

Hà Nội, ngày 29 tháng 3 năm 2016

BÁO CÁO TÓM TẮT
Thực trạng và giải pháp nâng cao năng suất lao động của Việt Nam
(Báo cáo bổ sung và cập nhật số liệu tháng 3/2016)

1. Thực trạng năng suất lao động Việt Nam

Năng suất lao động (NSLĐ) của toàn nền kinh tế¹ năm 2015 theo giá hiện hành ước tính đạt 79,3 triệu đồng/lao động (tương đương khoảng 3.657 USD/lao động), tăng 6,4% so với năm 2014, bình quân giai đoạn 2006-2015 tăng 3,9%/năm².

Cùng với quá trình đổi mới và phát triển kinh tế, NSLĐ của Việt Nam thời gian qua đã có sự cải thiện đáng kể theo hướng tăng đều qua các năm, ***khoảng cách tương đối*** về NSLĐ với các nước ASEAN được thu hẹp dần. Cụ thể, nếu năm 1994 NSLĐ của Xin-ga-po, Ma-lai-xi-a, Thái Lan, Phi-li-pin và In-đô-nê-xi-a lần lượt gấp 29,2 lần; 10,6; 4,6; 3,1 và 2,9 lần NSLĐ của Việt Nam thì năm 2013 khoảng cách tương đối này giảm xuống tương ứng còn 18 lần; 6,6; 2,7; 1,8 và 1,8 lần. Tuy nhiên, NSLĐ của nước ta hiện vẫn còn ở mức thấp so với các nước trong khu vực, ***khoảng cách tuyệt đối*** tính bằng chênh lệch giữa NSLĐ của Việt Nam với hầu hết các nước ASEAN ở trình độ phát triển cao hơn lại gia tăng trong giai đoạn trên³. Đáng chú ý là nếu so với Trung Quốc và Ấn Độ, NSLĐ của Việt Nam tăng chậm hơn, dẫn tới sự gia tăng cả về khoảng cách tuyệt đối và tương đối với hai nước trên⁴. Điều này cho thấy, khoảng cách và thách thức nền kinh tế Việt Nam phải đối mặt trong việc bắt kịp mức năng suất của các nước.

Nguyên nhân chủ yếu của tình hình trên là do: Quy mô kinh tế của nước ta còn nhỏ, xuất phát điểm thấp; cơ cấu kinh tế chậm chuyển dịch; lao động trong nông nghiệp và lao động khu vực phi chính thức còn chiếm tỷ lệ cao, trong khi NSLĐ ngành nông nghiệp và khu vực phi chính thức ở nước ta thấp. Máy móc, thiết bị và quy trình công nghệ còn lạc hậu; chất lượng, cơ cấu và hiệu quả sử dụng lao động chưa đáp ứng yêu cầu. Trình độ tổ chức, quản lý và hiệu quả sử dụng các nguồn lực còn nhiều bất cập, tăng trưởng chủ yếu dựa vào đóng góp của yếu tố vốn và lao động, đóng góp của năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) còn thấp. Ngoài ra, còn một số “điểm nghẽn” và “rào cản” về cải cách thể chế và thủ tục hành chính chậm được khắc phục.

¹ Tính bằng GDP bình quân 1 lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc.

² Tính theo giá so sánh 2010, trong đó giai đoạn 2006-2010 tăng 3,4%/năm; giai đoạn 2011-2015 tăng 4,3%/năm.

³ Tính theo sức mua tương đương năm 2005 (PPP 2005), chênh lệch giữa NSLĐ của Xin-ga-po và Việt Nam tăng từ 62.052 USD năm 1994 lên 92.632 USD năm 2013; tương tự, của Ma-lai-xi-a từ 21.142 USD lên 30.311 USD; Thái Lan từ 7.922 USD lên 9.314 USD; In-đô-nê-xi-a từ 4.104 USD lên 4.408 USD (NSLĐ của Việt Nam năm 1994 là 2.203 USD; ước tính năm 2013 đạt 5.440 USD).

⁴ Khoảng cách tương đối về NSLĐ giữa Trung Quốc và Việt Nam từ 1,3 lần (năm 1994) lên 2,8 lần (năm 2013); giữa Ấn Độ và Việt Nam từ 1,6 lần lên 1,7 lần. Tương tự, khoảng cách tuyệt đối giữa NSLĐ của Trung Quốc và Việt Nam tăng từ 771 USD lên 9.545 USD; giữa Ấn Độ và Việt Nam từ 1.396 USD lên 3.867 USD.

2. Các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động của Việt Nam

a) Xuất phát điểm và quy mô nền kinh tế

Mặc dù quy mô nền kinh tế liên tục được mở rộng, GDP năm 2015 gấp 30 lần GDP năm 1990⁵, nhưng so với một số nước trong khu vực ASEAN thì quy mô kinh tế nước ta vẫn còn nhỏ. Tại thời điểm năm 2014, GDP của In-đô-nê-xi-a gấp 4,8 lần GDP của Việt Nam; Thái Lan gấp 2 lần; Ma-lai-xi-a gấp 1,8 lần; Xin-ga-po gấp 1,7 lần và Phi-li-pin gấp 1,5 lần. Với xuất phát điểm thấp⁶, quy mô kinh tế nhỏ, việc thu hẹp khoảng cách tương đối về NSLĐ của Việt Nam với các nước trong thời gian qua là thành tựu đáng ghi nhận, nhưng vẫn chưa đủ để thu hẹp khoảng cách tuyệt đối về giá trị NSLĐ so với các nước trong khu vực.

Bên cạnh đó, nước ta có lực lượng lao động dồi dào⁷, là nguồn lực cho tăng trưởng kinh tế, nhưng đồng thời cũng gây sức ép về giải quyết việc làm, thách thức lớn tới tăng NSLĐ, nhất là khi chất lượng nguồn nhân lực vẫn còn hạn chế.

b) Cơ cấu kinh tế và tỷ trọng lao động trong nông nghiệp

Quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Việt Nam tuy theo hướng tích cực nhưng còn chậm và còn khoảng cách khá xa so với yêu cầu của một nước công nghiệp. Các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ, nhất là những ngành dịch vụ mang tính chất “động lực” hay “huyết mạch” của nền kinh tế như tài chính, tín dụng của Việt Nam còn chiếm tỷ trọng thấp so với các nước trong khu vực⁸.

Tỷ trọng lao động khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản đã giảm liên tục từ 55,1% năm 2005 xuống 49,5% năm 2010 và còn 44,3% năm 2015. Tuy nhiên, do tốc độ tăng lực lượng lao động khá nhanh, bình quân 1,9%/năm trong giai đoạn trên, nên số lao động khu vực này chỉ giảm được 112,3 nghìn người, đến năm 2015 vẫn còn 23,5 triệu người đang làm việc trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản. So với các nước trong khu vực, tỷ trọng lao động khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản nước ta còn khá cao⁹.

Mặt khác, phần lớn lao động làm việc trong khu vực này là lao động giản đơn, có tính thời vụ, việc làm không ổn định, nên giá trị gia tăng tạo ra không cao, dẫn đến NSLĐ thấp: Có tới 44,3% lao động của cả nước nhưng chỉ tạo ra 17,4% GDP. Theo vị thế việc làm¹⁰, lao động đang làm việc ở nước ta chủ yếu là

⁵ Quy mô GDP của Việt Nam năm 1990 đạt khoảng 6,4 tỷ USD, xếp vị trí thứ 90 thế giới, đến năm 2014 đã vươn lên xếp vị trí thứ 55 thế giới với 186,2 tỷ USD; năm 2015 đạt 193,4 tỷ USD.

⁶ GDP bình quân đầu người theo tỷ giá bình quân thực tế của Việt Nam đầu thập niên 1990 khoảng 100 USD, chỉ tương ứng với mức GDP bình quân đầu người của Thái Lan năm 1960, của In-đô-nê-xi-a năm 1972. Nếu tính theo sức mua tương đương (PPP 2005), GDP bình quân đầu người của Việt Nam năm 1990 đạt khoảng 301 USD, trong khi Hàn Quốc bắt đầu cải cách kinh tế năm 1962 có GDP bình quân đầu người là 1123 USD; Ma-lai-xi-a năm 1972 là 1523 USD; Thái Lan năm 1976 là 711 USD.

⁷ Năm 2014, lực lượng lao động chiếm 77,6% dân số từ 15 tuổi trở lên.

⁸ Năm 2014, tỷ trọng các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ trong GDP của Việt Nam là 81,9%, trong khi của Ma-lai-xi-a là 91,1%; Phi-li-pin 88,7%; Thái Lan 89,5%; In-đô-nê-xi-a 86,6%; riêng Xin-ga-po gần bằng 100% GDP.

⁹ Năm 2014, lao động khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản của Việt Nam chiếm 46,3% lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế, trong khi tỷ lệ này của Ma-lai-xi-a là 12,2%; Phi-li-pin là 30,4%; In-đô-nê-xi-a là 34,3% và Thái Lan (năm 2013) là 41,9%.

¹⁰ Vị thế việc làm chỉ vị trí hay tình trạng của một người có việc làm trong mối quan hệ với những người khác trong đơn vị/tổ chức người đó làm việc. Vị thế việc làm được chia thành 5 nhóm: Chủ cơ sở; Lao động tự làm; Lao động gia đình; Xã viên hợp tác xã và Lao động làm công ăn lương.

lao động tự làm và lao động gia đình có thu nhập thấp, bấp bênh, không ổn định và đang có xu hướng tăng lên (năm 2009 là 61,5%, năm 2013 là 62,7% trong tổng việc làm cả nước). Đây cũng là tỷ lệ cao so với các nước trong khu vực (Năm 2013, tỷ lệ này của Ma-lai-xi-a là 21,3%; Phi-li-pin 39,3%; In-đô-nê-xi-a 36,7%; Thái Lan 56%).

Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức ngoài hộ nông, lâm nghiệp, thủy sản¹¹ tuy giảm dần nhưng vẫn ở mức khá cao: Ước tính năm 2015, cả nước có 56% lao động có việc làm phi chính thức ngoài hộ nông, lâm nghiệp và thủy sản (năm 2011 là 60,7%), trong đó thành thị là 47,1% (năm 2011 là 52,1%) và nông thôn là 64,3% (năm 2011 là 68,8%). Lao động có việc làm phi chính thức ngoài hộ nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ lệ lớn chứng tỏ số người chịu thiệt thòi do tính thiếu bền vững của công việc đang còn chiếm số đông.

c. Cơ cấu lao động khu vực chính thức và phi chính thức

Lao động làm việc trong khu vực phi chính thức chiếm một tỷ lệ lớn là một trong những yếu tố chủ yếu làm cho NSLĐ của nền kinh tế thấp¹². Mặc dù tỷ lệ lao động khu vực phi chính thức giảm dần trong giai đoạn 2000-2013 (bình quân giảm khoảng 1%/năm), nhưng đến năm 2013 lao động trong khu vực phi chính thức vẫn chiếm tới 70,8% tổng số lao động có việc làm¹³.

Lao động làm việc trong khu vực chính thức năm 2013 chiếm 29,2% tổng số lao động có việc làm của cả nước. Đáng lưu ý là tỷ trọng lao động trong doanh nghiệp Nhà nước đã giảm từ 5,6% năm 2000 xuống còn 3,2% năm 2013¹⁴, trong khi doanh nghiệp ngoài Nhà nước thể hiện vai trò chủ yếu về tạo việc làm cho khu vực chính thức với tỷ trọng lao động trong các doanh nghiệp này tăng từ 2,3% năm 2000 lên 13,1% năm 2013 (lao động đang làm việc trong doanh nghiệp ngoài Nhà nước tăng bình quân 17,3%/năm trong giai đoạn trên). Tỷ trọng lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tăng từ 1,1% năm 2000 lên 5,9% năm 2013 (lao động tăng bình quân 16,8%/năm). Như vậy, để tăng việc làm trong khu vực chính thức cần đẩy mạnh phát triển khu vực doanh nghiệp ngoài Nhà nước, đồng thời tiếp tục tăng cường thu hút đầu tư trực tiếp của nước ngoài.

Lao động đang làm việc trong khu vực Nhà nước (không bao gồm doanh nghiệp Nhà nước) tăng nhanh, bình quân giai đoạn 2000-2013 tăng 3,8%/năm, nâng tỷ trọng lao động của khu vực này trong tổng số lao động đang làm việc của cả nước từ 6% năm 2000 lên 7% năm 2013. Điều này làm tăng mạnh quỹ lương từ ngân sách Nhà nước, đồng thời ảnh hưởng đến nguồn lực dành cho đầu tư và phát triển.

¹¹ Lao động có việc làm phi chính thức ngoài hộ nông, lâm nghiệp, thủy sản bao gồm những người không làm việc trong khu vực hộ nông nghiệp và thuộc một trong ba nhóm sau: (i) lao động gia đình không được hưởng công hưởng lương; (ii) người chủ hoặc xã viên hợp tác xã của cơ sở chưa có đăng ký kinh doanh và (iii) người làm công ăn lương không được ký hợp đồng lao động hoặc được ký hợp đồng có thời hạn nhưng không được cơ sở tuyển dụng đóng bảo hiểm xã hội theo hình thức bắt buộc.

¹² Theo nghiên cứu của Cling và đồng nghiệp (năm 2011), thu nhập của lao động hộ gia đình trong khu vực phi chính thức (hộ gia đình không đăng ký kinh doanh) chỉ bằng 62,3% thu nhập của lao động hộ gia đình trong khu vực chính thức (có đăng ký kinh doanh).

¹³ Theo tính toán của Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương (Khu vực chính thức đề cập trong mục này bao gồm lao động trong khu vực Nhà nước và khu vực doanh nghiệp; khu vực phi chính thức là phần còn lại).

¹⁴ Số lao động trong doanh nghiệp Nhà nước năm 2013 chỉ bằng 79,5% số lao động của năm 2000.

d) Năng suất lao động các ngành và quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động

NSLĐ của Việt Nam giai đoạn 2001-2012 tăng bình quân gần 5,3%/năm, trong đó: Yếu tố tăng năng suất nội ngành đóng góp 53,1% vào tăng trưởng năng suất tổng thể; yếu tố chuyển dịch cơ cấu lao động đóng góp 49,8%, chủ yếu là kết quả của một lượng lớn lao động chuyển dịch từ ngành nông nghiệp sang các ngành công nghiệp và dịch vụ có năng suất cao hơn; yếu tố tác động tương tác có ảnh hưởng không nhiều tới tăng trưởng NSLĐ với tỷ lệ -2,9%¹⁵. Tăng NSLĐ thông qua chuyển dịch cơ cấu lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ rất phổ biến ở các quốc gia có mức độ phát triển thấp. Hiện nay, Việt Nam vẫn còn dư địa để tiếp tục chuyển dịch cơ cấu nhằm tăng NSLĐ (vì có trên 44% lực lượng lao động vẫn hoạt động trong ngành nông nghiệp và chỉ hơn 34% dân số sống ở thành thị). Tuy nhiên, xu hướng này không thể kéo dài, khi Việt Nam phát triển lên mức cao hơn, thu nhập ở khu vực nông thôn gia tăng, cơ cấu kinh tế ổn định sẽ làm giảm đáng kể dư địa cho việc chuyển dịch cơ cấu lao động.

Thực tế hiện nay lao động di chuyển ra khỏi ngành nông nghiệp chủ yếu lại chuyển sang làm trong các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo có năng suất thấp, hay chuyển sang các ngành dịch vụ có thu nhập thấp¹⁶. Do đó, để tránh quá trình kéo dài mới bắt kịp các nước về NSLĐ, Việt Nam cần phải quan tâm và nỗ lực nhiều hơn để nâng cao NSLĐ trong các doanh nghiệp, qua đó chuyển dần theo xu hướng mới, phổ biến ở các nền kinh tế tiên tiến, đó là yếu tố tăng năng suất nội ngành đóng vai trò chủ đạo trong việc tăng năng suất của nền kinh tế.

đ) Máy móc, thiết bị và quy trình công nghệ sản xuất

Ngành công nghiệp chế biến, chế tạo nước ta hiện nay chủ yếu là hoạt động sơ chế, gia công có hàm lượng giá trị tăng thêm kết tinh trong sản phẩm rất thấp. Lĩnh vực công nghiệp chủ yếu có công nghệ sản xuất thấp và trung bình: Tỷ lệ doanh nghiệp công nghiệp sản xuất các sản phẩm thuộc công nghệ thấp và trung bình năm 2012 trong toàn ngành chế biến, chế tạo chiếm 88%, công nghệ cao¹⁷ chỉ chiếm 12%; giá trị tăng thêm của các ngành thuộc công nghệ cao năm 2012 chỉ chiếm 26,5% toàn ngành chế biến, chế tạo.

Đổi mới sáng tạo là động lực không có giới hạn của tăng trưởng, là chìa khóa giúp một số nước Đông Á vượt qua “bẫy thu nhập trung bình”. Tuy nhiên, công nghệ và sáng tạo vẫn là “vùng trũng nhất” (có xếp hạng thấp nhất), kéo dài nhiều năm trong sơ đồ cạnh tranh quốc gia của Việt Nam. Theo Báo cáo năng lực

¹⁵ Thay đổi NSLĐ có thể xem xét qua ảnh hưởng của 3 yếu tố: (1) Thay đổi NSLĐ trong nội bộ các ngành; (2) Quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động; (3) Do tác động đồng thời của chuyển dịch cơ cấu lao động và thay đổi NSLĐ trong nội bộ ngành (còn được gọi là tác động tương tác).

¹⁶ So với năm 2010, tỷ trọng lao động ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản (ngành có NSLĐ bình quân giai đoạn 2011-2015 thấp nhất) năm 2015 giảm 5,16 điểm phần trăm; tỷ trọng lao động ngành công nghiệp chế biến, chế tạo tăng 2,24 điểm phần trăm; ngành bán buôn, bán lẻ, sửa chữa ô tô, xe máy tăng 1,17 điểm phần trăm; ngành dịch vụ ăn uống tăng 1,1 điểm phần trăm. Tuy nhiên, NSLĐ của 3 ngành chiếm tỷ trọng lớn về lao động này hiện vẫn ở mức thấp hơn NSLĐ chung của toàn nền kinh tế.

¹⁷ Theo phân loại của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) và Tổ chức Phát triển Công nghiệp Liên hợp quốc (UNIDO), các ngành công nghiệp công nghệ cao gồm: Sản xuất hóa chất và các sản phẩm hóa chất; Sản xuất máy móc thiết bị thông dụng, chuyên dụng; Sản xuất thiết bị văn phòng và máy tính; Sản xuất thiết bị điện, điện tử; Sản xuất radio, tivi, thiết bị truyền thông; Sản xuất dụng cụ y tế, chính xác, dụng cụ quang học; Sản xuất xe có động cơ, rơ móc; Sản xuất phương tiện vận tải khác.

cạnh tranh toàn cầu 2015-2016, Việt Nam được xếp hạng chung là 56, trong khi các chỉ số cấu phần liên quan đến đổi mới sáng tạo lại thấp hơn nhiều (Năng lực hấp thụ công nghệ: 121; Chuyển giao công nghệ từ FDI: 81; Độ sâu của chuỗi giá trị: 109; Mức độ phức tạp của quy trình sản xuất: 101; Chất lượng của các tổ chức nghiên cứu khoa học: 95; Giáo dục và đào tạo ở cấp sau phổ thông: 95). Điều này cho thấy, Việt Nam cần tạo dựng môi trường thuận lợi cùng với các thể chế, chính sách mới cho khu vực doanh nghiệp để thúc đẩy quá trình nâng cao công nghệ và sáng tạo. Đây được coi là một nội dung quan trọng của sự chuyển đổi mô hình tăng trưởng ở Việt Nam.

e) Chất lượng lao động, cơ cấu nhân lực và hiệu quả sử dụng lao động qua đào tạo

Cả nước có hơn 10,5 triệu lao động được đào tạo¹⁸ trong tổng số 52,9 triệu lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm năm 2015, chiếm 19,9%. Như vậy, có tới 80,1% tổng số lao động chưa được đào tạo để đạt trình độ chuyên môn kỹ thuật nào đó. Chất lượng lao động có sự chênh lệch rõ nhất giữa khu vực nông thôn và thành thị. Ở thành thị lao động đã được đào tạo chiếm 36,3%, trong khi ở nông thôn chỉ có 12,6%. Đây chính là rào cản lớn cho việc cải thiện năng suất lao động.

Cơ cấu nguồn nhân lực chưa phù hợp với nhu cầu thực tế, chưa cân đối giữa các ngành đào tạo. Nhân lực được đào tạo trong các ngành kỹ thuật-công nghệ còn chiếm tỷ trọng thấp. Lao động có trình độ kỹ thuật cao, công nhân lành nghề, đặc biệt là các ngành trọng điểm như cơ khí, điện tử, kỹ thuật điện, các lĩnh vực tác động mạnh tới tốc độ tăng trưởng cao và bền vững trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế còn thiếu hụt.

Bên cạnh đó, chất lượng giáo dục và đào tạo của Việt Nam cũng còn nhiều bất cập. Nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới năm 2012 cho thấy, tỷ lệ các doanh nghiệp phàn nàn về những kỹ năng công nhân được đào tạo tại trường không phù hợp với những kỹ năng mà doanh nghiệp cần còn rất lớn, trong đó gần 65% chủ doanh nghiệp FDI cho rằng những kỹ năng mà Trường dạy nghề và Trung học chuyên nghiệp đào tạo không đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp. Tỷ lệ này ở các doanh nghiệp trong nước thấp hơn, khoảng 35%. Thực tế này cho thấy, để nâng cao NSLĐ cần phải giảm sự khác biệt giữa kỹ năng được đào tạo và kỹ năng mà doanh nghiệp cần¹⁹. Điều này đòi hỏi cơ chế kết nối doanh nghiệp với cơ sở đào tạo, đồng thời phải tạo ra môi trường cạnh tranh giữa các cơ sở đào tạo, những cơ sở đào tạo không đáp ứng được yêu cầu của thị trường sẽ khó được chấp nhận.

Việc khai thác và sử dụng nguồn nhân lực đã qua đào tạo cũng chưa hiệu quả: Tỷ lệ người thất nghiệp đã qua đào tạo tăng từ 18,6% năm 2010 lên 40% năm 2014, trong khi tỷ lệ lao động qua đào tạo của Việt Nam chỉ tăng từ 14,6% lên 18,2%.

¹⁸ Bao gồm những người đã học và tốt nghiệp ở một trường lớp đào tạo CMKT của cấp học hoặc trình độ đào tạo tương đương thuộc hệ thống giáo dục quốc dân từ 3 tháng trở lên (có văn bằng hoặc chứng chỉ công nhận kết quả đào tạo).

¹⁹ Nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới (năm 2014) chỉ ra kỹ năng còn thiếu của lao động Việt Nam là: Kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng lô-gic, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng tư duy có phê phán, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm ... những kỹ năng này thường ít được quan tâm trong các cơ sở đào tạo của Việt Nam.

g) Trình độ tổ chức, quản lý trong sản xuất kinh doanh và hiệu quả sử dụng các nguồn lực

Tỷ lệ đóng góp của năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP)²⁰ cho tăng trưởng GDP của Việt Nam ở mức thấp, chỉ đạt 11,9% cho giai đoạn 2001-2005 và -4,5%²¹ giai đoạn 2006-2010; giai đoạn 2011-2015 đạt khoảng 29%. So với một số nước trong khu vực về đóng góp của TFP vào tăng trưởng kinh tế cho thấy, trong giai đoạn 2001-2010 Việt Nam đạt mức rất thấp với 4,3%, trong khi Hàn Quốc đạt 51,3%; Ma-lai-xi-a đạt 36,2%; Thái Lan đạt 36,1%, Trung Quốc đạt 35,2%; Ấn Độ đạt 31,1%. Tỷ lệ đóng góp của TFP trong tăng trưởng GDP phản ánh trình độ, ý thức tổ chức và quản lý trong sản xuất kinh doanh của lao động Việt Nam còn ở mức thấp chưa đáp ứng được yêu cầu của nền sản xuất hiện đại.

Việc huy động được nguồn vốn lớn mặc dù đã góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế-xã hội nhưng hiệu quả đầu tư vẫn còn thấp, thể hiện qua hệ số ICOR²² của Việt Nam ở mức cao và tăng lên qua các thời kỳ: Trong giai đoạn 2001-2005, để tạo ra 1 đồng GDP Việt Nam phải đầu tư 4,88 đồng; giai đoạn 2006-2010 cần 6,96 đồng; giai đoạn 2011-2015 tiếp tục ở mức 6,91 đồng.

h) Quá trình đô thị hóa, tích tụ công nghiệp

Quá trình đô thị hóa là kênh có tác động mạnh làm chuyển đổi cơ cấu lao động của các ngành kinh tế từ lao động có trình độ thấp sang lao động theo phương thức hiện đại, nâng cao NSLĐ. Nhìn chung quá trình đô thị hóa của Việt Nam diễn ra chậm (tỷ lệ dân số thành thị năm 2015 mới đạt 34,3%)²³, đồng nghĩa với lượng cung về lao động cho khu vực công nghiệp và dịch vụ thấp; lao động chủ yếu làm việc trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản, khó có điều kiện để thúc đẩy tăng NSLĐ như khu vực công nghiệp và dịch vụ.

i) Thể chế kinh tế và hiệu quả quản trị Nhà nước

Trong những năm gần đây, Việt Nam đã có nhiều nỗ lực thực hiện cải cách và hoàn thiện thể chế kinh tế, góp phần tạo thêm động lực cho nền kinh tế. Hiến pháp năm 2013 tạo nền tảng pháp lý vững chắc cho quyền tự do kinh doanh của công dân; nhiều đạo luật quan trọng được thông qua như Luật Doanh nghiệp (sửa đổi), Luật Đầu tư (sửa đổi), Luật Đầu tư công; Luật Đất đai... đã củng cố thêm các định chế thị trường, xác định rõ hơn vai trò của Nhà nước và mối quan hệ với thị trường. Nỗ lực cải cách hành chính và thủ tục hành chính đã rút gọn quy trình và thời gian xử lý trong một số lĩnh vực chủ chốt như đất đai, đầu tư, xây dựng, thuế, hải quan, bảo hiểm.

²⁰ Năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) phản ánh sự đóng góp của các yếu tố vô hình như kiến thức- kinh nghiệm- kỹ năng lao động, cơ cấu lại nền kinh tế hay hàng hoá - dịch vụ, chất lượng vốn đầu tư mà chủ yếu là chất lượng thiết bị công nghệ, kỹ năng quản lý... Tác động của nó không trực tiếp như năng suất bộ phận mà phải thông qua sự biến đổi của các yếu tố hữu hình, đặc biệt là lao động và vốn.

²¹ Đóng góp của TFP vào tăng trưởng kinh tế giai đoạn 2006-2010 là - 4,5% do tốc độ tăng GDP giai đoạn này đạt thấp, trong khi vốn và lao động tăng cao.

²² Hệ số ICOR là chỉ tiêu kinh tế tổng hợp cho biết để có 1 đồng tăng trưởng GDP thì phải đầu tư bao nhiêu đồng giá trị tích lũy tài sản trong năm.

²³ Trong giai đoạn 2006-2015, dân số khu vực thành thị tăng bình quân 3,5%/năm.

Tuy nhiên, vẫn còn một số “điểm nghẽn” và “rào cản” về thể chế trong quá trình chuyển đổi sang kinh tế thị trường đã ảnh hưởng tới quá trình tái cơ cấu nền kinh tế và đổi mới mô hình tăng trưởng: Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật thiếu đồng bộ, còn chồng chéo. Thể chế kinh tế thị trường còn thiếu đồng bộ, đặc biệt là đối với thị trường lao động, thị trường công nghệ, thị trường tài chính, thị trường bất động sản. Nền hành chính nước ta vẫn còn một số thủ tục không hợp lý, phức tạp, gây khó khăn cho doanh nghiệp và người dân. Thời gian thực hiện một số thủ tục hành chính tuy đã giảm nhưng vẫn còn ở mức cao so với mức trung bình của các nước ASEAN-6²⁴. Môi trường kinh doanh và năng lực cạnh tranh tuy có bước cải thiện nhưng vẫn thấp so với các nước trong khu vực²⁵. Bộ máy hành chính còn cồng kềnh²⁶, hiệu quả hoạt động chưa cao. Chất lượng và năng lực đội ngũ cán bộ, công chức chưa đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới, hội nhập.

Về quản trị Nhà nước, tuy có nhiều nỗ lực trong cải cách hành chính, hệ thống pháp luật, trách nhiệm giải trình, quản lý chi tiêu công..., nhưng vẫn còn hạn chế so với các nước trong khu vực. Xếp hạng các Chỉ số quản trị toàn cầu năm 2014 (WGI)²⁷ cho thấy, Việt Nam đạt kết quả tốt nhất về ổn định chính trị và hiệu lực của chính quyền. Cả hai khía cạnh này đều có điểm số không thua kém các quốc gia có thu nhập trung bình cao và tốt hơn các quốc gia thu nhập trung bình thấp.

Có hai nhóm chỉ số Việt Nam đạt khá thấp, trong đó chỉ số trọng lượng tiếng nói của người dân và trách nhiệm giải trình của chính quyền vẫn nằm ở nhóm 10 quốc gia thấp nhất. Chỉ số chất lượng điều tiết kinh doanh (đo lường cảm nhận về năng lực hoạch định và thực thi chính sách của nhà nước nhằm phát triển khu vực tư nhân) của Việt Nam cũng có thứ hạng rất thấp và không có cải thiện đáng kể trong 20 năm qua.

Về hai nội dung còn lại (Thượng tôn pháp luật và kiểm soát tham nhũng), Việt Nam có kết quả thấp hơn mức của các quốc gia thu nhập trung bình cao, tương đương hoặc cao hơn một chút so với mức của các quốc gia thu nhập trung bình thấp²⁸. Các so sánh trên cho thấy những khía cạnh về chất lượng thể chế (hoặc quản trị) mà Việt Nam có thể tập trung xử lý trong những năm tới nếu muốn đem lại tác động phát triển lớn nhất.

²⁴ Trong năm 2014, thời gian nộp thuế (không bao gồm thời gian nộp bảo hiểm) của doanh nghiệp đã giảm được 290 giờ, từ 537 giờ/năm xuống còn 247 giờ/năm, nhưng còn cao hơn nhiều mức bình quân 121 giờ/năm của các nước ASEAN-6.

²⁵ Theo báo cáo xếp hạng môi trường kinh doanh “Doing Business 2016” của Ngân hàng Thế giới, Việt Nam ở vị trí thứ 90/189 quốc gia và vùng lãnh thổ về môi trường kinh doanh, thấp hơn Xin-ga-po (vị trí số 1), Ma-lai-xi-a (18) và Thái Lan (49). Về năng lực cạnh tranh, theo báo cáo của Diễn đàn Kinh tế thế giới, năm 2015 chỉ số năng lực cạnh tranh quốc gia của Việt Nam đã có cải thiện đáng kể, xếp hạng 56 trên 140 nền kinh tế, tăng 12 hạng so với năm 2014 nhưng chỉ đứng trên Lào, Cam-pu-chia, My-an-ma và còn khoảng cách khá xa so với Xin-ga-po (thứ 2), Ma-lai-xi-a (18) hay Thái Lan (32), In-đô-nê-xi-a (37).

²⁶ Đầu mối trực thuộc Chính phủ tuy đã giảm nhưng bộ máy bên trong các Bộ, Tổng cục còn chưa giảm.

²⁷ Do Ngân hàng Thế giới xây dựng. Chỉ số WGI là một bộ dữ liệu khảo cứu tổng hợp các góc nhìn về chất lượng của Nhà nước được cung cấp bởi một số lượng lớn các doanh nghiệp, công dân và các chuyên gia được điều tra ở các nước công nghiệp và đang phát triển. Các dữ liệu này được lấy từ một số cuộc điều tra của các trung tâm và viện nghiên cứu, các tổ chức phi chính phủ, các tổ chức quốc tế và các doanh nghiệp tư nhân. Chỉ số WGI đo lường 6 khía cạnh về chất lượng thể chế (hoặc quản trị): Tiếng nói và trách nhiệm giải trình; ổn định chính trị và không có bạo lực; hiệu lực của Nhà nước; chất lượng quy chế (chất lượng điều tiết kinh doanh); thượng tôn pháp luật (pháp quyền); kiểm soát tham nhũng.

²⁸ Theo Báo cáo Việt Nam 2035.

k) Các nhân tố ảnh hưởng đến NSLĐ ở cấp độ doanh nghiệp

Doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng hàng đầu trong việc nâng cao NSLĐ. Việc đi sâu nghiên cứu các nhân tố tác động đến NSLĐ ở cấp độ doanh nghiệp có ý nghĩa rất lớn trong việc thúc đẩy tăng NSLĐ khu vực này, từ đó nâng cao NSLĐ toàn nền kinh tế. Có nhiều nhân tố tác động đến NSLĐ ở cấp độ doanh nghiệp như: Trình độ và kỹ năng của người lao động; tài sản, khả năng tổ chức, quản lý và đổi mới; vị trí địa lý, mức độ tập trung doanh nghiệp, đô thị hóa... Nghiên cứu từ điều tra doanh nghiệp năm 2012²⁹ cho thấy:

- Trình độ và kỹ năng của người lao động tác động tích cực tới tăng NSLĐ ở doanh nghiệp

Nếu lấy nhóm lao động chưa qua đào tạo trong khu vực doanh nghiệp làm gốc so sánh thì khi tăng 1% tương ứng của các nhóm lao động: Có đào tạo nhưng không có chứng chỉ; có chứng chỉ sơ cấp nghề; có bằng trung cấp, cao đẳng; có bằng đại học trở lên; có chứng chỉ khác, NSLĐ sẽ tăng tương ứng là: 0,04%; 0,16%; 0,19%; 0,22% và 0,13%³⁰. Điều này cho thấy, lợi suất theo kỹ năng trong tăng trưởng NSLĐ là tương xứng với nỗ lực đầu tư vào kỹ năng của người lao động. Ngoài ra, sự hiện diện của người lao động nước ngoài trong doanh nghiệp cũng có những ảnh hưởng tích cực đến NSLĐ: Tăng tỷ trọng của nhóm này lên 1% thì NSLĐ tăng 0,91%, nghĩa là có các hiệu ứng lan tỏa từ lao động nước ngoài tới người lao động Việt Nam.

- Tài sản, trang thiết bị trên một lao động và năng lực quản lý của doanh nghiệp đều là các yếu tố quan trọng đóng góp tăng NSLĐ.

Nếu tăng 1% giá trị tài sản trên lao động sẽ làm tăng năng suất lao động 0,2%. Như vậy, dường như Việt Nam vẫn chưa đạt được mức sinh lợi tối ưu theo tài sản khi suất sinh lời này vẫn tiếp tục gia tăng khi mở rộng quy mô doanh nghiệp và đầu tư thêm vốn (trừ nhóm doanh nghiệp siêu nhỏ³¹). Đây là dư địa để Việt Nam có thể tiếp tục tăng năng suất lao động thông qua tăng vốn và tăng quy mô doanh nghiệp.

Năng lực quản lý của doanh nghiệp³² có ảnh hưởng tới NSLĐ. Khối các doanh nghiệp người quản lý có bằng thạc sĩ hoặc cao hơn có NSLĐ tăng 0,17% so với trường hợp doanh nghiệp mà người quản lý chỉ có bằng cao đẳng hoặc thấp hơn; khối doanh nghiệp người quản lý có trình độ đại học có NSLĐ cao hơn 0,03%³³.

- Tham gia vào thị trường toàn cầu và đổi mới sáng tạo giúp nâng cao năng suất

Các doanh nghiệp đang tham gia vào hoạt động xuất, nhập khẩu (chiếm 8% trong tổng số các doanh nghiệp) có NSLĐ cao hơn 35% so với những doanh nghiệp không có hoạt động này. Sự có mặt của các công ty/tập đoàn xuyên quốc

²⁹ Phân tích dữ liệu điều tra doanh nghiệp từ Tổng điều tra Cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp năm 2012 bằng mô hình hồi quy theo phương pháp bình phương tối thiểu (OLS).

³⁰ Trong điều kiện các yếu tố khác như nhau.

³¹ Do không có đủ nguồn nhân lực để tối đa hoá lợi nhuận.

³² Đo bằng trình độ học vấn đạt được của người quản lý doanh nghiệp.

³³ So với doanh nghiệp mà người quản lý chỉ có bằng cao đẳng hoặc thấp hơn.

gia lớn trên thị trường Việt Nam đã tạo ra được số lượng việc làm lớn và đội ngũ công nhân kỹ thuật lành nghề. Tuy nhiên các doanh nghiệp nội địa hầu như chưa kết nối được vào chuỗi giá trị toàn cầu của các công ty/tập đoàn này, do đó chưa tận dụng được tính lan toả của tri thức, công nghệ và NSLĐ từ các công ty/tập đoàn xuyên quốc gia vào doanh nghiệp trong nước.

Đặc biệt, doanh nghiệp tham gia các hoạt động liên quan đến sáng tạo (R&D)³⁴ có NSLĐ tăng 19,3% so với những doanh nghiệp không tham gia vào R&D. Hiện nay, trong tổng số doanh nghiệp đang hoạt động chỉ có 0,2% doanh nghiệp có hoạt động nghiên cứu và triển khai. Như vậy, Việt Nam cần tạo môi trường thuận lợi cùng với chính sách hỗ trợ khu vực doanh nghiệp để thúc đẩy quá trình nâng cao công nghệ và sáng tạo, đưa khoa học công nghệ trở thành động lực chủ yếu trong tăng trưởng.

- Quy mô doanh nghiệp có ý nghĩa quan trọng đến cải thiện NSLĐ

Lợi suất quy mô đo bằng chênh lệch năng suất giữa các nhóm có quy mô khác nhau so với nhóm doanh nghiệp có quy mô siêu nhỏ (dưới 5 lao động). Qua nghiên cứu cho thấy, doanh nghiệp có từ 50-99 lao động là nhóm có NSLĐ cao nhất, cao hơn 50,6% so với nhóm có quy mô siêu nhỏ; doanh nghiệp từ 100-299 lao động có NSLĐ cao hơn 49,5%; doanh nghiệp từ 300 đến dưới 1000 lao động có NSLĐ cao hơn 43,6%; doanh nghiệp 25-49 lao động cao hơn 42,6%; doanh nghiệp từ 1000 lao động trở lên cao hơn 39,7%; doanh nghiệp 10-24 lao động cao hơn 35,5% và doanh nghiệp từ 5-9 lao động cao hơn 20,8%. Điều này cho thấy quy mô doanh nghiệp là một nhân tố quan trọng của năng suất vì với quy mô phù hợp sẽ tạo điều kiện cho người lao động học hỏi lẫn nhau cũng như phát huy được các lợi thế khác.

Thực tế hiện nay phần lớn các doanh nghiệp Việt Nam có quy mô quá nhỏ, với 90% số doanh nghiệp hiện chưa đạt được quy mô tối ưu để có được NSLĐ cao nhất. Số lượng doanh nghiệp lớn còn ít³⁵, chưa xâm nhập được vào các thị trường, trung tâm công nghệ của thế giới, do đó chưa thực hiện được chức năng cầu nối về công nghệ tri thức của thế giới vào thị trường trong nước.

- Mức độ tập trung, đô thị hoá và vị trí địa lý cũng là các yếu tố ảnh hưởng đến NSLĐ của doanh nghiệp

Tác động của yếu tố cụm công nghiệp³⁶ tới tăng NSLĐ rất rõ ràng: Khi tăng mức độ tập trung của các doanh nghiệp trong cùng ngành trong một khu vực sẽ làm tăng năng suất của doanh nghiệp lên 0,11%. Ảnh hưởng của đô thị hóa đến năng suất lao động cũng tương đối tích cực: Nếu tăng tỷ lệ dân số đô thị ở khu vực có doanh nghiệp lên 1% sẽ giúp tăng năng suất của doanh nghiệp lên 0,14%. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, doanh nghiệp có vị trí tại Thành phố Hồ Chí Minh có NSLĐ cao hơn doanh nghiệp có đặc tính tương tự đóng tại Hà Nội là 14,7%; tại Đông Nam Bộ (trừ Thành phố Hồ Chí Minh) là 16%; tại Đồng bằng sông Hồng (trừ Hà Nội) là 34,6%.

³⁴ Đo bằng việc có chi phí dành cho nghiên cứu và triển khai trong doanh nghiệp.

³⁵ Các doanh nghiệp lớn là động lực thúc đẩy lan toả NSLĐ từ thế giới vào chính doanh nghiệp này và từ doanh nghiệp này sang các doanh nghiệp khác trong nước theo kết nối chuỗi giá trị.

³⁶ Không phải khu công nghiệp.

3. Các giải pháp nâng cao năng suất lao động của Việt Nam

Năng suất lao động và việc làm là các yếu tố tác động đến tăng trưởng GDP. Tăng trưởng GDP dựa trên tăng việc làm thường không cao và thiếu bền vững, trong khi tăng trưởng GDP theo hướng tăng NSLĐ tuy là một thách thức nhưng có tiềm năng để tạo ra tăng trưởng cao, bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Với năng suất cao hơn, tăng việc làm cũng sẽ tạo ra “lợi ích theo cấp số nhân”. Theo một số nghiên cứu, mức đóng góp lý tưởng trong tăng trưởng GDP của yếu tố NSLĐ là chiếm khoảng 65-75%³⁷. Có ba phương thức để nâng cao NSLĐ: (1) Đầu tư tài sản và nâng cao chất lượng đầu tư; (2) Nâng cao chất lượng và kỹ năng lao động; (3) Hoàn thiện thể chế, môi trường pháp lý cho sản xuất kinh doanh và sử dụng hiệu quả nguồn lực.

Để nâng cao NSLĐ, góp phần thúc đẩy tăng trưởng bền vững, trong thời gian tới cần tập trung thực hiện các giải pháp sau:

a) Giải pháp về thể chế, chính sách

(1) Tiếp tục thực hiện cải cách thể chế; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản trị Nhà nước đối với phát triển kinh tế-xã hội. Tăng cường vai trò của cơ chế thị trường, tạo lập môi trường cạnh tranh lành mạnh, bình đẳng cho tất cả các ngành, lĩnh vực, doanh nghiệp, phù hợp với các cam kết quốc tế và lộ trình hội nhập. Đa dạng hóa và nâng cao hiệu quả hoạt động của các loại thị trường, nhất là các thị trường hàng hóa, lao động, tài chính, bất động sản, khoa học công nghệ..., đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

(2) Đẩy mạnh xã hội hóa, huy động các nguồn lực xã hội tham gia cung cấp các dịch vụ công. Cơ cấu lại các đơn vị sự nghiệp công, giao quyền tự chủ phù hợp, nâng cao năng lực quản trị, hiệu quả hoạt động theo cơ chế doanh nghiệp.

(3) Chính phủ và các Bộ, ngành có liên quan cần nhận thức việc tạo lập chính sách nhằm nâng cao NSLĐ là giải pháp quan trọng, ưu tiên hàng đầu trong nâng cao năng lực cạnh tranh và tăng trưởng bền vững của nền kinh tế. Cần có quyết tâm chính trị và cam kết thực hiện các giải pháp nâng cao NSLĐ của Việt Nam. Định kỳ tổ chức đánh giá tình hình thực hiện các giải pháp đề ra để kịp thời có các điều chỉnh phù hợp.

(4) Sớm thành lập Ủy ban Năng suất quốc gia Việt Nam gồm đại diện của Chính phủ, doanh nghiệp, các hiệp hội, công đoàn và giới học thuật. Thiết lập một cơ quan thường trực, chuyên sâu về NSLĐ, có nhiệm vụ phối hợp các động lực tăng năng suất quốc gia của Việt Nam.

(5) Xây dựng và quyết tâm triển khai thực hiện Chiến lược quốc gia về nâng cao NSLĐ của Việt Nam với mục tiêu chung và cụ thể trong từng giai đoạn để NSLĐ nước ta bắt kịp các nước trong khu vực. Nghiên cứu, bổ sung một số chỉ tiêu phản ánh về năng suất, chất lượng, hiệu quả: Tốc độ tăng năng suất lao động, Tốc độ tăng năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP), Hiệu quả sử dụng vốn đầu tư (ICOR) vào hệ thống chỉ tiêu kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm và hàng năm.

³⁷ Giả sử mục tiêu tăng trưởng GDP là 8%, thì NSLĐ cần tăng 5-6%.

(6) Phát động phong trào tăng năng suất trong tất cả các khu vực của nền kinh tế. Chọn một tháng trong năm là “Tháng Năng suất Quốc gia” nhằm thúc đẩy phong trào tăng NSLĐ, thể hiện sự quyết tâm của cả hệ thống chính trị và thu hút sự quan tâm, đồng thuận của toàn xã hội đối với việc thúc đẩy tăng NSLĐ.

(7) Chọn một số lĩnh vực (may mặc, sản xuất máy móc thiết bị, điện tử) và một số tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện thí điểm chương trình thúc đẩy tăng NSLĐ. Thành công của các chương trình thí điểm này sẽ tạo đà hiệu quả cho việc thúc đẩy các động lực tăng năng suất trong cả nước.

(8) Thường xuyên theo dõi, đánh giá sự tiến bộ của Việt Nam trong việc thu hẹp khoảng cách về NSLĐ so với các nước trong khu vực. Phổ biến rộng rãi kiến thức, phương pháp cải thiện năng suất và các trường hợp thành công điển hình của quốc tế về tăng năng suất trên các phương tiện truyền thông, công nghệ di động.

(9) Học tập kinh nghiệm và tranh thủ sự trợ giúp từ các nước phát triển trong khu vực đã thực hiện thành công chiến lược nâng cao năng suất như Nhật Bản, Hàn Quốc, Xin-ga-po và các tổ chức quốc tế (ILO, OECD...) trong việc nghiên cứu, xây dựng các chính sách, biện pháp nhằm nâng cao NSLĐ.

b) Giải pháp nâng cao NSLĐ cho khu vực doanh nghiệp

(1) Tiếp tục tăng cường khả năng tiếp cận vốn cho các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa để các doanh nghiệp có điều kiện tăng cường đầu tư trang thiết bị, ứng dụng khoa học, công nghệ thông tin, đào tạo nhân lực... góp phần nâng cao NSLĐ. Sử dụng Quỹ Phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa để hỗ trợ vốn cho nuôi dưỡng và triển khai các ý tưởng sáng tạo, đổi mới của doanh nghiệp.

(2) Doanh nghiệp cần xác định lại chiến lược kinh doanh phù hợp với tình hình thực tế và sở trường, năng lực tài chính của doanh nghiệp. Lựa chọn quy mô phù hợp, phát triển những sản phẩm mới có giá trị gia tăng và hàm lượng công nghệ cao. Tham gia sâu vào chuỗi giá trị toàn cầu. Giữ vững các thị trường truyền thống và từng bước thâm nhập vào các thị trường hoặc những phân đoạn thị trường cao cấp.

(3) Nâng cao năng lực khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp. Đẩy nhanh tiến độ triển khai các chương trình hỗ trợ chuyển giao, đổi mới công nghệ nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm hàng hóa, năng lực cạnh tranh cho doanh nghiệp. Tăng cường đầu tư hoạt động nghiên cứu và phát triển trong các doanh nghiệp. Phát huy liên kết giữa Nhà nước - Nhà khoa học - Doanh nghiệp để ứng dụng, chuyển giao các kết quả nghiên cứu khoa học công nghệ vào sản xuất.

(4) Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp theo hướng chú trọng vào chất lượng, hiệu quả; đào tạo có trọng tâm, trọng điểm, trong đó ưu tiên đào tạo cho doanh nghiệp nhỏ và vừa trong một số ngành, lĩnh vực theo định hướng hỗ trợ của Nhà nước.

(5) Nâng cao trình độ quản trị doanh nghiệp và đội ngũ doanh nhân, trong đó chú trọng đào tạo kiến thức, kỹ năng quản trị hiện đại, chuyên nghiệp; ngoại ngữ, tin học và quản lý hệ thống thông tin doanh nghiệp cho các nhà quản trị doanh nghiệp và doanh nhân.

(6) Có chính sách xây dựng vùng kinh tế, ngành kinh tế trọng điểm phù hợp với lợi thế và tiềm năng của từng vùng, ngành. Khuyến khích doanh nghiệp tham gia các chương trình cụm liên kết ngành, liên kết vùng và phát triển công nghiệp hỗ trợ. Phát triển cụm công nghiệp, khu công nghiệp gắn với phát triển công nghiệp hỗ trợ, tạo mạng liên kết sản xuất và hình thành chuỗi giá trị.

(7) Tăng cường chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của người lao động trong các doanh nghiệp, nhất là lao động trong các khu công nghiệp, tạo điều kiện để người lao động ổn định đời sống, tham gia các hoạt động xã hội, góp phần thúc đẩy sản xuất, kinh doanh phát triển.

(8) Tiếp tục đẩy nhanh hơn nữa quá trình cải cách doanh nghiệp Nhà nước với việc cổ phần hoá và cải tiến quản trị doanh nghiệp Nhà nước để nâng cao hiệu quả của các doanh nghiệp này.

(9) Cải thiện dịch vụ công và tăng cường công tác thông tin hỗ trợ doanh nghiệp. Phổ biến kịp thời các văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh hoạt động của doanh nghiệp, các chính sách và thông tin khác hỗ trợ hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp để doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp nâng cao chất lượng xây dựng và điều hành chiến lược đầu tư, sản xuất kinh doanh.

c) Giải pháp nâng cao NSLĐ cho toàn nền kinh tế

(1) Duy trì ổn định kinh tế vĩ mô, thực hiện hiệu quả các đột phá chiến lược, đẩy mạnh cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của sản phẩm, doanh nghiệp, của nền kinh tế. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản trị nhà nước đối với phát triển kinh tế - xã hội. Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý Nhà nước. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức thực thi công vụ.

(2) Đẩy mạnh cơ cấu lại nông nghiệp gắn với xây dựng nông thôn mới. Tăng cường ứng dụng tiến bộ khoa học công nghệ, nhất là công nghệ sinh học, công nghệ thông tin và phát triển mạnh công nghiệp phục vụ nông nghiệp. Tăng nhanh các sản phẩm nông nghiệp có lợi thế, có giá trị gia tăng và sức cạnh tranh cao. Thu hút mạnh doanh nghiệp đầu tư vào địa bàn nông thôn để chuyển nhanh lao động nông nghiệp sang công nghiệp, dịch vụ có năng suất cao hơn.

(3) Thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu ngành dựa vào lợi thế, tiềm năng phát triển các vùng, các ngành kinh tế và gắn với khía cạnh đóng góp của chuyển dịch cơ cấu vùng, ngành vào NSLĐ ngành và NSLĐ toàn nền kinh tế. Chuyển dịch từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ có giá trị cao; đồng thời chú trọng chuyển dịch cơ cấu nội bộ ngành công nghiệp từ sản xuất dựa vào lao động sang dựa vào công nghệ và từ sản xuất hàng có giá trị gia tăng thấp sang hàng có giá trị gia tăng cao. Chuyển dịch lao động từ khu vực phi chính thức sang khu vực chính thức có NSLĐ cao hơn.

(4) Chủ động hội nhập kinh tế quốc tế theo hướng gắn kết hơn với đổi mới kinh tế-xã hội trong nước để nâng cao hiệu quả và tăng cường hợp tác hỗ trợ giữa Việt Nam với các nước vì mục tiêu phát triển chung của đất nước. Tập trung khai thác

hiệu quả các Hiệp định, cam kết thương mại cho phát triển và chuyển dịch cơ cấu ngành theo hướng công nghiệp hóa; mở rộng thị trường; khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu, tranh thủ các nguồn vốn, công nghệ, kỹ năng quản lý từ bên ngoài để nâng cao NSLĐ và sức cạnh tranh.

(5) Đẩy mạnh xã hội hóa hoạt động đầu tư cho khoa học công nghệ (KHCN), thu hút các thành phần xã hội tham gia hoạt động KHCN, tăng cường sự gắn kết chặt chẽ giữa KHCN với sản xuất, gắn kết các viện nghiên cứu, các trường đại học với doanh nghiệp nhằm thương mại hóa sản phẩm nghiên cứu. Phát triển mạnh, đầy đủ thị trường khoa học và công nghệ. Cần nghiên cứu xây dựng hệ thống các tổ chức hỗ trợ trung gian hiệu quả nhằm gắn kết hai bên cung - cầu của thị trường KHCN, đẩy mạnh quá trình thương mại hóa sản phẩm, gia tăng sản phẩm KHCN trên thị trường và tăng cường đổi mới công nghệ của doanh nghiệp. Tăng cường hiệu quả của các chợ công nghệ, trong đó cần định hướng phát triển một số loại hình chợ theo hướng công nghệ ưu tiên, công nghệ mũi nhọn, công nghệ cần phổ biến đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội của đất nước theo từng thời kỳ.

(6) Thực hiện hiệu quả các giải pháp xác định trong Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 theo Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ và Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 theo Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ. Tăng cường và phát triển toàn diện nguồn nhân lực để đáp ứng mô hình phát triển mới. Xây dựng các chương trình khuyến khích đào tạo người lao động, phổ biến kiến thức, các yêu cầu kỹ năng của công việc.

(7) Đổi mới giáo dục, đào tạo và dạy nghề theo hướng hiện đại, đáp ứng nhu cầu của xã hội và hội nhập quốc tế. Đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực. Tập trung triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo hướng mở, hội nhập, xây dựng xã hội học tập, phát triển toàn diện năng lực, thể chất, nhân cách, đạo đức, lối sống, ý thức tôn trọng pháp luật và trách nhiệm công dân.

(8) Nghiên cứu cải cách chính sách tiền lương, tiền công theo nguyên tắc thị trường, phù hợp giữa tăng tiền lương và tăng NSLĐ. Thực hiện điều chỉnh mức lương cơ sở, mức lương tối thiểu theo lộ trình phù hợp, bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động. Xây dựng và vận hành hệ thống thông tin thị trường lao động; nâng cao năng lực dự báo, kế hoạch hóa nguồn nhân lực./.