MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG CỦA VIỆT NAM QUA SO SÁNH QUỐC TẾ

Vũ Thành Hưng*

Ngày nhận: 28/10/2015
Ngày nhận bản sửa: 28/11/2015
Ngày duyệt đăng: 20/12/2015

Tóm tắt:

Bài viết phân tích một số vấn đề về năng suất lao động trong tương quan so sánh giữa Việt Nam và một số quốc gia trong khu vực Đông-Nam châu Á (ASEAN) và châu Á về thực trạng, các yếu tố tác động đến năng suất lao động. Qua phân tích cho thấy nguyên nhân chính làm cho năng suất lao động của Việt Nam thấp và đang tăng chậm lại không phải do trình độ năng lực của người lao động, chủ yếu là do hạn chế về trang bị kỹ thuật công nghệ, năng lực quản trị của các doanh nghiệp, sự "lạc hậu" về cơ cấu lao động giữa các ngành, khu vực. Đề xuất các giải pháp hướng vào đổi mới trang thiết bị, nâng cao năng lực quản trị và chuyển dịch lao động làm việc giữa các ngành, khu vực có năng suất lao động thấp sang các ngành, khu vực có năng suất lao động cao hơn.

Từ khóa: Năng suất lao động, tăng năng suất lao động, Việt Nam, so sánh, OECD.

Vietnam's productivity issues via international comparison

Abstract:

This article analyses Vietnam's productivity issues in the comparison with other countries in the Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) and Asia regarding the current situation and the factors influencing productivity. The findings point out that the main reasons for low productivity of Vietnam recently are not due to low competency of laborers but mainly due to the limitations in terms of technology, management capability, and backward labor structure between industries and other sectors. The proposed solutions include enhancing modern technology, improving management at enterprises, and transferring labor from low productivity industries and sectors to the high productivity ones.

Key words: productivity, productivity increase, Vietnam, comparison, ILO, OECD

1. Giới thiệu

Năng suất lao động là một trong những vấn đề quan trọng nhất đối với mọi nền kinh tế. Với một nước như Việt Nam, năng suất lao động thấp, tốc độ tăng tuy có cao nhưng đang có biểu hiện chững lại, các nguồn tiềm năng chưa được khai thác có hiệu quả,… thì vấn đề này lại càng có tầm quan trọng đặc biệt. Vì vậy, năng suất lao động ở Việt Nam cần được phân tích, đánh giá về thực trạng, chỉ ra nguyên nhân và đề xuất giải pháp góp phần làm cho năng suất lao động tăng nhanh hơn. Trong phạm vi bài viết này, vấn đề năng suất lao động được phân tích trên cơ sở so sánh năng suất lao động của Việt Nam với một số nước trong khu vực ASEAN và châu Á nhằm: (1) làm rõ ý nghĩa của phân tích năng suất lao động qua so sánh quốc tế (2) Chỉ ra được sự khác nhau giữa Việt Nam và các nước về: năng suất và tăng năng suất lao động, các yếu tố, nguyên nhân tác động, và (3) đề xuất một số kiến nghị góp phần tăng năng suất lao động của Việt Nam trong thời gian tới.

Trong nghiên cứu này, các nước được chọn là những quốc gia thuộc ASEAN và châu Á, có những điểm tương đồng và/hoặc là ngưỡng so sánh để hướng tới trong mục tiêu tăng năng suất lao động của Việt Nam. Thông tin số liệu sử dụng trong phân

tích chủ yếu từ một số nghiên cứu đã được thực hiện trong các bài báo đăng trong các tạp chí khoa học, các trang báo điện tử, các bài trình bày trong các hội thảo, số liệu thống kê,... Cùng với đó là những ý kiến trao đổi, bình luận, đánh giá qua các cuộc phỏng vấn của một số chuyên gia, các nhà quản lý trong và ngoài nước thông qua các diễn đàn, trao đổi có liên quan.

2. Năng suất lao động, tăng năng suất lao động và các yếu tố ảnh hưởng

Theo nghĩa chung nhất, năng suất lao động được đo bằng số lượng sản phẩm sản xuất ra trong một đơn vị thời gian hoặc lượng thời gian chi phí cần thiết để sản xuất ra một đơn vị sản phẩm hay hoàn thành một công việc. Đây là một chỉ tiêu kinh tế có tính tổng hợp cao, nói lên kết quả làm việc của người lao động, trình độ phát triển của một tổ chức tổ chức kinh tế - doanh nghiệp và cao hơn nữa, của một nền kinh tế. Năng suất lao động có thể được tính bằng lượng sản phẩm hay giá trị bằng tiền mà người lao động tạo ra trong một đơn vị thời gian nhất định, tùy thuộc vào tính chất, đặc điểm từng công việc, mỗi ngành nghề, hoặc theo những yêu cầu cụ thể khác nhau.

Ở phạm vi quốc gia, năng suất lao động được tính theo tổng sản phẩm trong nước hoặc giá trị gia tăng được tạo ra trên một người lao động làm việc hoặc trên mỗi giờ lao động trong một năm (OECD). Cách tính này tuy đơn giản nhưng đang được sử dụng phổ biến ở hầu hết các quốc gia và trong các so sánh quốc tế. Có thể còn có những ý kiến khác nhau nhưng về cơ bản phương pháp này phản ánh được thực chất năng suất lao động của mỗi nước.

Năng suất lao động được tính theo năng suất lao động cá nhân và năng suất lao động xã hội. Hai phạm trù trên có ảnh hưởng trực tiếp, quan hệ mật thiết với nhau và liên quan đến tăng năng suất lao động. Tăng năng suất lao động nói chung được hiểu là sự rút ngắn thời gian lao động cần thiết để sản xuất ra sản phẩm hàng hóa, sao cho, số lượng lao động ít hơn mà lại có được sức sản xuất ra nhiều giá trị sử dụng hơn. Tăng năng suất lao động là một quy luật kinh tế, có ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển kinh tế xã hội của tất cả các nước trên thế giới. Có nhiều nhân tố tác động đến tăng năng suất lao động bao gồm:

- Các yếu tố gắn liền với sự phát triển và ứng dụng các thành tựu của phát triển khoa học công nghệ (trang thiết bị kỹ thuật, nguyên vật liệu, phương pháp,…) trong sản suất và cơ sở hạ tầng phục vụ sản xuất, kinh doanh,…

- Các yếu tố liên quan đến con người trong làm việc: trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp, kỹ năng, động lực,…

- Các yếu tố về quản lý, tổ chức lao động như phân công và hiệp tác lao động trong tổ chức, giữa các tổ chức, trong các ngành, vùng kinh tế ở từng quốc gia, và phân công lao động quốc tế;

- Các yếu tố về điều kiện tự nhiên: tài nguyên thiên nhiên, địa hình, thời tiết, khí hậu,…

Về tăng năng suất lao động, một quốc gia có thể không có được các yếu tố thuận lợi trên tất cả các mặt nói trên nhưng vẫn có thể đạt năng suất lao động cao nếu khai thác có hiệu quả những nhân tố mà mình có và Nhật Bản là một ví dụ điển hình. Trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng như hiện nay, một quốc gia hay doanh nghiệp sử dụng nguồn lực từ bên ngoài, nguồn lực toàn cầu (global sourcing) để bù đắp cho những thiếu hụt, yếu kém bên trong không chỉ là điều kiện mà còn là một hướng chiến lược để tăng năng suất lao động.

3. Năng suất lao động ở Việt Nam

3.1. Một số nghiên cứu về năng suất lao động

Trong thực tế, năng suất lao động và tăng năng suất lao động luôn được quan tâm và nghiên cứu ở nhiều phạm vi, cấp độ khác nhau. Trong những nghiên cứu quốc tế, Usui (2011) đã phân tích năng suất lao động trong cách tiếp cận gắn với dịch chuyển của lao động, sản phẩm từ khu vực có năng suất lao động thấp sang khu vực có năng suất lao động cao hơn. Trong một nghiên cứu khác (IMF, 2006) về tăng trưởng của các quốc gia châu Á, chỉ ra rằng chính sách của các quốc gia có ảnh hưởng lớn đến dịch chuyển lao động làm tăng năng suất lao động, đến duy trì các ngành có tốc độ tăng trưởng năng suất lao động trong nền kinh tế. Đối với Việt Nam, theo phân tích, đánh giá của ILO (2014), đến năm 2013, năng suất lao động của Việt Nam vẫn thuộc nhóm thấp nhất khu vực châu Á - Thái Bình Dương.

Ở Việt Nam, trong những năm gần đây cũng có nhiều nghiên cứu về chủ đề này. Phạm Mạnh Thuỳ (2015) đã có những phân tích, đánh giá về năng suất lao động và tăng năng suất lao động theo cơ cấu ngành và chỉ ra các nguyên nhân, đưa ra giải pháp tăng năng suất lao động như: phát triển của khoa học kỹ thuật, thay đổi cơ cấu lao động theo ngành, chất lượng nguồn nhân lực,…

Ở một cấp độ khác, Nguyễn Hữu Thắng (2007) cũng đã có những phân tích các doanh nghiệp Việt Nam theo ngành và lĩnh vực, qua đó nêu ra sự khác biệt về năng suất lao động giữa các doanh nghiệp trong các ngành. Trong đó, nhiều ngành có mức

năng suất lao động thấp nhưng lại đang thu hút nhiều người lao động vào làm việc hơn những ngành khác. Tác giả cũng đã đánh giá những nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động từ bên trong nội bộ doanh nghiệp. Đó là yếu kém trong tổ chức quản lý, trong phát triển kinh doanh, tiếp cận và mở rộng thị trường.

Ở một góc nhìn rộng hơn, nghiên cứu của Đặng Thị Thu Hoài (2014) thì cho rằng năng suất lao động thấp là hệ quả của nền kinh tế quy mô nhỏ lẻ, lợi thế kinh tế theo quy mô chưa được phát huy. Theo tác giả, đối với các nước đang phát triển như Việt Nam, tăng năng suất lao động là con đường để thu hẹp khoảng cách đối với các nước phát triển.

Nguyễn Bá Ngọc & Phạm Minh Thu (2014) cũng đã có những nghiên cứu về năng suất lao động qua phân tích về cơ cấu lao động và kỹ năng làm việc, và cho rằng năng suất lao động thấp là do đào tạo chưa gắn với nhu cầu sử dụng của nền kinh tế, cả về số lượng, cơ cấu ngành nghề và chất lượng đào tạo. Đào tạo cũng chưa giúp nhiều vào việc chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tích cực, góp phần nâng cao năng suất lao động, tăng sức cạnh tranh của nền kinh tế và vị thế của Việt Nam.

Nguyễn Thiện Nhân (2014), theo một cách tiếp cận khác, chỉ ra rằng nguyên nhân làm năng suất của người lao động thấp là do Việt Nam có điểm suất phát thấp so với nhiều nước và chỉ ra rằng muốn tăng năng suất lao động của cả nền kinh tế thì trước hết phải tăng năng suất của từng khu vực trong nền kinh tế: Nông nghiệp; Công nghiệp - xây dựng và Dịch vụ.

Như vậy, năng suất lao động nói chung cũng như tăng năng suất lao động ở Việt Nam đã được phân tích trên nhiều mặt. Tuy nhiên, với Việt Nam, năng suất lao động qua phân tích, so sánh quốc tế sẽ góp phần làm rõ thêm về thực trạng và một số vấn đề liên quan. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong đánh giá và đề ra các giải pháp phù hợp.

3.2. Năng suất lao động Việt Nam- một số so sánh quốc tế

Năng suất lao động giữa các nước có thể được so sánh trên nhiều bình diện khác nhau, trong nghiên cứu này, sự so sánh tập trung chủ yếu vào mức và các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến chỉ tiêu năng suất và tăng năng suất lao động.

3.2.1. So sánh về mức năng suất lao động và tăng năng suất lao động

So sánh về năng suất lao động trong phần này tập trung vào mức hơn kém (số lần gấp bội) và giá trị tính trên đồng đôla Mỹ (USD) theo phương pháp tính đã nói đến (bảng 1).

Trước hết, số liệu ở bảng 1 cho thấy trong những năm qua, tính chung Việt Nam có mức tăng bình quân của năng suất lao động khá cao và có sự thu hẹp đáng kể khoảng cách về năng suất lao động so với các nước trong giai đoạn 1975- 2013. Cụ thể, so với Malaysia, một nước có nền kinh tế phát triển tương đối cao ở khu vực ASEAN, năng suất lao động của Việt Nam từ chỗ chỉ bằng 1/10 xuống còn bằng 1/5. Còn với Singapore và Nhật Bản, chỉ tiêu này từ 1/32 và 1/58 xuống còn 1/18 hay 1/11 tương ứng. Đây là một xu hướng tốt. Tuy nhiên, năng suất lao động của Việt Nam còn rất thấp so với các nước, nhất là các nước tiên tiến như Singspore, Hàn Quốc và Nhật Bản.

Trong những năm gần đây, năng suất lao động của Việt Nam đang tăng chậm lại. Nếu như trong giai đoạn 2002-2007, năng suất lao động tăng trung bình 5,2% mỗi năm, thì kể từ sau cuộc khủng hoảng

Bảng 1: Năng suất lao động Việt Nam so với một số nước khác (1975-2013)

Quốc gia	Lần gấp bội				Giá trị (*)			
	Đơn vị	Năm			Đơn vị	Năm		
		1975	2008	2013		1975	2008	2013
Việt Nam	lần	1,0	1,0	1,0	US$	79	1.130	5,440
Thái Lan	lần	4,6	3,6	2,5	US$	366	4.100	14,754
Malaysia	lần	10,0	7,0	5,0	US$	819	8.400	35,751
Hàn Quốc	lần	8,0	18,0	10,0	US$	624	20.500	58,298
Singapore	lần	32,0	34,0	18,0	US$	2.558	39.700	98,072
Nhật Bản	lần	58,0	33,0	11,0	US$	4.629	37.800	65,511

Nguồn: - Nguyễn Thiện Nhân, 2014

- ILO (trích dẫn trong Nguyễn Bá Ngọc & Phạm Minh Thu, 2013)

Ghi chú (*) ước tính và làm tròn số

Bảng 2: Một số yếu tố liên quan đến năng suất lao động

Quốc gia	Vốn đầu tư /1 lao động (lần)	*Tỷ lệ lao động trong nông nghiệp (%)*	*Tỷ lệ lao động qua đào tạo (%)*
Việt Nam	1,0	47	49,0
Thái Lan	3,0	39	*NA*
Malaysia	6.5	11	*NA*
Hàn Quốc	21,0	6	62,0
Singapore	22,0	1	61,5
Nhật Bản	20,0	3 *	*NA*

Nguồn: Nguyễn Thiện Nhân (2014)

** Con số ước tính, NA: số liệu chưa có*

kinh tế toàn cầu xảy ra năm 2008, tốc độ này chỉ còn 3,3% (Nam Phương, 2014). Tốc độ tăng thấp dần trong những năm gần đây làm giảm đi khả năng rút ngắn khoảng cách về năng suất lao động cũng như trình độ phát triển của Việt Nam so với các nước.

Năng suất lao động thấp và đang tăng chậm lại sẽ là một trở lực đối với sự phát triển của Việt Nam. Người lao động làm việc với năng suất thấp sẽ không có điều kiện nâng cao mức sống và thể lực, ít có điều kiện đầu tư cho đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực làm việc. Nguồn nhân lực xã hội, vì vậy, cũng không thể phát triển theo hướng chất lượng cao được. Năng suất lao động thấp sẽ làm hạn chế tích lũy xã hội để đầu tư phát triển. Các doanh nghiệp gặp khó khăn trong đầu tư nâng cấp, đổi mới thiết bị công nghệ, phương pháp và quy trình quản trị, và mở rộng sản xuất kinh doanh. Nhà nước hạn hẹp nguồn thu dẫn đến không có đủ kinh phí chi cho đầu tư phát triển theo yêu cầu.

Đối với đầu tư nước ngoài, năng suất lao động thấp cũng đang gây ra những ảnh hưởng bất lợi. Vì Việt Nam vẫn là một quốc gia đang có sự phụ thuộc khá lớn vào đầu tư nước ngoài nhất là đầu tư trực tiếp (FDI), nên năng suất lao động thấp sẽ làm cho việc thu hút các dự án đầu tư này khó khăn hơn. Theo một số chuyên gia, đây đang là một trong những yếu tố khiến đầu tư của nước ngoài vào Việt Nam gần đây chững lại.

Trên thực tế, tiền lương có thể vẫn còn thấp (nhưng không rất thấp như trước đây), nhưng vì năng suất lao động còn thấp hơn nên chi phí nhân công của doanh nghiệp nước ngoài đầu tư ở Việt Nam đang cao hơn so với một số quốc gia khác. Chẳng hạn, so với Singapore, tiền lương của lao động Việt Nam tuy thấp bằng 1/5 nhưng năng suất lao động lại chỉ bằng 1/15, tính ra chi phí nhân công trong sản phẩm Việt Nam vẫn cao hơn gấp 3 lần. Thị trường Việt Nam, do vậy, trong con mắt của không ít các nhà đầu tư nước ngoài kém hấp dẫn đi nhiều. Nếu nguồn đầu tư rất quan trọng này tăng chậm hay giảm đi, đầu tư cho lao động làm việc ở Việt Nam sẽ bị ảnh hưởng lớn.

3.2.2. Sự khác biệt về các yếu tố cơ bản tác động đến năng suất lao động

Vì năng suất lao động chịu tác động của nhiều nhóm nhân tố khác nhau như đã đề cập nên việc đánh giá nguyên nhân của tình trạng năng suất lao động thấp cần phải được nhìn nhận trên nhiều mặt liên quan. Bảng 2 so sánh và đánh giá một số yếu tố cơ bản.

Bảng 2 chỉ ra rằng suất đầu tư cho một lao động ở Việt Nam đang là thấp nhất. So sánh giữa Việt Nam với Thái Lan hay Malaysia, đầu tư vốn cho một lao động Việt Nam cũng thấp nhiều và gần như có tỷ lệ chênh lệch tương tự khi so sánh về năng suất lao động. Trong điều kiện chuyển giao kỹ thuật công nghệ ngày càng dễ dàng, thuận tiện thì nếu có vốn đầu tư tốt hoàn toàn có thể có được những trang bị kỹ thuật với công nghệ hiện đại cần thiết để tăng năng suất lao động. Thế nhưng Việt Nam vẫn còn rất hạn chế về vốn đầu tư cho lao động trong sản xuất kinh doanh.

Đầu tư cho lao động thấp tức là thiếu nguồn lực đầu tư cho khoa học kỹ thuật trong sản xuất. Đây là nguyên nhân dẫn đến không hiện đại hóa được công nghệ, trang thiết bị trong các doanh nghiệp. Từ kết quả tổng điều tra doanh nghiệp trong giai đoạn 2000-2011 (trích dẫn trong Nguyễn Thiện Nhân, 2014) cho thấy trình độ công nghệ đang được sử dụng trong các doanh nghiệp rất thấp, tính bình quân chung vẫn còn tới 60% tổng số doanh nghiệp sử dụng công nghệ ở trình độ thấp, 29%, sử dụng công nghệ trung bình thấp, 10% sử dụng công nghệ trung bình và chỉ có 2% sử dụng công nghệ cao.

Do trình độ công nghệ thấp nên người lao động chỉ có thể làm những công việc mà sức lực bỏ ra nhiều nhưng giá trị gia tăng không lớn. Điều này là

thực tế trong nền kinh tế Việt Nam. Trong công nghiệp, nhiều ngành chủ yếu là làm gia công, chưa đủ năng lực sản suất ra các sản phẩm hoàn chỉnh, có thương hiệu, có giá trị gia tăng lớn.

Trả lời phỏng vấn, một giám đốc doanh nghiệp dệt may (Thái An, 2015) chia sẻ: "*Trong sản xuất áo jacket Việt Nam chỉ có được 10% giá trị sản xuất, 90% còn lại là doanh nghiệp nước ngoài hưởng*". Một chuyên gia Nhật Bản (Thái An, 2015) cũng từng đưa ra ý kiến so sánh trong công nghiệp phụ trợ ngành ôtô của Việt Nam, ông nói: "*Sản xuất ô tô ở Việt Nam 30 năm nay vẫn như vậy, trong khi các nước khác họ đã tự sản xuất được ô tô thì nền sản xuất công nghiệp của Việt Nam vẫn chỉ dừng lại ở mức gia công thùng, vỏ ô tô*".

Đối với nông-lâm nghiệp, bán nguyên liệu thô và xuất khẩu bán thành phẩm vẫn là chính. Lĩnh vực dịch vụ cũng còn chậm phát triển và hoạt động kém hiệu quả. Chính vì vậy, năng suất lao động tính theo lao động không thể cao được.

Về phân công lao động lao động theo ngành/lĩnh vực (bảng 2), cơ cấu lao động theo ngành/lĩnh vực của Việt Nam cũng đang ở trình độ thấp, lạc hậu. Trong đó tỷ lệ lao động trong lĩnh vực nông-lâm nghiệp (vốn có năng suất thấp) đang rất cao. Cụ thể, theo Phạm Sỹ Lợi (trích dẫn trong Nam Phương, 2014), lao động làm việc trong khu vực nông nghiệp chiếm 46,6% nhưng chỉ tạo ra 18,12% GDP.

Liên quan đến vấn đề này, Nguyễn Đình Cử (trích dẫn trong Nam Phương, 2014) cũng đã có những đánh giá cần được chú ý: Đó là tình trạng "tụ đọng" quá lớn lao động ở nông thôn kéo dài qua nhiều năm và sự dịch chuyển khỏi khu vực này sang khu vực có năng suất lao động cao hơn rất chậm và hầu như không đáng kể (Hồ Đình Bảo & cộng sự, 2015). Với một cơ cấu và mức độ thay đổi như vậy thì rất khó để nâng cao được năng suất lao động nói chung. Theo nhiều chuyên gia, quá trình di dân và lao động từ khu vực nông thôn ra thành thị, từ khu vực nông nghiệp sang khu vực công nghiệp dịch vụ vẫn mang tính tự phát là chính, thiếu những quy hoạch và chiến lược trên phạm vi quốc gia có hiệu quả.

Về chất lượng lao động, cũng theo số liệu trong bảng 2, tỷ lệ lao động qua đào tạo cho đến cuối 2014 vẫn thấp hơn các nước khác. Nhưng có một điểm cần được nói thêm ở chỉ tiêu này. Đúng là lao động Việt Nam được đào tạo chưa nhiều nhưng xét về tỷ lệ thì sự cách biệt không quá xa ngay cả khi so với các nước tiên tiến như Singapore hay Nhật Bản. Trong khi đó, về năng suất lao động thì lại rất chênh lệch. Điều này cho thấy sự không đồng bộ và kém hiệu quả trong việc sử dụng kết hợp các yếu tố tác động đến tăng năng suất lao động. Nghĩa là cho dù lao động được đào tạo tốt nhưng thiếu vốn đầu tư cho sản xuất kinh doanh, cho đầu tư công nghệ và trang thiết bị sản suất hiện đại,… thì không thể có năng suất lao động cao và tăng nhanh được.

Trong điều kiện của Việt Nam, một phần có thể còn do hạn chế trong đào tạo. Do vậy, tuy số lượng người đã qua đào tạo không ít nhưng chất lượng không cao nên cho dù có nhiều người được đào tạo nhưng hạn chế về kiến thức, kỹ năng, kỹ sảo,… dẫn đến không đạt được năng suất lao động cao.

Cùng với đào tạo, sử dụng lao động qua đào tạo cũng có tác động rất lớn đến năng suất lao động. Ở Việt Nam, sử dụng lao động làm việc trong nhiều doanh nghiệp đang còn chưa hợp lý, nhất là giữa kỹ năng làm việc và yêu cầu công việc. Năm 2007 có 28,6% lao động làm những công việc không phù hợp với trình độ đào tạo, trong đó 4,7% lao động đang làm những công việc thấp hơn trình độ đào tạo (thừa kỹ năng) và 23,9% đang làm những việc cao hơn trình độ đào tạo (thiếu kỹ năng). Con số này đã tăng lên rất nhiều vào năm 2013 với các chỉ số lần lượt là 49,8%, 5,9%, 43,9%. Đặc biệt là đối với lao động thiếu kỹ năng, tỷ lệ đã tăng lên gần gấp 2 lần.

Việc sử dụng như vậy dẫn đến vừa làm lãng phí nhân lực có trình độ tay nghề và kỹ năng tốt đối với những người thừa kỹ năng, vừa làm giảm cả năng suất, chất lượng sản phẩm hoặc công việc hoàn thành khi sử dụng lao động thiếu kỹ năng cần có và đặc biệt là rất hạn chế trong phối hợp và hợp tác trong làm việc. Đây cũng là nguyên nhân làm cho nhiều việc hoàn thành không đúng yêu cầu chất lượng, không đúng tiến độ thời gian làm gia tăng chi phí hoàn thiện chỉnh sửa, khắc phục, mất thời gian chờ đợi.

3.2.3. Hạn chế của Việt Nam trong thu hút lao động vào làm việc trong doanh nghiệp

Cả ở trong những nghiên cứu lý thuyết và đánh giá thực tế như đã nêu ở trên đều chỉ ra rằng lao động làm việc trong doanh nghiệp (khu vực chính thức) luôn có năng suất lao động cao hơn lao động tự do hay kinh doanh gia đình (khu vực phi chính thức). Đây cũng là một khác biệt lớn khi so sánh Việt Nam với các nước khác.

Hiện tại Việt Nam có khoảng 600.000 doanh nghiệp trong khi đó Thái Lan, Hàn Quốc và Indonesia có tương ứng 3.000.000, 7.000.000 và 5.200.000 doanh nghiệp. Ở tất cả các quốc gia này, doanh nghiệp nhỏ và vừa đều chiếm tỷ lệ trên 95%. So sánh giữa số các doanh nghiệp và dân số thì thấy

rằng Thái Lan và Hàn Quốc có dân số, lao động ít hơn nhưng số các doanh nghiệp hoạt động lại nhiều hơn rất nhiều. Indonesia tuy dân số và lao động hơn Việt Nam khoảng 2,5 lần nhưng số doanh nghiệp gấp gần 9 lần. Như vậy, lao động Việt Nam đang làm việc ở khu vực phi chính thức là quá nhiều.

Không chỉ có tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp thấp mà một bộ phận người lao động làm việc trong các doanh nghiệp cũng đang giảm sự tích cực, ít chăm chỉ hơn. Trong một phỏng vấn (Minh Châu, 2015) khi so sánh với lao động Nhật, ông Ito Junichi, CEO công ty World Link Japan Inc, cho biết: "*Khi tôi mới đến Việt Nam 20 năm trước, tôi thấy người Việt Nam cũng rất chăm chỉ như người Nhật. Nhưng giờ thì tôi không còn cảm thấy điều đó nữa. Tôi thấy người Việt Nam bây giờ thích kiếm tiền nhưng không còn chăm chỉ như 20 năm trước nữa, đây là điều không giống như ở Nhật Bản*". Không chăm chỉ làm việc thì không thể có năng suất lao động cao khi mà cường độ lao động thấp hơn cường độ tiêu chuẩn của lao động quốc gia.

Những so sánh trên có thể vẫn chưa đề cập hết tất các các vấn đề liên quan nhưng về cơ bản cũng đã chỉ ra vì sao năng suất lao động của Việt Nam lại thấp như vậy so với các nước trong so sánh. Vấn đề đặt ra là sau gần 40 năm (1975-2013) Việt Nam mới đi được "gần nửa chặng đường" trong nỗ lực đuổi kịp các nước trong khu vực ASEAN về năng suất lao động, vậy liệu sau 40 năm nữa chúng ta có đuổi kịp các nước này và tiệm cận gần hơn với năng suất lao động của các nước tiên tiến ở châu Á hay không? Cho dù xét về các yếu tố con người, điều kiện tự nhiên thì Việt Nam không thua kém, thậm chí trong một số mặt còn được coi là lợi thế như dân số trẻ, trình độ học vấn của người dân khá cao, tài nguyên khá phong phú.

4. Một số nhận xét và kiến nghị

Từ những phân tích, so sánh về năng suất lao động, các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động giữa Việt Nam và một số nước như đã nói đến có thể có những nhận xét như sau:

Thứ nhất: Cũng như các nước khác, ở Việt Nam, năng suất lao động là kết quả tác động, ảnh hưởng "tích hợp" của nhiều nhân tố: trình độ lao động, khoa học công nghệ, năng lực tổ chức, phối hợp,… trong các doanh nghiệp, và cơ cấu lao động theo ngành và vùng kinh tế.

Thứ hai: So với các nước, năng suất lao động của Việt Nam có mức tăng khá nhưng đang còn rất thấp và việc đuổi kịp các nước về mức năng suất lao động đòi hỏi phải có những bước tiến vượt bậc với tốc độ cao và liên tục trong một thời gian dài. Đó là một trong những thách thức rất lớn, khỗng dễ vượt qua.

Thứ ba: Trong phạm vi doanh nghiệp, những yếu tố cơ bản làm năng suất lao động thấp và cách rất xa các nước khác như hiện nay không phải do năng lực trình độ của người lao động (xét về lao động được đào tạo) mà chủ yếu là vì những yếu kém, hạn chế của các yếu tố trình độ kỹ thuật, công nghệ, về tổ chức và quản lý.

Thứ tư: Ở tầm vĩ mô, cơ cấu lao động theo ngành, vùng, địa bàn kinh tế và khu vực làm việc của Việt Nam đang rất lạc hậu và chậm thay đổi. Điều này làm giảm đi nhiều điều kiện, cơ hội để người lao động nâng cao được năng suất lao động.

Từ những phân tích đánh giá ở trên xin đưa ra một số kiến nghị như sau:

Một là: Các doanh nghiệp, trong điều kiện hiện nay phải bằng mọi cách nâng cao được trình độ trang bị kỹ thuật và công nghệ trong sản xuất kinh doanh *đạt chuẩn khu vực hoặc tương đương với các nước khá trong khu vực*. Qua đó, không chỉ tăng năng suất lao động bằng hiện vật mà cả bằng giá trị khi mà chất lượng và giá trị đươc nâng cao. Điều này cần được thực hiện thông qua liên doanh, liên kết để tạo và sử dụng nguồn lực (vốn và công nghệ) bên ngoài khi cần, và lựa chọn đầu tư có trọng điểm trong chuỗi liên kết giá trị và kinh doanh.

Hai là: Trong quản trị, các doanh nghiệp cần nâng cao năng lực theo hướng hiện đại và đạt trình độ quốc tế, có phương pháp và chính sách quản trị phù hợp để phát huy tiềm năng nhân lực hiện có, tạo môi trường để người lao động nỗ lực, có động lực làm việc tốt hơn trong quá trình làm việc. Trong đó, các chiến lược và chính sách nhân sự có vai trò là rất quan trọng để tăng năng suất lao động. Trong chính sách nhân sự, tiền lương là một yếu tố tạo động lực làm việc rất quan trọng nhưng phải tuân thủ nguyên tắc: *Tốc độ tăng năng suất lao động phải cao hơn tốc độ tăng của tiền lương*.

Ba là: Để giải quyết khó khăn về vốn đầu tư cho doanh nghiệp cũng như đầu tư cho nền kinh tến nói chung, trong điều kiện hiện nay Nhà nước cần có những chiến lược và giải pháp tổng thể để thu hút mạnh hơn nữa các nguồn vốn đầu tư, đầu tư nước ngoài đặc biệt là đầu tư trực tiếp. Điều này không chỉ giúp giải quyết những khó khăn hiện nay về nguồn vốn đầu tư trong nước mà còn mang lại những tác động tích cực khác trong kinh doanh như giúp cho quá trình "quốc tế hóa" về hiệu lực quản trị doanh nghiệp và quan hệ thị trường. Đây là các yếu tố đặc biệt quan trọng tác động đến năng suất lao động.

Bốn là: Nhà nước cần có chính sách và cơ chế tạo thuận lợi hơn nữa để khuyến khích đầu tư kinh doanh đặc biệt là phát triển nhanh hơn các doanh nghiệp cả về lượng và quy mô, qua đó thu hút thêm và tăng nhanh tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực chính thức. Đây chính là tạo cho người lao động có cơ hội nâng cao năng suất lao động của mình.

Năm là: Bằng mọi biện pháp từ đầu tư phát triển đến khuyến khích kinh doanh và đổi mới đào tạo để tạo bằng được sự thay đổi nhanh cơ cấu lao động theo ngành, vùng kinh tế, tăng nhanh lao động làm việc trong các ngành công nghiệp, dịch vụ. Để có được như vậy, bên cạnh việc dũ bỏ những mặc cảm bất lợi trong di dân và di chuyển nhân lực thì cần có những giải pháp chiến lược, chủ động và có quy hoạch hợp lý, bố trí nguồn lực đủ để tạo sự thay đổi nhanh cơ cấu quan trọng này. Đây là vấn đề rất lớn có nhiều thách thức nhưng cần phải được thực hiện tốt nhất có thể được.

Với các giải pháp nêu trong các kiến nghị trên, điều quan trọng nhất là cần phải được đẩy nhanh hơn, có những bứt phá thì mới có thể giải quyết được vấn đề đặt ra đối với năng suất lao động của Việt Nam.❐

Tài liệu tham khảo

Đặng Thị Thu Hoài (2014), "Năng suất lao động xã hội Việt Nam: Đặc trưng, thách thức và định hướng chính sách", Tham luận trình bày tại hội thảo *Diễn đàn Năng suất lao động xã hội*, CIEM-GIZ, Hà Nội, Ngày 27 tháng 11.

Hồ Đình Bảo, Nguyễn Thanh Tùng & Dương Thị Thanh Nga (2015), 'Các thành phần của tăng trưởng năng suất lao động Việt Nam', *Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia: Kinh tế Việt Nam trước những thác thức mới của hội nhập quốc tế,* Trường đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, 357-371.

Minh Châu (2015), *Lao động Việt Nam chỉ đạt điểm 4 trên 10*, *VN express*, truy cập lần cuối ngày 15 tháng 10 năm 2015, từ < http://kinhdoanh.vnexpress.net/tin-tuc/doanh-nghiep/lao-dong-viet-nam-chi-dat-diem-4-tren-10-3203937.html>.

Nam Phương (2014), *Đại biểu yêu cầu tìm nguyên nhân năng suất lao động Việt quá thấp*, truy cập lần cuối ngày 15 tháng 10 năm 2015, từ <http://vnexpress.net/tin-tuc/thoi-su/dai-bieu-yeu-cau-tim-nguyen-nhan-nang-suat-lao-dong-viet-qua-thap-3097155.html>.

Nguyễn Thiện Nhân (2014), 'Cần làm gì để cải thiện năng suất lao động', truy cập lần cuối ngày 18 tháng 10 năm 2015, từ <http://tuoitre.vn/tin/chinh-tri-xa-hoi/20141030/can-lam-gi-de-cai-thien-nang-suat-lao-dong/665206.html>.

Nguyễn Bá Ngọc & Phạm Minh Thu (2013), 'Năng suất lao động ở Việt Nam- nhìn từ góc độ cơ cấu lao động và kỹ năng', truy cập lần cuối ngày 10 tháng 10 năm 2015, từ <ciem.org.vn/Portals/0/CIEM/NSLDoVN_Ngoc.doc>.

Nguyễn Hữu Thắng (2007), 'Một số giải pháp nâng cao năng suất lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay', *Tạp chí Quản lý kinh tế*, 14.

Phạm Mạnh Thuỳ (2015), 'Một số giải pháp cơ bản nhằm nâng cao năng suất lao động của Việt Nam đến năm 2020', *Tạp chí KHCN Việt Nam* 1(5), 1-5.

IMF (2006), *Financial system and economic cycles*, Washington, DC.

Thái An (2015), *Giải mã năng suất lao động Việt Nam chỉ bằng 1/15 Singapore*, truy cập lần cuối ngày 22 tháng 10 năm 2015, từ <http://baodatviet.vn/kinh-te/doanh-nghiep/giai-ma-nang-suat-lao-dong-viet-nam-chi-bang-115-singapore-3039156/>.

Tổ chức Lao động quốc tế [ILO] (2014), *Năng suất lao động khu vực châu Á-Thái Bình Dương,* Thông cáo báo chí ngày 9-5-2014.

Usui, N. (2011) *Transforming the Philipine Economy: 'Walking on Two Legs'*, ADB Economics Working Paper Series (252), Retrieved on October 16th 2015, from <www.adb.org/sites/default/files/.../economics-wp252.pdf>

Thông tin tác giả:

**** Vũ Thành Hưng,*** *Phó giáo sư, tiến sỹ*

- Tổ chức tác giả công tác: Viện Quản trị kinh doanh, Đại học Kinh tế quốc dân

- Lĩnh vực nghiên cứu chuyên sâu của tác giả: Quản trị doanh nghiệp, quản trị chiến lược, quản trị nguồn nhân lực

- Một số tạp chí tiêu biểu mà tác giả đã từng đăng tải công trình nghiên cứu: Tạp chí Kinh tế và phát triển, Journal of International Business Studies, Journal of Business Ethics

- Địa chỉ Email: vuthanhhung@hotmail.com