

TÁC ĐỘNG CỦA TÁI CƠ CẤU DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC ĐẾN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Phạm Ngọc Toàn*, Nguyễn Thành Tuấn**

Ngày nhận: 14/7/2015
Ngày nhận bản sửa: 31/8/2015
Ngày duyệt đăng: 25/02/2016

Tóm tắt:

Trong điều kiện phát triển và hội nhập kinh tế thế giới đã mở ra nhiều cơ hội cũng như nhiều thách thức cho các doanh nghiệp Việt Nam, đặc biệt là nhóm doanh nghiệp nhà nước. Cùng với ảnh hưởng của khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế toàn cầu từ năm 2009 đến nay, các doanh nghiệp nhà nước đã dần bộc lộ nhiều yếu kém, bất cập dẫn đến việc tái cơ cấu lại doanh nghiệp nhà nước là tất yếu. Với việc tái cơ cấu lại doanh nghiệp nhà nước có tác động đến việc làm, tiền lương, năng suất lao động. Vì vậy, mục tiêu bài viết sử dụng mô hình hồi quy kinh tế lượng phân tích tác động của tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đến thị trường lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy khi thực hiện tái cơ cấu thì lao động bình quân trong doanh nghiệp nhà nước giảm và năng suất lao động trong doanh nghiệp nhà nước tăng.

Từ khóa: doanh nghiệp nhà nước, tái cơ cấu, lao động, tiền lương, năng suất lao động

The impact of restructuring of state enterprise on labor market

Abstract:

International economic development and integration has opened up many opportunities as well as challenges to Vietnam enterprises, especially state-owned enterprise group (SOEs). Under the impact of financial crisis and global economic recession from 2009 to present, SOEs have exposed many weaknesses and shortcomings. So, the restructuring of SOEs is inevitable. The restructuring has brought impact on employment, wages and labor productivity. This paper uses econometric regression model to analyze the impact of the restructuring on labor market. The study results showed that in the restructuring process, the average employees in SOEs decreased and labor productivity increased.

Keywords: SOEs; restructure; labor; wage; labor productivity.

1. Giới thiệu

Theo Chính phủ Việt Nam (2012), doanh nghiệp nhà nước được hiểu là “doanh nghiệp mà Nhà nước nắm trên 50% vốn điều lệ, bao gồm: doanh nghiệp mà Nhà nước nắm giữa 100% vốn điều lệ là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, doanh nghiệp

mà Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ là công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên”. Từ khái niệm về doanh nghiệp nhà nước như trên và khái niệm về tái cơ cấu, có thể hiểu tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước không phải là gia cố hay dồn thêm nguồn lực cho khu vực này

mà là điều chỉnh để các nguồn lực được phân bổ đến các khu vực có năng suất cao hơn. Tái cơ cấu có thể được tiến hành bằng cách tập trung vốn đầu tư nhà nước vào các mắt xích quan trọng và xã hội hóa việc đầu tư vào các mắt xích còn lại.

Tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước với trọng tâm là thu hẹp một số lĩnh vực đầu tư, chuyển giao cho đầu tư tư nhân, đẩy mạnh cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước, đổi mới phương thức quản trị doanh nghiệp... để nâng cao hiệu quả và sức cạnh tranh của doanh nghiệp nhà nước nói riêng và toàn nền kinh tế nói chung. Vấn đề lao động dôi dư, lao động phải chuyển đổi việc làm nảy sinh trong quá trình tái cấu trúc này là không thể tránh khỏi. Tuy vậy, khi hệ thống doanh nghiệp nhà nước hoạt động hiệu quả hơn đồng nghĩa với chất lượng việc làm và thu nhập của người lao động trong khu vực doanh nghiệp nhà nước sẽ được cải thiện hơn.

Như vậy, tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước sẽ đem lại những cơ hội và thách thức tới vấn đề việc làm, tiền lương và năng suất lao động, đời sống của người lao động. Do đó, bài viết nghiên cứu tác động và đo lường mức độ ảnh hưởng từ quá trình tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đến việc làm, tiền lương và năng suất lao động để cung cấp bằng chứng cho việc xây dựng và điều chỉnh các chính sách lao động, việc làm và xã hội phù hợp với quá trình tái cơ cấu nền kinh tế đến năm 2020.

2. Tổng quan nghiên cứu

Các nghiên cứu trong nước hiện nay đang tập trung vào đánh giá sự cần thiết phải thực hiện tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước, nhưng chưa chỉ ra những ảnh hưởng cụ thể của tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước tới thị trường lao động.

Phạm Thế Anh & cộng sự (2013), đã sử dụng hai cách tiếp cận lý thuyết đối với doanh nghiệp nhà nước và tái cơ cấu đối với doanh nghiệp nhà nước, là kinh tế học phúc lợi và lý thuyết kinh tế học thể chế mới. Kết luận của tác giả cho rằng: tiến trình cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước bị chững lại từ năm 2009 nhưng nền kinh tế thị trường về cơ bản đã được hình thành; ngoài một số doanh nghiệp nhà nước được quản trị bởi Tổng công ty đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước, cơ chế sở hữu vẫn chưa tách khỏi cơ quan chủ quản hành chính; do chưa tách khỏi cơ quan chủ quản hành chính nên doanh nghiệp nhà nước bị ôm đồm nhiều nhiệm vụ của Bộ hoặc địa phương; ngoại trừ một số ít doanh nghiệp nhà nước được cổ phần hóa và niêm yết, các doanh

ngiệp nhà nước khác đều không minh bạch hóa thông tin về hoạt động kinh doanh; hệ thống khuyến khích trong các doanh nghiệp nhà nước vẫn còn mang tính hành chính, chưa tương thích với cơ chế thị trường.

Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương (2012), đã khái quát lại tình hình hoạt động của các doanh nghiệp nhà nước đến năm 2010 và so sánh hoạt động của doanh nghiệp nhà nước và các loại hình doanh nghiệp khác. Đánh giá hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp nhà nước thông qua các nội dung: (i) mức độ sử dụng nguồn lực, (ii) tỷ trọng đóng góp vào GDP, (iii) đóng góp vào ngân sách nhà nước, (iv) giải quyết vấn đề lao động-việc làm, (v) đóng góp vào giá trị sản xuất công nghiệp, (vi) đóng góp vào hoạt động xuất nhập khẩu, (vii) hiệu quả đầu tư.

Từ phân tích thực trạng hoạt động của các doanh nghiệp nhà nước, nghiên cứu rút ra nhận định sau: (i) quy mô tổng thể doanh nghiệp nhà nước quá lớn, (ii) cơ cấu bất hợp lý, (iii) trình độ kỹ thuật, công nghệ lạc hậu, (iv) tình trạng thiếu vốn kinh doanh mang tính phổ biến, (v) tình trạng đầu tư ra ngoài ngành của các doanh nghiệp nhà nước, (vi) sức cạnh tranh của doanh nghiệp nhà nước trên thị trường thế giới khá thấp thể hiện qua khả năng có thể tiêu thụ trực tiếp hàng hóa xuất khẩu tại thị trường nước ngoài, (vii) hạn chế trong vai trò điều tiết kinh tế vĩ mô nền kinh tế, yếu kém trong vai trò dẫn hướng cho khu vực khác phát triển, mờ nhạt trong vai trò thúc đẩy tăng trưởng, chi phối hoạt động kinh tế và giải quyết các vấn đề xã hội, (viii) cơ chế quản lý, lè lỏi làm việc, tính công khai minh bạch chuyển biến chậm, (ix) quản trị doanh nghiệp nhà nước còn nhiều hạn chế, bất cập, chậm đổi mới, chưa phù hợp với cơ chế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế, tư duy quản lý doanh nghiệp theo thói quen và lối mòn kinh nghiệm là phổ biến do các nhà quản trị thiếu hụt kiến thức về kinh tế thị trường và quản trị doanh nghiệp hiện đại.

Phí Vĩnh Tường (2009), đã đánh giá hiệu quả kỹ thuật của các doanh nghiệp sau quá trình tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước dựa trên hàm sản xuất Cobb-Dougllass được thể hiện dưới dạng logarit như sau:

$$\ln(y_{it}) = \beta_0 + \beta_1 \ln(k_{it}) + \beta_2 \ln(l_{it}) + \beta_3 \ln(m_{it}) + \beta_4 X_{1it} + \beta_5 X_{2it} + \beta_6 X_{3it} + v_{it} - u_{it}$$

Mô hình này dựa trên một trong những mô hình được Torii (2001) sử dụng để đánh giá hiệu quả kỹ thuật của các doanh nghiệp Nhật Bản (mô hình

đường giới hạn sản xuất ngẫu nhiên). Nghiên cứu này dựa trên các quan sát về kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của 31 doanh nghiệp nhà nước sau cổ phần hóa trong giai đoạn 2005-2008. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các doanh nghiệp nhà nước sau cổ phần hóa đang ở quy mô lớn hơn quy mô tối ưu của mình. Tuy nhiên, trong nghiên cứu chưa chỉ ra được tác động của tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đến tiền lương, việc làm của doanh nghiệp.

Phạm Hữu Hồng Thái (2013), dựa trên nghiên cứu của Megginson & cộng sự (1994). Nghiên cứu sử dụng phương pháp hồi quy để tìm ra mối quan hệ giữa các yếu tố với các chỉ số đo lường hiệu quả tài chính. Mẫu bao gồm 112 doanh nghiệp đã được cổ phần hóa và niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam năm 2011. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các công ty sau khi cổ phần hóa sẽ gia tăng về doanh số thực, đạt nhiều lợi nhuận hơn, gia tăng mức chi tiêu đầu tư vốn nhiều hơn, hiệu quả hoạt động được nâng cao và gia tăng thêm lực lượng lao động. Hơn nữa các doanh nghiệp giảm dần sử dụng nợ, gia tăng việc chi trả cổ tức sau cổ phần hóa.

Tuy nhiên, trong các nghiên cứu trên đây mới chỉ ra và so sánh tình hình hoạt động của doanh nghiệp nhà nước với loại hình doanh nghiệp khác; đánh giá hiệu quả hoạt động tài chính, hiệu quả kỹ thuật của những doanh nghiệp nhà nước sau cổ phần hóa. Hiện nay, chưa có nghiên cứu nào phân tích, đánh giá tác động của tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đến thị trường lao động Việt Nam. Do đó, bài viết nghiên cứu “tác động của tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đến thị trường lao động” là cần thiết.

3. Tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước và lao động trong doanh nghiệp nhà nước đã cổ phần hóa

Tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước với trọng tâm là chương trình cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước bắt đầu từ năm 1992. Thời kỳ đầu, thị trường vốn

chưa phát triển và khung khổ chính sách cổ phần hóa chưa hoàn thiện nên cải cách doanh nghiệp nhà nước tập trung vào các doanh nghiệp nhà nước quy mô vừa và nhỏ trong lĩnh vực xây dựng. Tiến độ cải cách chững lại từ năm 2010 khi còn lại các doanh nghiệp nhà nước quy mô lớn. Trong bối cảnh này, Chính phủ thực hiện đề án tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước giai đoạn 2011-2015 với trọng tâm là thúc đẩy nhanh tiến trình cổ phần hóa và thoái vốn đầu tư ngoài ngành, sở hữu chéo. Chính phủ đặt mục tiêu cổ phần hóa 432 doanh nghiệp nhà nước. Vào cuối năm 2014, kết quả rà soát cho thấy số doanh nghiệp nhà nước cần phải cổ phần hóa trong giai đoạn này là 532 doanh nghiệp thay vì 432 doanh nghiệp như ban đầu. Việc cổ phần hóa và thoái vốn đầu tư ngoài ngành hiển nhiên sẽ tác động đến số việc làm trong doanh nghiệp nhà nước.

Trong thực tế, tiến trình cổ phần hóa diễn ra khá chậm chạp trong 4 năm vừa qua. Năm 2011, cổ phần hóa được 12 doanh nghiệp, năm 2012 được 13 doanh nghiệp, năm 2013 được 74 doanh nghiệp và năm 2014 được 143 doanh nghiệp.

Trong quá trình tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước (thực hiện cổ phần hóa và thoái vốn đầu tư ngoài ngành), số lao động trong doanh nghiệp nhà nước đã giảm đi. Năm 2009, số lao động khu vực doanh nghiệp nhà nước là 1,84 triệu người, giảm còn 1,35 triệu người vào năm 2012.

Đối với doanh nghiệp nhà nước đã thực hiện cổ phần hóa, năm 2012 có 449.154 lao động làm việc trong khối doanh nghiệp này, bằng 1/3 tổng số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước. Điều này cũng hàm ý rằng đa số doanh nghiệp nhà nước không hoặc chưa tái cơ cấu là doanh nghiệp, tổng công ty có quy mô lao động lớn.

Trong các doanh nghiệp nhà nước đã cổ phần hóa, cơ cấu lao động theo nhóm tuổi có sự khác biệt so với bộ phận doanh nghiệp nhà nước đang/chưa

Bảng 1. Cơ cấu lao động theo nhóm tuổi và nhóm doanh nghiệp

Đơn vị: %

Chỉ tiêu	Đã cổ phần	Đang/chưa cổ phần	Không cổ phần	Chung
Từ 15 - 34 tuổi	53,0	48,7	49,9	50,8
Từ 35 - 55 tuổi	42,8	48,4	46,5	45,5
Từ 56 - 60 tuổi	3,9	2,8	3,5	3,5
Trên 60 tuổi	0,3	0,1	0,1	0,2
Tổng số	100,0	100,0	100,0	100,0

Nguồn: Tác giả tính toán từ số liệu của Tổng Cục thống kê (2013)

Bảng 2. Cơ cấu lao động phân theo chứng chỉ/bằng cấp cao nhất đạt được và nhóm doanh nghiệp nhà nước

Đơn vị: %

Chi tiêu	Đã cổ phần	Đang/chưa cổ phần	Không cổ phần	Chung
Chưa qua đào tạo	34,6	20,5	38,3	34,4
Sơ cấp nghề	19,6	18,2	17,4	18,3
Trung cấp, trung cấp nghề	16,5	13,5	18,8	17,3
Cao đẳng, cao đẳng nghề	8,3	10,4	5,6	7,1
Đại học và trên đại học	21,0	37,4	19,9	22,5
Tổng số	100,0	100,0	100,0	100,0

Nguồn: Tác giả tính toán từ số liệu của Tổng Cục thống kê (2013)

hoặc không cổ phần hóa, thể hiện ở tỷ trọng lao động trẻ (15-34 tuổi) và lao động sau tuổi nghỉ hưu (Quốc hội, 2012) đều cao hơn. Như vậy, dường như có sự mềm dẻo hơn, hướng đến hiệu quả sử dụng lao động hơn trong việc sử dụng lao động theo độ tuổi ở doanh nghiệp nhà nước đã cổ phần hóa so với bộ phận doanh nghiệp nhà nước còn lại.

Số liệu bảng 2 cho thấy, tỷ lệ lao động có chứng chỉ/bằng cấp chuyên môn kỹ thuật làm việc trong doanh nghiệp nhà nước [đã cổ phần hóa, đang/chưa cổ phần hóa và không thuộc diện cổ phần hóa] chiếm 65,6%, cao hơn nhiều so với mức bình quân

chung của lực lượng lao động cả nước (chỉ khoảng 18%).

Mặt khác, sau cổ phần hóa, chất lượng lao động của doanh nghiệp đã được cải thiện đáng kể. Số liệu bảng 3 cho thấy chỉ 1,5% số doanh nghiệp rơi vào tình trạng trình độ chuyên môn kỹ thuật của công nhân thấp đi so với trước khi cổ phần hóa, trong khi 64,5% số doanh nghiệp nhà nước sau cổ phần hóa có trình độ chuyên môn kỹ thuật của công nhân được cải thiện tốt hơn.

Trên 70% số doanh nghiệp nhà nước có lương/thưởng cho cán bộ quản lý cũng như công

Bảng 3. Cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đã cổ phần hóa phân theo mức độ thay đổi của một số chỉ tiêu

Đơn vị: %

Chi tiêu	Mức độ thay đổi			Chung
	Cao Hơn	Không đổi	Thấp hơn	
Trình độ chuyên môn kỹ thuật của công nhân	64,5	34,0	1,5	100,0
Trình độ công nghệ, máy móc, thiết bị	64,7	33,9	1,3	100,0
Lương/thưởng của cán bộ quản lý (căn cứ vào kết quả thực hiện)	71,2	24,2	4,6	100,0
Lương/thưởng của công nhân (căn cứ vào kết quả thực hiện)	70,8	24,7	4,5	100,0
Thu nhập ngoài lương của công nhân	51,1	42,4	6,5	100,0
Động lực, sự tự giác làm việc của công nhân vì sự phát triển của doanh nghiệp	78,6	20,1	1,3	100,0
Sự quan tâm của cán bộ quản lý đối với lợi nhuận và hiệu quả của doanh nghiệp	85,7	13,4	0,9	100,0
Sự chủ động của cán bộ quản lý trong thực hiện mục tiêu lợi nhuận và hiệu quả	86,0	13,1	0,9	100,0
Sự cố gắng nỗ lực để tiếp thị các sản phẩm dịch vụ của doanh nghiệp	80,3	18,6	1,1	100,0
Tận dụng năng lực sản xuất của doanh nghiệp	78,9	19,7	1,4	100,0

Nguồn: Tác giả tính toán từ số liệu của Tổng Cục thống kê (2013)

Bảng 4. Cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đã cổ phần hóa phân theo mức thay đổi tỷ suất lợi nhuận

	Cơ cấu doanh nghiệp (%)	Số lao động (người)
Tăng >10%	39,8	205.902
Tăng từ 0 đến <=10%	36,5	168.463
Không thay đổi	15,2	51.783
Giảm từ 0 đến <=10%	3,8	10.289
Giảm >10%	4,7	12.719
Chung	100,0	449.154

Nguồn: Tác giả tính toán từ số liệu của Tổng Cục thống kê (2013)

nhân tăng; 93,5% số doanh nghiệp nhà nước có thu nhập ngoài lương không thấp hơn so với trước khi cải cách, trong đó trên 50% doanh nghiệp nhà nước có mức thu nhập ngoài lương của công nhân tăng. Các chỉ tiêu khác như: trình độ công nghệ, máy móc, thiết bị của doanh nghiệp; sự tự giác làm việc của công nhân; sự quan tâm, sự chủ động của cán bộ quản lý trong thực hiện mục tiêu lợi nhuận và hiệu quả của doanh nghiệp... cũng thay đổi theo hướng tích cực hơn so với trước khi cổ phần hóa, khoảng 64,5% đến 86% số doanh nghiệp sau cổ phần hóa có các chỉ tiêu này tăng cao hơn so với trước khi cổ phần hóa.

Việc sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước đã có một số tác động tích cực. Năm 2012, khoảng 76,3% số doanh nghiệp nhà nước đã thực hiện cổ phần hóa có tỷ suất lợi nhuận tăng (trên một nửa trong số này có tỷ suất lợi nhuận tăng trên 10%); chỉ 8,5% số doanh nghiệp nhà nước thực hiện cải cách có tỷ suất lợi nhuận giảm.

Tuy những thay đổi của doanh nghiệp nhà nước là tích cực so với trước khi được cổ phần hóa, nhưng tiền lương và năng suất lao động của các doanh nghiệp đã cổ phần hóa vẫn thấp hơn so với các doanh nghiệp nhà nước đang/chưa thực hiện cổ phần hóa. Thực tế này cho thấy nhiều doanh nghiệp nhà nước không phải chỉ đối mặt với khó khăn trước khi cổ phần hóa mà sau cổ phần hóa vẫn đang gặp nhiều khó khăn, thách thức, trong đó có khó khăn về giải quyết vấn đề lao động dôi dư.

4. Tác động của tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đến thị trường lao động

4.1. Phương pháp luận

Giả định doanh nghiệp ở ngành j sản xuất dựa theo phương trình sản xuất Cobb-Douglas $Q_i = A^\gamma K_i^\alpha L_i^\beta$ trong đó Q_i là giá trị sản xuất hoặc giá trị gia tăng và K_i, L_i là vốn và lao động của doanh nghiệp i , hàm cầu lao động có thể xây dựng phụ thuộc vào tiền lương, chi phí vốn và sản lượng đầu ra như sau:

$$(1) \quad \ln L_i = \theta_0 + \theta_1 \ln \left(\frac{W}{C} \right) + \theta_2 \ln Q_i$$

$$\theta_0 = -\frac{\gamma \ln A + \alpha \ln \alpha - \alpha \ln \beta}{\alpha + \beta}$$

$$\theta_1 = -\frac{\gamma \ln A + \alpha \ln \alpha - \alpha \ln \beta}{\alpha + \beta}$$

$$\theta_2 = -\frac{\alpha}{\alpha + \beta} \quad \text{and} \quad \theta_3 = \frac{1}{\alpha + \beta}$$

Từ phương trình (1) sẽ có:

$$(2) \quad \ln L_{ijt} = \beta_0 + \beta_{oj} * D_j + \theta_{1j} \ln \left(\frac{W_{ijt}}{C_{ijt}} \right) + \theta_2 \ln Q_{ijt} + \theta_3 \ln A_{ijt} + X_i \beta_i + u_{it}$$

Bảng 5. Tiền lương và năng suất lao động bình quân của doanh nghiệp nhà nước đã cổ phần hóa và đang/chưa cổ phần hóa

Đơn vị: triệu VND/lao động/năm

	Tiền lương	Năng suất lao động
Đang/chưa cổ phần hóa	78,4	734,3
Đã cổ phần hóa	72,6	530,7

Nguồn: Tác giả tính toán từ số liệu của Tổng Cục thống kê (2013)

Trong đó L_{ijt} được đo lường bằng log (Số việc làm); D_j là các biến giả đối với thời kỳ sau đề án tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước; Chi phí trên một đơn vị lao động bằng tổng quỹ tiền lương chia cho tổng số lao động trong doanh nghiệp; X_i là những biến kiểm soát trong mô hình.

Phương trình (2) sẽ tách biệt tác động của tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đến thị trường lao động.

4.2. Mô hình kinh tế lượng

Nghiên cứu sử dụng phương pháp ước lượng OLS dựa trên dữ liệu chéo của các doanh nghiệp có vốn của nhà nước trong giai đoạn 2009-2012 để ước lượng tác động của tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đến thị trường lao động. Tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước được thể hiện bằng tỷ trọng vốn cổ phần của nhà nước trong doanh nghiệp. Khi Nhà nước muốn thực hiện tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước tức là muốn giảm tỷ trọng cổ phần của nhà nước trong các doanh nghiệp. Để xem xét tác động của tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đến thị trường lao động, nghiên cứu sử dụng mô hình dạng:

$$\ln L_i = \beta_0 + \beta_1 \ln Y_i + \beta_2 \ln K_i + \beta_3 \ln Wage_i + \beta_4 Tytrong_i + \beta_5 D_i + \beta_6 X_i + u_i$$

Trong đó: L là lao động của doanh nghiệp, Y là doanh thu của doanh nghiệp, K là vốn đầu tư cố định của doanh nghiệp, $Wage$ là tiền lương bình quân của doanh nghiệp, $Tytrong$ là tỷ trọng vốn nhà nước trong doanh nghiệp, D là biến giả thể hiện thời kỳ doanh nghiệp nhà nước thực hiện tái cơ cấu, X là các biến kiểm soát được bổ sung trong quá trình hồi quy gồm biến mức trang bị vốn trên lao động và biến ngành kinh tế.

4.2.1. Số liệu và biến số

Số liệu dùng để ước lượng các mô hình kinh tế trên được lấy từ cuộc tổng điều tra doanh nghiệp hàng năm của GSO. Cuộc khảo sát này tiến hành thường niên, được thiết kế để thu thập thông tin về các lĩnh vực và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Số liệu được thu thập bao gồm đầy đủ thông tin về lao động, doanh thu, vốn cố định, tiền lương, giá trị sản xuất... do từng doanh nghiệp cung cấp.

Bảng 6 cho kết quả mô tả thống kê các biến số trong mô hình.

4.2.2. Kết quả ước lượng mô hình

Mô hình ước lượng ảnh hưởng của tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước tới cầu lao động được thực hiện cho giai đoạn 2009 – 2012. Thời điểm bắt đầu khủng hoảng kinh tế toàn cầu (năm 2009) và thời điểm bắt đầu đề án tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước (năm 2011) để thấy được tác động của tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đến thị trường lao động trong bối cảnh kinh tế đang gặp khó khăn.

Trong kết quả ước lượng về cầu lao động, ta thấy R-squared bằng 0,67, tức là các biến độc lập trong mô hình giải thích được 67% sự biến động của lao động trong doanh nghiệp. Tương tự, các biến độc lập trong mô hình giải thích được lần lượt là 20% và 71% trong mô hình tiền lương và năng suất lao động.

Kết quả ước lượng cho thấy khi tăng tỷ trọng vốn cổ phần của nhà nước thì lao động và tiền lương bình quân trong doanh nghiệp tăng nhưng năng suất lao động trong doanh nghiệp giảm. Có thể giải thích, với những doanh nghiệp có tỷ trọng vốn nhà nước cao là những doanh nghiệp, tập đoàn có quy

Bảng 6. Thống kê mô tả các biến số

Tên biến	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
Ln (Lao động)	2,28	1,20	0,69	11,80
Ln (năng suất lao động)	3,88	1,58	0,00	14,69
Ln (Tiền lương BQ)	3,44	0,84	0,00	16,88
Ln (VA)	6,84	2,34	0,69	19,43
Ln (TSCĐ)	6,57	1,93	0,05	19,21
Tỷ số K/L	360,86	18,946	0,00	14.300.000
Tỷ trọng vốn nhà nước	38,90	23,88	1	100
Thời kỳ	0,55	0,50	0	1
Vốn nhà nước*thời kỳ	60,59	43,04	1	200
Ngành	5,92	1,77	0	7

Nguồn: Tác giả tính toán từ số liệu của Tổng Cục thống kê (2013)

Bảng 7. Kết quả ước lượng tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đến cầu lao động

	Ln(lao động)	Ln(Tiền lương)	Ln(năng suất lao động)
Ln(GO)	0.306*** [0.004]	0.075*** [0.004]	0.688*** [0.004]
Ln(Tiền lương)	-0.281*** [0.009]		0.302*** [0.010]
Ln(lao động)		-0.183*** [0.006]	
Ln(vốn cố định)	0.246*** [0.004]	0.128*** [0.004]	-0.245*** [0.005]
Tỷ số K/L	-0.000*** [0.000]	0.000*** [0.000]	0.000*** [0.000]
vốn nhà nước	0.007*** [0.001]	0.004*** [0.001]	-0.008*** [0.001]
Thời kỳ(2011-2012=1)	-0.240*** [0.027]	0.164*** [0.022]	0.286*** [0.028]
vốn nhà nước*thời kỳ	-0.002*** [0.001]	-0.001 [0.000]	0.003*** [0.001]
Ngành nông nghiệp	0 [0.000]	0 [0.000]	0 [0.000]
Khai khoáng	0.179*** [0.063]	0.465*** [0.051]	-0.360*** [0.067]
Chế biến, chế tạo	0.336*** [0.046]	0.295*** [0.037]	-0.983*** [0.049]
Sản xuất, phân phối điện	-0.758*** [0.073]	0.339*** [0.059]	0.619*** [0.077]
Cung cấp nước	-0.151** [0.068]	0.257*** [0.055]	0.089 [0.072]
Xây dựng	0.367*** [0.047]	0.488*** [0.038]	-0.691*** [0.050]
Dịch vụ	-0.076* [0.045]	0.566*** [0.036]	0.233*** [0.048]
Constant	-0.524*** [0.071]	2.406*** [0.054]	-0.150** [0.074]
Observations	16158	16158	16149
R-squared	0.67	0.20	0.71

* significant at 10%; ** significant at 5%; *** significant at 1%

Nguồn: Tổng Cục thống kê (2013) và ước lượng của tác giả

mô lớn của nhà nước, có nhu cầu lao động và quỹ lương lớn, vì vậy lao động và tiền lương bình quân có xu hướng tăng khi tỷ trọng cổ phần vốn nhà nước trong doanh nghiệp tăng. Nhưng trong các doanh nghiệp có tỷ phần vốn nhà nước cao, cũng cho thấy sự tăng trưởng không hiệu quả khi mà tăng trưởng của lao động tăng nhanh hơn tăng trưởng của sản lượng và dẫn đến năng suất lao động trong những doanh nghiệp này giảm. Tỷ trọng vốn cổ phần của

nhà nước trong doanh nghiệp tăng 1%, các yếu tố khác không đổi thì năng suất lao động của doanh nghiệp giảm 0,01%. Do đó, khi Nhà nước thực hiện tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước sẽ giúp doanh nghiệp tăng trưởng tốt hơn, giảm chi phí lao động và làm tăng năng suất lao động.

Để xem xét tác động của thời kỳ trước và sau khi Nhà nước thực hiện đề án tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước (năm 2011). Kết quả ước lượng cho thấy

sau khi tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước lao động trong doanh nghiệp cần nhiều hơn trước khi tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước khoảng 24%. Nhưng thời kỳ này cũng cho thấy tiền lương và năng suất lao động thấp hơn thời kỳ trước khi thực hiện tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước.

Mục tiêu của tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước là làm cho kinh tế tăng trưởng tốt hơn và thị trường lao động cũng phát triển tốt hơn. Kết quả ước lượng cho thấy được chiều hướng tích cực của tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đến tiền lương và năng suất lao động. Khi vốn cổ phần nhà nước trong doanh nghiệp tăng thì năng suất lao động và tiền lương bình quân trong thời kỳ thực hiện đề án tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước (2011) tăng so với thời kỳ trước. Hay nói cách khác tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước sẽ làm cho năng suất lao động và tiền lương bình quân tăng so với thời kỳ trước thực hiện đề án tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước. Nhưng cầu lao động lại có chiều hướng ngược lại với năng suất lao động và tiền lương bình quân trong doanh nghiệp.

Cùng với tác động tích cực đến cầu lao động thì tăng trưởng sản xuất cũng tác động tích cực làm tăng tiền lương bình quân và năng suất bình quân trong doanh nghiệp có vốn cổ phần nhà nước. Cùng với mức tăng trưởng giá trị sản xuất của doanh nghiệp thêm 1%, các yếu tố khác không đổi thì tiền lương và năng suất lao động tăng thêm lần lượt là 0,08% và 0,69%. Tăng trưởng sản lượng của doanh nghiệp tốt thì lợi nhuận của doanh nghiệp cũng tăng, do đó quỹ lương của doanh nghiệp tăng và vì vậy tiền lương bình quân trong doanh nghiệp tăng lên. Năng suất lao động của doanh nghiệp tăng khi giá trị sản xuất tăng có thể được giải thích như sau: khi giá trị sản xuất tăng, doanh nghiệp tăng thêm được vốn đầu tư phát triển khoa học công nghệ, đặc biệt những doanh nghiệp có vốn nhà nước có nhiều cơ hội tiếp cận được khoa học công nghệ của thế giới và như vậy năng suất lao động của doanh nghiệp có vốn nhà nước tăng lên khá nhanh khi giá trị sản xuất tăng.

Vốn cổ định có tác động tăng làm tăng lao động và tiền lương bình quân trong doanh nghiệp nhưng lại có tác động làm giảm năng suất lao động trong doanh nghiệp. Vốn cổ định tăng 1% và các yếu tố khác không đổi thì lao động và tiền lương bình quân trong doanh nghiệp tăng tương ứng là 0,25% và 0,13%. Khi vốn cổ định tăng dẫn đến sản lượng doanh nghiệp tăng lên, làm giá trị sản xuất trong doanh nghiệp, và giá trị sản xuất tăng lại có tác động làm tăng lao động và tiền lương trong doanh nghiệp.

Nhưng vốn cổ định tăng 1% thì năng suất lao động giảm 0,25 (các yếu tố khác không đổi). Có thể khi vốn cổ định tăng làm lao động và giá trị sản xuất của doanh nghiệp tăng nhưng mức tăng lao động cao hơn và như vậy đã làm giảm năng suất lao động của doanh nghiệp.

Tỷ số vốn trên lao động có tác động tiêu cực đến cầu lao động và tác động tích cực đến tiền lương bình quân và năng suất lao động của doanh nghiệp, nhưng mức tác động của tỷ số vốn trên lao động có tác động rất yếu đến các yếu tố trên.

Giai đoạn 2009- 2012 cũng là giai đoạn kinh tế nước ta gặp nhiều khó khăn, và vì vậy những ngành cần nhiều lao động có kỹ năng (là các ngành sản xuất, phân phối điện; cung cấp, xử lý nước thải và dịch vụ) có xu hướng sử dụng lao động ít hơn ngành nông nghiệp. Những ngành sử dụng lao động thâm dụng lại có xu hướng sử dụng lao động nhiều là các ngành khai khoáng; chế biến chế tạo và xây dựng.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Đề án tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước xác định cổ phần hóa là một trong những giải pháp quan trọng. Khi tăng tỷ trọng vốn cổ phần của nhà nước thì lao động và tiền lương bình quân trong doanh nghiệp tăng và năng suất lao động trong doanh nghiệp giảm. Theo đó, để tăng ý nghĩa tác động của tái cơ cấu doanh nghiệp đến thị trường lao động Việt Nam cần thực hiện các chính sách tăng trưởng kinh tế, tạo cầu lao động tập trung vào giải phóng sức sản xuất, giải phóng sức lao động, phát triển sản xuất kinh doanh, nhất là những ngành, lĩnh vực có khả năng thu hút nhiều lao động. Mở rộng hình thức đào tạo nhân lực theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp. Khuyến khích, hỗ trợ các Tập đoàn kinh tế, các Tổng công ty lớn trực tiếp thành lập các cơ sở đào tạo của doanh nghiệp hoặc tham gia góp vốn vào các cơ sở đào tạo nhân lực. Phát triển sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp nhà nước, thu hút nhiều lao động, tạo cầu lao động với chất lượng cao.

Hiện nay, đa số doanh nghiệp nhà nước không hoặc chưa tái cơ cấu là doanh nghiệp, tổng công ty có quy mô lao động lớn khi mà chỉ có 1/3 tổng số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước đã thực hiện cổ phần hóa. Cần tiếp tục thực hiện cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước, tiếp tục đổi mới mạnh mẽ khu vực doanh nghiệp nhà nước, tạo động lực và phân bổ lại nguồn lực, đặc biệt nguồn nhân lực và giảm thiểu phân đoạn thị trường lao động giữa khu vực Nhà nước và tư nhân. □

Lời thừa nhận/cảm ơn: Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ phát triển khoa học và công nghệ quốc gia (NAFOS-TED) trong đề tài mã số III.4-2011.15

Tài liệu tham khảo

- Chính Phủ (2012), *Nghị định 99/2012/NĐ-CP về phân công, phân cấp thực hiện các quyền, trách nhiệm, nghĩa vụ của chủ sở hữu nhà nước đối với doanh nghiệp nhà nước và vốn Nhà nước đầu tư vào doanh nghiệp*, ban hành ngày 15 tháng 11 năm 2012.
- Megginson, W.L, Nash, R.C. & Mathias, R. (1994) ‘The financial and operating performance of newly privatized firms’, *Journal of Finance*, 49, 403-52.
- Phạm Hữu Hồng Thái (2013), ‘Đánh giá hiệu quả tài chính của doanh nghiệp nhà nước sau cổ phần hóa’, *Tạp chí Kinh tế & Dự báo*, 24/2013, Hà Nội.
- Phạm Thế Anh, Đinh Tuấn Minh & Nguyễn Thị Minh (2013), Từ chính sách ổn định trọng cầu sang chính sách trọng cung để thúc đẩy tăng trưởng dài hạn, *Kinh tế Việt Nam năm 2013*, Hà Nội.
- Phí Vĩnh Tường (2009), doanh nghiệp nhà nước sau cổ phần hóa-hiệu quả kỹ thuật, *Nghiên cứu kinh tế*, Số 379 – tháng 12/2009, Hà Nội.
- Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13*, ban hành ngày 18 tháng 06 năm 2012.
- Torii, Akio (2001), *Efficiency in Japanese Industry*, NTT Publishing Co., Ltd.
- Tổng Cục thống kê (2013), *Điều tra doanh nghiệp năm 2013*, Hà Nội.
- Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương (2012), *Tái cơ cấu và cải cách doanh nghiệp nhà nước*, Trung tâm Thông tin-Tư liệu, Hà Nội.

Thông tin tác giả:

* **Phạm Ngọc Toàn**, thạc sỹ

- Tổ chức tác giả công tác: Viện Khoa học Lao động và Xã hội

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Phân tích dự báo trong lĩnh vực: Lao động, việc làm, tiền lương và vấn đề xã hội

- Một số tạp chí đã đăng tải công trình nghiên cứu: *Tạp chí Kinh tế và Phát triển; Tạp chí Kinh tế và dự báo; Tạp chí Thông tin và dự báo kinh tế xã hội và International Journal of Scientific Research*

- Địa chỉ email: phamngoctoan_ktqd@yahoo.com

** **Nguyễn Thành Tuấn**

- Tổ chức tác giả công tác: Viện Khoa học Lao động và Xã hội

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Việc làm, tiền lương, năng suất lao động và vấn đề xã hội

- Một số tạp chí đã đăng tải công trình nghiên cứu: *Tạp chí Thông tin và dự báo kinh tế xã hội*

- Địa chỉ email: thanhtuan250889@gmail.com