
ĐÓNG GÓP CỦA QUÁ TRÌNH TÁI PHÂN BỐ LAO ĐỘNG ĐẾN TĂNG TRƯỞNG NĂNG SUẤT CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NGÀNH CÔNG NGHIỆP CHẾ BIẾN CHẾ TẠO VIỆT NAM

Lê Phương Thảo

Trường Đại học Thủy Lợi

Email: thaolp@tlu.edu.vn

Vũ Thành Hưởng*

Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: huongvt@neu.edu.vn

Phùng Mai Lan

Trường Đại học Thủy Lợi

Email: lanpm@tlu.edu.vn

Mã bài: JED-2340

Ngày nhận bài: 14/03/2024

Ngày nhận bài sửa: 10/04/2025

Ngày duyệt đăng: 08/05/2025

DOI: 10.33301/JED.VI.2340

Tóm tắt

Nghiên cứu thực hiện phân rã động tăng trưởng năng suất góp nhằm tìm hiểu các nguồn gốc của tăng trưởng năng suất và đánh giá vai trò của quá trình tái phân bố lao động trong tăng trưởng năng suất góp của các doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến chế tạo Việt Nam, bao gồm các doanh nghiệp hiện hữu, doanh nghiệp mới gia nhập và doanh nghiệp rút lui. Kết quả cho thấy cải thiện nội bộ doanh nghiệp, thành phần tái phân bố giữa các doanh nghiệp và tỷ lệ gia nhập ròng có tác động tích cực tới tăng trưởng năng suất; trong khi, thành phần tương tác có tác động ngược lại.

Từ khóa: Phân rã động, tái phân bố lao động, tăng trưởng năng suất góp.

Mã JEL: C22, D61, O47

The contribution of labor reallocation in aggregate productivity growth in Vietnam's manufacturing industry

Abstract

The study conducts a dynamic decomposition of total factor productivity growth to explore the sources of aggregate productivity growth and assess the role of labor reallocation in total factor productivity growth of enterprises, including existing, new, and exiting firms. It examines how internal firm improvements, reallocation components among firms, and net entry rates positively influence productivity growth, while interaction effects negatively impact it.

Keywords: Aggregate productivity growth, dynamic decomposition, labor reallocation.

JEL Codes: C22, D61, O47

1. Giới thiệu

Kể từ sau thời kỳ Đổi Mới, nền kinh tế Việt Nam đã có sự phát triển mạnh mẽ với tốc độ tăng trưởng tương đối cao so với các nước trong khu vực, tuy nhiên, kết quả này được đánh giá dựa trên cơ sở đầu tư theo chiều rộng với hệ số ICOR cao trong khi sử dụng nhiều lao động nhưng năng suất lao động lại thấp. Khi các nguồn lực của nền kinh tế đang ngày càng trở nên khan hiếm, việc tìm cách sử dụng các nguồn lực sẵn có một cách hiệu quả nhất nhằm tăng trưởng năng suất từ đó thúc đẩy tăng trưởng kinh tế sẽ đóng vai trò

hết sức quan trọng. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra phân bổ lại các nguồn lực có thể dẫn đến tăng trưởng năng suất cao hơn theo hướng tái phân bổ nguồn lực cho các doanh nghiệp hiệu quả và giảm nguồn lực ở những doanh nghiệp không hiệu quả (Foster & cộng sự, 2001; Asturias & cộng sự, 2021). Tức là, các doanh nghiệp có năng suất cao sẽ tiếp tục mở rộng trong khi các doanh nghiệp năng suất thấp hơn sẽ phải rút lui khỏi thị trường. Đồng thời, các doanh nghiệp có tiềm năng có thể gia nhập thị trường và tiếp tục thu hút các nguồn tài nguyên trong nền kinh tế bao gồm cả nguồn lực từ các công ty rút lui. Vì vậy, quá trình gia nhập và rút lui của các doanh nghiệp đóng góp vai trò rất quan trọng cho tăng trưởng kinh tế, đặc biệt xem xét trong quá trình tái phân bổ các nguồn lực của doanh nghiệp. Tuy nhiên, vấn đề này chưa được nhiều nghiên cứu xem xét tại Việt Nam.

Bên cạnh đó, ngành công nghiệp chế biến chế tạo được xem là trụ cột cho tăng trưởng kinh tế Việt Nam, là ngành đang mất dần lợi thế về nhân công giá rẻ so với các quốc gia khác. Với những chiều hướng thay đổi khó lường trong ngành công nghiệp chế biến chế tạo do quá trình tái phân bổ lại nguồn lực, nhóm nghiên cứu sẽ tập trung nghiên cứu đóng góp của các doanh nghiệp, bao gồm các doanh nghiệp đang hoạt động, doanh nghiệp mới gia nhập và doanh nghiệp rút lui tới tăng trưởng năng suất trong ngành công nghiệp chế biến chế tạo (CBCT) Việt Nam trong quá trình tái phân bổ nguồn lực lao động.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Các nghiên cứu về tái phân bổ nguồn lực đến tăng trưởng năng suất

Nghiên cứu của Olley & Pakes (1996) cho thấy sự đóng góp không nhỏ từ các doanh nghiệp gia nhập, rút lui, và những thay đổi đáng kể từ các doanh nghiệp hiện hữu tới tăng trưởng năng suất, và đóng góp chủ yếu là từ quá trình phân bổ vốn từ các doanh nghiệp có năng suất trung bình tới năng suất cao. Bên cạnh đó, Melitz (2003) lại chỉ ra xu hướng tái phân bổ nguồn lực và thị phần của các doanh nghiệp có năng suất thấp hơn cho các doanh nghiệp có năng suất cao hơn.

Trên cơ sở nghiên cứu của Olley & Pakes (1996), Melitz & Polanec (2015) đã đề xuất mở rộng mô hình phân rã năng suất để đánh giá sự đóng góp của các công ty hiện hữu, gia nhập và rút lui tới tăng trưởng năng suất trong các doanh nghiệp sản xuất ở Slovenia. Nghiên cứu cho thấy, trong khoảng thời gian 5 năm, sai số đo lường liên quan đến việc gia nhập và rút lui là rất đáng kể, chiếm tới 10 điểm phần trăm trong tăng trưởng năng suất. Ngược lại, việc phân bổ lại thị phần giữa các doanh nghiệp tồn tại đóng vai trò quan trọng hơn trong sự thay đổi năng suất nhân tố tổng hợp (TFP) hơn là tăng trưởng năng suất. Tương tự, Aw & cộng sự (1997) chỉ ra vai trò quan trọng của các nguồn lực từ doanh nghiệp gia nhập và rút lui tới tăng trưởng năng suất.

Nghiên cứu của Collard-Wexler & Loecker (2013) là một trong những nghiên cứu đầu tiên cho thấy việc tái phân bổ nguồn lực giữa các nhà sản xuất có tác động đáng kể đến tăng trưởng năng suất. Nghiên cứu cho rằng sự gia nhập của công nghệ mới là nhân tố chính dẫn tới sự tăng trưởng năng suất lớn trong ngành thép của Hoa Kỳ và sự thay đổi công nghệ, tự nó có thể mang lại quá trình tái phân bổ nguồn lực theo thời gian, dẫn đến tăng trưởng năng suất đáng kể cho toàn ngành công nghiệp nói chung.

Trong khi đó, Loecker & cộng sự (2006) sử dụng phân rã Olley-Pakes và một kiểu phân rã khác do Foster & cộng sự (2001) phát triển, cho thấy TFP được tạo ra chủ yếu do tăng hiệu quả của các doanh nghiệp hiện hữu và quá trình gia nhập rỗng của doanh nghiệp. Họ cũng chỉ ra tăng trưởng TFP cơ bản là do sự phá huỷ việc làm của các doanh nghiệp nhà nước và phân bổ lại việc làm cho các doanh nghiệp tư nhân. Nishida & cộng sự (2013) thì chỉ ra một số nghiên cứu kết luận việc tái phân bổ nguồn tài nguyên giữa các nhà máy có đóng góp rất nhỏ trong tăng trưởng năng suất gộp của Ấn Độ. Nghiên cứu của Jones & cộng sự (2019) cho thấy việc phân bổ lại thị phần giữa các doanh nghiệp đóng góp đáng kể tới tăng trưởng năng suất ở cả bốn nước nhưng với mức độ khác nhau. Nghiên cứu này cũng chỉ ra vai trò tích cực của các doanh nghiệp rút lui tới tăng trưởng năng suất hơn là các doanh nghiệp mới gia nhập ở Ethiopia; trong khi kết quả này là ngược lại khi đánh giá ở Bồ Đào Nha với vai trò mạnh hơn là của doanh nghiệp mới gia nhập.

Ở Việt Nam, nghiên cứu của Phùng Mai Lan & Nguyễn Khắc Minh (2018) đã ứng dụng phân tích Olley-Pakes tĩnh và động để xem xét tác động của lan tỏa công nghệ, phân bổ lại nguồn lực đến năng suất của các doanh nghiệp sản xuất Việt Nam trong giai đoạn 2000 đến 2015. Ngoài ra, nghiên cứu gần đây của Hà &

cộng sự (2022) cho thấy vai trò của quá trình tái phân bổ nguồn lực của các doanh nghiệp tới tăng trưởng năng suất trong ngành công nghiệp chế biến chế tạo Việt Nam. Tuy nhiên, nghiên cứu này mới chỉ đánh giá tổng thể việc tái phân bổ của các doanh nghiệp nói chung mà chưa làm rõ vai trò của các doanh nghiệp đang tồn tại, gia nhập và rút lui tới tăng trưởng năng suất.

2.2. Các nghiên cứu về tạo việc làm, việc làm mất đi và phân bổ lại việc làm

Nguồn lực của doanh nghiệp bao gồm tất cả các yếu tố đầu vào cho quá trình sản xuất như vốn và lao động. Khi xem xét đóng góp của quá trình tái phân bổ lao động có nhiều nghiên cứu lý giải về dòng chảy của nguồn lao động như sự tạo việc làm, việc làm mất đi và quá trình phân bổ lại việc làm (Davis & Haltiwanger, 1992; Bojnec & cộng sự, 1998). Trong đó, Bojnec & cộng sự (1998) chỉ ra sự mất việc làm sẽ chi phối việc tạo ra việc làm trong những năm đầu của quá trình chuyển đổi, tuy nhiên, sau đó vai trò chi phối này đã giảm dần. Hơn nữa, nghiên cứu thấy rằng các doanh nghiệp tư nhân mới thành lập về cơ bản là những doanh nghiệp năng động nhất về mặt tạo việc làm. Loecker & Konings (2006) trên cơ sở phương pháp phân tích Olley-Pakes chỉ ra tầm quan trọng của việc gia nhập và rút lui trong quá trình tái phân bổ việc làm. Nghiên cứu chỉ ra: *một là*, năng suất các nhân tố tổng hợp TFP tăng lên chủ yếu là do hiệu quả phân bổ việc làm của các doanh nghiệp đang tồn tại và cả lượng lao động ròng do doanh nghiệp gia nhập và rút lui; *hai là*, tăng trưởng TFP là do sự mất việc làm của lao động trong nhóm doanh nghiệp nhà nước và tái phân bổ lao động cho các doanh nghiệp tư nhân.

Các nghiên cứu định lượng hiện nay mới chú trọng khai thác đến đo lường năng suất nhân tố tổng hợp, phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất và TFP. Không có nhiều nghiên cứu đánh giá tác động qua lại giữa quá trình tái phân bổ các nguồn lực đầu vào như vốn, lao động đến sự phát triển của doanh nghiệp mà trong đó có chỉ tiêu về năng suất lao động và TFP.

Do đó, nghiên cứu về vai trò nguồn lao động của các doanh nghiệp mới gia nhập và rút lui trong quá trình tái phân bổ tác động tới tăng trưởng năng suất là một hướng nghiên cứu mới mà đề tài có thể khai thác.

2.3. Lý thuyết về tái phân bổ nguồn lực đến tăng trưởng năng suất gộp

Cơ chế tác động của quá trình tái phân bổ lao động đến tăng trưởng năng suất gộp như sau:

Thứ nhất, tái phân bổ nội bộ doanh nghiệp thông qua cải thiện tổ chức, công nghệ và quy trình giúp tăng năng suất nội tại.

Thứ hai, tái phân bổ giữa các doanh nghiệp hiện hữu cho phép dịch chuyển lao động từ nơi kém hiệu quả sang nơi hiệu quả hơn, tối ưu hóa nguồn lực.

Thứ ba, sự gia nhập và rút lui của doanh nghiệp là một phần không thể thiếu trong cơ chế thanh lọc thị trường, đóng vai trò tái cấu trúc nền kinh tế, và là yếu tố quan trọng nâng cao TFP.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Đo lường năng suất nhân tố tổng hợp TFP bằng phương pháp GMM

Để nghiên cứu tác động của quá trình tái phân bổ lao động đến năng suất của các doanh nghiệp có nhiều phương pháp khác nhau. Tuy nhiên, nghiên cứu thực hiện đo lường TFP bằng phương pháp ước lượng GMM theo đề xuất của Wooldridge (2009).

Wooldridge (2009) chỉ ra rằng các ước lượng bán tham số của OP, LP và ACF có thể được thực hiện theo phương pháp GMM một bước, còn các ước lượng bán tham số chuẩn sử dụng một thủ tục ước lượng hai bước để thu được các ước lượng vững của các độ co giãn đầu vào. Wooldridge (2009) cho rằng các điều kiện moment hàm ý các ước lượng bán tham số có thể dễ dàng triển khai trong một khung khổ GMM. Cụ thể, khi viết lại các điều kiện moment cho một hệ thống hai phương trình với cùng một biến phụ thuộc, nhưng với một tập hợp khác nhau các công cụ giữa các phương trình. Cả hai phương trình có đầu ra là biến ở vế trái và các đầu vào bất biến và khả biến ở vế phải. Khác nhau giữa hai phương trình là ở việc xấp xỉ biến không thể quan sát, tức là năng suất, và trong các công cụ được sử dụng cho nhận diện (Wooldridge, 2009).

3.2. Đo lường tỷ lệ tạo việc làm, phá hủy việc làm và tái phân bổ lao động

Nghiên cứu thực hiện đo lường dòng việc làm tạo ra và phá hủy theo định nghĩa của Davis & Haltiwanger (1992). Tỷ lệ tạo việc làm (*pos*) là tổng số việc làm tạo ra trong các doanh nghiệp mở rộng quy mô lao động

trong năm t chia cho số lượng lao động trung bình trong năm đó. Theo cách tương tự, nghiên cứu cũng định nghĩa tỷ lệ phá hủy việc làm (*neg*) là tổng số việc làm mất đi trong năm t tại các doanh nghiệp thu hẹp quy mô lao động chia cho số lượng lao động trung bình trong năm đó.

Để hiểu rõ xu hướng của quá trình tái phân bổ, dựa trên nghiên cứu của Davis & Haltiwanger (1992), nghiên cứu tạo ra một biến số chung được gọi là biến số phân bổ lại lao động, được định nghĩa là tổng số việc làm tạo ra cộng với việc làm bị phá hủy chia cho tổng số việc làm trong nền kinh tế và gọi là tổng phân bổ lao động (*gross*). Công thức này là một thước đo giúp mô tả tốc độ di chuyển việc làm từ các công ty thu hẹp sang các công ty mở rộng sản xuất. Ngoài ra, nghiên cứu đo lường sự chênh lệch giữa tỷ lệ tạo việc làm và tỷ lệ phá hủy việc làm là tỷ lệ tăng trưởng việc làm ròng (*net*). Chênh lệch giữa tỷ lệ tái phân bổ việc làm gộp và giá trị tuyệt đối của tỷ lệ tăng trưởng việc làm ròng được gọi là tái phân bổ lao động dư thừa (*excess*). Thước đo này cho chúng ta biết mức độ xáo động của việc làm đang diễn ra sau khi đã tính toán việc phân bổ lại việc làm cần thiết để đáp ứng tỷ lệ tăng trưởng việc làm. Đây có thể được coi là một thước đo phản ánh tốt sự biến động thực sự đang diễn ra trên thị trường lao động.

Hai thước đo khác thể hiện vai trò của việc làm việc tạo ra mới do sự gia nhập thị trường của doanh nghiệp (*entry*) trong tổng việc làm tạo ra và việc làm mất đi do sự rút lui của doanh nghiệp (*exit*) trên tổng việc làm bị phá hủy. Thước đo đầu tiên là tỷ lệ việc làm gia nhập mới (*entry/pos*) và thước đo thứ hai là tỷ lệ việc làm mất đi trên tổng việc làm bị phá hủy (*exit/neg*) trong năm tương ứng. Tỷ trọng việc làm tạo ra do doanh nghiệp gia nhập mới và việc làm mất đi do doanh nghiệp rút lui trong tái phân bổ lao động có thể được định nghĩa là $(entry + exit)/Gross$.

3.3. Phương pháp phân rã năng suất động đánh giá tác động của quá trình tái phân bổ lao động đến năng suất

Để lượng hoá đóng góp của quá trình tái phân bổ lao động đến tăng trưởng năng suất gộp, nghiên cứu thực hiện phân rã năng suất gộp theo các bước được đề xuất dưới đây:

- Phân rã năng suất gộp tính Olley – Pakes:

$$\Omega_t = \varpi_t + \sum_i (s_{it} - \bar{s}_t)(\omega_{it} - \varpi_t) = \varpi_t + cov^{OP}(s_{it}, \omega_{it}) \quad (1)$$

Trong đó s_{it} là tỷ lệ giữa số lượng lao động của doanh nghiệp i trên tổng lao động trong năm t và $\bar{s}_t = 1/n_t$ là thị phần trung bình. ω_i là năng suất của doanh nghiệp. Phân rã này đưa kết quả gồm 2 thành phần tương ứng là năng suất trung bình của các doanh nghiệp không trọng số và hiệp phương sai phản ánh quá trình phân phối lại nguồn lực giữa các doanh nghiệp hiện có.

- Phân rã năng suất gộp tính bên trong nhóm:

$$\begin{aligned} \Omega_t &= \sum_{\psi \in \tau, \theta} s_t(\psi)(\varpi_t(\psi) + \sum_{\psi \in \tau, \theta} (\omega_{it} - \varpi_t(\psi))(s_{it}(\psi) - \bar{s}_t(\psi)) \\ &= \sum_{\psi \in \tau, \theta} s_t(\psi)(\varpi_t(\psi) + cov_t^{OP}(\psi)) \end{aligned} \quad (2)$$

Bước này cho kết quả phân rã gồm 2 thành phần tương ứng là năng suất trung bình không trọng số và hiệp phương sai phản ánh quá trình phân phối lại trong từng nhóm con của doanh nghiệp.

- Phân rã năng suất gộp tính giữa các nhóm:

$$\begin{aligned} \Omega_t &= \bar{\Omega}_t + \sum_{\psi \in \tau, \theta} (s_t(\psi) - 1/2)(\Omega_t(\psi) - \bar{\Omega}_t) \\ &= \bar{\Omega}_t + cov_t^B \end{aligned} \quad (3)$$

Phân rã này gồm năng suất gộp trung bình của các doanh nghiệp và hiệp phương sai phản ánh mức độ phân bổ lại tới nhóm con trong năng suất gộp của toàn ngành.

- Phương pháp phân rã năng suất gộp động:

Phương pháp này thực hiện phân rã năng suất theo từng khoảng thời gian nhất định $t-1$ và t và xem xét

nguồn gốc của các thay đổi năng suất theo 3 loại doanh nghiệp là doanh nghiệp sống sót (S), doanh nghiệp gia nhập (E) và doanh nghiệp rút lui (X).

Khi đó tăng trưởng năng suất gộp $\Delta\Omega_t$ được đo lường như sau:

$$\begin{aligned}\Delta\Omega_t &= \sum_{i \in S} (s_{it}\omega_{it} - s_{it-1}\omega_{it-1}) + \sum_{i \in E} s_{it}\omega_{it} - \sum_{i \in X} s_{it-1}\omega_{it-1} \\ &= \sum_{i \in S} (s_{it}\omega_{it} - s_{it-1}\omega_{it-1}) + \sum_{i \in S} (s_{it-1}\omega_{it-1} - s_{it-1}\omega_{it-1}) + \sum_{i \in S} (s_{it}\omega_{it-1} - s_{it}\omega_{it-1}) \\ &\quad + \sum_{i \in S} (s_{it-1}\omega_{it} - s_{it-1}\omega_{it}) + \sum_{i \in E} s_{it}\omega_{it} - \sum_{i \in X} s_{it-1}\omega_{it-1} \\ &= \sum_{i \in S} s_{it-1}\Delta\omega_{it} + \sum_{i \in S} \omega_{it-1}\Delta s_{it} + \sum_{i \in S} \Delta s_{it}\Delta\omega_{it} + \sum_{i \in E} s_{it}\omega_{it} - \sum_{i \in X} s_{it-1}\omega_{it-1}\end{aligned}\quad (4)$$

Trong đó, thành phần thứ nhất là thay đổi năng suất do cải thiện trong nội bộ doanh nghiệp; thành phần thứ hai là thay đổi năng suất do riêng phân phối lại giữa các doanh nghiệp; thành phần thứ ba là hiệp phương sai phản ánh thay đổi năng suất do tác động qua lại giữa các doanh nghiệp; thành phần thứ tư là thay đổi năng suất của doanh nghiệp gia nhập và thành phần cuối cùng là thay đổi năng suất của doanh nghiệp rút lui.

3.4. Mô hình nghiên cứu

Để lượng hóa tác động của quá trình tái phân bổ lao động tới tăng trưởng năng suất của các doanh nghiệp, chuyên đề thực hiện phân rã năng suất gộp theo phương pháp phân rã động theo các nhóm khác nhau.

Phân rã năng suất gộp động theo phương trình sau:

$$\Delta\Omega_t = \sum_{i \in S} s_{it-1}\Delta\omega_{it} + \sum_{i \in S} \omega_{it-1}\Delta s_{it} + \sum_{i \in S} \Delta s_{it}\Delta\omega_{it} + \sum_{i \in E} s_{it}\omega_{it} - \sum_{i \in X} s_{it-1}\omega_{it-1} \quad (5)$$

Như vậy, 5 thành phần đóng góp cho tăng trưởng năng suất gộp lần lượt là thay đổi năng suất do cải thiện nội bộ doanh nghiệp, thay đổi năng suất do riêng phân phối lại giữa các doanh nghiệp và thay đổi năng suất do tác động qua lại giữa các doanh nghiệp (phần sau sẽ gộp chung gọi là thay đổi năng suất do quá trình tái phân bổ của các doanh nghiệp – biến *Taiphphanbo*), thứ 4 là thay đổi năng suất của các doanh nghiệp gia nhập – biến *gianhap* và cuối cùng là thay đổi năng suất của các doanh nghiệp rút lui – biến *rutlui*.

Để có thể đánh giá đầy đủ đóng góp của quá trình phân bổ lao động trong tăng trưởng năng suất gộp của các doanh nghiệp, nhóm nghiên cứu thực hiện phân rã năng suất gộp động theo loại hình doanh nghiệp, theo trình độ công nghệ và theo vùng kinh tế.

3.5. Dữ liệu

Số liệu sử dụng trong nghiên cứu này là số liệu điều tra hàng năm của Tổng cục Thống kê từ 2015-2020. Tác giả đã thực hiện một số bước xử lý dữ liệu như ghép nối dữ liệu của các năm nghiên cứu, loại bỏ các doanh nghiệp có các thông tin không hợp lý như có tài sản, số lượng lao động, doanh thu không dương hoặc bị mất giá trị. Số liệu sau xử lý gồm 484.421 quan sát trong 6 năm từ 2015 đến 2020 với đầy đủ thông tin về tài chính, tài sản, lao động, kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thực trạng lao động, việc làm trong ngành công nghiệp chế biến chế tạo Việt Nam

Nhìn chung, tỷ lệ tạo việc làm được tạo ra luôn cao hơn tỷ lệ việc làm bị mất đi trong các doanh nghiệp ngành công nghiệp CBCT Việt Nam giai đoạn 2015 – 2019. Kết quả này mâu thuẫn với kết luận của Loecker & Konings (2006). Tuy nhiên, điều này là hoàn toàn hợp lý khi so sánh nền kinh tế của Slovenia và nền kinh tế Việt Nam với xu hướng giảm cơ cấu trong ngành công nghiệp CBCT của Slovenia, trong khi ngành này ở Việt Nam lại đang tiếp tục được phát triển và hấp thụ nhiều lao động vào ngành. Ngược lại, năm 2020 tỷ lệ tạo việc làm lại thấp hơn tỷ lệ việc làm bị mất đi. Đây là thời điểm nền kinh tế Việt Nam bị ảnh hưởng nặng nề do đại dịch Covid-19 với hàng loạt doanh nghiệp phải dừng hoạt động thậm chí phá sản kéo theo đó là lượng lao động bị giảm đi nghiêm trọng. Bảng 1 chỉ ra chỉ tiêu tổng tái phân bổ lao động là 21,66% năm 2015 và có xu hướng tăng qua các năm, cao nhất là năm 2019 với tỷ lệ là 37,42%. Tổng tái phân bổ tăng có

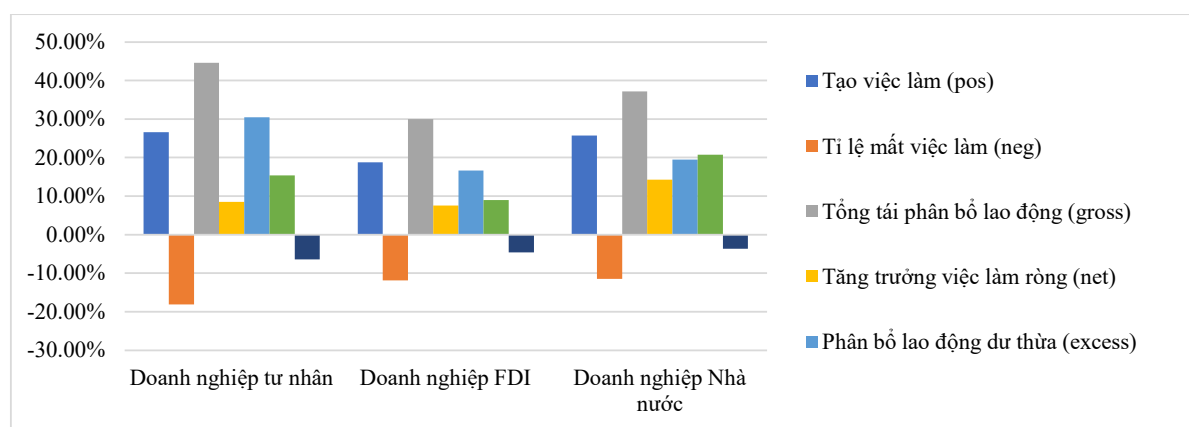
thể cho thấy việc làm đang được phân bổ nhanh từ các doanh nghiệp thu hẹp quy mô hoặc rút lui khỏi thị trường sang các doanh nghiệp mở rộng quy mô sản xuất, gia nhập thị trường. Một điều đáng lưu ý là tỷ lệ tạo việc làm của các doanh nghiệp mới gia nhập và tỷ lệ mất việc do sự rút lui của các doanh nghiệp còn đang ở mức rất thấp nhưng cả 2 tỷ lệ này đều có xu hướng ngày càng tăng lên trong giai đoạn nghiên cứu. Đặc biệt năm 2020, tỷ lệ tạo việc làm giảm so với năm 2019, trong khi sự rút lui của các doanh nghiệp lại tăng lên đáng kể đã làm tăng tỷ lệ mất việc đạt cao nhất là -19,05%. Đây là năm chịu ảnh hưởng bởi dịch bệnh nhưng chính vì thế doanh nghiệp nào nhìn nhận, lựa chọn đúng thị trường để phát triển sẽ phát huy được hiệu quả và nâng cao được vai trò trong quá trình sản xuất của nền kinh tế.

Bảng 1. Tỷ lệ tạo việc làm và phá hủy việc làm của các doanh nghiệp ngành chế biến chế tạo giai đoạn 2015 – 2020

Nội dung	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tạo việc làm (<i>pos</i>)	11,65%	19,17%	15,05%	16,21%	25,5%	20,13%
Tỷ lệ mất việc làm (<i>neg</i>)	-10,01%	-8,95%	-10,94%	-11,70%	-11,92%	-33,61%
Tổng tái phân bổ lao động (<i>gross</i>)	21,66%	28,12%	25,99%	27,91%	37,42%	53,74%
Tăng trưởng việc làm ròng (<i>net</i>)	1,64%	10,22%	4,11%	4,50%	34,48%	-13,48%
Phân bổ lao động dư thừa (<i>excess</i>)	20,01%	17,91%	21,88%	23,41%	23,84%	38,47%
Tỷ lệ tạo việc làm từ các doanh nghiệp mới gia nhập (<i>entry</i>)	0,47%	8,23%	5,16%	6,03%	9,95%	8,64%
Tỷ lệ mất việc do sự rút lui của doanh nghiệp (<i>exit</i>)	-2,20%	-0,72%	-2,05%	-1,98%	-4,10%	-19,05%

Nguồn: Nhóm tác giả tính toán từ số liệu điều tra doanh nghiệp hàng năm của Tổng cục Thống kê

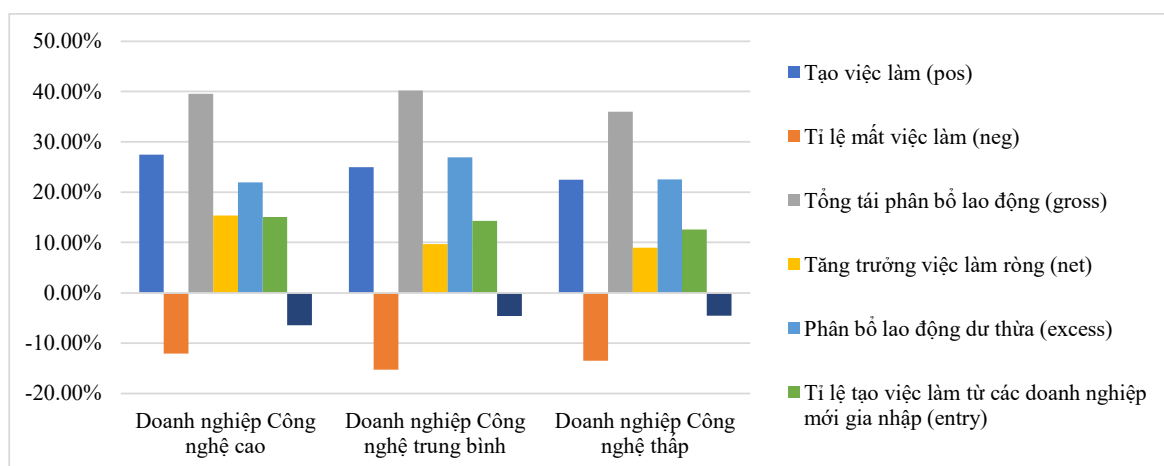
Hình 1. Tỷ lệ tạo việc làm và phá hủy việc làm của các doanh nghiệp ngành chế biến chế tạo phân theo loại hình doanh nghiệp



Nguồn: Nhóm tác giả tính toán từ số liệu điều tra doanh nghiệp hàng năm của Tổng cục Thống kê

Đối với loại hình doanh nghiệp, doanh nghiệp tư nhân là loại hình tạo ra tỷ lệ việc làm lớn nhất trong các doanh nghiệp ngành công nghiệp CBCT Việt Nam với tỷ lệ là 26,54%/năm trong giai đoạn nghiên cứu. Thực tế cho thấy, cùng với xu hướng tư nhân hoá và cổ phần hoá, các doanh nghiệp tư nhân có thể linh hoạt, nhạy bén với nhu cầu thị trường, kết quả là số lượng doanh nghiệp tư nhân ngày càng nhiều và từ đó hấp thụ nhiều lao động của thị trường. Tiếp đó là doanh nghiệp nhà nước với tỷ lệ tạo việc làm là 25,7%/ năm cho thấy mặc dù số lượng doanh nghiệp nhà nước ngày càng giảm đi, nhưng đây vẫn là doanh nghiệp có quy mô lớn với tỷ lệ sử dụng lao động nhiều. Trái với kỳ vọng là vai trò của doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), khi tỷ lệ tạo việc làm ở mức thấp nhất là 18,79%/năm. Điều này có thể được lý giải bởi mục đích của các doanh nghiệp FDI khi đầu tư vào Việt Nam chủ yếu vẫn là khai thác và sử dụng tài nguyên chứ chưa thực sự đầu tư cho phát triển con người. Tương tự, các chỉ tiêu về tỷ lệ mất việc, tổng tái phân bổ lao động hay tỷ lệ tạo việc làm của các doanh nghiệp mới gia nhập cũng cho thấy doanh nghiệp FDI có tỷ lệ nhỏ hơn hai loại hình doanh nghiệp còn lại.

Hình 2. Tỷ lệ tạo việc làm và phá hủy việc làm của các doanh nghiệp ngành chế biến chế tạo phân theo trình độ công nghệ



Nguồn: Nhóm tác giả tính toán từ số liệu điều tra doanh nghiệp hàng năm của Tổng cục Thống kê

Đối với phân loại doanh nghiệp theo trình độ công nghệ, các doanh nghiệp công nghệ cao tạo ra việc làm nhiều nhất với 27,44%; sau đó là doanh nghiệp công nghệ trung bình. Trong khi, tỷ lệ mất việc nhiều nhất ở nhóm ngành công nghệ trung bình và thấp nhất là nhóm ngành công nghệ cao, với tỷ lệ lần lượt là -15,25% và 12,09%. Như vậy, xu hướng là lao động sẽ dịch chuyển tới nhóm ngành công nghệ cao thay vì nhóm ngành công nghệ thấp và trung bình, từ đó kéo theo tỷ lệ tạo việc làm ở các nhóm ngành đó cao hơn. Điều này phù hợp với xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động theo đúng xu thế. Hơn nữa, vai trò của các doanh nghiệp nhóm ngành công nghệ cao càng được khẳng định, với tỷ lệ tạo việc làm cao nhất với 15,35% và tỷ lệ mất việc do sự rút lui của doanh nghiệp là thấp nhất với -3,87%. Thật vậy, các doanh nghiệp công nghệ cao là những doanh nghiệp yêu cầu trình độ lao động cao mới có thể gia nhập thị trường, do đó, khả năng phải rút lui khỏi thị trường là thấp nhất.

4.2. Tác động của quá trình tái phân bổ lao động đến năng suất ngành công nghiệp chế biến chế tạo Việt Nam

Quá trình tái phân bổ nguồn lực dẫn tới các thay đổi về năng suất giữa các đối thủ cạnh tranh, kết quả là tăng thị phần của các doanh nghiệp hoạt động hiệu quả và giảm thị phần của các doanh nghiệp kém hiệu quả hơn (Olley & Pakes, 1996; Baldwin & Sabourin, 2001; Guy & Baldwin, 2009; Collard-Wexler & Loecker, 2015). Phân lý thuyết đã cho thấy nghiên cứu sẽ sử dụng thuật ngữ “năng suất gộp” để đánh giá tăng trưởng năng suất nhân tố tổng hợp TFP trong quá trình tái phân bổ lao động và thực hiện phân rã động năng suất gộp để đánh giá các yếu tố đóng góp cho tăng trưởng năng suất của các doanh nghiệp ngành công nghiệp CBCT Việt Nam.

Theo lý thuyết phân rã động có 5 thành phần đóng góp cho tăng trưởng năng suất, bao gồm: thay đổi năng suất do cải thiện nội bộ doanh nghiệp, do tái phân bổ, do thành phần tương tác, do thành phần gia nhập

Bảng 2. Kết quả phân rã động

Giai đoạn	% thay đổi năm sau so với năm trước (1)=(2)+(3)+(4)+(5)	Tỷ trọng đóng góp của từng thành phần			
		Cải thiện nội bộ (2)	Tái phân bổ (3)	Thành phần tương tác (4)	Gia nhập ròng (5)
2015-2016	-4,928%	-0,394%	0,567%	-0,638%	-4,462%
2016-2017	5,299%	5,079%	1,102%	-2,300%	1,418%
2017-2018	11,052%	9,571%	0,733%	-7,334%	8,083%
2018-2019	4,605%	4,000%	6,766%	-3,087%	-3,075%
2019-2020	-3,875%	0,026%	-5,393%	-0,466%	1,958%
Trung bình 2015-2020	2,431	3,656	0,755	-2,765	0,784

Nguồn: Nhóm tác giả tính toán từ số liệu điều tra doanh nghiệp hàng năm của Tổng cục Thống kê

và thành phần rút lui. Trong đó, hiệu số giữa đóng góp của thành phần gia nhập và rút lui được gọi là đóng góp của thành phần gia nhập ròng. Các giá trị này tương ứng được thể hiện trong cột (2), (3), (4) và (5) trong Bảng 2. Bên cạnh đó, cột (1) trong bảng là phần trăm tổng thay đổi năng suất lao động (NSLĐ) gộp.

Kết quả cho thấy thay đổi năng suất gộp chủ yếu là do đóng góp của cải thiện nội bộ doanh nghiệp, với tỷ lệ là 3,65 %/năm trong giai đoạn nghiên cứu, đồng nhất với kết quả nghiên cứu của Loecker & cộng sự (2006). Cụ thể, thành phần này ở phần lớn các năm đều mang giá trị dương và có xu hướng ngày càng đóng góp nhiều hơn cho tăng trưởng. Điều này cho thấy quá trình cải thiện năng suất của bản thân doanh nghiệp và giúp doanh nghiệp hoạt động ngày càng hiệu quả hơn. Do vậy, quá trình tái cấu trúc doanh nghiệp bao gồm quá trình chuyển dịch lao động (tạo việc làm và mất việc làm) có lẽ mang lại hiệu quả đáng kể giúp tăng trưởng năng suất đối với từng doanh nghiệp. Tuy nhiên, do ảnh hưởng của Covid-19, giai đoạn 2019-2020 giá trị đóng góp này giảm mạnh chỉ còn khoảng 0,02%.

Thành phần thứ 2 có đóng góp dương tới tăng trưởng năng suất là thành phần tái phân bổ giữa các doanh nghiệp, với tỷ lệ đóng góp là 0,76%/năm trong giai đoạn nghiên cứu. Thực tế, tỷ lệ đóng góp của cải thiện nội bộ là cao hơn (trung bình là 2,29%/năm giai đoạn 2015-2019) nhưng do dịch bệnh nên tái phân bổ thậm chí còn làm giảm năng suất gộp (với giá trị là -5,39% giai đoạn 2019-2020). Điều này có thể lý giải là do các doanh nghiệp hoạt động hiệu quả hơn, tăng trưởng với tốc độ nhanh hơn các doanh nghiệp kém hiệu quả và kéo theo đó là sự dịch chuyển lao động từ các doanh nghiệp kém hiệu quả sang doanh nghiệp hiệu quả hơn, từ đó NSLĐ được cải thiện nhiều hơn so với không có quá trình tái phân bổ. Nói cách khác, quá trình tái phân bổ giúp thải loại các doanh nghiệp hoạt động kém hơn, mở rộng thị phần của các doanh nghiệp hoạt động hiệu quả.

Đóng góp của gia nhập ròng cũng là một thành phần làm tăng giá trị của năng suất gộp, với tỷ lệ đóng góp là 0,78%/năm và cao hơn thành phần tái phân bổ. Kết quả này cho thấy, quá trình tái phân bổ của các doanh nghiệp mới gia nhập và các doanh nghiệp rút lui ngày càng tốt hơn so với của các doanh nghiệp hiện có. Tức là, các doanh nghiệp mới gia nhập hoạt động hiệu quả, có thể cạnh tranh với các doanh nghiệp hiện có trong ngành và tạo được nhiều việc làm. Vì vậy, Nhà nước cần có các chính sách phá vỡ rào cản gia nhập và rút lui khỏi thị trường để giúp tăng trưởng năng suất gộp của ngành.

Ngược lại, duy nhất thành phần tương tác làm giảm năng suất gộp trong ngành công nghiệp CBCT Việt Nam, với tỷ lệ là -2,77%/năm trong giai đoạn 2015-2020. Hơn nữa, thành phần này ở tất cả các năm đều nhận giá trị âm, tức là làm giảm giá trị của năng suất gộp. Đây là thành phần chỉ ra những thay đổi trong năng suất giữa các doanh nghiệp tương quan như thế nào với những thay đổi trong quá trình tái phân bổ lao động. Giá trị âm hàm ý rằng quy mô lao động đang lớn hơn so với tăng trưởng về năng suất hay tình trạng dư thừa lao động đang diễn ra trong ngành. Do vậy, quá trình tái phân bổ lao động trong ngành đang đi theo hướng tinh gọn bộ máy tổ chức hoạt động của các doanh nghiệp nhằm tăng hiệu quả hoạt động.

Bảng 3. Đóng góp của các thành phần vào tăng trưởng năng suất gộp

Năm	Nội dung	Tỷ trọng so với tổng thay đổi giai đoạn 2016-2020				
		Tổng thay đổi (1)=(2)+(3)+(4)+(5)	Cải thiện nội bộ (2)	Tái phân bổ (3)	Thành phần tương tác (4)	Gia nhập ròng (5)
Loại hình doanh nghiệp						
Trung bình giai đoạn 2015 – 2019	doanh nghiệp tư nhân	2,268%	1,419%	0,508%	-2,110%	2,451%
	doanh nghiệp FDI	3,128%	3,159%	1,747%	-1,175%	-0,602%
	doanh nghiệp nhà nước	0,083%	-0,014%	0,038%	-0,055%	0,114%
2020	doanh nghiệp tư nhân	-3,186%	-0,159%	-1,268%	-0,307%	-1,452%
	doanh nghiệp FDI	-0,720%	0,178%	-4,104%	-0,162%	3,368%
	doanh nghiệp nhà nước	0,031%	0,007%	-0,021%	0,002%	0,042%
Trình độ công nghệ của doanh nghiệp						
Trung bình giai đoạn 2015 – 2019	Công nghệ cao	3,887%	1,170%	0,944%	-0,199%	1,972%
	Công nghệ trung bình	2,986%	1,507%	0,611%	-0,799%	1,667%
	Công nghệ thấp	-1,393%	1,887%	0,737%	-2,341%	-1,676%
2020	Công nghệ cao	-2,545%	- 0,451%	-2,303%	0,148%	0,061%
	Công nghệ trung bình	-3,541%	-0,274%	-1,700%	-0,049%	-1,517%
	Công nghệ thấp	2,210%	0,751%	-1,390%	-0,566%	3,414%

Nguồn: Nhóm tác giả tính toán từ số liệu điều tra doanh nghiệp hàng năm của Tổng cục Thống kê

Nhìn chung, xu hướng đóng góp vào năng suất gộp của 5 thành phần dù là doanh nghiệp FDI, doanh nghiệp tư nhân hay nhà nước đều giống với xu hướng chung của toàn ngành. Hơn nữa, số liệu cho thấy vai trò của doanh nghiệp FDI tới tăng trưởng năng suất khi cả cải thiện nội bộ, tái phân bổ đều có tỷ lệ đóng góp nhiều nhất (tương ứng là 3,159%/năm và 1,747%/năm trong giai đoạn 2015-2019). Ngoài ra, quá trình tái phân bổ của các doanh nghiệp FDI có tỷ lệ đóng góp cao gấp 3,5 lần so với các doanh nghiệp tư nhân. Như phân tích thực trạng tạo việc làm và phá hủy việc làm cho thấy lượng lao động hấp thụ vào doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp nhà nước chiếm tỷ lệ cao hơn so với doanh nghiệp FDI nhưng khả năng đóng góp của các doanh nghiệp FDI lại lớn hơn. Điều này cho thấy các doanh nghiệp FDI vẫn đang sử dụng lao động hiệu quả hơn hai loại hình còn lại, số lượng lao động ít hơn nhưng NSLĐ cao hơn, do đó cải thiện được năng suất gộp nhiều hơn. Ngoài ra, doanh nghiệp FDI thường có xu hướng mở rộng quy mô nhanh chóng khi thị trường thuận lợi và co hẹp linh hoạt khi điều kiện thay đổi, dẫn đến tái cấu trúc lao động hiệu quả hơn.

Đánh giá theo trình độ công nghệ, có thể thấy nhóm ngành công nghệ cao đóng góp nhiều nhất vào tăng trưởng năng suất gộp của ngành (tỷ lệ là 3,887%/ năm giai đoạn 2015-2019). Trong đó, tỷ lệ đóng góp của cải thiện nội bộ, tái phân bổ và gia nhập ròng dao động trong khoảng 1- 2%; và thành phần tương tác của nhóm công nghệ cao cũng làm giảm năng suất gộp ít nhất (-0,119%/năm). Tiếp sau đó là sự đóng góp của nhóm ngành công nghệ cao với tỷ lệ là 2,986%/năm; ngược lại nhóm ngành công nghệ thấp lại làm giảm năng suất gộp của ngành (-1,393%/năm giai đoạn 2015-2019). Thực trạng này là do nhóm ngành sử dụng công nghệ cao với năng lực phát triển nội tại, quá trình cải tiến đổi mới công nghệ được thực hiện thường xuyên đã giúp nâng cao đáng kể năng suất của các doanh nghiệp trong ngành. Trong khi, nhóm ngành sử dụng công nghệ thấp, lực lượng lao động lớn nhưng không có trình độ kỹ năng nên hoạt động kém hiệu quả. Kết quả là các doanh nghiệp nhóm ngành này đang trở nên thu hẹp rất mạnh về quy mô. Hoạt động sản xuất nhỏ lẻ, manh mún trong ngành công nghiệp chế biến vẫn ở mức cao.

Trong số liệu nghiên cứu, có duy nhất một năm trải qua dịch bệnh (2019-2020) đã làm cho các thành phần đóng góp cho năng suất gộp theo hướng giảm giá trị rất lớn, hầu hết các thành phần đều nhận giá trị âm khi xét theo trình độ công nghệ hay loại hình doanh nghiệp. Một điểm đáng lưu ý là, hiệu quả đóng góp của gia nhập ròng trong nhóm các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp nhà nước làm tăng năng suất ngành. Hơn nữa, số liệu cũng cho thấy FDI đầu tư khá lớn cho ngành dệt may ở Việt Nam. Ngành này trong đợt dịch Covid-19 là ngành có doanh thu rất lớn không chỉ trong nước mà còn mang lại giá trị xuất khẩu cao. Vì vậy, trong năm 2020, thành phần gia nhập ròng lại có đóng góp dương cho năng suất ngành.

Từ kết quả nghiên cứu này cho thấy, để nâng cao vai trò của quá trình tái phân bổ lao động tới tăng trưởng năng suất, Chính phủ cần có những chính sách phát huy năng lực thị trường, tức là phá vỡ rào cản gia nhập và rút lui khỏi thị trường của các doanh nghiệp. Hơn nữa, nghiên cứu chỉ ra vai trò đóng góp của nhóm ngành công nghệ cao nhưng cũng thường bị chi phối bởi các doanh nghiệp FDI, do đó không phản ánh đầy đủ năng lực công nghệ nội sinh của Việt Nam. Điều này cho thấy cần có chính sách phát triển doanh nghiệp công nghệ cao nội địa, nhằm thúc đẩy hiệu ứng lan tỏa công nghệ và nâng cao năng suất bền vững.

Tuy nhiên, nền kinh tế vừa trải qua dịch bệnh Covid – yếu tố đẩy nhanh ứng dụng chuyển đổi số vào nền kinh tế, do đó cần có những nghiên cứu tiếp để đánh giá lại vai trò đóng góp của tái phân bổ lao động tới năng suất gộp trong bối cảnh mới.

Tài liệu tham khảo

- Asturias, J., Hur, S., Kehoe, T.J., & Ruhl, K.J. (2021). *Firm entry and exit and aggregate growth* (NBER Working Paper No. w23202). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w23202>.
- Aw, B.Y., Chen, X., & Roberts, M.J. (1997). Firm-level evidence on productivity differentials, turnover, and exports in Taiwanese manufacturing. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, (6235). <https://doi.org/10.3386/w6235>.

-
- Baldwin, J.R., & Sabourin, D. (2001). *Firm performance in the Canadian food processing sector: The interaction between technology use and human capital*. Statistics Canada.
- Bojnec, Š., & Konings, J. (1998). Job creation, job destruction and labour demand in Slovenia. *Comparative Economic Studies*, 41(2–3), 69–89. <https://doi.org/10.1057/ces.1999.10>.
- Collard-Wexler, A., & De Loecker, J. (2013). Reallocation and technology: Evidence from the U.S. steel industry. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2232872>.
- Davis, S.J., & Haltiwanger, J.C. (1992). Gross job creation, gross job destruction, and employment reallocation. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(3), 819–863. <https://doi.org/10.2307/2118365>.
- Foster, L., Haltiwanger, J.C., & Krizan, C.J. (2001). Aggregate productivity growth: Lessons from microeconomic evidence. In C. R. Hulten, E. R. Dean, & M. J. Harper (Eds.), *New developments in productivity analysis* (303–372). University of Chicago Press. <http://www.nber.org/chapters/c10129>.
- Guy, F., & Baldwin, R.E. (2009). *Globalization and industrial restructuring in a panel of OECD countries*. OECD Publishing.
- Hoa, H.Q., Hung, N.V., Lan, M.P., Thanh, T.T., Phuong, L.T., & Hieu, T.N. (2022). Factors affecting the efficiency of labor reallocation in Vietnam's manufacturing sector: Spatial econometric model approach. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 26(2), 1–11. <https://www.researchgate.net/publication/362456976>.
- Jones, P., Lartey, E.K.K., Mengistae, T., & Zeufack, A. (2019). *Sources of manufacturing productivity growth in Africa*. World Bank. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-8988>.
- Lan, M. P., & Minh, K. N. (2018). Reallocation and technology diffusion, competition: Expanding Olley-Pakes static and dynamic productivity decomposition. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/352175020>.
- Loecker, J. D., & Konings, J. (2006). Job reallocation and productivity growth in a post-socialist economy: Evidence from Slovenian manufacturing. *European Journal of Political Economy*, 22(2), 388–408. <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2005.10.002>.
- Melitz, M. J. (2003). The impact of trade on intra-industry reallocations and aggregate industry productivity. *Econometrica*, 71(6), 1695–1725. <https://doi.org/10.1111/1468-0262.00467>.
- Melitz, M.J., & Polanec, S. (2015). Dynamic Olley-Pakes productivity decomposition with entry and exit. *The RAND Journal of Economics*, 46(2), 362–375. <https://doi.org/10.1111/1756-2171.12088>.
- Nishida, M., Petrin, A., & White, T.K. (2013). Are we undercounting reallocation's contribution to growth? *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2373564>.
- Olley, G.S., & Pakes, A. (1996). The dynamics of productivity in the telecommunications equipment industry. *Econometrica*, 64(6), 1263–1297. <https://doi.org/10.2307/2171831>.
- Wooldridge, J.M. (2009). *Introductory econometrics: A modern approach* (4th ed.). South-Western Cengage Learning.

***Tác giả liên lạc: Vũ Thành Hưởng - Email: huongvt@neu.edu.vn**