

# Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tạo việc làm của các doanh nghiệp tại các tỉnh vùng Tây Bắc

NGÔ THỊ THANH TÚ\*

## Tóm tắt

Bài viết nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tạo việc làm của các doanh nghiệp tại các tỉnh vùng Tây Bắc. Kết quả nghiên cứu cho thấy, tăng trưởng của giá trị gia tăng và vốn đầu tư luôn là động lực và là kênh quan trọng tạo ra các vị trí việc làm cho người lao động đối với khu vực doanh nghiệp ở các tỉnh vùng Tây Bắc. Bên cạnh đó, nhân tố tiền lương ảnh hưởng đến cầu lao động theo đúng quy luật thị trường, đó là tăng lương thì nhu cầu lao động giảm. Ngoài ra, nghiên cứu cũng chỉ ra, có sự ảnh hưởng ngược chiều của việc doanh nghiệp nằm trong khu công nghiệp hoặc khu chế xuất có nhu cầu việc làm khác so với những doanh nghiệp không nằm trong khu công nghiệp hoặc khu chế xuất.

**Từ khóa:** việc làm, lao động, doanh nghiệp, tạo việc làm, vùng Tây Bắc

## Summary

This paper examines factors affecting the employability of enterprises in the Northwestern provinces. The results indicate that the growth of value added and investment capital is always a driving force and an important channel to create jobs for employees in the aforementioned enterprises. Besides, the wage factor impacts labor demand in accordance with market rule "the higher salary, the less demand for labor". In addition, there is a difference in employment inside enterprises in industrial zones or export processing zones and those outside the industrial parks or export processing zones.

**Keywords:** employment, labor, enterprises, job creation, the Northwest region

## GIỚI THIỆU

Tây Bắc là một vùng có điều kiện tự nhiên khó khăn, khắc nghiệt và nguy cơ sự cố môi trường cao, nhưng đây lại là một trong những vùng có địa chính trị quan trọng của đất nước. Với diện tích bằng 1/3 của cả nước và dân số trên 10 triệu người gồm nhiều dân tộc khác nhau, đây cũng là Vùng có tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ở mức cao so với các vùng khác. Trong thời gian gần đây, chất lượng nguồn lao động của vùng Tây Bắc đang dần được nâng cao, số lượng việc làm được tạo ra đang có xu hướng tăng, với mức thu nhập ngày càng được cải thiện. Tuy nhiên, chất lượng việc làm của vùng Tây Bắc còn nhiều hạn chế, như: tỷ trọng lao động làm công hưởng lương có xu hướng tăng, nhưng thị trường lao động còn khá lạc hậu; tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức còn cao... Do

đó, bài viết nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tạo việc làm của các doanh nghiệp tại các tỉnh vùng Tây Bắc, từ đó, đề xuất các khuyến nghị về chính sách trong thời gian tới.

## CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

### Cơ sở lý thuyết

Krauss (2015) nghiên cứu về tạo việc làm và tiêu hủy việc làm tại khu vực Đông Á - Thái Bình Dương cho thấy, các doanh nghiệp có quy mô nhỏ (số lượng lao động ít), thì tạo việc làm nhiều hơn những doanh nghiệp có quy mô lớn.

Tương tự, nghiên cứu của Agiomirgianakis và cộng sự (2006) về các nhân tố tác động đến tăng trưởng việc làm và khả năng sinh lợi trong các doanh nghiệp sản xuất tại Hy Lạp cũng cho thấy, số lượng lao động trong doanh nghiệp cũng có ảnh hưởng tiêu cực đến tăng trưởng việc làm của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, Vlachevi và Notta (2008) khi nghiên cứu về các nhân tố tác động đến sự tăng trưởng của các công ty tại Hy Lạp lại cho thấy, quy mô doanh nghiệp

\*ThS., Trường Đại học Hùng Vương

Ngày nhận bài: 02/6/2020; Ngày phản biện: 20/6/2020; Ngày duyệt đăng: 25/6/2020

**BẢNG 1: TÓM TẮT CÁC BIẾN TRONG MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU**

TT	Tên biến	Kỳ vọng ảnh hưởng
1	LnVA	+
2	Lnverlabor	-
3	Lncapital	+
4	Pci	-
5	co_khcn	+
6	co_xk	+
7	size	+

Nguồn: Nghiên cứu của tác giả

có tác động tích cực và đáng kể đến tỷ lệ tăng trưởng lao động trong doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, một số nghiên cứu của Glancey (1998), Davidsson và cộng sự (2002) chứng minh rằng, độ tuổi có mối liên hệ nghịch biến giữa tuổi của doanh nghiệp và tăng trưởng lao động, cụ thể là: các doanh nghiệp hoạt động lâu năm sẽ tăng trưởng lao động chậm hơn các doanh nghiệp mới thành lập.

Tăng trưởng lao động được kỳ vọng sẽ giảm dần theo tuổi của doanh nghiệp, Oliviera, Fortunato (2006) đã hỗ trợ cho quan điểm này với cách giải thích, các doanh nghiệp lớn tuổi đã có một vị trí an toàn trên thị trường, mà họ cạnh tranh và đã trải qua quy mô hiệu quả tối ưu theo sản lượng.

Krauss (2015) còn chỉ ra rằng, có mối liên hệ nghịch biến giữa tiền lương và tăng trưởng lao động trong doanh nghiệp. Đồng thời, khi doanh nghiệp có tham gia hoạt động xuất khẩu hàng hoá, thì doanh nghiệp sẽ sản xuất nhiều hơn để tham gia vào quá trình sản xuất.

Nghiên cứu của Masso và cộng sự (2005) cho thấy, năng suất của người lao động đồng biến với tăng trưởng lao động trong doanh nghiệp. Điều đó có nghĩa là khi năng suất lao động tăng, doanh nghiệp có xu hướng tuyển thêm lao động do sản phẩm biên và giá trị sản phẩm biên tăng.

Còn nghiên cứu của Acquisti và Lehman (2000) cho thấy, các doanh nghiệp tư nhân tạo ra việc làm vượt trội so với các doanh nghiệp nhà nước cùng quy mô.

#### Mô hình nghiên cứu

Trên cơ sở lược khảo các công trình nghiên cứu trước đây, mô hình nghiên cứu có dạng như sau:  $Y_j = F$  (quy mô của doanh nghiệp, tuổi của doanh nghiệp, thu nhập của người lao động, năng suất của người lao động, mức độ thâm dụng vốn, có tham gia hoạt động xuất khẩu, hình thức sở hữu vốn, vị trí địa lý).

Từ đó, mô hình định lượng để ước lượng cầu khu năng tạo việc làm, như sau:

$$\ln L_j = \beta_0 + \beta_1 \ln VA_j + \beta_2 \text{Lncapital}_j + \beta_3 \text{Lnverlabor}_j + \beta_4 \text{pci}_j + \beta_5 \text{co\_khcn}_j + \beta_6 \text{co\_xk}_j + e_j (*)$$

Trong đó:  $i$  là chỉ số thể hiện doanh nghiệp thứ  $i$ ; LnVA là tăng trưởng giá trị gia tăng; Lncapital là tăng trưởng vốn; Lnverlabor là tăng trưởng tiền lương; Pci là chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh; co\_khcn là doanh nghiệp có đất trong khu công nghiệp; co\_xk là doanh nghiệp có xuất khẩu;  $e_j$  là phần dư.

Các tham số  $\beta_j$  ( $j=0,10$ ) được xác định bằng cách ước lượng mô hình trên theo phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS), kết quả ước lượng sẽ thu được các giá trị  $\beta_j$

( $j=0,10$ ). Như vậy, các tham số  $\beta_j$  sẽ phản ánh mối quan hệ giữa các biến độc lập, như: tăng trưởng giá trị gia tăng, vốn, tiền lương bình quân... với biến phụ thuộc là số lao động trong doanh nghiệp.

Mức ảnh hưởng của một biến độc lập (X) nào đó đến biến phụ thuộc LnL được xác định là đạo hàm riêng của (\*) theo biến X, như sau:

$$\frac{\partial \ln L}{\partial X} = \beta$$

Như vậy, hệ số của biến độc lập ( $\beta$ ) phản ánh xu hướng và mức độ ảnh hưởng của biến độc lập đến biến phụ thuộc, cụ thể là ảnh hưởng của biến tăng trưởng VA, vốn, tiền lương... đến khả năng tạo việc làm trong doanh nghiệp như thế nào.

Với các biến được xác định như trên, thì kỳ vọng ảnh hưởng của các biến đến cầu lao động như Bảng 1.

#### Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng bộ dữ liệu kết quả điều tra doanh nghiệp giai đoạn 2011-2016 của Tổng cục Thống kê. Đây là cuộc khảo sát do Tổng cục Thống kê thực hiện một năm 1 lần, điều tra các doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn cả nước. Tuy nhiên, bài viết chỉ nghiên cứu trong phạm vi 12 tỉnh thuộc vùng Tây Bắc. Các chỉ số có thể dùng để ước lượng, phân tích tác động trong nghiên cứu từ bộ số liệu điều tra doanh nghiệp, gồm: số lượng việc làm chung, số lượng việc làm theo ngành, số lượng việc làm trong lĩnh vực sản xuất, việc làm trong khu vực phi nông nghiệp, tiền lương bình quân chung, tiền lương bình quân theo ngành, loại hình doanh nghiệp... Số liệu điều tra được phân tổ và xử lý trên máy tính bằng Excel, Stata (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

#### KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả ước lượng mô hình bằng phương pháp hồi quy có trọng số WLS (Weighted Least Squares - WLS), khắc phục phương sai sai số thay đổi trong mô hình OLS, mô hình có ý nghĩa thống kê. Mô tả thống kê cơ bản đối với các biến như Bảng 2.

Phân tích mô hình hồi quy, xét chỉ tiêu R-Squared, đây chính mức độ giải thích biến phụ thuộc được giải thích bởi các biến độc lập là 73,5%. Kết quả ước lượng Bảng 3 cho thấy, hầu hết các hệ số ước lượng được đều khác 0 ở mức  $\alpha = 5\%$ , dấu của các hệ số ước lượng được phù hợp với lý thuyết kinh tế.

Sau đó, tác giả đã thực hiện một số kiểm định về đa cộng tuyến, dạng hàm và phương sai sai số thay đổi. Theo đó, khi so sánh giá trị VIF với 10, thì thấy các biến đưa vào mô hình đều có giá trị < 10, do đó, mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến. Các kiểm định dạng hàm và phương sai sai số thay đổi đều có P-value < 5%, tức là các biến không đồng thời bằng không và mô hình không có hiện tượng phương sai phần dư thay đổi.

Từ kết quả nghiên cứu trên cho thấy:

(i) Tăng trưởng của giá trị gia tăng và vốn đầu tư luôn là động lực và là kênh quan trọng tạo ra các vị trí việc làm cho người lao động đối với khu vực doanh nghiệp ở các tỉnh vùng Tây Bắc. Hệ số của tăng trưởng và vốn đầu tư mang dấu dương (+) cho biết, tăng trưởng thu động lực thúc đẩy nhu cầu về sản phẩm tăng, đầu tư mở rộng sản xuất sẽ thúc đẩy nhu cầu lao động trong các doanh nghiệp. Cụ thể, nếu tăng trưởng tăng thêm 1%, các nhân tố khác trong mô hình không đổi, thì khả năng tạo việc làm của khu vực doanh nghiệp tăng 0.03%. Hệ số co giãn nhu cầu lao động theo vốn đầu tư cao hơn so với hệ số co giãn của nhu cầu lao động theo tăng trưởng, cứ 1% tăng thêm của vốn đầu tư, trong khi các nhân tố khác không đổi, thì việc làm tăng thêm 0.07%. Như vậy, nếu doanh nghiệp mở rộng đầu tư sản xuất, thì nhu cầu về lao động sẽ tăng cao hơn so với doanh nghiệp có sự gia tăng về giá trị gia tăng.

Khi xem xét tác động theo loại hình doanh nghiệp cho thấy, có sự khác biệt rõ nét về tác động của tăng trưởng tới nhu cầu lao động ở khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước. Tăng trưởng giá trị gia tăng sẽ kéo theo tăng nhu cầu lao động ở khu vực ngoài nhà nước (hệ số 0.003). Đầu tư mở rộng sản xuất giúp tăng cầu lao động ở tất cả các khu vực, nhưng tăng mạnh nhất ở khu vực FDI, tiếp đó là khu vực nhà nước và khu vực ngoài nhà nước chỉ có sự gia tăng rất yếu.

(ii) Nhân tố tiền lương trong mô hình ảnh hưởng đến cầu lao động theo đúng quy luật thị trường, tăng lương thì nhu cầu lao động giảm, tiền lương tăng 1%, cầu lao động giảm 0.22%. Kết quả này phù hợp với rất nhiều nghiên cứu trước đó. Bên cạnh đó, tiền lương tác động làm giảm cầu lao động ở khu vực ngoài nhà nước và FDI (hệ số lần lượt là -0.24 và -0.56), nhưng tác động khá yếu tới việc giảm lao động trong khu vực nhà nước (hệ số -0.018).

BẢNG 2: MÔ TẢ THỐNG KÊ CƠ BẢN ĐỐI VỚI CÁC BIẾN

Tên biến	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Mô tả
LnL	2.371	1.258	Tăng trưởng lao động trong doanh nghiệp
LnVA	6.379	2.337	Tăng trưởng giá trị gia tăng trong doanh nghiệp
Lnaverlabor	3.516	0.952	Tăng trưởng tiền lương trong doanh nghiệp
Lncapital	7.58	1.975	Tăng trưởng vốn đầu tư
pci	56.152	4.078	Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh
co_khuvcn	1.955	0.208	1 nếu doanh nghiệp trong khu công nghiệp
co_xk	1.951	0.216	1 nếu doanh nghiệp có tham gia hoạt động xuất khẩu
size	1.498	0.648	Quy mô doanh nghiệp

BẢNG 3: KẾT QUẢ ƯỚC LƯỢNG ẢNH HƯỞNG CỦA MỘT SỐ NHÂN TỐ TỚI CẦU LAO ĐỘNG THEO HÌNH THỨC SỞ HỮU

Biến	Chung	Nhà nước	Ngoài nhà nước	FDI
	LnL	LnL	LnL	LnL
LnVA	0.123***	0.0856***	0.130***	0.183***
	-0.00248	-0.00562	-0.00275	-0.0338
Lnaverlabor	-0.0811***	-0.0391***	-0.0888***	-0.280***
	-0.00538	-0.0116	-0.00632	-0.0715
Lncapital	0.0723***	0.116***	0.0654***	0.03
	-0.00264	-0.00664	-0.00288	-0.0326
pci	0.00308***	0.0149***	0.00477***	-0.0259
	-0.00113	-0.00298	-0.00123	-0.0161
co_khuvcn	-0.106***	0.0108	-0.0530*	-0.0124
	-0.0263	-0.0799	-0.0317	-0.088
co_xk	-0.0746***	-0.289***	0.00417	-0.381***
	-0.0191	-0.0669	-0.0212	-0.108
size	1.197***	1.073***	1.207***	1.146***
	-0.00768	-0.0178	-0.0086	-0.0633
Hằng số	-0.210***	-0.549**	-0.443***	2.772***
	-0.0907	-0.263	-0.106	-0.957
Quan sát	19.115	2.925	1.5944	246
R-squared	0.788	0.832	0.771	0.866

Sai số chuẩn  
\*\*\* p < 0.01, \*\* p < 0.05, \* p < 0.1

\*Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu từ Điều tra doanh nghiệp và Tăng tốc Thống kê

(iii) Về vị trí của doanh nghiệp ở các tỉnh vùng Tây Bắc, nghiên cứu cho thấy, có sự ảnh hưởng ngược chiều của việc doanh nghiệp nằm trong khu công nghiệp hoặc khu chế xuất có nhu cầu việc làm khác so với những doanh nghiệp không nằm trong khu công nghiệp hoặc khu chế xuất (trong điều kiện các nhân tố khác không đổi). Theo đó, các doanh nghiệp hoạt động trong khu công nghiệp sẽ có nhu cầu về lao động thấp hơn các doanh nghiệp hoạt động ngoài khu công nghiệp. Tuy nhiên, kết quả chưa cho thấy, ảnh hưởng của vị trí của doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp FDI đối với nhu cầu về lao động của các doanh nghiệp này, trong khi đối với doanh nghiệp ngoài nhà nước, thì các doanh nghiệp nằm bên ngoài khu công nghiệp sẽ có nhu cầu về lao động cao hơn các doanh nghiệp ngoài nhà nước nằm trong khu công nghiệp.

(iv) Ngoài ra, khi đưa thêm biến chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) của các tỉnh vùng Tây Bắc vào mô hình nghiên cứu cho thấy, chỉ số này có tác động tích cực đối với nhu cầu lao động của các doanh nghiệp thuộc khu vực FDI, trong khi chưa cho thấy, có ý nghĩa

đối với sự gia tăng nhu cầu lao động khu vực doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp ngoài nhà nước.

## KẾT LUẬN VÀ MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

### Kết luận

Về quy mô doanh nghiệp, các doanh nghiệp vùng Tây Bắc đa phần là doanh nghiệp nhỏ và vừa, giữ vị trí quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội của vùng. Tuy nhiên, những doanh nghiệp này lại có công nghệ, thiết bị cũ, lạc hậu, sản phẩm làm ra chưa đủ sức cạnh tranh trên thị trường, không đủ vốn đầu tư đổi mới công nghệ; không có khả năng tham gia sản xuất, kinh doanh ở những ngành nghề đòi hỏi vốn lớn và công nghệ cao.

Phần lớn các doanh nghiệp đang hoạt động tại vùng Tây Bắc là doanh nghiệp ngoài nhà nước (chiếm trên 80%) đây cũng là khu vực giải quyết nhiều lao động và đặc biệt là lao động không có kỹ năng trong thị trường. Tuy nhiên, khu vực này lại đang hoạt động kinh doanh kém hiệu quả.

Tăng trưởng giá trị gia tăng và vốn đầu tư luôn là động lực và là kén quan trọng tạo ra các vị trí việc làm.

Ngoài ra, có sự khác biệt về cấu trúc lao động theo loại hình doanh nghiệp, nhân tố tăng trưởng và nhân tố tiền lương dường như tác động không mạnh đến khả năng giảm cấu trúc lao động.

### Một số khuyến nghị

Nhằm thúc đẩy quá trình phát triển của doanh nghiệp tại các địa phương ở khu vực Tây Bắc để tạo việc làm cho lao động ở khu vực này, theo tác giả, trong thời gian tới, cần thực hiện một số giải pháp sau:

*Thứ nhất*, tiếp tục cải thiện môi trường kinh doanh trong nước, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp phát triển, mở rộng đầu tư sản xuất đem lại hiệu quả cho

doanh nghiệp và giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động.

*Thứ hai*, tiếp tục thúc đẩy tái cơ cấu nền kinh tế, trong đó, tiếp tục tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước. Mặc dù doanh nghiệp nhà nước có lượng vốn nhiều, nhưng chưa phát huy hiệu quả và giải quyết việc làm trong khu vực này còn hạn chế. Việc chuyển đổi các doanh nghiệp nhà nước sang công ty cổ phần... sẽ tăng khả năng cạnh tranh và sử dụng nguồn lực có hiệu quả, thúc đẩy tăng trưởng và tạo việc làm trong xã hội.

*Thứ ba*, tiếp tục tạo cơ chế thu hút vốn đầu tư nước ngoài để tận dụng nguồn vốn từ bên ngoài đầu tư trong nước; mở rộng sản xuất, tạo công ăn việc làm cho người lao động, đặc biệt là trong bối cảnh tỷ lệ lực lượng lao động qua đào tạo và tỷ lệ lao động hưởng lương ở vùng Tây Bắc còn thấp.

*Thứ tư*, hội nhập mở cửa sẽ thúc đẩy giúp các doanh nghiệp mở rộng thị trường, từ đó, có thể mở rộng quy mô sản xuất hoặc chuyển đổi từ hình thức sản xuất theo chiều rộng sang sản xuất với trang thiết bị, máy móc hiện đại đem lại hiệu quả cao hơn và sẽ tác động đến cơ cấu lao động trên thị trường.

*Thứ năm*, có cơ chế khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư khoa học và công nghệ nghiên cứu và phát triển để tăng sức cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường. Tạo ra sự ổn định và tác động lan tỏa trong nền kinh tế, từ đó tạo việc làm và nâng cao thu nhập cho người lao động. □

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tổng cục Thống kê (2011-2016). *Báo cáo Điều tra doanh nghiệp các năm 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016*. Nxb Thống kê, Hà Nội
2. Acquisti, A., and Lehmann, H. (2000). *Job Creation and Job Destruction in Russia: Some Preliminary Evidence from Enterprise-level Data*. Trinity Economic Technical Paper, (1/00)
3. Agiomirgianakis, George, Fotini Voulgaris and Theodore Papadogonas (2006). Financial factors affecting profitability and employment growth: the case of Greek manufacturing. *International Journal of Financial Services Management*, 1(2-3), 232-242
4. Davidson, C. and Matusz, S. J. (2002). *Globalisation, Employment and Income: Analysing the Adjustment Process*. In Trade, Investment, Migration and Labour Market Adjustment, 66-92
5. Keith Glancey (1998). Determinants of growth and profitability in small entrepreneurial firms. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 4(1)
6. Krauss, George (2015). *Steels: processing, structure, and performance*. Asm International
7. Masso, Jaan, Anne Reino, and Urmas Varblane (2010). *Foreign direct investment and innovation in Central and Eastern Europe: Evidence from Estonia*. The University of Tartu Faculty of Economics and Business Administration Working Paper, 67-2010
8. Oliveira, B., và Fortunato, A. (2006). Firm growth and liquidity constraints: A dynamic analysis. *Small Business Economics*, 27(2-3), 139-156
9. Vlachvei, A., và Notta, O. (2008). *Firm growth, size and age in Greek firms*. In Proceedings of International Conference on Applied Economics, 915-921