

# Nhân lực của doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0

Nguyễn Đức Chiên<sup>1</sup>, Nguyễn Thị Thu Hương<sup>2</sup>  
Lương Ngọc Thúy<sup>3</sup>, Nguyễn Thị Thùy Linh<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Viện Xã hội học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.  
Email: xhhchien@yahoo.com

Nhận ngày 5 tháng 8 năm 2019. Chấp nhận đăng ngày 29 tháng 11 năm 2019.

**Tóm tắt:** Doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) được xem là hạt nhân quan trọng của quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế, công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Ở Việt Nam, DNNVV chiếm tỷ lệ rất lớn và không ngừng gia tăng ở các địa phương. Sự phát triển loại hình doanh nghiệp này đóng góp quan trọng vào tổng thu nhập quốc dân, tăng trưởng nền kinh tế, và giải quyết nhiều vấn đề xã hội. Tuy nhiên, sự phát triển và mức độ biến động của loại hình doanh nghiệp đặt ra thách thức với lực lượng lao động của nhóm doanh nghiệp này trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (cách mạng công nghiệp 4.0).

**Từ khóa:** Doanh nghiệp nhỏ và vừa, nhân lực, phát triển.

**Phân loại ngành:** Xã hội học

**Abstract:** Small and medium-sized enterprises (SMEs) are considered an important nucleus of economic restructuring, industrialisation and modernisation. In Vietnam, SMEs account for a very large percentage, with their number constantly increasing in localities. The development of this type of enterprises makes an important contribution to the gross national income, economic growth, and handling of many social issues. However, the development and volatility of the type of enterprise are posing challenges to their labour force in the context of the Fourth Industrial Revolution (Industrial Revolution 4.0).

**Keywords:** Small and medium-sized enterprises, human resources, development.

**Subject classification:** Sociology

## 1. Đặt vấn đề

Lịch sử các quốc gia phát triển ở phương Tây (Anh, Pháp, Đức, Hoa Kỳ) và một số quốc gia và lãnh thổ ở Châu Á (Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan) phát triển đi trước trong những thập kỷ gần đây cho thấy, DNNVV được xem là hạt nhân quan trọng của quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế, công nghiệp hóa, hiện đại hóa, góp phần quan trọng vào sự thịnh vượng của quốc gia. Ở Việt Nam, Đảng và Nhà nước ta đang rất quan tâm đến sự phát triển của các loại hình doanh nghiệp, trong đó có DNNVV, xem đây là chủ thể xã hội quan trọng đối với sự phát triển đất nước. Trong những năm qua, DNNVV đóng góp quan trọng vào tổng thu nhập quốc dân, tạo công ăn việc làm cho lực lượng lao động, nâng cao thu nhập và cải thiện đời sống người dân, giải quyết các vấn đề xã hội đặt ra trong cuộc sống và góp phần đẩy nhanh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tuy nhiên, sự phát triển và mức độ biến động của loại hình doanh nghiệp này cũng đang gây quan ngại và đặt ra nhiều vấn đề nghiên cứu. Bài viết này phân tích những thách thức và các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng nhân lực của các DNNVV ở Việt Nam hiện nay.

## 2. Thách thức chất lượng nhân lực của doanh nghiệp nhỏ và vừa

### 2.1. Thách thức về thể chất/thể lực của lao động

Năm 2015, theo công bố của ba tổ chức: Liên Hợp Quốc, Ngân hàng Thế giới và Tổ

chức Y tế thế giới, Việt Nam đứng thứ 62/145 trong bảng xếp hạng sức khỏe các nước có trên 1 triệu dân [13]. Tại Hội thảo quốc tế về Dinh dưỡng người Việt cuối năm 2018, chiều cao của nam thanh niên Việt Nam chỉ đạt 164,4cm và của nữ thanh niên là 153,4cm, thấp hơn so với chuẩn của Tổ chức Y tế thế giới lần lượt là 13,1cm và 10,7cm. Tầm vóc, thể lực của người Việt Nam chậm cải thiện và thấp hơn so với trung bình của nhiều quốc gia trong khu vực [14]. Báo cáo của Bộ Y tế về phòng chống bệnh nghề nghiệp cho người lao động (NLĐ) cho thấy, hiện mỗi năm có khoảng 20% NLĐ có hợp đồng lao động (HĐLĐ) được khám sức khỏe định kỳ và khoảng 100.000 NLĐ được khám chuyên sâu phát hiện bệnh nghề nghiệp và trên 5.000 người trong số đó được phát hiện mắc bệnh nghề nghiệp. Như vậy, trung bình một năm có khoảng 2-3 triệu lượt NLĐ được khám sức khỏe định kỳ. Tuy tổng số NLĐ được khám sức khỏe định kỳ hàng năm trong giai đoạn 2011-2017 đã tăng 1,6 lần so với giai đoạn 2006-2010, nhưng con số này mới chiếm khoảng 20% NLĐ có HĐLĐ. Đặc biệt, việc khám sức khỏe định kỳ hiện nay mới chỉ dừng lại ở việc phân loại sức khỏe và phát hiện một số bệnh tật thông thường và cũng chỉ được thực hiện ở một số ít doanh nghiệp, chủ yếu là các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp lớn; chưa có cơ chế triển khai đối với nhóm lao động làm việc không có HĐLĐ. Số lao động được khám sức khỏe định kỳ trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa chiếm tỷ lệ rất thấp. Đối với các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, hầu như người lao động không được khám sức khỏe định kỳ. Trong khi đó, với hoạt động khám chuyên sâu phát hiện bệnh nghề nghiệp, trung bình mỗi năm có 100.000

NLĐ được khám, thì có trên 5.000 người trong số đó được phát hiện mắc bệnh nghề nghiệp [15].

## 2.2. Thách thức về trí lực/học vấn và trình độ chuyên môn của lao động

Theo Báo cáo kết quả điều tra DNNVV Việt Nam năm 2015 do Bộ Kế hoạch và Đầu tư tiến hành, phần lớn các DNNVV nói rằng họ gặp khó khăn trong tuyển dụng nhân sự do thiếu lao động có kỹ năng, trình độ đáp ứng yêu cầu. Như vậy, học vấn, trình độ chuyên môn của phần lớn lao động trong DNNVV ở Việt Nam vẫn còn ở mức thấp hoặc chưa đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp. Tỷ trọng doanh nghiệp thuê lao động nhưng thiếu kỹ năng theo yêu cầu chiếm khoảng 48% và chỉ 23% số doanh nghiệp tiến hành đào tạo cho lao động mới tuyển dụng. Vẫn còn 60% số doanh nghiệp có tuyển lao động chưa đáp ứng được kỹ năng yêu cầu nhưng không tiến hành đào tạo cho các lao động này. Mặc dù các doanh nghiệp có quy mô lớn hơn có xu hướng tuyển dụng lao động thiếu kỹ năng theo yêu cầu, nhưng họ cũng là nhóm doanh nghiệp có khả năng cao hơn trong việc cung cấp đào tạo đối với cả lao động mới tuyển dụng và lao động đang làm việc tại doanh nghiệp. Trình độ đào tạo phổ biến nhất là phổ thông trung học (PTTH) chiếm 26% lực lượng lao động, tiếp theo là trung học cơ sở (THCS) chiếm 19,2% và công nhân kỹ thuật không có chứng chỉ chiếm 14,8% lực lượng lao động. Các nhóm đào tạo khác là những lao động có trình độ cao. Gần 10% lực lượng lao động có trình độ cao nhất là cao đẳng hoặc cao đẳng nghề. Hơn nữa, trên 13% số lao động trong điều tra có bằng đại học.

Tình trạng thất nghiệp đối với nhóm có trình độ học vấn, chuyên môn cao vẫn tiếp diễn, cho dù những năm gần đây Việt Nam đã thực hiện nhiều chính sách đột phá phát triển kinh tế nhằm giảm thiểu tỷ lệ thất nghiệp trong lực lượng lao động, nhất là đối với nhóm lao động trẻ được đào tạo chuyên môn tay nghề. Theo Kết quả Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam quý I năm 2019 cho thấy, số người thất nghiệp trình độ cao đẳng là 65,1 nghìn người. Nhóm trình độ trung cấp là 52,7 nghìn người, nhóm trình độ đại học trở lên là 124,5 nghìn người, nhóm trình độ sơ cấp nghề là 18,1 nghìn người.

Rất nhiều doanh nghiệp phản ánh rằng, học sinh, sinh viên ra trường không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Năm 2012, Ngân hàng Thế giới công bố kết quả khảo sát về mức độ đáp ứng các kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp đại học so với yêu cầu của nhà tuyển dụng tại 7 quốc gia Đông Á, trong đó có Việt Nam: “Thái độ làm việc được đánh giá ở mức thiếu hụt nghiêm trọng; các kỹ năng tư duy sáng tạo, kỹ năng công nghệ thông tin, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng giải quyết vấn đề thiếu hụt lớn”. Báo cáo Phát triển Việt Nam 2014 viết: “Phần lớn người sử dụng lao động nói rằng tuyển dụng lao động là công việc khó khăn vì các ứng viên không có kỹ năng phù hợp “thiếu kỹ năng” hoặc vì sự khan hiếm NLĐ trong một số ngành nghề “thiếu hụt người lao động có tay nghề”. Khảo sát của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội năm 2013 cũng cho thấy, ý thức về chất lượng và đúng giờ/đáng tin cậy là những kỹ năng thiếu hụt lớn nhất, với khoảng 30%, trong nhóm lao động trực tiếp và quản đốc phân xưởng; những kỹ năng thiếu hụt tiếp theo là khả năng thích nghi với

những thay đổi, khả năng làm việc nhóm, khả năng nhận biết tiếp thu và ứng dụng công nghệ mới, kỹ năng máy tính cơ bản.

Kết quả điều tra mẫu DNNVV Việt Nam năm 2015 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, với mẫu tính toán là 1.342 người, khi xem xét sự khác nhau giữa lao động nữ và lao động nam, tỷ lệ lao động nam có bằng cấp từ tiểu học cho đến trung cấp đều cao hơn nữ giới, riêng nhóm trình độ cao đẳng, đại học thì hai nhóm tương đương nhau. Cụ thể, nhóm có bằng sơ cấp nghề là 199 (nam là 148 và nữ là 51), số lao động có bằng trung cấp là 94 (nữ là 27 và nam là 67), bằng cao đẳng, đại học 161 (nữ là 131 và nam là 130).

Lao động Việt Nam vẫn được đánh giá là thông minh, nhanh nhẹn, nhưng các dẫn chứng nêu trên cho thấy, những bất cập trong đào tạo và sử dụng lao động đã chỉ một phần rất lớn chuyên môn tay nghề của NLD trong DNVVN. Mặc dù số lao động có bằng cấp cao đẳng, đại học rất cao nhưng khi được tuyển dụng lại chưa đáp ứng yêu cầu công việc và buộc doanh nghiệp phải đào tạo lại.

### *2.3. Thách thức về tâm lực hay trách nhiệm và tuân thủ nội quy lao động*

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, doanh nghiệp có từ 10 lao động trở lên phải xây dựng và ban hành nội quy lao động. Nội quy lao động chủ yếu quy định các vấn đề liên quan đến thời gian làm việc, nghỉ ngơi; trật tự làm việc; an toàn lao động, vệ sinh lao động; việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động; các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của NLD và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất. Thực tiễn cho thấy

các DNNVV sử dụng dưới 10 NLD ở Việt Nam chiếm đa số. Tại các đơn vị này, vì không bắt buộc phải ban hành nội quy lao động, nên kỷ luật lao động hoàn toàn phụ thuộc vào ý chí chủ quan của người sử dụng lao động. Từ đó rất dễ xảy ra tình trạng người sử dụng lao động tự ý đặt ra những quy định rất khắt khe và lấy đó làm căn cứ để xử lý kỷ luật lao động đối với NLD một cách tùy tiện, vi phạm pháp luật lao động và ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD. Một số đơn vị chưa ban hành nội quy lao động hoặc đã ban hành nhưng nội dung nội quy lao động còn chưa đầy đủ hoặc không thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định. Số đơn vị này chủ yếu là các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ như hộ gia đình, hộ kinh doanh, một số ít là các doanh nghiệp tư nhân... Nguyên nhân chủ yếu của tình trạng này là do người sử dụng lao động chưa nhận thức được vị trí, ý nghĩa và tầm quan trọng của nội quy lao động và chưa lường hết những tác hại to lớn của việc không ban hành nội quy lao động.

Về phía NLD, theo khảo sát năm 2019 do Viện Xã hội học thực hiện [6] cho thấy đánh giá của chủ doanh nghiệp về NLD đang làm việc trong DNNVV có ý thức kỷ luật lao động kém, tinh thần hợp tác kém, thiếu tác phong công nghiệp, họ vẫn còn duy trì thói quen làm việc của bản thân, đôi khi có thể tự nghỉ ngơi hay hành động theo ý muốn chủ quan của mình, xin nghỉ làm dài ngày mỗi khi gia đình và cộng đồng có sự kiện hiếu hỷ và lễ hội. Có thể nói, lao động Việt Nam thường được đánh giá là chăm chỉ nhưng tinh thần, thái độ làm việc tùy tiện, thiếu sự hợp tác trong công việc và điều đó đã làm giảm chất lượng nhân lực.

### 3. Nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực của doanh nghiệp nhỏ và vừa

#### 3.1. Điều kiện, môi trường làm việc và phúc lợi xã hội của DNNVV

*Thứ nhất*, về trình độ, năng lực chuyên môn. Những bất cập về trình độ và chuyên môn nguồn lao động trong các DNNVV của Việt Nam đã được nhiều nghiên cứu trước đây chỉ ra. Theo kết quả khảo sát năm 2019 do Viện Xã hội học thực hiện [6] cho thấy, hầu hết lao động trong các DNNVV chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật. Điều này cũng làm giảm đi chất lượng công việc trong khu vực DNNVV. Do vậy, các DN này càng rơi vào vị thế bất lợi nhất là trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Theo Báo cáo năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) năm 2017 của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam cho thấy, chất lượng đào tạo lao động chỉ đạt 3,8 điểm trên thang điểm 6. Trong nghiên cứu của tác giả cho thấy, học vấn của lao động rất thấp, chủ yếu đạt học vấn THCS, THPT; về chuyên môn có rất ít lao động được qua các lớp học chính quy đào tạo chuyên môn, chủ yếu được học không chính thức qua truyền nghề từ doanh nghiệp. Điều này đã ảnh hưởng lớn không chỉ hoạt động sản xuất mà cả chiến lược phát triển, định hướng kinh doanh của các DN trong giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng như hiện nay.

*Thứ hai*, về công tác hoạch định phát triển nhân lực. Hiện nay, có rất ít DNNVV lập kế hoạch nhân lực trong dài hạn. Theo một số khảo sát độc lập, có đến 85% trong tổng số doanh nghiệp thực hiện dự báo nhu cầu dựa trên số lượng lao động cần thay

thế, chỉ có khoảng 15% là dựa vào sự thay đổi về khoa học, công nghệ, nhu cầu sản phẩm và dịch vụ, quy mô vốn... Thêm vào đó, việc xác định thừa hay thiếu lao động cũng chỉ do từng phòng ban xác định dựa vào khối lượng công việc hiện tại chứ không có sự tham gia của phòng nhân sự. Phòng nhân sự chỉ có chức năng nhận chỉ tiêu lao động và thực hiện việc tuyển dụng. Nhiều chủ DNNVV Việt Nam cũng xác định được nhu cầu về nguồn nhân lực trong ngắn hạn hoặc thậm chí chỉ căn cứ vào thời điểm hiện tại để ra quyết định. Chỉ những DN có quy mô từ 50-300 lao động là có quan tâm và đề ra chiến lược nguồn nhân lực, nhưng những chiến lược này còn rất sơ sài. Đối với công tác đánh giá tình hình thực hiện kế hoạch nguồn nhân lực và đưa ra dự kiến cho kế hoạch của năm tiếp theo, hiện nay, các nhà quản lý của Việt Nam nói chung và các DNNVV nói riêng vẫn chưa coi trọng quá trình này, vì vậy công tác này tại các DN còn rất đơn giản [7]. Bên cạnh đó, DNNVV không có chiến lược sử dụng lao động lâu dài nên doanh nghiệp thường không tổ chức tập huấn, đào tạo nâng cao chuyên môn cho lao động. Tình trạng người lao động “nhảy việc” diễn ra khá phổ biến trong các doanh nghiệp tại địa phương.

*Thứ ba*, về công tác tuyển dụng lao động của DNNVV. Nguồn tuyển dụng nội bộ là chủ yếu, do nguồn nhân lực tại các DNNVV thường có quy mô nhỏ nên ưu thế dành cho tuyển dụng nội bộ người thân quen. Việc tuyển dụng từ bên ngoài thông qua các tổ chức giới thiệu việc làm còn rất khiêm tốn. Nguồn từ cơ sở đào tạo và thông tin đại chúng là một phần đảm bảo cho các doanh nghiệp tuyển được đúng người đúng việc. Hình thức này chủ yếu áp dụng tại các

DN vừa có quy mô từ 50 lao động trở lên, trong đó có hình thức thông báo tuyển dụng qua Internet, báo chí. Theo thống kê thì có 25% DN thông báo tuyển dụng qua các phương tiện thông tin đại chúng (con số này là rất thấp so với các nước phát triển cũng như một số nước trong khu vực). Mỗi DN đều lựa chọn một cách thức tuyển dụng riêng nhưng hầu hết các DNNVV đều thực hiện các bước của quá trình tuyển chọn như: tiếp nhận hồ sơ và nghiên cứu; lựa chọn những ứng viên đạt yêu cầu đề phỏng vấn. Khi tiến hành phỏng vấn, các DN lập hội đồng phỏng vấn gồm giám đốc, trưởng phòng nhân sự và các nhân viên nhân sự tham gia phỏng vấn. Ứng viên vượt qua vòng phỏng vấn sẽ được nhận vào thử việc trong vòng 3-6 tháng, sau đó DN sẽ ký hợp đồng chính thức. Thực tế, nhiều DNNVV do trình độ nhận thức và quản lý còn chưa cao nên sau khi thực hiện quá trình tuyển dụng nhân sự, các DN này thường kết thúc quá trình tuyển dụng mà không cần biết hiệu quả của đợt tuyển dụng này là như thế nào, có đạt được mục tiêu của quá trình tuyển dụng không. Việc ký kết HĐLĐ, mặc dù NLD đã thấy được vai trò và thực sự quan tâm đến giao kết HĐLĐ nhưng tình trạng lao động chưa ký kết HĐLĐ là rất đông [3]. Thực tế nhiều DNNVV không theo luật định quy trình về tuyển dụng, chủ yếu tuyển dụng mang tính chất nội bộ do chủ doanh nghiệp quyết định, mỗi doanh nghiệp có cách thức tuyển dụng khác nhau. Điều này dẫn đến hạn chế sự phát triển thị trường tuyển dụng lao động ở DNNVV.

*Thứ tư*, về đào tạo, nâng cao kỹ năng, tay nghề cho người lao động. Về chương trình hỗ trợ đào tạo phát triển nhân lực cho các DNNVV, nhận thức được hạn chế trong

hoạt động phát triển nhân lực cho DNNVV, trong những năm qua, Nhà nước đã tăng cường các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho DNNVV. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cho DNNVV đã tạo được sự phát triển lớn về chiều rộng và từng bước hướng vào đào tạo có trọng tâm, trọng điểm và vào chất lượng đào tạo. Theo số liệu của Cục Phát triển doanh nghiệp, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, trong 3 năm 2014-2016, cho thấy năm 2014 có 189 khóa đào tạo với 7.636 học viên, và năm 2016 có 900 khóa đào tạo, với 35.838 học viên. Các khóa đào tạo này chủ yếu là lãnh đạo quản lý doanh nghiệp tham gia. Các DNNVV, đặc biệt là các DN siêu nhỏ, DN nhỏ hầu như không có đủ nguồn lực, năng lực để tổ chức đào tạo nghề hay phát triển nhân lực chất lượng cao về lâu dài. Thực tế, nhiều DNNVV không có chiến lược đào tạo và phát triển gắn liền với tầm nhìn và mục tiêu cụ thể của doanh nghiệp. Nhiều DN Việt Nam chỉ quan tâm đến việc đào tạo cho các cán bộ quản lý, chuyên gia cấp cao. Mặc dù phần lớn các chủ doanh nghiệp cho biết họ gặp khó khăn khi tuyển dụng các lao động có tay nghề, kỹ thuật, có kinh nghiệm và đặc biệt là các kỹ năng mềm như tin học, ngoại ngữ, thuyết trình, nhưng khi tuyển dụng lao động vào làm việc, công tác đào tạo chuyên viên kỹ thuật, công nhân lao động thì hình thức đào tạo chủ yếu là tự đào tạo hoặc NLD phải tự nâng cao tay nghề. Bên cạnh những nhược điểm trong quản trị DN nói trên thì rất nhiều các DNNVV hiện nay chưa xây dựng được một quy chế trả lương hoàn thiện cho người lao động. Hầu hết các DNNVV sử dụng hình thức đánh giá người lao động thông qua quá trình so sánh kết quả công việc sản phẩm người lao

động với kế hoạch đạt ra. Một số DNNVV chỉ mới thực hiện các chương trình đào tạo cho NLĐ, chưa chú ý tới công tác phát triển nguồn nhân lực. Thậm chí, có DN còn khẳng định là họ chưa áp dụng một chương trình đào tạo ngoài DN nào, kể từ khi thành lập cho đến nay. Các DNNVV thực sự chưa vạch ra mục tiêu đào tạo và phát triển nhân lực một cách đúng đắn, phù hợp do hạn chế về tài chính, và chưa có tầm nhìn chiến lược phát triển DN lâu dài. Thực tế hiện nay, hầu hết NLĐ làm việc trong DNNVV chưa được tập huấn hay đào tạo nâng cao chuyên môn. Thực tiễn này cho thấy hạn chế trong hoạt động đào tạo tại DNNVV, đặc biệt là việc đào tạo nghề ở các ngành, lĩnh vực sử dụng công nghệ cao để chuyển dịch cơ cấu lao động từ thô sơ sang lao động có tay nghề trình độ, đáp ứng yêu cầu phát triển của DNNVV trong giai đoạn mới còn chưa được chú trọng và đặt ra nhiều thách thức.

*Thứ năm*, thu nhập và tiền lương của người lao động. Tại Khoản 1 Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2012 có quy định về mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định. Nghị định số 157/2018/NĐ-CP quy định về mức lương tối thiểu vùng từ năm 2019 vừa được Chính phủ ban hành thì mức lương tối thiểu được phân chia theo vùng, trong đó vùng cao nhất là 4,18 triệu đồng, còn vùng thấp nhất là 2,92 triệu đồng. Theo báo cáo định kỳ của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, tiền lương bình quân của NLĐ làm công hưởng lương tăng đều qua các năm, đến quý IV năm 2018 đạt 5,88 triệu đồng, trong đó nam đạt 6,18 triệu đồng, nữ đạt 5,47 triệu đồng, hộ cá thể đạt

4,94 triệu đồng, tập thể đạt 4,22 triệu đồng, doanh nghiệp ngoài nhà nước đạt 6,68 triệu đồng, khu vực nước ngoài đạt 6,62 triệu đồng [4]. Tuy nhiên, trong các DNNVV, đặc biệt là các doanh nghiệp siêu nhỏ, hộ gia đình cá thể tiền lương do người sử dụng lao động và NLĐ thỏa thuận tùy thuộc vào khả năng tài chính của chủ doanh nghiệp, vị trí việc làm và năng lực của NLĐ. Hầu như các doanh nghiệp siêu nhỏ không quan tâm đến mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Trên thực tế, rất ít doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ thực hiện xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương, định mức lao động, vì đây là một công việc rất phức tạp, tốn kém, mất nhiều thời gian, công sức và vì tại các doanh nghiệp khối tư nhân tiền lương phụ thuộc vào hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. NLĐ trong các loại hình doanh nghiệp này cũng chịu nhiều thiệt thòi về cách làm lương của chủ doanh nghiệp [6].

*Thứ sáu*, phúc lợi xã hội. Tỷ lệ các doanh nghiệp chi trả phúc lợi xã hội cho NLĐ là 56% trong năm 2013 và tỷ lệ này đã giảm xuống còn 49% năm 2015. Chi trả nhiều nhất là cho nghỉ bị ốm với 42% các doanh nghiệp có chi trả khoản này. Khoản chi trả nhiều thứ hai là chi nghỉ phép hàng năm, và tiếp theo là chi cho nghỉ thai sản. Mặc dù nhìn tổng thể mức chi phúc lợi xã hội năm 2015 thấp hơn năm 2013, song số liệu chi ra đã có sự cải thiện về mức độ quan tâm đối với người lao động so với năm 2013 bởi ở thời điểm năm 2013 phần lớn phụ nữ thai sản không được chi trả phúc lợi xã hội. Trên thực tế, tỷ lệ các doanh nghiệp không chi trả cho các trường hợp thai sản đã giảm từ 52% năm 2013 xuống còn 36% năm 2015. Các loại hình phúc lợi

xã hội có mức tăng trưởng nhanh nhất là chi nghỉ ốm và nghỉ phép năm với mức tăng đều là 11,3%. Các DNNVV Việt Nam ít có xu hướng trả bảo hiểm thất nghiệp nhất trong năm 2015, nhưng tình hình chung cho thấy rằng, điều kiện làm việc tại các doanh nghiệp tư nhân đã được cải thiện [1]. Tuy nhiên, DNNVV chưa đảm bảo tốt phúc lợi xã hội cho NLĐ, nhất là trong doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Tình trạng doanh nghiệp chi đóng bảo hiểm xã hội cho một số ít NLĐ (với mức tham gia bảo hiểm xã hội rất thấp), còn lại hầu hết NLĐ không được làm sổ bảo hiểm xã hội. Các chế độ nghỉ ốm, nghỉ phép cũng không được thực hiện tốt, nhất là các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ.

### *3.2. Bất cập trong hệ thống pháp luật, chính sách đối với DNNVV*

Nhận thức rõ vai trò và tầm quan trọng của doanh nghiệp nói chung, DNNVV nói riêng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đã đặc biệt quan tâm đến việc ban hành nghị quyết, hoàn thiện hệ pháp luật, chính sách tạo điều kiện thuận lợi, môi trường kinh doanh thông thoáng để thúc đẩy sự phát triển của các doanh nghiệp, trong đó có DNNVV. Nghị quyết Trung ương 5 khóa XII về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường, cải cách doanh nghiệp nhà nước và đặc biệt là phát triển kinh tế tư nhân - coi đây là động lực phát triển nền kinh tế. Năm 2017, Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa đã được chính thức ban hành và có hiệu lực. Nghị định số 34/2018/NĐ-CP ngày 08/3/2018 của Chính phủ về việc thành lập, tổ chức và hoạt động của Quỹ Bảo lãnh tín dụng cho DNNVV; Nghị định số 38/NĐ-CP ngày 11/3/2018

của Chính phủ quy định chi tiết đầu tư cho DNNVV khởi nghiệp sáng tạo; đặc biệt Nghị định số 39/2018/NĐ-CP ngày 11/3/2018 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Hỗ trợ DNNVV.

Tuy nhiên, việc hỗ trợ, thúc đẩy phát triển các DNNVV ở Việt Nam mới chỉ giải quyết cơ bản một số bất cập về chính sách; chương trình trợ giúp DNNVV còn rời rạc, manh mún và dàn trải, nhiều nội dung còn chồng chéo hoặc chưa thống nhất với nhau khiến cho các DNNVV rất khó tiếp cận. Chính sách hỗ trợ vẫn chưa thật sự đi vào cuộc sống, đáp ứng yêu cầu của cộng đồng DNNVV. Nguyên nhân là do nhiều văn bản dưới luật ban hành chậm, rơi vào tình trạng “luật chờ nghị định, còn nghị định thì phải chờ thông tư”. Chính vì vậy, các chính sách mới của luật vẫn chưa thực sự đi vào cuộc sống, chưa tạo ra những động lực mới, mạnh mẽ cho khu vực DNNVV.

## **4. Kết luận**

Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang mở ra những cơ hội to lớn cho các doanh nghiệp, nhưng cũng khiến các doanh nghiệp, đặc biệt là DNNVV đứng trước những thách thức lớn trong môi trường cạnh tranh toàn cầu. Điều đó đặt ra những yêu cầu cấp thiết đối với các doanh nghiệp nói chung, DNNVV nói riêng, đó là: cần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để có thể tồn tại và phát triển trong một môi trường ngày càng có sự cạnh tranh khốc liệt.

Việc giải quyết bài toán đào tạo phát triển nguồn nhân lực có chất lượng, thích ứng với bối cảnh mới và định hướng phát



triển DNVVN ở nước ta hiện nay là vấn đề cần được ưu tiên bậc nhất, đòi hỏi có giải pháp đồng bộ từ nhiều phía: NLĐ, lãnh đạo DN, tham gia của chính quyền địa phương, thống nhất giữa các bộ, ngành liên quan và Chính phủ. Sự đột phá trong phát triển nhân lực của DNNVV không chỉ giúp ổn định doanh nghiệp, mà còn giải quyết nhiều bài toán quan trọng như: tạo thị trường việc làm đa dạng, nâng cao thu nhập, cải thiện chất lượng cuộc sống, giảm thiểu tệ nạn xã hội, chuyển đổi nhanh cơ cấu ngành nghề, công nghiệp hóa, đô thị hóa, hiện đại hóa và phát triển bền vững đất nước trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Kế hoạch và Đầu tư - Cục Phát triển doanh nghiệp (2017), *Sách trắng "Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam"*, Hà Nội.
- [2] Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Tổng cục Thống kê (2018), *Báo cáo Điều tra Lao động việc làm quý I*.
- [3] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018), *Báo cáo Tổng kết thi hành Bộ luật Lao động*.
- [4] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê (2018), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam*, quý IV.
- [5] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê (2019), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam*, quý I.
- [6] Nguyễn Đức Chiện và cộng sự (2019), *Kết quả khảo sát đề tài cấp Bộ "Ảnh hưởng của các nhân tố xã hội đối với chất lượng nhân lực*

*trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam"*, tại tỉnh Bắc Ninh, tháng 5.

- [7] UNU-WIDER, Viện Khoa học lao động và xã hội (MOLISA), Khoa Kinh tế, Đại học Copenhagen, Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế TW (2016), *Báo cáo kết quả điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam năm 2015*.
- [8] <https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=382&idmid=2&ItemID=1894>
- [9] <http://www.moh.gov.vn/pcbenhngheghicp/pages/tintuc.aspx?CateID=9&ItemID=1183>
- [10] <http://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu--trao-doi/trao-doi-binh-luan/dao-tao-chu-doanh-nghiep-nho-va-vua-thuc-trang-va-giai-phap-87349.html>
- [11] <https://tuoitre.vn/qua-nhieu-don-vi-co-quyen-thanh-tra-kiem-tra-doanh-nghiep-1318407.htm>
- [12] <http://ilssa.org.vn/vi/news/chat-luong-lao-dong-trinh-do-cao-o-viet-nam-nhung-han-che-co-ban-135>
- [13] <https://tuoitre.vn/singapore-so-1-viet-nam-xep-62-trong-bang-xep-hang-suc-khoe-996004.htm>
- [14] <https://www.tienphong.vn/suc-khoe/chieu-cao-nguoi-viet-kem-chuan-the-gioi-hon-10-cm-1356851.tpo>
- [15] [https://www.moh.gov.vn/web/phong-chong-benh-nghe-nghiep/thong-tin-hoat-dong/-/asset\\_publisher/xjpQsFUZRw4q/content/5-000-nguoi-mac-benh-nghe-nghiep-moi-nam?inheritRedirect=false](https://www.moh.gov.vn/web/phong-chong-benh-nghe-nghiep/thong-tin-hoat-dong/-/asset_publisher/xjpQsFUZRw4q/content/5-000-nguoi-mac-benh-nghe-nghiep-moi-nam?inheritRedirect=false)
- [16] <https://dantri.com.vn/giao-duc-khuyen-hoc/doanh-nghiep-dau-dau-vi-cu-nhan-thieu-du-thu-2018>
- [17] <http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/cinhphu/hethongvanban>