

**Tổ Công tác Thi hành
Luật Doanh nghiệp và Đầu tư**



VƯƠN TỚI TÂM CAO MỚI

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CỦA DOANH
NGHIỆP TƯ NHÂN TRONG THẬP NIÊN TỚI**

**Rà soát Một số Lĩnh vực Chính sách Ảnh hưởng tới Hoạt động của
Doanh nghiệp Tư nhân**

Lê Duy Bình
Phạm Ngọc Thạch
Đậu Anh Tuấn

- Economica Vietnam –

Hà Nội, 17 tháng 12 năm 2010

Mục tiêu của nghiên cứu

“Với mục tiêu tập trung vào những điểm cần cải thiện và với quan điểm hướng tới một khu vực doanh nghiệp tư nhân vững mạnh, phù hợp với yêu cầu phát triển mới của nền kinh tế, báo cáo này không đề cập tới những thành tựu chính sách đã đạt được”.

“Thay vì đó, báo cáo tập trung phân tích những vấn đề chính sách hiện nay và đề xuất một số khuyến nghị cụ thể nhằm tạo ra những đột phá mới trong sự phát triển, đặc biệt là về chất lượng và hiệu quả tăng trưởng của các doanh nghiệp tư nhân nhằm góp phần tạo dựng một nền kinh tế tự chủ, có tính cạnh tranh cao trong thập niên tới”.

Lĩnh vực chính sách rà soát

CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ CỦA DOANH NGHIỆP DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN



Hiệu quả hoạt
động đầu tư của
doanh nghiệp khu
vực tư nhân

1



Năng lực và trình
độ công nghệ và
khả năng sáng
tạo

2



Năng suất lao
động và chất
lượng nguồn nhân
lực trong khu vực
tư nhân

3

Phần 1

Hiệu quả Hoạt động Đầu tư

Một vài con số....

- Số lượng doanh nghiệp đăng ký tăng lên tới 415.000 doanh nghiệp (2009)
- Vốn điều lệ trung bình từ 1,29 tỷ năm 2001 tăng lên 11.16 tỷ năm 2008.
- Các chỉ số về hoạt động tài chính được cải thiện đều đặn qua các năm.
- Chỉ số suất đầu tư cũng cho thấy trong khi DNNN cần 436,5 triệu VNĐ vốn chủ sở hữu để tạo ra 1 chỗ làm (năm 2008) thì doanh nghiệp khu vực ĐTNN chỉ cần 249,4 triệu VNĐ để tạo 1 việc làm, và doanh nghiệp tư nhân chỉ cần đầu tư một gần nửa giá trị, tức 224,1 triệu VNĐ/ việc làm.
- Hiệu quả đầu tư của khu vực tư nhân cao hơn so với các khu vực khác.
 - Chỉ số ICOR năm 2007 của khu vực tư nhân là 3.74, thấp nhất so với các khu vực khác (DNNN: 8.28; ĐTNN: 4.99).

Trọng tâm chính sách khuyến khích đầu tư mới chỉ chú trọng tới sự phát triển trên diện rộng

- Chính sách tự do hóa kinh doanh, đặc biệt thông qua Luật Doanh nghiệp, tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển theo chiều rộng
 - Nhằm đáp ứng những nhu cầu cấp bách của nền kinh tế: việc làm, tạo thu nhập, xuất khẩu nhằm thu ngoại tệ...
- Các chính sách và động cơ chính sách chủ yếu tập trung vào các mục tiêu về số lượng: 500,000 doanh nghiệp vào năm 2010 và nhằm để tạo ra việc làm.
- Thành công về sự phát triển về số lượng là rõ ràng. Nhưng sự chú trọng về phát triển số lượng đó cũng bộc lộ nhiều vấn đề và không còn phù hợp với bối cảnh mới của nền kinh tế.

Chưa thành công trong khuyến khích đầu tư vào những ngành có giá trị gia tăng cao...

- Số lượng doanh nghiệp và số lượng lao động chủ yếu tập trung vào những ngành nghề có hàm lượng chất xám và vốn thấp, giá trị gia tăng thấp
- Đầu tư của doanh nghiệp tư nhân mới tập trung vào các lĩnh vực thâm dụng lao động, công nghệ thấp:
 - 74.85% số doanh nghiệp
 - 86.2% tổng số lao động
- Số lượng doanh nghiệp đầu tư trong lĩnh vực được đánh giá là cần phải sử dụng công nghệ cao hơn, sử dụng hàm lượng chất xám cao, hoặc sử dụng nhiều vốn như tài chính, ngân hàng, giáo dục đào tạo, nghiên cứu khoa học, dịch vụ:
 - Chỉ chiếm khoảng 19,5% về doanh nghiệp
 - Thu hút được 12.7% số lao động

Thực hiện vai trò định hướng và khuyến khích đầu tư

- Các chính sách hiện chưa thực hiện tốt vai trò định hướng hoặc khuyến khích doanh nghiệp đầu tư theo cách tốt nhất cho nền kinh tế.
- Chỉ có 6.33% các doanh nghiệp đang hoạt động trong lĩnh vực hậu cần: vận tải, bến bãi, thông tin, liên lạc, dịch vụ hỗ trợ doanh nghiệp (năm 2007).
- Chỉ có 0.74% các doanh nghiệp đăng ký hoạt động trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản – nơi vẫn chiếm hơn 70% lao động và tạo ra khoảng 20.91% GDP của Việt Nam.
- Số doanh nghiệp thực hiện đầu tư vào lĩnh vực đào tạo, giáo dục chỉ chiếm 0,46% và vào lĩnh vực khoa học chỉ chiếm vốn 0.03%, trong lĩnh vực y tế chỉ chiếm 0.22%.
- 72% các doanh nghiệp tập trung tại vùng Đồng bằng Sông Hồng và Đông Nam Bộ - một sự mất cân đối lớn giữa các vùng miền.

Thực hiện vai trò định hướng và khuyến khích đầu tư

- Doanh nghiệp tư nhân chưa được định hướng hoặc được hỗ trợ bởi các chính sách để hình thành một ngành công nghiệp phụ trợ mạnh cho các doanh nghiệp lớn (*ví dụ như các doanh nghiệp FDI hoặc DNNM*) hoặc tham gia chuỗi giá trị toàn cầu:

"...99% nhà cung cấp cho Canon Việt Nam đều là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Các doanh nghiệp Việt Nam làm "công nghiệp phụ trợ" cho công ty chủ yếu là ở các khâu đóng gói, bao bì..."

– Ông Sachio Kagayama, Tổng giám đốc Canon Việt Nam

Chính sách chưa hỗ trợ cho sự phát triển bền vững và lâu dài của DN

- Chỉ số hiệu quả tài chính được cải thiện song tỷ suất lợi nhuận bình quân thấp

<i>Lợi nhuận/ vốn chủ sở hữu (ROE)</i>			
Tư nhân	6,1%	7,1%	3,7%
DNNN	13,2%	17,4%	13,3%
ĐTNN	31,0%	29,0%	24,3%

- Do một loạt lý do: đa phần các doanh nghiệp có lợi nhuận thấp, không có những đặc quyền so với các doanh nghiệp khác, không có lợi thế về quy mô, trình độ phát triển thấp.
- Tỷ suất lợi nhuận thấp này báo hiệu sẽ có rất nhiều doanh nghiệp sẽ phải rút lui khỏi thị trường.
- Không hỗ trợ được quá trình tích lũy tư bản và tái đầu tư của doanh nghiệp

Chính sách về khuyến khích phát triển doanh nghiệp tư nhân lớn

- Chính sách vẫn lặng lẽ trong việc khuyến khích phát triển về quy mô và khẳng định tầm quan trọng của các doanh nghiệp tư nhân lớn.
- Theo điều tra của Tổng Cục Thống kê, chỉ có 1.44% số doanh nghiệp có vốn từ 200 tỷ trở lên, và 0.57% có vốn đăng ký từ 500 tỷ trở lên.
- Trong báo cáo VNR 500, số lượng các doanh nghiệp tư nhân vẫn chiếm tỷ trọng thấp.

Chính sách và việc thực hiện ưu đãi đầu tư

- Chính sách và việc thực hiện ưu đãi đầu tư cách xa với thông lệ quốc tế và không được nhiều doanh nghiệp hưởng ứng
- Ưu đãi nhiều song manh mún, thiếu tính đồng bộ và được thể hiện trong nhiều văn bản gây khó hiểu đối với doanh nghiệp và do vậy tính hiệu quả không cao.
- Hình thức khuyến khích đầu tư được thể hiện trong nhiều văn bản, rối rắm, phức tạp cho doanh nghiệp
- Sự không tương thích giữa các quy định pháp luật khác nhau về chế độ ưu đãi đầu tư đã làm giảm hiệu lực ưu đãi.

Khuyến khích qua thuế và tiền thuê đất là chính sách phổ biến

- Là cách làm dễ nhất đối với các nhà hoạch định chính sách và do vậy được sử dụng với mật độ dày đặc trong một rừng văn bản, do các bộ, ngành, địa phương ban hành và thực hiện trên nhiều lĩnh vực.
- Tuy nhiên:
 - Một nghiên cứu của VNCI cho thấy chỉ có 14% số doanh nghiệp mà đơn vị này điều tra cho biết rằng họ đã thực sự nghiên cứu nghiêm túc những ưu đãi về thuế khi quyết định đầu tư.
 - Một điều tra gần đây tại Bình Thuận cũng cho thấy, chỉ khoảng 12% số doanh nghiệp được hỏi các ưu đãi về thuế là yếu tố quan trọng nhất để họ mở rộng đầu tư hoặc bắt đầu hoạt động sản xuất kinh doanh.
 - Cũng theo điều tra này của VNCI, có tới 56% doanh nghiệp được hỏi cho biết rằng các chính sách, quy định về ưu đãi đầu tư là quá phức tạp và khó hiểu và hơn 50% cho rằng các doanh nghiệp nước ngoài nhận được sự ưu đãi cao hơn so với các doanh nghiệp trong nước.
 - 78% số doanh nghiệp được hỏi cho biết rằng “các ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp là một phần thưởng thú vị, song có nó hay không đều không ảnh hưởng tới quyết định đầu tư của họ”.

Phần 2

Trình độ & Ứng dụng Công nghệ và Năng lực Sáng tạo của Doanh nghiệp

Một vài chỉ số....

- Báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu năm 2009 của Diễn đàn kinh tế Thế giới (WEF): chỉ số đổi mới và sáng tạo, Việt Nam được xếp vị trí thứ 55/133; chỉ số sẵn sàng công nghệ được xếp hạng 73/133, chỉ số về "Sáng chế hữu ích" của Việt Nam chỉ xếp thứ 90/133.
- Với khoảng 480 tổ chức KH&CN ngoài công lập và trung bình mỗi tổ chức có khoảng 10 nhà khoa học làm việc, hiện có khoảng 4.800 nhà khoa học đang phục vụ thường xuyên trong lĩnh vực kinh tế tư nhân.
- Khoảng 80 - 90% công nghệ Việt Nam sử dụng là công nghệ ngoại nhập, trong đó 76% máy móc, dây chuyền công nghệ nhập thuộc thể hệ những năm 80-90 của thế kỷ trước, 75% số thiết bị đã hết khấu hao, 50% là đồ tân trang.
 - Không có con số chính thức về tỷ lệ công nghệ từ các nước có công nghệ nguồn, song công nghệ nhập từ TQ được ước tính là rất lớn.

Một vài chỉ số....

- Tỷ lệ doanh nghiệp ứng dụng công nghệ cao chỉ là 2%, trong khi đó tỷ lệ này là 30% ở Thái Lan, 51% ở Malaysia, 73% ở Singapore.
- Theo kết quả điều tra của Sở KH&CN TP. Hồ Chí Minh thực hiện năm 2007 doanh nghiệp ngoài khu chế xuất, khu công nghiệp thuộc 17 ngành nghề khác nhau:
 - Phần lớn các doanh nghiệp (trên 60%) chỉ đầu tư thiết bị, máy móc đã qua sử dụng. Trong đó, có đến 81% thiết bị có tuổi thọ trên 10 năm; trên 22% thiết bị dây chuyền không đồng bộ; ít nhất 2% thiết bị cần thay mới hoàn toàn; 25% thiết bị cần phải được đại tu và nâng cấp; 15% dây chuyền cơ khí và thủ công.
 - Ngoài ra, nếu xét đến yếu tố đồng bộ thì có 29% dây chuyền sản xuất hoàn toàn đồng bộ, 68% dây chuyền tương đối đồng bộ và 3% là dây chuyền không đồng bộ.

Doanh nghiệp chưa được khuyến khích sáng tạo và đổi mới...

- Việc bảo vệ tài sản trí tuệ của doanh nghiệp và của người dân không được thực thi nghiêm túc đã làm thui chột động cơ sáng tạo của doanh nghiệp.
- Theo thống kê của Thanh tra Bộ KH&CN, trong 03 năm (2006-2009) đã phát hiện và xử lý 19.167 vụ xâm phạm quyền SHTT (trung bình 532 vụ/tháng).
- Mức độ sáng tạo tại các doanh nghiệp thấp:
 - Tính đến năm 2009 Cục Sở hữu trí tuệ chỉ xét và cấp văn bằng bảo hộ cho các doanh nghiệp Việt Nam: 29 sáng chế, 45 giải pháp hữu ích, 747 kiểu dáng công nghiệp, 16.231 nhãn hiệu hàng hóa.
 - Số lượng hợp đồng CGCN có kèm theo kiểu dáng công nghiệp được cấp văn bằng bảo hộ cũng rất ít, chiếm khoảng 5% tổng số hợp đồng CGCN được phê duyệt và tập trung vào lĩnh vực sản xuất, lắp ráp xe máy.
 - Trong 5 năm (2004-2009), chỉ có 45% số doanh nghiệp đổi mới sản phẩm và 8% đổi mới quy trình sản xuất.

Trọng tâm chính sách chưa cân bằng

- Các chính sách, văn bản pháp luật khẳng định mạnh mẽ việc khuyến khích nghiên cứu khoa học, thúc đẩy ứng dụng và chuyển giao công nghệ tại các doanh nghiệp:
 - Luật KHCN, Luật Chuyển Giao Công nghệ, Luật Công nghệ Cao, Luật Sở hữu Trí tuệ và các nghị định liên quan, Đề án Phát triển Thị trường Công nghệ....
- Các chính sách đặt nặng trọng tâm vào việc ứng dụng và chuyển giao công nghệ và chưa chú trọng tới các lĩnh vực cần sáng tạo khác: sáng tạo và đổi mới sản phẩm, đổi mới phương thức, quy trình sản xuất và phương thức quản lý tại doanh nghiệp.
 - Máy móc và công nghệ có ý nghĩa quan trọng song đó chỉ là phương tiện và không thể tách rời với các quy trình sản xuất, phương thức quản lý (know-how).

Còn tồn tại những tư duy và cách làm cũ trong văn bản chính sách

- Tương tự như trong lĩnh vực đầu tư, thuế và tiền thuê đất là hai hình thức khuyến khích được thấy ở tất cả các văn bản. Không có một hình thức khuyến khích khác.
- Một số quy định đi ngược lại với tinh thần của Luật Doanh nghiệp và không phù hợp với các thông lệ quốc tế và nguyên tắc của thị trường:
 - Điều 45, Luật CGCN qui định: “Doanh nghiệp được trích một phần lợi nhuận trước thuế hàng năm lập Quỹ phát triển KH&CN để tiến hành hoạt động nghiên cứu phát triển và đổi mới công nghệ”.
 - Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp qui định cụ thể: “Doanh nghiệp được thành lập, hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam được trích tối đa 10% thu nhập tính thuế hàng năm để lập Quỹ phát triển KH&CN của doanh nghiệp”;

Còn tồn tại những tư duy và cách làm cũ trong văn bản chính sách

- Can thiệp quá sâu vào hoạt động của doanh nghiệp
 - “Quy chế Tổ chức và hoạt động của Quỹ phát triển KH&CN của doanh nghiệp” kèm theo Quyết định số 36/2007/QĐ-BTC ngày 16/5/2007” quy định chi tiết chi tiết tới việc thành lập quỹ, sử dụng quỹ và định mức chi từ quỹ.
- Mức độ đầu tư đổi mới công nghệ của doanh nghiệp trung bình dưới 0,5% tổng doanh thu, còn rất thấp so với yêu cầu phát triển.
- Tất cả các quy định này, nếu cơ quan ban hành thấy cần thiết, thì chỉ nên áp dụng đối với các doanh nghiệp nhà nước.

Chính sách khó đến được tới các doanh nghiệp tư nhân vốn rất nhỏ về quy mô

- Tương tự như trong lĩnh vực đầu tư, thuê và tiền thuê đất là hai hình thức khuyến khích được thấy ở tất cả các văn bản. Không có một hình thức khuyến khích khác.
- Doanh nghiệp tư nhân thường không thể tự tổ chức hoạt động nghiên cứu và phát triển cho riêng mình. Các chính sách khuyến khích và khoa học công nghệ dường như đã bỏ quên mất đặc điểm quan trọng này.

Rào cản để được hưởng ưu đãi đối với DN KH&CN là quá cao và bất hợp lý

- Theo Nghị định 80/2007/NĐ-CP ngày 19 tháng 5 năm 2007 về Doanh nghiệp Khoa học Công nghệ:
 - Để được hưởng các ưu đãi về thuế và các ưu đãi áp dụng đối với doanh nghiệp KH&CN, doanh nghiệp phải đảm bảo được doanh thu từ việc sản xuất, kinh doanh các sản phẩm hàng hóa hình thành từ kết quả nghiên cứu KH&CN năm thứ nhất đạt ít nhất 30% tổng doanh thu, năm thứ hai đạt ít nhất 50% tổng doanh thu và từ năm thứ ba trở đi đạt ít nhất 70% doanh thu.
 - Cả nước chỉ có 54 doanh nghiệp đăng ký hoạt động trong lĩnh vực khoa học công nghệ, chiếm 0,03% tổng số doanh nghiệp đang hoạt động. Đến năm 2008, mới chỉ có 10 doanh nghiệp KH&CN được công nhận.
 - Tổng số cán bộ, công nhân làm việc tại các doanh nghiệp khoa học công nghệ này là 1.230 người, chiếm 0.02% tổng số lao động của các doanh nghiệp.

Cách thiết kế và thực hiện chương trình hỗ trợ đổi mới công nghệ không hiệu quả

- Chính sách khuyến khích doanh nghiệp nghiên cứu, đầu tư vào hoạt động KH&CN và đổi mới công nghệ đã được nêu cụ thể trong Nghị định số 119/1999/NĐ-CP và Nghị định số 122/2003/NĐ-CP của Chính phủ, trong đó có quy định mức hỗ trợ của Nhà nước tới 30% tổng số kinh phí thực hiện các đề tài nghiên cứu, cải tiến, đổi mới công nghệ và sản xuất các sản phẩm.
- Tuy nhiên, từ năm 2002 đến năm 2009, Bộ KH&CN mới chỉ phê duyệt được 159 đề tài (chiếm khoảng 28% số doanh nghiệp đã đăng ký), trong đó doanh nghiệp nhà nước chiếm 54%, doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh chiếm 45,9%.
- Thủ tục xét duyệt các dự án đổi mới công nghệ quá phức tạp, phiền toái qua nhiều cửa, nhiều cầu. Không chỉ nguồn vốn Nhà nước mà cả nguồn vốn đi vay ngân hàng, mặc dù đã có thẩm định đầu tư của ngân hàng nhưng cũng phải trải qua các trình tự tái thẩm định của các cơ quan quản lý nhà nước.
- Thông tin về các chương trình hỗ trợ ít và khó tiếp cận
- Yêu cầu các doanh nghiệp phải tham gia 70% vốn trong các dự án công nghệ nằm ngoài khả năng của nhiều Doanh nghiệp tư nhân.

Chính sách thúc đẩy phát triển thị trường công nghệ chưa tạo ra sự đột phá về sự phát triển của thị trường

- Thiếu mô hình và động lực để phát triển về cung và cầu cho thị trường công nghệ
 - Chưa có chính sách cụ thể nhằm phát triển nguồn cung công nghệ (các công ty, trung tâm, công ty tách từ các viện nghiên cứu).
- Từ năm 2002 đến nay, Techmart được tổ chức hàng năm ở cấp vùng hoặc cấp quốc gia. Hàng ngàn hợp đồng nguyên tắc để chuyển giao với giá trị khá lớn (hàng ngàn tỷ đồng) nhưng ký kết này tại Techmart nhiều khi mang tính hình thức, phổ biến không có hiệu quả kinh tế.
- Doanh nghiệp nhỏ và vừa không thể tự nghiên cứu và phát triển. Các chính sách khuyến khích đổi mới công nghệ dường như bỏ quên đặc điểm này của các doanh nghiệp nhỏ.
 - Thị trường công nghệ hiệu quả sẽ có ý nghĩa quan trọng đối với khu vực này.
- Từ năm 1993 đến đầu năm 2009, Bộ KH&CN mới phê duyệt được 701 hợp đồng chuyển giao công nghệ (CGCN) và chủ yếu là hợp đồng thuộc các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài.

Phần 3

CHÍNH SÁCH ẢNH HƯỞNG TỚI NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG VÀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC

Lao động dồi dào, rẻ nhưng doanh nghiệp thiếu lao động – nghịch lý buồn

- Năm 2009, khu vực kinh tế tư nhân đang cung cấp việc làm cho 85% số lao động. Số lao động làm việc trong khu vực nhà nước và khu vực ĐTNN lần lượt chỉ chiếm 11,5% và 3,4% tổng số lao động có việc làm
- Lực lượng lao động của cả nước là 47.7 triệu người
- Năm 2009, 47.4% doanh nghiệp được VCCI khảo sát gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động có kỹ năng (tỷ lệ năm 2008 là 38.4%)
- Năm 2007, 70,4% số doanh nghiệp của Nhật Bản đã gặp khó khăn trong việc tuyển dụng kỹ sư ở Việt Nam, 63% gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động quản lý cấp trung (tỷ lệ này của ASEAN là 39,1%).
- 75% lực lượng lao động tại các doanh nghiệp tư nhân là chưa qua đào tạo.

Cơ cấu lao động phản chiếu năng lực cạnh tranh thấp của nền kinh tế

- Cơ cấu lao động thể hiện năng lực cạnh tranh thấp của nền kinh tế và con đường tới sự thịnh vượng còn xa:
 - Số lao động làm trong lĩnh vực hoạt động khoa học công nghệ chỉ chiếm 0.06% tổng số lao động của cả nước. Nếu tính riêng lực lượng lao động trong khối doanh nghiệp, con số này chỉ chiếm 0.02%.
 - Năm 2007, 86,2% các doanh nghiệp đang làm việc tại các doanh nghiệp tư nhân là tại các doanh nghiệp không đòi hỏi trình độ công nghệ cao và chủ yếu là sử dụng lao động thủ công.
 - Chỉ 12.7% số lao động đang làm việc trong doanh nghiệp được coi là có sử dụng trình độ công nghệ cao hơn và đòi hỏi chất xám cao hơn này.
 - Năng suất lao động bình quân của Việt Nam theo giá hiện hành là 34.9 triệu VNĐ. Năng suất lao động trong lĩnh vực hoạt động khoa học công nghệ cao nhất, với 395,8 triệu VNĐ/người năm 2009
 - Tốc độ tăng năng suất lao động của Việt Nam thấp. Trung bình từ năm 2000 đến 2009, chỉ đạt 4.53%/năm. Đặc biệt, năm 2008 và 2009 chỉ lần lượt là 3.21%/năm và 2.89%/năm.

Chất lượng đào tạo nghề

- Dự báo về cung cầu lao động chưa được thực hiện tốt và các chương trình đào tạo nghề chưa hướng tới nhu cầu thực sự của doanh nghiệp và gắn với chính sách phát triển kinh tế của địa phương.
- Cách thức đào tạo và thực hiện các chương trình đào tạo chưa phù hợp với người được đào tạo
- Năm 2001, có 887,3 nghìn người được dạy nghề, thì năm 2008 có 1,538 triệu người tốt nghiệp các trường dạy nghề.
 - Tuy nhiên, chất lượng dạy nghề cơ bản chưa đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp; số lượng và cơ cấu nghề đào tạo vẫn mất cân đối. Cơ cấu đào tạo giữa các cấp học mất cân đối, trong tình trạng "thừa thầy, thiếu thợ". Tỷ lệ đào tạo ở Việt Nam hiện nay giữa đại học, cao đẳng - trung cấp chuyên nghiệp - học nghề là 10 : 9,8 : 30,3 (so với các nước là 1 : 4 : 10).
- Năm 2008, Ngân hàng Thế giới (WB) đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm (thang điểm 10) - xếp thứ 11 trong 12 nước ở Châu Á được khảo sát. Báo cáo chỉ ra Việt Nam được còn thiếu nhiều chuyên gia trình độ cao, thiếu công nhân lành nghề; chỉ số kinh tế tri thức (KEI) còn thấp (đạt 3,02 điểm, xếp thứ 102/133 quốc gia được phân loại).

Quy định về tỷ lệ bắt buộc các môn học và mô đun đào tạo

- Theo Quyết định 58/2008/QĐ-BLĐTBXH ngày 09 tháng 6 năm 2008, chương trình khung trình độ cao đẳng nghề, các trường cao đẳng dạy nghề phải đảm bảo được 70-80% chương trình khung do Tổng Cục dạy nghề quy định.
- Từ năm 2006 đến 2009, Bộ LĐ-TB&XH đã xây dựng được 164 chương trình khung trình độ cao đẳng, trung cấp nghề.
- Quy định này cũng cho thấy sự can thiệp quá sâu vào nội dung đào tạo của các trường nghề. Việc áp dụng một chương trình khung cho tất cả các trường không tính đến sự khác biệt giữa các địa phương, các yêu cầu cụ thể của doanh nghiệp tại từng địa phương là một điều bất hợp lý.
- Để đảm bảo chất lượng dạy nghề, bảo vệ quyền lợi của học viên, Tổng Cục Dạy nghề nên áp dụng những biện pháp khác, thay vì các biện pháp và quy định mang tính cứng nhắc như quy định này. Chất lượng đào tạo nghề và uy tín của các cơ sở dạy nghề cần để được thị trường đánh giá.

Quy định ngặt nghèo về sa thải người lao động

- Quy định ngặt nghèo về sa thải người lao động làm giảm tính năng động của thị trường lao động và cũng không bảo vệ được người lao động (thậm chí gây ra những phản tác dụng).
- Đột ngột cho người lao động thôi việc luôn đặt doanh nghiệp vào khả năng bị khiếu kiện. Điều này cũng làm giảm tính linh hoạt của thị trường lao động.
- Như vậy, các quy định về các hành vi sa thải còn ít, không phù hợp với thực tế.

Một số quy định liên quan tới quan hệ lao động không phù hợp với thực tiễn (1)

- Cơ chế ba bên trong giải quyết tranh chấp:
 - Công ước của ILO và pháp luật các quốc gia trên thế giới đều thừa nhận và vận hành cơ chế ba bên trong quan hệ lao động và coi đó là một trong những trụ cột của quan hệ lao động.
 - Luật Lao động cũng thừa nhận điều này.
 - Đại diện người sử dụng lao động được Chính phủ ấn định là Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam (VCCI), Liên minh Hợp tác xã Việt Nam.
 - Việc ấn định cứng nhắc chủ thể đại diện mà không dựa vào tính tự nguyện của các doanh nghiệp trong việc bầu ra tổ chức đại diện của mình đã làm tính hiệu quả của quyết định của tổ chức đó đối với doanh nghiệp thành viên

Một số quy định liên quan tới quan hệ lao động không phù hợp với thực tiễn (2)

- Quyền đình công:

- Quyền đình công chỉ được thực hiện đối với các tranh chấp về lợi ích.
- Thế nhưng, có những tranh chấp mà nội dung của nó không thể xác định được là tranh chấp về quyền hay tranh chấp về lợi ích.
- Quy định hạn chế quyền đình công trong những tranh chấp về quyền là có cơ sở, bởi lẽ đối với các tranh chấp về quyền (thể hiện đa phần ở việc người lao động cho rằng người sử dụng lao động không tuân thủ quy định pháp luật hoặc các thỏa thuận khác với người lao động, làm cho quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động bị ảnh hưởng). Song quy định này quá xa với thực tiễn tại Việt Nam.
- Bộ luật Lao động nhấn mạnh vai trò của Công đoàn cơ sở, trong khi thực tế việc thực hiện vai trò này còn rất hạn chế.
- Chỉ có hơn 20.399/300.000 doanh nghiệp ngoài quốc doanh có tổ chức công đoàn hoạt động thì việc quy định vai trò tổ chức và lãnh đạo bắt buộc của công đoàn cơ sở là một giới hạn to lớn cho việc thực hiện quyền đình công tại các doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn. Nói cách khác, quy định này đang loại hơn 80% doanh nghiệp ra khỏi phạm vi các doanh nghiệp mà ở đó người lao động được đình công đúng luật.

Một số quy định liên quan tới quan hệ lao động không phù hợp với thực tiễn (3)

- Tổ chức đình công:
 - Bộ luật Lao động nhấn mạnh vai trò của Công đoàn cơ sở, trong khi thực tế việc thực hiện vai trò này còn rất hạn chế.
 - Chỉ có hơn 20.399/300.000 doanh nghiệp ngoài quốc doanh có tổ chức công đoàn hoạt động thì việc quy định vai trò tổ chức và lãnh đạo bắt buộc của công đoàn cơ sở là một giới hạn to lớn cho việc thực hiện quyền đình công tại các doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn. Nói cách khác, quy định này đang loại hơn 80% doanh nghiệp ra khỏi phạm vi các doanh nghiệp mà ở đó người lao động được đình công đúng luật.
- Bảo vệ tài sản của doanh nghiệp khi xảy ra đình công:
 - Nhiều quốc gia trên thế giới và Tổ chức Lao động Quốc tế coi quyền đóng cửa doanh nghiệp là một quyền cơ bản của người sử dụng lao động. Quyền này cũng tương xứng với quyền đình công của người lao động.
 - Bộ luật lao động hiện hành không có quy định về nội dung này.

Một số bất hợp lý khác trong Luật Lao động

- Nhiều quy định của Luật Lao động gây khó cho doanh nghiệp và giảm tính cạnh tranh cũng như năng suất và hiệu quả của doanh nghiệp:
 - Hiện nay, các doanh nghiệp đã cổ phần hóa vẫn phải chịu một số quy định về thang bảng lương do Nhà nước quy định.
 - Thời gian làm thêm tối đa mà doanh nghiệp có thể thực hiện là 200 giờ.
 - Các quy định hiện hành của Luật Lao động, doanh nghiệp rất khó khăn trong việc huy động người lao động làm thêm giờ trong các trường hợp đặc biệt, ví dụ như gấp rút đáp ứng đơn đặt hàng của khách hàng vào những thời điểm tiêu thụ cao (ví dụ như dịp Giáng sinh).
 - Thời gian nghỉ không hưởng lương của người lao động vẫn được tính khi trợ cấp thôi việc. Điều này là không công bằng đối với doanh nghiệp và người sử dụng lao động.
 - Hiện nay các chi phí liên quan tới việc doanh nghiệp tuyển người vào đào tạo nghề, tập nghề để làm việc tại doanh nghiệp chưa được miễn thuế và do vậy không khuyến khích các doanh nghiệp tích cực tham gia các đào tạo, nâng cao trình độ nghề.

Việc thực hiện các quy định về an sinh xã hội không được thực hiện nghiêm túc

- Vấn đề chính sách an sinh xã hội. Doanh nghiệp thực hiện tốt an sinh xã hội sẽ góp phần tăng năng suất lao động, hiệu quả và lợi nhuận, nâng cao tính cạnh tranh, tăng năng suất, thúc đẩy sự phát triển bền vững. Tuy nhiên:
 - “Hiện tại chỉ có 33.000 doanh nghiệp trên tổng số 137.000 doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn TPHCM có đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động, chiếm tỷ lệ khoảng 25%”.
 - “Năm 2009, trên địa bàn thành phố Đà Nẵng có 144.986 người lao động được đóng BHXH, chiếm 70,5% số người lao động thuộc diện phải tham gia BHXH bắt buộc.
 - “Ngay tại Thủ đô Hà Nội, tỷ lệ công nhân, lao động làm việc tại doanh nghiệp khu vực DNNVV tham gia đóng bảo hiểm mới đạt hơn 60,53%”.

Các chính sách về môi trường, điều kiện lao động chưa được chú trọng thực thi

- Bộ Luật Lao động hiện còn thiếu các quy định về lập tiêu chuẩn, quy chuẩn quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động, hồ sơ quốc gia về an toàn lao động và vệ sinh lao động. Các quy định về tổ chức kiểm định kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động, tiêu chuẩn kiểm định viên an toàn, vệ sinh lao động cũng là những nội dung thiết yếu song vẫn chưa được quy định trong bộ luật này.
- Trách nhiệm trả nguyên lương theo hợp đồng lao động cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị và phải chịu toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho người bị tai nạn lao động theo tỷ lệ thương tật cần được quy định rõ trong Luật Lao động
- Việc thực thi các quy định về điều kiện lao động phải được tăng cường:
 - Theo báo cáo của TNLĐ, năm 2008 cả nước xảy ra 5.836 vụ TNLĐ làm 6.047 người bị nạn, 508 vụ TNLĐ chết người làm 573 người bị chết và 1262 người bị thương nặng. Trong các loại TNLĐ, tỉ lệ bị điện giết chiếm cao nhất (26,7% vụ), tiếp đó là ngã từ trên cao (17,6% vụ) và bị máy, thiết bị cuốn, cán (5,7% vụ).
 - Theo báo cáo của Bộ Y tế, các địa phương đã tổ chức khám 12/25 loại bệnh nghề nghiệp (BNN) cho gần 104.000 người, trong đó có hơn 1.000 trường hợp được chuẩn đoán mắc BNN (hết năm 2008, có trên 24.000 người mắc BNN). Một số BNN có tỉ lệ cao là bụi phổi-silic chiếm 74,1%, bệnh điếc do tiếng ồn chiếm 16,01%. Bên cạnh đó, có trên 6.800 vụ nhiễm độc thuốc bảo vệ thực vật với gần 7.600 trường hợp nhiễm độc, gây tử vong 137 người

Mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động

- Vấn đề đối thoại xã hội và thương lượng giữa doanh nghiệp với người lao động:
 - Tỷ lệ các doanh nghiệp tư nhân có thỏa ước lao động tập thể là rất thấp, theo Tổng liên đoàn lao động Việt Nam chỉ có khoảng 25% doanh nghiệp tư nhân, 40% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và 95% doanh nghiệp nhà nước có thỏa ước lao động tập thể.
 - Tại khu vực doanh nghiệp vừa và nhỏ, kinh tế tư nhân chỉ có khoảng 10% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, nhiều doanh nghiệp tổ chức công đoàn hoạt động chỉ mang tính chất hình thức, thậm chí chỉ là cánh tay nối dài của chủ sử dụng lao động. Do vậy, khi có tranh chấp xảy ra, người lao động trong tình thế không được ai bảo vệ, nên khi bức xúc, giải pháp gần như duy nhất của họ là tìm cách đình công.
 - Theo thống kê của Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội, tính từ năm 1995 đến 30/7/2009, đã xảy ra 2.743 vụ đình công trên cả nước. Đa số các vụ đình công xảy ra tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (2023 vụ, chiếm 73,8%). Các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân có 631 vụ, chiếm 23%.

Phần 4

Một số Khuyến nghị Chính sách

Một số gợi ý chính sách...

- Thay đổi tư duy và cách làm khi xây dựng các chính sách nhằm hỗ trợ và khuyến khích đầu tư, phát triển doanh nghiệp.
 - Tuân thủ các nguyên tắc thị trường, các cam kết trong các thỏa thuận thương mại và đầu tư quốc tế.
 - Tham khảo thông lệ quốc tế tốt.
 - Tránh sự can thiệp quá sâu vào hoạt động của doanh nghiệp.
 - Từ bỏ tư duy nhà nước trực tiếp thực hiện hỗ trợ. Phát huy vai trò của các định chế khác như hiệp hội, các nhà cung cấp dịch vụ, trung tâm, công ty khi thực hiện hỗ trợ doanh nghiệp.
 - Đảm bảo nguyên tắc tự do kinh doanh và “doanh nghiệp được làm những điều pháp luật không cấm”

Một số gợi ý chính sách...

- Không lạm dụng những chính sách thuế, miễn giảm tiền thuê đất.
- Các hình thức khuyến khích, hỗ trợ đòi hỏi phải sáng tạo hơn, phù hợp hơn với nhu cầu thực sự của đối tượng doanh nghiệp. Đòi hỏi các nhà hoạch định chính sách phải “đau đầu hơn, suy nghĩ nhiều hơn” khi xây dựng chính sách và chương trình.
- Sử dụng các ưu đãi về thuế một cách hợp lý và tuân thủ các thông lệ quốc tế: đảm bảo tính hiệu quả, tính công bằng, tính đơn giản/ minh bạch và tính dư thừa thấp.
- Các chính sách hỗ trợ phải đảm bảo trọng tâm, trọng điểm và có tính hệ thống, mang tính cả gói (tránh tình trạng manh mún) để doanh nghiệp được hưởng ưu đãi thực sự tạo được sự khác biệt.

Một số gợi ý chính sách...

- Doanh nghiệp trong nước, đặc biệt là doanh nghiệp tư nhân, cần được coi là trụ cột của nền kinh tế nhằm xây dựng một nền kinh tế tư chủ và cần có sự sự cân bằng về quan điểm trong việc khuyến khích đầu tư trong nước và thu hút đầu tư nước ngoài.
- Chính sách phát triển công nghiệp và các chương trình nâng cao năng lực quốc gia cần được dựa trên nền tảng là phát triển các doanh nghiệp trong nước, đặc biệt là doanh nghiệp tư nhân.
- Xóa bỏ các ưu đãi mang tính phân biệt đối xử đối với các DNNN và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài
- Xin tham khảo bản ma trận khuyến nghị chính sách về chi tiết các khuyến nghị.

Trân trọng cảm ơn quý vị đại biểu!