

MÔI TRƯỜNG KINH DOANH

BẢN TIN



TRUNG TÂM THÔNG TIN KINH TẾ - PHÒNG THƯƠNG MẠI VÀ CÔNG NGHIỆP VIỆT NAM

Số 23 (26) Tháng 3/2008

NĂNG LỰC ĐIỀU HÀNH KINH TẾ VÀ TÍNH CẠNH TRANH CẤP TỈNH

Năm 2005, khi Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Dự án Năng lực Cạnh tranh Việt Nam (VNCCI) lần đầu tiên công bố chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) trong đó xếp hạng các tỉnh dựa trên thực tiễn điều hành kinh tế - nhân tố quan trọng tác động đến sự phát triển của kinh tế tư nhân cấp tỉnh, các kết quả xếp hạng đã làm dấy lên một làn sóng tranh luận không nhỏ. Tác động lớn nhất phải kể đến là một số chính quyền địa phương đã nghiêm túc xem xét lại công tác điều hành kinh tế của mình với mục tiêu tạo điều kiện thuận lợi nhất cho doanh nghiệp và thu hút đầu tư, cụ thể là đã có những cải cách đáng kể trong việc đơn giản hóa các thủ tục đăng ký kinh doanh, giảm thiểu các loại giấy phép và một loạt các thủ tục hành chính khác.

PCI 2007 đã phát hiện và ghi nhận khoảng chênh lệch rộng hơn về trình độ phát triển của các địa phương. Một số tỉnh không có điều kiện ban đầu thuận lợi và năng lực điều hành kinh tế yếu kém đang ngày càng tụt hậu xa hơn so với các tỉnh bạn. Năng lực điều hành kinh tế và chất lượng quản trị cấp tỉnh là một vấn đề cần được Chính phủ thảo luận nghiêm túc khi hoạch định chính sách và đưa ra các quyết định phân bổ nguồn lực giữa các địa phương, đặc biệt trong bối cảnh phân cấp ngày càng sâu rộng như hiện nay.

Tỉnh / thành phố	GDP theo đầu người (triệu đồng) năm 2006	Xếp hạng PCI
Đồng Nai	9.9	Tốt
Bình Dương	9.6	Rất tốt
Đà Nẵng	8.8	Rất tốt
Điện Biên	2.8	Thấp
Bắc Cạn	2.6	Tương đối thấp
Lai Châu	2.1	Thấp

Chính quyền địa phương cần tiếp tục cải thiện công khai hóa thông tin về chính sách và minh bạch về thủ tục để giảm chi phí về thời gian và tiền bạc cho doanh nghiệp

Chi phí không chính thức vẫn là một vấn đề đáng lo ngại và dường như rất khó kiểm soát trong năm qua. Tại một tỉnh trung bình theo xếp hạng của PCI 2007, có khoảng 70% doanh nghiệp được hỏi cho rằng các doanh nghiệp cùng ngành phải trả các khoản hối lộ, 12% doanh nghiệp phải trả trên 10% doanh thu và 39% doanh nghiệp tin rằng các cán bộ Nhà nước sử dụng các quy định địa phương để thu lợi riêng. Các chi phí không chính thức đã trở nên phổ biến ở các địa phương đến mức chỉ khoảng 1/3 số doanh nghiệp cho rằng các chi phí không chính thức là cản trở đối với hoạt động của họ trong khi có tới 48% số doanh nghiệp thừa nhận việc chi các khoản không chính thức này đã giúp công việc của họ được thuận lợi hơn.

Nâng cao khả năng tiếp cận của doanh nghiệp đến các văn bản chính sách và minh bạch trong các thủ tục hành chính liên quan sẽ giúp hạn chế việc doanh nghiệp phải sử dụng các mối quan hệ cá nhân khi làm việc với cán bộ công quyền và nhờ đó, hạn chế được việc chi trả các khoản chi phí không chính thức. Hơn nữa, trong một môi trường thiếu thông tin, các doanh nghiệp sẽ rất khó để đưa ra các quyết định đầu tư mang tính chiến lược dài hạn, và họ cũng sẽ thiếu khả năng để có thể đánh giá đầy đủ về các chi phí và rủi ro cho các quyết định đầu tư tiếp theo.

Tính năng động của chính quyền địa phương có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển của doanh nghiệp

Một nghiên cứu về vấn đề phân cấp của dự án VNCCI¹ gần đây cũng đưa ra các phát hiện và lập luận nhấn mạnh đến vai trò và tầm ảnh hưởng quan trọng của sự năng động của cán bộ chính quyền địa phương tới sự

phát triển của khối doanh nghiệp tư nhân tại địa phương đó, đặc biệt trong bối cảnh các địa phương đang được mở rộng quyền tự chủ trong việc sử dụng một phần nhất định ngân sách công và trong việc xét duyệt các dự án đầu tư nước ngoài (FDI)² và quy hoạch khu công nghiệp ở địa phương. Với một môi trường thể chế chưa hoàn thiện và có nhiều thay đổi ở Việt Nam, năng lực yếu của đội ngũ cán bộ ở một số địa phương sẽ không phát huy được các quyền tự chủ này, kết quả là gây ra chậm trễ trong quá trình thẩm định và cấp phép đầu tư, làm hạn chế sự phát triển của doanh nghiệp tại địa phương đó.

Một phát hiện thú vị khác rút ra từ kết quả PCI 2007 là khi địa phương đạt đến một trình độ phát triển cao, cùng với quy mô ngày càng lớn của khối doanh nghiệp, thì các doanh nghiệp cũng sẽ có những yêu cầu lớn hơn đối với cấp chính quyền. Trong năm 2007, đánh giá của khối doanh nghiệp trong tỉnh Bình Dương về tính năng động sáng tạo của lãnh đạo tỉnh đã không tăng, thậm chí là giảm đi chút ít. Điều này cho thấy mặc dù có thể nỗ lực phục vụ của các công chức là không suy giảm, nhưng nó đã không có được sự chuyển biến cần thiết để tương thích với yêu cầu ngày càng cao từ phía doanh nghiệp.

(Xem tiếp trang 4)



Bản tin này được phát hành với sự hỗ trợ của Chương trình Phát triển Kinh tế Tư nhân MPDF, một chương trình được điều hành bởi Công ty Tài chính Quốc tế (IFC), bộ phận chuyên về kinh tế tư nhân của Tập đoàn Ngân hàng Thế giới và được tài trợ bởi nhiều nước và tổ chức.

"Môi trường Kinh doanh" tóm tắt và phân tích ngắn gọn về những vấn đề ảnh hưởng tới môi trường kinh doanh ở Việt Nam và đưa ra một loạt các ý kiến của nhiều bên liên quan. Mục đích nhằm cung cấp cho những người quan tâm tới các vấn đề kinh doanh một cái nhìn tổng quan về một vấn đề môi trường kinh doanh cụ thể.

Những phân tích và quan điểm trình bày ở đây chỉ nhằm mục đích cung cấp thêm thông tin tham khảo và không phải là quan điểm chính thức của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Chương trình Phát triển Kinh tế Tư nhân MPDF/IFC.

Khi trích dẫn và phổ biến thông tin trong bản tin này, đề nghị dẫn nguồn VCCI/MPDF.

(1) Nghiên cứu về "Phân cấp ở Việt Nam và Chính sách Phát triển Khu vực Tư nhân" do VCCI thực hiện năm 2007.

(2) Từ một số ít các dự án lớn có điều kiện

Chính quyền địa phương cần tiếp tục cải thiện tính minh bạch về thủ tục và công khai hóa thông tin về chính sách cho doanh nghiệp



● Các phân tích kinh tế thường chỉ ra rằng một khi không có sự điều hành kinh tế lành mạnh và trong sạch từ phía các cơ quan công quyền thì doanh nghiệp sẽ rất ngại trong việc chính thức hóa mọi công việc kinh doanh của mình. Lý do là khi các cán bộ công quyền biết được rõ về quy mô kinh doanh của họ thì họ có thể sẽ đòi hỏi những khoản phí không chính thức cao hơn. Dựa trên kết quả khảo sát PCI, chúng tôi đã thực

hiện việc nghiên cứu về tỷ lệ % doanh nghiệp có đăng ký chính thức và thời gian hoạt động không chính thức của một hộ kinh doanh (trước khi họ đăng ký thành lập doanh nghiệp chính thức) ở các địa phương. Kết quả là việc điều hành kinh tế tốt của chính quyền địa phương (cụ thể ở đây là quy trình đăng ký và thành lập doanh nghiệp) tỷ lệ thuận với quyết định có chính thức hóa hoạt động kinh doanh hay không của khu vực hộ gia đình. Ví dụ khi khảo sát các doanh nghiệp trước đây là hộ kinh doanh cá thể đã có trên 15 năm hoạt động, các doanh nghiệp ở các địa phương có điều hành kinh tế tốt có thể đăng ký để thành doanh nghiệp chính thức sớm hơn đến 10 năm so với các doanh nghiệp ở các địa phương điều hành kinh tế kém. Có thể thấy, chi phí gia nhập thị trường, khả năng tiếp cận đất đai, tính chủ động của cán bộ điều hành địa phương và các thể chế pháp lý là những yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất đến quyết định có hợp thức hóa hoạt động kinh doanh của khối kinh tế tư nhân hay không.

Ông Edmund J. Malesky, Phó Giáo sư Trường Đại học California, San Diego



● Theo chúng tôi, chỉ có thể nâng cao tính minh bạch và giảm chi phí không chính thức cho doanh nghiệp nếu thực hiện tốt việc phối hợp hành động và chia sẻ thông tin giữa các cơ quan ban ngành. Hiện nay, địa phương chúng tôi đã áp dụng “Quy chế phối hợp giải quyết thủ tục đầu tư”, “Quy chế liên cơ quan phối hợp giải quyết thủ tục thành lập doanh nghiệp”, xây dựng cổng thông tin doanh nghiệp của

tỉnh (www.quangnambusiness.gov.vn), xây dựng Trung tâm hỗ trợ doanh nghiệp và đang bắt đầu xây dựng “Quy chế chia sẻ thông tin”. Chúng tôi coi đây là một trong những công cụ cốt lõi nhằm góp phần cải cách thủ tục hành chính, tăng cường tính minh bạch về chính sách cho doanh nghiệp.

Chúng tôi cho rằng hiện nay có quá nhiều quy định pháp luật được ban hành bởi nhiều cơ quan bộ, ngành về điều kiện kinh doanh, đầu tư, lĩnh vực kinh doanh có điều kiện làm cho doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc nắm bắt và tuân thủ các quy định của pháp luật và các cơ quan quản lý địa phương lúng túng trước những vướng mắc của doanh nghiệp; Cơ quan chức năng phải lập văn bản để hỏi, để trả lời làm mất thời gian của doanh nghiệp. Việc xây dựng Quy chế chia sẻ thông tin sẽ hướng đến việc tập trung thông tin cho các doanh nghiệp về các vấn đề về điều kiện kinh doanh, đầu tư, lĩnh vực kinh doanh có điều kiện và thông tin quy hoạch đầu tư của tỉnh, của huyện vào một đầu mối. Các cơ quan cấp sở sẽ có nghĩa vụ cung cấp các văn bản, quy định mới về các điều kiện kinh doanh, đầu tư, lĩnh vực kinh doanh có điều kiện của ngành mình qua Cổng thông tin doanh nghiệp của tỉnh. Từ Quy chế từng bước hình thành một thói quen (như là một nhu cầu của các sở, của

địa phương) về việc cung cấp thông tin cho doanh nghiệp. Cổng thông tin doanh nghiệp của tỉnh hiện nay được UBND tỉnh giao cho Sở KHĐT chịu trách nhiệm vận hành. Khi đó doanh nghiệp sẽ không phải tiếp cận với nhiều cơ quan khác nhau, giúp họ giảm các chi phí thời gian đồng thời giúp giảm các cơ hội nhũng nhiễu từ phía cán bộ.... Chúng tôi hy vọng mô hình này cũng sẽ được thực hiện ở cấp trung ương (cấp bộ, chính phủ). Mỗi năm Bộ KHĐT sẽ cung cấp được một quyển hướng dẫn (hay cẩm nang) trong đó tập hợp và nêu rõ được mọi điều kiện kinh doanh, đầu tư và lĩnh vực kinh doanh có điều kiện từ các bộ, ban ngành khác nhau (Bộ TNMT, Bộ NN&PTNT, Bộ Công Thương,...), qua đó giúp doanh nghiệp nắm bắt mọi chính sách được đầy đủ và nhanh chóng, tạo điều kiện thuận lợi cho cơ quan địa phương trong việc giải quyết thủ tục cho doanh nghiệp, phục vụ tốt công tác phát triển doanh nghiệp.

Ông Đoàn Ngọc Minh, Trưởng phòng Quản lý Doanh nghiệp Sở KHĐT Tỉnh Quảng Nam



● Mặc dù trong những năm qua, Bình Định luôn được đánh giá cao về năng lực điều hành kinh tế tại địa phương (như chỉ số PCI chỉ ra), nhưng lãnh đạo và cán bộ trong tỉnh luôn nhận thức Bình Định vẫn còn nhiều khó khăn như cơ sở hạ tầng còn đang trong quá trình đầu tư, nguồn nhân lực tụt dốc (1,2 triệu người) nhưng số được đào tạo, bồi dưỡng còn thấp (chỉ đạt 29,5%). Do đó, chính quyền Bình Định đã luôn chủ động

nghiên cứu, chọn cho mình cách đi thích hợp với những giải pháp có tính hệ thống và bền vững nhằm tạo ra môi trường hấp dẫn cho đầu tư và kinh doanh. Bên cạnh việc tiếp tục dành nhiều nguồn lực cho việc phát triển và xây dựng cơ sở hạ tầng, Bình Định đã có nhiều nỗ lực trong việc thu hút đầu tư vào địa phương qua việc chủ động xây dựng danh mục dự án mời gọi đầu tư, ban hành một số chính sách khuyến khích nhằm thu hút các nhà đầu tư trong và ngoài nước đến đầu tư, tập trung cải cách hành chính giúp nâng cao tính minh bạch và giảm các chi phí không chính thức cho doanh nghiệp. Bình Định đã cố gắng làm tốt việc minh bạch hóa thông tin cho doanh nghiệp bằng việc tuyên truyền rộng rãi chính sách thông qua các ấn phẩm, tài liệu hay qua các phương tiện thông tin và đăng tải trên các trang tin điện tử (website) để mọi doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân biết và thực hiện.

Thứ hai, tỉnh đã đẩy mạnh công tác cải cách và đơn giản hóa thủ tục hành chính cho doanh nghiệp. Từ rất sớm, UBND tỉnh Bình Định đã chỉ đạo xây dựng đề án cải cách hành chính trong các cơ quan hành chính cấp tỉnh, huyện, thành phố, đồng thời triển khai thực hiện cải cách hành chính theo cơ chế “một cửa” tại các cơ quan, trong đó ưu tiên tập trung ở các lĩnh vực đăng ký kinh doanh, cấp phép đầu tư, giải quyết thủ tục xây dựng, đất đai.... UBND tỉnh đã quy định cụ thể trách nhiệm của các cơ quan liên quan và rút ngắn thời gian giải quyết các thủ tục hành chính liên quan đến dự án đầu tư, đồng thời chỉ đạo không ngừng cải tiến cung cách làm việc, có thái độ hợp tác tốt và hỗ trợ nhà đầu tư cả trước, trong và sau khi dự án được đăng ký hoặc cấp phép triển khai. Ngoài ra, mọi thành phần kinh tế tại tỉnh đều được quan tâm đối xử bình đẳng, mọi doanh nghiệp đều được tạo điều kiện thuận lợi trong tiếp cận thông tin về cơ chế chính sách, quy hoạch, cơ hội đầu tư và nguồn vốn. Do đó, Bình Định có một khu vực kinh tế dân doanh hết sức năng động, luôn chiếm tỷ trọng rất cao trong kinh tế địa phương.

Ông Nguyễn Thành Hải, Giám đốc Trung tâm Xúc tiến Đầu tư Sở KHĐT Tỉnh Bình Định

Tính năng động của chính quyền địa phương có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển của doanh nghiệp



● Qua công tác nghiên cứu về chỉ số PCI tại các địa phương trong các năm qua, chúng tôi rút ra một vấn đề thú vị về “động lực cải cách” và nó có ý nghĩa lớn về chính sách và điều hành kinh tế tại các địa phương. Trong quá trình chia tỉnh trước đây, khi một tỉnh lớn được tách ra làm hai (ví dụ Nghĩa Bình tách ra thành Quảng Ngãi và Bình Định, Vĩnh Phú tách ra thành Phú Thọ và Vĩnh

Phúc, hay Hải Hưng tách thành Hải Dương và Hưng Yên) thì thường có một tỉnh có xuất phát điểm kém hơn về cơ sở hạ tầng, kém hơn về sự tập trung của khối DNNN và đầu tư của nhà nước cho địa phương. Các tỉnh này có thể coi là “lạc hậu” hơn, dựa nhiều vào sản xuất nông nghiệp hơn các tỉnh kia. (Trong ba cặp ví dụ nêu trên, các xuất phát điểm kém hơn là Bình Định, Vĩnh Phúc và Hưng Yên). Tuy nhiên, với xuất phát điểm kém hơn thì các tỉnh nghèo lại có một “động lực” đáng kể để tiến hành các cải cách thu hút đầu tư, phát triển cơ sở hạ tầng và đặc biệt là phát triển một khối doanh nghiệp tư nhân năng động. Việc thiếu vắng sự tập trung của khối doanh nghiệp nhà nước “nặng nề” lại giúp địa phương có thể giành nhiều ưu tiên và khuyến khích cho khối doanh nghiệp tư nhân. Thêm nữa, với tinh thần phấn đấu để bắt kịp và vượt được địa phương lân cận, đội ngũ lãnh đạo và cán bộ ở các địa phương nghèo cũng có một tinh thần cầu tiến và phấn đấu tốt hơn. Kết quả là các tỉnh với xuất phát điểm “lạc hậu hơn” thì lại tiến nhanh hơn, năng động hơn. Có thể kể ra một ví dụ điển hình là Quảng Ngãi với Bình Định với xuất phát điểm tương đối giống nhau, trong đó Quảng Ngãi có nhiều sự ưu ái hơn về sự đầu tư từ trung ương (với khu công nghiệp Dung Quất) nhưng hiện nay môi trường kinh doanh tại Bình Định được đánh giá cao hơn hẳn và luôn ở tốp đầu trong bảng xếp hạng PCI (thứ 4 năm 2007), so với Quang Ngãi chỉ đứng ở hạng trung bình (thứ 45 năm 2007).

Ông Đậu Anh Tuấn, Ban Pháp chế Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam



● Gần đây các địa phương ngày càng được phân quyền lớn hơn trong các vấn đề tài chính (Luật Ngân sách năm 2002, có hiệu lực năm 2004), vấn đề về quản lý đầu tư tại địa phương (Luật Đầu tư năm 2005). Việc phân cấp này đã mở ra không gian rộng rãi hơn cho các địa phương trong việc chủ động về ngân sách và thu hút, quản lý đầu tư trên địa bàn của mình. Tuy nhiên trong

một môi trường thể chế thiếu minh bạch, nhiều “vùng xám”, hay thay đổi như ở Việt Nam thì việc thực thi các quyền chủ động trên lại là thách thức không nhỏ đối với nhiều địa phương. Có thể nói trong một môi trường mà các thể chế quy định đều đã rõ ràng và ổn định thì dù là ai, với vị trí nào, thì cũng đều thực thi công việc theo đúng quy định rõ. Trái lại, trong môi trường thể chế chưa ổn định, có thể diễn giải và áp dụng theo nhiều cách khác nhau thì vai trò cá nhân của cán bộ, người lãnh đạo là hết sức quan trọng. Ví dụ xét về việc phê duyệt, thẩm định, quản lý các dự án đầu tư thì hiện còn nhiều lĩnh vực đầu tư có điều kiện nhưng pháp luật đầu tư chưa có các hướng dẫn cụ thể. Khi gặp các

trường hợp này, địa phương một mặt phải xin ý kiến hướng dẫn của các bộ ngành có liên quan (như Bộ KHĐT, Bộ Thương mại, Bộ TNMT....) mất rất nhiều thời gian, một mặt phải chịu sức ép hoàn thành việc phê duyệt, cấp phép đúng thời hạn cho nhà đầu tư như đã quy định trong luật. Trong một số trường hợp, nhiều địa phương khi thấy luật có thể diễn giải rõ ràng thì họ có thể áp dụng luật ngay mà không cần phải đợi đến khi có các nghị định hướng dẫn. Ngược lại cũng có địa phương rất thụ động không dám giải quyết. Thậm chí, lãnh đạo của một số địa phương còn cho rằng “cách duy nhất để không bị ‘quy kết xé rào’ là không làm gì cả”. Trong hoàn cảnh này thì tính chủ động và năng lực của người cán bộ sẽ đóng vai trò quyết định. Điều này có nghĩa là các địa phương cần và phải được trao nhiều quyền tự chủ hơn để có thể lựa chọn được những cán bộ phù hợp với các vị trí công tác quan trọng tại địa phương mình. Tuy nhiên, trong điều kiện hiện nay phân cấp về nhân sự không phải là điều dễ thực hiện ở Việt Nam.

Ông Vũ Thành Tự Anh

Chương trình Giảng dạy Kinh tế học Fulbright



● Ngay từ khi kết quả PCI công bố lần đầu tiên với việc Hà Tây đứng ở nhóm thấp nhất trong bảng xếp hạng các tỉnh thành về MTKD, chính quyền địa phương Hà Tây đã lập tức tiến hành một cuộc tổng rà soát, tự phê bình cho toàn bộ các hệ thống chính quyền (từ cấp xã đến cấp tỉnh) để xem xét các vấn đề tồn tại và đưa ra các giải pháp để cải thiện từng yếu tố của MTKD tại địa

phương. Qua 3 năm cải cách Hà Tây rút ra hai bài học quan trọng. Thứ nhất, mọi cải cách trước hết phải tập trung làm tốt công tác tuyên truyền để toàn bộ hệ thống chính quyền, cán bộ và khối doanh nghiệp nhận thức rõ về các yếu kém trong môi trường kinh doanh ở địa phương. Các vấn đề về MTKD không chỉ được thảo luận ở các cơ quan chính quyền, các ban ngành quản lý nhà nước mà còn được đưa vào thảo luận trong sinh hoạt của cả hệ thống chính trị. Thứ hai, để thực hiện cải cách thì phải dám đối diện với các yếu kém một cách trực tiếp để sửa chữa, kể cả việc thay đổi sắp xếp lại đội ngũ cán bộ cho phù hợp với tình hình mới. Ví dụ, trong nhiều năm qua vấn đề giải phóng mặt bằng luôn là một điểm nóng ở Hà Tây. Chính quyền Hà Tây đã dũng cảm xem xét trách nhiệm của từng cơ quan, cá nhân có trách nhiệm, rà soát để hoàn thiện lại thủ tục pháp lý liên quan, đồng thời thực hiện công tác tuyên truyền sâu rộng để nhân dân và doanh nghiệp hiểu rõ các chiến lược chuyển đổi cơ cấu kinh tế và đất đai của địa phương. Có thể nói việc chủ động và quyết liệt của chính quyền tỉnh trong việc sửa chữa các yếu kém trong công tác giải phóng mặt bằng đã góp phần và sẽ tiếp tục giúp cải thiện thứ tự xếp hạng về MTKD của tỉnh Hà Tây trong thời gian tiếp theo. Việc cải thiện MTKD không phải là công việc một sớm một chiều và của một vài cơ quan đơn lẻ mà phải dựa trên quyết tâm của cả hệ thống chính trị, chính quyền, kể cả cộng đồng doanh nghiệp và quần chúng tại địa phương.

Ông Nguyễn Văn Tú, Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư, Hà Tây

Sau đất đai, phát triển nguồn lực lao động có tay nghề cao giúp thu hút đầu tư nhân về địa phương



● Trong thời gian gần đây, số lượng lao động được đào tạo ở Việt Nam đã tăng lên đáng kể. Mục tiêu đặt ra là đến năm 2010 Việt Nam sẽ có 40% lao động qua đào tạo, trong đó 26% lực lượng lao động là được đào tạo nghề. Tuy nhiên, tỷ lệ này của Việt Nam vẫn là tương đối thấp so với các nước khác trong khu vực (với tỷ lệ 50-60% lao động qua đào tạo tại thời điểm hiện nay), đó là điều kém lợi thế trong cạnh tranh của nền

kinh tế Việt Nam trong bối cảnh hội nhập.

Có thể nói việc đào tạo nghề gần đây tuy đã được đầu tư phát triển mạnh nhưng vẫn không thể theo kịp với nhu cầu thực tế. Nguyên nhân thứ nhất là việc đào tạo nghề để có lao động chất lượng cao đòi hỏi việc đầu tư quá lớn (xây dựng cơ sở đào tạo, mua máy móc thiết bị thực hành hiện đại, đào tạo giáo viên có trình độ và tay nghề cao...) trong khi nguồn nhân lực đầu tư cho dạy nghề có hạn nên không thể mở mang và phát triển nhanh, trong khi đó nhu cầu lao động có nghề và có chất lượng ở các địa phương tăng lên rất nhanh, điều đó đã phần nào là rào cản gây lo ngại cho các nhà đầu tư. Nguyên nhân thứ hai liên quan đến hệ thống đào tạo nghề nói riêng (và cả hệ thống giáo dục đào tạo nói chung) vẫn còn chưa kịp chuyển đổi từ một hệ thống hướng cung sang hệ thống hướng cầu. Các cơ sở, các trường vẫn chỉ nặng về đào tạo theo những gì mình có mà chưa hướng đến việc đào tạo những gì thị trường cần, do đó cơ cấu đào tạo không hợp lý, nhiều ngành thì đào tạo thừa so với nhu cầu nhưng nhiều ngành rất cần lao động có nghề thì không ai đào tạo.

Vấn đề đặt ra hiện nay ngoài việc phát triển các nội dung đào tạo phù hợp với yêu cầu của công việc, cần phải thực hiện công tác thông tin về lao động để xác định rõ được nhu cầu lao động ở các địa phương trong một giai đoạn xác định (3-5 năm) cho từng ngành nghề cụ thể là bao nhiêu. Công tác này trước đây hầu hết các địa phương và doanh nghiệp đều chưa coi trọng. Trong một dự án đầu tư hay trong một quy hoạch khu công nghiệp họ có thể tính toán rất kỹ vốn đầu tư cần bao nhiêu, đất đai sử dụng thế nào nhưng họ lại hoàn toàn không chỉ ra được cụ thể họ sẽ cần bao nhiêu thợ hay lao động thuộc ngành nghề gì để có định hướng đào tạo... Nhiều địa phương có thể có các chính sách thu hút lao động tốt, nhưng lại không có được chính sách đào tạo và phát triển lao động ở chính địa phương mình nên cũng gặp khó khăn về việc thiếu hụt lao động. Ví dụ Bình Dương là nơi tập trung nhiều khu công nghiệp nhưng

lao động lại chủ yếu thu hút từ các địa phương khác. Khi mà nhiều địa phương cũng đã phát triển các khu công nghiệp thì các lao động đi làm thuê ở Bình Dương có xu hướng quay về làm việc tại địa phương họ và Bình Dương gặp khó khăn trong việc bù đắp những nguồn lao động thiếu hụt này. Trong khi đó, Đồng Nai là tỉnh có điều kiện cũng giống như Bình Dương nhưng đã thực hiện tốt công tác đào tạo lao động tại địa phương và ít gặp khó khăn về lao động hơn. Hiện nay một số địa phương tập trung nhiều lao động như Hà Nội, TP HCM, Vĩnh Phúc, Hải Dương... đã nhận thức được lực lượng lao động cũng chính là một yếu tố cấu thành của hạ tầng xã hội để thu hút đầu tư và bước đầu có những sự quan tâm nhất định đến công tác thông tin lao động và công tác chuyển đổi cơ cấu lao động theo hướng cầu.

Ông Dương Đức Lâm, Tổng cục trưởng Tổng cục Dạy nghề Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội

● Một vấn đề mà chúng tôi cho rằng sẽ trở thành vấn đề nóng bỏng trong tương lai là vấn đề nguồn lực lao động tại địa phương. Hiện tại, các tỉnh kém phát triển thì thiếu nguồn lực để phát triển đào tạo lao động ở địa phương, và như vậy nó lại ảnh hưởng đến khả năng thu hút đầu tư vào địa phương. Tại các tỉnh đã phát triển và có tập trung nhiều khu công nghiệp thì việc đào tạo lao động cũng chủ yếu là do các doanh nghiệp tự thực hiện. Hàng năm các tỉnh đều nhận được một nguồn ngân sách cho đào tạo lao động từ trung ương, tuy nhiên ngân sách này chưa cân đối và hiệu quả vì chưa tính đến được sự chuyển dịch lao động qua lại rất lớn giữa các địa phương. Trong thời gian tới, các địa phương nên chủ động trong công tác đào tạo lao động bằng việc nắm bắt nhu cầu dựa trên hiệu ứng "lan tỏa" của các trung tâm kinh tế. Theo hiệu ứng này, khi một tỉnh trung tâm đã đạt được tới một mức độ phát triển thì nó sẽ thu hút nguồn nhân lực lao động còn rẻ của các địa phương lân cận. Vì vậy, các địa phương lân cận nếu nắm bắt tốt thông tin về các dự án đầu tư và nhu cầu sử dụng lao động trong tương lai của các trung tâm phát triển này, để có được những ưu tiên và chính sách đào tạo lao động phù hợp, thì không chỉ giúp giải quyết tốt vấn đề việc làm cho lao động ở địa phương mình mà còn góp phần nâng cao được sự thuận lợi về môi trường đầu tư cho cả vùng. Sự phối hợp, trao đổi thông tin giữa các tỉnh (tỉnh trung tâm và các vùng lân cận) chắc chắn sẽ giúp cho công tác đào tạo lao động hiệu quả hơn theo các nhu cầu sử dụng lao động trong tương lai.

Ông Đậu Anh Tuấn, Ban Pháp chế Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

(Tiếp theo trang 1)

Sau đất đai, phát triển nguồn lực lao động có tay nghề cao giúp thu hút đầu tư nhân về địa phương

Kỹ năng lao động tiếp tục là thách thức lớn đối với rất nhiều doanh nghiệp tư nhân ở nhiều địa phương. Kết quả điều tra theo PCI cho thấy gần 50% số doanh nghiệp được hỏi là chưa hài lòng với chất lượng của dịch vụ đào tạo nghề và dịch vụ hỗ trợ việc làm. Các doanh nghiệp thường phàn nàn là các trung tâm đào tạo nghề không dạy các nghề mà doanh nghiệp đang cần. Các trung tâm đào tạo ở địa phương, phần lớn vẫn là của nhà nước, thậm chí còn đang dùng các giáo trình lỗi thời từ thời "kế hoạch hóa tập trung", đặc biệt phần đào tạo về nội

quy và thái độ làm việc của người lao động hầu như không được chú trọng. Dù như hiện nay cả chính quyền trung ương và địa phương đều chưa có sự quan tâm cần thiết để hỗ trợ và định hướng cho công tác đào tạo lao động, trong khi đó khối doanh nghiệp tư nhân (chủ yếu với quy mô vừa và nhỏ) lại không có đủ nguồn lực để thực hiện công việc đào tạo lao động một cách có hệ thống. Hơn nữa, các doanh nghiệp tư nhân, khi tiến hành đầu tư cho đào tạo, cũng sẽ gặp nhiều rủi ro khi nhân viên của họ bị các tập đoàn đa quốc gia hoặc các hãng lớn thu hút, đặc biệt là ở những tỉnh lân cận các thành phố lớn. Phát triển thị trường dịch vụ đào tạo dạy nghề và cung ứng lao động có tay nghề là cấp thiết để khuyến khích và thu hút đầu tư về các địa phương.