



Tổ chức
Lao động
Quốc tế

► Nâng cao năng suất

Hướng dẫn dành cho tổ chức đại diện
người sử dụng lao động và doanh nghiệp

Biên tập bởi
ACT/EMP



Nâng cao năng suất

TỔNG QUAN VỀ HƯỚNG DẪN DÀNH CHO TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN
NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ DOANH NGHIỆP



Tổ chức
Lao động
Quốc tế

ACT/EMP

PHIÊN BẢN 01

Bản quyền © thuộc về Tổ chức Lao động Quốc tế 2022

Xuất bản lần đầu năm 2022

Ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế được công nhận bản quyền theo Nghị định thư số 2 của Công ước Quốc tế về Bản quyền. Tuy nhiên, một số nội dung có thể trích ngắn mà không cần xin phép, với điều kiện phải ghi rõ nguồn gốc trích dẫn. Đối với các quyền tái bản hoặc dịch thuật, phải được đăng ký với Bộ phận Xuất bản của ILO (Quyền và Cấp phép), Văn phòng Lao động Quốc tế, theo địa chỉ CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua email: rights@ilo.org. Tổ chức Lao động Quốc tế luôn khuyến khích việc đăng ký này.

Thư viện, viện nghiên cứu và những người sử dụng đã đăng ký với các tổ chức cấp quyền tái bản có thể sao chép thông tin theo giấy phép ban hành cho mục đích này. Truy cập vào trang www.ifro.org để biết thêm thông tin về các tổ chức cấp quyền sử dụng tại quốc gia mình.

“Nâng cao năng suất – Hướng dẫn dành cho các tổ chức đại diện người sử dụng lao động và doanh nghiệp”. Văn phòng Giới sử dụng Lao động (ACT/EMP), 2022. 146 pp.

Năng suất, tạo việc làm, tăng trưởng kinh tế, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và doanh nghiệp, việc làm thỏa đáng, phát triển bền vững.

ISBN: 9789220374207 (Bản in)

ISBN: 9789220374214 (Web PDF)

ILO Catalog dữ liệu ấn phẩm

Ấn phẩm có xuất bản bằng tiếng Anh: *Driving up Productivity: A guide for Employer and Business Membership Organizations*; ISBN: 9789220335963 (Bản in) – ISBN: 9789220335970 (Web PDF), Lima: ILO, 2020.

Các quy định áp dụng đối với các ấn phẩm của ILO, phù hợp với nguyên tắc của Liên hợp quốc và cách trình bày tài liệu trong ấn phẩm không thể hiện quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền hoặc vùng phân định biên giới nào.

Các ý kiến đưa ra trong các bài báo, nghiên cứu, và các tài liệu khác có tên tác giả thuộc trách nhiệm của các tác giả, và ILO không chứng thực cho những ý kiến được đưa ra trong ấn phẩm.

Việc viện dẫn tên công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực cho các công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó, và việc không được nhắc đến trong ấn phẩm không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó.

Truy cập trang web www.ilo.org/publns để có thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm của ILO.

Ấn phẩm được thực hiện với sự hỗ trợ của Liên minh Châu Âu. Nội dung của ấn phẩm do Tổ chức Lao động Quốc tế chịu trách nhiệm và không phản ánh quan điểm của Liên minh Châu Âu.

Toàn bộ ảnh: © ILO

In tại Việt Nam

Nâng cao năng suất

TỔNG QUAN VỀ HƯỚNG DẪN DÀNH CHO TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN
NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ DOANH NGHIỆP



Tổ chức
Lao động
Quốc tế

ACT/EMP

Lời tựa

Paul Krugman đã nói, “Năng suất không phải là tất cả, nhưng trong dài hạn, năng suất lại quyết định tất cả”¹. Nâng cao năng suất là cách hiệu quả để đảm bảo doanh nghiệp phát triển bền vững và tạo ra nhiều việc làm thoả đáng – hai yếu tố cốt lõi của bất kỳ một chiến lược phát triển nào có mục tiêu chính là cải thiện cuộc sống của con người.

ILO từ lâu đã nhận ra vai trò của năng suất trong phát triển doanh nghiệp và tạo việc làm. Các kết luận về Doanh nghiệp bền vững được thông qua tại Hội nghị Lao động Quốc tế năm 2007² lồng ghép quan điểm nâng cao năng suất là yếu tố then chốt đối với khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp và cần thiết cho sự phát triển bền vững. Tuyên bố thế kỷ của ILO về Tương lai việc làm được Hội nghị Lao động Quốc tế (ILC) thông qua vào năm 2019³ cũng nhấn mạnh năng suất là nền tảng của cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm đối với tương lai việc làm. Tăng năng suất cũng là một trong những ưu tiên chiến lược của Chương trình Nghị sự 2030, một phần của Mục tiêu Phát triển Bền vững 8 với nội dung tập trung vào tăng trưởng kinh tế và thúc đẩy việc làm hiệu quả.⁴

¹ Tương quan tính toán lấy mẫu là mức tăng trưởng trung bình hàng năm của cả hai biến trên trên toàn thế giới từ năm 2000 đến 2018, sử dụng cơ sở dữ liệu kinh tế tổng thể.

² Các kết luận về thúc đẩy doanh nghiệp bền vững. Hội nghị Lao động Quốc tế, tháng 6/2007. https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_093970/lang--en/index.htm

³ “Tuyên bố Thế kỷ của ILO về Tương lai Việc làm”. Được thông qua tại Hội nghị Lao động Quốc tế lần thứ 108. Geneva, 21/6/2019. <https://www.ilo.org/global/bo/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>

⁴ “Đã đến lúc Hành động vì Mục tiêu Thiên niên kỷ (SDG) 8: Tích hợp việc làm thoả đáng, tăng trưởng bền vững và Môi trường. ILO, Báo cáo 10/7/2019. https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_093970/lang--en/index.htm

Chúng ta có thể thấy rõ năng suất và khả năng cạnh tranh là những vấn đề then chốt đối với sự phát triển của khu vực tư nhân ở bất kỳ quốc gia nào. Các tổ chức đại diện người sử dụng lao động và doanh nghiệp (viết tắt - tổ chức NSDLĐ) có vai trò chính trong việc giải quyết những vấn đề này thông qua công tác vận động chính sách và các dịch vụ mà họ cung cấp cho hội viên. Để đối phó với thách thức đó, Văn phòng giới sử dụng lao động (ACT/EMP) đã xây dựng tài liệu Hướng dẫn này cho các tổ chức NSDLĐ. Tài liệu cung cấp hướng dẫn thực tế trong hai lĩnh vực chính. Đầu tiên, đây là một công cụ giúp các tổ chức NSDLĐ thiết kế và thực hiện các dịch vụ cụ thể để hỗ trợ hội viên của họ tăng năng suất và tính bền vững. Thứ hai, sách hướng dẫn cung cấp lời khuyên thiết thực cho các tổ chức NSDLĐ về cách củng cố vai trò đại diện của tổ chức để thúc đẩy các chính sách công nhằm nâng cao năng suất, từ đó sẽ nâng cao khả năng cạnh tranh và tạo thêm nhiều việc làm tốt hơn.

Ấn bản đầu tiên của sách hướng dẫn này đã được hoàn thiện trong đại dịch COVID-19. Đại dịch đã khiến hàng triệu doanh nghiệp gặp rủi ro, dẫn đến tình trạng mất việc làm hàng loạt và gây rủi ro cho thu nhập của hàng trăm triệu công nhân và doanh nhân trên khắp thế giới. Các biện pháp để kích thích tăng trưởng và cải tiến năng suất cần phải là những yếu tố chính của chiến lược phục hồi vượt qua đại dịch COVID-19. Chúng ta đang làm việc trong một môi trường đầy thách thức và thay đổi nhanh chóng và các tổ chức NSDLĐ cần thể hiện vai trò lãnh đạo thực sự và tham vấn chính sách hiệu quả trong quá trình xây dựng khả năng phục hồi và hỗ trợ doanh nghiệp thay đổi. Do đó, sách Hướng dẫn sẽ được cập nhật định kỳ để phản ánh những thay đổi trong bối cảnh kinh tế toàn cầu và những thách thức mới nổi nhằm tăng cường khả năng phục hồi của doanh nghiệp thông qua thúc đẩy năng suất của doanh nghiệp.

Tôi xin cảm ơn những người đã cùng chúng tôi xây dựng sách Hướng dẫn này – các nhà lãnh đạo của các tổ chức NSDLĐ đã dành thời gian tham gia đóng góp vào bản thảo cuối cùng. Tôi cũng xin chân thành cảm ơn Jorge Ramírez Matan về những nghiên cứu của ông, và Consultora Lebran (Chile) về những hỗ trợ của họ trong việc biên tập và thiết kế đồ họa cho ấn phẩm.

Ấn phẩm là kết quả của nhóm làm việc đến từ Văn phòng Giới sử dụng lao động ACT/EMP trên toàn cầu. Chúng tôi đặc biệt cảm ơn nhóm chuyên gia chịu trách nhiệm chính: Rafael Gijón, Roberto Villamil, Andrés Yurén, Luís González, Paolo Salvai và José Luís Viveros Añorve.

Deborah France-Massin

Giám đốc

Văn phòng Giới sử dụng Lao động (ACT/EMP)

Nội dung

— ..

10

Giới thiệu

30

HỢP PHẦN A

Khái niệm và Thuộc đo

44

HỢP PHẦN B

Môi trường Kinh doanh

86

HỢP PHẦN C

Phương thức Quản lý

106

HỢP PHẦN D

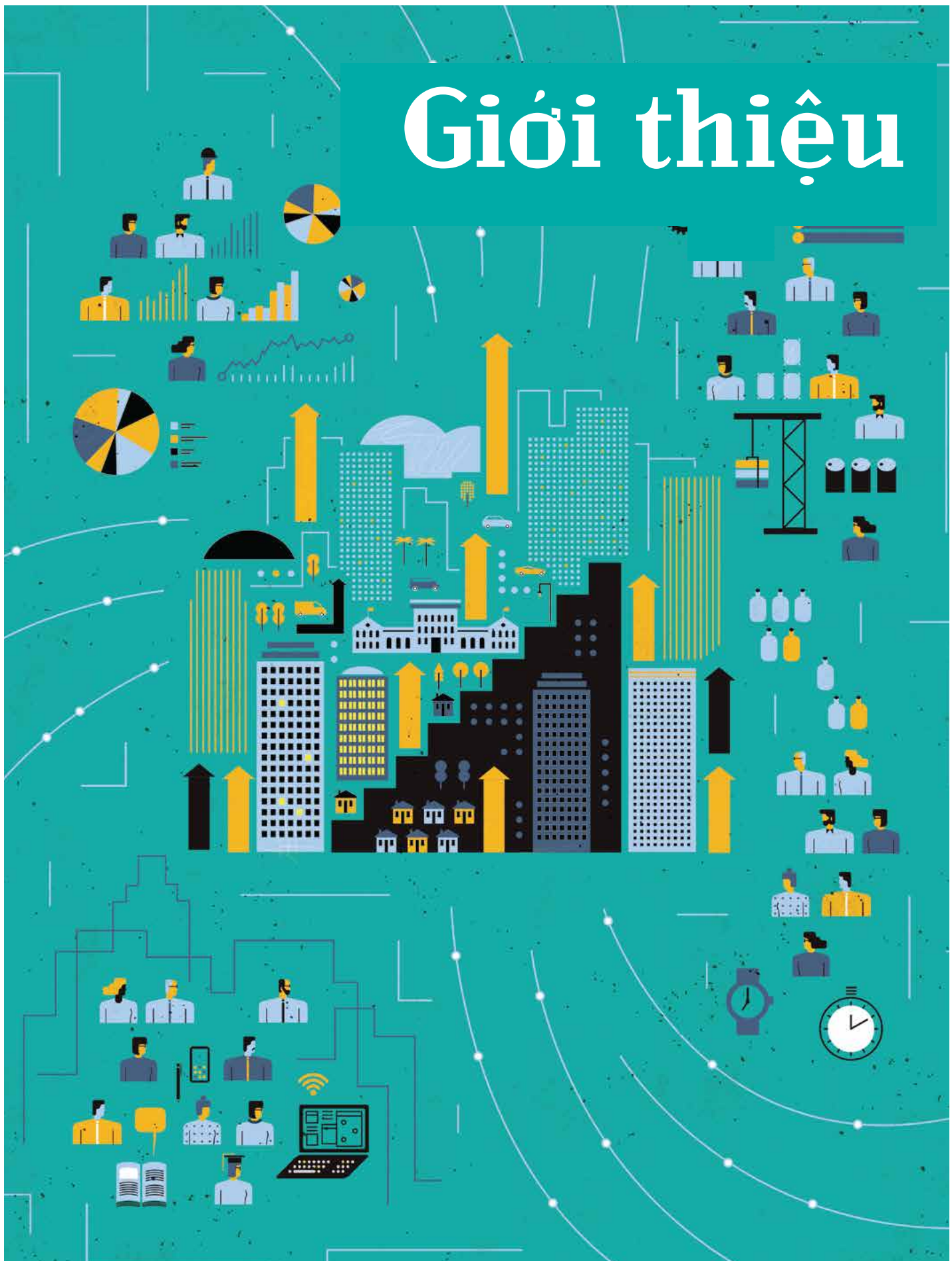
Các đối tác quan trọng

124

HỢP PHẦN E

Hướng dẫn thúc đẩy tăng trưởng năng suất: Các bước triển khai

Giới thiệu



Tầm quan trọng của việc tăng năng suất

“Năng suất không phải là tất cả nhưng trong dài hạn nó quyết định mọi việc. Năng lực cải thiện mức sống của một quốc gia gần như phụ thuộc hoàn toàn vào khả năng tăng năng suất của mỗi người lao động.”

Paul Krugman

Giải Nobel Kinh tế, 2008

Năng suất là việc sử dụng hiệu quả các nguồn lực của mỗi cá nhân, doanh nghiệp và nền kinh tế để sản xuất ra sản phẩm và dịch vụ, nhằm tối đa hóa lợi ích kinh tế, trong một khoảng thời gian nhất định. Ngày nay, có rất nhiều nghiên cứu trên thế giới cho thấy tầm quan trọng của năng suất đối với tăng trưởng kinh tế, tăng trưởng và lợi nhuận của doanh nghiệp, giảm giá sản phẩm cho người tiêu dùng, tăng lương cho người lao động và cải thiện mức sống của người dân nói chung.

¹ Tương quan được tính toán lấy mẫu từ mức tăng trưởng trung bình hàng năm của cả hai biến trên thế giới từ năm 2000 đến 2018, sử dụng dữ liệu từ Cơ sở dữ liệu kinh tế tổng thể của The Conference Board.

BẢNG 1

Mức độ tương quan của năng suất

Tăng năng suất,
tăng lợi nhuận và
tăng trưởng cho
doanh nghiệp

- Tăng năng suất 17% trong nhóm doanh nghiệp dệt quy mô trung bình ở Ấn Độ giúp tăng lợi nhuận thêm 300.000 đô la Mỹ/doanh nghiệp trong một năm và tăng số lượng nhà máy trong ba năm (Bloom và cộng sự, 2013).

Tăng năng suất,
Tăng lương

- Nghiên cứu gần nhất của nhà nghiên cứu từ ĐH Stanford, Edward P. Lazear, đưa ra những bằng chứng thực nghiệm mạnh mẽ về mối liên kết giữa năng suất và tiền lương ở các nước OECD (Lazear, 2019).
- Năng suất tăng 10% gắn với mức tăng thu nhập thực tế của người lao động 7,4% tại Mỹ (Stansbury và Summers, 2017).

Tăng năng suất,
Thúc đẩy tăng trưởng
kinh tế

- Năng suất không tăng dẫn tới sự đình trệ phát triển kinh tế toàn cầu (Eichengreen và cộng sự, 2011).
- Mối tương quan lên đến 91% giữa tăng trưởng kinh tế và tăng trưởng của Năng suất nhân tố Tổng hợp (TFP)¹.

Tăng năng suất,
Giảm chi phí cho
người tiêu dùng

- Tăng năng suất trong ngành viễn thông tại Mỹ từ năm 1970 đến 2000 đã giúp giảm chi phí cuộc gọi đường dài xuống còn 1/6 (Alm và Cox, 2002).

Tăng năng suất,
Giảm đói nghèo

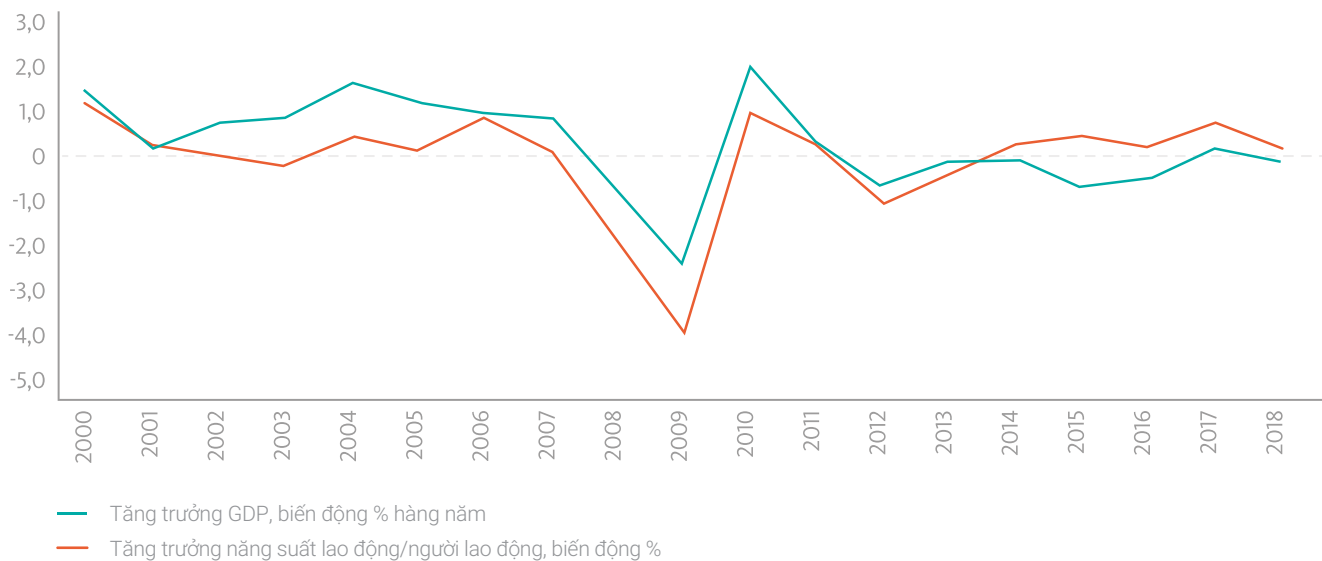
- Các quốc gia có mức tăng năng suất lao động ngành nông nghiệp cao hơn đạt được tỷ lệ giảm đói nghèo cao nhất (Byerlee và cộng sự, 2009).

(a) Tăng năng suất, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế

Ở cấp quốc gia, việc tăng năng suất nhân tố tổng hợp (TFP) gắn liền với tốc độ tăng của tăng trưởng kinh tế. Mối tương quan giữa hai biến này lên tới 91%², điều này cho thấy mối quan hệ chặt chẽ giữa tăng trưởng kinh tế và mức tăng năng suất của nền kinh tế đó. Năng suất nhân tố tổng hợp (TFP) đo lường hiệu quả sử dụng lao động, vốn (máy móc và thiết bị), và hàng hóa trung gian trong quá trình sản xuất các hàng hóa và dịch vụ, do vậy mức tăng TFP phản ánh việc sử dụng tiềm năng của nền kinh tế hiệu quả hơn, và dẫn tới mức tăng trưởng kinh tế dài hạn cao hơn.

HÌNH 1

Tương quan thuận giữa năng suất và tăng trưởng kinh tế (tỷ lệ tăng trưởng toàn cầu)



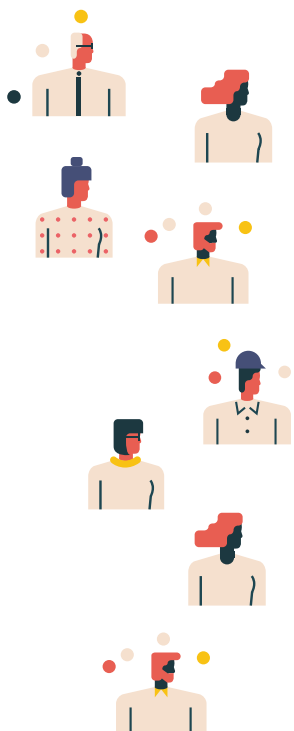
Nguồn: Công thức ban đầu, sử dụng dữ liệu từ Cơ sở Dữ liệu Kinh tế Tổng thể của The Conference Board

Một nghiên cứu liên ngành đã xem xét 27 giai đoạn suy thoái kinh tế ở các quốc gia khác nhau. Kết quả cho thấy 85% tốc độ tăng trưởng kinh tế chậm lại ở các nước này là do tốc độ tăng năng suất thấp hơn (Eichengreen và cộng sự, 2011). Theo các tác giả, kết quả này cho thấy một điều rất rõ ràng: sự chậm lại xảy ra ở thời điểm không còn khả năng tăng năng suất bằng cách phân bổ lại nguồn lực từ khu vực nông nghiệp sang khu vực công nghiệp, hoặc khi lợi nhuận từ nhập khẩu công nghệ nước ngoài giảm đi. Do đó, tốc độ tăng TFP giảm mạnh và dẫn tới tăng trưởng kinh tế giảm.

Theo các tác giả, đây là yếu tố phổ biến của nhiều đợt suy thoái kinh tế trong những thập kỷ gần đây. Nghiên cứu đưa ra ví dụ của Argentina, một nền kinh tế đã trải qua sự suy giảm tốc độ tăng trưởng kinh tế trước cuộc khủng hoảng tài chính cuối những năm 1990. Đánh giá cũng đưa ra trường hợp của các nền kinh tế châu Âu khác nhau trong giai đoạn suy thoái sau phục hồi kinh tế sau Chiến tranh thế giới thứ hai, cũng như các trường hợp suy giảm tăng trưởng kinh tế ở các nền kinh tế xuất khẩu dầu như Iran và Ả Rập Xê-út trong những năm 1970.

² Tương tự.

(b) Tăng năng suất, tăng việc làm



Tăng năng suất giúp tiết kiệm được một khoản nhờ hoạt động hiệu quả và phân bổ nguồn lực tốt hơn, từ đó dẫn tới mức sản lượng cao hơn khi sử dụng cùng một lượng đầu vào (Grover và cộng sự, 2019). Doanh nghiệp có thể sử dụng khoản tiết kiệm của mình để đầu tư vào phát triển kỹ năng cho người lao động và mua máy móc thiết bị, do đó thúc đẩy tích lũy vốn, tăng sản lượng hơn nữa và góp phần thúc đẩy quá trình tăng năng suất. Khi quy mô sản xuất tăng lên, việc giảm chi phí trên một đơn vị sản lượng theo thời gian cũng có thể làm tăng năng suất. Lợi ích kinh tế đạt được có thể được chuyển đến người tiêu dùng thông qua sức mua tăng do giá thấp hơn hoặc lương cao hơn. Sức mua tăng dẫn đến chi tiêu của người tiêu dùng tăng, khiến tổng cầu lớn hơn, giúp tăng việc làm. Bằng chứng thực nghiệm cho thấy tốc độ tăng năng suất cao hơn có liên quan đến tỷ lệ thất nghiệp thấp hơn (Atkinson và Brown, 2018; Atkinson, 2016).

Hơn nữa, câu chuyện về đổi mới công nghệ (cụ thể là tự động hóa) tác động tiêu cực tới việc làm là sai lệch. Đây gọi là Thuyết Ngụy biện về việc làm cố định (Lump of Labour Fallacy), cho rằng có một số lượng công việc hạn chế nhất định được thực hiện (Miller và Atkinson, 2013). Quan điểm này cho rằng công nghệ có thể gây ra tình trạng thất nghiệp do dịch chuyển lao động, bởi vì chúng ta càng làm việc hiệu quả thì càng ít công việc cho người lao động. Đây là một quan điểm sai lầm về tác động của đổi mới công nghệ vì nó coi nhẹ tác động tích cực của công nghệ đối với tăng trưởng năng suất và thu nhập, từ đó dẫn đến tổng cầu lớn hơn và tạo việc làm nhiều hơn.

³ Người lao động cần các công cụ để hoàn thành công việc. Mỗi người lao động càng được trang bị nhiều thiết bị thì họ càng có thể sản xuất đạt đến mức tận dụng tối đa năng lực của doanh nghiệp. Để thảo luận sâu hơn về mối quan hệ giữa tăng trưởng năng suất và hình thành vốn, xin tham khảo Peach, R., và Steindel, C. (2017). Tăng trưởng năng suất thấp: Mối liên hệ giữa hình thành vốn, Kinh tế đường phố tự do (blog), Ngân hàng Dự trữ liên bang New York.



(c) Tăng năng suất, tăng lợi nhuận và tăng trưởng doanh nghiệp cao hơn

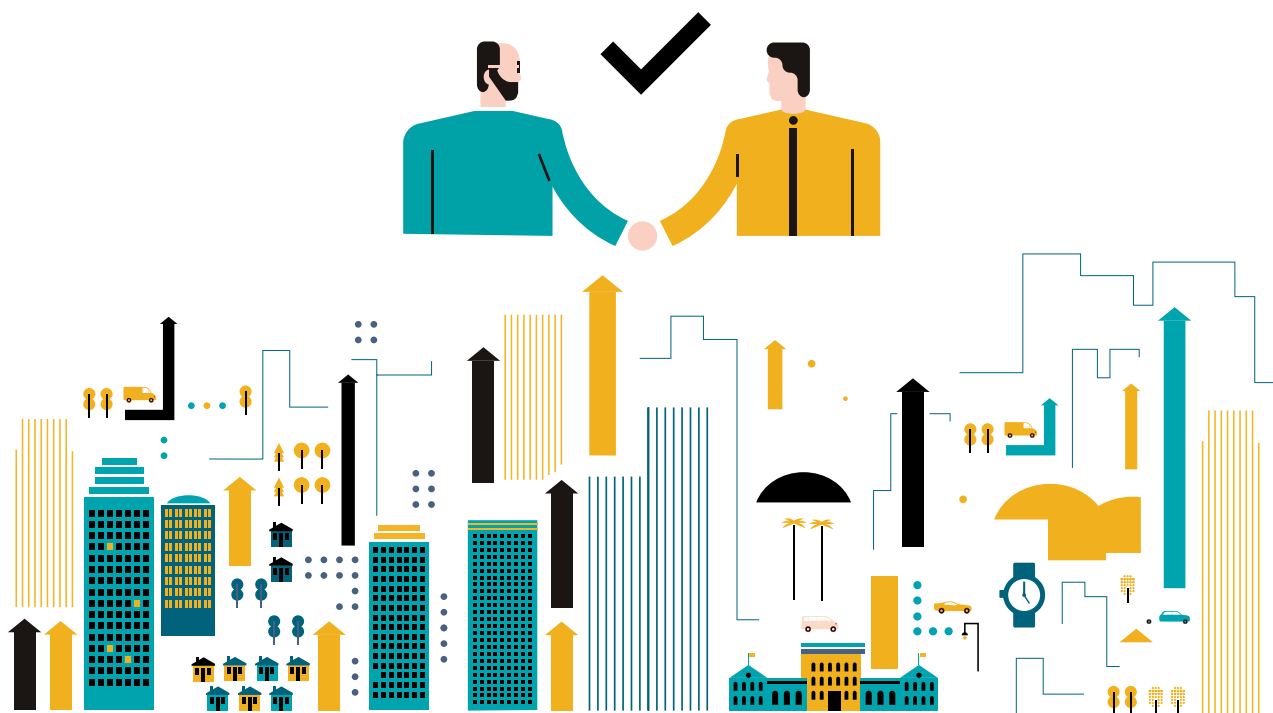
Tăng trưởng năng suất ổn định có liên quan đến sự tăng trưởng và phát triển của doanh nghiệp vì nó mang lại lợi nhuận cho doanh nghiệp (bằng cách mở rộng sản lượng và/hoặc giảm thiểu chi phí sản xuất). Sau đó, các công ty có thể tái đầu tư những khoản lợi nhuận cao hơn này để tiếp tục tăng hiệu quả và lợi nhuận của họ trong trung hạn. Nói cách khác, các doanh nghiệp nâng cao năng suất có doanh thu cao hơn có thể đầu tư vào trang thiết bị hoặc phát triển kỹ năng của lực lượng lao động để nâng cao hơn nữa sản lượng và củng cố quá trình tăng năng suất. Những cải tiến năng suất như vậy không nhất thiết đòi hỏi doanh nghiệp phải đầu tư tốn kém mà chỉ là sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực và vật lực của doanh nghiệp.

Một nghiên cứu điển hình về các doanh nghiệp Ấn Độ minh chứng cho quan điểm này. Trong một cuộc thử nghiệm kinh tế với một số lượng lớn các doanh nghiệp dệt may ở Ấn Độ, các công ty đã được tư vấn miễn phí về thực tiễn quản lý, tập trung vào việc tăng năng suất. Các nhà quản lý của các doanh nghiệp này chưa tiếp cận các tiêu chuẩn quốc tế tốt nhất liên quan đến quản lý theo định hướng năng suất, giới hạn tiềm năng kinh tế và lợi nhuận trong dài hạn của các doanh nghiệp đó. Các doanh nghiệp dệt may này đã được hướng dẫn tận tình trong 4 tháng về các tiêu chuẩn quốc tế tốt nhất. Sau đó, năng suất của họ đã tăng trung bình 17%, sau một năm, lợi nhuận mỗi doanh nghiệp tăng trung bình 300.000 Đô-la (Bloom và cộng sự, 2013). Trong thời gian vừa qua, các doanh nghiệp đã phát triển đáng kể, mở rộng số lượng nhà máy sản xuất trong ba năm tiếp theo.

Khi quy mô sản xuất tăng lên, năng suất cũng tăng theo là do giảm chi phí sản xuất trên mỗi đơn vị sản lượng; nói cách khác, có được lợi thế kinh tế nhờ quy mô mở rộng. Ngoài ra, điều quan trọng cần ghi nhớ là tác động tích cực của việc tăng năng suất còn vượt ra ngoài doanh nghiệp và đến với người tiêu dùng. Thông qua các thị trường cạnh tranh, giảm chi phí sản xuất trên một đơn vị sản phẩm làm giảm giá sản phẩm, điều này làm tăng sức mua của người tiêu dùng và dẫn đến tăng trưởng kinh tế cao hơn.

(d) Tăng năng suất, giảm chi phí cho người tiêu dùng

Trong một nghiên cứu liên ngành thực hiện với một số ngành công nghiệp ở Hoa Kỳ, Alm và Cox (2002) cho thấy những tác động tích cực của việc tăng năng suất, thể hiện ở việc giảm chi phí và giá cả. Một ví dụ là ngành công nghiệp điện thoại. Những tiến bộ công nghệ từ năm 1970 đến năm 2000 đã tạo ra những biến đổi trong lĩnh vực viễn thông. Trong khi các nhà khai thác trung bình chỉ xử lý 64 cuộc gọi đường dài mỗi ngày vào năm 1970, thì đến năm 2000, họ đã có thể kết nối 1.861 cuộc gọi. Tác động tích cực đến người tiêu dùng đã rõ ràng. Người ta ước tính rằng nếu không có mức tăng năng suất như vậy, một cuộc gọi đường dài sẽ có giá cao hơn khoảng 6 lần vào năm 2000. Như vậy, người tiêu dùng ở Hoa Kỳ đã có thể tiết kiệm tiền cho các cuộc gọi đường dài và chi tiêu cho các mặt hàng và dịch vụ khác. Do đó, năng suất trong lĩnh vực viễn thông đã thúc đẩy tăng trưởng kinh tế đa ngành. Ngành công nghiệp điện thoại là một trong nhiều câu chuyện tương tự về tăng trưởng năng suất.

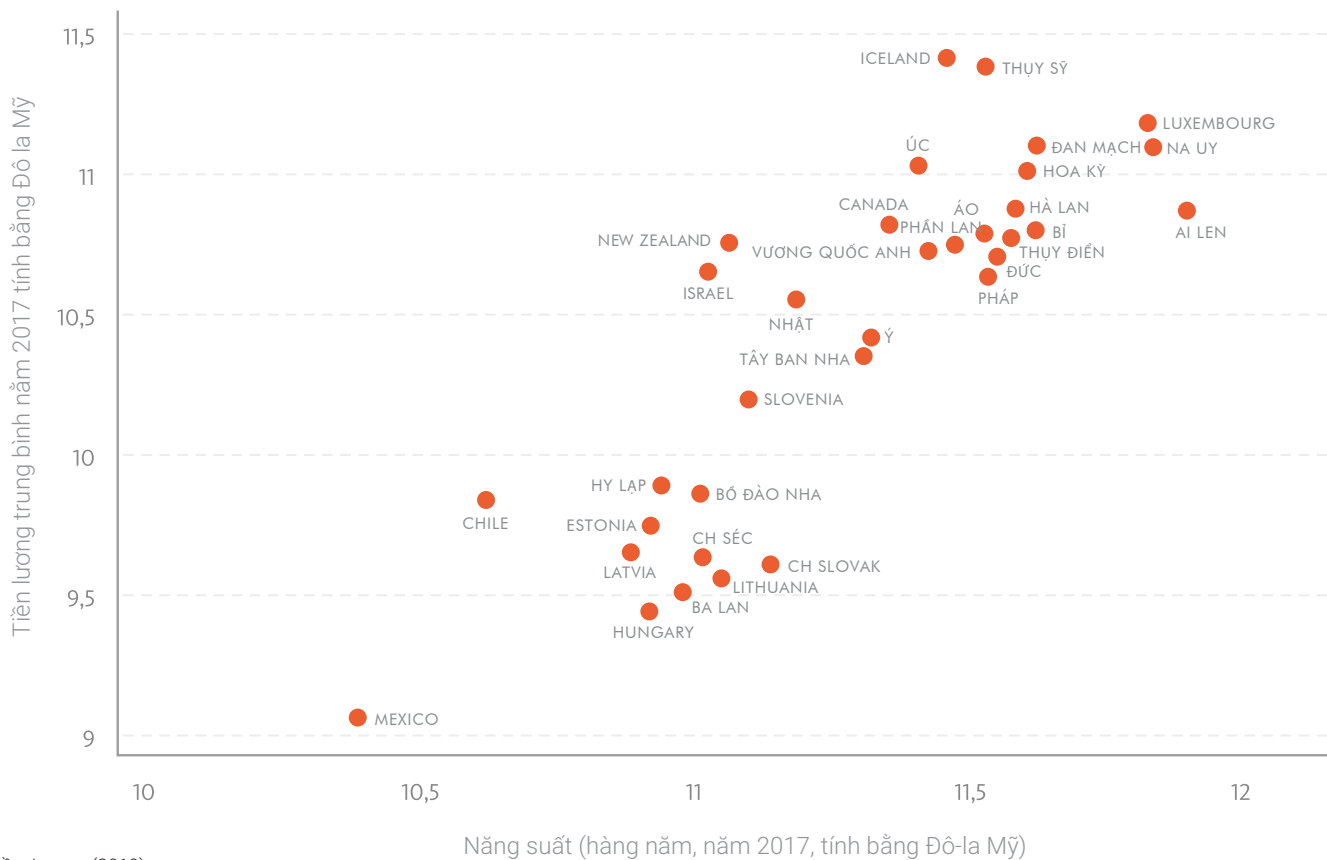


(e) Tăng năng suất, tăng lương cho người lao động

Việc xác định tiền lương cần tính đến các yếu tố kinh tế, đặc biệt là mức năng suất, phù hợp với Công ước 131. Bằng chứng thực tế cho thấy năng suất lao động là yếu tố kinh tế quan trọng nhất để đặt tiền lương ở mức cho phép doanh nghiệp giữ chân người lao động và tạo việc làm. Năng suất càng cao thì mức lương càng cao và khả năng tạo việc làm của doanh nghiệp càng lớn. Tăng năng suất cũng là yêu cầu cần thiết để doanh nghiệp cải thiện điều kiện lao động nói chung. Một nghiên cứu gần đây của giáo sư và nhà nghiên cứu Đại học Stanford, Edward P. Lazear, kết luận rằng có bằng chứng thực nghiệm mạnh mẽ về mối quan hệ giữa năng suất và tiền lương ở cấp độ toàn cầu - về cả so sánh giữa các quốc gia cũng như quỹ đạo của năng suất và lương cho hầu hết mọi quốc gia thành viên của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD). Hơn nữa, Lazear kết luận rằng tăng năng suất mang lại lợi ích cho tất cả mọi người lao động, làm tăng mức lương trung bình của cả nhóm lao động có thu nhập thấp và nhóm có thu nhập cao (Lazear 2019).

HÌNH 2

So sánh giữa năng suất và tiền lương (các nước thành viên OECD)

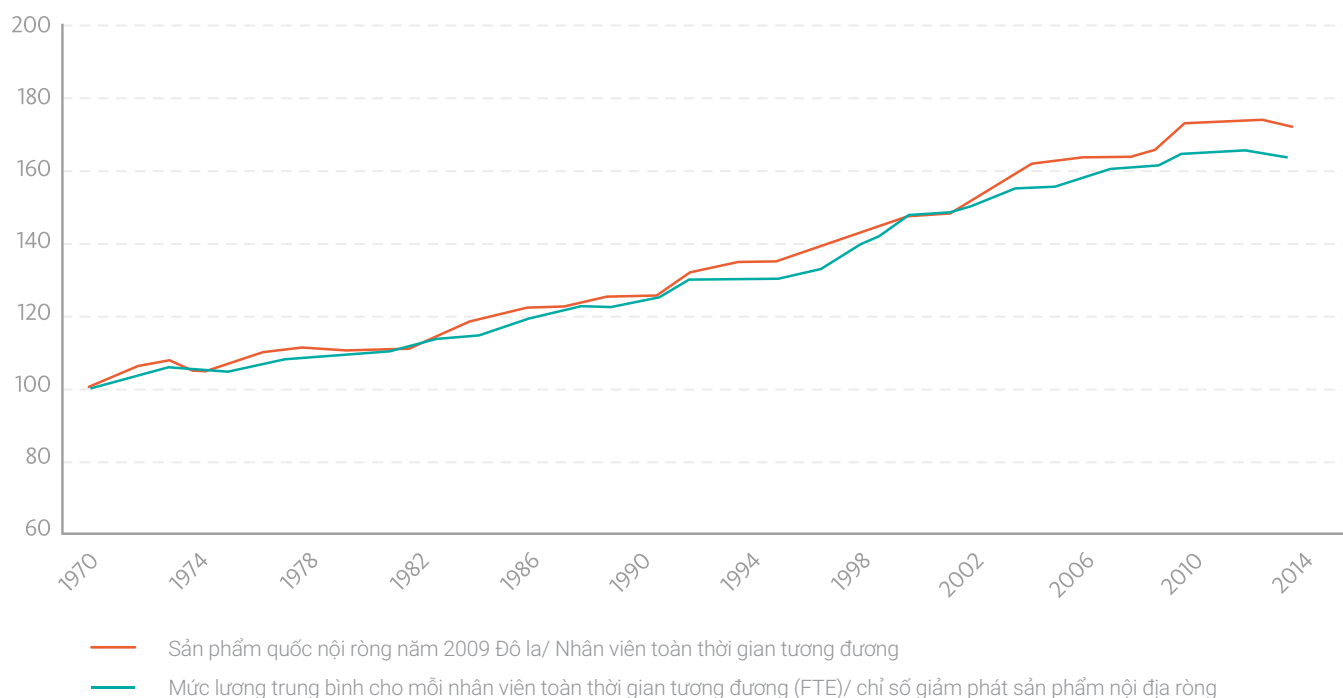


Nguồn: Lazear (2019).

Nhà kinh tế học Robert Lawrence, giáo sư và nhà nghiên cứu tại ĐH Harvard, đã đưa ra bằng chứng về mối quan hệ thống kê giữa mức năng suất và tiền lương ở Hoa Kỳ (Lawrence, 2016). Trong nghiên cứu của mình, ông thực hiện một phép đo cẩn thận về mối quan hệ lâu dài giữa hai chỉ số nói trên ở Hoa Kỳ, đưa ra bằng chứng về mức độ tăng trưởng năng suất và tăng lương thưởng cho người lao động có liên quan tới nhau như thế nào từ năm 1970 đến 2001, và chỉ khác nhau một chút sau năm 2001 nhưng xu hướng dài hạn vẫn duy trì tương tự. Bằng chứng cho thấy các con đường dài hạn của năng suất và tiền lương có mối liên hệ với nhau trong những thập kỷ qua, ở Hoa Kỳ.

HÌNH 3

Năng suất và tiền lương tại Hoa Kỳ, 1970-2014.

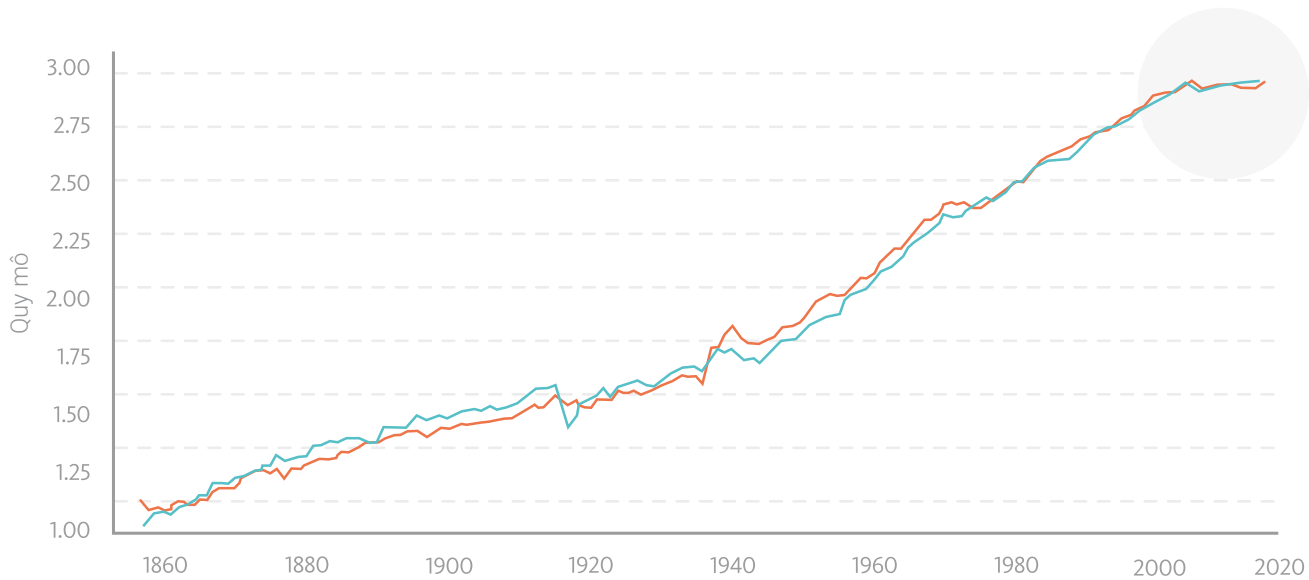


Nguồn: Lawrence (2016).

Ở Vương quốc Anh, quỹ đạo của tiền lương thực tế và năng suất lao động cũng cho thấy mối quan hệ thống kê chặt chẽ, kể từ năm 1860. Hình 4 cho thấy mối quan hệ giữa cả hai biến số đã ổn định như thế nào theo thời gian, cho thấy mức độ liên quan của việc tăng năng suất để cải thiện tiền lương thực tế về lâu dài. Thật không may cho người lao động và các doanh nghiệp ở Anh, kể từ năm 2007, năng suất lao động của nền kinh tế này đã có tốc độ tăng trưởng thấp và mức tăng năng suất thấp này (chỉ 0,8% trong suốt một thập kỷ, 2007-2018) cũng đã khiến tốc độ tăng trưởng giảm tính theo lương thực tế kể từ năm đó (Castle và Hendry 2014).

HÌNH 4

Tiền lương thực tế và sản lượng trên đầu lao động tại Vương quốc Anh từ năm 1860 (khớp theo phương thức)



Nguồn: WIPO.

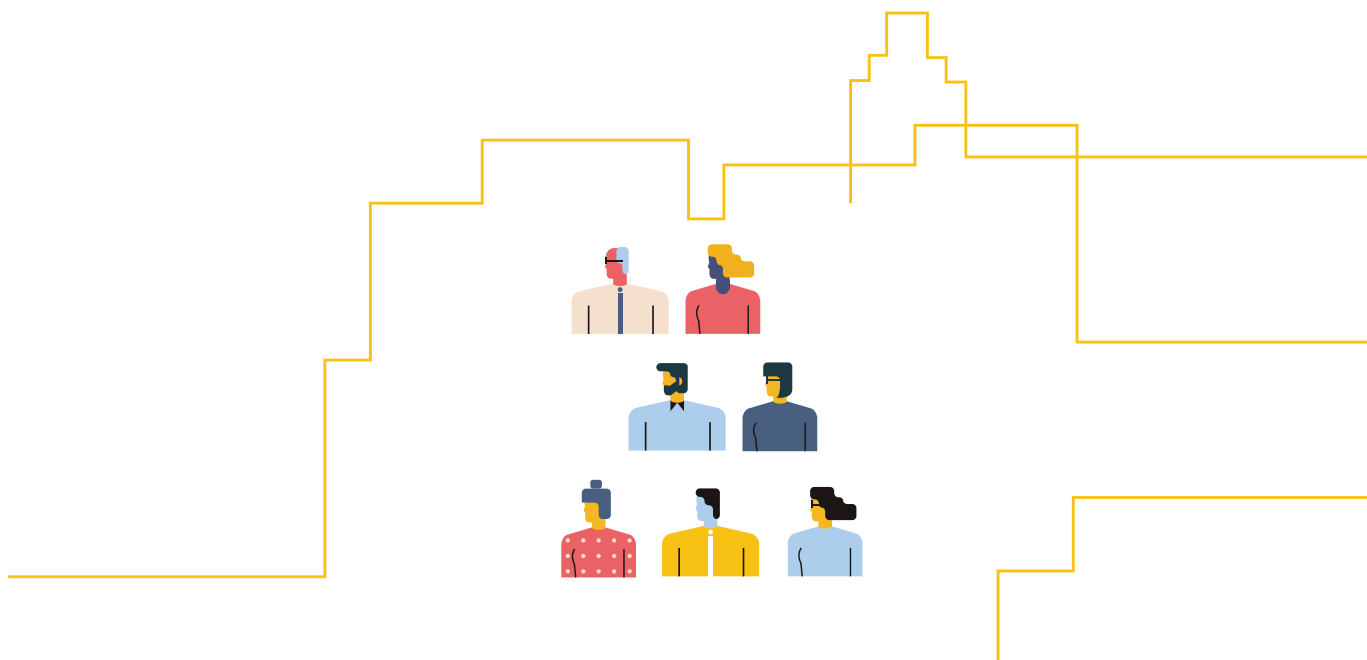
Ngoài mối quan hệ thống kê giữa năng suất và tiền lương, các nghiên cứu gần đây cũng đã chứng minh mối quan hệ nhân quả quan trọng giữa hai chỉ tiêu đó. Ví dụ, Stansbury và Summers (2017), người đã tiến hành phân tích kinh tế lượng trên dữ liệu từ năm 1975 đến 2015 ở Hoa Kỳ, phát hiện ra rằng 1 điểm phần trăm tăng của tốc độ tăng năng suất có liên quan đến mức tăng 0,74 điểm phần trăm tốc độ tăng của lương bình quân người lao động. Các tác giả của nghiên cứu nhận thấy mối quan hệ giữa năng suất và tiền lương này có ý nghĩa thống kê, và kết luận rằng nâng cao năng suất là một yếu tố quan trọng để tăng thu nhập của người lao động.

Đáng tiếc là, ở nhiều nước OECD, tốc độ tăng năng suất chậm lại đi kèm với tốc độ tăng lương thực tế thậm chí còn thấp hơn, đặc biệt là đối với lao động có kỹ năng thấp. Về vấn đề đó, cần nhấn mạnh tầm quan trọng của các khuôn khổ thể chế và chính sách công nhằm tăng năng suất lao động và từ đó thúc đẩy tăng tiền lương. Một ví dụ rõ ràng về chính sách công có thể góp phần vào mục tiêu này là việc đầu tư phát triển kỹ năng của lực lượng lao động để tăng cường khả năng làm việc của người lao động, nâng cao hiệu quả trong việc sử dụng các nguồn lực và tận dụng những phát triển công nghệ gần đây nhất (OECD 2018).

(f) Tăng năng suất, giảm đói nghèo

Tăng năng suất cũng là một yếu tố chính trong việc giảm mức độ nghèo đói ở một quốc gia. Một ví dụ đáng chú ý là mối liên hệ giữa năng suất nông nghiệp và tỷ lệ giảm nghèo. Có một số cách để cải thiện năng suất nông nghiệp nhằm giảm tỷ lệ nghèo đói. Ví dụ: tăng năng suất nông nghiệp (sản lượng nông nghiệp trên mỗi mét vuông) làm tăng doanh thu của người sản xuất và có thể chuyển thành sức mua lớn hơn của người tiêu dùng nhờ giá thấp hơn. Một nghiên cứu phân tích 12 nền kinh tế khác nhau kết luận rằng các nước có tốc độ tăng năng suất lao động nông nghiệp cao nhất cũng có tốc độ giảm nghèo cao nhất (Byerlee và cộng sự, 2009).

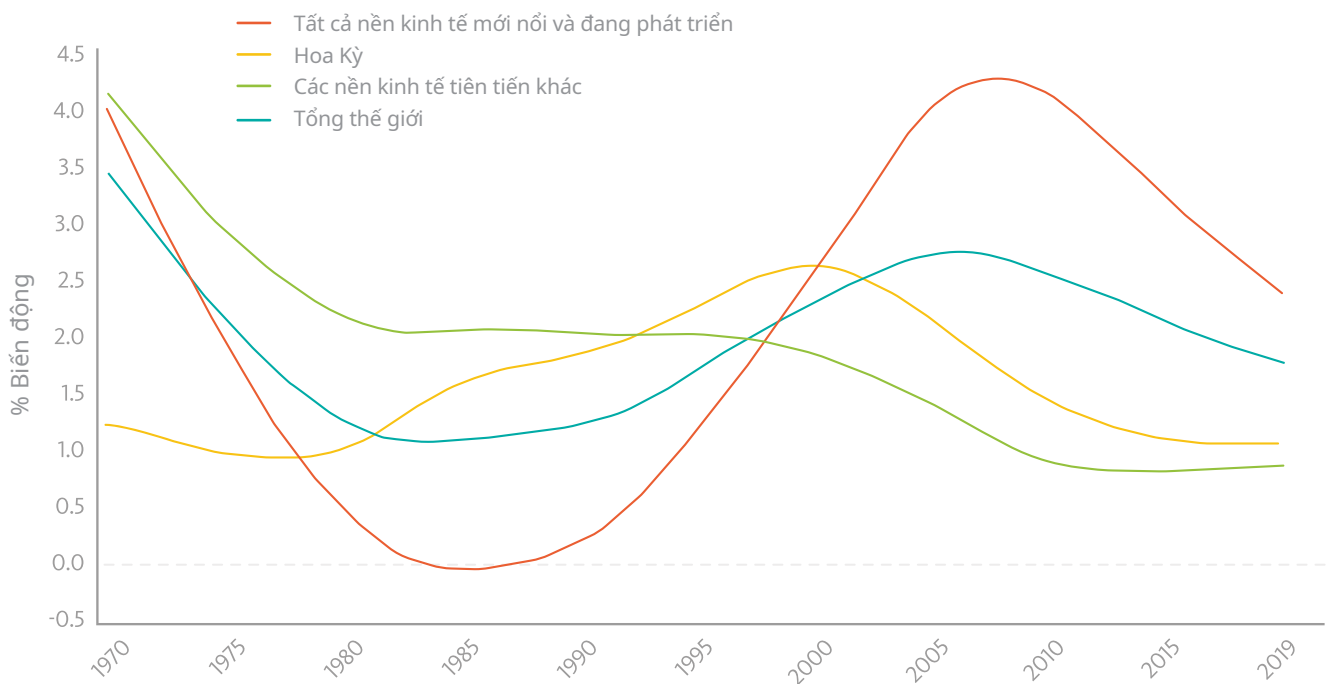
Lập luận trên không chỉ đúng đối với lĩnh vực nông nghiệp. Những cải tiến về năng suất cho phép một ngành nhất định giảm chi phí và giá cả, mở ra cơ hội cho người tiêu dùng, thông qua sức mua tăng từ giá thấp hơn, mua hàng hóa và dịch vụ khác hoặc tiết kiệm, từ đó làm tăng phúc lợi. Tác động này là động lực chính của giảm nghèo và đặc biệt quan trọng trong trường hợp tăng năng suất từ các ngành sản xuất hàng hóa nằm trong giỏ tiêu dùng cơ bản, bao gồm các sản phẩm thiết yếu cho nhóm dân cư có thu nhập thấp. Ngoài ra, đầu tư vào giáo dục và đào tạo lực lượng lao động có kỹ năng thấp nhất là một trong những chìa khóa để cải thiện năng suất của các nền kinh tế đang phát triển, do đó có tác động trực tiếp đến việc giảm tỷ lệ nghèo đói của các nước này.



Suy giảm năng suất

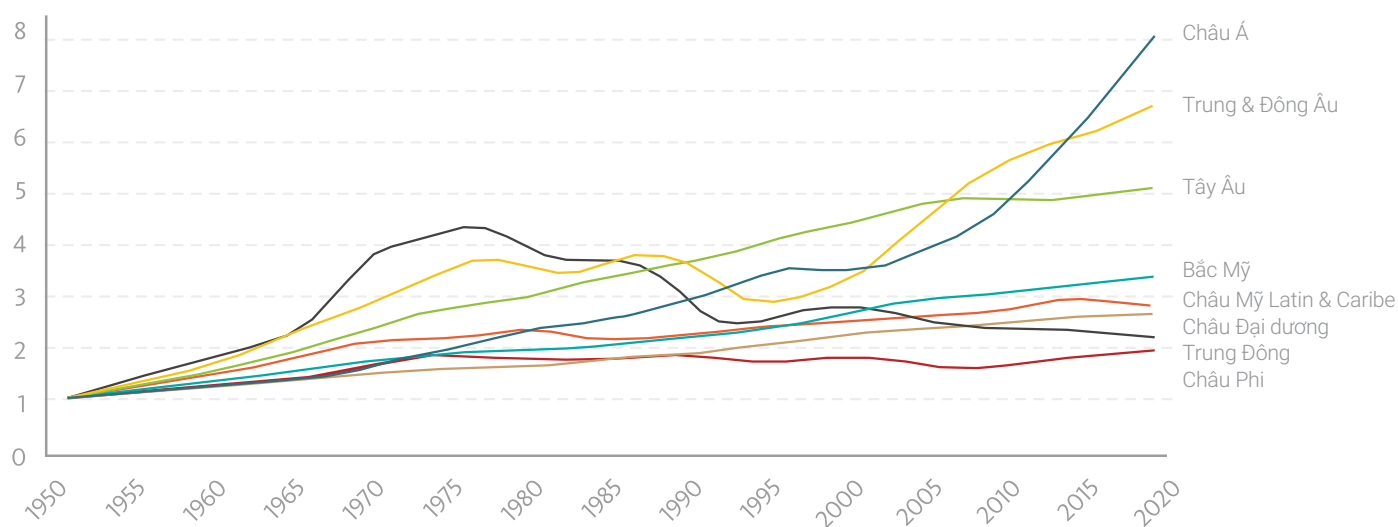


Điều đáng tiếc là, giai đoạn phục hồi từ sau cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu, tốc độ tăng năng suất lao động chậm lại rõ rệt. Tốc độ tăng năng suất chậm lại khiến tốc độ tăng trưởng doanh nghiệp giảm, kìm hãm tăng lương và hạn chế tăng trưởng kinh tế toàn cầu. Theo Ngân hàng Thế giới, đường tốc độ tăng năng suất lao động chậm lại hiện nay là dốc nhất, dài nhất và rộng nhất, dựa trên dữ liệu trong nhiều thập kỷ (Ngân hàng Thế giới 2020). Hình 5 cho thấy xu hướng tăng trưởng GDP trên một lao động có việc làm, cho thấy những cải thiện liên tục trong tốc độ tăng năng suất lao động từ cuối những năm 1980 đến thời điểm bắt đầu cuộc khủng hoảng tài chính, năm 2008. Kể từ đó, tốc độ tăng năng suất lao động, trên quy mô toàn cầu lẫn các nền kinh tế đang phát triển, đã liên tục suy giảm.



Nguồn: The Conference Board (2019), dựa trên Cơ sở Dữ liệu Kinh tế Tổng thể của Conference Board (bản điều chỉnh), Tháng 4/2019.

Hình 6 cho thấy sự tăng trưởng lũy kế của năng suất lao động ở cấp độ khu vực từ năm 1950 đến năm 2019. Điểm quan trọng cần nhấn mạnh về mức tăng trưởng năng suất lao động trì trệ ở châu Phi, trái ngược với tốc độ tăng năng suất lao động tương đối nhanh ở châu Á cũng như Trung và Đông Âu. Mặt khác, cần lưu ý sự suy giảm đáng kể của năng suất lao động ở Trung Đông kể từ cuối những năm 1970 cùng tốc độ tăng trưởng chậm ở các khu vực còn lại, trong đó có Mỹ Latinh. Câu chuyện thành công đáng chú ý nhất trong những thập kỷ gần đây là tăng trưởng năng suất lao động ở châu Á với mức năng suất lao động trung bình tăng gấp đôi từ năm 2005 đến năm 2019. Trong khi đó, so với cùng kỳ, mức năng suất lao động bình quân ở Trung Đông đã giảm xuống.



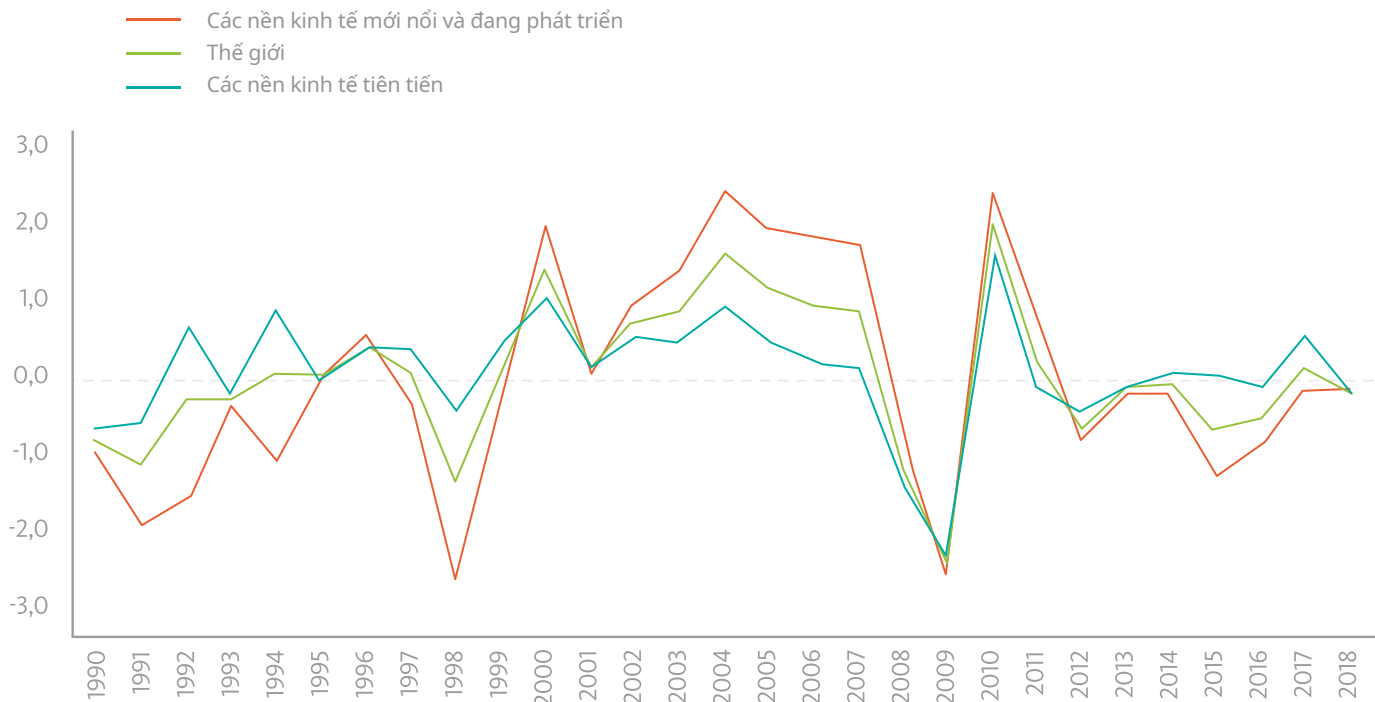
Nguồn: Văn phòng Giới sử dụng lao động ILO, sử dụng Cơ sở Dữ liệu Kinh tế Tổng thể của Conference Board.

Ngoài ra cần chú trọng phân tích các xu hướng trong Năng suất nhân tố tổng hợp (TFP), được trình bày trong Hình 7. TFP đưa ra ước tính về hiệu quả tổng hợp mà vốn vật chất, con người và các yếu tố đầu vào trung gian được sử dụng trong quá trình sản xuất. Trong giai đoạn phục hồi từ sau cuộc khủng hoảng tài chính, tăng trưởng TFP giảm mạnh, hầu như không có sự thay đổi. Tăng trưởng TFP toàn cầu đạt trung bình 0,1% mỗi năm, từ năm 2010 đến năm 2017. Tỷ lệ này thấp hơn 10 lần so với mức tăng trưởng trong giai đoạn ngay trước phục hồi từ cuộc khủng hoảng tài chính (2000-2007).

Tốc độ tăng TFP gần như bằng 0 trong giai đoạn 2010-2017 cho thấy mức tăng năng suất lao động (được đo bằng GDP trên một lao động có việc làm) so với cùng kỳ chủ yếu từ tích lũy vốn vật chất, thay vì cải thiện hiệu quả hoặc đổi mới (The Conference Board 2019). Ngoài ra, số liệu thống kê về các nền kinh tế mới nổi và đang phát triển cũng được quan tâm đặc biệt. Kể từ năm 2012, TFP ở các nền kinh tế mới nổi và đang phát triển đã tăng trưởng với tốc độ thấp hơn so với các nền kinh tế tiên tiến (xem Hình 7).

HÌNH 7

TFP, % tăng trưởng trung bình hàng năm, 1990–2018



Nguồn: Cơ sở Dữ liệu Kinh tế Tổng thể của Conference Board.

**Theo Ngân hàng
Thế giới, đường tăng
trưởng năng suất lao
động đang chậm lại
hiện nay là dốc nhất,
dài nhất và rộng
nhất, dựa trên dữ
liệu trong nhiều thập
kỷ qua
(Ngân hàng Thế giới 2020).**

Năng suất trong thời kỳ đại dịch COVID-19



Những hạn chế đối với di chuyển của người dân và ngừng trệ đột ngột các hoạt động kinh tế để ngăn chặn lây nhiễm **COVID-19** đã dẫn tới sự sụp đổ của hệ thống sản xuất cùng sự giảm sút doanh thu đột ngột đã tác động tiêu cực tới sự tồn tại của hàng triệu doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ và siêu nhỏ, cũng như ảnh hưởng tới việc làm ở hầu hết các quốc gia. Trong số những **hậu quả về kinh tế, xã hội và lao động từ cuộc khủng hoảng đang diễn ra**, sự suy giảm năng suất vốn diễn ra trước đại dịch COVID-19 vẫn chưa trở lại mức như trước khủng hoảng tài chính toàn cầu 2007-9 giờ đây càng trở nên sâu sắc, có thể cản trở đáng kể phục hồi tăng trưởng kinh tế và việc làm.

Trong bối cảnh kinh tế hậu COVID-19, **khôi phục năng suất** trở thành yếu tố then chốt đối với doanh nghiệp để xây dựng vùng đệm tài chính, tức là dự trữ tiền mặt và một báo cáo tài chính khả quan nhằm đầu tư nâng cao kiến thức và kỹ năng của người lao động vào công nghệ thúc đẩy khả năng phục hồi, do đó cho phép doanh nghiệp có khả năng phục hồi về mặt **kinh tế và cấu trúc** để đối phó với các cú sốc cung - cầu trong tương lai thích ứng với các điều kiện thị trường mới và đang phát triển. Trong bối cảnh này, vai trò của tổ chức NSDLĐ sẽ rất cần thiết để hướng dẫn và hỗ trợ các hội viên của họ trong việc theo đuổi khôi phục năng suất.

Cách tiếp cận toàn diện để nâng cao năng suất

Với hàng loạt các yếu tố có liên quan, tác động lẫn nhau để thúc đẩy tăng trưởng năng suất, cần có một cách tiếp cận toàn diện để tạo điều kiện đầu tư vào nguồn nhân lực, nguồn vốn vật chất và vô hình; khuyến khích tái phân bổ các nguồn lực cho các lĩnh vực sản xuất hiệu quả hơn; hỗ trợ nâng cao năng lực của doanh nghiệp trong việc áp dụng công nghệ và đổi mới; đồng thời thúc đẩy một môi trường kinh tế vĩ mô và thể chế tạo thuận lợi cho tăng trưởng (BM, 2020).

Sách hướng dẫn này nhằm đóng góp cho việc thực hiện Mục tiêu Phát triển Bền vững số 8 (SDG 8) về thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững, bao trùm, tạo việc làm đầy đủ và năng suất và việc làm thỏa đáng cho tất cả mọi người. Cuối cùng, sách hướng dẫn này thảo luận về các yếu tố chính của tăng trưởng năng suất, được chia thành 3 nhóm chính. Đầu tiên, Hợp phần B giới thiệu một số yếu tố chính trong môi trường kinh doanh. Những điều kiện đó có thể được thúc đẩy thông qua các chính sách và quy định công do khu vực công thiết lập, chẳng hạn như đào tạo kỹ năng, tiếp cận tài chính và các chính sách đầu tư thông minh hơn vào cơ sở hạ tầng. Thứ hai, sách hướng dẫn cũng trình bày các phương thức quản lý khác nhau trong Hợp phần C. Những thực hành này hỗ trợ doanh nghiệp tăng năng suất, chẳng hạn như môi trường tổ chức khuyến khích trao đổi thông tin thường xuyên, các đòn bẩy/khuyến khích kinh tế nhằm tăng năng suất lao động hoặc các thực hành liên quan nhằm mang lại/ tạo ra cơ hội bình đẳng cho nhân viên. Thứ ba, các yếu tố bên ngoài (những yếu tố có thể ảnh hưởng đến tăng năng suất nhưng không phải do doanh nghiệp hoặc chính phủ tạo ra) được liệt kê ở cuối của phần này, nhưng không thuộc phạm vi phân tích của sách hướng dẫn này.

CẢI THIỆN MÔI TRƯỜNG KINH DOANH

Sách hướng dẫn giới thiệu 12 nhân tố chính của môi trường kinh doanh. Danh sách này không đầy đủ nhưng bao gồm cả những khía cạnh cần thiết mà các nhà hoạch định chính sách phải cân nhắc khi đưa ra các quy định và chính sách.

Các yếu tố tương thích để cải thiện môi trường kinh doanh

- | | |
|---|--|
| 1. Ổn định kinh tế vĩ mô | 8. Quyền sở hữu tài sản và pháp quyền |
| 2. Phát triển kỹ năng và chất lượng giáo dục | 9. Chính sách quản trị và chống tham nhũng |
| 3. Thị trường lao động bao trùm và linh hoạt | 10. Cạnh tranh |
| 4. Chuyển dịch khỏi khu vực phi chính thức | 11. Chính sách công nghiệp |
| 5. Khởi nghiệp và đổi mới | 12. Các ủy ban năng suất quốc gia |
| 6. Tiếp cận tín dụng và dịch vụ tài chính | |
| 7. Cơ sở hạ tầng và kỹ thuật số và kết nối với thị trường quốc tế | |



Hợp phần B của sách Hướng dẫn này phân tích các yếu tố chính đó trong các chương riêng biệt. Tuy nhiên, cần lưu ý điểm quan trọng về mỗi yếu tố khi được đề cập trong hợp phần này không chỉ được giải quyết bởi một chính sách đơn lẻ, mà cần có một chiến lược toàn diện để cải thiện môi trường kinh doanh. Để tạo ra một môi trường thân thiện với doanh nghiệp cần phải có hệ thống giáo dục với nguồn nhân lực được đào tạo đầy đủ, tập trung phát triển các kỹ năng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và hướng tới sự chuyển đổi công việc trong tương lai. Đồng thời, cải thiện môi trường kinh doanh đòi hỏi phải giảm phân biệt đối xử về việc làm để tăng cường sự tham gia của thanh niên, người lao động cao tuổi và phụ nữ vào thị trường lao động. Môi trường kinh doanh thuận lợi thúc đẩy năng suất cũng cần cung cấp các nguồn tài chính hợp lý bởi đây là một điều kiện cần thiết để khuyến khích tăng trưởng sản xuất trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SME) ở các nước đang phát triển. Lý tưởng nhất các chính sách nêu trên được bổ sung, thực hiện thông qua các ủy ban năng suất quốc gia có sự tham gia của chính phủ, các đối tác xã hội, khu vực tư nhân và giới học thuật.

CẢI TIẾN PHƯƠNG THỨC QUẢN LÝ

Sách hướng dẫn này giới thiệu 6 yếu tố chính trong phương thức quản lý theo định hướng năng suất. Danh mục này chưa đầy đủ nhưng bao gồm các yếu tố cơ bản mà doanh nghiệp nên cân nhắc khi thiết kế chiến lược cải tiến năng suất của mình.

Các yếu tố tương thích nhằm cải thiện phương thức quản lý

1. Môi trường làm việc khuyến khích trao đổi, thảo luận, chia sẻ thông tin
2. Môi trường làm việc linh hoạt
3. Khen thưởng dựa trên năng suất lao động của người lao động
4. Sử dụng hiệu quả năng lượng và quản lý rác thải
5. An toàn vệ sinh
6. Cơ hội bình đẳng

Theo giáo sư và nhà nghiên cứu Nicholas Bloom của ĐH Stanford, sự khác biệt về năng suất giữa các doanh nghiệp và các quốc gia phần lớn phản ánh sự khác biệt trong thực hành quản lý. Bloom và Van Reenen (2010) đã thực hiện nhiều cuộc khảo sát để đo lường một cách có hệ thống các hoạt động quản lý trong các doanh nghiệp, ngành và quốc gia. Nghiên cứu của họ cho thấy việc thiếu thông tin về các phương pháp quản lý tốt nhất có thể là một hạn chế đối với việc cải thiện năng suất của doanh nghiệp. Hợp phần C của sách Hướng dẫn này trình bày các hướng dẫn chung để cải thiện thực hành quản lý trong một doanh nghiệp dựa trên các nghiên cứu điển hình quốc tế khác nhau và nghiên cứu học thuật mới nhất.

CÁC YẾU TỐ BÊN NGOÀI

Các yếu tố bên ngoài đề cập đến một loạt các sự kiện có thể xảy ra và ảnh hưởng đến tăng trưởng năng suất nhưng không được xác định bởi thực tiễn quản lý của doanh nghiệp hoặc các chính sách hay quy định của khu vực công. Các yếu tố như vậy không được phân tích sâu trong sách Hướng dẫn này vì chúng không bị ảnh hưởng bởi các nỗ lực của khu vực công hoặc tư nhân. Tuy vậy, điều quan trọng là cần phải xem xét mức độ liên quan của các yếu tố và tác động có thể có đối với năng suất.

Các yếu tố bên ngoài

1. Các hiện tượng khí hậu
2. Cung cầu quốc tế về hàng hóa hoặc dịch vụ
3. Dự trữ tài nguyên thiên nhiên
4. Giá hàng hóa thế giới
5. Sự biến động tài chính quốc tế và dòng vốn chảy ra
6. Các sự kiện thiên nga đen (các cuộc tấn công khủng bố, khủng hoảng sức khỏe toàn cầu như đại dịch COVID-19)

Các yếu tố bên ngoài bao gồm các hiện tượng khí hậu bất thường, có thể làm tăng hoặc giảm đáng kể năng suất. Ví dụ, hiện tượng thời tiết “El Niño” có thể làm giảm lượng mưa trong một mùa thu hoạch nhất định do đó làm giảm năng suất của ngành nông nghiệp trong năm đó. Tương tự, những thay đổi trong cung và cầu hàng hóa và dịch vụ quốc tế có thể ảnh hưởng đáng kể đến mức năng suất. Ví dụ, các giai đoạn biến động kinh tế quốc tế, chẳng hạn như cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu bắt đầu ở Hoa Kỳ, có thể ảnh hưởng đến hoạt động kinh tế quốc tế và kéo theo tác động đến năng suất của nhiều nền kinh tế đang phát triển.

Các tổ chức NSDLĐ phải tính đến cách thức lan truyền của các cú sốc bên ngoài cùng những tác động đến tăng trưởng năng suất cũng như tăng trưởng của doanh nghiệp. Thứ nhất, sự biến động tỷ giá hối đoái có thể mở rộng hoặc đảm bảo doanh thu của các công ty. Mặc dù đồng tiền giảm giá có thể làm cho hàng xuất khẩu cạnh tranh hơn (thông qua việc hạ giá hàng hóa sản xuất trong nước), nhưng cũng có thể khiến chi phí sản xuất cao hơn nếu doanh nghiệp nhập khẩu nguyên liệu thô và hàng hóa trung gian. Trong một số trường hợp, doanh nghiệp có thể chuyển sang sử dụng nguyên liệu đầu vào trong nước, nhưng điều này không phải lúc nào cũng khả thi. Mặt khác, giá cả quốc tế thể hiện ảnh hưởng của sự thay đổi trong cung và cầu quốc tế đối với hàng hóa và dịch vụ. Ví dụ, giá dầu quốc tế tăng đáng kể khi kỳ vọng về nguồn cung dầu giảm.

Sách hướng dẫn này cũng giới thiệu những bằng chứng cho thấy tầm quan trọng của việc áp dụng cách tiếp cận toàn diện nhằm cải thiện các điều kiện của môi trường kinh doanh cũng như thực tiễn quản lý của các doanh nghiệp. Nhằm phù hợp với các thông lệ quốc tế tốt nhất, cách tiếp cận này đòi hỏi một chiến lược mang tính quốc gia cùng tầm nhìn dài hạn, tập hợp những nỗ lực của khu vực công và tư nhân, với sự hỗ trợ của giới học thuật và các đối tác xã hội, để thúc đẩy tăng trưởng năng suất.



Thư mục

Alm, Richard, và W. Michael Cox. 2002. “Sự hủy diệt sáng tạo”, tham khảo tại [https://www.econlib.org/library/ Enc/Creative-Destruction.html](https://www.econlib.org/library/Enc/Creative-Destruction.html).

Atkinson, R. và Brown, J. (2018). Tương lai việc làm: Hướng dẫn dành cho các nhà hoạch định chính sách liên đại dương. Quỹ Đổi mới và Công nghệ thông tin (ITIF) và Quỹ Bertelsmann. Tháng 12. <https://itif.org/publications/2018/12/17/future-work-guide-transatlantic-policy-makers>

Atkinson, R. D. (2016). Suy nghĩ như một doanh nghiệp: Tại sao các quốc gia cần có chiến lược năng suất toàn diện. Quỹ Đổi mới và Công nghệ thông tin. <http://www2.itif.org/2016-think-like-an-enterprise.pdf>

Bachelet, Michelle. 2016. “Trao quyền kinh tế cho phụ nữ hướng tới xã hội năng suất và bao trùm”. Trong Niên giám OECD 2016: Các nền kinh tế năng suất, các xã hội bao trùm. Paris: OECD.

Bloom, Nicholas, và John Van Reenen. 2010. “Tại sao có sự khác biệt trong thực hành quản lý giữa các doanh nghiệp và các quốc gia?” Tạp chí Quan điểm Kinh tế, 24 (1): 203-24.

Bloom, Nicholas, Benn Eifert, Aprajit Mahajan, David McKenzie, và John Roberts. 2013. “Vấn đề trong quản lý? Bằng chứng tại Ấn Độ”. Tạp chí Quan điểm kinh tế, 128(1): 1–51.

Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts, và Zhichun Jenny Ying. 2015. “Có nên làm việc tại nhà? Bằng chứng từ kinh nghiệm của Trung Quốc. Tạp chí Kinh tế hàng quý 30 (1): 165-218.

Byerlee, Derek, Xinshen Diao, và Chris Jackson. 2009. Nông nghiệp, Phát triển Nông thôn, và Tăng trưởng vì người nghèo: Kinh nghiệm các nước trong thời kỳ hậu cải cách, Tài liệu thảo luận về Nông nghiệp và Phát triển nông thôn 21. Washington, DC: Ngân hàng Thế giới.

Castle và Hendry (2014), “Tiền lương thực tế–mối quan hệ năng suất”, VoxEU.org, 13 Tháng 1.

Eichengreen, Barry, Donghyun Park, và Kwanho Shin. 2011. Khi các nền kinh tế phát triển nhanh suy thoái: Kinh nghiệm quốc tế và hàm ý dành cho Trung Quốc, NBER Tài liệu thảo luận số 16919. Cambridge: NBER.

Grover Goswami, A., Medvedev, D., and Olafsen, E. (2019). Các doanh nghiệp tăng trưởng cao: sự thật, viễn cảnh, và các lựa chọn chính sách đối với các nền kinh tế mới nổi. Ngân hàng Thế giới.

Lawrence, Robert Z. 2016. “Năng suất có quyết định tiền lương của người lao động? Kinh nghiệm trong nước và quốc tế”. Đăng trên the Thị trường Lao động Hoa Kỳ: Các câu hỏi và thách thức đối với chính sách công. Washington, DC: Viện Doanh nghiệp Hoa Kỳ.

Lazear, Edward P. 2019. Năng suất và Tiền lương: Các yếu tố chung và sự đồng bộ giữa các quốc gia và ngành công nghiệp, NBER Tài liệu nghiên cứu thảo luận số. 26428. Cambridge: NBER.

McKenzie, David, và Anna Luisa Paffhausen. 2017. Cái chết của các doanh nghiệp nhỏ ở các nước đang phát triển, Tài liệu nghiên cứu chính sách số 8236. Washington, DC: Ngân hàng Thế giới.

Miller, B., & Atkinson, R. D. (2013). Người máy đang lấy mất việc của chúng ta hay tạo ra việc làm cho chúng ta? Quỹ Đổi mới và Công nghệ thông tin (ITIF), tháng 9.

ILO. 2007. Thúc đẩy các doanh nghiệp bền vững, ILC.96/ VI.

———. 2019. Tuyên bố Thiên niên kỷ về tương lai việc làm của ILO, thông qua tại Phiên họp lần thứ 108 của Tổ chức Lao động Quốc tế

Peach, R., và Steindel, C. (2017). Tăng trưởng năng suất thấp: Liên kết hình thành vốn. Các nền kinh tế đường phố tự do (blog), Ngân hàng dự trữ liên bang New York.

<https://libertystreeteconomics.newyorkfed.org/2017/06/low-productivity-growth-the-capital-formation-link.html>

OECD. 2018. OECD Bản tổng hợp các chỉ số năng suất 2018.

Stansbury, Anna M., và Lawrence Summers (2017). Năng suất và tiền lương: Mối quan hệ bị phá vỡ? NBER Tài liệu thảo luận số 24165. Cambridge: NBER.

The Conference Board. 2019. “The Conference Board Tóm tắt năng suất 2019”, tham khảo tại https://www.conferenceboard.org/retrievefile.cfm?filename=TED_ProductivityBrief_20191.pdf&type=subsite

Ngân hàng Thế giới. 2019a. Vượt ra ngoài khoảng cách – Làm thế nào các quốc gia có thể trang bị cơ sở hạ tầng mà họ cần trong khi bảo vệ hành tinh. Báo cáo của nhóm Ngân hàng Thế giới.

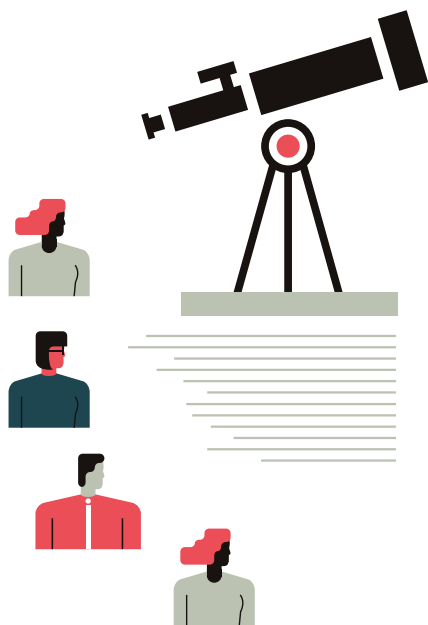
Ngân hàng Thế giới. 2020. Triển vọng kinh tế toàn cầu, Tháng 1/2020: Tăng trưởng chậm, các thách thức chính sách.

HỢP PHẦN A

Khái niệm và thước đo



Khái niệm và thước đo năng suất

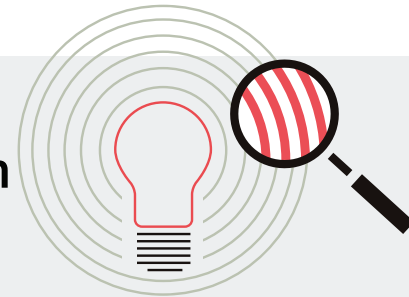


Năng suất thường được định nghĩa là tỷ lệ giữa sản lượng đầu ra với khối lượng sử dụng đầu vào, OECD (2001). Thông thường, chúng ta nói rằng một cá nhân làm việc hiệu quả khi họ tạo ra sản lượng cao với đầu vào giới hạn. Năng suất đo lường hiệu quả mà các doanh nghiệp và nền kinh tế sử dụng các nguồn lực sẵn có để sản xuất hàng hóa và dịch vụ; nó có thể được dùng để đo lường cho tất cả các yếu tố sản xuất kết hợp (**Năng suất đa yếu tố**) hoặc một trong số các yếu tố đó, ví dụ như **Năng suất lao động** hoặc **Năng suất vốn**. Các phép đo như vậy là cách phổ biến nhất để hiển thị các xu hướng năng suất và điểm chuẩn, tuy nhiên có rất nhiều các phép đo năng suất khác nhau (tham khảo OECD, 2011 để tìm hiểu thêm về hướng dẫn kỹ thuật đầy đủ về đo lường năng suất).

Điều quan trọng cần nhớ là năng suất không giống như khả năng cạnh tranh. Mặc dù nâng cao năng suất làm tăng khả năng cạnh tranh của một doanh nghiệp (bằng cách tăng số lượng hàng hóa và dịch vụ được cung cấp và/hoặc giảm thiểu chi phí sản xuất), nhưng vẫn có những yếu tố khác mà doanh nghiệp cần phải có để cạnh tranh. Để được coi là cạnh tranh, doanh nghiệp phải sử dụng các nguồn lực và năng lực của mình để sản xuất các sản phẩm và dịch vụ phù hợp, với chất lượng, giá cả hợp lý và đúng số lượng để có thể tiêu thụ sản phẩm của mình một cách hiệu quả (Dresch và cộng sự, 2018). Một doanh nghiệp cạnh tranh là doanh nghiệp có thể tạo ra lợi nhuận và có thị phần đáng kể (Krugman và cộng sự, 1994). Thúc đẩy năng suất làm tăng khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp, nhưng bên cạnh đó có một số yếu tố mà doanh nghiệp cũng nên xem xét để duy trì khả năng cạnh tranh lâu dài.

BẢNG 1

Các thước đo năng suất tương thích



1 NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Thước đo

Phép tính

Nguồn dữ liệu

GDP trên mỗi lao động

Chỉ số này được tính bằng cách chia GDP cho tổng số người có việc làm trong một khoảng thời gian tham chiếu nhất định

- **Tổ chức Lao động Quốc tế**
- **Ngân hàng Thế giới**
- **Conference Board**

GDP trên mỗi giờ làm việc

Chỉ số này được tính bằng cách chia GDP cho số giờ lao động của người dân trong một khoảng thời gian tham chiếu nhất định

- **Conference Board**
- **OECD**

Năng suất doanh thu lao động trên mỗi người lao động

Chỉ số này được tính bằng cách chia doanh thu hoạt động của doanh nghiệp cho số lao động trong doanh nghiệp trong một khoảng thời gian tham chiếu nhất định

Osiris

Năng suất doanh thu lao động trên mỗi giờ lao động

Chỉ số này được tính bằng cách chia doanh thu hoạt động của công ty cho số giờ làm việc của người lao động trong công ty trong một khoảng thời gian tham chiếu nhất định

Osiris

Lợi nhuận thực tế trên mỗi giờ làm việc

Chỉ số này được tính bằng cách chia lợi nhuận thực tế của doanh nghiệp cho số giờ làm việc của người lao động trong doanh nghiệp trong một khoảng thời gian tham chiếu nhất định

Osiris

2 NĂNG SUẤT VỐN

GDP trên Vốn

Năng suất vốn được đo lường bằng tỷ lệ giữa khối lượng sản lượng đầu ra - GDP, và khối lượng vốn đầu vào, được định nghĩa là dòng chảy của các dịch vụ sản xuất mà vốn mang lại trong quá trình sản xuất, tức là dịch vụ vốn

OECD

3 NĂNG SUẤT ĐA YẾU TỐ

Năng suất nhân tố tổng hợp (TFP)

Năng suất nhân tố tổng hợp, hay còn gọi là Năng suất đa yếu tố, liên quan đến sự thay đổi đầu ra với một số loại đầu vào. Nó đo lường sự đóng góp tăng trưởng trực tiếp của vốn, lao động, và các yếu tố đầu vào trung gian. Ngoài ra TFP cũng được đánh giá là phần còn lại, tức là một phần của tăng trưởng GDP không thể giải thích bằng những thay đổi trong lao động

Conference Board

1

Năng suất lao động

Năng suất lao động thường được biểu thị bằng tổng sản lượng được tạo ra (đo lường bằng Tổng sản phẩm quốc nội, GDP) trên mỗi người có việc làm hoặc mỗi giờ làm việc trong một khoảng thời gian nhất định. Khi GDP của một nền kinh tế tăng lên, mà số giờ làm việc hoặc số lượng lao động không tăng, thì năng suất lao động cũng tăng lên. GDP trên mỗi lao động hoặc giờ làm việc có thể tăng lên do nhiều nguyên nhân. Ví dụ, do người lao động làm việc thông minh hơn, chăm chỉ hơn và nhanh hơn hoặc do người lao động có được những kỹ năng mới và tốt hơn. Tuy nhiên, cũng có thể có những lý do nằm ngoài tầm kiểm soát của người lao động, chẳng hạn như doanh nghiệp đầu tư vào máy móc tốt hơn hoặc do áp dụng cải tiến công nghệ.

HỢP A. NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG CỦA MỘT CẦU THỦ BÓNG ĐÁ

Đo lường năng suất lao động giúp hình dung các điểm chuẩn dễ hơn. Giả sử chúng ta chọn tiền đạo xuất sắc nhất từ Giải VĐQG Tây Ban Nha mùa giải 2017-2018 (Bảng 1). Có hai ứng cử viên: Messi và Cristiano Ronaldo. Thống kê về năng suất ghi bàn của Cristiano là: 26 bàn cả mùa và 0,96 bàn mỗi trận. Do đó, năng suất của Messi được đo bằng số bàn thắng mỗi mùa cao hơn khi anh ghi 34 bàn trong mùa giải đó. Tuy nhiên, Cristiano ghi nhiều bàn hơn mỗi trận. Điều này cho thấy Cristiano có xu hướng ghi nhiều bàn hơn khi được ra sân, nhưng anh lại có xu hướng nghỉ nhiều hơn và chơi ít trận hơn Messi. Cả hai số liệu thống kê về năng suất đều hữu ích để hiểu được hiệu suất của những cầu thủ này.

BẢNG 1

Các thước đo tuyệt đối năng suất lao động của hai cầu thủ Lionel Messi và Cristiano Ronaldo.
Giải vô địch quốc gia Tây Ban Nha mùa giải 2017- 2018

NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Giải vô địch Tây Ban Nha 2017–2018

Lionel Messi
Bàn thắng mỗi mùa

34 bàn

Cristiano Ronaldo
Bàn thắng mỗi mùa

26 bàn

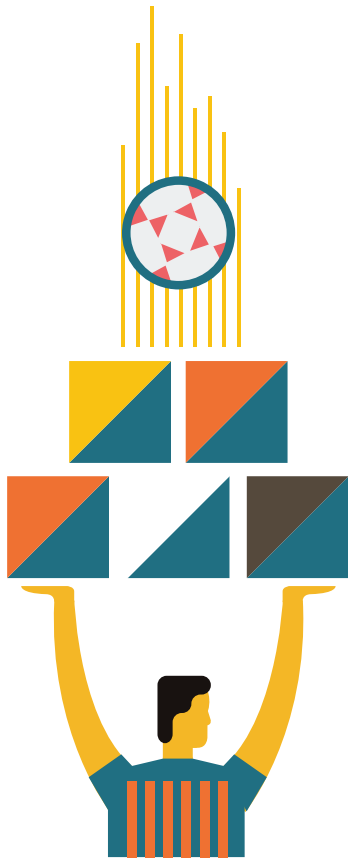
Lionel Messi
Bàn thắng mỗi trận

0,94 bàn

Cristiano Ronaldo
Bàn thắng mỗi trận

0,96 bàn

Nguồn: Giải vô địch bóng đá Tây Ban Nha (2019).



BẢNG 2

Thước đo kinh tế năng suất lao động của hai cầu thủ bóng đá Lionel Messi và Cristiano Ronaldo. Giải VĐQG Tây Ban Nha mùa giải 2017 - 2018

NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG (THU NHẬP TRÊN ĐẦU NGƯỜI)

Giải VĐQG Tây Ban Nha 2017-2018

Lionel Messi

Cristiano Ronaldo

126 triệu euro

94 triệu euro

Nguồn: Tạp chí Bóng đá Pháp (2018).

Phương pháp quản lý của doanh nghiệp hay môi trường kinh doanh có khả năng thúc đẩy năng suất lao động. Chúng ta hãy trở lại ví dụ về Lionel Messi, ngôi sao bóng đá người Argentina của Barcelona. Mặc dù Messi có công lớn cho những thành tựu trong sự nghiệp, điều quan trọng cần thừa nhận Barcelona đã đầu tư phát triển các kỹ năng của Messi nhằm tăng năng suất của cầu thủ này kể từ khi anh ra mắt tại giải VĐQG Tây Ban Nha năm 13 tuổi trong đội hình Barcelona B từ năm 2000 - 2004. Ngoài ra, một môi trường xuất sắc và đầy cạnh tranh ở giải VĐQG Tây Ban Nha đã cho phép Messi tiếp tục nâng cao phong độ của mình. Một trong số các yếu tố cần kể đến là số lượng các cầu thủ chất lượng cao trong đội hình Barcelona đã góp phần hỗ trợ cho màn trình diễn của Messi. Cầu thủ này có xu hướng ghi nhiều bàn thắng hơn 80% mỗi trận khi thi đấu cho Barcelona so với các trận đấu với đội tuyển quốc gia Argentina.

Ví dụ trước đã minh họa khái niệm năng suất lao động. Trong kinh tế học, giống như trong bóng đá, năng suất lao động thường được trình bày dưới dạng sản lượng trên mỗi lao động hoặc sản lượng mỗi giờ (hoặc ngày hoặc năm) làm việc. Cả hai cách trên đều là những thước đo hữu ích về năng suất của người lao động và có thể được sử dụng để so sánh giữa các quốc gia, ngành công nghiệp hoặc doanh nghiệp. Tuy nhiên, một thách thức quan trọng nảy sinh, khi các chỉ số trước đây chỉ là thước đo tuyệt đối về năng suất mà không tính đến giá trị kinh tế đồng thời loại các nguồn giá trị gia tăng có thể có khác từ kết quả hoạt động của các cầu thủ này. Trong trường hợp của Ronaldo và Messi, sản lượng kinh tế của họ cũng đến từ quảng cáo trên TV hoặc hàng nghìn chiếc áo thi đấu mang tên họ được bán trên khắp thế giới. Tương tự đối với năng suất của người lao động, một người lao động có thể tạo ra nhiều kết quả khác nhau, và do đó năng suất lao động thường được đo lường dựa trên GDP trên mỗi người lao động hoặc giờ làm việc.

Mặc dù các thước đo năng suất tuyệt đối (chẳng hạn như số bàn thắng ghi được, số đường chuyền đúng địa chỉ, v.v.) có thể được sử dụng để theo dõi hoặc đánh giá hiệu suất của một cầu thủ bóng đá, nhưng cũng cần phải xem xét các thước đo năng suất có tính đến kết quả kinh tế (chẳng hạn như GDP, thu nhập được tạo ra...). Tuy nhiên dữ liệu đôi khi không có sẵn. Không có nghiên cứu toàn diện nào về GDP tổng thể do các cầu thủ bóng đá tạo ra. Tuy nhiên, có thể ước tính tổng thu nhập mà các cầu thủ tạo ra trong một mùa giải nhất định bằng cách cộng tất cả các nguồn thu nhập khác nhau của họ. Theo ước tính này, tổng thu nhập của Messi cao hơn 34% so với Ronaldo trong mùa giải 2017-2018.

1.1 Năng suất lao động (GDP/lao động)

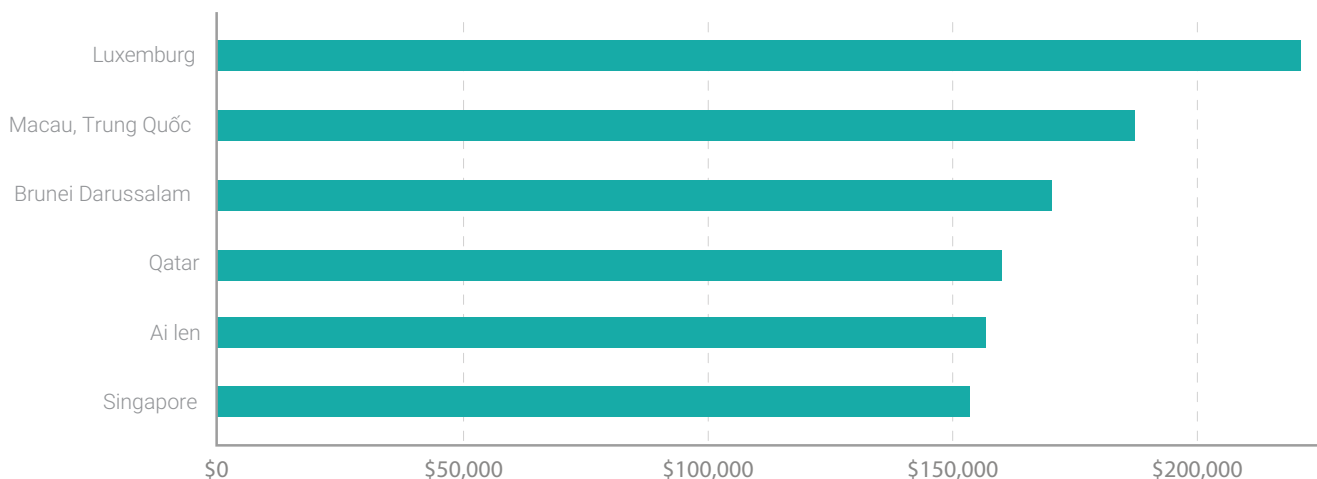
So sánh **năng suất lao động** giữa các quốc gia thường được thực hiện dựa trên sản lượng trên mỗi lao động⁴. Thước đo này được tính bằng cách chia GDP cho số người có việc làm trong một thời kỳ nhất định. Cơ sở dữ liệu của ILOSTAT đều có sẵn ước tính cho hầu hết các quốc gia (ilostat.ilo.org/data). Đây là nguồn thống kê lao động hàng đầu dưới dạng một trang web do Cục Thống kê ILO tạo ra. Theo ước tính gần đây nhất của ILO, từ năm 2019, các quốc gia có **năng suất lao động cao hơn** trên thế giới là Luxemburg, Macau (Trung Quốc), Brunei, Qatar, Ireland Ailen và Singapore. Đối với mỗi nền kinh tế này, trung bình GDP trên mỗi lao động cao hơn 150.000 USD mỗi năm, ILOSTAT (2019).

Các **ngành công nghiệp có giá trị gia tăng cao** là đặc trưng của các quốc gia này, đồng nghĩa với các ngành công nghiệp tiêu biểu có tỷ lệ GDP trên một lao động cao. Luxemburg và Singapore có lĩnh vực **tài chính và ngân hàng** hoạt động mạnh, tạo ra sản lượng kinh tế cao trên mỗi người lao động. Brunei và Qatar có ngành công nghiệp năng lượng có giá trị gia tăng cao, còn Macao với ngành **du lịch và sòng bạc** ấn tượng, tạo ra sản lượng kinh tế lớn trong khi tổng dân số nhỏ. Ví dụ cuối cùng là Ailen thu hút các dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài đáng kể từ một trong số các công ty đa quốc gia nổi tiếng và có năng suất cao nhất, bao gồm các công ty công nghệ như Facebook, Google và Apple.

⁴ Năng suất lao động được tính:
(GDP)/(tổng số lao động).

BIỂU ĐỒ 1

Các nước có năng suất lao động cao nhất thế giới, 2019.
(Sản lượng trên mỗi lao động. GDP không đổi 2011 quốc tế \$ theo PPP)

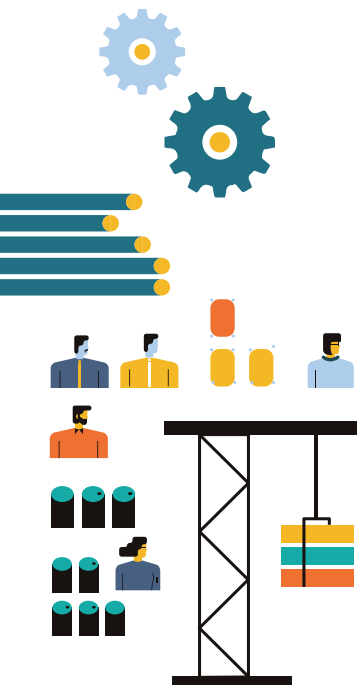


Nguồn: ILOSTAT (2019)

Sự thay đổi năng suất lao động của một nền kinh tế có thể ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như sự thay đổi của tỷ lệ vốn bình quân trên một lao động (người lao động tiếp cận với nhiều máy móc hơn hoặc máy móc tốt hơn có thể tăng sản lượng của lao động), sự thay đổi về chất lượng của các yếu tố đầu vào trung gian được sử dụng trong quá trình sản xuất (thay đổi vật liệu được sử dụng trong quá trình sản xuất có thể tăng hiệu suất của người lao động), cải tiến công nghệ, cải tiến tổ chức và hiệu quả của doanh nghiệp. Do đó, năng suất lao động chỉ phản ánh một phần những thay đổi trong kỹ năng của người lao động, vì nhiều yếu tố đang ảnh hưởng đến hiệu suất và mức độ hiệu quả của người lao động.

HỘP B. SỬ DỤNG NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG NHƯ MỘT TIÊU CHUẨN GIỮA CÁC DOANH NGHIỆP. VÍ DỤ CỦA EQUINOR (NA UY) VÀ PEMEX (MEXICO).

Equinor (Na Uy) là một doanh nghiệp dầu mỏ của nhà nước, trước đây có tên là Statoil) và PEMEX (một doanh nghiệp dầu mỏ của nhà nước ở Mexico) là hai trong số 10 doanh nghiệp dầu mỏ hàng đầu thế giới. Khi so sánh sản lượng của hai doanh nghiệp này, có thể thấy rõ PEMEX sản xuất nhiều hơn. Trong năm 2016, PEMEX đã sản xuất khoảng 1.116 triệu thùng dầu, trong khi Statoil chỉ sản xuất khoảng 722 triệu thùng. Tuy nhiên, đây không phải là thước đo năng suất mà chỉ là thước đo tổng sản lượng và so sánh thống kê sản lượng không phải là tiêu chuẩn hiệu suất giữa các doanh nghiệp. Để tính toán thống kê về năng suất lao động của các doanh nghiệp này, chúng ta sẽ làm phép tính tỷ lệ giữa số thùng được sản xuất trên số lao động. Trong năm 2016, Statoil đã sản xuất khoảng 35 ngàn thùng/người lao động, trong khi PEMEX chỉ sản xuất 9 ngàn thùng/người lao động, SE (2017). Điều này có nghĩa rằng năng suất lao động của Statoil (được đo bằng sản lượng thực tế trên mỗi lao động) cao gấp 4 lần năng suất lao động của PEMEX. Người lao động làm việc tại Equinor có năng suất hơn so với người lao động làm tại PEMEX bởi nhiều yếu tố khác nhau. Một yếu tố ví dụ là người lao động ở Equinor có tỷ lệ vốn trên lao động cao hơn, hoặc người thợ tại Na Uy làm việc tại khu vực có trữ lượng dầu mỏ cao hơn những khu vực mà lao động tại Mexico đang khai thác.

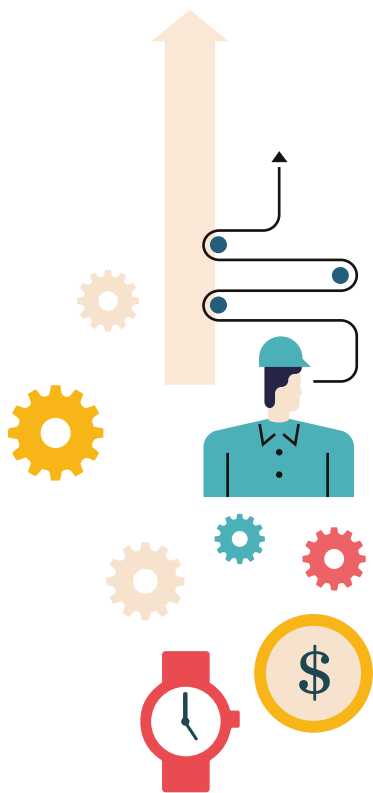


BẢNG 3

Năng suất Lao động của 2 công ty dầu mỏ quốc gia:
PEMEX (Mexico) và Statoil (Na Uy), 2016

SẢN LƯỢNG, 2016 Triệu thùng/doanh nghiệp		NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG, 2016 Ngàn thùng/lao động	
Equinor	Pemex	Equinor	Pemex
722	1,116	35.2	8.9

Nguồn: SE (2017)



1.2 Năng suất lao động (GDP/giờ làm việc)

So sánh chính xác nhất về **năng suất lao động** giữa các quốc gia được thực hiện bằng cách sử dụng **sản lượng mỗi giờ làm việc**⁵. Con số này được tính bằng cách chia GDP cho số giờ làm việc của người lao động có việc làm trong một khoảng thời gian tham chiếu nhất định. Theo Sổ tay hướng dẫn đo lường năng suất của OECD, từ góc độ phân tích sản xuất, đầu vào lao động được đo lường một cách hợp lý nhất bằng tổng số giờ làm việc. Số liệu đơn thuần về số lượng nhân sự hay số người có việc làm sẽ che giấu những thay đổi về số giờ làm việc trung bình do xu hướng phát triển công việc bán thời gian hoặc ảnh hưởng của sự thay đổi về thời gian làm thêm giờ, nghỉ việc hoặc làm việc theo giờ bình thường. Việc sử dụng số lượng người có việc làm làm sai lệch các chỉ số năng suất lao động của các nước đang phát triển nói riêng vì nó che giấu tình trạng thiếu việc làm ở mức độ lớn.

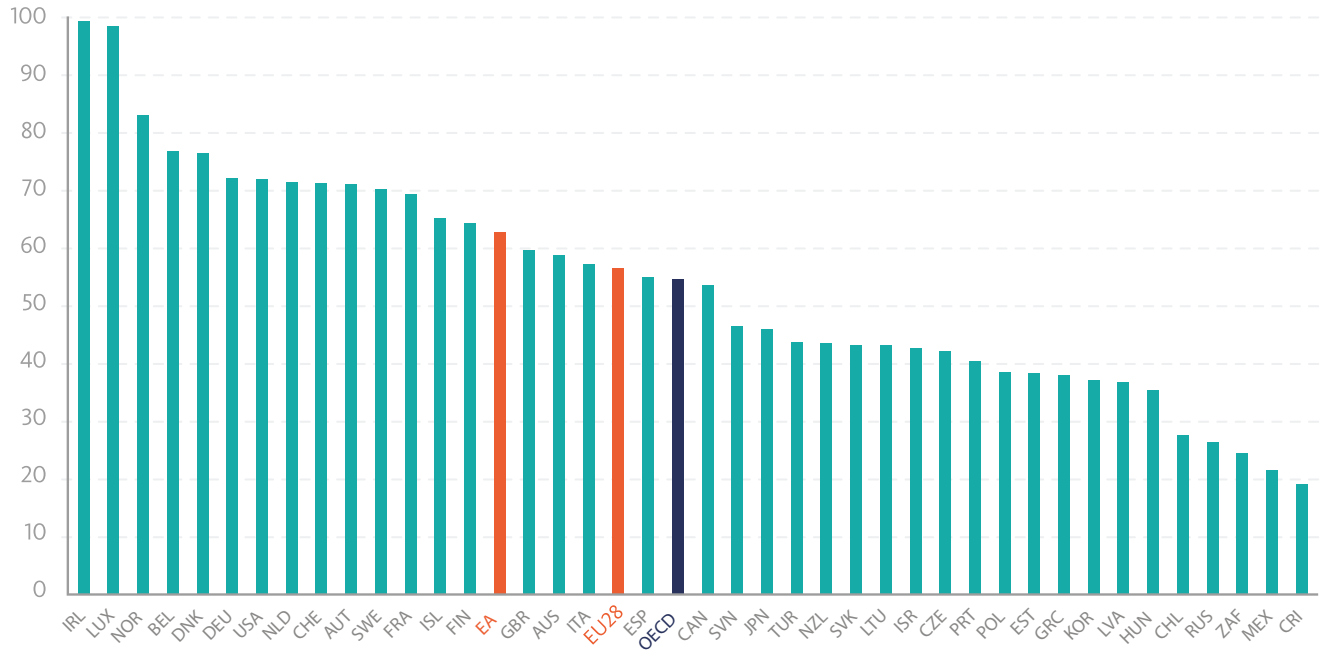
Khuyến nghị sử dụng số giờ làm việc như biến số thống kê nhằm đo lường đầu vào lao động, trái ngược với số liệu giản đơn về số lao động có việc làm (2001). Hơn nữa, số lượng giản đơn về đầu lao động cũng ẩn chứa sự khác biệt về kỹ năng. Các phương pháp tiếp cận mới nhất để đo lường năng suất lao động sử dụng đầu vào lao động đã được điều chỉnh chất lượng và xem xét cụ thể cơ cấu thành phần của lực lượng lao động. Ví dụ, số giờ làm việc được chia thành các nhóm như lao động có kỹ năng cao, trung bình và thấp, nhóm tuổi, giới tính, v.v. Phương pháp được triển khai bởi Ủy ban Châu Âu và EUROSTAT (2015) về cách tiếp cận này được coi là nguồn tham khảo hữu ích.

Có nhiều nguồn dữ liệu công khai khác nhau với thống kê quốc gia về GDP mỗi giờ làm việc. Tính đến năm 2020, một trong những cơ sở dữ liệu công toàn diện nhất là Cơ sở Dữ liệu Kinh tế Tổng thể của The Conference Board (truy cập trang web theo liên kết này). Ngoài ra, đối với trường hợp của các nước OECD, có rất nhiều dữ liệu liên quan đến GDP mỗi giờ làm việc, có trong trang web của OECD (truy cập trang web theo liên kết này). Theo đánh giá mức chuẩn cuối cùng giữa các nước OECD, các nước có tỷ lệ GDP trên giờ làm việc thấp nhất là Mexico và Costa Rica; trong khi những quốc gia có tỷ lệ GDP trên giờ làm việc cao nhất là Ailen và Luxemburg, OECD (2019). Người lao động ở Ailen trung bình tạo ra khoảng 100 USD mỗi giờ, trong khi người lao động ở Costa Rica hoặc Mexico sản xuất trung bình khoảng 20 USD mỗi giờ. Điều này có nghĩa là (trung bình) người lao động ở Costa Rica và Mexico mất nhiều thời gian hơn 5 lần để tạo ra cùng một GDP so với người lao động ở Ailen.

⁵ Năng suất lao động được đo bằng
(GDP)/(Giờ làm việc)

BIỂU ĐỒ 2

Năng suất lao động ở các nước OECD, 2017
(GDP/giờ làm việc, đô la Mỹ, giá hiện hành và PPPs)

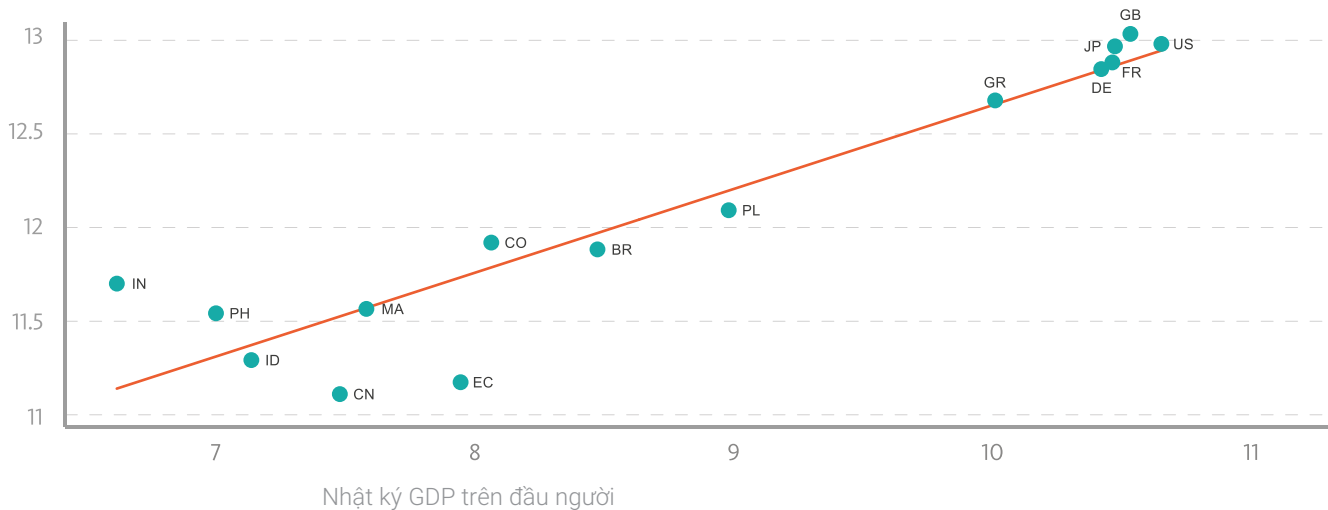


Nguồn: OECD, (2019b)

BIỂU ĐỒ 3

Năng suất doanh thu lao động giữa các nước, 2005
(Doanh số bán hàng cấp công ty trung bình trên mỗi lao động trong sản xuất)

- Nhật ký năng suất thu nhập của lao động
- Giá trị ước lượng của biến phụ thuộc



Nguồn: Bloom và cộng sự (2010)

1.3 Năng suất doanh thu của lao động

Năng suất lao động cũng có thể được đo lường bằng doanh thu hoạt động trung bình của công ty (doanh số bán hàng) trên mỗi giờ làm việc hoặc trên mỗi lao động. Chỉ tiêu này được gọi là năng suất doanh thu lao động. Chỉ số này có thể được sử dụng để phân tích sự khác biệt về năng suất giữa các doanh nghiệp trong cùng một ngành hoặc giữa các quốc gia khác nhau. Bloom và cộng sự (2010) thực hiện cách đánh giá này trong lĩnh vực sản xuất trên 15 quốc gia. Nghiên cứu này chỉ ra rằng các doanh nghiệp ở các nước đang phát triển có xu hướng có năng suất lao động bình quân thấp hơn so với các nền kinh tế tiên tiến, qua đó cho thấy rằng năng suất doanh thu lao động càng lớn thì thu nhập bình quân đầu người càng cao.



2...

Năng suất Vốn (GDP trên đầu người)

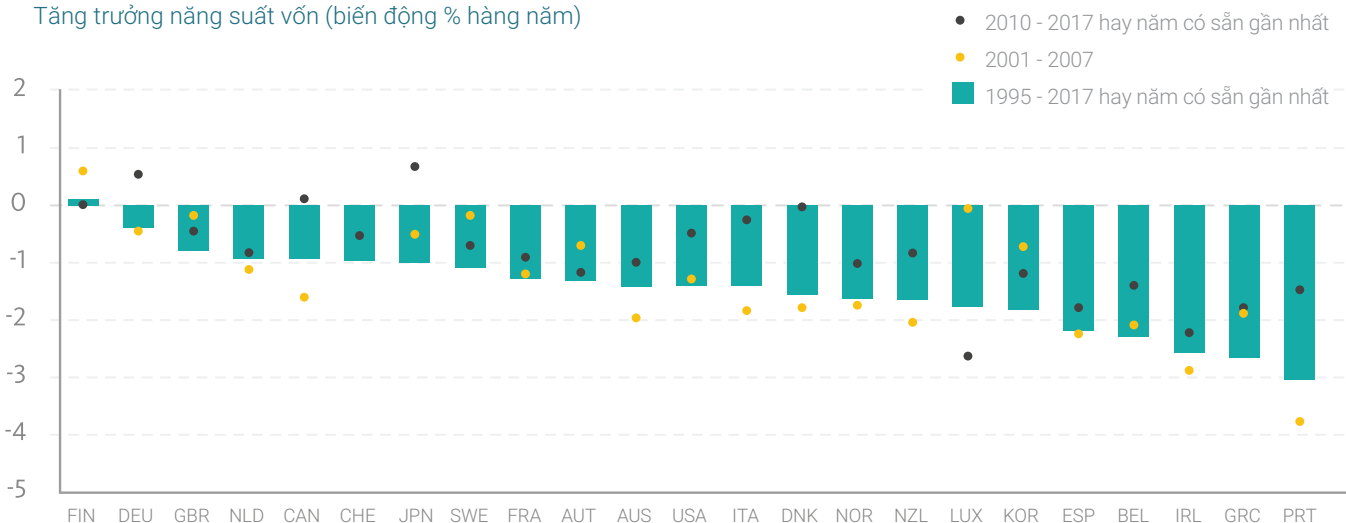
Năng suất vốn là tỷ lệ giữa khối lượng sản lượng (GDP) và khối lượng vốn đầu vào, vốn đầu vào được định nghĩa là dòng **dịch vụ vốn** cung cấp tư liệu sản xuất cho quá trình sản xuất (OECD, 2019). Qua đó cho thấy mức độ sử dụng vốn hiệu quả để tạo ra sản phẩm. Khi tỷ lệ tăng sản lượng cao hơn tỷ lệ tăng vốn thì năng suất vốn tăng lên. Tương tự lao động, vốn được đặc trưng bởi **quy luật hiệu suất giảm dần**. Điều này có nghĩa là một đơn vị vốn bổ sung (máy móc và thiết bị) làm năng suất giảm dần. Nói cách khác, vượt quá một điểm nhất định, sản lượng trên một đơn vị vốn sẽ có tỷ lệ tăng ít hơn tỷ lệ đầu tư thêm vào các dịch vụ vốn để sản xuất hàng hóa và dịch vụ. Nguyên nhân là do không đủ công nhân (lành nghề) để vận hành các máy móc bổ sung; thiếu nguyên liệu và hàng hóa trung gian khiến doanh nghiệp không phát huy hết công suất thiết kế; và do hao mòn.

Năng suất vốn khác với **tỷ suất lợi nhuận trên vốn**. Điều quan trọng là phải phân biệt được hai khái niệm này. Tỷ suất lợi nhuận trên vốn là thước đo thu nhập liên quan đến giá trị của một phần vốn với thu nhập được tạo ra.

Dữ liệu gần đây nhất từ các nước OECD cho thấy năng suất vốn đã giảm ở các nước thu nhập cao trong hai thập kỷ qua. Nguyên nhân là do việc sử dụng lao động trên một đơn vị vốn ngày càng giảm và chi phí sử dụng vốn giảm so với lao động. Từ năm 2010 đến năm 2017; chỉ có Nhật Bản và Đức có tốc độ tăng năng suất vốn dương không đáng kể. Năng suất vốn tăng với tốc độ hàng năm là 0,7% ở Nhật Bản và 0,5% ở Đức trong giai đoạn này. Ngược lại, các quốc gia có năng suất vốn giảm cao nhất trong giai đoạn này là Ailen và Luxembourg. Năng suất vốn ở Luxembourg giảm 2,63% hàng năm trong khi Ailen 2,22% hàng năm trong giai đoạn từ 2010 đến 2017 (OECD, 2019c).

BIỂU ĐỒ 3

Tăng trưởng năng suất vốn (biến động % hàng năm)



Nguồn: OECD, (2019c)

3

Năng suất đa yếu tố

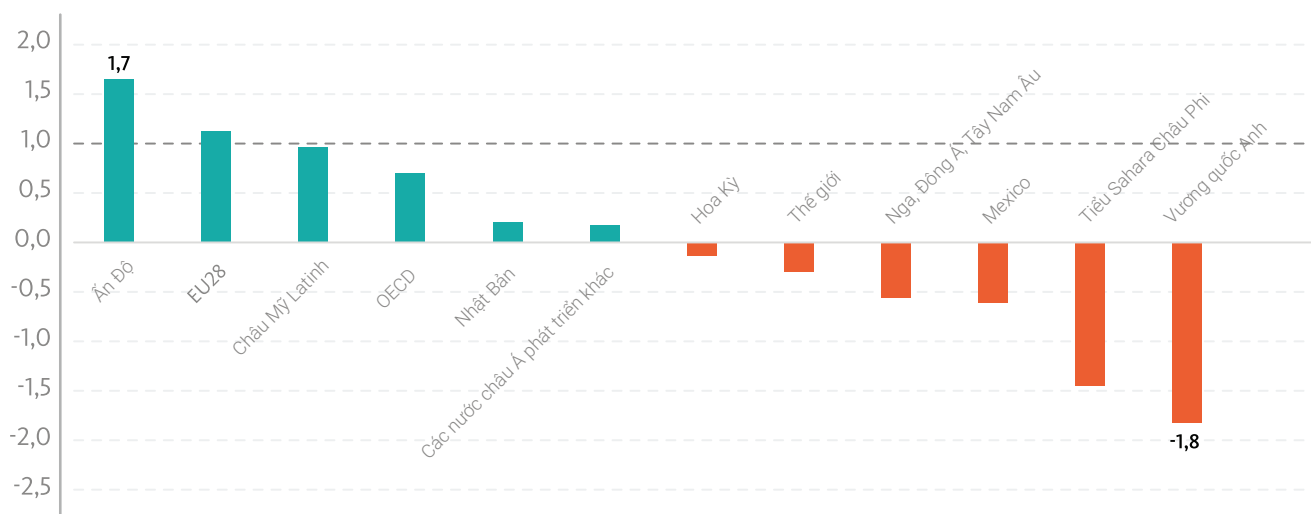
Năng suất nhân tố tổng hợp (TFP)⁶ là chỉ tiêu chủ yếu đánh giá **hiệu quả** sử dụng **vốn, lao động và các yếu tố đầu vào trung gian**. TFP là một trong những phép đo phổ biến nhất cho năng suất. Sự thay đổi Năng suất các yếu tố tổng hợp phản ánh tác động của những thay đổi trong thực hành quản lý, thương hiệu, thay đổi tổ chức, kiến thức chung, hiệu ứng mạng, hiệu ứng lan tỏa từ các yếu tố sản xuất, chi phí điều chỉnh, tính kinh tế theo quy mô, tác động của cạnh tranh không hoàn hảo và sai số. Tăng trưởng TFP được đo lường bằng phần còn lại, tức là phần tăng trưởng GDP không thể giải thích bằng những thay đổi về lao động, vốn và đầu vào trung gian (năng lượng, hàng hóa, dịch vụ trung gian khác), OECD (2019).

Có nhiều nguồn dữ liệu công khai khác nhau để trích dẫn số liệu thống kê. Tính đến năm 2020, một trong những cơ sở dữ liệu công cộng toàn diện nhất với số liệu thống kê về Năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) là **Cơ sở Dữ liệu Kinh tế Tổng thể của Conference Board** (CB, 2019). Cơ sở dữ liệu này cung cấp số liệu thống kê TFP gần đây nhất cho hầu hết mọi quốc gia cũng như các giá trị năng suất dự kiến cho mỗi nền kinh tế trong những năm tiếp theo (truy cập trang web theo liên kết này). Ngoài ra, đối với trường hợp của các nước OECD, có rất nhiều dữ liệu liên quan đến tỷ lệ tăng trưởng Năng suất các yếu tố tổng hợp, có tại trang web của OECD (truy cập trang web theo liên kết này). Về xu hướng gần đây, dữ liệu mới nhất từ năm 2018 cho thấy Ấn Độ là một trong những quốc gia có mức tăng trưởng cao nhất về Năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP). TFP ở quốc gia này đã tăng 1,7% trong năm 2018, cho thấy hiệu quả sử dụng lao động, vốn và các yếu tố đầu vào trung gian cao hơn. Tình hình ở Vương quốc Anh cho thấy bức tranh ngược lại, với mức giảm 1,8% của TFP trong năm 2018, CB (2019).

⁶ Năng suất nhân tố tổng hợp còn gọi là năng suất đa yếu tố (MFP)

BIỂU ĐỒ 4

Năng suất nhân tố tổng hợp, % tăng trưởng, 2018



Nguồn: CB (2019)

Thư mục

Alm, R.; Cox, M. C. 2002. Hủy diệt sáng tạo. <https://www.econlib.org/library/Enc/CreativeDestruction.html>

Bloom, Mahajan, McKenzie, Roberts. (2010) Tại sao các doanh nghiệp ở các nước đang phát triển có năng suất thấp? đăng trên Thời báo Kinh tế Mỹ: Tài liệu và Kỷ yếu 2010, 100:2, 619–623. https://nbloom.people.stanford.edu/sites/g/files/tbiybj4746/f/bloommahajanmckenzie roberts_aerpp.pdf

CB, (2019). Cơ sở dữ liệu kinh tế tổng thể của Conference Board™ (bản điều chỉnh), Tháng 4/2019 <https://www.conference-board.org/data/economydatabase/>

Dresch và cộng sự (2018). Hiểu biết lý thuyết giữa khả năng cạnh tranh và năng suất: cấp độ doanh nghiệp. Aline Dresch, Dalila C. Collatto, Daniel P. Lacerda. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-30332018000200069#B13

Liên minh Châu Âu (2015) Tài liệu phương pháp luận về các chỉ số năng suất lao động cho EU-28: đầu vào lao động được điều chỉnh chất lượng. https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7894008/8915486/Methodology_QALI.pdf

Tạp chí Bóng đá Pháp (2018). Tạp chí Bóng đá Pháp. Bản in. Tháng 4/2018.

Krugman PR, Obstfeld M. Kinh tế quốc tế: Lý thuyết và Chính sách. 3^a ed. New York, New York, USA: Harper Collins; 1994. Không có sẵn trên mạng.

OECD, 2001. Tài liệu Đo lường Năng suất OECD. Đo lường năng suất tổng hợp và cấp ngành. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế. <http://www.oecd.org/sdd/productivity-stats/2352458.pdf>

OECD. 2016. Trao quyền kinh tế cho phụ nữ hướng tới xã hội năng suất và bao trùm. OECD. <https://www.oecd.org/forum/oecdyearbook/economic-empowerment-women-productive-inclusive-societies.htm>

OECD. 2018. Bản tóm tắt chỉ tiêu năng suất của OECD. <http://www.oecd.org/sdd/productivity-stats/oecd-compendium-of-productivity-indicators-22252126.htm>

OECD, 2019. Bản tóm tắt chỉ tiêu năng suất của OECD. <https://www.oecd.org/sdd/productivity-stats/oecd-compendium-of-productivity-indicators-22252126.htm>

OECD, 2019b. Thống kê năng suất OECD (cơ sở dữ liệu), Tháng 3/2019. <http://dx.doi.org/10.1787/888933968383>

OECD, 2019c. Thống kê năng suất OECD (cơ sở dữ liệu), Tháng 2/2019. <http://dx.doi.org/10.1787/888933968497>

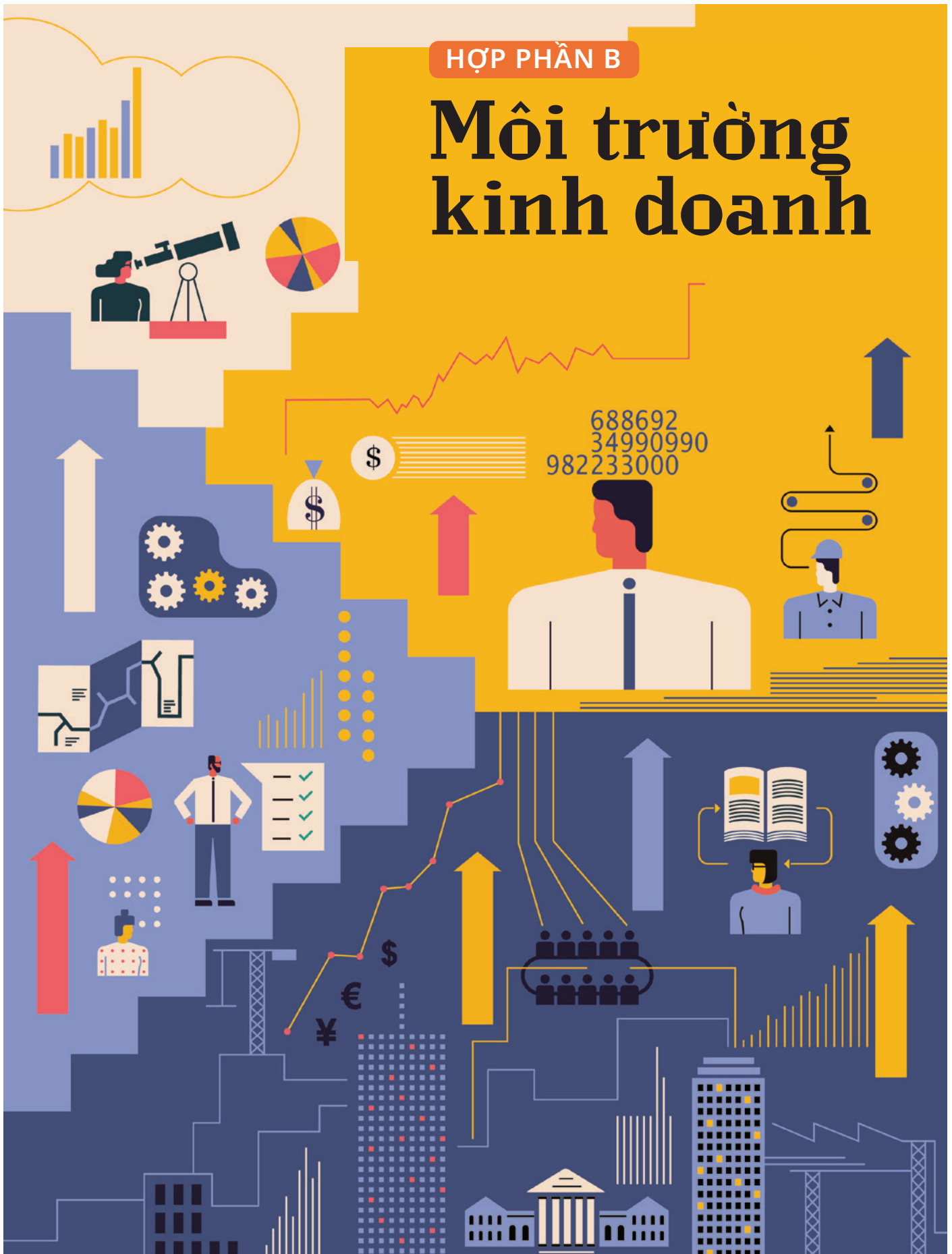
SE (2017). Số liệu thống kê và chỉ số về hydrocacbon. Bộ Kinh tế (SE), México. Tháng 3/2017. Tham khảo tại: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/228027/Agenda_IEH_20170315_VP.pdf

Giải bóng đá VĐQG Tây Ban Nha (2019). Trang thống kê chính thức của La Liga, được tham khảo trong năm 2019. <https://www.laliga.com/estadisticas>

Ngân hàng Thế giới 2017. Cái chết của các doanh nghiệp nhỏ ở các nước đang phát triển (McKenzie, D. J.; Paffhausen, A. L.). Tài liệu thảo luận nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới. <http://documents.worldbank.org/curated/en/215441510078083132/Small-firm-death-in-developing-countries>

HỢP PHẦN B

Môi trường kinh doanh

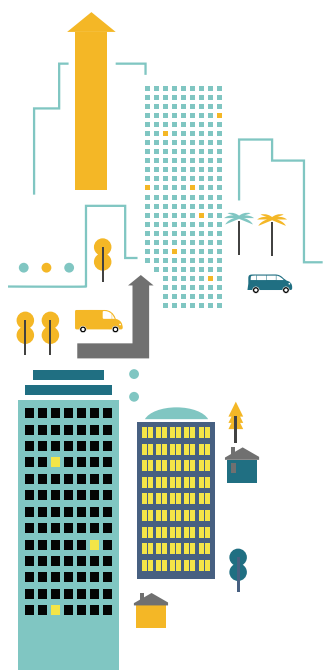


Môi trường kinh doanh thuận lợi là yếu tố then chốt để thúc đẩy tăng trưởng năng suất và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Chương này xem xét các bằng chứng học thuật có liên quan và các nghiên cứu điển hình, liên quan đến 12 khía cạnh chính của môi trường kinh doanh, nghiên cứu các chính sách khác nhau được thực hiện trên khắp thế giới. Hợp phần này không tập trung vào một quốc gia hoặc khu vực duy nhất, thay vào đó, chia sẻ một góc nhìn toàn cầu với những hiểu biết sâu sắc từ nhiều nền kinh tế, cung cấp nội dung hữu ích cho các tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở các quốc gia có mức thu nhập và phát triển khác nhau.

Trên thế giới có những bằng chứng thuyết phục cho thấy tác động của môi trường kinh doanh thuận lợi đối với hoạt động của doanh nghiệp. Ví dụ, Farole và cộng sự (2017) đã phân tích dữ liệu cấp công ty từ 4 nền kinh tế châu Âu (Ý, Ba Lan, Romania và Tây Ban Nha) và nhận thấy rằng môi trường kinh doanh tốt hơn góp phần đáng kể vào việc tăng doanh số bán hàng và lợi nhuận của các công ty. Những kết quả này phù hợp với kết quả khảo sát của Dollar và cộng sự (2005) đã thu thập dữ liệu cấp công ty ở **các nền kinh tế châu Á** khác nhau, chẳng hạn như Bangladesh, Trung Quốc, Ấn Độ và Pakistan; đo lường mức độ tác động do thể chế và chính sách yếu kém đối với doanh nghiệp. Phát hiện của họ chỉ ra rất rõ mối liên hệ chặt chẽ giữa môi trường đầu tư và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp ở những quốc gia đó có ảnh hưởng đáng kể đến năng suất, tiền lương, lợi nhuận, tỷ lệ tăng sản lượng và việc làm. Nghiên cứu cũng đưa ra các minh họa. Ví dụ, nghiên cứu phát hiện ra rằng, đối với một nhóm nhỏ các nền kinh tế châu Á, tình trạng mất điện và thủ tục hải quan chậm trễ là những nút thắt đáng kể đối với việc tăng năng suất và lợi nhuận của các doanh nghiệp.

Cải thiện môi trường kinh doanh cũng đã được chứng minh là phù hợp với trường hợp của các doanh nghiệp ở các **nền kinh tế châu Phi**. Clark (2011) nhận thấy rằng các nhà quản lý doanh nghiệp ở Châu Phi phần lớn đều chia sẻ quan ngại liên quan tới điều kiện cơ bản của môi trường kinh doanh khác biệt ở mỗi quốc gia. Ví dụ, tiếp cận tài chính, tính phi chính thức và thuế suất là những mối quan tâm lớn nhất ở Zambia. Trong khi đó, các công ty ở Tanzania lại quan tâm tới khả năng tiếp cận nguồn điện năng đáng tin cậy và giá cả phải chăng. Nghiên cứu phát hiện ra rằng những hạn chế về môi trường kinh doanh như vậy hiện đang kìm hãm hoạt động của doanh nghiệp trong Khu vực này.

Trên thế giới cũng có những ví dụ thuyết phục cho thấy cách giải quyết các yếu tố chính của môi trường kinh doanh để có thể thúc đẩy tăng trưởng năng suất. Young và cộng sự (2017) đã phân tích dữ liệu từ 65 quốc gia cho thấy rằng Năng suất các yếu tố tổng hợp có thể được nâng cao rõ rệt thông qua đổi mới, giáo dục, hiệu quả thị trường, cũng như cơ sở hạ tầng thể chế và thực hành. Sau khi xem xét các tài liệu toàn cầu và các cuộc thảo luận của nhiều nhóm trọng tâm với các chuyên gia, 12 thành phần chính của môi trường kinh doanh đã được chọn để trình bày trong Hợp phần này. Đây không phải là một danh sách đầy đủ nhưng nó bao gồm các thành phần thiết yếu của môi trường kinh doanh đã được các nhà hoạch định chính sách cân nhắc khi xây dựng các quy định và chính sách.



Các yếu tố tương thích để cải thiện môi trường kinh doanh

1. Ổn định kinh tế vĩ mô
2. Phát triển kỹ năng và chất lượng giáo dục
3. Thị trường lao động bao trùm và linh hoạt
4. Chuyển dịch khỏi khu vực phi chính thức
5. Khởi nghiệp và đổi mới
6. Tiếp cận tín dụng và dịch vụ tài chính
7. Cơ sở hạ tầng và kỹ thuật số và kết nối với thị trường quốc tế
8. Quyền sở hữu tài sản và pháp quyền
9. Chính sách quản trị và chống tham nhũng
10. Cạnh tranh
11. Chính sách công nghiệp
12. Các ủy ban năng suất quốc gia



Trên toàn cầu, cũng có những ví dụ thuyết phục cho thấy cách giải quyết các yếu tố chính của môi trường kinh doanh để có thể thúc đẩy tăng trưởng năng suất. Young và cộng sự (2017) đã phân tích dữ liệu từ 65 quốc gia cho thấy rằng Năng suất các yếu tố tổng hợp có thể được nâng cao rõ rệt thông qua đổi mới, giáo dục, hiệu quả thị trường, cũng như cơ sở hạ tầng, thể chế và thực hành.

1

Ổn định kinh tế vĩ mô

Quản lý tốt nền kinh tế là một trụ cột quan trọng của môi trường kinh doanh thuận lợi. Cần có một cách tiếp cận hệ thống để đưa ra các khuôn khổ kinh tế vĩ mô nhằm đạt được toàn dụng lao động, ổn định giá cả, chính sách tài khóa hợp lý, tỷ lệ nợ bền vững, cân đối giữa khu vực công và tư nhân, và hoạt động lành mạnh của nền kinh tế thực (Ocampo, 2005). Việc theo đuổi **ổn định kinh tế vĩ mô** nên theo hướng tối đa hóa tăng trưởng dài hạn đồng thời với việc giữ ổn định các biến số trong ngắn hạn. Điều này đồng nghĩa với việc xác định và giải quyết các trở ngại cơ cấu về phía cung, đồng thời ổn định và thúc đẩy tổng cầu, từ đó cho phép sản lượng tiệm cận mức tiềm năng mà không tạo ra sự mất cân bằng.

Đại dịch COVID-19 đã hạn chế di chuyển của người dân và làm ngừng đột ngột hoạt động kinh tế trên diện rộng ở các quốc gia bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Các cú sốc cung và cầu dự kiến sẽ gây ra sự suy giảm nghiêm trọng GDP trong ba quý đầu năm 2020, ít nhất là năng suất vốn chưa phục hồi như mức quan sát trước cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu 2007-09, thì cũng sẽ bị ảnh hưởng lớn, dẫn đến suy thoái kinh tế toàn cầu. Mặc dù một số nền kinh tế tiên tiến được kỳ vọng sẽ phục hồi dần dần sau khi kiểm soát dịch nhờ vào chính sách kích thích tài chính và tiền tệ mạnh mẽ và các nền tảng kinh tế cơ bản vững chắc, nhưng không thể loại trừ suy thoái kinh tế kéo dài và phục hồi chậm.

Khi vi rút tiếp tục lây lan, các nước đang phát triển sẽ phải đối mặt với những thách thức đặc biệt để ngăn chặn đại dịch và triển khai các gói kích thích lớn để hỗ trợ doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp siêu nhỏ và vừa và nhỏ đang tạo ra phần lớn việc làm, tránh tối đa tình trạng sa thải hàng loạt và gián đoạn thị trường lao động. Các quốc gia có khả năng tài chính hạn chế và thâm hụt tài chính lớn sẽ gặp nhiều khó khăn khiến họ vẫn duy trì mức nợ bền vững. Thập kỷ tới có thể sẽ là thời kỳ thắt lưng buộc bụng về kinh tế và tài chính để xóa nợ cho các quốc gia mắc nợ nhiều.

Như Summers (2016) đã dự báo cách đây vài năm, tình trạng đình trệ kéo dài, tức là tăng trưởng kinh tế chậm lại kéo dài và không thay đổi do cầu thấp liên tục, có thể trở thành thách thức kinh tế chính khi dỡ bỏ các hạn chế liên quan đến vi rút corona đối với hoạt động kinh tế. Để tránh viễn cảnh này, điều cốt yếu là phải khôi phục ổn định kinh tế, tái cơ cấu nợ, và củng cố niềm tin của người tiêu dùng và doanh nghiệp. Để đối phó với sự biến động, bất ổn, phức tạp và mơ hồ ngày càng tăng của cuộc khủng hoảng COVID-19, ILO đã phát triển một khung chính sách bốn trụ cột (Hình 1) để giải quyết những thách thức mới đang nổi lên liên quan đến cuộc khủng hoảng y tế toàn cầu và những cú sốc cung cầu đã làm tê liệt các hoạt động kinh tế cũng như phá vỡ thị trường lao động thế giới.



BẢNG 1

Khung chính sách gồm bốn trụ cột của ILO đối với khủng hoảng COVID-19

Trụ cột

1

KÍCH THÍCH KINH TẾ VÀ VIỆC LÀM

- Chính sách tài khóa năng động
- Chính sách tiền tệ phù hợp
- Cho vay và hỗ trợ tài chính cho các lĩnh vực cụ thể, bao gồm cả y tế

Trụ cột

2

HỖ TRỢ DOANH NGHIỆP, VIỆC LÀM VÀ THU NHẬP

- Mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội
- Thực hiện biện pháp duy trì việc làm
- Cung cấp hỗ trợ tài chính/thuế và các khoản cứu trợ khác cho doanh nghiệp

Trụ cột

3

BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI NƠI LÀM VIỆC

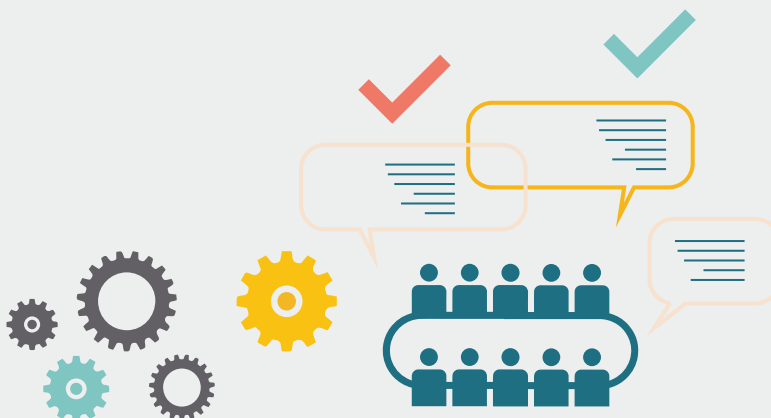
- Tăng cường biện pháp ATVSLĐ
- Điều chỉnh cách bố trí công việc (ví dụ làm việc từ xa)
- Ngăn ngừa phân biệt đối xử và xa lánh
- Tiếp cận y tế cho mọi người
- Mở rộng quyền nghỉ được hưởng lương

Trụ cột

4

DỰA VÀO ĐỐI THOẠI XÃ HỘI ĐỂ TÌM GIẢI PHÁP

- Tăng cường năng lực và Khả năng chống chịu của tổ chức NLD và NSDLĐ
- Tăng cường năng lực của chính phủ
- Tăng cường đối thoại xã hội, thương lượng tập thể và các quy trình, thể chế về quan hệ lao động



2...

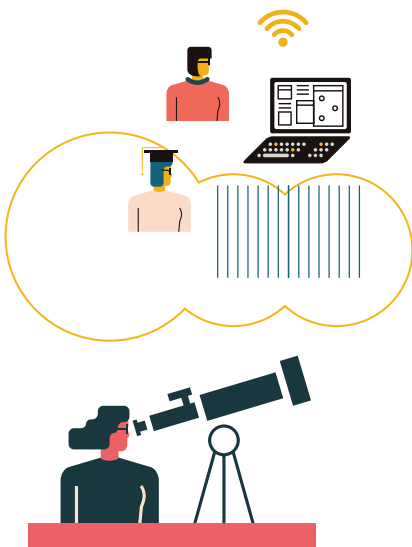
Phát triển kỹ năng và chất lượng giáo dục

Đầu tư vào phát triển kỹ năng của nguồn nhân lực không chỉ là cải thiện năng lực cho người lao động mà còn cải thiện động lực của họ để đóng góp vào nền kinh tế, thúc đẩy năng suất chung của cả nước. Ví dụ: một nhân viên có thể nói nhiều ngôn ngữ có thể giúp tăng khả năng xuất khẩu của công ty sang các quốc gia khác nhau và tăng sản lượng của công ty. Ngược lại, một nhân viên có kỹ năng giao tiếp bằng văn bản tốt có thể giúp công ty truyền tải thông điệp tốt hơn đến khách hàng của mình, từ đó cải thiện thị phần và năng suất của công ty. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu dựa trên bằng chứng đã chỉ ra khoảng cách kỹ năng và sự không phù hợp kỹ năng lớn nhất hiện nay trên thị trường lao động ở các nước phát triển và đang phát triển. Ví dụ, theo cuộc khảo sát toàn cầu mới nhất do McKinsey thực hiện, 40% người sử dụng lao động trên toàn thế giới gặp khó khăn trong việc tìm kiếm người lao động có kỹ năng tối thiểu cần thiết cho các vị trí cấp cao nhất và 30% trong số họ trả lời rằng công ty của họ có bị tác động tiêu cực trực tiếp vì người lao động thiếu các kỹ năng mà công ty yêu cầu (McKinsey, 2015).

Xây dựng kỹ năng chuyên nghiệp là một chủ đề thường được các Ủy ban năng suất của nhiều quốc gia khuyến nghị. Ví dụ ở Vương quốc Anh, Ủy ban năng suất phát hiện ra rằng khoảng 69% các doanh nghiệp ở nước này không hi vọng có thể tuyển được đủ các vị trí đòi hỏi lao động có tay nghề cao trong ba năm tới. Ủy ban này cũng phát hiện ra rằng khoảng cách kỹ năng là một trong những mối quan tâm lớn nhất đối với các nhà tuyển dụng ở các khu vực khác nhau ở Vương quốc Anh, theo đó mất từ một phần tư đến một phần ba thời gian, các nhà tuyển dụng không thể tìm thấy ứng viên lý tưởng để lấp đầy vị trí tuyển dụng do thiếu kỹ năng (CBI, 2017).

Điều chỉnh các chính sách giáo dục nghề nghiệp và hệ thống quản trị phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp nhằm xây dựng bộ kỹ năng phù hợp là một điểm quan trọng đối với nhiều nền kinh tế đang phát triển và mới nổi. Ví dụ, cuộc khảo sát mới nhất về năng lực nghề nghiệp ở Mexico do Trung tâm Nghiên cứu Phát triển (CIDAC) thực hiện, chỉ ra rằng nguồn nhân lực tham gia lực lượng lao động không có các kỹ năng cơ bản như giao tiếp bằng văn bản, đọc hiểu văn bản hoặc khả năng trình bày trước đám đông. Đây là một đặc điểm được quan sát thấy ngay cả đối với sinh viên tốt nghiệp đại học, những người ở nhóm đầu trong bảng xếp loại kỹ năng. Theo báo cáo của CIDAC, gốc rễ của vấn đề này là cấu trúc của hệ thống giáo dục Mexico vốn không tập trung đủ vào các kỹ năng này (CIDAC, 2014).

Hệ thống giáo dục ở Hoa Kỳ đưa ra một ví dụ chính sách thú vị về phát triển nguồn nhân lực với các kỹ năng cần thiết ở cấp địa phương và khu vực. Các trường cao đẳng cộng đồng ở Hoa Kỳ đào tạo kỹ thuật cho sinh viên với các kỹ năng theo yêu cầu của ngành công nghiệp địa phương. Ví dụ, Trường cao đẳng cộng đồng Nam Alabama có chương trình công nghệ giấy vì ngành công nghiệp bột giấy phát triển tại vùng đó; Trường cao đẳng Trung lung Napa có chương trình nghề trồng nho; và các trường cao đẳng dọc theo Bờ Vịnh có các chương trình kỹ thuật viên hóa dầu, Boggs (2010). Điều này đòi hỏi sự kết nối liên tục giữa khu vực tư nhân và khu vực công. Khu vực nhà nước cấp một



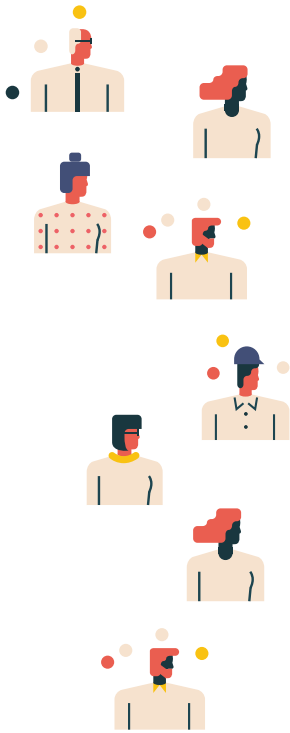
Một kinh nghiệm bổ ích ở Hàn Quốc, quốc gia này đã có một chiến lược phát triển kỹ năng được tích hợp trong quy hoạch phát triển ngành, từ đó tạo ra mô hình phát triển bền vững trong dài hạn. Theo Green và cộng sự (1999), phép màu kinh tế của Hàn Quốc đồng hành với phép màu giáo dục, trong đó xây dựng bộ máy trường học, bách khoa, đại học và trung tâm đào tạo để cung cấp nguồn nhân lực cho quá trình chuyển đổi công nghiệp của đất nước. Tốc độ tăng năng suất của Hàn Quốc rất đáng chú ý trong những năm gần đây.

phần kinh phí cho các nghề kỹ thuật như vậy, trong khi các công ty tư nhân đóng góp bằng cách cung cấp các chương trình thực tập như một cầu nối gắn với việc làm trong tương lai.

Một kinh nghiệm bổ ích ở Hàn Quốc, quốc gia này đã có một chiến lược phát triển kỹ năng được tích hợp trong quy hoạch phát triển ngành, từ đó tạo ra mô hình phát triển bền vững trong dài hạn. Theo Green và cộng sự (1999), phép màu kinh tế của Hàn Quốc đồng hành với phép màu giáo dục, trong đó xây dựng bộ máy trường học, bách khoa, đại học và trung tâm đào tạo để cung cấp nguồn nhân lực cho quá trình chuyển đổi công nghiệp của đất nước. Tốc độ tăng năng suất của Hàn Quốc rất đáng chú ý trong những năm gần đây.

Nhắc đến về các kỹ năng đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong tương lai, cần xem xét một yếu tố quan trọng liên quan tới nguồn thông tin dồi dào sẵn có hiện nay. Với mọi nội dung thông tin trên thế giới có sẵn trên internet, kỹ năng sử dụng lượng kiến thức này trở nên cần thiết hơn nhiều so với kỹ năng chỉ ghi nhớ các tập hợp con của lượng thông tin đó. Theo Winthrop (2016), nền kinh tế kỹ thuật số mới đòi hỏi các cá nhân có kỹ năng tư duy phản biện để có thể lọc, phân tích và sử dụng nguồn thông tin trực tuyến dồi dào một cách ý nghĩa. Theo đó, các tác giả đề xuất cần phát triển các kỹ năng như suy luận phức tạp và tư duy sáng tạo để trao quyền cho các cá nhân sử dụng hiệu quả thông tin trong thế giới kỹ thuật số. Khi công nghệ phát triển và nhu cầu cho một số nhiệm vụ được xác định lại, người lao động sẽ phải học hỏi suốt đời để hình thành các năng lực chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng mềm khác nhau.

Một chủ đề quan trọng để phát triển kỹ năng là giảng dạy kỹ năng kinh doanh trong hệ thống giáo dục. Ví dụ, Phương pháp Khởi nghiệp Berkeley (BMoE) là một phương pháp giảng dạy và học tập cho phép các kỹ sư nâng cao khả năng kinh doanh của họ. BMoE là một phương pháp giảng dạy dựa trên trò chơi quy nạp, được sử dụng như một phương pháp để truyền đạt bộ 10 mẫu hành vi, giúp nắm bắt được tư duy của các doanh nhân thành công. Thông qua trò chơi này, người học có thể so sánh tư duy của chính mình với tư duy của các doanh nhân thành đạt. BMoE là một cách tiếp cận để các trường học và trường đại học có thể đưa các kỹ năng khởi nghiệp vào trong chương trình giảng dạy của họ, Sidhu và cộng sự (2014).



Đầu tư vào phát triển kỹ năng cho nguồn nhân lực và thúc đẩy một môi trường thuận lợi cho việc học nghề cần được công nhận là một quá trình liên tục và cần thiết. Các chính phủ cần tính đến tầm quan trọng của việc nâng cao kỹ năng và đào tạo lại kỹ năng để tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động và doanh nghiệp áp dụng công nghệ. Điều này sẽ đòi hỏi sự hỗ trợ trực tiếp và liên tục từ cộng đồng cũng như các can thiệp chính sách, ví dụ như hiện đại hóa hệ thống đào tạo lực lượng lao động theo những đổi mới công nghệ mới nhất và các yêu cầu từ môi trường làm việc. Dự đoán chính xác tương lai của việc làm là rất khó, do vậy, giải quyết các vấn đề về phát triển kỹ năng được coi là nhiệm vụ lâu dài, thậm chí đòi hỏi cả việc liên tục thay đổi chính sách từ các chính phủ. Tính đến năm 2020, bên cạnh chuyên môn chính (kế toán, thiết kế đồ họa, luật sư, v.v...), người lao động cần một bộ kỹ năng toàn diện chủ yếu liên quan tới kỹ năng kỹ thuật số. (Atkinson và cộng sự, 2019).

ILO hỗ trợ phát triển kỹ năng chủ yếu trong ba lĩnh vực bổ sung. Thứ nhất, bằng cách liên kết đào tạo với nhu cầu thị trường lao động hiện tại cũng như dự đoán và xây dựng năng lực cho các công việc trong tương lai. Thứ hai, bằng cách xây dựng hệ thống giáo dục nghề nghiệp có chất lượng và kết hợp các kỹ năng cốt lõi vào đào tạo cho thanh niên. Thứ ba, bằng cách mở rộng khả năng tiếp cận các chương trình đào tạo gắn với việc làm tại các vùng nông thôn. Bộ phận Kỹ năng và Việc làm của ILO thực hiện nghiên cứu so sánh, đưa ra các hướng dẫn chính sách và cung cấp hỗ trợ kỹ thuật để giúp các quốc gia thành viên lồng ghép phát triển kỹ năng vào các chiến lược phát triển quốc gia và ngành, (để biết thêm thông tin, hãy truy cập trang web thông qua liên kết này).

Mặt khác, năng lực của một người lao động trong việc tạo ra giá trị gia tăng cao cho nền kinh tế được xác định chủ yếu bởi số năm đi học của người lao động và chất lượng giáo dục nhận được trong những năm đó. Do đó, một vùng sẽ cần có đủ lao động với trình độ giáo dục có chất lượng phù hợp để thu hút các ngành hoặc công ty có giá trị gia tăng cao. Nghiên cứu liên vùng gần đây đã chứng minh hiện tượng này. Một tổ chức NSDLĐ có uy tín từ Vương quốc Anh, Liên đoàn Công nghiệp Anh (CBI), đã phân tích nguyên nhân chính của khoảng cách năng suất giữa các vùng khác nhau của ở Vương quốc Anh. CBI nhận thấy nguyên nhân chính của khoảng cách năng suất này là sự khác biệt về chất lượng giáo dục. Những vùng có chất lượng giáo dục tốt nhất cũng là những vùng có năng suất cao nhất. Theo phát hiện này, chất lượng giáo dục là yếu tố quan trọng nhất trong việc xác định con đường dài hạn của năng suất vùng ở Vương quốc Anh.

Ở Anh, nguồn nhân lực ít di chuyển giữa các vùng, tức là những người theo học tại các trường tốt nhất có xu hướng làm việc ở các khu vực lân cận sau này. Do đó, những vùng có giáo dục trung học tốt có xu hướng được hưởng lợi trong dài hạn, vì người dân có học vấn tốt hơn và tiềm năng năng suất cao hơn. CBI phát hiện ra rằng trong năm 2004 kết quả bài kiểm tra tiêu chuẩn GCSE theo vùng của học sinh trung học có mối quan hệ nhân quả với mức năng suất của lực lượng lao động trong khu vực 10 năm sau (CBI, 2017). Nói cách khác, chất lượng giáo dục ngày nay quyết định phần lớn năng suất của thế hệ tiếp theo trên thị trường lao động.

Hệ thống giáo dục sẽ phải phát triển để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và yêu cầu học tập của thế hệ trẻ cũng như có thể cạnh tranh với các công cụ giáo dục phi truyền thống khác. Công nghệ hiện đã mở rộng khả năng chia sẻ kiến thức và kỹ năng. Ví dụ, học trực tuyến hiện đã trở thành một công cụ được sử dụng phổ biến cho hàng triệu sinh viên trên khắp thế giới. Do đó, các trường đại học sẽ phải thiết kế lại phương pháp giảng dạy để có thể cạnh tranh và mang lại giá trị gia tăng cao hơn so với các công cụ giảng dạy trực tuyến. Đầu tiên, các trường đại học sẽ được yêu cầu cung cấp năng lực kỹ thuật vững chắc cho sinh viên, chẳng hạn như phân tích thống kê, lập ngân sách, mã hóa, v.v. Thứ hai, các trường đại học sẽ cần cung cấp các kỹ năng mềm (chẳng hạn như giao tiếp, hợp tác và trí tuệ cảm xúc) để thúc đẩy tập hợp kỹ năng toàn diện cho lực lượng lao động tương lai.

Văn phòng Tiêu chuẩn về Giáo dục, Dịch vụ và Kỹ năng dành cho Trẻ em (Ofsted) hiện đang hỗ trợ một số vùng tại Vương Quốc Anh thực hiện các chính sách sáng tạo và đầy tham vọng, cụ thể như triển khai chương trình "Thử thách Luân Đôn" từ năm 2003 - 2011 nhằm nâng cao chất lượng và lợi ích của giáo dục trung học tại các trường công có học sinh là con em các gia đình thu nhập thấp. Thử thách Luân Đôn đã có một cuộc đánh giá sâu rộng minh chứng cho lợi ích tích cực từ sử dụng khoản đầu tư công. Đánh giá đã cung cấp những phản hồi có giá trị từ việc triển khai chính sách giáo dục này. Các bài học kinh nghiệm quan trọng nhất rút ra là: a) chất lượng giáo dục được cải thiện khi các nỗ lực được triển khai dài hạn, ít nhất là trong trung hạn, b) trao đổi thông tin giữa giáo viên các trường về các phương pháp hữu ích, mang lại tác dụng tích cực đáng kể, c) cần lập các mục tiêu rõ ràng khi bắt đầu chiến lược giáo dục, d) nỗ lực cải thiện chất lượng giáo dục trong khu vực đã mang lại những lợi ích đáng kể, mặc dù thực tế nhu cầu cụ thể của các trường là khác nhau (Hutchings và cộng sự, 2012).

3

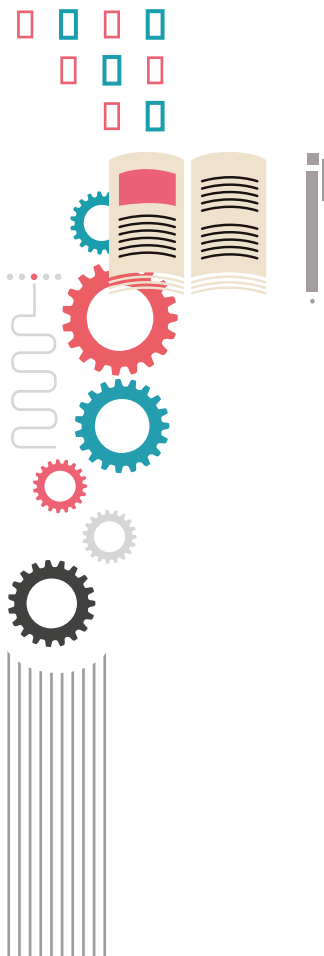
Thị trường lao động linh hoạt và bao trùm

Thị trường lao động bao trùm là một thị trường cho phép và khuyến khích tất cả những người trong độ tuổi lao động tham gia vào công việc được trả lương và thúc đẩy cho sự phát triển của họ. Các quốc gia chưa sử dụng hết lực lượng lao động có thể cải thiện năng suất của mình bằng việc tìm cách tận dụng lực lượng lao động chưa được sử dụng đầy đủ.

Nói một cách dễ hiểu, thị trường lao động bao trùm nâng cao năng suất tổng thể của nền kinh tế bằng cách cho phép tất cả mọi người lao động sử dụng kỹ năng và năng lực của họ trong nền kinh tế. Ví dụ, một phụ nữ có bằng đại học không được tuyển dụng vào một vị trí nhất định vì giới tính của cô ấy. Điều này không chỉ hạn chế tiềm năng phát triển nghề nghiệp của cô ấy, mà còn làm giảm năng suất của nền kinh tế, vì nó thể hiện việc sử dụng năng lực của người lao động không hiệu quả. Theo một nghiên cứu toàn diện thu thập dữ liệu từ 20 quốc gia trên thế giới, việc làm có thể tăng nhanh hơn gấp đôi nếu các nền kinh tế này khai thác toàn diện tiềm năng của phụ nữ, thanh niên và lao động cao tuổi (McKinsey, 2015). Nghiên cứu này cho thấy tiềm năng lớn nhất nằm ở việc thúc đẩy hơn nữa sự tham gia của phụ nữ vào thị trường lao động. Mặc dù khoảng cách giới trong tỷ lệ tham gia lực lượng lao động đã thu hẹp trong ba thập kỷ qua, phụ nữ vẫn chiếm tỷ lệ thấp ở các vị trí quản lý cấp trung, cấp cao và điều hành (ILO, 2019a). Tuy nhiên, ILO (2019a) nhận thấy rằng khi các vị trí quản lý trong doanh nghiệp cân bằng giới tính (40-60% giới tính), các doanh nghiệp có khả năng cải thiện tới gần 20% hiệu quả kinh doanh.

Một thách thức quan trọng hiện nay của thị trường lao động bao trùm là đưa dân số trẻ vào thị trường lao động. Đối với hàng triệu thanh niên trên thế giới, rất khó tìm được một việc làm thỏa đáng. Đánh giá toàn diện gần đây từ nhiều kinh nghiệm quốc tế cho thấy các bài học chính sách quan trọng nhằm tăng cường sự tham gia của lao động trẻ vào thị trường lao động, Kluge và cộng sự (2017). Thứ nhất, đầu tư để hỗ trợ những người trẻ trên thị trường lao động sẽ mang lại nhiều lợi ích, đặc biệt là về đào tạo kỹ năng và dịch vụ việc làm. Thứ hai, tỷ suất sinh lợi chỉ được tối đa hóa trong trung hạn, nhấn mạnh sự cần thiết của cách tiếp cận dài hạn. Cuối cùng, bối cảnh và cách thiết kế can thiệp là rất quan trọng. Ví dụ, phát triển kỹ năng mang lại lợi nhuận đặc biệt cao cho các quốc gia có thu nhập thấp và trung bình.

Các công ty thường đánh giá thấp năng lực của nữ giới. Tính đến năm 2018, chỉ có 43% phụ nữ tham gia thị trường lao động, so với số liệu khoảng 71% nam giới (ILO, 2018b). Cuberes và cộng sự (2016) nhận thấy rằng sự phân biệt đối xử dựa trên giới tính trong công việc chiếm 15% GDP toàn cầu. Hiện tượng này xảy ra ở các nước có nền kinh tế phát triển. Ví dụ, một bài báo nghiên cứu về New Zealand, Sin và cộng sự (2017) đã phát hiện ra rằng phụ nữ ở quốc gia này có mức lương thấp hơn đáng kể so với nam giới và chênh lệch lương giữa các giới tăng theo độ tuổi và quá trình thăng tiến trong công ty.



Căn nguyên của thách thức đối với việc hòa nhập lao động của phụ nữ cũng thường nằm trong khuôn khổ pháp lý và quy định. Ngân hàng Thế giới ước tính rằng khoảng 2,7 tỷ phụ nữ bị hạn chế về mặt pháp lý trong việc lựa chọn công việc giống như nam giới ở các quốc gia tương ứng. Tương tự như vậy, vẫn còn 104 quốc gia không có luật chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, trong khi tại 18 quốc gia, việc đàn ông cấm vợ đi làm là hợp pháp (WB, 2018).

Sự tham gia hạn chế của phụ nữ trong các vị trí quản lý cũng đã được nhiều tổ chức khác nhau nghiên cứu. Ví dụ, theo một cuộc khảo sát toàn cầu với gần 13 nghìn doanh nghiệp tại 70 quốc gia do ILO thực hiện (2019a), gần một nửa số công ty được khảo sát cho biết tỉ lệ phụ nữ đảm nhận vị trí quản lý cấp thấp chiếm ít hơn 30%. Trong 60% doanh nghiệp, chưa đến một phần ba số quản lý cấp cao và giám đốc điều hành cấp cao là phụ nữ. Phụ nữ thường là đảm nhận vai trò quản lý trong các khối chức năng có nhiệm vụ hỗ trợ, chẳng hạn như nhân sự, tài chính và quản trị, có nghĩa là họ không tham gia vào việc thiết kế các chiến lược kinh doanh, một yếu tố góp phần duy trì sự phân biệt đối xử của các công ty đối với nhân viên nữ trong tương lai.

Bên cạnh đó, ILO (2019a) cũng xác định hai yếu tố chính khiến phụ nữ không được đại diện trong các vị trí quản lý. Một là trường hợp "đường ống rò rỉ" trong đó tỷ lệ phụ nữ giảm xuống khi cấp độ quản lý tăng lên. Một trường hợp khác là những "bức tường kính", trong đó các nhà quản lý bị phân biệt theo giới tính, và đây là rào cản để phụ nữ chuyển từ quản lý hỗ trợ sang quản lý chiến lược. Tuy nhiên, nghiên cứu này cũng cho thấy rằng phụ nữ có khả năng đảm nhận vai trò quản lý cao hơn 10% khi lực lượng lao động của doanh nghiệp cân bằng về giới, và các doanh nghiệp có văn hóa hòa nhập giới có khả năng cải thiện hiệu quả kinh doanh cao hơn khoảng 9%.

Căn nguyên của thách thức đối với việc hòa nhập lao động của phụ nữ cũng thường nằm trong khuôn khổ pháp lý và các quy định. Ngân hàng Thế giới ước tính rằng khoảng 2,7 tỷ phụ nữ bị hạn chế về mặt pháp lý trong việc lựa chọn công việc giống như nam giới ở nước họ sinh sống. Tương tự như vậy, vẫn còn 104 quốc gia không có luật ngăn chặn quấy rối tình dục tại nơi làm việc, trong khi tại 18 quốc gia, việc một người đàn ông cấm vợ đi làm là hợp pháp (WB, 2018).

Mặt khác, tính linh hoạt của thị trường lao động đề cập đến một thị trường cạnh tranh nơi người lao động được tự do tận dụng kỹ năng của họ cho công ty hoặc tổ chức mà họ mong muốn; nghĩa là người lao động có thể thay đổi nơi làm việc để tìm kiếm mức lương, điều kiện làm việc hoặc con đường sự nghiệp tốt hơn. Đồng thời, tính linh hoạt của thị trường lao động đề cập đến một thị trường cạnh tranh, nơi các doanh nghiệp được tự do điều chỉnh lực lượng lao động để đáp ứng với các động lực của thị trường. Ví dụ, doanh nghiệp thuê nhân công tạm thời trong một mùa vụ do nhu cầu lao động của họ trong thời gian đó cao hơn so với thời gian còn lại của năm. Tính linh hoạt của thị trường lao động làm tăng năng suất bằng cách phân bổ nguồn nhân lực cho các hoạt động kinh tế và các doanh nghiệp có năng suất cao nhất; điều này làm tăng năng suất chung của nền kinh tế bằng cách tăng tỷ trọng của các ngành và doanh nghiệp có giá trị gia tăng cao.

Theo Nunn (2016), các thể chế tăng cường tính linh hoạt của thị trường lao động sẽ mang lại nhiều lợi ích quý giá cho doanh nghiệp và người lao động.

Tính linh hoạt của thị trường lao động ngày càng tăng sẽ đẩy nhanh quá trình phục hồi sau suy thoái do người lao động có thể di cư khỏi các khu vực hoặc ngành kinh tế bị ảnh hưởng nặng nề. Ngoài ra, nó còn tạo ra triển vọng việc làm tốt hơn cho những lao động yếu thế, chẳng hạn như lao động trẻ và những người mong muốn làm việc bán thời gian. Cuối cùng, điều này còn thúc đẩy sự tương thích năng suất người lao động và doanh nghiệp, nâng cao hơn nữa năng suất giữa lao động trung bình. Sự linh hoạt này cũng khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư dài hạn vào các trang thiết bị sản xuất và tạo cơ hội việc làm ngay cả trong giai đoạn bất ổn.

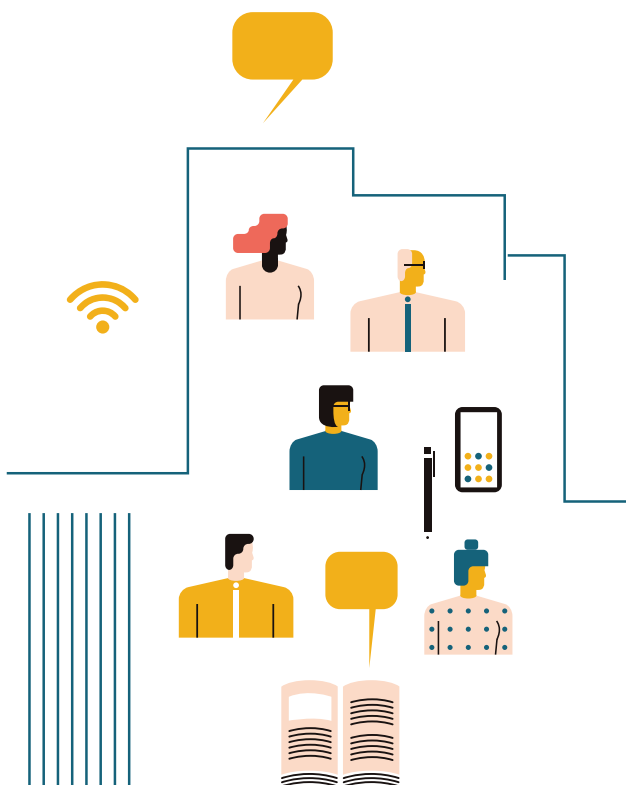
Trường hợp của Ý là một ví dụ về mối liên hệ giữa tính linh hoạt của thị trường lao động và năng suất lao động. Lucidi (2008) đã phân tích dữ liệu của 5.000 công ty ở Ý trong khoảng thời gian 9 năm (1997-2005). Ông phân loại người lao động theo hợp đồng của họ (ví dụ: lao động tự do, lao động tạm thời hoặc lao động có thời hạn) và diễn biến năng suất lao động của họ trong 9 năm này. Ông nhận thấy tác động cực kỳ tiêu cực của hợp đồng có thời hạn đối với năng suất lao động trong các công ty có tỷ lệ lao động làm việc có thời hạn cao. Theo tác giả, bằng chứng này cho thấy tỷ lệ lao động cố định thấp (ví dụ, được thuê để thực hiện các công việc có kỹ năng cụ thể) không hạn chế năng suất của doanh nghiệp, nhưng việc lạm dụng hình thức lao động này có thể dẫn đến hậu quả bất lợi đối với tăng trưởng năng suất, về lâu dài.

Trường hợp của **New Zealand** là một ví dụ về chính sách quốc gia nhằm tăng tính linh hoạt và di chuyển của thị trường lao động mà không làm giảm quyền của người lao động và khả năng tiếp cận việc làm tốt. Chính phủ New Zealand đã đưa ra một quy định mới cho phép các công ty thuê một nhân viên mới trong khoảng “thời gian thử việc” nhất định, trong đó các công ty có thể tuyển dụng những lao động đó ban đầu trong 90 ngày. Thời gian thử việc như vậy có thể áp dụng cho mọi loại công việc với các công ty có dưới 20 lao động. Tuy nhiên, các công ty cần tôn trọng tất cả các quyền của người lao động (chẳng hạn như ngày nghỉ, ngày ốm, các tiêu chuẩn về sức khỏe và an toàn, v.v.). Sau khi thời gian thử việc kết thúc, người sử dụng lao động và người lao động có thể quyết định tiến hành một thỏa thuận lâu dài hơn hoặc không. Đánh giá gần đây từ chính sách này cho thấy thời gian thử việc ở New Zealand đã làm góp phần tăng tỉ lệ tuyển dụng thêm 10,3% trong khối ngành áp dụng thời gian thử việc (Chappell, 2016).

Có nhiều công cụ chính sách có thể được sử dụng để hạn chế tính linh hoạt của thị trường lao động, công cụ này hiện đang được sử dụng ngay cả ở các nền kinh tế phát triển. Ví dụ, Hoa Kỳ có nhiều thỏa thuận thị trường lao động hạn chế sự di chuyển của người lao động giữa các công ty hoặc tiểu bang. Nunn (2016) nhấn mạnh tác động tiêu cực của các hợp đồng “không cạnh tranh” đối với sự di chuyển của người lao động giữa các công ty ở Hoa Kỳ. Những hợp đồng như vậy hạn chế khả năng tìm được công việc mới của nhân viên sau khi rời khỏi công ty ban đầu của họ. Theo tác giả, khoảng một phần năm số lao động của Hoa Kỳ bị ràng buộc bởi các hợp đồng “không cạnh tranh”, và họ thậm chí có thể không hiểu đầy đủ về tác động pháp lý của nó.

Tác giả cũng nhấn mạnh việc cấp phép lao động là một công cụ chính sách giúp giảm thiểu sự di chuyển của người lao động giữa các tiểu bang. Giấy phép hành nghề yêu cầu người lao động phải có giấy phép mới khi họ chuyển qua tiểu bang khác, và đây là một trở ngại rõ ràng đối với việc di cư để tìm kiếm các cơ hội kinh tế tốt hơn.

Sự di chuyển tự do của nguồn nhân lực và nguồn lực kinh tế giữa các ngành sẽ giúp phân bổ hiệu quả các nguồn lực. Điều này có nghĩa rằng các ngành có năng suất thấp hơn sẽ giảm dần sự tham gia vào nền kinh tế, và những ngành có năng suất cao hơn sẽ thu hút lao động và vốn tự do. Điều này cho phép người lao động từ các công ty không có lợi nhuận chuyển việc sang các công ty có triển vọng phát triển tốt hơn. Khi các doanh nghiệp và các lĩnh vực sản xuất mở rộng và giành được thị phần cũng như tạo việc làm, năng suất trung bình của nền kinh tế sẽ tăng lên. Nếu người lao động không có cơ hội di chuyển giữa các công ty, giữa các ngành hoặc giữa các khu vực thì sẽ không tận dụng hết tiềm năng năng suất của họ.



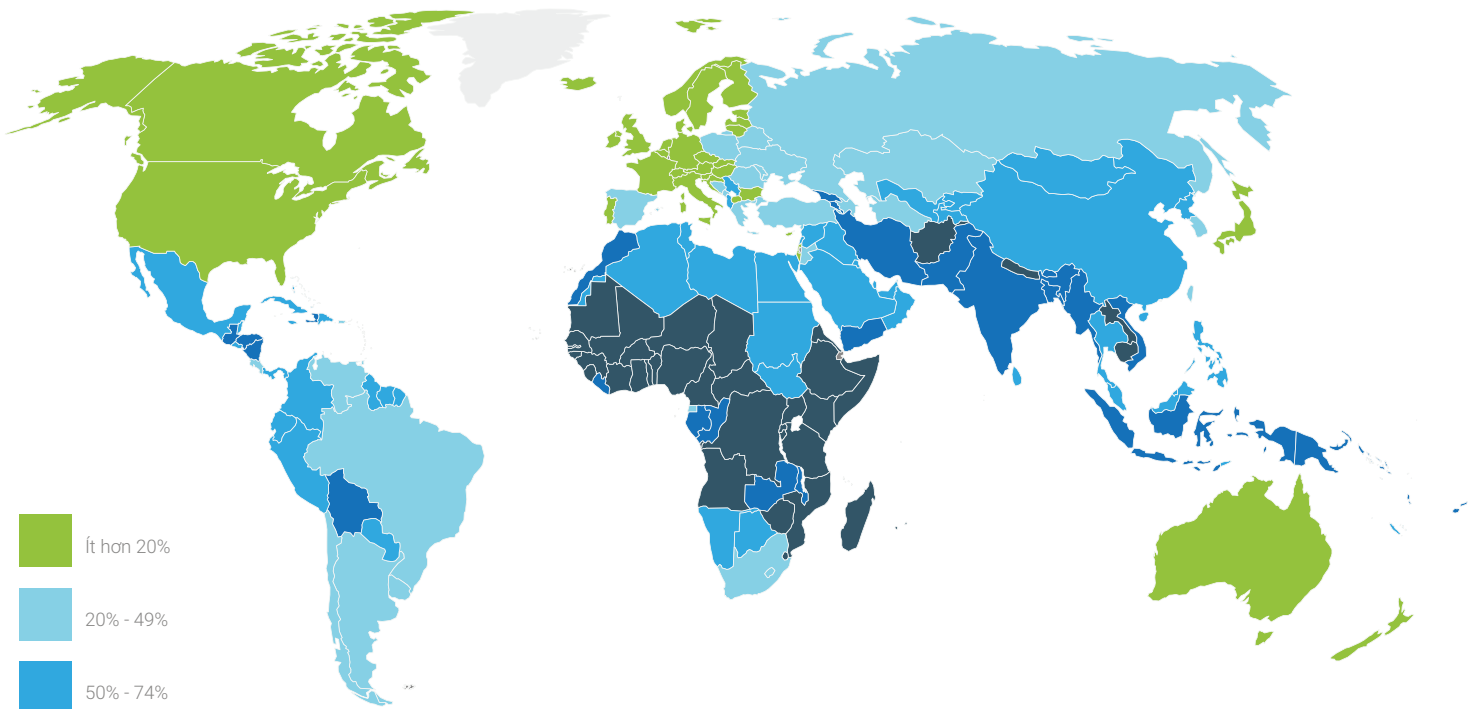
4

Chuyển dịch khỏi khu vực phi chính thức

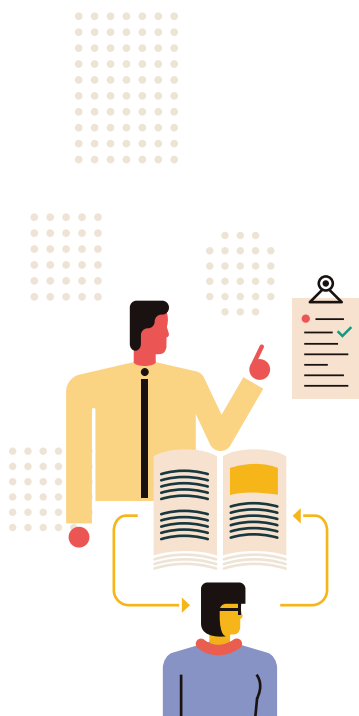
Người lao động tham gia vào khu vực kinh tế phi chính thức do thiếu cơ hội trong nền kinh tế chính thức và do không có các phương tiện kiếm sống khác. Hiện tại, hơn 60% dân số có việc làm trên thế giới làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức, chủ yếu ở các nước đang phát triển (Hình 2). Con số này tương đương với khoảng 2 tỷ người và họ hiện đang chủ yếu làm các công việc năng suất thấp và không có điều kiện làm việc tốt. Tỷ lệ việc làm phi chính thức thay đổi theo khu vực. Vấn đề này gay gắt nhất tại châu Phi, nơi phần lớn việc làm là phi chính thức (89%). Đồng thời, Châu Á và Thái Bình Dương (71%) và Trung Đông và Bắc Phi (68%) cũng có tỷ lệ phi chính thức cao. Tình trạng tương tự cũng xuất hiện ở châu Mỹ Latinh và Caribe (54%), Đông Âu và Trung Á (37%) (Bonnet, Vanek & Chen, 2019).

HÌNH 2

Tỷ trọng việc làm phi chính thức trong tổng số việc làm (bao gồm cả nông nghiệp, 2016)



Nguồn: ILO (2018a)



Ở hầu hết các nền kinh tế châu Phi, việc làm phi chính thức là phổ biến nhất và cho thấy mức năng suất thấp hơn so với nền kinh tế chính thức. Các doanh nghiệp phi chính thức có xu hướng quy mô nhỏ, thường không có quy trình sản xuất hiệu quả và được điều hành bởi các doanh nhân có trình độ học vấn thấp. Mới đây Báo cáo của Ngân hàng Thế giới đã phân tích dữ liệu từ các công ty ở khu vực phi chính thức và chính thức ở **Mozambique**. Các đơn vị kinh doanh trong khu vực phi chính thức, so với các đối thủ cạnh tranh chính thức, có xu hướng doanh thu ít hơn khoảng 14 lần, với lợi nhuận ở khu vực thấp hơn 17 lần và năng suất thấp hơn từ 2 đến 3 lần. Nghiên cứu này kết luận rằng 2/3 khoảng cách về hiệu quả hoạt động giữa các đơn vị kinh doanh phi chính thức và chính thức có thể được giải thích do sự khác biệt về đặc điểm của các doanh nghiệp. Ví dụ, các đơn vị kinh doanh phi chính thức ở Mozambique có xu hướng nhỏ hơn (điều này khiến họ không đạt được hiệu quả kinh tế theo quy mô và giảm chi phí đơn nhất). Ngoài ra, các doanh nghiệp phi chính thức trong nền kinh tế này có các phương thức quản lý ít theo định hướng năng suất hơn và tỷ lệ vốn trên một lao động thấp hơn, làm giảm năng suất lao động của người lao động (WB, 2019b).

Tồn tại một số vấn đề phổ biến mà các đơn vị kinh doanh phi chính thức và người lao động của họ gặp phải đã hạn chế tốc độ tăng năng suất. Thứ nhất, do các đơn vị này không được công nhận chính thức, họ không thể tiếp cận các nguồn tài chính thông thường và do vậy hạn chế khả năng mở rộng hoạt động của họ. Ngoài ra, có xu hướng hoạt động ở các thị trường đông đúc, nơi các rào cản gia nhập thấp làm hạn chế doanh thu và lợi nhuận ròng của họ. Điều này thường dẫn đến điều kiện làm việc kém. Hơn nữa, các đơn vị phi chính thức thường đưa ra mức lương thấp hơn và không đưa ra thỏa thuận hợp đồng điều kiện tuyển dụng. Ngoài ra, họ hiếm khi đóng bảo hiểm xã hội hoặc bảo hiểm y tế, khiến người lao động dễ bị tổn thương hơn trước những sự kiện bất ngờ. Cuối cùng, các đơn vị kinh doanh phi chính thức có xu hướng bị loại ra khỏi chuỗi giá trị của nền kinh tế chính thức, nhưng thường được yêu cầu đóng góp các khoản không chính thức và không có giám sát cho các quan chức chính phủ để tiếp tục hoạt động của họ (ILO, 2013a). Mặc dù có thể có những nhu cầu cụ thể đối với mọi khu vực và quốc gia, nhưng vẫn có những chính sách và quy định nhất định nhằm thúc đẩy quá trình chuyển dịch ra khỏi khu vực phi chính thức của các doanh nghiệp phi chính thức.

⁷ Phân tách khu vực này cho thấy một vấn đề nghiêm trọng việc làm phi chính thức ở Nam Á, khi số việc làm phi chính thức chiếm tới 88% tổng việc làm.

⁸ Ở khu vực Mỹ Latin và Caribe, tỷ lệ việc làm phi chính thức cao nhất là ở Trung Mỹ (58%), tiếp theo là Caribe (57,6%) và Nam Mỹ (50,8%). Ngược lại, cần lưu ý rằng việc làm phi chính thức ở Bắc Mỹ chiếm 18,15 (ILO, 2018a).

BẢNG 1

Các chính sách và quy định phù hợp để thúc đẩy các doanh nghiệp phi chính thức chuyển dịch khỏi khu vực phi chính thức (danh mục không đầy đủ)

1	Đăng ký kinh doanh nhanh gọn	Xây dựng đăng ký trở thành một quy trình hành chính đơn giản tách biệt với cấp phép. Việc cấp phép nên được giới hạn đối với những hoạt động kinh doanh được chứng minh vì lý do sức khỏe, an toàn, môi trường hoặc các lý do khác.
2	Chính sách thuế đơn giản	Đơn giản hóa thủ tục thuế cho doanh nghiệp nhỏ là việc cần thiết. Ví dụ, yêu cầu các loại thuế đơn lẻ cho các doanh nghiệp này để giảm số lần nộp.
3	Quyền sở hữu và sở hữu đất	Quyền sở hữu đất và khả năng huy động vốn bằng thế chấp đất được nhiều doanh nghiệp phi chính thức quan tâm để mở rộng cơ hội tài chính và khả năng phát triển của họ.
4	Cải cách tư pháp hiệu quả	Liên quan tới các điểm chính sau: (1) giảm chi phí giải quyết tranh chấp; (2) tăng cường chất lượng của các phương thức quản lý truyền thống; (3) cải thiện mối liên kết giữa hệ thống tư pháp chính thức và phi chính thức; và (4) cải thiện việc tiếp cận tư pháp trong nền hành chính quan liêu.
5	Dịch vụ tài chính mở rộng	Quá trình khuyến khích chuyển dịch sang khu vực chính thức kéo theo những cải cách góp phần tăng cường khả năng tiếp cận dịch vụ tài chính đối với phụ nữ và nam giới nghèo.
6	Chuyển đổi sang khu vực chính thức có thông tin	Một phần quá trình này liên quan tới việc cải thiện dịch vụ cung cấp cho doanh nghiệp, trong đó có việc giúp doanh nghiệp hiểu và tuân thủ các nghĩa vụ của họ khi chuyển sang khu vực chính thức.
7	Ưu đãi dịch chuyển khỏi khu vực phi chính thức	Các doanh nghiệp sẽ chuyển dịch sang khu vực chính thức khi mà chi phí và gánh nặng từ các quy định của chính phủ, cũng như các yêu cầu khi hoạt động ở khu vực chính thức giảm bớt.

Nguồn: ILO (2013a)

5 ..

Khởi nghiệp và đổi mới

Có nhiều doanh nhân đang góp phần thúc đẩy năng suất trên khắp thế giới bằng việc hoạt động trong các lĩnh vực truyền thống như ngành kinh doanh nông sản cho tới làn sóng kỹ thuật số gần đây. Hiện tại, những doanh nhân “cơ hội” này (những người đã chọn khởi nghiệp vì họ đã xác định một cơ hội kinh doanh) đang góp phần giải quyết một số vấn đề thách thức nhất trong xã hội, tạo ra các ngành công nghiệp mới và đổi mới với các công nghệ đột phá trong công nghệ khí hậu, năng lượng tái tạo, ngân hàng kỹ thuật số, v.v. Sự đổi mới mà các doanh nhân mang lại phổ biến nhất ở Ấn Độ (47%), Luxembourg và Chile (cả 48%), nơi họ đang giới thiệu các sản phẩm hoặc dịch vụ mà các đối thủ cạnh tranh thường không cung cấp cho khách hàng (GEM, 2019). Những đổi mới như vậy góp phần tăng năng suất trong các ngành nhờ tăng tính hiệu quả và giảm chi phí sản xuất.

Cần phải nhìn nhận việc thành lập doanh nghiệp không chỉ liên quan đến các doanh nhân “cơ hội”, đã được thảo luận ở trên. Ngoài ra còn có một nhóm thứ hai, được gọi là khởi nghiệp “bắt buộc”. Điều này đề cập đến các doanh nhân bị buộc phải bắt đầu kinh doanh do nền kinh tế của họ thiếu việc làm ổn định. Đây là những doanh nhân “bắt buộc” chứ không phải là do họ muốn lựa chọn kinh doanh, có nghĩa là chủ doanh nghiệp hoặc người lao động tự do (chủ yếu ở các nước đang phát triển) buộc phải tham gia vào nền kinh tế phi chính thức do không còn lựa chọn khác (ILO, 2013b). Điều này thường xảy ra ở các nền kinh tế mới nổi. Tuy nhiên, các doanh nhân bắt buộc cũng là một hiện tượng được quan sát thấy ở các nước phát triển. Bất cứ khi nào thất nghiệp gia tăng ở Hoa Kỳ, số lượng doanh nhân bắt buộc cũng tăng lên do nguồn cung việc làm trong nền kinh tế ít hơn (Fairlie, 2017).

Ở các nước đang phát triển, các doanh nhân “bắt buộc” có xu hướng là các đơn vị kinh doanh phi chính thức và nhỏ, năng suất thấp, lợi nhuận kém và mức lương thấp. Trong bối cảnh này thì điều quan trọng là việc phân bổ nguồn lực cho những cá nhân có tiềm năng kinh doanh, những người có hoạt động kinh doanh tốt nhất, với tiềm năng năng suất cao hơn, gắn liền với việc phát triển các sản phẩm, dịch vụ hoặc công nghệ sản xuất sáng tạo. Các chính phủ nên xem xét các kinh nghiệm quốc tế thành công thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp hiệu quả. Có những nghiên cứu hữu ích xem xét nhiều hình thức hỗ trợ của nhà nước dành cho các doanh nhân. Ví dụ, Cho và cộng sự (2013) đã đưa ra đánh giá toàn diện về hiệu quả của 37 chương trình hỗ trợ khởi nghiệp khác nhau. Trên thế giới, các biện pháp can thiệp thường được sử dụng bao gồm đào tạo kỹ năng (dạy nghề), kinh doanh (quản lý) và tài chính, với sự hỗ trợ tài chính được cung cấp thông qua các khoản vay và trợ cấp tín dụng vi mô, cũng như hoạt động tư vấn bao gồm các dịch vụ tư vấn và cố vấn cho đến tư vấn sau đào tạo.

Sau khi thực hiện đánh giá toàn diện các kinh nghiệm quốc tế khác nhau, Cho và cộng sự (2013) phát hiện ra rằng chỉ có hoạt động đào tạo mới góp phần nâng cao kiến thức và thực hành kinh doanh, và chỉ có hoạt động tài chính mới giúp tăng cường hiệu quả kinh doanh bằng cách giải phóng các hạn chế về tín dụng. Tuy nhiên, gói hỗ trợ kết hợp cả kỹ năng và tài chính dường như có tác động lớn hơn. Ngoài ra, đối với hỗ trợ doanh nhân nữ, việc tạo cơ hội tiếp cận tín dụng có tác động lớn nhất vì đây thường là hạn chế lớn nhất đối với phụ nữ trong cơ hội kinh doanh của họ. Ngoài ra, đánh giá cho thấy trong các tác động không đồng nhất trên diện rộng, đáng chú ý nhất là tác động lên cả

thị trường lao động và kết quả kinh doanh của nhóm thanh niên. Điều này làm nổi bật cơ hội với sự tham gia quan trọng của lực lượng lao động trẻ cho các nền kinh tế đang phát triển.

Các quốc gia có nhiều doanh nhân "bắt buộc" có thể hỗ trợ những cá nhân này trong ý định tìm kiếm một công việc chính thức. Nhà nước có thể cung cấp cho những cá nhân này các chương trình đào tạo để phát triển các kỹ năng cần thiết của nền kinh tế chính thức, các chính phủ cũng có thể hỗ trợ thông qua các cơ quan việc làm công hoặc khuyến khích các chương trình thực tập. Ngoài ra, các quốc gia có nhiều doanh nhân "bắt buộc" có thể hỗ trợ tài chính trực tiếp cho các công ty có tiềm năng năng suất cao nhất. Ví dụ, ở Mexico, Chương trình Kinh doanh Tác động Cao, do Viện Doanh nhân Quốc gia (INADEM) và Bộ Kinh tế thực hiện, đã áp dụng quy trình lựa chọn cạnh tranh để phân bổ công quỹ cho các dự án khởi nghiệp có tiềm năng năng suất cao nhất. Các doanh nhân đăng ký nhận hỗ trợ tài chính từ Chương trình này được lựa chọn bởi một hội đồng bao gồm các nhà định giá INADEM, xác định các công ty có tiềm năng tăng trưởng cao. Các doanh nhân được chọn nhận được khoảng ba phần tư số tiền họ gọi vốn, và số còn lại họ phải tự cam kết.

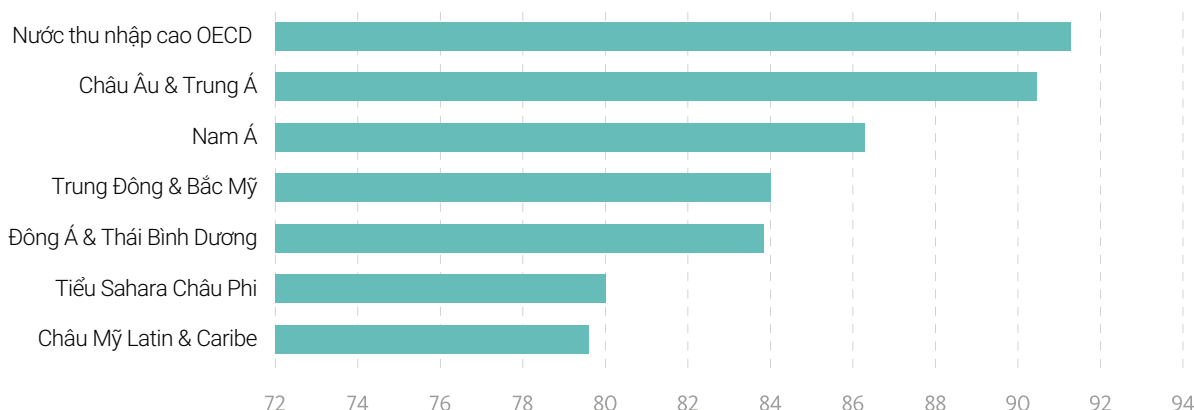
Việc khuyến khích tinh thần kinh doanh hiệu quả có sự tham gia của chính phủ cũng sẽ có tác động tương tự như với khu vực tư nhân. Mazzucato (2013) lập luận rằng các công ty khu vực tư nhân thường đầu tư vào các ngành có rủi ro cao sau khi khu vực công thực hiện các bước đầu tư đầu tiên. Thông qua các chương trình như vậy, các doanh nghiệp tư nhân sẽ tiếp tục phát triển dựa trên quy mô kinh tế đã được gây dựng trước đó. Ví dụ, một số thành phần công nghệ tương thích nhất của iPhone được tài trợ bởi khu vực công, chẳng hạn như GPS, Siri, màn hình cảm ứng và thậm chí cả internet. Mặc dù công ty đã thiết kế, xây dựng thương hiệu và làm nên lịch sử thành công cho chiếc điện thoại này, nhưng không thể phủ nhận rằng sản phẩm này sẽ không thể thành công nếu không có những khoản đầu tư công trước đó vào những tiến bộ công nghệ như vậy. Do đó, khu vực công có khả năng khuyến khích các ngành công nghiệp mới mà sau này có thể được phát triển bởi các nhà đầu tư tư nhân trong giai đoạn thứ hai.

Cuối cùng, để hỗ trợ tinh thần khởi nghiệp hiệu quả, nền kinh tế cần giảm bớt các rào cản gia nhập đối với các doanh nghiệp mới. Nói thì dễ hơn là làm. Ở các nước đang phát triển, số lượng thủ tục, thời gian, chi phí và yêu cầu vốn tối thiểu đối với các doanh nghiệp mới vẫn cao hơn so với các nền kinh tế phát triển. Theo Báo cáo Hoạt động Kinh doanh của Ngân hàng Thế giới, mất trung bình 56 ngày để khởi nghiệp ở một quốc gia có thu nhập cao thuộc OECD, trong khi trung bình mất 120 ngày ở các quốc gia thuộc khu vực cận Sahara, châu Phi (khu vực có số ngày trung bình cao hơn). Hơn nữa, trung bình một doanh nhân phải hoàn thành 5 quy trình thủ tục độc lập để thành lập một công ty mới ở một quốc gia có thu nhập cao thuộc OECD. Trong khi đó, ở Mỹ Latinh và Caribe (khu vực có số lượng yêu cầu về thủ tục trung bình cao nhất đối với các doanh nghiệp mới), việc khởi sự kinh doanh đòi hỏi trung bình 8 thủ tục riêng lẻ (WB, 2019a). Theo điểm tổng hợp của báo cáo "Khởi sự kinh doanh" của Ngân hàng Thế giới, khu vực có yêu cầu về thủ tục, thời gian, chi phí và vốn cao nhất để bắt đầu kinh doanh là Mỹ Latinh và Caribe.



HÌNH 3

Điểm Khởi sự kinh doanh



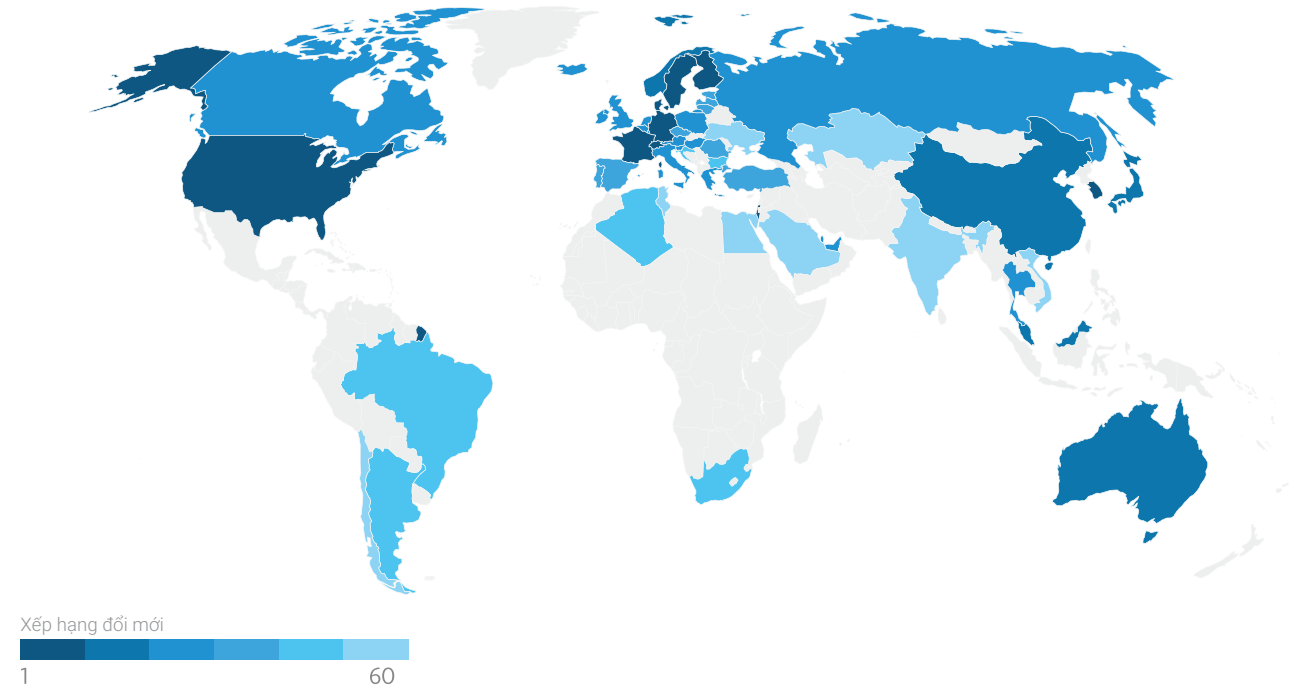
Nguồn: Ngân hàng Thế giới (2019a)

Mặt khác, đổi mới có thể khiến năng suất cao hơn thông qua việc phát triển và thực hiện các ý tưởng cũng như áp dụng công nghệ để tăng hiệu quả sản xuất hoặc cải thiện chất lượng hàng hóa và dịch vụ (ECB, 2017). Đổi mới là một quá trình liên tục và phổ biến mang lại lợi ích cho các doanh nghiệp thuộc mọi lĩnh vực kinh tế. Tuy nhiên, chỉ có một tỷ lệ phần trăm các công ty xem xét và sửa đổi các quy trình của họ, học hỏi kiến thức mới hoặc phát triển các cách làm việc mới. Ở các quốc gia OECD, các cuộc khảo sát về đổi mới cho thấy tỷ lệ các công ty phát triển một sản phẩm hoặc quy trình đổi mới thường rơi vào nhóm 50% các công ty ở các nước giàu như Áo, Đức, Luxembourg và Thụy Sĩ (OECD, 2010a). Năm 2007, chính phủ các nước OECD (chủ yếu là các nền kinh tế có thu nhập cao) đã nhất trí về sự cần thiết phải có chính sách chiến lược liên chính phủ nhằm đưa vấn đề đổi mới trở thành một động lực chính của năng suất, (OECD, 2020a). Sau 3 năm nghiên cứu sâu rộng, chiến lược đổi mới đã được chuyển giao vào năm 2020 (OECD, 2010a). Một trong những thông điệp chính từ báo cáo này là sự cần thiết phải mở rộng các thước đo đổi mới vượt ra ngoài định lượng của hoạt động Nghiên cứu và Phát triển; công nhận rằng đổi mới gắn liền với nhiều yếu tố và các lĩnh vực kinh tế khác nhau.

Đổi mới thúc đẩy năng suất thông qua việc tìm kiếm và thực hiện các cách hiệu quả hơn nguồn vốn vật chất và nhân lực hiện có. Ví dụ: mặc dù nhiều cuộc họp của các doanh nghiệp vẫn diễn ra mà không sử dụng các nền tảng kỹ thuật số, nhưng việc sáng tạo và đổi mới hệ thống hội nghị trực tuyến đã giảm nhu cầu đi họp đối với nhiều người lao động trên khắp thế giới. Điều này đã làm tăng giờ làm việc hiệu quả và năng suất lao động. Xếp hạng của Bloomberg về 60 quốc gia đổi mới nhất trên thế giới đưa ra cách tiếp cận toàn diện để đo lường sự đổi mới, tập trung vào bảy hoạt động hữu hình góp phần vào sự đổi mới. Chỉ số hàng năm của 60 quốc gia bao gồm các hạng mục sau: Cường độ nghiên cứu và phát triển (R&D), năng lực sản xuất có giá trị gia tăng cao (do xu hướng đổi mới của ngành về sản phẩm, quy trình và công nghệ), tỷ trọng công nghệ cao (do tỷ lệ đầu tư cao của các doanh nghiệp vào nghiên cứu và phát triển sản phẩm), hiệu quả giáo dục

HÌNH 4

Các nền kinh tế đổi mới nhất thế giới



Nguồn: Bloomberg (2020) với dữ liệu từ ILO, IMF, WB, OECD, WPO và UNESCO

cao hơn (do giáo dục đại học phù hợp hơn với các đổi mới công nghệ), sự tập trung của các nhà nghiên cứu, và số lượng các sáng chế được cấp ở một quốc gia. Các chỉ số khác như chất lượng môi trường chính sách thúc đẩy đổi mới không được tính đến do thiếu so sánh về lượng giữa các quốc gia.

Năm 2020, Đức đứng vị trí số 1 về Chỉ số Đổi mới của Bloomberg. Đây là một bước ngoặt quan trọng trong kết quả xếp hạng nói chung, vì Hàn Quốc đã giành được vị trí số 1 trong 6 năm liên tiếp trước đó. Đức dẫn đầu bảng xếp hạng năm 2020 do ngành sản xuất có giá trị gia tăng cao đáng kể, quy mô của các công ty công nghệ cao tương ứng với nền kinh tế Đức và do số lượng bằng sáng chế được tạo ra ở nước này. Tuy nhiên, đổi mới là một thách thức thường xuyên đối với mọi nền kinh tế, ngay cả đối với quốc gia dẫn đầu Chỉ số Đổi mới Bloomberg. Đức đã được coi là một nền kinh tế sản xuất có giá trị gia tăng cao, ví dụ như ngành công nghiệp ô tô, tuy nhiên, ngành này đang gặp những thách thức quan trọng do lo ngại về biến đổi khí hậu và xung đột thương mại.

Điều quan trọng cần lưu ý là Hàn Quốc đã về nhì trong năm 2020 do mức năng suất lao động của nước này giảm trong những ngành sản xuất có giá trị gia tăng cao. Tuy nhiên, năng lực đổi mới sáng tạo ở quốc gia này vẫn rất nổi bật, đặc biệt là nếu xét đến quá trình phát triển của Hàn Quốc trong những thập kỷ qua. Hàn Quốc có thu nhập bình quân đầu người như Ghana vào năm 1957. Tại quốc gia này, các công ty chuyên sâu về

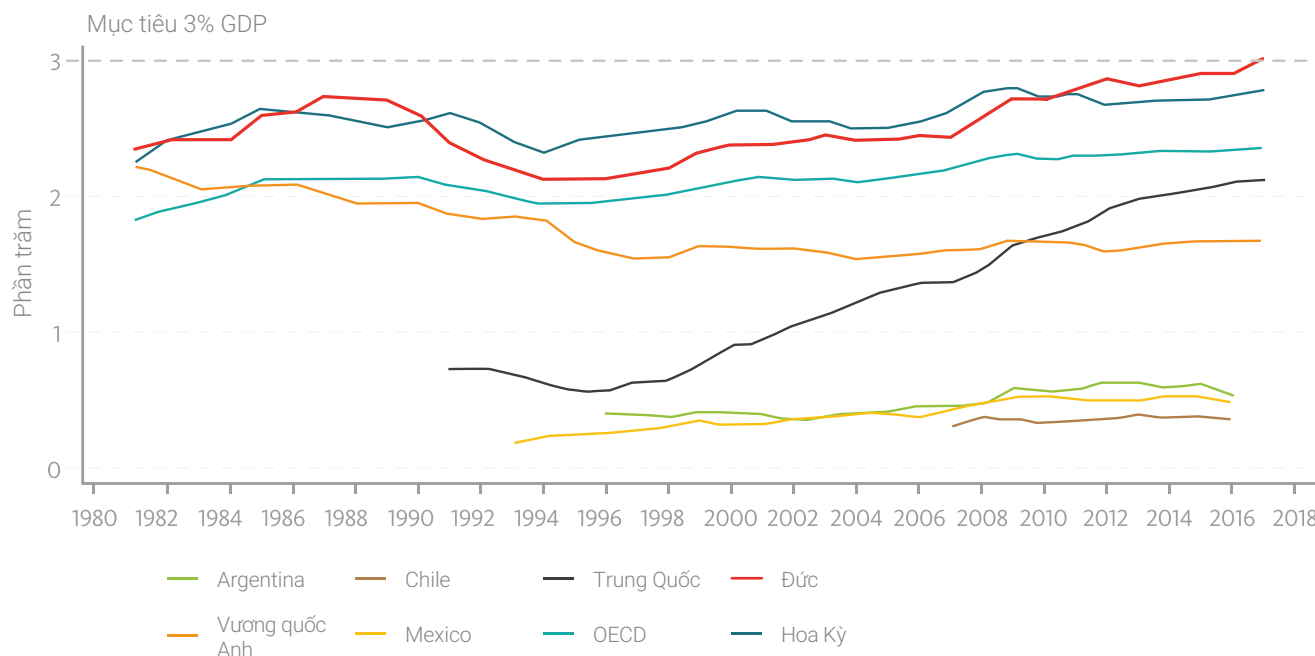
nghiên cứu, dẫn đầu là Samsung, đã hiện đại hóa toàn bộ nền kinh tế. Chi tiêu cho R&D hàng năm của Samsung là khoảng 15,3 tỷ USD vào năm 2018.

Singapore đứng thứ ba, tiếp theo là Thụy Sĩ và Thụy Điển. Một ví dụ khác về đổi mới là nền kinh tế Singapore đã nâng lên vị trí thứ 3 thế giới vào năm 2020. Kết quả này có được là nhờ ngành sản xuất có giá trị gia tăng cao và hiệu quả của giáo dục đại học, Bloomberg, (2020).

Một trong những bước đầu tiên mà chính phủ có thể thực hiện để thúc đẩy đổi mới là tăng cường sự hỗ trợ của cộng đồng đối với R&D, đây là đặc điểm chung được quan sát thấy ở các quốc gia có tỷ lệ đổi mới cao. Trong Biểu đồ 1, người ta có thể quan sát cách Trung Quốc đã tăng đáng kể đầu tư vào R&D trong vài năm qua. Liên đoàn Công nghiệp Anh (CBI) đã đưa ra mục tiêu 3% GDP để đầu tư R&D cho nền kinh tế này. Vương quốc Anh vẫn chưa đạt được mục tiêu này; tuy nhiên, Đức đã đạt được mức đầu tư 3% GDP cho R&D vào năm 2017. Các tổ chức đại diện NSDLĐ có thể vận động nhà nước đầu tư nhiều hơn cho R&D để đẩy nhanh việc tạo ra một hệ sinh thái phù hợp cho đổi mới.

BIỂU ĐỒ 1

Tỷ lệ GDP dành cho đầu tư Nghiên cứu và Phát triển (1981-2017)



Nguồn: Dữ liệu Ngân hàng Thế giới

Chiến lược đổi mới của OECD đã được sửa đổi vào năm 2015 ghi nhận các bài học chính sách có liên quan ở các quốc gia. Đầu tiên, việc sửa đổi bắt nguồn từ việc kêu gọi **các quốc gia đầu tư với tầm nhìn dài hạn**. Logic đằng sau điều này là các công nghệ quan trọng thúc đẩy tăng trưởng hiện nay (chẳng hạn như Internet và hệ gen) sẽ không thể thực hiện được nếu không có sự tài trợ của chính phủ cho các nghiên cứu dài hạn. Thứ hai, việc sửa đổi chiến lược đổi mới của OECD đã thúc giục các **nước tăng các khoản tài trợ cho R&D, thay vì đưa ra các ưu đãi về thuế**.

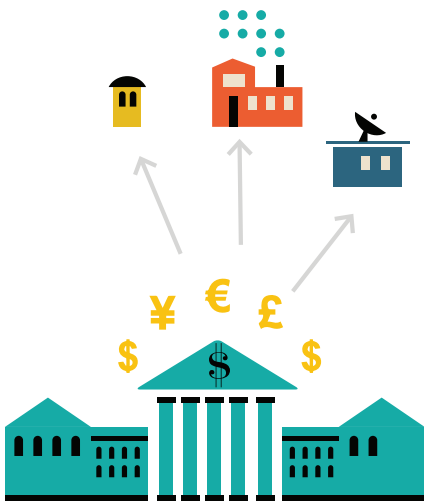
Theo Báo cáo này, các ưu đãi thuế R&D là gần 50 tỷ USD ở các nước OECD cộng với Brazil, Trung Quốc, Nam Phi và Nga, tuy nhiên chúng không đáp ứng được nhu cầu của các doanh nghiệp trẻ và đổi mới nhưng tạo điều kiện cho việc lập kế hoạch thuế xuyên biên giới từ các công ty đa quốc gia (một tác dụng ngoài ý muốn). Thứ ba, việc sửa đổi chiến lược đổi mới đã nhấn mạnh sự cần thiết phải theo dõi và đánh giá các chính sách đổi mới, rút kinh nghiệm và điều chỉnh chính sách theo thời gian (OECD, 2015a).

6...

Tiếp cận tín dụng và dịch vụ tài chính

Nếu không có khả năng tiếp cận tín dụng phù hợp, một doanh nghiệp có thể không đủ khả năng chi trả vốn hoặc cải tiến công nghệ và dẫn tới giảm tốc độ tăng trưởng năng suất của doanh nghiệp. Tiếp cận tín dụng vẫn là một thách thức lớn đối với các nước đang phát triển, với gần một nửa dân số trưởng thành trên toàn thế giới không có tài khoản ngân hàng hoặc không tiếp cận được các nguồn tín dụng chính thức. Vấn đề này thường thấy ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở các nước đang phát triển. Theo dữ liệu từ khảo sát của Ngân hàng Thế giới với 135.000 công ty sản xuất trên khắp thế giới, chỉ 33% các công ty có hạn mức tín dụng đang hoạt động hoặc có khoản vay ngân hàng. Các công ty thường được yêu cầu nộp bằng chứng tài sản thế chấp có giá trị gấp đôi số tiền cần vay và điều này hầu như không thể đối với các doanh nghiệp nhỏ (WB, 2018). Điều này tạo ra khoảng cách giữa chi phí tài chính của các doanh nghiệp nhỏ và các công ty lớn. Người ta ước tính rằng các doanh nghiệp nhỏ phải trả gấp 20 lần so với các đối thủ cạnh tranh lớn cho các khoản tài chính bên ngoài (McKinsey, 2015).

Một nghiên cứu gần đây được thực hiện bởi các nhà nghiên cứu của ĐH Stanford phối hợp với Ngân hàng Thế giới phát hiện ra rằng việc thiếu khả năng tiếp cận tín dụng là một trong những hạn chế chính đối với tăng trưởng năng suất, và vấn đề này liên quan đến các doanh nghiệp nhỏ hơn, Bloom và cộng sự (2010). Theo dữ liệu được trình bày bởi nghiên cứu này, các công ty nhỏ ở các nước đang phát triển cho rằng sự hạn chế trong khả năng tiếp cận các nguồn tài chính của họ sẽ kìm hãm sự tăng trưởng của họ. Về các vấn đề đáng quan tâm khác, nghiên cứu này đề cập rằng việc thiếu khả năng tiếp cận tín dụng khiến các công ty nhỏ không thể đầu tư vào đào tạo nguồn nhân lực làm kéo dài hoạt động kém hiệu quả của họ.



Nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng, ở các nước đang phát triển, các doanh nghiệp nhỏ có thể đủ điều kiện vay ngân hàng để mua máy móc mới và dùng các tài sản này làm tài sản thế chấp. Tuy nhiên, điều này lại không áp dụng được khi họ muốn vay tín dụng đối với một tài sản vô hình, chẳng hạn như đào tạo quản lý. Trong trường hợp này, các doanh nghiệp vừa và nhỏ không thể có được loại tín dụng này vì họ không có bảo đảm về vốn như trong trường hợp mua máy móc mới. Mặt khác, các công ty lớn và năng suất cao có đủ nguồn lực kinh tế để chi trả cho các khóa học và đào tạo cho các nhà quản lý của họ, do đó tăng hiệu quả của họ và nâng cao năng lực đội ngũ quản lý chiến lược của công ty. Hiện tượng này có xu hướng làm gia tăng khoảng cách năng suất giữa các doanh nghiệp nhỏ và lớn, Bloom và cộng sự (2010). Các tổ chức NSDLĐ có thể tìm kiếm sự hỗ trợ của các ngân hàng phát triển (quốc gia, khu vực hoặc quốc tế) để tăng nguồn tài chính sẵn có cho các khoản đầu tư vào tài sản vô hình đó.

Khoảng cách về tài chính cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ có thể được thu hẹp với một số công cụ tài chính phi ngân hàng sáng tạo, thường được gọi là "tài trợ hạng hai". OECD đã thúc đẩy loại hình cho vay như vậy như một kỹ thuật tài trợ kết hợp các yếu tố từ cả nợ và vốn chủ sở hữu trong một phương tiện đầu tư duy nhất. Tài trợ hạng hai có rủi ro cao hơn các khoản vay thông thường, nhưng rủi ro

thấp hơn vốn chủ sở hữu thuần túy. Loại hình tài trợ này có thể bổ sung nhưng không thay thế cho hoạt động cho vay thông thường, vì nó có thể phù hợp hoặc không phù hợp với nhu cầu tổng thể của người cho vay và người đi vay. Nguồn cơ chế tài chính này chủ yếu phục vụ các DNVVN cấp cao với xếp hạng tín nhiệm cao, OECD (2013a). Tổ chức quốc tế này đã lập bản đồ và phân tích một số kỹ thuật tài trợ bên ngoài thay thế cho các khoản vay thông thường được phân thành bốn nhóm theo mức độ rủi ro và lợi tức của chúng. Nhiều lựa chọn về tài trợ bên ngoài được nêu trong Bảng 2. Để có phân tích chi tiết hơn về từng kỹ thuật tài trợ, xin tham khảo thêm OECD (2015b).

BẢNG 2

Các kỹ thuật tài trợ bên ngoài thay thế cho DNVVN và doanh nhân

Rủi ro/ Lợi nhuận thấp	Rủi ro/ Lợi nhuận thấp	Rủi ro/ Lợi nhuận trung bình	Rủi ro/ Lợi nhuận cao
Tài trợ dựa trên tài sản	Nợ thay thế	Công cụ "hỗn hợp"	Công cụ vốn chủ sở hữu
- Cho vay dựa trên tài sản - Bao thanh toán - Tài trợ đơn đặt hàng - Phiếu nhập kho - Cho thuê	- Trái phiếu doanh nghiệp - Nợ được chứng khoán hóa - Trái phiếu được bảo hiểm - Phát hành riêng lẻ - Huy động vốn từ cộng đồng (nợ)	- Nợ/Trái phiếu thứ cấp - Hùn vốn ẩn danh - Quyền lợi nhuận hùn vốn - Trái phiếu chuyển đổi - Trái phiếu có chứng quyền - Tài trợ hạng hai	- Cổ phần tư nhân - Vốn mạo hiểm - Nhà đầu tư thiên thần - Nền tảng chuyên biệt cho niêm yết công khai DNVVN - Huy động vốn từ cộng đồng (cổ phần)

Nguồn: OECD, (2013a).

Đến năm 2020 vẫn còn những thách thức đối với việc mở rộng dịch vụ tài chính cho hàng tỷ người. Ngân hàng Thế giới ước tính rằng 2,5 tỷ người chỉ sử dụng tiền mặt do không được tiếp cận với các dịch vụ tài chính chính thức. Nhờ những tiến bộ về công nghệ, các dịch vụ tài chính kỹ thuật số có thể nhanh chóng thay đổi tình hình này đối với các nền kinh tế có thu nhập cao và thấp⁹. Các dịch vụ tài chính kỹ thuật số đã hoạt động tại hơn 80 quốc gia. Người tiêu dùng có quyền truy cập internet có thể mở tài khoản ngân hàng điện tử để thực hiện thanh toán, chuyển khoản và gửi tiết kiệm. Hồ sơ tài chính và lịch sử thanh toán của họ có thể giúp họ tiếp cận với các khoản tín dụng, bảo hiểm và chứng khoán hợp lý hơn. Tuy nhiên, các chính phủ thừa nhận những rủi ro mới từ những công nghệ này, chẳng hạn như quy định việc sử dụng các nguồn dữ liệu mới của người tiêu dùng, bảo vệ người tiêu dùng trước những lỗi công nghệ có thể xảy ra, giúp đỡ những người dùng mới thiếu kinh nghiệm và dễ bị tổn thương, cũng như phân tích các loại hợp đồng mới giữa nhà cung cấp dịch vụ kỹ thuật số và người tiêu dùng, (WB, 2015a).

⁹ Có thể thúc đẩy những khoản tín dụng phù hợp túi tiền bằng cách tăng tính cạnh tranh trên thị trường tín dụng. Điều này có thể củng cố tác động tích cực của việc mở rộng dịch vụ tài chính kỹ thuật số.

7 _..

Cơ sở hạ tầng kỹ thuật số và kết nối với thị trường quốc tế



Đầu tư vào các dự án cơ sở hạ tầng mới, cũng như cung cấp quyền Vận hành và Bảo trì (O&M) cho cơ sở hạ tầng hiện có, là những yếu tố quyết định chính đến năng suất của bất kỳ quốc gia nào. Nói một cách dễ hiểu, hoạt động chung của một nền kinh tế phụ thuộc vào các dịch vụ được cung cấp thông qua cơ sở hạ tầng vật chất, chẳng hạn như **giao thông vận tải, cung cấp năng lượng và các kho lưu trữ hiệu quả tại các cảng và sân bay**. Ví dụ, một công ty sẽ không thể giao dịch qua biên giới và tiếp cận thị trường quốc tế nếu không có cơ sở hạ tầng giao thông cần thiết; có nghĩa là chất lượng và khả năng tiếp cận các sân bay, đường xá và bến cảng là những yếu tố chính thúc đẩy thương mại. Ngược lại, không công ty nào có thể tăng sản lượng nếu không có khả năng tiếp cận nguồn năng lượng đảm bảo và giá cả phải chăng, đặc biệt là điện, vì lĩnh vực công nghiệp sử dụng nhiều năng lượng hơn bất kỳ lĩnh vực sử dụng cuối cùng nào khác với mức tiêu thụ khoảng 54% tổng năng lượng trên thế giới, IEA (2016).

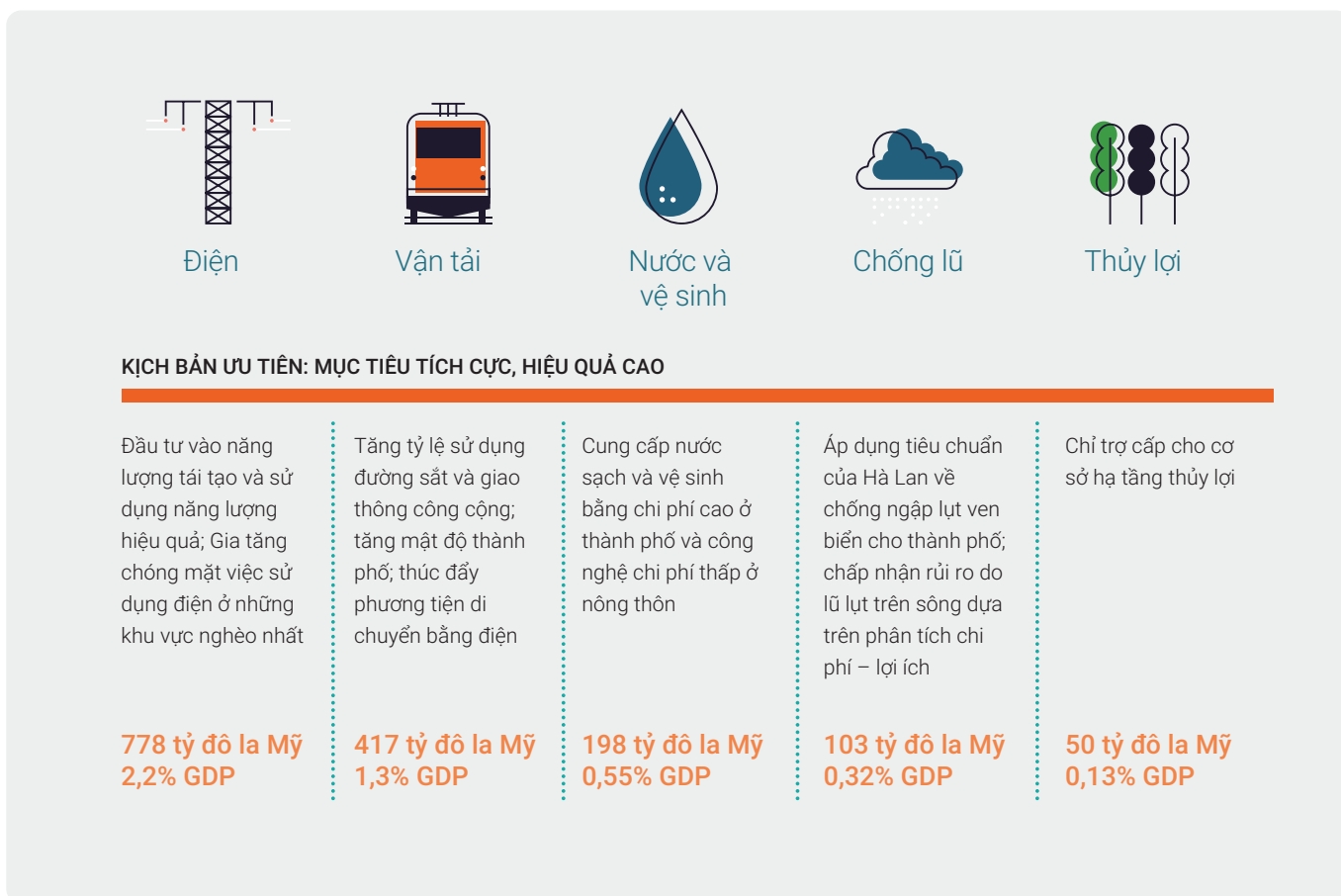
Tuy nhiên theo ước tính gần đây nhất của Ngân hàng Thế giới, (WB, 2019a), có một khoảng cách lớn giữa yêu cầu của doanh nghiệp và người dân về cơ sở hạ tầng và thực tế. Theo ước tính gần đây nhất của tổ chức này, trên toàn cầu có khoảng 1 tỷ người sống cách đường lớn hơn 2km¹⁰, và điều này hạn chế khả năng tìm được việc làm hiệu quả của họ. Hơn nữa, có **940 triệu** người sống không có điện. Báo cáo gần đây nhất của Ngân hàng Thế giới cho thấy, với các chính sách phù hợp được thực hiện, các nước thu nhập thấp và trung bình sẽ cần đầu tư khoảng 4,5% GDP để đạt được các Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDGs).

Theo Báo cáo này, các quốc gia sẽ phải đầu tư vào năng lượng tái tạo thay cho nhiên liệu hóa thạch, kết hợp quy hoạch giao thông với quy hoạch sử dụng đất để giảm thời gian đi lại và tăng năng suất, phát triển hệ thống đường sắt tạo thuận lợi cho vận tải hàng hóa và giảm chi phí trong dài hạn, triển khai các công nghệ phi tập trung ở các vùng nông thôn - chẳng hạn như lưới điện nhỏ, để cung cấp khả năng tiếp cận điện năng thông qua năng lượng sạch, (WB, 2019a).

¹⁰ Tham khảo Trung tâm Doanh nghiệp Tư nhân <http://www.cipe.org>, Bộ công cụ cải cách phòng chống tham nhũng

HÌNH 5

Kịch bản ưu tiên cho đầu tư cơ sở hạ tầng và các chi phí liên quan
Chi phí hàng năm ước tính cho các nước thu nhập trung bình và thấp, 2015-2030



Nguồn: Ngân hàng Thế giới (2019a)

Một trong những thách thức chính về cơ sở hạ tầng ở các đô thị nằm ở việc cải thiện hệ thống giao thông công cộng. Kinh nghiệm gần đây của Vương quốc Anh cho thấy việc cải thiện chất lượng giao thông công cộng có thể làm tăng đáng kể năng suất. CBI đã thực hiện một nghiên cứu để tìm hiểu những thách thức lớn về năng suất ở Anh. Một trong những cơ hội lớn nhất để cải thiện năng suất là giảm thời gian đi làm của công dân, đặc biệt là việc di chuyển giữa nhà và nơi làm việc. Theo CBI, tình trạng tắc nghẽn giao thông có ít nhất ba tác động làm tổn hại đáng kể đến năng suất của nền kinh tế Anh. Thứ nhất, khi thời gian đi làm cần thiết tăng lên thì số lượng người sẵn sàng làm việc trong một số khu vực để tắc đường sẽ giảm xuống. Thứ hai, tắc đường làm giảm đáng kể số giờ làm việc hiệu quả do mất thời gian. Cuối cùng, tắc đường làm mất đi vô số cơ hội để trực tiếp thực hiện các cuộc gặp gỡ kinh doanh (CBI, 2017).

Theo dữ liệu của CBI, nếu thời gian đi làm giảm từ trung bình 45 phút xuống trung bình 30 phút, thì năng suất ở các thành phố lớn có thể tăng lên đến 14%, như đã nghiên cứu ở khu vực đô thị của Liverpool. Tổ chức đại diện doanh nghiệp của Anh này đề xuất tập trung nỗ lực vào thiết kế và tổ chức vận tải hiệu quả cho các tuyến giao thông công

cộng, cũng như tích hợp tốt hơn giữa các phương thức vận tải khác nhau. Vận chuyển hành khách số lượng lớn làm giảm ùn tắc phương tiện và thời gian trung chuyển; tuy nhiên, cần nâng cao chất lượng dịch vụ để thu hút người dùng lựa chọn phương tiện công cộng.

Liên minh Xe buýt Khu vực Thành phố Liverpool là một trong những nỗ lực gần đây nhất được triển khai nhằm giải quyết vấn đề tắc nghẽn giao thông và những ảnh hưởng bất lợi của vấn đề này đối với năng suất. Thành phố đang khuyến khích việc sử dụng phương tiện giao thông công cộng nhằm tăng cường sự đúng giờ và sự hài lòng của hành khách. Chương trình đã nhận được khoản đầu tư 25 triệu bảng Anh, một phần được sử dụng để cải thiện trải nghiệm của hành khách trên xe buýt, bao gồm cả việc bổ sung dịch vụ internet không dây và cổng USB để sạc các thiết bị điện tử. Theo số liệu mới nhất, 92% người dùng được khảo sát hài lòng với dịch vụ của những chiếc xe buýt này (Chính phủ Vương quốc Anh, 2018).

Đổi lại, cơ sở hạ tầng kỹ thuật số hiện là điều kiện cần thiết cho hoạt động của một số ngành công nghiệp có giá trị gia tăng cao nhất trên thế giới, bao gồm cả ngành khai thác dữ liệu. Ngoài ra, nó cung cấp các nền tảng có thể được sử dụng để quảng bá doanh nghiệp hoặc thực hiện các giao dịch tiền tệ kỹ thuật số. Do đó, cơ sở hạ tầng kỹ thuật số đã trở thành một trong những thành phần quan trọng nhất của tăng trưởng năng suất. Cải thiện cơ sở hạ tầng kỹ thuật số là một thách thức xuyên suốt đối với các nước thu nhập cao cũng như thu nhập thấp. Ở các nước đang phát triển, việc tăng diện bao phủ Internet là một trong những yếu tố chính cần thiết cho việc áp dụng các công nghệ mới với tiềm năng tăng trưởng kinh tế dồi dào.

Một nghiên cứu 30 nền kinh tế mới nổi cho thấy mức độ phủ sóng của Internet đã đóng góp 336 tỷ USD vào GDP của các quốc gia này vào năm 2010 (McKinsey, 2012). McKinsey nhận thấy rằng ở các nước đang phát triển, các công ty sử dụng giao tiếp điện tử hoặc marketing điện tử có xu hướng tăng doanh thu, giảm chi phí và nâng cao năng suất của họ. Các công ty đầu tư phần lớn ngân quỹ cho công nghệ web thường có xu hướng doanh thu cao hơn đáng kể so với các công ty có mức đầu tư thấp vào mảng này (McKinsey, 2015).

Ở các quốc gia có thu nhập cao, chẳng hạn như Vương quốc Anh, việc áp dụng công nghệ gặp một thách thức khác. Với mức độ phủ sóng Internet gần như phổ biến, thách thức cho tương lai nằm ở việc nâng cao chất lượng dịch vụ. Báo cáo của CBI - Vương quốc Anh cho thấy khoảng một phần ba các công ty ở quốc gia này đánh giá các dịch vụ băng thông rộng không đáp ứng thỏa đáng nhu cầu của họ. Điều này ngăn cản các công ty của Vương quốc Anh áp dụng nhiều phương pháp quản lý hiệu quả. Ví dụ, các công ty có kết nối internet chậm có thể gặp nhiều khó khăn hơn trong việc thực hiện các phương pháp làm việc từ xa với nhân viên, đặc biệt là khi tổ chức các cuộc họp trực tuyến. Ngoài ra, các dịch vụ băng thông rộng chất lượng thấp hạn chế khả năng lưu trữ, bảo vệ và trao đổi thông tin của công ty thông qua các dịch vụ lưu trữ đám mây trực tuyến. Do đó, ở các nước có thu nhập trung bình và cao, việc cải thiện tỷ lệ phủ sóng Internet là không đủ mà còn cần phải tăng tốc độ tải dữ liệu trung bình.

Tương tự như vậy, các công ty có uy tín quốc tế có thể hưởng lợi từ các nguồn tài chính từ đó sẵn có ở nước ngoài, tăng khả năng tiếp cận tín dụng chi phí thấp của họ. Tương tự, tiếp cận người tiêu dùng từ các thị trường bên ngoài cho phép các công ty tạo ra lợi thế theo quy mô, làm giảm chi phí đơn nhất của họ.

Những cải tiến về cơ sở hạ tầng kỹ thuật số có thể mang lại lợi ích cho tất cả các loại hình doanh nghiệp, truy cập internet tốc độ cao có thể tăng hiệu quả của các công ty nhỏ và các doanh nghiệp sản xuất tinh vi nhất. Cơ sở hạ tầng kỹ thuật số có thể tạo điều kiện cho giờ làm việc linh hoạt và làm việc tại nhà bằng cách giảm bớt các rào cản đối với sự hợp tác từ xa (CBI, 2017). Đây là một trong những cách bổ sung để giảm ùn tắc phương tiện, tăng thời gian làm việc hiệu quả và năng suất của người lao động. Đồng thời, cơ sở hạ tầng kỹ thuật số có tiềm năng giảm bất bình đẳng giới tại nơi làm việc. Giờ làm việc linh hoạt và làm việc tại nhà là cần thiết đối với những gia đình có cả bố và mẹ đi làm. Tương tự như vậy, mức độ phủ sóng và chất lượng cơ sở hạ tầng kỹ thuật số cao hơn cho phép hình thành và mở rộng các lĩnh vực kinh tế mới, chẳng hạn như thương mại điện tử và dịch vụ tài chính kỹ thuật số.

Mặt khác, khi một công ty tăng cường kết nối với các thị trường quốc tế, nó sẽ mở rộng tập khách hàng tiềm năng có thể mua hàng hóa và dịch vụ của mình. Điều này làm tăng lợi nhuận tiềm năng và tăng năng suất. Những lợi ích mà thương mại mang lại cho năng suất là rất đáng chú ý. Một khi các doanh nghiệp hội nhập vào thị trường quốc tế, mức năng suất của họ có xu hướng tăng lên bằng nhiều cách khác nhau. Ví dụ, các công ty xuất khẩu phải đối mặt với áp lực cạnh tranh lớn hơn trên thị trường toàn cầu, điều này khuyến khích họ đầu tư vào đổi mới và cải tiến quy trình sản xuất và quản lý. Hơn nữa, thương mại cũng dẫn đến sự lựa chọn đầu vào rộng rãi hơn với chi phí thấp hơn; tiếp cận tốt hơn với công nghệ và cơ hội tốt hơn để học hỏi từ các sản phẩm tốt hơn cũng như các phương pháp marketing và sản xuất tốt nhất; và tích hợp vào chuỗi cung ứng. Hiệu quả năng động thu được từ thương mại là tổng thể của tất cả các yếu tố này.

Tương tự như vậy, các công ty có uy tín quốc tế có thể hưởng lợi từ các nguồn tài chính sẵn có ở nước ngoài, từ đó tăng khả năng tiếp cận tín dụng chi phí thấp của họ. Tương tự, tiếp cận người tiêu dùng từ các thị trường bên ngoài cho phép các công ty tạo ra lợi thế theo quy mô, làm giảm chi phí đơn nhất của họ. Ngoài ra, các doanh nghiệp xuất khẩu cũng tiếp xúc nhiều hơn với các cải tiến công nghệ nhờ kết nối trực tiếp với các đối thủ cạnh tranh quốc tế hiệu quả nhất và các nhà cung cấp đầu vào chi phí thấp.

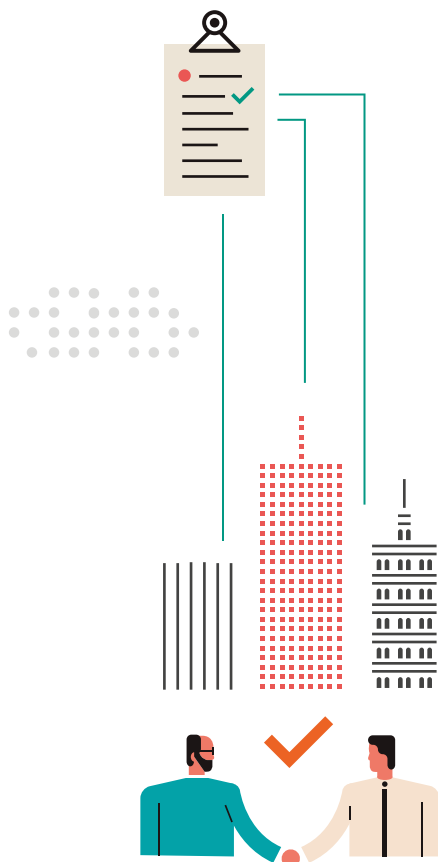
Trong hơn 10 năm, từ 2004 đến 2014, ước tính rằng các hiệp định thương mại và những cải cách tạo thuận lợi cho thương mại đã làm tăng năng suất khoảng 2,8% mỗi năm ở các nước thành viên của hiệp định (McKinsey, 2015). Trong cùng một nghiên cứu này, người ta thấy rằng có một chi phí rất cao khi không thực hiện các loại chính sách thương mại này. Ví dụ, ở Brazil, việc các công ty thiếu kết nối với thị trường quốc tế dẫn đến chi phí tương đương với 1,25% tăng trưởng kinh tế hàng năm của quốc gia này. Sự cô lập này là do các rào cản quy định mà quốc gia này áp đặt đối với thương mại tự do hàng hóa và dịch vụ. Ở cấp độ toàn cầu, đây sẽ là một trong những chủ đề quan trọng nhất để thảo luận và đàm phán xung quanh chương trình nghị sự về năng suất.

8

Quyền sở hữu tài sản và pháp quyền

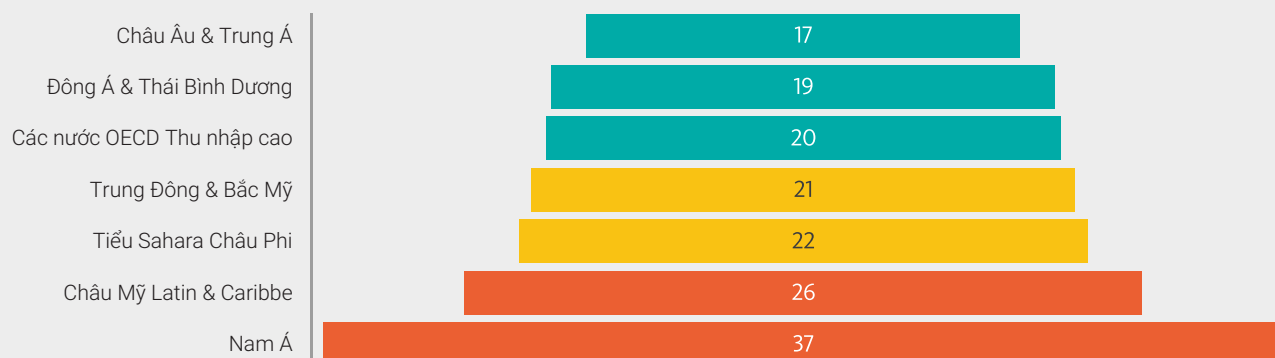
Sự tồn tại của quyền sở hữu và pháp quyền mang lại sự chắc chắn cho các nhà đầu tư, điều này làm tăng mức đầu tư sản xuất chung trong nền kinh tế, nâng cao năng lực của người lao động để tạo ra mức sản lượng cao hơn. Theo Dự án Công lý Thế giới (WJP), Nhà nước pháp quyền có thể được định nghĩa là một khuôn khổ pháp luật và thể chế bao gồm bốn nguyên tắc phổ quát. Đầu tiên là sự cần thiết của **trách nhiệm giải trình**. Điều này đòi hỏi khu vực công cũng như các tổ chức tư nhân phải chịu trách nhiệm trước pháp luật. Thứ hai, một nền kinh tế đòi hỏi phải có **luật pháp**. Do đó, luật pháp cần rõ ràng, công khai, ổn định và công bằng. Luật pháp phải được áp dụng đồng đều; và bảo vệ các quyền cơ bản, bao gồm quyền an ninh của con người, quyền hợp đồng và tài sản, và một số quyền con người cốt lõi. Thứ ba, Nhà nước pháp quyền cần có một **chính phủ cởi mở**, với các quy trình dễ tiếp cận, công bằng và hiệu quả khi ban hành, quản lý và thực thi luật. Cuối cùng, khái niệm này bao gồm nhu cầu **giải quyết tranh chấp một cách khách quan và dễ tiếp cận**, có nghĩa là công lý phải được thực thi kịp thời bởi các đại diện có thẩm quyền, có đạo đức và độc lập, (WJP, 2019).

Có bằng chứng học thuật rõ ràng về mối liên hệ giữa hoạt động kinh tế và hiệu quả giải quyết tranh chấp. Người ta đã chứng minh rằng các doanh nghiệp nhỏ được tiếp cận với hệ thống tư pháp chất lượng cao hơn có xu hướng có tốc độ **tăng trưởng cao hơn** (Islam, 2003). Ngoài ra, bằng chứng cho thấy việc tăng cường hiệu quả của hệ thống tư pháp có thể cải thiện tổng thể môi trường kinh doanh; thông qua thúc đẩy sự **đổi mới**, thu hút **đầu tư trực tiếp nước ngoài** cao hơn và tăng **nguồn thu từ thuế**, thúc đẩy các khoản đầu tư công mạnh mẽ hơn (Esposito, 2014). Những cải thiện trong môi trường kinh doanh khuyến khích các nhà quản lý tăng cường đầu tư. Ví dụ, các công ty ở Brazil, Peru và Philippines cho rằng họ sẵn sàng **đầu tư nhiều hơn** nếu họ tin tưởng hơn vào tòa án (Castelar Pinheiro và cộng sự, 2001; Sereno và cộng sự, 2001; và Herrero và cộng sự, 2001). Trên thế giới, có rất nhiều cơ hội để cải tiến nhằm giảm thời gian và chi phí giải quyết các tranh chấp thương mại. Trung bình phải mất 37 tháng để giải quyết một tranh chấp thương mại ở các nước Nam Á, nhiều hơn gấp đôi thời gian để giải quyết tranh chấp thương mại ở các nước Châu Âu và Trung Á (WB, 2019b).



HÌNH 6

Thời gian trung bình (tháng) để giải quyết một vụ tranh chấp thương mại, 2019



Quyền sở hữu tài sản cho phép các công ty hoặc cá nhân có các nguồn thu riêng từ khoản đầu tư vào một dự án hoặc công ty. Khi các nhà đầu tư ít có niềm tin vào điều kiện cơ bản này, các động cơ khuyến khích đầu tư tư nhân sẽ thu hẹp lại. Do đó, các quốc gia có mức độ bảo vệ quyền sở hữu thấp nhất - chẳng hạn như Venezuela, Mauritania hay Haiti

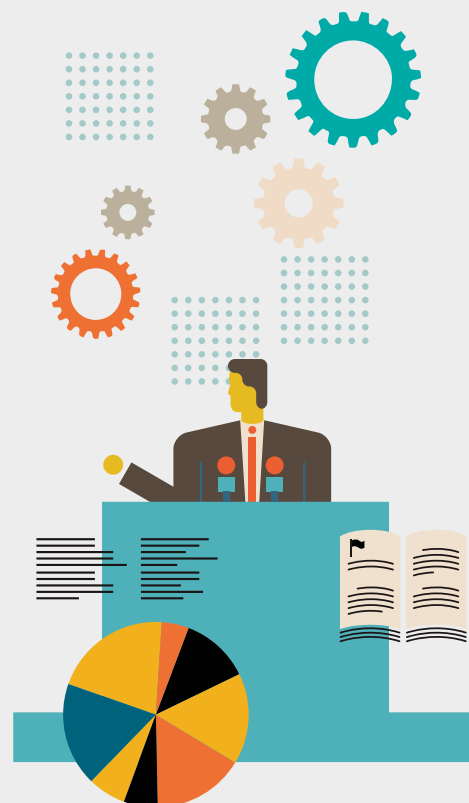
– sẽ có rủi ro cao hơn đối với việc phân bổ vốn. Điều này không khuyến khích sự tham gia của khu vực tư nhân ở các nước này và làm giảm năng suất, đồng thời làm giảm mức độ cạnh tranh và tăng trưởng kinh tế, do mức đầu tư tư nhân thấp hơn.

BẢNG 3

10 nước có điểm mạnh về quyền sở hữu tài sản thấp nhất

Vị trí xếp hạng (trong 137 nền kinh tế)	Quốc gia
128	Ukraine
129	Bosnia và Herzegovina
130	Madagascar
131	Burundi
132	Yemen
133	Chad
134	Haiti
135	Mauritania
136	Zimbabwe
137 (last place)	Venezuela

Nguồn: Diễn đàn Kinh tế Thế giới (2018)



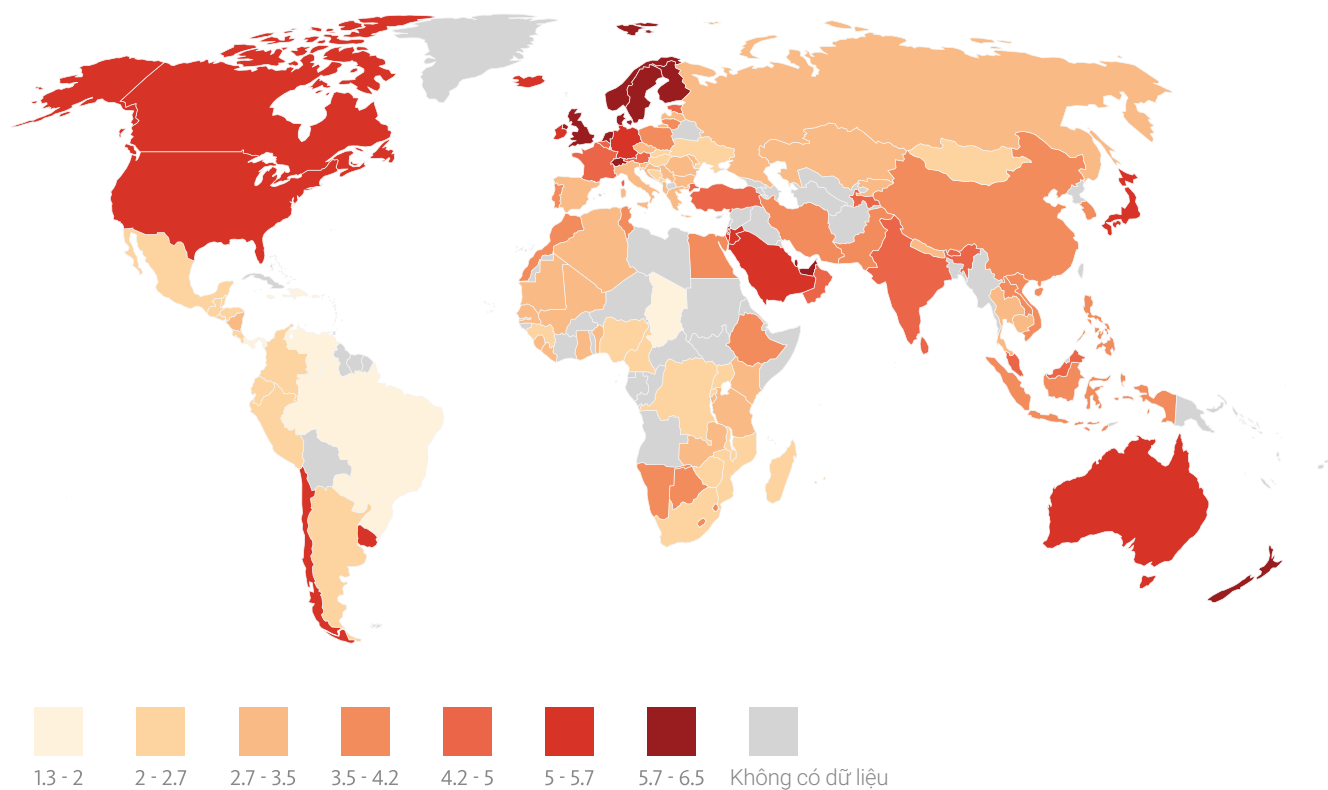
9...

Chính sách quản trị và chống tham nhũng

Như ILO đã nhấn mạnh trong báo cáo tại Hội nghị Lao động Quốc tế năm 2007 (Báo cáo VI - Thúc đẩy Doanh nghiệp Bền vững), quản trị kém là cực kỳ có hại cho mọi doanh nghiệp bất kể quy mô. Quản trị kém có thể thể hiện qua tình trạng tham nhũng nghiêm trọng trong một nền kinh tế hoặc một khu vực cụ thể. Ví dụ, số liệu thống kê gần đây của Ngân hàng Thế giới (xem WB GovData360) chỉ ra rằng các khu vực như Mỹ Latinh và Caribe, Đông Âu và Châu Phi có mức độ chuyển hướng công quỹ cao do tình trạng tham nhũng phổ biến (Hình 7). Ở những khu vực này cũng như ở nhiều nước trên thế giới, tham nhũng trực tiếp làm giảm lợi nhuận của các doanh nghiệp do phải nộp một phần thu nhập của họ cho các quan chức nhà nước.

HÌNH 7

Xếp hạng thế giới. Chuyển hướng công quỹ. Ở nước bạn, tình trạng chuyển hướng quỹ công sang các công ty, cá nhân hay nhóm do tham nhũng phổ biến như thế nào?
[1 = rất phổ biến; 7 = không xảy ra]



Nguồn: Ngân hàng Thế giới GovData360



OECD nêu rõ 4 lý do chính lý giải tại sao các chính sách chống tham nhũng nên là ưu tiên của tất cả các nền kinh tế (OECD, 2014). Thứ nhất, tham nhũng làm tăng chi phí kinh doanh trong khu vực tư nhân lên khoảng 10%. Ngoài ra, tham nhũng thường bắt nguồn từ các dự án công không hiệu quả cho xã hội và ưu tiên các dự án đưa hối lộ và thanh toán không thường xuyên, chẳng hạn như các công trình cơ sở hạ tầng, mà không tính đến tỷ suất sinh lợi của chúng. Hơn nữa, các hành vi tham nhũng cản trở những người có thu nhập thấp và doanh nghiệp tiếp cận các quỹ công; nói cách khác, việc chuyển hướng các nguồn lực công làm giảm quỹ dành cho các chương trình xã hội hỗ trợ doanh nhân và doanh nghiệp nhỏ, v.v. Cuối cùng, tham nhũng hợp pháp hóa pháp quyền trong nền kinh tế, đe dọa sự ổn định của hệ thống kinh tế và dân chủ, và tạo ra mức độ không chắc chắn đối với đầu tư.

Về mặt chính sách công, để có thể loại bỏ tham nhũng cần xem xét bản chất xuyên suốt của hiện tượng này giữa khu vực công và khu vực tư. Khu vực công tạo ra nhu cầu về các khoản thanh toán hoặc hối lộ bất hợp pháp, và thường lợi dụng khả năng không thể xảy ra của các hậu quả pháp lý đối với loại hành vi này. Về phần mình, khu vực công phải chịu trách nhiệm về tỷ lệ tham nhũng cao trong nền kinh tế. Tuy nhiên, các hành vi tham nhũng cũng thường thấy ở khu vực tư nhân. Mặc dù tình trạng này có thể nghiêm trọng hơn bởi sự kém hiệu quả của môi trường pháp lý, nhưng một số công ty có xu hướng sử dụng các hành vi bất hợp pháp như đưa hối lộ cho các quan chức chính phủ, thực hiện các hoạt động gian lận, rửa tiền hoặc thông đồng với các công ty khác để đặt giá thị trường cao hơn.

Tham nhũng và hành vi hối lộ kích thích các hệ thống kinh tế kém hiệu quả, kém năng suất và không có sức cạnh tranh. Các cuộc thăm dò ý kiến doanh nghiệp chỉ ra rằng tham nhũng luôn là trở ngại nghiêm trọng đối với hoạt động kinh doanh vì nó không khuyến khích đầu tư mà còn làm tăng chi phí, trở ngại và cạnh tranh không lành mạnh. Tuy nhiên, báo cáo cho thấy các quốc gia như Phần Lan và New Zealand có mức chi không thường xuyên và hối lộ không đáng kể (WB GovData360), điều này thúc đẩy môi trường thuận lợi cho hoạt động kinh doanh và thị trường với các cơ hội đầu tư và không có sự ưu ái của chính phủ. Một số biện pháp bổ sung có thể được áp dụng để hạn chế tham nhũng, chẳng hạn như thực hiện quản trị kinh doanh mạnh mẽ, cải thiện các biện pháp tăng trách nhiệm giải trình, thiết lập các quy tắc ứng xử, hợp lý hóa các khuôn khổ pháp lý và quy định, đồng thời giảm bớt các trở ngại quan liêu đối với việc thành lập và vận hành một doanh nghiệp¹¹.

¹¹ Tham khảo Trung tâm Doanh nghiệp tư nhân, <http://www.cipe.org>, Công cụ cải cách phòng chống tham nhũng

10_...

Cạnh tranh

Thị trường cạnh tranh cho phép các công ty mới tham gia tự do vào thị trường để cung cấp sản phẩm và dịch vụ của họ cho người tiêu dùng. Sự gia nhập của các công ty mới vào một ngành nhất định tạo ra sức ép cho các công ty đang hoạt động phải tăng năng suất và duy trì thị phần của họ. Nói một cách dễ hiểu, một thị trường cạnh tranh là một sự đối ngược với kịch bản độc quyền. Các công ty độc quyền nhân tạo, được tạo ra bởi các rào cản quy định có lợi cho một công ty, thường thiếu các động lực phù hợp để tăng hiệu quả của họ vì không có các công ty khác cạnh tranh với thị phần và lợi nhuận của họ. Hiện nay, các nền kinh tế phát triển có mức năng suất cao thì mức độ cạnh tranh càng cao.

Tính đến năm 2018, các nền kinh tế có mức độ cạnh tranh cao hơn (ước tính bằng mức độ lan tỏa của hoạt động trên nhiều công ty) là Thụy Sĩ, Nhật Bản, Hoa Kỳ và Đức. Tuy nhiên, sự chênh lệch mức độ cạnh tranh giữa các khu vực và quốc gia vẫn còn đáng kể, cho thấy nhiều khả năng cải thiện đối với nhiều nền kinh tế. Các ước tính cuối cùng cho thấy mức độ cạnh tranh cao hơn đối với các khu vực phát triển như ở hầu hết các quốc gia ở Tây Âu, cũng như các nền kinh tế mới nổi như Trung Quốc hoặc Ấn Độ. Tuy nhiên, vẫn còn một sự tụt hậu đáng kể ở các khu vực như Trung Đông, Châu Phi và Châu Mỹ Latinh và Caribe; cũng như đối với các nền kinh tế mới nổi như Nga (WEF, 2018).

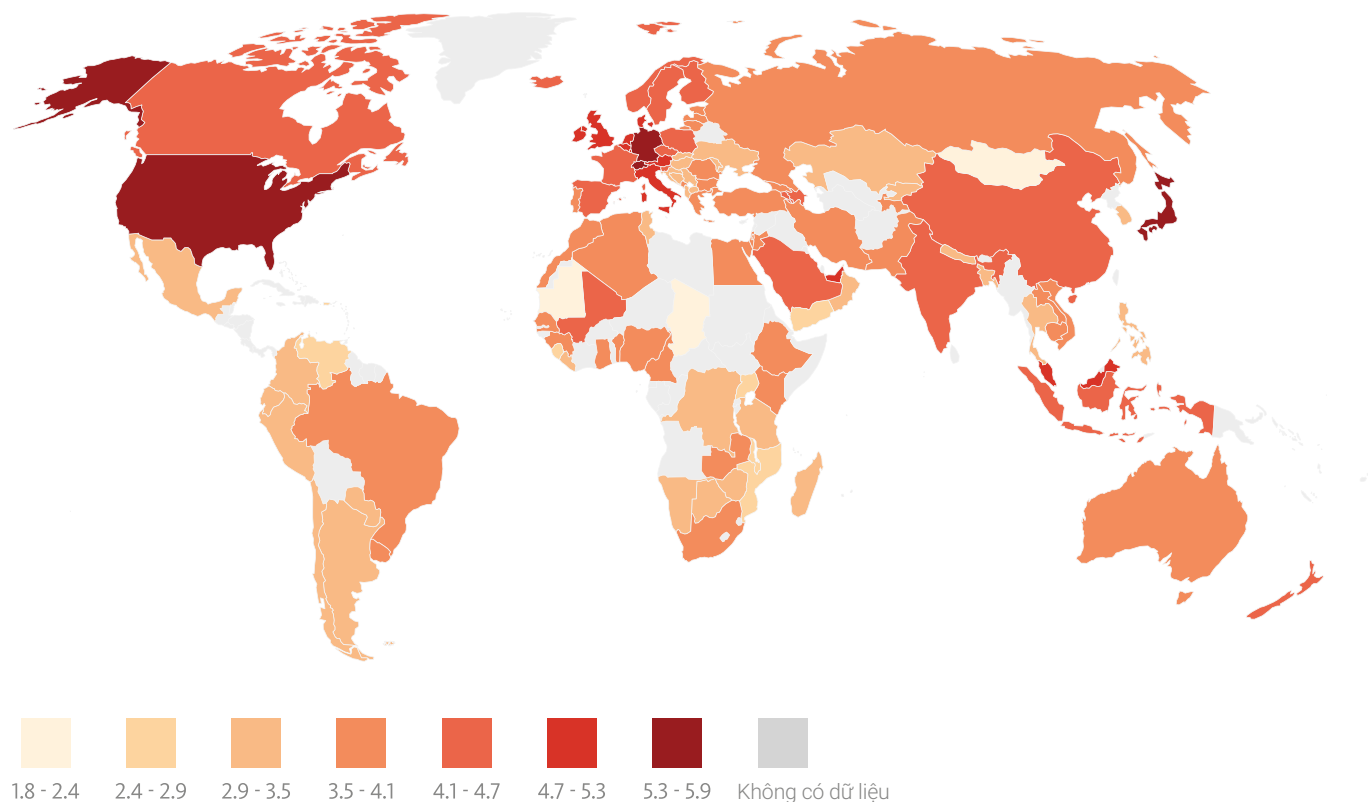
Có rất nhiều trường hợp trên thế giới đã cho thấy môi trường cạnh tranh hơn có thể làm tăng năng suất như thế nào. Thông qua một đánh giá toàn diện về các tình huống điển hình quốc tế, Holmes và cộng sự (2010) đã nghiên cứu các cơ chế mà qua đó cạnh tranh đã làm tăng năng suất trên toàn thế giới, và nhận thấy rằng các doanh nghiệp có xu hướng đầu tư lớn nhằm nâng cao năng suất bất cứ khi nào họ phải đối mặt với các đối thủ cạnh tranh mới. Ngoài ra, nghiên cứu tương tự cũng kết luận rằng cạnh tranh có thể khuyến khích các công ty điều chỉnh và cải thiện các phương thức quản lý của họ.

Vào đầu những năm 1980, các nhà sản xuất quặng sắt của **Brazil** đã phải cạnh tranh với các nhà sản xuất quặng sắt của Hoa Kỳ để giành thị trường quanh vùng Hạ Hồ, phá vỡ xu hướng độc quyền ở thị trường này. Bất cứ khi nào ngành công nghiệp quặng sắt của Mỹ phải đối mặt với các đối thủ cạnh tranh mới từ Brazil, họ đã nâng cao năng suất bằng cách đổi mới với các phương thức quản lý mới, chẳng hạn như cho phép nhân viên trở thành người đa nhiệm trong công ty của họ, khuyến khích họ thực hiện các nhiệm vụ mới và tận dụng đầy đủ các kỹ năng của họ cho công ty. Năng suất lao động trong ngành này trước những năm 1980 rất thấp, nhưng năng suất đã tăng lên nhờ sự cạnh tranh của Brazil. Năng suất lao động tăng gấp đôi trong một vài năm vào giữa những năm 1980 (Schmitz, 2005).



HÌNH 8

Thống lĩnh thị trường thế giới, Ở nước bạn, bạn mô tả hoạt động của doanh nghiệp như thế nào?
[1 = Thống lĩnh bởi một số ít; 7 = dàn trải trong nhiều doanh nghiệp]



Nguồn: Ngân hàng Thế giới GovData360

Bằng chứng từ **Ấn Độ** cũng cho thấy mối quan hệ tích cực giữa thúc đẩy cạnh tranh và tăng năng suất, tuy nhiên, nó cũng cho thấy rằng tác động này có thể chỉ trong thời gian trung hạn sau khi các nhà máy điều chỉnh quy trình sản xuất và thực hiện các khoản đầu tư vốn. Tại Ấn Độ, thuế suất cao đối với các sản phẩm nhập khẩu là động cơ thúc đẩy hoạt động kém hiệu quả đối với các công ty đang hoạt động, vì họ không phải đối mặt với áp lực từ các đối thủ cạnh tranh quốc tế. Tuy nhiên, nền kinh tế này bắt đầu quá trình tự do hóa thuế quan đối với một số ngành vào năm 1991, làm giảm các rào cản gia nhập đối với các sản phẩm mới và gia tăng cạnh tranh trên thị trường địa phương. Qua phân tích bộ dữ liệu chi tiết cấp nhà máy, Sivadasan (2008) nhận thấy rằng việc giảm thuế suất, bắt đầu từ năm 1991, không có ý nghĩa về năng suất lao động trong ngắn hạn (1992-93). Tuy nhiên, trong trung hạn (1993-94), tác giả nhận thấy tác động tích cực đáng kể đến mức năng suất do mức độ cạnh tranh cao hơn trong các ngành được tự do hóa, so với các ngành không được tự do hóa.

11



Chính sách ngành

Có nhiều nhóm chính sách khác nhau mà chính phủ có thể thực hiện thông qua chính sách ngành. Theo một báo cáo toàn diện của **Ngân hàng Thế giới**, WB (2012a), những can thiệp như vậy của chính phủ có thể được phân thành hai nhóm khác nhau. Thứ nhất, những can thiệp không mong muốn, đề cập đến những can thiệp nhằm mục đích bảo vệ một số doanh nghiệp hoặc một số ngành trong các lĩnh vực kinh tế mới không liên quan tới lợi thế so sánh của quốc gia, hoặc đối với những lĩnh vực kinh tế đã hình thành trước đó và không mang lại lợi thế so sánh nữa. Nhóm can thiệp thứ hai của chính phủ là những biện pháp có thể thúc đẩy năng suất, là những biện pháp nhằm tạo điều kiện cho sự thay đổi cơ cấu trong nền kinh tế, thông qua nhiều kênh như cung cấp thông tin, hỗ trợ khu vực tư nhân tạo ra các tác động bên ngoài tích cực cho xã hội, hoặc điều phối các dự án cơ sở hạ tầng cứng và mềm; theo đuổi tính năng động của lợi thế so sánh của nền kinh tế.

Chỉ nhóm can thiệp thứ hai mới có thể mang lại lợi ích cho năng suất. Theo ILO (2014a), chính sách phát triển năng suất có thể được thiết kế để khắc phục những yếu kém của thị trường và chính phủ, đồng thời tạo ra các thị trường và ngành mới dựa trên lợi thế cạnh tranh của quốc gia. Logic đằng sau điều này là bằng cách khuyến khích phát triển các ngành chiến lược có ngoại cảnh tích cực và năng suất lao động cao thì những khu vực còn lại của nền kinh tế sẽ được hưởng lợi từ các khoản đầu tư đó. Ví dụ, cải thiện năng suất trong ngành năng lượng hoặc viễn thông có thể mang lại lợi ích cho nhiều thành phần kinh tế khác trong một quốc gia bằng cách giảm chi phí sản xuất, thúc đẩy năng suất và khả năng cạnh tranh của họ. Tuy nhiên, các khoản đầu tư phải dựa trên lợi thế so sánh của quốc gia để có thể bền vững theo thời gian. Aiginger (2014) nêu bật kinh nghiệm thành công của một nhóm các nước **khu vực Scandinavia** (Thụy Điển, Phần Lan và Đan Mạch) đã tăng đáng kể đầu tư công vào R&D cho ngành Viễn thông, một ngành kinh tế có giá trị gia tăng cao trên mỗi lao động, với ngoại cảnh tích cực cho những lĩnh vực còn lại của nền kinh tế, và làm tăng năng suất chung của cả khu vực. Điều này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Aiginger và Sieber (2006) khi tiến hành phân tích thực nghiệm các quốc gia dựa vào tài trợ và quy định của nhà nước làm công cụ chính sách chính của họ thì hoạt động kinh tế vĩ mô kém hơn, trong khi các quốc gia tập trung vào thúc đẩy ngoại cảnh tích cực như là công cụ chính của họ về chính sách ngành thì đã đạt kết quả kinh tế vĩ mô vượt trội.

OECD đã chỉ trích cách tiếp cận truyền thống của Chính sách Ngành, cụ thể là việc cho phép can thiệp vào thị trường sản phẩm và các biện pháp bảo hộ, chẳng hạn như đặt ra mức thuế cao đối với hàng nhập khẩu. Ngược lại, OECD hiện ủng hộ tư duy Chính sách Ngành theo hướng khuyến khích R&D, trợ cấp đào tạo, hỗ trợ đầu tư và trợ giúp tiếp cận tài chính (OECD, 2013). ILO đã hội tụ các quan điểm được trình bày ở trên và chỉ ra rằng không có quốc gia nào thực hiện hành trình từ nghèo đói ở nông thôn đến giàu có hậu công nghiệp mà không sử dụng các chính sách có chọn lọc của chính phủ nhằm sửa đổi cơ cấu kinh tế và thúc đẩy sự năng động của nền kinh tế.

Tuy nhiên, cuộc thảo luận giữa các nhà kinh tế và nhà hoạch định chính sách đã chuyển từ việc liệu có hay không chính sách công nghiệp hướng tới quy mô và “cách thực hiện” chính sách đó (ILO, 2014a).

Dani Rodrik, một giáo sư Trường Harvard Kennedy, lập luận rằng không nên chỉ định trước danh mục các chính sách cần thiết để hỗ trợ sự phát triển của khu vực tư nhân. Thay vào đó, ông lập luận rằng chính sách ngành nên vận hành thông qua đối thoại giữa khu vực nhà nước và tư nhân để xác định nhu cầu của các doanh nghiệp trong bối cảnh địa phương.

Các quốc gia ở **Mỹ Latinh và Caribe** (LAC) đã tụt hậu so với tốc độ tăng năng suất của hầu hết các nền kinh tế Đông Nam Á. Theo một báo cáo gần đây của ILO, ILO (2016a), cả hai khu vực đều đã trải qua những can thiệp của chính phủ vào nền kinh tế kể từ những năm 1980, tuy nhiên sắc thái của những can thiệp này có sự khác biệt đáng kể, tạo ra những kết quả không tốt đối với các nước LAC và quá trình nâng cao năng suất ở Đông Nam Á. Ví dụ, khi so sánh trường hợp của Hàn Quốc với các biện pháp can thiệp tiêu chuẩn của chính phủ vào các nền kinh tế LAC, có ba điểm khác biệt chính. Thứ nhất, các can thiệp của chính phủ Hàn Quốc nhằm phát triển việc áp dụng và phổ biến công nghệ trong nền kinh tế này, điều chỉnh hệ thống giáo dục với các yêu cầu chuyển đổi công nghiệp. Điều này hiếm khi xảy ra ở các nước LAC, trừ một vài trường hợp ngoại lệ như ngành công nghiệp Hàng không Vũ trụ ở Brazil. Thứ hai, trợ cấp công ở Hàn Quốc được phân bổ có điều kiện tùy theo hiệu quả hoạt động của các công ty. Ví dụ, đối với các doanh nghiệp xuất khẩu, hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp này được đánh giá theo mức độ thâm nhập thị trường quốc tế của họ. Ngược lại, ở các nước LAC, các khoản trợ cấp thường được đưa ra mà không có điều kiện. Thứ ba, trợ cấp công cho khu vực tư nhân ở Hàn Quốc được đưa ra tạm thời, trong khi trợ cấp ở các nước LAC không có thời hạn rõ ràng và được áp dụng mà không có kết quả hiệu quả.

Cũng có một số kinh nghiệm thành công trong khu vực LAC, chẳng hạn như trường hợp đặc biệt của ngành công nghiệp Hàng không Vũ trụ ở Brazil, hiện là nhà sản xuất thứ ba trên thế giới và lớn nhất ở Nam Bán cầu, sản xuất hàng hóa được chế tạo tinh vi từ máy bay trực thăng đến máy bay và cấu trúc vệ tinh. Năm 1997, Cơ quan Vũ trụ Brazil (cơ quan dân sự ở Brazil chịu trách nhiệm về chương trình vũ trụ của quốc gia) đã ký một thỏa thuận với NASA để hợp tác trong các quy trình sản xuất Trạm vũ trụ quốc tế.

Dani Rodrik, một giáo sư từ Trường Harvard Kennedy, lập luận rằng không nên chỉ định trước danh mục các chính sách cần thiết để hỗ trợ sự phát triển của khu vực tư nhân. Thay vào đó, theo ông, chính sách ngành nên vận hành thông qua đối thoại công - tư để xác định nhu cầu của các công ty trong bối cảnh địa phương (xem phần 12 của Hợp phần này về chi tiết liên quan đến Ủy ban Năng suất Quốc gia).

Ông chia quan điểm của mình về Chính sách ngành thành hai ý. Thứ nhất, chính phủ cần cung cấp hàng hóa cần thiết để nâng cao năng lực công nghệ, phòng thí nghiệm công và các chương trình Nghiên cứu và Phát triển, cơ sở hạ tầng, các chương trình đào tạo kỹ năng của nhà nước, v.v. Thứ hai, ông chỉ ra rằng năng lực của các chính phủ trong việc cung cấp những hàng hóa đó sẽ phụ thuộc vào chất lượng hoạt động của các thể chế, với các cơ chế minh bạch và trách nhiệm giải trình; cũng như các hội đồng điều phối để thúc đẩy đối thoại công - tư. Dựa trên khuôn khổ này, đầu tiên chính sách ngành phải xác định đầu là lĩnh vực cần hành động nhất và làm thế nào để đáp ứng yêu cầu này, Rodrik (2014).

Hơn nữa, những hạn chế về tài chính cũng có thể gây khó khăn cho việc tài trợ của chính phủ cho những can thiệp chính sách này. Khi các chính phủ không có đủ ngân sách cần thiết để tài trợ cho các khoản đầu tư công như vậy, họ có thể mong muốn hợp tác với các ngân hàng phát triển quốc tế, khu vực hoặc quốc gia để giảm bớt thiếu hụt tài chính (xem Hợp phần D để có phân tích toàn diện hơn về chủ đề này).

12...

Ủy ban Năng suất Quốc gia

Sách hướng dẫn đã đưa ra các bằng chứng cho thấy quan điểm coi tăng trưởng năng suất là đòn bẩy cho sự phát triển là rất phù hợp (xem Hợp phần Giới thiệu để có phân tích chi tiết). Hơn nữa, tăng trưởng năng suất bao hàm nhiều yếu tố như cơ sở hạ tầng vật chất và kỹ thuật số, kỹ năng nguồn nhân lực, các quy định của thị trường lao động... Điều này đòi hỏi phải có một cách tiếp cận toàn diện để giải quyết các khía cạnh đa chiều được trình bày trong Phần này. Ủy ban Năng suất Quốc gia sẽ thúc đẩy sự phối hợp của các bên liên quan quan trọng từ chính phủ và khu vực tư nhân để hướng tới một chiến lược toàn vẹn chung. Một số quốc gia như **New Zealand** (Ủy ban Năng suất), **Mexico** (CNP), **Úc** (Ủy ban Năng suất), **Nhật Bản** (JPC), **Nam Phi** (Cơ quan Năng suất Nam Phi) đã thành lập các Ủy ban như vậy để khuyến khích việc xây dựng các chính sách công theo định hướng nâng cao năng suất. Các Ủy ban này có thể tạo điều kiện thuận lợi cho sự hợp tác giữa các tổ chức NSDLĐ, các cơ quan chính phủ, công đoàn, học viện, trong số các tác nhân chính khác, để thực hiện các chính sách tốt nhất cho tăng trưởng năng suất. Tài liệu được trình bày trong sách hướng dẫn này có thể giúp các tổ chức NSDLĐ xác định các bên liên quan cũng như chủ đề chính để thảo luận trong Ủy ban Năng suất Quốc gia.

Hơn nữa, nhiều quốc gia đã cùng nhau thành lập các Tổ chức Năng suất Khu vực như **Hiệp hội Năng suất Liên châu Phi** (PAPA) và **Tổ chức Năng suất Châu Á** (APO) để thúc đẩy sự hợp tác, trao đổi kiến thức và bí quyết, đưa năng suất lên ưu tiên hàng đầu trong chương trình nghị sự chính sách như một trụ cột của phát triển kinh tế, và thúc đẩy các chính sách nâng cao năng suất để phát triển doanh nghiệp bền vững và tạo việc làm.



Điều quan trọng cần lưu ý là khi xác định các hình thái và thách thức cụ thể đối với tăng trưởng năng suất ở một quốc gia, tổ chức NSDLĐ sẽ cần nghiên cứu dựa trên bằng chứng phổ biến, dựa trên dữ liệu quốc gia và ngành. **Ủy ban Năng suất New Zealand**¹² là một ví dụ về cách các chương trình hợp tác nghiên cứu chung có thể đưa ra những hiểu biết mới có giá trị về hướng cải thiện năng suất ở cấp doanh nghiệp. Ủy ban này là một cơ quan độc lập, thực hiện các nghiên cứu liên quan đến năng suất và thúc đẩy sự hiểu biết về các vấn đề năng suất. Trung tâm Năng suất New Zealand được thành lập thuộc Ủy ban này là một tổ chức nghiên cứu tập trung vào năng suất ở cấp doanh nghiệp với ba mục tiêu: (1) kết nối các học viện, khu vực công và các công ty tư nhân quan tâm đến nghiên cứu năng suất; (2) xây dựng chương trình nghiên cứu về vấn đề này; (3) phổ biến các dữ liệu, các phân tích và bằng chứng tìm được. Mỗi quan hệ hợp tác nghiên cứu này xem xét năm lĩnh vực chính nhằm mục tiêu hướng đến nhu cầu độc đáo về năng suất của New Zealand:

A Kỹ năng nghề nghiệp, vấn đề nhập cư và những thay đổi nhân khẩu học.

D Tính hiệu quả trong phân bổ nguồn lực.

B Hệ sinh thái doanh nhân.

E Tài sản vô hình và tự nhiên.

C Cải thiện năng suất ở cấp doanh nghiệp.

Trung tâm năng suất đã xuất bản tài liệu tóm tắt nghiên cứu gần đây của họ vào tháng 6 năm 2018 sử dụng dữ liệu cấp doanh nghiệp. Dữ liệu cấp doanh nghiệp cho phép phân tích tác động của các đặc điểm của doanh nghiệp và ngành đối với năng suất. Ví dụ, những dữ liệu đó có thể được sử dụng để đánh giá tác động của mức độ cạnh tranh hoặc các điều kiện quy định của ngành đối với năng suất của doanh nghiệp. Ủy ban này có tác động trực tiếp đến việc thiết kế các chiến lược của chính phủ, cho phép tiến hành cải tiến quy định và thực thi những chính sách có tác động cao. Trường hợp của New Zealand là một ví dụ về sự hợp tác công tư để cải thiện năng suất được khuyến khích và tạo điều kiện thông qua việc thành lập Ủy ban Năng suất Quốc gia. Tuy nhiên, các cơ quan như vậy không tồn tại ở nhiều quốc gia. Một nghiên cứu gần đây của ILO đã khảo sát người sử dụng lao động từ 47 quốc gia khác nhau và phát hiện ra rằng 43% trong số đó không có các cơ quan quốc gia để thúc đẩy năng suất (ILO, 2019b). Điều này gây khó khăn cho việc xác định và phân tích các ưu tiên thông qua đối thoại công – tư sâu sắc nhằm đưa ra một chương trình nghị sự cho chính sách thúc đẩy tăng trưởng năng suất.

¹² Thành viên APO bao gồm Bangladesh, Campuchia, Trung Quốc, Fiji, Hồng Kông, Ấn Độ, Indonesia, CH Hồi giáo Iran, Nhật Bản, Hàn Quốc, CHDCND Lào, Malaysia, Mông Cổ, Nepal, Pakistan, Philippines, Singapore, Sri Lanka, Thái Lan, Thổ Nhĩ Kỳ và Việt Nam.

Thư mục

Aiginger (2014). Karl Aiginger, Phúc lợi giàu có và việc làm cho Châu Âu. Chính sách ngành cho con đường phát triển bền vững. <https://www.oecd.org/economy/Industrial-Policy-for-a-sustainable-growth-path.pdf>

Aiginger và Sieber (2006). Aiginger, K., Sieber, S. Phương pháp tiếp cận ma trận đối với chính sách ngành. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02692170601005507>

Atkinson, (2019). Robert D. Atkinson và Jeffrey E. Brown. Tương lai việc làm: hướng dẫn dành cho các nhà hoạch định chính sách xuyên đại dương. <http://www2.itif.org/2018-BFNA-ITIF-future-of-work.pdf?ga=2.255831754.358474708.1580821752-611335096.1580821752>

Boggs (2010). George R. Boggs Hiệp hội các trường Cao đẳng cộng đồng Hoa Kỳ. Các trường cao đẳng của Dân chủ: Sự phát triển của trường CĐ cộng đồng ở Mỹ. <https://www2.ed.gov/PDFDocs/college-completion/01-democracys-colleges.pdf>

Bonnet, F., Vanek, J., & Chen, M. (2019). Phụ nữ và nam giới trong khu vực kinh tế phi chính thức. Tóm tắt thống kê. Tổ chức Lao động Quốc tế, Geneva. <http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Women%20and%20Men%20in%20the%20Informal,20>

Bloomberg (2020). Chỉ số Đổi mới Bloomberg. Tham khảo trực tuyến chỉ dành cho những người đăng ký dịch vụ chuyên nghiệp của Bloomberg. <https://www.bloomberg.com/news/terminal/Q49MPS-DWLU69>

Bloom và cộng sự (2010). Bloom, N.; Mahajan, A.; McKenzie, D. J.; Roberts, D. J. 2010. Tại sao các doanh nghiệp ở các nước đang phát triển có năng suất thấp? <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1533430>

Castelar Pinheiro và cộng sự (2001). Armando Castelar Pinheiro và Célia Cabral. Thị trường tín dụng ở Brazil: Vai trò thực thi tư pháp. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1814648

CBI (2017). Liên đoàn công nghiệp Anh. Thúc đẩy tăng trưởng trong khu vực. Tìm hiểu các yếu tố thúc đẩy năng suất trên khắp các khu vực và các quốc gia thuộc Vương quốc Anh. <https://www.cbi.org.uk/media/1170/cbi-unlocking-region-al-growth.pdf>

Chappell (2016). Chappell, Nathan Sin, Isabelle. Motu Nghiên cứu Kinh tế và chính sách công. Tác động của những thời kỳ thử việc trong việc

làm đối với hành vi tuyển dụng của doanh nghiệp. <https://treasury.govt.nz/publications/wp/effect-trial-periods-employment-firm-hiring-behaviour-wp-16-03-html>

Cho (2013). Yoonyoung Cho, Ngân hàng thế giới và IZA và Maddalena Honorati, Chương trình Khởi nghiệp ở các nước đang phát triển của Ngân hàng Thế giới: Phân tích hồi quy meta. <http://ftp.iza.org/dp7333.pdf>

Cidac (2014). Trung tâm Nghiên cứu Phát triển. Khảo sát năng lực nghề nghiệp 2014. http://www.cidac.org/esp/uploads/1/encuesta_competencias_profesionales_270214.pdf

Cuberes và cộng sự (2016). Cuberes, D.; Teignier, M. 2016. Ảnh hưởng tổng hợp của khoảng cách giới trong thị trường lao động: Một ước tính định lượng <https://doi.org/10.1086/683847>

ECB (Ngân hàng Trung ương Châu Âu) (2017). Làm thế nào để đổi mới dẫn đến tăng trưởng? Banco Central Europeo. Recuperado de: <https://www.ecb.europa.eu/explainers/tell-me-more/html/growth.en.html#:text=One%20of%20the%20major%20benefits,other%20words%2C%20the%20economy%20grows.>

Esposito và cộng sự (2014). Esposito, Gianluca, Sergi Lanau và Sebastiaan Pompe. Cải cách hệ thống tư pháp ở Ý: Chìa khóa của tăng trưởng. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2014/wp1432.pdf>

Fairlie và cộng sự (2017). Robert W. Fairlie và Frank M. Fossen. Xác định cơ hội so với sự cần thiết khởi nghiệp: Hai yếu tố cấu thành sự ra đời doanh nghiệp. <https://siepr.stanford.edu/sites/default/files/publications/17-014.pdf>

Farole và cộng sự (2017). Thomas Farole, Issam Hallak, Peter Harasztosi và Shawn Tan. Tài liệu của Ngân hàng Thế giới nghiên cứu thảo luận về chính sách. Môi trường kinh doanh và hoạt động của doanh nghiệp ở các khu vực tụt hậu ở Châu Âu. <http://documents.worldbank.org/curated/en/908471513612361961/pdf/WPS8281.pdf>

GEM (2019). Chỉ số Khởi nghiệp Toàn cầu 2018-2019. Báo cáo toàn cầu. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2018-2019-global-report>

- UK Gov. (2018). Chính phủ Vương quốc Anh. Liên minh xe Bus nhận được sự ủng hộ của thanh niên ở thành phố Liverpool. Mersey Travel. <https://www.merseytravel.gov.uk/news/bus-alliance-gets-thumbs-up-from-young-people-in-liverpool-city-region/>
- Green và cộng sự (1999). Green, F.; James, D.; Ashton, D.; Sung, J. 1999. Chính sách giáo dục và đào tạo sau phổ thông ở các nước đang phát triển, trường hợp của Đài Loan và Hàn Quốc. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/026809399286369?needAccess=true>
- Herrero và cộng sự (2011). Herrero, Alvaro, và Keith Anderson. Ngân hàng phát triển liên Hoa Kỳ, Cục phát triển bền vững. Các kinh nghiệm hay về chi phí giải quyết tranh chấp trong doanh nghiệp nhỏ, trường hợp của Peru. <http://www.businessenvironment.org/dy-n/be/docs/13/IADB%20Conflict%20Resolution%20in%20Peru.pdf>
- Holmes và cộng sự (2010). Thomas J. Holmes, Đại học Minnesota, Ngân hàng dự trữ liên bang Minneapolis, và Cục Nghiên cứu kinh tế Quốc gia. James A. Schmitz, Jr. Ngân hàng dự trữ liên bang Minneapolis. Cạnh tranh và Năng suất: Đánh giá bằng chứng. <https://mobile.minneapolisfed.org/research/sr/sr439.pdf>
- Hutchings và cộng sự (2010). Hutchings, M.; Greenwood, C.; Hollingworth, S.; Mansaray, A.; Rose, A. (with Mint, S.; Glass, K.). Viện nghiên cứu chính sách giáo dục, Đại học Thủ đô Luân Đôn. Đánh giá chương trình City Challenge. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/184093/DFE-RR215.pdf
- Kluve và cộng sự (2017). Jochen Kluve, Susana Puerto, David Robalino, Jose Manuel Romero, Friederike Rother, Jonathan Stöterau, Felix Weidenkaff, Marc Witte. Các can thiệp để cải thiện đầu ra của thị trường lao động đối với thanh niên: đánh giá có hệ thống. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_508938.pdf
- ILO, 2013a. Tổ chức Lao động Quốc tế. Geneva, Thụy Sĩ. Nền kinh tế phi chính thức và việc làm thỏa đáng: hướng dẫn nguồn chính sách hỗ trợ chuyển dịch sang khu vực chính thức. https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_212688/lang-en/index.htm
- . 2013b. Tổ chức Lao động Quốc tế. Geneva, Thụy Sĩ. Doanh nghiệp phi chính thức: chính sách hỗ trợ khuyến khích dịch chuyển sang khu vực chính thức và nâng cấp hoạt động. https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_210463/lang-en/index.htm
- . 2014a. Tổ chức Lao động Quốc tế. Geneva, Thụy Sĩ. Chuyển đổi nền kinh tế, tăng cường hiệu quả của chính sách ngành đối với tăng trưởng, việc làm và phát triển. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242878.pdf
- . 2016a. Tổ chức Lao động Quốc tế. Lima, Peru. Các chính sách thúc đẩy năng suất ở Châu Mỹ Latin. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_536568.pdf
- . 2017. Tổ chức Lao động Quốc tế. Geneva, Thụy Sĩ. Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý. Tạo động lực ở các nước Châu Mỹ Latin và Caribe. https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_579085/lang-en/index.htm
- . 2018. Tổ chức Lao động Quốc tế. Geneva, Thụy Sĩ. Lưu ý khái niệm để xem xét lại cách tiếp cận của ILO đối với tăng năng suất. Không có tài liệu trực tuyến.
- . 2018a. Tổ chức Lao động Quốc tế. Geneva, Thụy Sĩ. Phụ nữ và nam giới trong nền kinh tế phi chính thức: bức tranh phân tích. https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO_INST/1252879760002676
- . 2018b. Tổ chức Lao động Quốc tế. Geneva, Thụy Sĩ. Một bước quyết định đối với bình đẳng giới: Hướng tới tương lai việc làm tốt hơn cho mọi người. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674751/lang-es/index.htm
- . 2019a. Tổ chức Lao động Quốc tế. Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý. Ví dụ doanh nghiệp thực hiện sự thay đổi. Báo cáo toàn cầu của Văn phòng giới chủ, 22 tháng 5. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang-en/index.htm

—. 2019b. Tổ chức Lao động Quốc tế. Lima, Peru. Báo cáo của ACT/EMP dành cho các tổ chức NSDLĐ về năng suất. Tổ chức Lao động Quốc tế. Không có sẵn bản trực tuyến.

IEA (2016). Cơ quan năng lượng quốc tế. Viễn cảnh năng lượng thế giới 2016, Chương 7, Tiêu thụ năng lượng ngành công nghiệp. <https://www.eia.gov/outlooks/ieo/pdf/industrial.pdf>

Islam, (2003). Islam, Roumeen. Những chính phủ minh bạch hơn có quản lý tốt hơn không? https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=636439

IMF (2013). Quỹ Tiền tệ Quốc tế. Phụ nữ, việc làm và nền kinh tế: Những thành tựu kinh tế vĩ mô từ bình đẳng giới. <https://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.aspx?sk=40915>

Lucidi (2008). Jagadeesh Sivadasan. Các rào cản đối với cạnh tranh và năng suất: Bằng chứng của Ấn Độ. https://www.researchgate.net/publication/46556003_Barriers_to_Competition_and_Productivity_Evidence_from_India

McKinsey (2012). McKinsey & Công ty. Trực tuyến và sắp tới: Tác động của Internet đối với các quốc gia tham vọng. <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/impact-of-the-internet-on-aspiring-countries>

McKinsey (2015). McKinsey & Công ty. Tăng trưởng toàn cầu: năng suất có thể giúp tiết kiệm thời gian trong thế giới đang già đi không? https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Can%20long%20term%20global%20growth%20be%20saved/MGI_Global_growth_Full_report_February_2015pdf.pdf

Nunn (2016). Ryan Nunn. Hoa Kỳ cần thị trường lao động linh hoạt hơn. <https://www.brookings.edu/opinions/the-us-needs-more-flexible-labor-markets/>

Ocampo, Jose Antonio (2005). Góc nhìn rộng hơn về sự ổn định kinh tế vĩ mô. Liên Hợp Quốc, Vụ Kinh tế và Xã hội. Tài liệu làm việc DESA Working Paper No. 1, October, ST/ESA/2005/DWP/1.

OECD (2010a). Tổ chức Hợp tác Phát triển Kinh tế và Chiến lược Đổi mới. Bắt đầu một khởi đầu thuận lợi. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264083479-en>

—. 2013. Ken Warwick Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế, Tổng cục Khoa học, công nghệ và công nghiệp. Những vấn đề và xu hướng mới nổi ngoài chính sách ngành. https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/beyond-industrial-policy_5k4869clw0xp-en

—. 2013a. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế. Các công cụ tài chính thay thế cho DNVVN và doanh nhân: Trường hợp của tài trợ hạng hai. Báo cáo cuối cùng. https://www.oecd-ilibrary.org/economics/alternative-financing-instruments-for-smes-and-entrepreneurs_3709429e-en

—. 2014. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế. Lý do chống tham nhũng. <https://maritimecyprus.files.wordpress.com/2017/09/oecd.pdf>

—. 2015a. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế, OECD Chiến lược đổi mới- điều chỉnh năm 2015. <https://www.oecd.org/innovation/innovation-imperative.htm>

—. 2015b. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế. New Các cách tiếp cận mới với tài chính doanh nghiệp và DNVVN: Mở rộng các công cụ. <https://www.oecd.org/cfe/smes/New-Approaches-SME-full-report.pdf>

—. 2018a. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế. Đo lường hoạt động khoa học công nghệ và đổi mới, Hướng dẫn Oslo 2018 Hướng dẫn thu thập, báo cáo và sử dụng dữ liệu về đổi mới, phiên bản số 4. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264304604-en/1/1/4/index.html?itemId=/content/publication/9789264304604-en&mimeType=text/html&cc0667c4c56b36905227f&itemIGO=oecd&itemContentType=book>

—. 2020a. Trang web của Tổ chức Hợp tác Phát triển Kinh tế và Chiến lược Đổi mới. <https://www.oecd.org/site/innovationstrategy/background.htm>

Winthrop (2016). Rebecca Winthrop và Eileen McGivney. Học viện Brookings. Kỹ năng trong thế giới đang thay đổi: Thúc đẩy học tập có chất lượng cho các xã hội sôi động. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/05/global_20160809_skills_for_a_changing_world.pdf

Schmitz (2005). James A. Schmitz. Điều gì quyết định năng suất? Bài học từ sự phục hồi mạnh mẽ của ngành quặng sắt ở Hoa Kỳ và Canada sau khủng hoảng đầu những năm 1980. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=720067

Sin và cộng sự (2017). Sin, I.; Stillman, S.; Fabling, R. Điều gì dẫn tới chênh lệch tiền lương theo giới? Xem xét vai trò của các yếu tố phân nhóm, chênh lệch năng suất và phân biệt đối xử. <http://ftp.iza.org/dp10975.pdf>

Summers, L. H. (2016). Thời đại của sự trì trệ thế tục: đó là gì và cần làm gì với điều đó? Đối ngoại, 95(2), 2-9.

UN Women (2018). UN Women. Biến lời hứa thành hành động: bình đẳng giới trong chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>

Rodrik, D. (2004). Chính sách ngành cho thế kỷ 21. Trường chính phủ John F. Kennedy Đại học Havard. <https://drodrik.scholar.harvard.edu/files/dani-rodrik/files/industrial-policy-twenty-first-century.pdf>

Sereno và cộng sự (2011). Sereno, Lourdes Ma, Emmanuel de Dios and Joseph J. Capuano. 2001. Nhóm Ngân hàng Thế giới. Công lý và chi phí xã hội trong kinh doanh: trường hợp của Phillippines. https://www.researchgate.net/publication/227471625_Justice_and_the_cost_of_doing_business_in_the_Philippines

Sidhu và cộng sự (2014). Ikhtlaq Sidhu, Ken Singer, Mari Suoranta và Charlotta Johnsson. Giới thiệu phương pháp kinh doanh của Berkeley – phương pháp giảng dạy dựa trên trò chơi. <https://ikhtlaqsidhu.files.wordpress.com/2013/09/bmoe-paper.pdf>

Tauvik, (2006). Tauvik Muhamad. Thị trường lao động linh hoạt có giúp ổn định tình trạng thất nghiệp hay chỉ là sự cứng nhắc? https://www.ilo.org/jakarta/info/public/WCMS_185448/lang--en/index.htm

WJP, (2019). Dự án Công lý Thế giới. Chỉ số pháp quyền, 2019. <https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/ROLI-2019-Reduced.pdf>

WEF, (2018). Diễn đàn Kinh tế Thế giới. Báo cáo cạnh tranh toàn cầu 2018. <https://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2018/>

—. 2015a. Nhóm Ngân hàng Thế giới. Tài liệu thảo luận của Đối tác Toàn cầu về Hòa nhập Tài chính (GPFI) G20. do Nhóm tư vấn hỗ trợ người nghèo (CGAP) ban hành và phổ biến tại Hội nghị GPFI lần thứ 2

các cơ quan xây dựng tiêu chuẩn và hòa nhập tài chính được tổ chức vào ngày 30-31 tháng 10 năm 2014 tại Basel, Thụy Sĩ. <https://www.worldbank.org/en/topic/financialinclusion/publication/digital-financial-inclusion>

—. 2018b. Báo cáo nhóm Ngân hàng Thế giới. Phụ nữ, kinh doanh và pháp luật 2018. <http://documents.worldbank.org/curated/en/926401524803880673/Women-Business-and-the-Law-2018>

—. 2018b. Cusolito, A. P.; Maloney, W. F. Nhóm Ngân hàng Thế giới. Xem xét lại năng suất: thay đổi các mô hình phân tích và chính sách. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30588/9781464813344.pdf?sequence=9>

—. 2018c. Nhóm Ngân hàng Thế giới. Khảo sát doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới: Doanh nghiệp đã trải qua điều gì. Dữ liệu khảo sát tài chính thế giới. <http://www.enterprisesurveys.org/data/exploretopics/finance>

—. 2019a. Rozenberg, Julie; Fay, Marianne. Nhóm Ngân hàng Thế giới. Vượt ra ngoài khoảng cách - Cách các quốc gia có thể trang bị cơ sở hạ tầng mà họ cần để bảo vệ hành tinh. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31291>

—. 2019b. Gemechu Aga, Francisco Campos, Adriana Conconi, Elwyn Davies, Carolin Geginat. Nhóm Ngân hàng Thế giới. Các doanh nghiệp phi chính thức ở Mozambique: tình trạng hiện tại và tiềm năng. <http://documents.worldbank.org/curated/en/275211562775522380/Informal-Firms-in-Mozambique-Status-and-Potential>

—. 2019b. Dữ liệu chính phủ 360 của Ngân hàng Thế giới (Danh mục dữ liệu duy nhất của Ngân hàng Thế giới): <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/govdata360>

WEF, (2018). Diễn đàn Kinh tế Thế giới. 2017-2018. <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2017-2018>

HỢP PHẦN C

Phương thức quản lý



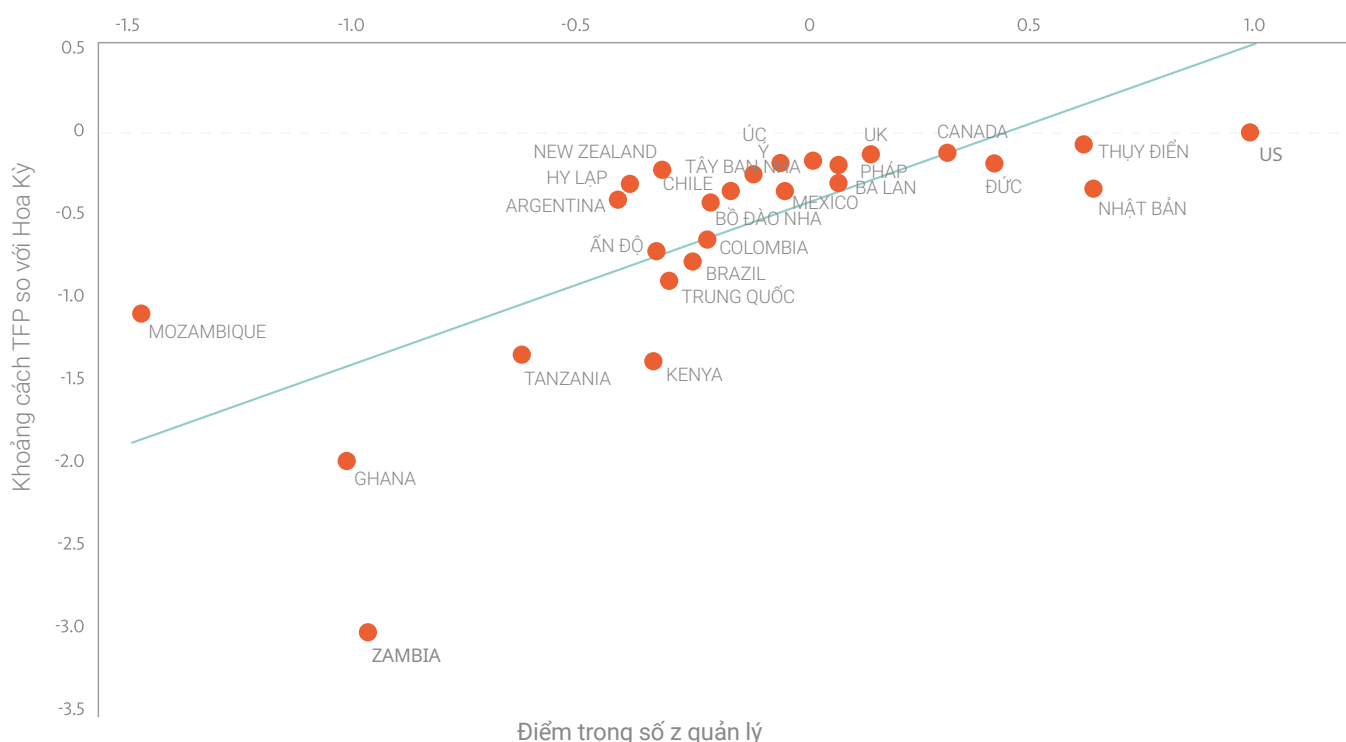
Biểu đồ 1 trình bày điểm số quản lý trung bình cho mỗi quốc gia trên Trục X và khoảng cách Năng suất các yếu tố tổng hợp giữa mỗi quốc gia và Hoa Kỳ trên Trục Y. Bằng chứng thống kê cho thấy mối quan hệ rõ ràng giữa phương thức quản lý kém hiệu quả và khoảng cách năng suất rộng hơn, Adhvaryu (2018).

Cải tiến các phương thức quản lý đóng vai trò quan trọng trong thúc đẩy năng suất thông qua tăng hiệu quả hoạt động. Việc cải tiến cho phép các doanh nghiệp thu hẹp khoảng cách giữa mức sản xuất thực tế và tiềm năng với nguồn nhân lực, vật chất và vốn sẵn có, từ đó thúc đẩy sự phát triển của các doanh nghiệp. Bloom và cộng sự (2017) đã thu thập dữ liệu từ 11 nghìn công ty, ở 34 quốc gia khác nhau, phát hiện ra rằng sự khác biệt về phương thức quản lý chiếm khoảng 30% tổng số các yếu tố khác biệt về Năng suất giữa các quốc gia và giữa các công ty trong cùng quốc gia. Nghiên cứu của họ cho thấy (trung bình) các công ty Hoa Kỳ và Nhật Bản có điểm quản lý cao hơn, trong khi các công ty ở các nước thu nhập thấp như Châu Phi có điểm quản lý thấp hơn; và kết luận rằng phương thức quản lý kém ở các công ty này là nguyên nhân duy trì khoảng cách năng suất của họ so với các công ty có hoạt động hiệu quả nhất.

Hơn nữa, phương thức quản lý hiệu quả có thể góp phần cải thiện việc kiểm soát chất lượng hàng hóa và dịch vụ, xử lý chất thải và giảm chi phí. Những cải tiến về chất lượng hàng hóa và dịch vụ làm tăng năng suất và lợi ích kinh tế do tăng giá hoặc tiết kiệm do giảm lãng phí, xác định lỗi sản xuất và không làm gián đoạn quá trình sản xuất. Việc cải tiến dần dần các quy trình, sản phẩm và dịch vụ có thể tạo ra khoản tiết kiệm cho phép các doanh nghiệp tăng tỷ lệ đầu tư.

BIỂU ĐỒ 1

Khoảng cách năng suất các yếu tố tổng hợp, tương ứng với các doanh nghiệp ở Hoa Kỳ

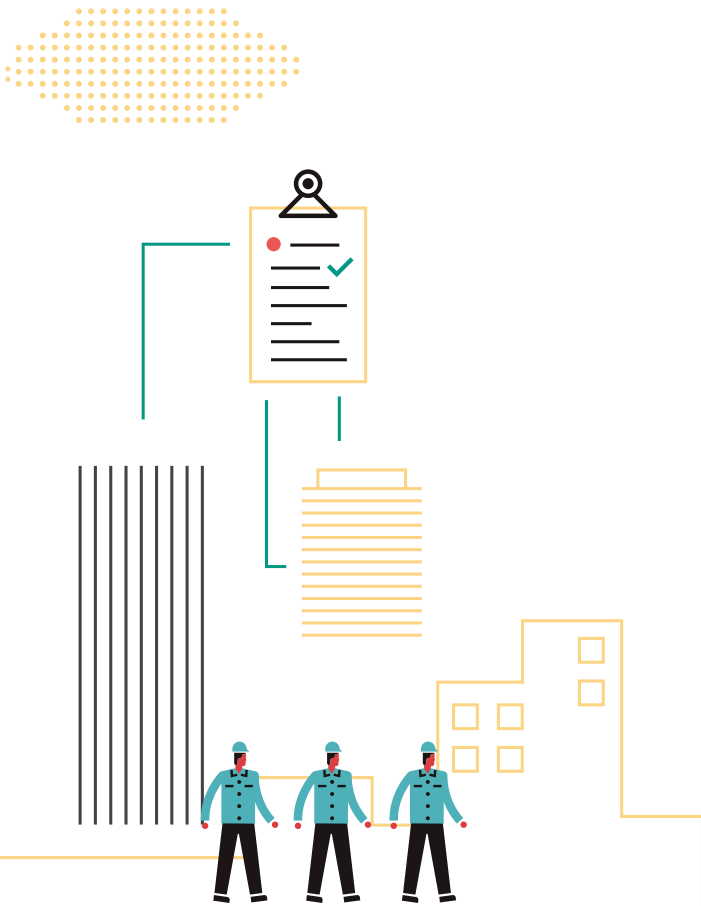


Nguồn: Adhvaryu (2018)

1

Linh hoạt tại nơi làm việc

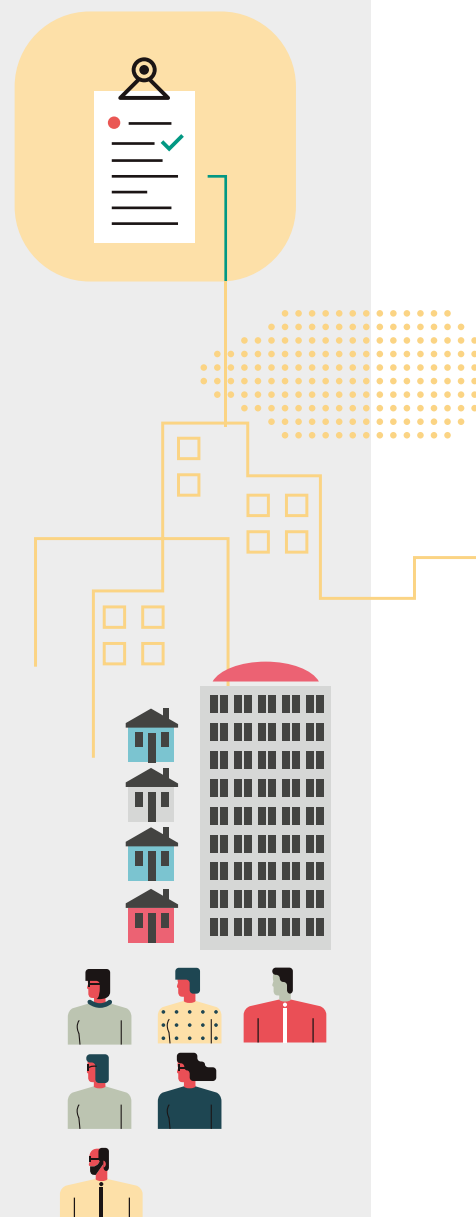
Sách Hướng dẫn này coi không gian làm việc linh hoạt là không gian làm việc tối đa hóa tiềm năng năng suất của nguồn nhân lực, nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp và tăng cơ hội phát triển của người lao động trong doanh nghiệp, xem xét nhu cầu cụ thể của các nhóm lao động khác nhau. Chính phủ Úc đưa ra hướng dẫn hữu ích về nhiều hình thức linh hoạt tại nơi làm việc (Xem Bảng 1). Với thông tin như vậy, các nhà quản lý có thể đánh giá những điều kiện nào sẽ thể hiện sự giao thoa giữa nhu cầu của người lao động và mục tiêu của công ty, WGEA (Năm 2020). Phần này thảo luận các bằng chứng liên quan từ các nghiên cứu điển hình và trải nghiệm về mặt kinh tế cho thấy tác động tích cực mà các điều kiện đó mang lại đối với việc nâng cao năng suất trong doanh nghiệp. Điều quan trọng các doanh nghiệp cần lưu ý là trong khi tìm kiếm một môi trường làm việc linh hoạt hơn có thể thúc đẩy năng suất, mỗi doanh nghiệp sẽ phải phân tích để đưa ra các chính sách nội bộ tốt nhất theo đặc điểm và yêu cầu về nguồn nhân lực của mình.



BẢNG 1

Các hình thức linh hoạt tại nơi làm việc

1	Giờ làm việc linh hoạt	Thời gian bắt đầu và kết thúc ngày làm việc có thể điều chỉnh theo mong muốn và yêu cầu công việc của người lao động.
2	Tuần làm việc nén	Công việc có cùng số giờ làm việc được nén lại trong thời gian ngắn hơn. Ví dụ tuần làm việc 40 giờ có thể được phân bổ theo tỷ lệ 10 giờ/ngày trong 4 ngày thay vì 8 giờ/ngày trong 5 ngày.
3	Thời gian thay thế	Thỏa thuận bố trí người lao động có thể làm việc thêm trong vài ngày hoặc vài tuần và sau đó được nghỉ bù khoảng thời gian đó.
4	Làm việc từ xa	Làm việc ở một địa điểm khác không phải tại nơi làm việc chính thức.
5	Làm bán thời gian	Một hình thức làm việc thông thường khi người lao động làm việc ít hơn toàn thời gian và được trả lương theo tỷ lệ công việc đó.
6	Chia sẻ công việc	Một vị trí công việc toàn thời gian được chia nhỏ thành nhiều vị trí công việc cho từ hai lao động trở lên và được trả lương theo tỷ lệ công việc đó.
7	Nghỉ không lương	Nghỉ không hưởng lương, thường sử dụng sau khi đã dùng hết thời gian nghỉ phép năm.
8	Nghỉ đột xuất	Quyền không chính thức được nghỉ khi có các sự vụ không lường trước hoặc không có kế hoạch trước.
9	Nghề nghiệp linh hoạt	Nghỉ việc hoặc quay trở lại công việc tại cùng doanh nghiệp hoặc với khối lượng công việc phù hợp với những thay đổi trong từng giai đoạn cuộc sống. Điều này đặc biệt phù hợp cho lao động hưu trí.



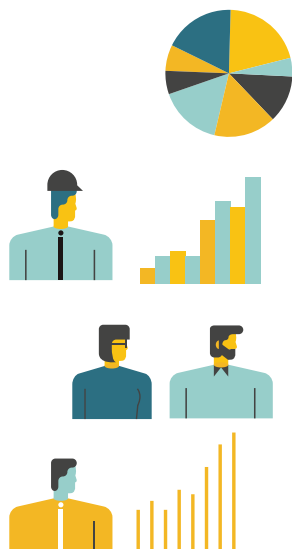
Nhu cầu của người lao động có thể rất khác nhau tùy vào các đặc điểm như tuổi tác hoặc tình trạng gia đình của họ. Ví dụ, nhân viên có con nhỏ có thể cần một mức độ linh hoạt nhất định để thực hiện công việc của họ. Một nghiên cứu gần đây đã phân tích kinh nghiệm của Vương quốc Anh với lịch làm việc linh hoạt và công việc từ xa (Chung và cộng sự 2007). Cũng như các nước khác, ở Anh phụ nữ có xu hướng giảm số giờ làm việc sau khi sinh con. Điều này có thể gây ảnh hưởng lớn đến năng suất, đặc biệt là đối với một nhân viên đang đóng một vai trò quan trọng trong công ty. Về vấn đề này, Chung và cộng sự (2007) phát hiện ra rằng giờ làm việc linh hoạt và công việc từ xa đã giúp phụ nữ duy trì được công việc của họ sau khi họ sinh con đầu lòng. Bằng chứng này của Vương quốc Anh cho thấy rằng phụ nữ sẽ có nhiều khả năng tiếp tục làm việc và duy trì số giờ làm việc sau khi sinh con nếu họ có thể kiểm soát cả hai vấn đề: làm việc khi nào và ở đâu. Điều kiện làm việc như vậy có thể không khả thi đối với tất cả các công ty, tuy nhiên một số nhân viên ở một vài vị trí công việc nhất định không nhất thiết phải làm việc tại một địa điểm và có thể tăng năng suất của họ khi được phép làm việc từ xa.

Điều quan trọng là phải thiết lập các điều kiện làm việc với mục đích tối đa hóa năng suất, thay vì tuân theo các quy ước và quy tắc xã hội trước đây. Đây là điều kiện cần thiết để quản lý nguồn lao động và nguồn vốn một cách hiệu quả. Một ví dụ minh họa cho điều này là chính sách làm việc tại nhà đã được áp dụng rộng rãi ở nhiều công ty. Tại Trung Quốc, đã có một thử nghiệm kinh tế lớn với các nhân viên từ một trung tâm cuộc gọi, Bloom và cộng sự (2013a). Một bộ phận lao động của công ty này được bố trí ngẫu nhiên để làm việc tại nhà của họ. Năng suất mỗi giờ của họ tăng lên. Họ gọi nhiều cuộc hơn mỗi giờ do môi trường làm việc tại nhà riêng yên tĩnh hơn. Ngoài ra, họ tự nguyện chọn làm thêm giờ mỗi ngày vì không mất thời gian di chuyển đi làm. Cuối cùng, tỷ lệ biến động lao động trong công ty giảm xuống và báo cáo mức độ hài lòng của người lao động trong công việc cao hơn. Sau khi nhận thấy những lợi ích này, công ty cuối cùng đã áp dụng chính sách làm việc tại nhà để tăng sản lượng và lợi nhuận của họ mà không phải trả thêm chi phí.

Các chính sách linh hoạt có thể được toàn bộ lực lượng lao động chấp nhận, nghĩa là chúng có thể mang lại lợi ích cho hiệu quả hoạt động chung của các công ty ngoài một nhóm nhân viên nhất định. Một cuộc khảo sát gần đây được thực hiện với các công ty ở Mỹ cho thấy hiện có một khoảng cách lớn giữa nhu cầu làm việc linh hoạt của nhân viên và sự linh hoạt thực tế mà họ có trong công việc. Cuộc khảo sát được thực hiện với các cán bộ văn phòng ở Mỹ, trong đó 96% bày tỏ rằng họ muốn có sự linh hoạt trong công việc, tuy nhiên chỉ 47% có các điều kiện linh hoạt mà họ đang tìm kiếm, Dean và cộng sự (2018). Điều rất thú vị trong cuộc khảo sát này là ý kiến của cả nam và nữ có tỷ lệ gần như giống nhau (97% đối với nữ và 95% đối với nam) rằng cần có sự linh hoạt ở nơi làm việc của họ. Kết quả của cuộc khảo sát cũng cho thấy rằng thiếu linh hoạt có thể ảnh hưởng đến năng suất của công ty và làm tổn hại đến công ty bằng nhiều cách. Ví dụ: ở cấp độ duy trì, những người lao động không được tiếp cận với tính linh hoạt có khả năng báo cáo là không hài lòng trong công việc cao hơn gấp đôi.

2...

Các đòn bẩy kinh tế để cải thiện năng suất



Xác định các đòn bẩy kinh tế phù hợp cho người lao động và người quản lý là một trong những vấn đề quan trọng nhất trong chiến lược năng suất của doanh nghiệp. Việc gắn một phần tiền lương của nhân viên với hiệu suất của công ty hoặc với năng suất của nhóm có thể mang lại hiệu suất cao hơn cho công ty. Lý do đằng sau điều này rất đơn giản, các hình thức khuyến khích kinh tế có thể làm tăng động lực và hiệu quả của người lao động. Ví dụ, một thử nghiệm kinh tế được thực hiện tại nhiều chi nhánh của một Ngân hàng ở Colombia cho thấy sự gia tăng năng suất bắt nguồn từ các khoản thưởng bằng tiền nhỏ đối với nhân viên được thực hiện đúng thời điểm. Trong cuộc thử nghiệm này, ngân hàng Colombia đã giới thiệu phần thưởng hàng tuần cho nhân viên, trao những phần thưởng nhỏ cho nhân viên cho vay nếu họ đạt được các mục tiêu ngắn hạn của mình. Kết quả là nguồn vay mới ở các chi nhánh đó tăng 18% và các nhân viên cho vay tăng thu nhập hàng tháng của họ (Cadena và cộng sự, 2011).

Một thử nghiệm kinh tế khác được thực hiện ở **Vương quốc Anh** cho thấy hiệu quả của việc áp dụng hệ thống tiền lương gắn với hiệu suất cho các nhà quản lý doanh nghiệp. Thử nghiệm bao gồm việc chuyển việc trả mức lương cố định đơn giản sang chế độ trả lương dựa trên năng suất của lao động cấp dưới (có nghĩa là thu nhập của người quản lý lớn hơn khi sản lượng của người lao động cao hơn). Thử nghiệm này đã làm tăng năng suất của người lao động cấp dưới từ 20 đến 50%. Hơn nữa, năng suất lao động trở nên đồng nhất hơn, có nghĩa là có ít lao động kém năng suất hơn trong công ty. Do đó, lợi nhuận cũng tăng lên đáng kể, cho thấy mức độ phù hợp của các chương trình khuyến khích như vậy đối với hoạt động tổng thể của các doanh nghiệp (Bandiera và cộng sự, 2007).

Các đòn bẩy kinh tế nhằm nâng cao năng suất của doanh nghiệp có thể được cơ cấu theo hai phương án, trả mức lương biến đổi theo nhóm hoặc cho từng cá nhân dựa trên hiệu quả hoạt động. Các khoản tiền lương biến đổi cho từng cá nhân mang lại cho người lao động hoặc người quản lý những khoản thưởng trực tiếp bất cứ khi nào họ đạt được các mục tiêu nhất định, chẳng hạn như trong trường hợp của Vương quốc Anh và Colombia được trình bày ở trên. Tuy nhiên, phương án khuyến khích hiệu suất cho cả nhóm cũng có thể tăng cường năng suất, bằng cách thưởng cho một nhóm lao động bất cứ khi nào đạt họ được một số đơn vị mục tiêu nhất định.

Hiện nay, có những chương trình hoạt động theo nhóm sáng tạo được gọi là "chủ nghĩa tư bản chia sẻ", bao gồm việc phân phối lợi nhuận giữa những người lao động theo nhóm. Một nghiên cứu gần đây được công bố bởi Tạp chí Kinh doanh Harvard (Bryson và cộng sự, 2016), chỉ ra rằng "chủ nghĩa tư bản chia sẻ" đã mang lại kết quả tích cực cho cả doanh nghiệp và người lao động. Ví dụ: công ty quan sát thấy giám số lao động là những người "hưởng thụ miễn phí" từ công việc của những người khác, vì các lao động bắt đầu giám sát lẫn nhau chặt chẽ hơn và tìm cách tăng hiệu suất của nhóm. Ngoài ra, nhân viên sử dụng hệ thống nhận diện thương hiệu của công ty khi đó là một

phần của kế hoạch trả lương theo nhóm và mức độ hài lòng với công việc có xu hướng tăng lên.

Một trong những cách quản lý bất lợi phổ biến nhất là khuyến khích nhân viên làm việc nhiều giờ hơn, thay vì khuyến khích họ làm việc hiệu quả. Ở một số quốc gia có quan niệm rằng một nhân viên phải làm việc càng nhiều giờ càng tốt thì công ty mới có thể phát huy hết tiềm năng của họ.

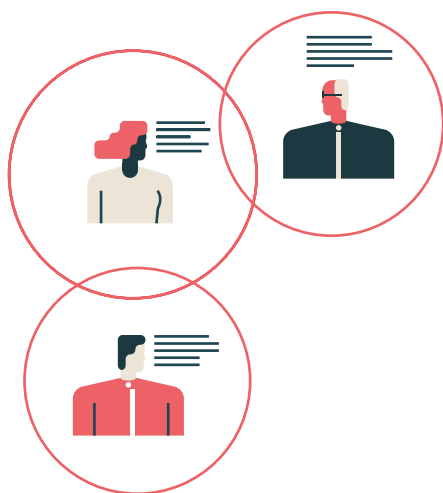
Tuy nhiên, điều này không nhất thiết sẽ làm tăng năng suất. Ví dụ, **Mexico** là quốc gia OECD có số giờ làm việc cao nhất nhưng là một trong những quốc gia có mức năng suất mỗi giờ thấp nhất (Thư viện dữ liệu OECD). Theo một nghiên cứu được công bố bởi Đại học Stanford, khi người lao động trải qua một ngày làm việc dài, mức độ mệt mỏi và căng thẳng của họ sẽ tăng lên. Điều này làm giảm hiệu suất của họ và tăng xác suất sai sót, tai nạn và bệnh tật, tạo ra chi phí đáng kể cho các công ty. Xem xét những tác động gián tiếp này, việc để cho ngày làm việc kéo dài có thể phản tác dụng đối với một doanh nghiệp, (Pencavel, 2014).

Theo một đánh giá toàn diện từ các nghiên cứu điển hình khác nhau liên quan đến động lực và năng suất của nhân viên (bao gồm từ Nigeria, Tanzania, Rwanda và Brazil), Ude và cộng sự (2012) khuyến nghị bốn phương thức quản lý cụ thể. Đầu tiên, ban lãnh đạo nên xác định chương trình khuyến khích tạo động lực nhất đối với nhân viên. Thứ hai, hệ thống khuyến khích kinh tế phải khả thi về mặt tài chính đối với doanh nghiệp, do đó các nhà quản lý cũng có thể xem xét các khuyến khích phi tài chính, chẳng hạn như sự công nhận của xã hội. Thứ ba, các nhà quản lý nên tìm kiếm thông tin phản hồi liên quan đến việc người lao động đánh giá cao các khuyến khích kinh tế được thực hiện như thế nào để tăng cường tác động đến động lực của lực lượng lao động. Cuối cùng, các mục tiêu của lực lượng lao động phải được xác định rõ ràng và phổ biến trong toàn công ty, nghĩa là chúng phải dễ đo lường và trong một giai đoạn nhất định.

Cuối cùng, người sử dụng lao động cũng có thể xem xét gắn việc trả lương với việc tăng lương để cải thiện hiệu quả hoạt động khi tiến hành thương lượng tập thể với tổ chức công đoàn. Trả lương gắn với hiệu suất có thể là một giải pháp thay thế khi công đoàn yêu cầu tăng lương mà công ty không đủ khả năng đáp ứng.

3...

Môi trường tổ chức theo định hướng giao tiếp



Môi trường tổ chức theo định hướng giao tiếp là môi trường khuyến khích luồng ý tưởng tự do giữa các nhân viên, giúp các đồng nghiệp hợp tác hiệu quả hơn và giúp các nhà quản lý hiểu hơn về hoạt động của công ty. Các công ty có môi trường làm việc theo định hướng giao tiếp khuyến khích việc trao đổi thông tin liên tục và phản biện mang tính xây dựng. Ví dụ: các công ty có thể cho phép nhân viên trở thành người khởi sự trong doanh nghiệp (intrapreneurs)¹³ bằng cách thiết kế và phát triển các dự án hiệu quả trong công ty. Nhân viên ở bất kỳ vị trí nào đều có thể đóng góp bằng những ý tưởng đổi mới, có thể thúc đẩy hoạt động và hiệu quả của công ty. Tuy nhiên, nhân viên làm việc cho các công ty có môi trường tổ chức theo hướng phòng thủ có xu hướng hạn chế truyền đạt ý tưởng của họ và ít động lực hơn (Nordin và cộng sự, 2013). Hơn nữa, nghiên cứu này cho thấy môi trường tổ chức theo định hướng giao tiếp có thể nâng cao năng suất trong một công ty như thế nào, bằng cách thúc đẩy sự hài lòng của nhân viên với công việc của họ, tăng cam kết của họ với tổ chức, thúc đẩy đổi mới và đẩy mạnh các kỹ năng giao tiếp.

Hợp tác giữa người quản lý – người lao động tại nơi làm việc có thể là công cụ để đối phó với các vấn đề điển hình có thể nảy sinh liên quan đến các tổ chức và định mức công việc lỗi thời hoặc cứng nhắc, lực lượng lao động nhàn rỗi và làm thêm giờ, tỷ lệ vắng mặt và biến động lao động cao, sự bất mãn và thiếu tinh thần, thiếu trách nhiệm giải trình, v.v... Các tổ chức NSDLĐ có thể hỗ trợ các hội viên của họ giải quyết những vấn đề này với người lao động thông qua việc thúc đẩy **các chương trình có sự tham gia của người lao động** như **vòng tròn năng suất** và chương trình được đề xuất. Một nghiên cứu được thực hiện với người lao động từ **Hoa Kỳ** cho thấy rằng nhận thức của người lao động về môi trường giao tiếp có mối liên hệ chặt chẽ với mức độ **cam kết của người lao động** với tổ chức. Cụ thể, nghiên cứu phát hiện ra rằng các yếu tố như giao tiếp giữa cấp trên - cấp dưới chiếm 41% sự thay đổi trong cam kết với tổ chức (Guzley, 1992). Mặt khác, một cuộc khảo sát nhân viên nhằm đo lường mối liên hệ giữa giao tiếp trong tổ chức và **sự hài lòng của nhân viên** đối với công việc của họ cho thấy rằng các tổ chức nơi người quản lý cung cấp thông tin chính xác cho nhân viên thì nhân viên ở những tổ chức này có mức độ hài lòng trong công việc cao hơn (Muchinsky, Năm 1977). Ngoài ra, kết quả khảo sát cho thấy những người lao động có mức độ hài lòng với công việc của họ thấp hơn không có xu hướng trao đổi điều này với cấp trên của họ, thay vào đó, họ có xu hướng trao đổi những vấn đề đó với đồng nghiệp.

¹³ Người khởi sự trong doanh nghiệp đề cập đến môi trường thúc đẩy sự đổi mới của nhân viên, cho phép và khuyến khích họ trở thành người khởi sự trong doanh nghiệp.

Tạo môi trường thuận lợi cho giao tiếp trong công ty cũng có thể thúc đẩy năng suất do nâng cao tần suất cải tiến trong công ty. Một nghiên cứu gần đây đã phát hiện ra mối quan hệ giữa môi trường giao tiếp trong một tổ chức và sự xuất hiện hành vi sáng tạo của người lao động, với mẫu khảo sát người lao động trong các công ty quảng cáo (Manzoor và cộng sự, 2012). Nghiên cứu đã trường hợp của 150 người lao động từ

nhiều bộ phận và ngành nghề. Những phát hiện rõ ràng cho thấy mối liên hệ giữa môi trường làm việc khuyến khích giao tiếp và thói quen cải tiến trong công việc. Hiệu ứng này lớn hơn đối với các nhân viên nữ tham gia khảo sát, điều này có nghĩa rằng các nhân viên nữ khi được trao nhiều quyền tự do hơn để giao tiếp với đồng nghiệp và người quản lý của họ thì họ có nhiều khả năng đổi mới hơn trong công việc.

Một yếu tố quan trọng khác của năng suất là phát triển kỹ năng cũng liên quan đến giao tiếp cởi mở hơn trong doanh nghiệp. Một nghiên cứu điển hình được thực hiện ở **Iran** về môi trường tổ chức trong một Tổ chức Giáo dục Thể chất, đặc biệt tập trung tìm hiểu ảnh hưởng của môi trường tổ chức đối với việc phát triển các kỹ năng giao tiếp trong tổ chức. Nghiên cứu được thực hiện với 135 nhà quản lý của tổ chức kết luận rằng có mối liên hệ thống kê rõ ràng giữa môi trường tổ chức và sự phát triển kỹ năng giao tiếp của các nhà quản lý (Alipour, 2011). Việc nâng cao kỹ năng quản lý cũng có thể dẫn đến sự lan tỏa mạnh hơn cho công ty, vì các nhà quản lý có thể sử dụng những kỹ năng đó bên ngoài tổ chức để thu hút khách hàng tiềm năng mới hoặc gia hạn các hợp đồng có liên quan trước đó cho công ty, cũng như thu hút các mối quan hệ đối tác vững chắc với các doanh nghiệp khác trong ngành.

Có những bằng chứng thuyết phục làm nổi bật vai trò tương thích của môi trường tổ chức theo định hướng giao tiếp, theo đó, truyền thông nội bộ nên được coi là yếu tố chính để cải thiện năng suất của doanh nghiệp. Môi trường tổ chức theo định hướng giao tiếp nên khuyến khích các hình thức đánh giá hiệu suất bổ sung khác nhau trong công ty, chẳng hạn như luồng đề xuất và phê bình theo chiều ngang từ nhân viên đến người quản lý, các hoạt động kết nối mạng lưới giữa các phòng ban để khuyến khích các loại hình hợp tác mới, các kênh góp ý ẩn danh để xử lý thông tin nhạy cảm, các cuộc khảo sát của công ty để đo lường nhu cầu quan trọng nhất của người lao động, phân bổ thời gian cho các hoạt động sáng tạo, các cuộc thảo luận liên quan đến phát triển kỹ năng cho tương lai của công ty, các phiên chia sẻ kinh nghiệm hay để nhân viên chia sẻ dự án của họ, v.v.



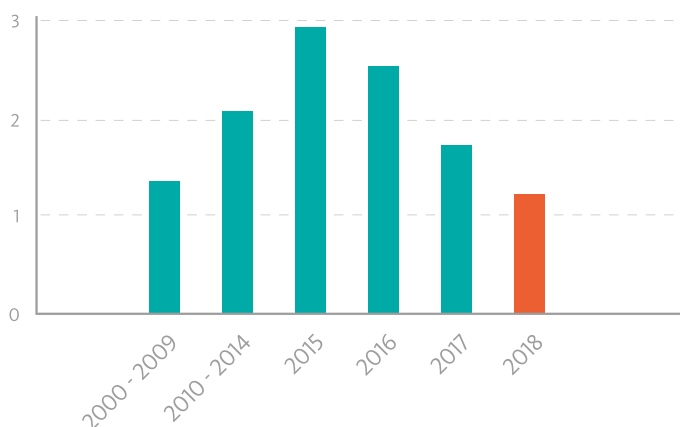
4...

Sử dụng năng lượng hiệu quả

Chi phí năng lượng thể hiện gánh nặng đối với việc tăng thu nhập của doanh nghiệp và nâng cao hiệu quả sử dụng năng lượng có nghĩa là sử dụng tài nguyên hiệu quả hơn. Từ năm 2015 đến 2018, tốc độ tăng hiệu quả sử dụng năng lượng trên toàn thế giới đã chậm lại, kìm hãm tốc độ tăng năng suất trên toàn thế giới. Trên toàn cầu, hiệu suất năng lượng đang tăng với tốc độ 2,9% vào năm 2015 và tốc độ tăng này giảm xuống chỉ còn 1,2% vào năm 2018. Điều này liên quan đến sản lượng toàn thế giới vì mức tăng hiệu quả năng lượng 1,2% trong năm 2018 tương đương với sản lượng tăng thêm là 1,6 nghìn tỷ USD GDP trên toàn cầu. Hơn nữa, nếu tốc độ tăng hiệu quả sử dụng năng lượng là 3% vào năm 2018 thì sẽ tạo ra 4 nghìn tỷ USD GDP bổ sung cho nền kinh tế toàn cầu, IEA, (2019a).

BIỂU ĐỒ 1

Tăng trưởng hàng năm (trên 1 cent), hiệu quả năng lượng sơ cấp, 2000-2018



Nguồn: Cơ quan Năng lượng Quốc tế IEA, (2019a).

Các doanh nghiệp có thể đầu tư vào nhiều loại công nghệ sạch khác nhau để tăng hiệu quả sử dụng năng lượng và do đó giảm thiểu mức tiêu thụ năng lượng của họ, đồng thời tìm kiếm sản lượng đầu ra cao hơn. Quá trình suy nghĩ lựa chọn khoản đầu tư có lợi nhất không phải là một quá trình đơn giản vì có rất nhiều lựa chọn. Ví dụ, một công ty có thể đầu tư vào thiết bị vận tải để giảm lượng xăng tiêu thụ mỗi năm. Hơn nữa, một doanh nghiệp có thể quyết định sản xuất nguồn điện riêng bằng cách sử dụng chất thải hữu cơ của doanh nghiệp. Đây có thể là một giải pháp có lợi cho các công ty trong ngành công nghiệp thực phẩm với một lượng lớn chất thải hữu cơ có thể được sử dụng để sản xuất khí mê-tan và điện.

Quyết định các khoản đầu tư như vậy không phải dễ vì tỷ suất lợi nhuận từ các khoản đầu tư đó sẽ phụ thuộc vào loại hình công ty, công nghệ sẵn có trong nước hoặc mức

giá năng lượng (có thể khác biệt lớn giữa các nước, khiến các khoản đầu tư mang lại lợi nhuận ở nước này nhưng lại không tạo lợi nhuận ở nước khác). Ví dụ như đối với một số quốc gia Trung Đông đang có giá xăng được trợ giá cao thì việc đầu tư vào các thiết bị vận tải sử dụng nhiên liệu hiệu quả hơn có thể không mang lại lợi nhuận, trong khi ở một số quốc gia OECD đánh thuế nặng vào nhiên liệu hóa thạch thì xu hướng đầu tư vào thiết bị vận tải sẽ cao hơn.

Đầu tư vào việc sử dụng năng lượng hiệu quả cần được thực hiện dựa trên bằng chứng định lượng, liên quan đến tỷ suất lợi nhuận trên chi tiêu vốn. Mặc dù việc phân tích sẽ phụ thuộc vào từng doanh nghiệp, nhưng cũng có đánh giá tiêu chuẩn toàn cầu, quốc gia và ngành về các lựa chọn đầu tư khác nhau nhằm so sánh tỷ suất lợi nhuận của các khoản đầu tư vốn khác nhau. Ví dụ: Đường cong chi phí biên giảm phát thải¹⁴ (MACC) giúp các doanh nghiệp có thể so sánh các phương án và đưa ra lựa chọn. Những nghiên cứu này cũng bao gồm tác động đến lượng khí thải từ những cải tiến công nghệ như vậy. Trên một kịch bản tối ưu tùy thuộc vào các chính sách được thực hiện ở mỗi quốc gia, các doanh nghiệp có thể sử dụng tác động môi trường tích cực này để yêu cầu tài trợ ưu đãi từ các cơ quan nước hoặc ngân hàng phát triển, trên cơ sở đầu tư vào việc giảm phát thải CO₂.

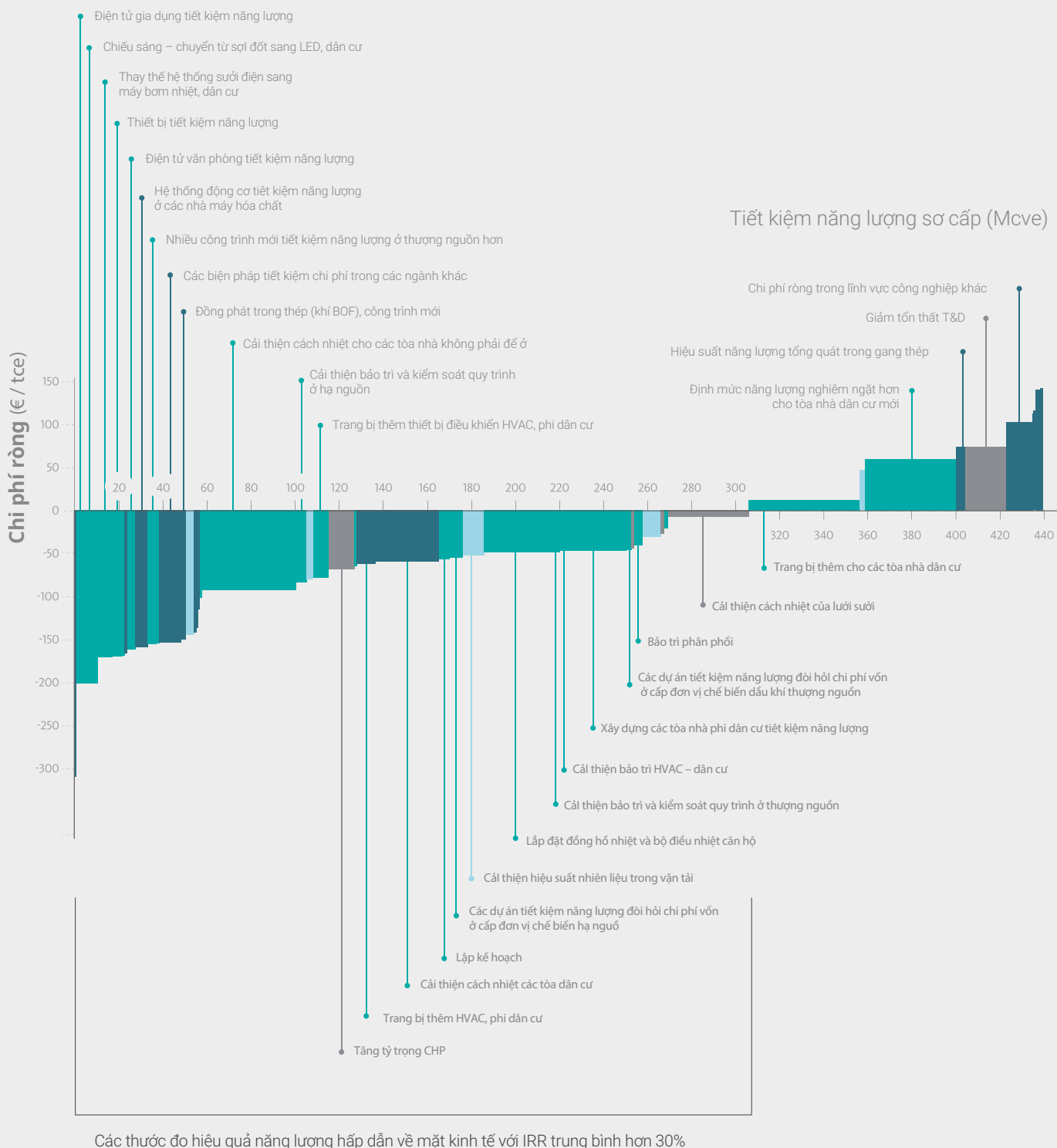
Ví dụ, một nghiên cứu được thực hiện cho **Nền kinh tế Nga** (bao gồm cả khu vực công nghiệp và dân cư) đã nhấn mạnh các khoản đầu tư hiệu quả năng lượng với tỷ suất lợi nhuận kỳ vọng cao hơn ở nước này. Nghiên cứu nhấn mạnh 18 khoản đầu tư năng lượng hiệu quả khác nhau có tỷ suất hoàn vốn nội bộ (IRR) cao hơn 30%, có nghĩa đây là những khoản đầu tư có lợi nhuận đáng kể. Các lựa chọn khác nhau, từ việc cải thiện hiệu quả năng lượng của các thiết bị điện tử văn phòng, chuyển từ đèn sợi đốt sang đèn LED và cải thiện cách nhiệt của các tòa nhà (McKinsey & công ty, 2009a). Các nghiên cứu tương tự có sẵn cho các nền kinh tế khác và có thể được doanh nghiệp sử dụng để thu hẹp danh sách các lựa chọn đầu tư hiệu quả năng lượng.

¹⁴ Đường chi phí biên giảm phát thải (MACC) là hình ảnh trực quan mô tả các loại đầu tư khác nhau, được xếp hạng theo hai tiêu chí. Thứ nhất là khả năng giảm thải cacbon, được đo bằng tấn CO₂ thải ra đã giảm thiểu. Thứ hai là giảm thiểu chi phí tài chính cho mỗi tấn CO₂ thải ra.



BIỂU ĐỒ 2

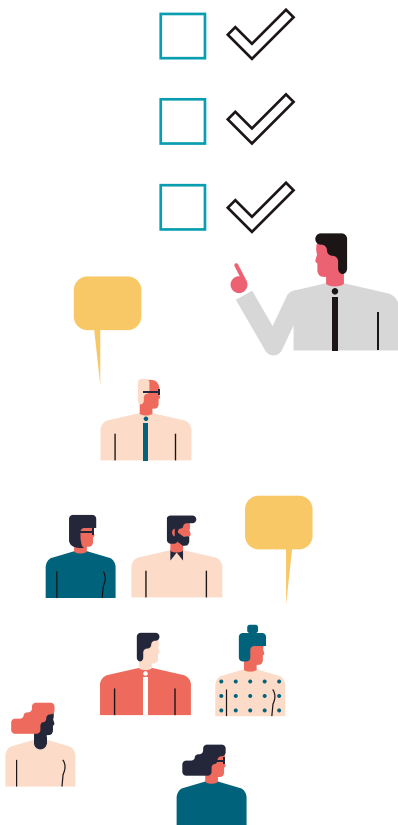
Đầu tư năng lượng hiệu quả ở nền kinh tế Nga



Nguồn: McKinsey & Công ty, (2009a)

5...

An toàn và sức khỏe



Người sử dụng lao động được yêu cầu đảm bảo nơi làm việc an toàn và không có nguy cơ ảnh hưởng đến sức khỏe trong khả năng có thể thực hiện được. Điều này càng phù hợp hơn bao giờ hết trong bối cảnh đại dịch COVID-19 để đảm bảo rằng nơi làm việc đảm bảo các điều kiện thích hợp để ngăn chặn sự bùng phát trở lại của các bệnh nhiễm trùng trong suốt giai đoạn phục hồi. Cho đến khi vắc-xin hoặc thuốc chữa bệnh được điều chế xong, vi-rút COVID-19 vẫn có khả năng truyền nhiễm trong cộng đồng của chúng ta. Do đó sẽ phải duy trì các biện pháp phòng tránh về thể chất, **tăng cường vệ sinh** và các biện pháp phòng ngừa khác để ngăn ngừa nhiễm khuẩn, kể cả tại nơi làm việc. Các hành động phòng ngừa là cần thiết để cho phép các công ty và người lao động trở lại làm việc an toàn và từng bước khởi động lại các hoạt động kinh doanh. Các công ty cũng nên chú ý đến việc **thúc đẩy sức khỏe tinh thần** của nhân viên, vì đại dịch COVID-19 đã dẫn đến gia tăng căng thẳng và lo lắng. Các biện pháp như vậy rất quan trọng để bảo vệ sức khỏe của người lao động nhưng cũng để hỗ trợ hoạt động kinh doanh liên tục.

Hơn nữa, đầu tư vào an toàn và sức khỏe sẽ mang lại những lợi ích quan trọng cho doanh nghiệp. Theo Dorman và cộng sự (2010), các vụ tai nạn tại nơi làm việc có thể làm tăng chi phí kinh tế như mất năng suất lao động trong thời kỳ người lao động phải chữa trị phục hồi, chi phí y tế điều trị cho người lao động bị tai nạn, cũng như thời gian và các nguồn lực của gia đình người bị nạn trong giai đoạn chăm sóc phục hồi. Các chi phí có thể phát sinh như chi phí pháp lý, chi phí sửa chữa hay thay thế thiết bị bị hư hỏng do tai nạn, phí bảo hiểm tăng, chi phí liên quan tới làm thêm giờ hay tuyển dụng và đào tạo lao động mới tạm thời thay thế người bị tai nạn, cũng như tổn thất về uy tín của doanh nghiệp. Một khảo sát bởi Hiệp hội Bảo hiểm Xã hội Quốc tế (Braunig và Kohstall, 2013) trong 300 doanh nghiệp từ 15 quốc gia chỉ ra rằng 81% người được phỏng vấn đánh giá việc sử dụng các biện pháp phòng ngừa về an toàn vệ sinh lao động có thể là khoản đầu tư có lợi cho họ.

Để quản lý các vấn đề về ATVSLĐ một cách có hệ thống, chủ động và có sự tham gia của các bên, ILO (2001) khuyến khích các công ty áp dụng hệ thống quản lý ATVSLĐ. Một hệ thống như vậy dựa trên (a) phát triển chính sách về ATVSLĐ của công ty, (b) xác định các mối nguy về ATVSLĐ tại nơi làm việc và các hành động để loại bỏ hoặc giảm thiểu rủi ro, (c) phân công trách nhiệm và nguồn lực, (d) giao tiếp và thông tin, cũng như (e) giám sát kết quả của các biện pháp đã thực hiện và sự điều chỉnh liên tục các biện pháp.

Người lao động có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo an toàn và sức khỏe. Chẳng hạn, họ phải quan tâm một cách hợp lý đến sự an toàn của bản thân, tuân thủ các hướng dẫn về an toàn và sức khỏe, sử dụng thiết bị bảo hộ cá nhân một cách chính xác và báo cáo mọi điều kiện hoặc vụ việc nguy hiểm và tai nạn. Do đó, thái độ và nhận thức của người lao động đối với ATVSLĐ là một phần quan trọng của chiến lược an toàn và sức khỏe. Trong một nghiên cứu điển hình ở một nhà máy sản xuất ô tô ở Anh (Clarke, 2006), một bảng câu hỏi toàn diện đã được sử dụng để đánh giá thái độ của nhân viên đối với các tiêu chuẩn an toàn của công ty. Nghiên cứu cho thấy rằng thái độ của người lao động đối với an toàn là một trong những yếu tố chính liên quan đến việc xảy ra tai nạn và hành vi không an toàn trong doanh nghiệp, và yếu tố này thậm chí còn dự báo hành vi không an toàn cao hơn chính là thái độ của người quản lý đối với tiêu chuẩn an toàn của công ty.

Các doanh nghiệp nhỏ và vừa phải đối mặt với những thách thức đặc biệt khi tạo ra môi trường làm việc an toàn và lành mạnh. Họ có thể thiếu nhận thức, nguồn lực hoặc kiến thức. Một nghiên cứu điển hình về lao động ngành xây dựng ở **Malaysia** đã minh họa cho vấn đề này. Cuộc khảo sát này thu thập câu trả lời từ các nhân viên trong các dự án và công ty khác nhau. Kết quả cho thấy các điều kiện an toàn cao hơn đáng kể trong những dự án xây dựng lớn do các công ty quốc tế lớn phát triển, trong khi các dự án nhỏ trong nước lại tụt hậu về các tiêu chuẩn an toàn đó (Hassan và cộng sự, 2007). Các phản ứng của người lao động cho thấy có sự lặp đi lặp lại, công nhân trong các công ty quốc tế có xu hướng báo cáo các điều kiện an toàn cao và đồng đều, trong khi công nhân trong các dự án nhỏ tại địa phương báo cáo mức độ an toàn thấp hơn và rất hay thay đổi trong môi trường làm việc của họ. Nghiên cứu nhấn mạnh sự cần thiết phải cải thiện văn hóa và điều kiện an toàn trong các công ty nhỏ.

Nhu cầu thiết lập các điều kiện ATVSLĐ tối thiểu trong các công ty là nhu cầu toàn cầu, cũng như của các ngành và nghề khác nhau. Năm 2018, Tổ chức Tiêu chuẩn hóa Quốc tế (ISO) đã ban hành ISO 45001- bộ tiêu chuẩn tối thiểu để quản lý ATVSLĐ nghề nghiệp trong môi trường làm việc, nhằm mục đích giảm thương tích và bệnh nghề nghiệp, dựa trên các tiêu chuẩn trước đó của ILO. Hơn nữa, các công ty nên xem xét các ưu tiên trọng tâm của họ về sức khỏe và an toàn. Một nghiên cứu điển hình với các công ty ở **Đan Mạch** cho thấy rằng một bộ tiêu chuẩn quốc tế như vậy có thể ảnh hưởng đến các nhà quản lý để làm lệch sự chú ý và nguồn lực của họ khỏi những ưu tiên cấp bách nhất đối với công ty về mặt bảo vệ sức khỏe và an toàn của người lao động (Hohnen, 2011).

ILO đã ban hành tài liệu và hướng dẫn hữu ích để giúp các nhà quản lý và nhân viên phát triển một cách tiếp cận toàn diện về môi trường làm việc lành mạnh và an toàn. Ví dụ, Hướng dẫn về hệ thống quản lý an toàn và vệ sinh lao động, ILO-OSH 2001 (ILO, 2009) giới thiệu khung khổ phát triển hệ thống quản lý ATVSLĐ ở cấp công ty và cấp quốc gia. Health-WISE là sổ tay hướng dẫn hành động do ILO và Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) xây dựng nhằm cải thiện các cơ sở y tế tại nơi làm việc (xem ILO, 2014a). Ngoài ra, ILO đã ban hành một số hướng dẫn cho các doanh nghiệp nhỏ để cải thiện các tiêu chuẩn an toàn của họ. Ví dụ, WISH là một cẩm nang hữu ích liên quan đến chủ đề này, hướng đến những người lao động sản xuất hàng hóa tại nơi ở của họ, hướng dẫn các thực hành an toàn để thực hiện (ILO, 2006a). Ngoài ra, WISCON cũng là một bộ công cụ khác của ILO nhằm mục đích cải thiện sự an toàn trong môi trường làm việc dành riêng cho các công ty xây dựng nhỏ (ILO, 2014). Những tài liệu như vậy có thể giúp các nhà quản lý và công nhân tìm kiếm một môi trường làm việc lành mạnh và an toàn hơn.

6...

Cơ hội bình đẳng

Tạo cơ hội bình đẳng cho mọi lao động chính là việc đánh giá họ dựa trên kết quả làm việc chứ không phải những yếu tố khác không liên quan đến công việc, ví dụ như chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc quốc gia, nguồn gốc xã hội, tuổi tác, khuyết tật, tình trạng HIV/AIDS, tư cách thành viên công đoàn và khuynh hướng tình dục. Các công ty tạo cơ hội bình đẳng cho người lao động có thể tuyển được những nhân viên có kỹ năng tốt nhất để tài năng của họ được công nhận và khai thác, cũng như người sử dụng lao động được hưởng lợi từ những đóng góp hiệu quả của họ.



Xóa bỏ phân biệt đối xử tại nơi làm việc cũng tạo dư địa quan trọng để cải thiện năng suất doanh nghiệp. Trường hợp của Ấn Độ minh họa những tác động tiêu cực của việc phân biệt đối xử đối với hoạt động của doanh nghiệp. Báo cáo của Ngân hàng Thế giới đưa ra bằng chứng rõ ràng về tác động kinh tế liên quan đến một số thái độ tiêu cực và phân biệt đối xử đối với cộng đồng LGBT¹⁵ ở Ấn Độ (WB, 2014a), nhấn mạnh rằng 41% người Ấn Độ sẽ không muốn có một người đồng tính là hàng xóm, tỷ lệ này cao hơn đáng kể so với ở các nước khác, chẳng hạn như Thái Lan (34%), Việt Nam (29%) và Hoa Kỳ (25%). Theo nghiên cứu này, sự phân biệt đối xử từ trong tín ngưỡng như vậy hạn chế nguồn cung lao động hiệu quả ở Ấn Độ (bằng cách giảm số lượng lao động mà các nhà quản lý sẽ thuê cho một vị trí). Nghiên cứu cho thấy điều này có ảnh hưởng trực tiếp đến việc giảm sản lượng kinh tế và năng suất lao động của các doanh nghiệp Ấn Độ.

Một nghiên cứu khác được thực hiện ở Hoa Kỳ cho thấy rằng việc thiết lập và thực thi các thực hành không phân biệt đối xử đối với cộng đồng LGBT có thể tăng cường sự đổi mới cho các doanh nghiệp, đây là một trong những yếu tố quan trọng nhất đối với tăng trưởng năng suất (xem Hợp phần B để được giải thích chi tiết hơn về mối liên hệ giữa năng suất và đổi mới). Huasheng và cộng sự (2016) nhận thấy rằng các công ty hoạt động ở các bang đã thông qua các hành vi không phân biệt đối xử (nghĩa là luật cấm phân biệt đối xử dựa trên khuynh hướng tình dục và giới) đã tăng đáng kể việc phát minh và trích dẫn bằng sáng chế của họ so với các công ty hoạt động ở các bang không thông qua luật đó.

Một trong những thách thức lớn nhất hướng tới việc xây dựng cơ hội bình đẳng cho người lao động là giảm phân biệt đối xử với phụ nữ trong môi trường làm việc. Ví dụ, năng suất lao động của phụ nữ nên được khen thưởng theo cơ chế không phân biệt đối xử, nghĩa là các công ty cần giải quyết khoảng cách lương theo giới của họ. Về mặt này, ILO (2018) phát hiện ra rằng khoảng cách trả lương trung bình theo giới tính trung bình (có trọng số) trên toàn cầu là 22%¹⁶. Đối với các nước OECD, các ước tính gần đây nhất cho thấy chênh lệch lương trung bình là khoảng 14%. Đây là một vấn đề phổ biến ngay cả đối với các nền kinh tế phát triển như Nhật Bản, nơi phụ nữ có xu hướng kiếm được mức lương thấp hơn đáng kể, với khoảng cách lương theo giới tính trên toàn quốc là 25%. Các công ty cần loại bỏ sự phân biệt đối xử có thể xảy ra đối với nhân viên nữ. Các doanh nghiệp phải đảm bảo rằng các khoản tiền lương được trả theo hiệu suất của từng người lao động và không coi giới tính là một biến số để xác định mức lương thưởng. Việc trả lương thuần túy trên cơ sở hiệu quả công việc sẽ khuyến khích nhân viên tăng năng suất một cách hợp lý.

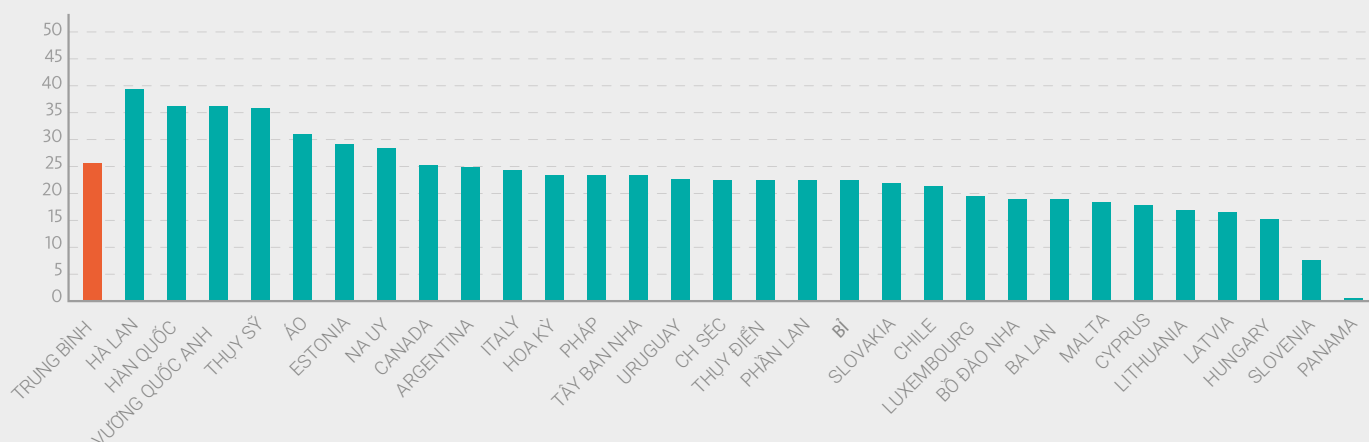
¹⁵ LGBT viết tắt của người đồng tính nữ, đồng tính nam, lưỡng tính, và chuyển giới.

¹⁶ Nghiên cứu tương tự cho thấy khi sử dụng tiền lương theo giờ trung bình, khoảng cách lương theo giới trên thế giới (trọng số) ở mức khoảng 16%.

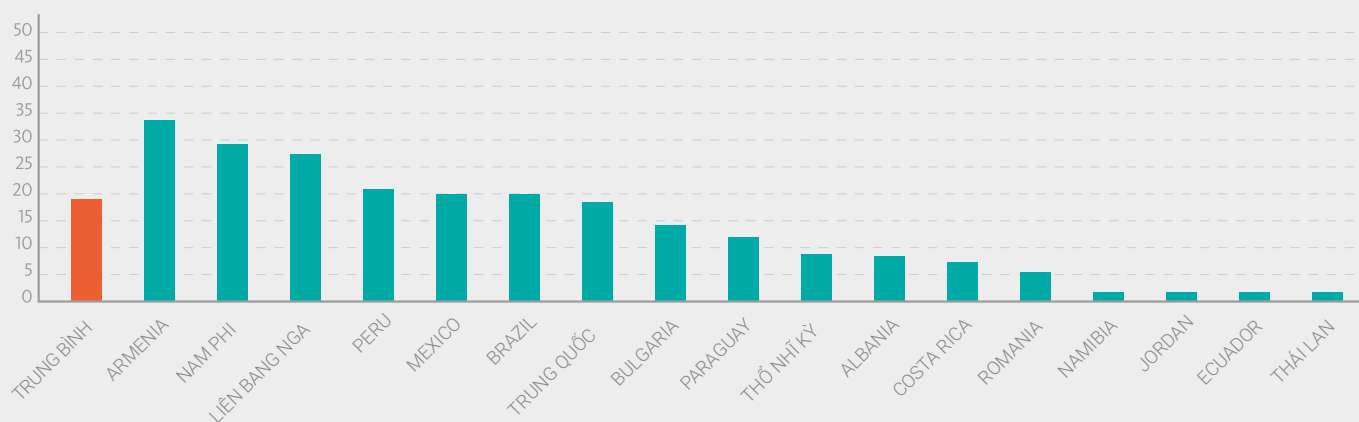
BIỂU ĐỒ 3

Khoảng cách tiền lương theo giới tính trên thế giới, %, 2018

(a) Thu nhập cao



(b) Thu nhập trung bình cao

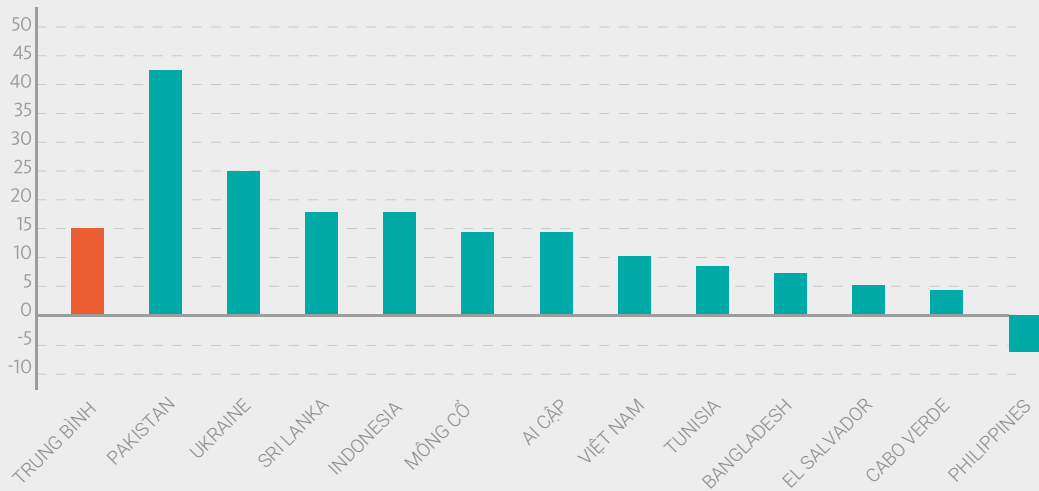


Nguồn: ILO: Báo cáo tiền lương thế giới 2018/19: Điều gì ẩn sau khoảng cách lương theo giới, trang 25.

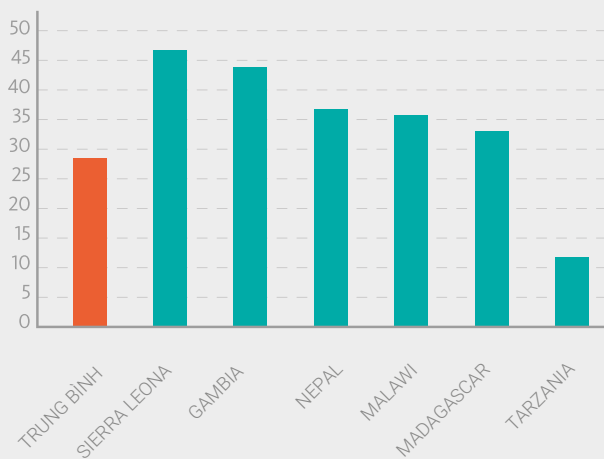
BIỂU ĐỒ 3

Khoảng cách tiền lương theo giới tính trên thế giới, %, 2018

(c) Thu nhập trung bình thấp



(d) Thu nhập thấp

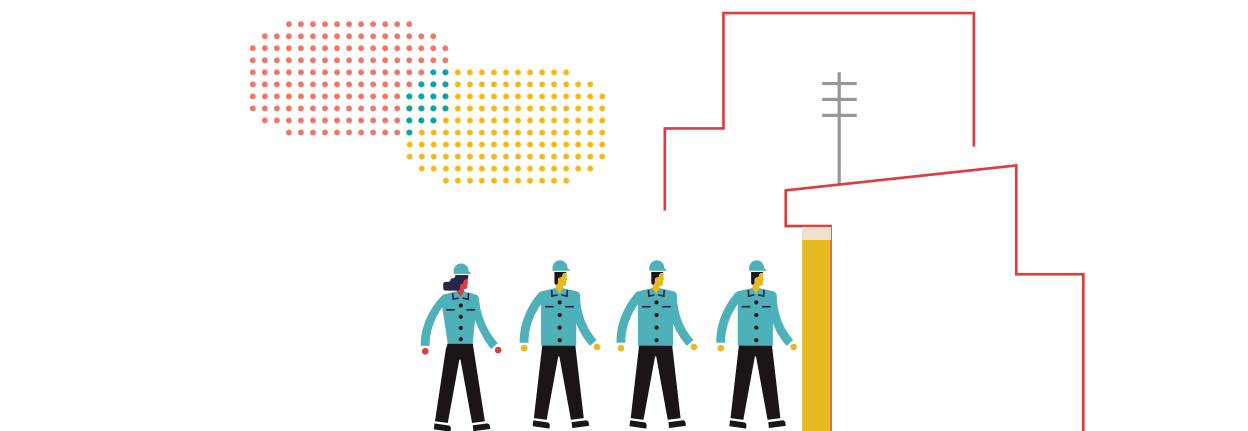


Nguồn: ILO: Báo cáo tiền lương thế giới 2018/19: Điều gì ẩn sau khoảng cách lương theo giới, trang 25.

Tỷ lệ phụ nữ nắm giữ các vị trí quản lý cao nhất của các công ty rất thấp. Hiện tượng này làm tăng tình trạng phân biệt giới tính dai dẳng trong lực lượng lao động, vì các quyết định của doanh nghiệp hầu hết do nam giới đảm nhận và càng tạo nên những thành kiến hiện nay. Một cuộc khảo sát gần đây do OECD thực hiện phân tích dữ liệu từ 142 công ty hàng đầu trong Khu vực MENA. Theo dữ liệu thu thập được, phụ nữ chỉ chiếm 4,8% tổng số ghế biểu quyết của các công ty hàng đầu này, (OECD, 2019a). Tình trạng này còn cực đoan hơn ở một số quốc gia như Ả Rập Saudi, chỉ 0,7% thành viên hội đồng quản trị là phụ nữ. Dữ liệu này cho thấy thực trạng của “trần nhà bằng kính”, nghĩa là một rào cản vô hình giới hạn nhân viên nữ ở một số vị trí nhất định trong công ty của họ. Theo một nghiên cứu gần đây, việc cải thiện sự tham gia của phụ nữ vào công việc trong toàn khối OECD có thể thúc đẩy GDP của OECD thêm 6 nghìn tỷ đô la Mỹ, (PWC, 2019a).

Một nghiên cứu của ILO với trên 13 nghìn doanh nghiệp tại 70 quốc gia, cho thấy rằng các doanh nghiệp có chính sách cơ hội việc làm bình đẳng và văn hóa hòa nhập giới có khả năng cải thiện lợi nhuận và năng suất cao hơn 60% và danh tiếng của họ cũng tăng hơn 60%, dễ dàng thu hút và giữ chân nhân tài hơn, cũng như khả năng sáng tạo và đổi mới lớn hơn. Nghiên cứu cho thấy rằng việc tăng cường cân bằng giới của các công ty có thể thúc đẩy hiệu quả hoạt động của họ. Ví dụ, nghiên cứu nhấn mạnh rằng các công ty có hội đồng quản trị cân bằng giới hơn giúp tăng kết quả kinh doanh khoảng 20%, ILO (2019).

Từ quan điểm doanh nghiệp, phân biệt đối xử là một rào cản đáng kể chống lại sự tăng trưởng năng suất của công ty. Theo Liên Hợp Quốc (2000), một công ty cho phép tồn tại phân biệt đối xử thì họ sẽ có ít cơ hội tiếp cận với nhóm lao động rộng hơn với nhiều kỹ năng và năng lực hơn. Hơn nữa, các hành vi phân biệt đối xử khiến những nhân viên không được tạo cơ hội phát triển bình đẳng cảm thấy khó chịu. Hơn nữa, một công ty từ chối các cơ hội bình đẳng cho người lao động của mình sẽ phải chịu rủi ro về uy tín và nguy cơ lợi nhuận giảm đáng kể. Các doanh nghiệp có thể bắt đầu bằng việc công bố công khai cam kết tạo các cơ hội bình đẳng và thực thi các hướng dẫn liên quan trong hoạt động hàng ngày của họ, đồng thời truyền đạt tầm quan trọng của các thực hành đó cho nhân viên của họ và cộng đồng nói chung.



Thư mục

Adhvaryu (2018). Chất lượng quản lý và năng suất của người lao động ở các nước đang phát triển. Achyuta Adhvaryu. Đại học Michigan, Hoa Kỳ <https://wol.iza.org/articles/managerial-quality-and-worker-productivity-in-developing-countries/long#izawol.429-biblStruct-000003>

Alipour (2011). Mối quan hệ giữa môi trường của tổ chức và các kỹ năng giao tiếp của nhà quản lý trong tổ chức giáo dục thể chất ở Iran. Fakhredin Hamze Alipour

Bandiera và cộng sự (2007). Các ưu đãi cho nhà quản lý và bất bình đẳng giữa các lao động: bằng chứng từ thử nghiệm cấp doanh nghiệp. Oriana Bandiera Iwan Barankay và Imran Rasu https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1081&context=mgmt_papers

Bloom và cộng sự (2013a). Làm việc tại nhà có hiệu quả? Bằng chứng từ thử nghiệm tại Trung Quốc. Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts, Zhichun Jenny Ying. Thời báo kinh tế hàng quý, Nhà xuất bản Đại học Oxford. <https://www.nber.org/papers/w18871>

Bloom và cộng sự (2017). Quản lý như một công nghệ? Nicholas Bloom (Stanford), Raffaella Sadun (Harvard), John Van Reenen (MIT, CEP) https://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/16-133_64fd57c1-5f76-415a-9567-f1c0d310aff3.pdf

Braunig, D., & Kohstall, T. (2013). Tính toán các lợi ích quốc tế về các biện pháp phòng ngừa đối với các doanh nghiệp: Chi phí và lợi ích khi đầu tư vào an toàn vệ sinh lao động. Hiệp hội Bảo hiểm Xã hội Quốc tế. Geneva.

Bryson và cộng sự (2016). Chia sẻ lợi nhuận thúc đẩy năng suất và sự hài lòng của người lao động. Alex Bryson Richard Freeman. <https://hbr.org/2016/12/profit-sharing-boosts-employee-productivity-and-satisfaction>

Cadena và cộng sự (2011). Chống lại sự chần chừ tại nơi làm việc: Một thử nghiệm. Ximena Cadena, Antoinette Schoar, Alexandra Cristea, Héber M. Delgado-Medrano NBER Tài liệu thảo luận No. 16944 tháng 4/2011 Chương trình NBER: Chương trình Tổ chức Công nghiệp <https://www.nber.org/papers/w16944>

Clarke (2006). Môi trường an toàn trong nhà máy sản xuất ô tô: Tác động của môi trường làm việc, giao tiếp trong công việc và thái độ về an toàn đối với các vụ tai nạn và các hành vi không an toàn. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00483480610670580/full/html>

Dean và cộng sự (2018). Thời báo Kinh doanh Harvard. 96% các giáo sư ở Mỹ cần sự linh hoạt nhưng chỉ 47% có được điều đó. Annie Dean Anna Auerach. <https://hbr.org/2018/06/96-of-u-s-professionals-say-they-need-flexibility-but-only-47-have-it>

Dorman và cộng sự (2010). Nền kinh tế của an toàn, sức khỏe, và thể lực tốt tại nơi làm việc: Tổng quan. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_110382.pdf

Guzley (1992). Môi trường tổ chức và môi trường giao tiếp: Dự báo về cam kết với tổ chức. Ruth M. Guzley. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0893318992005004001>

Hassan và cộng sự (2007). Nhận thức của lao động ngành xây dựng hướng tới an toàn, sức khỏe và môi trường. c.r. Che hassan*, o.j. Basha, w.h. Wan hanafi Bộ môn Kỹ thuật Hóa học, Khoa Kỹ thuật, Đại học Malaya, Malaysia. https://www.researchgate.net/profile/Che_Hassan/publication/49593873_PERCEPTION_OF_BUILDING_CONSTRUCTION_WORKERS_TOWARDS_SAFETY_HEALTH_AND_ENVIRONMENT/links/56245f3508aea35f26869025.pdf
Gao, H., & Zhang, W. (2017). Employment nondiscrimination acts and corporate innovation. *Management Science*, 63(9), 2982-2999.

Hohnen (2011). Kiểm soát môi trường làm việc tốt hơn- Nghiên cứu điển hình về hệ thống quản lý ATVSLD ở Đan Mạch. Pernille Hohnen và Peter Hasle. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753510002833>

IEA, (2019a). Sử dụng năng lượng hiệu quả 2019, Cơ quan Năng lượng Quốc tế. <https://www.iea.org/reports/energy-efficiency-2019>

ILO, (2006a). Cải thiện điều kiện làm việc tại gia đình (WISH): Cẩm nang cải thiện an toàn và sức khỏe cho lao động tại gia đình. Tổ chức Lao động Quốc tế. https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_099070/lang--en/index.htm

ILO (2009). Hướng dẫn hệ thống quản lý ATVSLĐ, ILO-OSH 2001. Tái bản lần thứ hai, Tổ chức Lao động Quốc tế, Geneva, 1/1. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/WCMS_107727/lang--en/index.htm

ILO (2014a). Hướng dẫn Cải thiện điều kiện làm việc cho DNVVN WISE. Tổ chức Lao động Quốc tế và Tổ chức Y tế Thế giới. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/instructionalmaterial/wcms_237276.pdf

ILO (2014b). Khóa đào tạo giảng viên Cải thiện điều kiện làm việc tại các công trường xây dựng nhỏ (WISCON). Tổ chức Lao động Quốc tế. https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_239632/lang--en/index.htm

ILO (2018). Báo cáo tiền lương toàn cầu 2018/19: Điều gì đang sau khoảng cách lương về giới. Tổ chức lao động Quốc tế, 26 tháng 11. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--en/index.htm

ILO (2019). Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý. Trường hợp điển hình doanh nghiệp hướng tới thay đổi. Báo cáo toàn cầu, Văn phòng Giới sử dụng Lao động, Tổ chức Lao động Quốc tế. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf

Manzoor và cộng sự (2012). Hành vi cái tiến trong công việc và môi trường giao tiếp giữa nhân viên trong các công ty quảng cáo. S S Arif, Aisha Zubair, Yasmin Manzoor. <https://www.semantic-scholar.org/paper/Innovative-Work-Behavior-and-Communication-Climate-Arif-Zubair/6d00498f7710d4373c566a290291360fb1ed2d33>

McKinsey & công ty, (2009a). Con đường dẫn tới một nước Nga tiết kiệm năng lượng và giảm thiểu cacbon. Báo cáo của McKinsey & công ty.

Muchinsky, (1977). Giao tiếp trong tổ chức: Mối quan hệ với môi trường tổ chức và sự hài lòng của nhân viên. Thời báo Học viện Quản lý, 20(4), 592-607. <https://www.jstor.org/stable/255359?seq=1>

Nordin, S. M., Sivapalan, S., Bhattacharyya, E., Ahmad, H. H. W.F. W., và Abdullah, A. (2014). Môi trường giao tiếp trong tổ chức và quản lý xung đột: quản lý giao tiếp trong một công ty hóa dầu và khí đốt. Khoa học hành vi và thủ tục xã hội, 109(8), 1046-1058.

OECD Thư viện dữ liệu. Tổ chức hợp tác Phát triển kinh tế, Cơ sở dữ liệu trực tuyến. <https://stats.oecd.org>

PWC, 2019a. Chỉ số Phụ nữ trong công việc 2019. Xem trực tuyến tại: <https://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html>

UN (2000). Chương trình Global Compact của Liên Hợp Quốc, Nguyên tắc 6: Lao động <https://www.unglobalcompact.org/>

WB, (2014a). Chi phí kinh tế do kỳ thị và loại trừ cộng đồng LGBT; Nghiên cứu điển hình tại Ấn Độ. M. V. Lee Badgett, Ph.D., tháng 10/2014. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/21515/940400WP0Box380usion0of0LGBT0People.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

WGEA (2020). Các hình thức làm việc linh hoạt, cơ quan bình đẳng giới tại nơi làm việc của Chính phủ Úc.

HỢP PHẦN D

Các đối tác quan trọng

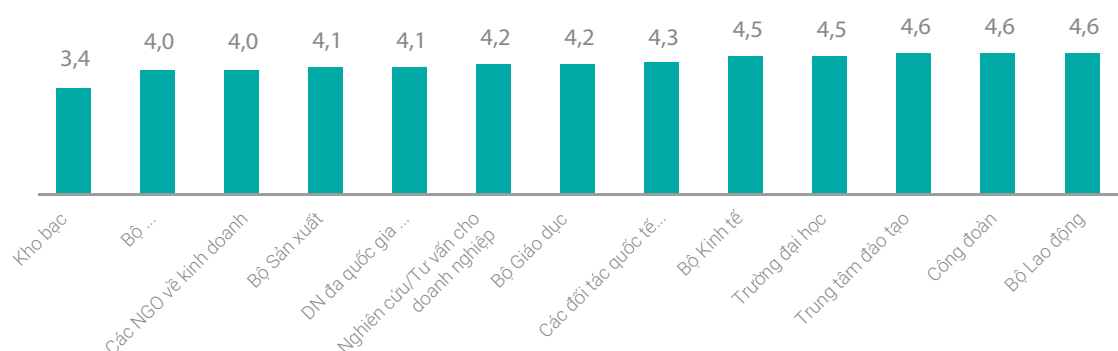


Hợp phần này giới thiệu một số hướng đi cho các tổ chức NSDLĐ nhằm thiết kế, tinh chỉnh và thực hiện các chương trình năng suất cả ở cấp doanh nghiệp và quốc gia một cách trực tiếp hoặc trên cơ sở hợp tác.

Hợp phần này sẽ hướng dẫn các tổ chức NSDLĐ xác định những cơ quan nào có thể trở thành đồng minh thúc đẩy chương trình năng suất, gợi ý ngắn gọn một số mô hình và ví dụ thành công có thể áp dụng nếu phù hợp, nhấn mạnh những hạn chế và nhược điểm. Tổ chức NSDLĐ không đơn độc và có nhiều khả năng để thực hiện thay đổi với sự hỗ trợ của các bên liên quan chính khác. Một số quan hệ đối tác có thể áp dụng trong các bối cảnh, phạm vi và quy mô khác nhau, trong khi những quan hệ đối tác khác thì không. Tổ chức NSDLĐ phải chủ động xác định các nguồn lực cần thiết nhằm tăng cường tính chính xác và tác động của các sáng kiến được triển khai.

HÌNH 1

Các đối tác chính tham gia thiết kế, tinh chỉnh, và thực hiện chiến lược năng suất.
Mức từ 1 đến 5 [1 = ít quan trọng, 5 = quan trọng hơn]



Nguồn: ILO (2019a)

Có nhiều quan hệ đối tác chính mà tổ chức NSDLĐ có thể tham gia với các bên liên quan quan tâm đến năng suất ở cấp quốc gia. Có ít nhất năm nhóm đối tác lớn được phân tích riêng: **Cơ quan chính phủ, Ngân hàng phát triển, Viện hàn lâm, Tổ chức phi chính phủ (NGO) và Tổ chức quốc tế.** Mỗi bên liên quan này có cấu trúc nội bộ riêng, có quan hệ mật thiết với các nhà hoạch định chính sách có liên quan, hoặc thậm chí cả khung thời gian riêng. Các quan hệ đối tác nên được phân tích theo từng trường hợp cụ thể, vì bối cảnh và các nguồn lực sẵn có của mỗi nhóm là khác nhau nên nhu cầu về các chính sách hoặc sáng kiến cũng khác nhau.

Các ví dụ được cung cấp trong mỗi tiểu mục sẽ giúp các tổ chức NSDLĐ xác định các liên minh tiềm năng cho mỗi chương trình cụ thể được phối hợp và thực hiện tại các doanh nghiệp hội viên. Một cuộc khảo sát của ILO với nhiều tổ chức NSDLĐ từ 47 quốc gia khác nhau (hầu như tất cả từ các nước đang phát triển) đã yêu cầu các tổ chức NSDLĐ suy nghĩ về mức độ phù hợp của các tổ chức đối tác khác với tư cách là đồng minh với doanh nghiệp nhằm thúc đẩy chương trình nghị sự nâng cao năng suất. Những người được hỏi đã ấn định trọng số từ 1 đến 5 cho các đối tác quan trọng, từ các bộ trưởng quốc gia đến các tổ chức phi chính phủ và các tổ chức quốc tế. Kết quả cho thấy các tổ chức NSDLĐ trên khắp thế giới có xu hướng ấn định các trọng số tương tự nhau cho các đối tác chính nhằm thúc đẩy chiến lược năng suất. Điều này đòi hỏi nhu cầu cần có các đối tác toàn diện và đa dạng để tăng cường sự hiệp đồng phù hợp.

1 _ ..

Các cơ quan chính phủ

1.1 Các cơ quan chính quyền địa phương

Vai trò của chính quyền địa phương là rất quan trọng đối với việc nâng cao năng suất. Mặc dù vai trò của họ ở mỗi quốc gia lại khác nhau, nhưng chính quyền địa phương thường chịu trách nhiệm xây dựng và duy trì một phần của cơ sở hạ tầng cơ bản. Ví dụ, chính quyền địa phương có thể cung cấp một phần đáng kể đầu tư cần thiết để nâng cao chất lượng giao thông công cộng, điều này cần thiết để giảm thời gian đi lại cho người lao động trong khu vực đô thị. Ngoài ra, các chính quyền địa phương đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo cung cấp các dịch vụ cơ bản cho nền kinh tế, chẳng hạn như cung cấp nước sạch và thu thuế một cách hiệu quả để giảm chi phí kinh doanh tại địa phương. Vai trò của chính quyền địa phương là rất quan trọng đối với việc nâng cao năng suất. Mặc dù vai trò của họ có thể khác nhau giữa các quốc gia, nhưng họ vẫn giữ trách nhiệm chính.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy điều quan trọng là tổ chức NSDLĐ phải hợp tác với chính quyền địa phương để xác định các ưu tiên của chương trình năng suất địa phương. Ví dụ, chính phủ Vương quốc Anh đã đưa ra “Chiến lược công nghiệp địa phương”, được tạo ra để hướng dẫn chiến lược việc sử dụng các nguồn lực công của địa phương. Các tài liệu này là nguyên tắc để hướng dẫn sử dụng các nguồn lực hiệu quả hơn, liên quan đến việc phát triển sản phẩm địa phương. Các chiến lược như vậy có thể phục vụ nhiều mục đích nhằm tăng năng suất. Ví dụ, chiến lược chỉ ra những điểm mạnh và điểm yếu tương đối của các nền kinh tế địa phương. Ngoài ra, trong chiến lược cũng làm rõ cách thức hợp tác giữa chính quyền địa phương (Cơ quan kết hợp Mayoral, Anh) và các Đối tác doanh nghiệp địa phương nhằm hướng tới các mục tiêu chiến lược dài hạn, cũng như các kế hoạch rõ ràng để đánh giá tiến độ, Thống đốc Vương quốc Anh (2018).

1.2 Các Bộ ngành và cơ quan liên Bộ

A) ỦY BAN NĂNG SUẤT TRONG DÀI HẠN đóng vai trò quan trọng trong việc xác định và thúc đẩy các chính sách tăng cường năng suất được xây dựng dựa trên đánh giá chính sách. Thông thường Ủy ban này sẽ phải tham gia vào các hoạt động tham vấn cộng đồng và được cung cấp các nguồn lực lớn để thực hiện nghiên cứu toàn diện. Mặc dù các hướng dẫn quản trị, ảnh hưởng và hoạt động của các Ủy ban này rất khác nhau giữa các quốc gia, nhưng có thể được chia thành các nhóm công tác thường trực hoặc chuyên trách đặc biệt hoặc tạm thời.

Tổ chức thường trực lâu đời nhất là Ủy ban Năng suất tại Úc, APC (1999 & 2003) từ năm 1973, tiền thân là Ủy ban Hỗ trợ Công nghiệp và Ủy ban Công nghiệp. Banks (2015) lưu ý rằng “một bài học quan trọng [từ lịch sử APC] là tầm quan trọng của việc hỗ trợ theo quy định pháp luật với một cơ quan có vai trò thường trực trong lĩnh vực này, do cần phải có các đánh giá độc lập và sự chuẩn bị sẵn sàng để tham vấn cho chính phủ mà có thể không phải lúc nào cũng được mong muốn hoặc chào đón”, nhấn mạnh tầm quan trọng của các thỏa thuận hành chính để giám sát ủy ban và đệ trình các báo cáo và khuyến nghị của ủy ban.



Bám sát mô hình của Úc và hợp tác rộng rãi với APC của mình, New Zealand đã thành lập Ủy ban Năng suất - NZPC vào năm 2010, NZPC (2010). Mặc dù được thành lập chưa lâu, NZPC đã có những đóng góp đáng kể và có được danh tiếng về chất lượng của các quá trình nghiên cứu và tư vấn của mình ở New Zealand, Banks (2015). Ủy ban là một cơ quan nhà nước (Crown Entity) độc lập và tiến hành các báo cáo nghiên cứu chuyên sâu về các chủ đề do chính phủ lựa chọn, thực hiện nghiên cứu liên quan đến năng suất và tăng cường hiểu biết về các vấn đề năng suất. Đây là một ví dụ chính về cách các chương trình công về hợp tác nghiên cứu có thể cung cấp những hiểu biết có giá trị ở cấp độ doanh nghiệp.

NZPC đã kết nối Bộ Kinh doanh, Đổi mới và Việc làm (MBIE), Cơ quan Thống kê New Zealand, Kho bạc và các cơ quan khác cùng với các nhóm phi chính phủ để lập ra Trung tâm Năng suất, một cơ quan liên ngành nghiên cứu về năng suất cấp doanh nghiệp bằng cách thiết lập ba mục tiêu trung gian: (1) kết nối mọi người bằng cách thiết lập một cộng đồng sôi động (giữa các học viện, nhà nước và tư nhân và các ngành) quan tâm đến nghiên cứu năng suất để tạo ra đòn bẩy tri thức tối đa; (2) định hình các chương trình nghiên cứu bằng cách tối đa hóa cơ hội hợp tác trong các chương trình nghiên cứu để cải thiện chất lượng và hiệu quả, và (3) phổ biến kinh nghiệm bằng cách cung cấp một nền tảng động cho phép trao đổi dữ liệu và phân tích, Trung tâm Năng suất New Zealand (2013).

Tháng 6 năm 2018, Trung tâm Năng suất đã công bố một bản tóm tắt các nghiên cứu gần đây sử dụng dữ liệu cấp công ty. Phân tích của Trung tâm về Cơ sở dữ liệu kinh doanh theo chiều dọc (LBD) cho phép các nhà nghiên cứu sử dụng vi dữ liệu hoặc dữ liệu ở mức độ khảo sát của các công ty riêng lẻ, tập trung về hành vi và hiệu suất của họ từ nhiều góc độ. LBD là bộ vi dữ liệu tích hợp hàng đầu thế giới bao gồm hầu hết các công ty New Zealand. Truy cập dữ liệu cấp công ty giúp các nhà nghiên cứu tiếp cận dữ liệu ở mức độ chi tiết hơn so với dữ liệu tổng hợp. Điều này giúp tăng cường hiểu biết sâu sắc về các lực lượng kinh tế ảnh hưởng đến năng suất của doanh nghiệp. Các tổ chức NSDLĐ có thể thúc đẩy các kế hoạch chia sẻ dữ liệu và nghiên cứu chung như vậy ở quốc gia của họ theo mô hình thành công của NZPC.

B) ỦY BAN NĂNG SUẤT TẠM THỜI, các ủy ban năng suất của Đan Mạch và Na Uy được thành lập như các nhóm công tác tạm thời hoặc đột xuất, với năng lực nghiên cứu hạn chế và tham gia đồng đẳng của các chủ thể tư nhân và nhà nước. Cả hai tổ chức trên đã trao đổi thường xuyên trong thời gian hai năm mà không đưa ra nghiên cứu mới Báo cáo cuối kỳ một số khuyến nghị để giải quyết những thách thức hiện có: sự sụt giảm năng suất ở Đan Mạch và biến động giá dầu ở Na Uy.

Ủy ban Năng suất Đan Mạch bao gồm một nhóm các đại diện các lãnh đạo doanh nghiệp và nhà nghiên cứu và có ban thư ký riêng. Ủy ban được chính phủ thành lập năm 2012 và có nhiệm vụ phân tích các nguyên nhân khiến kết quả năng suất yếu kém, và đưa ra các khuyến nghị cho cả các cơ quan nhà nước và tư nhân, đồng thời ban hành các dự thảo báo cáo để thu thập ý kiến rộng rãi. Báo cáo đầu tiên của Ủy ban có phạm vi rộng, những báo cáo tiếp theo tập trung vào các chủ đề cụ thể. Báo cáo chính cuối cùng của Ủy ban được xuất bản vào cuối năm 2013 về lĩnh vực giáo dục đại học. Các báo cáo của Ủy ban đã có

ảnh hưởng nhất định, những phát hiện cũng như khuyến nghị của Ủy ban tiếp tục đặt nền móng cho các cuộc thảo luận về năng suất quốc gia, Banks (2015).

Ủy ban Năng suất Na Uy được Chính phủ Na Uy thành lập vào năm 2014 nhằm giải quyết tình trạng chậm tăng năng suất lao động. Ủy ban được tài trợ bởi Bộ Tài chính, có một ban thư ký với sự tham gia của các bộ khác nhau, được yêu cầu lấy ý kiến công khai và thực hiện trong một năm từng giai đoạn công việc của mình. Ủy ban được thành lập từ việc học hỏi kinh nghiệm Ủy ban tương tự của Đan Mạch và được hướng dẫn hoạt động theo hai giai đoạn. Giai đoạn đầu là tiến hành nghiên cứu chi tiết về kết quả năng suất của Na Uy và những yếu tố khiến năng suất suy giảm tương đối, trong khi giai đoạn thứ hai tập trung vào đổi mới và nâng cao năng suất khu vực công (Báo cáo chính thức của Na Uy, 2015).

C) HỘI ĐỒNG TƯ VẤN, cơ quan thường trực giúp các chính phủ tiếp cận thông tin và tư vấn kỹ thuật hoặc thực hành. Các cơ quan này cũng hoạt động theo hướng xây dựng sự đồng thuận xung quanh các định hướng chính sách chính. Hội đồng có thể có phạm vi hoạt động rộng trên nhiều lĩnh vực hoặc tập trung vào các hoạt động hoặc lĩnh vực kinh tế cụ thể. Sự tham gia của cộng đồng và chức năng giáo dục của Hội đồng cũng rất khác nhau, từ vai trò bí mật sang chức năng báo cáo công khai. Hội đồng có vai trò chính trong việc vận động sự đồng thuận trong các lĩnh vực chính sách quan trọng, Banks (2015). Ví dụ: Hội đồng Cố vấn Kinh tế của Tổng thống (CEA) tại Hoa Kỳ, một cơ quan thuộc Văn phòng Điều hành của Tổng thống, chịu trách nhiệm tham vấn về kinh tế cho Tổng thống để hoạch định các chính sách kinh tế trong nước và quốc tế. Hội đồng bao gồm các chuyên gia chính sách và đại diện từ khu vực doanh nghiệp hoặc tổ chức phi chính phủ, có quyền tiếp cận trực tiếp với các nhà lãnh đạo chính trị. Các khuyến nghị và phân tích của CEA dựa trên nghiên cứu kinh tế và bằng chứng thực nghiệm, sử dụng dữ liệu tốt nhất hiện có. Tuy nhiên, CEA không tiến hành đánh giá có hệ thống các chính sách (xem Website của CEA).

D) CƠ QUAN CHIẾN LƯỢC CỦA CHÍNH PHỦ, các quốc gia có thể tạo ra các thể chế trong cơ quan hành chính nhà nước của mình với vai trò rõ ràng là cung cấp tư vấn chính sách chiến lược dài hạn với năng lực nghiên cứu mạnh mẽ và liên kết chặt chẽ với các cơ quan chính sách của chính phủ, bao gồm cả vấn đề năng suất. Những thể chế này giúp giải quyết vấn đề 'phân tán' trong chính phủ, Banks (2015). Ngược lại với các cơ quan có quyền hành pháp hoặc quản lý, các cơ quan này đóng vai trò tư vấn như một tổ chức nghiên cứu tư vấn công và thường đóng góp tích cực trong việc lập kế hoạch. Tuy nhiên, mức độ tham gia của công chúng và tính minh bạch có xu hướng bị hạn chế.

Một ví dụ về cơ quan chiến lược của chính phủ là Viện Chiến lược Pháp, một viện chính sách chuyên cung cấp thông tin và khởi nguồn cho các cuộc tranh luận công khai. Viện dự báo những chuyển dịch kinh tế và xã hội bằng cách thu hút sự tham gia của xã hội dân sự và khu vực công và tư nhân trong và ngoài nước. Hơn nữa, các khuyến nghị chính sách của Viện phác thảo một tầm nhìn chiến lược cho cả Pháp và châu Âu. Kết hợp chiều rộng với chiều sâu, nghiên cứu của Viện bao gồm các vấn đề việc làm, phát triển bền vững, kinh tế xã hội. Viện có nhiệm vụ đánh giá các chính sách và cải cách công và thực hiện các đánh giá chính sách đột xuất (tham khảo Website Viện Chiến lược Pháp). Các ví dụ khác bao gồm Trung tâm Phát triển (NCDC) ở Trung Quốc và Viện Chuyển đổi Quốc gia Ấn Độ.

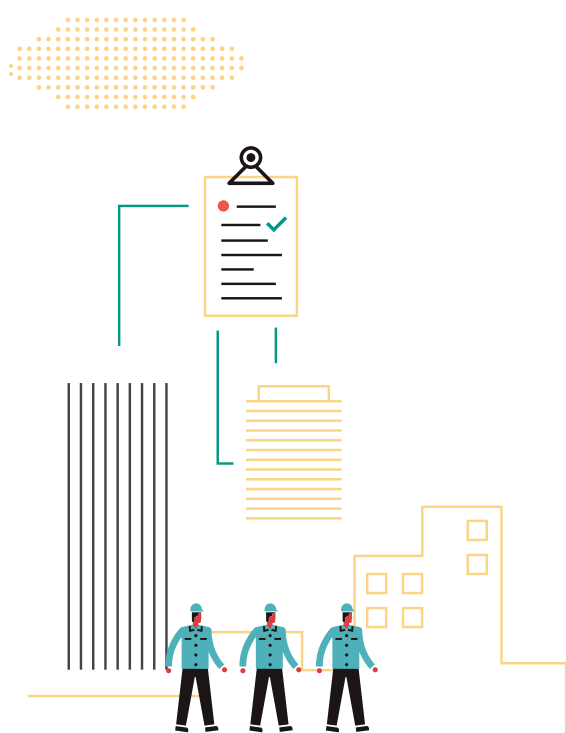
E) ĐƠN VỊ NGHIÊN CỨU CẤP BỘ, Nghiên cứu nội bộ là một trong những vai trò chính của các bộ trong chương trình nghiên cứu của một quốc gia. Hầu hết các cơ quan hoặc ban ngành của chính phủ đều có một đơn vị chuyên trách chịu trách nhiệm phân tích và tư vấn chính sách, bao gồm cả năng suất. Tổ chức NSDLĐ có thể tận dụng lợi thế của đơn vị nghiên cứu các chủ đề chung về năng suất hoặc các lĩnh vực cụ thể đáng quan tâm. Ví dụ về các đơn vị nghiên cứu ‘nội bộ’ bao gồm Viện Kế hoạch Kinh tế (Văn phòng của Thủ tướng Chính phủ) ở Malaysia, Cục Kinh tế Nông nghiệp và Tài nguyên (Bộ Nông nghiệp) ở Úc, hoặc Viện Chiến lược Phát triển (Bộ Kế hoạch) ở Việt Nam. Tổ chức NSDLĐ có thể được hưởng lợi rất nhiều từ việc tăng cường tính minh bạch và phổ biến các kết quả nghiên cứu thông qua quan hệ đối tác.

Một minh chứng cho mô hình là Chương trình Kỹ thuật số năm 2020 ở Chile, một liên minh giữa các tổ chức tư nhân và nhà nước (sau này do các bộ lãnh đạo) đã cho phép đẩy mạnh áp dụng công nghệ kỹ thuật số cho các công ty và tổ chức nhà nước. Một số thành tựu đạt được bao gồm dự án Fiber Optic Austral, kết nối lãnh thổ quốc gia bằng mạng internet tốc độ cao, mang lại lợi ích cho 435 nghìn cư dân và doanh nghiệp trong khu vực; sáng kiến WiFi ChileGov, thiết lập 1.223 khu vực miễn phí tại 301 xã của Chile và thành lập phòng thí nghiệm đổi mới chính sách công, LabGov. Một tính năng chính trên trang web của liên minh này cho phép các tổ chức tư nhân có thể cung cấp đầu vào và hưởng lợi từ kết quả đầu ra là họ có thể theo dõi thông tin về tiến trình của mỗi sáng kiến, hướng dẫn của các sáng kiến đó và bộ điều phối tương ứng (xem **Website** của Chương trình kỹ thuật số).

MỘT SỐ KINH NGHIỆM CHO CÁC TỔ CHỨC NSDLĐ

Việc thiết kế và thực hiện Chiến lược Năng suất quốc gia cần có sự hỗ trợ của nhiều bộ và cơ quan chính phủ. Kinh nghiệm quốc tế đã chỉ ra rằng các ủy ban năng suất quốc gia có thể tạo điều kiện thuận lợi cho sự phối hợp giữa nhiều cơ quan chính phủ. Hơn nữa, các ủy ban này nên hoạt động lâu dài, vì các khoản đầu tư có thể cần thời gian để phát huy hiệu quả. Ngoài ra, những ủy ban này thường được giao những nghiên cứu hợp tác giữa khu vực tư nhân và nhà nước, bao gồm cả học viện, để cung cấp các báo cáo dựa trên bằng chứng giúp chính phủ đưa ra quyết định sáng suốt. Thông thường, các trường đại học và trung tâm giáo dục kỹ thuật quan trọng nhất cũng sẽ tham gia các ủy ban này.

Cuối cùng, điều quan trọng là các ủy ban đó có thể hoạt động như một cơ quan độc lập với các bộ còn lại của chính phủ, giảm sự ảnh hưởng của chính trị đối với Ủy ban. Ví dụ như Ủy ban Năng suất Quốc gia ở Úc, cơ quan điều hành độc lập, đưa ra các khuyến nghị chính sách dựa trên bằng chứng.



2_...

Các Ngân hàng Phát triển

Các ngân hàng phát triển là các tổ chức tài chính thường cung cấp các khoản tài trợ dài hạn để phát triển công nghiệp. Tuy nhiên, đây là những tổ chức phức tạp với nhiều công cụ trong tay, chẳng hạn như cho vay trực tiếp trung và dài hạn, lãi suất có trợ cấp, bảo lãnh tín dụng, vốn chủ sở hữu, và thậm chí cả hỗ trợ kỹ thuật. Các ngân hàng này khác nhau đáng kể về phạm vi hoạt động và công cụ. Các ngân hàng phát triển có thể được cấu trúc như các tổ chức **quốc tế** hoặc **khu vực** (tài trợ cho các dự án ở nhiều quốc gia), cũng như các tổ chức ở một quốc gia nhất định (giới hạn hoạt động của họ chỉ ở một quốc gia).

Ví dụ, Ngân hàng Thế giới hoạt động tại 189 quốc gia, WB (2019a), tập trung hỗ trợ tài chính cho các nước nghèo nhất và các khoản đầu tư mang lại lợi nhuận cao nhất cho xã hội. Thông qua Ngân hàng Thế giới, các quốc gia có thu nhập cao có thể phân bổ các nguồn tài chính để thúc đẩy sự phát triển ở những khu vực nghèo nhất trên thế giới. Ngoài ra, có một số ngân hàng phát triển có vai trò quan trọng đối với các hoạt động trong khu vực, chẳng hạn như Ngân hàng Phát triển Châu Phi. Tổ chức tài chính này cung cấp các nguồn lực kinh tế cho các dự án có thể thúc đẩy nền kinh tế ở bất kỳ quốc gia nào ở châu Phi. Và cuối cùng là các ngân hàng phát triển quốc gia. Trong lịch sử, một trong những ngân hàng quan trọng nhất là Ngân hàng Phát triển Brazil (BNDES), được thành lập vào năm 1952. Tổ chức tài chính này ưu tiên đầu tư dựa trên mối liên hệ với 3 yếu tố chính trong nền kinh tế Brazil: đổi mới, phát triển địa phương và phát triển môi trường xã hội, (Trang [Website](#) BNDES).

Không nên coi các ngân hàng phát triển là những nhân tố chính trong các chương trình nghị sự về năng suất quốc gia và toàn cầu. Các ngân hàng này làm giảm bớt những hạn chế về vốn trong các thị trường tín dụng kém phát triển và thúc đẩy các khoản đầu tư nâng cao năng suất vốn mà sẽ không được tài trợ bởi các nhà đầu tư tư nhân. Ngược lại với các ngân hàng thông thường, mục tiêu của các ngân hàng phát triển không phải là tối đa hóa lợi nhuận cho các nhà đầu tư tư nhân. Phạm vi hoạt động của các ngân hàng phát triển rộng hơn, đó là nhằm tìm kiếm những cải thiện phúc lợi tổng thể trong xã hội. Do đó, một số dự án có liên quan đến xã hội và năng suất thường sẽ không nhận được tài trợ từ các ngân hàng thương mại hoặc các nhà đầu tư tư nhân thì sẽ nhận được tài trợ từ các ngân hàng phát triển. Ngoài ra, các ngân hàng phát triển có xu hướng sử dụng tài trợ ưu đãi, nghĩa là các khoản vay được mở rộng với lãi suất thấp hơn và các điều kiện tốt hơn so với các khoản vay thị trường.

Ví dụ, đầu tư vào các dự án điện khí hóa nông thôn cho các nhóm dân cư có tỷ lệ đói nghèo cao có thể mang lại tỷ suất sinh lợi tài chính thấp cho các nhà đầu tư tư nhân. Điều này có thể làm suy yếu các ngân hàng thông thường tài trợ cho các dự án như vậy. Tuy nhiên, từ quan điểm xã hội và năng suất dài hạn, các dự án điện khí hóa nông thôn là cần thiết để nâng cao hoạt động kinh tế trong cộng đồng. Nếu không có những dự án đó, các công ty sản xuất không thể lắp đặt nhà máy sản xuất ở những khu vực này, trẻ em không thể học vào ban đêm do thiếu điện, ngành nông nghiệp không thể áp dụng các cải tiến công nghệ mới nhất và con người không thể sử dụng internet để thực hiện



Các tổ chức NSDLĐ nên tìm cách hình thành liên minh với các ngân hàng phát triển chủ yếu trong các lĩnh vực thiếu hỗ trợ của ngân hàng, chẳng hạn như các doanh nghiệp vừa và nhỏ công nghệ cao. Quan hệ đối tác cũng thuận tiện khi có sự lan tỏa tích cực tới nhiều bên và các ngân hàng thương mại do dự trong việc cho vay. Các mạng lưới hợp tác có tác động tích cực đến môi trường có nhiều khả năng được hưởng lợi nhất từ việc cho vay của ngân hàng phát triển.

các hoạt động kinh tế xã hội. Các ngân hàng phát triển có thể tài trợ cho các dự án như vậy, dẫn tới các tác động bên ngoài tích cực tới các nhóm dân cư đó cũng như sự tăng trưởng năng suất trong tương lai.

Các ngân hàng phát triển hoạt động đặc biệt hiệu quả khi các sáng kiến năng suất có tác động bên ngoài tích cực hoặc có sức lan tỏa mà các bên tư nhân khó có thể phát huy hết nội lực (tức là gạt hái tất cả các lợi ích). Có một số ngân hàng phát triển quốc gia và khu vực có các sáng kiến nâng cao năng suất rõ ràng. Musacchio và cộng sự (2014) đã xác định được 286 ngân hàng phát triển trên toàn thế giới, chủ yếu tập trung ở Nam và Đông Á (29,7%) và Châu Phi (24,5%), tiếp theo là Châu Mỹ Latinh và Caribe (17,8%). Vai trò của các ngân hàng phát triển trong việc định hình các chương trình năng suất ngày càng trở nên rõ ràng. Họ tìm cách giải quyết những khiếm khuyết của thị trường có thể để lại ở những dự án rủi ro và dài hạn không có nguồn tài chính hỗ trợ. Bên cạnh đó, các ngân hàng phát triển có thể giảm bớt sự khan hiếm vốn và giải phóng các khoản đầu tư cũng như thúc đẩy kinh doanh hiệu quả.

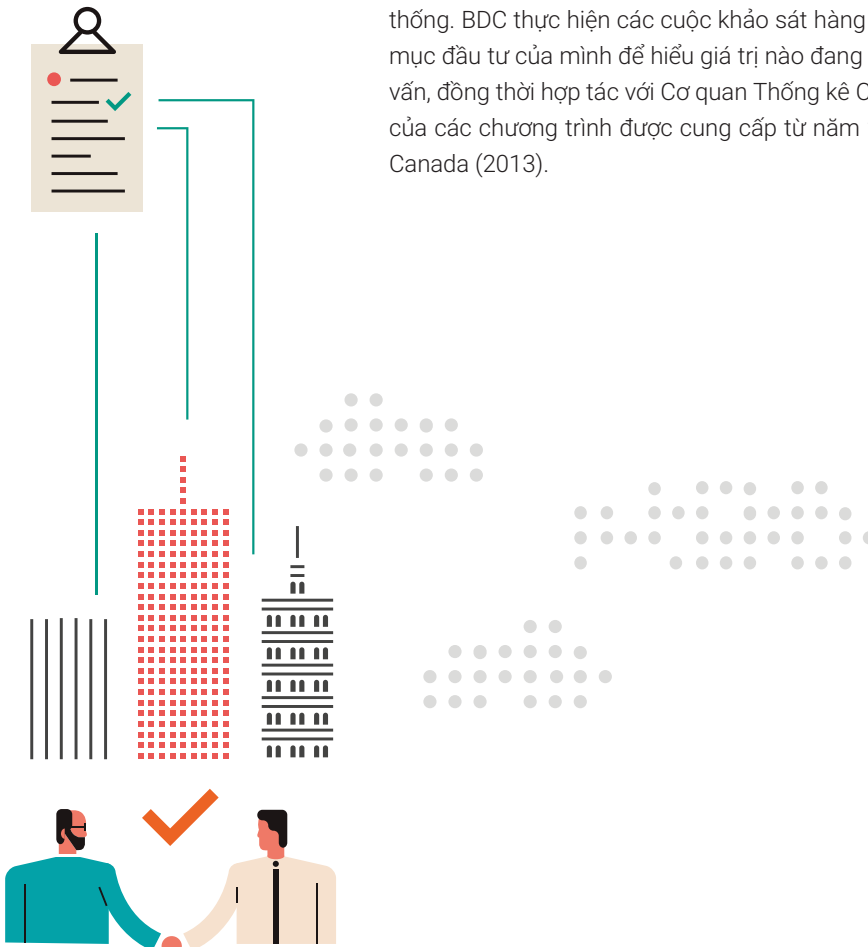
Ngân hàng phát triển là một trong những nguồn tài trợ và hỗ trợ được sử dụng rộng rãi cho các dự án đòi hỏi thời gian đáo hạn dài hạn, Mazzucato, (2011). Họ cung cấp các khoản tài trợ và tư vấn cho những dự án có thể không tiếp cận được với ngân hàng thương mại do tỷ suất sinh lợi không đáp ứng yêu cầu trong ngắn hạn hoặc có thể bị ảnh hưởng bởi sự không hoàn hảo của thị trường vốn địa phương. Ví dụ, Ngân hàng Thế giới là một trong những nguồn tài chính chính cho các nước nghèo nhất trên thế giới, hỗ trợ tài chính của Ngân hàng này có vai trò đặc biệt quan trọng để mở rộng diện chăm sóc sức khỏe, mở rộng mạng lưới viễn thông, xây dựng trường học hoặc đào tạo giáo viên ở các nước có thu nhập thấp như vậy, WB, (2012a).

Các tổ chức NSDLĐ nên tìm cách hình thành liên minh với các ngân hàng phát triển chủ yếu trong các lĩnh vực thiếu hỗ trợ của ngân hàng, chẳng hạn như các doanh nghiệp vừa và nhỏ công nghệ cao. Quan hệ đối tác cũng thuận tiện khi có sự lan tỏa tích cực tới nhiều bên và khi các ngân hàng thương mại do dự trong việc cho vay. Các mạng lưới hợp tác có tác động tích cực đến môi trường có nhiều khả năng được hưởng lợi nhất từ việc cho vay của ngân hàng phát triển. Các ngân hàng phát triển có một số công cụ hỗ trợ doanh nghiệp: cho vay đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ và các công ty lớn, bảo lãnh tín dụng, cho thuê và chứng khoán hóa, vốn chủ sở hữu cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ và các công ty lớn, đầu tư mạo hiểm, viện trợ không hoàn lại và hỗ trợ kỹ thuật/tư vấn.

Sự bất cân xứng về thông tin và phân bổ tín dụng có thể đặt ra những thách thức đối với việc cấp vốn cho hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D) đóng vai trò quan trọng để thúc đẩy sự đổi mới và tăng năng suất, vì các ngân hàng tư nhân có thể không hỗ trợ được khách hàng có nhu cầu tín dụng dài hạn và hồ sơ rủi ro cao. R&D tạo ra các yếu tố bên ngoài tích cực mang lại lợi ích cho xã hội nói chung chứ không chỉ cho các nhà đầu

tư dự án. Điều này dẫn đến việc một số khoản đầu tư tư nhân nhất định vào R&D có thể không hấp dẫn về mặt tài chính theo quan điểm của nhà đầu tư tư nhân, nhưng lại có thể được cân nhắc khi xem xét việc cải thiện phúc lợi xã hội nói chung. Ngân hàng Phát triển Chile Corfo là một ví dụ về cách các ngân hàng phát triển có thể giải quyết những thách thức này. Corfo đầu tư gián tiếp thông qua các quỹ đầu tư mạo hiểm và quỹ đầu tư tư nhân. Các quỹ này tập trung vào việc hỗ trợ các doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong đó một quỹ cung cấp hạn mức tín dụng cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ tập trung vào công nghệ ở giai đoạn đầu và một quỹ (Start-Up Chile) cung cấp tài trợ chung cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ từ giai đoạn đầu đến khi tăng trưởng, còn những quỹ khác hỗ trợ doanh nghiệp mở rộng phát triển và đầu tư mạo hiểm. Các công ty nhận được các quỹ này có quy mô từ 20.000 đôla Mỹ đến 15,5 triệu đôla Mỹ, Musacchio (2017).

Ngân hàng Phát triển Kinh doanh Canada (BDC) là một ví dụ về cách các ngân hàng phát triển có thể cung cấp hỗ trợ kỹ thuật cho khu vực tư nhân. Đây là một trong số ít các ngân hàng phát triển thực hiện các nghiên cứu đánh giá tác động một cách có hệ thống. BDC thực hiện các cuộc khảo sát hàng năm đối với các khách hàng trong danh mục đầu tư của mình để hiểu giá trị nào đang được tạo ra từ các dịch vụ cho vay và tư vấn, đồng thời hợp tác với Cơ quan Thống kê Canada, để nghiên cứu đánh giá tác động của các chương trình được cung cấp từ năm 2001 đến năm 2010, Cơ quan Thống kê Canada (2013).



3

Các tổ chức học thuật và đào tạo

Xây dựng chiến lược năng suất quốc gia cần có nghiên cứu dựa trên bằng chứng. Các nghiên cứu hàn lâm và phân tích sâu dữ liệu là những yếu tố cần thiết để thiết kế chiến lược năng suất hiệu quả. Do đó, cần phải thúc đẩy việc nghiên cứu những chủ đề chính sách quan trọng nhất để nâng cao năng suất. Cần lưu ý là điều này không phản ánh mối liên quan của kết quả nghiên cứu với một định hướng nào, có nghĩa là các khoản tài trợ nghiên cứu không gắn với các hệ tư tưởng cụ thể. Tuy nhiên, sự hỗ trợ của nhà nước và tư nhân dành cho giới học thuật nên tập trung vào các chủ đề chính trong chương trình năng suất của một quốc gia để tạo ra tác động có ý nghĩa nhất trong nền kinh tế và bổ sung những thông tin còn thiếu một cách phù hợp nhất để thiết kế chính sách. Có một số các tổ chức học thuật có thể giúp hướng tới mục tiêu này. Các nỗ lực của các trường trong lĩnh vực này có thể được chia thành ba loại lớn: a) nghiên cứu tư nhân phi lợi nhuận trên cơ sở thường xuyên, b) nghiên cứu được tài trợ ủy thác và c) quan hệ đối tác đặc biệt doanh nghiệp - học viện. Mỗi mô hình đều có các nghiên cứu điển hình thành công.

NBER là một tổ chức tư nhân, phi lợi nhuận, phi đảng phái chuyên thực hiện các nghiên cứu kinh tế và phổ biến các kết quả nghiên cứu tới các học giả, các nhà hoạch định chính sách công và các doanh nhân.

3.1 Nghiên cứu tư nhân phi lợi nhuận

Các tổ chức tư nhân phi lợi nhuận với những nghiên cứu tiên phong của mình có thể làm dấy lên các tranh luận học thuật về năng suất. Cục Nghiên cứu Kinh tế Quốc gia (NBER) là một tổ chức nghiên cứu phi lợi nhuận tư nhân của Mỹ được thành lập vào năm 1920 cam kết thực hiện và phổ biến nghiên cứu kinh tế cho các nhà hoạch định chính sách công, các chuyên gia kinh doanh và cộng đồng học thuật. NBER là một tổ chức tư nhân, phi lợi nhuận, phi đảng phái chuyên thực hiện các nghiên cứu kinh tế và phổ biến các kết quả nghiên cứu với các học giả, các nhà hoạch định chính sách công và các doanh nhân. Các nhà nghiên cứu của NBER nghiên cứu một loạt các chủ đề và tập trung vào các lĩnh vực chính, bao gồm phát triển các công thức thống kê mới, ước tính các mô hình định lượng về hành vi kinh tế và phân tích tác động của các chính sách công.

NBER có một chương trình nghiên cứu năng suất chuyên biệt. Chương trình Năng suất, Đổi mới và Khởi nghiệp được giới thiệu vào năm 1978 với tên gọi Chương trình Năng suất. Gần đây, chương trình đã được mở rộng để kết hợp các nghiên cứu mới trong những lĩnh vực liên quan tới đổi mới và khởi nghiệp. Chương trình đã mở ra một khối lượng hoạt động nghiên cứu đáng chú ý. Chương trình hiện có 90 thành viên tích cực và kết quả tích lũy của chương trình bao gồm hơn 1.350 tài liệu thảo luận liên kết về nhiều chủ đề. Các hoạt động của Chương trình được tổ chức thành bốn lĩnh vực dự án lớn: nghiên cứu kinh tế về đo lường và các động lực thúc đẩy tăng năng suất; tinh thần kinh doanh, tập trung vào việc đo lường, nguyên nhân và tác động của khởi nghiệp kinh doanh; đổi mới, trong đó nghiên cứu các hoạt động R&D, cấp bằng sáng chế và sáng tạo; và số hóa, một lĩnh vực dự án mới được triển khai gần đây tập trung vào việc tạo ra, sử dụng và tác động của thông tin kỹ thuật số (Trang [Website](#) NBER). Thành công của chương trình, các tổ chức NSDLĐ nên nghiên cứu sâu về mô hình độc đáo và rất thành công này và cân nhắc những thuận lợi cũng như sự phức tạp của việc thúc đẩy mạng lưới nghiên cứu tư nhân phi lợi nhuận toàn diện nhằm thúc đẩy năng suất. Các mô hình phi tập trung cũng có thể là một hướng tham khảo.

3.2 Nghiên cứu được tài trợ ủy thác

Một ví dụ về chương trình nghiên cứu được tài trợ bởi khoản tài trợ ủy thác là Chương trình Hợp tác Năng suất Canada, nhằm thu hút các nhà nghiên cứu quan tâm đến việc nghiên cứu thách thức năng suất của Canada. Dự án được tài trợ bởi Quỹ Tài trợ Phát triển Đối tác của Hội đồng Nghiên cứu Khoa học Xã hội và Nhân văn (SSHRC) và được trao cho một nhóm các nhà nghiên cứu Canada. Mục tiêu của chương trình là thúc đẩy luồng kiến thức và năng lực nghiên cứu hiện có bằng cách tập hợp các khu vực công, tư và giới học thuật thông qua nghiên cứu học thuật được tài trợ. Đối tác có sẵn kinh phí để hỗ trợ các nhà nghiên cứu làm việc với dữ liệu cấp công ty hoặc tham dự các hội nghị theo chủ đề năng suất ở Canada hoặc nước ngoài. Ngoài ra, sinh viên sau đại học có cơ hội kết nối các thành viên và nhà nghiên cứu của Tổ chức Sáng tạo, Khoa học và Phát triển Kinh tế Canada và Thống kê Canada ([Website Đối tác Năng suất Canada](#)).

Một dự án đột phá hiện đang triển khai ở Canada cho thấy cách nhìn mới và sâu sắc về lực lượng năng suất hoạt động ở cấp doanh nghiệp. Cục Thống kê Canada hiện đang thí điểm việc sử dụng vi dữ liệu doanh nghiệp tại các Trung tâm Dữ liệu Nghiên cứu (RDC) đặt tại 30 trường đại học trên khắp Canada. Các nhà nghiên cứu sẽ làm việc trực tiếp với vi dữ liệu doanh nghiệp tổng hợp trước khi gửi chương trình của họ cho nhân viên Cục Thống kê Canada để được chạy trên vi dữ liệu thực tế. Thí điểm sẽ chỉ xem xét các đề xuất nghiên cứu bằng cách sử dụng Chương trình phân tích việc làm theo chiều dọc T2 (T2-LEAP), là cơ sở dữ liệu cấp doanh nghiệp chứa thông tin quan trọng về xuất nhập khẩu của doanh nghiệp, nhân khẩu học, tài chính và hiệu quả hoạt động. T2-LEAP đã được sử dụng để nghiên cứu: việc làm và động lực kinh doanh, doanh thu của ngành, tăng trưởng năng suất, các doanh nghiệp tăng trưởng cao, và tài chính doanh nghiệp, sự tồn tại và hiệu quả hoạt động. Nghiên cứu được tài trợ từ các khoản tài trợ ủy thác như vậy rất có giá trị vì nó có thể cung cấp đầu vào (chẳng hạn như dữ liệu) cho việc thiết kế chính sách và nghiên cứu cấp doanh nghiệp, là những yếu tố quan trọng đối với tổ chức NSDLĐ trong việc tìm kiếm các chính sách thích hợp nhất liên quan đến nâng cao năng suất.

3.3 Quan hệ đối tác tạm thời giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo

Quan hệ đối tác giữa trường đại học và doanh nghiệp là một nguồn hợp tác nghiên cứu ngày càng quan trọng đối với các chương trình nghị sự về năng suất. Perkmann và Salter (2012) đề xuất bốn mô hình cơ bản về quan hệ đối tác nghiên cứu thành công giữa khu vực tư nhân và giới học thuật trong nghiên cứu được xuất bản bởi Tạp chí Quản lý MIT Sloan. Các tác giả mô tả những đặc điểm quan trọng nhất của mỗi mô hình, đưa ra ví dụ về một số doanh nghiệp đã sử dụng mô hình đó và đề xuất các bối cảnh hoạt động hiệu quả nhất của mỗi mô hình, cũng như các phương pháp hay nhất có thể tăng mức độ hợp tác thành công, (xem Bảng 1 về đặc điểm và ví dụ của từng mô hình).

1. **Phòng thí nghiệm ý tưởng:** Các nhà quản lý hợp tác với giới học giả trong các dự án ngắn hạn nhằm tìm kiếm cơ hội và liên minh mới.
2. **Thử thách lớn:** Các nhà quản lý hợp tác với giới học giả trong các dự án dài hạn nhằm hình thành cơ sở kiến thức mới có thể chia sẻ cho công chúng.
3. **Hợp tác mở rộng:** Các nhà quản lý hợp tác nhanh với giới học giả về các vấn đề liên quan và giải pháp.
4. **Khám phá sâu:** quan hệ lâu dài và bền chặt giữa doanh nghiệp và các trường đại học.

BẢNG 1

Bốn mô hình hợp tác doanh nghiệp – trường đại học

	Phòng thí nghiệm ý tưởng	Thử thách lớn	Hợp tác mở rộng	Khám phá sâu
1 Chủ thể hợp tác	• Thu hút đối tác mới • Xây dựng quan hệ • Đưa ra các phương án	• Hình thành hệ sinh thái đổi mới • Xây dựng chương trình nghiên cứu • Đáp ứng các thách thức xã hội • Tuyển sinh viên tốt nghiệp tài năng	• Giải quyết vấn đề ngắn hạn • Có được tư vấn và hỗ trợ	• Giải quyết thách thức chính • Lĩnh vực chuyên môn mới • Đường dẫn khám phá • Tuyển được sinh viên tốt nghiệp tài
2 Cơ cấu hợp tác	• Hợp đồng đơn giản • Kêu gọi mở • Các lĩnh vực ưu tiên • Lựa chọn nội bộ	• Phương tiện chuyên dụng • Liên kết đòn bẩy cao • Tài trợ của trường ĐH hoặc các trung tâm của trường ĐH	• Hợp đồng tư vấn • Hợp đồng nghiên cứu với trường ĐH • Các dự án của sinh viên	• Tài trợ cho trung tâm của trường ĐH • Quyền quyết định theo thỏa thuận đối với IP hạ nguồn tốt nghiệp tài
3 Ví dụ hợp tác	• Chương trình nghiên cứu hợp tác phòng thí nghiệm • Giải thưởng IBM	• Liên kết cấu trúc Gen HP • Chương trình Shell	• Hợp đồng nghiên cứu ứng dụng Nokia • Các hợp tác thường xuyên lớn hơn	• Hợp tác với Pfizer-Scripps • Trường ĐH Rolls-Royce

Nguồn: Perkmann và cộng sự (2012).

Đáng chú ý là không có mô hình nào phù hợp với tất cả các doanh nghiệp; mỗi mô hình có giá trị riêng của nó. Tổ chức NSDLĐ có thể thấy rằng số lượng học viện rất nhiều và trong đó có một số trường đại học có kinh nghiệm làm việc với các doanh nghiệp, còn những trường khác thì không. Do vậy tổ chức NSDLĐ có thể giúp các hội viên của mình xác định bộ kỹ năng và lợi thế so sánh cụ thể của mỗi trường đại học và liên kết các tác nhân phù hợp. Perkmann và Salter gợi ý rằng các trường đại học kỹ thuật hàng đầu được chuẩn bị tốt cho việc “khám phá sâu”, vì họ thường xuyên tham gia vào nghiên cứu ứng dụng với các ứng dụng thương mại trực tiếp, tuy nhiên điều này không thể có được trong các trường chuyên về học thuật.

4

Các tổ chức phi chính phủ

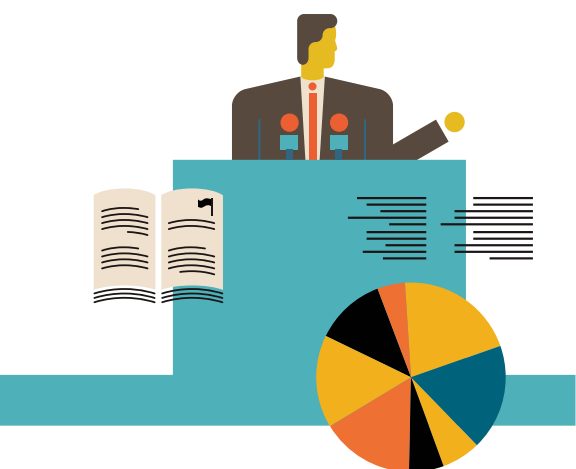
Các tổ chức phi chính phủ có thể trở thành đồng minh quan trọng của tổ chức NSDLĐ trong bất kỳ chương trình nâng suất nào. Có ba mô hình chính cần xem xét khi đánh giá các mối quan hệ đối tác có thể có: các nhóm nghiên cứu do tư nhân tài trợ, các nhóm nghiên cứu được nhà nước tài trợ và các tổ chức quốc tế về kinh doanh.

4.1 Các trung tâm và nhóm nghiên cứu do tư nhân tài trợ

Các tổ chức tư vấn phi chính phủ cũng có thể dẫn đầu nghiên cứu chính sách và thúc đẩy các chính sách nâng cao năng suất. Nhiều quỹ được tư nhân tài trợ nhưng vẫn độc lập. Họ có thể là các thực thể riêng biệt hoặc tạo thành một phần của một tổ chức lớn hơn, chẳng hạn như trường đại học. Ví dụ về các tổ chức như vậy bao gồm Viện Brookings và Viện Kinh tế Quốc tế Peterson ở Hoa Kỳ; Viện Fraser và Viện Nghiên cứu Chính sách Công ở Canada; Trung tâm Nghiên cứu Chính sách Kinh tế và Viện Kinh tế Vương quốc Anh; Trung tâm Nghiên cứu Chính sách Châu Âu ở Brussels; Trung tâm Nghiên cứu Độc lập ở Úc và Viện Năng lực Cạnh tranh (IMCO) ở Mexico.

Các tổ chức NSDLĐ nên cân nhắc một trong những đặc điểm lớn nhất của các tổ chức nghiên cứu và trung tâm nghiên cứu do tư nhân tài trợ là khả năng phân tích của họ, nghĩa là họ có thể cung cấp các số liệu thống kê và nghiên cứu chất lượng cho nhiều quốc gia và ngành công nghiệp. Một số trung tâm nghiên cứu do tư nhân tài trợ đã đi đầu trong việc phổ biến các số liệu thống kê và phân tích mới nhất liên quan đến Năng suất Lao động hoặc Năng suất Nhân tố Tổng hợp. Ví dụ, The Conference Board (TCB) là một hiệp hội nghiên cứu độc lập có hội viên là các doanh nghiệp với những nghiên cứu phân tích sâu về xu hướng năng suất của khu vực và quốc gia. TCB xây dựng và chia sẻ cơ sở dữ liệu toàn cầu về thống kê năng suất; với bản đồ, biểu đồ và phân tích về tăng trưởng năng suất cho mọi khu vực và hầu như mọi nền kinh tế lớn trên thế giới (xem Cơ sở dữ liệu kinh tế toàn cầu). Ngoài ra, hàng năm TCB công bố Bản tóm tắt năng suất với những điểm nổi bật trong tăng trưởng năng suất trên toàn thế giới, (xem Tóm tắt năng suất năm 2019). Tổ chức NSDLĐ có thể tạo một tài khoản trực tuyến miễn phí truy cập các số liệu thống kê và phân tích như vậy.

Một số tổ chức NSDLĐ, chẳng hạn như Liên đoàn Công nghiệp Anh (CBI), đưa ra nhiều nghiên cứu phong phú về chủ đề nâng cao năng suất. Các tổ chức NSDLĐ của các nước trên thế giới có thể tham khảo những nghiên cứu như vậy để nhận thức được các xu hướng nâng cao năng suất mới nhất. Ví dụ, CBI đã công bố các báo cáo liên quan về những chính sách công cần thiết để nâng cao năng suất ở Anh, bao gồm các chủ đề như chất lượng giáo dục và cơ sở hạ tầng kỹ thuật số, CBI (2017). CBI cũng đã đưa ra các nghiên cứu và khuyến nghị có liên quan liên quan đến phương thức quản lý, nhằm thúc đẩy năng suất của các công ty, CBI (2019). Hơn nữa, tổ chức NSDLĐ có thể xây dựng quan hệ đối tác tập trung vào năng suất với các tổ chức NSDLĐ như vậy để mở ra các diễn đàn học tập và làm quen với các giải pháp hợp tác công-tư gần đây nhất được triển khai nhằm thúc đẩy tăng trưởng năng suất trên toàn thế giới.



4.2 Các trung tâm và nhóm nghiên cứu do nhà nước tài trợ

Các chính phủ cũng thành lập và cung cấp nguồn vốn chính cho các tổ chức tư vấn phi lợi nhuận hợp tác chặt chẽ với các bộ. Ví dụ như Viện Kiel ở Đức, Viện Grattan ở Úc, Viện Khoa học Xã hội Trung Quốc, Viện Phát triển Hàn Quốc, Hội Năng suất Malaysia và Viện Nghiên cứu Phát triển Philippines. Các tổ chức này hoạt động tương tự như các tổ chức tư vấn tư nhân nhưng tương tác trực tiếp hơn với chính phủ và chương trình nghị sự của họ, điều này làm tăng ảnh hưởng của tổ chức. Các tổ chức NSDLĐ có thể xem xét các trung tâm nghiên cứu như vậy tùy thuộc vào bản chất và mức độ của các thỏa thuận tài chính và các liên kết khác với chính phủ, Banks (2015).

4.3 Tổ chức doanh nghiệp quốc tế

Dưới sự bảo trợ của **Tổ chức Giới chủ Thế giới (IOE)**, các tổ chức NSDLĐ có thể làm việc cùng nhau để đưa chủ đề **nâng cao năng suất** và sự phù hợp của môi trường kinh doanh thuận lợi lên đầu chương trình nghị sự chính sách toàn cầu và vận động cho các vấn đề chiến lược này trong G20, ILO và các Cơ quan khác của Hệ thống Liên hợp quốc, cũng như các diễn đàn quốc tế và khu vực khác.

Tổ chức NSDLĐ cũng nên tận dụng các mối quan hệ đối tác mở hiện có, như Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF). Được thành lập vào năm 1971, Diễn đàn là một tổ chức phi lợi nhuận độc lập quốc tế có trụ sở chính tại Geneva, Thụy Sĩ; với một cuộc họp thường niên nổi tiếng trên toàn thế giới tại Davos, Thụy Sĩ. Diễn đàn thu hút sự tham gia của các nhà lãnh đạo chính trị, doanh nghiệp và các nhà lãnh đạo khác trong xã hội nhằm định hình các chương trình nghị sự toàn cầu, khu vực và ngành. Về mặt năng suất, WEF công bố Chỉ số Năng lực Cạnh tranh Toàn cầu hàng năm tích hợp các khía cạnh kinh tế vĩ mô và khả năng cạnh tranh vào một chỉ số duy nhất, được tạo thành từ hơn 110 biến số: 2/3 đến từ Khảo sát ý kiến điều hành và 1/3 từ dữ liệu công bố rộng rãi. Báo cáo đo lường mười hai trụ cột của năng lực cạnh tranh: thể chế, cơ sở hạ tầng, khuôn khổ kinh tế vĩ mô, y tế và giáo dục tiểu học, giáo dục đại học và đào tạo, thị trường hàng hóa, thị trường lao động, thị trường tài chính, công nghệ, quy mô thị trường trong nước và quốc tế, quy trình sản xuất và đổi mới. Tổ chức NSDLĐ nên khuyến khích các hội viên và chi nhánh của mình tham gia và đóng vai trò tích cực trong các cuộc khảo sát. Cuộc khảo sát cung cấp một công cụ có giá trị để đánh giá quan điểm của người sử dụng lao động về sự phát triển và hiệu quả của các chương trình nghị sự về năng suất quốc gia.

5

Các tổ chức Quốc tế

Các tổ chức quốc tế cung cấp nhiều cơ hội hợp tác gián tiếp cho tổ chức NSDLĐ. Hầu hết các liên minh mà họ cam kết đều ở cấp quốc gia. Tuy nhiên, họ cũng có một số chương trình và cơ sở dữ liệu có thể hữu ích ở cấp doanh nghiệp. Các tổ chức này cũng có thể hỗ trợ kỹ thuật cho tổ chức NSDLĐ. Phần này phân tích ba nhóm tổ chức quốc tế hiện đang triển khai các sáng kiến nâng cao năng suất: Các Cơ quan của Liên hợp quốc, Ngân hàng Thế giới và OECD. Phần này thu hẹp các sứ mệnh và mục tiêu của các tác nhân này để chỉ tập trung vào một số ví dụ chính về cam kết của họ đối với chương trình năng suất toàn cầu, và loại trừ những công việc không liên quan trực tiếp đến mục tiêu này.

5.1 Các cơ quan Liên Hợp Quốc

Bên cạnh Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và rất nhiều các tổ chức hỗ trợ tổ chức NSDLĐ trong nỗ lực đạt được tốc độ tăng trưởng năng suất quốc gia và doanh nghiệp cao hơn, các cơ quan khác của Liên hợp quốc giải quyết các vấn đề về năng suất, bao gồm Hội nghị Liên hợp quốc về Thương mại và Phát triển (UNCTAD), Trung tâm Thương mại Quốc tế (ITC), Tổ chức Phát triển Công nghiệp Liên hợp quốc (UNIDO), và từ góc độ nông nghiệp như Tổ chức Nông lương (FAO) và Quỹ Phát triển Nông nghiệp Quốc tế (IFAD). Một khía cạnh quan trọng mà các chủ thể tư nhân và nhà nước có thể làm việc cùng nhau là thu hẹp khoảng cách bất bình đẳng giới đang kéo theo năng suất ở hầu hết các nền kinh tế. Cơ quan duy nhất của Liên hợp quốc tập trung vào các sáng kiến bình đẳng giới trong khu vực tư nhân là UN Women.

5.2 OECD

Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) có ít nhất 2 sáng kiến năng suất rất hiệu quả mà tổ chức NSDLĐ có thể được hưởng lợi, đặc biệt là trong nghiên cứu và so sánh điểm chuẩn giữa các doanh nghiệp, các ngành hoặc quốc gia. Tổ chức NSDLĐ nên hợp tác chặt chẽ với các hội viên của mình để chia sẻ các phát hiện và thống kê chính từ các báo cáo này. Tổ chức NSDLĐ cũng nên nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc thảo luận xung quanh sử dụng và áp dụng các biện pháp năng suất. OECD hỗ trợ Diễn đàn Toàn cầu về Năng suất (GFP), là một diễn đàn nơi đại biểu tham dự có thể trao đổi thông tin và thảo luận về các phương pháp hay nhất. Nhóm có một chương trình nghiên cứu để điều tra các vấn đề liên quan, chẳng hạn như chính sách tiền tệ, phân bổ tín dụng và năng suất; năng suất và chuỗi giá trị toàn cầu; các công ty “thủy ma”, chính sách rút lui và năng suất; phân tán năng suất và bất bình đẳng tiền lương, và năng suất trong khu vực phi thị trường (để biết thêm thông tin, hãy truy cập Trang web của GFP). Các tổ chức NSDLĐ quan tâm đến các xu hướng gần đây nhất liên quan đến năng suất cũng có thể sử dụng OECD như một nguồn kiến thức và điều chỉnh **Bản tổng hợp các Chỉ số Năng suất**.



Được xuất bản mới nhất vào tháng 6 năm 2019, báo cáo trình bày tổng quan toàn diện về các xu hướng gần đây và dài hạn về mức năng suất và tăng trưởng ở các nước OECD và các quốc gia quan trọng khác. Báo cáo bao gồm các thước đo về lao động, vốn và năng suất đa yếu tố (để biết thêm thông tin, hãy truy cập [Trang web](#)).

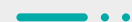
5.3 Ngân hàng Thế giới

Vai trò của Ngân hàng Thế giới với tư cách là một ngân hàng phát triển đã được thảo luận trong các phần trước của Hợp phần này. Ngoài giá trị gia tăng của Ngân hàng như nguồn tài chính ưu đãi, có một số bộ phận trong tổ chức quốc tế này có thể đóng vai trò là đồng minh quan trọng cho tổ chức NSDLĐ trong việc thiết kế và thực hiện chiến lược năng suất. Ví dụ: Bộ phận doanh nghiệp cung cấp số liệu thống kê hữu ích và cập nhật về tình trạng của các quy định kinh doanh và việc thực thi các quy định này trên 189 quốc gia. Tổ chức NSDLĐ có thể đánh giá tiêu chuẩn các quy định kinh doanh ở quốc gia hoặc thành phố của họ, với thông tin phân tích được cung cấp bởi doanh nghiệp (để biết thêm thông tin, hãy truy cập [Trang web](#)). Ngoài ra, Nền tảng Chính sách Đổi mới (IPP) là một sản phẩm hợp tác hữu ích của Ngân hàng Thế giới và OECD để hỗ trợ phân tích chính sách trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ và đổi mới. IPP cũng cung cấp một nền tảng thống kê tập hợp nhiều chỉ số liên quan đến đổi mới trên nhiều quốc gia (để biết thêm thông tin, hãy truy cập [Trang web](#)).

MỘT SỐ KINH NGHIỆM CHO TỔ CHỨC NSDLĐ

Tổ chức NSDLĐ không đơn độc trong nhiệm vụ thúc đẩy năng suất ở cấp doanh nghiệp và cấp quốc gia. Các liên minh chiến lược có thể được hình thành với các bên liên quan phù hợp được trình bày trong chương này để tăng cường khả năng hỗ trợ các hội viên của tổ chức NSDLĐ trong việc theo đuổi tăng trưởng năng suất. Do đó, các tổ chức NSDLĐ phải xác định các nguồn lực để cải thiện độ chính xác và tác động của các sáng kiến mà tổ chức đưa ra. Tổ chức NSDLĐ có thể phát triển các quan hệ đối tác chính với các bên liên quan quan tâm đến năng suất như các Cơ quan chính phủ, Ngân hàng phát triển (quốc gia, khu vực và quốc tế), Viện hàn lâm, Tổ chức phi chính phủ (NGO) và Tổ chức quốc tế. Các quan hệ đối tác nên được phân tích theo từng trường hợp cụ thể tùy vào những bối cảnh khác nhau và các nguồn lực sẵn có để có thể ưu tiên các chính sách và sáng kiến.

Thư mục



APC (1999). Ủy ban Năng suất Úc. Cải cách kinh tế vi mô và năng suất ở Úc: Tìm hiểu các mối quan hệ. <https://www.pc.gov.au/research/completed/microeconomic-reform/meraap2.pdf>

APC (2003). Ủy ban Năng suất Úc. Từ hỗ trợ ngành đến năng suất: 30 năm của "Ủy ban". https://www.pc.gov.au/data/assets/pdf_file/0009/195561/thirtyyearhistory.pdf

APC, (2004). Ủy ban Năng suất Úc. Áp dụng Công nghệ thông tin và năng suất: Tổng hợp nghiên cứu các doanh nghiệp Úc. <https://www.pc.gov.au/research/completed/ict-use/ict-use.pdf>

APC (2005). Ủy ban Năng suất Úc. Rà soát các thỏa thuận về chính sách cạnh tranh quốc gia. <https://www.pc.gov.au/inquiries/completed/national-competition-policy/report/ncp.pdf>

APC (2009). Ủy ban Năng suất Úc, Submission to the house of representatives: inquiry into raising the level of productivity growth in Australia. <https://www.pc.gov.au/research/sup-ported/productivity-growth/productivity-growth.pdf>

Banks, G. (2015). Gary Banks, Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế. "Các thể chế thúc đẩy chính sách nâng cao năng suất: Logic và bài học". <https://www.oecd.org/economy/Institutions-to-promote-pro-productivity-policies-OECD-productivity-working-papers.pdf>

CBI (2017). Liên đoàn Công nghiệp Anh. Khai phá sự tăng trưởng trong khu vực, hiểu rõ các động lực thúc đẩy năng suất trong các khu vực và quốc gia thành viên của Vương quốc Anh. <https://cbicdnend.azureedge.net/media/1170/cbi-unlocking-regional-growth.pdf?v=20190529.1>

CBI (2019). Liên đoàn công nghiệp Anh. Công việc tuyệt vời: Giải đáp câu hỏi về năng suất thông qua sức mạnh con người. CBI. <https://www.cbi.org.uk/articles/great-job-solving-the-productivity-puzzle-through-the-power-of-people/>

ILO (2019a). Tổ chức Lao động Quốc tế. Báo cáo khảo sát tổ chức NSDLĐ về năng suất của ACT/EMP.

Mazzucato (2011). Mariana Mazzucato. Trạng thái khởi nghiệp, Demos, London, UK. http://www.demos.co.uk/files/Entrepreneurial_State_-_web.pdf

Musacchio và cộng sự (2017). Musacchio, A., Lazzarini, S., Makhoul, P., Simmons, E. Vai trò và Tác động của các ngân hàng phát triển, đánh giá sự hình thành, trọng tâm và ảnh hưởng. <http://people.brandeis.edu/~aldom/papers/The%20Role%20and%20Impact%20of%20Development%20Banks%20-%202017.pdf>

NZPC (2010). Ủy ban Năng suất New Zealand. Luật Ủy ban năng suất New Zealand 2010. <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2010/0136/latest/DLM3104306.html>

Trung tâm năng suất New Zealand (2013). Trung tâm năng suất New Zealand Productivity. Mục tiêu và sự quản trị. <https://www.productivity.govt.nz/sites/default/files/hub-purpose-and-governance-mar13.pdf>

Báo cáo chính thức Na Uy (2015). Báo cáo chính thức của Na Uy. Năng suất – Nền tảng cho tăng trưởng và phúc lợi. https://produktivitetskomisjonen.no/files/2015/04/summary_firstreport_productivityCommission.pdf

Cục Thống kê Canada (2013). Chính phủ Canada, nhóm nghiên cứu và phân tích kinh tế của BDC. "Đo lường tác động của BDC đối với khách hàng". http://publications.gc.ca/collections/collection_2017/bdc/CC143-14-2013-eng.pdf

Perkmann và cộng sự (2012). Markus Perkmann và Ammon Salter. Tạp chí Quản lý MIT Sloan. Làm thế nào để tạo dựng quan hệ đối tác với các trường đại học. <https://sloanreview.mit.edu/article/how-to-create-productive-partnerships-with-universities/>

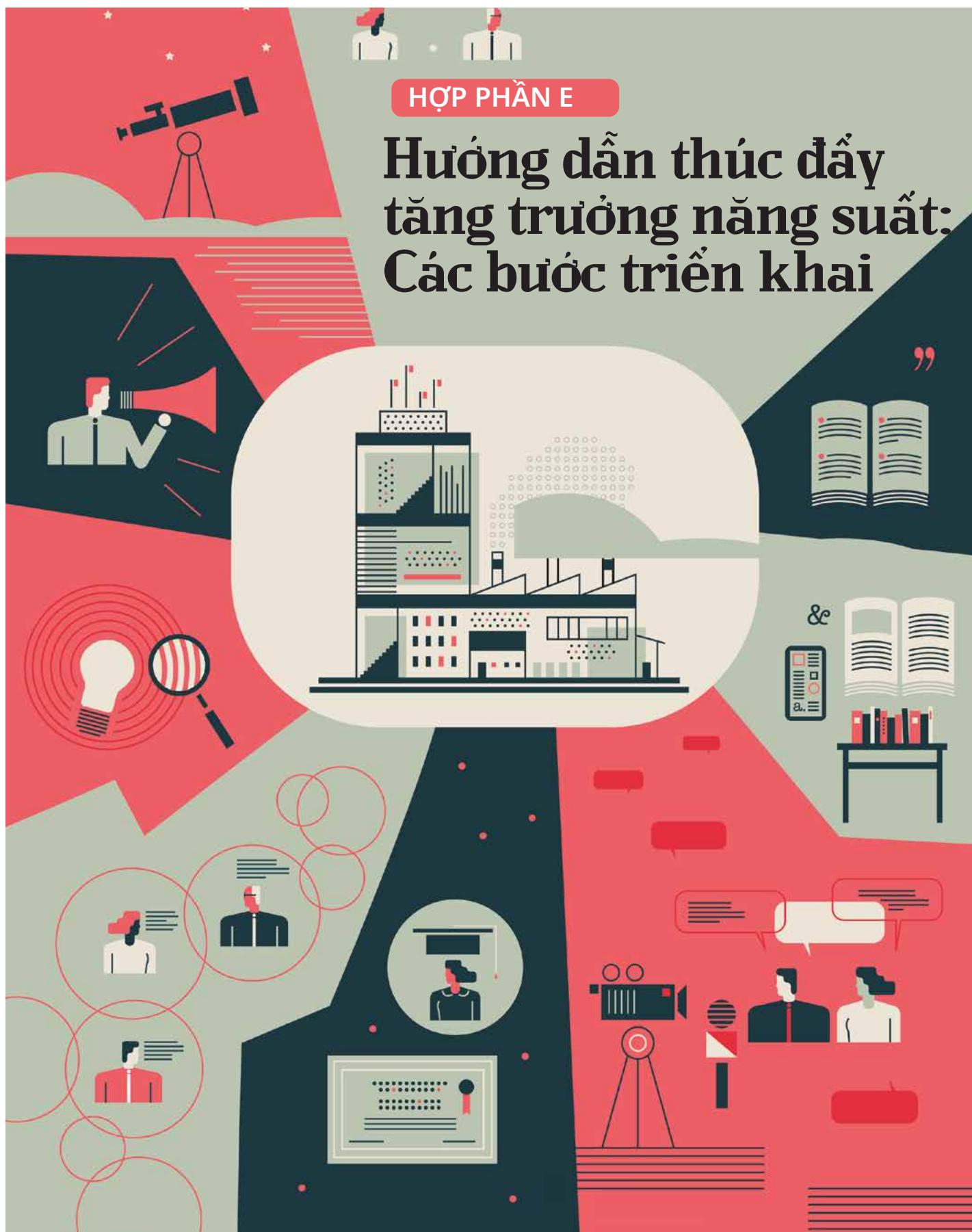
UK Gov. (2018). Chính phủ Vương quốc Anh. Bản cáo bạch chính sách về chiến lược ngành ở địa phương. <https://www.gov.uk/government/publications/local-industrial-strategies-policy-prospectus>

WB, (2012a). Trang web Ngân hàng Thế giới. Tìm hiểu về Ngân hàng Thế giới. https://www.worldbank.org/en/news/feature/2012/07/26/getting_to_know_theworldbank

WB, 2019a. Trang web Ngân hàng Thế giới. Danh mục chính thức các quốc gia thành viên, cập nhật tang 2/2019. <https://www.worldbank.org/en/about/leadership/members>

HỢP PHẦN E

Hướng dẫn thúc đẩy tăng trưởng năng suất: Các bước triển khai



Đưa ra quy trình hướng dẫn tổ chức chuẩn bị các ý tưởng và đề xuất riêng để cải thiện năng suất

Hợp phần này giới thiệu một lộ trình gồm 10 bước chuẩn bị cho tổ chức NSDLĐ không chỉ xây dựng đề xuất chắc chắn và mạch lạc để cải thiện năng suất mà còn nâng cao cơ hội thu hút sự chú ý của các nhà hoạch định chính sách.

Giải quyết vấn đề năng suất của một quốc gia hay một khu vực kinh tế hoặc doanh nghiệp đòi hỏi tổ chức NSDLĐ phải tiếp cận được nguồn dữ liệu đáng tin cậy, phát triển kiến thức chuyên môn về vấn đề này, nắm bắt tình hình hiện tại ở quốc gia hoặc lĩnh vực của tổ chức và chuyên môn để tác động đến các nhà hoạch định chính sách.



BƯỚC 1

Đánh giá năng lực thể chế của tổ chức

Đánh giá toàn diện năng lực tổ chức và thể mạnh của tổ chức NSDLĐ là bước quan trọng đầu tiên nhằm tìm hiểu các năng lực cơ bản, các điểm mạnh và điểm yếu của tổ chức để có thể tiến hành các hoạt động đánh giá hay nghiên cứu, ví dụ như thúc đẩy “Chương trình nghị sự về Năng suất”.

Thực hiện việc đánh giá này có thể giúp tổ chức không bị quan và tránh lãng phí nguồn lực bằng cách tìm ra tình huống nào sau đây mà tổ chức đang gặp phải và có thể làm gì để cải thiện và sẵn sàng:

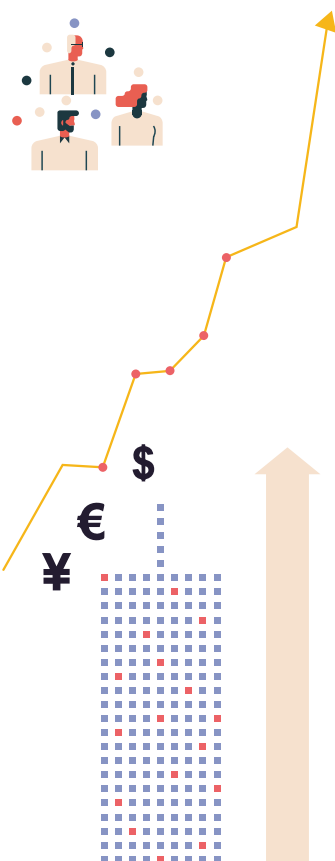
1 Tổ chức NSDLĐ không có kỹ năng/ năng lực cơ bản cần thiết để bắt tay vào quá trình cải thiện năng suất và tác động chính sách công. Do đó, cần xây dựng kế hoạch hành động để phát triển các kỹ năng này và ưu tiên các vấn đề trong tổ chức, giữa các hội viên và trong môi trường kinh doanh. Việc xây dựng năng lực cơ bản cho tổ chức cần diễn ra trước khi bắt tay vào công việc hợp tác này.

2 Tổ chức NSDLĐ có một số năng lực tối thiểu để bắt đầu nghiên cứu về năng suất, nhưng khả năng tác động đến các chính sách công còn hạn chế. Do đó, cần phải phát triển một kế hoạch hành động nhằm tăng cường khả năng của tổ chức để có thể theo đuổi chương trình năng suất.

3 Tổ chức NSDLĐ có năng lực cao, có kiến thức, kỹ năng và mối quan tâm nhất định về các vấn đề năng suất, nhưng cần được hỗ trợ và có các công cụ để hoàn thành các mục tiêu của mình. Việc xác định các đối tác quan trọng và phân bổ đúng nguồn lực sẽ cho phép tổ chức hoạt động hiệu quả với “Chương trình nghị sự về năng suất”.

4 Tổ chức NSDLĐ có năng lực tổ chức cần thiết để thực hiện chương trình nghị sự tham vấn chính sách công và năng suất của riêng mình và có các chuyên gia có kiến thức đầy đủ về vấn đề năng suất sẵn sàng cộng tác và/hoặc đóng góp để đạt được các mục tiêu đó.

Công cụ tự đánh giá của ACT/EMP có thể giúp đánh giá năng lực tổ chức, tham khảo tại Bộ công cụ kinh doanh EESE. Công cụ đánh giá này sẽ giúp phân tích năng lực sẵn sàng của tổ chức nhằm thúc đẩy chương trình nghị sự năng suất, cũng như đưa ra các kiến nghị để cải thiện năng lực tổ chức.



BƯỚC 2

Ưu tiên năng suất



Để thành công trong việc thúc đẩy “Chương trình năng suất”, tổ chức NSDLĐ trước tiên nên ưu tiên vấn đề năng suất. Hội đồng quản trị cần nhận thức được tầm quan trọng của tăng trưởng năng suất để không chỉ làm lợi cho các doanh nghiệp hội viên mà còn là động lực chính thúc đẩy tăng trưởng bền vững của một quốc gia và là yếu tố chính để nâng cao mức sống trong dài hạn.

Tăng năng suất dẫn đến hiệu quả tài chính tốt hơn. Điều này sẽ cho phép các doanh nghiệp giữ chân và thuê thêm lao động; cải thiện điều kiện làm việc; đầu tư vào máy móc thiết bị và nghiên cứu phát triển đổi mới, hoặc giúp doanh nghiệp phát triển hay cập nhật các kỹ năng cho nhân viên để mở rộng sản xuất hàng hóa và dịch vụ, từ đó thúc đẩy sự tăng trưởng và phát triển của doanh nghiệp. Tăng năng suất cũng làm tăng tính cạnh tranh cho các doanh nghiệp và giúp họ tiếp cận với nguồn tài chính và thương mại quốc tế.

Tuy nhiên, việc đưa ra một đề xuất cải thiện năng suất ở cấp quốc gia chắc chắn sẽ đòi hỏi nhiều thời gian làm việc của người lao động và có khả năng làm tăng chi phí. Đây là trường hợp đặc biệt nếu tổ chức NSDLĐ muốn có sự tham gia của chuyên gia tư vấn. Do đó, Hội đồng quản trị của tổ chức phải ưu tiên cho chủ đề năng suất.

Tổ chức có thể xây dựng Chương trình nghị sự về năng suất dựa trên tham khảo các lập luận trong sách hướng dẫn này, ví dụ:

- Bằng chứng từ 47 quốc gia đang phát triển cho thấy hàng năm có 3,7 đến 5,4% doanh nghiệp đang hoạt động phải rời bỏ thị trường; đây là những ước tính thận trọng được coi là chỉ số cơ sở. Nghiên cứu tương tự cũng chỉ ra rằng cứ 5 doanh nghiệp rời bỏ thị trường thì có 4 doanh nghiệp là doanh nghiệp vừa và nhỏ. Hơn nữa, năng suất có mối tương quan chặt chẽ với việc doanh nghiệp rút lui khỏi thị trường, các doanh nghiệp kém hiệu quả hơn có nhiều khả năng rút lui hơn (Aga & Francis, 2015).

Doanh thu ròng của doanh nghiệp (tỷ lệ đầu vào trừ tỷ lệ đầu ra) đạt từ 3-8% ở hầu hết các nước công nghiệp và hơn 10% ở một số nền kinh tế đang chuyển đổi. Tuy nhiên, việc tính gộp cả các doanh nghiệp siêu nhỏ (từ 1 đến 19 công nhân) làm tăng doanh thu tổng của tất cả các doanh nghiệp lên từ 1/5 đến 1/4 (Haltiwanger và cộng sự, 2004).

- Các doanh nghiệp đạt được năng suất nhờ cải tiến thực hành quản lý, đã có tốc độ tăng trưởng theo cấp số nhân.
- Một nền kinh tế sử dụng hiệu quả các nguồn lực và tăng năng suất có thể kích thích tăng trưởng kinh tế mà không nhất thiết phải tăng thuế hoặc chi tiêu công.
- Khi môi trường kinh doanh tạo điều kiện cho tăng năng suất, nền kinh tế trở nên chống chịu tốt hơn trước các cú sốc bên ngoài.

- Năng suất tăng có thể nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp mà không cần phải đầu tư lớn, chẳng hạn như điều này có thể đạt được thông qua hiệu quả thu được từ việc cải tiến các phương pháp quản lý.
- Năng suất lao động tăng được phản ánh qua thu nhập bình quân đầu người cao hơn ở các nước OECD.
- Một “Hiệp ước Năng suất Quốc gia” có thể tăng cường sự gắn kết trong xã hội.

Việc coi năng suất là ưu tiên sẽ nâng cao cơ hội quảng bá thành công “Chương trình nghị sự về năng suất” vì nó sẽ cho phép tổ chức NSDLĐ phân bổ nguồn lực cho mục đích đó. Hội đồng quản trị của tổ chức cần thông qua nghị quyết/quyết định chính thức công nhận sự cần thiết của vấn đề năng suất, đưa ra nhiệm vụ cho nhân viên của tổ chức để bắt tay xây dựng các đề xuất chính sách và kỹ thuật nhằm cải thiện năng suất và phân công trách nhiệm trong nhân viên của tổ chức để hoàn thành công việc.

BƯỚC 3

Xác định những điểm cần thay đổi để cải thiện năng suất

Khi đã được ban lãnh đạo của tổ chức NSDLĐ đồng ý rằng năng suất là một vấn đề chiến lược mà tổ chức phải thực hiện, tổ chức cần phải xác định những điểm cần tập trung thay đổi để cải thiện năng suất. Có thể tiếp cận theo hai hướng:

I. Tìm hiểu những quan điểm về năng suất trong nước.

Điều này ngụ ý việc tìm hiểu các nghiên cứu có sẵn/đáng tin cậy xem đâu những điểm nghẽn đáng kể nhất trong nền kinh tế. Quy tắc ngón tay cái đối với tổ chức NSDLĐ là “Không phát minh lại những thứ đã có” – tận dụng các nghiên cứu dựa trên bằng chứng hiện có để đưa ra các lập luận một cách hiệu quả. Có nhiều báo cáo mà tổ chức NSDLĐ có thể tham khảo để hiểu rõ hơn về những điều cản trở tăng trưởng năng suất.

Hơn nữa, tổ chức NSDLĐ cũng có thể tổ chức các buổi thuyết trình với các chuyên gia hàng đầu về chủ đề này. Khai thác các mối quan hệ hợp tác với các tổ chức học thuật và trung tâm nghiên cứu hàng đầu, như được mô tả trong chương trước, có thể giúp tổ chức đạt được mục tiêu này.



Ví dụ: Báo cáo thường niên Chỉ số Kinh doanh toàn cầu (GEM) của Ngân hàng Thế giới. Báo cáo này là nguồn cung cấp dữ liệu chính có thể so sánh giữa nhiều quốc gia về thái độ đối với tinh thần kinh doanh. Báo cáo quốc gia cũng phân tích sẵn cho một số nước. Dữ liệu GEM cũng báo cáo về tỷ lệ hoạt động kinh doanh của nam giới và phụ nữ và đưa ra so sánh về khoảng cách giới giữa các quốc gia.

II. Những rào cản năng suất nào mà các doanh nghiệp hội viên đang quan ngại?



Khuyến khích các hội viên của tổ chức NSDLĐ xác định những nội dung cần ưu tiên để tổ chức đưa vào nội dung tham vấn chính sách về cải thiện năng suất. Tổ chức phải có khả năng xác định những trở ngại chính đối với tăng trưởng năng suất mà các hội viên đang đối mặt bằng cách thực hiện các cuộc khảo sát và tổ chức các cuộc thảo luận bàn tròn. Có thể tổ chức sẽ muốn bỏ qua giai đoạn nghiên cứu và chuẩn bị lập luận có phần tẻ nhạt này vì thấy mình đã “biết” gì cần phải làm gì và muốn bắt đầu tham vấn cho giải pháp cụ thể đó ngay.

Một nguy cơ của cách tiếp cận ‘chúng tôi đã biết vấn đề’ là sớm đẩy tổ chức sang giai đoạn tiếp theo của quá trình tham vấn chính sách: tiếp xúc trực tiếp với những người ra quyết định, giới truyền thông và công chúng. Việc cố gắng thuyết phục bên ngoài mà không chú ý đến nghiên cứu sơ bộ có thể phản tác dụng nếu các đại diện của tổ chức không chuẩn bị sẵn sàng để trình bày chi tiết cụ thể các khuyến nghị chính sách mà họ đưa ra hoặc không có bằng chứng đáng tin cậy hỗ trợ. Do vậy, điều quan trọng cần lưu ý là phải suy nghĩ thấu đáo vấn đề, xác định rõ vấn đề và sau đó kiểm tra vấn đề một cách thấu đáo.

Vấn đề ban đầu có thể không phải là lớn. Bản thân các yêu cầu về chính sách không phải là vấn đề, mà vấn đề nằm ở cách pháp luật đã bị đóng khung để giải quyết vấn đề đó. Các vấn đề được tổ chức xác định phải cụ thể.

BƯỚC 4

Đặt ra các ưu tiên

Nhiều vấn đề về năng suất có thể xuất hiện từ phân tích của tổ chức NSDLĐ. Do đó, sẽ cần phải đưa ra thứ tự các vấn đề ưu tiên. Cách tiếp cận nên tập trung vào một nhóm nhất định các hạn chế thực sự cản trở năng suất (tức là không phải tất cả mọi thứ) và thực tế có thể được giải quyết trong một khoảng thời gian cụ thể.

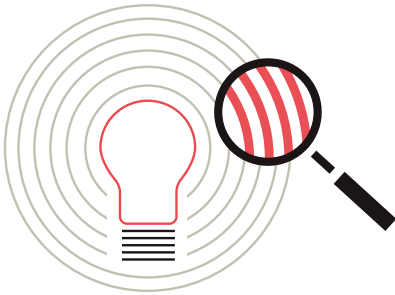
Phương pháp tiếp cận “khung khổ hạn chế ràng buộc”¹⁷ dựa vào việc xác định các điểm nghẽn lớn nhất trong nền kinh tế tại một thời điểm nhất định và tập trung nỗ lực vào việc giảm bớt một số hạn chế đó trong khả năng và phạm vi ảnh hưởng của tổ chức NSDLĐ.

Khuôn khổ này¹⁸ dựa trên quan điểm rằng tập hợp các nguyên tắc cơ bản như tôn trọng quyền sở hữu tài sản, khung khổ kinh tế vĩ mô hợp lý, bảo vệ nhà đầu tư, v.v., kết hợp với các chiến lược tăng trưởng cụ thể của quốc gia sẽ tạo ra môi trường thuận lợi thúc đẩy năng suất và tăng trưởng bao trùm một cách hiệu quả hơn.

Cách tiếp cận “làm tất cả” là quá tham vọng. Hơn nữa, nó không báo hiệu cho các nhà hoạch định chính sách nên “bắt đầu từ đâu”, và thường dẫn đến dàn trải các nỗ lực chính sách trên quá nhiều lĩnh vực khác nhau và dẫn đến những thay đổi cầu thả, thiếu bền vững không có tác động tích cực đến việc cải thiện năng suất.

¹⁷ Khung này được điều chỉnh từ nghiên cứu của Dani Rodrik, Ricardo Hausmann và Andres Velasco, Trường John F. Kennedy, Đại học Harvard: <https://growthlab.cid.harvard.edu/files/growthlab/files/growth-diagnostics.pdf>

¹⁸ (2) Được nêu trong ấn phẩm của ILO/ACTEMP: Vai trò của Tổ chức đại diện NSDLĐ và doanh nghiệp trong thúc đẩy doanh nghiệp tăng trưởng và bền vững, 2010.



Tổ chức NSDLĐ cần tập trung vào những chính sách và quy định cấp bách nhất, và chỉ đưa ra những đề xuất được đánh giá là có tác động lớn nhất tới cải thiện năng suất.

Tổ chức NSDLĐ cần tập trung đánh giá bản chất và quy mô của vấn đề cần được giải quyết. Để làm được điều này cần xác định:

- Lĩnh vực nào bị ảnh hưởng nhiều nhất?
- Tác động nhiều hơn đến doanh nghiệp nhỏ hay doanh nghiệp lớn?
- Bản chất của tác động tới mỗi lĩnh vực là gì?
- Liệu các doanh nghiệp do nữ làm chủ có chịu tác động nhiều hơn không?
- Quy mô của các tác động này như thế nào?
- Các tác động này sẽ kéo dài bao lâu?

BƯỚC 5

Xác định các nguồn dữ liệu đáng tin cậy

Xây dựng một “chương trình nghị sự về năng suất” không chỉ đòi hỏi tổ chức NSDLĐ phải có chuyên môn và năng lực kỹ thuật, mà còn cần có nguồn thông tin và dữ liệu tin cậy để tổ chức đưa ra các đề xuất chính sách. Dưới đây là một số ý tưởng về nguồn thông tin và dữ liệu:

CHÍNH PHỦ

Quá trình xây dựng chính sách đòi hỏi cần có thông tin về chương trình hành động giai đoạn trước của chính phủ. Nếu đã có luật pháp hoặc quy định được ban hành thì chính phủ sẽ là nguồn cung cấp thông tin cơ bản tốt. Một số mảng thông tin có thể tìm kiếm như:

- Dữ liệu thống kê từ Tổng cục thống kê;
- Các báo cáo của cơ quan chính phủ;
- Bản ghi các cuộc họp quốc hội;
- Bài phát biểu về ngân sách của Bộ trưởng Bộ Tài chính;
- Nghiên cứu khoa học được ủy quyền;
- Lời điều trần công khai;
- Tư vấn của các chuyên gia và nhà vận động chính sách.

Các chiến lược quốc gia về tăng trưởng hiện tại (ví dụ như kế hoạch phát triển quốc gia hiện có) sẽ cung cấp nhiều thông tin bao quát hơn và quan trọng hơn là định hướng chính sách mà chính phủ đang thực hiện. Nó có thể cung cấp thông tin hữu ích về các yếu tố bên ngoài giải thích mô hình tăng trưởng và giảm nghèo của quốc gia, động lực năng suất tổng thể của quốc gia, những thách thức và cơ hội chính cũng như khả năng chuyển đổi và đa dạng hóa nền kinh tế.

Tương tự, các chiến lược tăng trưởng trước đây (các kế hoạch quốc gia trước đây, các thông báo chính sách lớn của chính phủ) cũng cần được phân tích để cân nhắc xem các vấn đề mà tổ chức NSDLĐ đưa ra có phù hợp không - điều gì đã được hứa, điều gì đã được thực hiện và/hoặc điều gì còn chưa được thực hiện.

Kế hoạch phát triển quốc gia hiện tại (hoặc tuyên bố tương tự về các ưu tiên chính sách của chính phủ) phải là điểm khởi đầu và phải cung cấp cho tổ chức NSDLĐ một cái nhìn tổng thể về hướng đi của nền kinh tế quốc gia mà chính phủ đưa ra.

CÁC BÊN LIÊN QUAN KHÁC

Nguồn lực đầu tiên và khả thi nhất cho tổ chức NSDLĐ sẽ là các doanh nghiệp, hiệp hội thương mại, các nhóm nghiên cứu do tư nhân tài trợ, Hiệp hội doanh nghiệp và nghiên cứu độc lập (chẳng hạn như The Conference Board) và các tổ chức nghiên cứu về các vấn đề của khu vực tư nhân khác. Tuy nhiên, cũng có nhiều nguồn dữ liệu và nghiên cứu khác và những nguồn này không nhất thiết phải là những nguồn hỗ trợ tiềm năng. Các tổ chức phi chính phủ, tổ chức công đoàn, nhóm người tiêu dùng và giới truyền thông có thể quan tâm đến các vấn đề của tổ chức NSDLĐ ngay cả khi họ có những ý kiến khác nhau. Liệu có thể khai thác nguồn thông tin từ họ không? Đây cũng có thể là nguồn cung cấp thông tin về những lập luận có khả năng chống lại quan điểm của tổ chức NSDLĐ, nhất là nguồn thông tin từ nhóm lợi ích ủng hộ chính sách/quy định ban đầu.

Điều này sẽ hữu ích trong việc phân tích xem các lập luận mà họ sử dụng để đưa ra đề xuất có đứng vững trước thử thách của thời gian hay không và liệu chúng có thực sự thành hiện thực hay không.

CÁC TỔ CHỨC PHÁT TRIỂN VÀ NHÀ TÀI TRỢ

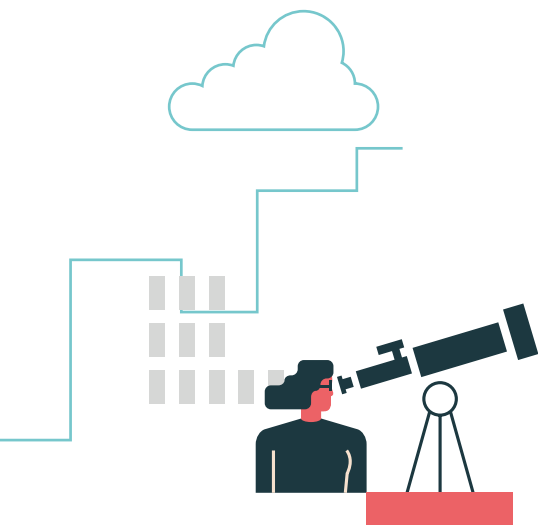
Việc sử dụng các chỉ số quốc tế thường đo lường hiệu suất theo cách so sánh cũng sẽ hữu ích trong việc phân tích dự đoán về năng suất. Các chỉ số này mặc dù không đầy đủ và vẫn tồn tại thiếu sót, nhưng đây là đầu vào quan trọng để kích hoạt "câu chuyện chính sách", đồng thời đóng góp bằng chứng cho các nỗ lực chẩn đoán. Ngoài ra còn có nhiều dữ liệu toàn diện về các vấn đề chính sách mà tổ chức NSDLĐ chưa tiếp cận được (xem Hợp phần D của sách Hướng dẫn này về Quan hệ Đối tác Chiến lược).

BƯỚC 6

Phát triển chương trình nghiên cứu về thúc đẩy năng suất

Để tạo hiệu quả cho sự thay đổi chính sách hoặc quy định nhằm nâng cao năng suất, các lập luận cần phải dựa trên thực tế và được hỗ trợ bởi các bằng chứng cập nhật và phù hợp. Điều này đòi hỏi sự hiểu biết tổng thể và toàn diện về những ràng buộc đối với doanh nghiệp, bao gồm những ràng buộc có thể dành riêng cho các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ và quản lý.

Ngay cả khi tổ chức NSDLĐ đã xác định rõ những ràng buộc về năng suất và có thông tin cụ thể để theo đuổi chương trình nghị sự về chính sách hoặc điều chỉnh các quy định, tổ chức vẫn cần có một góc nhìn rộng hơn.



- Những vấn đề nào khác ảnh hưởng đến sự hạn chế năng suất?
- Có ràng buộc về thời gian không?
- Sự thay đổi có khả thi về mặt chính trị không?
- Ai khác quan tâm tới việc giảm bớt các hạn chế này?
- Ai quan tâm tới việc duy trì hiện trạng?

Khả năng nghiên cứu hiệu quả và lâu dài sẽ đưa ra câu trả lời cho tổ chức NSDLĐ. Bằng cách này hay cách khác, vai trò thường trực của tổ chức NSDLĐ giống như một tháp canh liên tục giám sát môi trường chính sách để xác định các vấn đề khó khăn tiềm ẩn đối với các doanh nghiệp hội viên. Những lời kêu gọi sửa đổi các quy định pháp luật đòi hỏi những lập luận được nghiên cứu kỹ lưỡng để có thể xác định rõ những chi phí quản lý của doanh nghiệp và chi phí tuân thủ.

Điều này rất quan trọng đối với các lập luận của tổ chức NSDLĐ. Nhưng điều quan trọng không kém đối với phương pháp tiếp cận chiến lược của tổ chức là phải biết quy định đó mang lại nguồn thu cho chính phủ như thế nào và những thiệt hại của chính phủ nếu thay đổi theo đề xuất của tổ chức NSDLĐ.

Ai khác có thể tổn thất hay có lợi từ đề xuất của tổ chức NSDLĐ? Thu thập “thông tin tình báo chính trị” hoặc phân tích và nghiên cứu sẽ cho phép tổ chức nắm bắt các vấn đề hoặc dự đoán các cơ hội cho những thay đổi chính sách tích cực nhằm nâng cao năng suất. Việc phân tích liên tục cũng cho phép tổ chức xác định và theo dõi tiến trình hướng tới các mục tiêu chính sách cải thiện năng suất của mình.

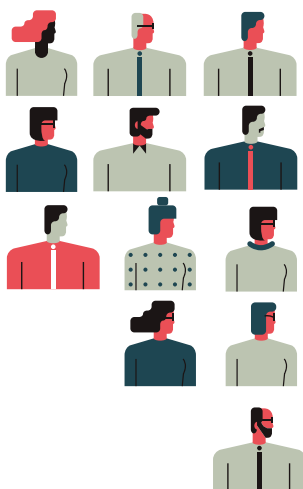
BƯỚC 7

Hợp tác với những đối tác khác

Như đã nêu ra trong Hợp phần D (Các đối tác quan trọng), cộng tác với những người khác có nghĩa là có thể chia sẻ công việc nghiên cứu và chuẩn bị. Các tổ chức khác nhau có thể tập trung vào các lĩnh vực khác nhau nhưng phải được cả hai bên đồng ý.

Tổ chức NSDLĐ không đơn độc và có nhiều khả năng để thực hiện thay đổi với sự hỗ trợ của các bên liên quan chính khác. Một số quan hệ hợp tác có thể áp dụng cho các bối cảnh, phạm vi và quy mô khác nhau, trong khi những quan hệ đối tác khác thì không. Điều quan trọng là các tổ chức phải xác định các nguồn lực theo cách bố trí của mình để cải thiện độ chính xác và tác động của các sáng kiến của tổ chức. Một số điểm quan trọng cần được xem xét:

- Xác định các lĩnh vực mà tổ chức có thể gia tăng giá trị. Thực hiện nghiên cứu dựa trên nhiệm vụ của tổ chức và giá trị gia tăng cụ thể của tổ chức – góc độ của tổ chức và điều tổ chức muốn biết.
- Tránh sao chép những gì người khác đang làm.
- Không bao giờ bỏ qua các ưu tiên của NSDLĐ. Tổ chức cần chứng minh điểm nào?
- Hiểu rõ giới hạn của nghiên cứu. Ví dụ cố gắng xác định “tổng chi phí đối với doanh nghiệp” là điều không thể trên thực tế. Đừng tạo gánh nặng cho hội viên bằng cách hỏi họ các thông tin chi tiết mà không bao giờ có thể thu thập được.



- Tìm kiếm nguồn thông tin khác. Hãy xem liệu dữ liệu được đưa ra bởi những bên khác có thể được tổ chức sử dụng cho mục đích riêng không.
- Trong quá trình xác định liệu các nỗ lực tập thể trong nghiên cứu có thể sử dụng không, hay cân nhắc xem một hiệp hội có thể có ích cho NSDLĐ hay không; ví dụ nếu nghiên cứu đưa ra những điểm mà NSDLĐ có thể không đồng tình hoặc không muốn liên quan tới - cho dù nghiên cứu có nhiều yếu tố hữu ích khác.
- Có những cơ hội hiện tại hay tiềm năng trong tương lai gần có thể ủng hộ đề xuất về mặt thời gian không?
- Đề xuất của tổ chức có gắn với những đề xuất tương tự khác đang được đưa ra nhằm tăng cường năng suất không?

BƯỚC 8

Đánh giá khả năng tiếp thu của Chính phủ và các tác nhân chính khác đối với các đề xuất nâng cao năng suất của tổ chức NSDLĐ

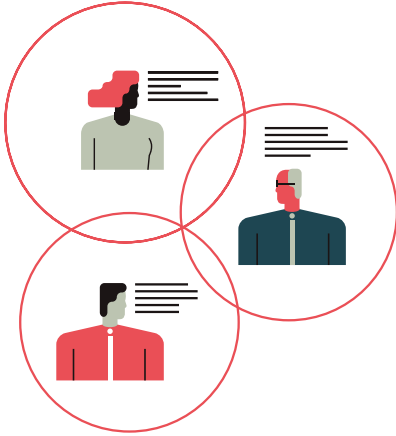


Khi chuẩn bị các đề xuất chính sách nâng cao năng suất, tổ chức NSDLĐ cần đánh giá một cách tổng thể xem các đề xuất của mình có khả năng được các bên chủ chốt khác, đặc biệt là chính phủ tiếp nhận như thế nào. Những điểm sau đây có thể cung cấp cho tổ chức một dấu hiệu về khả năng đề xuất của họ được tiếp thu một cách tích cực hoặc tiêu cực như thế nào:

- Đề xuất của tổ chức có được đầu tư thành công không?
- Có lồng ghép các bài học kinh nghiệm rút ra từ các nỗ lực cải cách trước đó không?
- Có thể chỉ ra các mô hình hiệu quả từ các phạm vi quyền hạn khác không?
- Ai có thể gặp thất bại và nêu lên các vấn đề thực sự trong thiết kế đề xuất của tổ chức?
- Mức độ ảnh hưởng về tài chính hay các khía cạnh khác đối với các nhóm khi thay đổi hiện trạng?
- Những nỗ lực ngăn chặn cải cách có bị coi là hành động tư lợi không?
- Liệu việc tham khảo các chỉ số trong đề xuất của NSDLĐ có giúp tăng sức thuyết phục của đề xuất không?
- Các cơ hội hiện tại hoặc cơ hội tiềm năng trong tương lai gần có thể tạo điều kiện về mặt thời gian cho đề xuất không?
- Có những kinh nghiệm điển hình về thay đổi hay đề xuất có thể nhấn mạnh vào nhằm giúp nêu bật đề xuất không?
- Liệu đề xuất của NSDLĐ có thể gắn với những thay đổi kinh tế chính trị rộng lớn hơn mà giúp đề xuất tăng cơ hội được chấp nhận không?
- Liệu đề xuất có trực tiếp gắn với tạo việc làm không?
- Các cuộc thảo luận sơ bộ với các nhà tài trợ hay cơ quan phát triển giúp tổ chức đạt được nỗ lực của mình không?

BƯỚC 9

Xác định những nhân tố trong Chính phủ có thể thúc đẩy chương trình nghị sự về năng suất



Điều quan trọng là các tổ chức NSDLĐ phải biết vấn đề của họ do cơ quan chính phủ nào chịu trách nhiệm. Những Bộ và cơ quan nào có ảnh hưởng đến quá trình và những thay đổi cần thiết để hoàn thiện đề xuất của tổ chức, và những Bộ và cơ quan nào mà đề xuất có thể tạo tác động tích cực. Các tổ chức NSDLĐ cần thay mặt cộng đồng doanh nghiệp tham vấn điều chỉnh chính sách và các quy định theo hướng đảm bảo các điều kiện để nâng cao năng suất. Do đó, tác động hiệu quả đến chính quyền ở tất cả các cấp là rất quan trọng trong sứ mệnh của tổ chức NSDLĐ.

Các cấp chính quyền cần tác động

Chính phủ có thể hoạt động quản lý ở nhiều cấp khác nhau - quốc gia, tỉnh hoặc địa phương. Chính quyền trung ương đặt ra khuôn khổ quốc gia (ví dụ như Hiến pháp) và định hướng (ví dụ như Kế hoạch phát triển quốc gia) cho quốc gia, nhưng hoạt động của các cấp chính quyền bên dưới cũng ảnh hưởng đến sự phát triển của doanh nghiệp. Đây có thể là chính quyền cấp tỉnh, tiểu bang, khu vực, địa phương, thị trấn hoặc làng xã, chính quyền hoặc hội đồng.

Các công chức địa phương thường là những người thực hiện các quyết định được đưa ra ở cấp vùng hoặc quốc gia. Như vậy, họ có thể tạo ra hoặc phá vỡ sự thành công của các nỗ lực của tổ chức NSDLĐ trong thực tế. Vì vậy, việc tăng cường đối thoại thường xuyên giữa các quan chức trung ương và địa phương là rất quan trọng.

Các cấp chính quyền sẽ ảnh hưởng lớn đến cách tiếp cận tham vấn chính sách của tổ chức NSDLĐ. Những chính quyền địa phương mạnh sẽ đề nghị tập trung vào việc phát triển khả năng tham vấn của các chi nhánh tổ chức NSDLĐ ở khu vực đó. Khi xác định được mạng lưới các thể chế chính phủ mà tổ chức NSDLĐ có thể khai thác để thúc đẩy thay đổi chính sách nhằm nâng cao năng suất, tổ chức có thể tham khảo những câu hỏi hữu ích sau:

- Ai cấp phép các chức năng quản trị thực tiễn nhất cho doanh nghiệp (ví dụ: cấp giấy phép)?
- Tổ chức có thể tham vấn đại diện chính quyền ở những cấp nào?
- Việc cung cấp thông tin về các chính sách phát triển doanh nghiệp được thực hiện ở cấp độ nào?
- Ai có vai trò điều tiết trực tiếp?
- Mức độ phân quyền ra quyết định như thế nào?
- Các cấp chính quyền địa phương có trách nhiệm thực thi các quyết định của quốc gia ở mức độ nào?
- Các cấp chính quyền có phối hợp với nhau hiệu quả không?

Cơ quan chính phủ nào cần tác động

Khi phân tích cách giải quyết vấn đề hạn chế năng suất đối với các doanh nghiệp ở cấp vĩ mô (không phải cấp doanh nghiệp), tổ chức NSDLĐ cần phải tính đến nguồn gốc của hạn chế đó – về mặt luật pháp, quy định hoặc chức năng hành chính – có thể nằm trong phạm vi quản lý của một số cơ quan chính phủ, và ở các cấp độ quản lý khác nhau.

Do đó, trong giai đoạn đầu tổ chức cần xác định Bộ nào chịu trách nhiệm về lĩnh vực cần thay đổi. Điều này khá đơn giản. Ví dụ như Bộ Giáo dục và Đào tạo chịu trách nhiệm về các chính sách và sáng kiến về kỹ năng; Bộ Lao động chịu trách nhiệm về các thể chế và luật lao động.

Tất cả các Bộ của chính phủ đều có liên quan đến tổ chức NSDLĐ, vì đôi khi các vấn đề phát sinh nằm trong phạm vi quyền hạn của các Bộ mà chính phủ thường không ưu tiên tham khảo tổ chức NSDLĐ. Tuy nhiên, một đề xuất của tổ chức NSDLĐ cũng có thể nằm trong nhiệm vụ được giao của một số Bộ hoặc ảnh hưởng đến một số Bộ, vì vậy, dù ở mức độ nào thì tất cả các đề xuất đều cần được hướng tới mục tiêu để tổ chức NSDLĐ được tham gia.

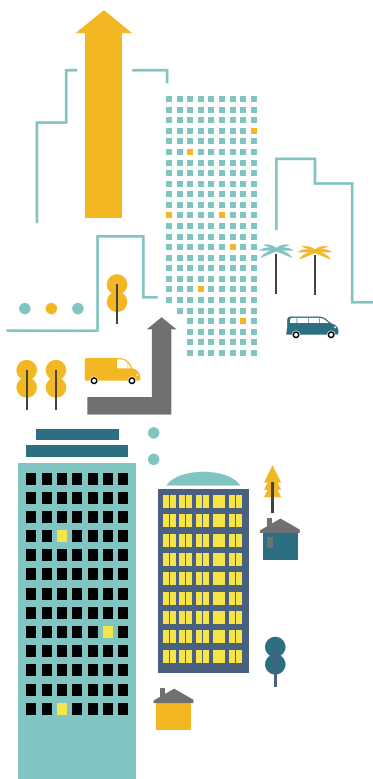
Tổ chức NSDLĐ cần có cái nhìn tổng thể về chính phủ và phát triển mạng lưới quan hệ rộng rãi với các quan chức ở các bộ. Các chính sách hiện nay có xu hướng lồng ghép nhiều lĩnh vực khác nhau và các quan chức ở lĩnh vực khác nhau có thể không chung quan điểm. Tổ chức NSDLĐ có thể tác động đến cả hai vấn đề này bằng cách duy trì và thúc đẩy mối quan hệ chặt chẽ và sâu sắc với các quan chức ở tất cả các cấp trong các Bộ chủ chốt của Chính phủ mà tổ chức có quan hệ, chẳng hạn như Bộ Sản xuất, Tài chính, Kế hoạch, Thương mại, Giáo dục và Môi trường.

Xác định các đồng minh trong Chính phủ

Các khu vực công hiếm khi đồng nhất về mức độ sẵn sàng hoặc năng lực tham gia đối thoại và thường sẽ có sự khác biệt lớn giữa các cấp chính quyền, các cơ quan, ban ngành và khu vực.

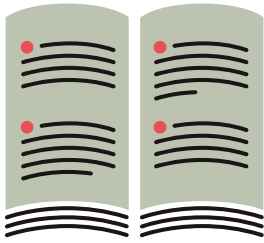
Đôi khi giữa các cơ quan chính phủ khác nhau cũng có khả năng xảy ra căng thẳng. Tổ chức NSDLĐ có thể sử dụng những động lực này để làm lợi thế của mình nhưng cần lưu ý rằng mối quan hệ với tất cả các bộ cần được duy trì theo thời gian.

Việc chính phủ có nhiều mối quan tâm khác nhau và các Bộ khác nhau có các quan điểm khác nhau và đôi khi cạnh tranh nhau cũng tạo ra những khó khăn cho tổ chức NSDLĐ trong các mối quan hệ của mình. Nguyên nhân phổ biến nhất dẫn tới thất bại trong quản trị là thiếu sự phối hợp giữa nhiều cơ quan quản lý hành chính quan liêu, đưa ra các yêu cầu quá mức và chông chéo đối với các doanh nghiệp. Các quy định lỗi thời và các kỹ thuật quản lý không hiệu quả vẫn tiếp tục duy trì do không có trách nhiệm giải trình cho việc thực hiện các quy định đó và không có quy trình rà soát và cập nhật.



Các quan chức quan trọng nhất là những người ra quyết định chính trong các Bộ chủ chốt, do vậy cần duy trì quan hệ thường xuyên và khai thác lợi thế từ các mối quan hệ này. Tuy nhiên, tổ chức NSDLĐ và doanh nghiệp cũng cần xác định các cán bộ cấp dưới thực sự soạn thảo các dự thảo chính sách. Cả hai nhóm cán bộ này đều cần hiểu vai trò quan trọng của tổ chức NSDLĐ đối với công việc của họ và tác động tiềm tàng của tổ chức này đối với hoạt động sản xuất của nền kinh tế.

Mang giá trị của Tổ chức NSDLĐ cho chính phủ



Mục tiêu chính của tổ chức NSDLĐ trong tham vấn chính sách là trở thành một phần của quá trình hoạch định chính sách để có thể đóng góp vào việc định hình các chính sách, luật và quy định có ảnh hưởng đến năng suất. Điều này có nghĩa là cần duy trì mối quan hệ hợp tác tốt với nhóm các nhà hoạch định chính sách mục tiêu (các đối tượng mục tiêu này có thể thay đổi theo từng vấn đề) và nhân viên của họ. Nhân viên tổ chức NSDLĐ nên thiết lập mối quan hệ tốt với các quan chức nhà nước và phải có khả năng tác động đến nhận thức của họ về các vấn đề thông qua lập luận kỹ thuật và cung cấp thông tin thực tiễn.

Quan điểm của doanh nghiệp có thể đóng vai trò quan trọng giúp chính phủ cải thiện môi trường đầu tư và thiết kế các cải cách chính sách tốt hơn nhằm tác động tới năng suất. Với vai trò là tác nhân chính trong nền kinh tế, thông qua tổ chức đại diện của mình, các doanh nghiệp có thể cung cấp “dữ liệu thô” để hỗ trợ cho quá trình xây dựng chính sách.

Nếu tổ chức NSDLĐ có mối quan hệ tốt đẹp với chính phủ thì đây sẽ là một tín hiệu tích cực đến các nhà đầu tư rằng chính phủ sẽ có thể lắng nghe về những hạn chế năng suất và những thách thức mà khu vực tư nhân phải đối mặt. Do đó, có thể giả định rằng nhiều khả năng chính phủ sẽ đưa ra các lựa chọn chính sách hợp lý và khả thi. Khi chính phủ và doanh nghiệp không tin tưởng lẫn nhau và không có mối quan hệ, các nhà đầu tư sẽ thiếu tự tin và đưa ra quyết định dựa trên sự thiếu tự tin đó.

Cách tốt nhất mà tổ chức có thể phát triển các cơ chế tham vấn mạnh mẽ với chính phủ là thể hiện rằng những đóng góp của tổ chức sẽ làm tăng giá trị cho quá trình phát triển chính sách. Do đó, điều quan trọng là tổ chức phải có khả năng đưa ra các nghiên cứu, phân tích, dữ liệu khảo sát, các quan điểm, ý tưởng và đề xuất đã được thử nghiệm mà chính phủ có thể thấy là hữu ích cho việc hoạch định chính sách.

BƯỚC 10

Theo dõi tiến độ chương trình nghị sự về năng suất của doanh nghiệp

Tổ chức NSDLĐ cần phải đo lường tác động của quá trình tham vấn chính sách của mình và xác định được hiệu quả đáp ứng các mục tiêu tăng năng suất. Đôi khi việc đo lường kết quả này khá đơn giản và dễ dàng nhưng thực tế không phải lúc nào cũng như vậy vì mối quan hệ nhân - quả khó có thể đo lường về mặt kỹ thuật. Một mục tiêu chính sách có thể có nhiều mục đích và được phân lớp theo thời gian. Mối quan hệ giữa các hành động và mức độ ảnh hưởng có thể đo lường được cũng không dễ đánh giá, đặc biệt khi các chính sách khác cũng đang có tác động.

Toàn bộ các hoạt động có liên quan với nhau trên phạm vi rộng có thể tác động đến một chính sách hoặc quy định nhất định có ảnh hưởng đến năng suất. Khi tổ chức mở rộng phạm vi giải quyết vấn đề thì càng khó đo lường tác động vì càng khó phân tách nguyên nhân và kết quả. Đó không còn là một mối quan hệ tuyến tính đơn giản mà là một tập hợp phức tạp các hoạt động.

Về mặt này, điều quan trọng hơn đối với các tổ chức NSDLĐ là phải có hệ thống học hỏi trải nghiệm để thích ứng với các bối cảnh phức tạp, thay vì tìm kiếm bằng chứng kết luận về tác động mà không thể chứng minh được rõ ràng.

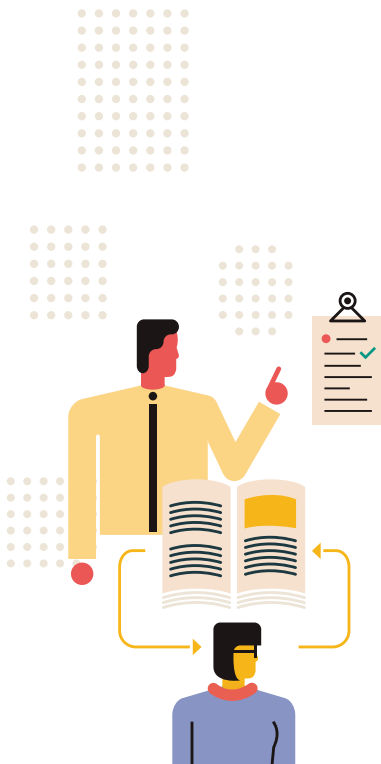
Các cách tiếp cận trong giám sát và đánh giá

Giám sát và đánh giá là các hoạt động chính để đảm bảo các sáng kiến vận động chính sách của tổ chức NSDLĐ đi đúng hướng và để đánh giá những thay đổi đã đạt được so với các mục tiêu đã đề ra. Để việc giám sát và đánh giá đạt hiệu quả đòi hỏi phải có quá trình lập kế hoạch chu đáo, cẩn thận.

Các hoạt động tham vấn chính sách thường cần được điều chỉnh, sửa đổi và tái định hướng. Tuy nhiên, những thay đổi như vậy chỉ nên được thực hiện dựa trên dữ liệu được theo dõi, giám sát kỹ lưỡng. Ví dụ: Thông tin mới nào được đưa ra để đảm bảo sự thay đổi trong cách tiếp cận? Các điều kiện chính trị có thay đổi không? Nhóm đối tượng mục tiêu có thay đổi quan điểm của họ không?

Việc giám sát nên tập trung vào theo dõi đầu ra, hoạt động và đầu vào; giám sát chủ yếu theo dõi việc sử dụng các đầu vào (hoạt động) và đầu ra, nhưng ở một mức độ nào đó cũng theo dõi các kết quả (trung gian). Mặt khác, đánh giá diễn ra vào những thời điểm cụ thể và cho phép đánh giá tiến trình của chính sách trong một khoảng thời gian dài hơn; đánh giá theo dõi các thay đổi và tập trung nhiều hơn vào kết quả và mức độ tác động.

Đo lường đầu ra cho thấy việc thực hiện các hoạt động. Đo lường kết quả cho thấy mức độ thực hiện các mục tiêu trực tiếp và kết quả dự đoán. Đánh giá tác động cho biết mức độ đạt được mục tiêu tổng thể hoặc các mục đích đề ra.



Đối với tham vấn chính sách, các kết quả thường thể hiện ở sự thay đổi kiến thức, thái độ và/ hoặc quan điểm của nhóm đối tượng mục tiêu. Việc đánh giá tham vấn chính sách tập trung vào tác động và hiệu quả. Quá trình đánh giá xem xét mức độ đạt được các mục đích của tổ chức. Đặc điểm độc đáo của tham vấn chính sách khiến tổ chức cần phải nghĩ ra những cách thức đánh giá mới.

Mặc dù các nhà hoạch định chính sách có thể thông qua các chính sách mới và thuận lợi, hoặc sửa đổi và thay đổi các chính sách cũ, nhưng những thay đổi này có thể mất nhiều thời gian để mang lại kết quả có thể đo lường được, nghĩa là mang lại những thay đổi có tác động và điều này có thể ảnh hưởng tới thời gian đánh giá. Tác động có thể cần được đo lường sau khi đánh giá sau một khoảng thời gian nhất định, thay vì chờ đến đánh giá cuối cùng của một sáng kiến tham vấn chính sách¹⁹.

Theo dõi tiến độ

¹⁹ Jane Reisman; Anne Gienapp, Sarah Stachowiak: Hướng dẫn đo lường các dịch vụ nghiên cứu của tổ chức về chính sách và vận động chính sách, Quỹ Annie E. Casey.

²⁰ K. Guthrie, J. Louie, T. David, và C. Crystal-Foster: Thách thức trong đánh giá vận động chính sách: Chiến lược tiếp cận triển vọng trong đánh giá vận động chính sách và thay đổi chính sách. Chuẩn bị cho California Endowment. Woodland Hills, California: The California Endowment, 2005.

²¹ IFC: Xây dựng năng lực tổ chức NSDLĐ: Hướng dẫn các nguyên tắc cho các nhà quản lý dự án, 2005.

²² Geeta Batra; Mark Bordini; Benjamin Reno Weber: Đo lường hiệu quả các dự án thúc đẩy môi trường kinh doanh, Ban DNVVN, Ngân hàng Thế giới/IFC, 2005.

Bất cứ khi nào một vấn đề có triển vọng được giải quyết (không phải là một mục tiêu chính sách dài hạn cụ thể) vẫn nằm trong chương trình nghị sự quá lâu (giả sử trong hơn sáu tháng), thì đó sẽ là một dấu hiệu đáng cảnh báo.

Thông thường, đó là kết quả của những sai lầm trước đó trong quá trình tham vấn chính sách do không đủ thông tin, thời gian hoặc nhân sự. Tổ chức NSDLĐ nên đánh giá lại các chiến thuật chiến lược của mình và định vị vấn đề nằm ở đâu.

Tính chất năng động của công tác tham vấn và xây dựng chính sách là khá phức tạp do bối cảnh và những người đóng vai trò quan trọng trong quá trình này cũng luôn thay đổi. Dù tổ chức NSDLĐ trình bày rõ ràng con đường dẫn đến thay đổi chính sách dài hạn như thế nào, thì hầu như không thể gọi tên, dự đoán hoặc giải thích tất cả các biến số quan trọng trong quá trình thay đổi đó²⁰.

Những kỳ vọng của NSDLĐ về sự thay đổi trong quá khứ có thể trở nên phi thực tế trong bối cảnh hiện tại. Một trong những thách thức chính trong đánh giá công tác vận động và chính sách là xác định và đưa ra các kết quả ngắn hạn và trung hạn; nghĩa là những thay đổi nào có thể xảy ra trong dài hạn hơn.

Khi quyết định một quá trình vận động chính sách, tổ chức NSDLĐ cần phải biết ngay từ đầu các mục tiêu và mục đích trực tiếp và gián tiếp của mình. Tổ chức muốn thay đổi điều gì và làm cách nào để đạt được những thay đổi này? ²¹

MA TRẬN DƯỚI ĐÂY (GỒM 4 YẾU TỐ) CÓ THỂ GIÚP THEO DÕI CÁC MỤC ĐÍCH VÀ ĐO LƯỜNG MỨC ĐỘ THÀNH CÔNG²²

- Yếu tố đầu tiên là "Đầu vào/ Hoạt động", liên quan tới tài chính, nhân lực, và các nguồn lực khác mà tổ chức cần để triển khai các vấn đề hay hành động cụ thể hoặc hoạt động cần thiết để thúc đẩy vấn đề.
- Yếu tố thứ hai là "Đầu ra" là kết quả trực tiếp của các hoạt động và/hoặc đầu vào của tổ chức. Đây là các kết quả trong ngắn hạn chứ không phải kết quả dài hạn vô hình.
- Yếu tố thứ ba là "Kết quả". Đây là ảnh hưởng trực tiếp mong muốn mà các hành động của tổ chức mang lại. Nó đo lường mức độ tổ chức đạt được các mục tiêu và mục đích đề ra.
- Yếu tố cuối cùng là "Tác động". Đó là những thay đổi cuối cùng được mong đợi và đo lường việc đạt được mục đích của tổ chức.

VÍ DỤ

Theo dõi kết quả và tác động



Ngành nông nghiệp (đặc biệt là trồng táo) cực kỳ quan trọng đối với nền kinh tế của đất nước Summerland hực cấu, cả về việc làm và nguồn thu ngoại tệ. Tuy nhiên, khả năng cạnh tranh của ngành trên thị trường trong nước và quốc tế có thể bị cản trở do sự kết hợp của nhiều yếu tố. Tổ chức NSDLD đã xác định được hai vấn đề cho các nỗ lực vận động chính sách của mình.

Thứ nhất là loại bỏ trở ngại: điều này liên quan đến môi trường kinh doanh vì các nhà chức trách đang tùy tiện phạt các công ty vận chuyển trái cây và rau quả do cách hiểu sai luật vệ sinh hiện hành. Thứ hai là cơ hội để ngành phát triển ở thị trường nước ngoài. Trong nghiên cứu của mình, tổ chức đã xác định tầm quan trọng của dán nhãn hàng sinh thái đối với các nhà đầu tư nước ngoài và nhận thấy cơ hội cho ngành.

Dưới đây là một ví dụ ma trận về cách tổ chức đại diện NSDLD và doanh nghiệp đưa ra tiến trình với các mục tiêu đã đặt ra.

HÀNH ĐỘNG/ĐẦU VÀO	ĐẦU RA	KẾT QUẢ	TÁC ĐỘNG
- Cùng với chính phủ, nhóm chuyên gia tổ chức đánh giá quy định pháp luật vệ sinh hiện hành. - Đánh giá khả năng công nhận sản phẩm táo dán nhãn sinh thái để mở rộng thị trường xuất khẩu.	- Định nghĩa rõ quyền và trách nhiệm theo luật với các công ty sản xuất và vận chuyển táo. - Đề xuất đưa vào tham chiếu luật pháp mặt hàng táo sinh thái được chứng nhận.	- Chỉ thị cho các cơ quan thực thi về thời gian, địa điểm, lý do và cách thức họ có thể duy trì hoạt động của công ty vận chuyển hoa quả. - Thiết lập các phương tiện truy đòi các công ty vận tải bị phạt sai. - Luật điều chỉnh được Quốc hội thông qua và được thực thi cho phép việc chứng nhận táo sinh thái.	- Tăng trưởng xuất khẩu táo và tăng đầu tư vào ngành nông nghiệp. - Môi trường kinh doanh của ngành nông nghiệp được cải thiện.

Thực hiện chính sách

Việc áp dụng chính sách là chìa khóa thành công. Chính phủ cần thực thi các cam kết của mình. Cuối cùng, thành công trong việc tối đa hóa sự đóng góp của khu vực tư nhân vào tăng trưởng kinh tế và tạo việc làm sẽ phụ thuộc vào sự sẵn sàng và năng lực của chính quyền từ trung ương tới địa phương trong việc tạo ra và thực hiện các khuôn khổ chính sách phù hợp nhằm thúc đẩy năng suất.

Sẽ thật vô nghĩa khi tổ chức NSDLĐ đã phát triển và nghiên cứu các hạn chế đối với tăng trưởng năng suất và phát triển khu vực tư nhân, vận động sự ủng hộ của hội viên và xây dựng các đề xuất để chính phủ chấp nhận tiền đề của lập luận đó nhưng cuối cùng lại không gì được thực hiện.

Các chiến thuật giải trình buộc chính phủ phải chịu trách nhiệm về các chính sách hoặc nguyên tắc đã nêu trước đây của họ. Một khi chính phủ đã công khai cam kết với một nguyên tắc, tổ chức NSDLĐ có thể căn cứ vào đó để yêu cầu được tham gia vào quá trình giám sát thực hiện.

Một trong những rủi ro của quá trình xây dựng chính sách là một khi các quyết định và công cụ quan trọng được thông qua, tổ chức NSDLĐ sẽ có giả định rằng "công việc đã hoàn thành". Sự mệt mỏi có thể làm tổ chức giảm sự nhiệt tình tham gia vào giai đoạn thực hiện. Tổ chức có xu hướng chuyển sự chú ý của mình sang những thách thức mới²³.

Nếu các tổ chức NSDLĐ đang tìm kiếm một sự thay đổi về quy định, thì cần chú ý xác minh cơ quan chính phủ nào sẽ chịu trách nhiệm về đề xuất/thực hiện thay đổi đó. Có thể là sự thay đổi mà tổ chức đang tìm kiếm phụ thuộc vào sự sẵn sàng của cơ quan chính phủ, những người sẽ dẫn dắt và thực hiện thay đổi. Trong nhiều trường hợp, điều này là chính xác. Những người trong cuộc muốn giữ nguyên hiện trạng là những người mất nhiều thứ nhất khi có sự thay đổi.

Đánh giá các nỗ lực

Khi hoàn thành đề xuất về tăng năng suất, tổ chức NSDLĐ nên đánh giá một cách có hệ thống để xây dựng dựa trên "thành công" và kết hợp "bài học kinh nghiệm" vào các nỗ lực vận động chính sách trong tương lai. Tổ chức nên đưa ra những câu hỏi sau:

- Liệu vấn đề cản trở năng suất có đang thay đổi bằng cách nào đó không?
- Có cần nghiên cứu thêm không?
- Tổ chức có đưa ra khung thời gian cho giải pháp hay tiến độ xử lý vấn đề không và có đảm bảo khung thời gian đó không?
- Các mục đích hay kế hoạch thời gian có cần phải điều chỉnh không?
- Tổ chức có xác định đúng các mục tiêu tham vấn chính sách không?
- Tổ chức có thành công trong việc đạt được các mục tiêu tham vấn chính sách này không?
- Tổ chức có đưa ra thông điệp phù hợp không?
- Các nhóm đối tượng mục tiêu có phản hồi thông điệp của tổ chức không?
- Thông điệp có cần điều chỉnh cho phù hợp hơn không?
- Các kỹ thuật tham vấn của tổ chức có cho thấy hiệu quả không?
- Có đủ nguồn nhân lực và tài chính không?
- Các cơ hội hợp tác có được tận dụng không?
- Các liên minh hoạt động có hiệu quả không?

²³ Ngân hàng Thế giới: Báo cáo Phát triển Thế giới, 2005.

Đo lường tác động thông qua Hệ thống Theo dõi Vấn đề

Đây là một công cụ đơn giản mà tổ chức NSDLĐ có thể triển khai để theo dõi tiến trình của một vấn đề. Tiềm ích của công cụ này vừa dành cho chính tổ chức, vì tổ chức có thể thấy rõ ràng theo thứ tự thời gian các bước xử lý vấn đề, vừa là một cách hữu ích để thông báo cho các hội viên về các hành động của tổ chức. Thông thường, tiến trình xử lý vấn đề có thể mất nhiều thời gian, đôi khi có những bước thụt lùi khi một vấn đề bị chùn bước, trong khi rất nhiều nỗ lực âm thầm vẫn đang diễn ra ở hậu trường.

Hệ thống theo dõi có năm cột: cột đầu tiên mô tả vấn đề; phần thứ hai tóm tắt các khuyến nghị của tổ chức về vấn đề này, phần thứ ba là để theo dõi tiến trình. Phần thứ tư phác thảo tình trạng hiện tại của các đề xuất (ví dụ, cam kết chắc chắn, các tiểu nghị định đã được ký kết, luật trình lên Nghị viện). Cột thứ năm có thể được thêm vào để đánh dấu thành tích và kết thúc hành động cụ thể đó.

Hệ thống theo dõi có thể được sử dụng một cách chính xác hoặc lỏng lẻo. Nếu theo dõi các đề xuất cực kỳ cụ thể, nó cung cấp một phương tiện chắc chắn để đo lường tiến trình của từng đề xuất, điều này rất cần thiết cho cả quá trình. Điều này cũng có thể giúp ích cho việc giao tiếp giữa các hội viên.

Tuy nhiên, cần phải lưu ý rằng quá trình tham vấn chính sách thường là một cơ chế nhạy cảm về mặt chính trị. Quá bám vào Hệ thống theo dõi hoặc tập trung quá sớm vào các kết quả mong muốn (ví dụ: thay đổi chính sách hoặc quy định) có thể làm suy yếu mục tiêu chung của tổ chức



Thư mục

Bộ công cụ Thúc đẩy môi trường cho doanh nghiệp bền vững (EESE Toolkit) Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO

<http://eese-toolkit.ilo.org/index.php/en/>

Aga, Gemechu A.; Francis, David C. (2015). Khi thị trường xáo trộn: ước tính về khả năng rời bỏ công ty và mất việc làm bằng cách sử dụng các cuộc khảo sát doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới. Tài liệu thảo luận nghiên cứu chính sách; số WPS 7218. Washington, D.C.: Nhóm Ngân hàng Thế giới.

Haltiwanger, J. C., Bartelsman, E., & Scarpetta, S. (2004). Bằng chứng kinh tế vi mô về sự hạn chế sáng tạo ở các nước công nghiệp và đang phát triển. Ngân hàng Thế giới.

Jane Reisman; Anne Gienapp; Sarah Stachowiak: Hướng dẫn đo lường dịch vụ nghiên cứu tham vấn chính sách của tổ chức; Quỹ Annie E. Casey.

K. Guthrie, J. Louie, T. David, và C. Crystal-Foster: Thách thức của việc đánh giá vận động chính sách: Các chiến lược cho một phương pháp tiếp cận tương lai để đánh giá sự thay đổi chính sách và Vận động chính sách. Chuẩn bị cho Quỹ tài trợ California. Woodland Hills, California: quỹ tài trợ California, 2005.

IFC: Xây dựng năng lực cho các tổ chức đại diện doanh nghiệp. Hướng dẫn nguyên tắc cho các giám đốc dự án, 2005.

Geeta Batra; Mark Bardini; Benjamin Reno Weber: Đo lường kết quả trong các dự án thúc đẩy môi trường kinh doanh, Phòng DNVVN, Ngân hàng Thế giới/IFC, 2005.



ACT/EMP

Thông tin về các ấn phẩm và tài liệu
trực tuyến của ILO có thể tham khảo tại
www.ilo.org/publns.