

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN TẠO VIỆC LÀM RÒNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH GIA LAI

Ngày nhận bài: 11/05/2015

Ngày nhận lại: 11/06/2015

Ngày duyệt đăng: 10/07/2015

Trần Đình Triết¹

TÓM TẮT

Để xác định dòng chảy việc làm và định lượng các yếu tố ảnh hưởng đến tạo việc làm ròng trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai, nghiên cứu sử dụng phương pháp tính của Davis, Haltiwanger và Schul (1996) và cách tiếp cận mô hình hồi quy của Masso, Eamets và Philips (2005) với dữ liệu của 124 doanh nghiệp được thu thập từ Cục Thống kê tỉnh Gia Lai trong các cuộc điều tra doanh nghiệp hàng năm trong giai đoạn 2006-2013. Kết quả cho thấy, tỷ lệ tạo việc làm ròng trong các doanh nghiệp ở Gia Lai cao hơn rất nhiều so với cả nước. Có 05 yếu tố có ý nghĩa thống kê ảnh hưởng đến tạo việc làm ròng trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai, gồm: 02 yếu tố tích cực là độ tuổi của doanh nghiệp và năng suất lao động; 03 yếu tố tiêu cực là quy mô doanh nghiệp tính theo số lượng lao động, mức độ thâm dụng vốn và thu nhập của người lao động.

Từ khóa: Tạo việc làm, tiêu hủy việc làm, dòng chảy việc làm, doanh nghiệp.

ABSTRACT

The study used the method by Davis, Haltiwanger and Schul (1996) and regression model of Masso, Eamets and Philips (2005) with the data of 124 firms collected by the Bureau of Statistics of Gia Lai province in annual firm surveys for period 2006-2013 to analyse net job flows and determine factors affecting net jobs of firms in Gia Lai province. The study showed that the average rate of net jobs of firms in Gia Lai is much higher than the national average rate. There are 5 factors that significantly affect the net jobs of firms in Gia Lai province, including 2 positive factors (age of firms and labor productivity) and 3 negative factors (firm size based on the number of employees, the level of capital intensity and workers' incomes).

Keywords: Job creation, job destruction, job flows, firms.

1. Giới thiệu

Luật Doanh nghiệp số 60/2005/QH11 có hiệu lực kể từ ngày 01/7/2006, đã tạo ra môi trường kinh doanh thông thoáng nên hoạt động của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai có nhiều thay đổi, sản xuất kinh doanh sôi động hơn, lĩnh vực hoạt động được mở rộng hơn, giải quyết đáng kể lực lượng lao động địa phương. Số liệu của Cục Thống kê tỉnh Gia Lai cho thấy số lượng doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn tỉnh Gia Lai phát triển rất nhanh từ 841 doanh nghiệp năm 2006 lên 2.106 doanh nghiệp vào năm 2012, gấp 2,5 lần so với năm 2006; tuy nhiên, tổng số lao động trong các doanh nghiệp tăng

không tương ứng với tỷ lệ gia tăng số lượng doanh nghiệp, năm 2006 là 48.665 người và 81.807 người vào năm 2012, gấp 1,68 lần so với năm 2006. Đây là dấu hiệu cho thấy có sự phân bổ lại nguồn lực lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai; các doanh nghiệp mới thành lập, gia nhập thị trường tạo ra nhiều việc làm mới thu hút lao động mới gia nhập thị trường lao động và các lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp đang hoạt động; các doanh nghiệp hoạt động kém hiệu quả sẽ sa thải bớt lao động hiện có của mình. Quá trình tạo việc làm và tiêu hủy việc làm đồng thời trong các doanh nghiệp tạo thành các dòng chảy việc làm trong

¹ Sở KH&ĐT Gia Lai và Trường Đại học Mở TP. HCM.

các doanh nghiệp.

Việc làm là một trong những chỉ tiêu quan trọng để đánh giá sự phát triển kinh tế, phân tích động thái thay đổi của việc làm cho phép đánh giá tác động của chuyển đổi kinh tế và đề xuất các chính sách việc làm phù hợp, tạo điều kiện cho phát triển kinh tế - xã hội của địa phương (Tổng cục Thống kê, 2011). Do vậy, việc xác định dòng chảy việc làm và định lượng được các yếu tố ảnh hưởng đến tạo việc làm ròng trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai kể từ khi Luật Doanh nghiệp có hiệu lực để làm cơ sở khuyến nghị các cơ quan có thẩm quyền của tỉnh Gia Lai một số chính sách, giải pháp hỗ trợ phát triển doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai nhằm chuyển đổi cơ cấu lực lượng lao động phù hợp với mục tiêu cơ cấu kinh tế vào năm 2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt có ý nghĩa thực tiễn rất lớn.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Phương pháp đo lường dòng chảy việc làm

Nghiên cứu sử dụng các định nghĩa về dòng chảy việc làm của Davis và Haltiwanger (1999) và công thức của Davis, Haltiwanger và Schul (1996) để đo lường dòng chảy việc làm; theo đó:

Tăng trưởng việc làm của doanh nghiệp i trong khoảng thời gian $(t-1)$ và t được xác định bởi:

$$g_{it} = \frac{N_{it} - N_{it-1}}{2(N_{it} + N_{it-1})}$$

Việc chia trung bình số lượng việc làm nhằm đảm bảo rằng g_{it} bị giới hạn giữa $[-2$ và $2]$, hai điểm chặn -2 và 2 biểu hiện cho doanh nghiệp rút khỏi thị trường và gia nhập mới, N_{it} và N_{it-1} là số lượng lao động trong doanh nghiệp i tại thời điểm t và $(t-1)$. Để tổng hợp tăng trưởng việc làm của tất cả các doanh nghiệp, trọng số được xác định theo công thức:

$$w_{it} = \frac{N_{it} - N_{it-1}}{\sum_{i \in \varepsilon_{jt}} [(N)_{it} - N_{it-1}]}$$

Trong đó, ε_{jt} là tập hợp các doanh nghiệp trong nhóm j là đặc tính sử dụng lao động của doanh nghiệp, có thể là toàn bộ nền kinh tế hoặc khu vực kinh tế và ngành kinh tế hoặc vùng địa lý hay độ tuổi doanh nghiệp... tại thời điểm t và đã bao gồm các doanh nghiệp

rút khỏi thị trường và gia nhập mới trong khoảng thời gian $(t-1)$ và t .

Theo Davis và Haltiwanger (1999), với định nghĩa “việc làm có nghĩa là một vị trí công việc được lấp đầy bởi một nhân công” thì các dòng chảy việc làm gồm có:

Tổng tạo việc làm tại thời điểm t là tổng số lượng lao động tăng thêm của tất cả các đơn vị sản xuất, kinh doanh mở rộng hoặc gia nhập mới trong khoảng thời gian $(t-1)$ và t ; được tính bởi công thức:

$$JC_{jt} = \sum_{i \in \varepsilon_{jt}, g > 0} w_{it} \cdot g_{it}$$

Tổng việc làm bị tiêu hủy tại thời điểm t là giá trị tuyệt đối của tổng số lượng lao động bị giảm xuống của tất cả các đơn vị sản xuất, kinh doanh do giảm quy mô hoặc rút khỏi thị trường trong khoảng thời gian $(t-1)$ và t ; được tính bởi công thức:

$$JD_{jt} = \sum_{i \in \varepsilon_{jt}, g < 0} w_{it} \cdot |g_{it}|$$

Tổng tái phân bố việc làm tại thời điểm t là tổng số của số lượng lao động tăng thêm và giảm đi của tất cả các doanh nghiệp trong khoảng thời gian $(t-1)$ và t ; được tính bởi công thức:

$$JR_{jt} = JC_{jt} + JD_{jt}$$

Nói các cách khác, tái phân bố việc làm là tổng số của tạo việc làm và tiêu hủy việc làm, và được xem là số lượng dịch chuyển lao động “lớn nhất”; vì trong trường hợp này, lao động được đếm cả khi họ bị mất việc làm là kết quả của sự tiêu hủy việc làm, lần khi họ dịch chuyển đến một việc làm mới được tạo ra (Hijzen, Upward và Wright, 2009).

Thay đổi việc làm ròng (tăng trưởng việc làm ròng) là hiệu số của tạo việc làm và tiêu hủy việc làm; được tính bằng công thức:

$$NR_{jt} = JC_{jt} - JD_{jt}$$

Thay đổi việc làm ròng là số lượng lao động được tái phân bố việc làm “nhỏ nhất” (Hijzen, Upward và Wright, 2009).

Tái phân bố việc làm đôi dư được tính bằng tổng việc làm tái phân bố trừ đi giá trị tuyệt đối của sự thay đổi việc làm ròng theo công thức:

$$XR_{jt} = JR_{jt} - NR_{jt}$$

Chỉ tiêu này có sự không thống nhất về ý nghĩa trong nhiều nghiên cứu khác nhau; một số nghiên cứu xem nó là một biện pháp

chuyển dịch cơ cấu sâu, một số khác giải thích một cách thông thường hơn, đó là dấu hiệu về hành vi không đồng nhất của các doanh nghiệp trong nội bộ ngành và tái phân bổ lao động trong chính ngành đó (Masso, Eamets và Phillips, 2005).

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo việc làm trong của doanh nghiệp

Các đặc tính sử dụng lao động của doanh nghiệp trong phân tích dòng chảy việc làm có thể có sự tương quan với nhau, do đó cần thực hiện hồi quy đa biến các yếu tố ảnh hưởng đến tạo việc làm trong các doanh nghiệp để đánh giá mức độ tác động của từng đặc tính khác nhau (Masso, Eamets và Phillips, 2005). Các dòng chảy việc làm tính theo tỷ lệ đều dựa trên tốc độ tăng trưởng việc làm trong ở cấp độ doanh nghiệp, vì vậy có thể sử dụng các ưu điểm của sự biến đổi này ở mỗi doanh nghiệp riêng lẻ để thành lập các yếu tố quyết định đến tạo việc làm và tiêu hủy việc làm (Acquisti và Lehmann, 2000). Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo việc làm trong các doanh nghiệp gồm có:

(1) *Quy mô doanh nghiệp (tính theo số lượng lao động)*: Số lượng lao động trong doanh nghiệp là một trong các yếu tố được xem xét nhiều nhất khi nghiên cứu dòng chảy việc làm trong các doanh nghiệp. Các nghiên cứu của Nguyễn Minh Hà (2010), Hijzen, Upward và Wright (2009), Masso, Eamets và Phillips (2005) và David và Haltiwanger (1999) đều cho thấy tăng trưởng việc làm trong có xu hướng giảm theo số lượng lao động trong doanh nghiệp.

(2) *Độ tuổi (số năm hoạt động) của doanh nghiệp* được tính khi doanh nghiệp được cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh đến thời điểm thực hiện nghiên cứu; trong một số trường hợp, đến một vài năm sau doanh nghiệp mới bắt đầu hoạt động sản xuất, kinh doanh thì độ tuổi của doanh nghiệp được tính tại thời điểm này.

Các doanh nghiệp mới phải đối mặt với sự không chắc chắn của chi phí sản xuất và nhu cầu sản phẩm. Theo thời gian, các thông tin này được tích lũy, các doanh nghiệp thua lỗ rút khỏi thị trường và các doanh nghiệp có lợi nhuận tồn tại, giải quyết việc làm giảm xuống đến mức độ ổn định hơn. Tỷ lệ tạo việc làm

trong giảm theo độ tuổi của doanh nghiệp, điều này cho thấy việc các doanh nghiệp mới thay thế doanh nghiệp cũ do có lợi thế hơn về công nghệ và tổ chức (Javanovics, 1982, được trích dẫn bởi Masso, Eamets và Phillips, 2005).

(3) *Khu vực kinh tế và ngành kinh tế*: Để tạo bước chuyển dịch trong cơ cấu kinh tế, Chính phủ định hướng các ngành mục tiêu, ngành mũi nhọn, từ đó thực hiện các biện pháp, chính sách tăng cường kích thích đầu tư, đào tạo lao động và thí điểm áp dụng công nghệ mới. Việc phát triển ngành kinh tế mũi nhọn có thể là động lực kéo theo sự phát triển của các ngành liên quan, dẫn đến số lượng việc làm tạo ra nhiều hơn. Đi cùng với sự gia tăng việc làm ở các ngành mũi nhọn, có thể là sự phá sản ở một ngành yếu thế hơn và việc làm lại bị giảm. Kết quả của sự thay đổi này bao giờ cũng sẽ là mất việc làm ở ngành này, tăng việc làm ở ngành khác (Nguyễn Thị Đông, 2013). Lập luận này được minh chứng bởi các nghiên cứu về việc làm khi thực hiện với các đối tượng và thời gian khác nhau, sẽ cho ra kết quả khác nhau, chẳng hạn như: Hijzen, Upward và Wright (2009) cho thấy ngành dịch vụ có tốc độ tăng trưởng việc làm cao hơn khu vực sản xuất và chiếm 70% số lượng việc làm được tái phân bổ ở nước Anh trong giai đoạn 1997-2008; hay Nguyễn Minh Hà (2010) đã chỉ ra rằng trong giai đoạn 2000-2005, ở Việt Nam, chỉ có doanh nghiệp trong khu vực công nghiệp có tỷ lệ tạo việc làm trong dương, các doanh nghiệp trong khu vực nông nghiệp và dịch vụ có tỷ lệ tạo việc làm trong âm.

(4) *Hình thức sở hữu vốn trong doanh nghiệp* được đưa ra nhằm kiểm định giả thuyết trong nền kinh tế chuyển đổi, các doanh nghiệp tư nhân mới gia nhập thị trường năng động hơn, tạo được nhiều việc làm và tăng trưởng việc làm trong tốt hơn các doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp nhà nước cổ phần hóa (Acquisti và Lehmann, 2000). Nhiều kết quả nghiên cứu đưa ra cùng kết quả là doanh nghiệp có vốn sở hữu nước ngoài tăng trưởng việc làm trong dương và cao hơn các doanh nghiệp ngoài nhà nước, còn các doanh nghiệp nhà nước thường có tăng trưởng việc làm trong âm (Nguyễn Minh Hà, 2010; Masso, Eamets và Phillips, 2005).

(5) *Năng suất lao động*: Số lượng việc làm được tạo ra phụ thuộc vào năng suất lao động (Fisher, được trích bởi Nguyễn Thị Đông, 2013). Tái phân bổ việc làm của các doanh nghiệp gia nhập mới và rút khỏi thị trường có tác động rất lớn đến tăng năng suất lao động. Sự gia nhập của các doanh nghiệp mới thường có năng suất cao hơn trung bình của doanh nghiệp đang hoạt động và rút khỏi thị trường (Hijzen, Upward và Wright, 2009).

(6) *Mức độ thâm dụng vốn* là tỷ lệ giữa vốn cố định và số lượng lao động trong doanh nghiệp (Masso, Eamets và Phillips, 2005). Davis và Haltiwanger (1999) cho rằng, tăng trưởng việc làm ròng giảm theo mức độ thâm dụng vốn; trong khi đó, kết quả nghiên cứu của Masso, Eamets và Phillips (2005) cho thấy mức độ thâm dụng vốn có tác động tích cực đến tăng trưởng việc làm ròng nhưng với mức độ không lớn.

(7) *Vùng địa lý* được đưa vào mô hình hồi quy và phân tích dòng chảy việc làm nhằm kiểm tra môi trường kinh tế - xã hội và tài

nguyên của khu vực có ảnh hưởng ngành kinh tế, quy mô doanh nghiệp và loại hình sở hữu vốn hay không (Acquisti và Lehmann, 2000). Ở các khu vực địa lý có môi trường kinh doanh tốt hơn sẽ tăng trưởng việc làm tốt hơn các khu vực khác (Masso, Eamets và Phillips, 2005).

(8) *Thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp*: Theo lý thuyết về cầu lao động trong kinh tế học thì các doanh nghiệp sẽ thuê ngày càng nhiều lao động khi tiền lương thực tế ngày càng giảm. Davis và Haltiwanger (1999) cho thấy tăng trưởng việc làm ròng giảm theo tiền lương của người lao động và tái phân bổ việc làm ròng tăng theo tiền lương của người lao động.

3. Mô hình nghiên cứu

Căn cứ vào cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu trước, đồng thời dựa vào điều kiện thực tế của tỉnh Gia Lai, nghiên cứu xây dựng mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến tạo việc làm ròng trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai theo cách tiếp cận của Masso, Eamets và Phillips (2005). Mô hình có dạng:

$$\Delta n_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{NUMBER}_{i,t-2} + \alpha_2 \text{AGE}_{i,t-2} + \alpha_3 \text{STATE} + \alpha_4 \text{PROD}_{i,t-2} + \alpha_5 \text{CAPINT}_{i,t-2} + \alpha_6 \text{INCOME} + \alpha_7 \text{REGION} + \alpha_8 \text{INDUSTRY} + u_{it}$$

Bảng 1. Giải thích các biến trong mô hình nghiên cứu

Ký hiệu biến	Mô tả (tên và cách tính giá trị)	Kỳ vọng
Biến phụ thuộc		
Δn_{it}	Tăng trưởng lao động (tạo việc làm ròng) của doanh nghiệp i trong năm t	
Biến độc lập		
$\text{NUMBER}_{i,t-2}$	Số lượng lao động trong doanh nghiệp, được tính bằng logarit của số lượng lao động trong doanh nghiệp i tại thời điểm t-2	-
$\text{AGE}_{i,t-2}$	Độ tuổi doanh nghiệp, được tính bằng logarit của độ tuổi doanh nghiệp i tại thời điểm t-2	-
STATE	Doanh nghiệp nhà nước, là biến giả, doanh nghiệp nhà nước sẽ nhận giá trị là 1, doanh nghiệp ngoài nhà nước sẽ nhận giá trị 0	-
PROD	Năng suất lao động, được tính bằng logarit của tỷ lệ giá trị gia tăng (doanh thu trừ đầu vào trung gian) với số lượng lao động	+
CAPINT	Mức độ thâm dụng vốn, được tính bằng logarit của tỷ lệ vốn cố định với số lượng lao động	+
INCOME	Mức thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp, được tính bằng logarit của tỷ lệ giữa tổng thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp và số lao động trong doanh nghiệp	-
WESTERN	Khu vực Tây Trường sơn, là biến giả, đại diện cho biến REGION gồm khu	?

Ký hiệu biến	Mô tả (tên và cách tính giá trị)	Kỳ vọng
	vực Tây Trường Sơn (WESTERN) nhận giá trị 1 và khu vực Đông trường Sơn (EASTEN) nhận giá trị 0	
AGRI	Khu vực nông nghiệp, là biến giả, nhận giá trị 1 khi doanh nghiệp thuộc lĩnh vực nông nghiệp, ngoài ra sẽ nhận giá trị là 0	-
INDU_CON	Khu vực công nghiệp - xây dựng, là biến giả, nhận giá trị 1 khi doanh nghiệp thuộc lĩnh vực công nghiệp – xây dựng, ngoài ra sẽ nhận giá trị là 0	+
Ghi chú: Biến AGRI và INDU_CON là biến đại diện cho biến INDUSTRY là các khu vực kinh tế, bao gồm 03 biến AGRI, INDU_CON và SERVICE		

Nguồn: tác giả

4. Dữ liệu nghiên cứu

Dữ liệu về doanh nghiệp sử dụng trong nghiên cứu được thu thập từ Cục Thống kê tỉnh Gia Lai trong các cuộc điều tra doanh nghiệp hàng năm trong giai đoạn từ năm 2006 đến năm 2013. Các cuộc điều tra này chỉ tập trung vào các doanh nghiệp đang hoạt động tại thời điểm 31/12 hàng năm, nên không bao gồm dữ liệu về các doanh nghiệp tạm ngừng hoạt động hay giải thể qua các năm.

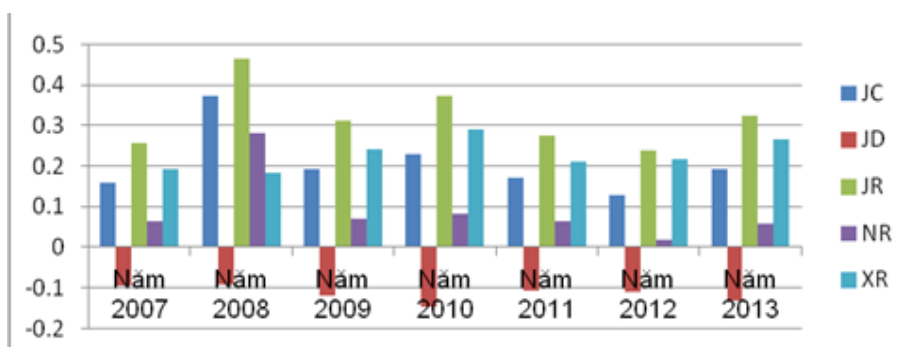
Trong mẫu nghiên cứu, số lượng doanh nghiệp được theo dõi liên tục qua các năm và tăng dần theo tỷ lệ tăng tổng số lượng doanh nghiệp mới gia nhập so với năm trước đó; cụ thể: năm 2006-2013 là 124 doanh nghiệp, năm 2007-2013 là 141 doanh nghiệp, năm 2008-2013 là 203 doanh nghiệp, 2009-2013 là 219 doanh nghiệp, năm 2010-2013 là 238 doanh nghiệp, năm 2011-2013 là 255 doanh nghiệp, năm 2012-2013 là 270 và năm 2013 là 343. Riêng dữ liệu đưa vào mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến tạo việc làm ròng trên địa bàn tỉnh Gia Lai là 86 doanh nghiệp được lấy trong 124

doanh nghiệp được quan sát liên tục từ năm 2006-2013.

5. Phân tích (dòng) tạo việc làm ròng theo các đặc tính

5.1. Tổng dòng chảy việc làm

Hình số 1. cho thấy tỷ lệ tổng dòng chảy việc làm trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai trong giai đoạn 2007-2013. Trong đó, tỷ lệ trung bình tạo việc làm 20,59%/năm và tỷ lệ trung bình tiêu hủy việc làm 11,45%/năm, dẫn đến tỷ lệ trung bình tạo việc làm ròng 9,14%/năm; năm 2008 có tỷ lệ tạo việc làm ròng cao nhất 27,96% tương ứng với tỷ lệ tạo việc làm và tiêu hủy việc làm là 37,19% và 9,23%, điều này là do số lượng doanh nghiệp đăng ký mới và đi vào hoạt động trong năm 2008 tăng thêm 84% so với năm 2007⁽²⁾; năm 2010, tỷ lệ tạo việc làm và tiêu hủy việc làm cũng rất cao (22,82% và 14,57%), phản ánh hoạt động của doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai cũng bị tác động bởi sự suy giảm của kinh tế trong nước và thế giới giai đoạn 2008-2010.



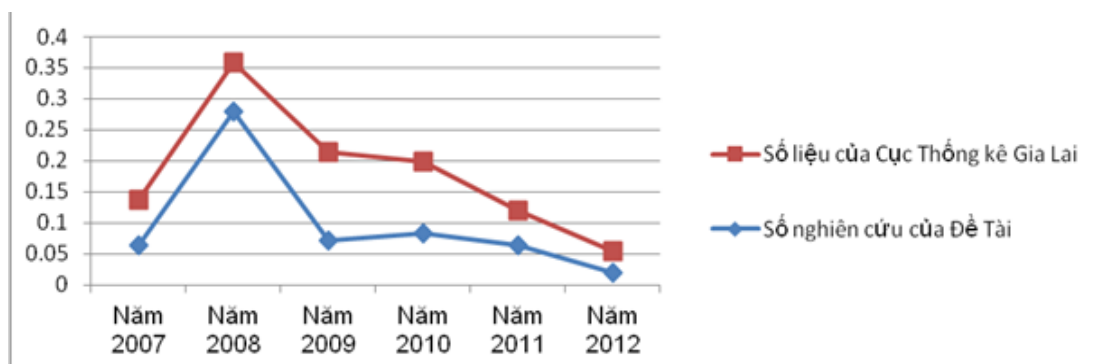
Hình 1. Tỷ lệ dòng chảy việc làm trong doanh nghiệp tỉnh Gia Lai, 2007-2013 (đơn vị tính %)

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Gia Lai, tính toán của tác giả

⁽²⁾ Theo số liệu Cục Thống kê tỉnh Gia Lai, số lượng doanh nghiệp đang hoạt động tại thời điểm 31/12/2013 là 940 doanh nghiệp và 31/12/2014 là 1.811 doanh nghiệp.

Kết quả này khác với nghiên cứu của Nguyễn Minh Hà (2010) khi cho thấy tỷ lệ tạo việc làm của các doanh nghiệp ở Việt Nam, giai đoạn 2000-2005 là 15,54%/năm và tiêu hủy việc làm là 16,2%/năm, dẫn đến tỷ lệ tạo việc làm ròng là -0,06%/năm. Điểm khác biệt này có thể là do thời gian nghiên cứu khác nhau, Nguyễn Minh Hà (2010) nghiên cứu ở giai đoạn 2000-2005, là khoảng thời gian Luật

Doanh nghiệp chưa có hiệu lực, còn giai đoạn nghiên cứu của bài viết này từ 2007-2013, là khoảng thời gian sau khi Luật doanh nghiệp có hiệu lực. Tuy vậy, kết quả này phù hợp với công bố của Cục Thống kê tỉnh Gia Lai về số lượng người lao động làm việc trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai từ năm 2006-2012, được thể hiện cụ thể tại Hình 2.



Hình 2. Tỷ lệ tăng trưởng việc làm ròng của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai, 2007-2012 (đơn vị tính %)

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Gia Lai, tính toán của tác giả

5.2. Dòng chảy việc làm theo đặc tính sử dụng lao động

5.2.1. Xét theo quy mô doanh nghiệp:

Bảng 2 cho thấy rằng, doanh nghiệp quy mô nhỏ có tỷ lệ tạo việc làm cao hơn, đồng thời cũng tiêu hủy việc làm cao hơn các doanh nghiệp lớn; các tỷ lệ tạo việc làm và tiêu hủy việc làm, cũng như tái phân bổ và tăng trưởng việc làm ròng đều tỷ lệ nghịch với quy mô của

doanh nghiệp; các doanh nghiệp có từ 50 lao động trở xuống chiếm 66,14% số lượng việc làm được tạo ra và 63,24% số lượng việc làm bị tiêu hủy trong giai đoạn 2007-2013. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Nguyễn Minh Hà (2010) khi cho rằng doanh nghiệp nhỏ đóng vai trò chủ yếu trong các dòng chảy tạo việc làm và tiêu hủy việc làm.

Bảng 2. Tổng hợp dòng chảy việc làm theo đặc tính sử dụng lao động

Đặc tính sử dụng lao động	JC (tạo việc làm)	JD (tiêu hủy việc làm)	JR (tái phân bổ việc làm)	NR (tạo việc làm ròng)	XR (tái phân bổ việc làm dôi dư)
I. Quy mô doanh nghiệp tính theo số lượng lao động					
0-10	1.231	0.498	1.729	0.733	0.996
11-20	0.757	0.397	1.153	0.360	0.793
21-50	0.636	0.355	0.991	0.281	0.710
trên 50	0.343	0.195	0.538	0.148	0.390
II. Khu vực kinh tế					
Khu vực I (Trung bình/năm)	0.088	0.017	0.105	0.071	0.034
Khu vực II (Trung bình/năm)	0.411	0.239	0.651	0.172	0.479

Đặc tính sử dụng lao động	JC (tạo việc làm)	JD (tiêu hủy việc làm)	JR (tái phân bổ việc làm)	NR (tạo việc làm ròng)	XR (tái phân bổ việc làm dôi dư)
Khu vực III (Trung bình/năm)	0.630	0.336	0.822	0.235	0.587
III. Khu vực địa lý					
Phía Đông Trường Sơn	0.407	0.166	0.573	0.242	0.332
Phía Tây Trường Sơn	0.412	0.243	0.655	0.170	0.485
IV. Loại hình sở hữu vốn					
Doanh nghiệp nhà nước	0.134	0.049	0.183	0.085	0.098
Doanh nghiệp ngoài nhà nước	0.473	0.267	0.740	0.206	0.534
V. Tuổi của doanh nghiệp					
0-1	0.527	0.016	0.542	0.511	0.032
2-4 năm	1.216	0.114	1.329	1.102	0.227
Trên 5 năm	0.263	0.217	0.480	0.046	0.433

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Gia Lai, tính toán của tác giả

5.2.2. Xét theo khu vực kinh tế, ngành kinh tế:

Bảng 2 cho thấy tỷ lệ của tạo việc làm và tiêu hủy việc làm ở cả 03 khu vực kinh tế; trong đó: khu vực I có tỷ lệ tạo việc làm và tiêu hủy việc làm thấp nhất với 8,8% và 1,8%, tiếp đến là khu vực II với tỷ lệ tương ứng là 41,1% và 23,9% và cao nhất là khu vực III với tỷ lệ 63,3% và 33,6%. Điều này thể hiện tác động tích cực của Luật Doanh nghiệp đến tạo việc làm trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai; vì kết quả nghiên cứu của Nguyễn Minh Hà (2010) cho thấy trong giai đoạn 2000-2005 là giai đoạn Luật Doanh nghiệp chưa có hiệu lực, ở Việt Nam tăng trưởng việc làm trung bình của các doanh nghiệp là -0,6%/năm và chỉ có khu vực công nghiệp tăng trưởng việc làm dương với tỷ lệ 0,24%/năm.

5.2.3. Xét theo khu vực địa lý:

Bảng 2 cho thấy không có sự khác biệt lớn trong tạo việc làm và tiêu hủy việc làm ở hai khu vực Đông Trường Sơn và Tây Trường Sơn trên địa bàn tỉnh Gia Lai. Tỷ lệ tái phân bổ việc làm cao (57,3% ở khu vực phía Đông Trường Sơn và 65,5% ở khu vực Tây Trường Sơn) phản ánh sự năng động của thị trường lao động; đồng thời cũng cho thấy sự không

ổn định của việc làm trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai.

5.2.4. Xét về loại hình sở hữu vốn:

Bảng 2 cho thấy tỷ lệ tạo việc làm và tiêu hủy việc làm ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước cao hơn rất nhiều so với các doanh nghiệp nhà nước, tỷ lệ tái phân bổ việc làm của doanh nghiệp ngoài nhà nước lên đến 74,0%/năm, trong khi của doanh nghiệp nhà nước chỉ đạt 18,3%/năm, thể hiện tính năng của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Nguyễn Minh Hà (2010) khi chỉ ra rằng ở Việt Nam trong giai đoạn 2000-2005, doanh nghiệp nhà nước có tỷ lệ tăng trưởng việc làm âm (-2,36%/năm); doanh nghiệp ngoài nhà nước, bao gồm doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đều có tỷ lệ tăng trưởng việc làm dương tương ứng là 0,62%/năm và 1,08%/năm.

5.2.5. Xét về độ tuổi của doanh nghiệp:

Bảng 2 cho thấy tỷ lệ tái phân bổ việc làm của các doanh nghiệp ở độ tuổi 2-4 là rất cao 132,8%/năm, điều này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Masso, Eamets và Philips (2005) khi chỉ ra rằng, sự biến động về tăng trưởng việc làm doanh nghiệp trở nên quan trọng đối với doanh nghiệp ở độ tuổi 2-4 năm.

Tăng trưởng việc làm ròng của các doanh nghiệp từ 5 tuổi trở lên là 4,6%/năm thấp hơn rất nhiều so với doanh nghiệp ở độ tuổi 0-1 (51,1%/năm) và độ tuổi 2-4 (110,2%/năm), kết quả này phù hợp với nhận định của Davis và Haltiwanger (1999) khi cho rằng, tăng trưởng việc làm ròng giảm theo độ tuổi của doanh nghiệp.

6. Phân tích kết quả hồi quy các yếu tố ảnh hưởng đến tạo việc làm ròng

6.1. Thống kê mô tả các biến trong mô hình hồi quy

Kết quả thống kê mô tả các biến trong mô hình hồi quy tại bảng 3. chỉ ra rằng, biến STATE có giá trị trung bình là 0,04, cho thấy số lượng doanh nghiệp nhà nước trong mẫu nghiên cứu có dưới 30 quan sát; để đảm bảo tính chính xác trong thống kê, biến này sẽ không được đưa vào mô hình hồi quy.

Bảng 3. Kết quả thống kê mô tả các biến trong mô hình

	Số quan sát	Trung bình	Trung vị	Lớn nhất	Nhỏ nhất	Độ lệch chuẩn
$\Delta n_{i,t}$	516	-0.02	0.00	0.85	-0.98	0.25
$AGE_{i,t-2}$	516	0.95	0.95	1.45	0.30	0.22
AGRI	516	0.05	0.00	1.00	0.00	0.21
INDU_CON	516	0.71	1.00	1.00	0.00	0.46
CAPINT	516	1.88	1.89	4.09	0.50	0.69
INCOME	516	1.27	1.29	2.57	1.61	0.44
$NUMBER_{i,t-2}$	516	1.51	1.49	2.95	0.45	0.43
PROD	516	2.18	2.15	4.22	0.58	0.76
STATE	516	0.04	0.00	1.00	0.00	0.20
WESTERN	516	0.83	1.00	1.00	0.00	0.37

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Gia Lai, tính toán của tác giả bằng mềm Eviews 6

6.2. Kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến

Xét hệ số ma trận hệ số tương quan giữa các biến ở Bảng 4, thấy rằng mức tương quan giữa các biến không cao ($\leq 0,5$), vì vậy ít có khả năng xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến

giữa các biến này; tiếp tục kiểm tra bằng hệ số nhân tử phóng đại (VIF) của các biến, cho thấy tất cả các biến có hệ số VIF nhỏ hơn 10, nên không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến.

Bảng 4. Ma trận tương quan giữa các biến

	$\Delta n_{i,t}$	$AGE_{i,t-2}$	AGRI	INDU_CON	CAPINT	INCOME	$NUMBER_{i,t-2}$	PROD	STATE	WESTERN
$\Delta n_{i,t}$	1.00									
$AGE_{i,t-2}$	0.15	1.00								
AGRI	0.03	0.31	1.00							
INDU_CON	0.10	0.02	-0.35	1.00						
CAPINT	-0.12	-0.12	-0.01	-0.07	1.00					

	$\Delta n_{i,t}$	$AGE_{i,t-2}$	AGRI	INDU_CON	CAPINT	INCOME	$NUMBER_{i,t-2}$	PROD	STATE	WESTERN
INCOME	-0.12	0.02	0.01	-0.06	0.28	1.00				
$NUMBER_{i,t-2}$	-0.14	0.26	-0.09	0.38	-0.24	-0.03	1.00			
PROD	0.26	-0.02	-0.10	-0.01	0.29	0.45	-0.09	1.00		
STATE	0.01	0.10	-0.05	0.00	-0.06	-0.01	0.22	-0.09	1.00	
WESTERN	-0.11	-0.34	-0.48	0.01	0.11	0.06	-0.05	0.03	0.09	1.00

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Gia Lai, tính toán của tác giả bằng mềm Eviews 6

6.3. Kết quả hồi quy mô hình nghiên cứu

Số liệu sử dụng trong nghiên cứu có cấu trúc dữ liệu bảng nên kết quả hồi quy là lựa chọn ước lượng giữa Mô hình các tác động cố

định (Fixed Effects Model – FEM) và Mô hình các tác động ngẫu nhiên (Random Effects Model – REM) thông qua kiểm định Hausman.

Bảng 5. Kết quả hồi quy

Biến (Variable)	Mô hình REM		Mô hình FEM	
	Ước lượng hệ số (Coefficients)	p-value kiểm định T (Prob)	Ước lượng hệ số (Coefficients)	p-value kiểm định T (Prob)
Constant	-0.05133	0.4964	0.289590	0.1939
$AGE_{i,t-2}$	0.219217***	0.0000	0.297589***	0.0011
AGRI	0.061533	0.2837	0.197984	0.4624
INDU_CON	0.110691***	0.0000	-0.151734	0.5292
$CAPINT_{i,t-2}$	-0.069133***	0.0000	-0.071211***	0.0000
INCOME	-0.139817***	0.0000	-0.125327***	0.0000
$NUMBER_{i,t-2}$	-0.161735***	0.0000	-0.354732***	0.0000
$PROD_{i,t-2}$	0.134163***	0.0000	0.139279***	0.0000
WESTERN	-0.003175	0.9197	0.032521	0.7779
Số quan sát	516		516	
R^2	0.252064		0.364967	
R^2 điều chỉnh	0.238434		0.225019	
p-value kiểm định T	0.000000		0.000000	

Ghi chú: *** là mức ý nghĩa 1%, ** là mức ý nghĩa 5%, * là mức ý nghĩa 10%

Nguồn: Kết quả tính toán từ dữ liệu nghiên cứu dựa trên phần mềm Eviews 6

Bảng 6. Kết quả kiểm định Hausman

	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	44,61	8	0,0000

Nguồn: Kết quả tính toán từ dữ liệu nghiên cứu dựa trên phần mềm Eviews 6

Kiểm định Hausman cho kết quả $\text{Prob} = 0,000 < 0,05$; với mức ý nghĩa 5%, mô hình các nhân tố tác động cố định FEM được lựa chọn.

6.4. Phân tích các biến có ý nghĩa thống kê

Quy mô doanh nghiệp ($\text{NUMBER}_{i,t-2}$) mang dấu âm, có tác động lớn nhất so với các biến khác trong mô hình (-0,345) và trùng với dấu kỳ vọng, thể hiện tác động tiêu cực của quy mô doanh nghiệp đến tăng trưởng việc làm trong chính các doanh nghiệp đó. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Nguyễn Minh Hà (2010), Masso, Eamets và Phillips (2005), David và Haltiwanger (1999) khi chỉ ra rằng tăng trưởng việc làm trong có xu hướng giảm theo số lượng lao động trong doanh nghiệp.

Độ tuổi của doanh nghiệp ($\text{AGE}_{i,t-2}$) mang dấu dương và có tác động khá lớn đến biến phụ thuộc (0,297), thể hiện tác động tích cực của độ tuổi đến tăng trưởng việc làm của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai. Kết quả này trái với kỳ vọng ban đầu có thể là do: hầu hết các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai đều được thành lập sau khi Luật Doanh nghiệp năm 1999 có hiệu lực, nên chưa đạt được quy mô tối ưu về lao động, trong khi đó kỳ vọng dựa trên kết quả nghiên cứu của Davis và Haltiwanger (1999) và Masso, Eamets và Phillips (2005) với các đối tượng nghiên cứu là các doanh nghiệp ở những nước có nền kinh tế phát triển hơn và cơ sở pháp lý về doanh nghiệp được hoàn thiện sớm hơn rất nhiều so với Việt Nam.

Mức độ thâm dụng vốn ($\text{CAPINT}_{i,t-2}$) mang dấu âm, trùng với dấu kỳ vọng, thể hiện mối quan hệ nghịch chiều của yếu tố thâm dụng vốn đến tăng trưởng việc làm của các doanh nghiệp nhưng có tác động không lớn (-0,071). Kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Davis và Haltiwanger (1999) khi cho thấy doanh nghiệp thâm dụng vốn càng cao thì sẽ giảm bớt số lượng việc làm trong chính doanh nghiệp đó, nhưng trái với kết quả của Masso, Eamets và Phillips (2005) khi cho thấy mức độ thâm dụng vốn có tác động tích cực đến tăng trưởng việc làm trong doanh nghiệp nhưng ở mức độ không lớn.

Năng suất lao động ($\text{PROD}_{i,t-2}$) mang dấu dương, ngược với kỳ vọng ban đầu và có tác động trung bình so với các biến còn lại trong

mô hình đến biến phụ thuộc (0,139). Kết quả này phù hợp với kết quả của Masso, Eamets và Phillips (2005) khi cho thấy năng suất lao động có tác động tích cực đến tăng trưởng việc làm trong doanh nghiệp.

Thu nhập của người lao động (INCOME) mang dấu âm, thể hiện tác động tiêu cực của thu nhập của người lao động đến tăng trưởng việc làm trong doanh nghiệp. Trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, nếu thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai tăng thêm 01% thì tăng trưởng việc làm trong doanh nghiệp chính doanh nghiệp đó giảm đi 12,5%.

6.5. Các biến không có ý nghĩa thống kê

Khu vực địa lý (REGION): không có ý nghĩa thống kê là khác với nhận định của Masso, Eamets và Phillips (2005) và Acquisti và Lehmann (2000) khi cho rằng các doanh nghiệp ở các vùng có môi trường kinh tế tốt hơn, nhiều tài nguyên khoáng sản hơn thì sẽ tăng trưởng việc làm tốt hơn các doanh nghiệp vùng khác. Tuy nhiên, Gia Lai là tỉnh miền núi, nghèo; giữa các vùng trên địa bàn có sự chênh lệch không nhiều về điều kiện kinh tế-xã hội; tài nguyên, khoáng sản chưa được khai thác đúng với tiềm năng. Do đó, biến REGION - *khu vực địa lý* không có ý nghĩa thống kê là kết quả phù hợp, phản ánh đúng tình hình thực tế của tỉnh.

Khu vực kinh tế (hai biến giả đại diện là AGRI và INDU_CON) không có ý nghĩa thống kê là phù hợp với thực tế, vì hầu hết các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai được thành lập sau khi Luật Doanh nghiệp có hiệu lực từ ngày 01/7/2007 nên có thể được xem là chỉ mới đi vào hoạt động ổn định; ngành nghề của các doanh nghiệp rải rác ở hầu hết các ngành kinh tế và hoạt động ở các ngành cần vốn đầu tư ít, đi vào kinh doanh nhanh, độ rủi ro thấp như: kinh doanh nhà hàng, khách sạn, hoạt động tư vấn, các dịch vụ phục vụ đời sống hàng ngày; còn những ngành như chế biến nông sản xuất khẩu, sản xuất hóa chất... ít được chú ý đầu tư. Nhiều doanh nghiệp chỉ ổn định ở mức độ 2-3 lao động qua nhiều năm, đây thực chất chỉ là hộ kinh doanh cá thể.

7. Kết luận và khuyến nghị

7.1. Kết luận

Nghiên cứu đã phân tích được dòng chảy

việc làm trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai giai đoạn 2007-2013 ở cấp độ tổng dòng chảy việc làm và chi tiết theo các đặc tính sử dụng lao động của doanh nghiệp, bao gồm: quy mô doanh nghiệp, khu vực kinh tế, độ tuổi, loại hình sở hữu vốn và khu vực địa lý. Mô hình hồi quy các yếu tố ảnh hưởng đến tạo việc làm ròng trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai cho thấy có 05 yếu tố có ý nghĩa thống kê, đó là: quy mô doanh nghiệp, độ tuổi, mức độ thâm dụng vốn, năng suất lao động và thu nhập của người lao động; 02 yếu tố khu vực kinh tế, khu vực địa lý không có ý nghĩa thống kê phù hợp với tình hình thực tế của tỉnh Gia Lai.

7.2. Khuyến nghị chính sách

Dựa vào kết quả nghiên cứu và định hướng phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Gia Lai đến năm 2020 tại Quyết định số 319/QĐ-TTg ngày 16/3/2012 của Thủ tướng Chính phủ, đề phát triển doanh nghiệp, góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và việc làm trên địa bàn tỉnh Gia Lai theo đúng định hướng đã đề ra, một số giải pháp được đề tài khuyến nghị như sau:

7.2.1. Phát triển doanh nghiệp ở ngành kinh tế có lợi thế cạnh tranh theo khu vực địa lý

Khu vực I (nông nghiệp) vẫn được xác định là ngành sản xuất quan trọng và chiếm tỷ trọng lớn trong cơ cấu kinh tế của tỉnh Gia Lai. Với tiềm năng và lợi thế đất đai tự nhiên, cần tiếp tục hình thành và phát triển các vùng chuyên canh trồng cây công nghiệp dài ngày (cao su, tiêu, cà phê...) và chăn nuôi (bò, dê); khuyến khích doanh nghiệp đầu tư các nhà máy chế biến nông, lâm sản gắn với vùng nguyên liệu mà tỉnh rất có lợi thế cạnh tranh như: cây mía ở An Khê, Ayun Pa, Phú Thiện, Đăk Pơ; cây chè ở Bắc Pleiku và Chư Prông; cây cao su ở Đăk Cờ, Ia Grai; cây tiêu ở Chư Sê, Chư Puh, Chư Prông; cây điều, cây thuốc lá ở Krông Pa, cây lúa nước ở Ia Pa, Ayun Pa và Phú Thiện. Đây là các ngành sản xuất thâm dụng lao động, phù hợp với nguồn nhân lực thiếu kỹ năng trên địa bàn tỉnh, đặc biệt là người lao động đồng bào dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh.

Khu vực II (công nghiệp – xây dựng): để nâng dần tỷ trọng lao động tham gia vào khu vực sản xuất công nghiệp - xây dựng, giảm

dần tỷ trọng lao động tham gia vào khu vực sản xuất nông nghiệp, cần tập trung xây dựng hoàn chỉnh hạ tầng khu công nghiệp Trà Đa mở rộng; xúc tiến đầu tư xây dựng nhanh khu công nghiệp Tây Pleiku và các cụm công nghiệp Chư Păh, Chư Sê, Mang Yang.

Khu vực III (dịch vụ) có tỷ lệ tăng trưởng việc làm ròng cao nhất trong ba khu vực kinh tế; do đó, trong giai đoạn tới cần tập trung phát triển thương mại theo hướng đảm bảo cung ứng vật tư, nguyên liệu cho sản xuất nông nghiệp, xây dựng thị trường mở hòa nhập với thị trường vùng Tây nguyên, duyên hải miền Trung, cả nước và quốc tế bằng cách xây dựng hoàn thiện khu kinh tế cửa khẩu quốc tế Lệ Thanh, phát triển hoàn thiện hệ thống chợ, siêu thị trên địa bàn tỉnh. Tận dụng những lợi thế vị trí địa lý, cảnh quan thiên nhiên, môi trường văn hóa và nhân văn để xây dựng hạ tầng du lịch và phát triển các hoạt động du lịch. Huy động các thành phần kinh tế đầu tư phát triển vận tải hàng hóa và hành khách đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

7.2.2. Về phát triển các thành phần kinh tế:

Số lượng doanh nghiệp nhà nước ngày càng ít do chủ trương cổ phần hóa doanh nghiệp của nhà nước, nên cần tiếp tục khuyến khích các thành phần kinh tế phát triển theo định hướng của Nhà nước, trong đó chú trọng: doanh nghiệp nhà nước phải tự chủ trong hoạt động sản xuất, kinh doanh; nhà nước xóa bỏ bao cấp về vốn và thị trường tiêu thụ, đẩy mạnh cổ phần hóa, tư nhân hóa doanh nghiệp nhà nước; đảm bảo cho kinh tế tư nhân bình đẳng với các thành phần kinh tế khác; tạo điều kiện để kinh tế hợp tác xã tồn tại và phát triển; tiếp tục phát triển ổn định kinh tế hộ gia đình, kết hợp với nhiều loại hình phi nông nghiệp để tạo ra các hình thức phù hợp với điều kiện đất đai và tập quán từng vùng, hạn chế nhược điểm sản xuất nhỏ, manh mún của kinh tế hộ gia đình.

7.2.3. Về tăng năng suất lao động, tăng cường vốn đầu tư cho sản xuất và tăng thu nhập cho người lao động:

Đối với ngành nông nghiệp cần: (i) tăng cường đầu tư, ứng dụng công nghệ sinh học trong sản xuất giống cây trồng, vật nuôi; (ii) hỗ trợ doanh nghiệp và nông dân ứng dụng

công nghệ trong thu hoạch, chế biến bảo quản nông sản; (iii) khuyến khích các hoạt động dịch vụ nông nghiệp, tăng cường tập huấn cho nông dân; (iv) hỗ trợ lãi suất vốn đầu tư thâm canh, tăng năng suất.

Đối với công nghiệp - xây dựng và dịch vụ cần: (i) tập trung phát triển các ngành công nghiệp sử dụng nguyên liệu tại chỗ; (ii) chú trọng phát triển công nghiệp phục vụ nông nghiệp, nông thôn, các ngành nghề thâm dụng lao động; (iii) ứng dụng công nghệ sản xuất phù hợp với quy mô và xu hướng phát triển nhằm đảm bảo sức cạnh tranh về chất lượng và giá cả; (iv) tăng tỷ lệ lao động có tay nghề bằng cách tăng cường cơ sở vật chất và mở rộng quy mô các trường Dân tộc nội trú, tập trung đào tạo nghề công nghiệp, xây dựng và dịch vụ ở các trường Cao đẳng nghề Gia Lai, trường trung cấp nghề An Khê và Ayun Pa.

7.2.4. Phát triển ổn định số doanh nghiệp hiện có và khuyến khích thành lập mới các doanh nghiệp hoạt động trong các ngành nghề mới:

Hỗ trợ các doanh nghiệp nhỏ và vừa hoạt động ổn định, có hiệu quả và lâu dài theo các

quy định tại Nghị định số Nghị định số 56/2009/NĐ-CP ngày 30/6/2009 của Chính phủ. Khuyến khích thành lập mới các doanh nghiệp hoạt động trong các ngành nghề chưa có hoặc có ít doanh nghiệp hoạt động tạo ra nhiều việc làm cho người lao động trên địa bàn tỉnh và khu vực lân cận.

7.3. Hạn chế của nghiên cứu: (1) Kết quả tỷ lệ việc làm bị tiêu hủy trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai chưa bao gồm số lượng việc làm bị giảm đi do các doanh nghiệp bị giải thể hoặc tạm ngừng hoạt động (các số liệu này chỉ mới được Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Gia Lai bắt đầu tổng hợp từ năm 2012); (2) Số lượng các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai lớn (khoảng 3.080 doanh nghiệp), trong khi đó số lượng mẫu đưa vào nghiên cứu không nhiều nên tính tổng quát của nghiên cứu sẽ bị hạn chế; (3) Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến tạo việc làm trong các doanh nghiệp cần được tiếp tục nghiên cứu, bổ sung thêm biến độc lập để kết quả nghiên cứu chính xác và tổng quát hóa hơn, từ đó có thể đưa ra khuyến nghị chính sách sát với thực tiễn hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Admasu S. and Arjun B. (2009). “The dynamics of job creation and job destruction: Is sub-Saharan Africa Different?” *IZA Discussion Paper* No. 4623.
- Acquisti A. and Lehmann H. (2010). “Job creation and job destruction in Russia: some preliminary evidence from Enterprise-level data”. Available: <http://www.heinz.cmu.edu>.
- Hijzen A., Richard U. and Wright P. (2009). “Job Creation, Job Destruction and the Role of Small Firms: Firm-Level Evidence for the UK”. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 72, 5 (2010) 621-647.
- Chính phủ (2009). Nghị định số 56/2009/NĐ-CP ngày 30/6/2009 về trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa.
- Chính phủ (2010). Quyết định số 39/2010/QĐ-TTg ngày 11/5/2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Hệ thống ngành sản phẩm Việt Nam.
- Chính phủ (2012). Quyết định số 319/QĐ-TTg ngày 16/3/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Gia Lai đến năm 2020.
- Cục Thống kê tỉnh Gia Lai, Niên giám thống kê tỉnh Gia Lai năm 2008, 2011 và 2013.

- Haiyan D., Robert Mc., Jianyi X., Yaodong L. and Yugi L. (2005). "The dynamics of China's labour market: job creation and destruction in the industrial sector". Working Paper Series Vol. 2005-18, The International Centre for the Study of East Asian Development.
- Masso J., Eamets R. and Philips K. (2005). "Job Creation and Job Destruction in Estonia: Labour Relocation and Structural Changes". *IZA Discussion Paper* No.1707.
- Kizota, K. and Masuura, T. (2006). "Why is multinational status important? Evidence from job creation and job destruction in Japan". *IPC Working Paper Series* Number 23, University of Michigan.
- Foster L., Haltiwanger J. and Kim N. (2006). "Gross job flows for the U.S. manufacturing sector: measurement from the longitudinal research database". Available: <http://www.econ.umd.edu>.
- Martina Lawless (2012). "Job Creation and Destruction in Recession". Available: www.centralbank.ie.
- Nguyen Minh Ha (2010). "Job creation and destruction of firms in Viet Nam". *SME and entrepreneurship in sustainable economic development and enhancement of quality of life*. Hotel Equatorial, Kuala Lumpur, Malaysia, 26-27 August 2010, Global Conference On SME and Entrepreneurship, 021-1-10.
- Nguyễn Thị Đông (2013), Tác động của chuyển dịch cơ cấu kinh tế đến tạo việc làm cho người lao động ở Phú Yên, *Tạp chí nghiên cứu và trao đổi*, số 14(24)- tháng 01-02/2014.
- Office for National Statistic of UK, UK Standard Industrial Classification of Economic Activities 2007 (SIC 2007).
- Phan Hồng Dẫn (2012), *Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Trà Vinh*, Luận văn thạc sỹ kinh tế, trường Đại học Cần Thơ.
- Quốc hội (2005, 2009), Luật doanh nghiệp.
- Davis S.J. and Haltiwanger J. (1990). "Gross job creation and destruction: microeconomic evidence and macroeconomic implications". NBER Macroeconomics Annual, Volume 5, 123-186.
- Davis S.J., Haltiwanger J. and Schul S. (1993). "Small business and job creation: dissecting the myth and reassessing the facts". *NBER Working Paper* No. 4492, Cambridge.
- Davis S.J and Haltiwanger J. (1999). Gross job flows. *Handbook of Labor Economics*, volume 3, 2711-2805.
- The Worldbank (2014), *Việc làm là nền tảng căn bản cho phát triển, theo Báo cáo Phát triển Thế giới 2013*, Báo cáo phát triển thế giới năm 2013.