

16

“Đổi mới” và sự di chuyển nguồn nhân lực

Nolwen Henaff

Từ năm 1986, Việt Nam đã chọn con đường chuyển sang một nền kinh tế hỗn hợp trong đó Nhà nước tiếp tục đóng một vai trò quan trọng. Điều đó có nghĩa là không chỉ có Nhà nước hỗ trợ các nhân tố sản xuất thông qua kế hoạch hóa tập trung, mà một phần còn phải thông qua thị trường. Trong suốt 10 năm qua, những biến đổi về chính trị trên thế giới tại các nước thuộc Hội đồng tương trợ kinh tế trước đây và chấm dứt sự cô lập với các đối tác kinh tế tiềm năng, đặc biệt là các nước ASEAN, đã làm thay đổi phương thức hội nhập của Việt Nam trong trao đổi quốc tế. Trong bối cảnh này, cần phải phân tích những thay đổi đang diễn ra ở Việt Nam.

Nhà nước Việt Nam không còn đóng vai trò độc quyền trong điều tiết lao động. Đối với những người mới ra nhập thị trường lao động, điều này có nghĩa là ngày càng có ít việc làm trong lĩnh vực công. Còn đối với những người đã có công ăn việc làm thì thay đổi quan trọng nhất là việc tổ chức lại khu vực kinh tế nhà nước bằng cách giảm biên chế và về hưu sớm. Quá độ từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường được tiến hành thông qua việc thay đổi hành vi trên thị trường lao động. Thay đổi này không thể được diễn ra ngay lập tức. Việc Nhà nước tách dần ra là một điều kiện cần nhưng không đủ để xuất hiện một thị trường lao động thật sự. 10 năm sau Đổi mới và trước khi có sự thay đổi về vai trò của các doanh nghiệp nhà nước, thể hiện qua việc ngày càng giảm người làm việc trong khu vực kinh tế nhà nước, điều quan trọng là phải tổng kết đánh giá những tác động của chính sách này

đối với thị trường lao động. Và chúng tôi đã chọn yếu tố di chuyển nguồn nhân lực để nghiên cứu vấn đề này.

Chính sách Đổi mới đã tạo điều kiện cho những thay đổi về nhân lực trong các lĩnh vực thể chế và lĩnh vực hoạt động. Việc phân tích quá trình biến đổi theo thời gian của nguồn nhân lực cho ta có một cái nhìn rõ nét về sự tái cơ cấu hệ thống sản xuất của Việt Nam và về vai trò của chính sách Đổi mới trong tiến trình đó. Việc tái cấu trúc đang diễn ra hiện nay góp phần vào việc xây dựng một thị trường lao động bằng cách đề ra cho các tác nhân kinh tế một hệ thống khuyến khích - chiến lược phát triển kinh tế mà Việt Nam đã áp dụng chưa thực sự đầy mạnh - cũng như ràng buộc nhằm tích tụ các tính năng động thừa hưởng từ truyền thống cha ông. Phần đầu của chương này nói về các biến đổi của nguồn nhân lực trong thời gian 10 năm qua, qua đó ta có thể xác định rõ bản chất của sự di chuyển của nguồn nhân lực Việt Nam trong giai đoạn đó, xét về mặt kinh tế vĩ mô. Phần thứ hai nói về những hành vi di chuyển của các tác nhân kinh tế và tác động của chính sách Đổi mới lên những biểu hiện này. Phần thứ ba nói về vấn đề di chuyển nguồn nhân lực trên phạm vi quốc gia.

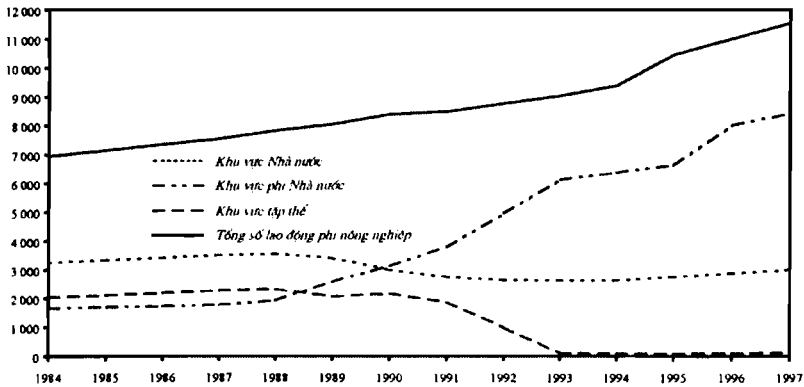
Những biến đổi của nguồn nhân lực

Năm 1976, sau khi đất nước thống nhất, hai hệ thống kinh tế, một của miền Bắc dựa vào nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, và một của miền Nam dựa vào thị trường, đã hợp nhất với nhau. Tại miền Bắc, các hoạt động kinh tế tư nhân vẫn tiếp tục tồn tại sau khi hệ thống kinh tế kế hoạch hóa tập trung được hình thành, nhưng tỷ lệ nhân công của khu vực tư nhân giảm đáng kể : trong khoảng thời gian từ 1960 đến 1971, giảm từ 14% xuống còn 5% trong nông nghiệp và từ 22% xuống 12% trong công nghiệp chế biến (Tổng cục Thống kê, 1973)¹. Kế hoạch hóa được áp dụng cho miền Nam từ năm 1976, nhưng không mấy thành công, đặc biệt trong nông nghiệp.

Năm 1986, tức là 10 năm sau khi đất nước thống nhất, chính sách Đổi mới bắt đầu được thực hiện. Lúc này khu vực tư nhân chiếm 15% lao động nông nghiệp, trong khi đó khu vực nhà nước và tập thể sử dụng 2% và 83%

1. Năm 1960 là năm cuối của kế hoạch lần thứ nhất, 1958-1960, 1971 là năm cuối cùng của công cuộc xây dựng lại miền Bắc sau thời kỳ đầu tiên của chiến tranh.

lao động nông nghiệp (Tổng cục Thống kê, 1986). Cũng năm đó, lao động phi nông nghiệp của khu vực tư nhân là 23%, của khu vực nhà nước là 47%, và của khu vực tập thể là 30%. Khu vực tư nhân trong các hoạt động phi nông nghiệp giảm dần cho đến tận năm 1987-1988, cho dù trong giai đoạn đó ngày càng có nhiều người có công ăn việc làm. Khu vực nhà nước giảm dần trong hoạt động kinh tế phi nông nghiệp bắt đầu từ năm 1985, trong khi số lượng lao động tăng đến tận năm 1988 (biểu đồ 1).



Nguồn: Tổng Cục thống kê, 1985, 1989, 1990, 1991, 1993, 1996a, 1996b, 1996c, 1997, 1998, 1999; Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, 1997, 1998a.

Biểu đồ 1 : Diễn biến việc làm phi nông nghiệp, 1984-1997

Từ năm 1989, các Quyết định số 176/HĐBT và 111/HĐBT của Hội đồng Bộ Trưởng (nay là Chính phủ) cho phép người lao động về hưu sớm, tự thôi việc và giảm biên chế trong khu vực nhà nước. Trong giai đoạn 1989-1994, số lao động trong khu vực công giảm 1,2 triệu người, tức là khoảng 28% tổng số lao động trong khu vực nhà nước năm 1988, và 4% tổng số lao động của năm đó, trong khi từ 1989 đến 1994, hơn 4,7 triệu người ra nhập thị trường lao động. Cũng trong khoảng thời gian đó, tức là từ năm 1989, số lao động trong khu vực tập thể bắt đầu giảm. Từ 1991 đến 1995, lĩnh vực tập thể mất đi 1,8 triệu lao động trong các hoạt động phi nông nghiệp, và điều này nhìn chung là có lợi cho khu vực kinh tế tư nhân. Việc ngày càng có nhiều người làm việc trong khu vực tư nhân, cùng với nạn thất nghiệp cũng như việc rút dần các hoạt động cho phép giải quyết số lao động nghỉ việc trong khu vực nhà nước và tập thể, cũng như lực lượng lao động mới trên thị trường lao động

(biểu đồ 1). Năm 1990, ở Việt Nam kinh tế tư nhân trở thành khu vực kinh tế sử dụng nhiều lao động nhất nếu không tính nông nghiệp².

Bảng 1 cho thấy sự phân bố nhân công năm 1997 theo lĩnh vực thể chế. Năm 1997, nông nghiệp chỉ còn sử dụng 66% nhân lực (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, 1988). Tuy vậy, sự thể hiện chuẩn của sự phân bố nhân lực giữa các khu vực thể chế khác nhau, bao gồm khu vực nhà nước, ngoài nhà nước, khu vực nước ngoài và khu vực hỗn hợp, vẫn không đủ để ta nắm một cách cụ thể và chính xác những biến đổi trong 15 năm qua. Nhưng dù sao nó cũng cho ta biết sự tăng trưởng của “khu vực kinh tế ngoài nhà nước” trong tổng số lao động. Về lao động phi nông nghiệp, ngành công chức và các doanh nghiệp nhà nước cũng có số lao động như nhau. “Khu vực kinh tế ngoài nhà nước” là một tập hợp không đồng nhất, trong đó có tính đến cả mặt việc làm. Nó bao gồm cả những doanh nghiệp theo kiểu tư bản, theo cách nói chính thức của Việt Nam, và những doanh nghiệp gia đình hay thợ thủ công, thương gia, hay các doanh nghiệp tư nhân. 69% nhân công phi nông nghiệp được sử dụng trong “khu vực ngoài nhà nước”, trong đó 13,5% là trong các doanh nghiệp thuộc khu vực tư nhân. Cho đến nay các doanh nghiệp này cũng không phát triển nhiều xét theo khía cạnh đóng góp về mặt nhân lực cũng như sản lượng, và vẫn còn nằm ngoài lề³. Hơn nữa, gần 90% cơ sở kinh tế gia đình không sử dụng người ngoài. Khoảng 90% các hộ kinh tế gia đình hoạt động khai thác nông-lâm-ngư nghiệp hay nuôi trồng thủy sản. Cuối cùng, trong số 10% hộ kinh tế gia đình hoạt động phi nông nghiệp, thì 3/4 có hoạt động buôn bán hay dịch vụ, nghĩa là các tiểu thương bán lẻ hay các dịch vụ gắn với người dân. Tiềm năng phát triển việc làm phi nông nghiệp trong khu vực kinh tế gia đình vẫn còn rất hạn chế cho đến tận giai đoạn này (MOLISA & IRD, 1999).

Khả năng phát triển việc làm trong khu vực kinh tế gia đình liên quan chặt chẽ đến khả năng thu hút của các hộ kinh tế gia đình, xét về mặt kinh tế. Chính nhờ có nhiều doanh nghiệp hộ gia đình, chứ không phải nhờ sự tăng trưởng của chúng, chúng ta ngày càng có nhiều việc làm. Đây cũng là thực trạng của các cá thể lao động độc lập, hiện đang chiếm hơn 1/3 tổng số lao động có việc làm ở Việt Nam năm 1997.

2. Năm 1991, các hợp tác xã đã sử dụng 72% nhân công trong nông nghiệp (đối với 77% năm 1984).

3. Số lượng doanh nghiệp công nghiệp tư nhân khác nhau rất lớn giữa các năm là bằng chứng cho thấy sự bất ổn định trong lĩnh vực này, việc thành lập các doanh nghiệp mới không đủ để bù đắp vào những doanh nghiệp mất đi (Vũ Tuấn Anh, 1995).

Bảng 1 : Phân bố nhân công theo lĩnh vực hoạt động và theo khu vực thể chế năm 1997 (%)

Khu vực thể chế	Lĩnh vực hoạt động				
	Nông nghiệp	Công nghiệp	Thương mại và dịch vụ	Phần trong tổng số việc làm	Phần trong tổng số việc làm phi nông nghiệp
Khu vực công	1,9	25,9	31,7	12,7	29,9
Hoạt động công	-	-	18,5	4,9	12,7
Khu vực Nhà nước	1,8	25,4	13,0	7,6	16,9
Doanh nghiệp	0,1	0,5	0,2	0,2	0,3
Khu vực tập thể và hợp tác xã	0,3	1,4	0,8	0,6	1,0
Khu vực tư nhân	0,3	29,7	6,2	5,3	13,5
Công ty	0,2	19,4	3,6	3,4	8,5
Doanh nghiệp nhỏ	-	3,2	2,0	0,9	2,4
Doanh nghiệp vốn nước ngoài	-	7,1	0,6	1,0	2,6
Khu vực gia đình	95,5	15,3	20,2	65,9	18,7
Doanh nghiệp hộ gia đình không có nhân công ngoài	92,2	13,7	17,9	63,1	16,6
Doanh nghiệp hộ gia đình có nhân công ngoài	3,3	1,0	1,7	2,6	1,5
Doanh nghiệp gia đình khác	-	0,6	0,6	0,2	0,6
Cá nhân	-	-	0,4	0,1	0,3
Lao động tự do	2,0	27,7	40,6	15,4	36,6
Làm cho chính mình	-	26,1	37,9	13,2	34,2
Làm thuê	2,0	1,6	2,7	2,2	2,4
Tổng số	100	100	100	100	100

Nguồn : MOLISA & IRD, 1999.

Những biểu hiện đầu tiên của sự biến đổi nguồn nhân lực trên phương diện cơ cấu lao động theo khu vực đã bắt đầu xuất hiện từ năm 1994. Từ 1993 đến 1997, tỉ lệ của lao động nông nghiệp trong tổng số việc làm giảm từ 73% xuống 66%, trong công nghiệp là từ 13,4% xuống 10%, trong thương mại và dịch vụ tăng từ 13,6% lên 24%. Việc làm trong công nghiệp chỉ còn chiếm 29% năm 1997, trong khi chiếm một nửa lao động phi nông nghiệp trong

những năm 1980. Từ 1993 đến 1997, công nghiệp mất đi 894.000 việc làm và nông nghiệp mất hơn 1 triệu. Cũng trong khoảng thời gian đó, thương mại và dịch vụ tạo ra được 4 triệu việc làm. Như vậy, khu vực này vừa có vai trò thu hút số lao động dư thừa của công nghiệp và nông nghiệp, vừa có vai trò tạo công ăn việc làm cho những lao động mới của thị trường. Khu vực kinh tế tư nhân và lĩnh vực dịch vụ cùng phát triển song song. Trong khu vực kinh tế tư nhân, việc tạo công ăn việc làm có được là do tăng số lao động độc lập hơn là do sự phát triển của các doanh nghiệp mang tính gia đình hoặc tư bản. Trong lĩnh vực dịch vụ, tiểu thương và dịch vụ cá thể là hai lĩnh vực phát triển nhất xét về mặt việc làm. Nếu miền Bắc mang tính nông nghiệp hơn miền Nam⁴ thì tỉ lệ của công nghiệp và thương mại trong lao động phi nông nghiệp là tương đồng.

Trong khi lao động của khu vực kinh tế nhà nước giảm, đóng góp của kinh tế nhà nước cho GDP tăng từ 38% năm 1986 lên 42% năm 1994, tức là tăng khoảng 8,5%/năm (theo giá cố định năm 1989). Trong khoảng thời gian ấy, các khu vực khác tăng trưởng với tốc độ khoảng 5,7%/năm. Việc giảm và đổi mới lao động trong khu vực kinh tế nhà nước mang lại nhiều thành công trong sản xuất, tạo thuận lợi để tăng sản lượng cho khu vực này. Tuy vậy, mặc dù khu vực kinh tế tư nhân thu hút lượng nhân công dư thừa của khu vực kinh tế nhà nước và một phần lớn số lao động mới ra nhập thị trường lao động, nhưng lại đóng góp rất ít vào phát triển kinh tế của cả nước. Từ năm 1987 đến 1991, lao động của khu vực này tăng 28%/năm, trong khi đó sản xuất chỉ tăng 5,8%/năm. Ngược lại, từ 1986 đến 1995, lao động trong công nghiệp tăng 0,7%, sản xuất tăng 9,8%. Trong lĩnh vực dịch vụ, tăng trưởng sản xuất cũng là 9,8% và lao động tăng 6,6%/năm.

Như vậy là có một sự tương ứng giữa hiện tượng dịch vụ hóa nền kinh tế Việt Nam và sự tăng lao động trong khu vực kinh tế tư nhân, mà vai trò chủ yếu của khu vực này có lẽ là làm cho xã hội chấp nhận được quá trình tái tổ chức hệ thống sản xuất. Các xu hướng lớn của việc tái tổ chức là giảm lao động trong khu vực kinh tế nhà nước, chấp nhận chuyển đổi kinh tế hợp tác xã, đồng thời mở cửa kinh tế ở một mức độ nhất định cho các tác nhân ngoài nhà nước, gồm cả các doanh nghiệp nước ngoài, dù ở giai đoạn này các doanh nghiệp này vẫn chưa được đón tiếp một cách thực sự cởi mở. Nhưng, những

4. Theo điều tra việc làm 1997 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, nông nghiệp sử dụng 75% nhân công ở miền Bắc và 57% ở miền Nam. Xem Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs, 1998.

xu thế mà ta quan sát được ở mức độ kinh tế vĩ mô lại xuất phát từ cách mà các tác nhân kinh tế, những nhà tuyển dụng hay những người đi xin việc phản ứng trước những ràng buộc và những cơ hội mà chiến lược Đổi mới tạo ra.

Các biểu hiện của sự di chuyển

Số lượng làm công ăn lương trên tổng số lao động vẫn được duy trì trong thời gian này. Việc giảm tỷ trọng của khu vực kinh tế nhà nước và viên chức trong tổng số lao động cho thấy sự giảm lao động làm công ăn lương được đền bù bằng việc tạo ra việc làm trong khu vực tư nhân. Theo Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, năm 1997, số người làm công ăn lương chiếm 19% tổng số lao động cả nước, trong khi đó lao động trong khu vực nhà nước (có tính cả kinh tế hỗn hợp) chiếm 9% tổng số lao động, tức là khoảng gần một nửa số lao động hưởng lương. Nếu như Đổi mới không đánh dấu sự gia tăng hay sự suy giảm của chế độ làm công ăn lương, thì nó lại đánh dấu sự xuất hiện của một thị trường trong đó các quy tắc vận hành đã được Bộ Luật lao động quy định rõ năm 1994. Việc tuyển dụng nhân công không thuộc trách nhiệm của Nhà nước nữa, chỉ trừ khu vực kinh tế Nhà nước và ngạch công chức, việc điều chỉnh trên thị trường lao động diễn ra thông qua nhu cầu và cách thức tuyển lao động của các doanh nghiệp, cũng như việc các doanh nghiệp này cung cấp công việc và thái độ của những người đi tìm việc. Nếu cho rằng phần lao động hưởng lương trong nông nghiệp là không đáng kể và đại đa số lao động hưởng lương làm việc trong những khu vực phi nông nghiệp, thì số lao động hưởng lương chiếm gần nửa tổng số lao động thuộc các ngành phi nông nghiệp. Một phần quan trọng của số lượng lao động được xác định bên ngoài thị trường lao động, tức là trên thị trường hàng hóa và dịch vụ, bởi không phải sức lao động được đem ra trao đổi mà là các sản phẩm hay việc cung cấp dịch vụ.

Những thay đổi trong bối cảnh kinh tế đã có tác động đến những biểu hiện của di chuyển. Do không thay đổi rõ nét về cơ cấu của bộ máy sản xuất nên việc tổ chức lại nhân công vẫn chưa thỏa đáng và các biện pháp điều chỉnh lại chỉ diễn ra ngoài lề, tùy theo nhu cầu của Nhà nước và mong muốn, khả năng của nhân viên nhà nước. Như chúng tôi đã nói ở trên, hai nền kinh tế ở miền Nam và miền Bắc đã đi theo những con đường khác nhau từ năm 1945 đến khi thống nhất. Hệ thống kinh tế được áp dụng hiện nay là một hệ thống kết hợp một số đặc điểm của hệ thống kinh tế kế hoạch tập trung của miền Bắc với một số đặc điểm của nền kinh tế thị trường được áp dụng rộng rãi ở miền Nam cho đến năm 1975. Đất nước thống nhất đã kéo theo những

thay đổi về nguồn nhân lực ở cả hai miền Nam Bắc, ở cả những người tự nguyện cũng như những người do tổ chức yêu cầu. Ngay từ giai đoạn này, sự di chuyển về nguồn nhân lực đã tăng dần, cho dù vẫn còn hạn chế đến trước cuối những năm 80. Việc thống nhất đất nước trên thực tế đã kéo theo việc tổ chức lại hệ thống sản xuất của Việt Nam một cách máy móc, điều mà sau này chính sách Đổi mới đã đem đến một luồng gió mới. Ở đây, chúng ta sẽ tập trung đến các hoạt động phi nông nghiệp, trong chừng mực mà một phần quan trọng nhất của nông nghiệp, ngoài các nông trường của nhà nước và các công nhân nông nghiệp, không thuộc thị trường lao động.

Trong số lao động hiện đang làm việc trong công nghiệp và dịch vụ, khoảng 24% là đã từng thay đổi công việc một lần và 7% hơn một lần⁵. Khoảng 2/3 đã tự nguyện thay đổi việc làm, hoặc họ đi tìm một công việc tốt hơn, hoặc họ có những lý do cá nhân hay gia đình. Tỷ lệ người thay đổi công việc ít nhất một lần ở miền Bắc nhiều hơn Nam (36% so với 29%), trong đó ở miền Nam 80% là từ nhu cầu của bản thân, còn ở miền Bắc chỉ là 45%. Những đổi thay trong di chuyển đó vẫn truyền lại đến ngày nay và được phản ánh rõ nét hơn trên bình diện vùng, nhất là khi mà tính di chuyển về mặt không gian của nhân lực còn hạn chế. Tại miền Bắc, di sản để lại là một hệ thống trong đó công việc ổn định và việc tiến thân trong sự nghiệp do Nhà nước quyết định. Trong một hệ thống như thế, mỗi cá nhân tự chọn cho mình một nghề nghiệp tùy vào khả năng của mình và vị trí mà hệ thống giáo dục-đào tạo cung cấp. Được đào tạo tương ứng với việc có việc làm. Ngược lại, ở miền Nam, với lịch sử là một nền kinh tế thị trường, ở đó việc lựa chọn ngành học không đảm bảo cho người ta có được một việc làm. Trong một hệ thống như thế, những chọn lựa ban đầu thường không đảm bảo cho có một công việc, mà phụ thuộc vào tình hình kinh tế nói chung và nhu cầu lao động nói riêng tại thời điểm người lao động tham gia vào thị trường lao động.

Tại miền Bắc, những biểu hiện của dân số hoạt động kinh tế có việc làm và những người có nhu cầu tìm việc làm không được điều chỉnh nhanh chóng bằng biểu hiện của những người sử dụng lao động. Những người có công ăn việc làm, đặc biệt là trong khu vực kinh tế nhà nước, không bỏ việc hàng loạt sau năm 1986 nhằm tăng thu nhập. Trên thực tế, thu nhập của những người làm trong các hộ kinh tế gia đình và những lao động tự do thường cao hơn so với thu nhập của những người làm việc trong khu vực nhà nước. Nhưng

5. Kết quả trong đoạn này lấy từ ORSTOM & MOLISA-CEPRH, 1999. Điều tra trên mẫu đại diện cấp quốc gia với 1.938 hộ phi nông nghiệp vào tháng 11-12/1996.

mức thu nhập ấy lại chưa tính đến khoản đóng góp cho lương hưu sau này, thường được trích ra từ thu nhập của những lao động trong khu vực nhà nước.

Ngay từ cuối những năm 70, vấn đề việc làm có nhiều thay đổi, tuy nhiên còn rất nhỏ. Ngoài ra, có được một việc làm trong khu vực nhà nước vẫn là niềm ao ước của cha mẹ cho con cái, và những người mới tham gia vào thị trường lao động không tỏ ra năng động hơn lớp người đi trước. Tại miền Nam, ngược lại, ta có thể thấy ngày càng rõ tính năng động của những người lao động trong việc tự nguyện đi tìm một công việc tốt hơn hoặc một thu nhập cao hơn, nhất là từ năm 1987. Ta có thể đưa ra giả thuyết rằng giai đoạn mở rộng hệ thống kinh tế kế hoạch hóa tập trung tại miền Nam từ 1976 đến 1986 vẫn chưa đủ mạnh để thay đổi sâu sắc những đặc điểm của lao động ở miền Nam. Sự khác nhau giữa hai miền dường như cho ta thấy là nếu cung lao động đã có phản hồi rõ ràng sau khi chính sách Đổi mới được áp dụng tại miền Nam, cầu lao động chính là nguồn gốc dẫn đến những điều chỉnh chính tại miền Bắc.

Những biến động đó phản ánh những khuyến khích cũng như những ràng buộc mà các tác nhân kinh tế phải chịu. Ta có thể đưa ra giả thiết rằng những biểu hiện khác nhau của lao động miền Nam và miền Bắc ít nhiều xuất phát từ những đặc điểm của chúng, nhất là về mặt giáo dục- đào tạo, cũng như từ khả năng tìm được một công việc mới. Lao động ở miền Bắc có trình độ học vấn chung cao hơn miền Nam⁶. Tương tự, số lao động không qua đào tạo ở miền Nam nhiều hơn miền Bắc, và thời gian được học tập và đào tạo nghề của lao động ở miền Bắc nhiều hơn so với miền Nam. Số người làm công ăn lương chiếm 16% tổng số lao động tại miền Bắc và 25% ở miền Nam (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, 1998), rõ ràng là cạnh tranh về công việc ở miền Bắc gay gắt hơn so với miền Nam. Nó càng gay gắt hơn khi lao động tại miền Bắc có trình độ học vấn và loại hình đào tạo ban đầu đồng đều hơn so với miền Nam. Vì vậy việc tìm kiếm một công việc có điều kiện lao động tốt hơn với mức lương cao hơn không hề dễ dàng tại một thị trường khi cung nhiều hơn cầu. Giảm biên chế trong khu vực kinh tế nhà nước chủ yếu diễn ra tại miền Bắc, điều đó có nghĩa là xét về tính năng động thị trường miền Bắc đã giảm, trong khi đó thị trường lao động miền Nam lại đang mở rộng, nhất là tại các khu công nghiệp và tại Thành phố Hồ Chí Minh. Mặt khác, do tính chất quan trọng hơn của khu vực kinh tế nhà nước về vấn đề lao động hưởng lương tại miền Bắc, nên số lượng lao động hưởng lương bỏ việc ở miền Bắc

6. Xem Chương “Khác biệt về giáo dục Bắc-Nam” của Jean-Yves Martin.

ít hơn miền Nam. Vậy nên, những nguyên nhân thúc đẩy đổi việc làm ở miền Bắc ít hơn so với miền Nam, mỗi cá nhân phải cân nhắc thiệt hơn trước khi quyết định thay đổi. Ngay cả khi một người có việc rồi mà vẫn đi tìm một công việc khác, thì nguy cơ này chính là nguy cơ mất đi những lợi thế liên quan đến bề dày kinh nghiệm trong công việc cũng như những mục đích cá nhân. Hậu quả là, những gì mà quá khứ để lại ở miền Bắc tiếp tục có ảnh hưởng đến những biểu hiện của người lao động hưởng lương dưới góc độ di chuyển về mặt thái độ xuất phát từ hệ thống cung cấp việc làm trước đây và cấu trúc việc làm và sản xuất.

Còn đối với những người lao động không hưởng lương, xét về mặt lịch sử thì kinh tế hộ gia đình quy mô nhỏ tại miền Nam vẫn phát triển hơn so với miền Bắc. Tuy vậy, lực lượng chính của lao động tự nhân là những người lao động tự do, trong các ngành kinh tế có giá trị gia tăng thấp. Phần lớn những lao động làm việc độc lập hay làm việc cho gia đình đều không hài lòng về công việc của mình và mong muốn tìm được một công việc được hưởng lương. Tuy nhiên, trình độ học vấn trung bình không cho phép họ có nhiều lợi thế trong cuộc cạnh tranh tìm việc làm này.

Cuối cùng, việc chọn một công việc hay thay đổi một công việc phụ thuộc rất nhiều vào thông tin sẵn có trên thị trường. Trong khi đó, suốt 10 năm qua không hề có một hệ thống cung cấp thông tin về các cơ hội việc làm được triển khai để thay thế cho tính kế hoạch trong lĩnh vực này, như các kỹ thuật tìm kiếm việc làm chẳng hạn. Kênh thông tin chủ yếu là gia đình, các mối quan hệ và chính người sử dụng lao động chủ động gặp trực tiếp người đi tìm việc. Tại rất nhiều nước, các phương tiện thông tin đại chúng và các trung tâm giới thiệu việc làm, là nơi tập trung thông tin về việc làm, kể cả nhu cầu tuyển dụng, tuy nhiên hoạt động này vẫn còn rất hạn chế ở Việt Nam, mới chỉ thông báo một số lượng ít ỏi các thông tin tuyển việc thay vì thông báo rộng rãi những thông tin liên quan đến việc làm. Thông tin như vậy là không đầy đủ và chỉ cung cấp rất ít cơ hội cho người lao động. Tương tự, ta có thể nghĩ rằng cạnh tranh đã bị đổi hướng do thiếu quảng cáo về cung việc làm.

Sự di chuyển nhân công về mặt không gian

Di chuyển về mặt không gian là một khía cạnh quan trọng của di chuyển các yếu tố sản xuất, đặc biệt là việc làm. Theo lý thuyết tân cổ điển chuẩn, di chuyển các yếu tố sẽ tạo ưu thế cho sản xuất. Thông thường chúng ta nhận định rằng lao động có thể di chuyển trong nội bộ một quốc gia, trong

khi các trao đổi lao động giữa các nước lại bị hạn chế bởi việc nhập cư. Việc lao động nước ngoài vào Việt Nam bị hạn chế bởi các điều luật, chế độ chính trị, và nhất là trình độ phát triển của Việt Nam so với các nước khác trong khu vực. Những thay đổi trên thế giới đã dẫn đến việc lao động Việt Nam hướng về các nước khác, nhất là vùng Cận Đông và Hàn Quốc, thay vì đi đến các nước trong Hội đồng tương trợ kinh tế trước đây. Theo tính toán, mỗi năm có từ 3.000 đến 5.000 lao động Việt Nam được chính thức gửi đi lao động ở nước ngoài, trong khi đó có khoảng 15 đến 20 nghìn người trở về (chủ yếu từ Liên Xô cũ, Đông Đức và những nước Trung Âu khác), ngoài ra còn có từ 6 đến 10 nghìn người di tản về nước (Đỗ Minh Cương, 1995, tr. 72). Chúng ta không biết chính xác con số di lao động bất hợp pháp, nhưng chắc chắn lớn hơn so với số lượng mà Nhà nước gửi đi. Nhiều lao động Việt Nam cũng đi ra nước ngoài để học, với các lượng thời gian khác nhau. Nhưng những kiến thức thu được tại nước ngoài không phải lúc nào cũng đảm bảo cho họ tìm được một công việc tại quê nhà, nên đã có rất nhiều người chọn ở lại làm việc cho các doanh nghiệp đã đào tạo họ.

Di cư trong nước cũng là một trong những yếu tố điều chỉnh trên thị trường lao động. Trong khi sự di chuyển theo khu vực kinh tế giúp tổ chức lại nhân công từ những khu vực ít sản xuất sang các khu vực hiệu quả hơn, thì di chuyển về không gian cho phép di chuyển nhân lực từ các vùng dư thừa cung sang các vùng dư thừa cầu. Giống như khi điều tiết các khu vực kinh tế, thực tế và tốc độ điều tiết phụ thuộc vào đặc điểm của lao động. Có hai quy mô cần được coi trọng, đó là quy mô vùng và quy mô nông thôn/thành thị.

Xét về bình diện vùng, đặc điểm phân quyền mạnh của Việt Nam⁷, khiến mỗi tỉnh có mức độ tăng trưởng và phát triển của mình, dựa trên những tiềm năng và mục tiêu riêng. Xét về mặt lao động, quy tắc chung là phải xác định cụ thể về mặt địa lý dân số, mỗi tỉnh phải tự giải quyết các vấn đề lao động của mình. Sự khác nhau trong tăng trưởng và thu nhập, trong mức độ đô thị hóa và công nghiệp hóa, trong khả năng đầu tư hoặc thu hút đầu tư của mỗi tỉnh là những yếu tố xác định cấu trúc và sự phát triển việc làm trong

7. Các cơ quan trung ương đều có đại diện ở tỉnh là Sở. Các Sở này cũng trực thuộc chính quyền địa phương. Vì vậy, trong hoạt động, các sở vừa phải tuân theo định hướng, chủ trương của Trung ương theo ngành dọc, vừa phải đảm đương nhiệm vụ của địa phương theo chiều ngang. Ở cấp dưới, tức là cấp quận/huyện, hai hình thức này nhập làm một và thuộc quyền quản lý của chính quyền địa phương. Ví dụ, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội có đại diện ở cấp tỉnh là Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, trong khi đó, ủy ban nhân dân quận cũng có Phòng Lao động, và cũng trực thuộc Sở Lao động, Thương binh và Xã hội của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

phạm vi từng địa phương. Song, dường như di chuyển lao động giữa các vùng cho đến nay vẫn không được đánh giá đúng mực. Mỗi cá nhân thường không có xu hướng mở rộng phạm vi tìm kiếm việc làm trong tỉnh, mà thường chỉ dừng lại ở trong quận/huyện, thậm chí chỉ ở phường/xã.

Điều này gắn với nhiều yếu tố. Thứ nhất là do người lao động thích ổn định. Sự di chuyển về mặt không gian của người lao động có thể do sở thích hoặc những ràng buộc cá nhân. Thông thường người Việt Nam rất gắn bó với nơi chôn rau cắt rốn của mình. Tuy nhiên, nhiều đợt di dân có tổ chức cho thấy, dù rất gắn bó với quê hương nhưng người lao động vẫn có thể thay đổi nơi sống và làm việc, nếu có thể thì cùng gia đình, nếu như việc thay đổi địa điểm này cho phép họ có một việc làm tốt hơn và cải thiện được thu nhập. Những đợt di cư này không phải chỉ được tổ chức trên cơ sở tự nguyện (Hoàng Đông, 1998, tr. 70) mà nó còn xuất phát từ tình trạng thiếu việc làm kéo theo sự phát triển của các dòng di dân tự phát (Huỳnh Thị Xuân, 1998, tr. 90). Điều này không có nghĩa là lao động của Việt Nam không di chuyển nhiều bằng lao động các nước khác. Khi đi làm ở nơi khác, ngoài việc cải thiện điều kiện sống của chính bản thân mình, họ còn có thể gửi một khoản tiền nhỏ về để trợ giúp cha mẹ. Tuy vậy, điều này cho rằng những người có ý định di cư với mục đích kiếm một công việc không có gì để mất, hoặc là họ sẽ có được thông tin trước khi đi cho phép họ tính toán được mức cải thiện của tình trạng nghề nghiệp và/hoặc mức thu nhập.

Tuy nhiên, các kênh cung cấp thông tin về việc làm nhìn chung chưa thỏa mãn nhu cầu thông tin về cơ hội việc làm và các điều kiện tiếp cận với dịch vụ xã hội (đặc biệt là giáo dục, đào tạo và nhà ở) tại một địa phương khác trừ khi họ có gia đình hoặc bạn bè người thân tại đó. Mọi việc đi lại nhằm tìm kiếm trực tiếp thông tin về việc làm đều làm tăng chi phí tìm việc mà không có gì đảm bảo rằng họ sẽ thu được thông tin cần thiết. Đồng thời, hệ thống đăng ký nơi cư trú góp phần lựa chọn những đối tượng lao động di cư. Việc áp dụng chính sách Đổi mới không làm mất đi hệ thống này, mà nó được thể hiện bằng việc nới lỏng các phương thức áp dụng cho phép xóa đi hiện tượng di dân tự phát.

Cuộc điều tra về di dân tự phát tại Hà Nội năm 1996 (Doãn Mậu Diệp & các cộng sự, 1997) đã từng nhấn mạnh rằng, hệ thống đăng ký nơi cư trú, vốn được coi là tấm ba-ri-e để bước vào một địa phương khác, được thể hiện qua thực tế bởi việc đội chi phí đối với những người di cư. Thật vậy, nhờ có những trường tư và trường bán công ra đời do chính sách Đổi mới, tất cả trẻ em đều có thể đến trường, nhưng học phí tại trường tư

thường cao hơn các trường công. Chi phí đi lại ngày càng tăng khi số người không đi làm trong một gia đình tăng. Chúng ta có thể, nhưng đúng hơn là cần kiểm tra xem liệu hệ thống đăng ký nơi cư trú có phải là một nguyên nhân kìm hãm việc di chuyển của người dân, và theo hướng đó thì những người có khả năng di cư sẽ biết đến các thể thức khi được tiếp cận các thông tin một cách đầy đủ. Trong số những người di cư đến Hà Nội, 86% số di cư tự phát có người quen tại Hà Nội và 78% có thông tin về cơ hội việc làm tại thành phố này trước khi đến đó. Như vậy là thông tin đóng một vai trò rất quan trọng, hoặc là trong quyết định di cư, hoặc là đối với việc thành công hay thất bại khi đi di cư, và kênh thông tin chủ yếu là nhờ gia đình hoặc các mối quen biết. Vậy là xuất hiện các làn sóng di cư tự phát từ nông thôn ra thành thị, sau đó ngày càng tăng từ cuối những năm 80, với quy mô và phạm vi địa lý còn hạn chế.

Những làn sóng di cư này góp phần vào điều tiết thị trường lao động theo nghĩa rộng của các vùng nông thôn đặc trưng bởi một số lượng lớn lao động dư thừa trong nông nghiệp và khả năng trong phát triển việc làm ngoài hoạt động nông nghiệp do ít có nhu cầu tiêu thụ cuối cùng và trung gian các sản phẩm và dịch vụ. Tuy nhiên, năng suất lao động kém trong nông nghiệp cũng là một yếu tố cản trở người dân di cư từ nông thôn về thành thị. Trong giai đoạn thu hoạch, càng có nhiều nhân công càng tốt, cả già lẫn trẻ, điều này khiến ta nghĩ rằng thiếu công ăn việc làm trong nông nghiệp là một hiện tượng diễn ra theo mùa, đây là nguyên nhân của việc nhiều người di cư theo thời vụ để kiếm thêm thu nhập trong những lúc nhàn rỗi.

Di cư giữa các đô thị cũng vẫn còn hạn chế, ngoại trừ do yêu cầu công việc được giao, nếu chúng ta căn cứ vào hiện tượng các địa điểm tìm việc không mấy được mở rộng. Để đánh giá chính xác hơn, cần có những nghiên cứu chuyên sâu hơn. Tuy vậy, ta vẫn có thể nghĩ rằng mức lương là một trong những yếu tố giải thích cho việc người lao động ở thành thị không mấy khi chuyển địa điểm làm việc, nhất là lớp trẻ. Một thanh niên sống ở thành phố chỉ chấp nhận chuyển nơi công tác nếu như anh ta có một mức lương mới thỏa mãn các nhu cầu của mình, nhất là về nhà ở, trong khi đó trường hợp này là rất hiếm. Trên thực tế, mức lương và chi phí nhà ở trong khu vực tư nhân là rất chênh lệch. Khoảng cách giữa mức lương trung bình ở trình độ tương đương tại hai vùng đô thị khác nhau không đủ bù đắp chi phí di cư, xét về khía cạnh chất lượng cuộc sống. Không phủ nhận tầm quan trọng của mối liên hệ gia đình, có thể rằng sự phụ thuộc về mặt tài chính của thanh niên cũng có ý nghĩa quyết định đến việc hạn chế di chuyển của họ. Sự phụ thuộc đó xuất phát từ tiền lương không liên quan gì đến giá sinh hoạt, nó sẽ còn đó chừng

nào tay nghề của họ chưa cho phép họ có được những khoản thu nhập thêm, một yếu tố không thể thiếu giúp họ độc lập về mặt tài chính.

Ta có thể tìm hiểu về tác động của việc nhân công ít di chuyển mà các nhà chức trách Việt Nam cấp quốc gia và địa phương đang nghiên cứu. Ở góc độ tỉnh, những biện pháp được áp dụng nhằm ngăn chặn chưa chắc đã làm giảm thất thoát nhân công có trình độ cao. Vì nếu chỉ tổ chức đào tạo thôi thì không đủ để tạo ra công ăn việc làm tương ứng. Nếu đào tạo chỉ dựa trên cơ sở nhu cầu của địa phương, thì một điều đáng ngại là những khó khăn trong điều chỉnh đào tạo nhằm đáp ứng công việc thực tế sẽ gây ra tình trạng thiếu nhân công để làm các công việc đó. Vì vậy, tỉnh phải tìm đến nhân công của tỉnh khác có đủ phẩm chất đòi hỏi và hiện đang còn dư thừa. Ngược lại, nếu đào tạo để cung cấp cho địa phương đó một lượng nhân công của tất cả các chuyên ngành thì e rằng thị trường lao động sẽ không cung cấp đủ việc làm cho người dân, dẫn đến việc ra đi của những lao động có tay nghề cao. Trong trường hợp này, chi phí cho giáo dục tốn kém hơn vì số người được đào tạo không đủ để tận dụng lợi thế về quy mô, nhất là đội ngũ giáo viên. Xét trên bình diện quốc gia, những mặt có lợi từ chính sách kìm hãm lao động di cư cũng có điều đáng phải bàn. Nếu lao động không có sự di chuyển ở mức độ cần thiết thì trong các vùng có thể xuất hiện tình trạng mất cân đối lớn về việc làm, một số vùng thừa việc trong khi ở nơi khác tỷ lệ thất nghiệp lại tăng cao.

Cũng như sự di chuyển trong từng khu vực kinh tế và theo nghề, thì sự di chuyển về không gian của nhân lực cũng là một yếu tố quan trọng để điều chỉnh thị trường lao động trong nước. Sự phân chia thái quá về mặt không gian của thị trường lao động ở Việt Nam, trong đó có nguyên nhân lịch sử (Nam-Bắc), xã hội (mối liên hệ với gia đình), kinh tế (thu nhập), nguyên nhân chính trị (phân quyền và ổn định dân cư) lại được hỗ trợ thêm bởi thiếu thông tin về việc làm. Thị trường lao động quốc gia là một tập hợp nhiều thị trường địa phương còn khá biệt lập. Và việc có quá nhiều thị trường như vậy sẽ kéo theo nguy cơ ngày càng có nhiều tình trạng mất cân đối.

Kết luận

Chính sách Đổi mới đã có những tác động rất khác nhau đến sự di chuyển của nhân công, một mặt được đánh giá cao về khía cạnh kinh tế vĩ mô, có nghĩa là dưới góc độ tổ chức lại các khu vực và thể chế hoạt động nhân lực, mặt khác về kinh tế vi mô, tức là dưới góc độ di chuyển nghề nghiệp. Những xu thế lớn trong thay đổi nhân lực mà ta quan sát được trong vòng 10 năm qua

xuất phát từ việc giảm thành phần kinh tế tập thể và hợp tác xã trong nền kinh tế quốc dân, cũng như việc giảm biên chế trong khu vực kinh tế nhà nước. Tuy nhiên, những biện pháp điều chỉnh lại được áp dụng một cách tự phát chứ không phải theo một chiến lược phát triển tổng thể của kinh tế Việt Nam. Hiện nay, dường như khu vực kinh tế nhà nước vẫn tiếp tục vận hành theo cơ chế cũ, nhưng với một số lượng ít hơn, còn phần còn lại của nền kinh tế phải tự điều chỉnh theo các quy luật đang trong quá trình hình thành và được Nhà nước áp dụng. Ngay trong các văn kiện của Đại hội đảng VIII cũng nêu rõ rằng đó chỉ là một giai đoạn quá độ. Văn kiện cũng nêu rõ *“kinh tế tư nhân và doanh nghiệp nhỏ (...) phải hòa nhập dần dần và với tinh thần tự nguyện vào khu vực tập thể hoặc trở thành các vệ tinh của các doanh nghiệp nhà nước và hợp tác xã”* (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1996, tr. 55-56). Ngược lại, nếu *“kinh tế tư bản tư nhân”* có thể đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng đất nước, các phương thức kết nối giữa nền kinh tế này, Nhà nước và khu vực kinh tế tập thể lại chưa được định nghĩa một cách rõ ràng, điều này có thể gây cản trở cho phát triển. Nguồn nhân lực phải được tổ chức lại, song hiện vẫn chưa có định hướng rõ ràng. Và một trong những vấn đề chính của tình trạng này là các tác nhân kinh tế có rất ít thông tin liên quan đến thực trạng và khả năng phát triển của thị trường lao động. Chính trong những điều kiện đó, họ khó áp dụng các chiến lược cá nhân về đào tạo và sự nghiệp. Hơn nữa, toàn bộ hệ thống đào tạo cũng rơi vào tình trạng tương tự. Có thể chính vì lý do đó mà đào tạo nghề được đặt dưới quyền chủ quản của Bộ Giáo dục và Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. Đó chắc hẳn là một ý định cải thiện việc điều phối các hoạt động của đào tạo và biến động của việc làm, với điều kiện Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội có khả năng tính toán trước được việc điều khiển tiến trình đó trong những trường hợp cần thiết, với sự hỗ trợ của các Bộ khác có liên quan.

Nếu như chiến lược phát triển kinh tế được Việt Nam áp dụng nhằm tạo ra những điều kiện ổn định tương đối cho nhân dân, đặc biệt là tạo ra việc làm phi nông nghiệp tại các vùng nông thôn, thì các nhà lãnh đạo địa phương, nhất là ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh lại thừa nhận rằng không thể ngăn chặn việc di cư tự phát. Tuy vậy, họ cho rằng cần quản lý và sàng lọc những người di cư, điều mà hệ thống hiện tại đang vận hành đã có những thành công nhất định, ít ra là ở miền Bắc. Như vậy, chính sách Đổi mới cho phép khẳng định thêm quyền tự do của người dân khi lựa chọn nơi ở và di cư như đã nêu trong Hiến pháp năm 1946 và được khẳng định lại trong ba Hiến pháp sau này. Ngoài ra, Đổi mới cũng nhằm thay thế việc cưỡng bức người dân di cư. Tuy vậy, chiến lược định cư người dân tại quê hương trong thời điểm hiện nay, nếu như được tiến hành tốt, cũng có những rủi ro lớn liên quan đến sự mất cân bằng trên thị trường lao động.

Định nghĩa⁸

Doanh nghiệp Nhà nước : Hoạt động theo Luật Doanh nghiệp do Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 4 năm 1995. Doanh nghiệp nhà nước là một tổ chức có vốn là của công, và Nhà nước chịu trách nhiệm thành lập và quản lý doanh nghiệp đó ; mục đích của doanh nghiệp nhà nước là hoàn thành các nhiệm vụ do Nhà nước giao cho.

Hợp tác xã : Hoạt động theo Nghị định số 28 ngày 9 tháng 3 năm 1988 của Hội đồng Bộ trưởng về định hướng đối với các đơn vị kinh tế tập thể. Hợp tác xã tập hợp những người góp chung vốn, hiểu biết kỹ thuật, một chuyên môn và/hoặc sức lao động để cùng nhau sản xuất với mục đích thương mại với sự trợ giúp của Nhà nước. Lương của nhân viên làm việc cho các hợp tác xã được trả trên cơ sở công việc mà họ hoàn thành.

Công ty : Hoạt động theo Luật do Quốc hội thông qua ngày 21 tháng 12 năm 1990. Các công ty được chia làm 2 loại, công ty về người và công ty về vốn. Các công ty về người có dạng giống với các công ty trên danh nghĩa tập thể và các công ty được hùn vốn dưới hình thức đóng góp cổ phần theo luật pháp. Các công ty về vốn được chia ra làm Công ty trách nhiệm hữu hạn và Công ty cổ phần.

Doanh nghiệp tư nhân : Hoạt động theo Luật doanh nghiệp tư nhân do Quốc hội thông qua ngày 21 tháng 12 năm 1990 và Luật sửa đổi ngày 22 tháng 6 năm 1994. Doanh nghiệp tư nhân do một cá nhân thành lập và điều hành, người chịu trách nhiệm về tài sản nợ trên tổng số của cải của mình, vốn của các doanh nghiệp tư nhân được xác định theo luật trên qui mô liên quan đến lĩnh vực hoạt động.

Doanh nghiệp nhỏ : Hoạt động theo Quyết định số 66 của Hội đồng Bộ trưởng ngày 2 tháng 3 năm 1992. Đó là các cơ sở quy mô nhỏ với thu nhập rất thấp (cửa hàng, hiệu tạp hóa, các quầy hàng ở chợ), trừ các cơ sở hoạt động trong lĩnh vực nông-lâm-ngư nghiệp, hàng rong và các doanh nghiệp gia đình hoạt động theo Quyết định ngày 9 tháng 3 năm 1988.

8. Các định nghĩa này được tập hợp từ tài liệu của Nguyễn Hữu Tinh, Trung tâm Nghiên cứu Dân số và Nguồn nhân lực, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Hà Nội.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Trung tâm Thông tin khoa học lao động và xã hội, 1997, Thực trạng lao động-việc làm ở Việt Nam, 1996. Hà Nội : Nhà xuất bản Thống kê, 788 tr.
- Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Trung tâm Thông tin Khoa học lao động và Xã hội, 1998, Thực trạng lao động-việc làm ở Việt Nam, 1997. Hà Nội : Nhà xuất bản Thống kê, 646 tr.
- Do Minh Cuong, 1995, "Doi moi" from the perspective of labour. *Vietnam's Socio-Economic Development* (Hanoi), n° 3, p. 67-74.
- Doan Mau Diep, Henaff Nolwen, Trinh Khac Tham, 1997, Report on spontaneous migration survey in Hanoi. Hanoi: CEPRH, 141 p.
- General Statistical Office, Department for Social & Environmental Statistics, 1998, Report on the results of the skill development and labour market study. 21 p. (Vietnam Education Financing Sector Study, Working paper).
- Henaff Nolwen, 1998, Sự di chuyển của nhân công, quá độ và phát triển. Báo cáo tại Hội thảo nghiên cứu Việt Nam, tổ chức từ 15 đến 17/7/1998 do Đại học Quốc gia Hà Nội và Trung tâm Khoa học Xã hội và Nhân văn Quốc gia tổ chức, 9 tr.
- Hoang Dong, 1998, Rural-rural migration and redistribution of labor and population in accordance with planning for socio-economic development in Vietnam. *In* Population Council, UNDP, Ministry of Agriculture and Rural Development, International Seminar on internal migration: implications for migration policy in Vietnam. Hanoi, May 6-7-8, 1998, Seminar Papers, p. 66-72.
- Huynh Thi Xuan, 1998, Report on the impact of rural-rural migration to resettlement areas in Dak Lak province. *In* Population Council, UNDP, Ministry of Agriculture and Rural Development, International Seminar on internal migration : implications for migration policy in Vietnam. Hanoi, May 6-7-8, 1998, Seminar Papers, p. 88-104.
- MOLISA, 1998, Status of Labour-employment in Vietnam. Hanoi: Statistical Publishing House.

MOLISA, IRD, 1999, Observatoire de l'emploi et des ressources humaines, Rapport de l'enquête auprès des ménages, 2^e passage nov.-déc. 1997. Hanoi : Éditions du Travail, 104 p.

[Bộ Lao Động, Thương binh và Xã hội, IRD, 1999, Hệ thống quan sát lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam, Báo cáo điều tra hộ gia đình vòng 2, tháng 11-12/1997. Hà Nội : Nhà xuất bản Lao động, 104 tr.]

ORSTOM, MOLISA/CEPRH, 1999, Hệ thống quan sát lao động, Việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam, Báo cáo điều tra hộ gia đình vòng 1, tháng 11-12/1996. Hà Nội : Nhà xuất bản Lao động, 113 tr.

Đảng Cộng sản Việt Nam, 1996, Đại hội Đảng VIII, Văn kiện, Hà Nội : Nhà xuất bản Thế Giới, 230 tr.

Population Council, UNDP, Ministry of Agriculture and Rural Development, 1998, International Seminar on internal migration : implications for migration policy in Vietnam. Hanoi, May 6-7-8, 1998, Seminar Papers. 293 p.

Ronnas Per, 1992, Employment generation through private entrepreneurship in Vietnam. Hanoi: BIT, 163 p.

Tổng cục Thống kê, 1973, Niên giám thống kê, Tóm tắt 1973. Hà Nội : Nhà xuất bản Thống kê, 175 tr.

Tổng Cục Thống Kê, 1983, số liệu thống kê nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 1982. Hà Nội, 127 tr.

Tổng cục Thống kê, Số liệu thống kê 1930-1984. Hà Nội : Nhà xuất bản Thống kê, 233 tr.

Tổng cục Thống kê, 1985, Niên giám thống kê 1984. Hà Nội, 125 tr.

Tổng cục Thống kê, 1986, Niên giám thống kê 1986. Hà Nội : Nhà xuất bản Thống kê.

Tổng cục Thống kê, 1989, Niên giám thống kê 1987. Hà Nội : Nhà xuất bản Thống kê, 389 tr.

Tổng cục Thống kê, 1990, Số liệu thống kê Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 1976-1989. Hà Nội : Nhà xuất bản Thống kê, 186 tr.

Tổng cục Thống kê, 1991, Niên giám thống kê 1989, Hà Nội : Nhà xuất bản Thống kê, 291 tr.

Tổng cục Thống kê, 1993, Niên giám thống kê 1992, Hà Nội : Nhà xuất bản Thống kê, 266 tr.

Tổng cục Thống kê, 1996a, Kinh tế ngoài quốc doanh thời mở cửa, 1991-1995. Hà Nội : Nhà xuất bản Thống kê, 311 tr.

Tổng cục Thống kê, 1996b, Niên giám thống kê 1995, Hà Nội : Nhà xuất bản Thống kê, 432 tr.

Tổng cục Thống kê, 1996c, Kết quả tổng điều tra các cơ sở kinh tế, hành chính sự nghiệp, năm 1995, Tập 1. Hà Nội : Nhà xuất bản Thống kê, 840 tr.

Tổng cục Thống kê, 1997, Niên giám thống kê 1996, Hà Nội : Nhà xuất bản Thống kê, 334 tr.

Tổng cục Thống kê, 1998, Niên giám thống kê 1997, Hà Nội : Nhà xuất bản Thống kê, 395 tr.

Truong Si Anh, Gubry Patrick, Vu Thi Hong, Huguet Jerrold W., 1996, Hồ Chí Minh Ville, de la migration à l'emploi. Paris : Centre français sur la Population et le Développement, 52 p. (Les Dossiers du CEPED, n° 40).
[Trương Sĩ Ánh, Gubry Patrick, Vũ Thị Hồng, Huguet Jerrold W., 1996, Thành phố Hồ Chí Minh, từ di cư tới việc làm. Paris : Trung tâm Dân số và Phát triển Pháp, 52 tr. (Tài liệu của CEPED, số 40).]

Vu Tuan Anh (Ed.), 1995, Economic reform and developpement in Vietnam. Hanoi: Social Science Publishing House, 288 p.

World Bank, 1993, Vietnam, transition to the market. Washington (D.C): Country Operation Division, Country Department I, East-Asia and Pacific Region, 396 p.