

3.

Chiến lược cá nhân và gia đình

TS. Nolwen Henaff, TS. Jean-Yves Martin

Các chính sách do chính phủ thực hiện, việc tổ chức lại kinh tế và cơ cấu lại xã hội đã góp phần làm biến đổi theo chiều sâu môi trường kinh tế-xã hội. Các cá thể và nhóm xã hội khác nhau cấu thành xã hội Việt Nam đã phải chuyển biến để thích nghi với môi trường đang thay đổi từng ngày và cũng tác động trở lại làm thay đổi môi trường trong đó họ đang sinh tồn và phát triển. Tất cả các thành phần của xã hội không chuyển biến và phát triển như nhau nhưng đều có những nét chung. Thực vậy, tâm trạng do dự là một điểm nổi lên trong khi thực hiện các chiến lược, tâm trạng do dự này xuất hiện cùng với quá trình quá độ của nền kinh tế sang một nền kinh tế thị trường, đây là một nét đặc trưng cho môi trường này và việc tìm kiếm để đạt được hiệu quả kinh tế. Xu thế của các chiến lược này là tạo ra khuôn khổ mới cho các mối quan hệ trong lao động, việc làm và giáo dục-đào tạo. Đối với các hộ gia đình và các cá thể thành viên của các hộ gia đình, các chiến lược giáo dục ngày càng hướng tới tương lai và đưa quan hệ chất lượng/giá cả vào trong cách lựa chọn. Các chiến lược kinh tế lại nhằm tìm ra các nguồn thu nhập để đối mặt với việc tăng chi phí để duy trì mức sống ổn định và cả khi có thể phải tăng các khoản chi do đa dạng hóa và làm tăng phúc lợi và dịch vụ trong nền kinh tế. Tùy theo môi trường, tùy theo tầng lớp xã hội, tùy theo việc làm, các chiến lược này có những hình thức khác nhau, các hình thức khác nhau này thể hiện tâm trạng lưỡng lự trong giai đoạn quá

nào đi nữa, khối đoàn kết quốc gia làm cho xã hội luôn gắn bó, hoà nhập. Tuy nhiên, bên lề xã hội cũng có những nhóm xã hội không mấy hoà nhập. Dù đó là những nhóm thiểu số có bản sắc văn hoá riêng định cư ở một số địa phương hay những nhóm có vai trò không đáng kể về kinh tế nằm rải rác trên toàn quốc, thái độ đối với giáo dục của các nhóm này là né tránh. Các chiến lược né tránh không phải là mới mẻ. Tuy nhiên, tại bước ngoặt của đổi mới, các chiến lược này bị kích thích mạnh mẽ. Thực vậy, khủng hoảng 1989 và làn sóng bỏ học đã tác động trước tiên tới các vùng và các nhóm xã hội mà vấn đề đi học của họ vốn đã mỏng manh và xa vời. Nhà chức trách gọi loại thứ nhất là “dân tộc thiểu số” hay “dân tộc miền núi”. Các nhóm này nhiều nhưng nói chung không đông, gắn bó lâu đời về mặt địa lý và ở những vùng đôi khi hẻo lánh, rất gắn bó về văn hóa và ngôn ngữ, và phương thức canh tác của họ kết hợp nông nghiệp sản lượng thấp, săn bắn và hái lượm, trong phân công lao động của họ trẻ em có những nhiệm vụ đặc trưng. Mỗi một nhóm này là một thực thể văn hóa trong đó các thành viên đều chăm lo bảo vệ, bảo tồn. Tất cả điều đó giải thích cho ta vì sao những tình cảm quốc gia, trong đó có cả vấn đề đi học lại khó thấm nhuần, nhất là việc giảng dạy và học lại bằng tiếng “kinh”, một ngôn ngữ xa lạ đối với họ. Mặc dù các cấp chính quyền đã có nhiều cố gắng để hòa nhập các nhóm thiểu số này vào xu thế chung, kể cả việc miễn học phí cũng như việc lập các trường nội trú, việc đi học vẫn ở mức thấp và tình trạng mù chữ vẫn còn ở mức cao. Mối quan tâm gìn giữ phương thức sản xuất và các định hướng văn hóa đã duy trì thái độ né tránh của các nhóm này, khi có dịp những thái độ này còn có thể có những hình thức thể hiện đặc biệt¹. Các nhóm khác, có ý nghĩa

¹ “Theo một nguồn tin của sở Giáo dục-đào tạo Gia Lai (miền Trung) gần đây, hàng ngàn học sinh trong tỉnh đã bỏ học. Các huyện có số học sinh bỏ học nhiều nhất là Chư Pông (1 193 học sinh đã bỏ lớp học), Chư Sê (hơn 1 000 học sinh), Krông Cho (340 học sinh)... Những lý do khiến học sinh bỏ lớp học là rất khác nhau: vào thời kỳ giáp hạt (thời kỳ thiếu lương thực), nhiều học sinh bị đói buộc phải vào rừng hái lượm và đốt nương rẫy, thiếu vật tư giáo dục, hay ngay cả nghỉ học vì học sinh phải suy nghĩ tới việc cưới xin...” trích báo *Lao Động* ngày 10/5/2000.

nhỏ trong việc đi học, nhưng do thiếu chứ không phải do tuân theo một lựa chọn có cân nhắc, đó là những tầng lớp xã hội rất nghèo ở các thành phố và nhất là ở nông thôn. Thiếu công cụ sản xuất - như những nông dân không có đất, ruộng của đồng bằng sông Cửu Long - và chỉ có sức lao động của chính mình để đảm bảo thu nhập, ưu tiên của các thành viên của các nhóm này là kiếm sống hàng ngày chứ không phải là vấn đề đi học của con em. Một cuộc điều tra thực hiện năm 1993 [TCTK, 1994; World Bank, 1995] đã nhấn mạnh đến những lý do không đi học tiểu học của con em những gia đình vùng nông thôn thuộc nhóm nghèo nhất: đi học quá tốn kém (38,5%), trường quá xa (19%), cha mẹ không quan tâm (14%). Một cuộc điều tra cuối 1997 [Henaff & Martin, 1999] cũng cho thấy đa số người dân sinh sống vùng nông thôn (96%) và nhóm có mức sống thấp nhất (67%) là những người không đi học thuộc nhóm tuổi 15-19.

Nếu như thái độ né tránh học đường biểu hiện chủ yếu ở các nhóm thiếu số, thì thái độ kỷ luật là đặc trưng của một đa số những người sinh sống vùng nông thôn và nhất là thành thị. Đối với các gia đình, tính kỷ luật học đường thể hiện trước tiên là việc ghi tên (ghi danh) mỗi con em của mình (không phân biệt trai hay gái) từ 6 tuổi- tuổi hợp pháp - đi học tiểu học, việc ghi tên kế tiếp, khi hoàn cảnh có thể cho phép, bằng một thời kỳ tiền tiểu học. Kỷ luật học đường cũng thể hiện thông qua việc quan tâm tới việc học hành của con em, đảm bảo không để con em lười biếng và bỏ học. Trên cấp tiểu học, cần cho con em tiếp tục con đường học vấn nếu như kết quả học tập cho phép, và lại chính sách giáo dục đã từng ca ngợi, biểu dương việc phổ cập trung học cơ sở từ đầu những năm 1980. Thái độ “kỷ luật học đường” đi đôi với thái độ nhận thức về dân số phù hợp với chính sách quốc gia về giảm tỷ lệ sinh¹. Mặc dù có bị khủng hoảng 1989 ảnh hưởng chút ít và chủ yếu là ở cấp trung học và dạy nghề, nói chung thái độ này không bị quá trình tiền tệ hóa các quan hệ trong giáo dục làm xói

¹ Chính sách này quy định mỗi cặp vợ chồng tối đa chỉ nên có 2 con.

mòn, trừ trường hợp ở những vùng nông nghiệp không tận dụng được lợi thế của đa dạng hóa hoạt động và có khó khăn trong việc chi phí cho việc đi học lâu dài của con em. Ngược lại, chính là để đối phó với tương lai không mấy đảm bảo mà các thái độ “kéo dài hành trình học vấn” ngày càng trở thành hiện thực ở vùng thành thị và cũng cả ở vùng nông thôn trong tầng lớp không mấy túng thiếu. Những vùng có thái độ “kỷ luật” là những vùng đã đạt những thành công trong thời kỳ xã hội chủ nghĩa, đặc biệt là vùng đồng bằng sông Hồng. Ở đây, các tư tưởng tập thể và các giá trị của giáo dục đi vào nội tâm ở mức tối đa và thái độ đối với học đường là những nét đặc trưng. Trường hợp của các gia đình di dân từ nông thôn vào Hà Nội là trường hợp minh họa hết sức đặc biệt cho hành vi này. Không thể cho con em đi học trong các trường của thành phố do không có hộ khẩu thường trú Hà Nội, các gia đình này đã tìm cách mở trường [Diệp, Henaff & Thắm, 1996]. Một ví dụ khác ở Thái Bình, một tỉnh ven biển thuộc vùng đồng bằng sông Hồng với 93% là vùng nông thôn (trong đó 96% nông dân), mật độ dân số khoảng 1100 dân/km². Năm 1995, tỷ lệ đến trường của tỉnh là 30% ở nhà trẻ, 65% mẫu giáo, 96% tiểu học và 88% trung học cơ sở¹. Hơn nữa, giáo dục phổ thông trung học ở đây cũng đạt được tiến bộ là 123% trong thời gian từ 1990-91 đến 1995-96 [TCTK, 1997]. Loại thái độ này cho thấy mối quan tâm của họ tới tương lai như thế nào - người dân nghĩ tới tương lai của con em ngay từ khi còn ở tuổi ấu thơ - và tính kỷ luật được duy trì trong suốt hành trình học vấn. Điều này cho ta thấy rõ cái gọi là “sự hợp lý hóa về kinh tế và sự giác ngộ về thời gian tính” [Markiewicz-Lagneau, 1969]. Quan tâm đến việc con em đi học có nghĩa là chăm chú theo dõi hàng ngày, là thực hiện ưu tiên về tài chính, là giá phải đầu tư để đảm bảo cho tương lai sáng sủa của con em, và ưu việt hơn là trình độ đạt được càng cao, điều này cũng có nghĩa là hành trình học vấn càng kéo dài.

¹ Trong cùng năm ở huyện Kiến Xương (Thái Bình) các tỷ lệ này là 99,6% tiểu học và 97,4% trung học cơ sở [Nguồn: Phòng Thống kê huyện Kiến Xương].

Các gia đình có “kỷ luật” này, nhưng cũng là những gia đình nhìn xa trông rộng, đã kết hợp nhuần nhuyễn các lô-gích vận hành của nhà trường và hiểu biết rõ các điều kiện thành công trong học tập. Trình độ hòa nhập và kiến thức này cho ta thấy mức độ tiến gần tới văn hóa học đường của họ. Đương nhiên nền văn hóa học đường này tùy thuộc vào từng địa phương, loại tầng lớp xã hội và lịch sử học đường. Thực vậy, nền văn hóa học đường ít nhiều sâu sắc xác định bản chất các chiến lược và mức độ duy trì tính kỷ luật. Chính mức độ duy trì tính kỷ luật là yếu tố chi phối hành trình học vấn của mỗi con em. Ở tiểu học hành trình bình thường là 5 năm và bảng 2.2 tr. 49 cho ta thấy các hành trình đã diễn biến như thế nào theo các vùng môi sinh lớn của đất nước. Vùng đồng bằng sông Hồng, bao gồm cả Hà Nội, nằm ở đỉnh cao thành tựu của kỷ luật học đường. Đồng bằng sông Hồng đạt tỷ lệ thực hiện tiểu học cao nhất (91,2%), tỷ lệ lưu ban thấp nhất (1,5%), tỷ lệ bỏ học thấp hơn cả (2,2%) và còn đứng thứ hai trong việc làm chủ các hành trình học vấn trong năm năm (+25,1%) trong khi vùng này đã đứng đầu ngay từ khi bắt đầu xuất phát. Ngược lại, không phải chỉ do bị chi phối về mặt địa lý, đồng bằng sông Cửu Long, tuy trong năm năm đã có tiến bộ (+25,6%), nhưng lại ở trong tình trạng kém nhất trong việc làm chủ hành trình học vấn (48,6%), lưu ban (7,3%) và bỏ học (trung bình 12,8%/năm trong 1994-95) [TCTK, 1997]. Hoàn toàn độc lập với vùng địa lý, nói chung, vùng thành thị có kỷ luật hơn vùng nông thôn. Đối với tuổi bắt đầu vào học tiểu học, ta có thể nhận thấy rằng tuổi hợp pháp (6 tuổi), tuổi có giá trị dự báo trước thành công của những hành trình học vấn không chỉ ở tiểu học mà còn cả ở cấp học cao hơn [Henaff & Martin, 1999], rõ ràng ở nông thôn ít được tôn trọng hơn - ở nông thôn, gián cách và tuổi bắt đầu đi học phân tán quá mức (gần 20% sau 7 tuổi) - so với các thành phố (1% sau 7 tuổi). Nhưng cũng chính ở thành phố mà ta nhận thấy có thái độ “làm tăng lên” (đòi hỏi quá mức).

Thái độ “làm tăng lên” có thể được đặc trưng bằng các hành vi không thoả mãn, đối với các cá nhân, về những gì lịch sử học đường đã tạo cho bản thân mình, và đối với các gia đình, về những gì mà

dịch vụ giáo dục của Nhà nước cung cấp, theo các quy định của cơ quan giáo dục, cho nhân dân nói chung. Các thái độ đó, mới chỉ có liên quan tới một bộ phận rất hạn chế của xã hội và đã có mầm mống trước đổi mới, có xu hướng phát triển rất nhanh, đặc biệt trong số những gia đình sung túc sống ở thành thị. Đối với các cá nhân, các chiến lược đi theo hành trình từ “đuổi kịp” về học đường đến tích lũy bằng cấp hay giấy chứng nhận. Vế “đuổi kịp” là một nền giáo dục đã tiếp tục tồn tại từ lâu ở Việt Nam, đã đi vào chính sách xóa nạn mù chữ và, dưới hình thức các lớp buổi tối giành cho người lớn tuổi, cho phép họ đi tiếp con đường học vấn song song với hoạt động nghề nghiệp của họ. Từ khi có đổi mới, ta nhận thấy khách hàng của loại lớp này phát triển mạnh - cung của Nhà nước và tư nhân đương nhiên đều phát triển -, khách hàng lo lắng, quan tâm đến việc mở mang kiến thức và nhất là đạt và có được những văn bằng ở trình độ cao hơn văn bằng họ đã đạt được trong hành trình học vấn tuổi ấu thơ. Do vậy, trong số sinh viên các trường đại học có một số đông người lớn theo học trong khi đang đi làm. Vế khác, vế tích lũy các văn bằng, giấy chứng nhận các kiểu, các loại, rất phổ biến ở thành phố, đó là trường hợp những người đã đi học bình thường, kể cả ở trình độ đại học, nhưng muốn có những văn bằng, giấy chứng nhận thuộc những lĩnh vực bổ sung cho lĩnh vực đã được đào tạo ban đầu và nhất là những lĩnh vực xét thấy không thể đảo ngược được từ khi có đổi mới, như tin học và ngoại ngữ.

Đối với các gia đình, “làm tăng lên” là tìm cách thoả mãn tất cả những điều kiện cần thiết cho thành công trên con đường học vấn và thang bậc xã hội của con em, các thể thức tiếp cận, các tiêu chuẩn và chất lượng của dịch vụ giáo dục được đánh giá không phù hợp hay không đầy đủ. Các chiến lược thăng tiến này thực chất là gắn nguyện vọng hết sức cao xa của những gia đình thành thị với trình độ mà họ mong muốn con em họ đạt được [MOLISA/IRD, 1999]. Theo kiểu này, những gia đình này đầu tư giáo dục tiền-tiểu học tư nhân, do hợp tác xã tan rã đã tác động xấu tới dịch vụ này của Nhà nước. Năm 1994, các trường mẫu giáo tư nhân tiếp nhận 20% các cháu vào

mẫu giáo và 40% vào năm 1996. Sau đó người ta cố gắng để đưa con em vào học ngay tiểu học hiện vẫn còn thuộc Nhà nước và đã được ưu tiên về tuổi hợp pháp. Nhờ vậy, các em 5 tuổi được nhận vào các trường tiểu học ở thành phố. Để cho hành trình tiểu học được thuận lợi nhất, thường cho con em học thêm ở nhà. Sau đó đến cấp trung học cơ sở, người ta chọn trường công lập tốt nhất, ở cấp này, trường tư chỉ phát triển một cách chậm chạp. Đối với phổ thông trung học, cấp học cuối cùng trước khi vào đại học, nhu cầu trường tư thực rất cao, trên tổng thể khách hàng đã tăng từ 10% đến 25% trong thời gian từ 1994 - 1996 [TCTK, 1997], và tăng một cách tỷ lệ thuận ở mức cao hơn tại các thành phố lớn, đến mức chiếm gần 50% ở thành phố Hồ Chí Minh. Bậc cao đẳng/đại học không phải là một ngoại lệ của các gia đình khá giả, và “cung” theo sát “cầu” với 25% sinh viên học các trường đại học và cao đẳng tư thục ở Việt Nam. Tuy nhiên, một số gia đình không thỏa mãn với bậc đại học ở Việt Nam, và các gia đình này đưa con em của họ đi học ở nước ngoài. Năm 1995 có 3 458 sinh viên [Phạm Minh Hạc, 1998]. Như vậy trong thái độ “làm tăng lên”, người ta mong muốn nhiều hơn, tốt hơn, cao hơn, lâu dài hơn, nếu cần ở nơi khác và không cần tính toán đến tiền nong. Đây là một thái độ phân biệt xã hội. Phân biệt xã hội là biểu hiện của những gia đình đã thụ hưởng được nhiều lợi ích trong quá trình tổ chức lại nền kinh tế trong đó cầu về giáo dục có điều kiện tạo cung riêng cho mình khi môi trường đã được giải phóng. Nhà trường là một sở hữu riêng do vậy nhà trường nằm trong những lựa chọn cá nhân.

Chiến lược đào tạo

Việc phân tích các chiến lược đào tạo nghề không thể thuộc cùng
 cl'đ h ' h' l ' d ' h b' ' h '

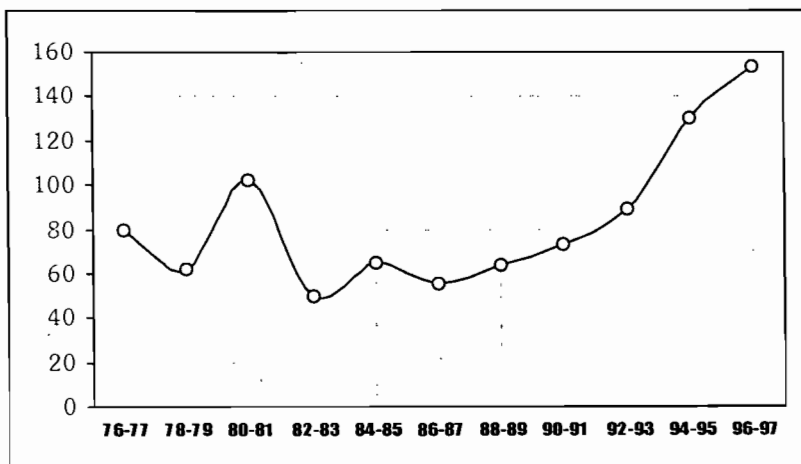
thông và chỉ có liên quan đến một bộ phận nhỏ dân cư. Hơn nữa, phương thức phát triển của đào tạo nghề làm cho công tác này có liên quan tới lĩnh vực ngoài học đường nhiều hơn là lĩnh vực học đường. Cuối cùng đào tạo nghề có quan hệ trực tiếp tới các thể thức hòa nhập với sản xuất, và do đó các chiến lược đào tạo nghề gắn bó trực tiếp với các chiến lược việc làm. Ta đã đề cập tới (chương I) các hậu quả của cuộc khủng hoảng sau đó đến quá trình tổ chức lại nền kinh tế đối với quá trình phát triển của hệ thống giáo dục-đào tạo. Các trường hợp cho thôi việc, về nghỉ và giảm biên chế hàng loạt trong khu vực Nhà nước, các trường hợp bộ đội giải ngũ và cơ chế kế hoạch hóa tập trung không còn nữa đã làm thay đổi hoàn toàn bức tranh toàn cảnh của công tác đào tạo.

Tùy theo trình độ, các khoá đào tạo trong nhà trường đã phát triển một cách khác nhau tùy thuộc vào chiến lược của các gia đình, các chiến lược này chú trọng tìm cách tốt nhất đảm bảo cho tương lai của con em mình và ngày càng giành ưu tiên cho các khoá đào tạo ở trình độ cao. Do vậy, bậc cao đẳng/đại học chịu sức ép rất lớn, dù là trường đại học hay cao đẳng, vì bằng cấp của các trường này cho phép người có bằng có khả năng có được loại việc làm ở trình độ cao. Cũng theo lô-gíc này, trong bối cảnh không có việc làm đảm bảo, các gia đình thích lựa chọn con đường phổ thông trung học - cấp này đưa con em tới cấp cao đẳng/đại học một cách chắc chắn - hơn là trung học kỹ thuật chuyên nghiệp. Do đó, các trường lớp đào tạo nghề cấp trung học gặp rất nhiều khó khăn trong công tác tuyển sinh. Các trường lớp đào tạo nghề cấp trung học trở thành lối thoát duy nhất đối với các gia đình có mức thu nhập trung bình và thấp.

Đối với các khóa đào tạo nghề ngoài hệ thống học đường, dù đó là những khóa đào tạo tại cơ sở hay đó là những khóa đào tạo không tại cơ sở, nhu cầu đối với loại này lại tăng rõ rệt, đây là nhu cầu cá nhân chứ không phải là nhu cầu của gia đình, đây là trường hợp của những cá nhân mong muốn tìm cơ hội để thích nghi với bối cảnh kinh tế mới. Nếu như, trong thực tế, loại này chỉ có liên quan tới

khoảng 10% tổng số những người có việc làm [Henaff & Martin, 1999], ta nhận thấy chiều hướng này có bước tăng rõ rệt từ những năm 1994-1995 (biểu đồ 3.1). Những người tham gia các khóa này ngày càng trẻ với 29% dưới 20 tuổi vào năm 1994-95 và 47% vào năm 1996-97. Hơn nữa số này lại gồm đa số những người sống ở vùng nông thôn (70%) và ở phía Nam (81%). Cuối cùng, và vẫn từ 1994-95, diễn biến của xu thế này lại chủ yếu tập trung vào các khóa đào tạo ngoài học đường và tại cơ sở, cho dù là ở thành thị (63%) hay ở nông thôn (65,5%). Trong các chiến lược đào tạo do cá nhân lựa chọn, điều làm tăng ý nghĩa và giá trị là các khóa đào tạo này được cơ cấu chặt chẽ, đó là điều chắc chắn, ngoài ra những khóa này còn là những khóa đào tạo có cấp bằng (hay có chứng chỉ) ngành hoàng. Chỉ còn lại một điều, đó là việc theo học những khóa này không chỉ phụ thuộc vào ý muốn cá nhân mà tùy thuộc vào trình độ học vấn, trình độ này ít nhất phải tương ứng với trình độ trung học cơ sở hoàn chỉnh. Trong mọi trường hợp, cho dù đó là khóa đào tạo tại cơ sở hay không tại cơ sở thì đó cũng là những chiến lược nhằm cải thiện và/hoặc đa dạng hóa hoạt động.

Biểu đồ 3.1. Diễn biến nhu cầu đào tạo ngoài hệ thống học đường



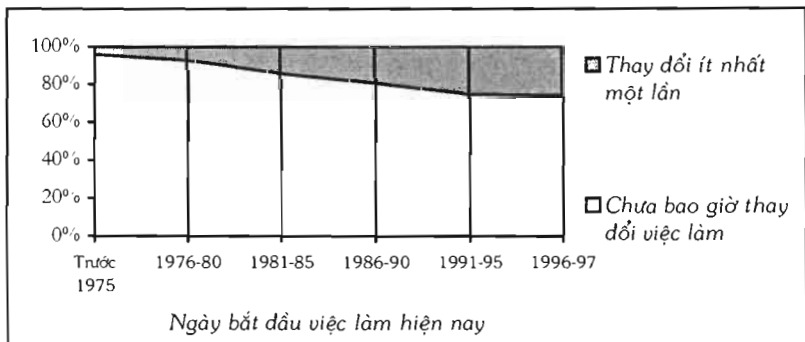
Tìm việc làm

Ngày nay, những loại thành viên kinh tế khác nhau hoạt động trên một thị trường lao động trong đó các thể thức điều chỉnh chưa được xác định và việc xác định này còn xa vời. Trước những xu thế quan sát được, hai điều ghi nhận đặt ra: bằng cách điều chỉnh bám sát quá trình tổ chức lại đang diễn ra, các thái độ đi tìm việc tỏ ra hết sức linh hoạt, đôi khi “phá rào” trong khi các phương pháp đi tìm việc làm lại mang đậm nét của chủ nghĩa bảo thủ ở mức rất cao.

Các xu thế diễn biến của cơ cấu việc làm theo khu vực cho thấy một số lớn cá thể bắt đầu cuộc đời hoạt động của mình trong cơ sở gia đình hay lao động tự do, ngay cả gần 40% số đã bắt đầu hoạt động từ cuối những năm 90 đã tìm được một việc làm được hưởng lương (biểu đồ 2.5 trang 40). Ta cũng quan sát thấy xu thế này trong các trường hợp thay đổi việc làm. Điều này có nghĩa quan hệ làm công ăn lương có xu thế phát triển ở Việt Nam, và số lượng cá thể có triển vọng tìm được việc làm được hưởng lương tăng lên, và do đó số người đi tìm một việc làm được hưởng lương cũng tăng lên. Các xu thế gần đây nhất cho thấy nhiều khi do thiếu việc làm được hưởng lương mà người lao động buộc phải bắt đầu bằng hoạt động trong một cơ sở gia đình hay tự tạo việc làm. Trong số những người đi tìm việc làm trong năm 1997, bao gồm người làm thuê, người thất nghiệp, hay người đi xin việc làm nhưng không có kinh nghiệm nghề nghiệp, 61% mong muốn kiếm được một việc làm được trả lương, trong đó 48% trong khu vực Nhà nước, 18% trong khu vực tư nhân và 18% trong khu vực hành chính sự nghiệp. 27% không bày tỏ nguyện vọng gì, điều này cho phép ta nghĩ rằng, trước hết họ không sẵn sàng làm việc theo hình thức tự tạo việc làm và 12% mong muốn tự tạo việc làm. Tất nhiên số người có ý định làm việc trong doanh nghiệp gia đình không thuộc diện những người đi xin việc làm. Nhưng như ta đã nhấn mạnh, số lượng tương đối của họ có xu hướng giảm đi theo năm tháng.

Các điều bị cấm là một minh họa điển hình về tính thích ứng của lao động trước thay đổi mạnh mẽ và đột ngột của môi trường pháp lý. Do vậy, hậu quả của việc cấm pháo từ năm 1996 là đã bắt buộc cả một nghề phải chuyển đổi. Trong vòng non một năm, việc chuyển đổi đã hoàn thành. Cũng theo nếp nghĩ đó, việc lập lại trật tự vỉa hè ở các thành phố có xu hướng hạn chế vùng hoạt động của buôn bán nhỏ trên đường phố và dịch vụ cá nhân, đặc biệt là dịch vụ sửa chữa. Không còn nghi ngờ gì nữa, các điều cấm kỵ trong lĩnh vực này càng củng cố một xu thế, đó là tăng vốn đầu tư ban đầu để tự tạo việc làm và làm cho tự tạo việc làm hoạt động tốt, điều này ngày càng hạn chế các hoạt động trong một ngành mà cạnh tranh ngày càng gay gắt sau khi buôn bán nhỏ và dịch vụ phát triển mạnh trong những năm 1990. Ngoài ra, việc làm được hưởng lương ngày càng phát triển, tạo thêm nhiều khả năng khác nhau trong việc hòa nhập vào thị trường lao động. Hậu quả là, việc tạo ra hoạt động tự tạo việc làm giảm đi.

Biểu đồ 3.2. Phân bố dân số có việc làm năm 1997

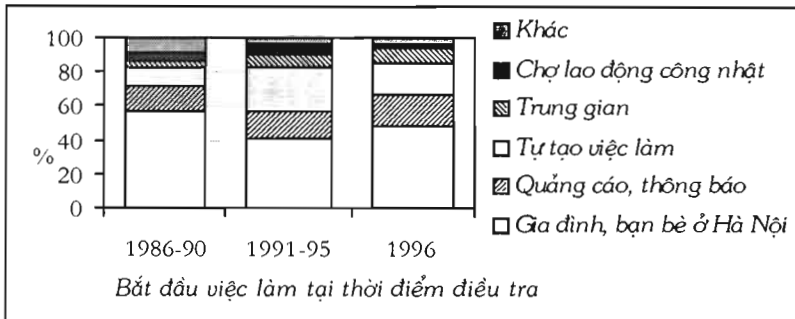


Việc tổ chức lại hệ thống kinh tế cũng làm tăng tính linh hoạt của lao động (biểu đồ 3.2), mặc dù tính linh hoạt này nói chung còn ở mức độ thấp. Năm 1997, chỉ có 28% những người có việc làm đã thay đổi việc làm ít nhất một lần trong cuộc đời nghề nghiệp của

minh. Nhiều yếu tố góp phần làm tăng tính linh hoạt. Trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung, mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động tái hiện mối quan hệ gia trưởng trong doanh nghiệp gia đình, trong cơ chế tư bản chủ nghĩa hồi thế kỷ XIX, ở châu Âu và ở nhiều nước khác. Trong cơ chế Việt Nam tồn tại ở miền Bắc từ sau khi được giải phóng, và cố gắng áp dụng ở miền Nam từ năm 1975, người sử dụng lao động, doanh nghiệp hay hợp tác xã, người đại diện thực sự của Nhà nước trong hoạt động phân phối lại, chịu trách nhiệm chung về tổng thể các nhu cầu của người lao động và của gia đình họ, từ bữa ăn đến vấn đề đi học của con em họ, đến vấn đề nhà ở và nghỉ phép. Khi cơ chế này không còn, các mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động không còn chặt chẽ như trước, và thay đổi việc làm không những chỉ là điều có thể, mà còn khả thi và đôi khi còn là mong muốn. Đối với những người đang có việc làm hay đang tìm việc làm, thì sự cần thiết tìm một việc làm bằng chính cố gắng và nỗ lực cá nhân được đáp ứng bằng quyền được tự do thay đổi việc làm.

Các dòng di dân tự do hiện nay có ý nghĩa tương đương. Trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung, công tác đăng ký hộ khẩu cùng với chế độ tem phiếu đảm bảo ổn định dân cư về mặt địa lý ở mức độ rất cao. Chỉ có những trường hợp di chuyển được thừa nhận mới có thể được cấp hộ khẩu thường trú mới. Chính sách đổi mới ra đời, lô-gích này bị thay đổi ngược lại và việc làm không còn là yếu tố quyết định hộ khẩu thường trú nữa mà là hộ khẩu thường trú quyết định việc làm, chỉ ít trong khu vực Nhà nước. Cùng với việc xóa bỏ chế độ tem phiếu và thực hiện giá cả tự do, vai trò của thu nhập trong việc thỏa mãn các nhu cầu của hộ gia đình ngày càng tăng. Trong khi vai trò của hộ khẩu thường trú vẫn còn quan trọng đối với việc vào làm trong các cơ quan Nhà nước, như công sở thì hộ khẩu thường trú có xu hướng mất đi tầm quan trọng trong việc tiếp cận với giáo dục và y tế vì chỉ cần có tiền là có thể bù đắp được những gì mà khu vực Nhà nước chưa có

Biểu đồ 3.4. Diễn biến của các phương pháp tìm việc làm: người di dân vào Hà Nội 1997



Nếu như ở bước này, thái độ của thanh niên mới bước vào cuộc đời hoạt động và của các bậc đàn anh của họ, những người đã thay đổi việc làm, rất giống nhau, thì ngược lại, thái độ đi tìm việc làm của người di dân lại rất khác nhau. Gia đình và bạn bè vẫn là chỗ dựa chính để tìm việc làm đối với tất cả những loại người đi xin việc. Tầm quan trọng của gia đình và bạn bè có xu hướng tăng lên như ở biểu đồ 3.3. đây cũng là nguyên nhân thành công của họ. Nguyên nhân này đã cho phép gần một nửa số những người này kiếm được một việc làm trong thời kỳ 1991-1995. Không nghi ngờ gì nữa, điều này cũng giải thích vì sao gần 70% những trường hợp đi xin việc lại ưu tiên cách tìm việc này. Một cuộc điều tra ở Hà Nội cho thấy đây cũng là xu thế của những người dân di cư. 67% những trường hợp đã tìm được một việc làm cho mình thông qua các thành viên của gia đình mình hay bạn bè (biểu đồ 3.4). Đối với những di dân cũng như với phần còn lại của nền kinh tế, nếu xu thế tự tạo việc làm khi bắt đầu hoạt động là xu thế nổi trội trong nửa đầu của thập kỷ 90 thì xu thế này giảm đi rõ rệt trong nửa cuối của thập kỷ 90 để giành chỗ cho những việc làm được hưởng lương. Các chợ lao động công nhật trước đây thu hút tới 6% tổng số di dân vào Hà Nội trong thời kỳ 1991-95 thì năm 1996 chỉ còn thu hút được 2,5%. Trong cùng thời gian này, các dịch vụ việc làm tư nhân làm công tác tuyển dụng đóng vai trò quan trọng, nhất là trong xây dựng: 58% di dân được tuyển dụng thông qua dịch vụ việc làm tư nhân đã có một việc làm trong ngành xây dựng.

Việc dựa vào người thân trong khi đi tìm việc cho phép giảm bớt tính bấp bênh nhưng cũng lại hạn chế khả năng. Việc mở rộng phạm vi địa lý trong tìm kiếm việc làm bị hạn chế. Do vậy, trong năm 1997, 70% những người trong độ tuổi lao động đã tìm việc làm thông qua gia đình và bạn bè của họ thì 22% trong phạm vi phường/xã, 20% trong phạm vi quận/huyện và 25% trong phạm vi tỉnh/thành phố nơi họ đang sinh sống. Nếu ta bổ sung thêm vào 40% những người mong muốn kiếm được việc làm trong khu vực Nhà nước thì dân số trong độ tuổi lao động và đang tìm việc làm của Việt Nam tạo cho ta hình ảnh dè dặt, trái ngược với hình ảnh nổi trội về khả năng thích nghi ở mức độ rất cao mà chính họ đã thể hiện trong 15 năm qua. Tuy nhiên, sự tương phản này có thể chỉ là hình thức bề ngoài. Với khả năng thích nghi cao, và khi cần thiết có khả năng tiên đoán diễn biến kinh tế, lao động Việt Nam quan tâm lo lắng làm sao có được việc làm và thu nhập tương đối ổn định cũng như bù đắp phần thiếu hụt thông tin trên thị trường lao động. Việc ngày càng cải thiện mạng phổ biến thông tin liên quan đến “cung” có xu hướng làm đa dạng hóa các phương pháp tìm việc làm. Do đó, tuy vai trò của các quảng cáo, thông báo (cần tuyển lao động hay xin việc làm)¹ và các Trung tâm xúc tiến việc làm hiện còn nhỏ bé nhưng sẽ ngày càng quan trọng trong quá trình tìm việc làm. Điều càng làm cho ta lo lắng khi nhìn thấy những người đi tìm việc lùi bước nhường chỗ cho người thân tìm việc thay cho mình. Nhưng thể thức tìm việc làm này lại gắn bó chặt chẽ với công tác tuyển dụng trong thực tế của các doanh nghiệp.

Đa dạng hóa các nguồn thu nhập

Thu nhập là mối quan tâm hàng đầu có liên quan đến việc làm ở Việt Nam, vượt xa các điều kiện lao động hay tính thích nghi của việc làm với trình độ được đào tạo hay chuyên môn. Trong khi thu nhập thấp và thiếu là nguyên nhân chính làm cho người lao động không thỏa

¹ Bao gồm cả trên mạng Internet.

Hoạt động của cả cặp vợ chồng khẳng định mức độ đa dạng hóa thấp ngay trong nội bộ hộ gia đình (bảng 3.1 và 3.2), nhất là trong nông nghiệp và buôn bán. Ta cũng nhận thấy 45% vợ của người thợ thủ công làm công việc buôn bán, đây cũng là một lô-gích trong phân công lao động trong nội bộ hộ gia đình. Đối với người làm công ăn lương, hoàn cảnh ở nông thôn và ở thành thị là hoàn toàn khác nhau. Ở thành thị, 62% vợ của người làm công ăn lương cũng là những người làm công ăn lương và 26% tự tạo việc làm trong thương mại. Ở nông thôn, tỷ lệ làm công ăn lương trong số những người vợ của người làm công ăn lương chỉ là 47%; 40% vợ của người làm công ăn lương lại làm nông nghiệp. Như vậy, những hộ có chồng là người làm công ăn lương là những hộ có mức độ đa dạng hóa hoạt động trong nội bộ hộ gia đình cao nhất.

Bảng 3.1. Hoạt động của hộ gia đình trong năm 1997

Hoạt động của hơn một nửa số thành viên hộ gia đình	Hoạt động của các thành viên khác trong hộ gia đình				
	Nông dân	Làm công ăn lương	Thợ thủ công/buôn bán	Đa hoạt động	Tổng
Nông dân	49,2	1,3	1,6	-	52,1
Làm công ăn lương	5,7	16,8	1,4	-	23,9
Thợ thủ công/buôn bán	2,8	7,3	12,9	-	23,0
Đa hoạt động	-	-	-	0,9	0,9
Tổng	57,8	25,4	15,9	0,9	100,0

Bảng 3.2. Hoạt động của cặp vợ chồng trong năm 1997

Vợ	Chồng				
	Phân bố	Làm công ăn lương	Nông dân	Buôn bán	Thợ thủ công
Phân bố	100,0	24,2	64,7	5,9	5,2
Làm công ăn lương	16,7	52,7	3,9	11,6	15,0
Nông nghiệp	66,7	25,8	92,2	4,1	10,2
Buôn bán	12,8	16,3	2,4	84,2	44,9
Thợ thủ công	3,7	5,2	1,4	0,0	29,9
Tổng	-	100,0	100,0	100,0	100,0

Trong những hộ gia đình có đa số lao động làm trong nông nghiệp, đa dạng hóa gắn liền với tính thế hệ. 80% các trường hợp là những người con và 10% các trường hợp là những người anh/em hay chị/em chưa có vợ/chồng của chủ hộ tham gia một hoạt động phi nông nghiệp. Như vậy, 90% lao động phi nông nghiệp của các hộ gia đình có hoạt động chính là nông nghiệp là những người dưới 30 tuổi. Gần 3/4 trong số họ là tự tạo việc làm. Các hoạt động chính của họ là sản xuất gạch, may mặc, sửa chữa xe đạp, xe máy, xây dựng và buôn bán nhỏ. 13% không chuyên môn hóa. Đối với 95% trong số họ, thì đây là một việc làm 100% thời gian, còn đối với số 5% còn lại là những người dưới 20 tuổi. Do vậy, đây không chỉ là đa dạng hóa hoạt động mà một trong những mục tiêu là tạo ra thu nhập phụ bổ sung thêm vào thu nhập từ nông nghiệp của hộ gia đình mà còn là một chuyển dịch mang tính thế hệ theo hướng rút khỏi nông nghiệp. Như vậy, trong khi 95% các bậc cha mẹ làm nông nghiệp thì chỉ có 51% con cùng làm nông nghiệp mà thôi. 40% những người con làm các nghề trong công nghiệp và 9% làm công việc hành chính, buôn bán và dịch vụ. Trong những hộ gia đình có ít nhất một người bố/mẹ làm nông nghiệp thì 82% những người con thành viên của hộ gia đình cũng làm nông nghiệp. Do đó, đa dạng hóa hoạt động chỉ liên quan tới dưới 20% các hộ này. 10% con sống cùng với hộ gia đình có việc làm trong công nghiệp và 8% trong thương mại và dịch vụ.

Đa dạng hóa hoạt động của các cá nhân

Đối với một cá nhân nhất định, một khả năng đa dạng hóa hoạt động khác là tiến hành đồng thời hay xen kẽ một hay nhiều hoạt động nghề nghiệp hoàn toàn khác hoạt động chính. Đương nhiên điều này chỉ có thể khả thi khi thời gian lao động của việc làm chính cho phép.

Cuộc điều tra hộ gia đình cho thấy 14% những người trong độ tuổi lao động đang có việc làm lại thực hiện, một cách đều đặn hay

khi có dịp, một hoạt động nghề nghiệp khác. Một nửa trong số họ sinh sống ở miền Bắc và 95% ở nông thôn. Ngoài ra, đa số những người thực hiện một hoạt động bổ sung đều là những người có một nghề nông nghiệp. Như vậy, thái độ đi tìm hoạt động bổ sung gắn bó chặt chẽ với mức chênh lệch về thu nhập [Henaff & Martin, 1999]: Thực vậy, chính ở nông thôn và nhất là trong nông nghiệp, mức sống là thấp nhất. Việc thực hiện một hoạt động bổ sung có thể tương ứng với ba loại thái độ: tìm người sử dụng lao động khác hay khách hàng khác trong việc thực hiện nghề chính; đa dạng hóa hoạt động trong cùng ngành hoạt động; hay thay đổi nghề trong khuôn khổ hoạt động bổ sung.

Nội dung cơ bản của đa dạng hóa hướng về nông nghiệp: nuôi trồng thủy sản, đánh cá, sản xuất rau quả và nhất là chăn nuôi là những khả năng tự nhiên của đa dạng hóa. Việc thực hiện một hay nhiều hoạt động bổ sung trong các hoạt động thuộc cùng lĩnh vực với hoạt động chính liên quan đến 32% những người có một hoạt động nghề nghiệp bổ sung.

Việc đa dạng hóa thu nhập trong nông nghiệp cũng thực hiện thông qua việc làm tạm thời hay công nhật trong các cơ sở không phải là cơ sở của gia đình. 14% những người trong độ tuổi lao động đã có việc làm mà có một hoạt động trên danh nghĩa là hoạt động bổ sung vẫn tiếp tục làm nghề của mình. Đó có thể là nông dân, như ta vừa nêu, nhưng cũng có thể là giáo viên, bác sĩ, công nhân, họ tận dụng chuyên môn của họ để thực hiện hoạt động phục vụ lợi ích của bản thân trong khi họ thực hiện hoạt động này ở nơi khác với danh nghĩa là hoạt động chính trên cương vị là người làm thuê. Trong một số trường hợp nhất định, do khách hàng hay do mạng lưới cung cấp, vị trí của người lao động trong hoạt động chính tạo thuận lợi cho việc thực hiện nghề thứ hai. Tuy nhiên, những trường hợp này chưa phát triển nhiều. Ba phần tư những người thực hiện một hoạt động bổ sung thuộc nghề chính của mình thì làm việc trên danh nghĩa chính thức trong sản xuất lương thực.

Loại đa dạng hóa hoạt động thứ ba, cũng là loại phổ biến nhất vì nó liên quan tới 54% những người thực hiện một hoạt động bổ sung, có liên quan tới việc thay đổi nghề. Thực hiện chủ yếu loại đa dạng hóa này là giáo viên hay những người làm một nghề hành chính, quản lý ở thành thị hoặc nông dân ở vùng nông thôn. Ở thành thị, may mặc và buôn bán có vai trò quan trọng trong việc tạo ra thu nhập bổ sung, trong khi đó ở nông thôn, buôn bán và nghề nề còn kém xa so với các loại nghề khác, nhất là bảo vệ, đập xích lô, lái xe ôm, bốc vác, nhặt rác và lao động không nghề. Việc phân biệt thành thị và nông thôn chỉ có liên quan đến nơi cư trú thường xuyên của những người trong độ tuổi lao động đang có việc làm, không để cập tới nơi thực hiện hoạt động bổ sung. Thực vậy, những hoạt động này là một phần hoạt động quan trọng ở thành phố của di dân tạm thời hay di dân thời vụ, như đã nêu đối với trường hợp của Hà Nội trong cuộc điều tra tiến hành năm 1996 [Diệp, Henaff và Thắm, 1996].

Nói chung, hoạt động bổ sung chủ yếu gồm một vài hoạt động. Đó là trường hợp sản xuất nước giải khát có cồn mà nguyên liệu là những thứ phẩm của hoạt động nông nghiệp và chăn nuôi, nhiều khi thực hiện trên danh nghĩa là hoạt động phụ nhiều hơn là trên danh nghĩa hoạt động chính. Sản xuất rau quả, đánh cá, nuôi trồng thủy sản, nghề rừng, chăn nuôi thường được kết hợp rộng rãi trong khuôn khổ hoạt động nông nghiệp. Tuy nhiên sự kết hợp này không phải là khả thi với tất cả nông dân, khi người nông dân buộc phải thuê thêm lao động hoặc đổi nghề nếu họ muốn tạo ra thu nhập bổ sung. Đó cũng là trường hợp của lao động phi nông nghiệp, họ làm nghề chính theo hình thức tự tạo việc làm, khi có thể cũng phải thuê thêm lao động, còn trong những trường hợp khác họ phải đổi nghề. Khi đó, những người lao động đổi nghề tạm thời trở thành thợ nề, buôn bán, đập xích lô, lái xe ôm, nhặt rác hay bốc vác. Như vậy, gần một nửa việc làm của thợ nề và hơn 60% việc làm của lao động bốc vác là những việc làm bổ sung. Tỷ lệ này ở buôn bán nhỏ thì thấp hơn nhiều do ngành này ở Việt Nam hiện còn chưa phát triển nhưng buôn bán nhỏ cũng là ngành ưu tiên tạo ra thu nhập bổ sung.

Như vậy, một phần quan trọng của việc làm phi kết cấu ở Việt Nam gồm những việc làm bổ sung nằm trong lô-gích đa dạng hóa các nguồn thu nhập trong nội bộ hộ gia đình hoặc nằm trong lô-gích đa dạng hóa các nguồn thu nhập cá nhân.

Tăng thu nhập trong khuôn khổ hoạt động chính

Việc tăng thu nhập trong khuôn khổ hoạt động chính gắn liền với các thái độ khác nhau rõ rệt của các chiến lược đã nêu ở trên. Đây không phải là những giờ làm thêm thuộc hoạt động bình thường của người làm thuê trong khuôn khổ các chiến lược quản lý lao động do người sử dụng lao động thực hiện. Đó là khả năng tạo ra thu nhập thông qua các khoản chi nội bộ hay các khoản thanh toán ngoài đối với một số nội dung công việc không nằm trong cách xử lý theo những quy định chung, nói chung do thỏa thuận ngầm của người sử dụng lao động. Khả năng tăng thu nhập này chỉ có ở người làm thuê và là một hiện tượng chủ yếu là ở thành thị.

Hiểu chi nội bộ là tất cả những gì thuộc các khoản tiền thưởng không có liên quan đến cố gắng trong lao động, cho dù đó là công tác phí mà việc phân phối có xu thế phổ cập ngay cả trong trường hợp không đi công tác, tiền thưởng khi tham gia các hội nghị, các cuộc họp hay tiền thanh toán cho một số công việc thuộc nhiệm vụ thường ngày của những người có liên quan và cả những khoản tiền thưởng cho những người thuộc cùng cơ quan nhưng khác hoàn toàn với những khoản chi cho những nhiệm vụ thường xuyên. Việc chi nội bộ thuộc cung cách điều hành của các doanh nghiệp và cơ quan. Điều này làm cho ta đặt câu hỏi về bản chất và cung cách vận hành, quản lý các hệ thống trả công.

Việc chi ngoài cũng làm cho ta suy nghĩ và đặt những câu hỏi như trên. Nhiều khi việc chi ngoài bị lẫn với hiện tượng tham nhũng, do bản chất hoàn toàn hợp pháp, việc chi ngoài khác hẳn với những hoạt động khác và góp phần làm tăng một cách gián tiếp hiệu quả của cơ chế. Thực chất việc chi ngoài này là việc thực hiện một biểu giá hoàn

toàn khác, tỷ lệ nghịch với tốc độ hoàn thành công việc được giao. Liên quan đến việc cấp các tài liệu, giấy tờ, hiện tượng này đặc biệt rõ nét, ví dụ việc cấp các văn bằng. Có thể là hiện tượng tham nhũng nếu các văn bằng được cấp là văn bằng giả (rởm). Có chi ngoài nếu rút ngắn thời gian cấp văn bằng nhưng lại làm tăng chi phí lập hồ sơ. Theo một cách nào đó, cung cách vận hành của cơ chế là dân chủ vì hình như cơ chế này lại đưa tới việc thực hiện cơ chế phân phối lại trong nội bộ, tùy thuộc những tiêu chuẩn riêng của từng cơ quan.

Có sự khác nhau rất lớn giữa lương cơ bản và các nhu cầu phát sinh do mức sống chung tăng lên và do xóa bỏ bao cấp, nhất là trong khu vực hành chính sự nghiệp. Ngoài ra hình như còn có thỏa thuận ngầm liên quan đến số công nhân viên chức dư thừa quá nhiều của khu vực Nhà nước. Hai vấn đề này khá gần gũi nhau và đương nhiên giúp ta hiểu các thái độ nêu ở đây. Về ý nghĩa, lương cơ bản có chức năng là người chủ sử dụng lao động thừa nhận người lao động, phần cơ bản của lao động sau đó được trả công, căn cứ vào công việc thực tế hoàn thành. Tuy nhiên cần suy nghĩ một cách sâu sắc về tính hiệu quả của một cơ chế như vậy, nhất là liên quan đến chi phí phát sinh. Suy nghĩ liên quan đến số công nhân viên quá đông trong khu vực Nhà nước không thể suy nghĩ song hành với hệ thống trả công.

Kết luận

Như vậy việc phân tích các chiến lược của các gia đình và cá nhân cho thấy thay đổi mà chính sách đổi mới đã giải phóng mạnh mẽ đến nhường nào. Kết thúc hệ thống hỗ trợ kinh tế và điều hành xã hội chung đã mở ra một môi trường mới giành cho sáng kiến cá nhân và tập thể. Một không gian rộng mở nhưng chưa có ranh giới. Trong khi phạm vi lựa chọn ngày càng phong phú, mỗi người cần tìm cho bản thân mình một hướng đi, xác định xuất phát điểm, lựa chọn cuộc sống cho mình và cho con em. Những điều cấm và những hạn chế có thể trở thành những động cơ hay mở ra những phương hướng mới. Tâm trạng do dự, lưỡng lự nhưng cũng là ý thức nhìn xa trông rộng đã hình

thành nên các thái độ, nhận thức, và thế giới quan đã thay đổi. Trong lĩnh vực giáo dục, nhu cầu về đào tạo dài hạn đã tăng rất nhiều, nhu cầu này đã củng cố các thái độ kỷ luật và thái độ “làm tăng lên” có quan hệ mật thiết các chiến lược hoạt động nghề nghiệp. Trong lĩnh vực lao động, sự phát triển của các chiến lược cá nhân và gia đình thể hiện thông qua quan hệ làm công ăn lương ngày càng phát triển, tính linh hoạt về mặt nghề nghiệp và về mặt địa lý ngày càng tăng và hiện tượng chuyển dịch khỏi ngành nông nghiệp mang tính thế hệ. Những thái độ muôn màu muôn vẻ do bối cảnh sản sinh ra đã làm cho toàn bộ nền kinh tế và xã hội thay đổi một cách sâu sắc.

Tài liệu tham khảo

- Doãn Mậu Diệp, N. Henaff và Trịnh Khắc Thẩm [1996], *Báo cáo điều tra di dân tỵ do vào Hà Nội*, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Trung tâm Nghiên cứu Dân số và Nguồn lao động, Dự án VIE/95/004, Hà Nội.
- Henaff N. và Martin J.-Y. [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-Xã hội, 105 tr.
- Markiewicz-Lagneau J. [1969], *Education, égalité et socialisme*, Paris : Editions Anthropos, 172 p. [Giáo dục, bình đẳng và chủ nghĩa xã hội, Paris: Nhà xuất bản Anthropos, 1969: 172 tr.]
- MOLISA/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 1, tháng 11-12/1996, Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động-Xã hội, 138 tr.
- Phạm Minh Hạc [1998], *Vietnam's education - The current position and future prospects*, Hanoi : The Gioi Publishing House, 208 p. [Giáo dục Việt Nam, hiện tại và viễn cảnh tương lai, Hà Nội: Nhà xuất bản Thế giới, 208 tr.]
- Tổng cục Thống kê [1994], *Điều tra mức sống ở Việt Nam 1992/93*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
- Tổng cục Thống kê [1997], *Chỉ tiêu xã hội ở Việt Nam 1990-1995*, Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
- World Bank [1995], *Vietnam, Poverty Assessment and Strategy*, The World Bank, Country Operations Division, Country Department I, East Asia and Pacific Region, January, 217 p.

Biên tập khoa học:
Nolwen HENAFF Jean-Yves MARTIN

LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM VÀ NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM

15 NĂM ĐỔI MỚI

**LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM
VÀ NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM
15 NĂM ĐỔI MỚI**

Biên tập khoa học:

Nolwen Henaff Jean-Yves Martin

**NHÀ XUẤT BẢN THẾ GIỚI
HÀ NỘI - 2001**

Nhà xuất bản Thế Giới, 2001
In tại Việt Nam
VN-TG-61601-0