

TRAVAIL, EMPLOI ET RESSOURCES HUMAINES AU VIÊT-NAM : 15 ANS DE RÉNOVATION

**Séminaire organisé
au Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires Sociales**

par

**l'Institut de Recherche pour le Développement (France),
Le Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires Sociales (Viêt-Nam),
l'Institut Universitaire d'Etudes du Développement (Suisse),
et la Banque Mondiale**

**Hanoi
18-19-20 Juillet 2000**

Travail, emploi et ressources humaines au Viêt Nam : 15 ans de rénovation

Séminaire organisé par IRD-MOLISA-IUED-Banque Mondiale

Hanoi, 18-19-20 Juillet 2000

Objectifs du séminaire

L'objectif de ce séminaire est double. Il s'agit d'une part de générer, à travers les différentes discussions organisées sur la base d'une synthèse des résultats des différentes recherches conduites depuis cinq ans par l'IRD, le MOLISA, l'IUED et la Banque mondiale, et de communications thématiques, une réflexion originale sur l'évolution du Viêt-Nam, à portée scientifique (analyse, caractérisation et interprétation) et à implication sur les politiques de développement.

Il s'agit d'autre part de faire se rencontrer sur ce thème des membres de la communauté scientifique internationale spécialistes du domaine et qui ont une expérience de recherche et de coopération au Viêt-Nam, des membres de la communauté scientifique et universitaire vietnamienne, les décideurs vietnamiens des différents ministères concernés par le thème du Séminaire et les agences d'aide au développement.

Problématique scientifique

Au milieu des années 1980, le Viêt-Nam peut s'enorgueillir des résultats obtenus par la mise en œuvre des politiques portant sur des domaines considérés comme prioritaires depuis l'indépendance, en particulier l'éducation, le travail et la protection sociale. Si le gouvernement est conscient que l'effort doit se poursuivre dans ces domaines, les priorités se déplacent. A l'issue de dix ans de paix dans un pays réunifié, la persistance du marasme économique et de la pauvreté, et les problèmes liés à l'industrialisation rendent nécessaire une modification des orientations économiques, un infléchissement du discours et un assouplissement de l'encadrement social. C'est pour répondre à cette nécessité qu'est lancée la politique de rénovation (*doi moi*). Elle a pour objet de réformer le mode de production socialiste pour accélérer l'industrialisation et la modernisation du pays, et l'ouvrir au monde.

Alors que le démantèlement du COMECON prive le Viêt-Nam de ses partenaires économiques et de ses principaux appuis, il lui permet, paradoxalement, de lever les obstacles à la mise en œuvre de cette politique. L'entrée dans l'ASEAN, la fin de l'embargo, la réorientation du commerce extérieur et l'intensification des échanges sur le marché intérieur, en permettant une croissance soutenue, entraînent la fin du rationnement et une élévation du niveau de vie. La nouvelle stratégie de développement fait appel à l'initiative individuelle, que l'Etat a pris le parti de libérer sans en abandonner le contrôle, et entraîne de profondes transformations dans la société et l'économie vietnamienne.

De nouvelles logiques se mettent en place et s'ajustent en permanence. Elles se manifestent non seulement dans le rapport à la propriété, mais aussi à l'enrichissement, au travail, à l'éducation, à la santé et à la protection sociale. Le collectif perd son hégémonie et doit composer avec l'individu et la famille. Se configure ainsi une dialectique nouvelle. Chacun se sent incité à trouver par lui-même les réponses à ses besoins propres. Selon les acteurs et les milieux concernés, ce mouvement produit des effets qui se conjuguent ou s'opposent, conduit à des avancées mais aussi à des déséquilibres, lève de vieilles barrières mais génère de nouvelles contraintes.

La contrepartie de la libération de l'initiative individuelle, c'est la fin du « subventionnisme », c'est à dire la reconfiguration des sources de financement. Une place de plus en plus grande est faite à la participation des individus au financement de leur accès aux dimensions basiques du « welfare », qui contribue progressivement à amenuiser le domaine de l'Etat et à ébranler les acquis. Non seulement les différents secteurs du welfare ont perdu de leur efficacité, alors que la durabilité des progrès économiques appelait leur modernisation, mais encore on note une hétérogénéité grandissante dans l'accès même à ce welfare.

Les thèmes de ce séminaire sont le travail, l'emploi et les ressources humaines. La discussion sur ces thèmes sera organisée autour de la dialectique dans le champ propre, de la contradiction entre efficacité économique et bien-être social, et des perspectives d'évolution à moyen terme.

Travail, emploi et ressources humaines au Viêt Nam : 15 ans de rénovation

Résumés des contributions

Introduction	5
Dr. Nolwen Henaff et Dr. Jean-Yves Martin IRD-France	
“L’intensification de la mondialisation et « la nouvelle économie du savoir » »	15
Dr. Geoffrey B. Hainsworth Centre for Southeast Asia Research, University of British Columbia, Vancouver	
“L’Enseignement supérieur, la formation professionnelle et le marché du travail au Viêt-Nam »	19
Dr. Tran Khanh Duc National Institute of Educational Development, Hanoi	
“Travail, emploi et développement industriel au Viêt-Nam dans les années 1990 ”	21
Dr. Vo Dai Luoc World Economy Institute, Hanoi	
« Développement économique, rénovation des entreprises et les problèmes du travail, de l’emploi et des ressources humaines au Viêt-Nam.....	25
Dr. Trần Tiên Cuong, Institut central pour la Gestion économique	
“Aspects relatifs au travail et à l’emploi dans la transformation du secteur manufacturier non-étatique pendant les années 1990”	27
Dr. Per Ronnas, Dr. Bhargavi Ramamurthy Nordic Institute of Asian Studies, Copenhague	
“Les relations de travail au Viêt-Nam: Défis et possibilités pour le mouvement syndical dans l’ère de la transition”	31
Dr. Stephanie Fahey University of Sydney	
“Améliorer la politique de sécurité sociale dans le cadre du développement de l’économie de marché au Viêt-Nam”	33
Dr. Nguyen Huu Dzung Institut de Recherche Scientifique sur le Travail et les Affaires Sociales, Hanoi	
« Quel rôle pour la protection sociale dans la transition du Viêt Nam vers l’économie de marché ?.....	37
Fiona Howell Consultante sur des projets de protection sociale, Australie	
“Récente évolution des systèmes d’activité des ruraux au Viêt-Nam : Le cas du Delta du Fleuve Rouge”	39
Dr. Pascal Bergeret GRET, Paris	

Les bibliographies présentées ci-après ne sont ni complètes ni exhaustives, l'ensemble des informations n'ayant pu être recueilli avant l'édition de ce document

Introduction

Dr. Nolwen Henaff, Dr. Jean-Yves Martin

IRD - France

Le Viêt Nam a toujours accordé une grande importance à l'éducation, mais c'est depuis 1945 que la formation des ressources humaines, c'est-à-dire l'éducation-formation des individus comme travailleurs et comme citoyens, est devenue une ligne stratégique. En articulation étroite avec les structures et les orientations de la planification centralisée, des efforts considérables ont été déployés pour faire passer le pays d'une scolarisation restreinte à une scolarisation généralisée, et pour diffuser les qualifications nécessaires au fonctionnement des différents secteurs de l'économie. Les changements opérés par le *Doi Moi* ont eu une forte incidence dans ce domaine. L'importance de ces changements peut se mesurer en référence à ce qui caractérisait ce champ dans les années qui précédaient. Ces changements tendent à modifier la structure propre du système qui est maintenant beaucoup plus réactif à l'évolution des déterminations individuelles et familiales et qui, en retour, élargit son offre et cherche à l'adapter.

Les changements progressifs dans la structure du système d'éducation-formation

En promouvant l'avènement d'une économie pluri-sectorielle, c'est-à-dire en « légalisant » l'existence d'un secteur privé, les pouvoirs publics ouvrent la voie à des transformations qui concerneront non seulement l'économie, mais aussi les domaines de la santé et de l'éducation. Parallèlement, en mettant fin au « subventionnisme », les pouvoirs publics marquent la fin d'une planification centralisée. De ce fait ils suppriment le système d'attributions d'emplois et ouvrent le champ à l'offre privée en matière de santé et d'éducation. L'accès à ces dernières n'est plus gratuit, d'une part, et d'autre part elles peuvent relever des services marchands. La place de l'éducation dans l'économie et la société est ainsi resituée, et le volontarisme cède la place au pragmatisme. A partir de 1991, l'Etat continue à assurer la conduite générale du système éducatif, mais les plans éducatifs ne fixent plus que des objectifs généraux dont la réalisation est largement déléguée aux structures locales. Par ailleurs toutes les composantes de la société, des organisations aux individus, sont appelés à prendre des initiatives et à apporter leur concours au développement de l'éducation.

Ces nouvelles orientations, aussi bien dans le domaine idéologique que dans les modes d'intervention de l'Etat, perturbent momentanément les repères sociaux. Il sera ainsi enregistré, au tournant des années 90, un courant de déscolarisation. Il sera suivi, à la faveur de reprise économique, par un redémarrage scolaire, mais selon des voies nouvelles qui amorcent la reconfiguration de la pyramide scolaire. En effet, les différents niveaux scolaires n'ont pas été atteints de la même manière par la crise et n'ont pas évolué de même par la suite. Le socle du système, l'enseignement primaire, est peu ébranlé et reprend assez rapidement sa progression régulière. Le niveau du secondaire de base chute fortement mais la reprise ensuite est remarquable. Le secondaire supérieur est également secoué mais repart vigoureusement. L'enseignement supérieur ne fait que stagner légèrement pendant la crise et amorce à partir de 89-90 une progression extraordinaire. L'enseignement pré-scolaire subit de plein fouet le démantèlement des coopératives. Pour ce qui est de l'enseignement professionnel, il faut souligner une évolution différente selon la place dans la hiérarchie des cycles, le cycle le moins élevé étant le plus déprimé, à l'inverse de l'enseignement supérieur.

Ces évolutions différentes, voire divergentes, des composantes du système scolaire manifestent des tendances qui dessinent une configuration éducative nouvelle. La tendance la plus importante est la reprise de la dynamique scolaire avec un enseignement primaire

réconforté et aussi et surtout un allongement des scolarités post-primaires et même post-secondaires. La politique scolaire issue du *doi moi*, une fois passée la phase de déstabilisation, a manifestement réussi à réconcilier l'offre et la demande dans le contexte général du rétablissement économique du pays. Les budgets éducatifs en augmentation permettent d'améliorer la qualité du service éducatif. La politique de socialisation de l'éducation réussit à mobiliser toutes les composantes de la société. De plus la demande « payante » peut s'exprimer, au point de pouvoir générer son offre propre à travers les créations de plus en plus nombreuses d'écoles privées. Enfin les incertitudes nées de la période de transition se transforment pour beaucoup (individus et familles) en paris sur l'avenir à travers un investissement scolaire massif. Cet investissement s'oriente vers les trajectoires scolaires les plus susceptibles d'apporter le meilleur diplôme pour le meilleur emploi, c'est-à-dire les trajectoires les plus élevées. La formation secondaire professionnelle, quant à elle, n'épouse pas la tendance de l'enseignement général. Chacun de ses niveaux (professionnel et technique) étant dans la majorité des cas une fin de parcours, elle n'est plus qu'un recours par défaut pour les protagonistes de l'ascension scolaire. Son adaptation au nouveau contexte économique s'avère difficile. Elle est en effet marquée dans ses contenus par les anciennes priorités économiques, dans ses structures par ses anciennes articulations avec la planification centralisée et dans ses moyens par son faible niveau technologique. Elle est aussi concurrencée par une offre publique et privée plus réactive et plus proche des besoins.

Les changements dans les déterminations individuelles et familiales

Les changements progressifs dans la structure du système d'éducation-formation sont en grande partie issus des comportements scolaires nouveaux des individus et des familles. La scolarisation est toujours obligatoire, mais maintenant il faut la payer et ses débouchés sont indéterminés. Face à elle, chacun est convié à une prise de risques sans être complètement assuré du retour. L'éducation devient maintenant, pour les individus et les familles, un objet d'investissement, un bien privé, un intérêt individuel et une obligation personnelle si l'on veut se prémunir face à un futur non programmé. On fait donc des choix scolaires où entrent de plus en plus le calcul économique et l'anticipation. Ce retournement du sens de l'éducation amène à des comportements qui varient selon les individus et les groupes sociaux. On peut ainsi identifier trois grands types de comportement : l'évitement, la discipline et la surenchère.

Il existe sur les franges de la société des groupes dont l'intégration ne va pas de soi. Qu'ils soient des minorités culturelles localisées ou des groupes économiquement marginaux répartis sur l'ensemble du pays, ils se distinguent par des comportements scolaires d'évitement. Ces stratégies d'évitement ne sont pas nouvelles. Elles se sont néanmoins exacerbées au tournant du Doi Moi. En effet, le choc de 1989 et le courant de déscolarisation a surtout affecté les zones et les groupes sociaux où et pour lesquels la scolarisation était tirée à bout de bras et donc fragile.

Si l'évitement scolaire se manifeste surtout dans des groupes minoritaires, la discipline caractérise une majorité de comportements ruraux et surtout urbains. Ce comportement de discipline scolaire va de pair avec des comportements démographiques conformes à la politique nationale de réduction de la natalité. Bien que légèrement affectée par le choc de 1989 et principalement dans le secondaire général et professionnel, la discipline des comportements n'a pas dans l'ensemble été érodée par la monétarisation des rapports à l'éducation, sauf dans les milieux agricoles qui n'ont pas pu profiter de la diversification des activités et qui éprouvent des difficultés à financer les scolarités prolongées. En revanche, c'est plutôt pour mieux faire face à un avenir moins protégé que des comportements d'allongement des scolarités se sont de plus en plus fait jour en milieu urbain et aussi en milieu rural dans les catégories sociales les moins démunies. Ces familles disciplinées, mais

aussi anticipatrices, ont bien intégré les logiques de fonctionnement de l'école et connaissent les conditions de la réussite scolaire.

La surenchère pour les familles consiste à chercher à réunir, à chaque étape et systématiquement, toutes les conditions jugées indispensables à la réussite scolaire et à l'ascension sociale de leurs enfants, les modalités d'accès, les normes et la qualité du service éducatif public étant jugées inadéquates ou insuffisantes. Ces familles investissent de la sorte dans tous les niveaux de l'enseignement où le privé s'est fait une place, le pré-scolaire, le secondaire supérieur et l'université. Certaines familles ne se satisfont même pas du niveau de l'enseignement supérieur au Viêt Nam, et elles envoient leurs enfants étudier à l'étranger. Ces comportements de surenchère sont l'expression de familles qui ont pu tirer bénéfice de la restructuration économique et dont la demande éducative est en mesure, maintenant que son espace est libéré, de créer son offre propre.

La formation professionnelle scolaire ne concerne qu'une partie restreinte de la population. Selon leur niveau, les formations de type scolaire ont évolué de manière divergente du fait que les stratégies des familles donnent de plus en plus le privilège aux formations de niveau élevé, les universités ou les écoles techniques supérieures, dont le diplôme permet d'accéder aux catégories supérieures de l'emploi. Les formations professionnelles de niveau secondaire stagnent donc en termes de recrutement. Les formations de type extra-scolaire, qu'elles soient institutionnelles ou non institutionnelles, enregistrent quant à elles une forte montée de la demande, d'individus plus que de familles, qui veulent trouver des opportunités d'adaptation au nouveau contexte économique. Ce qui serait donc valorisé dans ces stratégies individuelles c'est une formation structurée, certes, mais aussi une formation aboutissant à un diplôme ou un certificat. Dans tous les cas de figure, formations institutionnelles ou non institutionnelles, il s'agit de stratégies visant à l'amélioration et/ou à la diversification de l'activité.

Les changements dans l'offre d'éducation-formation

Dans le cadre de la politique de rénovation, L'État, acteur direct et organisateur de l'éducation, a, dans l'objectif général d'améliorer et de diversifier l'offre éducative au service de la population, développé des stratégies à plusieurs niveaux. Les mesures prises, à effet immédiat ou différé, touchent l'ensemble du dispositif et aménagent les bases d'une reconfiguration totale du système scolaire, et donc de l'offre éducative. Ce sont les mesures financières qui ont été les plus importantes et qui ont eu les effets les plus rapides. Tout d'abord le budget public central –et aussi local- d'éducation augmente très sensiblement, sans parler des droits et des coûts divers assumés par la population. Les moyens financiers du système éducatif font donc une avancée considérable depuis la rénovation, et la qualité de l'enseignement public s'en est trouvée confortée. Dans le même temps que l'État continue à améliorer son offre, il permet à d'autres acteurs d'entrer en scène et donc de diversifier le paysage éducatif par une offre élargie. Avant le *Doi Moi* n'existait qu'un type d'écoles, les écoles publiques, qui rassemblaient la totalité de la population scolaire. Il y en a maintenant quatre : Les écoles publiques, les écoles semi-publiques, les écoles « fondées par le peuple » et les écoles privées. En réponse à une demande montante, les deux derniers types d'écoles, connaissent un développement croissant à tous les niveaux, hormis l'enseignement primaire. qui en 1996 ne comprenait que 1% de ces écoles. A même de résoudre les problèmes des dépenses nécessaires pour créer et faire vivre une école puisqu'elles s'articulent à une demande financièrement armée, ce type d'écoles, pour les meilleures d'entre elles, est en position d'offrir des prestations éducatives qui peuvent aisément concurrencer l'offre publique.

De même que pour l'éducation, le paysage de l'offre de formation publique et privée, institutionnelle comme non-institutionnelle a beaucoup évolué. Cependant les changements,

en dehors de l'Université et des écoles techniques supérieures, proviennent beaucoup plus de l'environnement extra-scolaire. Nous avons vu les difficultés rencontrées par les établissements de l'enseignement professionnel public. Toutefois l'offre publique et parapublique de formations extra-scolaires, plus souple, plus décentralisée, plus à l'écoute de la montée des besoins et plus adaptable, offrant des formations de courte et longue durée, connaît quant à elle un démarrage prometteur. Le paysage de la formation professionnelle change également sous la forte poussée de centres privés de formation. Ceux-ci ont accueilli en 1997 plus de la moitié de la population des formés de la tranche d'âge des 20-24 ans. n revanche les entreprises moyennes ou grandes n'apparaissent pas comme des acteurs systématiques de la formation professionnelle en cours d'emploi. Une enquête auprès d'un échantillon national d'entreprises a montré que seulement 26 % d'entre elles avaient assuré des formations en 1998 et 1999, les autres assurant qu'elles n'en avaient pas besoin (85%) ou pas de moyens pour en faire (14%). Par ailleurs 86% des entreprises ne prennent pas d'apprentis, et 76% ne prennent pas de stagiaires.

Place et rôle de l'emploi au Vietnam

Reconnu depuis l'origine comme un droit fondamental, le travail a vu son statut se modifier dans le sillage des changements fondamentaux qui ont marqué l'histoire du Vietnam indépendant. L'étape du renouveau est sanctionnée par la Constitution de 1992. L'État ne mobilise plus, il gère, répartit, décentralise, harmonise... Le lancement du *Doi Moi* a trois conséquences majeures en matière d'emploi. La première, c'est la disparition du plein emploi. Avec la rénovation, le plein-emploi cesse d'être une donnée pour redevenir un objectif. La seconde, c'est l'émergence d'employeurs non-étatiques. La troisième, c'est la suppression de l'emploi à vie, et avec lui l'ensemble des avantages qui l'accompagnaient, comme la quasi-gratuité du logement, de la scolarisation et de la formation, des frais de santé..., pour l'employé et sa famille. L'action directe du Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires Sociales comporte à la fois une dimension incitative, qui cherche à favoriser la création d'emploi, et une action de contrôle, dont l'objet est de faire respecter les réglementations et les lois en vigueur, en particulier le Code du Travail. Ce qui pose le problème de la collecte de l'information en matière d'emploi et de formation. Les différents ministères, l'Office Général des Statistiques, les comités populaires collectent tous de l'information en fonction de leurs besoins respectifs. Cette information est souvent hétérogène et donc parfois contradictoire, souvent parcellaire, rarement suivie, ce qui empêche de mesurer les changements, et encore plus rarement échangée. La nature des besoins en information s'est radicalement modifiée avec le passage de la planification centralisée à une économie de marché, mais les structures ne sont pas encore adaptées à ces changements.

Evolution de la structure de l'emploi

Globalement, la structure sectorielle de l'emploi s'est diversifiée au cours des 15 dernières années en faveur du commerce et des services, et dans une moindre mesure de l'industrie, en raison de l'évolution convergente des entrées sur le marché du travail et des reconversions. L'importance de la main-d'œuvre employée dans l'agriculture et la faible mobilité de la main-d'œuvre dans ce secteur maintiennent cependant la part de l'agriculture à un niveau élevé. Le commerce, en particulier le petit commerce, qui absorbe une part croissante de la main-d'œuvre employée entre 1986 et 1990, attire ensuite de moins en moins les nouveaux actifs, et à partir de 1996, les travailleurs qui changent d'emploi. Dans le même temps, les services attirent la main-d'œuvre de manière croissante. C'est en particulier le cas des services personnels (coiffure, photocopie, ménage, réparation...). Dans l'industrie, l'emploi dans le secteur alimentaire se développe, tandis que le textile et la construction sont les deux secteurs qui recrutent le plus sur la période 1986-1997.

Dans un premier temps, la rénovation a entraîné un déplacement de la main-d'œuvre du secteur d'Etat et des coopératives vers le secteur familial et individuel, en particulier dans l'agriculture où la totalité de la main-d'œuvre qui était employée dans les coopératives travaille dans le cadre de l'exploitation familiale à partir de l'extension de la contractualisation et la disparition des coopératives. L'évolution de la structure de l'emploi par secteur institutionnel en fonction de la période d'entrée dans la vie active montre que les entreprises familiales créent de moins en moins d'emploi alors qu'en termes de structure, leur contribution à l'emploi total reste majeure : ce secteur est le premier employeur au Vietnam. Cela s'explique principalement par le fait que l'essentiel des entreprises familiales sont des exploitations agricoles. Dans leur grande majorité, les entreprises familiales n'emploient aucune main d'œuvre extérieure et contribuent très marginalement à la création de l'emploi dans l'industrie, le commerce et les services. Parallèlement, la proportion de travailleurs indépendants qui entre en activité a également tendance à se réduire. Les tendances récentes montrent que c'est souvent par défaut que la main-d'œuvre se dirige vers le démarrage d'une activité familiale ou d'une activité à compte propre. Dans le même temps, le secteur d'État a continué à recruter et progressivement, avec la mise en place d'un cadre légal, un secteur privé national et étranger a pu apparaître et se développer. Il recrute une quantité croissante de travailleurs, même si son poids dans l'emploi total reste faible. Ce secteur, qui regroupe des entreprises apparues pour l'essentiel depuis la rénovation, a en effet fait preuve depuis d'un dynamisme en termes de production qui ne s'est pas jusqu'à présent traduit par une contribution importante à l'emploi, même mesurée en termes d'emploi non-agricole. Cependant, le secteur d'Etat et le secteur privé occupent une part croissante des jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Le marché du travail se structure, et le salariat représente une part croissante des nouveaux emplois.

La recherche d'emploi

La contrepartie de la nécessité, pour la population active, de rechercher un emploi par ses propres moyens a comme contrepartie la liberté de changer d'emploi, et la restructuration du système économique a entraîné une augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre même si elle reste globalement faible. Stimulés par les différentiels de revenus entre les campagnes et les villes, les migrants ont également vu leur nombre s'accroître au cours de ces quinze dernières années. Au fur et à mesure que le nouveau système se met en place, les besoins de la main-d'œuvre se font plus précis, et ses motifs d'insatisfaction également. Faiblesse des revenus et instabilité de l'emploi sont les principales causes d'insatisfaction et donc de mobilité, professionnelle et géographique. Elles ne conduisent pas nécessairement à la recherche d'un autre emploi parce que, par réalisme ou par fatalisme, nombreux sont ceux qui pensent ne pas pouvoir en trouver un. Cependant, la plus grande partie des actifs qui cherchent un emploi en ont déjà un. La population de demandeurs d'emploi est donc une population hétérogène : jeunes arrivant sur le marché du travail, actifs employés insatisfaits de leur emploi, migrants...

Les différentes catégories d'agents économiques opèrent aujourd'hui sur un marché du travail sur lequel les modalités d'ajustement sont encore loin d'être fixées. Alors que les comportements en matière de recherche d'emploi, en s'ajustant au plus près à la restructuration en cours témoignent souvent d'une grande souplesse, les méthodes de recherche d'emploi sont, elles, marquées par un très grand conservatisme. Le recours aux proches dans la recherche d'emploi permet de réduire l'incertitude, mais restreint les possibilités. Il se double d'une extension géographique extrêmement faible de la zone de recherche d'emploi. Si l'on ajoute à ce constat que nombreux sont ceux qui souhaitent trouver un emploi dans le secteur public, la population active vietnamienne renvoie une image frileuse et repliée sur elle-même, qui apparaît contradictoire avec l'image qui se dégage de la très importante capacité d'adaptation dont a fait preuve cette même main-d'œuvre au

cours des quinze dernières années. La contradiction n'est peut-être cependant qu'apparente. La main-d'œuvre vietnamienne est en effet soucieuse d'accéder à une certaine stabilité en matière d'emploi et de revenus, et de pallier au manque d'information sur le marché du travail. L'amélioration progressive des réseaux de diffusion de l'information concernant les offres d'emploi tend à diversifier les méthodes de recherche d'emploi. Ainsi les annonces et les Centres de promotion de l'emploi jouent un rôle encore marginal, mais croissant dans la recherche d'emploi. Il est plus inquiétant de voir les candidatures spontanées reculer au profit de recherches menées par l'intermédiaire des proches, mais ce comportement est cohérent avec les pratiques de recrutement des entreprises.

Emplois et revenus

Le revenu est au centre des préoccupations concernant l'emploi au Vietnam, loin devant les conditions de travail ou l'adéquation entre le travail et les qualifications ou les compétences. Alors que l'insuffisance des revenus est la principale source d'insatisfaction et de migration, la génération de revenus est une activité dans laquelle les Vietnamiens ont développé un très grand savoir-faire, qui témoigne de leurs capacités d'entreprises autant que de leur relative aversion pour le risque. Les stratégies de génération de revenus – en dehors de l'emploi principal – peuvent être regroupées en trois catégories : les stratégies de diversification de l'activité au sein des ménages, les stratégies de diversification de l'activité des individus, et les stratégies d'augmentation des revenus dans le cadre de l'activité principale. Ce sont différents types d'individus et de ménages qui sont susceptibles de mettre en œuvre ces trois types de stratégies, en fonction de leurs besoins propres, et surtout en fonction du type d'emploi exercé à titre principal.

Alors que la diversification des activités au sein du ménage apparaît comme un moyen d'accroître le revenu du ménage, elle est peu pratiquée, et ce sont les ménages qui comportent des actifs agricoles qui enregistrent la plus faible diversification. Dans ces ménages, la diversification correspond à un phénomène de générations. Au niveau individuel, la possibilité existe pour certains de mener simultanément ou en alternance une ou plusieurs activités professionnelles distinctes de son activité principale. Cette activité complémentaire peut être de trois ordres : la recherche d'un autre employeur ou d'autres clients dans l'exercice du métier principal ; la diversification de l'activité dans le même secteur d'activité ; ou le changement de métier dans le cadre de l'activité complémentaire, ce dernier cas étant le plus courant. D'une manière générale, les données font apparaître que certaines activités sont essentiellement des activités complémentaires. Ainsi, la production de fruits et légumes, la pêche, l'aquaculture, la foresterie, l'élevage, sont largement associés dans le cadre de l'activité agricole. Cependant, cette combinaison n'est pas accessible à l'ensemble des agriculteurs, qui se trouvent alors contraints de louer leur force de travail, ou de changer de métier s'ils souhaitent générer des revenus supplémentaires. Il en va de même pour la main d'œuvre non-agricole, qui exerce à compte propre, quand elle le peut, son métier principal, et doit dans les autres cas changer de métier. Les actifs qui changent de métier deviennent alors pour un temps maçons, commerçants, conducteurs de cyclos ou de moto-taxi, ramasseurs d'ordures. Une partie importante de l'emploi informel au Vietnam semble donc constituée d'emplois complémentaires s'inscrivant soit dans une logique de diversification des sources de revenu au sein des ménages, soit dans une logique de diversification des sources de revenu individuelles.

Il apparaît par ailleurs qu'il y a une différence importante entre les salaires de base, en particulier dans la fonction publique, et les besoins engendrés par l'augmentation générale du niveau de vie et le démantèlement du système des subventions. Il semble d'autre part y avoir un consensus concernant les sur-effectifs dans le secteur public. Il semble que de manière implicite, le salaire de base ait essentiellement une fonction de reconnaissance entre l'employeur et l'employé, l'essentiel du travail étant rémunéré ensuite, sur la base du travail

réellement effectué. Il apparaît cependant nécessaire d'engager une réflexion de fond sur l'efficacité d'un tel système, au regard, en particulier, des coûts qu'il implique, la réflexion concernant les sur-effectifs dans le secteur public ne pouvant pas faire l'économie d'une réflexion parallèle sur les systèmes de rémunération.

Les aspects sociaux de l'emploi : les inégalités face à l'éducation-formation et face à l'emploi

La transition vers une économie pluri-sectorielle fait que la maîtrise des outils de production par la population passe de plus en plus par les individus et groupes sociaux qui la composent, et la convergence de leurs intérêts cesse d'être une donnée pour devenir un objectif intermédiaire dans la recherche du bien-être collectif. Dans la phase actuelle de transition vers le marché, l'émulation ne provient plus de la conformité aux normes collectives mais de la différenciation, qui se manifeste dans toutes les sphères de l'activité économique et sociale. Ce mouvement, que l'action redistributive de l'État ne parvient plus à compenser, entraîne un accroissement des inégalités dans tous les domaines.

La libération du jeu économique a permis l'accès à une plus grande aisance, mais elle a généré aussi des inégalités de situation et de niveau de vie. La libération du jeu social modifie le mode de reproduction de la société en levant les barrières à l'accès individuel au capital économique, social et culturel. Il entraîne une recomposition sociale en ouvrant la voie à des modalités nouvelles de l'ascension et de la différenciation sociales. Les inégalités de situation et de niveau de vie se doublent d'inégalités sociales dans lesquelles l'écart entre la réussite et l'exclusion est de plus en plus large. Elles se révèlent particulièrement dans le domaine de l'accès à l'éducation et à la formation.

Ces inégalités d'accès à l'éducation et à la formation ont un lien direct avec celles de l'accès à l'emploi. Une scolarisation insuffisante ou tronquée rétrécit l'éventail des choix professionnels. Le seul accès aux différentes formes de formation professionnelle est conditionné par un niveau scolaire minimum, l'accès à l'emploi salarié passe par des scolarités complètes et seuls des diplômés élevés permettent d'accéder aux catégories supérieures de l'emploi.

La restructuration du système implique également la perte des avantages liés au système de gestion sociale qui avait été mis en place dans le cadre de la planification centralisée, et était géré par les employeurs, fonction publique, entreprises d'État, et coopératives. Ce système couvrait l'ensemble des besoins des travailleurs, et de leurs familles, en particulier le logement, la santé, et la scolarisation. La fin du « subventionnisme » signifie en effet que désormais, les loyers doivent être payés à leur valeur réelle, que la scolarisation devient payante à partir du secondaire de base, que les frais médicaux ne peuvent plus être pris en charge dans leur totalité... La situation est en fait plus complexe. Le démantèlement du système de planification centralisée profite à l'ensemble des salariés du secteur d'État et de la fonction publique, qui ont l'usage de leur logement, ce qui équivaut, en pratique, à un droit de propriété complet. Ces logements peuvent être cédés, et le sont, aux prix du marché. Un certain nombre de salariés reçoivent également des parcelles, qu'ils revendent ou sur lesquelles ils se font construire des maisons. Un marché de l'immobilier commence à faire son apparition, alors que se développent les autres marchés de biens et services. Les salaires dans la fonction publique et le secteur d'État sont le plus souvent insuffisants : d'une part la fin du « subventionnisme » a pour effet un accroissement généralisé des prix, qui se traduira au début des années 1990 par une période de très forte inflation, et d'autre part, l'accroissement de la disponibilité de biens et de services après des décennies de guerre et de rationnement accroissent les besoins.

Parmi les salariés, on peut distinguer ceux qui ont un contrat de travail écrit et ceux qui ont un contrat de travail verbal. Parmi ces derniers, les travailleurs sur gages sont dans une situation généralement précaire. Près de 80% d'entre eux rencontrent des difficultés dans leur emploi, liées essentiellement à la stabilité de l'emploi, mais aussi aux conditions de travail. À l'inverse, près de 80% des salariés qui ont un contrat écrit déclarent ne rencontrer aucune difficulté particulière dans leur emploi. Les travailleurs qui bénéficient des meilleures conditions de travail sont relativement plus nombreux dans le Nord, dans l'industrie et les services, et dans le secteur public et le secteur privé enregistré. Outre le fait que le Code du travail ne s'applique qu'aux seuls salariés, soit un peu plus de 20% de la main-d'œuvre totale, il rencontre un certain nombre de limites dans son application, lié au caractère plus ou moins officiel des engagements contractuels entre employeurs et employés. Or en matière de contrat de travail, les situations sont aujourd'hui très diversifiées.

Si le contrat à durée indéterminée reste la règle dans le secteur d'Etat, le recours à une main-d'œuvre temporaire ou recrutée sur contrats courts apparaît comme une pratique courante. On peut se demander si, à l'instar d'autres pays, y compris les pays industrialisés, la flexibilité dans le secteur d'Etat ne conduit pas à la création d'une catégorie de main-d'œuvre vulnérable parce qu'ils ne bénéficient ni de la stabilité d'emploi, ni des avantages sociaux qui sont attachés aux contrats à durée déterminée, y compris en termes de pension de retraite. On peut également se demander si la restructuration en cours du secteur d'Etat, qui prévoit des licenciements importants, ne peut pas conduire rapidement à une généralisation du phénomène. La question des relations de travail et de la protection sociale ne se poserait alors plus en termes de secteur public/secteur privé, comme c'était le cas par le passé, mais bien en termes de salariés protégés et salariés vulnérables. D'autant que l'évolution du secteur privé montre que l'emploi dans ce secteur semble se stabiliser, et que, à l'exception d'un nombre, non négligeable il est vrai, d'entreprises dont la main-d'œuvre est essentiellement une main-d'œuvre précaire, le recours aux contrats à durée déterminée est également fréquent dans ce secteur. En supposant que le contrat à durée indéterminée a pour vocation de retenir dans l'entreprise la main-d'œuvre la plus qualifiée, il existe une dérive possible du système vers un marché du travail ayant toutes les caractéristiques d'un marché dual.

Nolwen Henaff, économiste, est chargée de recherche à l'IRD (France). Jean-Yves Martin, sociologue, est directeur de recherche à l'IRD. Ils ont été affectés à Hanoi de 1995 à 1999 pour mener, en coopération avec le Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires Sociales, un programme de recherche sur le travail, l'emploi et les ressources humaines qui a donné lieu à six enquêtes : 3 enquêtes auprès d'un échantillon national de ménages partiellement renouvelé chaque année en 1996, 1997 et 1998, 1 enquête sur la formation en milieu rural financée par la Banque Mondiale en coopération avec l'IUED (1996), 1 enquête sur les migrations spontanées à Hanoi dans le cadre du projet PNUD VIE 95/P04 (1996), et 1 enquête auprès d'un échantillon national d'entreprises financé par la Banque Mondiale et menée conjointement avec l'IUED (1999).

Henaff N. (2000) , « Rénovation et mobilité de la main d'œuvre » in Gubry P. (ed.), *Population et développement au Viêt-Nam*, à paraître chez Karthala fin 2000.

Henaff N., Martin J.-Y., (1999) *Observatoire de l'emploi et des ressources humaines, Viêt-Nam, Rapport du second passage d'enquête, 1997*, IRD/MOLISA, Editions du Travail, Hanoi. 105 pages.

Henaff N., « Di biến động lao động », Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội/Viện Nghiên cứu vì sự phát triển, (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*, Nhà xuất bản lao động xã hội (138 p.)

Henaff. N., (1998) « Migrations et emploi au Vietnam: une transition sans réformes », in Actualité Scientifique, *Développement et transition vers l'économie de marché*, ouvrage extrait des Troisièmes Journées du Réseau Analyse économique et Développement, Hanoi, 5-6 décembre 1996, 586 pages, pp. 437-452.

Henaff N., (1998) « Sự phân đoạn thị trường lao động. Hiện trạng và viễn cảnh của Việt Nam », in LD-TB và XH-/VHTNCKH vì SPT, *Tác động của những biến đổi kinh tế đến sự phát triển nguồn nhân lực, việc làm và khu vực phi kết cấu ở Việt Nam và Đông Nam á*, Nhà Xuất Bản Lao Động, Hà Nội, 246 pages, pp. 64-86 .

Henaff N., (1998) « Mobilité de la main-d'oeuvre, transition et développement », communication présentée à la Conférence sur les Etudes Vietnamiennes organisée par l'Université de Hanoi et le Centre National des Sciences Humaines à Hanoi les 15-17 juillet 1998 (9 pages)

Doan Mau Diep, Henaff N., Trinh Khac Tham (1997), *Report on spontaneous migration survey in Ha Noi*, rapport réalisé pour le projet VIE/95/P04 du PNUD

Martin J.Y., La trajectoire éducative du Viêt Nam depuis 1945. Logiques politiques et logiques sociales, *Revue Autrepart* , Paris (à paraître en 2000)

Martin J.Y., « Le différentiel éducatif nord-sud » ; in P. Gubry (ed.) *Population et développement au Viêt Nam*, Karthala, Paris (à paraître en fin 2000)

Martin J.Y. « Giáo dục, đào tạo và nguồn nhân lực », Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội/Viện Nghiên cứu vì sự phát triển, (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, Nhà xuất bản lao động xã hội, 138 p., pp. 18-60

Martin J.Y., (1998) «Viễn cảnh của quá độ và quá trình diễn biến của chính sách giáo dục ở Việt Nam », in LD-TB và XH-/VHTNCKH vì SPT, *Tác động của những biến đổi kinh tế đến sự phát triển nguồn nhân lực, việc làm và khu vực phi kết cấu ở Việt Nam và Đông Nam á*, Nhà Xuất Bản Lao Động, Hà Nội, 246 pages, pp. 192-200

Martin J.Y., Éducation, maîtrise technologique et développement, in Conférence internationale sur les Études Vietnamiennes, Hanoi, 15-17 juillet 1998, 10 p.

Martin J.Y. et X. Oudin, *A qualitative Survey of Skills Development in Rural Areas of Vietnam*, CPHRS-ORSTOM, Hanoi, 1996, 53 p.

Le développement des ressources humaines au Viêt Nam : répondre aux défis de la globalisation et de la nouvelle économie du savoir

Dr. Geoffrey B. Hainsworth,
Centre for Southeast Asia Research, University of British Columbia, Vancouver

Le Viêt Nam a fait de grandes avancées depuis quinze ans dans l'élargissement des choix en matière de développement humain et dans l'amélioration d'un environnement favorable à l'entreprise publique et privée. La transition à une économie de marché multi-sectorielle à orientation socialiste, cependant, a eu des impacts divers sur la société vietnamienne en termes de possibilités qu'elle a créées pour beaucoup et des difficultés qui demeurent pour d'autres groupes et régions qui en comparaison, ont le sentiment d'avoir été laissés en arrière.

La culture vietnamienne a toujours un grand respect pour le savoir, et cela a été renforcé depuis 1954. Même avant le *doi moi*, et en dépit de son faible revenu par tête et des lourdes charges de la guerre et de la reconstruction sur les maigres ressources de l'État, le Viêt Nam a atteint d'exceptionnels niveaux d'alphabétisation. Le niveau de scolarisation dans l'enseignement primaire est élevé, bien que les taux de redoublement et d'abandons soient beaucoup plus élevés pour les familles les plus pauvres, particulièrement dans les zones rurales et reculées, et, en dépit de progrès considérables dans les années 1990, parmi les groupes ethniques minoritaires. L'introduction des droits dans le système éducatif en 1989 a été compensé par un système d'exemption partielle ou totale dont ont bénéficié pour beaucoup les enfants des villes et les quintiles élevés presque également, ou plus généreusement en termes d'exemptions partielles. Il y a aussi encore un déficit chronique d'enseignants à tous les niveaux, et la qualité de l'éducation dans les régions les plus reculées est souvent en-dessous des niveaux de base, quelques écoles, en primaire ou secondaire de base n'ayant que des cycles incomplets. Les salaires ont été récemment augmentés, mais ils restent encore au-dessous de ce que beaucoup peuvent gagner dans d'autres métiers, et les enseignants consacrent souvent beaucoup de leur énergie à donner des cours particuliers.

Depuis le *doi moi* des changements sont intervenus dans le sujet et le contenu des programmes publics de formation, de même que l'initiative locale a été encouragée pour répondre aux demandes régionales de nouvelles spécialités professionnelles, mais une critique générale porte sur le fait que les besoins de formation des entreprises locales n'ont pas été pris en compte de manière adéquate. Un déficit d'enseignants expérimentés et un manque d'équipements et de matériels de formation modernes, en même temps que les droits fixés pour beaucoup de programmes publics de formation, peuvent expliquer les faibles taux de participation qui limitent leur réussite dans la canalisation des diplômés des écoles secondaires vers des métiers à haute productivité. Mais, en outre, le rythme lent de transformation structurelle et des spécialités au Viêt Nam, et particulièrement la croissance paresseuse du secteur de la manufacture dans la plupart des régions, a limité la demande pour des compétences industrielles spécialisées et ainsi la vision pour y répondre à travers une orientation professionnelle plus innovante et une offre de cours plus avancés de formation.

Outre les programmes de formation publics, il y a aussi depuis le *doi moi* une prolifération de cours de formation privés, ateliers et programmes d'apprentissage, particulièrement dans les grands centres urbains. La plupart sont des petites affaires qui vendent des cours de langues étrangères, des formations informatiques de base, ou orientées pour améliorer la recherche d'emploi dans la coiffure, l'hôtellerie et des métiers dans le secteur de services similaires. Le manque de reconnaissance limite l'efficacité de telles auto-améliorations de compétences, qui peuvent aussi être relativement dispendieuses.

Néanmoins, en l'absence de possibilités plus larges de formation professionnelle, beaucoup de ces petites boutiques fournissent des compétences pratiques et des conseils dans la recherche d'emploi pour l'entrée sur le marché du travail. Plusieurs agences d'aide ont également fait un effort particulier pour l'ouverture de cours de formation professionnelle post-secondaire et d'ateliers.

La faible mobilité du travail peut être attribuée, au moins en partie, à l'extension inadéquate de l'éducation et de la formation professionnelle secondaire, de programmes conservateurs et d'une vision étroite dans l'orientation professionnelle, alors que la réglementation gouvernementale cherche à contrôler et à limiter les changements de résidence. L'échec du secteur manufacturé dans l'offre d'ouvertures suffisantes a entravé la recherche individuelle d'emploi, diminué les espoirs et les attentes, et limité la capacité des institutions vietnamiennes d'éducation-formation de dispenser à leurs étudiants et stagiaires des compétences nouvelles et de les orienter vers des métiers plus productifs et adaptés. Les employeurs répugnent souvent à investir dans la formation de leurs employés à des compétences qui sont aisément transférables à des firmes concurrentes. Les centres technologiques montés par les groupes industriels et les associations professionnelles sont un moyen de répartir les coûts et de recueillir les retombées de la formation des travailleurs et de l'amélioration périodique des qualifications professionnelles, et le côté bien public de ces connaissances technologiques transférables largement peut constituer un argument pour le financement public de telles activités.

De nouvelles approches de l'éducation, de la formation professionnelle et d'autres investissements de capital social traversent maintenant l'Asie et d'autres pays industrialisés, conséquence d'une meilleure appréciation du développement humain et de l'acquisition des compétences dans l'explication de la rapide augmentation de la productivité et des revenus réels dans le « miracle économique » de l'Asie de l'Est. La tendance est celle de nourrir la créativité individuelle, la curiosité, l'interrogation et les spécialités académiques autonomes qui permettent aux étudiants d'acquérir des compétences et une bonne compréhension dans un large éventail de disciplines. Ceci peut créer et encourager une mobilité éducative positive et une trajectoire professionnelle volontaire. La nouvelle réforme des programmes de l'enseignement primaire au Viêt Nam, avec l'accent mis sur les connaissances technologiques et la résolution de problèmes est un pas important dans cette direction, mais cette philosophie et cette pédagogie nouvelles ont besoin d'être amplifiées et étendues aux niveaux secondaire et supérieur. Cela nécessitera évidemment d'immenses ressources pour mettre en œuvre ces programmes et nouvelles réformes éducatives, et un temps certain pour surmonter l'inertie dans les méthodes d'enseignement et la culture traditionnelle, mais l'urgence en est bien identifiée par les responsables de la politique éducative.

Au Vietnam le ralentissement de la croissance n'a pas été aussi abrupt que dans plusieurs pays voisins, mais les effets négatifs d'entraînement semble devoir prendre plus de temps pour être surmontés. Ils sont largement interprétés comme les symptômes d'une profonde inertie structurelle et d'une réponse entrepreneuriale inadéquate aux défis de la globalisation. Une certaine perte de confiance dans le modèle du « tigre asiatique » de l'industrialisation rapide a également provoqué une révision de la stratégie économique que le Viêt Nam doit chercher à suivre, particulièrement pour faire face aux enjeux d'une compétition régionale intensifiée. Alors que l'investissement étranger est à l'évidence un élément essentiel de participation à l'économie globale, c'est une priorité majeure de la politique publique de trouver les moyens d'améliorer la « qualité » de sa contribution à une production intérieure durable, à l'emploi et à la croissance du revenu.

Trouver et préserver un avantage comparatif unique et durable doit reposer sur la « qualité d'utilisation de la ressource » et non sur la « quantité et le prix des produits ». Il y a

une différence fondamentale entre « bas salaires » et « bas coût du travail ». Une stratégie de développement humain centré sur la population doit ainsi reposer initialement sur une industrie à haute intensité de travail, mais elle doit aussi être transformée de manière à ce que la transition vers un travail plus productif se fasse effectivement. Il est nécessaire de créer un environnement national adéquat qui conduise à l'innovation, l'efficacité, la persévérance, l'auto-amélioration, l'acceptation du risque et la création d'emploi. On doit mettre l'accent finalement sur la montée des compétences professionnelles pour assurer à terme la transition vers un travail à plus haute productivité, à travers l'amélioration des compétences, des technologies ou de la qualité des produits qui en retour justifient des salaires plus élevés.

Geoffrey B. Hainsworth est Directeur du Centre de recherche sur l'Asie du Sud-Est, Université de Colombie britannique, Canada.

Geoffrey B. Hainsworth a déjà publié sur le Viêt-Nam :

Geoffrey B. Hainsworth et al, *Localized Poverty Reduction in Viet Nam: Improving the Enabling Environment for Rural Livelihood Enhancement*. Vancouver: Centre for Southeast Asia Research, University of British Columbia, 1999.

Geoffrey B. Hainsworth, and Nguyen Hoang Trang, *Choices: Enabling Human Development Choice for Poverty Elimination in Viet Nam*. Report to the United Nations, Hanoi: November 1997, revised and published as UN 1998.

Geoffrey B. Hainsworth, "Human Resource Development in Vietnam," in M. Than and J. Tan (eds.), *Vietnam's Dilemmas and Options: The Challenge of Economic Transition in the 1990s*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies, 1993.

Geoffrey B. Hainsworth ed., *Village-level modernization in Southeast Asia : the political economy of rice and water*, Vancouver : University of British Columbia Press, 1982.

Enseignements supérieur et professionnel et marché du travail au Viêt Nam

Dr. Tran Khanh Duc

Institut National pour le Développement de l'Éducation, Hanoi

La recherche de l'adaptabilité des enseignements supérieur et professionnel au marché du travail est une question complexe sous plusieurs aspects. L'enseignement supérieur et l'enseignement professionnel sont des sous-systèmes du système d'éducation-formation qui comprend de nombreux éléments et composantes tels le système politique, la structure du système scolaire, les objectifs et contenus de la formation, etc. De la même manière, le marché du travail vietnamien lui-même se compose également de différents niveaux : marchés du travail national et régional, marché du travail dans les zones urbaines et rurales, et secteurs technico-économiques. Les niveaux de qualification définiront aussi différents marchés du travail tels que les marchés pour les intellectuels, les travailleurs qualifiés et non-qualifiés, etc. En outre notre marché du travail est de création récente et son processus de développement a été marqué par les changements de la période de transition. L'action du marché devient évidente à travers différents facteurs tels que la compétition entre les différents candidats au recrutement dans les compagnies, les entreprises et les organisations du secteur public, ou la dépendance entre les niveaux de vie et la rémunération du travail dans différents lieux et secteurs économiques. D'autre part, les interventions de l'État à travers des politiques et un système législatif inadéquats ont accru le « désordre » sur le marché du travail. Plus particulièrement, un système d'information sur le marché du travail, complet et consistant, mis à jour sur des bases annuelles et correctement projeté n'a pas encore été établi, de même que le montage d'études, d'évaluations des caractéristiques spécifiques et des développements du marché du travail, propres à servir à la planification de l'ensemble du système de formation et de chacune des institutions de formation, aussi bien que pour répondre plus efficacement à la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Après dix ans de rénovation du système d'éducation-formation (1986-2000), les progrès et les changements sont visibles sous tous les aspects concernant la structure, les réseaux, le type d'école, le matériel et l'expansion du système à tous les niveaux de l'éducation et pour tous les secteurs de formation. Avec près de 21 millions d'apprenants (élèves, étudiants...), soit près d'un quart de la population, le Viêt Nam est considéré comme un pays possédant une population d'un niveau d'éducation plutôt élevé en comparaison avec les autres pays de l'ASEAN.

L'éducation-formation étant la première politique nationale, le budget d'État consacré à l'éducation est progressivement passé d'environ 10% par an en 1995-1997 à 15% en 2000, et devrait atteindre 20% en 2020. Le budget public d'éducation permet de payer les salaires, assurer la qualité des contingents d'enseignants, et les bourses. La partie restante, consacrée aux activités professionnelles, était très réduite et ne permettait pas de répondre aux besoins d'amélioration de la qualité de l'éducation et de la formation. Il est attendu qu'elle grandisse. Dans les années récentes la formation hors secteur d'État s'est étendue, quoiqu'encore timidement, dans les zones économiques développées, et a de ce fait accru l'investissement dans la formation hors budget d'État. Les sources de financement de l'éducation et de la formation sont encore insuffisantes pour garantir les conditions nécessaires de qualité (infrastructure, équipement pédagogique, amélioration des qualifications des enseignants), étant entendu que le secteur de l'éducation-formation est encore limité dans sa qualité et son efficacité. Par exemple, les enseignants très qualifiés (docteurs, professeurs) ne représentent qu'environ 10% du total des enseignants des universités et écoles supérieures. Dans le cadre

des plans socio-économiques quinquennaux et des plans à 10 et 20 ans, le montage et la mise en œuvre de programmes-cibles est une des activités fondamentales pour assurer le développement de l'éducation et de la formation au Viêt Nam.

La pression pour l'extension de l'éducation et de la formation continue à s'accroître à tous les niveaux éducatifs, particulièrement l'enseignement secondaire supérieur et l'université. De plusieurs façons le développement de la formation a été déséquilibré. Le développement de la formation de niveau universitaire, principalement en technologie, droit, langues étrangères et économie est intervenu alors que la formation dans les domaines de la technique-technologie et agriculture-foresterie-pêches au niveau secondaire ne suffisait pas pour répondre à la demande de main-d'œuvre des différents lieux et secteurs économiques. Il est nécessaire d'ajuster la structure de la formation au niveau enseignement supérieur et au niveau de la formation professionnelle de base de manière à augmenter la part de celui-ci en comparaison avec celui-là pour équilibrer la structure des ressources humaines. Le réseau des institutions aux niveaux université/écoles supérieures/enseignement secondaire technique n'est pas encore rationnel et est principalement concentré à Hanoi, Ho-Chi-Minh-Ville et les zones urbaines. De nombreuses zones ne disposent pas de ce réseau pour répondre aux demandes locales de main-d'œuvre.

Ainsi la question de l'adaptabilité des enseignements supérieur et professionnel vis-à-vis du marché du travail se pose, les changements dans le système d'éducation-formation en général et dans les enseignements supérieur et professionnel en particulier aux niveaux macro et micro interagissent et ont un impact concret sur la situation de l'emploi des diplômés des universités et des écoles professionnelles qui entrent sur le marché du travail. De nombreux diplômés de ces niveaux ne répondent pas à la demande de main-d'œuvre de la société. Beaucoup sont sans emploi. De la sorte la recherche sur la situation d'emploi des diplômés est un sujet suffisamment important pour mettre en place les bases pour appréhender le niveau d'adaptabilité des enseignements supérieur et professionnel dans le contexte du marché vietnamien du travail aussi bien que pour fournir les éléments des amendements-améliorations nécessaires des activités de formation scolaire et du système d'éducation-formation dans son ensemble. Au cours des récentes années, les écoles professionnelles ont tenté d'améliorer l'accès de leurs diplômés au marché du travail à travers des initiatives telles que le renforcement des liens entre les écoles et les entreprises ou de recueillir de l'information sur les recrutements à travers les médias. Cependant l'efficacité dans le recueil et le traitement de l'information sur la marché du travail est encore faible.

La transformation du système d'éducation-formation en conformité avec la demande du développement socio-économique et du marché du travail nécessite le montage d'un système d'information sur le marché du travail pour renforcer l'orientation professionnelle et le conseil pour le choix de métier et développer les organisations de service d'emploi dans le système universitaire et professionnel. Ces aspects sont aussi une partie importante de l'étude de l'adaptabilité des enseignements supérieur et professionnel au marché du travail au Viêt Nam. Par ailleurs, une des mesures majeures pour mettre en œuvre les politiques d'éducation-formation au Viêt Nam est de légaliser les activités d'éducation-formation dans tout le pays, en harmonie avec la politique de mise en place progressive d'un État de droit au Viêt Nam.

Le Dr Tran Khanh Duc est chercheur à l'Institut National pour le Développement de l'Éducation, Ministère de l'Éducation et de la Formation, Hanoi.

Publications récentes :

Dr Trần Khánh Đức, “So sánh đặc trưng và hệ thống tiêu chí hiếm định điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo của các trường đại học và chuyên nghiệp”, *Tạp chí Đại học và Giáo dục chuyên nghiệp* số 4/2000.

Dr Trần Khánh Đức, “Cơ sở phương pháp luận và các phương pháp xây dựng qui hoạch nhân lực khoa học-công nghệ”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học*, Hà Nội, 2000

Dr Trần Khánh Đức, “Phát triển nhân lực khoa học-công nghệ trong các lĩnh vực công nghệ ưu tiên ở nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa-hiện đại hóa, kỷ yếu Hội thảo của Đại học quốc gia Hà Nội.”

Travail, emploi et développement industriel au Viêt Nam pendant les années 1990

Dr. Vo Dai Luoc,
Institut d'Économie Mondiale, Hanoi

L'économie vietnamienne est arriérée et elle a été détruite par une longue guerre. Pire encore, durant les années 1980, le pays a souffert d'une profonde crise due à un taux de croissance économique très bas mais avec une inflation élevée et une population croissante. Ceci a fait du travail et de l'emploi un problème urgent. Dans les années 1990 la croissance économique s'est améliorée et la croissance industrielle a également été élevée, réduisant la pression sur l'emploi. Le propos de cette contribution est d'analyser les principaux traits de la relation entre le développement industriel, le travail et l'emploi au Viêt Nam dans les années 1990. De 1991 à 1999, le taux de croissance industrielle est resté élevé, avec un taux à deux chiffres. Cependant, depuis 1997, le taux de croissance industrielle s'est régulièrement ralenti avec la décroissance du commerce et de l'investissement. Ceci a réduit la croissance du revenu national et augmenté le taux de chômage, lequel a fortement cru dans les zones urbaines (GSO). Le chômage, tout comme la lente croissance industrielle, sont devenus des problèmes socio-économiques prioritaires.

Selon les données disponibles, il apparaît que : pour réduire le taux de chômage, l'industrie devrait croître annuellement de 13% ; au cours de la décade passée, bien que l'industrie soit parvenue à tenir un taux élevé de croissance, cela ne se reflète pas dans la structure de l'emploi par secteur ; le taux de croissance de la population s'est significativement réduit durant les années 1990, ce qui peut être considéré comme une réussite importante qui contribue à soutenir la croissance industrielle, mais il demeure à un niveau relativement élevé.

En 1999, le secteur d'État a contribué pour 43% au produit industriel brut. En ajoutant les co-entreprises à participation publique, la part du secteur d'État se situait au-dessus de 77%. Ainsi la part du secteur non-étatique était seulement de 23%. Le secteur industriel d'État n'absorbe pas davantage de travailleurs et ne crée pas de nouveaux emplois. Selon l'évaluation de spécialistes de l'économie, l'emploi sur-numéraire et les travailleurs sans emploi représentent grossièrement 4% du total des employés de ces entreprises. De 1991 à 1995, bien que le secteur industriel d'État se soit développé rapidement, son recrutement n'a pas cru mais déchu.

En 1995, le secteur privé industriel, incluant les SARL et les sociétés par action, a contribué pour environ 1% du Produit Intérieur Brut, 8% du capital enregistré et 12% de la main-d'œuvre, la situation restant virtuellement la même depuis. En prenant en compte l'auto-emploi des ménages, le secteur privé compterait pour 23% du Produit Industriel Brut. Ceci conduit aux commentaires suivants. Premièrement, bien que la contribution au Produit Intérieur Brut du secteur non-étatique formel soit petite, sa part dans l'emploi est beaucoup plus large. Ceci montre l'avantage des compagnies privées à tirer le maximum du travail, mais que la part restreinte dans l'emploi est un point faible, relativement à la demande d'emploi actuelle de la population. Deuxièmement, l'investissement en capital par travailleur dans le secteur privé est beaucoup plus bas que dans le secteur d'État, ce qui veut dire qu'avec le même montant d'investissement, le secteur privé crée plus d'emplois que le secteur d'État. Le capital de démarrage dans le secteur des ménages a continuellement décliné depuis 1992. Les entreprises privées ont reçu seulement 20 à 30% de l'épargne totale. Il est paradoxal que l'attention ne se porte pas sur le secteur qui peut créer plus d'emplois, et que ce secteur n'aie pas reçu l'investissement approprié alors que le secteur moins intensif en travail le recevait.

Troisièmement, selon les estimations du MPI et du GSO, l'épargne non encore mobilisée est plutôt élevée, à environ 4-5 milliards de USD, et seulement 36% des fonds disponibles ont déjà été mobilisés pour le développement de l'investissement. A nouveau, il est paradoxal que le travail et le capital soient disponibles et ne soient pas encore utilisés.

Comme on l'a mentionné plus haut, le développement industriel au Viêt Nam pendant les années 1990 a été relativement significatif. La part de la construction et de l'industrie a considérablement augmenté aussi. Ce développement industriel devrait avoir conduit à des changements considérables dans la structure de la population urbaine-rurale. Cependant ce changement n'est intervenu que lentement. Le travail absorbé par le secteur des services dans les zones urbaines était principalement composé par les travailleurs surnuméraires. Seule une petite proportion des diplômés ruraux des universités, écoles supérieures et écoles techniques ont eu des possibilités d'emploi dans les villes. La majorité des travailleurs ruraux non qualifiés migrant dans les villes ne pouvait s'adonner qu'à des travaux occasionnels et saisonniers ce qui empêchait leur intégration dans les communautés urbaines. En outre les zones industrielles montées à travers tout le pays n'ont pas absorbé beaucoup d'emploi.

Les 1,2 millions de personnes entrant annuellement dans la main-d'œuvre représentent un grand défi pour l'emploi dans les années à venir et requièrent des politiques industrielles appropriées pour répondre à la demande d'emploi. Premièrement, la politique de développement industriel doit prêter plus d'attention aux industries à intensité de travail ou en attirer davantage. Deuxièmement, le développement des petites et moyennes entreprises devrait être encouragé. Troisièmement, le développement de l'industrie dans le contexte de l'intégration globale requiert une amélioration en profondeur de la qualité des ressources humaines. Il est nécessaire de créer ou d'accroître davantage la demande de travailleurs hautement qualifiés par les politiques suivantes : construire et développer des zones de haute technologie, encourager et favoriser les investisseurs étrangers dans les industries à technologie moderne, accorder une faveur spéciale à l'importation et l'utilisation de technologies avancées, favoriser et vénérer les inventeurs de hautes technologies..., renforcer la formation de travailleurs hautement qualifiés, et leur assurer des droits légitimes : les travailleurs hautement qualifiés sont le facteur clé du développement de l'industrie dans le pays, et ils appellent donc des politiques particulières pour leur formation et leur utilisation.

Le développement de l'industrie au Viêt Nam devrait d'une part contribuer à créer de l'emploi pour la population, et d'autre part répondre aux exigences de l'industrie moderne pour l'intégration dans l'économie mondiale. Ceci demande une main-d'œuvre qualifiée. Ces deux tâches et orientation sont en étroite interaction. Si les industries traditionnelles à forte intensité de travail ne se développent pas, le problème de l'emploi ne peut être résolu, empêchant de maintenir la stabilité sociale et de tirer le plein avantage du bas coût du travail dans la première étape du développement technologique. Cependant, se focaliser sur ces seules industries pourrait empêcher l'économie de croître et de se moderniser. Le développement des technologies modernes devrait donc recevoir l'attention qui lui est due.

Le Dr Vo Dai Luoc est directeur de l'Institut d'économie mondiale, qui dépend du Centre National des Sciences Sociales et Humaines.

Publications :

Vo Dai Luoc (ed.), *Vietnam's Industrialisation, Modernisation and Resources*, Institute of World Economy, SSPH, Hanoi, 1996.

Développement économique, rénovation des entreprises et les problèmes du travail, de l'emploi et des ressources humaines au Viêt-Nam

Dr. Trần Tiên Cuong
Institut Central pour la Gestion économique

Depuis 1986, le Viêt-Nam a mis en oeuvre une politique de rénovation, d'ouverture et d'intégration, qui a conduit à la création d'une économie pluri-sectorielle et à une réduction du poids de l'agriculture en faveur de l'industrie et des services. La lenteur du redéploiement de la main-d'œuvre vers l'industrie et les services a entravé la création d'emploi dans ces secteurs. Au cours des dix dernières années, le taux de croissance économique a globalement évolué à un rythme élevé, mais le ralentissement de la croissance lié à la crise financière et monétaire régionale a affecté l'activité économique, en particulier le travail et l'emploi.

La rénovation économique a conduit à une restructuration de l'économie, à une nouvelle répartition sectorielle du travail, et à la rénovation des entreprises d'État qui gardent une importance primordiale. La restructuration du secteur d'État impose d'une part une réorganisation de la main-d'œuvre dans les entreprises d'État, et demande d'autre part qu'une attention accrue soit portée au développement des ressources humaines. Ces 15 années de rénovation sont aussi 15 années de mise en oeuvre de la politique d'ouverture et d'intégration économique régionale et internationale. L'ouverture et l'intégration ont créé des conditions favorables à l'acquisition de nouvelles technologies, d'expériences de gestion pour les entreprises vietnamiennes, et à l'amélioration du niveau de qualification et des méthodes de travail de la main-d'œuvre. Elles conduisent à un ajustement de la structure de la main-d'œuvre entre les différents secteurs économiques, mais aussi à un accroissement des besoins en termes de recyclage, de formation initiale et de développement des ressources humaines.

Actuellement, la main-d'œuvre vietnamienne est répartie entre trois grands secteurs : le secteur public, le secteur des entreprises d'État et le secteur non étatique. Avec la réforme administrative et la réduction du dispositif d'État, la part de la main-d'œuvre employée dans le secteur d'État va diminuer. Parallèlement, les exigences de la restructuration vont amener une réduction progressive de la main-d'œuvre. La résolution des problèmes d'emploi passe donc maintenant principalement par les entreprises, c'est-à-dire par le développement des types d'entreprises susceptibles d'absorber de la main-d'œuvre. Le ralentissement de l'accroissement des recettes budgétaires lié au ralentissement de la croissance depuis la crise financière régionale a eu une incidence sur les dépenses consacrées aux travailleurs en surplus dans les entreprises d'État, à la création d'emploi et au développement des ressources humaines.

Les 15 dernières années on vu se déployer des efforts importants en vue de résoudre les problèmes du travail et de l'emploi dans les entreprises d'État, en parallèle avec les mesures concernant la restructuration et le renouveau dans la gestion de ce secteur. De 1990 à 1998, la restructuration des entreprises d'État a conduit à une forte diminution du nombre d'entreprises dans ce secteur et des effectifs dans ces entreprises. Actuellement, environ 1,7 millions de travailleurs sont employés dans les entreprises d'État, représentant 5% de la main-d'œuvre totale. Le renforcement de la réforme des entreprises d'État, c'est à dire l'accélération du processus d'actionnarisation engagé depuis 1992 et de la diversification en matière de propriété, les fusions, les fermetures, les mises en gérance, le système des forfaits de production, la restructuration de la production, et les investissements dans les nouvelles technologies, a renforcé l'importance des sur-effectifs. D'après la Commission de Gestion des

Entreprises Centrales, l'excédent de main-d'œuvre dans le secteur d'État est actuellement de 430.000 personnes. Au cours des prochaines années, la restructuration va se poursuivre tandis que les besoins en technologie et en équipement des entreprises d'État dans le contexte de l'intégration à l'ASEAN, va renforcer la pression pour la réduction des effectifs.

Au cours du processus de rénovation, les relations de travail dans les entreprises d'État ont connu des changements importants. L'entreprise a maintenant une autonomie dans le choix des formes et des régimes de rémunération, et dans la fixation des niveaux de salaires en fonction des résultats en matière de production, ce qui a permis d'augmenter les salaires et les revenus des travailleurs. La loi en vigueur autorise les entreprises d'État à avoir recours aux contrats à durée déterminée, mais les employeurs ont de grandes difficultés à se séparer de leurs employés à la fin de leur contrat. La majorité des travailleurs des entreprises d'État ont des contrats de travail à durée indéterminée ou de 1 à 3 ans. Cependant, les entreprises qui des secteurs les plus concurrentiels ont plus souvent que les autres recours aux contrats à durée déterminée. Les petites et moyennes entreprises ont d'importants sur-effectifs. Les femmes, les jeunes, les travailleurs faiblement qualifiés et les travailleurs formés au niveau secondaire technique et professionnel ont été affectés par la réforme et constituent une grande partie des sur-effectifs, tandis qu'il existe aussi des travailleurs performants occupant des emplois qui peuvent être supprimés sans affecter l'activité des entreprises. En ce qui concerne les travailleurs remplissant les conditions de départ en retraite, en fin de contrat, aucune politique spécifique d'assistance n'est nécessaire en dehors de ce qui est prévu par la loi. En ce qui concerne les autres, il est nécessaire de mettre en œuvre des politiques d'incitation au départ en retraite anticipée. Par ailleurs, les travailleurs des entreprises d'État en faillite ou qui ferment perdent leur emploi de fait, comme ceux dont les noms sont maintenus sur les listes alors qu'ils ont arrêté leur activité dans l'entreprise depuis longtemps. La politique envers ces travailleurs consiste en l'extension d'une aide à la recherche d'un nouvel emploi ou à surmonter leurs difficultés.

Dans la recherche d'une résolution de la question des sur-effectifs, les entreprises d'État doivent s'appuyer sur le secteur non-étatique. La création d'emploi dans le secteur d'État reste en effet très limitée, en raison notamment de la faiblesse des ressources et de l'efficacité des investissements, dont une partie importante doit être utilisée, non pas à l'extension de la production mais prioritairement à l'amélioration du niveau technologique, pour améliorer les capacités de concurrence. Le secteur non-étatique, qui peut être considéré comme un secteur dynamique, a de grandes potentialités en matière de création d'emploi. Un certain nombre de politiques d'incitation à l'investissement en direction des différents secteurs de l'économie ont été mises en œuvre au cours des 15 dernières années.

En dépit des efforts déployés et des résultats obtenus, les problèmes liés au travail, à l'emploi et au développement des ressources humaines restent importants. Le taux de sous-emploi reste élevé et les ressources humaines ne sont pas en mesure de répondre aux besoins de la croissance, de l'industrialisation et de la modernisation. Le développement du marché du travail doit s'appuyer sur des politiques d'accroissement de la demande de travail, de réduction de l'offre de travail, en particulier la planification familiale et les politiques de migration, d'assistance envers les travailleurs qui ont perdu leur emploi, de développement du système des services à l'emploi chargés de la diffusion de l'information sur l'offre et la demande de travail, la consultation, et l'introduction auprès des employeurs, le développement d'un système d'information sur le marché du travail, la formation et le développement d'un marché des gestionnaires et directeurs d'entreprises, et l'amélioration du cadre juridique du travail.

Le Dr. Trần Tiên Cuong est le Président de la Commission pour la Gestion des entreprises. à l'Institut Central pour la Gestion Économique, Ministère du Plan et des Investissements

Aspects relatifs au travail et à l'emploi dans la transformation du secteur manufacturier non-étatique pendant les années 1990

Dr. Per Ronnas, Dr. Bhargavi Ramamurthy
Nordic Institute of Asian Studies, Copenhagen

La structure économique de la République du Viêt-Nam a connu des transformations fondamentales depuis le lancement du *doi moi*. Dans le cadre des réformes, un rôle majeur a été assigné au secteur industriel étatique naissant dans la création d'emploi, de revenus et de croissance pour l'ensemble de la nation. Les statistiques concernant les performances du secteur non-étatique non-agricole ont cependant révélé des résultats mixtes, et décrit dans l'ensemble un secteur qui n'a pas rempli les attentes de la réforme dans son rôle de moteur de croissance. Pourtant, la performance du secteur manufacturier non-étatique a été impressionnante tant en termes quantitatifs qu'en termes d'extension de la transformation à un niveau micro. Les années 1990s ont vu une évolution rapide vers l'intégration du Vietnam au marché, et les différences entre le nord et le sud du Viêt-Nam, entre les zones rurales et les zones urbaines, et au sein de ces zones se sont considérablement réduites en ce qui concerne la taille des entreprises, leur efficacité et les salaires¹.

Il y a eu, au cours de la décennie passée, un changement prononcé dans le type de personnes qui créent des entreprises. Alors que dans le passé, la plupart des gestionnaires étaient recrutés dans les rangs des ouvriers, dans la majorité des firmes qui sont apparues depuis 1991, les gestionnaires ont une expérience antérieure dans des emplois de gestionnaires, de techniciens ou d'administrateurs. Cela montre que la transformation du secteur manufacturier non étatique dans les années 1990 a entraîné un changement qualitatif, nécessitant des compétences en matière de gestion supérieures à celles qui peuvent être obtenues au niveau de l'atelier. L'enquête de 1997 montre que le secteur manufacturier est clairement devenu une source d'emploi salarié plutôt que d'auto-emploi, à la fois dans les zones urbaines et dans les zones rurales. La comparaison avec les résultats de l'enquête de 1991 montre que l'emploi non-familial, rémunéré, et à plein temps est devenu plus important dans tous les types d'entreprises, en zone urbaine et rurale.

Les différences en matière d'éducation entre le nord et le sud notées par l'enquête de 1991 se sont réduites selon l'enquête de 1997, mais les niveaux d'éducation de la main-d'œuvre restent plus faibles en milieu rural qu'en milieu urbain. Le secteur privé manufacturier fournit également des possibilités d'emploi à ceux qui ont simplement un niveau d'éducation primaire, un groupe qui est largement exclu de l'emploi dans le secteur d'Etat. Dans le nord du pays, au moins la moitié des employés avaient une expérience de travail préalable dans la production, ce qui suggère que nombre d'entre eux ont été employés par le secteur d'Etat dans le passé. Même dans les entreprises rurales, une expérience préalable en tant qu'ouvrier semble plus fréquente qu'un passé uniquement dans l'agriculture. A l'inverse, Les passés professionnels exclusivement agricoles sont peu communs dans les deux régions. Ce qui suggère que la main-d'œuvre n'est pas poussée vers des activités non-agricoles par une incapacité à joindre les deux bouts. Mais on peut noter que les liaisons d'emploi visiblement trop faibles entre l'agriculture et les industries rurales impliquent un manque de dynamisme et une flexibilité de l'emploi sur le marché du travail rural.

Les salaires sont en moyenne plus élevés dans le sud que dans le nord, et en milieu urbain qu'en milieu rural, mais les différentiels de salaires entre les entreprises en fonction des

¹ Les informations sont basées sur trois enquêtes conduites en 1991 et 1993 en milieu urbain et rural par le SIDA et le MOLISA. L'enquête de 1991 comportait 923 unités. L'enquête de 1997 comportait 371 entreprises déjà interrogées en 1991 et 500 unités supplémentaires dans les mêmes zones.

formes de propriété sont relativement faibles. Les années 1990 ont connu une augmentation substantielle des salaires réels et une égalisation remarquable des salaires entre le nord et le sud, le milieu urbain et le milieu rural, les hommes et les femmes. En comparaison avec la situation lors de l'enquête de 1991, la part des entreprises accordant une protection sociale à leurs employés s'est accrue de manière importante. La protection sociale est plus fréquemment accordée par les entreprises de Ho Chi Minh Ville que par celles des villes du nord, et reste un phénomène essentiellement urbain.

La famille et les amis jouent un grand rôle dans le recrutement des travailleurs, tandis que les bourses du travail ou les autres voies formelles d'intermédiation restent insignifiantes. Pourtant, peu d'entreprises font état de difficultés dans le recrutement de main-d'œuvre qualifiée. La mobilité de la main-d'œuvre apparaît globalement faible. Cependant, les entreprises d'Ho Chi Minh Ville et les entreprises privées en général font exception à la règle en ce qu'elles enregistrent des taux de rotation de la main-d'œuvre beaucoup plus élevés. La sécurité de l'emploi apparaît également raisonnablement bonne. Peu d'entreprises ont déclaré avoir licencié au cours de l'année précédente.

Il est clair que les transformations du secteur manufacturier non-étatique sont intervenues par le biais de deux mouvements parallèles. D'abord à travers l'apparition de nouvelles entreprises de plus grande taille, plus intensives en capital, et avec une productivité du travail plus forte que les entreprises existantes. Le second mouvement a été la croissance et la transformation des entreprises existantes. Tant au sein des entreprises familiales que des entreprises privées, les firmes les plus récentes ont en moyenne une taille plus grande que les entreprises plus anciennes, en particulier en zone urbaine. Les nouvelles entreprises familiales sont également considérablement plus intensives en capital que les plus anciennes, ce qui laisse supposer que la différence entre les entreprises familiales et les autres types d'entreprises diminue dans ce domaine.

L'environnement est de plus en plus favorable pour la croissance et la soutenabilité de l'entrepreneuriat privé; il reste cependant beaucoup à faire pour stabiliser cette croissance. En raison de la relative facilité d'entrée et de sortie du secteur entrepreneurial et de la passivité du gouvernement, de trop nombreux entrepreneurs ont investi principalement dans les biens de consommation, cherchant à écouler leur production dans les villes, et entraînant une concurrence trop forte qui a causé la disparition de beaucoup d'entre eux, quelle que soit leur taille. Cette volatilité, qui est un phénomène malheureusement répandu dans les pays en transition comme le Viêt-Nam, est inévitable pour maintenir la présence des entreprises les plus efficaces.

Une conclusion importante en matière de politique est donc de lever les obstacles à la création de nouvelles entreprises, bureaucratiques, administratifs, ou autres, autant que de fournir un cadre légal et administratif pour une fermeture organisée des entreprises. La question la plus pressante semble être de faciliter le passage des entreprises familiales vers d'autres formes de propriété 'plus avancées'. Il existe aussi un besoin croissant d'institutions du marché du travail performantes, capables de jouer un rôle effectif dans l'intermédiation dans le domaine du travail et de fournir aux travailleurs des sessions de formation et de recyclage de court terme. Il semble également nécessaire d'offrir une formation rudimentaire en gestion administrative et en entrepreneuriat pour les gestionnaires et propriétaires des entreprises familiales pour faciliter la croissance et le développement de ces entreprises, dans la mesure où les connaissances requises pour diriger une 'plus grande' entreprise diffère par divers aspects de celles requises pour diriger une petite entreprise familiale.

Le Dr. Bhargavi Ramamurthy est enseignant/chercheur à la Stockholm School of Economics

Les travaux de ces deux auteurs sur le vietnam incluent :

Per Ronnås and Bhargavi Ramamurthy ed., *Entrepreneurship in Vietnam: Transformation and Dynamics in Manufacturing in the First Decade of Reform*, NIAS/Curzon, July 2000

Bhargavi Ramamurthy, "The Private Manufacturing Sector in Vietnam: An analysis of the winners", *Working Paper Series in Economics and Finance No. 251*, Stockholm School of Economics, August 1998

Bhargavi Ramamurthy, "The Private Manufacturing Sector in Vietnam 1991-97: An analysis of the deceased", *Working Paper Series in Economics and Finance No. 252*, Stockholm School of Economics, August 1998

Per Ronnås, "The Transformation of the Private Manufacturing Sector in Vietnam in the 1990s", *Working Paper Series in Economics and Finance No. 241*, Stockholm School of Economics, May 1998

Per Ronnås, 1992, *Employment Generation through Private Entrepreneurship in Viêt-nam*, Ha Noi: ILO

Per Ronnås and Örjan Sjöberg ed., *Đôi moi : economic reforms and development policies in Vietnam : papers and proceedings from an international symposium in Hanoi*, December 12-15, 1989, Stockholm : Swedish International Development Authority, 1990.

Les relations de travail au Viêt-Nam: Défis et possibilités pour le mouvement syndical dans l'ère de la transition

Dr. Stephanie Fahey
University of Sydney

Les réformes économiques et la politique d'ouverture ont conduit une économie socialiste de marché telle que le Viêt Nam à des changements significatifs. L'émergence de nouveaux groupes d'intérêt, le flux des capitaux étrangers et la diversité du type de propriété des entreprises, ainsi qu'une population flottante migrant de la campagne vers les villes, ont accentué les conflits d'intérêt et pourraient demander un système de relations de travail plus approprié pour faire face à ces enjeux. Dans le cours actuel du processus de globalisation et des transformations internes, le mouvement syndical est confronté à la fois au défi et à l'opportunité de faire sa transformation en passant d'une organisation de bienfaisance à une nouvelle forme de groupement ayant un rôle de participation et de représentation.

Dans le cours actuel de globalisation et de politique d'ouverture, les décisions économiques de l'État doivent toujours tenir compte de trois facteurs qui sont d'importance pour les droits des travailleurs, le processus de production et les relations de travail : le pouvoir structurel du capital international, la restructuration internationale de la production et le rôle de la dette.

La naissance des syndicats au Viêt Nam a été étroitement associée à l'impérialisme et à la révolution anti-impérialiste. Selon les principes léninistes, ils ont un double rôle dans le processus de construction du socialisme : participer à la gestion des entreprises d'État, et représenter les intérêts des travailleurs. Selon les orientations du Parti, ils ont quatre fonctions officielles principales : protéger les intérêts de l'ensemble du pays et les droits et intérêts légitimes des travailleurs ; aider leurs membres à participer à l'organisation et à la gestion de leur propre unité de travail ; mobiliser la main-d'œuvre pour augmenter la productivité et les performances de l'économie ; former les travailleurs à être de meilleurs citoyens. Le rôle des syndicats a été confirmé dans la Constitution de 1980 (Article 10).

Dans le passé, le responsable du Parti et le directeur administratif avaient le pouvoir. Depuis le démarrage du *doi moi*, avec des entreprises d'État plus autonomes, les syndicats ont eu la responsabilité de déterminer les méthodes de distribution du revenu de la firme. Les responsabilités des syndicats se sont étendues aux salaires, primes, logement, soins et traitements médicaux, bien-être public, sécurité du travail et sécurité sociale. Depuis 1991, les syndicats ont le contrôle direct du fond d'assurance sociale. D'une manière générale, le taux de syndicalisation est élevé dans les entreprises d'État (84%), et très bas dans les autres (14%).

Le défi principal auquel le mouvement syndical doit faire face concerne le processus de globalisation et la réforme économique orientée vers le marché. Les syndicats sont en train de renouveler leur organisation et leurs activités pour améliorer leur fonction de représentation des travailleurs dans la protection de leurs droits et intérêts. Auparavant ils n'existaient seulement que comme composante du secteur public et étaient organisés pour promouvoir l'unité politique.

Le cadre légal et réglementaire est un domaine de réforme au Viêt Nam. Dans les étapes initiales de la réforme la législation sur les questions du travail était limitée. La Loi sur les Syndicats (1990) contient des chapitres sur les droits et devoirs des syndicats et les garanties concernant les activités syndicales. Le Code du Travail récemment promulgué (1995) reflète la volonté du gouvernement d'établir une législation du travail plus appropriée

et étendue pour faire face aux changements dans le système des relations de travail : contrat de travail, salaire minimum et conditions de travail, santé, sécurité et formation, âge actif minimum, système d'assurance sociale. Le Code du Travail au Viêt-Nam met de plus en place un système d'arbitrage légal indépendant (en cours de mise en œuvre) et le droit de grève (avec des conditions restrictives).

Le Viêt-Nam (comme la Chine), semble avoir la transition d'une économie de commande d'une meilleure manière que l'Europe de l'Est, où les changements économiques ont correspondu avec un effondrement des structures politiques. Il a maintenu en outre des taux de croissance économique impressionnants. Il est clair en même temps que la transition n'est pas achevée, et que le pays continue à être confronté à des problèmes difficiles et des dilemmes vis-à-vis de la réglementation du travail et du rôle des syndicats : la réussite de la réform des entreprises publiques, le taux très bas de syndicalisation et les mauvaises conditions de travail dans le secteur non-étatique.

Au croisement de la transition d'un système de planification centralisée vers une économie orientée vers le marché se trouve la position changeante du travail et les contradictions rencontrées par le mouvement syndical. Ce mouvement doit se trouver un nouveau rôle constructif dans l'élaboration d'un nouveau système des relations de travail.

Le Dr. Stephanie Fahey est Directeur de l'Institut de Recherche pour l'Asie et le Pacifique, Université de Sydney.

Publications sur le Viêt-Nam :

R. Cunliffe, Williams L. and Fahey, S., 'Labour, HRD and education development in the Greater Mekong Subregion', ESCAP, Bangkok, (forthcoming)

Fahey, S., 'Globalising Vietnam: The Nation State in the Region', in M. Vellinga (ed.), *The Dialectics of Globalisation: Regional Responses to World Economic Processes: Asia, Europe, and Latin American Perspective*. Boulder Colorado: Westview, 2000, pp. 101-118.

Fahey, S., Zhu Ying, 'The Challenges and Opportunities for the Trade Union Movement in the Transition Era: Two Socialist Market Economies – China and Vietnam', in C. Rowley and J. Benson (eds.) *Globalization and Labour Market Deregulation: Trade unions in the Asia Pacific Region*, Ilford, Essex: Frank Cass Publishers, 1999, pp. 282-299.

Fahey, S., Zhu Ying, 'The Impact of Economic Reform on Industrial Labour Relations in China and Vietnam', *Post-Communist Economies*, Vol. 11, No. 2, 1999, pp. 173-192

Fahey, S., 'Vietnam's women in the renovation era' in *Gender and Power in Affluent Asia*, K. Sen, and M. Stivens, (eds.), London: Routledge, 1998, pp. 222-249.

Fahey, S. (1997) 'Vietnam and the 'Third Way' : The nature of socio-economic transition', *Journal of Economic and Social Geography*, Vol. 88, No.5, pp. 469-80.

Fahey, S., 'Changing labour relations' in *Dilemmas of Development: Vietnam Update 1994*, in Kerkvliet B ed, *Political and Social Change Monograph 22*, Department of Political and Social Change, ANU, 1995, pp. 45-68.

Fahey, S., '1993: A pivotal year for Vietnam?', *South East Asian Affairs*, ISEAS Singapore, 1994, pp. 337-350.

Améliorer la politique de sécurité sociale dans le contexte du développement de l'économie de marché au Viêt Nam

Dr. Nguyen Huu Dzung

Institut de Recherche sur le Travail et les Affaires Sociales, Hanoi

Les questions sociales ont un sens très large qui couvre tous les aspects de la vie, des aspects politiques et économiques jusqu'aux aspects culturels et sociaux. Les débats sur les questions sociales font souvent mention des questions sociales et des aspects de la vie des gens tels que l'emploi, la pauvreté, les services sociaux (éducation, soins médicaux, population et santé de la reproduction, etc.), les femmes et la famille, la jeunesse, les enfants, les questions religieuses, les minorités ethniques, les groupes sociaux vulnérables, l'habitat, les calamités naturelles, la criminalité... Il est clair que la protection sociale est une question clé dans un système de politique sociale. Au Viêt Nam, aux conditions historiques spécifiques, ceux qui ont fait de grandes contributions au pays sont d'une importance fondamentale en termes de politique sociale. Ainsi la politique de protection sociale au Viêt Nam se compose ainsi de la Politique d'assurance sociale, la Politique envers ceux qui ont fait de grandes contributions à la nation, et la politique d'assistance sociale.

Récemment, un nouveau concept de Réseau de Sécurité Sociale a été introduit au niveau international. Fondamentalement c'est un système de politiques relatives à la protection sociale des personnes (assurance sociale et assistance). Toutefois, le réseau de sécurité sociale est compris comme un concept plus large, incluant les politiques de l'emploi, éradication de la faim et la réduction de la pauvreté (HEPR). C'est dans son sens large que le concept de politique de sécurité sociale est utilisé dans ce texte : politique d'emploi ; politique d'assurance sociale ; politique d'HEPR ; politique en faveur de ceux qui ont fait de grandes contributions à la nation ; politique d'assurance sociale ; et politique de prévention des fléaux sociaux.

Après 15 ans de rénovation le Viêt-Nam a obtenu de grands succès socio-économiques. La croissance économique y est élevée et stable. En 2000, en comparaison avec 1990, le PIB a doublé. La production agricole en particulier s'est développée de manière relativement complète avec douze années continues de récoltes exceptionnelles. L'année 1999 a connu la plus forte augmentation jamais enregistrée avec une production alimentaire moyenne par tête d'environ 440 kg/an. Les réussites frappantes de l'agriculture contribuent à assurer la sécurité alimentaire nationale et à améliorer la vie de la population. Le développement économique aide à répondre aux questions sociales, y compris la politique de sécurité sociale. La part de l'investissement public dans les secteurs sociaux se monte à environ un quart du total des dépenses publiques annuelles. En outre, l'investissement issu d'autres sources s'élève souvent à environ 30% des dépenses de ces secteurs. L'État a donné une priorité particulière aux politiques de sécurité sociale, et ces dépenses prioritaires dépassent les 14% des dépenses totales de l'État (soit l'équivalent du secteur de l'éducation).

Le système des politiques de sécurité sociale est un ensemble consistant qui comprend les politiques macro-économiques de l'État, le montage et le parachèvement des systèmes juridiques (Code du Travail, Loi sur l'Éducation, Loi sur la Protection, l'Assistance et l'Éducation des Enfants, les ordonnances sur la politique en faveur des auteurs de grandes contributions pour le pays, des infirmes, des vieillards, etc.), l'élaboration de programmes cibles nationaux et la constitution des fonds de sécurité sociale, et la politique de socialisation visant à mobiliser toutes les ressources.

Améliorer la politique de sécurité de l'emploi : poursuivre les réformes politiques et institutionnelles pour la libération du potentiel du travail, de la terre, des ressources naturelles et du capital pour l'investissement et la création d'emploi ; promouvoir la formation professionnelle en relation avec les exigences de l'emploi et les relations offre-demande sur le marché du travail ; améliorer la politique du marché du travail pour développer un marché du travail sain ; promouvoir l'exportation des différents types de travail et d'expertise et augmenter la part de travail qualifié dans le travail exporté ; monter et développer le système de l'assurance-chômage ; continuer la mise en œuvre des programmes de soutien à l'emploi pour les chômeurs, les sous-employés et les groupes vulnérables sur le marché du travail.

Rénover l'assurance sociale : élargir graduellement la couverture de l'assurance sociale à tous les types et formes de propriété des entreprises ; étudier et réviser les points inadéquats dans la politique d'assurance sociale ; améliorer le système d'organisation et de gestion des fonds de l'assurance sociale.

Lutter contre la pauvreté et mettre en œuvre efficacement les politiques en faveur de ceux qui ont fait de grandes contributions à la nation.

Améliorer la politique d'assistance sociale vers les populations vulnérables et désavantagées : à travers les efforts publics, ceux de la communauté et ceux des groupes cibles eux-mêmes, garantir la stabilité du niveau de vie des groupes vulnérables et désavantagés à un niveau au moins égal au minimum vital, et l'améliorer progressivement ; étudier et réviser les politiques et le mécanisme de l'assistance sociale ; améliorer le système des taxes et perceptions pour permettre aux membres des groupes vulnérables de réaliser leurs projets et d'augmenter leur revenu et leur niveau de vie ; il est nécessaire de concevoir une politique et de mettre en place un mécanisme d'intégration dans la communauté des groupes vulnérables, en particulier pour les aider à tirer bénéfice des programmes cibles ; étudier et développer les programmes, réviser les politiques et le mécanisme de préparation active des calamités et des secours d'urgence, particulièrement dans les zones frappées par les inondations ou la sécheresse .

Prévenir et combattre activement les fléaux sociaux, en particulier l'usage de la drogue et la prostitution : rehausser la conscience de la population sur ces problèmes dans le contexte nouveau ; renforcer la législation socialiste ; mettre en œuvre efficacement le programme pour la création d'emploi, la formation professionnelle, la HEPR et développer les réseaux de sécurité sociale, particulièrement dans les zones rurales.

Le Dr Nguyen Huu Dzung est Directeur de l'Institut des Sciences du Travail et des Affaires Sociales, au Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires Sociales, Hanoi

Quel rôle pour la protection sociale dans la transition du Viêt-Nam vers l'économie de marché ?

Fiona Howell

Consultante sur des projets de protection sociale, Australie

Du temps de la planification centralisée, la population urbaine au Viêt-Nam bénéficiait de la protection sociale à travers les fonds de sécurité et de bienfaisance des institutions et entreprises d'État. La population rurale dépendait de la terre pour garantir sa subsistance. Depuis les réformes orientant l'économie vers le marché, les Vietnamiens font face à de plus grands risques et incertitudes parce que les programmes de protection actuels ne peuvent répondre aux besoins de sécurité économique et sociale.

Le Viêt-Nam a atteint des taux impressionnants de croissance pendant la première moitié des années 1990, et a atteint plus de 9% en 1996 et 1997. Le développement de l'agriculture depuis 1990 quand le Viêt-Nam était encore importateur de riz pour devenir exportateur est une réussite significative. Cependant, l'impact de la crise économique régionale s'est traduite par une décroissance du PIB dans les secteurs de l'agriculture, pêche et foresterie de 27,2% en 1995 à 25,75% en 1998. Le sous-emploi dans les zones rurales est estimé à 27%. Avec plus de 77% de la population, et 33 millions de personnes d'âge actif dans les zones rurales, la pression monte pour la création d'emploi dans les provinces rurales.

Le volume de la main-d'œuvre augmente à un taux relativement élevé de 2,95% l'an, soit 1,2 million de personnes. Le chômage dans les zones rurales a augmenté de 7% en 1999. Les migrations internes, des zones rurales aux centres urbains, ont augmenté pour des raisons économiques : individus et familles sont à la recherche d'emploi dans les nouvelles zones économiques.

Quand il y avait la croissance, elle n'était pas également répartie. Selon l'enquête sur les niveaux de vie au Viêt-Nam (VLSS) de 1997-1998, le ratio des dépenses du quintile le plus riche par rapport au quintile le plus pauvre a augmenté de 4,9 en 1993 à 5.5 en 1998. L'écart entre les niveaux de vie urbains et ruraux a également augmenté avec des dépenses par tête en zones urbaines qui croissent deux fois plus vite (61%) qu'en zones rurales (30%).

La pauvreté a reculé au Viêt-Nam pendant les années 1990, avec le nombre de personnes en-dessous du seuil de pauvreté alimentaire déclinant de 25% en 1993 à 15% en 1998. Cependant environ 45% de la population rurale vit encore sous le seuil de pauvreté, et environ 10% de la population urbaine. Il y a aussi le risque qu'un grand nombre de familles ne retombent sous le seuil de pauvreté étant donné que maintenant une large proportion de la population se trouve tout juste au-dessus de ce seuil.

Le Viêt-Nam a développé des politiques et des programmes visant à répondre à certaines de ces questions. Le Programme d'Éradication de la Faim et de la Réduction de la Pauvreté (HEPR) est l'un des plus significatifs. Le Programme National pour l'Emploi a été monté en 1998 avec l'objectif ambitieux de réduire le taux de chômage dans les zones urbaines à 5% et d'élever les heures économiquement actives à 75% en 2000. Le projet d'assurance sociale a été mis en œuvre en 1995 pour assurer la couverture de sécurité sociale aux travailleurs du gouvernement, du secteur d'État et des entreprises non-étatiques de plus de 10 employés. Les secours d'urgence reposent sur le fonds de protection sociale pour les personnes les plus vulnérables, incluant les handicapés, orphelins, les victimes des calamités naturelles et celles qui se trouvent en situation de famine.

Quel rôle ces mécanismes de protection sociale ont-ils joué pour assurer que la pauvreté et le chômage ne deviennent pas les problèmes qui affectent la stabilité sociale et le

développement économique ? Quel impact peuvent-ils avoir dans le futur ? Quels sont les besoins immédiats et à court terme des Vietnamiens dans le processus de transition ? Le propos de cette contribution est de fournir quelques réponses à ces questions en ce qui concerne les travailleurs et les familles. Elle décrira brièvement les différentes formes de protection sociale actuelles et leur efficacité relative de fourniture de niveaux adéquats de soutien au revenu et de services à la population. Elle proposera aussi des changements et des exigences supplémentaires aux mécanismes de protection sociale au Viêt-Nam.

Fondamentalement cette contribution recommande que l'investissement dans la protection sociale aide maintenant à équilibrer les effets des prochaines vagues de mesures économiques qui verront un grand nombre de travailleurs des entreprises d'État licenciés, des niveaux plus élevés de chômage des jeunes, les coûts de santé augmentés et la contrainte fiscale dans la dépense sociale. Maintenir des niveaux de vie adéquats, investir dans le développement des qualifications et préserver le pouvoir d'achat des familles pauvres peuvent aider à construire un marché intérieur, créer des emplois et réduire la pauvreté.

Il est particulièrement important que les questions de la protection sociale soient reconnues, assumées et les solutions totalement financées par le gouvernement du Viêt Nam et soient parties prenantes des stratégies des 10 ans à venir préparées pour le Congrès du Parti de 2001.

Fiona Howell a été Conseiller technique en chef du projet BIT financé par la Hollande sur le Développement de la Protection Sociale et la Formation (VIE-94-M01-NET) de à la fin du projet en décembre 1999.

Elle a fournit des conseils techniques et une aide à la publication pour :

The Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, Social Security Project VIE/94/M01/NET, *Questions and answers book on social security policy*, Labour Publishing House, Hanoi, 1999.

Évolution récente du système d'activités des ruraux au Viêt-Nam: le cas du bassin du fleuve rouge

Dr. Pascal Bergeret
GRET, Paris

Etant donné le poids démographique des ruraux au Vietnam, les questions relatives au travail, à l'emploi et aux ressources humaines ne peuvent être abordées sans une prise en compte des évolutions rurales. Il s'agit ici de rendre compte de l'évolution du système d'activités des ruraux au Vietnam, plus particulièrement dans le bassin du Fleuve Rouge, depuis la mise en place des réformes. Nous entendons par système d'activités l'ensemble des activités économiques des membres des foyers ruraux, desquels ils tirent leurs revenus, en prenant en considération les relations existant entre ces activités et leur environnement (physique, économique, culturel, technique et politique)². Le Modèle d'Economie Socialiste de Marché instauré par le Doi Moi entend moderniser l'économie vietnamienne grâce à une industrialisation pilotée par le secteur d'Etat. Le reste de l'économie, c'est à dire avant tout l'agriculture et les services, est en grande partie laissé à l'initiative des familles et des individus, dont le Doi Moi a su libérer le dynamisme. Ce relatif désintéret de l'Etat pour ce qui n'est pas industriel s'est traduit par une diminution croissante de l'agriculture dans les investissements de l'Etat. Mais à la fin des années 1990, l'écart se creuse dangereusement entre le niveau de vie et les revenus des ruraux et des urbains.

La petite région de Nam Thanh est située au cœur du delta du Fleuve Rouge, dans la province de Hai Duong. Les rendements y sont élevés, donnant une production annuelle bien au dessus du seuil d'autosuffisance, et la densité de population y est très forte. Le débouché principal des produits agricoles est surtout constitué de marchés locaux ou régionaux et les activités de petite transformation et de service y foisonnent. Toutefois, on observe de fortes variations en fonction de la localisation des communes et de la situation particulière de chaque foyer vis à vis de l'accès au capital, notamment au moment de l'installation du ménage (aide financière des parents, capital de départ, accès au crédit). Le niveau de formation du jeune couple au moment de son installation ainsi que l'expérience professionnelle antérieure qu'il peut mobiliser dans son système d'activités constituent aussi des facteurs importants de différenciation. La répartition égalitaire des rizières entre habitants d'une même commune a permis de maintenir une certaine homogénéité foncière jusqu'à présent, mais l'accélération récente des transactions, avec l'apparition d'un véritable marché de la terre risque d'accélérer les processus de différenciation entre foyers.

La commune de Quoc Tuan, située dans le district de Nam Sach est située sur un axe de communication important, et ses habitants exploitent à fond cet avantage en se spécialisant dans la collecte de riz et de porcs vifs à destination des marchés de Quang Ninh. Les revenus du commerce représentent pour ses habitants des sommes pouvant dépasser de loin les revenus agricoles. Par ailleurs, de nombreux habitants de Quoc Tuan se sont lancés dans les cultures d'hiver qui demandent d'importantes dépenses en intrants, et cela malgré les risques liés à l'instabilité des prix. La prospérité générale de cette commune n'est pas également répartie entre toutes les familles qui y habitent. Pour la moitié des familles environ, la riziculture et l'élevage porcin représentent bon an mal an d'un tiers à un quart du revenu, le reste étant fourni par les cultures sèches et les activités non agricoles, en

² Les informations sur lesquelles se basent cette présentation sont issues de travaux de recherche et de développement rural conduits dans le cadre du Programme Fleuve Rouge, programme de coopération franco-vietnamien mis en oeuvre depuis 1989 dans différents sites du Bassin du Fleuve Rouge.

proportion variable selon le profil économique des familles. Récemment, certaines familles ont décidé de diversifier davantage leur système de production et ont commencé à sur-creuser certaines rizières pour en faire des étangs destinés à la pisciculture commerciale. L'autre moitié des familles tirent de la riziculture et de l'élevage porcin la moitié de leur revenu, et le reste des activités non agricoles et des cultures sèches. Les familles dont les revenus sont faibles ne peuvent se permettre de prendre de risques. Pour ces familles, les revenus non agricoles proviennent d'activités salariées temporaires, soit dans la commune, soit plus fréquemment hors de la commune, dans des centres urbains régionaux et les bassins d'emploi comme Quang Ninh. Ces travailleurs précaires constituent une sorte de prolétariat rural dont les revenus dépendent fortement du niveau de l'activité économique régionale.

Contrairement à Quoc Tuan, la commune de Thai Tan souffre d'un enclavement relatif. L'espace agricole à l'intérieur des digues comporte beaucoup de rizières basses, facilement inondables et impropres à la mise en place de cultures d'hiver. Il s'ensuit que les familles de Thai Tan dépendent avant tout, pour leurs revenus, des activités agricoles classiques, la riziculture et l'élevage porcin. A Thai Tan les familles développent deux stratégies distinctes. Les foyers qui disposent d'une surface en rizières supérieure à la moyenne et exploitent au maximum les terres à l'extérieur des digues tentent d'accroître au maximum leur niveau de production agricole, en y consacrant une forte proportion de leur main d'œuvre et en élargissant les surfaces qu'ils cultivent. Ils produisent un volume important d'aliment pour bétail, tirent de l'élevage porcin près du tiers de leur revenu, et complètent leur revenus par des activités non agricoles épisodiques (salariat temporaire ou petit commerce). Les familles les mieux nanties de Thai Tan, misent à fond sur des activités de service à destination des habitants de la commune et nécessitant un certain capital (commerce, artisanat...) et tentent de réinvestir les bénéfices de ces activités dans l'achat de terres afin de consolider leur assise agricole. Quant aux autres foyers de la commune (60%), le niveau de leur production agricole ne leur permet pas de s'enrichir. Ils dépendent fortement des compléments de revenus procurés par l'emploi temporaire non agricole, ainsi que d'activités faiblement rémunératrices mais demandant peu de capital (micro-commerce, petit artisanat). Le contexte micro-local, très agricole, n'est guère favorable à l'emploi salarié. Il s'ensuit un sous-emploi chronique dont les foyers les plus démunis souffrent le plus. Ces familles en difficulté envisagent souvent l'émigration comme un moyen d'échapper à leur condition locale.

A Thanh Hoa, les rizières seules ne peuvent assurer la sécurité alimentaire locale. Alors que les revenus sont avant tout agricoles, les foyers comptent sur les cultures de collines (thé, arbres fruitiers, manioc), qui fournissent l'essentiel de leurs revenus, pour affermir la sécurité de leur alimentation et la stabilité de leur revenu. Les réformes de la fin des années 1980 ont, avec la décollectivisation, redynamisé l'agriculture dans cette zone, qui a connu de profonds changements. Mais, tous les foyers de Thanh Hoa ne s'inscrivent pas de la même manière dans ce mouvement. En moyenne, le revenu des familles ne dépend que pour 17% de métiers non agricoles, salariés ou non. Il faut toutefois noter l'importance des allocations, retraites et pensions qui pour les nombreuses familles en bénéficiant représentent typiquement 20% du revenu. Il semble que les familles les plus avancées dans les processus d'intensification et d'accumulation soient aussi celles qui bénéficient le plus des "allocations de l'Etat". Les plus défavorisés sont sans doute les jeunes couples s'installant sans ressources et sans aide notable des parents. Ces ménages sont vulnérables et le mari peut être obligé de louer son travail à vil prix au lieu de se consacrer au développement de l'assise productive familiale. Arrivé au bout de l'impasse ces jeunes gens n'auront d'autre alternative que de tenter une improbable migration vers Hanoi, ou bien ils devront vivre d'expédients. Les vols sont fréquents à Thanh Hoa et le gardiennage des plantations et des mares est obligatoire pour qui veut préserver sa richesse.

Le district de Cho Don est un monde de forêts, de torrents, de crêtes et de précipices où les déplacements se font principalement à pied. On estime que les besoins en riz de la population sont couverts à 80% en année normale. Mais cette moyenne cache de grandes disparités. Une famille moyenne à Cho Don vit probablement mieux que nombre de foyers dans le delta ou dans les collines et cela même si les revenus annuels par tête sont faibles. Mais les revenus répertoriés rendent mal compte de la richesse sur pied représentée par les gros ruminants, non plus que des prélèvements sur le milieu naturel, notamment la forêt, difficiles à quantifier, mais dont on pressent le rôle primordial dans l'économie des familles. Nous sommes en présence à Cho Don d'une société très cloisonnée sur des bases ethniques, avec 20% de la population en marge du système agraire dominant. Mais à l'intérieur même du système Tay, les disparités sont fortes, héritage d'une période passée mais encore bien vivante, au cours de laquelle les membres de lignages dominants se constituèrent une solide base foncière, récemment recouverte, et sur laquelle se fonde leur prospérité actuelle. Ces différents segments de la population sont donc différemment armés pour faire face aux profonds bouleversements qui, depuis les toutes dernières années, affectent les équilibres locaux. Il est aisé de repérer des gradients de richesse et de monétarisation de l'économie locale en fonction de la distance à la route. Ce sont évidemment les foyers installés dans les bas fonds rizicoles où passent les routes et où les contacts avec les marchands et autres intermédiaires des filières peuvent s'établir aisément, qui sont les plus favorisés. Les familles les plus pauvres doivent donc maintenant pratiquer la cueillette forestière, indispensable complément à leurs revenus, sur les portions les plus lointaines des finages, là où les terres n'ont pas encore été attribuées.

Les cas présentés dans les lignes qui précèdent illustrent bien le dynamisme des ruraux, prompts à utiliser toutes les opportunités découlant de la libéralisation de l'économie. Dans le delta, et aussi dans la moyenne région, les foyers agricoles mobilisent différentes sources de revenus au sein de systèmes d'activités complexes où le commerce, l'artisanat, les activités de service et le salariat occasionnel tiennent une place importante. Sans compter les transferts de l'Etat sous forme de retraites ou de pensions. On observe que l'accès à ces sources de revenus non agricoles favorise la diversification des productions agricoles en ce qu'il permet aux agriculteurs d'accepter un niveau de risque plus élevé. Il s'ensuit que le niveau général de l'activité économique détermine de manière très directe le niveau de revenu des ruraux et influence indirectement la nature des systèmes de production agricole. Depuis 1997, la croissance économique globale ayant diminué, les ruraux ont de plus en plus de mal à mobiliser de telles sources de revenu. Ils s'ensuit un sous-emploi accru et une précarité accentuée pour les franges les plus défavorisées de la population. Les logiques d'autosuffisance et de minimisation du risque reprennent le dessus, ce qui va à l'encontre de la diversification des productions. En zone de montagne, à ces incertitudes de l'environnement économique s'ajoutent celles liées aux bouleversements engendrés par la politique forestière de l'Etat qui semble renforcer les différenciations sociales déjà à l'œuvre. Il est probable que le Modèle d'Economie Socialiste de Marché touche ici une de ses limites, et qu'une politique plus volontariste d'investissement en direction du secteur agricole se révèle nécessaire afin d'enrayer les phénomènes négatifs qui frappent actuellement le monde rural. L'augmentation du budget de l'Etat consacré à l'agriculture, annoncée pour l'année 2000 constitue à cet égard un signe encourageant.

Pascal Bergeret est chercheur au GRET, France. Il a dirigé le projet Fleuve Rouge de 1995 à 1999.

Programme du séminaire

18 Juillet matin : Session d'ouverture du séminaire

- 8.00 – 8.30 Enregistrement des participants
8.30 – 8.45 Présentation des participants
8.45 – 9.00 Intervention des co-organisateurs
9.00 – 9.30 Discours d'ouverture officiel
9.30 – 10.00 *Pause café*
10.00 – 11.00 Présentation du document de synthèse - N. Henaff, J.-Y. Martin, IRD (France)
11.00 – 11.30 Présentation de l'organisation du séminaire - Nguyen Van Dai, ILSSA

11.30 – 13.30 *Repas libre*

18 Juillet après-midi : Session sur l'éducation et la formation

Président : Dr. Dang Ba Lam, Directeur du NIED-MOET (Vietnam)

Animateur de session : Dr. Michel Carton, Professeur à l'IUED (Suisse)

- 13.30 - 14.00 Ouverture de la session par le président et présentation par l'animateur de session des principaux sujets (basée sur les contributions de Tran Khanh Duc, Geoffrey B. Hainsworth et Vo Dai Luoc).
14.00 - 15.00 Discussions
15.00 - 15.30 *Pause café*
15.30 - 16.30 Discussion
16.30 - 17.00 Conclusions préliminaires

18.00 *Cocktail à l'hôtel Ho Guom*

19 Juillet matin : Session sur le travail et l'emploi

Président : Dr. Nguyen Van Cuong, CIEM-MPI (Viêt-Nam)

Animateur de session : Dr. G. B. Hainsworth, University of British Columbia (Canada)

- 8.00 - 8.30 Ouverture de la session par le président et présentation par l'animateur de session des principaux sujets (basée sur les contributions de Nguyen Van Cuong, Stephanie Fahey and Per Ronnas).
8.30 - 9.30 Discussions
9.30 - 10.00 *Pause café*
10.00 – 11.00 Discussions
11.00 – 11.30 Conclusions préliminaires
11.30 - 13.30 *Repas libre*

19 Juillet après-midi : Session sur l'organisation économique et la question sociale dans le pays sous le doi moi

Président : Dr. Nguyen Huu Dung, Directeur d'ILSSA-MOLISA (Viêt-Nam)

Animateur de session : Dr . Jean-Luc Maurer, Directeur de l'IUED (Suisse)

- 13.30 -14.00 Ouverture de la session par le président et présentation par l'animateur de session des principaux sujets (basée sur les contributions de Fiona Howell, Nguyen Huu Dung et Pascal Bergeret).
- 14.00 - 15.00 Discussions
- 15.00 - 15.30 *Pause café*
- 15.30 - 16.30 Discussions
- 16.30 - 17.00 Conclusions préliminaires
-

20 Juillet matin: Session de clôture du séminaire

- 8.00 - 8.30 Intervention des co-organiseurs
- 8.30 - 9.30 Rapports du secrétariat du séminaire et commentaires des Présidents de session
- 9.30 - 10.00 *Pause café*
- 10.00 - 11.00 Commentaires des représentants des organisations internationales et des autres participants
- 11.00 - 11.30 Discours officiel de clôture
-

Liste des participants au séminaire

Ministère Du Travail, Des Invalides et Des Affaires Sociales :

Dr. Nguyễn Lương Trao	Vice Ministre
Nguyễn Vinh Quang	Vice Ministre
Dr. Nguyễn Hữu Dũng	Directeur de l'Institut de Recherche sur le Travail et les Affaires Sociales (ILSSA)
Nghiêm Trọng Quy	Directeur du Comité d'Inspection du Département Général de la Formation Professionnelle (DGFP)
Hoàng Kim Ngọc	Directeur adjoint de la Section de Planification et des Finances - DGFP
Trần Quang Hưng	Directeur adjoint d'ILSSA
Đào Quang Vinh	Directeur adjoint d'ILSSA
Dr. Hồ Hải	Directeur adjoint d'ILSSA
Nguyễn Đại Đông	Directeur du Département des Politiques du Travail et de l'Emploi
Dr. Đoàn Mậu Diệp	Directeur adjoint du Département des Politiques du Travail et de l'Emploi
Lê Trung	Expert, Département des Politiques du Travail et de l'Emploi
Trần Văn Thạc	Expert, Programme National de Promotion de l'Emploi
Vũ Lâm Thôi	Directeur du Département des Relations Internationales
Trần Phi Tuoc	Directeur adjoint du Département des Relations Internationales
Nguyễn Trọng Phú	Directeur du Centre d'Information et des Statistiques du Travail et des Affaires sociales
Du Trong Hung	Directeur du Département des Affaires Générales et légales
Vũ Duy Du	Chef de section - ILSSA
Dang Kim Chung	Chef de section - ILSSA
Dr. Phan Thi Thanh	Responsable de Centre - ILSSA
Dr. Nguyễn Hải Vân	Responsable de Centre - ILSSA
Nguyễn Văn Đại	Chercheur - ILSSA
Lê Ngũ Bình	Chercheur - ILSSA

Ministère du Plan et des Investissements :

Đỗ Xuân Mao	Directeur du département du Travail et des Affaires Sociales
Nguyễn Văn Khang	Département du Travail et des Affaires Sociales
Phạm Kim Cung	Directeur adjoint du Département des Sciences de l'Éducation
Dr. Lê Đăng Doanh	Directeur de l'Institut Central de Gestion Économique (ICGE)
Dr. Trần Tiên Cường	Président de la Commission pour la Gestion des Entreprises - ICGE
Dr. Nguyễn Phong	Directeur adjoint du Département des Affaires Sociales et de l'Environnement - Office Général de la Statistique (GSO)

Ministère de l'Éducation et de la Formation Professionnelle:

Pr. Dang Ba Lam	Directeur de l'Institut National de Recherche pour le Développement de l'Éducation
Dr. Trần Khanh Duc	Institut National de Recherche pour le Développement de l'Éducation
Mr. ?	Département de l'Enseignement Secondaire

Centre National des Sciences Sociales et Humaines

Dr. Phạm Xuân Nam	Directeur adjoint
Pr. Võ Đại Lộc	Directeur de l'Institut d'Économie Mondiale
Trần Minh Ngọc	Responsable de la section de Développement - Institut d'Économie

Universités:

Pr. Tống Văn Dương	Directeur du Centre d'Étude de la Population - Université d'Économie Nationale - Hanoi
Economiste	Université Nationale de Hanoi

Représentants des entreprises:

Lê Ngọc Thi Adjoint à la Commission des Relations Internationales de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Viêt-Nam
Nguyễn Văn Nên Président adjoint du Conseil de l'Union des Coopératives du Viêt-Nam

Institut des Stratégies du Développement

Bui Bích Hoa Commission de l'Industrie du Comité Central du Parti

Départements provinciaux du Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires Sociales:

Mme Phuong Directrice adjointe, Hanoi
Nguyễn Hoàng Khang Responsable de la section du Travail et de l'Emploi. Hồ Chí Minh Ville
Anh Sỹ Responsable de la section du Travail et de l'Emploi - Hai phong
Nguyễn Minh An Directeur adjoint - Quang Ninh
Trần Chi Thanh Directeur - Da Nang
Mr Quang Directeur adjoint - Đông Nai
Huỳnh Thị Hồng Thu Directrice adjointe - Bình Duong
Đô Đình Hồng Directeur du Centre de Promotion de l'Emploi - Ba Ria-Vung Tau
Phạm Quốc Triều Directeur - Cần Thơ
Mme Tao Directrice - Bạc Liêu
Mr Khai Directeur adjoint - Hai Duong
Nguyễn Văn Vinh Responsable de la section du Travail et de l'Emploi - Nam Định
Nguyễn Văn Minh Directeur adjoint - Nghệ An
Ngô Hữu Hay Responsable de la section de l'enseignement professionnel - Lâm Đồng
Nguyễn Minh Vi Directeur adjoint - Tiền Giang

Participants étrangers

Jean- Yves Martin IRD - France
Nolwen Henaff IRD - France
Jean- Luc Maurer IUED- Genève
Michel Carton IUED - Genève
Alexandre Dormeier-Freire IUED- Genève
Christophe Gironde IUED- Genève
Pascal Bergeret GRET - France
Fiona Howell Consultante sur des projets de protection sociale - Australie
Geoffrey B. Hainsworth Université de Colombie Britannique, Vancouver

Organisations publiques étrangères et organisations internationales:

Banque Mondiale : Christopher Shaw, Responsable des Programmes sur l'Education
Vu Thanh Binh, Expert - Programmes sur l'Education - Banque Mondiale

ADB - Viêt-Nam
UNDP - Viêt-Nam Mr. Glofcheski
Vo Quoc Huy

Coopération Suisse Dr. Rutdolf Gerber
GTZ - Viêt-Nam Ngo Huy Liêm
BIT Rose-Marie Greve, Représentante du BIT au Viêt-Nam, Bangkok
Communauté Européenne
Ambassade d'Australie Ms. Helen Campbell
Shaanty Sekhorn

Agence Française
de développement Luc Bonnamour, directeur de l'Agence à Hanoi
Ambassade du Danemark
Ambassade de Suède
Ambassade de Suisse

LABOUR, EMPLOYMENT AND HUMAN RESOURCES IN VIETNAM : 15 YEARS OF RENOVATION

**Seminar organised
at the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs**

by

**Institut de Recherche pour le Développement (France),
the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs (Vietnam),
the Graduate Institute for Development Studies (Switzerland),
and the World Bank**

**Hanoi
18-19-20 July 2000**

Labour, employment and human resources in Vietnam: 15 years of renovation

Seminar organised by IRD -MOLISA -IUED-WB

Hanoi, 18-20th July 2000

Objectives of the seminar

This seminar has two objectives. On the one hand, the object is to generate, through the various discussions organised on the basis of a synthesis of the results of the different research projects conducted for the past five years by IRD, MOLISA, IUED and the World Bank, and of thematic papers, an original thought on the evolution of Vietnam with a scientific reach (analysis, characterisation and interpretation), and implications for the development policies.

On the other hand, the object is to gather personalities from the international research community specialised in the issues of the seminar and with a research and co-operation experience in Vietnam, members of the Vietnamese scientific and academic community, Vietnamese decision makers from the different ministries concerned, and international development agencies.

Scientific issues

By the mid eighties, Vietnam can be proud of the results obtained through the implementation of policies related to areas that had been considered as priorities since independent, particularly education, labour and social protection. If the government is conscious that the effort must be sustained in these areas, the priorities change. After ten years of peace in a re-unified country, the persisting economic sluggishness and poverty entail a change of economic orientations, an adjustment of the discourse and a softening of the social framing. It is to answer these needs that the renovation policy (*doi moi*) is launched. Its object is to reform the socialist mode of production to increase the pace of industrialisation and modernisation of the country, and open it on the world.

The dismantling of COMECON, while depriving Vietnam of its economic partners and main support, paradoxically allows the lifting of the obstacles to the implementation of this policy. Joining ASEAN, the lifting of the embargo, the re-orientation of foreign trade, and the intensification of the flows on the internal market, allowing a sustained growth, leads to the end of rationing and an increase of the living standards. The new development strategy calls for individual initiative, which the State has chosen to free without giving up controlling it, and leads to deep changes within the Vietnamese society and economy.

New logics appear and permanently adjust. They emerge not only with regard to the relation to property, but also to personal enrichment, work, education, health, and social protection. The collective dimension loses its dominance and has to cope with the individual and the family dimensions. Thus, takes shape a new dialectics. Each agent feels incited to find by himself the answers to his specific needs. Depending on the agents and the locations involved, this movement produces effects that combine or oppose, leads to improvements but also to imbalances, lifts old barriers but generates new constraints.

Freeing the individual initiative has entailed the end of the “subsidy system”, that is a re-organisation of the sources of funding. The individuals play an increasing role in funding their own access to the basic dimensions of welfare, thus contributing to progressively reduce the sphere of influence of the State, and to shake the results obtained in the past. Not only have the different sectors of welfare lost some of their efficiency, although the sustainability of the economic progress called for their modernisation, but there is an increase in the heterogeneity in terms of access to this same welfare.

The themes of this seminar are labour, employment and human resources. The discussion on those themes will be organised around the dialectics within each theme, the contradiction between economic efficiency and social welfare, and the evolution prospects in the mid-run.



Labour, employment and human resources in Vietnam: 15 years of renovation

Summary papers

Introduction.....	5
Dr. Nolwen Henaff and Dr. Jean-Yves Martin IRD-France	
“Intensified Globalisation and the “New Knowledge-Based Economy””	13
Dr. Geoffrey B. Hainsworth Centre for Southeast Asia Research, University of British Columbia, Vancouver	
“Tertiary and vocational education and labour market in Vietnam”	17
Dr. Tran Khanh Duc National Institute of Educational Development, Hanoi	
“Labour, Employment and industry development in Vietnam during 90s”.....	19
Dr. Vo Dai Luoc World Economy Institute, Hanoi	
“Economic development, enterprise renovation, and labour, employment and human resources issues in Vietnam”	21
Dr. Trần Tiên Cuong Central Institute of Economic Management	
“Labour and employment aspects of the transformation of the non-state manufacturing sector in the 1990s”.....	23
Dr. Per Ronnas, Dr. Bhargavi Ramamurthy Nordic Institute of Asian Studies, Copenhagen	
“Labour Relations in Vietnam : The Challenges and Opportunities for the Trade Union Movement in the Transition Era”	27
Dr. Stephanie Fahey University of Sydney	
“Improving the social safety policy under the development of market economy in Vietnam”	29
Dr. Nguyen Huu Dzung Institute of Labour Science and Social Affairs, Hanoi	
“ What role for social protection in Vietnam’s transition to a market economy ?.....	33
Fiona Howell Consultant in social security projects, Australia	
“Recent evolution of the system of activities of the rural population in Vietnam : A case study of the Red River Delta”	35
Dr. Pascal Bergeret GRET, Paris	

The bibliographies enclosed are neither exhaustive nor complete as we could not gather all the information before printing this document.

Introduction

Dr. Nolwen Henaff, Dr. Jean-Yves Martin
IRD - France

Vietnam has always given education a great importance, but since 1945 the formation of human resources, i.e. the education and training of individuals as workers and citizens, has become a strategic line. In close relation with the structures and orientations of central planning, massive efforts have been made to enable the transition of the country from limited school coverage to generalised school coverage, and to dispense the qualifications required for the functioning of the different economic sectors. The change brought about by *doi moi* has had a strong impact in this field. The importance of this change may be measured with reference to what characterised this field in the preceding years. This change tends to modify the very structure of the system, which reacts now more strongly to the evolution of the individual and family choices, and which in turn enlarges its supply and tries to adapt it.

Progressive change in the structure of the education -training system

Through promoting the advent of a multi-sectoral economy, i.e. through « legalising » the existence of a private sector, the State has opened the way to transformation occurring not only in the economy, but also in the fields of education and health. Meanwhile, through ending the “subsidy period”, the State has marked the end of central planning. Doing this, the State removed the employment allocation system and opened the field to the private sector in the fields of health and education. Access to those services is no longer free, on the one hand, and on the other hand, they may become marketed services. The place of education in the economy and the society is thus redefined, and voluntarism leaves way to pragmatism. From 1991, the State continues ensuring the general direction of the education system, but the education plans only determine general objectives, the realisation of which is largely delegated to local structures. Besides, all the components of the society, from organisations to individuals, are called upon to take initiatives and extend their participation to the development of education.

These new orientations, in the field of ideology as well as in the modes of intervention of the State, temporarily disturb the social marks. Thus, by the turn of the 1990s, an overall movement of school participation is recorded. It will be followed, thanks to the economic recovery, by a new start in school participation but along ways leading to a re-organisation of the schooling pyramid. Indeed, the different school levels have not been affected in the same manner and have not developed in the same way thereafter. The basis of the system, primary education, has not been greatly shaken, and rapidly resumes its regular progress. Lower secondary education drops strongly, but the subsequent recovery is remarkable. Upper secondary is also shaken but re-starts vigorously. Higher education stagnates more or less during the crisis and starts from 1989-90 an extraordinary progression. Pre-school has been highly affected by the dismantling of co-operatives. And with regard to professional training, development has been differentiated depending on the situation within the hierarchy of levels, the lowest level being the most depressed, as opposed to higher education.

These different, even diverging, developments of the components of the education-training system reflect trends outlining a new educational landscape. The most important trend, is the resuming of the schooling dynamics, with a re-comforted primary education and also, and mainly, an increase in the duration of post-primary and even post-secondary schooling. The education policy stemming from *doi moi*, once the destabilisation phase over,

has obviously succeeded in reconciling the supply and demand, in the general context of the economic recovery of the country. Increasing education budgets allow an improvement of the quality of the educational service. The schooling policy succeeds in mobilising all the sectors of society. Moreover, the "paying" demand can express itself, to the point that it generates its own supply through the creation of increasingly numerous private schools. Eventually, the uncertainty raised by the transition period have transformed, for many (individuals and families) into bets on future through a massive investment in schooling. This investment orients itself toward the schooling trajectories they perceive as bringing the best diploma for the best employment, i.e. the highest trajectories. Secondary professional training, on the contrary, does not follow the general movement. Each of its levels (vocational and technical) being, in a majority of cases, the end of the itinerary, it is only a default resort for the candidates to school ascent. Its adjustment to the new economic context proves difficult. It is indeed marked in its contents by the previous economic priorities, in its structure by its previous relation with central planning, and in its means by its low technological level. It also suffers from the competition of a supply, both public and private, more responsive and catering closer to the needs.

Change in the individual and family choices

The progressive change that has occurred in the structure of the education-training system is largely stemming from a new schooling behaviour of individuals and families. Schooling is still compulsory, but it is now necessary to pay for it and its outcome is uncertain. With regard to schooling, each individual is invited to take risks without being completely ensured of a positive return. Education now becomes, for individuals and families, an investment object, a private asset, an individual interest and a personal compulsion for those who wish to protect themselves from an un-programmed future. Economic calculation and expectations increasingly enter schooling choices. This reversed direction of education brings about behaviour varying with individuals and social groups. Three broad types of behaviour may thus be identified : avoidance, discipline and overbidding.

There are, groups on the margins of the society whose integration is not granted. Whether localised ethnic minorities or economically marginal groups spread over the whole country, they are distinguished by avoidance schooling behaviour. These avoidance strategies are not new. But they have aggravated at the turn of *doi moi*. Indeed, the 1989 shock and the movement of reduction of school participation have mostly affected the zones and social groups where schooling was pulled, and thus fragile.

If schooling avoidance mainly occurs in minority groups, discipline characterises a majority of rural and mainly urban behaviours. This disciplined schooling behaviour is coupled with demographic behaviours conforming to the national policy of birth rate reduction. Although slightly affected by the 1989 shock mainly at the general and professional secondary level, the discipline of behaviour has not, on the whole been eroded by the introduction of money in the relation to education, except in the agricultural groups who have not been able to benefit from the diversification of activities and face difficulties in financing extended durations of schooling. On the opposite, it is rather to face better a less protected future that the duration of schooling tends to increase in urban areas, and in rural areas, for the better-off social categories. These disciplined but also anticipating families have well integrated the logics of the functioning of school and know the determinants of school success.

For the families, overbidding consists in an attempt to gather, at each level and in a systematic way, all the conditions considered essential for the success at school and the social ascent of the children, the access conditions, norms and quality of the public education service being judged inadequate or insufficient. These families thus invest in each level of

education where the private sector has entered, pre-school, upper secondary and university. Some families are not even satisfied with the level of higher education in Vietnam, and send their children study abroad. This overbidding behaviour emanate from families who have benefited from the economic restructuring, and whose education demand has the capacity to create its own offer, now that its space is freed.

The school system professional training concerns only a limited part of the population. Depending on their level, the school system training courses have developed in diverging ways due to the fact that the families increasingly favour high level training, universities or higher technical schools, delivering diplomas giving access to higher categories of employment. Secondary level professional training stagnate in terms of recruitment. Training outside the school system, whether institutional or non-institutional, record a significant increase in demand from individuals more than from families, trying to find opportunities to adapt to the new economic context. It seems that what is valued in these strategies is a structured training leading to a diploma or certificate. In all cases, institutional or non-institutional training, these are strategies aiming at improving and/or diversifying the economic activity.

Change in the education -training supply

Within the framework of the renovation policy, the State, direct actor and organiser of education has, with the general aim of improving and diversifying the supply of education to serve the population, developed strategies at different levels. The measures taken, with an immediate or lagged effect, reach the whole system and provide the basis for a re-organisation of the school system, and thus of the supply of education. The financial measures have been the most important and have had the fastest effects. First, the central - and also local - public budget increases significantly, not mentioning the fees and various costs supported by the population. The financial means of the system of education thus make a considerable step forward since renovation, and comforting the quality of public education. Simultaneously, while the State continues improving its supply, it allows other actors to enter the scene and to diversify the education landscape through an increased supply. Before *doi moi*, there existed only one type of schools, the public schools, gathering the totality of the school population. There are now four types of schools : the public schools, the semi-public schools, the schools "funded by the people", and the private schools. In response to an increasing demand, the two latter types of schools record an increasing development at all levels except primary education, which comprised of only 1% of these schools in 1996. Having the capacity to solve the problems of the necessary expenditure to create and manage a school since they cope with a financially able demand, this type of schools is, for the best of them, in a position to offer education services easily competing with the public supply.

As is the case with education, the landscape of public and private training, institutional as well as non-institutional has undergone important change. Yet, change outside the university and higher technical schools stem more from outside the school system. We have seen the difficulties met by the public professional training schools. Yet, the public and para-public supply of training outside the school system, more flexible, less centralised, paying more attention to the increase of needs and more adaptable, offering short-term as well as long-term training, witnesses a promising start. The landscape of professional training also changes under the strong push of the private training centres. They have received in 1997 more than half of the training population aged 20-24. Conversely, the enterprises, whether medium or large do not appear as systematic actors of employees training. A survey with a national representative sample shows that only 26% of them had provided training in 1998 and 1999, the rest stating that they did not need to (85%) or

lacked the financial resources (15%). Besides, 86% of the enterprises do not receive apprentices, and 76% do not receive trainees.

Place and role of employment in Vietnam

Acknowledged since the origin as a fundamental right, labour has seen its status change along the fundamental changes that have marked the history of independent Vietnam. The renovation stage is sanctioned by the 1992 Constitution. The role of State is no longer to mobilise but to manage, distribute, decentralise, harmonise... The launching of *doi moi* has had three major consequences in terms of employment. The first is the end of full employment. With renovation, full employment ceases to be granted and becomes an objective. The second is the emergence of non-state employers. The third is the suppression of life employment, and with it, of the advantages attached such as quasi-free lodging, free schooling and training, free access to health care..., for the employee and his family. The direct action of the Ministry of Labour and Social Affairs comprises both an incitement dimension, seeking to favour employment creation, and a dimension of control, the object of which is to enforce the regulations and laws, particularly the labour code. This raises the problem of collecting information on employment and training. The different ministries, the General Statistical Office, and the Popular committees all gather information according to their respective needs. This information is often heterogenous and thus sometimes contradictory, often incomplete, seldom followed up, which prevents from measuring change, and even more seldom shared. The nature of the needs in terms of information has completely changed with the passage from central planning to a market economy, but the structures have not yet adapted to this change.

Evolution of the structure of employment

Overall, the structure of employment has diversified over the past 15 years in favour of commerce and services and to a lesser extent, industry, due to the converging evolution of entries on the labour market and reconversions. Yet, the importance of the labour force employed in agriculture and the low mobility in this sector maintain the share of agriculture at a high level. Commerce, particularly petty trade, which absorbed an increasing share of the employed labour force between 1986 and 1990 attracts thereafter less and less the newcomers on the labour market, and from 1996, the workers who change employment. Meanwhile, services increasingly attract labour. This is particularly the case of personal services (hairdressing, photocopy, repair...). Within industry, employment in food sector develops, while textile and construction are the two sectors that recruit the most over the period 1986-1997.

Initially, renovation has entailed a movement of labour from the State and co-operative sectors toward the family and individual sectors, particularly in agriculture, where the labour force previously employed in co-operatives started working in the household exploitation since the extension of contracting and the dissolution of co-operatives. The evolution of the structure of employment by institutional sector analysed on the basis of the period of starting work shows that the family undertakings create less and less work while, in terms of structure, their contribution to employment remains major : this sector is the first employer in Vietnam. This is mainly explained by the fact most of these enterprises are farms. A majority of household enterprises employ no external labour, and they contribute only marginally to employment creation in industry, commerce and services. Simultaneously, the proportion of independent workers starting activity also tends to reduce. Recent trends show that it is often by default that labour directs itself toward starting a family or an own-account activity. Meanwhile, the State sector has continued recruiting and progressively, with the setting up of a legal framework, a private national and foreign sector has been able to emerge and develop. It recruits a growing number of workers, even though its weight in

total employment remains small. This sector, that comprises of enterprises mostly created after renovation, have shown in terms of production a dynamism that has not translated into a major contribution in terms of employment so far, even when measured in terms of non-agricultural employment. Yet, the State and private sectors employ a growing share of the youth arriving on the labour market. The labour market is getting structured, and wage labour represents a growing share of new employment.

The search for employment

The counterpart to the necessity, for the active population, to look for employment by their own means is the freedom to change employment, and the re-structuring of the economic system has entailed an increased labour mobility, even if it remains globally low. Stimulated by the income differential between rural and urban areas, migrants have also seen their numbers increased during the past 15 years. As the new system sets up, the needs of the labour force get their motives for being unsatisfied get more precise. Low income and employment instability are the main causes for lack of satisfaction and therefore, mobility, both professional and geographic. They do not necessarily lead to the search for another employment because, due to realism or fatalism, many think they cannot find one. Yet, the major part of the employment seekers are already employed. The employment seekers population is thus highly heterogeneous : youth entering the labour market, employed people unsatisfied with their present employment, migrants...

The different categories of economic agents now operate on a labour market on which the adjustment patterns are far from fixed. Whereas behaviour in terms of search for employment often present a high flexibility, adjusting closely to the undergoing re-structuring, the methods of search for employment are marked by conservatism. Recourse to family and friends allows reducing uncertainty, but restraints the possibilities. Moreover, the geographic extension of the search for employment is also very limited. If we add that many wish to find employment in the public sector, the Vietnamese active population presents the image of a chilled and folded population, which seems contradictory with the image stemming from the very important adaptation capacity this same labour force has shown during the past 15 years. The contradiction may however be only superficial. The Vietnamese labour force is worried about access to a certain stability both in terms of employment and income, and about making up for the lack of information on the labour market. The progressive improvement of the networks of information concerning the employment opportunities tends to diversify the methods of search for employment. Thus, advertisement and the Centres for employment promotion still play a marginal, but growing role in the search for employment. It is more disquieting to see spontaneous candidatures withdraw to the advantage of research through family and friends, but the latter is in line with the recruitment practices of enterprises.

Employment and income

Income is at the center of all issues related to employment in Vietnam, far above the working conditions, or the relation between employment and qualification or skills. Whereas insufficient income is the main source of lack of satisfaction and migration, generating income is an activity where the Vietnamese have developed great skills, showing their enterprising capacity as well as their relative aversion for risk. The strategies to generate income – besides the main employment- belong to three categories: strategies of diversification of the activity within the household, strategies of diversification of individual activity, and strategies of increase of the income within the main activity. The individuals likely to implement those types of strategies differ according to their own needs, but also and mostly according to their main employment.

Although diversification of activities within the household appears as a way to increase the income of the household, it is not widely spread, and the households comprising people working in agriculture are the least diversified. In these households, diversification is a generation phenomena. At the individual level, some have the possibility to have simultaneously or consecutively one or more professional activities distinct from their main activity. This complementary activity may be of three kinds : search for another employer or other clients within the main occupation ; diversification of the activity within the same sector ; or changing occupation, this last kind being the most frequent. Overall, data show that some activities appear as mainly complementary. Generally speaking, the production of fruits and vegetable, fishing, aquaculture, breeding, are largely associated to food crops. Yet, this combination is not accessible to all farmers, who are then forced to sell their labour, or change occupation, if they want to generate supplementary income. This is also true outside of agriculture, where people practise their trade on own-account when possible, and change trade otherwise. The labour changing occupation become for a while masons, petty traders, cyclo or motor-taxi drivers, garbage collectors. An important part of the informal employment in Vietnam thus seems comprised of complementary employment, stemming from a strategy of diversification of income within the household, or of the sources of individual income.

It appears that there is an important difference between the basic salaries, particularly in the civil service, and the needs stemming from the general increase of the living standards and the dismantling of the subsidy system. There appear, on the other hand, to be a general agreement concerning over-staffing in the public sector. It seems implicit that the basic salary has mainly a function of mutual acknowledgement between the employer and the employee, the bulk of work being paid apart, on the basis of the work done. It seems important to start an in-depth analysis of the efficiency of such a system, particularly with regard to its costs, as the discussion about over-staffing in the public service loses much of its meaning without a parallel discussion on the wage system.

The social aspects of employment: inequalities in front of education -training and employment

Transition toward a multi-sectoral economy implies that the control of the population over the production tools increasingly goes through the individuals and social groups it is composed of, and the convergence of their interests ceases to be granted to become an intermediary objective in the search for collective welfare. In the present phase of transition to the market, the emulation no longer stems from the conformation to collective norms but from the differentiation which expresses itself in all the spheres of the economic and social activity. This movement, that the redistribution activity of the State no longer compensates, entails an increase of inequalities in all domains.

Freeing the economic game has permitted access to better living conditions, but it has generated inequalities with regard to situations and standards of living. Freeing the social game modifies the mode of re-production of the society through lifting the barriers preventing an individual access to the economic, social and cultural capital. It entails a social re-structuring while it opens the way to new modalities of social ascent and differentiation. Situation and living standards inequalities are paired with social inequalities within which the gap between success and exclusion is widening. These inequalities particularly reflect in the access to education and training.

Inequalities with regard to access to education and training have a direct relation to those related to access to employment. Insufficient or too early finished schooling narrows down the range of professional choice. The very access to the different modalities of professional training is conditioned by a minimum school level, and access to wage

employment implies complete schooling while only high level diplomas give access to higher categories of employment.

The restructuring of the system also implies the loss of the advantages linked to the system of social management that had been set up in the framework of central planning, and was managed by the employers, civil service, state enterprises, and cooperatives. This system covered the needs of the workers and their families, particularly with regard to lodging, health and schooling. The end of the “subsidy period” means that henceforth, rent has to be paid at its real value, schooling ceases to be free from lower secondary, and medical expense can no longer be supported by the State in their totality... The situation is in fact more complex. The dismantling of the central planning system benefits to those of the wage workers in the State sector and civil service who inhabit their earlier subsidised flats or houses since this is equivalent to a complete property right. These flats/houses can be sold, and are sold, at market prices. A number of wage workers have also received land they have sold or kept to have their house built. A market for real estate starts appearing while the other markets of goods and services develop. Wages in the State sector and civil service are most often insufficient: on the one hand, the end of the “subsidy period” has entailed a general increase in prices that will translate into a period of very high inflation at the beginning of the 1990s, and on the other hand, the increased availability of goods and services after decades of war and rationing increase the needs of the population.

Among the wage workers, we can distinguish those who have a written labour contract and those who have a verbal one. Among the latter, the casual labourers are in a generally precarious. Close to 80% of them face difficulties in their employment, essentially linked to employment stability, but also to working conditions. Conversely, almost 80% of the wage-workers with a written contract declare they face no particular difficulties in their employment. The workers benefiting from the best conditions are relatively more numerous in the north, in industry and services, in the public sector and the registered private sector. Apart the fact that the labour Code applies only to wage workers, e.g. a little more than 20% of the total employed labour force, its implementation faces a number of limitations linked to the more or less official character of the contractual bond between employers and employees. And in terms of labour contract, there is now a wide variety of situations.

If the labour contract remains the rule in the State sector, recourse to temporary or short-term labour appears as a common practice. We may wonder whether, as in other countries including industrialised countries, flexibility in the State sector does not entail the creation of a category of the labour force vulnerable because they benefit neither from employment stability, nor from the social advantages attached to the labour contract of unlimited duration, including in terms of retirement pension. We may also wonder whether the ongoing restructuring of the State sector, planning massive lay-off, may not entail a rapid generalisation of the phenomenon. The question of labour relations and social protection would then no longer be based on the opposition between the public and the private sector as was the case in the past, but in terms of protected and vulnerable wage workers. So much more so as the evolution of the private sector shows that employment in this sector seems to stabilise, and as, except for a number, far from negligible of enterprises employing mostly precarious labour, recourse to limited duration contracts is also frequent in this sector. Assuming that the undermined duration labour contract aims at retaining in the enterprise the most qualified labour, there is a possible drift toward a labour market with all the characteristics of a dual market.

Dr Nolwen Henaff, economist, is a researcher at IRD (France). Jean-Yves Martin, sociologist, is senior researcher at l'IRD. They have been posted in Hanoi from 1995 to 1999 to conduct, in cooperation with the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs a research programme

of labour, employment and human resources through six surveys : 3 surveys on a national sample of households partially renewed every year in 1996, 1997 and 1998; 1 survey on skills development in rural areas financed by the World Bank and conducted in cooperation with IUED (1996), 1 survey on spontaneous migration in Hanoi in the framework of UNDP project VIE 95/P04 (1996), and 1 survey on a national sample of enterprises financed by the World Bank and conducted with IUED in 1999.

Henaff N. (2000) , « Rénovation et mobilité de la main d'oeuvre » in Gubry P. (ed.), *Population et développement au Viêt-Nam*, à paraître chez Karthala fin 2000.

Henaff N., Martin J.-Y., (1999) *Labour and human resources information system, Vietnam*, IRD/MOLISA, Labour and Social Affairs Publishing House, Hanoi. 105 pages.

Henaff N., « Di biến động lao động », Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội/Viện Nghiên cứu vì sự phát triển, (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*, Nhà xuất bản lao động xã hội (138 p.)

Henaff. N., (1998) « Migrations et emploi au Vietnam: une transition sans réformes », in Actualité Scientifique, *Développement et transition vers l'économie de marché*, ouvrage extrait des Troisièmes Journées du Réseau Analyse économique et Développement, Hanoi, 5-6 décembre 1996, 586 pages, pp. 437-452.

Henaff N., (1998) « Sự phân đoạn thị trường lao động. Hiện trạng và viễn cảnh của Việt Nam », in LĐ-TB và XH-/VHTNCKH vì SPT, *Tác động của những biến đổi kinh tế đến sự phát triển nguồn nhân lực, việc làm và khu vực phi kết cấu ở Việt Nam và Đông Nam á*, Nhà Xuất Bản Lao Động, Hà Nội, 246 pages, pp. 64-86 .

Henaff N., (1998) « Mobilité de la main-d'oeuvre, transition et développement », communication présentée à la Conférence sur les Etudes Vietnamiennes organisée par l'Université de Hanoi et le Centre National des Sciences Humaines à Hanoi les 15-17 juillet 1998 (9 pages)

Doan Mau Diep, Henaff N., Trinh Khắc Tham (1997), *Report on spontaneous migration survey in Ha Noi*, rapport réalisé pour le projet VIE/95/P04 du PNUD

Martin J.Y., La trajectoire éducative du Viêt Nam depuis 1945. Logiques politiques et logiques sociales, *Revue Autrepart* , Paris (à paraître en 2000)

Martin J.Y., « Le différentiel éducatif nord-sud » ; in P. Gubry (ed.) *Population et développement au Viêt Nam*, Karthala, Paris (à paraître en fin 2000)

Martin J.Y. « Giáo dục, đào tạo và nguồn nhân lực », Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội/Viện Nghiên cứu vì sự phát triển, (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*, Nhà xuất bản lao động xã hội, 138 p., pp. 18-60

Martin J.Y., (1998) «Viễn cảnh của quá độ và quá trình diễn biến của chính sách giáo dục ở Việt Nam », in LĐ-TB và XH-/VHTNCKH vì SPT, *Tác động của những biến đổi kinh tế đến sự phát triển nguồn nhân lực, việc làm và khu vực phi kết cấu ở Việt Nam và Đông Nam á*, Nhà Xuất Bản Lao Động, Hà Nội, 246 pages, pp. 192-200

Martin J.Y., Éducation, maîtrise technologique et développement, in Conférence internationale sur les Études Vietnamiennes, Hanoi, 15-17 juillet 1998, 10 p.

Martin J.Y. et X. Oudin, *A qualitative Survey of Skills Development in Rural Areas of Vietnam*, CPHRS-ORSTOM, Hanoi, 1996, 53 p.

Human Resource development in Vietnam : Meeting the challenges of Intensified Globalisation and the “New Knowledge-Based Economy”

Dr. Geoffrey B. Hainsworth,
Centre for Southeast Asia Research, University of British Columbia, Vancouver

Vietnam has made great strides over the past 15 years in broadening human development choice and improving the enabling environment for public and private enterprise. The transition to a multi-sectoral market economy with a socialist orientation, however, has had differential impacts across Vietnamese society, in terms of the opportunities it has created for many, and the hardships that remain for other groups and regions who feel in comparison to have been “left behind”.

Vietnamese culture has always assigned high respect for educational attainment, and this has been reinforced since 1954. Even before Doi Moi, and despite its relatively low GDP per capita and the heavy claims of war and reconstruction on its meager state revenues, Vietnam had attained exceptional levels of literacy. Enrolment in primary education is high, although dropout and repeater rates are much higher for poorer families, especially in rural and more remote areas, and despite considerable improvement in school enrolment in the 1990s, among ethnic minority groups. The introduction of fees in the education system in 1989 has been compensated by a system of total or partial exemption which has benefited mostly to urban children and to higher quintiles almost equally, or more generously in terms of partial exemptions. There also is still a chronic shortfall of teachers entering the profession at all levels, and the quality of education in more remote regions often fall below minimum standards, some schools, either primary or lower secondary offering only a limited number of Grades. Salaries have recently been raised, but still are below what many could earn in other occupations, and teachers often devote most of their energies to private tutoring.

Under *doi moi*, some diversification has occurred in the focus and content of public training programs, as local initiatives have been encouraged to respond to regional demands for new occupational specialties, but a general criticism has been that the training needs of local enterprises are not adequately taken into account. A shortage of experienced teachers and lack of up-to-date equipment and training materials, along with the fees charged for most public training programs, help explain the low participation rates that limit their success in channeling secondary school graduates into higher productivity occupations. But, in addition, the slow rate of structural and occupational transformation in Vietnam, and especially the sluggish growth of a diversified manufacturing sector in most regions, has limited the demand for specialized industrial skills and thus the scope to respond to this through more innovative vocational guidance and provision of more advanced training courses.

In addition to state-sponsored training programs, there has also been a proliferation under *doi moi* of private sector vocational courses, workshops, and apprenticeship programs, especially in the larger urban centres. Most are small business ventures selling foreign language tutoring, training in basic computer skills, or geared to improving job prospects in hair styling, hotel and similar service sector occupations. Lack of accreditation limits the effectiveness of such “self-improvement” skill upgrading, which can also be relatively expensive. Nevertheless, in the absence of more extensive professional training facilities, many of these “shop-front” ventures do provide practical skills and job-search advice for entry-level workers. Several donor agencies have also given special emphasis to providing post-secondary training courses and workshops.

The low mobility of labour can be attributed, at least in part, to inadequate outreach of secondary education and vocational training, conservative curricula and tunnel-vision in vocational guidance, along with government regulations seeking to control and limit geographic relocation. The failure of the manufacturing sector to offer sufficient openings has frustrated individual job search, deflated hopes and expectations, and limited the capacity of Vietnam's educational and training institutions to equip their students and trainees with new skills and to guide them into more productive and fulfilling vocations. Employers are often loath to invest in employee training in skills that are easily transferable to rival firms. Technology centres funded by industry groups or professional association are one way to spread the costs and collectively reap the externalities from worker training and periodic professional skill upgrading, and the public goods aspects of widely transferable technological knowledge can make a case for public subsidy of such facilities.

New approaches to education, vocational training, and other social capital investment are now sweeping Asia and other industrializing countries, following wider appreciation of the critical importance of human development and skill acquisition in explaining the rapid increase in productivity and real incomes in the East Asian "miracle economies." The thrust is to foster individual creativity, curiosity, questioning, and self-directed academic specialties that enable students to gain competence and core insights across a broad range of disciplines. This can enable and encourage positive educational mobility and self-activated career advancement. Vietnam's new primary school curriculum reform, with its emphasis on technological and problem-solving skills, is an important step in this direction, but the new philosophy and pedagogy needs to be amplified and extended to secondary and tertiary levels. It will evidently take immense resources to implement Vietnam's curricula and other educational reforms and substantial time to overcome the inertia in teaching methods and traditional culture, but the urgency is well appreciated by educational policy makers.

Vietnam's GDP slowdown was not as abrupt as it was for several neighbouring countries, but the negative "ripple effects" seem to be taking longer to resolve, and are widely interpreted as symptomatic of a deeper structural inertia and an inadequate entrepreneurial response to the challenges of globalisation. Some loss of faith in the "Asian tiger" model of rapid industrialization has also prompted a reappraisal of the economic strategy that Vietnam should seek to follow, especially in meeting the challenges of intensified regional competition. While FDI is clearly an essential component of participation in the global economy, finding ways to improve the "quality" of its contribution to domestic sustainable production, employment, and income growth is a major concern of public policy.

Finding and securing a unique and sustainable comparative advantage must be based on "quality of resource use," not just "quantity and price of output." There is a crucial distinction between "low wages" and "low cost labour". A people-centred human development strategy may thus need to initially rely on labour-intensive industry, but it should also be committed to ensuring that a transition to more productive employment will actually occur. It is necessary to create a national enabling environment that is conducive to innovation, that rewards efficiency, application, perseverance, self-improvement, risk acceptance, and job creation. There must eventually be an emphasis on raising vocational skills to be allow the transition over time to higher productivity employment through improving skills, technologies, or quality of products, which in turn justify higher wages.

Geoffrey B. Hainsworth is the Director of the Centre for Southeast Asia Research, University of British Columbia, Canada.

Earlier publication on Vietnam by Geoffrey B. Hainsworth include :

Geoffrey B. Hainsworth et al, Localized Poverty Reduction in Viet Nam: Improving the Enabling Environment for Rural Livelihood Enhancement. Vancouver: Centre for Southeast Asia Research, University of British Columbia, 1999.

Geoffrey B. Hainsworth, and Nguyen Hoang Trang, Choices: Enabling Human Development Choice for Poverty Elimination in Viet Nam. Report to the United Nations, Hanoi: November 1997, revised and published as UN 1998.

Geoffrey B. Hainsworth, "Human Resource Development in Vietnam," in M. Than and J. Tan (eds.), Vietnam's Dilemmas and Options: The Challenge of Economic Transition in the 1990s. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies, 1993.

Geoffrey B. Hainsworth ed., Village-level modernization in Southeast Asia : the political economy of rice and water, Vancouver : University of British Columbia Press, 1982.

Tertiary and vocational education and labour market in Vietnam

Dr. Tran Khanh Duc
National Institute of Educational Development, Hanoi

Research on the adaptability of tertiary and vocational education to labour market is a complicated matter with various aspects. Tertiary and vocational education are sub-systems of the education-training system, comprising numerous factors and components such as the policy system, the structure of school system, the objectives and contents of training etc. Similarly, the Vietnamese labour market itself is also comprised of different levels: national or regional labour markets, labour market in areas (urban and rural), and technical-economic sectors. The levels of qualification will likely define different labour markets such as markets for intellectuals, skilled or unskilled workers, etc. Moreover, our labour market has been newly founded and its development process has been marked by changes in the transition period. A number of market factors have become obvious such as competitiveness among applicants to recruitment by companies, enterprises and State bodies or the dependence between living standards and the price of labour in different economic sectors and localities. On the other hand, the State interventions via inadequate policies and legislation system has increased "the disturbance" on the labour market. Especially, no sufficient and consistent information system on the labour market, updated on a time basis (yearly) and properly projected, has yet been established as the foundation for study, assessment of specific characteristics and developments of the labour market, to serve for planning of the whole training system and every training institution, as well as to respond more efficiently to the demand of the manpower on the labour market.

After 10 years of renovation of the education-training system (1986-2000), progress and change are visible in all aspects regarding structure, networks, school form, material facility, and training scale at all educational levels and for all training sectors. With almost 21 million learners (pupils, students...) making up for over a quarter of population, Vietnam is viewed as a country with an educated people/population ratio of rather high level in comparison with that of other ASEAN countries.

Education-training being the first national policy, the State budget devoted to education and training has progressively increased from around 10% per year in 1995-1997 to 15% in 2000, and should reach 20% by 2020. The permanent State expenditures from the education- training budget is basically sufficient to pay wages, to ensure the quality of teachers, and to pay scholarships. The remaining, spent on professional activities, has been very small, failing to meet the needs to upgrade the quality of education and training; it is expected to increase. In recent years, the expansion of training outside the State sector in developed economic zones, although still not large, has increased investment on training outside the State budget. The sources of investment in education and training are still insufficient to guarantee the required conditions of quality (i.e. infrastructure, teaching equipment, upgrading the skills of teachers), meaning that the education-training sector is still limited in its quality and effectiveness. For example, highly qualified teachers (i.e. doctors, professors) account for only for around 10% of the total teaching staff in universities/colleges. Within the framework of five-year socio-economic plans and long term 10 and 20 years plans, the setting up and implementation of target programmes is one of the fundamental activity to carry out for the development of education and training in Vietnam.

The pressure to expand the scale of education and training continues increasing at all educational levels, especially at upper secondary and university levels. In many ways, the development of training has so far been imbalanced. The development of tertiary level

training, mainly in technology, law, foreign languages and economics has occurred while training in technique-technology and agriculture-forestry-fishery fields at the secondary level was not sufficient to cater to the demand for manpower of the different economic sectors and localities. It is necessary to adjust the structure of training at the university/college level, and lower level vocational training towards increasing the share of the latter as compared to the former to balance the human resource structure. The network of institutions at the university/college/technical secondary levels is still not rational and mainly concentrated in Hanoi, Ho Chi Minh City and urban areas. In many areas, there are no university/college/technical secondary school to meet the demand for local manpower.

As far as the adaptability aspect of tertiary and vocational education system towards labour market is concerned, the changes in education-training system in general and tertiary and professional education in particular at the macro and micro levels have their interaction and express concretely in the employment situation of the graduates from universities and vocational schools entering into the labour market. Many graduates from universities/colleges/technical secondary schools do not meet the demand for manpower of the society. Many are underemployed. As such, research on the employment situation of graduates is a significant matter to set up a foundation for appraising the adaptability level of tertiary and vocational training system in the context of the Vietnamese labour market as well as to provide the basis for necessary amendment - supplement in training activities of schooling and education-training system as a whole. For the past few years, professional schools have tried to improve the access of their graduates to the labour market through initiatives like enhancing the relationship between schools and enterprises or gather information on recruitment through the media. But the effectiveness of grasping and processing labour market information is still low.

The transformation of the education-training system in conformity with the demand for socio-economic development and labour market requires to set up a labour market information system to strengthen professional orientation and occupational choice consultancy to develop employment service organizations etc. in the tertiary and professional education system. These aspects are also an important part of the study of the adaptability of tertiary and professional education for labour market in Vietnam. One of the major measures to implement education-training policies in Vietnam is to legalise education and training activities throughout the country relevant to the policy of setting up step by step a law-based State in Vietnam.

Dr Tran Khanh Duc is a researcher at the National Institute of Educational Development, Ministry of Education and Training, Hanoi

Recent publications include :

Dr Trần Khánh Đức, “So sánh đặc trưng và hệ thống tiêu chí hiểm định điều hiện bảo đảm chất lượng đào tạo của các trường đại học và chuyên nghiệp”, *Tạp chí Đại học và Giáo dục chuyên nghiệp* số 4/2000.

Dr Trần Khánh Đức, “Cơ sở phương pháp luận và các phương pháp xây dựng qui hoạch nhân lực khoa học-công nghệ”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học*, Hà Nội, 2000

Dr Trần Khánh Đức, “Phát triển nhân lực khoa học-công nghệ trong các lĩnh vực công nghệ ưu tiên ở nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa-hiện đại hóa, kỷ yếu Hội thảo của Đại học quốc gia Hà Nội.”

Labour, Employment and industry development in Vietnam during 90s

Dr. Vo Dai Luoc,
World Economy Institute, Hanoi

Vietnam economy is backward and has been destroyed by a long-lasting war. Worse still, during the late 80s, the country has suffered from a deep crisis resulting in a very low economic growth rate but with high inflation and population growth. This has made labour and employment an urgent issue. In the 90s, the economic growth has improved, and industrial growth has also been high, reducing the employment pressure. The purpose of this paper is to analyze some main features of the relationship between industrial development, labour and employment in Vietnam in the 90s. From 1991 to 1999, the industry growth rate has remained high, with a 2 digit rate. But since 1997, the industrial growth rate has gradually reduced with the decrease of trade and investment. This has slowed down the growth of GDP growth and increased the unemployment rate, which has steadily increased in urban areas (GSO). Unemployment, together with the slow industrial growth, has become one of the urgent socio-economic issues.

From the available data, it appears that: in order to reduce unemployment rate, the industry should grow at the annual rate of 13%; in the past decade, although industry has achieved a high growth rate, this did not reflect in the labour structure by sector; the population growth rate significantly reduced during the 1990s, which can be regarded as a very important performance which contributed pushing forward the industry development, but remains at a relatively high level.

In 1999, the state sector contributed to 43% of industrial gross product. Adding up the State-owned joint-ventures, the share of the state sector was above 77%. So, the share of the non-state sector was only 23%. The industrial State sector did not absorb more workers, did not create any new jobs. According to evaluation by some economic specialists, labour surplus and jobless labourers represented roughly 4% of total labourers or these enterprises. From 1991 to 1995, although the industrial State sector developed fast, its employment did not increase but decreased.

In 1995, the private industrial sector, including the Ltd. and stock companies, contributed to about 1% GDP, 8% of registered capital and 12% of work-force, the situation remaining virtually unchanged since. Taking into account the self-employed households, the private sector would account for 23% of industrial gross product. This leads to the following comments. First, although the contribution to GDP by non-state formal business/company sector is small, its share in employment share is much larger. This shows the advantage of private companies in taking full advantage of labour, while the small share in employment is a weak point compared to actual job demand of the population. Second, the investment capital per worker in the private sector is much lower than that in the State sector, meaning that with the same amount of investment, the private sector creates more employment than the State sector. Starting capital in the domestic household sector has continuously declined since 1992. Private enterprises have received only 20-30% of the total savings. It is paradoxical that attention is not paid to the sector that can create more jobs, and that this sector has not received appropriate investment while less labour intensive sector could. Third, according to MPI and GSO estimations, the savings not yet mobilized are rather high at about 4-5 billion USD, with only 36% of the available funds being already mobilized for development investment. Again, it is paradoxical that while labour and capital are available, they have not been used.

As mentioned earlier, industrial development in Vietnam during the 90s has been relatively significant. The share of the construction and industry has considerably increased too. This industrial development should have led to considerable changes in the structure of the rural-urban population. But this change, has occurred slowly. Labour absorbed by the service sector in urban areas was mostly composed of redundant labourers. Only a small proportion of the rural graduates from universities, colleges, technical schools had employment opportunities in the cities. The majority of rural unskilled labourers migrating to cities could only do odd, seasonal jobs preventing their integration in the urban communities. Moreover, the industrial zones set up through out the country, have not absorbed much labour.

The 1.2 million people entering the work force annually represent a big challenge for employment in the years to come and require appropriate industrial policies to meet the demand for employment. First, the industrial development policy should pay more attention to the labour intensive industries or attract more labour intensive industries. Second, the development of small and medium enterprises should be encouraged. Third, the development of industry in the context of global integration requires an in depth improvement of the quality of human resources. It is necessary to create and to further increase the demand for highly qualified labourers by the following policies: build and develop hi-technology zones, encourage and favour foreign investors in modern technology industries, grant special favour to advanced technology import and use, favour and venerate the inventors of hi-tech...., strengthen the training of highly skilled labourers, and ensure rational rights for highly skilled labourers: the highly qualified labourers are the key factor for the development of industry in the country, and therefore call for special and policies in their training and use.

The development of industry in Vietnam should, on the one hand, contribute to create employment for the population, and on the other hand meet the requirements of modern industry enabling the integration into the world economy. This requires a qualified work-force. These two tasks and directions have a tight interaction. If the traditional labour intensive industries do not develop, the employment issue cannot be solved, preventing maintaining social stability and taking full advantage of low cost labour in the first stage of technological development. But, focusing on those industries alone would prevent the economy to boom and modernise. Hence, the development of modern technologies should receive due attention.

Dr Vo Dai Luoc is the director of the Institute of World Economy (NCSSH)

Vo Dai Luoc (ed.), *Vietnam's Industrialisation, Modernisation and Resources*, Institute of World Economy, SSPH, Hanoi, 1996.

Economic development, enterprise renovation, and labour, employment and human resources issues in Vietnam

Dr. Trần Tiên Cuong
Central Institute of Economic Management

Since 1986, Vietnam has carried out a policy of renovation, opening and integration, that has entailed the creation of a multi-sectoral economy and a reduction of the weight of agriculture in favour of industry and services. The slow redeployment of labour toward industry and services has checked employment creation in these two sectors. During the past ten years, the rate of economic growth has overall been high, but the slow down of growth due to the regional financial and monetary crisis has affected the economic activity, particularly labour and employment.

The economic renovation has led to a restructuring of the economy, to a new distribution of labour between economic sectors, and to a renovation of the State owned enterprises (SOEs), who still retain an important role. The restructuring of the State sector entails a reorganisation of labour in the SOEs, and calls for increased attention paid to the development of human resources. These 15 years of renovation are also 15 years of opening and regional economic integration policy. Opening and integration have created favourable conditions for acquiring new technologies and experience in the field of management for the Vietnamese enterprises, and for improving the level of qualification and the working methods of the labour force. They drive toward an adjustment of the structure of labour between the different economic sectors, but also toward increased needs in terms of re-training, training, and development of the human resources.

At present, the Vietnamese labour is distributed among three main sectors: the public sector, the State sector and the non-State sector. With the administrative reform and the curtailing of the State apparatus, the share of labour employed in the State sector enterprises will go down. Meanwhile, the demands of restructuring will bring about a progressive reduction of the labour force. Solving the employment problem thus mainly rests on the enterprises, i.e. the development of the types of enterprises likely to absorb labour. The slow down of the growth of budget receipts since the regional financial crisis has had a negative incidence on the expenditure committed to surplus workers in SOEs, to employment creation and to the development of human resources.

The past 15 years have witnessed important efforts to solve the problems of labour and employment in SOEs, along with the measures concerning the restructuring and renovation of management in this sector. From 1990 to 1998, the restructuring of SOEs has entailed a sharp reduction in the number of enterprises in this sector, and in the labour force employed in SOEs. At present, around 1,7 millions workers are employed in SOEs, representing 5% of the total labour-force. The strengthening of the reform of SOEs, i.e. the speeding up of the equitisation process started in 1992 and of the diversification of ownership, the merges, closures, delegated management, the contractual production system, and investment in new technologies, have strengthened the importance of surplus workers. According to the Management Commission of Central Enterprises, surplus labour in the State sector is at present of 430.000 people. In the next few years, restructuring will continue while the needs in terms of technology and equipment of the SOEs in the context of integration to ASEAN will reinforce the pressure for cutting down employment.

During the renovation process, the labour relation in SOEs have undergone major changes. The enterprises now have their autonomy with regard to choosing the wage forms

and systems, and with regard to determining the level of wages depending on the production performance, which has led to an increase in wages and income for the workers. The law authorises the SOEs to employ people on limited duration contracts, but the employers face difficulties in terminating the contracts. A majority of workers in the State enterprises have unlimited duration labour contracts, con contracts from 1 to 3 years. However, the enterprises operating in the most competitive sectors resort to short term contracts more often than the others. Medium and small enterprises have high levels of surplus labour. Women, youth, low skilled labour and workers trained at the secondary technical and vocational levels have been affected by the reform and constitute a major part of surplus workers, while there are also skilled workers in jobs that can be cut without affecting the activity of the enterprises. With regard to the workers fulfilling the conditions for retirement, or finishing their contract, no specific assistance policy is required apart from what is provided by the law. With regard to the rest of the surplus workers, it is necessary to carry out policies encouraging early retirement. Besides, the workers of closing or breaking up enterprises loose their employment, as do those whose name are still on the rolls but have stopped working in the enterprise for a long time. The policy toward those workers consists in extending them support in the search for employment and in overcoming difficulties.

In their search for solutions to the problem of surplus workers, the SOEs must turn to the non-state sector. Employment creation in the State sector remains very limited, mainly due to limited resources and low efficiency of investment, the bulk of which should be used in priority to improve the technological level and the capacity to face competition rather than to expand the scale of production. The non-state sector, that may be considered as a dynamic sector, has a great potential in terms of employment creation. A number of policies encouraging investment in the diverse sectors of economy have been carried out during the past 15 years.

In spite of the efforts made and of the results obtained, the problems related to labour, employment ad human resources remain important. The rate of underemployment remains high and the human resources are not in a position to meet the requirements of growth, industrialisation and modernisation. The development of the labour market must find support in the policies aiming at increasing labour demand; at reducing labour supply, particularly family planning and migration policies; at assisting the workers who have lost their employment; at developing the employment services in charge of the diffusion of information concerning labour demand and supply, of consultancy, and of introduction with employers; at developing a labour market information system; at creating a labour market for managers and entrepreneurs; and at improving the legal framework for labour.

Dr. Trần Tiên Cuong is the President of the Commission for the Management of Enterprises at the Central Institute for Economic Management, Ministry of Planning and Investment.

Labour and employment aspects of the transformation of the non-state manufacturing sector in the 1990s

Dr. Per Ronnas, Dr. Bhargavi Ramamurthy
Nordic Institute of Asian Studies, Copenhagen

The economic structure of the Republic of Vietnam has been undergoing fundamental transformation since the initiation of *doi moi*. In the framework of the reforms, a major role has been assigned to the infant non-state industrial sector in generating employment, income and growth for the whole nation. Statistics relating to the performance of the non-state sector outside agriculture, however, reveal mixed results, and on the whole describe a sector that has not met the high expectations of the reforms, in its role as a growth engine. However, the performance of the non-state manufacturing sector has been impressive in both numbers as well as the extent of transformation at the micro level. The 1990s have seen a rapid development towards market integration in Vietnam, with the result that the differences between north and south Vietnam, urban and rural areas and intra-urban and intra-rural areas have narrowed down considerably with regard to enterprise size, efficiency and wages¹.

There has been, over the decade, a pronounced shift in the type of people who set up enterprises. Whereas in the past most managers were recruited from the ranks of blue-collar workers, in the majority of firms that have appeared since 1991 the managers have previous experience in managerial, professional or administrative positions. This demonstrates that the transformation of the non-state manufacturing sector in the 1990s has entailed a qualitative change, requiring managerial skills beyond those obtained at the shop floor. By the 1997 survey, the private manufacturing sector in Vietnam had clearly become a source of wage employment rather than self-employment in both urban and rural areas. A comparison with the results of the survey in 1991 shows that full-time, remunerated and non-household labour has become more important in all types of enterprises, both in urban and rural areas.

The educational differences between the north and the south of the country noted in the 1991 survey had diminished by the 1997 survey, but the educational level of the workforce remains lower in the rural than in the urban areas. The private manufacturing sector provides employment opportunities also for those with primary but not secondary education, a group that is largely excluded from state employment. In the north of the country at least half of the workers have prior experience as production workers, suggesting that many of them were once employees in state enterprises. Even among rural enterprises, prior experience as a production worker tends to be more common than a background exclusively in agriculture. By contrast, a background exclusively in agriculture is rather uncommon, in both regions. This suggests that labour is not pushed into non-farm activities by an inability to make ends meet in agriculture, but it should be noted that the evidently poor employment linkages between agriculture and rural industries imply a lack of dynamism and occupational flexibility in the rural labour market.

Wages tend to be higher in the south than in the north and higher in urban than in rural areas, but the wage differences between the various ownership forms of enterprises are rather small. The 1990s have witnessed a substantial increase in real wages and a remarkable equalisation of wages between the north and the south, between rural and urban, and

¹ Information is based on three surveys conducted in 1991 and 1993 in urban and rural areas by SIDA and MOLISA. The 1991 survey covered 923 units. The 1997 survey covered 371 of the enterprises surveyed in 1991 and 500 units in the same areas, which were not surveyed in 1991.

between men and women. Compared to the situation in the 1991 survey, the proportion of enterprises granting social benefits to their workers has increased substantially. However, the picture is not uniform. Social benefits are more frequently granted by enterprises in Ho Chi Minh City than by those in the two northern cities and they remain primarily an urban phenomenon.

Friends and relatives play a large part in the recruitment of workers, the role of labour exchanges or other formal means of labour mediation remaining insignificant. Still, few enterprises complain of difficulties in finding skilled labour. Labour mobility appears on the whole to be rather low. However, the enterprises in Ho Chi Minh City and the private enterprises in general provide an exception to this rule as they record much higher rates of labour turnover. Job security, too, appears to be reasonably good. Few enterprises stated that any workers had been fired during the previous year.

It is clear that the transformation of the non-state manufacturing sector has taken place through two parallel processes. First, through the appearance of new enterprises that are larger, more capital-intensive and with a higher labour productivity than existing enterprises. The second process has been the growth and transformation of existing enterprises. Among both household and private enterprises, the newer firms tend to be larger than the older ones, particularly in the urban areas. The newer household enterprises also tend to be considerably more capital-intensive than the older ones, suggesting that the difference between household enterprises and other types of enterprises in this regard is diminishing.

The environment is becoming increasingly favourable for private entrepreneurial growth and sustainability; yet a lot remains to be done to stabilise this growth. With the relative ease of entry and exit into the entrepreneurial sector and a passive government, there have been too many entrepreneurs investing their savings on mainly household consumption goods, trying to sell in cities, with the result that too much competition has driven away a lot of them, irrespective of size. This volatility, which is unfortunately not uncommon to transition economies like Vietnam, is inevitable to maintain the presence of only the most efficient enterprises.

A main policy conclusion must therefore be to remove, as far as possible, bureaucratic, administrative or other obstacles to the establishment of new enterprises, as well as to provide a legal and administrative framework for an orderly closure of enterprises. The most urgent issue would seem to be to facilitate household enterprises to change into 'more advanced' ownership forms. There is also an increasing need for well-functioning and efficient labour market institutions, capable of playing an effective role in the mediation of labour as well as in providing short-term training and re-training of workers. There is also likely to be a need to offer training in rudimentary business administration and entrepreneurship to managers and owners of household enterprises in order to facilitate the growth and development of these enterprises, as the knowledge needed to run a 'larger' enterprise in many ways differs from that needed to run a small household enterprise.

Dr. P. Ronnas is the Director of the Nordic Institute of Asian Studies

Dr. Bhargavi Ramamurthy is a researcher at Stockholm School of economics

Former work by these two authors on Vietnam include :

Per Ronnås and Bhargavi Ramamurthy ed., *Entrepreneurship in Vietnam: Transformation and Dynamics in Manufacturing in the First Decade of Reform*, NIAS/Curzon, July 2000

Bhargavi Ramamurthy, "The Private Manufacturing Sector in Vietnam: An analysis of the winners", *Working Paper Series in Economics and Finance No. 251*, Stockholm School of Economics, August 1998

Bhargavi Ramamurthy, "The Private Manufacturing Sector in Vietnam 1991-97: An analysis of the deceased", *Working Paper Series in Economics and Finance No. 252*, Stockholm School of Economics, August 1998

Per Ronnås, "The Transformation of the Private Manufacturing Sector in Vietnam in the 1990s" , *Working Paper Series in Economics and Finance No. 241*, Stockholm School of Economics, May 1998

Per Ronnås, 1992, *Employment Generation through Private Entrepreneurship in Viêt-nam*, Ha Noi: ILO

Per Ronnås and Örjan Sjöberg ed., *Đôi moi : economic reforms and development policies in Vietnam : papers and proceedings from an international symposium in Hanoi, December 12-15, 1989* , Stockholm : Swedish International Development Authority, 1990.

Labour Relations in Vietnam : The Challenges and Opportunities for the Trade Union Movement in the Transition Era

Dr. Stephanie Fahey
University of Sydney

Economic reforms and an open door policy have led to significant changes in a socialist market economy such as Vietnam. The emergence of new interest groups, the inflow of foreign capital and the diversity of ownership of enterprises, and a floating population moving from the countryside to the cities, have accentuated conflicts of interest and could require a more relevant industrial relations system to cope with these challenges. Under the current globalisation process and internal transformation the trade union movement is facing both challenges and opportunities to transform itself from a welfare organization to a new body with the role of participation and representation.

Under the current globalisation process and the open door policy, the State's economic decisions have always to take in account three factors which are of some importance in workers' rights, production process and industrial relations : the structural power of international capital, the international restructuring of production and the role of debt.

The birth of trade unions in Vietnam was closely associated with imperialism and anti-imperialism revolution. According to Leninist principles, they have a dual role in the process of socialist construction : to participate in the management of state enterprises, and to represent workers' interests. Under the orientations of the Party, they have four main official functions : protecting the interests of the whole country and the legitimate rights and interests of the workers ; helping their members to participate in the management of their own work units ; mobilizing the labour force to raise productivity and the economy's performance : educating the workers to be better members of society. The role of trade unions was confirmed in the 1980 Constitution (Article 10).

In the past, the Party leader and administrative director carried the most power. Since *Doi Moi* started, with broadened autonomy in state run enterprises, the trade unions were given responsibility to determine the methods for the distribution of the factory's income. The responsibilities of trade unions were expanded from wages, bonuses, housing, medical care and treatment, public welfare, labour safety and social security. Since 1991, unions have direct control over the Social Insurance Fund. Generally speaking, union density is relatively high in SOEs (84% union membership) and very low in non-SOEs (14%).

The major challenge that faces the trade union movement concerns the globalisation process and market-driven economic reform. Trade unions are in the process of renewing their organization and activities to perform the function of workers' representative in protecting their rights and interests. In the past they existed only as part of the state sector and were organized to promote political unity.

The legal and regulatory framework is an area of reform in Vietnam. In the early stages of reform there was limited legislation on labour issues. The Law on Trade Unions (1990) contains chapters on rights and obligations of trade unions and guarantees concerning trade unions activities. The recently promulgated Labour Code (1995) reflect that the government is seeking to establish more relevant and universal labour legislation in order to cope with the changes in the industrial relations system : employment contract, minimum wages and conditions, health, safety and training, minimum working age, social insurance system. Moreover, the Code in Vietnam sets up an independent legal arbitration system (still

in the early stage of implementation) and raises the right to strike (under restrictive conditions).

Vietnam (like China) appears to have managed the transition away from a command economy more successfully than Eastern Europe, where economic change corresponded with a collapse in political structures. Moreover it has maintained impressive rates of economic growth. At the same time it is clear that the transition is non yet complete, and the country continues to be confronted by difficult problems and dilemmas with respect to labour regulation and the role of trade unions : the achievement of the SOEs reform, the very low union density and bad working conditions in the non-SOEs.

At the crux of the transition from a central planning system to a market-oriented economy is the changing position of labour and the contradictions faced by the trade union movement. This movement has to find a new constructive role in the building of a new industrial relations system.

Dr. S. Fahey is the Director of the Research Institute for Asia and the Pacific, University of Sydney

Former work on Vietnam include :

R. Cunliffe, Williams L. and Fahey, S., 'Labour, HRD and education development in the Greater Mekong Subregion', ESCAP, Bangkok, (forthcoming)

Fahey, S., 'Globalising Vietnam: The Nation State in the Region', in M. Vellinga (ed.), *The Dialectics of Globalisation: Regional Responses to World Economic Processes: Asia, Europe, and Latin American Perspective*. Boulder Colorado: Westview, 2000, pp. 101-118.

Fahey, S., Zhu Ying, 'The Challenges and Opportunities for the Trade Union Movement in the Transition Era: Two Socialist Market Economies – China and Vietnam', in C. Rowley and J. Benson (eds.) *Globalization and Labour Market Deregulation: Trade unions in the Asia Pacific Region*, Ilford, Essex: Frank Cass Publishers, 1999, pp. 282-299.

Fahey, S., Zhu Ying, 'The Impact of Economic Reform on Industrial Labour Relations in China and Vietnam', *Post-Communist Economies*, Vol. 11, No. 2, 1999, pp. 173-192

Fahey, S., 'Vietnam's women in the renovation era' in *Gender and Power in Affluent Asia*, K. Sen, and M. Stivens, (eds.), London: Routledge, 1998, pp. 222-249.

Fahey, S. (1997) 'Vietnam and the 'Third Way' : The nature of socio-economic transition', *Journal of Economic and Social Geography*, Vol. 88, No.5, pp. 469-80.

Fahey, S., 'Changing labour relations' in *Dilemmas of Development: Vietnam Update 1994*, in Kerkvliet B ed, *Political and Social Change Monograph 22*, Department of Political and Social Change, ANU, 1995, pp. 45-68.

Fahey, S., '1993: A pivotal year for Vietnam?', *South East Asian Affairs*, ISEAS Singapore, 1994, pp. 337-350.

Improving the social safety policy under the development of market economy in Vietnam

Dr. Nguyen Huu Dzung
Institute of Labour Science and Social Affairs, Hanoi

Social issues are characterised by a broad meaning covering all aspects of life from political and economic to cultural and social aspects. Discussions about social development and social policy often mention social issues and aspects of the life of people such as employment, poverty, social services (e.g. education, healthcare, population and reproductive health, etc.), women and family, youth, children, religious issues, ethnic minorities, vulnerable social groups, housing, natural disasters, criminality, etc. It is clear that social protection is a key issue in a system of social policy. For Vietnam, with its historically specific conditions, those who have made great contributions to the country are of fundamental importance in terms of social policy. Thus, the social protection policy of Vietnam consists in the following : Social insurance policy; Policy for those who have made great contributions to the nation; Social assistance policy.

In recent years, a new concept called Social Safety Net was introduced at the international level. Basically, it is a system of policies relating to social protection for people (social insurance and assistance). However, the social safety net is understood as a more broadly-based concept, including policies on employment, hunger eradication and poverty reduction (HEPR). In this paper, the concept of social safety policy is used in its broad meaning including: Employment policy ; Social insurance policy ; HERP policy ; Policy for those who have made great contributions to the nation; Social assistance policy ; and Social evils prevention policy.

After 15 years of renovation Vietnam has achieved great socio-economic success. The economic growth of Vietnam is high and stable. To the year 2000 GDP has doubled in comparison with 1990. Agricultural production, in particular, has developed in a relatively comprehensive manner with 12 continuous years of bumper crops. 1999 has witnessed the highest increase ever recorded, resulting in an average food output per capita of about 440 kg/year. The striking achievements in agriculture contribute to ensure the national food security and improve people's life. The economic development helps addressing the social affairs issues, including social safety policy. The share of state investment in social sectors accounts for about a fourth of total state expenditure yearly. In addition, the investment mobilized from other resources often accounts for about 30 per cent of spending for these sectors. Special priority has been given by the state to social safety policies, and expenditure for this priority is about over 14 per cent of total state expenditure (nearly equal to state expenditure for educational sector).

The system of social safety policies is a consistent complex including the state macro policies, building and completing the legal systems (e.g. Labour Code, Educational Law, Law on protection, care and education for children, Ordinances on policy for those who have made great contributions to the country, for people with disabilities, elderly, etc.), setting up the national target programmes and funds in social safety sector, and socialisation aiming at mobilising all resources.

This system has gradually improved and resulted in an additional 1.2-1.3 millions of new employment, an average yearly growth rate employment close to 3% per cent and a decline of urban unemployment. The household rate of poverty has reduced since 1995, and about 6 million people (representing 14 per cent of the labour force) now benefit from

compulsory social insurance and various social policies (including policies directed to those who made great contributions to the nation). Approximately 22 per cent of vulnerable populations facing special hardships, e.g. heavily disabled, isolated lonely elderly, orphan children, etc., enjoy the regular benefit of social protection, of which 12 per cent are taken care of in state social centres, the rest is taken care of at home. Over 90 per cent of the population have access to health services; 60 per cent of households have access to clean water; 85 per cent of the country is covered by Vietnam television, and 95 per cent by radio broadcasting showing an improvement of the living standard of vulnerable populations, better integration to the community, increased broadly-based participation of all social groups including vulnerable groups in the construction and development of the country.

However, Vietnam faces many problems and challenges in the implementation of social safety policy. To date, the accumulated number of unemployed remains large. The urban unemployment rate in Vietnam is still high and tends to increase and rural under-employment is very severe. The uneven development amongst regions, in particular rural and large cities, and the focused industrial zones led to an increasingly important and fast spontaneous migration flows from rural areas to large cities. At present, the percentage of poor households throughout country remains high. There is also an increasing disparity between the rich and the poor. Every year, the number of beneficiaries of emergency relief due to disasters and loss of crops is in the range of 1 to 1.5 million (in 1999 over 2 millions people suffered hunger); the share of households falling back into poverty in 1998 is 3.5% of total households. In 1999 among the 410.000 households for whom poverty had been eradicated, 75.000 have fallen back into poverty due to floods in the Central Coastal Region. There is an inappropriate policy on wage distribution. The social safety nets have not yet been adjusted. In particular only 6 million people accounting for 14% of labour force are entitled to social insurance. There is still no unemployment insurance; a majority of rural, non-agricultural and non-state labourers are not entitled to social insurance. Living standards of vulnerable and disadvantaged populations are still low. And part of population trespasses the margins of the rules of the society.

It is necessary to encourage and continue to improve the system of social safety policies in future. Entering into the 21st century, a storming scientific and technological revolution is taking place in the world where sciences become the major and direct production force, where the information and knowledge factors play the leading role. Together with the transition into the intellectual economy, globalisation raises new challenges and opportunities for the countries. The comparative advantages are now biased in favour of nations with high-quality human resources, enabling legal environment and stabilized society. For Vietnam, the first decade of the 21st century opens a new period of development based on encouraging national power and forces, continued renovation, promotion of industrialisation and modernisation, construction and defense of the Socialist Vietnam. In this context, the social safety policy should make an important contribution to socio-economic stabilisation and the creation of a new momentum for the development of the country, while focus should be on employment growth, hunger eradication and poverty reduction, better care of those who have made great contributions to the nation, and on the limitation and driving back of social evils.

Improving policy for employment security: continuing institutional and policy reforms toward liberalisation of potential labour, land, natural resources, and capital for investment in production and employment generation ; to promote vocational training in relation with employment requirements and demand-supply relations on the labour market ; to improve the labour market policy to enable a healthy labour market development ; to promote the export of various types of labour and expertise and to increase the share of skilled labour in total exported labour ; to build and develop the system of employment

insurance ; to continue the implementation of employment support programmes for unemployed, underemployed and vulnerable groups on the labour market.

Renovating the social insurance: gradually widen the coverage of social insurance to all types and forms of ownership of enterprises ; to study and revise irrelevant points in social insurance policy ; to improve the system of organisation and effective insurance funds management of Vietnam social insurance.

Attacking poverty and effectively implementing policies for those who made great contributions to the nation.

Improving social assistance policy for vulnerable and disadvantaged populations : through efforts made by the state, the community, and the targeted groups themselves, ensure a stabilisation of the living standard of vulnerable and disadvantaged groups at a level at least equal to the minimum living standard, and improve it progressively; studying, revising policies and mechanism of social assistance; ensure an increased access to social services; it is necessary to issue a policy and mechanism to facilitate the integration into the community of vulnerable populations, in particular to help them in getting the benefits from target national programs; studying and developing programmes, revising policies and mechanism of active preparation to disasters, and emergency relief, especially for areas often coping with flood or drought.

Actively preventing and fighting social evils, in particular drug addiction and prostitution : enhancing awareness of people about these issues under the new context ; reinforcing the socialist legislation ; effectively implementing the programme on employment generation, vocational training, HEPR, and developing social safety nets, especially in rural areas.

Dr Nguyen Nuu Dzung is the Director of the Institute of Labour Science and Social Affairs, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, Hanoi

What role for social protection in Vietnam's transition to a market economy?

Fiona Howell

Consultant in social security projects, Australia

Under the planned economy in Vietnam the urban population was provided with social protection through the security and welfare funds of the state institutions and enterprises. The rural population mainly relied on land to secure their economic subsistence. During the market-oriented reforms the Vietnamese are facing greater risks and uncertainties while the current social protection programs cannot meet the demands for economic or social security.

Vietnam achieved impressive economic growth rates during the early to mid 1990s, reaching over 9% in 1996 and 1997. The development of agriculture from 1990 when Vietnam was an importer of rice, to becoming a rice exporter is a significant achievement. However, the impact of the regional economic crisis resulted in decreases in GDP in the agricultural, fishing and forestry sectors from 27.2% in 1995 to 25.8% in 1998. Underemployment in rural areas is estimated at 27%. With more than seventy-seven percent of the population and 33 million people of labour force age living in rural areas, the pressure for job creation in rural provinces is rising.

The size of the labour force is increasing at a relatively high rate of 2.9% per year, or 1.2 million people. Unemployment in rural areas rose to 7% in 1999. Internal migration, from rural to urban centres, has increased due to economic reasons - individuals and families in search of employment in the new economic zones.

Where growth has occurred, it has not occurred equally. According to the Vietnam Living Standards survey 1997-98, the ratio of the richest to the poorest quintile's expenditure rose from 4.9 in 1993 to 5.5 in 1998. The gap between rural and urban living standards has also increased with per capita expenditures in urban areas growing twice as fast (61%) as rural areas (30%).

Poverty has declined in Vietnam during the 1990s, with the number of people living below the food poverty line declining from 25% in 1993 to 15% in 1998. However approximately 45% of the rural population still live below the poverty line, and around 10% of the urban population. There is also a risk that a large number of families will fall below the poverty line again as a large proportion of the population are now positioned just above the poverty line.

Vietnam has been developing programs and policies designed to address some of these issues. The Hunger Eradication and Poverty Reduction programs and policies is the most significant of the programs available. The National Employment Program was established in 1998 with the ambitious target of reducing unemployment rates in urban areas to 5% and increase economically active hours in rural areas to 75% by the year 2000. A social insurance scheme was implemented in 1995 to provide social security coverage to workers in government, state sector, and non-state enterprises with more than 10 workers. Emergency relief is available from social protection funds for the most vulnerable persons including the disabled, orphans, those affected by natural disasters and those facing starvation.

What role have these social protection mechanisms played in ensuring that poverty and unemployment do not become the issues that affect social stability and economic

development? What further impact can they have? What are the immediate and short-term needs of Vietnamese people as the transition process continues? This paper attempts to provide some answers to these questions from the perspective of Vietnamese workers and families. The paper will briefly describe the various forms of social protection available and their relative effectiveness in providing adequate levels of income support and services to the population. It will also propose changes and additional requirements of the social protection mechanisms in Vietnam.

Fundamentally this paper recommends that an investment in social protection now will help to mitigate the effects of the next series of economic measures that will see many workers in State owned enterprises retrenched, higher levels of youth unemployment, increased health costs and fiscal constraint in social spending. Maintaining adequate living standards, investing in skills development and retaining the purchasing power of poor families can help to build a domestic market, create jobs and reduce poverty.

It is particularly important that social protection issues are recognised, addressed and solutions fully-funded by the Government of Vietnam as the strategies for the next 10 years are prepared in the lead up to the Party Congress in 2001.

Fiona Howell was the Chief Technical Advisor of the Netherlands-funded ILO Project on the Social Protection Development and Training (VIE-94-M01-NET) from 1998 to the end of the project at the end of 1999.

She has provided technical and publishing advice for:

The Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, Social Security Project VIE/94/M01/NET, *Questions and answers book on social security policy*, Labour Publishing House, Hanoi, 1999.

Recent evolution of the system of activities of the rural population in Vietnam : A case study of the Red River Delta

Dr. Pascal Bergeret
GRET, Paris

Given the demographic weight of the rural population in Vietnam, issues related to labour, employment and human resources cannot be considered without taking into account the evolutions that have taken place in rural areas. We intend here to reflect the evolution of the system of activities of the rural populations in Vietnam, particularly in the Red River Delta. System of activities means here the variety of economic activities undertaken by the members of the rural households, from which they derive their income, taking into account the relationship between these activities and their environment (physical, economic, cultural, technical and political)². The socialist market economic model introduced by *doi moi* intends modernising the Vietnamese economy through State driven industrialisation. The rest of the economy, i.e. mostly agriculture and services has been largely left to the initiative of the families and individuals, whose dynamism has been freed by *doi moi*. This relative disinterest of State for fields outside industry has translated into an increasing reduction of the share of agriculture in State investment. But at the end of the 1990s, the gap dangerously increases between the standards of living and income of the rural and urban populations.

The small region of Nam Thanh is located in the heart of the Red River Delta, in Hai Duong province. Here, yields are high, allowing an annual production by far higher than the self-sufficiency level, and the density of population is very high. The main outlet for the agricultural production is comprised of local or regional markets, and small transformation and service activities abound. Yet, important variations may be observed depending on the location of communes and on the particular situation of individual households regarding access to capital, particularly at the time when they settle down (financial support from the parents, starting capital, access to credit). The level of training of the young couple starting their activity as well as the former professional experience they can mobilise in their system of activity also constitute important differentiating factors. The egalitarian distribution of rice-fields between the inhabitants of a same commune has helped maintaining a certain homogeneity with regard to land so far, but the recent increase in the speed of transactions, and the emergence of a real land market threatens to accelerate the process of differentiation between households.

Quoc Tuan commune, in Nam Sach district, is located on a major communication axis, and its inhabitants fully exploit this advantage through specialisation in rice crops and living pigs catering to Quang Ninh markets. Income from trade represents for its inhabitants amounts that can largely surpass the income they derive from agriculture. Moreover, many inhabitants of Quoc Tuan have started winter crops, requiring high expenditure for input, in spite of the risks involved by prices instability. The general prosperity of this commune is not equally spread over all the families who live there. For about half of the families, rice crops and pig breeding represent, depending on the years, from a third to a quarter of income, the rest coming from winter crops and non-agricultural activities, in proportions varying depending on the economic profile of the families. Recently, some families have decided to

² Les informations sur lesquelles se basent cette présentation sont issues de travaux de recherche et de développement rural conduits dans le cadre du Programme Fleuve Rouge, programme de coopération franco - vietnamien mis en oeuvre depuis 1989 dans différents sites du Bassin du Fleuve Rouge.

increase the diversification of their production system and started digging some rice fields deeper to turn them into ponds for commercial aquaculture. The other half of the families derive half of their income from rice crops and pig breeding, and the other half from winter crops and non-agricultural activities. The low income families cannot afford to take risks. For these families, non-agricultural income is generated through temporary wage employment, either within the commune, or more frequently outside, in regional urban centres and employment areas such as Quang Ninh. These precarious workers constitute a kind of rural proletariat highly dependant of the regional levels of economic activity.

As compared to Quoc Tuan, Thai Tan commune suffers from a relatively enclosed location. The agricultural space within the dikes comprise many low rice-fields, easily flooded and inadequate for winter crops. It follows that Thai Tan families mainly depend for their income on classical agricultural activities, rice crops and pig breeding. In Thai Tan, the families develop two distinct strategies. The households with a larger than average rice-field surface and try to maximise the level of their agricultural production, devoting to that task an important part of their labour and extending the surface they cultivate as much as possible, including outside the dikes. They produce important volumes of food for cattle, derive about a third of their income from pig breeding, and complete their income with occasional non-agricultural activities (temporary wage-employment or petty trade). The richest families of Thai Tan, invest mainly in service activities catering to the needs of the inhabitants of the commune and requiring a certain amount of capital (trade, handicrafts...), and try to re-invest the benefits from these activities in purchasing land to consolidate their agricultural base. As for the other households of the commune (60%), the level of their agricultural production does not allow them to get richer. They strongly depend on the supplementary income they derive from non-agricultural temporary employment, and on low income generating activities requiring little capital (micro-trade, small handicrafts. The micro-local context, very agricultural, is not favourable for wage-employment. The consequence is a chronic under-employment, affecting mostly the poorest households. These families faced with hardships often consider out-migration as a means to escape their local condition.

In Thanh Hoa, rice fields do not grant local food security. Whereas income is mainly agricultural, the households rely on the hill crops (tea, fruit-trees, manioc) that provide most of their income, to reinforce their food security and the stability of their income. The late 1980s reforms and décollectivisation have given agriculture a new dynamics in this zone that witnessed deep changes. But all Thanh Hoa households do not participate in the same way to this change. On average, the non-agricultural activities of the families, whether wage employment or other activities, generate only 17% of the total income of the families. It is worth however mentioning the importance of allowances, retirement and other pensions, that may represent, for the benefiting families, up to 20% of the income. It also seems that the families most advanced in the process of intensification and accumulation are also those who benefit most of "State allowances". The young couples settling down without resources or significant support from the parents are probably in the most unfavourable situation. These households are vulnerable and the husband may be forced to sell his labour at low price instead of focusing on the development of the productive base of the family. When at the end of the dead-end, these young people have no other choice but to try an improbable migration to Hanoi or to live on devices. Stealth is frequent in Thanh Hoa, and watching plantations and ponds is compulsory for those who wish to keep their riches.

Cho Don district is a world of forests, streams, crests and precipices where moving is mostly done on foot. It is estimated that the needs of the population are covered to the level of 80% in normal years. But this figure hides great disparities. An average family in Cho Don probably lives better than many households in the delta or in the hills, even though the yearly income is low. But the computed income does not fully reflect the wealth on foot

constituted by the big ruminants, nor the exploitation of the natural environment, particularly the forest, the amount of which is difficult to assess, but playing, it is felt, a primary role in the economy of the families. We have in Cho Don a society highly partitioned on ethnic bases, with 20% of the population beyond the limits of the dominant agrarian system. But even within the Tay system, the disparities are strong, inherited from a past but still well alive period, during which the members of dominant lineages did constitute a solid land base, recently recovered, and on which their present prosperity is based. These different segments of the population are thus differently armed to face the deep changes that have, these very few past years, affected the local equilibria. It is easy to identify different levels of wealth and of introduction of money in the local economy on the basis of distance to the road. Households settled in the low rice lands through which the roads pass and where contacts with tradespeople and other intermediaries can easily settle are obviously in the most favourable position. Thus, the poorest households must now turn to forest picking to generate the indispensable supplementary income, on the farthest sites where land has not yet been attributed.

The cases presented here illustrate well the dynamism of the rural population, rapidly taking advantage of all the opportunities stemming from the liberalisation of the economy. In the Delta as well as the medium region, agricultural households mobilise different sources of income within complex systems of activities where commerce, craftsmanship, services and occasional wage-employment hold an important place, not mentioning the States transfers under the form of retirement and other pensions. We observe that access to sources of non-agricultural income fosters the diversification of agricultural productions in that it allows farmers to accept a higher level of risk. It follows that the general level of economic activity determines very directly the level of income in rural areas, and indirectly the nature of the systems of agricultural production. Since 1997, the global economic growth has decreased and people in rural areas find it increasingly difficult to mobilise such income sources. The consequence is an increased under-employment and precariousness for the most vulnerable parts of the population. The self-sufficiency and risk-minimisation logics take more importance, which plays against the diversification of production. In mountainous areas, uncertainty with regard to economic environment adds up to those stemming from the changes brought about by the forest policy of the State, which seems to reinforce the social differentiation already at work. It seems that the socialist market economic model has reached here one of its limitations, and that a more voluntarist investment policy toward agriculture proves necessary to stop the negative phenomena presently affecting the rural world. The increase of the share of agriculture in the State sector, announced in 2000, constitutes an encouraging sign in this respect.

Pascal Bergeret is a researcher at the Research and Technologic Exchange Group (Groupe de Recherche et d'Échange Technologique, GRET), France. He directed the Hanoi-based Red River Delta Project from 1995 to 1999.

Program of the seminar

18 July morning : Opening session

- 8.00 – 8.15 Participants introduction
8.15 – 8.45 Participants recording
8.45 – 9.00 Co-organisers speech
9.00 – 9.30 Official opening speech
9.30 – 10.00 *Coffee-break*
10.00 – 11.00 Presentation of the synthesis paper, N. Henaff, J.-Y. Martin. IRD (France)
11.00 – 11.30 Presentation of the organisation of Seminar, Nguyen Van Dai

11.30 – 13.30 Free meal

18 July afternoon : Session on Education and Training

Chairman : Dr. Dang Ba Lam, Director of NIED-MOET (Vietnam)
Session Leader : Dr . Michel Carton, Professor at IUED (Switzerland)

- 13.30 - 14.00 Opening by the Chairman and presentation by the session Leader of the main topics (through the contributions of Tran Khanh Duc, Geoffrey B. Hainsworth and Vo Dai Luoc).
14.00 - 15.00 Discussions
15.00 - 15.30 *Coffee-break*
15.30 - 16.30 Discussions
16.30 - 17.00 Tentative conclusions

18.00 Cocktail at Ho Guom Hotel

19 July morning : Session on Labour and Employment

Chairman : Dr. Trần Tiêm Cuong, CIEM-MPI (Vietnam)
Session Leader : Dr . Geoffrey B. Hainsworth, University of British Columbia (Canada)

- 8.00 - 8.30 Opening by the Chairman and presentation by the session Leader of the main topics (through the contributions of Trần Tiêm Cuong, Stephanie Fahey and Per Ronnås).
8.30 - 9.30 Discussions
9.30 - 10.00 *Coffee-break*
10.00 – 11.00 Discussions
11.00 – 11.30 Tentative conclusions
11.30 - 13.30 *Free meal*

19 July afternoon : Session on the economic organisation and the social question of the country under Doi Moi

Chairman : Dr. Nguyen Huu Dung, Director of ILSSA-MOLISA (Vietnam)

Session Leader : Dr . Jean-Luc Maurer, Director of IUED (Switzerland)

13.30 -14.00 Opening by the Chairman and presentation by the session Leader of the main topics (through the contributions of Fiona Howell, Nguyen Huu Dung and Pascal Bergeret).

14.00 - 15.00 Discussions

15.00 - 15.30 Coffee-break

15.30 - 16.30 Discussions

16.30 - 17.00 Tentative conclusions

20 July morning : Closing session

8.00 - 8.30 Speech of the co-organisers

8.30 - 9.30 Report of the secretariat of the Seminar and commentaries of the Session Chairmen

9.30 - 10.00 Coffee-break

10.00 - 11.00 Commentaries of the representatives of International Organisations (and others)

11.00 - 11.30 Official closing speech

List of participants

Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs

Dr. Nguyễn Lương Trao	Vice Minister
Nguyễn Vinh Quang	Vice Minister
Dr. Nguyễn Hữu Dũng	Director of the Institute of Labour Science and Social Affairs (ILSSA)
Nghiêm Trọng Quy	Director of the Inspection Committee of the General Department of Vocational Training (GDVT)
Hoàng Kim Ngọc	Vice Director of the Planning and Finance Section - GDVT
Trần Quang Hưng	Vice Director - ILSSA
Đào Quang Vinh	Vice Director - ILSSA
Dr. Hồ Hải	Vice Director - ILSSA
Nguyễn Đại Đông	Director of the Department of Labour and employment Policies
Dr. Đoàn Mậu Diệp	Vice Director of the Department of Labour and employment Policies
Lê Trung	Expert, Department of Labour and employment Policies
Trần Văn Thạc	Expert, National Program for Employment Promotion
Vu Lâm Thôi	Director of the Department of International Relations
Trần Phi Tước	Vice Director of the Department of International Relations
Nguyễn Trọng Phú	Director of the Centre for Information and Statistics on Labour and Social Affairs
Du Trọng Hưng	Director of the Department of General and Legal Affairs
Vu Duy Du	Head of Section - ILSSA
Dương Kim Chung	Head of Section - ILSSA
Dr. Phan Thị Thanh	Head of Centre - ILSSA
Dr. Nguyễn Hải Vân	Head of Centre - ILSSA
Nguyễn Văn Đại	Researcher - ILSSA
Lê Ngũ Bình	Researcher - ILSSA

Ministry of Planning and Investment :

Đỗ Xuân Mao	Director of the Department of Labour and Social Affairs
Nguyễn Văn Khang	Department of Labour and Social Affairs
Phạm Kim Cung	Vice Director of the Department of Education Science
Dr. Lê Đăng Doanh	Director of the Central Institute for Economic Management (CIEM)
Dr. Trần Tiên Cuong	President of the Commission for the Management of Enterprises - CIEM
Dr. Nguyễn Phong	Vice Director of the Department of Social Affairs and Environment - General Statistical Office

Ministry of Education and Vocational Training:

Pr. Đặng Ba Lam	Director of the National Institute for Education Development
Dr. Trần Khanh Đức	National Institute for Education Development
Mr. ?	Department of Secondary Education

Centre National des Sciences Sociales et Humaines:

Dr. Phạm Xuân Nam	Vice Director
Pr. Võ Đại Lộc	Director of the Institute of World Economy
Trần Minh Ngọc	Head of the Development Section - Institute of Economics

Universities:

Pr. Tô Văn Dương	Director of the Population Centre - National Economic University - Hanoi
Economist	Hanoi National University

Representatives of enterprises:

Lê Ngọc Thi Vice Head of the Commission of International Relations of the Chamber of Commerce and Industry of Vietnam
Nguyễn Văn Nên Vice President of the Council of the Union of Co-operatives of Vietnam

Institute of Development Strategies:

Bui Bích Hoa Commission on Industry of the Party Central Committee

Provincial Departments of the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs:

Mrs. Phuong Vice Director, Hanoi
Nguyễn Hoàng Khang Head of Labour and Employment Section - Hồ Chí Minh City
Anh Sy Head of Labour and Employment Section - Hai phong
Nguyễn Minh An Vice Director - Quang Ninh
Trần Chí Thanh Director - Đà Nẵng
Mr Quang Vice Director - Đồng Nai
Huỳnh Thị Hồng Thu Vice Director - Bình Dương
Đô Đình Hồng Director of the Centre for Employment Promotion - Bà Rịa-Vũng Tàu
Phạm Quốc Triều Director - Cần Thơ
Mme Tao Director - Bạc Liêu
Mr Khai Vice Director - Hải Dương
Nguyễn Văn Vinh Head of Labour and Employment Section - Nam Định
Nguyễn Văn Minh Vice Director - Nghệ An
Ngô Hữu Hay Head of Vocational Training Section - Lâm Đồng
Nguyễn Minh Vi Vice Director - Tiền Giang

Foreign Participants :

Jean- Yves Martin IRD - France
Nolwen Henaff IRD - France
Jean- Luc Maurer IUED - Geneva
Michel Carton IUED - Geneva
Alexandre Dormeier-Freire IUED - Geneva
Christophe Gironde IUED - Geneva
Pascal Bergeret GRET - France
Fiona Howell Consultant for social protection projects - Australia
Geoffrey B. Hainsworth University of British Columbia, Vancouver

Foreign State Institutions and International Organisations:

World Bank : Christopher Shaw, Head of the Programs on Education
Vu Thanh Binh, Education Officer

ADB - Vietnam
UNDP - Vietnam Mr. Glofcheski
Vo Quoc Huy

Swiss Cooperation Dr. Rutdolf Gerber
GTZ - Vietnam Ngo Huy Liêm
ILO Rose-Marie Greve, Representative of ILO for Vietnam, Bangkok
European Commission
Australian Embassy Ms. Helen Campbell
Shaanty Sekhorn

AFD
Danish Embassy
Swedish Embassy
Swiss Embassy

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

**Hội thảo tại
Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội**

do

**Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (Việt Nam)
Viện Nghiên cứu về Phát triển (Pháp),
Viện Đại Học nghiên cứu về Phát triển (Thụy Sĩ),
và Ngân Hàng Thế Giới
tổ chức**

**Hà Nội
18-19-20 tháng 7/2000**

Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam: 15 năm Đổi Mới

Hội thảo do MOLISA-IRD-IUED-WB đồng tổ chức

Hà Nội 18/7-20/7/2000

Mục tiêu của hội thảo

Hội thảo này có hai mục tiêu. Một mặt, với cách đặt vấn đề và với cách tiếp cận theo tư duy khoa học về thời kỳ quá độ của các nhà khoa học và các vị làm công tác quản lý, các nội dung của các báo cáo và thảo luận khoa học giữa các nhà khoa học và quản lý sẽ tạo điều kiện và cho phép nhìn lại quá trình diễn biến và thực hiện chính sách về phát triển, giúp cho ta có những suy nghĩ có tính khoa học (phân tích, giải thích và đặc trưng hóa).

Mặt khác, đây là dịp để tập hợp, trao đổi ý kiến, suy nghĩ và quan điểm về kết quả nghiên cứu giữa một số các nhà khoa học đã giành thời gian nghiên cứu về các chủ đề trên ở Việt Nam và các vị làm công tác quản lý thuộc các bộ ngành có liên quan và các cơ quan làm công tác viện trợ phục vụ phát triển.

Phương pháp luận khoa học

Vào giữa thập kỷ 80, Việt Nam có thể tự hào về những thành quả đạt được thông qua việc thực hiện những chính sách thuộc những lĩnh vực ưu tiên kể từ khi đất nước giành được Độc lập, nhất là giáo dục, lao động và bảo trợ xã hội. Nếu như Chính phủ nhận thức được sự cần thiết tiếp tục cố gắng trên những lĩnh vực này thì những ưu tiên nay đã thay đổi. Sau 10 năm trên một đất nước thống nhất, tình trạng trì trệ về kinh tế, tình trạng người dân vẫn còn nghèo và các vấn đề liên quan đến công nghiệp hóa đã cho thấy sự cần thiết phải thay đổi một số định hướng về kinh tế, làm cho các mối quan hệ về xã hội hài hòa hơn... Chính sách Đổi Mới ra đời chính là để đáp ứng nhu cầu cần thiết này. Nội dung của Đổi Mới là cải cách phương thức sản xuất để đẩy mạnh hơn nữa công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và mở cửa nội nhập với thế giới.

Khối các nước thực hiện Hiệp định tương trợ kinh tế (COMECON) không còn, Việt Nam không còn các đối tác kinh tế và chỗ dựa chính, ngược lại, tình hình này cho phép tháo gỡ bỏ những trở ngại trong quá trình thực hiện chính sách này. Việc Việt Nam trở thành thành viên của ASEAN, việc xóa bỏ cấm vận, việc định hướng lại kinh tế đối ngoại và việc mở rộng các mối quan hệ trao đổi trên thị trường ngoài nước cho phép đất nước đạt được mức tăng trưởng cao và liên tục trong nhiều năm, cho phép xóa bỏ chế độ tem phiếu và cải thiện đời sống. Chính sách phát triển mới đã kêu gọi, khuyến khích sáng kiến cá nhân mà Nhà nước đã tháo gỡ, giải phóng nhưng không từ bỏ công tác quản lý, uốn nắn và đã mang lại những thay đổi sâu sắc trong nền kinh tế và xã hội Việt Nam.

Những lô gích mới được hình thành và thường xuyên điều chỉnh. Những lô gích này không những được thể hiện trong các mối quan hệ xã hội mà cả trong quá trình làm giàu, trong lao động, giáo dục và y tế cũng như bảo trợ xã hội. Chủ nghĩa tập thể không còn tính thuần nhất, gia đình và cá nhân ngày càng có vai trò quan trọng. Một phép biện chứng mới hình thành. Mỗi người tự cảm thấy cần tìm cho bản thân lời giải cho những nhu cầu của chính mình. Theo từng thành phần chủ trì và tùy theo lĩnh vực có liên quan, phép biện chứng này có những tác động khi thì hỗ trợ thúc đẩy phát triển, khi thì trái ngược lại, tạo đà cho tiến bộ nhưng đôi khi cũng gây ra tình trạng mất cân đối, tháo gỡ bỏ được những hàng rào ngăn cách cũ nhưng cũng có khi lại làm nảy sinh những hạn chế mới.

Tháo gỡ, giải phóng mở đường cho sáng kiến cá nhân đồng thời cũng là xóa bỏ “bao cấp”, nghĩa là hình thành một cơ cấu mới về cung cấp kinh phí. Vai trò tham gia của các cá nhân vào việc cung cấp kinh phí phục vụ cho việc họ tiếp cận với cơ sở “phúc lợi” làm cho sự tham gia của Nhà nước từng bước giảm đi, làm cho những thành tựu đạt được trước đây có nguy cơ bị đe dọa. Không những các lĩnh vực khác nhau của phúc lợi mất đi tính hiệu quả của chúng, trong khi tính bền vững của những tiến bộ kinh tế đòi hỏi cần thiết phải đổi mới cho phù hợp, mà ta còn nhận thấy hiện tượng không đồng nhất ngay trong bản thân cách tiếp cận với phúc lợi này.

Các chủ đề của hội thảo này là lao động, việc làm và nguồn nhân lực. Thảo luận, trao đổi về các chủ đề này sẽ được tổ chức xoay quanh phép biện chứng thuộc chính bản thân từng chủ đề, xoay quanh mâu thuẫn giữa hiệu quả kinh tế và phúc lợi xã hội và các viễn cảnh phát triển trong tương lai trung hạn.

Lao động, việc làm và nguồn nhân lực : 15 năm Đổi Mới

Tóm tắt

Mở đầu	5
Ts. Nolwen Henaff và Ts. Jean-Yves Martin IRD-Pháp	
“Phát triển nguồn nhân lực ở Việt nam: Đáp ứng với những thách thức của quá trình toàn cầu hoá mạnh mẽ và một “nền kinh tế dựa trên những hiểu biết mới”	19
GS. Geoffrey B. Hainsworth Trung tâm Nghiên cứu Đông nam Á Trường Đại học Tổng hợp British Columbia, Canada	
“Giáo dục đại học và nghề nghiệp với thị trường lao động ở Việt Nam”	23
Ts. Trần Khánh Đức Viện Nghiên cứu Phát triển Giáo dục, Hà Nội	
“Lao động, việc làm và sự phát triển công nghiệp Việt Nam trong những năm 90”	25
Ts. Võ Đại Lược Viện Kinh tế Thế giới, Hà Nội	
“Phát triển kinh tế và đổi mới doanh nghiệp với vấn đề giải quyết lao động, việc làm, phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam”	27
Ts. Trần Tiến Cường Viện Quản lý Kinh tế Trung ương, Hà Nội	
“Lĩnh vực lao động và việc làm trong chuyển đổi khu vực sản xuất ngoài quốc doanh những năm 90”	29
Ts. Per Ronnas, Ts. Bhargavi Ramamurthy Viện Bắc Âu nghiên cứu về Châu Á, Copenhagen	
“Quan hệ lao động ở Việt Nam: Các thách thức và cơ hội của phong trào công đoàn trong giai đoạn chuyển tiếp”	33
GS. Stephanie Fahey Đại học Tổng hợp Sydney, Úc	
“Hoàn thiện chính sách an sinh xã hội trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường ở Việt Nam”	35
Ts. Nguyễn Hữu Dũng Viện Khoa học Lao động và các Vấn đề Xã hội, Hà Nội	
“Bảo đảm xã hội có vai trò như thế nào đối với giai đoạn chuyển đổi của Việt Nam sang một nền kinh tế thị trường?”	39
Fiona Howell Tư vấn dự án Bảo hiểm Xã hội, Úc	
“Diễn biến gần đây nhất của các hoạt động của người dân sinh sống ở vùng nông thôn Việt Nam: trường hợp lưu vực sông Hồng”	41
Ts. Pascal Bergeret GRET, Paris	

Các công trình của các tác giả nêu trong tài liệu này không hoàn chỉnh do điều kiện thời gian không cho phép. Chúng tôi rất mong được thông cảm.

Mở đầu

Ts. Nolwen Henaff, Ts. Jean-Yves Martin
IRD - Pháp

Việt Nam luôn rất quan tâm tới công tác giáo dục, ngay từ năm 1945 sự nghiệp hình thành nguồn nhân lực, nghĩa là công tác giáo dục-đào tạo con người trở thành người lao động và công dân- trở thành một đường lối chiến lược. Quan hệ mật thiết với các cơ cấu và các định hướng kế hoạch hóa tập trung, những cố gắng to lớn đã được thực hiện để chuyển một nền giáo dục hạn hẹp thành một nền giáo dục phổ cập để phổ biến những kiến thức và trình độ cần thiết cho hoạt động và điều hành các ngành khác nhau của nền kinh tế. Những thay đổi do Đổi Mới mang lại đã có tác động mạnh mẽ tới lĩnh vực này. Có thể đánh giá tầm quan trọng của những thay đổi này căn cứ vào những đặc trưng của lĩnh vực này trong những năm qua. Những thay đổi đó có xu hướng làm thay đổi bản thân cơ cấu, mà cơ cấu này hiện đã phản ứng nhanh nhạy hơn nhiều trước diễn biến của quyết tâm của các cá nhân và gia đình, ngược lại, cơ cấu lại tác động trở lại, mở rộng thêm cung và tìm cách thích nghi với cung.

Những thay đổi từng bước trong cơ cấu của hệ thống giáo dục-đào tạo

Bằng cách xúc tiến việc ra đời của một nền kinh tế nhiều thành phần, nghĩa là bằng cách “hợp pháp hóa” sự tồn tại của khu vực tư nhân, các cơ quan Nhà nước đã mở đường cho những biến đổi mà những biến đổi này không chỉ liên quan tới kinh tế mà còn cả y tế và giáo dục. Song song, bằng cách xóa bỏ “bao cấp”, cơ chế kế hoạch hóa tập trung không còn. Các cơ quan Nhà nước xóa bỏ chế độ phân công công tác và mở cửa lĩnh vực này cho cung khu vực tư nhân về giáo dục và y tế. Một mặt, việc tiếp cận với giáo dục và y tế không còn miễn phí, mặt khác y tế và giáo dục cũng có thể là những dịch vụ hàng hóa. Do đó, vị trí của giáo dục trong nền kinh tế và trong xã hội được xác định lại, và chủ nghĩa duy ý chí nhường chỗ cho chủ nghĩa thực tế. Từ năm 1991, Nhà nước tiếp tục đảm bảo việc chỉ đạo chung hệ thống giáo dục nhưng các kế hoạch giáo dục chỉ còn xác định những mục tiêu chung trong đó việc thực hiện được giao cho các cơ quan địa phương. Ngoài ra còn kêu gọi sáng kiến của các thành phần trong toàn xã hội, các tổ chức và các cá nhân tham gia đóng góp vào công tác phát triển giáo dục.

Những định hướng mới này, cả trong lĩnh vực tư tưởng cũng như trong cung cách tham gia của Nhà nước, nhất thời đã làm nhiều các căn cứ về mặt xã hội mà biểu hiện của nó vào đầu những năm 90 bằng một đợt bỏ học. Sau đó, nhờ có phục hồi kinh tế, việc đi học lại được phục hồi nhưng theo những đường hướng mới. Những đường hướng này bắt đầu cơ cấu lại tháp giáo dục. Thực vậy, các cấp học không bị cuộc khủng hoảng ảnh hưởng ở cùng một mức độ và sau đó cũng không phục hồi và phát triển tiếp một cách giống nhau. Đòn bẩy của hệ thống, cấp tiểu học ít bị rung chuyển và phục hồi khá nhanh chóng nhịp độ phát triển bình thường. Cấp trung học cơ sở giảm mạnh, nhưng việc phục hồi sau đó lại rất đáng kể. Cấp phổ thông trung học cũng bị rung chuyển, nhưng cũng đã phục một cách nghiêm túc. Giáo dục đại học/cao đẳng chỉ chững lại đôi chút trong cuộc khủng hoảng và từ năm 1989-90 lại đạt được bước tiến bộ rất lớn. Giáo dục mẫu giáo-mầm non chịu ảnh hưởng rất nặng do hợp tác xã đã mất đi vai trò của nó. Đối với giáo dục chuyên nghiệp, cần lưu ý đến diễn biến riêng tùy thuộc vào vị trí trong hệ thống đẳng cấp của cấp học, cấp thấp hơn thì sa sút hơn, trái với giáo dục đại học/cao đẳng.

Những quá trình diễn biến khác nhau, thậm chí trái ngược nhau này của các bộ phận cấu thành của hệ thống giáo dục thể hiện những xu thế hình thành một cấu hình của nền giáo dục mới. Xu thế quan trọng nhất là năng động của giáo dục được phục hồi với cấp giáo dục tiểu học được củng cố và nhất là việc kéo dài thêm phần sau tiểu học và sau trung học. Chính sách giáo dục bắt nguồn từ Đổi Mới, sau khi đã trải qua giai đoạn chập chững, rõ ràng đã thành công trong việc chấp nối cung và cầu trong bối cảnh phục hồi kinh tế chung của đất nước. Các ngân sách giáo dục tăng đã cho phép cải thiện chất lượng của dịch vụ giáo dục. Chính sách xã hội hóa giáo dục đã thành công trong việc huy động tất cả các thành phần của xã hội. Hơn nữa có thể thể hiện câu “trả tiền” đến mức có thể tạo ra cung riêng thông qua việc thành lập ngày càng nhiều trường tư thục. Cuối cùng, những thái độ, tâm trạng do dự nảy sinh trong thời kỳ quá độ chuyển thành, đối với một số đồng (gia đình và cá nhân) phó mặc cho

tương lai thông qua việc đầu tư ồ ạt vào giáo dục. Đầu tư này hướng vào những hành trình học vấn có thể có khả năng mang lại những bằng cấp tốt nhất nhằm mục đích có được việc làm tốt nhất, nghĩa là những hành trình cao nhất. Giáo dục trung học chuyên nghiệp không đi theo xu thế của giáo dục phổ thông. Ở mỗi cấp (dạy nghề và kỹ thuật) do đối với đa số trường hợp là kết thúc một hành trình, nó không còn là một cứu cánh đối với những người chủ chốt trên nấc thang học vấn. Việc thích nghi của giáo dục trung học chuyên nghiệp vào bối cảnh kinh tế mới gặp khó khăn. Thực vậy, nội dung của trung học chuyên nghiệp còn chứa đựng những ưu tiên kinh tế cũ, cơ cấu còn quan hệ chặt chẽ với kế hoạch hóa tập trung, phương tiện còn ở trình độ công nghệ thấp. Cung Nhà nước cạnh tranh với cung tư nhân linh hoạt hơn và sát với nhu cầu hơn.

Những thay đổi trong quyết tâm cá nhân và gia đình

Phần lớn những thay đổi liên tiếp trong cơ cấu của hệ thống giáo dục-đào tạo là do những thái độ mới đối với giáo dục của các cá nhân và các gia đình. Việc đi học bao giờ cũng là điều bắt buộc, nhưng nay không còn được miễn phí và đầu ra lại không đảm bảo. Đứng trước vấn đề này, mỗi người đều phải chấp nhận rủi ro và không có gì đảm bảo hoàn toàn cho kết quả cuối cùng. Đối với cá nhân và gia đình, hiện nay giáo dục trở thành một nội dung đầu tư, một của cải riêng, một lợi ích cá nhân và một nghĩa vụ riêng nếu như ta muốn được trang bị trước để đối mặt với một tương lai không được sắp đặt trước. Do vậy, người ta lựa chọn với nhiều dự tính về kinh tế và viễn cảnh. Sự đổi thay về ý nghĩa của giáo dục làm cho thái độ thay đổi tùy theo cá nhân và nhóm xã hội. Ta có thể xác định ba loại thái độ: “né tránh”, “kỷ luật” và “làm tăng lên”.

Một số nhóm xã hội không hòa nhập một cách tự nhiên. Cho dù họ là những dân tộc thiểu số có bản sắc văn hóa riêng và có nơi sinh sống riêng hay những nhóm có vai trò rất nhỏ bé về kinh tế phân bố trong cả nước, họ có nét đặc trưng riêng về mặt giáo dục đó là thái độ “né tránh”. Thái độ né tránh này không phải là điều mới lạ. Ở thời điểm đầu của Đổi Mới, thái độ này thể hiện ở mức độ gay gắt hơn. Thực vậy, cuộc khủng hoảng bắt đầu từ năm 1989 và nhất là làn sóng bỏ học đã tác động mạnh mẽ tới các vùng và các nhóm xã hội mà trước đây việc đi học đã đòi hỏi họ phải có nhiều nỗ lực và do đó việc đi học của họ cũng là bấp bênh.

Nếu như thái độ né tránh là nét đặc trưng của các nhóm thiểu số thì thái độ “kỷ luật” là thái độ đặc trưng của đại đa số người dân sống ở nông thôn và nhất là thành thị. Thái độ kỷ luật trong giáo dục đi cùng với hành vi về dân số theo đúng chính sách hạn chế sinh đẻ của Nhà nước. Mặc dù có bị ảnh hưởng nhẹ của năm đầu của khủng hoảng-1989 và chủ yếu là ở cấp trung học và trung học chuyên nghiệp, nói chung thái độ kỷ luật không hề bị sứt mẻ do việc tiền tệ hóa quan hệ trong giáo dục, trừ vùng nông nghiệp là vùng đã không có cơ hội tận dụng quá trình đa dạng hóa sản xuất và có nhiều khó khăn về tài chính để theo học tiếp những năm học ở cấp cao hơn. Ngược lại chính là để đối phó với một tương lai ít được bảo đảm hơn so với trước mà thái độ kéo dài hành trình học vấn ngày càng phổ biến ở thành thị và cả ở vùng nông thôn thuộc những tầng lớp gia đình không mấy túng thiếu. Những gia đình có kỷ luật này, và cũng là những gia đình nhìn trước được tương lai, đã hòa nhập được lô gích hoạt động của nhà trường và nắm vững các điều kiện dẫn đến thành công trong học tập.

Thái độ “tăng lên” của một số gia đình là tìm cách tập hợp và thỏa mãn, ở mỗi giai đoạn và một cách có hệ thống, tất cả những điều kiện mà họ cho là cần thiết cho việc thành đạt học vấn của con em họ, các thể thức tiếp cận, các tiêu chuẩn và chất lượng của dịch vụ giáo dục, chất lượng này theo họ tự đánh giá là chưa phù hợp và chưa đầy đủ. Theo cung cách đó, các gia đình này đầu tư vào tất cả các cấp học, nhà trẻ-mẫu giáo, tiểu học, phổ thông trung học và đại học/cao đẳng và tư thục ra đời, có một vị trí. Một số gia đình còn không thỏa mãn cả với giáo dục đại học/cao đẳng ở Việt Nam, và họ đưa con em của họ đi học ở nước ngoài. Thái độ “tăng lên” là thái độ của những gia đình đã hưởng thụ nhiều trong quá trình tổ chức lại nền kinh tế và nhu cầu giáo dục của họ hiện có khả năng, khi môi trường đã rộng mở, tạo cung riêng cho họ.

Đào tạo nghề trong nhà trường chỉ bao gồm một phần rất nhỏ của dân số. Tùy theo trình độ, các khóa đào tạo loại này đã phát triển một cách khác nhau do các gia đình ngày càng ưu tiên hướng về các khóa đào tạo ở trình độ cao, các trường đại học hay các trường cao đẳng kỹ thuật, bằng/ chứng chỉ

của các trường, khóa đào tạo này cho phép có được việc làm cao cấp. Tuyển sinh của các khóa đào tạo trung học chuyên nghiệp có phần nào chững lại. Nhu cầu của các khóa đào tạo loại bên ngoài học đường, dù là tại cơ sở hay không tại cơ sở, ngày càng tăng, nhu cầu này là nhu cầu của cá nhân nhiều hơn là của gia đình, mong muốn tìm được cơ hội để thích nghi với bối cảnh kinh tế mới. Nguyên vọng và mục tiêu đối với loại này là những khóa đào tạo có chương trình hần hoi và nhất là cuối khóa có cấp bằng/chứng chỉ. Trong mọi trường hợp, đào tạo tại cơ sở hay không tại cơ sở thì đó cũng là những chiến lược nhằm cải thiện và đa dạng hóa hoạt động

Những thay đổi về cung giáo dục-đào tạo

Trong khuôn khổ của chính sách Đổi Mới, Nhà nước người đóng vai trò chủ trì trực tiếp và người tổ chức công tác giáo dục, có mục đích chung là cải thiện và đa dạng hóa cung về giáo dục để phục vụ nhân dân, phát triển các chiến lược ở các cấp. Việc thực hiện những giải pháp đã có tác động tức thời và có tác động khác nhau tới toàn bộ bộ máy và đã tạo cơ sở cho việc tạo một cấu hình mới cho hệ thống giáo dục và như vậy là cho cả cung giáo dục. Những giải pháp tài chính là những giải pháp quan trọng nhất và đã có tác động nhanh nhất. Trước tiên, ngân sách Nhà nước trung ương và cả địa phương giành cho giáo dục đều tăng rất nhiều, chưa kể tới phần đóng góp của nhân dân về học phí và các chi phí khác. Từ khi có Đổi Mới, các khoản tài chính của giáo dục đã có một bước tiến đáng kể và chất lượng giáo dục cũng đã được củng cố thêm một bước. Đồng thời, Nhà nước tiếp tục cải thiện cung của mình, điều này cho phép những thành phần thực hiện khác tham gia vào việc thực hiện sự nghiệp giáo dục và do đó đa dạng hóa bức tranh giáo dục thông qua cung được mở rộng hơn. Trước Đổi Mới chỉ có một loại trường đó là trường công lập, các trường này thu hút toàn bộ những người đi học. Nay có bốn loại: trường công lập, trường bán công, trường dân lập và trường tư thực. Đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của người dân, hai loại trường sau đã phát triển rất mạnh ở tất cả các cấp học, trừ tiểu học, năm 1996 chỉ có 1% loại trường này. Giải quyết được các khoản kinh phí để thành lập trường, làm cho trường trụ vững, tồn tại vì trường phải gắn bó trực tiếp với một nhu cầu sung túc về tài chính, những trường ưu việt nhất của loại này có khả năng phục vụ các dịch vụ giáo dục có thể cạnh tranh với cung công lập.

Cũng như đối với giáo dục, bức tranh cung công lập và tư thực, tại cơ sở hay không tại cơ sở cũng đã phát triển nhanh. Ngoài đại học và các trường cao đẳng kỹ thuật, những thay đổi bắt nguồn nhiều hơn từ môi trường ngoài hệ thống nhà trường. Chúng ta đã thấy những khó khăn của các cơ sở giáo dục chuyên nghiệp công lập. Dù sao cung công lập và bán công về đào tạo ngoài hệ thống nhà trường, linh hoạt hơn, phân cấp nhiều hơn và quan tâm tới nhu cầu hơn, dễ thích nghi hơn. Loại hình này tổ chức những khóa đào tạo ngắn hạn và dài hạn, và đã có một bước khởi đầu nhiều hứa hẹn. Các trung tâm dạy nghề tư nhân cũng đã thúc đẩy làm thay đổi bức tranh chung của dạy nghề. Các trung tâm này đã thu hút trong năm 1997 gần một nửa số đã được đào tạo thuộc lứa tuổi 20-24. Ngược lại, các doanh nghiệp vừa và lớn tỏ ra không phải là những người chủ trì trong công tác đào tạo nghề trong quá trình người lao động đang làm việc cho doanh nghiệp. Một cuộc điều tra doanh nghiệp theo mẫu quốc gia cho thấy chỉ có 26% doanh nghiệp đảm bảo tổ chức đào tạo vào năm 1998 và 1999, các doanh nghiệp khác quả quyết họ không thấy cần thiết (85%) hay không có điều kiện (14%). Ngoài ra, 86% doanh nghiệp không tuyển học việc và 76% chỉ tuyển thực tập sinh.

Những thay đổi về việc làm trong 15 năm qua

Được thừa nhận từ ngày thành lập như một quyền cơ bản, vị thế của lao động đã thay đổi theo quá trình lịch sử của nước Việt Nam độc lập. Giai đoạn Đổi Mới được đánh dấu bằng Hiến pháp 1992, Nhà nước không huy động nữa, Nhà nước quản lý, phân phối, phân cấp, điều hòa... Việc ban hành chính sách Đổi Mới mang lại ba kết quả. Thứ nhất, việc làm cho mọi người không còn nữa. Cùng với Đổi Mới, việc làm cho mọi người không còn là một dữ liệu mà trở thành một mục tiêu. Thứ hai, người sử dụng lao động không thuộc khu vực Nhà nước xuất hiện. Thứ ba, việc làm suốt đời không còn nữa và đi kèm là việc loại bỏ chế độ hầu như miễn phí về nhà ở, đi học và chăm sóc y tế ... và tổng thể các chế độ ưu đãi cho người lao động và gia đình họ. Hoạt động trực tiếp của bộ Lao động-Thương Binh và Xã Hội vừa thuộc phạm trù khuyến khích, tìm cách tạo điều kiện thuận lợi cho việc tạo ra việc làm, vừa làm

công tác giám sát, kiểm tra, mục đích là làm thế nào để các quy định, các luật hiện hành, nhất là Luật Lao động được tôn trọng. Vấn đề đặt ra là việc thu thập thông tin về việc làm và đào tạo. Các bộ ngành khác nhau, Tổng cục Thống kê, các UBND đều làm công tác thu thập thông tin theo chức năng và theo yêu cầu riêng của bộ, ngành mình. Thông tin này thường không thuần nhất, và do đó đôi khi tương phản, manh mún, rất ít khi được theo dõi cập nhật, điều đó gây trở ngại cho việc theo dõi những thay đổi, và nhất là lại rất ít khi trao đổi lẫn nhau. Bản chất của nhu cầu về thông tin đã thay đổi về cơ bản với việc chuyển từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế của nền kinh tế thị trường, nhưng các tổ chức và các cơ quan hiện chưa thích nghi kịp thời với những thay đổi này.

Diễn biến về cơ cấu việc làm

Về tổng thể, cơ cấu việc làm theo ngành đã đa dạng hóa trong vòng 15 năm qua có xu hướng thiên về thương mại và dịch vụ, và trong một phạm vi nhất định công nghiệp, do số những trường hợp tham gia thị trường lao động tập trung vào các trường hợp chuyển đổi. Số lượng lớn lao động làm việc trong ngành nông nghiệp và lao động nông nghiệp lại không linh hoạt cho lắm làm cho lao động trong nông nghiệp vẫn còn chiếm tỷ trọng lớn. Thương mại, nhất là buôn bán nhỏ, thu hút một lượng lao động ngày càng tăng trong số lao động đang có việc làm trong thời kỳ 1989 và 1990 thì sau đó thu hút ngày càng ít những người mới bắt đầu đi làm, và từ năm 1986 đối với những lao động thay đổi việc làm. Trong cùng thời kỳ này, dịch vụ thu hút ngày càng nhiều lao động. Đó chính là trường hợp của các dịch vụ cá nhân (cắt tóc, phô tô cô pi, thu dọn nhà cửa, sửa chữa...). Trong công nghiệp, việc làm trong ngành lương thực thực phẩm phát triển, trong khi đó ngành dệt và xây dựng là hai ngành tuyển dụng nhiều nhất trong thời kỳ 1986-1997.

Trong thời gian đầu, đổi mới đã dịch chuyển nhân công từ khu vực Nhà nước, HTX sang khu vực gia đình và cá thể, nhất là nông nghiệp mà trước đó toàn bộ nhân công đều làm trong HTX, nay họ làm việc cho cơ sở gia đình họ kể từ khi mở rộng chế độ khoán sản phẩm và HTX không còn nữa. Diễn biến của cơ cấu việc làm theo ngành tùy theo thời kỳ bước vào cuộc đời hoạt động cho thấy các cơ sở gia đình ngày càng tạo ít việc làm trong khi đó về mặt cơ cấu, phần đóng góp vào tổng việc làm vẫn rất lớn: khu vực này là người sử dụng lao động số 1 ở Việt Nam. Điều này chủ yếu là do các doanh nghiệp gia đình là các cơ sở nông nghiệp. Trong đại đa số trường hợp, các doanh nghiệp gia đình không dùng bất cứ một lao động nào ngoài gia đình của họ và đóng góp rất ít vào quá trình tạo việc làm trong công nghiệp, thương mại và dịch vụ. những xu thế rất gần đây cho thấy, thường do không còn cách lựa chọn nào khác mà người lao động buộc phải bắt đầu bằng một hoạt động gia đình hay tự tạo việc làm. Cùng lúc, khu vực Nhà nước tiếp tục tuyển dụng và dần dần từng bước, với một khung pháp lý, khu vực tư nhân trong nước và nước ngoài ra đời và phát triển. Khu vực này tuyển một số lượng lao động ngày càng lớn mặc dù tỷ trọng trong tổng việc làm còn nhỏ bé. Khu vực này tập hợp các doanh nghiệp xuất hiện chủ yếu từ sau Đổi Mới thực chất đã thể hiện được tính năng động của mình về mặt sản xuất nhưng cho tới nay vẫn chưa thể hiện được phần đóng góp quan trọng của mình vào việc làm, ngay cả khi đánh giá theo việc làm phi nông nghiệp. Tuy nhiên, khu vực Nhà nước và khu vực tư nhân chiếm một lực lượng lao động trẻ ngày càng tăng, đó là những người mới tham gia thị trường lao động. Thị trường lao động hình thành và quan hệ làm công ăn lương chiếm phần đa những việc làm mới.

Tim việc làm

Đối với dân số trong độ tuổi lao động và đang tìm việc làm, thì đối lại với sự cần thiết kiếm được việc làm bằng chính khả năng của mình là việc tự do đi tìm việc làm, và việc tổ chức lại hệ thống kinh tế đã làm tăng tính linh hoạt của người lao động mặc dù nói chung tính linh hoạt còn ở mức thấp. Được điều tiết khuyến khích bằng mức chênh lệch thu nhập giữa thành thị và nông thôn, số lượng người dân di cư đã tăng trong vòng 15 năm qua. Cùng với quá trình hình thành hệ thống mới, nhu cầu của người lao động cũng hình thành rõ nét hơn, và các lý do làm cho họ không thỏa mãn cũng vậy. Thu nhập thấp và việc làm không ổn định là nguyên nhân chính làm cho người lao động không thỏa mãn và do đó gây ra dịch chuyển về nghề nghiệp và về nơi làm việc. Những nguyên nhân này không nhất thiết là làm cho người lao động đi tìm một việc làm khác vì do thực tế hoặc do định mệnh, nhiều người nghĩ họ không có khả năng hay không thể kiếm được một việc làm. Tuy nhiên, đa số những người đi tìm việc

làm đều đã có một việc làm. Số người đi xin việc rất không thuận nhất: thanh niên mới tham gia thị trường lao động, những người đã có việc làm nhưng không thỏa mãn với việc làm của họ, di dân...

Các loại thành phần kinh tế khác nhau đang hoạt động trên thị trường lao động mà các thể thức điều chỉnh còn chưa được xác định. Trong khi thái độ trong khi đi tìm việc làm, do điều chỉnh sát với quá trình cơ cấu lại đang trong quá trình hoàn thiện, tỏ ra linh hoạt thì các phương pháp đi tìm việc làm còn tỏ ra cứng nhắc, theo lối thói cũ. Việc dựa vào bạn bè, người thân làm giảm bớt bấp bênh nhưng lại giới hạn khả năng. Ngoài ra việc đi tìm việc làm lại còn giới hạn trong phạm vi địa lý về mặt khu vực đi tìm việc làm. Thêm vào đó, nhiều người mong muốn có một việc làm trong khu vực Nhà nước, dân số trong độ tuổi của Việt Nam tạo cho ta một hình ảnh co cụm, bẽn lẽn, đó là hình ảnh trái ngược với hình ảnh toát lên khả năng thích nghi rất lớn mà lao động này đã thể hiện trong 15 năm qua. Tuy nhiên, nghịch lý chỉ là thể hiện vẻ bề ngoài. Thực chất, lao động Việt Nam quan tâm, lo lắng để có được một việc làm tương đối ổn định cả về thu nhập mặc dù thiếu thông tin trên thị trường lao động. Việc cải thiện từng bước hệ thống thông tin về việc làm có xu thế làm đa dạng hóa các phương pháp tìm việc làm. Hiện nay các thông báo và các trung tâm xúc tiến việc làm còn đóng vai trò nhỏ bé nhưng vai trò này ngày càng tăng. Điều làm cho ta lo lắng là những người đi tìm việc làm lại không tự đi kiếm việc làm mà thường dựa vào người thân, tuy nhiên điều này lại phù hợp với thực tế trong công tác tuyển dụng của các doanh nghiệp.

Việc làm và thu nhập

Liên quan đến việc làm ở Việt Nam, thu nhập là mối quan tâm hàng đầu, trên cả điều kiện lao động hay việc làm có phù hợp với trình độ và chuyên môn đã được đào tạo. Thu nhập không đủ là nguyên nhân chính làm cho người lao động không thỏa mãn và di dân, việc tạo ra thu nhập là một hoạt động mà người lao động Việt Nam rất thành thạo, biểu hiện trong cách thực hiện cũng như việc họ không ưa thích gì rủi ro. Các chiến lược tạo thu nhập- ngoài việc làm chính-có thể chia thành ba nhóm: các chiến lược đa dạng hóa hoạt động ngay trong hộ gia đình, các chiến lược đa dạng hóa hoạt động của các cá nhân và các chiến lược tăng thu nhập trong khuôn khổ của hoạt động chính. Chính là những hộ gia đình và các cá nhân khác nhau, tùy thuộc vào nhu cầu riêng và tùy thuộc vào loại việc làm chính, có khả năng thực thi ba loại chiến lược này.

Trong khi đa dạng hóa hoạt động ngay trong hộ gia đình là một cách để tăng thu nhập của hộ gia đình thì chiến lược này lại ít được thực hiện, và những hộ gia đình gồm những lao động nông nghiệp là những hộ gia đình có mức đa dạng hóa thấp. Trong những hộ này đa dạng hóa tương ứng với hiện tượng thế hệ. Ở mức độ cá nhân, có một số người có khả năng cùng một lúc hay xen kẽ thực hiện một hay nhiều hoạt động nghề nghiệp hoàn toàn khác hẳn với hoạt động chính. Hoạt động bổ sung này có thể thuộc ba loại: tìm một người chủ 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 của hoạt động bổ sung. Trường hợp cuối cùng này thường phổ biến hơn cả. Nói chung, các dữ liệu cho thấy, một số hoạt động chủ yếu là những hoạt động bổ sung. Do đó, sản xuất rau quả, đánh cá, nuôi 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 mọi người nông dân đều thực hiện được cả, họ buộc phải thuê thêm lao động nếu họ muốn tạo thu nhập phụ. Cũng tương tự đối với lao động phi nông nghiệp, tự tạo việc làm, khi có thể làm nghề chính của mình, còn trong những trường hợp khác họ buộc phải đổi nghề. Như vậy, những người đang có việc làm mà đổi nghề thì trong một thời gian, họ trở thành thợ nề, buôn bán, đập xích lô hay lái xe ôm, nhặt rác. Như vậy, một phần quan trọng của việc làm phi kết cấu ở Việt Nam hình như gồm những việc làm bổ sung, hoặc nằm trong lô gích của đa dạng hóa các nguồn thu nhập ngay trong hộ gia đình hay nằm trong lô gích của đa dạng hóa các nguồn thu nhập cá nhân.

Ngoài ra còn có sự khác nhau rõ rệt về lương cơ bản, nhất là trong khu vực hành chính sự nghiệp, và các nhu cầu phát sinh do mức sống chung tăng lên và do không còn chế độ bao cấp. Ngoài ra, hình như còn có thỏa thuận về tình trạng dư thừa biên chế. Một cách hiểu ngầm, hình như lương cơ bản chủ yếu có chức năng thừa nhận người sử dụng lao động và người lao động, sau đó phần chủ yếu của lao động được trả công trên cơ sở công việc đã hoàn thành. Tuy nhiên cần suy nghĩ một cách cơ

bản về tính hiệu quả của một hệ thống như vậy có liên quan, nhất là đến những chi phí mà hệ thống này làm nảy sinh, và không thể tách rời suy nghĩ về tình trạng dư thừa biên chế trong khu vực hành chính sự nghiệp với hệ thống trả công.

Mặt xã hội của việc làm

Quá trình quá độ sang một nền kinh tế nhiều thành phần làm cho chế độ làm chủ về công cụ sản xuất của nhân dân chuyển dần sang cá thể và các nhóm xã hội cấu thành xã hội và việc tập trung các quyền lợi không còn là một dữ liệu, mà trở thành một mục tiêu trung gian trong quá trình đi tìm kiếm phúc lợi tập thể. Trong giai đoạn hiện nay của quá trình quá độ sang cơ chế thị trường, thi đua không còn bắt nguồn từ các tiêu chuẩn tập thể mà là sự khác nhau, sự khác nhau này thể hiện trong tất cả các lĩnh vực của hoạt động kinh tế và xã hội. Quá trình này, do hoạt động phân phối lại của Nhà nước không còn bù đắp được, đã làm tăng những mức độ khác nhau trong tất cả các lĩnh vực.

Quá trình cởi mở các mối quan hệ về kinh tế đã tạo điều kiện để có một môi trường thoải mái hơn, nhưng chính môi trường thoải mái hơn đó đã tạo ra những hoàn cảnh khác nhau và mức sống khác nhau. Quá trình cởi mở các mối quan hệ xã hội làm thay đổi phương thức sản xuất của xã hội, tháo gỡ bỏ những hàng rào ngăn cách tạo điều kiện cho cá nhân tiếp cận với vốn về kinh tế, xã hội và văn hóa. Phương thức này dẫn tới quá trình cơ cấu lại các thành phần trong xã hội mở đường cho những thể thức mới về phân cấp và phân tầng xã hội. Những hoàn cảnh khác nhau và mức sống khác nhau làm tăng thêm mức độ khác nhau về mặt xã hội và khoảng cách giữa thành công và không thành công cũng ngày càng xa nhau. Những mức độ chênh lệch khác nhau này thể hiện rõ nét trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo

Những mức độ khác nhau về tiếp cận với giáo dục và đào tạo có mối quan hệ trực tiếp với những mức độ khác nhau trong việc tiếp cận với việc làm. Đi học không đầy đủ hay ngắt quãng thì hạn chế, thu hẹp khả năng lựa chọn về mặt nghề nghiệp. Một trình độ học vấn tối thiểu là điều kiện để có thể được đào tạo nghề theo nhiều hình thức khác nhau, việc có được một việc làm được trả công đòi hỏi phải qua các hành trình học vấn hoàn chỉnh và chỉ có bằng ở trình độ cao mới cho phép có được việc làm ở cấp cao.

Việc tổ chức lại hệ thống cũng làm mất đi những ưu đãi gắn liền với hệ thống quản lý về xã hội đã từng tồn tại trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung và do người sử dụng lao động-khu vực hành chính sự nghiệp, doanh nghiệp Nhà nước và hợp tác xã- quản lý. Hệ thống này đảm bảo tổng thể các nhu cầu của người lao động và gia đình của họ, nhất là nhà ở, y tế và giáo dục. Chế độ "bao cấp" không còn, về thực chất có nghĩa là từ nay tiền thuê nhà phải trả theo đúng giá trị của nó, từ cấp trung học, việc đi học không còn được miễn phí, dịch vụ chăm sóc y tế không còn được miễn phí hoàn toàn... Cơ chế kế hoạch hóa tập trung không còn, tất cả những người làm công ăn lương của khu vực Nhà nước và hành chính sự nghiệp đều có lợi, những người đang có nhà ở, nay trên thực tế, gần như trở thành chủ sở hữu nhà họ đang ở. Những nhà ở này có thể nhượng lại và thực tế đã có, theo giá thị trường. Một số công nhân viên chức cũng nhận được một số mảnh đất, họ bán lại hay họ xây nhà. Một thị trường bất động sản bắt đầu ra đời cùng với các thị trường phúc lợi và dịch vụ khác. Lương trong khu vực Nhà nước và hành chính sự nghiệp thường không đủ: một mặt, việc không còn chế độ "bao cấp" làm cho giá nói chung tăng lên, thể hiện bằng một thời kỳ lạm phát nặng vào đầu những năm 1990, mặt khác, hàng hóa và dịch vụ dồi dào phong phú làm tăng nhu cầu.

Trong số những người làm công ăn lương, một số có hợp đồng lao động bằng văn bản và một số có hợp đồng lao động miệng. Trong số lao động có hợp đồng miệng, lao động làm khoán có hoàn cảnh bấp bênh, chủ yếu do tính ổn định của việc làm và cả do điều kiện lao động. Ngược lại, 80% những người làm công ăn lương, có hợp đồng lao động bằng văn bản, cho biết họ không gặp bất cứ khó khăn nào về việc làm của họ. Những người lao động được hưởng nhiều điều kiện lao động thuận lợi chiếm số đông ở miền Bắc, trong công nghiệp, dịch vụ, trong khu vực Nhà nước và trong khu vực tư nhân có đăng ký. Ngoài việc Luật Lao động chỉ áp dụng cho người làm công ăn lương, tương đương hơn 20% tổng lao động, việc áp dụng Luật cũng có một số hạn chế, ít nhiều gắn liền với những cam kết

mang tính chất hợp đồng giữa người sử dụng lao động và người lao động. Thế nhưng, đứng về mặt hợp đồng, các hoàn cảnh hiện nay cũng đã rất đa dạng.

Nếu như hợp đồng không có thời hạn là một quy định trong khu vực Nhà nước thì việc dùng lao động tạm thời hay tuyển theo hợp đồng ngắn hạn là một thực tế phổ biến. Ta có thể tự hỏi, theo kinh nghiệm của các nước khác, kể cả các nước công nghiệp hóa, liệu tính linh hoạt trong khu vực Nhà nước có tạo ra một loại lao động yếu thế vì họ chẳng được hưởng gì cả-việc làm ổn định, ưu đãi xã hội gắn liền với hợp đồng lao động không có thời hạn, bao gồm cả trợ cấp hưu trí. Ta cũng có thể tự hỏi liệu việc đang tổ chức lại khu vực Nhà nước, việc tổ chức lại này có dự kiến cho thôi việc một số đông, có làm cho việc “thôi việc” trở thành hiện tượng phổ biến. Vấn đề các quan hệ trong lao động và việc bảo trợ xã hội không còn có thể đặt ra theo quan niệm Nhà nước/tư nhân, như trong quá khứ, mà theo quan niệm làm công ăn lương được bảo trợ, bảo hiểm và người làm công ăn lương yếu thế. Vì quá trình diễn biến của khu vực tư nhân cho thấy việc làm của khu vực này có xu thế ổn định, trừ một số doanh nghiệp, số doanh nghiệp này cũng đáng kể, có lao động chủ yếu là lao động tạm thời, hợp đồng có thời hạn cũng là hiện tượng phổ biến trong khu vực này. Giả thiết, hợp đồng lao động không thời hạn có nhiệm vụ giữ chân lao động có trình độ thì có thể có khả năng là hệ thống sẽ đi theo hướng một thị trường lao động có tất cả các đặc trưng của một thị trường đối ngẫu. Việt Nam luôn rất quan tâm tới công tác giáo dục, ngay từ năm 1945 sự nghiệp hình thành nguồn nhân lực, nghĩa là công tác giáo dục-đào tạo con người trở thành người lao động và công dân- trở thành một đường lối chiến lược. Quan hệ mật thiết với các cơ cấu và các định hướng kế hoạch hóa tập trung, những cố gắng to lớn đã được thực hiện để chuyển một nền giáo dục hạn hẹp thành một nền giáo dục phổ cập để phổ biến những kiến thức và trình độ cần thiết cho hoạt động và điều hành các ngành khác nhau của nền kinh tế. Những thay đổi do Đổi Mới mang lại đã có tác động mạnh mẽ tới lĩnh vực này. Có thể đánh giá tầm quan trọng của những thay đổi này căn cứ vào những đặc trưng của lĩnh vực này trong những năm qua. Những thay đổi đó có xu hướng làm thay đổi bản thân cơ cấu, mà cơ cấu này hiện đã phản ứng nhanh nhạy hơn nhiều trước diễn biến của quyết tâm của các cá nhân và gia đình, ngược lại, cơ cấu lại tác động trở lại, mở rộng thêm cung và tìm cách thích nghi với cung.

Những thay đổi từng bước trong cơ cấu của hệ thống giáo dục-đào tạo

Bằng cách xúc tiến việc ra đời của một nền kinh tế nhiều thành phần, nghĩa là bằng cách “hợp pháp hóa” sự tồn tại của khu vực tư nhân, các cơ quan Nhà nước đã mở đường cho những biến đổi mà những biến đổi này không chỉ liên quan tới kinh tế mà còn cả y tế và giáo dục. Song song, bằng cách xóa bỏ “bao cấp”, cơ chế kế hoạch hóa tập trung không còn. Các cơ quan Nhà nước xóa bỏ chế độ phân công công tác và mở cửa lĩnh vực này cho cung khu vực tư nhân về giáo dục và y tế. Một mặt, việc tiếp cận với giáo dục và y tế không còn miễn phí, mặt khác y tế và giáo dục cũng có thể là những dịch vụ hàng hóa. Do đó, vị trí của giáo dục trong nền kinh tế và trong xã hội được xác định lại, và chủ nghĩa duy ý chí nhường chỗ cho chủ nghĩa thực tế. Từ năm 1991, Nhà nước tiếp tục đảm bảo việc chỉ đạo chung hệ thống giáo dục nhưng các kế hoạch giáo dục chỉ còn xác định những mục tiêu chung trong đó việc thực hiện được giao cho các cơ quan địa phương. Ngoài ra còn kêu gọi sáng kiến của các thành phần trong toàn xã hội, các tổ chức và các cá nhân tham gia đóng góp vào công tác phát triển giáo dục.

Những định hướng mới này, cả trong lĩnh vực tư tưởng cũng như trong cung cách tham gia của Nhà nước, nhất thời đã làm nhiều các căn cứ về mặt xã hội mà biểu hiện của nó vào đầu những năm 90 bằng một đợt bỏ học. Sau đó, nhờ có phục hồi kinh tế, việc đi học lại được phục hồi nhưng theo những đường hướng mới. Những đường hướng này bắt đầu cơ cấu lại tháp giáo dục. Thực vậy, các cấp học không bị cuộc khủng hoảng ảnh hưởng ở cùng một mức độ và sau đó cũng không phục hồi và phát triển tiếp một cách giống nhau. Đòn bẩy của hệ thống, cấp tiểu học ít bị rung chuyển và phục hồi khá nhanh chóng nhịp độ phát triển bình thường. Cấp trung học cơ sở giảm mạnh, nhưng việc phục hồi sau đó lại rất đáng kể. Cấp phổ thông trung học cũng bị rung chuyển, nhưng cũng đã phục một cách nghiêm túc. Giáo dục đại học/cao đẳng chỉ chững lại đôi chút trong cuộc khủng hoảng và từ năm 1989-90 lại đạt được bước tiến bộ rất lớn. Giáo dục nhà trẻ-mầm non chịu ảnh hưởng rất nặng do hợp tác xã đã mất đi

vai trò của nó. Đối với giáo dục chuyên nghiệp, cần lưu ý đến diễn biến riêng tùy thuộc vào vị trí trong hệ thống đẳng cấp của cấp học, cấp thấp hơn thì sa sút hơn, trái với giáo dục đại học/cao đẳng.

Những quá trình diễn biến khác nhau, thậm chí trái ngược nhau này của các bộ phận cấu thành của hệ thống giáo dục thể hiện những xu thế hình thành một cấu hình của nền giáo dục mới. Xu thế quan trọng nhất là năng động của giáo dục được phục hồi với cấp giáo dục tiểu học được củng cố và nhất là việc kéo dài thêm phần sau tiểu học và sau trung học. Chính sách giáo dục bắt nguồn từ Đổi Mới, sau khi đã trải qua giai đoạn chập chững, rõ ràng đã thành công trong việc chấp nối cung và cầu trong bối cảnh phục hồi kinh tế chung của đất nước. Các ngân sách giáo dục tăng đã cho phép cải thiện chất lượng của dịch vụ giáo dục. Chính sách xã hội hóa giáo dục đã thành công trong việc huy động tất cả các thành phần của xã hội. Hơn nữa có thể thể hiện cầu "trả tiền" đến mức có thể tạo ra cung riêng thông qua việc thành lập ngày càng nhiều trường tư thục. Cuối cùng, những thái độ, tâm trạng do dự nảy sinh trong thời kỳ quá độ chuyển thành, đối với một số đông (gia đình và cá nhân) phó mặc cho tương lai thông qua việc đầu tư ồ ạt vào giáo dục. Đầu tư này hướng vào những hành trình học vấn có thể có khả năng mang lại những bằng cấp tốt nhất nhằm mục đích có được việc làm tốt nhất, nghĩa là những hành trình cao nhất. Giáo dục trung học chuyên nghiệp không đi theo xu thế của giáo dục phổ thông. Ở mỗi cấp (dạy nghề và kỹ thuật) do đối với đa số trường hợp là kết thúc một hành trình, nó không còn là một cứu cánh đối với những người chủ chốt trên nấc thang học vấn. Việc thích nghi của giáo dục trung học chuyên nghiệp vào bối cảnh kinh tế mới gặp khó khăn. Thực vậy, nội dung của trung học chuyên nghiệp còn chứa đựng những ưu tiên kinh tế cũ, cơ cấu còn quan hệ chặt chẽ với kế hoạch hóa tập trung, phương tiện còn ở trình độ công nghệ thấp. Cung Nhà nước cạnh tranh với cung tư nhân linh hoạt hơn và sát với nhu cầu hơn.

Những thay đổi trong quyết tâm cá nhân và gia đình

Phần lớn những thay đổi liên tiếp trong cơ cấu của hệ thống giáo dục-đào tạo là do những thái độ mới đối với giáo dục của các cá nhân và các gia đình. Việc đi học bao giờ cũng là điều bắt buộc, nhưng nay không còn được miễn phí và đầu ra lại không đảm bảo. Đứng trước vấn đề này, mỗi người đều phải chấp nhận rủi ro và không có gì đảm bảo hoàn toàn cho kết quả cuối cùng. Đối với cá nhân và gia đình, hiện nay giáo dục trở thành một nội dung đầu tư, một của cải riêng, một lợi ích cá nhân và một nghĩa vụ riêng nếu như ta muốn được trang bị trước để đối mặt với một tương lai không được sắp đặt trước. Do vậy, người ta lựa chọn với nhiều dự tính về kinh tế và viễn cảnh. Sự đổi thay về ý nghĩa của giáo dục làm cho thái độ thay đổi tùy theo cá nhân và nhóm xã hội. Ta có thể xác định ba loại thái độ: "né tránh", "kỷ luật" và "làm tăng lên".

Một số nhóm xã hội không hòa nhập một cách tự nhiên. Cho dù họ là những dân tộc thiểu số có bản sắc văn hóa riêng và có nơi sinh sống riêng hay những nhóm có vai trò rất nhỏ bé về kinh tế phân bố trong cả nước, họ có nét đặc trưng riêng về mặt giáo dục đó là thái độ "né tránh". Thái độ né tránh này không phải là điều mới lạ. Ở thời điểm đầu của Đổi Mới, thái độ này thể hiện ở mức độ gay gắt hơn. Thực vậy, cuộc khủng hoảng bắt đầu từ năm 1989 và nhất là làn sóng bỏ học đã tác động mạnh mẽ tới các vùng và các nhóm xã hội mà trước đây việc đi học đã đòi hỏi họ phải có nhiều nỗ lực và do đó việc đi học của họ cũng là bấp bênh.

Nếu như thái độ né tránh là nét đặc trưng của các nhóm thiểu số thì thái độ "kỷ luật" là thái độ đặc trưng của đại đa số người dân sống ở nông thôn và nhất là thành thị. Thái độ kỷ luật trong giáo dục đi cùng với hành vi về dân số theo đúng chính sách hạn chế sinh đẻ của Nhà nước. Mặc dù có bị ảnh hưởng nhẹ của năm đầu của khủng hoảng-1989 và chủ yếu là ở cấp trung học và trung học chuyên nghiệp, nói chung thái độ kỷ luật không hề bị sứt mẻ do việc tiền tệ hóa quan hệ trong giáo dục, trừ vùng nông nghiệp là vùng đã không có cơ hội tận dụng quá trình đa dạng hóa sản xuất và có nhiều khó khăn về tài chính để theo học tiếp những năm học ở cấp cao hơn. Ngược lại chính là để đối phó với một tương lai ít được bảo đảm hơn so với trước mà thái độ kéo dài hành trình học vấn ngày càng phổ biến ở thành thị và cả ở vùng nông thôn thuộc những tầng lớp gia đình không mấy túng thiếu. Những gia đình có kỷ luật này, và cũng là những gia đình nhìn trước được tương lai, đã hòa nhập được lô gích hoạt động của nhà trường và nắm vững các điều kiện dẫn đến thành công trong học tập.

Thái độ “tăng lên” của một số gia đình là tìm cách tập hợp và thỏa mãn, ở mỗi giai đoạn và một cách có hệ thống, tất cả những điều kiện mà họ cho là cần thiết cho việc thành đạt học vấn của con em họ, các thể thức tiếp cận, các tiêu chuẩn và chất lượng của dịch vụ giáo dục, chất lượng này theo họ tự đánh giá là chưa phù hợp và chưa đầy đủ. Theo cung cách đó, các gia đình này đầu tư vào tất cả các cấp học, nhà trẻ-mẫu giáo, tiểu học, phổ thông trung học và đại học/cao đẳng và tư thục ra đời, có một vị trí. Một số gia đình còn không thỏa mãn cả với giáo dục đại học/cao đẳng ở Việt Nam, và họ đưa con em của họ đi học ở nước ngoài. Thái độ “tăng lên” là thái độ của những gia đình đã hưởng thụ nhiều trong quá trình tổ chức lại nền kinh tế và nhu cầu giáo dục của họ hiện có khả năng, khi môi trường đã rộng mở, tạo cung riêng cho họ.

Đào tạo nghề trong nhà trường chỉ bao gồm một phần rất nhỏ của dân số. Tùy theo trình độ, các khóa đào tạo loại này đã phát triển một cách khác nhau do các gia đình ngày càng ưu tiên hướng về các khóa đào tạo ở trình độ cao, các trường đại học hay các trường cao đẳng kỹ thuật, bằng/ chứng chỉ của các trường, khóa đào tạo này cho phép có được việc làm cao cấp. Tuyển sinh của các khóa đào tạo trung học chuyên nghiệp có phần nào chững lại. Nhu cầu của các khóa đào tạo loại bên ngoài học đường, dù là tại cơ sở hay không tại cơ sở, ngày càng tăng, nhu cầu này là nhu cầu của cá nhân nhiều hơn là của gia đình, mong muốn tìm được cơ hội để thích nghi với bối cảnh kinh tế mới. Nguyên vọng và mục tiêu đối với loại này là những khóa đào tạo có chương trình hần hoi và nhất là cuối khóa có cấp bằng/chứng chỉ. Trong mọi trường hợp, đào tạo tại cơ sở hay không tại cơ sở thì đó cũng là những chiến lược nhằm cải thiện và đa dạng hóa hoạt động

Những thay đổi về cung giáo dục-đào tạo

Trong khuôn khổ của chính sách Đổi Mới, Nhà nước người đóng vai trò chủ trì trực tiếp và người tổ chức công tác giáo dục, có mục đích chung là cải thiện và đa dạng hóa cung về giáo dục để phục vụ nhân dân, phát triển các chiến lược ở các cấp. Việc thực hiện những giải pháp đã có tác động tức thời và có tác động khác nhau tới toàn bộ bộ máy và đã tạo cơ sở cho việc tạo một cấu hình mới cho hệ thống giáo dục và như vậy là cho cả cung giáo dục. Những giải pháp tài chính là những giải pháp quan trọng nhất và đã có tác động nhanh nhất. Trước tiên, ngân sách Nhà nước trung ương và cả địa phương giành cho giáo dục đều tăng rất nhiều, chưa kể tới phần đóng góp của nhân dân về học phí và các chi phí khác. Từ khi có Đổi Mới, các khoản tài chính của giáo dục đã có một bước tiến đáng kể và chất lượng giáo dục cũng đã được củng cố thêm một bước. Đồng thời, Nhà nước tiếp tục cải thiện cung của mình, điều này cho phép những thành phần thực hiện khác tham gia vào việc thực hiện sự nghiệp giáo dục và do đó đa dạng hóa bức tranh giáo dục thông qua cung được mở rộng hơn. Trước Đổi Mới chỉ có một loại trường đó là trường công lập, các trường này thu hút toàn bộ những người đi học. Nay có bốn loại: trường công lập, trường bán công, trường dân lập và trường tư thục. Đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của người dân, hai loại trường sau đã phát triển rất mạnh ở tất cả các cấp học, trừ tiểu học, năm 1996 chỉ có 1% loại trường này. Giải quyết được các khoản kinh phí để thành lập trường, làm cho trường trụ vững, tồn tại vì trường phải gắn bó trực tiếp với một nhu cầu sung túc về tài chính, những trường ưu việt nhất của loại này có khả năng phục vụ các dịch vụ giáo dục có thể cạnh tranh với cung công lập.

Cũng như đối với giáo dục, bức tranh cung công lập và tư thục, tại cơ sở hay không tại cơ sở cũng đã phát triển nhanh. Ngoài đại học và các trường cao đẳng kỹ thuật, những thay đổi bắt nguồn nhiều hơn từ môi trường ngoài hệ thống nhà trường. Chúng ta đã thấy những khó khăn của các cơ sở giáo dục chuyên nghiệp công lập. Dù sao cung công lập và bán công về đào tạo ngoài hệ thống nhà trường, linh hoạt hơn, phân cấp nhiều hơn và quan tâm tới nhu cầu hơn, dễ thích nghi hơn. Loại hình này tổ chức những khóa đào tạo ngắn hạn và dài hạn, và đã có một bước khởi đầu nhiều hứa hẹn. Các trung tâm dạy nghề tư nhân cũng đã thúc đẩy làm thay đổi bức tranh chung của dạy nghề. Các trung tâm này đã thu hút trong năm 1997 gần một nửa số đã được đào tạo thuộc lứa tuổi 20-24. Ngược lại, các doanh nghiệp vừa và lớn tỏ ra không phải là những người chủ trì trong công tác đào tạo nghề trong khi người lao động đang làm việc cho doanh nghiệp. Một cuộc điều tra doanh nghiệp theo mẫu quốc gia cho thấy chỉ có 26% doanh nghiệp đảm bảo tổ chức đào tạo vào năm 1998 và 1999, các doanh nghiệp

khác quả quyết họ không thấy cần thiết (85%) hay không có điều kiện (14%). Ngoài ra, 86% doanh nghiệp không tuyển học việc và 76% chỉ tuyển thực tập sinh.

Những thay đổi về việc làm trong 15 năm qua

Được thừa nhận từ ngày thành lập như một quyền cơ bản, vị thế của lao động đã thay đổi theo quá trình lịch sử của nước Việt Nam độc lập. Giai đoạn Đổi Mới được đánh dấu bằng Hiến pháp 1992, Nhà nước không huy động nữa, Nhà nước quản lý, phân phối, phân cấp, điều hòa... Việc ban hành chính sách Đổi Mới mang lại ba kết quả. Thứ nhất, việc làm cho mọi người không còn nữa. Cùng với Đổi Mới, việc làm cho mọi người không còn là một dữ liệu mà trở thành một mục tiêu. Thứ hai, người sử dụng lao động không thuộc khu vực Nhà nước xuất hiện. Thứ ba, việc làm suốt đời không còn nữa và đi kèm là việc loại bỏ chế độ hầu như miễn phí về nhà ở, đi học và chăm sóc y tế ... và tổng thể các chế độ ưu đãi cho người lao động và gia đình họ. Hoạt động trực tiếp của bộ Lao động-Thương Binh và Xã Hội vừa thuộc phạm trù khuyến khích, tìm cách tạo điều kiện thuận lợi cho việc tạo ra việc làm, vừa làm công tác giám sát, kiểm tra, mục đích là làm thế nào để các quy định, các luật hiện hành, nhất là Luật Lao động được tôn trọng. Vấn đề đặt ra là việc thu thập thông tin về việc làm và đào tạo. Các bộ ngành khác nhau, Tổng cục Thống kê, các UBND đều làm công tác thu thập thông tin theo chức năng và theo yêu cầu riêng của bộ, ngành mình. Thông tin này thường không thuần nhất, và do đó đôi khi tương phản, manh mún, rất ít khi được theo dõi cập nhật, điều đó gây trở ngại cho việc theo dõi những thay đổi, và nhất là lại rất ít khi trao đổi lẫn nhau. Bản chất của nhu cầu về thông tin đã thay đổi về cơ bản với việc chuyển từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế của nền kinh tế thị trường, nhưng các tổ chức và các cơ quan hiện chưa thích nghi kịp thời với những thay đổi này.

Diễn biến về cơ cấu việc làm

Về tổng thể, cơ cấu việc làm theo ngành đã đa dạng hóa trong vòng 15 năm qua có xu hướng thiên về thương mại và dịch vụ, và trong một phạm vi nhất định công nghiệp, do số những trường hợp tham gia thị trường lao động tập trung và các trường hợp chuyển đổi. Số lượng lớn lao động làm việc trong ngành nông nghiệp và lao động nông nghiệp lại không linh hoạt cho lắm làm cho lao động trong nông nghiệp vẫn còn chiếm tỷ trọng lớn. Thương mại, nhất là buôn bán nhỏ, thu hút một lượng lao động ngày càng tăng trong số lao động đang có việc làm trong thời kỳ 1989 và 1990 thì sau đó thu hút ngày càng ít những người mới bắt đầu đi làm, và từ năm 1986 những lao động thay đổi việc làm. Trong cùng thời kỳ này, dịch vụ thu hút ngày càng nhiều lao động. Đó chính là trường hợp của các dịch vụ cá nhân (cắt tóc, phô tô cô pi, thu dọn nhà cửa, sửa chữa...). Trong công nghiệp, việc làm trong ngành lương thực thực phẩm phát triển, trong khi đó ngành dệt và xây dựng là hai ngành tuyển dụng nhiều nhất trong thời kỳ 1986-1997.

Trong thời gian đầu, đổi mới đã dịch chuyển nhân công từ khu vực Nhà nước, HTX sang khu vực gia đình và cá thể, nhất là nông nghiệp mà trước đó toàn bộ nhân công đều làm trong HTX, nay họ làm việc cho cơ sở gia đình nọ kể từ khi mở rộng chế độ khoán sản phẩm và HTX không còn nữa. Diễn biến của cơ cấu việc làm theo ngành tùy theo thời kỳ bước vào cuộc đời hoạt động cho thấy các cơ sở gia đình ngày càng tạo ít việc làm trong khi đó về mặt cơ cấu, phần đóng góp vào tổng việc làm vẫn rất lớn: khu vực này là người sử dụng lao động số 1 ở Việt Nam. Điều này chủ yếu là do các doanh nghiệp gia đình là các cơ sở nông nghiệp. Trong đại đa số trường hợp, các doanh nghiệp gia đình không dùng bất cứ một lao động nào ngoài gia đình của họ và đóng góp rất ít vào quá trình tạo việc làm trong công nghiệp, thương mại và dịch vụ. những xu thế rất gần đây cho thấy, thường do không còn cách lựa chọn nào khác mà người lao động buộc phải bắt đầu bằng một hoạt động gia đình hay tự tạo việc làm. Cùng lúc, khu vực Nhà nước tiếp tục tuyển dụng và dần dần từng bước, với một khung pháp lý, khu vực tư nhân trong nước và nước ngoài ra đời và phát triển. Khu vực này tuyển một số lượng lao động ngày càng lớn mặc dù tỷ trọng trong tổng việc làm còn nhỏ bé. Khu vực này tập hợp các doanh nghiệp xuất hiện chủ yếu từ sau Đổi Mới thực chất đã thể hiện được tính năng động của mình về mặt sản xuất nhưng cho tới nay vẫn chưa thể hiện được phần đóng góp quan trọng của mình vào việc làm, ngay cả khi đánh giá theo việc làm phi nông nghiệp. Tuy nhiên, khu vực Nhà nước và khu vực tư nhân chiếm một lực

lượng lao động trẻ ngày càng tăng, đó là những người mới tham gia thị trường lao động. Thị trường lao động hình thành và quan hệ làm công ăn lương chiếm phần đa những việc làm mới.

Tim việc làm

Đối với dân số trong độ tuổi lao động và đang tìm việc làm, thì đối lại với sự cần thiết kiếm được việc làm bằng chính khả năng của mình là việc tự do đi tìm việc làm, và việc tổ chức lại hệ thống kinh tế đã làm tăng tính linh hoạt của người lao động mặc dù nói chung tính linh hoạt còn ở mức thấp. Được điều tiết khuyến khích bằng mức chênh lệch thu nhập giữa thành thị và nông thôn, số lượng người dân di cư đã tăng trong vòng 15 năm qua. Cùng với quá trình hình thành hệ thống mới, nhu cầu của người lao động cũng hình thành rõ nét hơn, và các lý do làm cho họ không thỏa mãn cũng vậy. Thu nhập thấp và việc làm không ổn định là nguyên nhân chính làm cho người lao động không thỏa mãn và do đó gây ra dịch chuyển về nghề nghiệp và về nơi làm việc. Những nguyên nhân này không nhất thiết là làm cho người lao động đi tìm một việc làm khác vì do thực tế hoặc do định mệnh, nhiều người nghĩ họ không có khả năng hay không thể kiếm được một việc làm. Tuy nhiên, đa số những người đi tìm việc làm đều đã có một việc làm. Số người đi xin việc rất không thuần nhất: thanh niên mới tham gia thị trường lao động, những người đã có việc làm nhưng không thỏa mãn với việc làm của họ, di dân...

Các loại thành phần kinh tế khác nhau đang hoạt động trên thị trường lao động mà các thể thức điều chỉnh còn chưa được xác định. Trong khi thái độ trong khi đi tìm việc làm, do điều chỉnh sát với quá trình cơ cấu lại đang trong quá trình hoàn thiện, tỏ ra linh hoạt thì các phương pháp đi tìm việc làm còn tỏ ra cứng nhắc, theo lệ thói cũ. Việc dựa vào bạn bè, người thân làm giảm bớt bấp bênh nhưng lại giới hạn khả năng. Ngoài ra việc đi tìm việc làm lại còn giới hạn trong phạm vi địa lý về mặt khu vực đi tìm việc làm. Thêm vào đó, nhiều người mong muốn có một việc làm trong khu vực Nhà nước, dân số trong độ tuổi của Việt Nam tạo cho ta một hình ảnh co cụm, bển lển, đó là hình ảnh trái ngược với hình ảnh toát lên khả năng thích nghi rất lớn mà lao động này đã thể hiện trong 15 năm qua. Tuy nhiên, nghịch lý chỉ là thể hiện về bề ngoài. Thực chất, lao động Việt Nam quan tâm, lo lắng để có được một việc làm tương đối ổn định cả về thu nhập mặc dù thiếu thông tin trên thị trường lao động. Việc cải thiện từng bước hệ thống thông tin về việc làm có xu thế làm đa dạng hóa các phương pháp tìm việc làm. Hiện nay các thông báo và các trung tâm xúc tiến việc làm còn đóng vai trò nhỏ bé nhưng vai trò này ngày càng tăng. Điều làm cho ta lo lắng là những người đi tìm việc làm lại không tự đi kiếm việc làm mà thường dựa vào người thân, tuy nhiên điều này lại phù hợp với thực tế trong công tác tuyển dụng của các doanh nghiệp.

Việc làm và thu nhập

Liên quan đến việc làm ở Việt Nam, thu nhập là mối quan tâm hàng đầu, trên cả điều kiện lao động hay việc làm có phù hợp với trình độ và chuyên môn đã được đào tạo. Thu nhập không đủ là nguyên nhân chính làm cho người lao động không thỏa mãn và di dân, việc tạo ra thu nhập là một hoạt động mà người lao động Việt Nam rất thành thạo, biểu hiện trong cách thực hiện cũng như việc họ không ưa thích gì rủi ro. Các chiến lược tạo thu nhập- ngoài việc làm chính-có thể chia thành ba nhóm: các chiến lược đa dạng hóa hoạt động ngay trong hộ gia đình, các chiến lược đa dạng hóa hoạt động của các cá nhân và các chiến lược tăng thu nhập trong khuôn khổ của hoạt động chính. Chính là những hộ gia đình và các cá nhân khác nhau, tùy thuộc vào nhu cầu riêng và tùy thuộc vào loại việc làm chính, có khả năng thực thi ba loại chiến lược này.

Trong khi đa dạng hóa hoạt động ngay trong hộ gia đình là một cách để tăng thu nhập của hộ gia đình thì chiến lược này lại ít được thực hiện, và những hộ gia đình gồm những lao động nông nghiệp là những hộ gia đình có mức đa dạng hóa thấp. Trong những hộ này đa dạng hóa tương ứng với hiện tượng thế hệ. Ở mức độ cá nhân, có một số người có khả năng cùng một lúc hay xen kẽ thực hiện một hay nhiều hoạt động nghề nghiệp hoàn toàn khác hẳn với hoạt động chính. Hoạt động bổ sung này có thể thuộc ba loại: tìm một người chủ 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 của hoạt động bổ sung. Trường hợp cuối cùng này thường phổ biến hơn cả. Nói chung, các dữ liệu cho thấy, một số hoạt động chủ yếu là những hoạt động bổ sung. Do đó, sản xuất rau quả, đánh cá, nuôi

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 mọi người nông dân đều thực hiện được cả, họ buộc phải thuê thêm lao động nếu họ muốn tạo thu nhập phụ. Cũng tương tự đối với lao động phi nông nghiệp, tự tạo việc làm, khi có thể làm nghề chính của mình, còn trong những trường hợp khác họ buộc phải đổi nghề. Như vậy, những người đang có việc làm mà đổi nghề thì trong một thời gian, họ trở thành thợ nề, buôn bán, đạp xích lô hay lái xe ôm, nhặt rác. Như vậy, một phần quan trọng của việc làm phi kết cấu ở Việt Nam hình như gồm những việc làm bổ sung, hoặc nằm trong lô gạch của đa dạng hóa các nguồn thu nhập ngay trong hộ gia đình hay nằm trong lô gạch của đa dạng hóa các nguồn thu nhập cá nhân.

Ngoài ra còn có sự khác nhau rõ rệt về lương cơ bản, nhất là trong khu vực hành chính sự nghiệp, và các nhu cầu phát sinh do mức sống chung tăng lên và do không còn chế độ bao cấp. Ngoài ra, hình như còn có thỏa thuận về tình trạng dư thừa biên chế. Một cách hiểu ngầm, hình như lương cơ bản chủ yếu có chức năng thừa nhận người sử dụng lao động và người lao động, sau đó phần chủ yếu của lao động được trả công trên cơ sở công việc đã hoàn thành. Tuy nhiên cần suy nghĩ một cách cơ bản về tính hiệu quả của một hệ thống như vậy có liên quan, nhất là đến những chi phí mà hệ thống này làm nảy sinh, và không thể tách rời suy nghĩ về tình trạng dư thừa biên chế trong khu vực hành chính sự nghiệp với hệ thống trả công.

Mặt xã hội của việc làm

Quá trình quá độ sang một nền kinh tế nhiều thành phần làm cho chế độ làm chủ về công cụ sản xuất của nhân dân chuyển dần sang cá thể và các nhóm xã hội cấu thành xã hội và việc tập trung các quyền lợi không còn là một dữ liệu, mà trở thành một mục tiêu trung gian trong quá trình đi tìm kiếm phúc lợi tập thể. Trong giai đoạn hiện nay của quá trình quá độ sang cơ chế thị trường, thi đua không còn bắt nguồn từ các tiêu chuẩn tập thể mà là sự khác nhau, sự khác nhau này thể hiện trong tất cả các lĩnh vực của hoạt động kinh tế và xã hội. Quá trình này, do hoạt động phân phối lại của Nhà nước không còn bù đắp được, đã làm tăng những mức độ khác nhau trong tất cả các lĩnh vực.

Quá trình cởi mở các mối quan hệ về kinh tế đã tạo điều kiện để có một môi trường thoải mái hơn, nhưng chính môi trường thoải mái hơn đó đã tạo ra những hoàn cảnh khác nhau và mức sống khác nhau. Quá trình cởi mở các mối quan hệ xã hội làm thay đổi phương thức sản xuất của xã hội, tháo gỡ bỏ những hàng rào ngăn cách tạo điều kiện cho cá nhân tiếp cận với vốn về kinh tế, xã hội và văn hóa. Phương thức này dẫn tới quá trình cơ cấu lại các thành phần trong xã hội mở đường cho những thể thức mới về phân cấp và phân tầng xã hội. Những hoàn cảnh khác nhau và mức sống khác nhau làm tăng thêm mức độ khác nhau về mặt xã hội và khoảng cách giữa thành công và không thành công cũng ngày càng xa nhau. Những mức độ chênh lệch khác nhau này thể hiện rõ nét trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo

Những mức độ khác nhau về tiếp cận với giáo dục và đào tạo có mối quan hệ trực tiếp với những mức độ khác nhau trong việc tiếp cận với việc làm. Đi học không đầy đủ hay ngắt quãng thì hạn chế, thu hẹp khả năng lựa chọn về mặt nghề nghiệp. Một trình độ học vấn tối thiểu là điều kiện để có thể được đào tạo nghề theo nhiều hình thức khác nhau, việc có được một việc làm được trả công đòi hỏi phải qua các hành trình học vấn hoàn chỉnh và chỉ có bằng ở trình độ cao mới cho phép có được việc làm ở cấp cao.

Việc tổ chức lại hệ thống cũng làm mất đi những ưu đãi gắn liền với hệ thống quản lý về xã hội đã từng tồn tại trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung và do người sử dụng lao động-khu vực hành chính sự nghiệp, doanh nghiệp Nhà nước và hợp tác xã- quản lý. Hệ thống này đảm bảo tổng thể các nhu cầu của người lao động và gia đình của họ, nhất là nhà ở, y tế và giáo dục. Chế độ "bao cấp" không còn, về thực chất có nghĩa là từ nay tiền thuê nhà phải trả theo đúng giá trị của nó, từ cấp trung học, việc đi học không còn được miễn phí, dịch vụ chăm sóc y tế không còn được miễn phí hoàn toàn... Cơ chế kế hoạch hóa tập trung không còn, tất cả những người làm công ăn lương của khu vực Nhà nước và hành chính sự nghiệp đều có lợi, những người đang có nhà ở, nay trên thực tế, gần như trở thành chủ sở hữu nhà họ đang ở. Những nhà ở này có thể nhượng lại và thực tế đã có, theo giá thị trường. Một số công nhân viên chức cũng nhận được một số mảnh đất, họ bán lại hay họ xây nhà. Một thị trường bất động

sản bắt đầu ra đời cùng với các thị trường phúc lợi và dịch vụ khác. Lương trong khu vực Nhà nước và hành chính sự nghiệp thường không đủ: một mặt, việc không còn chế độ “bao cấp” làm cho giá nói chung tăng lên, thể hiện bằng một thời kỳ lạm phát nặng vào đầu những năm 1990, mặt khác, hàng hóa và dịch vụ dồi dào phong phú làm tăng nhu cầu.

Trong số những người làm công ăn lương, một số có hợp đồng lao động bằng văn bản và một số có hợp đồng lao động miệng. Trong số lao động có hợp đồng miệng, lao động làm khoán có hoàn cảnh bấp bênh, chủ yếu do tính ổn định của việc làm và cả do điều kiện lao động. Ngược lại, 80% những người làm công ăn lương, có hợp đồng lao động bằng văn bản, cho biết họ không gặp bất cứ khó khăn nào về việc làm của họ. Những người lao động được hưởng nhiều điều kiện lao động thuận lợi chiếm số đông ở miền Bắc, trong công nghiệp, dịch vụ, trong khu vực Nhà nước và trong khu vực tư nhân có đăng ký. Ngoài việc Luật Lao động chỉ áp dụng cho người làm công ăn lương, tương đương hơn 20% tổng lao động, việc áp dụng Luật cũng có một số hạn chế, ít nhiều gắn liền với những cam kết mang tính chất hợp đồng giữa người sử dụng lao động và người lao động. Thế nhưng, đứng về mặt hợp đồng, các hoàn cảnh hiện nay cũng đã rất đa dạng.

Nếu như hợp đồng không có thời hạn là một quy định trong khu vực Nhà nước thì việc dùng lao động tạm thời hay tuyển theo hợp đồng ngắn hạn là một thực tế phổ biến. Ta có thể tự hỏi, theo kinh nghiệm của các nước khác, kể cả các nước công nghiệp hóa, liệu tính linh hoạt trong khu vực Nhà nước có tạo ra một loại lao động yếu thế vì họ chẳng được hưởng gì cả-việc làm ổn định, ưu đãi xã hội gắn liền với hợp đồng lao động không có thời hạn, bao gồm cả trợ cấp hưu trí. Ta cũng có thể tự hỏi liệu việc đang tổ chức lại khu vực Nhà nước, việc tổ chức lại này có dự kiến cho thôi việc một số đông, có làm cho việc “thôi việc” trở thành hiện tượng phổ biến. Vấn đề các quan hệ trong lao động và việc bảo trợ xã hội không còn có thể đặt ra theo quan niệm Nhà nước/tư nhân, như trong quá khứ, mà theo quan niệm làm công ăn lương được bảo trợ, bảo hiểm và người làm công ăn lương yếu thế. Vì quá trình diễn biến của khu vực tư nhân cho thấy việc làm của khu vực này có xu thế ổn định, trừ một số doanh nghiệp, số doanh nghiệp này cũng đáng kể, có lao động chủ yếu là lao động tạm thời, hợp đồng có thời hạn cũng là hiện tượng phổ biến trong khu vực này. Giả thiết, hợp đồng lao động không thời hạn có nhiệm vụ giữ chân lao động có trình độ thì có thể có khả năng là hệ thống sẽ đi theo hướng một thị trường lao động có tất cả các đặc trưng của một thị trường đối ngẫu.

Tiên sĩ Nolwen Henaff là nhà kinh tế, nghiên cứu viên của IRD (Pháp). Jean-Yves Martin là nhà xã hội học, Giám đốc nghiên cứu của l'IRD. Cả hai nghiên cứu viên đã được IRD phân công công tác tại Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Hà Nội từ năm 1995 đến năm 1999 để phối hợp cùng với Bộ thực hiện chương trình nghiên cứu về lao động, việc làm và nguồn nhân lực thông qua sáu cuộc điều tra : 3 cuộc điều tra nhiều vòng hộ gia đình theo một mẫu quốc gia có tỷ lệ thay thế hàng năm, trong các năm 1996, 1997, 1998; 1 cuộc điều tra về phát triển trình độ nghề nghiệp vùng nông thôn do Ngân Hàng Thế Giới cung cấp kinh phí và phối hợp thực hiện cùng với IUED (1996); 1 cuộc điều tra về di dân tự do vào Hà Nội thuộc dự án do UNDP tài trợ VIE 95/P04 (1996); và 1 cuộc điều tra doanh nghiệp theo mẫu quốc gia do Ngân Hàng Thế Giới tài trợ và phối hợp thực hiện với IUED năm 1999.

Henaff N. (2000) , « Rénovation et mobilité de la main d'oeuvre » in Gubry P. (ed.), *Population et développement au Việt-Nam*, à paraître chez Karthala fin 2000.

Henaff N., Martin J.-Y., (1999) *Hệ thống quan sát lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam*, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội/Viện Nghiên cứu về sự phát triển, Nhà xuất bản Lao động-xã hội 105 tr.

Henaff N., « Di biến động lao động », Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội/Viện Nghiên cứu vì sự phát triển, (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, Nhà xuất bản lao động xã hội (138 p.)

Henaff. N. (1998) « Migrations et emploi au Vietnam: une transition sans réformes », in *Actualité Scientifique, Développement et transition vers l'économie de marché*, ouvrage extrait des Troisièmes

Journées du Réseau Analyse économique et Développement, Hanoi, 5-6 décembre 1996, 586 pages, pp. 437-452.

Henaff N., (1998) «Sự phân đoạn thị trường lao động. Hiện trạng và viễn cảnh của Việt Nam », in LD-TB và XH-/VHTNCKH vì SPT, *Tác động của những biến đổi kinh tế đến sự phát triển nguồn nhân lực, việc làm và khu vực phi kết cấu ở Việt Nam và Đông Nam á*, Nhà Xuất Bản Lao Động, Hà Nội, 246 pages, pp. 64-86 .

Henaff N., (1998) «Mobilité de la main-d'oeuvre, transition et développement », communication présentée à la Conférence sur les Etudes Vietnamiennes organisée par l'Université de Hanoi et le Centre National des Sciences Humaines à Hanoi les 15-17 juillet 1998 (9 pages)

Doãn Mậu Diệp, Henaff N., Trịnh Khắc Thắm (1997), Báo cáo về di dân tự do vào Hà Nội, báo cáo thuộc dự án VIE/95/P04, UNDP, Việt Nam

Martin J.Y., La trajectoire éducative du Việt Nam depuis 1945. Logiques politiques et logiques sociales, *Revue Autrepart* , Paris (à paraître en 2000)

Martin J.Y., « Le différentiel éducatif nord-sud » ; in P. Gubry (ed.) *Population et développement au Việt Nam*, Karthala, Paris (à paraître en fin 2000)

Martin J.Y., « Giáo dục, đào tạo và nguồn nhân lực », Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội/Viện Nghiên cứu vì sự phát triển, (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*, Nhà xuất bản lao động xã hội, 138 p., pp. 18-60

Martin J.Y., (1998) «Viễn cảnh của quá độ và quá trình diễn biến của chính sách giáo dục ở Việt Nam », in LD-TB và XH-/VHTNCKH vì SPT, *Tác động của những biến đổi kinh tế đến sự phát triển nguồn nhân lực, việc làm và khu vực phi kết cấu ở Việt Nam và Đông Nam á*, Nhà Xuất Bản Lao Động, Hà Nội, 246 pages, pp. 192-200

Martin J.Y., " Éducation, maîtrise technologique et développement", in Conférence internationale sur les Études Vietnamiennes, Hanoi, 15-17 juillet 1998, 10 p.

Martin J.Y. et X. Oudin, *A qualitative Survey of Skills Development in Rural Areas of Vietnam*, CPHRS-ORSTOM, Hanoi, 1996, 53 p.

Phát triển nguồn nhân lực ở Việt nam: Đáp ứng với những thách thức của quá trình toàn cầu hoá mạnh mẽ và một “nền kinh tế dựa trên những hiểu biết mới”

GS. Geoffrey B. Hainsworth,
Trung tâm Nghiên cứu Đông Nam Á, Trường Đại học tổng hợp British Columbia - Canada

Mười lăm năm qua, Việt Nam đã có những tiến bộ vượt bậc trong việc mở rộng lựa chọn phát triển con người và cải thiện môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp Nhà nước và tư nhân. Tuy nhiên, quá trình chuyển đổi sang một nền kinh tế thị trường nhiều thành phần theo định hướng xã hội chủ nghĩa đã có những tác động khác nhau tới xã hội Việt nam, xét cả về những cơ hội mà quá trình này đã tạo ra và những khó khăn vẫn đang đeo đẳng một số nhóm dân cư và vùng tự cho rằng bản thân mình “đang bị tụt lại phía sau”.

Nền văn hoá Việt Nam luôn có truyền thống tôn trọng học vấn và điều này càng được Chính Phủ theo định hướng xã hội chủ nghĩa năm 1954 củng cố. Ngay trước đổi mới, mặc dầu tổng sản phẩm quốc dân theo đầu người còn tương đối thấp, hậu quả chiến tranh còn rất nặng nề và cơ cấu nguồn ngân sách Nhà nước còn rất ảm đạm, Việt Nam đã đạt được mức độ biết chữ rất đặc biệt. Nhập học ở cấp tiểu học đặc biệt cao, mặc dầu tỷ lệ bỏ học và lưu ban cao hơn rất nhiều ở những gia đình nghèo, đặc biệt ở những vùng nông thôn và vùng sâu vùng xa và mặc dầu có sự cải thiện đáng kể trong tỷ lệ nhập học những năm 1990 trong số những nhóm dân tộc ít người. Chế độ học phí trong hệ thống giáo dục được áp dụng từ năm 1989 đã được bù đắp bằng hệ thống miễn học phí một phần hay toàn bộ mà chỉ đem lại lợi ích chủ yếu cho học sinh khu vực đô thị và một số lượng tương đương học sinh thuộc các gia đình trong các nhóm giàu hơn, hoặc tỏ ra phóng khoáng hơn đối với diện miễn học phí một phần. Ngoài ra còn có sự thiếu hụt kinh niên về số giáo viên mới vào nghề ở mọi cấp học và chất lượng giáo dục ở những vùng xa xôi thường giảm xuống dưới chuẩn tối thiểu, một số trường tiểu học và một số trường trung học cơ sở chỉ dạy những lớp đầu cấp. Tiền lương hiện nay đã được tăng lên nhưng vẫn còn thấp hơn rất nhiều so với tiền lương làm việc ở các ngành, nghề khác và giáo viên thường cống hiến hết khả năng của mình cho việc dạy thêm ngoài.

Trong thời kỳ đổi mới, nội dung của các chương trình đào tạo phần nào đa dạng hoá, do các sáng kiến của địa phương được khuyến khích để đáp ứng những nhu cầu trong vùng về những chuyên ngành mới, nhưng điều phê phán chung là nhu cầu đào tạo của các doanh nghiệp địa phương chưa được quan tâm một cách thoả đáng. Sự thiếu hụt những giáo viên có kinh nghiệm và thiếu những tài liệu, trang thiết bị đào tạo tiên tiến, cùng với học phí đối với chương trình đào tạo của Nhà nước giúp ta hiểu vì sao tỷ lệ tham gia thấp, điều này đã hạn chế khả năng của những người đã tốt nghiệp phổ thông tham gia vào những ngành, nghề có năng suất cao hơn. Hơn nữa, ở Việt Nam do tỷ lệ chuyển đổi cơ cấu và ngành nghề thấp và đặc biệt tăng trưởng chậm chạp của ngành sản xuất chế tạo/lắp ráp đa dạng hoá ở hầu hết các vùng, đã hạn chế những nhu cầu đối với những kỹ năng công nghiệp chuyên môn hoá và như vậy hạn chế mức độ đáp ứng nhu cầu này thông qua công tác hướng nghiệp sáng tạo hơn và mở những khoá đào tạo tiến bộ hơn.

Trong thời kỳ đổi mới, bên cạnh những chương trình đào tạo do Nhà nước tài trợ, rất nhiều những khoá đào tạo, tập huấn, chương trình dạy nghề của tư nhân và đặc biệt là ở những trung tâm đô thị lớn mọc lên như nấm. Hầu hết đó là những cơ sở nhỏ dạy ngoại ngữ, đào tạo kỹ năng cơ bản về máy tính hoặc chuẩn bị kỹ năng cho những triển vọng việc làm trong ngành mỹ phẩm và cắt uốn tóc, khách sạn, bệnh viện và các ngành nghề tương tự thuộc khu vực dịch vụ. Việc chưa được thừa nhận đã hạn chế hiệu quả của việc “tự nâng cao tay nghề” - điều cũng có thể tương đối tốn kém và có thể những người di dân không có tay nghề từ vùng nông thôn liêu mạng ra thành phố kiếm việc làm bị lợi dụng. Tuy nhiên, do thiếu những phương tiện đào tạo nghề, rất nhiều địa điểm chỉ cung cấp những kỹ năng thực hành và tư vấn việc làm cho những người lao động mới vào nghề. Một số cơ quan tài trợ đã đặc biệt tập trung vào việc tổ chức những khoá đào tạo và tập huấn sau khi tốt nghiệp phổ thông trung học.

Di chuyển lao động thấp có thể phần nào, được coi là giới hạn không thoả đáng của giáo dục trung học và đào tạo nghề, của chương trình cũ vẫn còn đang dùng và sự phiến diện trong hướng nghiệp, cùng với các qui định của Nhà nước đang tìm cách kiểm soát và hạn chế việc thay đổi nơi cư trú. Sự thất bại của công nghiệp chế tạo/lắp ráp trong việc tạo ra những cơ hội đã cản trở việc tìm kiếm việc làm của cá nhân, làm tiêu tan hy vọng và sự mong đợi, hạn chế khả năng của các cơ sở giáo dục và đào tạo ở Việt Nam trong việc trang bị cho người học những kỹ năng mới và hướng dẫn họ tìm kiếm việc làm một cách hiệu quả hơn và tới làm việc ở những chỗ chưa có người làm. Người sử dụng lao động thường xuyên miễn cưỡng phải đầu tư vào việc đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động, vì họ sẽ dễ dàng chuyển sang những doanh nghiệp đối thủ. Những trung tâm công nghệ do những nhóm ngành nghề hoặc những hiệp hội chuyên môn cấp kinh phí là một cách để san sẻ chi phí và gạt hái chung những lợi thế từ việc đào tạo người lao động và nâng cao tay nghề định kỳ cho họ và các khía cạnh của hàng hoá công cộng do thành tựu công nghệ có thể được chuyển giao tạo ra một loại bao cấp của Nhà nước cho các cơ hội này.

Những cách tiếp cận mới đối với giáo dục, đào tạo nghề và các khoản đầu tư về mặt xã hội hiện đang lan sang châu Á và các nước công nghiệp hoá khác, theo đó là sự đề cao tầm quan trọng của phát triển con người và trình độ tay nghề có được trong việc giải thích năng suất lao động và thu nhập thực tế tăng nhanh ở "các nền kinh tế thần kỳ" của Đông Á. Sức ép đòi thay thế những chương trình học vẹt và tập hợp những sự kiện bằng việc tập trung chăm sóc khả năng sáng tạo, trí tò mò, luôn học hỏi và tự định hướng chuyên môn của cá nhân, cho phép học sinh đạt được một sự hiểu biết thành thạo và sâu sắc qua rất nhiều môn học. Điều này tạo điều kiện và khuyến khích tính năng động của giáo dục tích cực và tiến bộ trong sự nghiệp do bản thân tự tạo. Cải cách chương trình tiểu học ở Việt Nam với sự tập trung vào kỹ năng công nghệ và kỹ năng giải quyết vấn đề là một bước quan trọng theo định hướng này, nhưng những nhu cầu mới về triết học và tư phạm phải được mở rộng phát triển và mở rộng sang cấp trung học và đại học. Rõ ràng cần phải có một nguồn lực rất lớn để thực hiện cải cách chương trình đào tạo và các cải cách giáo dục khác ở Việt Nam và cần rất nhiều thời gian để vượt qua được sức ỳ trong phương pháp giảng dạy và văn hoá truyền thống, nhưng tính cấp bách lại do việc đánh giá của các nhà hoạch định chính sách giáo dục.

GDP của Việt Nam giảm nhưng không đột ngột như một số nước láng giềng, nhưng "ảnh hưởng lãn tãn" tiêu cực lại dường như cần nhiều thời gian để giải quyết và được giải thích rộng rãi như là triệu chứng của sức ỳ cơ cấu sâu sắc hơn và của phản ứng không thoả đáng của các doanh nghiệp đối với thách thức của toàn cầu hoá. Lòng tin bị sụt mẻ đối với những mô hình "con hổ châu Á" về công nghiệp hoá nhanh chóng đã thúc đẩy đánh giá lại chiến lược kinh tế mà Việt Nam đang tìm kiếm để theo đuổi, đặc biệt trong bối cảnh phải đối mặt với những thách thức về cạnh tranh khu vực quyết liệt. Trong khi đầu tư nước ngoài trực tiếp rõ ràng là thành phần cơ bản để tham gia vào nền kinh tế thế giới thì việc tìm cách cải thiện "chất lượng" của nguồn đóng góp này vào sản xuất nội địa, việc làm và tăng trưởng thu nhập là một mối quan tâm lớn của chính sách Nhà nước.

Phát hiện và đảm bảo lợi thế tương đối duy nhất và ổn định phải dựa trên "chất lượng của việc sử dụng nguồn lực" chứ không phải chỉ trên "số lượng và giá sản phẩm". Có một sự khác biệt quan trọng giữa lao động "với tiền công thấp" và lao động "với mức chi phí thấp". Một chiến lược phát triển con người tập trung vào con người có thể lúc đầu phải dựa vào những ngành đòi hỏi dùng nhiều lao động, nhưng đồng thời cũng phải cam kết đảm bảo rằng quá trình chuyển đổi sang những công việc có năng suất lao động cao hơn chắc chắn sẽ được thực hiện. Cần phải tạo ra một môi trường quốc gia thuận lợi để hướng tới đổi mới và để khuyến khích hiệu quả, ứng dụng, sự bền bỉ, tự cải tiến, chấp nhận rủi ro và tạo việc làm. Cần phải nhấn mạnh việc nâng cao kỹ năng nghề để cho phép vượt qua giai đoạn quá độ tiến tới việc làm có năng suất cao hơn thông qua cải thiện tay nghề, công nghệ hoặc chất lượng sản phẩm với việc điều chỉnh tiền lương cao hơn.

Các tác phẩm gồm:

Geoffrey B. Hainsworth et al, *Localized Poverty Reduction in Viet Nam: Improving the Enabling Environment for Rural Livelihood Enhancement*. Vancouver: Centre for Southeast Asia Research, University of British Columbia, 1999.

Geoffrey B. Hainsworth, and Nguyen Hoang Trang, *Choices: Enabling Human Development Choice for Poverty Elimination in Viet Nam. Report to the United Nations*, Hanoi: November 1997, revised and published as UN 1998.

Geoffrey B. Hainsworth, "Human Resource Development in Vietnam," in M. Than and J. Tan (eds.), *Vietnam's Dilemmas and Options: The Challenge of Economic Transition in the 1990s*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies, 1993.

Geoffrey B. Hainsworth ed., *Village-level modernization in Southeast Asia : the political economy of rice and water*, Vancouver : University of British Columbia Press, 1982.

Giáo dục đại học và nghề nghiệp với thị trường lao động ở Việt Nam

Ts. Trần Khánh Đức
Viện Nghiên cứu Phát triển Giáo dục

Vấn đề nghiên cứu sự thích ứng giữa giáo dục đại học và nghề nghiệp với thị trường lao động là một vấn đề phức tạp bao gồm nhiều khía cạnh khác nhau. Bản thân giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp là các hệ thống con trong hệ thống giáo dục-đào tạo với nhiều nhân tố và thành phần như hệ thống chính sách, cơ cấu hệ thống nhà trường, mục tiêu, nội dung đào tạo, v.v... Tương tự bản thân thị trường lao động ở nước ta cũng là một hệ thống bao hàm nhiều cấp độ khác nhau: thị trường lao động toàn quốc hoặc thị trường lao động ở các vùng, khu vực (nông thôn, thành thị) hoặc ở các địa phương, các ngành kỹ thuật. Hơn nữa, thị trường lao động nước ta mới hình thành và đang trong quá trình phát triển với nhiều biến động trong thời kỳ chuyển đổi. Nhiều nhân tố thị trường đã xuất hiện như nhân tố cạnh tranh giữa những người tìm việc làm trong các kỳ tuyển dụng lao động của các công ty-xí nghiệp, các cơ quan Nhà nước, và sự chi phối về mức sống và giá cả sức lao động ở các ngành kinh tế, khu vực, địa phương khác nhau. Mặt khác vai trò can thiệp của Nhà nước bằng hệ thống chính sách và pháp luật chưa đầy đủ tạo ra những "nhiều" trong thị trường lao động vốn đã phức tạp lại càng phức tạp hơn. Đặc biệt cho đến nay, chúng ta chưa hình thành một hệ thống thông tin về thị trường lao động một cách đầy đủ và đồng bộ, được cập nhật theo thời gian (năm) và dự báo phục vụ cho công tác kế hoạch hoá đào tạo chung cho toàn hệ thống cũng như từng cơ sở đào tạo nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu nhân lực của thị trường lao động.

Sau hơn 10 năm đổi mới giáo dục-đào tạo (1986-2000), hệ thống giáo dục-đào tạo Việt Nam đã có những bước phát triển và chuyển biến về mọi mặt cả về cơ cấu hệ thống, mạng lưới loại hình trường, cơ sở vật chất, quy mô đào tạo ở tất cả cấp học và ngành đào tạo. Với gần 21 triệu học sinh, chiếm hơn 1/4 dân số, Việt Nam là một nước có tỷ lệ người đi học trên số tổng số dân vào loại cao so với các nước trong khu vực ASEAN.

Với quan điểm giáo dục-đào tạo là quốc sách hàng đầu, phần ngân sách Nhà nước chi cho giáo dục-đào tạo tăng hàng năm từ khoảng 10% ngân sách trong những năm 1995-1997 đến 15% trong năm 2000, và sẽ tăng lên đến 20% năm 2020. Phần chi thường xuyên trong ngân sách giáo dục-đào tạo về cơ bản đủ để trả lương, các chế độ có tính chất lương của đội ngũ giáo viên và học bổng của học sinh. Số còn lại chi cho các hoạt động nghiệp vụ rất eo hẹp không đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục-đào tạo. Dự kiến phải tăng lên. Từng bước tỷ trọng đầu tư từ các nguồn ngoài ngân sách Nhà nước đã cũng tăng lên đáng kể. Nguồn đầu tư cho giáo dục-đào tạo còn rất hạn chế, chưa đủ để bảo đảm các điều kiện bảo đảm chất lượng (cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, nâng cao trình độ giáo viên). Ví dụ, các giáo viên có trình độ cao (GS, TS) chỉ chiếm khoảng 10% tổng số cán bộ giảng dạy các trường đại học, cao đẳng. Trong biện pháp của các kế hoạch 5 năm phát triển kinh tế-xã hội và các quy hoạch dài hạn 10-20 năm, xây dựng và thực hiện các chương trình mục tiêu cấp quốc gia, cấp ngành giáo dục-đào tạo là một trong các giải pháp cơ bản của giáo dục-đào tạo ở Việt Nam.

Sức ép tăng quy mô đào tạo tiếp tục tăng ở tất cả các bậc học, đặc biệt ở cấp phổ thông trung học và đại học. Đến nay, đã có một số sự mất cân đối về phát triển cơ cấu giáo dục-đào tạo. Các ngành nghề đào tạo ở bậc đại học tăng nhiều ở các ngành như công nghệ, luật, ngoài ngữ, kinh tế. Quy mô đào tạo tại trường học chuyên nghiệp và dạy nghề thấp, chưa đáp ứng nhu cầu nhân lực của các ngành kinh tế và các địa phương. Nên điều chỉnh cơ cấu đào tạo đại học-cao đẳng và giáo dục nghề nghiệp theo hướng tăng tỷ lệ đào tạo nghề nghiệp và THCN, giảm tỷ lệ đào tạo đại học để bảo đảm cân đối cơ cấu nguồn nhân lực. Mạng lưới các trường đại học, cao đẳng, và giáo dục nghề nghiệp phân bố chưa hợp lý, tập trung nhiều ở Hà Nội và các thành phố lớn. Nhiều khu vực chưa có trường đại học, cao đẳng và một số địa phương chưa có trường dạy nghề.

Theo quan điểm của chúng tôi các khía cạnh thích ứng của hệ thống giáo dục đại học và chuyên nghiệp đối với thị trường lao động, những thay đổi của hệ thống giáo dục-đào tạo nói chung và giáo dục đại học và chuyên nghiệp nói riêng ở mức vĩ mô và mức vi mô đều có tác động qua lại lẫn nhau và được thể hiện khá cụ thể ở tình hình việc làm của học sinh tốt nghiệp các trường đại học và chuyên nghiệp ra thị trường lao động. Nhiều học sinh ĐH/CĐ/THCN ra trường chưa đáp ứng tốt nhu cầu nhân lực ngoài xã hội. Nhiều học sinh/sinh viên ra trường thiếu việc làm. Do đó việc nghiên cứu tình hình việc làm của học sinh tốt nghiệp là một vấn đề quan trọng tạo cơ sở đánh giá mức độ thích ứng của hệ thống giáo dục ĐH và CN với thị trường lao động ở Việt Nam và làm căn cứ để có những điều chỉnh-bổ sung cần thiết cho các hoạt động đào tạo của nhà trường cũng như toàn hệ thống giáo dục-đào tạo nói chung. Trong thực tế nhiều năm qua, các trường chuyên nghiệp đã và đang có nhiều hình thức tiếp cận thị trường lao động phục vụ công tác đào tạo như tăng cường mối liên hệ giữa nhà trường và cơ sở sản xuất-dịch vụ, hoặc theo dõi các thông tin về tuyển dụng lao động trên các phương tiện thông tin đại chúng. Nhưng hiệu quả công tác nắm bắt và xử lý thông tin về thị trường lao động còn thấp.

Quá trình chuyển đổi của hệ thống giáo dục-đào tạo thích ứng với nhu cầu phát triển kinh tế và thị trường lao động đòi hỏi phải xây dựng hệ thống thông tin về thị trường lao động để tăng cường công tác hướng nghiệp và tư vấn chọn nghề, phát triển các cơ sở dịch vụ việc làm v.v... trong hệ thống giáo dục đại học và chuyên nghiệp. Các khía cạnh này cũng là một phần quan trọng của việc nghiên cứu sự thích ứng giữa giáo dục đại học và chuyên nghiệp với thị trường lao động. Để tăng cường hệ thống giáo dục-đào tạo thì nên pháp chế hóa hoạt động giáo dục-đào tạo trong phạm vi cả nước phù hợp với chủ trương từng bước xây dựng Nhà nước pháp quyền ở Việt Nam.

Tiền sĩ Trần Khánh Đức là nghiên cứu viên thuộc Viện Nghiên cứu Phát triển Giáo dục, Bộ Giáo dục Đào tạo, Hà Nội

Các tác phẩm gồm:

Ts. Trần Khánh Đức, “So sánh đặc trưng và hệ thống tiêu chí hiểm định điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo của các trường đại học và chuyên nghiệp”, *Tạp chí Đại học và Giáo dục chuyên nghiệp* số 4/2000.

Ts. Trần Khánh Đức, “Cơ sở phương pháp luận và các phương pháp xây dựng qui hoạch nhân lực khoa học-công nghệ”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học*, Hà Nội, 2000

Ts. Trần Khánh Đức, “Phát triển nhân lực khoa học-công nghệ trong các lĩnh vực công nghệ ưu tiên ở nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa-hiện đại hóa, kỷ yếu Hội thảo của Đại học quốc gia Hà Nội.”

Lao động, việc làm và sự phát triển công nghiệp Việt Nam trong những năm 90

Ts. Võ Đại Lộc,
Viện Kinh tế Thế giới

Việt Nam là một nước có nền kinh tế còn rất lạc hậu, lại bị chiến tranh tàn phá nặng nề và kéo dài hàng chục năm. Trong những năm trước 1990 lại lâm vào thời kỳ khủng hoảng với tốc độ tăng trưởng thấp, lạm phát cao, tốc độ tăng dân số cao. Do vậy lao động, việc làm đã và đang là vấn đề rất bức xúc. Bước vào thập kỷ 90, tốc độ tăng trưởng kinh tế đã khá lên, tốc độ tăng trưởng công nghiệp cũng được cải thiện, nhu cầu lao động đã tăng lên, sức ép về việc làm có giảm sút, nhưng vẫn còn gay gắt đặc biệt là từ sau 1997 đến nay. Bài này sẽ phân tích một số đặc điểm chính của mối quan hệ giữa phát triển công nghiệp và lao động, việc làm ở Việt Nam trong những năm 90. Từ 1991 đến 1999, tốc độ tăng trưởng công nghiệp của Việt Nam luôn được duy trì ở mức 2 con số. Nhưng từ năm 1997 đến nay mức tăng trưởng của công nghiệp đã giảm dần, cùng với sự giảm sút của thương mại và đầu tư, đã làm cho mức tăng GDP chậm lại, và tỷ lệ thất nghiệp tăng lên. Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động ở khu vực thành thị đã tăng lên liên tục. Mức độ thất nghiệp tăng lên cùng với đà chậm đi của tăng trưởng công nghiệp đang trở thành một vấn đề kinh tế-xã hội bức xúc.

Từ những số liệu thu được có nhận xét sau : tăng trưởng công nghiệp phải luôn đạt trên 13% năm mới đảm bảo giảm được tỷ lệ thất nghiệp; tuy mức tăng trưởng của công nghiệp và xây dựng tương đối cao trong 10 năm qua, nhưng đã không làm tăng tỷ trọng lao động công nghiệp và xây dựng trong cơ cấu lao động theo ngành kinh tế; mức tăng dân số đã giảm rõ rệt trong các năm 1990 là một thành tựu quan trọng góp phần thúc đẩy sự phát triển của công nghiệp, tuy nhiên mức tăng dân số còn là khá cao.

Năm 1999, khu vực quốc doanh chiếm khoảng hơn 43% giá trị sản xuất công nghiệp, nếu cộng cả khu vực quốc doanh liên doanh với nước ngoài, thì tỷ trọng này là trên 77%. Như vậy là khu vực ngoài quốc doanh chỉ chiếm 23% giá trị sản lượng công nghiệp. Khu vực công nghiệp quốc doanh hàng năm hầu như không thu hút thêm lao động, không tạo ra việc làm mới. Theo đánh giá của một số chuyên gia kinh tế thì số lao động dư thừa, không có việc làm trong các doanh nghiệp nhà nước hiện chiếm khoảng 4% tổng số lao động làm việc trong các doanh nghiệp đó. Từ 1991 đến 1995 khu vực công nghiệp quốc doanh luôn phát triển với tốc độ cao, nhưng số lao động làm việc trong khu vực này đã hầu như không tăng, mà còn giảm.

Trong năm 1995, khu vực công nghiệp tư nhân gồm các công ty trách nhiệm hữu hạn và cổ phần hiện chiếm khoảng 1% GDP, 8% vốn đăng ký, và 12% tổng số lao động, và cho đến nay vẫn chưa có những thay đổi đáng kể. Nếu tính cả các hộ kinh doanh cá thể, thì khu vực này cũng chỉ chiếm vào khoảng 23% giá trị sản lượng công nghiệp. Có thể nêu ra một số nhận xét. Thứ nhất, tỷ trọng của khu vực kinh doanh tư nhân có tổ chức, các công ty chiếm tỷ trọng quá nhỏ nhưng đã sử dụng tỷ trọng tổng lao động lớn hơn. Số liệu cho thấy lợi thế to lớn trong việc tận dụng lao động của các công ty tư nhân, đồng thời cũng cho thấy là tỷ trọng nhỏ bé như vậy là một sự bất cập lớn so với yêu cầu việc làm của dân hiện nay. Thứ hai, vốn đầu tư trên một lao động của khu vực tư nhân thấp hơn của khu vực công nghiệp quốc doanh nhiều lần, do vậy với cùng một lượng vốn đầu tư của khu vực tư nhân có thể tạo ra nhiều việc làm hơn nhiều lần so với công nghiệp quốc doanh. Nhưng vốn đầu tư của khu vực tư nhân cá thể trong nước từ năm 1992 đến nay đã liên tục giảm. Khu vực tư nhân chỉ nhận được khoảng 20-30% trong tổng tín dụng từ các ngân hàng. Một nghịch lý ở đây là khu vực có thể sử dụng nhiều lao động đã không được chú ý đầu tư vốn thích đáng trong khi khu vực không có khả năng thu hút thêm lao động lại được chú ý. Thứ ba, theo ước tính của bộ Kế hoạch và Đầu tư và Tổng cục Thống kê, nguồn vốn đầu tư dự trữ trong khu vực dân cư chưa huy động được vẫn còn lớn, khoảng 4-5 tỷ USD, và chỉ mới có khoảng 36% vốn hiện có trong dân được huy động cho đầu tư phát triển. Một nghịch nữa là trong dân cư thừa cả lao động và vốn, nhưng đã không sử dụng được.

Như đã ta thấy, sự phát triển của công nghiệp ở Việt Nam trong thập kỷ 90 là khá nổi bật, với tốc độ khá cao tỷ trọng của công nghiệp và xây dựng cũng đã tăng lên rõ rệt. Đáng lý sự phát triển công nghiệp như vậy đã phải làm biến đổi rõ rệt cơ cấu dân cư nông thôn và thành thị. Nhưng trên thực tế, sự biến đổi này lại diễn biến chậm chạp. Số lao động do các ngành dịch vụ thu hút thêm chủ yếu vẫn là số lao động dôi dư ở các thành phố. Chỉ có một số nhỏ lao động nông thôn tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, kỹ thuật có cơ hội được làm việc ở thành phố. Phần lớn số lao động nông thôn không có tay nghề ra thành phố chỉ làm những công việc giản đơn và có tính thời vụ, nên họ không được xem là dân cư thành phố. Các khu công nghiệp tuy đã được xây dựng cũng chỉ hút được một số lượng lao động không lớn.

Trên 1,2 triệu lao động mới được bổ sung hàng năm là một sức ép khá gay gắt về việc làm trong những năm tới, và do vậy cần có một chính sách phát triển công nghiệp thích hợp để đáp ứng yêu cầu giải quyết việc làm trong thời gian tới. Trước hết chính sách phát triển công nghiệp phải chú trọng tới những ngành sử dụng nhiều lao động, hoặc thu hút những ngành sử dụng nhiều lao động phát triển theo. Thứ hai, khuyến khích phát triển các loại doanh nghiệp vừa và nhỏ. Thứ ba, sự phát triển của công nghiệp theo hướng hội nhập quốc tế sâu rộng đòi hỏi phải nâng cao toàn diện chất lượng của nguồn nhân lực. Nên tạo ra nhu cầu ngày càng cao đối với lao động có tay nghề cao bằng các chính sách : xây dựng và phát triển các khu công nghệ cao; khuyến khích ưu đãi các nhà đầu tư nước ngoài trong các ngành có công nghệ hiện đại; ưu đãi cao cho việc nhập khẩu và ứng dụng công nghệ hiện đại; ưu đãi và tôn vinh những nhà sáng tạo ra công nghệ cao..., tăng cường đào tạo lao động có chuyên môn cao: Những lao động có chất lượng cao thực sự là lực lượng có tầm quan trọng quyết định sự phát triển của công nghiệp đất nước, do vậy cần phải có chính sách đặc biệt quan tâm đào tạo và sử dụng.

Sự phát triển của công nghiệp Việt Nam một mặt phải góp phần vào việc làm giải quyết việc làm cho đông đảo nhân dân, nhưng mặt khác, phải đáp ứng được yêu cầu xây dựng một nền công nghiệp hiện đại đủ sức hội nhập quốc tế có hiệu quả, do vậy đòi hỏi phải có một nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao. Hai hướng phát triển công nghiệp này có quan hệ chặt chẽ với nhau. Nếu không phát triển các ngành công nghiệp truyền thống sử dụng nhiều lao động, thì khó giải quyết được vấn đề việc làm khó duy trì được sự ổn định xã hội, và cũng không sử dụng được lợi thế lao động rẻ trong thời kỳ đầu phát triển công nghệ. Nhưng nếu chỉ phát triển những ngành này, thì nền kinh tế đất nước khó có thể đi lên hiện đại được. Do vậy phải chú ý phát triển các ngành công nghệ hiện đại. Vấn đề là phải có sự kết hợp giữa công nghiệp hiện đại và truyền thống, những ngành công nghiệp truyền thống là nền tảng cho sự phát triển của công nghiệp hiện đại, nhưng sự phát triển của công nghiệp hiện đại lại phải là động cơ kéo cả nền công nghiệp và kinh tế tiến lên.

Tiên sĩ Võ Đại Lộc là Viện Trưởng Viện Kinh tế Thế giới.

Các tác phẩm gồm:

Võ Đại Lộc (ed.), *Vietnam's Industrialisation, Modernisation and Resources*, Institute of World Economy, SSPH, Hanoi, 1996.

Phát triển kinh tế và đổi mới doanh nghiệp với vấn đề giải quyết lao động, việc làm, phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam

Ts. Trần Tiến Cường
Viện Quản lý Kinh tế Trung ương

Chính sách Đổi Mới, mở cửa và hội nhập của Việt Nam bắt đầu từ năm 1986 đã hình thành nền kinh tế nhiều thành phần, theo hướng giảm tỷ trọng nông nghiệp, tăng tỷ trọng các ngành công nghiệp và dịch vụ. Trong 10 năm qua, nhìn chung tăng trưởng kinh tế của Việt Nam có nhịp độ khá cao, tuy nhiên việc giảm sút tăng trưởng kinh tế trong thời gian gần đây do cuộc khủng hoảng tài chính-tiền tệ khu vực đã tác động đến hoạt động kinh tế nói chung và lao động, việc làm nói riêng.

Trong 15 năm qua, Đổi Mới kinh tế dẫn đến việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động giữa 3 khu vực kinh tế trong đó đổi mới doanh nghiệp Nhà nước luôn được đặt ở vị trí ưu tiên hàng đầu. Việc cơ cấu lại khu vực kinh tế Nhà nước một mặt đòi hỏi cơ cấu lại lao động dồi dư trong khu vực doanh nghiệp, mặt khác đòi hỏi phải chú trọng hơn đến phát triển nguồn nhân lực. 15 năm đổi mới cũng là 15 năm thực hiện chính sách mở cửa và hội nhập kinh tế với khu vực và quốc tế. Việc mở cửa và hội nhập đã tạo điều kiện để tiếp thu công nghệ mới, kinh nghiệm quản lý doanh nghiệp, nâng cao trình độ tay nghề và đổi mới phong cách làm việc cho đội ngũ lao động. Mở cửa và hội nhập cũng đã dẫn đến điều chỉnh cơ cấu lao động giữa các khu vực kinh tế và đặt ra yêu cầu rất lớn đối với việc đào tạo lại, đào tạo mới và phát triển nguồn nhân lực.

Hiện nay lực lượng lao động của nước ta được phân bố ở 3 khu vực chính là khu vực hành chính sự nghiệp, khu vực doanh nghiệp và khu vực phi doanh nghiệp, bên cạnh một bộ phận lao động được xuất khẩu đi làm việc ở nước ngoài. Theo xu hướng cải cách hành chính, thu hẹp bộ máy Nhà nước thì bộ phận lao động ở khu vực này sẽ giảm. Nhưng do yêu cầu chuyển dịch cơ cấu nên lao động trong nông nghiệp sẽ giảm dần. Như vậy, hướng chính giải quyết việc làm là ở khu vực doanh nghiệp, tức là phát triển các loại hình doanh nghiệp để thu hút lao động và giải quyết việc làm. Tốc độ thu ngân sách nhà nước từ năm 1997 đến nay có xu hướng giảm đã ảnh hưởng đến việc chi cho giải quyết lao động dồi dư trong khu vực DNNN, tạo việc làm và phát triển nguồn nhân lực.

Trong 15 năm qua đã có nhiều nỗ lực để giải quyết vấn đề lao động, việc làm trong doanh nghiệp Nhà nước gắn liền với các giải pháp nhằm cơ cấu lại và đổi mới cơ chế quản lý khu vực này. Trong thời kỳ 1990 - 1998, việc sắp xếp lại DNNN đã dẫn đến giảm một số lớn các doanh nghiệp này. Hiện nay có khoảng 1,7 triệu lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp Nhà nước chiếm 5% lao động xã hội. Việc đẩy mạnh đổi mới doanh nghiệp Nhà nước tức là việc đẩy mạnh công tác cổ phần hóa bắt đầu từ năm 1992 theo hướng cổ phần hoá, đa dạng hoá sở hữu doanh nghiệp nhà nước, sát nhập, giải thể, cho thuê, khoán kinh doanh, tổ chức lại sản xuất, đầu tư công nghệ mới nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp Nhà nước dẫn đến số lao động không bố trí được việc làm gia tăng. Theo báo cáo tổng kết đổi mới và phát triển doanh nghiệp Nhà nước từ năm 1986 đến nay của Ban Đổi mới Quản lý doanh nghiệp Trung ương thì tổng số lao động dự kiến sẽ sắp xếp lại dưới các hình thức trên là gần 430 ngàn người. Trong thời gian tới, các biện pháp cơ cấu lại doanh nghiệp như trên sẽ tiếp tục được thực hiện. Đồng thời yêu cầu đổi mới công nghệ, thiết bị của doanh nghiệp Nhà nước để nâng cao năng lực cạnh tranh trong thời gian tới trong điều kiện hội nhập vào khu vực ASEAN sẽ làm số lao động dồi dư ngày càng tăng.

Trong quá trình Đổi Mới, quan hệ lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước đã có sự chuyển biến nhất định. Doanh nghiệp được quyền tự chủ lựa chọn hình thức, chế độ trả lương, quyết định mức lương của người lao động theo hiệu quả sản xuất kinh doanh; tiền lương và thu nhập của người lao động đã được cải thiện một bước. Pháp luật hiện hành đã cho phép sử dụng hợp đồng lao động có thời hạn, nhưng người sử dụng lao động rất khó cho người lao động thực hiện loại hợp đồng lao động này thôi việc. Phần lớn số lao động trong doanh nghiệp Nhà nước thực hiện chế độ hợp đồng lao động không kỳ

hạn hoặc hợp đồng với thời hạn từ 1-3 năm. Những doanh nghiệp thuộc các ngành chịu áp lực cạnh tranh lớn, thường sử dụng hình thức hợp đồng ngắn hạn nhiều hơn các ngành khác. Các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ có tỷ lệ dôi dư rất cao. Lao động nữ, lao động trẻ, lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật và lao động được đào tạo ở trình độ trung cấp và dạy nghề cũng chịu tác động mạnh của cải cách và có tỷ lệ dôi dư cao hơn. Ngoài ra còn có những lao động vẫn có việc làm nhưng không thật sự cần thiết và có thể giảm bớt mà không ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp. Đối với nhóm lao động đủ điều kiện về hưu, hết hạn hợp đồng, không dôi dư nhưng tự nguyện chấm dứt hợp đồng, Nhà nước không cần có chính sách đặc biệt để khuyến khích hỗ trợ mà chỉ cần thực hiện các chế độ về hưu trí, thôi việc theo đúng pháp luật lao động đối với các nhóm lao động này. Để giảm sức ép về dư thừa lao động cần có chính sách khuyến khích về hưu sớm. Người lao động ở các doanh nghiệp Nhà nước trong diện giải thể và phá sản đương nhiên không tránh khỏi bị mất việc làm. Đối với người lao động đã nghỉ việc từ lâu, chưa được nhận chế độ nhưng vẫn còn tên trong danh sách tại doanh nghiệp Nhà nước, trên thực tế họ đã mất việc làm. Chính sách đối với đối tượng này là hỗ trợ người lao động mất việc tìm việc làm mới hoặc khắc phục khó khăn.

Trong công tác giải quyết việc làm cho số lao động dôi dư, các doanh nghiệp Nhà nước cần có sự hỗ trợ của khu vực ngoài quốc doanh. Khả năng tạo việc làm của khu vực Nhà nước còn rất hạn chế, chủ yếu do nguồn bị hạn chế và do hiệu quả đầu tư trong đó một phần quan trọng không phải dùng để mở rộng sản xuất kinh doanh mà là ưu tiên cải tiến công nghệ, nâng cao khả năng cạnh tranh. Khu vực kinh tế ngoài quốc doanh vốn được coi là khu vực kinh tế năng động, có tiềm năng lớn về giải quyết việc làm. Nhiều chính sách đầu tư và khuyến khích các thành phần kinh tế đầu tư phát triển kinh tế đã được ban hành trong 15 năm qua.

Mặc dù có những cố gắng và kết quả nhất định, nhưng giải quyết vấn đề lao động, việc làm và phát triển nguồn nhân lực vẫn còn rất khó khăn. Tỷ lệ thiếu việc làm vẫn cao, nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu tăng trưởng và yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Phát triển thị trường lao động cần tập trung vào các chính sách tăng cầu lao động; chính sách giảm cung về lao động, nhất là chính sách dân số kế hoạch hóa gia đình, chính sách di dân, chính sách hỗ trợ người lao động bị mất việc làm, chính sách phát triển hệ thống các cơ sở dịch vụ việc làm có nhiệm vụ cung cấp thông tin về cung-cầu lao động, tư vấn, giới thiệu việc làm, phát triển hệ thống thông tin về thị trường lao động, hình thành và phát triển thị trường nhân lực quản lý, lãnh đạo các doanh nghiệp; hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động.

Tiên sĩ Trần Tiến Cường là Trưởng ban Quản lý Doanh nghiệp, Viện Quản lý Kinh tế Trung ương thuộc Bộ Kế hoạch Đầu tư, Hà Nội.

Lĩnh vực lao động và việc làm trong chuyển đổi khu vực sản xuất ngoài quốc doanh những năm 90

Ts. Per Ronnas, Ts. Bhargavi Ramamurthy
Viện Bắc Âu Nghiên cứu về Châu Á, Copenhagen

Từ khi bắt đầu đổi mới cơ cấu kinh tế của Việt nam đã và đang trải qua quá trình chuyển đổi cơ bản. Trong hệ thống cơ sở của các cuộc cải cách, khu vực công nghiệp ngoài quốc doanh non trẻ đã được giao một vai trò quan trọng để tạo việc làm, thu nhập và tăng trưởng cho toàn đất nước. Tuy nhiên các số liệu liên quan đến việc thực hiện của khu vực ngoài quốc doanh ngoại trừ nông nghiệp, đã đưa ra những kết quả hỗn hợp và nhìn chung cho thấy rằng khu vực này vẫn chưa đáp ứng được sự mong đợi của công cuộc cải cách trong vai trò như một động cơ tăng trưởng của mình. Tuy vậy, việc thực hiện của khu vực sản xuất ngoài quốc doanh đã có những thành tựu đáng kể cả về những con số cũng như các phạm vi chuyển đổi ở cấp độ vi mô. Thập kỷ 90 đã chứng kiến một sự phát triển nhanh chóng về hội nhập thị trường ở Việt nam, kết quả là những khác biệt giữa miền Bắc và miền Nam Việt Nam, giữa khu vực nông thôn và khu vực thành thị cũng như các khu vực liên thành thị và liên nông thôn đã được thu hẹp đáng kể về quy mô doanh nghiệp, hiệu suất và tiền lương.¹

Trong vòng 10 năm qua đã có một sự thay đổi rõ rệt về những người thành lập doanh nghiệp. Trước đây, hầu hết các cán bộ quản lý được tuyển dụng từ đội ngũ những người công nhân, còn trong phần lớn các cơ sở thành lập từ năm 1991, chủ doanh nghiệp lại là những người đã từng có kinh nghiệm từ các vị trí quản lý, chuyên môn hoặc hành chính. Điều này cho thấy việc chuyển đổi của khu vực sản xuất ngoài quốc doanh trong những năm 90 đã tạo nên sự thay đổi về định tính, đòi hỏi kỹ năng quản lý khác xa với những kĩ năng cần có để quản lý cửa hàng. Trong cuộc điều tra năm 1997, khu vực sản xuất tư nhân ở Việt Nam rõ ràng đã trở thành nguồn công việc làm công ăn lương chứ không phải công việc tự tạo việc làm tại các khu vực thành thị và nông thôn. So sánh với kết quả của điều tra năm 1991 cho thấy, lao động 100% thời gian được hưởng chế độ thường và không thuộc hộ gia đình đã trở nên phổ biến hơn trong các loại hình doanh nghiệp kể cả ở thành thị lẫn nông thôn.

Sự chênh lệch học vấn giữa miền Bắc và miền Nam đề cập đến trong cuộc điều tra năm 1991 nay đã được thu nhỏ lại trong cuộc điều tra năm 1997, tuy nhiên trình độ học vấn của lực lượng lao động nông thôn vẫn thấp hơn so với thành thị. Cần phải lưu ý rằng khu vực sản xuất tư nhân cũng đã tạo được nhiều cơ hội việc làm cho những người chỉ hoàn thành chương trình tiểu học chứ không phải chương trình phổ thông, đây là nhóm lực lượng lao động phần lớn bị loại trừ trong các cơ hội việc làm ở khu vực Nhà nước. Ở miền Bắc, ít nhất một nửa lao động trước đây đã từng tham gia công việc của một người lao động sản xuất, và có thể nhiều người trong số họ đã từng làm việc trong các doanh nghiệp Nhà nước. Thậm chí trong các doanh nghiệp ở nông thôn, kinh nghiệm trước đây đã từng tham gia lao động sản xuất dường như còn phổ biến hơn những kinh nghiệm kiến thức riêng về nông nghiệp. Ngược lại, kinh nghiệm kiến thức riêng về nông nghiệp không phổ biến lắm ở cả hai miền Bắc và Nam. Trên phương diện tích cực, điều này cho thấy rằng lao động không bị đẩy vào các hoạt động phi nông nghiệp bởi sự không có khả năng để kiếm sống trong nông nghiệp. Về phương diện tiêu cực, cần phải lưu ý rằng sự kết nối việc làm nghèo nàn rõ ràng giữa nông nghiệp và ngành sản xuất nông thôn cho thấy sự thiếu động lực và linh hoạt nghề nghiệp trong thị trường lao động nông thôn.

Tiền lương ở miền Nam dường như cao hơn miền Bắc và ở khu vực thành thị thì cao hơn khu vực nông thôn, tuy nhiên sự chênh lệch về tiền lương giữa các hình thức sở hữu doanh nghiệp khác nhau là tương đối nhỏ. Những năm 90 đã chứng kiến sự gia tăng cơ bản trong lương thực tế và sự cân bằng đáng chú ý về tiền lương giữa miền Bắc và miền Nam, giữa thành thị và nông thôn cũng như giữa phụ

¹ Điều tra năm 1991 bao gồm 932 cơ sở ở khu vực thành thị (Hà nội, Hải phòng và T.P Hồ chí minh) và khu vực nông thôn (Hà sơn bình, Vĩnh phú, Quảng ninh, Long an và Cửu long). Điều tra năm 1997 tiến hành trên 371 doanh nghiệp đã được điều tra năm 1991, trên khu vực thành thị tương tự và ở Hà tây (trước đây là Hà sơn bình) và ở Long an trong khu vực nông thôn. Cuộc điều tra năm 1997 cũng tiến hành trên 500 cơ sở ở các khu vực đó mà chưa được điều tra vào năm 1991.

nữ và nam giới. So sánh với tình hình trong cuộc điều tra năm 1991, cho thấy tỷ trọng của các doanh nghiệp trợ cấp xã hội cho người lao động của doanh nghiệp đó đã tăng đáng kể. Tuy nhiên, bức tranh này không đồng nhất. Trợ cấp xã hội phổ biến nhiều trong các doanh nghiệp ở Tp. Hồ chí minh hơn các doanh nghiệp của 2 thành phố phía Bắc và cơ bản đây vẫn là hiện tượng xảy ra ở khu vực thành thị.

Bạn bè và người thân đóng vai trò quan trọng trong tuyển dụng lao động, vai trò trao đổi lao động hoặc các biện pháp hình thức khác về cân đối lao động vẫn chưa phổ biến. Một số ít doanh nghiệp vẫn phàn nàn về những khó khăn trong việc tìm kiếm lao động lành nghề. Nhìn chung, tỷ lệ huy động lao động dường như vẫn còn khá thấp. Mặc dù vậy, các doanh nghiệp ở Tp. Hồ Chí Minh và các doanh nghiệp tư nhân nói chung lại nằm ngoài quy luật này bởi họ đăng ký tỷ lệ doanh thu lao động cao hơn nhiều. Tương tự như vậy, an toàn việc làm dường như diễn ra khá tốt đẹp. Rất ít doanh nghiệp thông báo rằng họ đã sa thải lao động trong năm vừa qua.

Rõ ràng sự chuyển đổi khu vực sản xuất ngoài quốc doanh đã diễn ra thông qua hai quá trình song song. Trước hết đó là thông qua sự xuất hiện các doanh nghiệp mới có quy mô lớn hơn, tập trung nhiều vốn hơn và với năng suất lao động cao hơn các doanh nghiệp hiện tại. Quá trình thứ hai chính là tăng trưởng và chuyển đổi các doanh nghiệp hiện tại. Trong cả hai loại hình doanh nghiệp hộ gia đình và tư nhân, các doanh nghiệp mới thành lập với thời gian ít hơn có xu hướng quy mô lớn hơn các doanh nghiệp thành lập trước đó, đặc biệt ở khu vực thành thị. Các doanh nghiệp hộ gia đình thành lập với thời gian ít hơn dường như cũng tập trung nhiều vốn hơn các doanh nghiệp thành lập thành lập lâu năm hơn, điều đó cho thấy sự khác biệt giữa các doanh nghiệp hộ gia đình và các loại hình doanh nghiệp khác trong lĩnh vực này đang giảm dần.

Môi trường đang trở nên ngày càng thuận lợi cho tăng trưởng và khả năng ổn định lâu dài của các doanh nghiệp tư nhân; tuy vậy còn nhiều vấn đề vẫn chưa được thực hiện để ổn định sự tăng trưởng này. Với cơ chế tương đối thoải mái về gia nhập hay từ bỏ lĩnh vực thầu khoán cùng với một chính quyền thụ động, quá nhiều doanh nghiệp đã đầu tư nguồn vốn tiết kiệm của mình chủ yếu trong các mặt hàng tiêu dùng gia đình và cố gắng bán trong các thành phố, kết quả là rất nhiều doanh nghiệp đã chịu thất bại bất kể quy mô của doanh nghiệp đó như thế nào do bởi có quá nhiều cạnh tranh. Sự không ổn định này, thật không may lại khá phổ biến đối với các nền kinh tế đang trong quá trình chuyển đổi như Việt Nam, hoàn toàn không thể tránh khỏi để duy trì sự tồn tại của các doanh nghiệp hoạt động hiệu quả nhất.

Vì vậy, một quyết định chính sách quan trọng phải là tránh xa và loại trừ tệ nạn quan liêu, hành chính hay khắc phục các trở ngại, vướng mắc khác trong việc thành lập các doanh nghiệp mới, cũng như để cung cấp khung pháp lý và hành chính cho việc đóng cửa các doanh nghiệp một cách có trật tự. Vấn đề cấp thiết nhất đó là tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp hộ gia đình để chuyển sang các hình thức sở hữu "tiên tiến hơn". Nhu cầu về cơ chế thị trường lao động hoạt động tốt, có hiệu suất cao và có khả năng đóng vai trò hiệu quả trong việc cân đối lao động cũng như tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn và tái đào tạo cho người lao động ngày càng tăng. Cũng có thể có một nhu cầu tổ chức đào tạo quản trị kinh doanh ban đầu và quản lý doanh nghiệp cho các nhà quản lý và chủ doanh nghiệp hộ gia đình để tạo điều kiện cho phát triển và mở rộng các doanh nghiệp này, bởi vì kiến thức cần thiết để điều hành hoạt động của doanh nghiệp quy mô "lớn hơn" về nhiều mặt khác xa với những gì cần thiết để điều hành doanh nghiệp hộ gia đình nhỏ.

Tiên sĩ P. Ronnås là Giám Đốc của Viện Bắc Âu Nghiên cứu về Châu Á, (NIAS) Copenhagen
Tiên sĩ Bhargavi Ramamurthy là nghiên cứu viên của Trường Đại Học Stockholm, Stockholm School of economics

Các tác phẩm về Việt Nam gồm:

Per Ronnås and Bhargavi Ramamurthy ed., *Entrepreneurship in Vietnam: Transformation and Dynamics in Manufacturing in the First Decade of Reform*, NIAS/Curzon, July 2000

Bhargavi Ramamurthy, "The Private Manufacturing Sector in Vietnam: An analysis of the winners", *Working Paper Series in Economics and Finance No. 251*, Stockholm School of Economics, August 1998

Bhargavi Ramamurthy, "The Private Manufacturing Sector in Vietnam 1991-97: An analysis of the deceased", *Working Paper Series in Economics and Finance No. 252*, Stockholm School of Economics, August 1998

Per Ronnås, "The Transformation of the Private Manufacturing Sector in Vietnam in the 1990s" , *Working Paper Series in Economics and Finance No. 241*, Stockholm School of Economics, May 1998

Per Ronnås, 1992, *Employment Generation through Private Entrepreneurship in Viêt-nam*, Ha Noi: ILO

Per Ronnås and Örjan Sjöberg ed., *Doi moi : economic reforms and development policies in Vietnam : papers and proceedings from an international symposium in Hanoi, December 12-15, 1989* , Stockholm : Swedish International Development Authority, 1990.

Quan hệ lao động ở Việt Nam: Các thách thức và cơ hội của phong trào công đoàn trong giai đoạn chuyển tiếp

GS. Stephanie Fahey
Đại học Tổng hợp Sydney, Úc

Những cải cách kinh tế và chính sách mở cửa đã dẫn đến những thay đổi quan trọng trong một nền kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa như ở Việt Nam. Sự xuất hiện của các nhóm quyền lợi mới, luồng vốn nước ngoài, sự đa dạng về sở hữu của các doanh nghiệp và di dân từ nông thôn ra các thành phố đã làm tăng thêm các xung đột về quyền lợi và có thể đòi hỏi một hệ thống quan hệ sản xuất phù hợp hơn để vượt qua các thách thức này. Trong bối cảnh toàn cầu hoá hiện nay và các thay đổi bên trong, hoạt động công đoàn đang đối mặt với cả các thách thức và cơ hội để tự biến đổi từ một tổ chức phúc lợi thành một tổ chức mới với vai trò tham gia và đại diện.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay và chính sách mở cửa, các quyết định kinh tế của Nhà nước phải luôn luôn tính đến 3 yếu tố quan trọng về quyền lợi của công nhân, quá trình sản xuất và quan hệ sản xuất: cơ cấu sức mạnh của vốn quốc tế, tái cơ cấu quốc tế về sản xuất và vai trò của nợ.

Sự ra đời của công đoàn Việt Nam gắn chặt với chủ nghĩa tư bản và cuộc cách mạng chống tư bản. Theo các nguyên tắc của chủ nghĩa Lê Nin, chúng có hai vai trò trong quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội: tham gia vào việc quản lý các doanh nghiệp Nhà nước, và đại diện cho quyền lợi của công nhân. Dưới đường lối định hướng của Đảng, chúng có 4 chức năng chính thức: bảo vệ quyền lợi của quốc gia, các quyền và lợi ích chính đáng của công nhân; giúp các thành viên tham gia quản lý các đơn vị sản xuất của mình; huy động lực lượng lao động và tăng năng suất của nền kinh tế; giáo dục công nhân trở thành các công dân tốt hơn của xã hội. Vai trò của công đoàn được khẳng định trong Hiến Pháp 1980 (Điều 10).

Trong quá khứ, lãnh đạo Đảng và chính quyền thu tóm hầu hết quyền lực. Kể từ khi bắt đầu Đổi Mới, với sự tự chủ nhiều hơn trong các doanh nghiệp do Nhà nước quản lý, công đoàn được trao trách nhiệm quyết định các phương pháp phân phối thu nhập của xí nghiệp. Trách nhiệm của công đoàn được mở rộng từ tiền công, tiền thưởng, nhà ở, chăm sóc và điều trị y tế, phúc lợi xã hội, an toàn lao động và an ninh xã hội. Kể từ năm 1991, công đoàn đã quản lý trực tiếp Quỹ Bảo Hiểm Xã hội. Nói chung, sự hiện diện của công đoàn tương đối cao trong các doanh nghiệp do Nhà nước quản lý (84% thành viên công đoàn) và thấp trong các xí nghiệp ngoài quốc doanh (14%).

Thách thức chủ yếu mà công đoàn phải đối mặt liên quan đến quá trình toàn cầu hoá và cải cách kinh tế theo xu hướng thị trường. Công đoàn đang ở trong quá trình tổ chức lại và các hoạt động để thực hiện chức năng đại diện cho công nhân trong việc bảo vệ các quyền và lợi ích của họ. Trong quá khứ, các chức năng này chỉ tồn tại như một phần của khu vực Nhà nước và được tổ chức để thúc đẩy sự thống nhất về chính trị.

Môi trường pháp lý và pháp luật là một lĩnh vực của cải cách ở Việt Nam. Trong thời kỳ đầu của cải cách, chỉ có các quy định hạn chế về các vấn đề lao động. Luật về Công Đoàn (1990) bao gồm các Chương về quyền và nghĩa vụ của công đoàn và các đảm bảo liên quan đến các hoạt động của công đoàn. Bộ Luật Lao Động ban hành gần đây (1995) cho thấy là chính phủ đang cố gắng xác lập các quy định phổ thông và hợp lý hơn về lao động nhằm khắc phục các thay đổi trong hệ thống quan hệ sản xuất: hợp đồng lao động, lương tối thiểu và các điều kiện sức khỏe, an toàn và đào tạo, tuổi làm việc tối thiểu, hệ thống bảo hiểm xã hội. Hơn thế, bộ Luật xây dựng một hệ thống pháp lý độc lập phân xử tranh chấp (vẫn trong giai đoạn đầu của thực hiện) và nêu lên quyền đình công (theo các điều kiện nghiêm ngặt).

Việt Nam (giống như Trung Quốc) đã xử lý được việc chuyển đổi từ nền kinh tế mệnh lệnh chỉ huy một cách thành công hơn các nước Đông Âu, nơi mà sự sụp đổ của kinh tế xảy ra đồng thời với sụp đổ về hạ tầng chính trị. Hơn thế, Việt Nam đã duy trì một cách ấn tượng tốc độ tăng trưởng kinh tế.

Đồng thời, rõ ràng là sự chuyển đổi này chưa hoàn tất, và quốc gia này còn phải đối mặt với các khó khăn về quy định về lao động và vai trò của công đoàn: sự thành công của cải cách các doanh nghiệp do Nhà nước quản lý, sự hiện diện ở mức thấp của công đoàn và các điều kiện làm việc tồi trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

Vào lúc quan trọng nhất của sự chuyển đổi từ hệ thống kế hoạch hóa tập trung sang một nền kinh tế hướng thị trường là sự thay đổi vị trí của lao động và các mâu thuẫn mà phong trào công đoàn phải đối mặt. Phong trào này phải tìm được một vai trò tích cực mới trong việc xây dựng một hệ thống quan hệ sản xuất mới.

Giáo sư S.Fahey là Giám đốc Viện Nghiên cứu của Châu Á và Thái Bình Dương, Đại học Sydney.

Các tác phẩm về Việt Nam gồm:

R. Cunliffe, Williams L. and Fahey, S., 'Labour, HRD and education development in the Greater Mekong Subregion', ESCAP, Bangkok, (forthcoming)

Fahey, S., 'Globalising Vietnam: The Nation State in the Region', in M. Vellinga (ed.), *The Dialectics of Globalisation: Regional Responses to World Economic Processes: Asia, Europe, and Latin American Perspective*. Boulder Colorado: Westview, 2000, pp. 101-118.

Fahey, S., Zhu Ying, 'The Challenges and Opportunities for the Trade Union Movement in the Transition Era: Two Socialist Market Economies – China and Vietnam', in C. Rowley and J. Benson (eds.) *Globalization and Labour Market Deregulation: Trade unions in the Asia Pacific Region*, Ilford, Essex: Frank Cass Publishers, 1999, pp. 282-299.

Fahey, S., Zhu Ying, 'The Impact of Economic Reform on Industrial Labour Relations in China and Vietnam', *Post-Communist Economies*, Vol. 11, No. 2, 1999, pp. 173-192

Fahey, S., 'Vietnam's women in the renovation era' in *Gender and Power in Affluent Asia*, K. Sen, and M. Stivens, (eds.), London: Routledge, 1998, pp. 222-249.

Fahey, S. (1997) 'Vietnam and the 'Third Way' : The nature of socio-economic transition', *Journal of Economic and Social Geography*, Vol. 88, No.5, pp. 469-80.

Fahey, S., 'Changing labour relations' in *Dilemmas of Development: Vietnam Update 1994*, in Kerkvliet B ed, *Political and Social Change Monograph 22*, Department of Political and Social Change, ANU, 1995, pp. 45-68.

Fahey, S., '1993: A pivotal year for Vietnam?', *South East Asian Affairs*, ISEAS Singapore, 1994, pp. 337-350.

Hoàn thiện chính sách an sinh xã hội trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường ở Việt Nam

Ts. Nguyễn Hữu Dũng
Viện Khoa học Lao động và các Vấn đề Xã hội, Hà Nội

Các vấn đề xã hội có nội dung rất rộng, bao trùm mọi mặt đời sống con người, từ chính trị, kinh tế đến tư tưởng, văn hoá và xã hội. Tuy nhiên, khi bàn về phát triển xã hội và chính sách xã hội, thường người ta chỉ đề cập đến các vấn đề xã hội, khía cạnh xã hội của đời sống con người, như các vấn đề việc làm, đói nghèo, các dịch vụ xã hội (giáo dục, y tế, dân số và sức khoẻ sinh sản, ...), phụ nữ và gia đình, thanh niên, trẻ em, tôn giáo, dân tộc, nhóm xã hội yếu thế, nhà ở, thiên tai, tội phạm... Như vậy, trong hệ thống chính sách xã hội, đảm bảo xã hội (Social Protection) là một nội dung rất quan trọng. Riêng đối với Việt Nam, do đặc thù về mặt lịch sử, chính sách người có công trở thành một chính sách xã hội rất cơ bản và quan trọng. Và như vậy, chính sách đảm bảo xã hội của Việt Nam bao gồm: chính sách bảo hiểm Xã hội; chính sách người có công; chính sách bảo trợ xã hội.

Những năm gần đây, quốc tế đưa ra khái niệm mới gọi là lưới an sinh xã hội (Social Safety Net). Về cơ bản đó là hệ thống chính sách liên quan đến bảo đảm xã hội cho mọi người (BHXH và trợ giúp xã hội). Tuy nhiên, hiện nay lưới an sinh xã hội được hiểu với khái niệm rộng hơn, bao gồm cả chính sách về việc làm, bảo hiểm xã hội, xoá đói giảm nghèo, người có công, trợ giúp xã hội và phòng chống tệ nạn xã hội.

15 năm đổi mới, Việt Nam đã đạt được những thắng lợi to lớn về Kinh tế - Xã hội. Nền kinh tế Việt Nam đã đạt được tốc độ tăng trưởng cao và tương đối ổn định. Đến năm 2000, GDP tăng gấp 2 lần so năm 1990. Đặc biệt, sản xuất nông nghiệp phát triển tương đối toàn diện, sản xuất lương thực 12 năm được mùa liên tục, sản lượng năm 1999 đã đưa mức bình quân lương thực đầu người lên khoảng 440 kg/năm. Những thành tựu nổi bật về sản xuất nông nghiệp đã góp phần đảm bảo an ninh lương thực quốc gia và cải thiện đời sống nhân dân. Việc phát triển kinh tế đã tạo điều kiện thuận lợi để Việt Nam giải quyết tốt hơn những vấn đề xã hội, trong đó có chính sách an sinh xã hội. Tỷ trọng thu ngân sách Nhà nước trong GDP tăng từ dưới 15% năm 1990 lên khoảng 1/4 vào những năm cuối thập kỷ 90. Ngoài ra, việc huy động các nguồn lực khác thường chiếm khoảng 30% mức chi cho các lĩnh vực này trong đó, Nhà nước đặc biệt ưu tiên đầu tư giải quyết các chính sách an sinh xã hội và chiếm khoảng hơn 14% tổng chi ngân sách Nhà nước (gần bằng chi Nhà nước cho ngành Giáo dục).

Hệ thống chính sách An sinh xã hội là một thể thống nhất, bao gồm các chính sách vĩ mô của Nhà nước, xây dựng và hoàn thiện hệ thống luật pháp (Bộ Luật Lao động, Luật Giáo dục, Luật Bảo vệ - Chăm sóc và Giáo dục Trẻ em, Pháp lệnh về chính sách Người có công, về Người tàn tật, Người cao tuổi...), hình thành các chương trình mục tiêu quốc gia và các quỹ về lĩnh vực An sinh xã hội, và thực hiện chủ trương xã hội hoá nhằm huy động mọi nguồn lực.

Hệ thống chính sách này ngày càng được hoàn thiện và đã tạo thêm từ 1,2-1,3 triệu chỗ làm việc mới, tốc độ tăng trưởng việc làm bình quân 3%/ năm, và tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị giảm đi. Tỷ lệ hộ đói nghèo đã giảm đi từ năm 1995, và khoảng 6 triệu người (chiếm 14% lực lượng lao động) được tham gia BHXH bắt buộc và hưởng chính sách xã hội (bao gồm cả người có công). khoảng 22% đối tượng yếu thế đặc biệt khó khăn (người tàn tật nặng, người già cô đơn không nơi nương tựa, trẻ em mồ côi...) được hưởng trợ cấp thường xuyên, trong đó 12% được chăm sóc tại các cơ sở xã hội nuôi dưỡng tập trung, số còn lại được chăm sóc tại cộng đồng. Trên 90% dân cư được tiếp cận với dịch vụ y tế; 60% số hộ gia đình được dùng nước sạch; 85% diện tích cả nước đã phủ sóng truyền hình Việt Nam, 95% diện tích cả nước đã phủ sóng phát thanh... Đời sống của các đối tượng yếu thế và dễ bị tổn

thương được cải thiện rõ rệt và hoà nhập tốt hơn vào cộng đồng; đảm bảo sự tham gia rộng rãi của toàn xã hội, kể cả các nhóm xã hội yếu thế vào công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

Tuy nhiên, vẫn còn nhiều tồn tại và thách thức đặt ra cho Việt Nam trong lĩnh vực thực hiện chính sách An sinh xã hội. Đến nay, số người thất nghiệp tồn đọng của các năm còn rất lớn. Tình hình thất nghiệp khu vực thành thị ở Việt Nam còn ở mức cao và đang có xu hướng tăng lên. Trong nông thôn, tình trạng thiếu việc làm rất nghiêm trọng. Sự phát triển không đều giữa các vùng, đặc biệt là giữa nông thôn và các thành phố lớn, khu công nghiệp tập trung dẫn đến dòng người di dân tự phát từ nông thôn vào các thành phố lớn với quy mô và tốc độ ngày càng tăng. Hiện nay, tỷ lệ hộ đói nghèo trong cả nước còn ở mức cao. Sự phân cực giàu nghèo ngày càng tăng. Hàng năm số người phải cứu tế đột xuất do thiên tai, mất mùa vào khoảng từ 1 đến 1,5 triệu người (năm 1999 có hơn 2 triệu người thiếu đói); tỷ lệ tái đói nghèo năm 1998 khoảng 3,5 - 5% tổng số hộ vừa thoát khỏi đói nghèo. Năm 1999, trong số 410.000 hộ được xoá đói nghèo, có tới 75.000 hộ tái đói nghèo, do lũ lụt ở 9 tỉnh miền Trung gây ra. Chính sách phân phối tiền lương và tiền công còn nhiều bất hợp lý. Hệ thống lưới an toàn xã hội chưa được hoàn chỉnh, nhất là BHXH mới chỉ liên quan đến 6 triệu người, chiếm 14% lực lượng lao động và chưa có bảo hiểm thất nghiệp. Đời sống nhóm xã hội yếu thế và dễ bị tổn thương còn thấp và khó khăn. Một bộ phận dân cư sa vào tệ nạn xã hội.

Khuyến khích về tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách An sinh xã hội trong thời gian tới rất cần thiết. Bước vào thế kỷ 21, trên thế giới diễn ra cuộc cách mạng như vũ bão đó là cuộc cách mạng khoa học và công nghệ. Cùng với quá trình chuyển sang nền kinh tế tri thức, xu thế toàn cầu hoá tạo ra những thách thức và cơ hội mới đối với các nước. Lợi thế cạnh tranh lúc này ngày càng nghiêng về các quốc gia có nguồn nhân lực chất lượng cao, có môi trường pháp lý thuận lợi và xã hội ổn định. Đối với Việt Nam, thập niên đầu của thế kỷ 21 mở đầu cho một thời kỳ mới của sự phát triển trên cơ sở phát huy sức mạnh toàn dân tộc, tiếp tục đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Trong bối cảnh trên đây, chính sách an sinh xã hội phải góp phần quan trọng vào việc ổn định tình hình kinh tế - xã hội, tạo ra động lực mới để phát triển đất nước trong đó phải tiếp tục tập trung vào đẩy mạnh tăng trưởng việc làm, xoá đói giảm nghèo, chăm sóc tốt hơn người có công với tổ quốc và cách mạng, chặn đứng và đẩy lùi tệ nạn xã hội...

Hoàn thiện chính sách đảm bảo việc làm : Tiếp tục cải cách thể chế, chính sách, hướng vào giải phóng tiềm năng lao động, đất đai, tài nguyên thiên nhiên, vốn trong dân đầu tư phát triển sản xuất, tạo việc làm; đẩy mạnh đào tạo nghề gắn với yêu cầu việc làm của người lao động và quan hệ cung- cầu lao động trên thị trường lao động ; hoàn thiện chính sách thị trường lao động, đảm bảo phát triển thị trường lao động lành mạnh và đúng hướng; đẩy mạnh xuất khẩu nhiều loại lao động và chuyên gia trên cơ sở mở rộng thị trường, phấn đấu tăng tỷ trọng lao động có nghề đi xuất khẩu lao động; xây dựng và phát triển hệ thống bảo hiểm việc làm cho người lao động; và tiếp tục thực hiện chương trình hỗ trợ việc làm cho người thất nghiệp, người thiếu việc làm và những đối tượng yếu thế khác trong thị trường lao động.

Đổi mới chính sách BHXH: Từng bước mở rộng đối tượng tham gia BHXH cho tất cả các loại hình và quy mô doanh nghiệp có thuê lao động và nghiên cứu bổ sung, sửa đổi một số nội dung bất hợp lý trong chính sách BHXH; và hoàn thiện hệ thống tổ chức BHXH Việt Nam và quản lý hiệu quả Quỹ BHXH, đồng thời tăng cường quản lý Nhà nước về BHXH.

Đẩy mạnh tấn công vào đói nghèo và thực hiện tốt chính sách ưu đãi người có công.

Hoàn thiện chính sách trợ giúp xã hội cho nhóm yếu thế và dễ bị tổn thương: bằng mọi sự nỗ lực của Nhà nước, của cộng đồng và sự tự vươn lên của đối tượng, cố gắng phấn đấu đảm bảo đời sống của nhóm đối tượng yếu thế và dễ bị tổn thương không thấp hơn mức sống tối thiểu và từng bước được cải thiện; nghiên cứu sửa đổi chính sách và cơ chế trợ giúp xã hội về mức và tối đa hoá về nguồn tài chính; đảm bảo phần lớn đối tượng có cơ hội tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản; Nhà nước nên có chính sách và cơ chế trợ giúp, tạo điều kiện để đối tượng yếu thế tự kiếm sống, tự vươn lên hoà nhập cộng đồng,

đặc biệt là tạo điều kiện ưu tiên để họ được hưởng thụ lợi ích từ các chương trình mục tiêu quốc gia. Nghiên cứu khẩn trương xây dựng chương trình, sửa đổi chính sách và cơ chế nhằm chủ động phòng ngừa thiên tai, cứu hộ người gặp nạn, cứu trợ đột suất, nhất là cho các vùng thường xuyên xảy ra bão lụt, mất mùa.

Tích cực phòng chống tệ nạn xã hội, trước hết là tệ nạn nghiện hút, mại dâm: Làm cho mọi người có nhận thức đúng về công tác phòng chống TNXH trong mọi tình hình và điều kiện; tăng cường pháp chế XHCN; tập trung thực hiện có hiệu quả chương trình tạo việc làm, đào tạo nghề, xóa đói giảm nghèo, phát triển mạnh lưới an sinh xã hội, nhất là ở nông thôn, để giảm và xoá bỏ TNXH.

Tiến sĩ Nguyễn Hữu Dũng là viện trưởng Viện Khoa học Lao động và các Vấn đề Xã hội thuộc Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Hà Nội.

Bảo đảm xã hội có vai trò như thế nào đối với giai đoạn chuyển đổi của Việt Nam sang một nền kinh tế thị trường?

Fiona Howell

Tư vấn dự án Bảo hiểm Xã hội, Úc

Trong nền kinh tế kế hoạch hóa ở Việt Nam, dân số thành thị được cung cấp bảo đảm xã hội thông qua quỹ bảo hiểm và phúc lợi xã hội của các tổ chức và doanh nghiệp Nhà nước. Dân số nông thôn dựa chủ yếu vào đất đai để đảm bảo cho sự sinh tồn về kinh tế của mình. Trong những cải cách theo định hướng thị trường, Việt Nam đang phải đối mặt với những rủi ro và những bất ổn định lớn hơn trong khi các chương trình bảo đảm xã hội hiện hành không thể đáp ứng những nhu cầu về an toàn kinh tế và an sinh xã hội.

Việt Nam đã đạt được những tỷ lệ tăng trưởng kinh tế đầy ấn tượng từ những năm đầu đến giữa những năm 1990, đạt hơn 9% trong năm 1996 và 1997. Sự phát triển trong nông nghiệp 1990 khi Việt Nam từ một nước nhập khẩu trở thành một nước xuất khẩu gạo là một thành tựu vô cùng to lớn. Tuy nhiên, ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng kinh tế trong khu vực đã dẫn đến sự giảm sút trong tổng sản phẩm quốc nội của các ngành nông nghiệp, thủy sản và lâm nghiệp từ 27,2% năm 1995 xuống 25,75% năm 1998. Thiếu việc làm ở khu vực nông thôn được ước tính là 27%. Với hơn 77% dân số và 33 triệu người thuộc lực lượng lao động đang sống ở khu vực nông thôn, áp lực về tạo việc làm đối với các tỉnh thuộc khu vực này ngày càng tăng.

Qui mô của lực lượng lao động ngày càng lớn với một tỷ lệ tăng trưởng tương đối cao khoảng 2,9%/năm hoặc 1,2 triệu người. Thất nghiệp ở khu vực thành thị tăng lên 7% năm 1999. Di dân nội địa từ vùng nông thôn ra các trung tâm đô thị đã tăng lên do các nguyên nhân kinh tế - các cá nhân và gia đình tìm kiếm việc làm trong các khu kinh tế mới.

Trong khi tăng trưởng xảy ra nhưng lại không đồng đều. Theo cuộc Điều tra Mức sống Việt Nam 1997 - 1998, tỷ lệ giữa chi tiêu của nhóm 1/5 giàu nhất và nhóm 1/5 nghèo nhất đã tăng từ 4,9% năm 1993 lên 5,5% năm 1998. Khoảng cách giữa mức sống khu vực nông thôn và thành thị cũng tăng lên, với mức chi tiêu theo đầu người của khu vực thành thị tăng nhanh gấp đôi (61%) so với khu vực nông thôn (30%).

Nghèo ở Việt Nam đã giảm xuống trong những năm 1990, với số người sống dưới chuẩn nghèo về lương thực đang giảm từ 25% năm 1993 xuống 15% năm 1998. Tuy nhiên, xấp xỉ 45% dân số sống ở nông thôn và khoảng 10% dân số sống ở đô thị vẫn còn đang sống dưới chuẩn nghèo. Đồng thời cũng có một rủi ro là số các gia đình sẽ quay trở lại mức sống dưới chuẩn nghèo chiếm một tỷ trọng khá lớn trong dân số là những gia đình mà mức sống hiện nay mới chỉ ở ngay trên sát chuẩn nghèo.

Việt Nam đang phát triển những chương trình và chính sách được thiết kế để tập trung vào một số những vấn đề này. Chương trình Xóa đói giảm nghèo là một chương trình lớn nhất trong số các chương trình đang thực hiện. Chương trình Việc làm Quốc gia được hình thành từ năm 1998 với mục tiêu mong muốn là giảm tỷ lệ thất nghiệp trong khu vực đô thị xuống 5% và tăng số giờ hoạt động kinh tế trong khu vực nông thôn lên 75% trong năm 2000. Một hệ thống bảo hiểm xã hội được thực hiện từ 1995 để cung cấp các bảo hiểm xã hội cho người lao động làm việc cho Chính phủ, trong Nhà nước và các doanh nghiệp phi quốc doanh có từ 10 lao động trở lên. Cứu trợ khẩn cấp được thực hiện thông qua các quỹ bảo trợ xã hội đối với những người bị tổn hại nhất, gồm cả những người tàn tật, trẻ em mồ côi, những người bị ảnh hưởng của các thảm họa thiên nhiên và những người phải đối mặt với thiếu đói.

Những cơ chế bảo đảm xã hội như vậy đã đóng vai trò như thế nào trong việc đảm bảo rằng nghèo khổ và thất nghiệp không trở thành những vấn đề ảnh hưởng đến sự ổn định và phát triển xã hội? Những cơ chế này có thể có những ảnh hưởng gì hơn thế nữa? Bài viết này cố gắng cung cấp một số câu trả lời cho các câu hỏi này từ các triển vọng của người lao động ở Việt Nam và của gia đình họ.

Bài viết sẽ mô tả ngắn gọn những hình thức đa dạng của bảo trợ xã hội có thể có và tính hiệu quả tương đối của các hình thức này trong việc cung cấp những mức độ thỏa đáng về hỗ trợ thu nhập và các dịch vụ cho nhân dân. Bài viết cũng sẽ đề xuất những thay đổi và những đòi hỏi bổ sung vào cơ chế bảo trợ xã hội ở Việt Nam.

Về cơ bản, bài viết này khuyến nghị rằng đầu tư vào hệ thống bảo trợ xã hội hiện nay sẽ giúp giảm bớt những ảnh hưởng của một loạt các biện pháp kinh tế tiếp theo trong đó rất nhiều người lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước bị cắt giảm, mức độ thất nghiệp cao hơn đối với thanh niên, chi phí Y tế tăng và những hạn chế về ngân sách trong các chi phí xã hội. Duy trì mức sống thỏa đáng, đầu tư vào phát triển kỹ năng tay nghề và duy trì sức mua của các gia đình nghèo có thể giúp xây dựng được một thị trường nội địa, tạo việc làm và giảm nghèo.

Điều đặc biệt quan trọng là các biện pháp bảo trợ xã hội được nhận thức, được chú trọng và những giải pháp được Chính phủ Việt Nam tài trợ hoàn toàn là những chiến lược đối với 10 năm tới đây đang được chuẩn bị để hướng tới Đại hội Đảng vào năm 2001.

Bà Fiona Howell đã làm Cố Vấn trưởng Dự án Đào tạo và Phát triển BHXH của Tổ chức Lao động Quốc tế do Chính phủ Hà Lan tài trợ (VIE-94-M01-NET) và Bộ Lao động-Thương binh và Xã Hội thực hiện từ 1998 đến cuối năm 1999.

Bà Fiona Howell đã làm tư vấn về kỹ thuật và xuất bản cuốn sách :

Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Dự án VIE/94/M01/NET, *Hỏi - Đáp về Bảo Hiểm Xã Hội, Nhà Xuất Bản Lao Động - Xã Hội, Hà Nội, 1999.*

Diễn biến gần đây nhất của các hoạt động của người dân sinh sống ở vùng nông thôn Việt Nam: trường hợp lưu vực sông Hồng

Ts. Pascal Bergeret
GRET, Paris

Do tỷ trọng dân số của người dân sinh sống ở vùng nông thôn Việt Nam, không thể để cập các vấn đề liên quan đến lao động, việc làm và nguồn nhân lực mà không quan tâm tới những diễn biến ở vùng nông thôn. Đó là quan tâm tới diễn biến những hoạt động của người dân sống ở vùng nông thôn, nhất là ở vùng đồng bằng sông Hồng từ khi thực hiện cải cách. Ta quan niệm hệ thống các hoạt động là tổng thể các hoạt động kinh tế của các thành viên các hộ gia đình ở nông thôn, các hoạt động này là nguồn thu nhập của họ thông qua mối quan hệ giữa các hoạt động và môi trường của các hoạt động này (tự nhiên, kinh tế, văn hóa, kỹ thuật và chính trị)². Mô hình kinh tế thị trường XHCN do Đổi Mới đề ra là hiện đại hóa nền kinh tế nhờ công nghiệp hóa dưới sự chỉ đạo của khu vực Nhà nước. Phần còn lại của nền kinh tế, trước tiên là nông nghiệp và dịch vụ, đa phần giành cho sáng kiến của các gia đình và cá nhân mà chính sách Đổi Mới đã tháo gỡ và tạo cho họ tính năng động. Việc không quan tâm một cách tương đối tới những lĩnh vực phi công nghiệp thể hiện ở chỗ vốn đầu tư của Nhà nước giành cho nông nghiệp ngày càng giảm. Và vào cuối những năm 1990, khoảng cách giữa mức sống và thu nhập của người sống ở vùng nông thôn và thành thị ngày càng tăng một cách đáng lo ngại.

Vùng Nam Thanh nhỏ bé nằm ở giữa đồng bằng sông Hồng thuộc tỉnh Hải Dương. Sản lượng của vùng này thuộc loại cao, sản lượng hàng năm vượt xa mức tự cung tự cấp và mật độ dân số của Nam Thanh cũng rất cao. Đầu ra chính của nông sản chủ yếu là các chợ địa phương và chợ vùng, có rất nhiều hoạt động chế biến và dịch vụ. Tuy nhiên, ta cũng nhận thấy có nhiều mức độ khác nhau tùy thuộc vào vị trí địa lý của các xã và hoàn cảnh riêng của từng hộ gia đình về mặt vốn, nhất là vào thời điểm mới tách hộ ra ở riêng (giúp đỡ về tài chính của bố mẹ, vốn ban đầu, tín dụng). Trình độ văn hóa và trình độ được đào tạo của cặp vợ chồng trẻ lúc mới tách hộ ra ở riêng cũng như kinh nghiệm nghề nghiệp sẵn có mà họ có thể huy động vào hoạt động của họ là những yếu tố quan trọng và là nguồn gốc của những mức độ khác biệt giữa các hộ gia đình.

Xã Quốc Tuấn thuộc huyện Nam Thanh nằm trên một trục giao thông quan trọng, người dân ở đây khai thác triệt để ưu điểm này bằng cách thu gom gạo và thịt lợn tươi sống để phục vụ cho các chợ ở Quảng Ninh. Đối với người dân Quốc Tuấn, thu nhập về thương mại vượt xa thu nhập từ nông nghiệp. Ngoài ra, nhiều người ở đây còn lao vào trồng cây vụ đông là loại hoạt động đòi hỏi những khoản đầu vào rất lớn mặc dù có nhiều rủi ro do giá cả không ổn định. Phần vinh chung của Quốc Tuấn không chia đều cho mọi gia đình trong xã. Đối với khoảng một nửa số gia đình trong xã, năm được bù cho năm thất bát, trồng lúa và chăn nuôi lợn chiếm từ 1/3 đến 1/4 thu nhập, phần còn lại là do hoạt động trồng trọt khác và hoạt động phi nông nghiệp, tùy thuộc vào hoàn cảnh kinh tế của các gia đình. Gần đây, một số gia đình đã quyết định đa dạng hóa hơn nữa hoạt động sản xuất của họ và đã bắt đầu đào một số ruộng lúa để nuôi thủy sản mang bán. Đối với nửa còn lại, trồng lúa và chăn nuôi lợn tạo cho họ một nửa thu nhập, phần còn lại do trồng trọt khác và hoạt động phi nông nghiệp. Các gia đình có thu nhập thấp không thể tự cho phép mình chấp nhận rủi ro. Đối với những gia đình này, thu nhập phi nông nghiệp là thu nhập từ những hoạt động làm công ăn lương tạm thời, hoặc ở trong xã hay nhiều khi là ở các trung tâm đô thị vùng hay ở những khu vực có nhiều việc làm như Quảng Ninh. Những lao động tạm thời này tạo thành một tầng lớp vô sản vùng nông thôn mà thu nhập của họ phụ thuộc rất nhiều vào hoạt động kinh tế của vùng.

Trái ngược với Quốc Tuấn, xã Thái Tân lại có hoàn cảnh tương đối khó khăn. Ruộng nông nghiệp nằm ở trong đê lại gồm nhiều chân ruộng thấp, dễ ngập úng và không phù hợp với việc trồng cây vụ đông. Do vậy, thu nhập của các gia đình ở Thái Tân trước tiên phụ thuộc vào các hoạt động

² Bài này dựa trên những thông tin thu được thông qua các nghiên cứu về phát triển nông thôn thuộc Chương trình sông Hồng, chương trình hợp tác Pháp-Việt thực hiện từ 1989 trên những địa bàn khác nhau của lưu vực sông Hồng.

nông nghiệp truyền thống, trồng lúa và chăn nuôi lợn. Các gia đình ở Thái Tân thực hiện hai cách làm ăn rất khác nhau. Các hộ có diện tích ruộng cao hơn mức bình quân và khai thác đất ngoài đê có xu hướng nâng cao tối đa trình độ sản xuất nông nghiệp của mình, bằng cách giành nhiều lao động và mở rộng diện tích cấy trồng. Họ sản xuất được một khối lượng lớn thức ăn phục vụ chăn nuôi gia súc, tạo được gần 1/3 thu nhập của họ từ chăn nuôi lợn và bổ sung thu nhập của mình bằng các hoạt động phi nông nghiệp định kỳ (làm công ăn lương tạm thời hay buôn bán nhỏ). Những gia đình khá giả hơn ở Thái Tân thiên về các hoạt động dịch vụ phục vụ người dân trong xã, các hoạt động này đòi hỏi một số vốn nhất định (buôn bán, thủ công...) và cố gắng tái đầu tư phần tiền lãi vào việc mua ruộng đất để củng cố cơ ngơi của mình. Còn đối với số hộ gia đình còn lại (60%), trình độ sản xuất nông nghiệp của họ không cho phép họ làm giàu. Các thu nhập này phụ thuộc rất nhiều vào các khoản thu nhập bổ sung từ việc làm phi nông nghiệp tạm thời cũng như các hoạt động có tiền công thấp nhưng lại đòi hỏi ít vốn (bán lặt vặt, tiểu thủ công). Bối cảnh tại chỗ, rất nông nghiệp không thuận lợi chút nào cho việc làm được trả công. Các hộ túng thiếu còn phải chịu đựng tình trạng thiếu việc làm triền miên. Các gia đình có nhiều khó khăn này thường có suy nghĩ tới việc ra đi như một cách để thoát khỏi hoàn cảnh của địa phương.

Ở Thanh Hòa, riêng ruộng không thể đảm bảo đủ lương thực ổn định cho địa phương. Do thu nhập chủ yếu là thu nhập từ nông nghiệp, các hộ gia đình dựa vào canh tác vườn đồi (chè, cây ăn quả, sắn) để tạo nguồn thu nhập chính, đảm bảo cho họ đủ ăn và ổn định thu nhập. Nhưng trong phong trào này không phải tất cả các hộ gia đình ở Thanh Hòa đều có cùng cách làm ăn như nhau. Bình quân, chỉ có 17% thu nhập của các hộ gia đình là phụ thuộc vào các nghề phi nông nghiệp, được trả công hay không được trả công. Dù sao cũng cần lưu ý tới các khoản trợ cấp hưu trí và các phụ cấp khác, các khoản này chiếm 20% thu nhập đối với một số gia đình thuộc diện đối tượng. Các gia đình có nhiều tiến bộ nhất trong quá trình thâm canh và tích lũy cũng là những gia đình được hưởng nhiều khoản "trợ cấp của Nhà nước". Những hộ gia đình chịu nhiều thiệt thòi hơn cả là những cặp vợ chồng trẻ mới xây dựng, không vốn và không được bố mẹ giúp đỡ nhiều. Các hộ này là những hộ túng thiếu, cuộc sống bấp bênh và có thể người chồng buộc phải đi làm mướn với tiền công rẻ mạt thay vì giành công sức vào việc phát triển cơ ngơi sản xuất của gia đình mình. Ở ngõ cụt, những thanh niên này không còn cách nào khác hơn là đánh liều đi Hà Nội hay kiếm sống ở xa quê hương. Trộm cắp vặt thường xảy ra ở Thanh Hòa và việc canh giữ vườn tược, ao là bắt buộc đối với ai mong muốn bảo vệ tài sản của mình.

Chợ Đồn là vùng rừng, thác, mỏm núi, vực thẳm, việc đi lại ở đây chủ yếu là đi bộ. Ta ước tính, vào những năm không gặp thất bát, huyện chỉ đảm bảo được 80% nhu cầu về gạo cho dân. Nhưng bình quân này cũng không phải là chia đều cho mọi gia đình. Có lẽ, một gia đình loại trung bình ở Chợ Đồn thường sống dễ chịu hơn nhiều gia đình ở đồng bằng hay trung du ngay cả khi thu nhập bình quân đầu người nằm ở mức thấp. Nhưng các khoản thu nhập ghi chép được ở đây khó có thể cho phép ta hình dung mức độ phong phú giàu có do có chăn nuôi trâu bò, do có các sản phẩm thu hái từ môi trường tự nhiên, chủ yếu từ rừng, các khoản này khó lượng hóa, nhưng tất cả các khoản đó giúp ta cảm nhận được vai trò hàng đầu của kinh tế gia đình. Chợ Đồn là một xã hội chia ngăn rõ ràng theo dân tộc, với 20% dân số không có ruộng đất. Ngay cả trong nội bộ người Tày, mức độ chênh lệch cũng rất lớn, đó là di sản của một thời đã qua nhưng còn rất sống động, trong những thời đó những dòng họ có vai vế đã tạo cho mình một cơ ngơi ruộng đất vững chắc, gần đây họ đã thu hồi lại được, và chính cơ sở ruộng đất đó là nền tảng cho phần vinh hôm nay. Nhưng bộ phận cấu thành khác nhau của dân số cũng có những tài sản và khả năng ở mức độ khác nhau để đối mặt với những thay đổi sâu sắc tác động tới trạng thái cân bằng của địa phương trong những năm qua. Ta dễ dàng xác định mức độ sung túc và tiến bộ hóa của kinh tế địa phương theo khoảng cách từ nơi người dân sinh sống tới đường đi lại. Đường nhiên là những hộ gia đình định cư ở những chân sườn đồi, gần đường đi qua và ở đó họ rất dễ quan hệ với thương nhân và trung gian, số này là những người có nhiều thuận lợi hơn cả. Các gia đình nghèo nhất do vậy phải đi thu hái trong rừng, ở những mảnh đất hiện chưa giao cho ai, hoạt động này cần thiết để bổ sung cho thu nhập của họ.

Tất cả những trường hợp nêu trên minh họa rất cụ thể tính năng động của người dân sống ở vùng nông thôn, họ nhanh nhạy tận dụng tất cả những cơ hội mà quá trình giải phóng nền kinh tế đã

tạo ra cho họ. Ở đồng bằng cũng như ở vùng trung du, các hộ gia đình huy động những nguồn thu nhập khác nhau thuộc hệ thống các hoạt động phức hợp trong đó thương nghiệp, thủ công, các hoạt động dịch vụ, làm thuê lấy công theo vụ/việc hay thời vụ chiếm một vị trí quan trọng. Không kể những khoản tiền do Nhà nước cấp dưới dạng trợ cấp hưu trí hay phụ cấp, ta nhận thấy việc có được những khoản thu nhập phi nông nghiệp tạo thuận lợi cho việc đa dạng hóa sản xuất nông nghiệp và nhờ đó cho phép người nông dân có điều kiện chấp nhận mức độ rủi ro cao hơn. Từ đó, ta thấy mức độ hoạt động kinh tế chung quyết định một cách trực tiếp tới mức thu nhập của người dân sống ở vùng nông thôn và ảnh hưởng một cách gián tiếp tới bản chất của hệ thống sản xuất nông nghiệp. Từ năm 1997, do tăng trưởng kinh tế nói chung có phần nào suy giảm, những người dân sống ở vùng nông thôn ngày càng khó huy động những nguồn thu nhập như vậy. Theo đó, tình trạng thiếu việc làm ngày càng tăng và đối với tầng lớp dân cư có nhiều khó khăn thì cuộc sống của họ càng trở nên bấp bênh. Các lô gích tự cung tự cấp và tối thiểu hóa rủi ro càng có chiều hướng lấn tới và như vậy là trái ngược với xu thế đa dạng hóa sản xuất. Ở vùng núi, hình như tâm trạng do dự do môi trường kinh tế tạo ra cùng với những bấp bênh do biến động gắn liền với chính sách rừng của Nhà nước càng làm tăng thêm mức độ cách biệt về mặt xã hội ở vùng nông thôn. Rất có thể mô hình kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa đang đạt tới một giới hạn của mô hình và một chính sách đầu tư có quyết tâm hơn phục vụ nông nghiệp là cần thiết nhằm loại trừ các hiện tượng tiêu cực hiện đang tấn công vào vùng nông thôn. Việc thông báo tăng Ngân sách Nhà nước năm 2000 giành cho nông nghiệp là một dấu hiệu đáng phấn khởi.

Ts. Pascal Bergeret là nghiên cứu viên của Tổ hợp Nghiên cứu và chuyển giao công nghệ (GRET) ở Paris. Ông là người chịu trách nhiệm về Chương trình sông Hồng từ năm 1995-1999.

Chương trình hội thảo

Ngày 18 tháng 7, sáng : Khai mạc

- 8.00 - 8.15 Đăng ký đại biểu
8.15 - 8.45 Giới thiệu đại biểu
8.45 - 9.00 Phát biểu của ban tổ chức
9.00 - 9.30 Diễn văn khai mạc
9.30 - 10.00 *Giải lao*
10.00 - 11.00 Giới thiệu báo cáo tổng hợp, N. Henaff, J.-Y. Martin - IRD (Pháp)
11.00 - 11.30 Giới thiệu các buổi trao đổi thảo luận, Nguyễn Văn Đại
11.30 - 13.30 *Nghỉ trưa*

Ngày 18 tháng 7, chiều : Giáo dục, đào tạo

Chủ tọa : PGs.Ts. Đặng Bá Lâm, Viện trưởng VNCPTGD-BGDĐT
Hướng dẫn : Ts. Michel Carton, Gs. tại IUED (Thụy Sĩ)

- 13.30 - 14.00 Chủ tọa khai mạc. Ts. Michel Carton giới thiệu tóm tắt các bài viết của Ts. Trần Khánh Đức, GS. Geoffrey B. Hainsworth và GS. Võ Đại Lược.
14.00 - 15.00 Thảo luận
15.00 - 15.30 *Giải lao*
15.30 - 16.30 Thảo luận
16.30 - 17.00 Dự kiến kết luận

18.00 *Chiều dài tại khách sạn Hồ Gươm*

Ngày 19 tháng 7, sáng : Làm động và việc làm

Chủ tọa : Ts. Trần Tiến Cường, Trưởng ban Quản lý Doanh nghiệp, Viện Quản lý Kinh tế TW
Hướng dẫn : GS. Geoffrey B. Hainsworth, ĐH TH British Columbia (Canada)

- 8.00 - 8.30 Chủ tọa khai mạc. GS. Geoffrey B. Hainsworth giới thiệu tóm tắt các bài viết của Ts. Trần Tiến Cường, GS. Stephanie Fahey và GS. Per Ronnäs.
8.30 - 9.30 Thảo luận
9.30 - 10.00 *Giải lao*
10.00 - 11.00 Thảo luận
11.00 - 11.30 Dự kiến kết luận
11.30 - 13.30 *Nghỉ trưa*

Ngày 19 tháng 7, chiều : Tổ chức kinh tế và vấn đề xã hội của đất nước trong thời kỳ Đổi Mới

Chủ tọa : Ts. Nguyễn Hữu Dũng, Viện trưởng Viện KHLĐ&CVĐXH - BLĐTB/XH
Hướng dẫn : GS. Jean-Luc Maurer, Giám Đốc IUED (Thụy Sĩ)

- 13.30 - 14.00 Chủ tọa khai mạc. GS. Jean-Luc Maurer giới thiệu tóm tắt các bài viết của Bà Fiona Howell, Ts. Nguyễn Hữu Dũng và Ts. Pascal Bergeret.
14.00 - 15.00 Thảo luận
15.00 - 15.30 *Giải lao*

15.30 - 16.30 Thảo luận
16.30 - 17.00 Dự kiến kết luận

Ngày 20 tháng 7, sáng : Bế mạc

8.00 - 8.30 Phát biểu của ban tổ chức
8.30 - 9.30 Báo cáo của ban thư ký hội thảo và phát biểu của chủ tọa
9.30 - 10.00 Giải lao
10.00 - 11.00 Phát biểu của đại biểu và đại diện các Tổ chức quốc tế
11.00 - 11.30 Diễn văn bế mạc

Danh sách đăng ký đại biểu dự hội thảo

Đại biểu của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội :

Ông Ts. Nguyễn Lương Trào	Thứ trưởng Bộ LĐTBXH
Ông Nguyễn Vinh Quang	Thứ trưởng Bộ LĐTBXH
Ông Ts. Nguyễn Hữu Dũng	Viện trưởng Viện KHLĐ&CVĐXH
Ông Nghiêm Trọng Quý	Trưởng ban Thanh tra- Tổng cục Dạy nghề
Bà Hoàng Kim Ngọc	Phó ban Kế hoạch- TC- Tổng cục Dạy nghề
Ông Trần Quang Hùng	Phó Viện trưởng Viện KHLĐ&CVĐXH
Ông Đào Quang Vinh	Phó Viện trưởng Viện KHLĐ&CVĐXH
Ông Ts. Hồ Hải	Phó Viện trưởng Viện KHLĐ&CVĐXH
Ông Nguyễn Đại Đồng	Vụ trưởng Vụ Chính sách LĐVL
Ông Ts. Doãn Mậu Diệp	Phó Vụ trưởng Vụ Chính sách LĐVL
Ông Trần Văn Thạch	Chuyên viên Văn phòng CTQGGQVL
Ông Lê Trung	Chuyên viên Vụ Chính sách LĐVL
Ông Vũ Lâm Thời	Vụ trưởng Vụ Quan hệ Quốc tế
Ông Trần Phi Tước	Phó Vụ trưởng Vụ Quan hệ Quốc tế
Ông Nguyễn Trọng Phu	GD Trung tâm TT thống kê LĐXH
Ông Ts. Đỗ Trọng Hùng	Vụ trưởng Vụ Tổng hợp- Pháp chế
Ông Vũ Duy Dự	Trưởng phòng Viện KHLĐ&CVĐXH
Ông Ths. Đặng Kim Chung	Trưởng phòng Viện KHLĐ&CVĐXH
Bà Ts. Phan Thị Thanh	GD TT Lao động nữ - Viện KHLĐ&CVĐXH
Bà Ts. Nguyễn Hải Vân	PTTT Nghiên cứu dân số và nguồn lao động - KHLĐ&CVĐXH
Ông Nguyễn Văn Đại	Nghiên cứu viên Viện KHLĐ&CVĐXH
Ông Lê Ngự Bình	Nghiên cứu viên Viện KHLĐ&CVĐXH

Đại biểu của Bộ Kế hoạch Đầu tư và Tổng cục Thống kê :

Ông Đỗ Xuân Mão	Vụ trưởng Vụ LĐVX- Bộ KHĐT
Ông Nguyễn Văn Khang	Chuyên viên Vụ LĐVX- Bộ KHĐT
Ông Phạm Kim Cung	Phó Vụ trưởng Vụ KHGD- Bộ KHĐT
Ông Ts. Lê Đăng Doanh	Viện trưởng Viện Quản lý kinh tế Trung ương
Ông Ts. Trần Tiến Cường	Trưởng ban Quản lý Doanh nghiệp, Viện Quản lý Kinh tế TW
Ông Ts. Nguyễn Phong	Phó vụ trưởng Vụ XHMT- Tổng cục Thống Kê

Đại biểu của Bộ Giáo dục - Đào tạo :

Ông PGS.Ts. Đặng Bá Lâm	Viện trưởng Viện Nghiên cứu Phát triển Giáo dục
Ông Ts. Trần Khánh Đức	Viện Nghiên cứu Phát triển Giáo dục
Ông/Bà ?	Vụ Trung học phổ thông

Đại biểu của các Trường Đại Học :

Ông PGS.TS Tống Văn Đường Khoa Kinh tế	GD TT Dân số- Trường ĐHKQTĐ Hà nội Đại học Quốc gia Hà nội
---	---

Đại biểu của TTKHXH & NVQG :

Ông Ts. Phạm Xuân Nam	Phó Giám Đốc
Ông GS.Ts. Võ Đại Lược	Viện trưởng Viện Kinh tế Thế giới
Ông Trần Minh Ngọc	Trưởng phòng Phát triển - Viện Kinh tế

Đại biểu của các doanh nghiệp :

Ông Lê Ngọc Thi	Phó ban QHQT- Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
Ông Nguyễn Văn Nền	Phó Chủ tịch HD Liên minh các HTX Việt nam

Đại biểu của các Sở Lao động-Thương binh và Xã hội:

Bà Phương	PGĐ Sở LĐTBXH TP Hà Nội
Ông Nguyễn Hoàng Kháng	Trưởng phòng LĐVL Sở LĐTBXH TP Hồ Chí Minh
Ông Sỹ	Trưởng phòng LĐVL- Sở LĐTBXH TP Hải Phòng
Ông Nguyễn Minh An	PGĐ Sở LĐTBXH Tỉnh Quảng Ninh
Ông Trần Chí Thành	GD Sở LĐTBXH TP Đà Nẵng
Ông Anh Quang	GD Sở LĐTBXH Tỉnh Đồng Nai
Bà Huỳnh Thị Hồng Thu	PGĐ Sở LĐTBXH Tỉnh Bình Dương
Ông Đỗ Đình Hồng	GDĐTĐVV- Sở LĐTBXH Tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu
Ông Phạm Quốc Triệu	GD Sở LĐTBXH Tỉnh Cần Thơ
Bà Tảo	GD Sở LĐTBXH Tỉnh Bắc Cạn
Ông Khải	PGĐ Sở LĐTBXH Tỉnh Hải Dương
Ông Nguyễn Văn Vinh	Trưởng phòng LĐVL - Sở LĐTBXH Tỉnh Nam Định
Ông Nguyễn Văn Minh	PGĐ Sở LĐTBXH Tỉnh Nghệ An
Ông Ngô Hữu Hay	Trưởng phòng DN - Sở LĐTBXH Tỉnh Lâm Đồng
Ông Nguyễn Minh Vĩ	PGĐ Sở LĐTBXH Tỉnh Tiền Giang

Đại biểu của Ban Công nghiệp Trung Ương

Bà Bùi Bích Hoa	Viện Chiến lược Phát triển
-----------------	----------------------------

Đại biểu nước ngoài

Ông Ts. Jean-Yves Martin	IRD - Pháp
Bà Ts. Nolwen Henaff	IRD - Pháp
Ông GS. Jean-Luc Maurer	IUED - Geneva
Ông GS. Michel Carton	IUED - Geneva
Ông Christophe Gironde	IUED - Geneva
Ông Alexandre Dormeier-Freire	IUED - Geneva
Ông Ts. Pascal Bergeret	GRET - Pháp
Ông GS. Geoffrey B.Hainsworth	ĐH TH British Columbia ,Vancouver
Bà Fiona Howell	Bộ Lao động Australia

Đại biểu của

Ông Christopher Shaw	Ngân Hàng Thế Giới - chương trình giáo dục
Bà Vũ Thanh Bình	Ngân Hàng Thế Giới - Cán bộ chương trình giáo dục
Đại biểu	ADB tại Việt Nam
Ông Vũ Quốc Huy	UNDP Việt Nam
Bà Rose-Marie Greve	Đại diện ILO cho Việt Nam - Bangkok
Ông Ts. Rutdolf Gerber	SDC (Tổ chức hợp tác phát triển Thụy Sĩ)
Đại biểu	AFD (Tổ chức Phát triển Pháp)
Ông Ts. Ngô Huy Liêm	GTZ (Tổ chức của CHLBĐ tại Việt Nam)
Đại biểu	EU tại Việt Nam
Bà Helen Campbell	Đại Sứ quán úc
Shaanty Sekhorn	Đại Sứ quán úc
Đại biểu	Đại Sứ quán Đan Mạch
Đại biểu	Đại Sứ quán Thụy Điển
Đại biểu	Tham tán Đại Sứ quán Thụy Sĩ