

*Version provisoire*

## La segmentation sur le marché du travail Situation et perspectives pour le Vietnam

Nolwen Henaff  
ORSTOM-CEPRH

### *Introduction*

Pour comprendre ce qui se passe actuellement au Vietnam, il faut replacer les processus en cours dans leur contexte international. Le Vietnam connaît aujourd'hui une double transformation : la transition d'une part, le développement d'autre part. Le Vietnam fait partie, avec ses anciens partenaires du Comecon, des pays qui ont opté pour le passage d'un système économique fondé essentiellement sur le principe de la gestion collective des ressources, à un système accordant une place élargie à la gestion individuelle. Le terme de transition dans les pays communistes a longtemps été utilisé pour justifier l'intervention de l'État, conçu comme l'expression opérationnelle de la collectivité, dans l'attente de l'instauration du communisme. Aujourd'hui, au Vietnam, l'intervention de l'État reste justifiée jusqu'à ce que la régulation individuelle soit en mesure de garantir la protection de l'intérêt collectif. Il faut donc se garder d'interpréter la transition comme le passage au capitalisme sauvage. C'est bien vers une économie mixte que se dirige le Vietnam, et de ce point de vue, la transition est bien engagée. D'autre part, le Vietnam fait partie du groupe des pays les plus pauvres et se situe donc dans une logique de développement. La croissance enregistrée ces dernières années laisse supposer, si elle se poursuit, que le Vietnam peut rattraper ses voisins d'Asie du sud-est en termes de niveau de développement. Au Vietnam, les deux mouvements, transition et développement sont liés si étroitement qu'il semble impossible de les séparer aujourd'hui dans l'analyse. C'est sans doute ce qui fait la spécificité, et l'intérêt pour la recherche, du Vietnam.

L'objet de cette communication est de présenter les changements intervenus sur le marché du travail au Vietnam au cours des dix dernières années en cherchant à mettre en évidence les éléments qui peuvent s'interpréter en termes de freins, réels ou potentiels, à la mobilité de la main d'oeuvre. La segmentation du marché du travail signifie qu'à un moment donné, la composition de la main d'oeuvre est figée, pour des raisons purement techniques et/ou en raison de comportements auto-entretenus, de la part de l'offre et de la demande de travail. L'étude de la segmentation est généralement abordée en statique, car il s'agit de la démontrer. Nous pensons que d'une manière générale et pour le Vietnam en particulier, une approche en dynamique peut s'avérer plus fructueuse sur le plan de l'analyse. Il ne s'agit plus alors de déterminer s'il y a segmentation, mais de mettre en évidence les forces qui freinent la mobilité de la main d'oeuvre autant que celles qui la favorisent. En dehors des applications que peut avoir cette approche en matière de politique économique, elle présente l'avantage de fournir un cadre d'analyse et de poser des hypothèses sans préjuger de la réalité de la segmentation ou de ses formes.

C'est dans cette optique que nous analyserons dans une première section les différents types d'ajustement en cours sur le marché du travail dans une perspective macro-économique. Nous envisagerons trois types d'ajustement simultanés: l'ajustement quantitatif, l'ajustement qualitatif, et l'ajustement spatial. Ces ajustements sont continus. Ils doivent donc être



Fonds Documentaire ORSTOM  
Cote : B \*12561 Ex : 1

analysés de manière rétrospective autant que prospective. Cette analyse nous permettra de mettre en évidence de grands axes possibles de segmentation.

Une approche plus micro-économique nous permettra, dans une seconde section, de chercher à comprendre comment les agents économiques ajustent leurs comportements aux règles macro-économiques de fonctionnement du marché du travail qui se mettent progressivement en place. Nous chercherons en particulier à comprendre ce qui, dans le comportement des agents, peut engendrer des freins à la mobilité de la main d'oeuvre sur le marché du travail.

## ***1. Analyse macro-économique des ajustements sur le marché du travail***

Les changements sur le marché du travail au Viet Nam proviennent à la fois de l'autorisation accordée au secteur non-étatique, en particulier au secteur familial, de se développer, d'un relatif désengagement financier de l'État dans les secteurs public et coopératif, et de l'impératif de rationaliser la gestion des ressources humaines dans la fonction publique et le secteur d'État. Les réactions face à ces changements détermineront à terme la capacité du Vietnam à se développer de manière viable. Trois types d'ajustement répondent à ces changements. L'ajustement quantitatif comporte deux dimensions également essentielles, l'une conjoncturelle, l'autre structurelle. L'ajustement qualitatif est lié à la modification des besoins en main d'oeuvre, à la fois dans la perspective de la transition et dans celle du développement. L'ajustement spatial est lié à la répartition des entreprises et de la main d'oeuvre sur l'ensemble du territoire vietnamien, mais surtout entre les villes et les campagnes.

### **L'ajustement quantitatif**

Le lancement de la politique de rénovation en 1986 a été l'occasion pour l'État de reconsidérer les modalités de son intervention dans le domaine économique. La décision de ne plus subventionner les coopératives a entraîné la disparition d'une grande partie d'entre elles (voir graphique 1). Par ailleurs, l'État a entrepris, à partir de 1988, de se séparer d'une partie de ses effectifs dans l'armée, les administrations (décision 111), et dans les entreprises d'État par des dispositifs de départs en retraite anticipée et de licenciement (décision 176). L'offre de travail s'est également accrue du fait du retour de travailleurs expatriés, en provenance en particulier des pays d'Europe de l'Est<sup>1</sup>. La plus grande partie des membres des coopératives, des militaires démobilisés, des fonctionnaires, des employés d'entreprises d'État en préretraite, et des anciens travailleurs expatriés se sont portés sur un marché du travail incapable de les absorber à court terme. Plusieurs centaines de milliers de personnes ont ainsi dû trouver un nouvel emploi, en plus des nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Les nouvelles orientations en matière de politique économique ont cependant permis de résorber l'excédent de main d'oeuvre avec une rapidité surprenante, en particulier par la création d'entreprises familiales et par le développement du secteur privé. Le secteur non étatique existait au Vietnam avant 1986. Pour le secteur d'État, les recensements, qui portent sur l'ensemble de la population de 13 ans et plus, montrent que la part de la main d'oeuvre employée par le gouvernement s'est peu modifiée entre 1979 et 1989<sup>2</sup>. Bien que la politique de rénovation ait été adoptée en 1986, elle ne commence à faire sentir ses effets qu'à partir de la fin des années quatre-vingt. Les résultats de l'enquête sur l'emploi urbain du Ministère du travail montrent que 29% de la main d'oeuvre en zone urbaine est employée dans le secteur

---

<sup>1</sup> Pour plus d'informations sur ce sujet, voir World Bank, Country Operations Division, Country Department I, East Asia and Pacific Region, *Viet Nam - Transition to the Market*, September 1993, pp. 63-70.

<sup>2</sup> Elle est passée de 16,8% en 1979 à 15,1% en 1989, General Statistical Office, *Viet Nam Population Census 1989 - Detailed Analysis of Sample Results*, Hanoi, 1991, Tableau 7.7 p. 74 et à 9% en 1993 selon General Statistical Office, *Statistical Yearbook 1994*, Statistical Publishing House, Hanoi, 1995, pp. 30-34.

d'État en 1994<sup>3</sup>. Les différentes sources varient à la fois par le mode de collecte des données et par l'étendue de la population couverte. Il apparaît cependant que si le secteur d'État a vu son importance décliner ces dernières années en termes d'emploi dans l'ensemble du pays, son rôle reste très important dans les zones urbaines.

La politique de rénovation a permis au secteur familial et au secteur privé de prendre une ampleur particulière à partir de la fin des années quatre-vingt<sup>4</sup>. Si les données doivent être traitées avec précaution, en particulier en ce qui concerne le secteur familial, elles témoignent cependant de l'envolée du nombre d'entreprises dans ce secteur. Une enquête du BIT portant sur 1000 petites entreprises hors du secteur d'État, c'est à dire dans le secteur coopératif, le secteur privé et le secteur familial, montre que 60,5% des entreprises couvertes par l'enquête existaient avant 1988, et 25% avaient plus de dix ans<sup>5</sup>. Les données disponibles montrent que l'évolution du nombre d'entreprises familiales est irrégulière. Si de nombreux entrepreneurs s'installent, nombreux sont également ceux qui cessent leur activité, ce qui reflète un marché fortement concurrentiel, mais aussi une fragilité des entreprises du secteur.

Il est impossible d'assimiler le secteur familial au secteur privé dans la mesure où un nombre inconnu de petites entreprises familiales sont en réalité des gérances d'établissements d'État. Cependant, les gérants définissant leur stratégie de recrutement de manière indépendante, il n'y a pas lieu de différencier les deux catégories d'entreprises familiales dans le cadre d'une analyse sur le marché du travail. Cette situation peut en revanche avoir un impact sur la forme du développement de ce secteur économique : les conditions d'exploitation, les perspectives de croissance de l'entreprise comme les modalités de cession d'activité peuvent être différentes dans les deux cas.

La conception vietnamienne du secteur privé est elle-même ambiguë. Les comités populaires, les organisations de jeunes, de femmes... sont des structures dont le rôle et les pouvoirs sont articulés avec ceux de l'ensemble de la structure politique du pays. Lorsque ces organisations décident de créer des entreprises privées, on peut donc véritablement s'interroger sur le caractère privé de ces entreprises. Leur logique de fonctionnement et leurs objectifs peuvent être très différentes de celle des autres entreprises privées. Il est possible que cette situation soit liée principalement à un vide juridique qui va se combler au fur et à mesure que se développent l'ensemble des domaines du droit relatifs à l'entreprise et aux associations. Dans l'état actuel des choses cependant, on ne peut pas, au Vietnam, accorder au terme « privé » une signification détachée de son contexte.

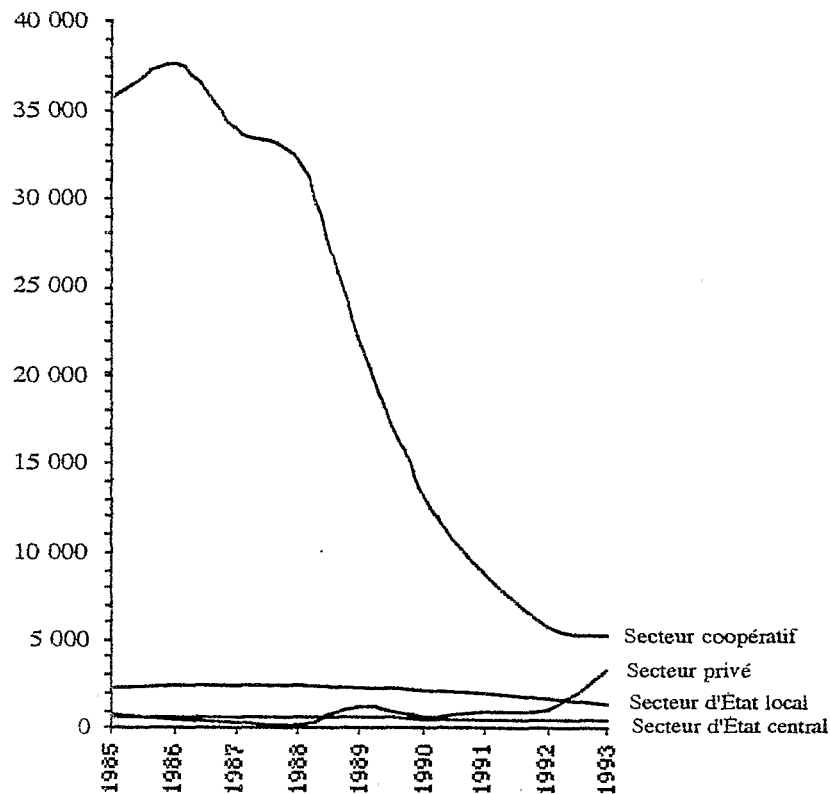
---

<sup>3</sup> General Statistical Office and Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, *Rapport de conclusion de l'enquête sur le travail et l'emploi en milieu urbain, 1994*, Hanoi, 1995.

<sup>4</sup> Le nombre d'entreprises familiales privées serait passé de 318 557 en 1988 à 452 866 en 1993 selon l'Office Général de Statistiques (*Op. Cit.*, 1995, Tableau 6.20 p. 212), la progression n'étant cependant pas uniforme dans le temps.

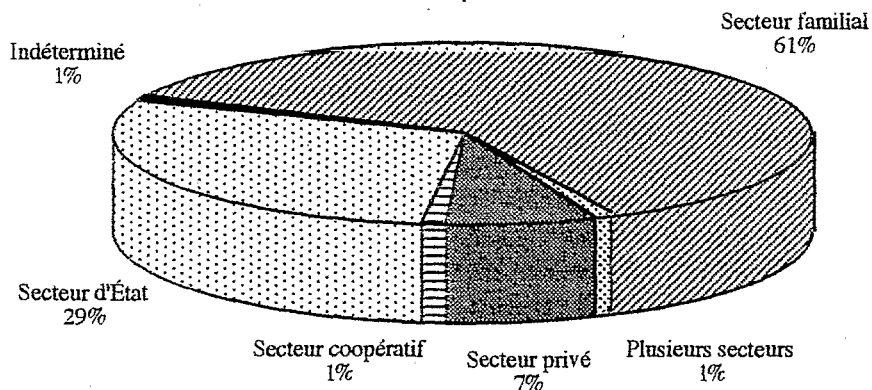
<sup>5</sup> Per Ronnäs, *Employment Generation Through Private Entrepreneurship in Vietnam*, International Labour Organisation, Asian Regional Team for Employment Promotion, and Swedish International Development Authority, 1992, p. 47. Les chiffres concernant l'ancienneté des petites entreprises sont cependant à relativiser pour deux raisons : d'une part il inclut les coopératives, qui constituaient l'essentiel du secteur non-étatique avant la rénovation, et d'autre part l'enquête ne précise pas si les entreprises interrogées ont changé de forme juridique au cours du temps. Il est probable qu'une partie d'entre elles existait effectivement, mais sous forme de coopératives.

**Graphique 1. Évolution du nombre d'entreprises par secteur institutionnel**



Source : General Statistical Office, *Statistical Yearbook 1994*, Statistical Publishing House, Hanoi, 1995.

**Graphique 2 : Répartition par secteur économique de la population urbaine de 15 ans et plus<sup>6</sup>, 1994**



Source : General Statistical Office and Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, *Rapport de conclusion de l'enquête sur le travail et l'emploi en milieu urbain, 1994*, Hanoi, 1995 (interne, en vietnamien).

<sup>6</sup> Selon le Code du Travail en vigueur depuis juin 1994, il est interdit de recruter des travailleurs de moins de 15 ans sauf pour des emplois, formations professionnelles et apprentissages approuvés par le Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires Sociales, et avec le consentement des parents et tuteurs et sous leur surveillance.

En ce qui concerne les effectifs, la récente enquête menée conjointement par l'Office Général des Statistiques et le Ministère du travail sur l'emploi en milieu urbain montre que le secteur privé familial est le premier employeur du pays dans les villes, loin devant le secteur d'État et le secteur privé (voir graphique 2). En 1994, le secteur familial emploie un peu plus de 60% de la main d'oeuvre urbaine. Dans l'ensemble du pays, la part dans l'emploi total du secteur privé et du secteur familial confondus est passée de 20% de 32% entre 1990 et 1992<sup>7</sup>. Le secteur familial fournit essentiellement des emplois aux entrepreneurs et à leurs familles : en 1991, près des trois-quarts des entreprises familiales n'emploient aucun salarié<sup>8</sup>.

Le secteur privé (capitaliste) emploie seulement 7% de la main d'oeuvre urbaine totale en 1994. Son développement, plus tardif que celui du secteur familial, est ralenti par un certain nombre de facteurs comme la relative absence de structures juridiques propres à lui assurer un fonctionnement cohérent, l'absence d'une bourse de commerce et l'insuffisance de l'épargne interne, fortement thésaurisée. De plus, soucieux de maintenir l'économie dans une orientation socialiste, l'État contrôle étroitement les investissements étrangers. Les joint-venture figurent, dans le graphique 2 dans la rubrique « plusieurs secteurs ». Il est évident que leur apport en termes d'emploi est marginal. Leur importance est néanmoins potentiellement grande dans l'organisation du marché du travail. Elles constituent, pour les autorités centrales et locales, pour la main d'oeuvre, et pour les partenaires vietnamiens un poste d'observation des pratiques des firmes étrangères en matière d'emploi.

Au delà de l'ajustement conjoncturel entraîné par le relatif désengagement de l'État, il reste la nécessité de fournir des emplois à l'ensemble des nouveaux arrivants sur le marché du travail. La croissance démographique est rapide : 2,1% par an. La population est jeune : en 1989, les moins de quarante ans représentent plus de 80% de la population totale et les moins de vingt ans près de 50%<sup>9</sup>. Le manque de moyens est un obstacle à une meilleure application de la politique de planning familial<sup>10</sup>. La pression sur l'emploi est donc forte. Le taux de chômage est actuellement évalué à 6%<sup>11</sup>. Selon le Ministère du travail, entre 2,6 et 2,7 millions d'emplois nouveaux doivent être créés d'ici l'an 2000 pour absorber la main d'oeuvre arrivant sur le marché<sup>12</sup>. La création d'emplois est l'un des principaux sujets de préoccupation de l'État, et, selon un rapport du Bureau International du travail<sup>13</sup>, a été l'une des principales causes de la mise de place de la politique de rénovation. L'ajustement quantitatif sur le marché du travail n'est donc pas terminé et représente l'un des principaux enjeux à la fois de la transition et du développement. La politique de rénovation a été lancée en partant de l'hypothèse que le secteur non-étatique, en particulier les entreprises familiales sont capables de générer les emplois nécessaires. Le calcul s'est avéré juste à court terme. Sa portée à long terme dépend de la réponse à deux questions : La première porte sur la capacité d'absorption de main d'oeuvre du secteur familial, et la seconde sur l'adéquation entre le type d'emplois ainsi générés et les besoins engendrés par le développement. Ces deux questions conduisent à

---

<sup>7</sup> Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, Centre for Scientific Information on Labour and Social Affairs, *Statistical Data on Labour and Social Affairs, 1992*, Statistical Publishing House, Hanoi, 1993, Tableau 17 p. 24.

<sup>8</sup> Per Ronnås, *Op. Cit.*, 1992

<sup>9</sup> General Statistical Office, *Vietnam Population Census 1989*.

<sup>10</sup> Pour plus de détails concernant cette question, voir en particulier Judith Banister, *Vietnam Population, Dynamics and Prospects*, Institute of East Asian Studies, University of California, Berkeley, Indochina Research Monograph 6, 1993.

<sup>11</sup> General Statistical Office and Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, *Op. Cit.*, 1995, Tableau 15 p. 31; Per Ronnås, *Op. Cit.*, 1992, p. 65. La définition adoptée pour le chômage dans cette enquête est celle du BIT.

<sup>12</sup> Centre for Population and Human Resources Studies, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, *Analysis, Evaluation of the Relation between Population, Migration, Human Resources and Employment*, Report for Project VIE/93/P02, Hanoi, January 1995 (rapport interne en anglais), p. 11.

<sup>13</sup> Per Ronnås, *Op. Cit.*, 1992, p. 63.

s'interroger sur la place du secteur familial dans l'économie vietnamienne, sur la nature des relations qu'il entretient avec les autres secteurs institutionnels<sup>14</sup>, et sur la nature de son évolution.

L'ajustement quantitatif est d'autant plus difficile à réaliser que l'hétérogénéité à la fois de l'offre et de la demande de travail ne garantit pas la correspondance entre ces deux composantes. Il ne peut donc pas être analysé sans que soit prise en compte la dimension qualitative de l'ajustement.

### L'ajustement qualitatif

La nécessité d'un ajustement qualitatif provient à la fois de la transition et du développement. De la transition parce que la réorganisation du système productif entraîne une remise en cause de la division du travail qui prévalait dans l'ancien système. Du développement parce que la volonté de moderniser l'appareil productif et l'ouverture sur le monde extérieur doivent entraîner une évolution constante de la technologie et des connaissances. Les contraintes sont fortes. La compétitivité et le caractère attractif du Vietnam vis à vis d'investisseurs étrangers, qui à défaut de créer beaucoup d'emplois peuvent opérer des transferts de technologie, passent, au moins en partie, par la faiblesse des coûts de main d'oeuvre. Mais l'absorption et la diffusion de technologies et de savoir-faire passe par l'existence d'une main d'oeuvre suffisamment qualifiée. L'intervention de l'État est nécessaire dans ce domaine, d'une part parce que l'équilibre entre ces deux contraintes est difficile à trouver et qu'il est peu probable, au regard de l'expérience des autres pays, que le seul jeu du marché permette de l'atteindre, et d'autre part parce que l'amélioration des qualifications passe par une stratégie d'éducation et de formation adaptée à la structure et aux modifications envisagées de l'appareil productif.

Deux éléments doivent être pris en compte : d'une part, la quantité de personnel qualifié et l'équilibre entre les différents types de qualification, qui relève de l'offre de travail, et d'autre part l'adéquation des qualifications à la demande de travail existante et potentielle. Les autorités vietnamiennes semblent avoir pris conscience du décalage qui peut exister entre le stock de main d'oeuvre et les besoins en qualification entraînés par la modernisation et le développement de l'appareil productif. Une bonne appréciation de la demande de travail et une capacité d'anticipation, voire d'orientation, de son évolution sont des éléments essentiels pour une gestion cohérente des ressources humaines.

Des informations peu précises et disparates existent sur les qualifications de la main d'oeuvre. Malgré un niveau d'éducation générale élevé par comparaison avec d'autres pays en développement, le Viet Nam compte encore 15,24% d'illettrés en zone rurale et 6,97% en zone urbaine<sup>15</sup>. 23,06% des hommes et 42,12% des femmes n'ont aucun diplôme. La plus grande partie de la population n'a aucune formation technique spécifique. En 1992-93, seuls 2,44% avaient un diplôme technique, 2,84% un diplôme d'école professionnelle, et 1,5% un diplôme universitaire<sup>16</sup>.

Les données concernant l'équilibre entre les différentes qualifications sont également peu informatives. Selon le recensement de 1989, les techniciens sans diplômes mais avec une expérience professionnelle d'au moins cinq ans représentent environ 20% de la main d'oeuvre scientifique et technique; les techniciens diplômés, 25%, les cadres avec une formation en école 35%, et les cadres avec une formation supérieure, 20%<sup>17</sup>. Par ailleurs, les moins de quarante ans représentent 68% de l'ensemble du personnel scientifique et technique, ce qui est

---

<sup>14</sup> Nous appelons ici secteurs institutionnels des catégories d'entreprises présentées dans les statistiques vietnamiennes comme des secteurs économiques. Les

<sup>15</sup> Central Planning Committee & General Statistical Office, *Vietnam Living Standards Survey, 1992-93*, Hanoi, 1994, p. 55.

<sup>16</sup> Central Planning Committee & General Statistical Office, *Op. Cit.*, 1994, p. 64.

<sup>17</sup> General Statistical Office, *Op. Cit.*, 1991, Tableau 7.4 p. 68.

un atout pour l'assimilation du progrès technique rendu nécessaire par l'ouverture du Viet Nam sur l'extérieur et à la concurrence.

Mais la situation est plus mauvaise encore lorsque l'on s'intéresse à la demande de travail. Selon l'étude du BIT de 1991, le niveau de qualification ne pose pour l'instant que peu de problèmes aux petites entreprises hors du secteur d'État. Seules 5,5% des entreprises interrogées lors de l'enquête ont fait état de difficultés pour le recrutement d'employés ayant les qualifications requises, le manque de travailleurs qualifiés n'était considéré comme un sérieux handicap pour la croissance de l'entreprise que par 5,2% des entreprises. Par comparaison, 17,6% des petites entreprises d'État connaissaient des difficultés de recrutement liées aux qualifications : les entreprises d'État ont en effet des critères de recrutement basés largement sur les diplômes. En conséquence, le niveau d'éducation de la main d'oeuvre est plus faible dans le secteur non étatique que dans le secteur d'État<sup>18</sup>.

Il est probable que le système éducatif est en mesure de fournir des données plus précises concernant les qualifications actuelles de la main d'oeuvre que celles que nous avons citées ici. Mais il est également évident que la demande de travail, hors du secteur d'État est très mal connue. Il s'agit de comprendre non seulement l'évolution de cette demande à court et moyen terme, mais aussi à long terme, en s'appuyant sur les besoins de chaque secteur institutionnel, et sur l'évolution de ces secteurs en fonction de leurs caractéristiques et de leur dynamique propres, et en fonction du rôle dévolu à chacun de ces secteurs dans la stratégie de développement adoptée par le Vietnam, en prévoyant, le cas échéant les modalités de passage de la main d'oeuvre d'un secteur institutionnel et/ou économique à un autre.

Enfin, à tout moment, des déséquilibres peuvent apparaître sur le marché du travail en raison de délais d'information et de mise en relation des offreurs et des demandeurs d'emploi, ou d'une inadéquation conjoncturelle et/ou qualitative entre l'offre et la demande sur le marché du travail. La division du travail et l'évolution de la technologie et des connaissances entraînent de fait la formation d'une multitude de micro-marchés qui peuvent s'organiser de manière relativement autonome. Plus les individus sont spécialisés, plus leur mobilité d'un marché à l'autre est faible. La mobilité passe alors souvent par la reconversion.

L'analyse macro-économique de l'ajustement ne serait pas complète sans une prise en compte de sa dimension spatiale. Transition et développement créent les conditions d'un déplacement de main d'oeuvre dans les années à venir, des campagnes vers les villes. Le transfert d'une partie de la main d'oeuvre des secteurs d'État et coopératif vers les secteurs familial et privé, et la forte pression démographique contribuent à accroître les tensions sur le marché du travail en général, tandis que les migrations ont surtout un impact sur les zones urbaines.

### **L'ajustement dans l'espace**

Au Vietnam, la population rurale représente en 1989 80% de la population totale<sup>19</sup>. 86,64% de la population rurale est employée dans l'agriculture. Les migrations saisonnières sont une pratique courante, et les « marchés du travail », qui désignent les lieux physiques de confrontation de la demande et d'une offre essentiellement de migrants en provenance des campagnes se développent spontanément dans les villes vietnamiennes. Les employeurs viennent y chercher la main d'oeuvre dont ils ont besoin à toute heure et ils fonctionnent comme de véritables marchés walrassiens, sans commissaire priseur. Il s'agit là d'un ajustement dans l'espace, mais à caractère temporaire. La main d'oeuvre ne se porte sur ces marchés que pour une durée limitée dans le temps. L'impératif de disponibilité pour les travaux agricoles est en effet une contrainte forte pour cette main d'oeuvre.

Les migrations saisonnières ne sont cependant pas le seul type d'ajustement dans l'espace que connaisse le Viet Nam actuellement. Jusqu'à ces dernières années, les mouvements de population étaient sévèrement contrôlés par l'État. En dehors des migrations

---

<sup>18</sup> Per Ronnås, *Op. Cit.*, 1992, p. 117.

<sup>19</sup> Central Census Steering Committee, *Vietnam Population Census 1989*, Hanoi, 1992.

organisées par l'État, tout déplacement de longue durée devait être sanctionné officiellement. C'est encore largement le cas. La nécessité d'obtenir une autorisation de résidence, temporaire ou permanente, constitue encore une entrave à la mobilité des individus. Si l'on en juge par la reconnaissance officielle de l'existence de migrations spontanées, ainsi appelées par opposition aux migrations organisées, il semble que l'obtention de ces autorisations est plus aisée que par le passé, et qu'il existe une certaine tolérance à l'encontre de ceux qui n'ont pas les autorisations nécessaires. Dans les campagnes, le sous-emploi reste généralisé et les revenus faibles : en 1991, le revenu annuel moyen à la campagne est de 0,9 millions de dôngs alors qu'il est de 1,8 millions de dôngs en ville, soit le double<sup>20</sup>.

La relative liberté de mouvement dont bénéficient depuis peu les Vietnamiens, et le différentiel de revenu entre les campagnes et les villes a entraîné des mouvements de population. Si le phénomène, en raison de sa faible ampleur, ne peut pas encore être qualifié d'exode rural, il tend cependant à prendre de l'importance, ce qui devrait entraîner un accroissement de la tension sur le marché du travail en zone urbaine. Ce problème est particulièrement sensible dans le sud, à Ho Chi Minh Ville, mais n'épargne pas le nord. Les autorités vietnamiennes semblent encore indécises quant à l'attitude à adopter face au développement des migrations. Les données disponibles sont insuffisantes pour apprécier réellement l'impact des migrations internes sur le marché du travail dans une dimension autre que quantitative, et dans un nombre de lieux limités. Les migrants constituent, au Viet Nam comme ailleurs une catégorie de main d'oeuvre identifiable. Actuellement, nous l'avons souligné, une partie importante des migrations est saisonnière. On peut se demander quel sera à terme l'effet d'une augmentation des migrants non-saisonniers sur les migrants saisonniers si les tensions sur le marché du travail ne se relâchent pas. Pour le moment, ces deux types de migrants ne semblent pas être en concurrence, en particulier à cause de la faiblesse des migrations. Mais dans l'hypothèse où apparaîtrait un véritable exode rural, il est logique de penser que, pour survivre, ces deux catégories de migrants pourraient se retrouver en concurrence pour les mêmes emplois. L'une des principales questions qui se posent est de déterminer quelles sont les caractéristiques et objectifs des différents types de migrants, et de les comparer à ceux de la main d'oeuvre locale. En l'état actuel des connaissances sur le Vietnam, la question reste ouverte.

Les différents types d'ajustement macro-économiques analysés ci-dessus sont à la fois la résultante de comportements individuels et le cadre dans lequel ces comportements se manifestent et se modifient. Les secteurs institutionnels apparaissent comme des lignes de segmentation sans qu'il soit pour le moment permis de conclure quant à la réalité de la segmentation, en particulier parce que les secteurs institutionnels sont encore définis de manière imprécise et parce que de fortes incertitudes pèsent sur leur évolution. Ces secteurs semblent se comporter de manière très différenciée en matière d'emploi. Nous allons maintenant tenter d'apprécier la nature de cette différenciation et ses conséquences sur l'emploi par une approche micro-économique reposant sur l'analyse de comportements individuels sur le marché du travail.

## ***2. Analyse micro-économique : l'ajustement des comportements sur le marché du travail***

Nous avons développé dans la première section les grandes caractéristiques des mutations en cours sur le marché du travail. Ces changements sont trop importants pour que l'on puisse envisager que les comportements des agents soient figés. Le changement entraîne un accroissement de l'incertitude et donc des risques, mais ouvre aussi des possibilités. Chacun essaie d'adapter son comportement sur le marché du travail pour profiter au mieux ou pâtir le moins possible des changements en cours en fonction de ses acquis (expérience, culture, etc.), de ses aptitudes personnelles, et de l'information dont il dispose. Si l'évolution

---

<sup>20</sup> Central Planning Committee & General Statistical Office, *Op. Cit.*, 1994, p. 217.



du cadre macro-économique force les agents à réagir, l'évolution des comportements a également une incidence forte sur la structuration du marché du travail. Nous allons ici nous intéresser aux caractéristiques du contrat de travail dans les différents secteurs institutionnels, avant d'envisager les comportements des offreurs et des demandeurs de travail dans deux domaines, le recrutement et la recherche d'emploi d'une part, la fixation et la recherche de revenus d'autre part, en cherchant à comprendre comment peuvent apparaître des entraves à la mobilité des agents sur le marché du travail.

### **Contrat de travail et secteurs institutionnels**

Les grands secteurs institutionnels<sup>21</sup> présentent globalement des caractéristiques suffisamment différentes pour laisser entrevoir la possibilité que la structure de leurs coûts et leurs besoins en main d'oeuvre soient différenciés. Cependant, ces secteurs ne sont eux-mêmes pas homogènes, et des recherches plus approfondies sont nécessaires pour déterminer s'il est justifié d'effectuer une ligne de partage verticale entre les différents secteurs institutionnels, ou si la ligne de partage devrait être plutôt transversale, permettant de regrouper des entreprises présentant les mêmes caractéristiques, quel que soit leur secteur institutionnel de rattachement. En l'état des connaissances actuelles sur le Vietnam, et dans une première étape de la réflexion, nous retiendrons l'option du partage vertical entre les secteurs comme grille d'analyse des comportements des employeurs.

En situation d'incertitude, l'employeur ne dispose pas d'une information complète concernant les individus qui postulent pour les emplois qu'il propose. L'employeur cherche à recruter les individus dont les caractéristiques productives lui permettent de maximiser son espérance de gain en réduisant les risques liés à une erreur de recrutement, qui peuvent se traduire par des coûts d'opportunité et/ou des coûts de rotation.

L'enquête du BIT de 1991 montre que deux des facteurs les plus importants qui interviennent dans la détermination des salaires dans le secteur familial sont, par ordre d'importance, les négociations individuelles et les taux pratiqués dans les entreprises non-étatiques locales<sup>22</sup>. Si le marché joue un rôle dans ce domaine, la fixation des salaires et donc le contrat de travail restent largement dépendant de négociations individuelles. Dans les petites entreprises d'État au contraire, selon la même enquête, les salaires sont à la fois déterminés par les autorités locales et en fonction des taux de salaire pratiqués dans les entreprises d'État locales. Les marchés de référence pour la fixation des salaires sont donc distincts pour ces deux secteurs institutionnels.

Par ailleurs le licenciement, bien que réglementé par le nouveau code du travail, est plus facile dans le secteur privé que dans le secteur public, dont la caractéristique reste la sécurité d'emploi. La restructuration du secteur d'État a entraîné, il est vrai, de nombreux départs du secteur public. Mais la manière dont a été gérée cette restructuration montre bien l'attachement au principe de la sécurité d'emploi. Dans de nombreux cas, les départs ont été volontaires. A chaque fois que c'était possible ont été organisées des préretraites. Ces deux types de départ combinés ne permettant pas d'atteindre les objectifs quantitatifs de la restructuration, il a fallu licencier. Mais dans tous les cas, des indemnités importantes (au regard des salaires perçus en activité, sinon en termes absolus) ont été versées, qui ont permis à ceux qui ont dû quitter le secteur public de se reconverter, ou de créer leur propre entreprise le cas échéant. La situation a été très différente de celle de la dissolution des coopératives qui n'a permis aux anciens membres de recevoir, sur la valeur des actifs de la coopérative vendus généralement aux enchères, qu'une somme calculée au prorata de leur apport initial et de leur ancienneté dans la coopérative. La sécurité d'emploi dans le secteur d'État doit être soulignée parce qu'elle constitue une des caractéristiques du contrat de travail dans ce secteur.

---

<sup>21</sup> Secteur d'État, secteur familial, et secteur privé. Nous ne retenons pas le secteur coopératif dans cette section parce que son déclin a été tel qu'il ne représente plus qu'une fraction infime de l'emploi (voir section 1).

<sup>22</sup> Respectivement 33,3% et 14,3% des petites entreprises interrogées, Per Ronnäs, *Op. Cit.*, 1992, p. 125.

Le contrat de travail apparaît donc plus personnalisé et souple dans le secteur familial que dans le secteur d'État. Le secteur privé semble se trouver dans une position intermédiaire, ayant une plus grande latitude en matière de licenciement et de recrutement que le secteur d'État, mais un rapport aux employés moins personnalisé. Si les entreprises familiales ont un bassin d'emploi large et ont de grandes facilités de licenciement, à la fois sur le plan légal et parce que des relations personnalisées avec leur main d'oeuvre leur permet de trouver des arrangements amiables, les coûts de rotation sont faibles. Il semble que la taille des entreprises familiales en termes d'emploi ait peu varié dans le temps depuis leur apparition au Vietnam, mais que ce secteur connaisse une forte rotation de la main d'oeuvre. Les entreprises de ce secteur emploient, nous l'avons signalé, en moyenne, une main d'oeuvre dont le niveau de d'éducation et de qualification est plus faible que dans le secteur d'État, et ont moins de difficultés de recrutement. On peut penser que dans l'ensemble, les coûts de formation des nouveaux entrants sont faibles parce que le travail est peu qualifié. Dans le cas où elle doit subir une formation, celle-ci se fait sur le tas et est de courte durée. Cependant, il existe dans les entreprises du secteur familial des personnes hautement qualifiées et/ou détenant un savoir-faire sans lequel l'entreprise ne peut fonctionner. Souvent, ce savoir est détenu par le créateur de l'entreprise lui-même ou par un membre de sa famille. Mais ce n'est pas toujours le cas. Or cette main d'oeuvre, pour marginale qu'elle puisse apparaître du point de vue quantitatif, présente un intérêt stratégique. Il y a donc lieu de penser qu'elle bénéficie d'un traitement particulier de la part de l'employeur. Le principe de la rotation ne s'applique donc pas uniformément à l'ensemble de la main d'oeuvre, même dans le secteur familial. D'une manière générale, on peut faire l'hypothèse que plus les besoins sont spécifiques, plus la main d'oeuvre potentielle correspondante est numériquement réduite et plus le coût de remplacement est élevé, et cela, quel que soit le secteur concerné.

Parallèlement, le recours ponctuel à une main d'oeuvre extérieure par l'intermédiaire de la sous-traitance fait également apparaître des différences significatives entre le secteur d'État et les entreprises hors de ce secteur. L'enquête du BIT de 1991 sur les petites entreprises conclut qu'en zone urbaine, ce sont les entreprises du secteur familial qui ont le moins recours à cette pratique et les petites entreprises d'État qui y ont recours le plus fréquemment. Cela peut s'expliquer par la plus grande souplesse du contrat de travail dans le secteur familial, qui permet aux entreprises de ce secteur d'internaliser les effets d'une variation conjoncturelle d'activité, tandis que le secteur d'État n'a d'autre recours que la sous-traitance, mais aussi par la capacité à réagir à une variation conjoncturelle de la demande, qui pourrait être plus développée dans le secteur d'État que dans le secteur familial. L'état actuel des données ne permet pas de trancher dans un sens ou dans l'autre. Il reste que le recours ponctuel à une main d'oeuvre extérieure pose le problème de l'origine de cette main d'oeuvre et de son traitement par comparaison avec la main d'oeuvre employée sur une base régulière, en particulier dans le secteur d'État. On voit donc que si des comportements différenciés vis à vis de la main d'oeuvre peuvent être mis en évidence dans les différents secteurs institutionnels, les contours de statuts de travail différenciés apparaissent au sein même de ces secteurs.

Par ailleurs, du côté de l'offre de travail, un important travail de recherche reste à effectuer. Il semble en effet qu'une partie au moins de la population active n'est pas en permanence sur le marché du travail. Nous avons abordé plus haut la question des travailleurs saisonniers dont l'activité est liée à la possibilité d'une très forte mobilité entre les campagnes et les villes. L'impératif de disponibilité ne se limite cependant apparemment pas à cette catégorie de population. Si le recrutement ne semble pas poser de problèmes particuliers aux entreprises du secteur familial, à l'inverse, la probabilité de retrouver un emploi pour un individu est élevée, ce qui favorise la rotation de la main d'oeuvre. Cette question doit donc être traitée à la fois du point de vue de la demande et l'offre de travail.

L'analyse des comportements des agents sur le marché du travail peut se nourrir d'une réflexion plus approfondie sur les modalités de confrontation de l'offre et de la demande de travail, à travers les comportements de recrutement et de recherche d'emploi.

### **Comportements de recrutement et de recherche d'emploi**

Il n'existe pour le Viet Nam aucune information concernant l'importance de la demande de travail, l'ampleur des vacances de postes, et la rotation de la main d'oeuvre. Il existe cependant quelques données hétérogènes portant sur les méthodes de recherche d'emploi et de recrutement au cours de la première moitié des années quatre-vingt dix. Ces données sont présentées dans le Tableau 1. En l'absence d'autres sources, les chiffres donnés pour la recherche d'emploi portent sur l'année 1994, tandis que les chiffres concernant la recherche de main d'oeuvre portent sur l'année 1991, ce qui réduit la portée de la comparaison. Ces chiffres sont uniquement indicatifs et doivent être pris en considération pour les tendances relatives qu'ils indiquent plus que pour leur valeur intrinsèque.

L'enquête du BIT de 1991 ne fournit d'informations sur les méthodes de recrutement dans le secteur d'État que pour les petites entreprises. On observe que la recherche de main d'oeuvre passe principalement par la famille et les amis pour les secteurs privé et coopératif, et dans 30% des cas seulement pour le secteur familial. Dans ce secteur, les contacts personnels constituent le mode de recherche d'emploi le plus fréquent. La nécessité d'obtenir de l'information sur les demandeurs d'emploi peut contribuer à expliquer ce type de comportement. Cette nécessité est probablement également à l'origine de l'importance des recommandations de proches, à la fois dans la recherche d'emploi et dans la recherche de main d'oeuvre. Dans tous les cas, l'intermédiaire (organisme de placement, autorités locales, famille et amis...) représente une garantie pour l'employeur. L'employé doit satisfaire non seulement son employeur, mais aussi l'intermédiaire, sous peine de perdre tout crédit, ce qui constitue un risque non négligeable dans un système qui repose largement sur les contacts personnels. La fréquence du recours aux autorités locales dans les petites entreprises d'État et les coopératives peut également être analysée de cette manière. On peut penser que plus le risque lié à l'embauche sera important, plus l'intervention d'un intermédiaire sera recherchée.

On retrouve dans les comportements de recherche d'emploi et de recrutement un élément qui que nous avons signalé auparavant concernant la détermination des salaires : le secteur familial a une approche de l'embauche beaucoup plus personnalisée que les autres

**Tableau 1. Moyens utilisés pour la recherche d'emploi et le recrutement\***

	Main d'oeuvre	Secteur privé familial	Secteur privé	Coopératives	Petites entreprises d'État
Inscription auprès d'un organisme de placement	43	5,0	0,0	1,1	10,0
Dépôt d'une demande auprès d'un chef d'entreprise	6,4	-	-	-	-
Recherche personnelle	69,1	-	-	-	-
Contacts personnels		65,0	25,6	17,6	n.d.
A travers les autorités locales	-	0,0	3,4	10,6	43,8
Recherche par l'intermédiaire de la famille et d'amis	13,6	30,0	69,2	58,8	29,4
Annonces	2,1	0,0	0,0	5,9	n.d.
Création d'emploi	2,3	-	-	-	-
Autres <sup>1</sup>	2,1	0,0	1,7	5,9	n.d.
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Source : Pour la recherche d'emploi, General Statistical Office and Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, *Rapport de conclusion de l'enquête sur le travail et l'emploi en milieu urbain, 1994*, Hanoi, 1995, Tableau 30 p. 42 ; Pour le recrutement., Per Ronnäs, *Employment Generation Through Private Entrepreneurship in Vietnam*, International Labour Organisation, Asian Regional Team for Employment Promotion, and Swedish International Development Authority, 1992, Tableau 5,4 p. 119.

\* Les chiffres donnés pour les moyens utilisés par les entreprises pour trouver de la main d'oeuvre portent sur l'année 1992 tandis que ceux portant sur les méthodes de recherche d'emploi par la main d'oeuvre portent sur l'année 1994. Par ailleurs, les chiffres proviennent de sources différentes. Les intitulés peuvent par conséquent renvoyer à des définitions qui ne sont pas strictement identiques.

1. Au nombre des autres moyens, il faut citer les «marchés du travail» urbains.

secteurs. Dans le même temps, une attitude appréciée par l'employeur peut donner à l'employé une crédibilité suffisante pour recommander l'embauche de membres de sa famille ou d'amis, ce qui peut constituer une forte incitation à l'effort de travail. L'effort de travail n'est pas nécessairement le seul facteur entrant dans la satisfaction de l'employeur, mais il semble réaliste de supposer qu'il joue néanmoins un rôle important.

Le recours aux annonces est peu développé, ce qui reflète le peu de difficultés qu'ont les employeurs à trouver la main d'oeuvre dont ils ont besoin par des moyens de proximité. Il ressort de cette enquête que les comportements des différents secteurs institutionnels en matière de recrutement sont assez fortement différenciés, même si la confrontation entre l'offre et la demande de travail reste très largement personnalisée et localisée. On sait par ailleurs que les entreprises d'État, qui connaissent de plus grandes difficultés de recrutement, n'hésitent pas à rechercher de la main d'oeuvre dans d'autres régions. On peut alors se demander si, et le cas échéant, comment les différents types d'employeurs devront modifier leurs comportements dans ce domaine. Un renforcement de la tension sur le marché du travail peut pousser employeurs et demandeurs d'emploi à élargir le champ de leur recherche. Mais ces tensions peuvent ne pas toucher les secteurs institutionnels de la même manière, ce qui pourrait induire des réactions différenciées et renforcer les écarts entre ces secteurs.

La recherche d'emploi apparaît également très largement personnalisée, ce qui comporte une forte cohérence avec les procédures de recrutement. L'enquête sur l'emploi urbain en 1994 montre cependant que 18,9% des personnes sans emploi n'en cherchent pas,

sans que la période de référence soit clairement explicitée<sup>23</sup>. Le rapport sur les niveaux de vie en 1992-93 pose la question pour la semaine précédant l'enquête. Elle montre que 79% sont en dehors du marché du travail (trop âgés, trop jeunes, handicapés, scolaires, ne souhaitent pas travailler, etc.). Les personnes sans emploi à la recherche d'un emploi se répartissent de la manière suivante : 3% ne savent pas comment rechercher un emploi; 7,5% sont sans emploi, ce qui peut signifier qu'ils ont été découragés avant la période sur laquelle ils sont interrogés, qu'ils connaissent parfaitement l'état de la demande et savent que dans l'immédiat ils ne peuvent espérer obtenir un emploi, ou qu'ils se contentent de rester disponibles en attendant qu'une demande se présente, sans connaître nécessairement l'état de cette demande; et 10,5% pour d'autres raisons. Sachant que ces pourcentages ont été calculés en excluant les personnes malades, en attente d'un nouvel emploi, en congés ou en vacances, on peut s'interroger sur la signification de ce dernier chiffre<sup>24</sup>. Il est possible que ce chiffre représente des individus qui se sont retirés temporairement du marché du travail pour convenance personnelle ou pour raison familiale, ce qui renforcerait l'idée formulée ci-dessus concernant le désir de disponibilité d'une partie de la main d'oeuvre.

Une étude approfondie des motivations de ceux qui ne recherchent pas d'emploi, effectuée sur des périodes de temps variables, est en effet nécessaire pour pouvoir comprendre la structure de la main d'oeuvre au Vietnam. Il est également important de pouvoir déterminer si les changements en cours sur le plan macro-économique ont une quelconque incidence sur les comportements des agents dans ce domaine. Il ne l'est pas moins de chercher à comprendre quelles sont les motivations de ceux qui recherchent un emploi. En supposant que la recherche de revenus est une motivation puissante, particulièrement dans un pays encore pauvre, nous allons maintenant nous intéresser à la manière dont les individus parviennent à concilier cette motivation aux caractéristiques des emplois auxquels ils ont accès.

#### **Recherche de revenu et comportement en matière d'emploi**

L'enrichissement personnel est désormais une recommandation du Parti au Vietnam. S'il reste à prouver que le travail est le meilleur moyen de parvenir à ce but, l'emploi reste, pour la majorité le plus sûr moyen de s'en rapprocher. Nous allons donc nous attacher à comprendre les stratégies des agents en matière d'emploi dans l'optique du revenu, en nous intéressant d'abord aux salaires, et ensuite aux compléments de salaire.

Les quelques informations disponibles relatives aux salaires dans les différents secteurs économiques montrent qu'en 1991, les écarts entre les secteurs et la variance au sein de chaque secteur étaient relativement faibles, en dépit de différences assez marquées dans la détermination des niveaux de salaire<sup>25</sup>. Il faut noter qu'il existe, et cette disposition est prévue dans le code du travail, un salaire minimum fixé par convention collective, ce qui pourrait expliquer les faibles écarts observés. Il est cependant impossible de se baser uniquement sur les salaires pour comprendre l'attrait que peuvent exercer différents types d'emploi pour la main d'oeuvre. Il faut en effet tenir compte d'une part des revenus non salariaux que permet de générer l'emploi de manière directe, et surtout de la multi-activité, qui offre des possibilités de revenu supplémentaire.

Le code du travail autorise les travailleurs professionnels et techniques hautement qualifiés à cumuler plusieurs emplois ou postes sur la base de contrats de travail, à condition d'en informer leur employeur (article 129, partie IV). Par ailleurs, un certain nombre de salariés participent à la gestion d'une entreprise familiale (3,8% hors agriculture<sup>26</sup>). Selon

---

<sup>23</sup> General Statistical Office and Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, *Op. Cit.*, 1995, Tableau 11 p. 28.

<sup>24</sup> Central Planning Committee & General Statistical Office, *Op. Cit.*, 1994, p. 126.

<sup>25</sup> Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, Centre for Scientific Information on Labour and Social Affairs, *Op. Cit.*, 1993, Tableau 56 pp. 93-95 et Per Romnás, *Op. Cit.*, 1992, Tableau 5.7 p. 123.

<sup>26</sup> Central Planning Committee and General Statistical Office, *Op. Cit.*, 1994, p. 137

l'enquête réalisée en 1992-93 sur les niveaux de vie, le tiers de la main d'oeuvre employée occupe au moins un second emploi<sup>27</sup>. Hors agriculture, la multi-activité concerne environ 8,1% de la main d'oeuvre employée dans l'ensemble du pays (voir Tableau 2). Il est probable cependant que la multi-activité est sous-évaluée.

S'il est possible de concevoir la multi-activité comme une stratégie de complément par rapport à l'activité principale, il est également possible d'envisager que le choix de l'emploi principal peut être effectué en fonction d'une stratégie de multi-activité. Il semble en effet que les différents emplois soient presque systématiquement liés, mais d'une manière qui peut varier fortement. Un premier type de liaison peut être constitué par le fait que l'emploi principal génère les autres. Dans cette catégorie, il convient de distinguer les stratégies individuelles des stratégies collectives. Un individu isolé peut être confronté, dans le cadre de son activité principale à une demande qu'il est en mesure de satisfaire hors de cette activité parce que ses qualifications ou ses aptitudes le lui permettent. Dans le premier cas, la multi-activité est constituée de tâches du même type. Dans le second cas, les différentes activités peuvent être de nature très différente. Dans tous les cas, la multi-activité repose alors sur les réseaux qu'a pu constituer l'individu dans le cadre de son activité principale. Mais il est également possible d'identifier des stratégies collectives lorsque plusieurs individus, incapables de répondre de manière isolée à la demande qui se manifeste, décident d'y répondre collectivement.

Un second type de liaison peut résider dans les avantages que procure l'emploi principal pour les autres activités. Le fait d'avoir un emploi stable permet, par exemple, d'obtenir une autorisation de résidence à Hanoi ou à Ho Chi Minh Ville, ce qui peut être un élément déterminant si les autres activités envisagées ne le permettent pas, tout en nécessitant une présence dans une de ces villes.

Tableau 2. Répartition de la main d'oeuvre par emploi principal et secondaire dans l'agriculture et hors agriculture en 1992-93

Unité : %

Second emploi	Premier emploi principal	Agriculture	Autres secteurs	Total
Une seule activité		69,6	63,3	67,8
Seconde activité dans l'agriculture		13,2	28,6	17,6
Seconde activité hors agriculture		17,2	8,1	14,6
Total		100,0	100,0	100,0

Source : Tableau réalisé à partir des données de Central Planning Committee and General Statistical Office, *Vietnam Living Standards Survey, 1992-93*, Hanoi, 1994, p. 137.

<sup>27</sup> Ibid.

La multi-activité apparaît donc comme un phénomène complexe à appréhender. Elle semble refléter une forte mobilité de la main d'oeuvre. Au delà des apparences cependant, il est probable que cette mobilité est unilatérale. Tous n'ont pas accès à la multi-activité, soit qu'elle dépende de l'accès à l'emploi principal, soit encore parce qu'elle implique une certaine disponibilité (l'exercice d'au moins une autre activité implique que l'employeur principal soit satisfait du travail de l'employé) et/ou des compétences. Si l'on suppose que l'objectif principal de la multi-activité est la recherche de revenu, et que l'emploi principal définit le statut de l'employé sur le marché du travail, il est probable qu'en cas de segmentation de ce marché, les individus ne se porteront jamais sur un segment inférieur à celui qu'ils occupent à titre principal<sup>28</sup>.

### Marché et segmentation

Au delà du cas très particulier constitué par le Vietnam en raison de la double mutation qu'il connaît actuellement, il convient de s'interroger sur la nature des relations entre le marché et la segmentation. L'approche orthodoxe conduit à considérer que la segmentation est une entrave au fonctionnement du marché. Les derniers développements théoriques autour du marché du travail (théorie des contrats implicites, théorie du salaire d'efficience...) n'ont pas pour objectif d'analyser la segmentation sur ce marché, mais servent de justification implicite aux théories qui s'y rapportent. Les différences observées entre le fonctionnement théorique du marché et son fonctionnement réel relèveraient alors soit de facteurs extra-économiques, soit de l'imperfection des marchés, notamment en termes d'information. Cette dernière voie de recherche mérite d'être développée dans le cadre d'une analyse de la segmentation, mais en considérant la segmentation comme un processus et non plus comme un résultat. Une approche dynamique est absolument nécessaire pour comprendre comment le fonctionnement du marché en situation d'incertitude génère la segmentation. La segmentation ne peut pas être comprise comme un phénomène statique. Son caractère généralement figé ne doit pas faire oublier que des forces sont constamment à l'oeuvre pour le maintien du statu-quo, ou au contraire, le changement.

Les comportements des agents auront tendance à se répéter d'une période à l'autre, sans que nécessairement l'ensemble des agents adoptent les mêmes comportements, jusqu'à ce qu'apparaisse un décalage trop important entre les besoins des employeurs et/ou des employés et la satisfaction de ces besoins. Il est donc probable que, même si l'équilibre initial était un équilibre efficient, les équilibres ultérieurs ne le soient pas, alors même que les processus de décision sont parfaitement rationnels.

Si la segmentation se perpétue dans le temps de sorte que des cohortes successives restent sur le segment secondaire faute de pouvoir accéder au segment primaire, des phénomènes de sclérose peuvent apparaître dans l'un et l'autre secteur, qui peuvent être préjudiciables à l'efficience et donc à la croissance. Dans le secteur secondaire, la faiblesse des salaires et le caractère peu attractif des emplois proposés sont peu susceptibles de susciter la motivation nécessaire à la maximisation de l'effort de travail. Dans le secteur primaire, certains comportements liés à un statut protégé peuvent avoir des effets contre-productifs.

Il reste donc un important champ théorique à explorer, et le Vietnam, dans la phase actuelle, constitue sans doute l'un des postes d'observation les plus propres à nourrir la réflexion théorique parce que peu de pays connaissent aujourd'hui des changements plus importants.

---

<sup>28</sup> Les notions de secteur inférieur et supérieur ou primaire et secondaire se rapportent aux théories du dualisme (voir en particulier P. Doeringer & M. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 1971) qui supposent que le marché du travail est constitué de deux marchés, l'un caractérisé par des emplois stables, recherchés et bien rémunérés, tandis que sur l'autre, les salaires sont faibles et il existe une forte rotation de la main d'oeuvre.

## Conclusion

Au Vietnam, la politique de rénovation lancée en 1986 a entraîné, entre le milieu des années 80 et le début des années 90, des changements importants. Le marché du travail est affecté par les changements intervenus dans la structure économique du pays, par les comportements d'ajustement des agents face à ces changements, et par l'intervention de l'État, à la fois en tant qu'employeur que dans le domaine réglementaire. Un certain nombre d'éléments permettent de penser que le marché du travail est constitué de véritables segments qui fonctionnent de manière relativement autonome. Des investigations poussées sont néanmoins nécessaires pour établir la réalité et l'ampleur de cette situation. Si la segmentation est avérée, elle entraîne des conséquences importantes, à la fois pour le développement économique du Vietnam, et pour la formulation des politiques d'emploi. Dans un tel cas de figure en effet, l'efficacité d'une politique de type macro-économique indifférenciée est limitée. La réflexion sur l'emploi doit alors porter à la fois sur les moyens d'accroître la mobilité entre les différents secteurs, et sur les moyens d'acquisition par les différents agents des caractéristiques requises pour l'accès aux différents secteurs.

Le Viet Nam est actuellement dans une situation de transition, donc, par définition, instable. Il serait en effet intéressant de déterminer dans quel sens la structure de la production, et par suite, de l'emploi, évolue. La disparition des coopératives et la restructuration du secteur d'État ne s'apparentent-elles pas, au moins dans leurs effets, à la disparition des grandes usines en occident ? De quel type de transition s'agit-il ? L'importance du secteur familial soulève un grand nombre de questions. De l'évolution de ce secteur - accroissement de la taille des unités existantes, accroissement du nombre d'unités, ou remplacement d'une partie au moins de ces unités par d'autres types d'entreprises - dépend en fin de compte l'évolution du marché du travail. Par ailleurs, l'évolution de l'économie Vietnamienne est fortement conditionnée par des facteurs internes, mais le sera à l'avenir de manière croissante par des facteurs externes. L'ouverture du Viet Nam sur l'extérieur, et en particulier l'adhésion à l'ASEAN ouvrent des perspectives nouvelles, mais imposent aussi des contraintes. Le Viet Nam ne peut plus désormais déterminer son sentier de croissance de manière indépendante. Une attention particulière devra être portée à l'impact de la globalisation des marchés sur le marché du travail au Viet Nam.

## Bibliographie

- Banister Judith, *Vietnam Population, Dynamics and Prospects*, Institute of East Asian Studies, University of California, Berkeley, Indochina Research Monograph 6, 1993.
- Central Census Steering Committee, *Vietnam Population Census*, Hanoi, 1992.
- Central Planning Committee and General Statistical Office, *Vietnam Living Standards Survey, 1992-93*, Hanoi, 1994.
- General Statistical Office and Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, *Rapport de conclusion de l'enquête sur le travail et l'emploi en milieu urbain, 1994*, Hanoi, 1995 (interne, en vietnamien).
- General Statistical Office, *Statistical Yearbook 1994*, Statistical Publishing House, Hanoi, 1995.
- General Statistical Office, *Viet Nam Population Census 1989 - Detailed Analysis of Sample Results*, Hanoi, 1991.
- Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, Centre for Population and Human Resources Studies, *Analysis, Evaluation of the Relation between Population, Migration, Human Resources and Employment*, Report for Project VIE/93/P02, Hanoi, January 1995 (rapport interne en anglais).



Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, Centre for Scientific Information on Labour and Social Affairs, *Statistical Data on Labour and Social Affairs, 1992*, Statistical Publishing House, Hanoi, 1993

Ronnäs Per, *Employment Generation Through Private Entrepreneurship in Vietnam*, International Labour Organisation, Asian Regional Team for Employment Promotion, and Swedish International Development Authority, 1992.

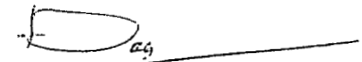
World Bank, Country Operations Division, Country Department I, East Asia and Pacific Region, *Viet Nam - Transition to the Market*, September 1993.

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI (MOLISA) - CHXHCN VIỆT NAM  
VIỆN HỢP TÁC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÌ SỰ PHÁT TRIỂN (ORSTOM) CH PHÁP

---

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

Kính tặng  
Trần Sĩ Tuấn Yves Martin  
Nhà Xã hội học ORSTOM  
15. 8. 1998 Hà Nội

  
Nguyễn Văn Đức

## SỰ PHÂN ĐOẠN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG HIỆN TRẠNG VÀ VIỄN CẢNH CỦA VIỆT NAM

*Nolwen Henaff*

### Mở đầu

Để hiểu được những gì hiện diễn ra ở Việt Nam, cần phải đặt những diễn biến đó trong bối cảnh quốc tế. Việt Nam đang trải qua hai cuộc biến đổi, đó là sự quá độ và sự phát triển. Cùng với các đối tác cũ của mình trong khối SEV, Việt Nam là một trong số những nước đã chọn con đường chuyển từ một hệ thống kinh tế dựa chủ yếu trên nguyên tắc quản lý tập thể các nguồn tài nguyên sang một hệ thống rộng mở hơn. Trong các nước theo con đường XHCN, vai trò chủ đạo của Nhà nước là biểu hiện thực tiễn của lịch sử, trong giai đoạn tiến lên chủ nghĩa cộng sản. Ngày nay ở Việt Nam, vai trò chủ đạo của Nhà nước vẫn được coi là cần thiết. Do đó, không nên hiểu quá độ là sự chuyển tiếp sang chế độ tư bản dã man. Đúng là Việt Nam đang hướng về một nền kinh tế hỗn hợp, và đó chính là quan điểm để triển khai việc thực hiện việc quá độ. Mặt khác, Việt Nam còn nằm trong nhóm những nước nghèo, do đó nhu cầu phát triển là một logic tất yếu. Mức độ tăng trưởng ghi được trong những năm gần đây cho phép ta đánh giá là, nếu mức ấy được duy trì, thì Việt Nam có khả năng đuổi kịp các nước Đông Nam Á láng giềng về trình độ phát triển. Ở Việt Nam, hai quá trình vận động quá độ và phát triển gắn liền với nhau một cách chặt chẽ tới mức ngày nay trong nghiên cứu phân tích dường như không thể tách rời chúng ra được. Chắc chắn đây là tính đặc thù và cũng là điều đáng quan tâm trong việc nghiên cứu về Việt Nam.

Mục đích của bài này là giới thiệu những thay đổi trên thị trường lao động ở Việt Nam trong mười năm gần đây, đồng thời tìm cách làm sáng tỏ những yếu tố có thể gọi là kim hãm, thực tế ở dạng tiềm năng, đối với sự di chuyển của lao động. Sự phân đoạn trên thị trường lao động có ý nghĩa là tới một lúc nào đó, cơ cấu lao động sẽ được cố định, do những nguyên nhân đơn thuần kỹ thuật và/hoặc do cung cách tự duy trì ổn định của cả bên cầu lẫn bên cung. Thông thường việc nghiên cứu phân đoạn thị trường được tiến hành ở trạng thái tĩnh, vì vấn đề chỉ là chứng minh tình hình phân đoạn đó. Nhưng chúng tôi cho rằng, nói chung và nói riêng đối với Việt

Nam, việc tiếp cận động thái, có thể sẽ đem lại nhiều kết quả hơn. Khi ấy vấn đề không còn là xác định xem có tình hình phân đoạn thị trường hay không, mà là làm rõ những yếu tố kim hãm cũng như tạo thuận lợi cho sự di chuyển lao động, từ đó có thể vận dụng vào các chính sách kinh tế.

Chính theo nhãn quan đó mà trong phần đầu chúng tôi sẽ phân tích ba loại điều chỉnh khác nhau đang diễn ra trên thị trường lao động dưới giác độ kinh tế vĩ mô: điều chỉnh định lượng, điều chỉnh định tính và điều chỉnh không gian. Các điều chỉnh đó đều diễn ra liên tục. Vì vậy cần phân tích chúng cả về quá khứ và tương lai. Cách phân tích đó cho phép ta làm rõ được những định hướng chính có thể có của quá trình phân đoạn thị trường lao động.

Một cách tiếp cận vi mô trong phần thứ hai sẽ cho phép ta tìm hiểu cách thức mà những nhân tố kinh tế điều chỉnh, vận hành đang từng bước hình thành trên thị trường lao động. Đặc biệt chúng ta sẽ tìm hiểu trong quá trình vận hành của các nhân tố nói trên, có cái gì có thể gây tác động kim hãm sự di chuyển của nguồn nhân lực trên thị trường lao động.

### 1. Phân tích kinh tế vĩ mô những điều chỉnh trên thị trường lao động.

Nguyên nhân những thay đổi trên thị trường lao động ở Việt Nam là do khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, đặc biệt là khu vực kinh tế gia đình được phép phát triển, đồng thời do sự giảm bao cấp tương đối của Nhà nước về mặt tài chính đối với các khu vực quốc doanh và hợp tác xã, và do sự bức thiết phải hợp lý hóa biên chế trong các cơ quan nhà nước và khu vực kinh tế quốc doanh. Những thay đổi này quyết định khả năng phát triển mạnh mẽ của Việt Nam. Để thích nghi với những thay đổi đó, có ba loại điều chỉnh. *Điều chỉnh định lượng* gồm hai thông số có tầm quan trọng ngang nhau, một mang tính chất tình thế và một mang tính chất cơ cấu. *Điều chỉnh định tính* gắn liền với sự thay đổi về nhu cầu về nhân lực, trong bối cảnh của bước quá độ và của sự phát triển. *Điều chỉnh không gian* gắn liền với sự phân bổ các xí nghiệp và phân bổ nguồn nhân lực trên toàn lãnh thổ Việt Nam, và chủ yếu là giữa thành thị và nông thôn.

#### *Điều chỉnh định lượng.*

Việc đề ra chính sách đổi mới vào năm 1986 đã là một cơ hội để Nhà nước xem xét lại những thể thức can thiệp của mình trong lĩnh vực kinh tế. Việc quyết định thôi bao cấp các hợp tác xã đã giảm đi một phần các hợp

tác xã. Ngoài ra bắt đầu từ 1988, Nhà nước đã tiến hành giảm biên chế trong quân đội, trong cơ quan hành chính sự nghiệp (Quyết định 111) và trong các xí nghiệp quốc doanh bằng cách cho cán bộ nhân viên nghỉ hưu sớm và cho thôi việc (Quyết định 176). Khả năng cung cấp lao động còn tăng lên do việc những người lao động hợp tác trở về, đặc biệt từ các nước Đông Âu<sup>(1)</sup>. Phần lớn các xã viên hợp tác xã, quân nhân xuất ngũ, viên chức, cán bộ nhân viên về hưu sớm của các xí nghiệp quốc doanh và những người lao động hợp tác trở về đều tham gia vào một thị trường lao động không có khả năng tạo việc làm cho họ trong một thời gian ngắn. Như vậy là, ngoài số người mới đến tuổi lao động, hàng trăm nghìn người phải kiếm việc làm mới.

Tuy nhiên, những định hướng mới trong chính sách kinh tế đã cho phép giảm đi một cách nhanh chóng đến mức không ngờ tình hình thừa nhân lực, đặc biệt là thành lập những doanh nghiệp gia đình và sự phát triển của khu vực kinh tế tư nhân. Khu vực kinh tế ngoài quốc doanh đã tồn tại ở Việt Nam từ trước năm 1986. Đối với khu vực quốc doanh, các cuộc kiểm kê dân số từ 13 tuổi trở lên cho thấy phần nhân lực mà Chính phủ sử dụng ít thay đổi trong khoảng từ 1979 đến 1989<sup>(2)</sup>. Tuy rằng chính sách đổi mới đã được thông qua từ năm 1986, nhưng nó mới phát huy tác dụng từ cuối những năm 80. Kết quả các cuộc điều tra về việc làm ở đô thị do Bộ Lao động thực hiện, cho thấy năm 1994 có 29% nhân lực ở vùng đô thị được sử dụng trong khu vực quốc doanh<sup>(3)</sup>. Các nguồn thông tin khác nhau cho ta các số liệu khác nhau là do phương pháp thu thập dữ liệu và quy mô của mẫu điều tra. Tuy nhiên có thể thấy rằng, nhìn chung, toàn quốc khu vực quốc doanh đã thu hẹp số chỗ làm việc trong những năm gần đây, trong khi ở khu vực đô thị vai trò của nó vẫn còn rất lớn.

<sup>(1)</sup> Để có thêm thông tin về vấn đề này, xin xem World Bank, Country Operations Division, Country Department I, East Asia and Pacific Region, tháng 09/1993, trang 63-70, bài Việt Nam - quá độ sang kinh tế thị trường.

<sup>(2)</sup> Phần nhân lực này năm 1979 chiếm 16,8% và năm 1989 15,1%, theo Tổng cục Thống kê, Tổng điều tra dân số Việt Nam 1989 - Kết quả phân tích điều tra mẫu, Hà Nội, 1991, Biểu 7.7 trang 74, và năm 1993 còn 9%, theo Tổng cục Thống kê, Niên giám thống kê 1994, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội 1995, trang 30-34.

<sup>(3)</sup> Tổng cục Thống kê và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Báo cáo Kết quả điều tra lao động việc làm ở khu vực thành thị năm 1994, Hà Nội, 1995.

Chính sách đổi mới đã cho phép khu vực kinh tế gia đình và khu vực kinh tế tư nhân phát triển đặc biệt rộng rãi từ cuối những năm 80<sup>(4)</sup>. Tất nhiên các dữ liệu phải được xử lý một cách thận trọng, đặc biệt là đối với khu vực kinh tế gia đình, song chúng cũng chứng tỏ sự tăng vọt của con số doanh nghiệp trong khu vực này. Một cuộc điều tra của tổ chức Lao động Quốc tế BIT trên số 1000 doanh nghiệp nhỏ ngoài quốc doanh, nghĩa là trong khu vực kinh tế hợp tác xã, kinh tế tư nhân và kinh tế gia đình cho ta thấy 60,5% số doanh nghiệp trong diện điều tra đã tồn tại từ trước năm 1988, và 25% đã có trên 10 năm thâm niên<sup>(5)</sup>. Những số liệu mà chúng ta có cho thấy sự phát triển của các doanh nghiệp gia đình là không đều. Nếu như có nhiều doanh nghiệp mới thành lập thì cũng có nhiều doanh nghiệp khác phải thôi hoạt động. Điều đó chứng tỏ thị trường này đầy tính cạnh tranh, và cũng cho thấy sự tồn tại mong manh của các doanh nghiệp trong khu vực kinh tế này. Không thể đồng hóa khu vực gia đình và khu vực tư nhân được, vì có một số doanh nghiệp nhỏ kiểu gia đình thực tế lại là những đơn vị nhỏ của các doanh nghiệp Nhà nước. Tuy nhiên, vì những người quản lý các đơn vị này tuyển dụng nhân công một cách độc lập, do đó khi phân tích thị trường lao động, ta không phân biệt hai loại doanh nghiệp gia đình này.

Quan niệm về khu vực kinh tế tư nhân ở Việt Nam cũng còn cần nghiên cứu lại. Các Ủy ban Nhân dân, các tổ chức thanh niên, phụ nữ là những tổ chức có vai trò và quyền lực gắn liền với thể chế chính trị chung của đất nước. Một khi những tổ chức đó quyết định thành lập các doanh nghiệp tư nhân, ta có thể đặt lại vấn đề về tính chất tư nhân của những doanh nghiệp này. Cách thức vận hành và mục tiêu của những doanh nghiệp ấy có thể khác với các doanh nghiệp tư nhân khác. Có thể là tình hình đó gắn liền

<sup>(4)</sup> Theo Tổng cục Thống kê (Tài liệu đã dẫn, 1995, bảng 6.20 trang 212), con số 318.557 doanh nghiệp tư nhân gia đình năm 1988 đã tăng lên thành 452.866 năm 1993, tuy nhiên trong thời kỳ ấy mức tăng không đồng đều.

<sup>(5)</sup> Per Ronnas, Tạo việc làm thông qua doanh nghiệp tư nhân ở Việt nam, Tổ chức lao động Quốc tế, Hội Xúc tiến Việc làm khu vực Châu Á và cơ quan phát triển Quốc tế của Thụy Điển SIDA, 1992, trang 47. Tuy nhiên, các số liệu về thâm niên của các doanh nghiệp nhỏ chỉ có giá trị tương đối, vì hai lý do: một là tuổi thâm niên này xét cho cả các hợp tác xã, thành phần chủ yếu của khu vực kinh tế ngoài quốc doanh trước đổi mới, thứ hai là cuộc điều tra này không nói rõ trong số những doanh nghiệp đó thực sự đã tồn tại từ trước nhưng dưới hình thức HTX.

với một số lỗ hổng về pháp lý, một lỗ hổng sẽ được lấp dần theo nhịp độ phát triển của toàn bộ các lĩnh vực luật pháp có liên quan tới doanh nghiệp và các hiệp hội. Tuy nhiên, trong tình hình hiện nay ở Việt Nam người ta không thể gán cho thuật ngữ “tư nhân” một cái nghĩa tách rời với bối cảnh của nó. Về mặt số lượng lao động, cuộc điều tra mới đây do Tổng cục Thống kê và Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội cùng tiến hành về việc làm ở khu vực đô thị cho thấy khu vực kinh tế gia đình là khu vực sử dụng nhiều lao động nhất ở đô thị trong toàn quốc, vượt xa các khu vực Nhà nước và tư nhân. Năm 1994, khu vực gia đình sử dụng khoảng trên 60% số nhân công đô thị. Nhìn chung cả nước, tỷ lệ lao động sử dụng trong khu vực tư nhân và gia đình gộp lại đã tăng từ 20% năm 1990 lên 32% năm 1992<sup>(6)</sup>. Khu vực kinh tế gia đình cung cấp việc làm cho những người chủ doanh nghiệp và gia đình họ: năm 1991, gần 3/4 số doanh nghiệp gia đình không sử dụng một người làm công ăn lương nào cả<sup>(7)</sup>.

Năm 1994, khu vực tư nhân chỉ sử dụng khoảng 7% tổng số nhân lực đô thị. Sự phát triển của khu vực này, muộn hơn khu vực gia đình vì một số yếu tố như: sự thiếu vắng tương đối những cơ cấu pháp lý phù hợp nhằm đảm bảo sự vận hành chặt chẽ của khu vực này, thiếu một tổ chức cung tiêu, và sự bất cập của tích lũy nội bộ, quá nặng về mục tiêu giữ vốn để dành. Ngoài ra vì duy trì nền kinh tế theo định hướng XHCN, Nhà nước kiểm soát chặt chẽ việc đầu tư của nước ngoài. Sự đóng góp về số việc làm của những công ty liên doanh này là nhỏ bé. Tuy nhiên, chúng có tiềm năng lớn trong việc tổ chức thị trường lao động, và với các đối tác Việt nam, công ty liên doanh là nơi để quan sát cách làm của các công ty nước ngoài, còn phải kể đến sự cần thiết phải tạo việc làm cho những người mới ra nhập thị trường lao động. Dân số tăng nhanh: 2.1% mỗi năm, và là một dân số trẻ: năm 1989, số người dưới 40 tuổi chiếm hơn 80% dân số, và số người dưới 20 tuổi chiếm gần 50%<sup>(8)</sup>. Do đó, sức ép về việc làm rất lớn. Tỷ lệ thất

<sup>(6)</sup> Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Trung tâm thông tin Khoa học về Lao động và Xã hội, Số liệu Thống kê Lao động và Xã hội, 1992, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội 1993, Biểu 17 trang 24.

<sup>(7)</sup> Per Ronnas, Tài liệu đã dẫn, 1992.

<sup>(8)</sup> Tổng cục Thống kê, Tổng điều tra dân số Việt Nam 1989.

nghiệp hiện nay được đánh giá là 6%<sup>(9)</sup>. Theo Bộ Lao động, từ nay đến năm 2000, phải tạo được từ 2.6 đến 2.7 triệu việc làm để thu hút số lao động mới vào thị trường<sup>(10)</sup>. Tạo việc làm là một trong những mối quan tâm chủ yếu của Nhà nước, và theo một báo cáo của Tổ chức Lao động Quốc tế BIT<sup>(11)</sup>, đó là một trong những nguyên nhân chủ yếu của việc ban hành chính sách đổi mới. Do đó, việc điều chỉnh định lượng trên thị trường lao động chưa phải là kết thúc mà vẫn là một trong những thách thức chủ yếu, vừa của quá độ, vừa của phát triển. Chính sách đổi mới đã ra đời xuất phát từ giả thuyết cho rằng khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, đặc biệt là khu vực kinh tế gia đình, có khả năng tạo ra được một số việc làm cần thiết. Về ngắn hạn, việc tính toán đó chứng tỏ là đúng đắn. Về lâu dài, thì hiệu quả đó còn phụ thuộc lời giải cho hai vấn đề sau. Vấn đề thứ nhất là khả năng thu hút nhân lực của khu vực kinh tế gia đình, và vấn đề thứ hai là sự kết hợp giữa loại việc làm được tạo ra theo cách trên và nhu cầu của quá trình phát triển. Hai vấn đề đó dẫn ta tới những câu hỏi về vị trí của khu vực kinh tế gia đình trong nền kinh tế Việt Nam, về những mối quan hệ giữa khu vực kinh tế này với những khu vực định chế khác<sup>(12)</sup>, và về bản chất của sự tiến triển của nó.

<sup>(9)</sup> Tổng cục Thống kê và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tài liệu đã dẫn, 1995, Biểu 15, trang 31; Per Ronnas, Tài liệu đã dẫn, 1992, trang 65. Trong cuộc điều tra này, định nghĩa về người thất nghiệp là định nghĩa của Tổ chức Lao động Quốc tế BIT.

<sup>(10)</sup> Trung tâm Nghiên cứu Dân số và Nguồn lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Phân tích, Đánh giá mối quan hệ giữa dân số, Di dân, nguồn nhân lực và việc làm, Báo cáo dự án VIE/93/P02, Hà Nội, tháng 01/1995 (báo cáo nội bộ bằng tiếng Anh), trang 11.

<sup>(11)</sup> Per Ronnas, Tài liệu đã dẫn, 1992, trang 63.

<sup>(12)</sup> Chúng tôi gọi các khu vực định chế là những loại hình doanh nghiệp được trình bày trong các tài liệu thống kê của Việt Nam như những khu vực kinh tế. Các khu vực kinh tế khác nhau gồm có: Khu vực kinh tế quốc doanh, khu vực kinh tế gia đình, khu vực kinh tế tư nhân, khu vực kinh tế hợp tác xã và khu vực kinh tế hỗn hợp. Các số liệu được công bố về khu vực kinh tế quốc doanh, khu vực kinh tế HTX và khu vực kinh tế tư nhân, có thể được coi là tương đối đáng tin cậy, vì những doanh nghiệp thuộc khu vực này phải thực hiện các báo cáo với các cơ quan có thẩm quyền. Khu vực kinh tế gia đình thì không phải chịu một nghĩa vụ nào tương tự.

Sự chênh lệch cung cầu về lao động không bảo đảm sự phù hợp nói trên, nên sự điều chỉnh định lượng lại càng khó khăn hơn. Do đó việc nghiên cứu phân tích không thể bỏ qua yếu tố định tính của việc điều chỉnh.

#### *Điều chỉnh định tính.*

Bước quá độ cũng như quá trình phát triển đòi hỏi có sự điều chỉnh định tính vì việc tổ chức lại hệ thống sản xuất buộc phải xem xét lại sự phân công lao động, một vấn đề hàng đầu trong cơ chế cũ và cũng vì muốn hiện đại hóa sản xuất và mở ra thế giới bên ngoài tất phải kéo theo sự phát triển không ngừng về công nghệ và các kiến thức. Những yếu cầu bức thiết đó đều là những sức ép lớn. Tính chất cạnh tranh và sự hấp dẫn của Việt Nam đối với các nhà đầu tư nước ngoài, được thể hiện, ít nhất là một phần, thông qua giá nhân công thấp. Nhưng chuyển giao công nghệ đều phải thông qua một đội ngũ lao động có trình độ tay nghề.

Về vấn đề này, sự can thiệp của Nhà nước là cần thiết, vì cân đối được hai sức ép nói trên quả là một khó khăn mà theo kinh nghiệm các nước khác, thì ít có khả năng đạt được sự cân bằng đó nếu chỉ trông chờ vào cơ chế thị trường. Mặt khác, nâng cao trình độ tay nghề phải thông qua một chiến lược giáo dục và đào tạo để thích ứng với cơ cấu và những sửa đổi áp dụng cho bên sản xuất.

Cần phải xem xét hai yếu tố: một là số lao động có tay nghề và sự cân đối giữa các loại trình độ tay nghề mà bên cung lao động có khả năng cung cấp, mặt khác là sự tương hợp giữa các loại trình độ và tay nghề và nhu cầu về lao động hiện nay và sau này. Các cơ quan có trách nhiệm Việt Nam dường như đã hiểu rõ sự chênh lệch giữa nguồn nhân lực dự trữ và nhu cầu về lao động có tay nghề của việc hiện đại hóa và phát triển bộ máy sản xuất. Đánh giá đúng nhu cầu về lao động, có khả năng lường trước, thậm chí định hướng cho sự phát triển nhu cầu ấy, đó là những yếu tố chủ yếu của công tác quản lý các nguồn lực.

Về trình độ tay nghề của người lao động, những thông tin hiện có không được rõ lắm và có phần tản mạn. Mặc dù có trình độ văn hóa chung cao hơn một số nước đang phát triển khác, Việt Nam vẫn còn 15,24% số dân

ở nông thôn và 6,97% số dân ở thành thị bị mù chữ<sup>(13)</sup>. 23,06% nam giới và 42,12% phụ nữ không có một bằng cấp nào cả. Phần lớn dân chúng không được qua đào tạo về chuyên môn. Năm 1992-1993, chỉ có 2,44% dân số có bằng trung cấp kỹ thuật, 2,84% có bằng của một trường chuyên nghiệp, và 1,5% có bằng đại học<sup>(14)</sup>.

Các số liệu về sự cân đối giữa trình độ tay nghề cũng không cho ta nhiều thông tin. Theo kết quả của Tổng điều tra dân số năm 1989, số kỹ thuật viên không có bằng cấp, nhưng có ít nhất năm năm kinh nghiệm nghề nghiệp chiếm khoảng 20% số lao động khoa học kỹ thuật; số kỹ thuật viên có bằng trung cấp chiếm 25%, số cán bộ được đào tạo tại trường lớp là 35% và số cán bộ được đào tạo đại học 20%. Ngoài ra số dưới 40 tuổi chiếm 68% tổng số lao động khoa học kỹ thuật, đó là con chủ bài đối với việc tiếp thu tiến bộ kỹ thuật, điều đã trở lên cần thiết từ khi Việt Nam mở cửa ra bên ngoài và bước mạnh vào cơ chế cạnh tranh.

Tình hình còn tồi tệ hơn khi ta xem xét bên cầu lao động. Theo kết quả khảo sát của BIT năm 1991, hiện nay đối với các doanh nghiệp nhỏ ngoài quốc doanh, trình độ tay nghề mới chỉ đặt ra ít vấn đề. Chỉ có 5,5% số doanh nghiệp được hỏi trả lời có khó khăn trong việc tuyển dụng người có tay nghề theo yêu cầu. Việc thiếu lao động có tay nghề chỉ được 5,2% số doanh nghiệp coi là một thiệt thòi nghiêm trọng đối với sự phát triển của doanh nghiệp. Trái lại, 17,6% doanh nghiệp nhỏ quốc doanh đã gặp khó khăn trong việc tuyển dụng có tay nghề. Thật vậy, các doanh nghiệp quốc doanh đều có tiêu chuẩn tuyển chọn lao động dựa chủ yếu vào bằng cấp. Từ đó, ta thấy trình độ học vấn trong khu vực ngoài quốc doanh thấp hơn khu vực quốc doanh<sup>(15)</sup>.

Có lẽ các cơ quan giáo dục có khả năng cung cấp những số liệu rõ ràng hơn những số liệu mà ta đã nêu về trình độ tay nghề hiện nay của người lao động. Nhưng một điều rõ ràng là chúng ta biết rất ít về nhu cầu lao động của khu vực ngoài quốc doanh. Chúng ta cần hiểu, không những sự diễn biến của nhu cầu ngắn hạn, trung hạn và cả dài hạn, là tùy thuộc vào

<sup>(13)</sup> Ủy ban Kế hoạch Nhà nước và Tổng cục Thống kê, *Khảo sát về mức sống dân cư Việt Nam, 1992-1993, Hà Nội, 1994, trang 55.*

<sup>(14)</sup> Ủy ban Kế hoạch Nhà nước và Tổng cục Thống kê, *Tài liệu đã dẫn, 1994, trang 64.*

<sup>(15)</sup> Per Ronnas, *Tài liệu đã dẫn, 1992, trang 117.*

nhu cầu của từng khu vực định chế trong chiến lược phát triển của Việt Nam. Khi cần thiết, phải tiên liệu cả thể thức dịch chuyển nhân lực từ khu vực kinh tế này sang khu vực khác.

Cuối cùng, trên thị trường lao động, bất cứ lúc nào cũng có thể xuất hiện tình trạng mất cân đối vì những lý do: thông tin chậm trễ, bên cung và bên cầu gặp nhau chậm, sự không tương hợp nhất thời giữa cung và cầu trên thị trường lao động. Sự phân công lao động và sự phát triển công nghệ và kiến thức dẫn đến sự hình thành trong thực tế rất nhiều thị trường nhỏ có khả năng tự tổ chức một cách tương đối độc lập. Người lao động càng chuyên môn hóa cao bao nhiêu, thì khả năng chuyển đổi của họ từ thị trường này sang thị trường khác càng yếu. Khi ấy, sự di chuyển thường thông qua việc chuyển ngành chuyên môn.

Việc phân tích kinh tế vĩ mô về điều chỉnh sẽ không hoàn chỉnh nếu không xem xét yếu tố không gian. Quá độ và phát triển sẽ tạo ra trong những năm tới những điều kiện cho sự di chuyển nhân lực từ nông thôn ra thành thị. Sự di chuyển một phần nhân lực từ các khu vực quốc doanh và HTX sang các khu vực gia đình và tư nhân, và áp lực dân số sẽ làm cho thị trường lao động nói chung thêm căng thẳng, thì di dân sẽ tác động chủ yếu lên các khu đô thị.

#### *Sự điều chỉnh theo không gian*

Năm 1989, ở Việt Nam, số dân ở nông thôn chiếm 80% tổng dân số<sup>(16)</sup>. Trong số dân ở nông thôn, 86,64% là lao động nông nghiệp. Thông thường vẫn xảy ra các đợt di dân mùa vụ và trong các thành phố của Việt Nam vẫn phát triển một cách tự phát những "chợ lao động", nghĩa là những địa điểm tại đó diễn ra sự tiếp xúc trực tiếp giữa bên có nhu cầu và bên cung cấp lao động gồm những người dân từ nông thôn tới. Người sử dụng lao động tới đó tìm nhân lực mà họ cần vào bất cứ lúc nào. Các chợ đó vận hành không cần có chuyên gia định giá. Đó chính là một sự điều chỉnh trong không gian, nhưng mang tính chất tạm thời. Nhân lực chỉ được đưa đến thị trường này trong một khoảng thời gian có giới hạn vì họ bị ràng buộc bởi công việc nông nghiệp.

Di dân theo mùa vụ không phải là loại hình điều chỉnh trong không gian duy nhất hiện có ở Việt Nam. Cho tới những năm gần đây, các cuộc di dân đều do Nhà nước kiểm soát chặt chẽ. Ngoài di dân do Nhà nước tổ

<sup>(16)</sup> Tổng cục Thống kê, Tài liệu đã dẫn, 1991, Biểu 7.4. Trang 68.

chức, mọi di chuyển dài hạn đều bị xử phạt chính thức. Hiện nay tình trạng đó vẫn còn phổ biến. Sự cần thiết xin giấy phép cư trú tạm thời hay thường xuyên vẫn còn là một trở ngại cho sự di chuyển của các cá thể. Nếu đánh giá qua việc thừa nhận chính thức sự tồn tại của di dân tự do, nói thể để phân biệt với di dân có tổ chức, thì việc xin những giấy phép nói trên dường như có dễ dàng hơn trước, và những người không có giấy phép cũng phần nào được bỏ qua. Ở nông thôn tình hình thiếu việc làm vẫn còn phổ biến, thu nhập của người dân thấp: năm 1991, thu nhập bình quân hàng năm ở nông thôn là 0.9 triệu đồng, trong khi đó ở thành thị là 1,8 triệu đồng, tức là gấp hai lần<sup>(17)</sup>.

Quyền tự do tương đối trong việc di chuyển mà người dân Việt Nam mới được hưởng trong thời gian gần đây, và sự chênh lệch về thu nhập giữa nông thôn và thành thị đã làm nảy sinh các đợt di chuyển dân cư. Do mức độ còn hẹp, hiện tượng này chưa được gọi là sự ra đi ồ ạt khỏi nông thôn, song nó có xu hướng phát triển rộng lớn và sẽ làm cho thị trường lao động ở đô thị thêm căng thẳng. Vấn đề này nổi lên rất rõ ở miền Nam, tại thành phố Hồ Chí Minh, nhưng miền Bắc cũng không bị loại trừ. Các cơ quan có trách nhiệm Việt Nam hình như còn chưa có thái độ rõ rệt đối với việc phát triển các đợt di dân. Những số liệu hiện có chưa đủ để đánh giá một cách đúng đắn tác động của việc di dân trong nước đối với thị trường lao động, ngoài góc độ định lượng và ở một số nơi nhất định. Cũng như những nơi khác, ở Việt Nam người di dân thuộc loại nhân lực có thể nhận dạng được. Hiện nay, như chúng tôi đã nhấn mạnh, phần lớn các đợt di dân là theo mùa vụ. Người ta có thể tự hỏi tới khi nào thì việc tăng dân di cư phi thời vụ sẽ tác động đến số dân di cư theo mùa vụ, nếu như thị trường lao động tiếp tục căng thẳng. Trước mắt, dường như chưa có sự cạnh tranh giữa hai loại dân di cư này, vì quy mô di dân còn nhỏ bé. Nhưng nếu giả thiết thực sự có cảnh ra đi ồ ạt khỏi nông thôn, thì lẽ đương nhiên có thể cho rằng, để kiếm sống, hai loại dân di cư này sẽ có thể phải cạnh tranh trong cùng những chỗ có việc làm. Một trong những vấn đề chủ yếu đặt ra là phải xác định được mục tiêu của từng loại dân di cư, và so sánh với đặc điểm và mục tiêu của số nhân công tại chỗ. Trong tình hình những hiểu biết hiện nay về Việt Nam, vấn đề này vẫn còn bỏ ngỏ.

<sup>(17)</sup> Ủy ban Kế hoạch Nhà nước và Tổng cục Thống kê. Tài liệu đã dẫn, 1994, trang 217.

Những loại điều chỉnh kinh tế vĩ mô phân tích trên đây đồng thời là kết quả của phản ứng của con người và khung cảnh trong đó những thái độ ấy được biểu thị và thay đổi. Các khu vực định chế giống như những đường phân đoạn thị trường lao động, cho dù tình hình trước mắt chưa cho phép ta kết luận sự hình thành trạng thái phân đoạn thực sự, đặc biệt có lẽ các khu vực định chế chưa được xác định một cách rõ ràng và còn nhiều điều chưa khẳng định được sự phát triển sau này của chúng. Dường như các khu vực này có thái độ rất khác nhau về mặt việc làm. Bây giờ ta hãy thử xem bản chất sự khác biệt ấy và hậu quả của nó đối với vấn đề việc làm bằng cách tiếp cận kinh tế vĩ mô dựa trên sự phân tích phản ứng con người trên thị trường lao động.

## 2. Phân tích kinh tế vĩ mô: sự điều chỉnh các phản ứng trên thị trường lao động.

Trong phần đầu chúng ta đã nêu những đặc điểm lớn của các biến chuyển đang diễn ra trên thị trường lao động. Những thay đổi đó quá lớn khiến người ta không thể nghĩ là các nhân tố trên thị trường lao động không còn phản ứng nữa. Sự thay đổi làm tăng thêm tính chất bất ổn, do đó tăng thêm những rủi ro, nhưng đồng thời lại mở ra những khả năng mới. Mỗi người đều tùy theo khả năng (kinh nghiệm, vốn văn hoá, v.v.), tùy theo sở trường, tùy theo thông tin thu được, cố hòa nhập vào thị trường lao động để tận dụng những thuận lợi và cố tránh những khó khăn của các thay đổi đang diễn ra. Nếu sự diễn biến trên bình diện kinh tế vĩ mô buộc các nhân tố phải phản ứng, thì sự diễn biến của các phản ứng lại có ảnh hưởng lớn đến sự hình thành cơ cấu của thị trường lao động. Trước hết ta hãy xem xét đặc điểm của hợp đồng lao động trong các khu vực định chế khác nhau, tiếp đó sẽ xem xét thái độ của bên cung cũng như bên cầu lao động trên hai mặt, một là tuyển dụng và tìm việc làm, hai là xác định và tìm kiếm mức thu nhập, đồng thời tìm hiểu khả năng xuất hiện những trở ngại đối với động thái của các nhân tố trên thị trường lao động.

### *Hợp đồng lao động và khu vực định chế.*

Các khu vực định chế lớn<sup>(18)</sup> nói chung có những đặc điểm khác nhau, dù cho ta thấy khả năng có sự khác biệt trong cơ cấu giá cả và nhu cầu về

<sup>(18)</sup> Khu vực Nhà nước, khu vực gia đình và khu vực tư nhân. Chúng ta không liệt kê khu vực hợp tác xã vào trong số đó vì sự suy thoái đã khiến khu vực các hợp tác xã kiểu cũ này chỉ còn một số quá ít việc làm (xem phần 1).

nhân lực. Tuy nhiên, bản thân những khu vực này cũng không đồng nhất, và cần có những công trình nghiên cứu sâu hơn nhằm xác định nên dùng đường thẳng đứng để phân chia các khu vực định chế hoặc nên dùng đường nằm ngang làm phân tuyến để tập hợp các doanh nghiệp có những đặc điểm giống nhau, không kể chúng thuộc khu vực định chế nào. Với những hiểu biết hiện có về Việt Nam và trong bước đầu suy nghĩ, chúng tôi chọn cách chia các khu vực bằng phân tuyến thẳng đứng để làm ranh giới phân tích thái độ của những người sử dụng lao động.

Trong tình hình hiện nay, người sử dụng lao động không có đầy đủ thông tin về những người xin việc. Người sử dụng lao động tìm cách để tuyển được người có những đặc điểm khiến ông ta có thể hy vọng kiếm lợi tối đa và giảm được rủi ro do sai lầm khi tuyển dụng, những rủi ro ấy có thể biểu hiện bằng những chi phí thời cơ hoặc chi phí quay vòng.

Kết quả điều tra của BIT năm 1991 cho thấy hai trong số các yếu tố chủ yếu nhất làm cản cứ cho việc xác định mức lương trong khu vực gia đình, xếp theo thứ tự mức độ quan trọng, là việc thương lượng cá nhân và mức lương áp dụng trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh tại địa phương<sup>(19)</sup>. Trong vấn đề này tuy thị trường có vai trò, song việc xác định mức lương, và do đó là hợp đồng lao động vẫn phụ thuộc chủ yếu vào việc thương lượng cá nhân. Cũng theo kết quả điều tra nói trên, trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ của Nhà nước, việc xác định mức lương vừa dựa vào quy định của cơ quan thẩm quyền địa phương, vừa căn cứ mức lương áp dụng trong các doanh nghiệp quốc doanh địa phương. Do đó thị trường dùng căn cứ để định mức lương cũng khác nhau giữa hai khu vực định chế này.

Ngoài ra, việc cho thôi việc, tuy đã được Bộ Luật Lao động quy định, song việc thực hiện trong khu vực tư nhân vẫn dễ hơn khu vực quốc doanh, nơi vẫn có đặc điểm là an toàn việc làm. Tuy trong thực tế việc tổ chức lại khu vực Nhà nước đã dẫn đến nhiều trường hợp thôi việc, song cách thức thực hiện việc tổ chức lại đó chứng tỏ khu vực này vẫn gắn bó với nguyên tắc an toàn việc làm. Trong nhiều trường hợp, người lao động tự nguyện thôi việc có thể được hưởng chế độ nghỉ hưu sớm. Nếu cả hai biện pháp đó vẫn không bảo đảm mục tiêu giảm biên chế thì phải áp dụng biện pháp cho thôi việc. Nhưng trong mọi trường hợp, những người phải rời bỏ khu vực

<sup>(19)</sup> Trong số các doanh nghiệp nhỏ được phỏng vấn, 33,3% dựa vào căn cứ thứ nhất và 14,4% dựa vào căn cứ thứ hai, theo Per Ronnas, tài liệu đã dẫn, 1992, trang 125.



Nhà nước đều được nhận một khoản phụ cấp lớn (nếu không lớn về giá trị tuyệt đối, thì cũng là lớn so với mức lương họ lĩnh khi còn làm việc), để giúp họ chuyển nghề hoặc tự thành lập doanh nghiệp riêng nếu có điều kiện. Tình hình này rất khác so với trường hợp giải thể hợp tác xã, các xã viên chỉ được nhận một khoản tiền tỷ lệ với phần đóng góp ban đầu và với thâm niên của họ, trích từ trị giá tài sản của hợp tác xã bán đi, nói chung theo cách bán đấu giá. An toàn việc làm trong khu vực Nhà nước cần được nhấn mạnh vì nó là một trong những đặc điểm của hợp đồng lao động trong khu vực này.

Trong khu vực gia đình, hợp đồng lao động cá nhân hóa và linh hoạt hơn so với khu vực Nhà nước. Khu vực tư nhân dường như nằm ở vị trí trung gian giữa hai khu vực trên, việc sa thải và tuyển dụng được áp dụng rộng rãi hơn khu vực Nhà nước, song mối quan hệ với người lao động ít được cá nhân hóa. Khu vực gia đình có nhiều việc làm hơn và dễ sa thải người lao động hơn, vì về mặt pháp lý và do mối quan hệ với người lao động được cá nhân hóa, nên người sử dụng lao động dễ thỏa thuận với người lao động, do đó chi phí quay vòng ở khu vực này thấp. Từ khi doanh nghiệp gia đình xuất hiện ở Việt Nam, dường như quy mô của chúng về mặt việc làm ít thay đổi, nhưng khu vực này quay vòng nhân lực khá nhiều. Tính trung bình, các doanh nghiệp trong khu vực này sử dụng nhân lực có trình độ văn hóa và tay nghề thấp hơn khu vực Nhà nước, và ít gặp khó khăn hơn trong việc tuyển dụng người làm. Ta có thể nói rằng, nói chung, chi phí cho việc đào tạo những người mới vào là thấp vì công việc không thuộc loại cần tay nghề cao. Nếu cần đào tạo, thì áp dụng cách đào tạo trong công việc và trong thời hạn ngắn. Tuy nhiên, trong các doanh nghiệp thuộc khu vực gia đình, có những người có tay nghề cao hoặc nắm những bí quyết mà thiếu nó doanh nghiệp không thể vận hành được. Nhiều khi, bí quyết đó do chính người thành lập ra doanh nghiệp hoặc thân nhân của họ trong gia đình nắm giữ. Nhưng không phải trường hợp nào cũng vậy. Những người đó, cho dù số lượng rất ít, cũng giữ một vai trò chiến lược. Do đó, ta có thể nghĩ rằng họ được người sử dụng lao động biệt đãi. Do đó nguyên tắc quay vòng không được áp dụng đồng đều đối với mọi người lao động, ngay trong khu vực gia đình. Nói chung, ta có thể giả thiết rằng, nhu cầu lao động càng mang tính chuyên môn đặc thù, thì số nhân lực có khả năng tương ứng càng ít và chi phí cho việc thay thế càng cao, và điều đó đúng với mọi khu vực kinh tế.

Đồng thời, sự cần thiết trong từng thời điểm phải dùng đến nhân lực bên ngoài thông qua hợp đồng phụ cũng làm nảy sinh những khác biệt đáng kể giữa khu vực Nhà nước và các doanh nghiệp quốc doanh. Kết quả điều tra của BIT năm 1991 về các doanh nghiệp nhỏ đã kết luận là, trong vùng đô thị, các doanh nghiệp trong khu vực gia đình ít phải dùng đến cách làm này, trong khi các doanh nghiệp nhỏ thuộc khu vực Nhà nước hay dùng biện pháp này nhất. Có thể giải thích điều đó bằng tính chất linh hoạt của hợp đồng lao động trong khu vực gia đình cho phép các doanh nghiệp trong khu vực này có thể giải quyết nội bộ những thay đổi đột xuất trong hoạt động, trong khi đó, ở khu vực Nhà nước, những biến động này xảy ra nhiều hơn khu vực gia đình. Những số liệu hiện có chưa cho phép ta khẳng định lý do nào là chính. Ngoài ra, sự cần thiết trong từng thời điểm phải dùng đến nhân lực bên ngoài đặt ra vấn đề nguồn gốc của nhân lực đó và cách sử dụng nó, so sánh với nhân lực được sử dụng trên cơ sở chính quy, nhất là trong khu vực Nhà nước. Do đó ta có thể thấy là, ở những khu vực định chế khác nhau, thái độ đối với người lao động cũng khác nhau, và vị thế lao động cũng có hình thái khác nhau giữa những khu vực đó.

Ngoài ra, về mặt cung lao động cũng còn nhiều vấn đề cần nghiên cứu. Thật vậy, hình như vẫn còn một ít bộ phận của dân số hoạt động không thường xuyên có mặt trên thị trường lao động. Trong phần trên ta đã đề cập đến số lao động theo mùa vụ. Hoạt động của số này gắn liền với khả năng di chuyển rất cao giữa nông thôn và thành thị. Tuy nhiên, sự có mặt của loại lao động này không hẳn là bị giới hạn. Nếu như đối với các doanh nghiệp gia đình, việc tuyển dụng họ không đặt ra vấn đề gì đặc biệt, thì đối với từng người trong số họ, khả năng tìm được việc làm khác lại rất cao, khiến việc quay vòng nhân lực rất thuận lợi. Do đó phải xem xét vấn đề này trên cả hai mặt cung và cầu.

Để phân tích những phản ứng của các nhân tố trong thị trường lao động ta có thể đi sâu thêm vào những phương thức đối chọi giữa cung và cầu lao động thông qua thái độ của hai bên trong việc tuyển dụng và tìm việc làm.

#### *Thái độ tuyển dụng và tìm việc làm.*

Hiện nay ở Việt Nam chưa có thông tin về mức độ cầu lao động, về tình hình thiếu người làm và về sự quay vòng nhân lực. Tuy nhiên có một ít số liệu lẻ tẻ về các phương pháp tìm việc và tuyển dụng trong nửa đầu thập kỷ chín mươi. Những số liệu này đã được trình bày trong Biểu 1. Do thiếu các

nguồn thông tin, các số liệu về tìm việc làm của năm 1994, còn số liệu về tuyển dụng là của năm 1991, do đó việc so sánh bị hạn chế.

Kết quả điều tra của BIT năm 1991 về phương pháp tuyển dụng trong khu vực Nhà nước chỉ có số liệu đối với các doanh nghiệp nhỏ. Ta thấy cách tuyển dụng người thông qua gia đình và bạn bè được áp dụng chủ yếu trong khu vực tư nhân và hợp tác xã, còn trong khu vực gia đình cách này chỉ được áp dụng ở mức 30%. Trong khu vực này, cách tìm việc phổ biến nhất là qua tiếp xúc cá nhân. Có thể giải thích cách làm này bằng sự cần thiết phải có thông tin về người xin việc. Sự cần thiết này hẳn cũng là nguyên nhân phổ biến của việc giới thiệu qua người thân, phía tìm việc cũng như bên tuyển người. Trong mọi trường hợp, người trung gian (cơ quan giới thiệu việc làm, chính quyền địa phương, gia đình và bạn bè...) là một bảo đảm cho người sử dụng lao động. Người làm thuê phải thỏa mãn được cả người sử dụng lao động lẫn người trung gian, nếu không sẽ bị mất tín nhiệm. Đó chính là một rủi ro không nhỏ của một cơ chế dựa chủ yếu vào sự tiếp xúc cá nhân. Việc các doanh nghiệp nhỏ của Nhà nước và các hợp tác xã phải dựa chủ yếu vào chính quyền địa phương cũng có thể giải thích theo cách đó. Ta có thể thấy nếu rủi ro của việc tuyển dụng càng lớn, thì vai trò của người trung gian lại càng cần thiết. Trong thái độ tìm việc làm và tuyển dụng, ta lại thấy một yếu tố đã từng gặp trong việc xác định mức lương: đó là cách tuyển dụng ở khu vực gia đình mang tính cá nhân hóa nhiều hơn các khu vực khác. Đồng thời, nếu thái độ của người lao động được chủ đánh giá tốt họ có thể được chủ tin cậy khi giới thiệu người trong gia đình và bạn bè, đây có thể là một yếu tố kích thích sự chăm chỉ của họ. Chăm chỉ lao động chưa phải là điều duy nhất thỏa mãn người sử dụng lao động, song trong thực tế nó có một vai trò quan trọng. Cách dùng quảng cáo ít được phổ cập, chứng tỏ người sử dụng lao động ít gặp khó khăn khi tìm nhân công bằng tiếp xúc, gần gũi với họ.

Điều tra này cho thấy thái độ của các khu vực định chế rất khác nhau trong cách tuyển dụng, kể cả khi sự đối mặt giữa cung và cầu mang tính cá nhân hóa và địa phương hóa cao. Ngoài ra, ta thấy các doanh nghiệp quốc doanh là khu vực gặp nhiều khó khăn nhất trong việc tuyển dụng, thường phải tuyển cả người ở các địa phương khác. Ta có thể tự hỏi trong trường hợp ấy, những người sử dụng lao động khác nhau sẽ phải thay đổi thái độ tuyển dụng người của họ như thế nào. Sự căng thẳng trên thị trường lao động có thể thúc đẩy người sử dụng lao động cũng như người tìm việc làm mở rộng phạm vi tìm kiếm của họ. Nhưng các tác động của sự căng thẳng

có thể không giống nhau đối với các khu vực định chế, và phản ứng cũng sẽ khác nhau giữa các khu vực ấy.

**Biểu 1. Các phương pháp sử dụng để tìm việc làm và tuyển dụng người\***

	Nhân lực	Khu vực gia đình	Khu vực tư nhân	Hợp tác xã	Doanh nghiệp nhỏ Nhà nước
- Đăng ký tại cơ quan giới thiệu việc làm	4,3	5,0	0,0	1,1	10,0
- Nộp đơn cho thủ trưởng doanh nghiệp	6,4	-	-	-	-
- Cá nhân tự tìm	69,1	-	-	-	-
- Tiếp xúc cá nhân	0,1	65,0	25,6	17,6	Không XD
- Thông qua chính quyền địa phương	-	0,0	3,4	10,6	43,8
- Tìm kiếm qua trung gian và bạn bè	13,6	30,0	69,2	58,8	29,4
- Quảng cáo	2,1	0,0	0,0	5,9	Không XD
- Tạo việc làm mới	2,3	-	-	-	-
- Các phương pháp khác	2,1	0,0	1,7	5,9	Không XD
<b>Cộng</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Nguồn: Số liệu tìm việc làm: Tổng cục Thống kê và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Báo cáo kết quả cuộc điều tra về lao động việc làm ở khu vực đô thị năm 1994, Hà Nội, 1995, Biểu 30 trang 42.*

*Số liệu về tuyển dụng: Per Ronnas, Tạo việc làm thông qua doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam, Tổ chức lao động quốc tế, Đối xúc tiến lao động việc làm Khu vực Châu Á, Cơ quan phát triển Quốc tế Thụy Điển SIDA, 1992, Biểu 5.4 trang 119.*

\* Các số liệu về phương pháp mà các doanh nghiệp sử dụng để tuyển người của năm 1991, còn các số liệu về phương pháp mà người lao động sử dụng để tìm việc làm là của năm 1994. Ngoài ra, các số liệu được thu từ các nguồn khác nhau, do đó không được hoàn toàn nhất quán về mặt ý nghĩa.

"Các phương pháp khác", bao gồm "các chợ lao động" ở khu vực đô thị.

Quá trình làm việc cũng được cá nhân hóa một cách rất rộng rãi, do đó rất phù hợp với các qui trình tuyển dụng. Tuy nhiên, kết quả điều tra việc làm ở đô thị năm 1994 cho thấy, có tới 18,9% số người không có việc làm mà không đi tìm việc nhưng báo cáo không nói rõ là trong thời kỳ nào<sup>(20)</sup>. Bản báo cáo về mức sống dân cư năm 1992-1993 đã nêu vấn đề này trong thời gian một tuần lễ trước cuộc điều tra. Theo báo cáo đó, 79% số người nằm ngoài thị trường lao động (quá già, quá trẻ, bị tật nguyền, đang đi học, không thích lao động, v.v...). Những người không có việc làm và đang đi tìm việc làm phân bố như sau: 3% không biết cách nào để tìm được việc làm; 75% không có việc làm, và điều đó có thể nói lên là họ đã nản chí ngay từ trước thời kỳ mà họ được phỏng vấn, hoặc họ hiểu rất rõ về nhu cầu lao động nhưng biết rằng trước mắt không hy vọng kiếm được việc làm, hoặc là họ chấp nhận nghỉ ngơi trong lúc chờ xuất hiện một nhu cầu việc làm, mà chẳng cần biết nhu cầu đó ra sao, và 10,5% vì những lý do khác. Biết rằng những con số nói trên được tính toán bằng cách loại trừ những người ốm, những người đang chờ một việc làm mới, đang nghỉ hoặc đi phép, ta có thể đặt vấn đề về ý nghĩa của con số cuối cùng<sup>(21)</sup>. Có thể con số này gồm những cá nhân đã tạm thời rút khỏi thị trường lao động vì việc riêng hoặc công việc gia đình, điều khiến ta càng nghĩ đến giả thiết đã nêu về một bộ phận lao động muốn được nghỉ ngơi.

Để hiểu được kết cấu của nhân lực ở Việt Nam, cần phải có một công trình nghiên cứu sâu hơn, thực hiện trong các thời kỳ khác nhau, về lý do của những người không tìm việc làm. Một điều cũng quan trọng, là phải xác định xem liệu những thay đổi đang diễn ra trên bình diện kinh tế vĩ mô, có chút nào ảnh hưởng tới các nhân tố trong các lĩnh vực này hay không. Đồng thời, phải tìm hiểu động lực thúc đẩy những người đi tìm việc làm. Trên cơ sở giả thiết việc tìm kiếm thu nhập là một động lực mạnh, đặc biệt trong một nước còn nghèo, chúng ta hãy chuyển sang xem xét cách thức mà những người lao động đã dung hòa động lực này với đặc tính của những việc làm mà họ tiếp cận.

<sup>(20)</sup> Tổng cục Thống kê và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tài liệu đã dẫn, 1995, Biểu 11 Trang 28.

<sup>(21)</sup> Ủy ban Kế hoạch Nhà nước và Tổng cục Thống kê, Tài liệu đã dẫn, 1994, Trang 126.

### *Sự tìm kiếm thu nhập và thái độ đối với việc làm.*

Từ nay, làm giàu cá nhân là việc được Đảng Cộng sản Việt Nam khuyến khích. Nếu cần phải chứng minh rằng lao động là biện pháp tốt nhất để làm giàu, thì công ăn việc làm lại là biện pháp chắc chắn nhất để đạt được mục đích đó. Vì vậy, chúng ta hãy tìm hiểu những chiến lược mà các nhân tố của thị trường lao động áp dụng trong vấn đề việc làm, trên góc độ thu nhập, mà trước hết là tiền lương, sau đó là các khoản thu nhập bổ sung.

Một số thông tin chúng ta hiện có về tiền lương trong các khu vực kinh tế cho thấy năm 1991 mức chênh lệch về tiền lương giữa các khu vực và trong nội bộ từng khu vực là tương đối ít, mặc dù có sự khác biệt khá đậm nét trong cách xác định mức lương<sup>(22)</sup>. Cần phải thấy là có tồn tại mức lương tối thiểu được thỏa thuận bằng thỏa ước tập thể, điều này đã được Bộ Luật Lao động quy định, đó chính là điều có thể giải thích sự chênh lệch nhỏ mà ta thấy. Tuy nhiên không chỉ dựa vào tiền lương để đánh giá sự hấp dẫn của công việc đối với người lao động. Thật vậy, ta còn phải xét đến những thu nhập ngoài lương mà việc làm có thể đem lại trực tiếp, và nhất là sự đa hoạt động có thể tạo ra nguồn thu nhập phụ. Luật Lao động cho phép người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao được kiêm nhiệm nhiều công việc hoặc chức danh trên cơ sở hợp đồng lao động, với điều kiện phải báo cho cơ quan phụ trách mình biết (Điều 129, phần IV). Ngoài ra, có một số người làm công ăn lương tham gia quản lý một doanh nghiệp gia đình (3,8% số lao động phi nông nghiệp<sup>(23)</sup>). Theo kết quả cuộc điều tra tiến hành năm 1992-1993 về mức sống dân cư, một phần ba số lao động làm thuê có ít nhất một việc làm thứ hai<sup>(24)</sup>. Ngoài khu vực nông nghiệp, trong cả nước, có khoảng 8.1 % số lao động làm thuê tham gia nhiều hoạt động (xem biểu 2). Song có lẽ con số về những hoạt động đa dạng đó còn thấp hơn thực tế.

<sup>(22)</sup> Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Trung tâm Thông tin Khoa học Lao động và Xã hội, Tài liệu đã dẫn, 1993, Biểu 56, trang 93-95 và Per Ronnas, Tài liệu đã dẫn, 1992, Biểu 5.7, trang 123.

<sup>(23)</sup> Ủy ban Kế hoạch Nhà nước và Tổng cục Thống kê, Tài liệu đã dẫn, 1994, Trang 137.

<sup>(24)</sup> Ủy ban Kế hoạch Nhà nước và Tổng cục Thống kê, Tài liệu đã dẫn, 1994, Trang 137.

**Biểu 2. Phân bố nhân lực theo việc làm chính và phụ trong nông nghiệp và phi nông nghiệp.**

Việc làm thứ nhất	Nông nghiệp	Các ngành khác	Chung
Việc làm thứ hai			
Một hoạt động duy nhất	69,6	63,3	67,8
Hoạt động thứ hai trong nông nghiệp	13,2	28,6	17,6
Hoạt động thứ hai ngoài nông nghiệp	17,2	8,1	14,6
Cộng	100,0	100,0	100,0

*Nguồn: Từ các số liệu của Ủy ban Kế hoạch Nhà nước và Tổng cục Thống kê, Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam 1992-1993, Hà Nội, 1994, trang 137.*

Nếu có thể coi phương thức đa hoạt động là một chiến lược bổ sung cho hoạt động chính, thì cũng có thể hình dung người lao động lựa chọn việc làm chính tùy theo chiến lược của mình. Thật vậy, ta thấy dường như các loại việc làm đều liên quan với nhau gần như có hệ thống, nhưng mối quan hệ này biến đổi rất đa dạng. Loại quan hệ thứ nhất được hình thành từ chỗ, việc làm chính làm nảy sinh những việc làm khác. Trong loại quan hệ này, nên phân biệt giữa các chiến lược cá nhân và các chiến lược tập thể. Trong khuôn khổ hoạt động của chính mình, cá nhân người lao động riêng lẻ có thể đứng trước một yêu cầu công việc mà anh ta có khả năng đáp ứng ngoài hoạt động chính, do có trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Trong trường hợp này, phương thức đa hoạt động dựa trên những công việc cùng loại. Trong trường hợp thứ hai, tính chất các hoạt động phụ có thể rất khác nhau. Trong cả hai trường hợp, phương thức đa hoạt động đều phải dựa vào những mạng lưới mà cá nhân người lao động đã xây dựng được trong khuôn khổ hoạt động chính. Nhưng ta cũng có thể nhận ra những chiến lược tập thể, khi nhiều cá thể đứng riêng lẻ không có khả năng đáp ứng được yêu cầu, mà phải tập hợp nhau lại.

Loại quan hệ thứ hai có thể hình thành từ chỗ việc làm chính tạo thuận lợi cho những hoạt động khác. Ví dụ, việc có được một việc làm ổn định cho phép người lao động xin được giấy phép cư trú tại Hà Nội hoặc thành phố Hồ Chí Minh, đều có thể trở thành một yếu tố quyết định, nếu như các hoạt

động khác đòi hỏi sự có mặt ở một trong hai thành phố này nhưng lại không cho phép người lao động xin giấy phép cư trú tại Hà Nội.

Do vậy, ta thấy phương thức đa hoạt động như một hiện tượng phức hợp. Dường như nó phản ánh tính di chuyển rất cao của nhân lực. Tuy nhiên, ngoài biểu hiện bề ngoài, có lẽ tính di chuyển này mang tính chất riêng lẻ. Không phải ai cũng có thể có nhiều hoạt động, vì phụ thuộc khả năng có việc làm chính, hoặc phụ thuộc điều kiện cho phép (muốn làm thêm một hoạt động khác, ít nhất phải được người sử dụng lao động trong việc làm chính hài lòng về công việc hoặc năng lực của mình). Nếu giả thiết rằng mục tiêu chính của đa hoạt động là tìm kiếm thu nhập, và địa vị của người làm công trên thị trường lao động là do việc làm chính xác định, thì có thể khi thị trường này bị phân đoạn thì những người lao động đó không bao giờ chấp nhận một việc làm thêm ở khu vực thấp hơn việc làm chính<sup>(25)</sup>.

### Thị trường và sự phân đoạn thị trường.

Ngoài trường hợp rất đặc biệt của Việt Nam là đất nước đang trải qua sự chuyển biến kép, ta cũng nên tìm hiểu bản chất của những mối quan hệ giữa thị trường và sự phân đoạn thị trường. Cách nhìn theo quan điểm chính thống coi sự phân đoạn thị trường là một trở ngại cho vận hành của thị trường. Những phát triển gần đây của lý thuyết về thị trường lao động (lý thuyết về thị trường ẩn dụ, lý thuyết về mức lương gây tác động...) không nhằm phân tích sự phân đoạn trên thị trường này, song dùng làm cơ sở để chứng minh cho những lý thuyết về sự phân đoạn. Những điều khác nhau mà ta quan sát được giữa sự vận hành lý thuyết và sự vận hành thực tế của thị trường là do những yếu tố phi kinh tế, hoặc do tính không hoàn hảo của thị trường, chủ yếu về mặt thông tin. Hướng nghiên cứu mới này đang được phát triển trong khuôn khổ phân tích sự phân đoạn thị trường, nhưng trên quan điểm coi sự phân đoạn thị trường là một quá trình chứ không phải là một kết quả. Để hiểu được cơ chế mà sự vận hành thị trường trong tình hình thiếu chắc chắn làm nảy sinh ra sự phân đoạn thì cách tiếp

<sup>(25)</sup> Những khái niệm phân đoạn của thị trường lao động trên và dưới hoặc cấp 1 và cấp 2 là những khái niệm của thuyết nhị nguyên (đặc biệt, xin tìm đọc P. Doeringer & M. Piore, Phân tích về các thị trường lao động trong nước và vấn đề nhân lực, Bộ sách Heath Lexington, 1971). Thuyết này cho rằng thị trường lao động bao gồm hai thị trường, một là thị trường bao gồm những việc làm ổn định, nhiều người muốn làm và lương cao, hai là thị trường mà tại đó lương thấp và luôn diễn ra sự quay vòng nhân lực.

cận động là rất cần thiết. Không thể coi sự phân đoạn là một hiện tượng tĩnh. Không được vì tính chất tương đối cố định của nó mà quên rằng luôn luôn có những tác động để duy trì nguyên trạng, hoặc ngược lại, để tạo ra sự thay đổi.

Phản ứng của các nhân tố sẽ có xu hướng lặp lại theo từng thời kỳ, và không nhất thiết là tất cả các nhân tố đều phải có cùng phản ứng giống nhau, cho tới khi xuất hiện sự chênh lệch quá lớn giữa nhu cầu của người sử dụng lao động hoặc người làm công với khả năng thỏa mãn những nhu cầu đó. Do đó, dù sự cân bằng ban đầu là cân bằng gây hiệu lực, thì vẫn có khả năng những sự cân bằng được lập lại sau này không còn gây tác động nữa, cho dù các quá trình quyết định đều hoàn toàn hợp lý.

Nếu theo thời gian tình hình phân đoạn vẫn tiếp diễn khiến cho những lớp người kế tiếp nhau tiếp tục ở lại khu vực cấp hai vì không có khả năng vào được khu vực cấp một, thì trong cả hai khu vực đều có thể xuất hiện những hiện tượng xơ cứng, có nguy cơ gây hại cho cơ chế gây tác động, và do đó cho sự tăng trưởng. Trong khu vực cấp hai, do tiền lương thấp và các việc làm ít hấp dẫn, nên không kích thích được những động lực cần thiết để tối ưu hóa nỗ lực lao động. Trong khu vực cấp một, một số thái độ phản ứng gắn liền với một quy chế được bảo vệ có thể gây ra những tác động tiêu cực (đi ngược lại với mục tiêu và tác động xấu tới sản xuất).

Do đó chúng ta còn nhiều đất để khai phá thêm về lý thuyết, và nước Việt Nam trong giai đoạn hiện nay, chắc chắn sẽ là một trong những vị trí quan sát thích hợp nhất cho việc xây dựng lý thuyết, vì hiện nay ít có nước nào được chứng kiến những thay đổi quan trọng hơn ở đây.

### Kết luận

Ở Việt Nam, chính sách đổi mới được ban hành từ năm 1986 đã dẫn đến những thay đổi quan trọng trong thời kỳ giữa những năm 80 đến đầu những năm 90. Thị trường lao động chịu sự tác động của nhiều yếu tố: những thay đổi về cơ cấu kinh tế của đất nước, những phản ứng tự điều chỉnh của các nhân tố trước những thay đổi nói trên và sự can thiệp của Nhà nước, vừa với tư cách là người sử dụng lao động vừa với tư cách lập pháp. Một số yếu tố cho phép ta nghĩ rằng thị trường lao động đang được hợp thành từ những phân đoạn vận hành tương đối độc lập. Tuy nhiên, cần có những công trình nghiên cứu sâu hơn nữa để xác định thực chất và mức độ của tình hình này. Nếu hiện tượng phân đoạn này được khẳng định, nó

sẽ kéo theo những hậu quả quan trọng đối với sự phát triển kinh tế của Việt Nam cũng như đối với việc xây dựng các chính sách về việc làm. Thật vậy, trong tình hình đó, hiệu quả của một chính sách kinh tế vĩ mô thiếu sự phân biệt sẽ bị hạn chế. Và khi ấy trên lĩnh vực việc làm, vừa phải lo những biện pháp làm tăng tính di chuyển giữa các khu vực khác nhau, vừa phải nghĩ đến những biện pháp nhằm giúp cho các nhân tố có được các đặc trưng thỏa mãn được yêu cầu để người lao động có thể gia nhập được vào các khu vực khác nhau.

Nước Việt Nam hiện đang trong một tình thế quá độ. Một điều đáng quan tâm là xác định xem cơ cấu sản xuất và từ đó là cơ cấu việc làm sẽ phát triển theo hướng nào. Sự quá độ ở đây là loại quá độ nào? Tâm quan trọng của khu vực gia đình đang đặt ra một số vấn đề. Tự trung lại, diễn biến của khu vực kinh tế này, thể hiện qua quy mô về tầm cỡ của các đơn vị hiện có, sự tăng số lượng các đơn vị, hay sự thay thế ít nhất một phần các đơn vị này bằng các loại doanh nghiệp khác phụ thuộc vào diễn biến của thị trường lao động. Ngoài ra, sự phát triển của nền kinh tế Việt Nam hiện đang phụ thuộc vào những yếu tố trong nước, nhưng trong tương lai, sự phát triển đó sẽ ngày càng phụ thuộc nhiều hơn vào các yếu tố bên ngoài. Việc Việt Nam mở cửa với thế giới bên ngoài, và đặc biệt Việt Nam gia nhập ASEAN đang mở ra triển vọng mới, nhưng đồng thời cũng đặt ra những đòi hỏi mới. Từ nay, Việt Nam sẽ phải đặc biệt chú ý tới tác động của quá trình toàn cục hóa các thị trường đối với thị trường lao động ở Việt Nam.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Banister Judith, *Dân số Việt Nam, trên góc độ động lực học và dự báo*, Viện Nghiên cứu về Đông Á, Đại học Tổng hợp California, Berkeley. Chuyên khảo 6 Nghiên cứu về Đông Dương, 1993.
2. Ban Chỉ đạo Tổng điều tra Dân số Trung ương, *Tổng điều tra Dân số Việt Nam*, Hà Nội, 1992.
3. Ủy ban Kế hoạch Nhà nước và Tổng cục Thống kê, *Khảo sát về mức sống dân cư Việt Nam, 1992-1993*, Hà Nội, 1994.
4. Doeringer & M. Piore, *Phân tích về các thị trường lao động trong nước và vấn đề nhân lực*, Bộ sách Heath Lexington, 1971.
5. Tổng cục Thống kê và Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, *Báo cáo Kết quả cuộc điều tra lao động và việc làm khu vực thành thị năm 1994*, Hà Nội, 1995 (tài liệu nội bộ tiếng Việt).
6. Tổng cục Thống kê, *Niên giám Thống kê 1994*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội, 1995.
7. Tổng cục Thống kê, *Tổng điều tra dân số Việt Nam 1989 - Kết quả phân tích chi tiết điều tra mẫu*, Hà Nội, 1991.
8. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Trung tâm Nghiên cứu Dân số và Nguồn lao động, *Phân tích, Đánh giá mối quan hệ giữa Dân số, Di dân, Nguồn nhân lực và Việc làm*, Báo cáo Dự án VIE/93/P02, Hà Nội, tháng 01/1995 (Báo cáo nội bộ bằng tiếng Anh).
9. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Trung tâm Thông tin Khoa học Lao động và Xã hội, *Số liệu Thống kê về Lao động và Xã hội, 1992*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội, 1993.
10. Ronnas Per, *Tạo việc làm thông qua doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam*, Tổ chức Lao động Quốc tế, Hội Xúc tiến Việc làm Khu vực Châu Á và Cơ quan Phát triển Quốc tế của Thụy Điển SIDA, 1992.
11. Ngân hàng Thế giới, Vụ Giao dịch các nước, Ban Giao dịch I, Vùng Đông Á và Thái Bình Dương, *Việt Nam - quá độ sang kinh tế thị trường*, tháng 9/1993.