

MỐI LIÊN HỆ QUA LẠI GIỮA CHUYỂN DỊCH CƠ CẤU KINH TẾ VÀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC: THÁCH THỨC VÀ CƠ HỘI TẠI CÁC NỀN KINH TẾ CHUYỂN ĐỔI VÀ VIỆT NAM

TS. Đặng Hoàng Linh*

Tóm tắt

Lý thuyết đã chỉ ra mối liên hệ tất yếu giữa phát triển kinh tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đồng hành với quá trình dịch chuyển nguồn nhân lực lao động từ ngành nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Đồng thời, trong quá trình chuyển dịch cơ cấu ngành của nền kinh tế, chuyển dịch cơ cấu lao động còn có những đặc thù riêng đối với các nền kinh tế chuyển đổi như Việt Nam.

Hiện nay, Việt Nam vẫn là một nền kinh tế chuyển đổi trên quá trình hoàn thiện thể chế cho một cơ chế kinh tế thị trường. Bài viết tìm hiểu về đặc điểm, cơ hội trong quá trình chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế tại Việt Nam, so sánh với các kết quả đúc kết từ nghiên cứu các nền kinh tế chuyển đổi khác, chỉ ra những thách thức của chất lượng nguồn nhân lực tại Việt Nam trong quá trình này. Số liệu được sử dụng trong phân tích tập trung vào những quãng thời gian - được coi là điểm nhấn - nhất định trong quá trình chuyển đổi kinh tế của Việt Nam kể từ đầu thập niên 90 của thế kỷ trước đến nay, nhằm dẫn chứng cho những nhận định của bài viết về cơ hội, thách thức và vấn đề của nguồn nhân lực trong quá

* Phó Trưởng khoa Kinh tế Quốc tế, Học viện Ngoại giao.

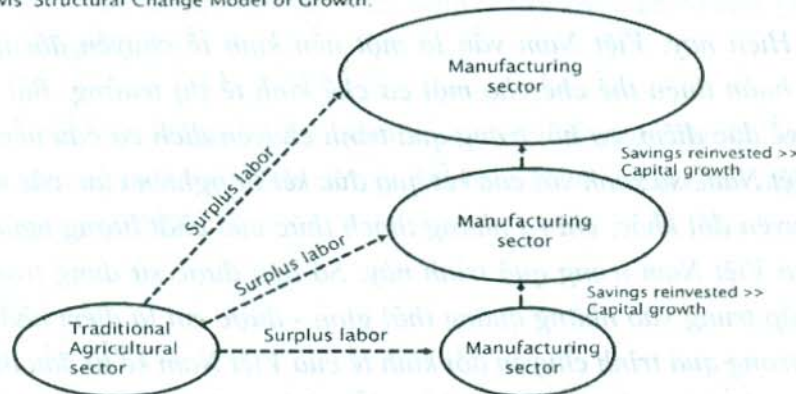
trình chuyển đổi. Từ đó, bài viết tìm cách đưa ra những kiến nghị nhằm cải thiện, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế tại Việt Nam.

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế và chuyển dịch lao động

Một trong những đóng góp quan trọng nhất của khu vực nông nghiệp trong quá trình phát triển công nghiệp hóa là cung cấp nguồn lực lao động để xây dựng phát triển khu vực công nghiệp. Lewis (1954) đã nghiên cứu phạm trù này trên nền tảng của thuyết nhị nguyên (Dualism theory). Khu vực công nghiệp được cho là đóng vai trò chủ chốt trong tăng trưởng kinh tế và luôn cần lao động trong khi khu vực nông nghiệp là nguồn cung ứng lao động vô hạn. Thuyết này xác định tại các nước đang phát triển tồn tại thặng dư lớn về nguồn lực lao động không có trình độ kỹ năng.

Hình 1: Mô hình chuyển dịch cơ cấu trong tăng trưởng của Lewis

Lewis' Structural Change Model of Growth:



Nguồn: www.erikkrantz.wordpress.com

Các doanh nghiệp trong khu vực công nghiệp tối đa hóa lợi nhuận

Nghiên cứu Quốc tế số 3 (94)

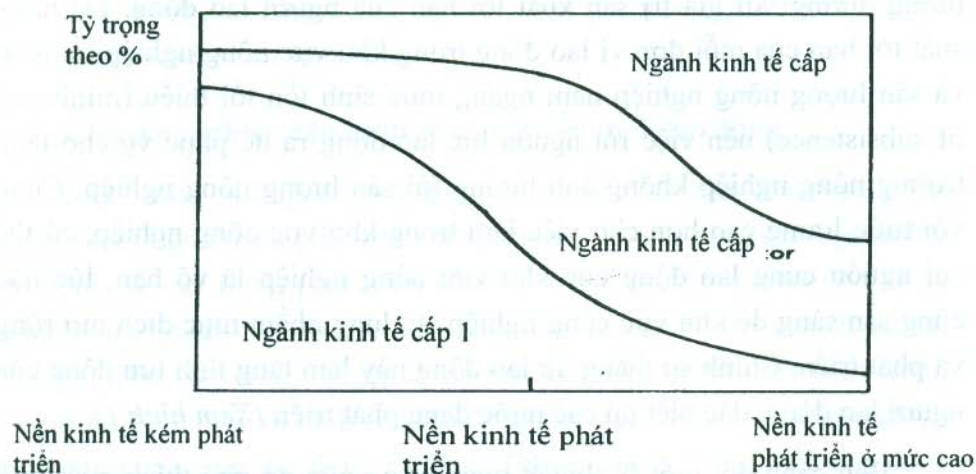
và tuyển dụng thêm lao động thặng dư cho đến lúc mức lương trả cho họ tương đương với giá trị sản xuất tới hạn của người lao động. Do năng suất tới hạn của mỗi đơn vị lao động trong khu vực nông nghiệp rất thấp và sản lượng nông nghiệp nằm ngang mức sinh tồn tối thiểu (minimum of subsistence) nên việc rút nguồn lực lao động ra để phục vụ cho tăng trưởng nông nghiệp không ảnh hưởng tới sản lượng nông nghiệp. Cùng với mức lương cao hơn cho việc làm trong khu vực công nghiệp, có thể coi nguồn cung lao động của khu vực nông nghiệp là vô hạn, lúc nào cũng sẵn sàng để khu vực công nghiệp sử dụng nhằm mục đích mở rộng và phát triển. Chính sự thặng dư lao động này làm tăng tính lưu động của người lao động, đặc biệt tại các nước đang phát triển (*Xem hình 1*).

Bên cạnh đó, một lý thuyết quan trọng nữa để giải thích quá trình chuyển dịch cơ cấu là thuyết về ba khu vực được phát triển bởi Fourastie (1952) và Clark (1957). Thuyết này cho rằng phát triển kinh tế và ảnh hưởng của nó tới cơ cấu kinh tế có thể được chỉ rõ qua việc chia nền kinh tế thành ba ngành chính và theo dõi cơ cấu ba ngành này trong quá trình phát triển kinh tế. Theo thuyết này, có mối liên hệ mật thiết tồn tại giữa tình trạng phát triển của một nền kinh tế và tỷ trọng các ngành kinh tế trong tổng sản phẩm của nền kinh tế đó. Với mức độ phát triển kinh tế càng cao thì tỷ trọng của ngành kinh tế cấp hai và cấp ba (secondary and tertiary sector), tức là ngành công nghiệp và dịch vụ càng lớn. Quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế này được thể hiện trong hình 2.

Đặc điểm thị trường lao động tại các nền kinh tế chuyển đổi

Một trong các vấn đề lớn của các nền kinh tế chuyển đổi là giải quyết vấn đề việc làm cho người lao động. Việc chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường được đồng hành bởi một quá trình chuyển dịch cơ cấu của nền kinh tế. Những biện pháp được áp

Hình 2: Phát triển kinh tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế



Nguồn: Wildmann (2007).

dụng để cải cách nền kinh tế dẫn đến sự sụt giảm rõ rệt về sản xuất và việc làm do có sự hạn chế trong năng lực cạnh tranh của các công ty nhà nước trước kia. Do vậy, tình trạng thất nghiệp trở nên hiện hữu. Trong quá trình chuyển đổi cơ cấu nền kinh tế này, nhiều người lao động không chỉ mất đi công việc là nguồn thu nhập chính cho kế sinh nhai, mà còn mất cả khả năng tiếp cận tới các dịch vụ an sinh xã hội trước kia và chưa kịp để có hệ thống thay thế (xem Luong, 2002).

Nghiên cứu của *Lehmann* vào năm 1995 chỉ ra rằng, đặc trưng của thị trường lao động tại các nền kinh tế chuyển đổi trong giai đoạn mở rộng nền kinh tế thị trường và tiến hành cổ phần hóa các doanh nghiệp nhà nước là quá trình chuyển dịch lao động rõ rệt từ nhân viên trong khu vực nhà nước thành nhân viên làm việc cho tư nhân. Do quá trình hình thành chỗ làm việc mới mất nhiều thời gian nên các nền kinh tế chuyển đổi thường không bù đắp kịp tốc độ giảm việc làm trong khu vực nhà

Nghiên cứu Quốc tế số 3 (94)

nước bằng các biện pháp gia tăng việc làm trong khu vực tư nhân. Cắt giảm việc làm trong khu vực nhà nước do vậy gắn liền với thất nghiệp.¹

Theo *Schulte (1996)*, việc tái phân bổ nhân lực lao động từ khu vực nhà nước sang khu vực tư nhân thường gặp khó khăn do trình độ của người lao động không đáp ứng được với những yêu cầu mới về hiểu biết, kỹ năng và công nghệ của tư bản hiện đại trong quá trình chuyển đổi này. Do vậy, tại các nền kinh tế chuyển đổi hiện nay vẫn đang tồn tại một vấn đề chưa giải quyết được, đó là bất chấp việc thừa cung về lao động, quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế sẽ vẫn bị kìm hãm bởi việc thiếu trầm trọng lao động có trình độ và kỹ năng cần thiết.

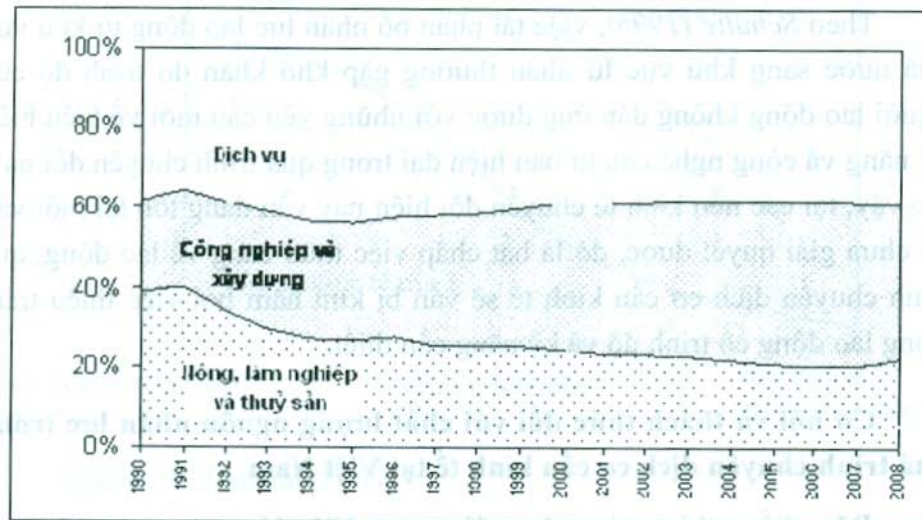
Cơ hội và thách thức đối với chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế tại Việt Nam

Đặc điểm thị trường lao động tại Việt Nam trong giai đoạn chuyển đổi

Kể từ cuối những năm 80, đầu những năm 90 của thế kỷ 20, Việt Nam cải cách mở cửa nền kinh tế, chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường. Quá trình chuyển đổi kinh tế bắt đầu từ đây cùng nhiều cải cách quan trọng nhằm tăng cường vai trò điều tiết của nền kinh tế thị trường, đi kèm bởi một quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế đúng theo nhận định của các lý thuyết chuyển đổi: tăng tỷ trọng ngành công nghiệp, dịch vụ và giảm tỷ trọng nông nghiệp. Điều này có thể được thấy trong hình 3.

¹ Lehmann (1995) miêu tả nguyên lý dòng chảy của yếu tố lao động việc làm như một quá trình chuyển dịch nguồn lực lao động giữa các ngành kinh tế được kích hoạt bởi quá trình phát triển của một nền kinh tế chuyển đổi.

Hình 3: Chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong quá trình chuyển đổi kinh tế tại Việt Nam



Nguồn: Trần Thọ Đạt (2011), trang web *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, ngày 14/02/2012.

Khi so sánh với các nền kinh tế chuyển đổi ở Trung và Đông Âu, phân tích của *Revilla Diez (1995)* cho thấy, Việt Nam gặp ít khó khăn hơn trong việc thích nghi với những điều kiện mới của quá trình chuyển dịch cơ cấu hơn. Hầu như không có sự giảm sút đáng kể trong giá trị sản xuất công nghiệp nào xảy ra trong hai năm 1989 và 1990; ngược lại, giá trị này còn tăng 10,4% vào năm 1991 và 17,1% vào năm 1992. Đồng thời, việc tổng số người có công việc giảm đi 815.000 người cũng trong khoảng thời gian đó cho thấy, trước những năm 90 tồn tại hiện tượng thừa công nhân viên tại Việt Nam. Thực tế cho thấy có đến hơn 2/3 người lao động tại Việt Nam thời đó làm việc trong khu vực nông nghiệp dẫn đến việc cải cách mở cửa có tác động tích cực trước tiên tới sản xuất nông nghiệp. Khu vực nhà nước chỉ chiếm 38% GDP và 15% tổng số lao

Nghiên cứu Quốc tế số 3 (94)

động nên không đóng vai trò quan trọng như so với các nước XHCN Trung và Đông Âu thời bấy giờ (*Revilla Diez, 1995*).

Do đó biên chế lao động cắt giảm trong khu vực doanh nghiệp nhà nước thời kỳ này được khu vực tư nhân hấp thụ và bù lại khá tốt. Đồng thời, thu nhập cũng như an sinh cho công nhân viên lao động ở mức thấp tại mọi ngành kinh tế thời đó làm cho việc chuyển từ công việc này sang công việc khác không bị cảm nhận là có tác động ảnh hưởng tiêu cực như tại các nước cũng có nền kinh tế chuyển đổi và phát triển hơn (ví dụ các nước Đông và Trung Âu lúc bấy giờ). *Wolff (1997)* gọi đây là lợi thế của việc tụt hậu về kinh tế trong mô hình chuyển đổi của các nền kinh tế Đông Á, đặc biệt là tại Trung Quốc và Việt Nam. Quá trình chuyển đổi tại các nền kinh tế Đông Á khác so với tại các nước Trung và Đông Âu ở các điểm: (i) có tỷ lệ lao động trong khu vực nông nghiệp rất cao; (ii) có tỷ lệ các nhà máy công nghiệp của nhà nước không cao; (iii) có mức thu nhập người lao động thấp; và (iv) có hệ thống an sinh xã hội, về tương đối, không cao.

Cơ hội trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Việt Nam

Kể từ năm 1993, lao động trong khu vực phi nông nghiệp phát triển mạnh mẽ ở Việt Nam và từ năm 1993 đến năm 1998 thu nhập từ hoạt động lao động phi nông nghiệp tăng lên rõ rệt. Theo *Phạm (2003)*, năm 1998 có 19% và năm 2003 có 30% số lao động trên 15 tuổi làm việc trong khu vực phi nông nghiệp, trong số đó, năm 1998 có 58% và năm 2002 có 69% làm việc trong khu vực tư nhân. Điều này cho thấy phần lớn lao động làm việc trong khu vực phi nông nghiệp hoặc làm việc tự doanh hoặc đang làm cho các công ty tư nhân. Nếu chỉ tính những lao động làm công hưởng lương trong các công ty và không tính những lao động tự doanh trong khu vực phi nông nghiệp (trong số này có một nhóm

lớn làm việc trong khu vực phi chính thức và không liệt kê được), bảng 1 cho thấy số này đã tăng lên đáng kể từ năm 2000 đến năm 2004 từ 3,5 triệu lên 5,7 triệu và chiếm 42,9% tổng số lao động hưởng lương trong doanh nghiệp trên cả nước.

**Bảng 1: Lao động hưởng lương trong doanh nghiệp
theo hình thức doanh nghiệp (nghìn người)**

	2000	2001	2002	2003	2004
Tổng số lao động hưởng lương trong DN	3.537	3.933	4.657	5.175	5.770
Trong đó:					
Doanh nghiệp NN (%)	59,05	53,76	48,52	43,77	38,99
Doanh nghiệp TN (%)	29,43	33,8	36,65	39,61	42,9
Doanh nghiệp FDI (%)	11,52	12,44	14,84	16,62	18,11
Tổng (%)	100	100	100	100	100

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2006).

Có thể thấy, chỉ trong bốn năm từ 2000 đến 2004, các doanh nghiệp tại Việt Nam đã tạo ra trên 2 triệu việc làm mới, phần lớn do đóng góp của các doanh nghiệp tư nhân.

Thách thức trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế

Lợi thế Wolff đề cập nêu trong mục trước không thể làm lu mờ việc ở Việt Nam tồn tại nhiều vấn đề về tạo việc làm, nâng cao trình độ kỹ năng của người lao động do tỷ lệ người lao động rất lớn tại các vùng

Nghiên cứu Quốc tế số 3 (94)

nông thôn và vấn đề về thất nghiệp trá hình và thiếu việc làm cho lao động nông thôn. Trình độ kỹ năng người lao động đặc biệt cần thiết cho bên cầu lao động là các doanh nghiệp để đảm bảo năng lực cạnh tranh và hiệu quả kinh doanh trong quá trình phát triển kinh tế. Đồng thời, trang bị trình độ kỹ năng cũng rất cần thiết cho phía cung lao động (là người lao động) để tăng cơ hội có việc làm ngoài khu vực nông nghiệp.

Đồng thời, chuyển dịch cơ cấu ngành có liên quan chặt chẽ đến cơ cấu lao động và cơ cấu đầu tư. Cơ cấu lao động chưa có sự chuyển dịch rõ rệt theo hướng tiến bộ, lao động chưa có việc làm còn lớn, đang bị “tắc nghẽn” trong lĩnh vực nông nghiệp và nông thôn. Trong khi đó, cơ cấu đầu tư thể hiện sự mất cân đối lớn giữa nguồn vốn đầu tư xây dựng cơ bản và tình trạng đầu tư tràn lan ở các địa phương.

Trong khi sự thay đổi cơ cấu kinh tế phản ánh chất lượng tăng trưởng kinh tế dài hạn, thì các thước đo hiệu quả kinh tế thể hiện phần nào chất lượng tăng trưởng của nền kinh tế trong ngắn hạn và trung hạn. Hiệu quả kinh tế được thể hiện thông qua hiệu quả sử dụng các yếu tố đầu vào của tăng trưởng như vốn (hiệu quả đầu tư), lao động (năng suất lao động), trình độ khoa học - công nghệ (đóng góp của TFP vào tăng trưởng) và tỷ lệ chi phí trung gian trong sản xuất. Năng suất lao động xã hội (được tính bằng GDP theo giá thực tế chia cho tổng số lao động đang làm việc) của Việt Nam còn rất thấp: năm 2007 đạt khoảng 25,9 triệu đồng/người/năm, hoặc 1.608 USD/người/năm. Đó là những con số rất thấp so với các nước khác, chẳng hạn thấp hơn so với các nước ASEAN nhiều lần (nếu Việt Nam = 1 thì In-đô-nê-xi-a = 2,5; Thái Lan = 4,1; Ma-lai-xi-a = 10,7). Nếu tính bằng giá so sánh thì tốc độ tăng năng suất lao động trong thời kỳ 1991-2008 chỉ đạt 5,2%/năm và mức tăng tuyệt đối mỗi năm là 0,37 triệu đồng trên một lao động làm việc. Năng suất lao động thấp và tăng chậm không những tác động không tốt tới tăng trưởng

GDP mà còn chứng tỏ giá trị thặng dư tạo ra thấp, ảnh hưởng đến tích lũy tái đầu tư để tái sản xuất mở rộng cũng như nâng cao mức sống (xem Trần Thọ Đạt, 2012).

Vấn đề chất lượng nguồn nhân lực tại Việt Nam hiện nay

Thực tế cũng cho thấy chất lượng giáo dục - đào tạo nói chung ở Việt Nam còn thấp, cơ cấu còn bất hợp lý, chưa đáp ứng tốt nhu cầu đào tạo nhân lực, nhân tài. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến việc tăng cơ hội việc làm và thu nhập, mà còn là yếu tố hạn chế sức cạnh tranh của nền kinh tế và việc nâng cao chất lượng tăng trưởng. Theo kết quả điều tra lao động và việc làm của Tổng cục Thống kê, năm 2007 số người được đào tạo nghề nghiệp và kỹ năng (có trình độ sơ cấp hoặc có chứng chỉ hành nghề trở lên) chỉ chiếm 24%, rất thấp so với các nước trong khu vực. Hơn thế nữa, cơ cấu đào tạo của lực lượng lao động còn nhiều bất hợp lý, số lao động có trình độ trung học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật còn quá thiếu so với yêu cầu (xem Trần Thọ Đạt, 2012).

Đội ngũ lao động trí thức của Việt Nam cũng yếu kém cả về số lượng và chất lượng so với khu vực và thế giới, chưa đáp ứng được yêu cầu triển khai công nghệ mới theo những mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Chất lượng nguồn nhân lực phụ thuộc rất nhiều vào hệ thống giáo dục - đào tạo, nhưng chất lượng giáo dục - đào tạo của cả hệ thống giáo dục quốc dân nói chung vẫn là một vấn đề nhức nhối của cả đất nước trong nhiều năm trở lại đây. Chi phí cho giáo dục bình quân đầu người ở Việt Nam hiện nay cũng vào loại thấp nhất trong khu vực, và lại tập trung quá nhiều vào giáo dục đại học, trong khi cần ưu tiên cho đào tạo nghề để nâng cao nguồn lực con người, hỗ trợ cho nền kinh tế và đảm bảo tốc độ tăng trưởng trong nước. Việc cải cách hệ thống giáo dục, được xem như một khâu nền tảng của một chiến lược phát triển nguồn nhân

lực, chưa được triển khai một cách hiệu quả.

Kiến nghị

Phân tích cho thấy trong khi số lượng doanh nghiệp không ngừng gia tăng và tiềm năng để thu hút lao động vào các công việc trong các doanh nghiệp phi nông nghiệp nhìn thấy rõ trong quá trình chuyển đổi cơ cấu của Việt Nam, thì nguồn nhân lực dồi dào về số lượng chưa đáp ứng được về mặt chất lượng. Tại các nước đang chuyển đổi như Việt Nam tồn tại nhu cầu lớn về các biện pháp tăng cường chất lượng nguồn nhân lực. Tăng cường đào tạo và tập huấn sẽ giúp cho người lao động được học và tiếp thu những kỹ năng tay nghề mà các công việc mới được hình thành trong quá trình chuyển dịch cơ cấu đòi hỏi phải có.

Khó khăn cho việc thực hiện các biện pháp nâng cao chất lượng đối với một nước chuyển đổi như Việt Nam nằm ở chỗ, các biện pháp hay chính sách này chỉ có thể thành công khi trình độ hoặc kỹ năng đào tạo cho người lao động có được phù hợp đúng với nhu cầu của các doanh nghiệp trên thị trường. Điều này dẫn đến việc cần có một quy hoạch chương trình đào tạo, cả đào tạo chính quy và đào tạo nghề trên cơ sở phân tích và dự đoán hướng tăng trưởng kinh tế và cấu trúc các ngành trọng tâm để từ đó xác định nhu cầu về kỹ năng theo từng giai đoạn trong toàn bộ quá trình chuyển đổi này. Do nhu cầu về trình độ và kỹ năng thay đổi thường xuyên theo lộ trình chuyển đổi và phát triển của công nghệ, kỹ thuật, nên cần có phân tích dự báo chính xác để xây dựng định hướng và chương trình đào tạo linh hoạt, đáp ứng được nhu cầu của từng giai đoạn.

Cần có phân tích đầy đủ chính xác để có biện pháp đúng đắn và hiệu quả hơn cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đó vừa là việc tập trung hơn nữa vào đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao để vận

dụng các tiến bộ khoa học công nghệ mới trong sản xuất, đồng thời cũng là việc tập trung hơn nữa vào việc đào tạo kỹ năng, tay nghề cho người lao động. Việc làm này cần thiết cho quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế hơn là tập trung quá nhiều vào đào tạo cao đẳng, đại học và lãng quên xây dựng tổ chức hệ thống dạy nghề hiệu quả. Cần phân tích để lựa chọn một trong ba cách sau trong đào tạo nghề để nâng cao kỹ năng tay nghề người lao động: (i) đào tạo trực tiếp tại doanh nghiệp (training-on-the-job) hoặc; (ii) đào tạo tại các trường chính quy (hoặc trường nghề) hoặc; (iii) mô hình đào tạo kép - mô hình đã được vận dụng rất thành công tại Đức: một nửa thời gian học lý thuyết tại trường, một nửa học thực hành trong các nhà máy/doanh nghiệp.

Việc đào tạo đúng yêu cầu của thị trường sẽ đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp, do vậy cần khuyến khích thúc đẩy sự tham gia góp phần tích cực của các doanh nghiệp vào quá trình đào tạo, dạy kỹ năng và nghề cho người lao động. Việc tham gia của các doanh nghiệp không chỉ giảm tải sức ép tài chính cho các cơ quan hoạch định quản lý giáo dục, mà còn đảm bảo việc đào tạo nguồn nhân lực sẽ đáp ứng theo đúng yêu cầu của người lao động. Việc này không chỉ giải quyết được vấn đề lợi ích cho các doanh nghiệp là bên cầu lao động mà còn giải quyết được vấn đề tiếp cận với việc làm đúng với chuyên môn trình độ cho người lao động là bên cung cấp lao động./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Clark, C. (1957), *The Conditions of Economic Progress* (3. Auflage), London.

Fourastie, J. (1952), *Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts* (3. Auflage), deutsche Übersetzung durch Lutz, B. Köln-Deutz.

Pham, L. H./ Bui, Q. T./ Dinh, H. M. (2003), “Employment Poverty Linkages and Policies for Pro-poor Growth in Vietnam”, *Discussion Paper*, No. 9. International Labour Office, Geneva.

Luong, N. T. (2002), “Grundlagen einer arbeitsmarktpolitischen Analyse” in *Transformationsländern, dargestellt am Beispiel der Länder Vietnam und Ostdeutschland*, Leipzig.

Lehmann, H. (1995), *Polnische Arbeitsmarktdaten: Grundlage für Analyse und Politikbewertung*. In Oppenländer, K. H. (Hrsg.): *Ifo Studien zur Ostforschung*. München. 18.

Lewis, W. A. (1954), *Economic Development with unlimited surplus of labour*.

Revilla Diez, J. (1995), *Systemtransformation in Vietnam: Industrieller Strukturwandel und regionalwirtschaftliche Auswirkungen*.

Schulte, E. (1996), *Staatliche Arbeitsmarktpolitik im Transformationsprozess ausgewählter Staaten Europas* (Polen, Ungarn, Tschechien), Mainz.

Tổng cục Thống kê (2006), *Niên giám thống kê 2005*, Hà Nội.

Tổng cục Thống kê (2008), *Điều tra lao động và việc làm*.

Trần Thọ Đạt, “Một số đánh giá chất lượng tăng trưởng kinh tế Việt