

SỰ THAY ĐỔI VỀ THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DƯ THỪA Ở HÀ NỘI

Nguyễn Hoàng Giang

Việc thừa nhận nền kinh tế thị trường của Đại hội VI Đảng cộng sản Việt Nam đã đóng góp rất nhiều vào các thành tựu kinh tế xã hội của Việt Nam trong gần 2 thập kỷ qua. Tuy nhiên, nó cũng mang lại không ít những hậu quả tiêu cực làm phiền lòng chính phủ và các nhà hoạch định chính sách. Một trong những hậu quả này là sự xuất hiện và tồn tại của người lao động dư thừa. Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thì: “nếu chỉ cốt đẩy người lao động ra ngoài một cách đơn giản thì chẳng có gì đáng bàn, kinh tế sẽ phát triển rất nhanh. Vấn đề hiện nay là phải tính toán để cân bằng giữa phát triển kinh tế và ổn định xã hội” (Chủ, 1998). “Vậy làm sao để vừa giải quyết ổn thoả vấn đề lao động dư thừa, đảm bảo cho tốc độ phát triển của nền kinh tế nhưng lại vừa giữ vững được ổn định xã hội ? Đó là một bài toán đang đặt ra cho các nhà xây dựng chính sách”.

Để trả lời câu hỏi trên, một số nghiên cứu của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về chủ đề này đã được tiến hành, chẳng hạn như: ‘Chính sách đối với lao động không bố trí được việc làm trong các doanh nghiệp’, “Các giải pháp về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi để giải quyết được việc làm cho lao động không bố trí được việc làm trong các doanh nghiệp”, và các nghiên cứu gián tiếp khác. Tuy nhiên, chưa có một nghiên cứu nào đề cập đến những thay đổi về thu nhập của người lao động từ việc làm trước và sau khi bị dư thừa, trong khi nó lại là trọng tâm của hầu hết các nghiên cứu và khảo sát về người lao động dư thừa ở các quốc gia khác.

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm bổ sung cho sự thiếu hụt kể trên thông qua các số liệu từ cuộc khảo sát được tiến hành vào năm 2003 tại Hà Nội với những người lao động dư thừa từ năm 1995 đến nay.

1. Mô hình phân tích

Các nghiên cứu về vấn đề này thường sử dụng lý thuyết nguồn lực con người (human capital theory) để mô tả và giải thích cho những thay đổi về thu nhập của người lao động. Lý thuyết này cho rằng kỹ năng lao động là yếu tố chủ yếu quyết định thu nhập của người lao động, và nó phân chia kỹ năng ra làm 2 dạng: kỹ năng cụ thể (những kỹ năng chỉ có thể sử dụng được bởi những người sử dụng lao động nhất định) và kỹ năng tổng quát (những kỹ năng có thể sử dụng được bởi tất cả những người sử dụng lao động).

Dạng kỹ năng cụ thể lại bao gồm 3 loại: (1) kỹ năng liên quan đến cơ quan làm việc (firm-specific skill); (2) kỹ năng liên quan đến ngành nghề (industry-specific skill); và (3) kỹ năng liên quan đến nghề nghiệp (occupation-specific skill). Trong số 3 kỹ năng vừa nói, kỹ năng thường được nhắc đến nhất là kỹ năng liên quan đến cơ quan làm việc đó là những kỹ năng chỉ có giá trị đối với một cơ quan làm việc nhất định mà không có ý nghĩa đối với các cơ quan khác. Hậu quả là người lao động dư thừa sẽ phải chịu một sự mất mát về thu nhập do các kỹ năng làm việc ở cơ quan cũ không còn giá trị ở cơ quan mới. Do được tích lũy thông qua quá trình làm việc, nên loại kỹ năng này thường được đo bằng thâm niên công tác (Kuhn, 1999)

Loại kỹ năng cụ thể thứ hai là những kỹ năng liên quan đến ngành nghề. Nghĩa là một số kỹ năng của người lao động chỉ được sử dụng ở một ngành nghề nào đó mà không được sử dụng ở những ngành nghề khác. Kết quả là khi người lao động thay đổi ngành nghề họ sẽ mất đi loại kỹ năng này và do đó họ cũng phải chịu một sự thua thiệt về thu nhập so với những người tìm được việc làm mới ở cùng một ngành nghề với việc làm cũ (Kletzer, 1998). Một lý giải tương tự cũng được áp dụng đối với những kỹ năng cụ thể liên quan đến nghề nghiệp. (Addison and Pedro, 1989)

Sự mất mát về kỹ năng không chỉ xảy ra đối với những kỹ năng cụ thể mà nó còn có thể xảy ra đối với những kỹ năng tổng quát mặc dù những kỹ năng này là hoàn toàn có thể được chuyển đổi đến việc làm mới. Điều này xảy ra bởi vì trong khoảng gian không làm việc hay thời gian tìm kiếm việc làm (unemployment spell) người lao động có thể đánh mất phần nào những kỹ năng tổng quát vì nó không được sử dụng đến. Điều này khiến cho người lao động cũng phải chịu một sự suy giảm về thu nhập bởi những mất mát liên quan đến kỹ năng tổng quát, và khoảng thời gian không làm việc sẽ được sử dụng để đo lường sự phá huỷ của loại kỹ năng này (Gregory and Jukes, 2001).

Nhìn chung, lý thuyết nguồn lực con người tin rằng sự mất mát của các kỹ năng lao động là nguyên nhân chính dẫn đến sự thay đổi về thu nhập của người lao động dư thừa. Tuy nhiên, điểm yếu của lý thuyết này là nó dựa trên giả định về một thị trường đồng nhất, nghĩa là các kỹ năng sẽ được trả giá như nhau ở mọi nơi trong thị trường lao động. Những người không đồng tình với quan điểm này thường tập hợp dưới ngọn cờ của lý thuyết thị trường phân mảnh (segmented labor market theory). Họ

cho rằng thị trường lao động không giống như những gì mà lý thuyết nguồn lực con người giả định mà nó bao gồm ít nhất hai khu vực khác nhau, chẳng hạn như khu vực trung tâm - primary sector, và khu vực ngoại vi - secondary sector (Edwards 1979; Paul Osterman, 1967; và Thaler, 1989). Vì một số lý do nhất định mà khu vực thứ nhất thường trả lương cao hơn khu vực thứ hai cho cùng cấp độ của kỹ năng lao động (xem lý thuyết chia sẻ lợi nhuận-rent theory, và lý thuyết tiền lương hiệu quả-efficiency wage theory).

Do đó, sự thay đổi về thu nhập của người lao động dư thừa không chỉ phụ thuộc vào những thay đổi về kỹ năng mà còn phụ thuộc vào sự khác biệt về khu vực lao động giữa việc làm mới và việc làm cũ. Cụ thể hơn, người lao động có thể hưởng một sự gia tăng về thu nhập nếu như họ di chuyển từ khu vực thứ hai đến khu vực thứ nhất, và chịu sự suy giảm về thu nhập nếu như họ di chuyển ngược lại (Krueger and Summer, 1988; Paul, 1992; và Ong and Mar; 1992)

Tuy nhiên, cả hai lý thuyết nguồn lực con người và thị trường bị phân mảnh đều không có khả năng giải thích cho sự khác biệt về thu nhập giữa những người có cùng kỹ năng làm việc và khu vực lao động. Do đó, chúng có xu hướng sử dụng “sự may mắn” hoặc “sự tình cờ” để giải thích cho các vấn đề nằm ngoài khả năng giải thích của mình. Những người không chấp nhận điều này thường phải viện đến lý thuyết mạng lưới xã hội (social network theory) trong các nghiên cứu của họ. Lý thuyết này cho rằng sự khác biệt kể trên không phải là sản phẩm của “sự may mắn” hoặc “sự tình cờ” mà là kết quả của sự khác biệt mang tính hệ thống giữa các quan hệ xã hội của người lao động.

Độ mạnh của quan hệ xã hội (strength of social ties) và nguồn lực xã hội (social resource) sẽ cung cấp cho người lao động thông tin, nghĩa vụ giúp đỡ, và ảnh hưởng xã hội của người khác trong quá trình làm việc và tìm kiếm việc làm (Granovetter, 1974; Lin, 1999; Lin, 1981; Watanabe, 1987; Bian and Ang, 1997; Montgomery, 1992). Luận điểm này gợi ý rằng những thay đổi về thu nhập của người lao động dư thừa có thể là kết quả của những khác biệt về mạng lưới xã hội của họ giữa việc làm cũ và việc làm mới. Do đó, những người thành công trong việc phát triển mạng lưới xã hội có thể sẽ hưởng một sự gia tăng về thu nhập và ngược lại.

Các lập luận ở trên đưa chúng ta đến một mô hình phân tích và các con số thống kê sau:

$$\Delta \log(y) = F(x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7)$$

Trong mô hình này biến phụ thuộc là sự thay đổi về thu nhập của người lao động từ việc làm trước và sau khi bị dư thừa và nó được đo bằng sự khác biệt giữa logarit tự nhiên (natural logarithm) của thu nhập từ việc làm sau khi dư thừa và của thu nhập từ việc làm trước khi dư thừa. Biến này sẽ được giải thích bằng 7 biến độc lập: thâm niên công tác ở việc làm trước khi dư thừa (x_1), sự chuyển đổi ngành nghề (x_2), sự chuyển đổi nghề nghiệp (x_3), thời gian tìm việc (x_4), sự chuyển đổi khu vực lao động (x_5), sự thay đổi sức mạnh của các quan hệ xã hội (x_6), và sự thay đổi nguồn lực xã hội (x_7).

Bảng 1: Các hệ số từ hàm hồi quy bình phương tối thiểu và số trung bình của các biến

Các biến giải thích	Hệ số thông thường ⁽¹⁾	Hệ số chuẩn ⁽²⁾	Trung bình
Thay đổi kỹ năng lao động			
Thâm niên công tác	-.0048688	-.0367482	2.393455
Chuyển đổi ngành nghề	-.0365614	-.0501032	.6484018
Chuyển đổi nghề nghiệp	-.0397706	-.055682	.7461948
Thời gian tìm việc	-.0204229	-.0650963	.3378995
Chuyển đổi khu vực làm việc			
Di chuyển lên khu vực trung tâm	.0506828	.0609707	.2191781
Di chuyển xuống khu vực ngoại vi	-.0217129	-.0304733	.3607306
Thay đổi mạng lưới xã hội			
Thay đổi sức mạnh của các quan hệ xã hội	.0092488	.0233 49	.1556663
Thay đổi nguồn lực xã hội	0.171602	.2322323	0.115912
Hằng số	0.195686	0.101506	

⁽¹⁾ Hệ số thông thường cho biến sự gia tăng của một đơn vị của biến giải thích tạo ra bao nhiêu phần trăm sự gia tăng trong biến phụ thuộc. Do đây là hàm logarit nên để tính được sự gia tăng của biến phụ thuộc chúng ta phải nhân hệ số này với 100.

⁽²⁾ Hệ số chuẩn là hệ số được tính toán trên cơ sở của các biến chuẩn đã được chuẩn hóa. Hệ số này được dùng để so sánh tác động của các biến độc lập lên biến phụ thuộc khi các đơn vị đo của biến phụ thuộc là không giống nhau.

2. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Các hệ số hồi quy thông thường từ Bảng 1 cho thấy các luận đoán của lý thuyết nguồn lực con người về sự thay đổi thu nhập của người lao động là hoàn toàn phù hợp với thực tế. Cái giá mà người lao động phải trả cho sự tổn thất về kỹ năng cụ thể liên quan đến cơ quan làm việc là 0,4% thu nhập cho mỗi năm công tác tại cơ quan làm việc cũ. So sánh với người lao động dư thừa ở các quốc gia có nền kinh tế thị trường phát triển, chẳng hạn như nước Mỹ nơi mà sự suy giảm về thu nhập gắn với mỗi năm thâm niên là 1-1,3% (Farber 1993), thì sự mất mát này là thấp hơn khoảng 2,5 lần. Sự khác biệt này củng cố cho những nhận xét theo kiểu của Gallup (2002) và Moock (1998) về mối quan hệ giữa kỹ năng lao động và thu nhập ở Việt Nam, đó là thu nhập có được từ kỹ năng lao động ở Việt Nam là thấp hơn ở các quốc gia khác kể cả các quốc gia đang phát triển.

Bằng chứng về sự mất mát của các kỹ năng đặc biệt gắn với ngành nghề cũng rất rõ ràng bởi nó dẫn đến 3,67% suy giảm trong thu nhập của người lao động. Kết quả này một lần nữa lại phù hợp với các nhận xét về kỹ năng lao động ở Việt Nam nếu nó được đối chiếu với nghiên cứu của Addison and Pedro (1989) ở Mỹ về người lao động dư thừa. Các con số mà Addison and Pedro báo cáo cao hơn con số của nghiên cứu này khoảng 5 lần (16,1%-19,8%). Một điều tương tự cũng xảy ra đối với các kỹ năng nghề nghiệp. Đó là sự mất đi của 3,98% thu nhập và nó cũng thấp hơn ở Mỹ. Tuy nhiên, trong khi sự suy giảm về thu nhập ở Mỹ liên quan đến những thay đổi nghề nghiệp chỉ là từ 5,4% đến 13,9% (Addison and Pedro, 1989), thấp hơn trường hợp của ngành nghề (16,1%-

19,8%), thì ở Việt Nam nó lại cao hơn đôi chút (3,98% so với 3,67%). Điều này không ảnh hưởng nhiều lắm đến sự khác biệt giữa hai quốc gia vì chúng ta quan tâm đến nhận xét tổng quát về vai trò của kỹ năng lao động ở thị trường Việt Nam so với các quốc gia khác hơn là những khác biệt mang tính tiểu di trong trường hợp này.

Vấn đề cuối cùng liên quan những luận đoán của lý thuyết nguồn lực con người là mối quan hệ giữa những thay đổi về kỹ năng tổng quát và thu nhập của người lao động. Không có sự khác biệt giữa kết quả thực nghiệm và lập luận lý thuyết. Mỗi năm tìm việc sẽ dẫn đến một sự suy giảm về thu nhập là 2.04%. Kết quả này loại bỏ những giải thích của lý thuyết tìm việc (job search theory) về tác động của thời gian tìm việc đối với thu nhập của người lao động bởi lý thuyết này cho rằng thời gian tìm việc càng dài thì người lao động càng có cơ hội tìm được việc làm tốt hơn. Tuy nhiên, từ góc nhìn của lý thuyết nguồn lực con người thì rất khó có thể tin rằng sự cái giá phải trả cho sự mất mát về kỹ năng tổng quát lại cao hơn của các kỹ năng cụ thể vì hệ số hồi quy chuẩn (standardized coefficient) của thời gian tìm việc lớn hơn tất cả các hệ số hồi quy chuẩn liên quan đến kỹ năng cụ thể. Sự mâu thuẫn này có thể được giải thích bằng sự trùng lặp giữa ba lý thuyết: lý thuyết nguồn lực con người, lý thuyết tiền lương chấp nhận tối thiểu (reservation theory), lý thuyết dấu hiệu (signaling theory) trong việc lý giải mối quan hệ giữa thời gian tìm việc và thu nhập của người lao động. Nói cách khác, tác động của thời gian không làm việc đối với thu nhập của người lao động là sản phẩm tổng hợp của cả 3 yếu tố: (1) sự mất mát về kỹ năng tổng quát; (2) sự suy giảm của tiền lương chấp nhận tối thiểu; và (3)

một dấu hiệu xấu đối với người tuyển dụng lao động liên quan đến kỹ năng và thái độ của người lao động, chứ không phải chỉ thuần túy là của yếu tố thứ nhất. Vì vậy, kết quả này là hoàn toàn có thể chấp nhận được từ cách nhìn đa nguyên mặc dù nó không cho phép chúng ta biết chính xác về sự thiệt hại của kỹ năng tổng quát.

Nhìn chung, kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng người lao động dư thừa Việt Nam phải chịu một sự suy giảm về thu nhập do những mất mát về kỹ năng lao động. Tuy nhiên, hậu quả này ở Hà Nội là ít nghiêm trọng hơn so với ở các quốc gia phát triển, mà cụ thể là nước Mỹ. Do đó, nghiên cứu này có xu hướng ủng hộ cho lý thuyết nguồn lực con người và các nhận xét phổ biến về phạm vi ảnh hưởng của kỹ năng lao động đối với thu nhập ở Việt Nam.

Tiếp theo chúng ta sẽ khảo sát những ảnh hưởng của sự thay đổi khu vực lao động đối với thu nhập của người lao động dư thừa. Hai hệ số hồi quy liên quan đến vấn đề này ở Bảng 1 cho thấy lợi ích của việc di chuyển lên khu vực chính và hậu quả của sự di chuyển ngược lại. Đó là một sự gia tăng về thu nhập (5,07%) và một sự suy giảm về thu nhập (2,17%). Sự khác biệt giữa hai con số này nên được hiểu là sản phẩm của cách đo lường biến phụ thuộc hơn là bởi những lý do khác. Theo cách đo này thì sẽ không có sự khác biệt giữa tử số (trị tuyệt đối), nhưng do mẫu số của trường hợp di chuyển lên nhỏ hơn trường hợp di chuyển xuống nên sự thay đổi về thu nhập của trường hợp thứ nhất là cao hơn của trường hợp thứ hai.

Theo những nhận xét kiểu của Lê (2003, trang 137), thì người ta thường có cảm nhận rằng nơi làm việc hay khu vực lao động có vai trò quan trọng hơn kỹ năng

lao động trong việc quyết định thu nhập của người làm công ăn lương. Tuy nhiên, kết quả khảo sát không hoàn toàn ủng hộ cho quan điểm này. So sánh trung bình của của các hệ số hồi quy chuẩn (trị tuyệt đối) liên quan đến khu vực kinh tế (0.046) và của kỹ năng lao động (0.052), thì có thể thấy rằng tác động của khu vực lao động là thấp hơn của kỹ năng lao động vào khoảng 14%. Con số này chỉ cho phép chúng ta nói rằng “nơi làm việc” có vai trò tương tự nếu không muốn nói là kém hơn đôi chút so với kỹ năng lao động trong mối quan hệ với thu nhập của người lao động. Tuy nhiên, nhận xét này không cho phép đối lập giữa nghiên cứu này và các cảm nhận trên bởi nghiên cứu này đã kiểm soát các biến liên quan đến kỹ năng lao động và mạng lưới xã hội. Hay nói cách khác, nơi làm việc rất có thể có quan hệ dương tính với cả hai yếu tố trên.

Những suy luận ban đầu về tác động của sự thay đổi mạng lưới đối với thu nhập của người lao động dư thừa cũng rất phù hợp với số liệu. Việc thay đổi từ không có quan hệ đến có quan hệ yếu, hoặc từ quan hệ yếu sang quan hệ chặt mang đến một sự gia tăng về thu nhập cho người lao động là 0,93%. Con số này chứng tỏ rằng sức mạnh của các quan hệ xã hội không có nhiều ý nghĩa đối với thu nhập của người lao động. Tuy nhiên, các biến đổi về nguồn lực xã hội của người lao động lại có vai trò rất quan trọng đối với sự thay đổi về thu nhập của họ. Thu nhập của người lao động sẽ được tăng lên 17,16% nếu như người giúp đỡ trước khi dư thừa không có vị trí quản lý mà người giúp đỡ sau đó lại có vị trí quản lý. Sự khác biệt về tác động của hai biến này hoàn toàn phù hợp với quan niệm của Lin (1981). Lin cho rằng khi cả hai biến này được sử dụng trong mô hình phân tích thì các tác động của mạng lưới

xã hội đối với thu nhập chủ yếu được thể hiện ở biến nguồn lực xã hội. Tuy nhiên, việc sức mạnh của các quan hệ xã hội có một quan hệ dương tính với thu nhập của người lao động lại không phù hợp với quan điểm của Lin về mối quan hệ âm tính giữa chúng. Điều này không phải là một ngoại lệ vì các nghiên cứu khác ở châu Á cũng có chung một kết quả với nghiên cứu này (Watanabe, 1987; Bian and Ang, 1997; Bian, 1997).

Tác động mạnh của nguồn lực xã hội đối với thu nhập của người lao động khiến cho trung bình của các trị tuyệt đối của các hệ số hồi quy chuẩn từ hai biến liên quan đến mạng lưới xã hội (0,12) có một giá trị cao hơn rất nhiều so với các biến liên quan đến khu vực lao động (0,046) và các biến liên quan đến kỹ năng lao động (0,052). Các con số này chứng tỏ rằng các thay đổi về mạng lưới xã hội là yếu tố quan trọng nhất chi phối thu nhập của người lao động. Tuy nhiên, cần phải lưu ý rằng thu nhập của người lao động chủ yếu phụ thuộc vào chuyện họ “quan hệ với ai” hơn là vào chuyện “họ quan hệ như thế nào”. Mặc dù không có một bài viết hoặc nghiên cứu nào đưa ra một nhận xét rõ ràng ủng hộ cho các kết luận trên, nhưng chúng dường như phù hợp với những quan sát và đánh giá đời thường về vai trò của quan hệ xã hội đối với thu nhập và việc làm.

Một trong những câu hỏi không thể thiếu được trong các nghiên cứu về thu nhập của người lao động dư thừa là “tóm lại thì thu nhập của người lao động tăng hay giảm?”. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng thu nhập của họ tăng lên 16%⁽³⁾. Việc

người lao động dư thừa được hưởng một sự gia tăng về thu nhập là một hiện tượng tương đối ngoại lệ so với các nghiên cứu tại các quốc gia khác, trừ trường hợp của Pháp (Bender et al 1999). Các nghiên cứu ở Anh ở Anh (Gregory và R. Jukes, 1998) và ở Mỹ (Fallick, 1996) báo cáo về một sự suy giảm về thu nhập (khoảng 10%). Còn tại các quốc gia như Hà Lan (Abbring et al 1999), Nhật Bản và Canada (Abe, et al 1999), Bỉ (Van and Leonard 1995), và Thụy Điển (Ackum 1991) thì thu nhập của người lao động không bị suy giảm nhưng nó cũng không gia tăng như trong nghiên cứu này.

Vậy cái gì đã khiến cho thu nhập của người lao động thay đổi như vậy? Các thông tin từ mô hình phân tích cho thấy sự tổn hại của các kỹ năng lao động làm giảm 6,5% thu nhập của người lao động, trong khi đó những thay đổi về khu vực làm việc dẫn đến 0,33% gia tăng thu nhập, và 2,1% gia tăng trong thu nhập được tạo bởi những biến đổi về mạng lưới xã hội. Như vậy, tổng số thay đổi về thu nhập được lý giải bởi các yếu tố trên là khoảng 4% suy giảm về thu nhập. Vậy con số mà chúng ta cần phải giải thích cho sự gia tăng về thu nhập bên ngoài mô hình này là 20%. Jacobson (1993) và Ruhm (1991) cho rằng phương pháp so sánh thu nhập của các nghiên cứu về chủ đề này thường bỏ qua những suy giảm về thu nhập trước khi người lao động bị mất việc bởi vì một khoảng thời gian dài trước khi sa thải người lao động các công ty đều gặp rất nhiều khó khăn trong việc sản xuất kinh doanh, và cắt giảm lương là một biện pháp thường được sử dụng bởi các công ty này. Theo Jacobson thì ít nhất 3 năm trước khi bị dư thừa, thu nhập của người lao động đã bị giảm khoảng 15%, còn theo Ruhm thì con số này là 10% trong khoảng thời gian 2 năm. Do đó, 20% gia tăng trong thu nhập ở

⁽³⁾ Con số này có thể được tính bằng cách cộng tổng của các tích giữa hệ số hồi quy thông thường và trung bình của các biến với hằng số. Sự phức tạp này là do Bảng 1 không cho phép trình bày số trung bình của biến phụ thuộc.

nghiên cứu này nên được hiểu là sản phẩm của sự suy giảm về thu nhập trước khi dư thừa. Việc con số của nghiên cứu này (20%) cao hơn con số của Jacobson nên được lý giải bằng sự phổ biến hơn của biện pháp giảm lương khi đối phó với các khó khăn kinh doanh ở Việt Nam so với ở Mỹ.

Một câu hỏi nữa được đặt ra cho nghiên cứu này là tại sao lại có sự khác biệt giữa Hà Nội và nhiều nước khác. Trước hết đó là do người lao động ở các nước khác phải trả một giá cao hơn cho những phá huỷ về kỹ năng lao động, thứ hai là do các doanh nghiệp Việt Nam có xu hướng áp dụng phương pháp giảm lương hơn là các doanh nghiệp ở những quốc gia khác. Và cuối cùng đó là lập luận của Carrington (1993) về ảnh hưởng của tốc độ phát triển kinh tế đối với sự thay đổi thu nhập của người lao động dư thừa. Carrington cho rằng một nền kinh tế mạnh sẽ làm giảm đi những mất mát về thu nhập cho người lao động. Trong khi dư thừa lao động của các quốc gia khác thường xuất hiện vào những giai đoạn khó khăn của nền kinh tế, thì nền kinh tế Việt Nam trong thời gian vừa qua lại chứng kiến một sự phát triển mạnh mẽ. Do đó, người lao động Việt nam không phải chịu một sự suy giảm về thu nhập nặng nề như ở các quốc gia khác.

3. Kết luận

Tóm lại các bằng chứng ở trên cho phép kết luận là người lao động dư thừa Hà Nội phải trả giá cho những mất mát về kỹ năng lao động gây ra bởi hiện tượng dư thừa. Bên cạnh sự chi phối và ảnh hưởng của kỹ năng lao động, thu nhập của họ còn bị ảnh hưởng bởi những thay đổi của họ liên quan đến khu vực lao động và mạng lưới xã hội. Những người di chuyển lên khu vực trung tâm sẽ được hưởng một sự gia tăng về thu nhập, và điều ngược lại xảy ra đối với những người di chuyển xuống khu

vực ngoại biên. So với hai yếu tố trên thì những thành công và thất bại trong việc xây dựng mạng lưới xã hội có một vai trò cực kỳ đáng kể so với việc làm tăng hay giảm thu nhập của người lao động.

Nghiên cứu này cũng phù hợp với các nhận xét của nhiều học giả khác về vai trò của kỹ năng lao động đối với thu nhập của người lao động ở Việt Nam. Tuy nhiên, nó lại không hoàn toàn ủng hộ cho các cảm nhận về vai trò vượt trội của khu vực lao động đối với kỹ năng lao động về chủ đề này, mặc dù nó không đối lập với chúng. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng cung cấp thêm các bằng cứ tích cực cho việc xác minh sự hợp lý của ba lý thuyết thường được sử dụng trong các nghiên cứu về thu nhập của người lao động, đó là lý thuyết nguồn lực con người, lý thuyết thị trường phân mảnh, và lý thuyết mạng lưới xã hội.

Cuối cùng, khác với phần lớn các nghiên cứu khác và quan niệm thông thường về sự biến đổi thu nhập của người lao động dư thừa, nghiên cứu này cho thấy người lao động dư thừa Hà Nội được hưởng một sự gia tăng về thu nhập. Tuy nhiên, điều này không có nghĩa là dư thừa đã mang lại lợi nhuận cho người lao động, mà đúng hơn đó là sản phẩm của những mất mát mà người lao động phải chịu trước khi bị dư thừa và lợi ích từ một nền kinh tế năng động của Việt Nam, và phần nào là do kỹ năng lao động ở Việt Nam không được trả giá cao như ở các quốc gia khác. Do đó, bất chấp sự gia tăng về thu nhập của người lao động dư thừa, nghiên cứu này không hàm ý về sự vô hại của hiện tượng dư thừa lao động bởi sự gia tăng về thu nhập dường như chỉ là sự lấy lại những gì người lao động đã mất trước đó và là sự sản sinh lợi ích của toàn bộ nền kinh tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Abbring, J.H, Gerard J. Van den Berg, Pieter A. Gautier, A. Gijsbert, C. Van Lomwel and Christopher J. Ruhm, 1999, *Displaced worker in the United states and Netherlands*, <http://www.tinbergen.nl/discussionpapers/98084.pdf>. Jan 16, 2004
2. Abe, M., Yshio Highuchi, Peter Kuhn, Masao Nakamura and Arthur Sweetman, 1999, *Workers displacement in Japan and Canada*, http://www.econ.ucsb.edu/~pjkuhn/DW_Int/cajp.pdf, Jan 16, 2004
3. Addison, T. John and Pedro Portugal, 1989, Job displacement, relative wage changes, and duration of unemployement, *American Journal of Labor Economics*, Volume 7, Issue 3 (Jul., 1989), p.281-302,
4. Bende, Stefan, Christian Dustmann, David Margolis, and Costas Meghir, 1999, *Worker Displacement in France and Germany*, <http://team.univ-paris1.fr/trombi/margolis/WPs/Worker%20Displacement%20in%20France%20and%20Germany>, PDF, Jan 16, 2004.
5. Bian, Yanjie and Soon Ang, 1997, Guanxi networks and job mobility in China and Singapore, *American Social Forces*, Volume 75, Issue 3 (Mar., 1997), p.981-1005.
6. Carrington, J. William, 1993, Wage losses for displaced workers: is it really firm that matters?, *The American Journal of Human Resources*, Vol 28, issue 3, p. 434-462
7. Chủ, Hà, 1998, Sắp xếp lại lao động dư thừa trong các doanh nghiệp: Bài toán phát triển kinh tế và ổn định xã hội, *Báo lao động xã hội*, Số 27, ngày 02-04-1998, trang 4.
8. Edwards, Richard, 1979, *Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century*, New York : Basic Books.
9. Gallup, J, Luke, 2002, *The wage labor Market and Inequality in Vietnam in the 1990s*, http://econ.worldbank.org/files/18863_wps2896.pdf, Jan 16, 2004.
10. Granovetter, Mark, 1974, *Getting a job*, Chicago, University of Chicago Press.
11. Gregory, Mary and Robert Jukes, 2001, *Unemployment and subsequent earnings: Estimating scarring among British men 1984-94*, <http://www.econ.ox.ac.uk/Member.PDF>. Jan 16, 2004.
12. Jacobson, L. S., Lalonde, R.J. and Sullivan, D.G, 1993, Earnings losses of displaced workers, *American Economic Review*, Vol 83, No 4, p.685-709.
13. Lê, Xuân Bá, Nguyễn Thị Kim Dung và Trần Hữu Hân, 2003, *Một số vấn đề về phát triển thị trường lao động ở Việt nam*, NXB Khoa học Kỹ thuật, Hà Nội.
14. Lin, Nan, 1981, Social resources and strength of ties: structural factors in occupational status attainment, *American Sociological Review*, Volume 46, Issues 4 (Aug., 1981), p.393-405.
15. Lin, Nan, 1999, Social Network and Status attainment, *Annual Review of Sociology*, 25, p.467-87, 1999.
16. McCarty, Adam, 1999, *Vietnam's Labor Market in Transition*, <http://netec.mcc.ac.uk/WoPEc/data/Papers/wpawuwpla0110001.html>, Jan 16, 2004.
17. Moock, R. Peter, Harry Anthony Patrinos and Meera Venkataraman, 1998, *Education and earnings in a transition economy-The case of Vietnam*, <http://www.worldbank.org/html/dec/Publications/Workpapers/WPS1900series/wps1920/wps1920.pdf>, Jan 16, 2004.
18. Ong, M. Paul and Don Mar, 1992, Post-layoff earnings among semiconductor workers, *American Industrial and Labor Relations Review*, Volume 45, Issue 2 (Jan., 1992), p.366-379.