



Tổ chức
Lao động
Quốc tế



► Khuyến khích doanh nghiệp
chuyển đổi sang khu vực kinh tế chính thức

Đề xuất cho Việt Nam dựa trên kinh nghiệm quốc tế*

*Báo cáo này được Tiến sĩ Santosh Mehrotra (Cambridge), Giáo sư thỉnh giảng, Đại học Bath, Vương quốc Anh biên soạn. Tác giả xin chân thành cảm ơn Valentina Barucci và Phú Huỳnh đã đóng góp ý kiến và hỗ trợ quý báu cũng như Evangelia Bourmpoula và Nguyễn Thị Lệ Vân về các thông tin, góp ý hữu ích và kịp thời.

► Mục lục

1. Lời nói đầu	1
2. Thành quả ấn tượng của Việt Nam trong thu hẹp phạm vi phi chính thức	2
3. Tăng trưởng và tính phi chính thức	4
4. Biện pháp xử phạt hay cơ chế khuyến khích: đâu là yếu tố thúc đẩy chính thức?	9
4.1. Biện pháp xử phạt	9
4.2. Bằng chứng sử dụng các biện pháp khuyến khích để thúc đẩy quá trình chính thức hóa	11
4.3. Bảo hiểm xã hội cho lao động phi chính thức	13
5. Tóm tắt và Kết luận	14
Tài liệu tham khảo	16



1.

Lời nói đầu

Châu Á là một trong những châu lục có tỷ lệ lao động phi chính thức (lĩnh vực nông nghiệp và phi nông nghiệp) lớn nhất trên thế giới (68,6%), đứng sau châu Phi (85,8%) và tương đương với tỷ lệ lao động phi chính thức của các Quốc gia Ả Rập (68,6%). Tuy nhiên, mức độ phi chính thức không được phân bố đồng đều giữa các khu vực, mà có sự khác biệt lớn giữa các tiểu vùng. Tỷ lệ lao động phi chính thức cao nhất tại khu vực Nam Á (87,8%), tiếp đó là Đông Nam Á (75,2%) và Đông Á (50,7%). Nếu không tính Trung Quốc, tỷ trọng của phi chính thức tại khu vực Đông Á giảm gần một nửa còn 26,6%, vốn hoàn toàn dễ hiểu vì các quốc gia khác trong khu vực đều là nước có thu nhập cao hoặc quy mô dân số rất nhỏ.

Ở châu Á, cũng giống như tất cả các châu lục khác, trong số ba khu vực kinh tế có lao động phi chính thức (kinh tế phi chính thức, kinh tế chính thức, kinh tế hộ gia đình), tỷ lệ lao động phi chính thức lớn nhất được ghi nhận trong khu vực phi chính thức.

Báo cáo này sẽ trình bày ngắn gọn các thực hành tốt dựa trên kinh nghiệm quốc tế tại châu Á liên quan đến quá trình chuyển dịch sang chính thức mà các nhà hoạch định chính sách ở Việt Nam có thể quan tâm.

Cấu trúc của Báo cáo như sau. Phần 2 trình bày những thành quả mà Việt Nam đạt được trong thời gian vừa qua trong quá trình chuyển đổi từ phi chính thức sang chính thức. Hai phần còn lại của báo cáo trình bày kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt tập trung vào các quốc gia khác, phần lớn là ở châu Á, để đưa ra những bài học kinh nghiệm quan trọng cho Việt Nam. Báo cáo sẽ xem xét tầm quan trọng của tăng trưởng GDP cũng như phát triển thể chế, và mức độ tác động của các yếu tố đó đến quy mô của phi chính thức ở các quốc gia liên quan. Trước hết, Phần 3 xem xét mối quan hệ giữa tốc độ và mô hình tăng trưởng GDP với mức độ phi chính thức. Điều này cho thấy mặc dù tốc độ tăng trưởng có vai trò rất quan trọng, mô hình tăng trưởng và cường độ lao động của nền kinh tế có ảnh hưởng nhiều hơn đến mức độ phi chính thức ở các quốc gia nghiên cứu so với GDP. Tiếp đó, Phần 4 thảo luận về những thay đổi thể chế thường song hành với việc giảm phi chính thức.



2.

Thành quả ấn tượng của Việt Nam trong thu hẹp phạm vi phi chính thức

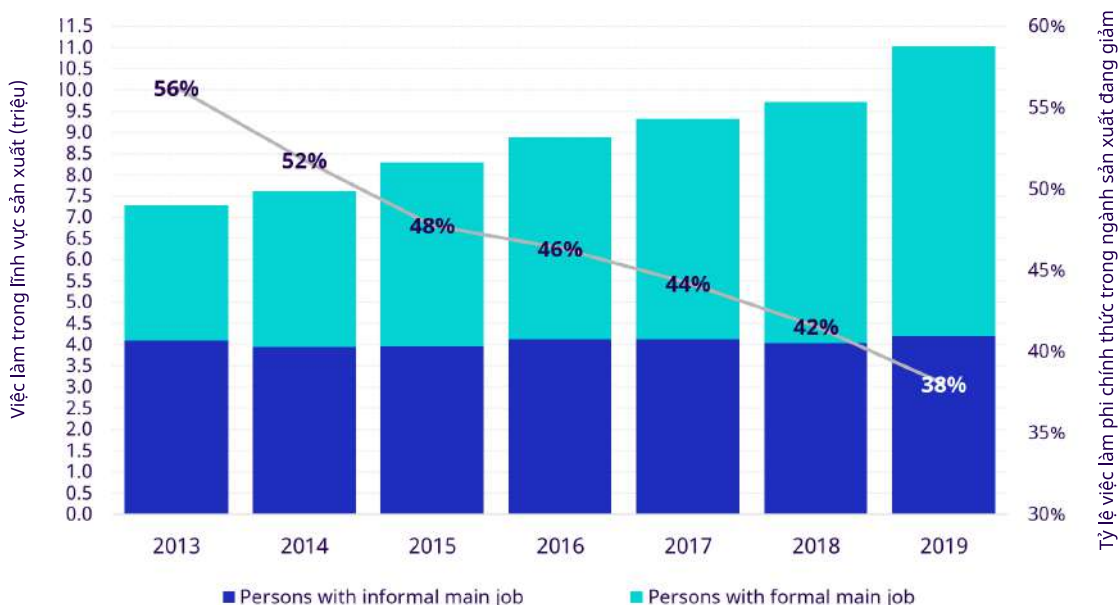
Tỷ lệ lao động phi chính thức ở Việt Nam đã giảm đáng kể: từ 79,5% năm 2013 xuống còn 67,5% năm 2019. Rất ít quốc gia trên thế giới có thể đạt được kết quả này (mặc dù dữ liệu về việc làm phi chính thức theo từng quốc gia còn rất hạn chế và hầu hết các quốc gia đều không có đủ dữ liệu cho khoảng thời gian nghiên cứu).

Hai điểm nổi bật về việc làm phi chính thức tại Việt Nam là: việc làm trong khu vực phi chính thức đang giảm dần và việc làm phi chính thức trong khu vực chính thức đang tăng nhẹ. Số lượng việc làm phi chính thức giảm là nhờ tốc độ tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ và sự chuyển dịch giữa các ngành; đặc biệt là sự chuyển dịch trọng tâm từ lĩnh vực nông nghiệp sang sản xuất (O'Higgins và Viegelahn, 2021).

Mặc dù một phần lao động có xu hướng chuyển dịch từ lĩnh vực nông nghiệp sang dịch vụ, việc giảm phi chính thức chủ yếu là do số lượng lao động trong lĩnh vực sản xuất tăng lên. Cụ thể, việc làm nông nghiệp có tính chất phi chính thức ở mức cao đã có sự chuyển dịch sang lĩnh vực sản xuất có tính chất phi chính thức thấp hơn. Ngoài ra, trong lĩnh vực sản xuất, tỷ lệ phi chính thức cũng đã giảm dần. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng, xu hướng này chủ yếu là nhờ những việc làm mới trong lĩnh vực sản xuất, không phải do tác động của quá trình chính thức hóa việc làm hiện có (95% việc làm "mới" trong ngành sản xuất là việc làm chính thức).

Hình 2.1 minh họa xu hướng này bằng cách cho thấy việc làm trong lĩnh vực sản xuất trong năm 2018 tăng hơn 30% so với năm 2013. Tính trung bình, lĩnh vực sản xuất đã đạt mức tăng hơn 480.000 việc làm mỗi năm trong giai đoạn từ 2013 đến 2018. Điều này hoàn toàn bắt nguồn từ động lực gia tăng việc làm chính thức trong lĩnh vực này. Năm 2018, việc làm chính thức trong lĩnh vực sản xuất tăng khoảng 78% so với năm 2013, năm đầu tiên có dữ liệu, trong khi việc làm phi chính thức trong lĩnh vực này gần như ổn định.

► Hình 2.1. Việc làm theo hoạt động kinh tế và kinh tế phi chính thức (2013-19)



Nguồn: Điều tra lao động việc làm của Việt Nam.

Dù đã đạt được nhiều thành tựu ấn tượng trong thời gian vừa qua, Việt Nam vẫn cần rất thận trọng. Thứ nhất, có một câu hỏi đặt ra là Việt Nam sẽ có thể tiếp tục đà tăng trưởng này trong bao lâu vì đại dịch COVID sẽ kìm hãm tốc độ tăng trưởng toàn cầu trong thời gian tới. Bên cạnh đó, dù nhiều doanh nghiệp đang chuyển dịch nhà máy từ Trung Quốc sang Việt Nam, khả năng hấp thụ hàng xuất khẩu của Việt Nam trên phạm vi toàn cầu sẽ có giới hạn nhất định. (Tất nhiên, không thể phủ nhận một yếu tố hỗ trợ là tầng lớp người tiêu dùng trong nước đang gia tăng có thể sẽ hấp thụ nhiều hơn các sản phẩm mà Việt Nam sản xuất.) Quan trọng hơn, lao động chính thức trong lĩnh vực sản xuất/dịch vụ chiếm một tỷ lệ nhỏ trong tổng số lượng lao động và 2/3 tổng số lao động vẫn là lao động phi chính thức. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, theo thời gian, tỷ trọng ngành sản xuất trong GDP và tỷ lệ lao động trong lĩnh vực sản xuất tại các quốc gia sản xuất mới sẽ đạt đỉnh ở mức thấp hơn so với các quốc gia sản xuất thế hệ trước đó (Rodrik, 2013). Vì vậy, Chính phủ Việt Nam sẽ cần phải đưa ra các chiến lược thay thế phù hợp để đẩy nhanh quá trình chính thức hóa lao động và doanh nghiệp phi chính thức. Chúng tôi sẽ phân tích chi tiết hơn chủ đề này trong hai phần tiếp theo.

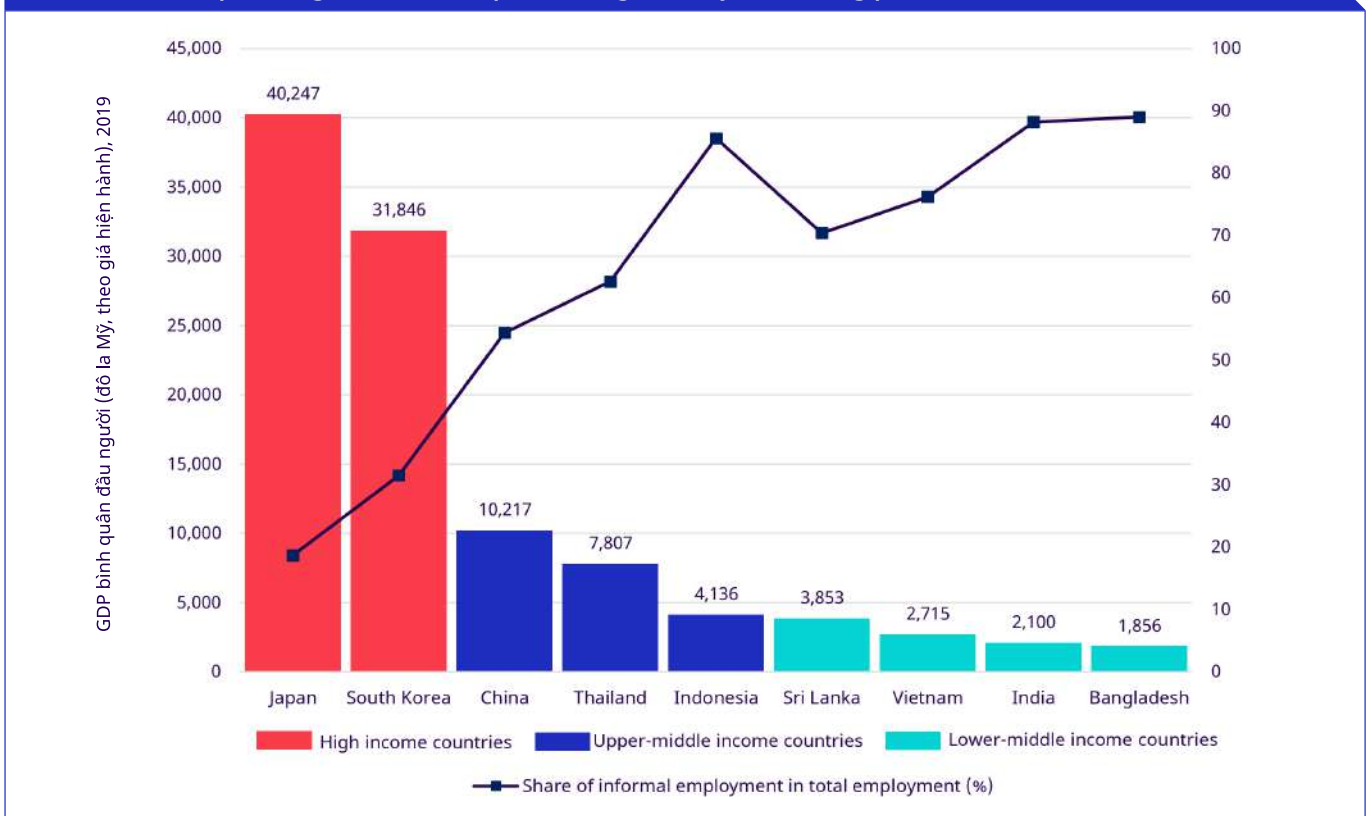


3.

Tăng trưởng và tính phi chính thức

Có 2 nhóm lý thuyết khác nhau trong kinh tế học phát triển giúp lý giải quy mô lao động phi chính thức. Nhóm thứ nhất có xu hướng liên kết giữa tốc độ và mô hình tăng trưởng GDP và nhóm thứ hai có xu hướng tập trung vào các yếu tố thể chế. Các yếu tố thể chế liên quan tương đồng với các yếu tố được đề cập trong Khuyến nghị của ILO năm 2015 về Chuyển đổi từ nền kinh tế phi chính thức sang nền kinh tế chính thức (số 204), được coi là những công cụ sẵn có để thúc đẩy chuyển đổi từ việc làm phi chính thức sang việc làm chính thức. Chúng tôi sẽ lần lượt thảo luận về từng nhóm lý thuyết cũng như các công cụ hoặc yếu tố thúc đẩy quá trình chuyển đổi từ phi chính thức sang chính thức ở các nước đang phát triển.

► Hình 3.1. Mối quan hệ giữa GDP bình quân đầu người và tỷ lệ lao động phi chính thức



Nguồn: Cơ sở dữ liệu của Ngân hàng Thế giới và ILO.

Quy mô GDP và mức độ phi chính thức. Các nước công nghiệp phát triển trên thế giới, hầu hết là các nước có thu nhập cao (theo hệ thống phân loại của Ngân hàng Thế giới) và có tỷ lệ lao động phi chính thức ở mức rất thấp (ILO, 2018). Các quốc gia có GDP bình quân đầu người cao (trên 20.000 đô la Mỹ mỗi năm) có tỷ lệ lao động phi chính thức thấp, trong khi các quốc gia có GDP bình quân đầu người thấp (dưới 5.000 đô la Mỹ mỗi năm) thường có tỷ lệ lao động phi chính thức cao (trên 70%) (ILO, 2018) (xem Hình 3.1). Rõ ràng, mức GDP bình quân đầu người và tỷ lệ lao động phi chính thức có mối liên hệ chặt chẽ. Mối quan hệ này được thể hiện rõ dựa trên các dữ liệu chéo tại một thời điểm cụ thể và cho thấy, về lâu dài, sự tương đồng về mức thu nhập bình quân đầu người sẽ khiến tỷ trọng việc làm chính thức tăng lên. Tuy nhiên, không phải khi nào điều đó cũng chắc chắn xảy ra. Hơn nữa, ngoài nhóm các quốc gia có thu nhập cao, tỷ lệ lao động phi chính thức giữa các quốc gia có thu nhập trung bình còn có sự chênh lệch rất lớn, dù đó là quốc gia có thu nhập trung bình thấp (LMIC) hay thu nhập trung bình cao (UMIC)¹

1. Hệ thống phân loại của Ngân hàng Thế giới dựa trên tỷ giá hối đoái thị trường (thay vì ngang giá sức mua - PPP). Việt Nam được phân loại là quốc gia có thu nhập trung bình thấp.

Tăng trưởng GDP và mức độ phi chính thức. Lý thuyết về thị trường lao động song song cũng như tài liệu liên quan đến sự xuất hiện/tồn tại của hai khu vực kinh tế song song (thuyết nhị nguyên) cho thấy, tăng trưởng GDP và mức độ phi chính thức không có hoặc có rất ít mối quan hệ.² Lý thuyết về thị trường lao động song song bắt đầu gần như cùng thời điểm xuất hiện các học thuyết về kinh tế học phát triển. Hai công trình có nhiều đóng góp về lý thuyết thị trường lao động song song lý giải cho tính phi chính thức của nền kinh tế, một của Arthur Lewis (1954) và một của Harris-Todaro (1970), vẫn còn giá trị cho đến ngày nay. Tuy nhiên, ngay cả họ cũng không cho rằng tốc độ tăng trưởng ảnh hưởng nhiều đến sự xuất hiện và tồn tại của phi chính thức. Mặc dù một mô hình dựa trên nền tảng kinh tế chính trị cổ điển (Lewis) và một dựa trên nền tảng kinh tế tân cổ điển (Harris-Todaro), hai tác giả đều cho rằng, mô hình tăng trưởng là yếu tố trọng tâm trong sự xuất hiện và tồn tại của phi chính thức. Điều đó cũng được thể hiện rõ ràng trong phân tích này.

Cấu trúc đầu ra và tính phi chính thức. Tỷ trọng đóng góp ở mức cao của ngành nông nghiệp trong đầu ra cũng tương quan với tỷ lệ sử dụng lao động ở mức cao trong lĩnh vực này. Ngành nông nghiệp Việt Nam vẫn chiếm tỷ trọng rất lớn cả về đầu ra và số lượng lao động, mặc dù đã giảm nhanh trong giai đoạn 2010 - 2019 (từ 48% xuống 28% về số lượng lao động). Chuyển đổi cơ cấu là điều kiện cần thiết để giảm mức độ phi chính thức. Lí do là vì nông nghiệp thường có tỷ lệ lao động và doanh nghiệp phi chính thức cao nhất trong tất cả các ngành kinh tế. Do đó, khi tỷ lệ việc làm trong lĩnh vực nông nghiệp giảm xuống, tỷ lệ lao động phi chính thức trong nền kinh tế cũng sẽ có xu hướng giảm theo. Chúng tôi đã thu thập được một số bằng chứng cho thấy xu hướng này ở Việt Nam; tuy nhiên, kết quả cũng có một số hạn chế nhất định (được trình bày ở Phần 2).

Trong mọi trường hợp, trọng tâm của hầu hết các cuộc thảo luận về phi chính thức trên toàn cầu đều về lĩnh vực phi nông nghiệp, câu hỏi đặt ra là: Tăng trưởng việc làm phi nông nghiệp có làm tăng tỷ lệ doanh nghiệp chính thức và lao động chính thức trong nền kinh tế hay không? Trong lĩnh vực phi nông nghiệp, một vấn đề được đặt ra là, liệu tỷ lệ các doanh nghiệp phi chính thức trong nền kinh tế có mối liên hệ nào với tỷ lệ lao động phi chính thức hay không. Tất cả các bằng chứng quốc tế đều cho thấy rằng có mối liên hệ rất chặt chẽ.

Mô hình chính thức của quá trình phát triển ở các nước đang phát triển cho chúng ta thấy điều gì về sự xuất hiện, tồn tại của phi chính thức trong lĩnh vực phi nông nghiệp? Harris và Todaro (1970) đã đưa ra mô hình chính thức đầu tiên về phi chính thức trong kinh tế học phát triển. Khác với các mô hình linh hoạt về giá-tiền lương với đầy đủ lao động thường thấy trong các phân tích kinh tế tân cổ điển, Harris và Todaro đã xây dựng một mô hình di cư từ nông thôn ra thành thị trong 2 lĩnh vực, theo đó, chính quyền có thể đưa ra mức lương tối thiểu cho khu vực thành thị ở mức cao hơn nhiều so với thu nhập từ nông nghiệp. Mô hình này khác biệt ở chỗ nó coi vấn đề di cư xuất phát từ sự khác biệt về thu nhập kỳ vọng giữa nông thôn và thành thị, trong đó, tỷ lệ việc làm ở khu vực thành thị đóng vai trò là yếu tố cân bằng đối với xu hướng di cư đó.

Với Harris và Todaro, mức lương tối thiểu ở mức cao theo quy định sẽ khiến xu hướng di cư tiếp diễn từ nông thôn ra thành thị, dù tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị là rất lớn. Theo mô hình này, nếu không đảm bảo sự linh hoạt về tiền lương, chính sách tối ưu nhất cần có một gói hỗ trợ, bao gồm trợ cấp một phần tiền lương đối với việc làm trong khu vực tư nhân hoặc việc làm trực tiếp trong hệ thống công lập và các biện pháp hạn chế di cư tự do từ nông thôn ra thành thị. Họ cho rằng lý do chi trả mức lương cao hơn ở khu vực thành thị có thể là do lao động phải tham gia công đoàn, hoặc chính phủ mong muốn đưa ra mô hình mức lương ở khu vực đô thị trong lĩnh vực sản xuất, bao gồm trợ cấp lương hưu và phúc lợi sức khỏe. Trên thực tế, Harris và Todaro đưa ra những chính sách này và coi đó là những giải pháp khả thi để giải quyết vấn đề lao động phi chính thức ở khu vực thành thị. Chúng ta biết rằng, các dự án nghiên cứu trước đây về kiểm soát tình trạng di cư từ các vùng nông thôn đã được thực hiện ở Tanzania vào những năm 1980 và sau đó là Nam Phi trong thời kỳ phân biệt chủng tộc. Một ví dụ điển hình là hệ thống đăng ký hộ khẩu của Trung Quốc (chiến lược kiểm soát lao động phi chính thức của Trung Quốc được trình bày như dưới đây). Từ góc độ chính sách, cần lưu ý rằng, mô hình của Harris và Todaro tập trung vào phát triển nông thôn nhằm giảm số lượng lao động phi chính thức ở khu vực thành thị cũng như giảm nghèo.

2. Jütting và de Laiglesia (2009) và Kucera và Xenogiani (2009) trình bày dữ liệu theo khu vực trải dài trên ba thập kỷ từ 1975 đến 2007, trong đó cho thấy tốc độ tăng trưởng GDP và việc làm phi chính thức hầu như không có mối quan hệ nào tại các khu vực chính trên thế giới: Châu Mỹ Latinh, Nam và Đông Á, Châu Phi cận Sahara và Bắc Phi

Với mục đích đưa ra các gợi ý chính sách dành cho các cấp quản lý, báo cáo sẽ phân tích sâu hơn về tính ứng dụng trong bối cảnh hiện tại của các mô hình được xây dựng vào năm 1954 (Lewis) và 1970 (Harris-Todaro). Các mô hình lý thuyết cần được xem xét dưới góc độ bài học kinh nghiệm từ quá trình phát triển kinh tế. Ví dụ của các nền kinh tế thần kỳ khu vực Đông Á vẫn rất hữu ích với tất cả các khu vực khác. Điều này là bởi phần lớn số lượng việc làm chính thức tăng lên nhanh chóng ở các nước công nghiệp mới, cũng là các quốc gia đi đầu trong mô hình “đàn sếu bay” (theo thứ tự bao gồm Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan),³ đáp ứng nhu cầu của phần lớn số lượng người di cư từ khu vực nông thôn hoặc thành thị. Trong trường hợp này, mô hình của Lewis cung cấp một khung khái niệm hữu ích để hiểu rõ những yếu tố thay đổi, ảnh hưởng đến lao động chính thức và phi chính thức ở khu vực Đông Á.

Mối quan hệ giữa quy mô doanh nghiệp trong khu vực phi nông nghiệp và phi chính thức. Năng suất của các doanh nghiệp/người lao động thường cao hơn trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ so với lĩnh vực nông nghiệp. Điều này xuất phát từ sự khác biệt giữa các khu vực kinh tế, cộng với sự đa dạng về quy mô doanh nghiệp, hoàn toàn phù hợp với phương thức hoạt động của các nền kinh tế đang phát triển vì các doanh nghiệp có quy mô rất khác nhau có thể đồng tồn tại trong nền kinh tế. Giống như hầu hết các quốc gia đang phát triển khác, hầu hết các doanh nghiệp ở Việt Nam có quy mô vừa và nhỏ (dù chính thức hay phi chính thức), trong khi các doanh nghiệp lớn chỉ chiếm tỷ lệ rất nhỏ. Trong mỗi lĩnh vực, các doanh nghiệp lớn là những đơn vị tiên phong trong quá trình hiện đại hóa, cải tiến công nghệ, v.v., nhưng phần lớn việc làm lại được tạo ra từ các doanh nghiệp nhỏ có năng suất thấp hơn. Tuy vậy, các doanh nghiệp nhỏ cũng có số lượng lao động phi chính thức lớn hơn.

Mối quan hệ giữa chất lượng cung ứng lao động và phi chính thức. Lewis có xu hướng tập trung vào cầu lao động (ví dụ: khu vực nào sẽ có nhu cầu lao động trong quá trình phát triển?) mà ít tập trung vào phía cung lao động, cụ thể là chất lượng lao động được thể hiện ở trình độ học vấn của lực lượng lao động tiềm năng. Lewis cho rằng, nếu vốn nhân lực không đáp ứng đủ theo yêu cầu phát triển, thì doanh nghiệp hoặc chính phủ sẽ sớm xây dựng cơ sở vật chất để đào tạo, nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động. Ở đây, vấn đề cần lưu ý là, các nền kinh tế thần kỳ trong khu vực Đông Á và thậm chí cả các quốc gia khác trong khu vực Đông Nam Á phát triển theo mô hình đàn sếu bay của các nền kinh tế thần kỳ đều ghi nhận mức đầu tư rất lớn vào lĩnh vực giáo dục và đào tạo nghề ngay từ giai đoạn đầu. Điều này rất quan trọng vì trình độ học vấn tăng lên có thể tác động đến nhu cầu lao động, ví dụ như bằng cách thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài trong bối cảnh nền kinh tế mở, bằng cách thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Việt Nam đã đạt được nhiều thành quả trong thu hút FDI kể từ khi bắt đầu quá trình đổi mới (bắt đầu ‘mở cửa’ nền kinh tế theo định nghĩa về thương mại/GDP và dòng vốn nước ngoài), đặc biệt nhờ lực lượng lao động được đào tạo bài bản hoặc được đào tạo tại chỗ trước khi làm việc nếu chưa đáp ứng yêu cầu kỹ năng. Đây cũng điểm khác biệt với các nền kinh tế Nam Á, đặc biệt là Ấn Độ, vốn không thể thu hút đầu tư FDI trong gần nửa thế kỷ (trái ngược với một quốc gia BRICS khác là Trung Quốc), không chỉ bởi các quốc gia đó duy trì một nền kinh tế tương đối khép kín trong bốn thập kỷ, mà còn bởi họ không đầu tư vào hệ thống giáo dục trường học để thế hệ trẻ có thể tham gia thị trường lao động.

Điều đáng mừng là Việt Nam thuộc nhóm các nền kinh tế Đông Á có tốc độ phát triển cao.⁴ Tuy nhiên, Việt Nam hiện đang gặp một thách thức giống như các quốc gia có thu nhập trung bình thấp. Tốc độ thay đổi công nghệ, ngay cả trong các ngành sản xuất thâm dụng lao động, đang diễn ra nhanh hơn nhiều so với các cuộc cách mạng công nghiệp trước trong thế kỷ 20, với việc áp dụng công nghệ 4.0 trong sản xuất ô tô và thiết bị điện tử trên phạm vi toàn cầu. Trong bối cảnh này, Việt Nam có thể mất đi lợi thế về chi phí từ lực lượng lao động có trình độ, kỹ năng và chi phí thấp, và do đó mất đi động lực tăng trưởng trong lĩnh vực sản xuất.

3. Trước đó, nghiên cứu cũng cho thấy hoạt động sản xuất và thương mại toàn cầu đã thay đổi và vai trò của sản xuất xuất khẩu trong việc tạo ra việc làm (chính thức) có thể sẽ suy giảm (Rodrik 2013). Tương tự như vậy, vấn đề được đặt ra ở đây là liệu câu chuyện công nghiệp hóa thần kỳ ở Đông Á trong vài thập kỷ trước có còn phù hợp với hệ thống sản xuất và thương mại toàn cầu ngày nay hay không. Theo khuyến nghị của chúng tôi, Việt Nam và các quốc gia có mức thu nhập thấp hơn cần tiếp tục thu hút đầu tư vào mạng lưới sản xuất theo chuỗi giá trị toàn cầu, như những gì Việt Nam đã thực hiện trong bối cảnh COVID-19, khi mà các doanh nghiệp nước ngoài đang rời khỏi Trung Quốc để chuyển sang các quốc gia khác.

4. La Porta và Shleifer (2014) đưa ra một lập luận thực nghiệm thú vị dựa trên phân tích hồi quy xuyên quốc gia và nhận định rằng chìa khóa để giảm tỷ lệ việc làm không chính thức không đơn giản chỉ là nâng cao chất lượng giáo dục, mà cụ thể hơn là phát triển đội ngũ doanh nhân có kiến thức toàn diện hơn. Những doanh nhân này có thể xây dựng, mở rộng loại hình kinh doanh hiện đại mà các doanh nghiệp phi chính thức khó có thể cạnh tranh dù có được lợi thế khi không thực hiện đóng thuế và tuân thủ nhiều quy định. Họ cho rằng đây là lý do tại sao nền kinh tế phi chính thức sẽ dần biến mất. Từ góc độ này, thông điệp chính sách về phương hướng mở rộng nền kinh tế chính thức và thu hẹp nền kinh tế phi chính thức là phát triển đội ngũ doanh nhân có tri thức - thông qua nhập cư hay giáo dục-đào tạo.

Mối quan hệ giữa mô hình tăng trưởng và bản chất của phi chính thức. Dựa trên kinh nghiệm từ hai quốc gia châu Á là Philippines và Thái Lan, Ranis và Stewart (1999) đã xây dựng mô hình chính thức về các thành phần kinh tế truyền thống hoặc phát triển trì trệ so với các thành phần hiện đại hoặc năng động của khu vực phi chính thức, đồng thời ước tính quy mô của các thành phần kinh tế này. Ranis và Stewart cũng cho rằng, các thành phần phát triển hiện đại của khu vực phi chính thức và chính thức có thể liên kết trong sản xuất. Theo đó, hai tác giả cho rằng, tốc độ tăng trưởng GDP sẽ tăng quy mô của khu vực chính thức, từ đó có thể hoặc không mở rộng quy mô khu vực phi chính thức, tùy thuộc vào các yếu tố thể chế. Kinh nghiệm đúc rút từ phân tích của Ranis và Stewart là tăng trưởng kinh tế có thể tác động đến cơ cấu việc làm phi chính thức theo hướng tác động đến quy mô, tỷ lệ việc làm truyền thống và hiện đại. Điều này cho thấy việc làm phi chính thức vẫn có thể tồn tại nhưng chỉ mở rộng cùng với quá trình tăng trưởng kinh tế, nếu các doanh nghiệp chính thức và phi chính thức có sự liên kết trong sản xuất, vì thế giới đang chứng kiến ngày càng nhiều mạng lưới sản xuất và chuỗi giá trị toàn cầu.

Những phân tích trên ảnh hưởng đến sự tồn tại, phát triển của phi chính thức ở Việt Nam. Ở cả khu vực Đông Á, Đông Nam Á và Mỹ Latinh, quá trình toàn cầu hóa đã gia tăng mối liên kết sản xuất giữa các doanh nghiệp chính thức và phi chính thức.⁵ Trong khi đó, quá trình này đã xảy ra ở Trung Quốc và Việt Nam. Công cụ hợp đồng thầu phụ đã được các doanh nghiệp này sử dụng trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Công cụ này có thể phát triển từ các công việc làm thuê tại nhà tới các nhà thầu có thể làm các công việc xuất khẩu chính thức hoặc phi chính thức ở các nước đang phát triển, kéo dài tới các tập đoàn đa quốc gia có trụ sở chính ở một nước công nghiệp tiên tiến (Mehrotra và Biggeri, 2007). Điều này không có gì ngạc nhiên vì mục tiêu của các thỏa thuận thầu phụ như vậy là khai thác lợi thế cạnh tranh từ chi phí lao động thấp hơn, vốn là một yếu tố đặc trưng của các ngành công nghiệp định hướng xuất khẩu, thâm dụng lao động ở cả hai quốc gia này.

Toàn cầu hóa có thể đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế và tạo ra nhiều việc làm hơn nhưng đồng thời cũng có thể gia tăng lao động phi chính thức (Carr và Chen 2001). Vì vậy, toàn cầu hóa đã thúc đẩy cạnh tranh gia tăng và khiến nhiều doanh nghiệp tăng cường sử dụng lực lượng lao động phi chính thức với chi phí thấp hơn tại các nước đang phát triển. Khi đó, chính toàn cầu hóa đã tạo ra việc làm phi chính thức.

Kinh nghiệm của Trung Quốc. Dựa trên quá trình tăng trưởng của Trung Quốc, bức tranh về việc làm và tính phi chính thức của Trung Quốc được trình bày dưới đây.⁶ Thứ nhất, Trung Quốc đã có một chiến lược phát triển, được xây dựng lồng ghép chiến lược tăng trưởng việc làm. Kết quả thực hiện thành công hai chiến lược này bắt đầu giúp tăng việc làm chính thức trong tổng số việc làm. Tuy nhiên, điều này không có nghĩa là tính phi chính thức đã được triệt tiêu; thực tế, số lượng lao động phi chính thức vẫn còn rất nhiều. Trên cơ sở đó, chúng ta có thể đưa ra hai kết luận: một, chiến lược tăng trưởng tập trung vào tăng trưởng các lĩnh vực phi nông nghiệp và thúc đẩy chuyển dịch lao động dư thừa ra khỏi lĩnh vực nông nghiệp là điều kiện tiên quyết để nâng cao việc làm chính thức; hai, việc thực hiện thành công một chiến lược như vậy có thể không thúc đẩy quá trình chính thức hóa tất cả doanh nghiệp và người lao động, ngay cả sau giai đoạn một phần tư thế kỷ. Do đó, cần thực hiện các biện pháp đặc biệt.

Quá trình chuyển dịch việc làm quy mô lớn ở Trung Quốc là kết quả thực hiện hiệu quả chiến lược công nghiệp hóa, với chuỗi các chính sách trong một khung kế hoạch phù hợp. Khung thực hiện có thể bao gồm ba giai đoạn như dưới đây. Giai đoạn một chứng kiến sự ra đời của hệ thống trách nhiệm hộ gia đình vào đầu những năm 1980, với trọng tâm cao nhất là một cuộc cách mạng trong lĩnh vực nông nghiệp. Điều này khá giống với các nền kinh tế thần kỳ khác ở khu vực Đông Á cũng từng thực hiện chuyển đổi nông nghiệp trong thập kỷ phát triển đầu tiên (ví dụ như Hàn Quốc, Đài Loan). Giai đoạn hai cũng diễn ra trong cùng thập kỷ đó, với việc thực hiện chiến lược công nghiệp hóa khu vực nông thôn thông qua phát triển các doanh nghiệp ở khu vực thị trấn và thôn bản (TVE). Giai đoạn ba chứng kiến sự phát triển của các lĩnh vực công nghiệp hiện đại (Majid 2015). Quá trình này có sự thúc đẩy của một số yếu tố. Một là FDI, chủ yếu là đầu tư vào các khu chế xuất vào cuối những năm 1980. Trong những năm 1990, các doanh nghiệp nhà nước thực hiện quá trình tái cơ cấu, trong khi đó, các doanh nghiệp ở khu vực thị trấn và thôn bản không còn được quản lý tập thể/thuộc quản lý của chính quyền địa phương để chuyển sang doanh nghiệp tư nhân. Ngoài ra, Trung Quốc còn thực hiện chính sách tăng lương (tối thiểu) để thu hút người lao động vào các lĩnh vực (chính thức) có năng suất cao hơn và nâng cao mức sống.

5. Cần thu thập thêm bằng chứng nghiên cứu về vấn đề này, đặc biệt là thực hiện thêm nhiều nghiên cứu hơn nữa ở Việt Nam.

6. Tỷ trọng việc làm chính thức ở Trung Quốc trong tổng số việc làm là 45,6%, trong khi tỷ trọng việc làm phi chính thức là 54,4%. Phân bố tỷ lệ việc làm phi chính thức như sau: 48,3% trong khu vực kinh tế phi chính thức; 6,1% trong khu vực kinh tế chính thức; và 0% trong kinh tế hộ gia đình. Tỷ trọng các đơn vị phi chính thức là 74,7% (cơ sở dữ liệu của ILO, 2018).

Tuy nhiên, với trọng tâm của Báo cáo này, kinh nghiệm trong khu vực Đông Á và Đông Nam Á cho thấy, việc tham gia vào các chuỗi giá trị toàn cầu - giải pháp mà Trung Quốc và Việt Nam đã thực hiện thành công - cũng duy trì sự tồn tại của các doanh nghiệp phi chính thức do lợi thế về chi phí.

Qua phân tích này, chúng ta có thể thấy mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và mức độ phi chính thức trong một nền kinh tế là khá phức tạp. Tăng trưởng kinh tế có thể khiến số lượng lao động chính thức tăng lên nhưng đồng thời nó cũng có thể gia tăng số lượng lao động phi chính thức, đặc biệt trong nền Kinh tế Mở. Tại Việt Nam tỷ lệ lao động phi chính thức trong khu vực chính thức, bao gồm trong lĩnh vực sản xuất, đã tăng lên. Do đó, tăng trưởng kinh tế không hẳn sẽ khiến số lượng việc làm chính thức tăng lên đều đặn. Cơ cấu thể chế cũng có vai trò quan trọng tại mỗi quốc gia và sẽ được thảo luận trong Phần 4.



4.

Biện pháp xử phạt hay cơ chế khuyến khích: đâu là yếu tố thúc đẩy chính thức?

Trong phần này, chúng ta sẽ xem xét cải cách thể chế dưới góc độ là một công cụ chuyển đổi đơn vị kinh tế phi chính thức thành doanh nghiệp chính thức.⁷ Chúng tôi xem xét kinh nghiệm của các quốc gia châu Á khác, cụ thể là Bangladesh, Pakistan và Sri Lanka ở Nam Á; Việt Nam và Indonesia ở khu vực Đông Nam Á. Ngoài ra, chúng tôi cũng xem xét một số giải pháp cải cách thể chế theo hai nhóm: biện pháp xử phạt đối với những cơ sở vẫn duy trì phi chính thức và cơ chế khuyến khích chính thức hóa các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức.

4.1. Biện pháp xử phạt

Bangladesh

Bangladesh đã tiến hành một thử nghiệm (đánh giá tác động) để kiểm chứng tác động của biện pháp răn đe (xử phạt), trái ngược với các biện pháp khuyến khích hay “củ cà rốt”, với quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế chính thức (De Giorgi, Ploenzke và Rahman, 2015). Theo đó, cán bộ cơ quan thuế sẽ đến làm việc và trao cho các cơ sở phi chính thức công văn từ Cơ quan Thuế Quốc gia Bangladesh, trong đó yêu cầu các cơ sở này phải thực hiện đăng ký với cơ quan thuế trong một thời hạn nhất định. Thực tế cho thấy nhiều cơ sở nhận được công văn sau đó đã thực hiện đăng ký; tuy nhiên, biện pháp này không có bất kỳ tác động nào đối với những cơ sở không nhận được công văn dù cùng nằm trong cùng một thị trường.

Trong thử nghiệm, biện pháp can thiệp khiến một số lượng nhỏ cơ sở tiến hành đăng ký với cơ quan thuế. Tuy nhiên, mức độ tác động là rất lớn: trong bối cảnh chỉ có 0,9% cơ sở tiến hành đăng ký tại thị trường đó, biện pháp can thiệp đã khuyến khích thêm 2,2% cơ sở đăng ký với cơ quan thuế (sau thời gian 84 ngày cho đăng ký doanh nghiệp). Ngoài ra, do thị trường phi chính thức có sự tham gia của các công ty với quy mô khác nhau, nhóm thử nghiệm nhận thấy rằng chỉ những doanh nghiệp có doanh thu lớn hơn mới tiến hành đăng ký (kết quả này có ý nghĩa về thống kê).

Ví dụ của Bangladesh cho thấy, thay vì cố gắng chính thức hóa tất cả các cơ sở phi chính thức, chính phủ nên tập trung vào các cơ sở lớn hơn. Thử nghiệm này cho thấy, các biện pháp xử phạt các cơ sở khuyến khích, thúc đẩy quá trình chính thức hóa các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức.

Trong một nghiên cứu khác, De Giorgi và Rahman (2013) tổ chức ngẫu nhiên một chiến dịch giảm chi phí đăng ký cho các nhóm doanh nghiệp. Họ nhận thấy rằng các doanh nghiệp mục tiêu hiểu rõ hơn về các thủ tục đăng ký kinh doanh, nhưng bản thân chương trình không có tác động đến hoạt động đăng ký thực tế.

Pakistan

Pakistan đã tiến hành một thử nghiệm đối chứng ngẫu nhiên tại tiểu bang Punjab, Pakistan (Khan, Khwaja và Olken, 2014). Nhóm nghiên cứu đã lựa chọn ngẫu nhiên các cán bộ thuế thuộc chi cục thuế bất động sản đô thị của tiểu bang, bao gồm 482 đơn vị thuế bất động sản (còn gọi là cụm), tham gia vào một trong ba chương trình trả lương dựa trên hiệu suất công suất, hoặc là nhóm đối chứng. Tổng cộng có 218 cụm thuế, với khoảng 550 nhân viên thuế, được lựa chọn ngẫu nhiên vào một trong ba nhóm can thiệp, trong hai năm tài chính. Chính quyền đưa ra nhiều cơ chế ưu đãi: một nhóm nhân viên thuế ba người tại mỗi cụm thuế can thiệp được nhận trung bình 30% tổng tiền thuế mà họ thu được cao hơn mức thu được dự báo trước đó. Nhiều ưu đãi có thể cao hơn gấp đôi hoặc hơn mức lương cơ bản của họ.

7. Khuyến nghị 204 của ILO đề xuất các giải pháp khả thi để chuyển đổi sang nền kinh tế chính thức. Theo đó, Điều 25 của R204 khuyến nghị: a) cải cách môi trường khởi sự kinh doanh; b) đơn giản hóa các quy định về đánh giá, thanh toán thuế và các khoản đóng góp; c) cơ hội tham gia đầu thầu; d) khả năng tiếp cận các dịch vụ tài chính toàn diện; e) khả năng tiếp cận các dịch vụ đào tạo khởi nghiệp, phát triển kỹ năng và phát triển doanh nghiệp phù hợp; và f) khả năng tiếp cận chương trình an sinh xã hội. Đây được coi là 6 yếu tố có thể đẩy nhanh quá trình chuyển đổi các doanh nghiệp phi chính thức sang doanh nghiệp chính thức. Do các yếu tố này không liên quan đến Việt Nam nên sẽ không được thảo luận trong Báo cáo này.

Ba chương trình chi trả dựa trên hiệu quả hoạt động khác nhau ở một số điểm: mức độ sử dụng các kết quả đạt được ngoài doanh thu thuế trong tiến hành chi trả và mức độ sử dụng những kết quả đó để chi cục thuế có thể tiến hành đánh giá chủ quan các biện pháp can thiệp.

Khi so sánh ba chương trình, họ nhận thấy sự khác biệt lớn về tác động đối với doanh thu thuế, trong khi không có nhiều sự khác biệt về mức độ hài lòng của người nộp thuế và đánh giá chủ quan của chi cục thuế. Cụ thể, với chương trình Doanh thu tạo cơ chế khuyến khích hoàn toàn dựa trên doanh thu thu được, nhóm can thiệp ghi nhận doanh thu trong năm hiện tại cao hơn 15,2 điểm log so với nhóm kiểm soát (tỷ lệ tăng trưởng cao hơn 57%) vào năm thứ hai. Trong khi đó, với chương trình Doanh thu Cộng thêm, kết quả đạt được là 8,1 điểm log và chương trình Tiền thưởng linh hoạt chỉ tăng 3,5 điểm log về mặt thống kê trong doanh thu năm hiện tại.

Ví dụ này cho thấy, việc xây dựng cơ chế khuyến khích với các cán bộ thuế làm tăng nguồn thu doanh thu thuế từ các doanh nghiệp đã đăng ký.

Bài học rút ra từ ví dụ này là cơ quan quản lý lao động hoặc cơ quan thuế đóng vai trò quan trọng, hiện họ chỉ tập trung vào các doanh nghiệp nhỏ trong khu vực chính thức (nhưng có thể vẫn nhận hối lộ từ các cơ sở phi chính thức). Nếu cơ chế chi trả dựa trên hiệu quả hoạt động được áp dụng với các doanh nghiệp không chính thức hiện chưa đăng ký với cơ quan thuế, số lượng các doanh nghiệp đăng ký cũng có thể tăng lên. Tuy nhiên, việc thiết kế một chương trình như vậy có ý nghĩa rất quan trọng để biện pháp này không dẫn đến tác động không mong muốn là tạo điều kiện cho các cơ quan thuế sách nhiễu doanh nghiệp nhỏ; thí điểm thu thuế ở Punjab là một ví dụ tiêu biểu cho mô hình này.

Brazil

Một nghiên cứu tương tự ở Brazil đã kiểm chứng tác động của biện pháp răn đe đối với quá trình chính thức hóa (de Andrade, Bruhn và McKenzie 2013). Thử nghiệm đã đánh giá mức độ hiệu quả của việc cung cấp thông tin về quy trình đăng ký, kết hợp thông tin với yêu cầu thanh toán chi phí đăng ký, nhắc nhở các cơ sở chưa đăng ký thông qua buổi làm việc trực tiếp với thanh tra thành phố và nhắc nhở các cơ sở lân cận thông qua hình thức thanh tra. Kết quả thực hiện cho thấy, biện pháp răn đe làm tăng mức độ đăng ký, nhưng các biện pháp can thiệp khác không mang lại tác động. Ngoài ra, khi một cơ sở bị thanh tra, họ nhận thấy không có bất kỳ thay đổi nào với các cơ sở xung quanh trong cùng khu vực. Theo nghiên cứu, “những phát hiện này cho thấy các biện pháp xử phạt thay vì cơ chế khuyến khích có thể mang lại hiệu quả hơn trong việc thúc đẩy chính thức hóa các cơ sở phi chính thức” (trang 2).

Ấn Độ

Ở Ấn Độ, hầu hết các cơ sở chính thức sẽ là đối tượng nộp thuế gián thu trong khi hầu hết các doanh nghiệp phi chính thức thì không nộp thuế này. Chương trình cải cách thuế gián thu (thuế hàng hóa và dịch vụ trên phạm vi toàn quốc, thay cho thuế GTGT ở phạm vi tiểu bang bắt đầu có hiệu lực từ ngày 1 tháng 7 năm 2017) đang chuyển đổi nhiều cơ sở phi chính thức thành doanh nghiệp chính thức - nhưng chỉ trong phạm vi khuyến khích các doanh nghiệp đó đăng ký với cơ quan thuế hàng hóa và dịch vụ.

Tại sao thuế hàng hóa và dịch vụ là một yếu tố thúc đẩy chuyển đổi? Nguyên nhân chính là tiền thuế này bổ sung vào khoản tín dụng thuế đầu vào (ITC) và việc đánh thuế hai lần với cùng một sản phẩm là không công bằng. Để tránh bị đánh thuế hai lần đối với các mặt hàng được sử dụng làm đầu vào sản xuất các mặt hàng khác, nhà sản xuất mặt hàng thứ 2 có thể yêu cầu khấu trừ thuế đã trả cho sản phẩm đầu vào khi nộp thuế cho sản phẩm đầu ra. Nếu tiền thuế trả cho sản phẩm đầu vào cao hơn thuế của sản phẩm đầu ra, doanh nghiệp có thể yêu cầu hoàn phần thuế vượt. Thuế đầu vào cũng áp dụng với các doanh nghiệp mua sản phẩm để kinh doanh/bán lại, và vì nhiều cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ thuộc khu vực phi chính thức mua hàng hóa từ các doanh nghiệp khu vực chính thức, họ dễ dàng nhận thấy lợi ích trong việc đăng ký với cơ quan thuế hàng hóa và dịch vụ. Việc đăng ký với Cơ quan quản lý thuế hàng hóa và dịch vụ không hoàn toàn chuyển đổi các cơ sở này sang doanh nghiệp chính thức, nhưng ít nhất họ đã trở thành người nộp thuế và đó là bước đi đầu tiên trong quá trình chính thức hóa do tiểu bang hoặc chính doanh nghiệp thực hiện (Bộ Tài chính, 2018).

4.2 Bằng chứng sử dụng các biện pháp khuyến khích để thúc đẩy quá trình chính thức hóa

Hầu hết các chương trình hỗ trợ của chính phủ đối với nền kinh tế phi chính thức tập trung vào cá nhân hơn là cơ sở sản xuất kinh doanh. Điều này không khuyến khích các cơ sở phi chính thức chuyển đổi sang doanh nghiệp chính thức để được hưởng lợi từ các chương trình hỗ trợ (de Paula và Scheinkman 2007). Tuy nhiên, các cơ sở phi chính thức có thể đăng ký để trở thành doanh nghiệp chính thức nếu các lợi ích chuyển đổi như ưu đãi thuế, khoản vay ưu đãi và hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực và công nghệ từ phía chính phủ lớn hơn chi phí chuyển đổi (ví dụ: phí đăng ký hoặc các chi phí khác trong quá trình đăng ký).

Việt Nam

Tại Việt Nam, các yếu tố khuyến khích chuyển đổi sang doanh nghiệp chính thức đã được một số học giả nghiên cứu (Nguyễn, Verreyne và Steen 2014) sử dụng dữ liệu từ “Điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam” được thực hiện vào các năm 2005, 2007, 2009 và 2011. Cuộc khảo sát được thực hiện với khoảng 2.600 doanh nghiệp sản xuất tại ba thành phố trong bốn năm triển khai. Ba thành phố được khảo sát là Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Hải Phòng và bảy tỉnh: Nghệ An, Long An, Hà Tây, Quảng Nam, Phú Thọ, Khánh Hòa và Lâm Đồng. Với mỗi lần điều tra, phương pháp chọn mẫu phân tầng đã được sử dụng để đảm bảo tính đại diện cho tất cả các loại hình doanh nghiệp, bao gồm cả doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp và Luật Hợp tác xã, được coi là các doanh nghiệp chính thức, và các hộ kinh doanh gia đình không hoạt động theo các luật này, được coi là các cơ sở phi chính thức.

Với câu hỏi về yếu tố khiến các doanh nghiệp phi chính thức chuyển đổi thành các doanh nghiệp chính thức, kết quả cho thấy quá trình chuyển đổi này mang lại cho những doanh nghiệp đó nguồn tài chính từ ngân sách nhà nước. Những hỗ trợ đó khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào nền kinh tế chính thức thay vì phải chi trả các chi phí khác nếu tiếp tục hoạt động trong khu vực phi chính thức. Bên cạnh đó, hỗ trợ của nhà nước dành cho các doanh nghiệp chuyển đổi sang khu vực chính thức có thể mang lại hai kết quả tích cực: thứ nhất, giảm bớt rào cản tăng trưởng cho các doanh nghiệp; và, thứ hai, thực thi các quyền tài sản của các doanh nghiệp này khi họ đăng ký và được tiếp cận tín dụng cũng như nguồn lao động có kỹ năng. Ngoài ra, tình trạng tham nhũng trong nền kinh tế giảm khi mức độ tham gia vào nền kinh tế chính thức tăng lên.

Nghiên cứu của Nguyễn và cộng sự (2014) cũng cho thấy mối tương quan nhất định giữa hỗ trợ của chính phủ và quy mô chuyển đổi sang khu vực chính thức, trong đó hỗ trợ của chính phủ đối với các cơ sở phi chính thức khuyến khích họ chuyển đổi sang chính thức sau khi xem xét chi phí hoạt động trong khu vực phi chính thức và lợi ích khi chuyển đổi. Nghiên cứu cho thấy, doanh nghiệp cân nhắc chuyển đổi thông qua một mạng lưới các tác nhân liên quan trong nền kinh tế và các cơ quan quản lý nhà nước. Do đó, các cơ sở phi chính thức có nhiều động lực chuyển đổi sang doanh nghiệp chính thức để đạt được mức tăng trưởng cao hơn.

Trong khi các doanh nghiệp Việt Nam có thể tiếp cận hỗ trợ thông qua các chính sách ưu đãi đầu tư, miễn giảm thuế hoặc khoản vay ưu đãi từ Ngân hàng Phát triển Việt Nam hoặc Ngân hàng Chính sách Xã hội Việt Nam, chỉ các doanh nghiệp chính thức mới có thể tiếp cận các ưu đãi đầu tư và chính sách miễn giảm thuế. Ngược lại, các cơ sở phi chính thức chỉ có thể tiếp cận một số lượng nhỏ các khoản vay ưu đãi từ hai ngân hàng này, tập trung vào xóa đói giảm nghèo hơn là phát triển kinh doanh.

Sri Lanka

Sri Lanka tiến hành một thử nghiệm thực tế để đánh giá tác động của các cơ chế khuyến khích với các cơ sở phi chính thức (De Mel, McKenzie và Woodruff, 2012). Nghiên cứu cho thấy, việc cung cấp thông tin về quy trình đăng ký và hoàn trả chi phí đăng ký trực tiếp không tác động đến quy trình chính thức hóa. Hỗ trợ chi trả tương đương với lợi nhuận nửa tháng đến một tháng cho doanh nghiệp quy mô trung bình khuyến khích khoảng một phần năm doanh nghiệp tiến hành đăng ký. Hỗ trợ chi trả lớn hơn tương đương với lợi nhuận trung bình trong hai tháng đã khuyến khích một nửa số *doanh nghiệp tiến hành đăng ký*. Dù đã có cơ chế khuyến khích, cơ sở không chuyển đổi sang doanh nghiệp chính thức do các vấn đề liên quan đến quyền sở hữu đất đai và chi trả thuế sử dụng lao động trong tương lai.

Nghiên cứu cũng nhận thấy, vấn đề quan liêu trong thủ tục đăng ký dường như cũng ảnh hưởng đến các cơ sở có mong muốn chuyển đổi hoạt động, theo đó các cơ chế khuyến khích được đón nhận lớn hơn ở Colombo khi quy trình đăng ký dễ dàng hơn so với tỉnh Kandy.

Một nghiên cứu khác về tính hiệu quả của các chương trình hỗ trợ giảm chi phí đăng ký doanh nghiệp để khuyến khích chính thức hóa cũng được thực hiện gần đây. Trong một nghiên cứu ở Sri Lanka, de Mel và cộng sự (2012) đã giảm ngẫu nhiên chi phí chuyển đổi và tăng lợi ích tài chính khi chuyển đổi sang doanh nghiệp chính thức. Họ phát hiện ra rằng, việc cung cấp thông tin về quy trình đăng ký và hỗ trợ chi phí đăng ký cho doanh nghiệp chưa tạo cơ chế khuyến khích thực hiện đăng ký. Thay vào đó, để khuyến khích đăng ký, doanh nghiệp cần được đảm bảo các lợi ích tài chính lớn, ngoài hỗ trợ các chi phí trực tiếp cho quy trình đăng ký.

Ấn Độ

Chính phủ Ấn Độ vẫn đang khuyến khích quá trình chính thức hóa bằng các cơ chế ưu đãi (thông qua các biện pháp can thiệp hiện nay). Cụ thể, có hai nhóm cơ chế khuyến khích. Nhóm thứ nhất liên quan đến các công ty sử dụng trên 20 nhân viên, theo đó doanh nghiệp phải đăng ký tất cả nhân viên của mình tham gia Quỹ bảo trợ người lao động (EPFO), cho phép chi trả một lần thay cho chi trả lương hưu khi người lao động đến tuổi nghỉ hưu.

Trước đó, người sử dụng lao động hầu như không đăng ký người lao động tham gia EPFO do tình hình thực thi luật lao động kém hiệu quả. Trong nỗ lực chính thức hóa lao động phi chính thức, chính phủ đã khuyến khích người sử dụng lao động đăng ký người lao động tham gia EPFO bằng cách đóng góp vào chương trình an sinh xã hội trong vòng ba năm, nhờ đó tăng tỷ lệ người lao động được đăng ký trong hệ thống này.

Ví dụ với tiểu bang Maharashtra (ở miền tây Ấn Độ), để đảm bảo phúc lợi bổ sung cho người lao động, chính quyền bang đã mở rộng phạm vi EPFO để công nhân nhà máy dệt (của tất cả doanh nghiệp theo quy mô) có thể tham gia, thúc đẩy tăng việc làm trong khu vực chính thức. Các biện pháp đó, dù chỉ là tạm thời, có thể mở rộng quy mô khu vực chính thức. Kể từ tháng 9 năm 2017, dữ liệu đăng ký EPFO cho thấy nửa triệu lao động được đăng ký mới hàng tháng, tương ứng với số lượng việc làm chính thức tăng lên mỗi tháng. Tất nhiên, mặc dù đây không phải là những công việc mới, nhưng nó tạo ra khác biệt lớn đối với đời sống tổng thể của những người lao động đã đăng ký. Quá trình này dường như làm giảm tính phi chính thức đối với các lao động doanh nghiệp chính thức; tuy nhiên, phần lớn lao động phi chính thức làm việc trong các doanh nghiệp phi chính thức không có sự thay đổi tương ứng với những lợi ích đó.

Nhóm giải pháp thứ hai liên quan đến hoạt động đấu thầu của các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa (MSME); tuy nhiên, cơ chế khuyến khích này chỉ dành cho các MSME đã đăng ký. Luật phát triển các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa 2006 - quy định ngưỡng cụ thể với từng nhóm doanh nghiệp theo quy mô vốn đầu tư. Các doanh nghiệp này được hưởng ưu tiên trong các hoạt động mua sắm, đấu thầu của Chính phủ. Theo Chính sách đấu thầu 2012, chính phủ trung ương sẽ mua sắm tối thiểu 20% tổng giá trị hàng hóa/dịch vụ hàng năm từ các MSME (yêu cầu bắt buộc kể từ tháng 4 năm 2015). Trong ngưỡng 20% hàng hóa/dịch vụ mua sắm hàng năm, 4% dành cho các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa thuộc sở hữu của thành viên của các giai cấp (Scheduled Caste), bộ tộc (Scheduled Tribe) tầng lớp thấp, và tổ chức đấu thầu phải báo cáo mức độ tuân thủ đấu thầu trong báo cáo hàng năm của mình. Báo giá của MSME trong biên độ giá thấp nhất +15% sẽ được chấp thuận bằng cách hạ giá xuống mức giá thấp (theo bên đề xuất giá thấp nhất).

4.3 Bảo hiểm xã hội cho lao động phi chính thức

Khuyến nghị 204 của ILO đưa ra rất nhiều khuyến nghị về giải pháp thúc đẩy chuyển đổi người lao động phi chính thức (ngoài các khuyến nghị chuyển đổi doanh nghiệp) (xem chú thích 8). Chúng tôi trích dẫn ở đây hai ví dụ thành công, một từ Thái Lan và một từ Việt Nam. Ở cả hai nước, lao động phi chính thức trong khu vực phi chính thức và ngay cả trong các doanh nghiệp chính thức không được tham gia bảo hiểm xã hội (hưu trí, bảo hiểm tử vong/tàn tật, trợ cấp thai sản).

Thái Lan

Thái Lan hiện có 21 triệu lao động phi chính thức. Số người được bảo hiểm trong hệ thống bảo hiểm xã hội là 15 triệu người.

Kể từ năm 1990, lương hưu với lao động chính thức đã được áp dụng cho người lao động từ 55 tuổi trở lên. Khoản đóng góp của chính phủ cho chương trình này trước đây là 1% mức thu nhập hàng tháng của người tham gia bảo hiểm. Tuy nhiên, kể từ năm 2011, Thái Lan đã áp dụng chính sách hưu trí ở phạm vi lớn hơn, bao gồm cả khu vực phi chính thức, dựa trên Quỹ Tiết kiệm Quốc gia. Người lao động tự do đóng góp vào quỹ lương hưu trên cơ sở tự nguyện với số tiền 100 baht Thái (THB) một tháng. Ngoài ra, mức đóng góp của chính phủ là 50-100% số tiền đóng góp của người tham gia bảo hiểm, tùy thuộc vào độ tuổi của họ. Do đó, tỷ lệ bao phủ lực lượng lao động hiện là 36% đối với các chương trình bảo hiểm bắt buộc/cùng đóng phí, cộng với 39% đối với các *chương trình bảo hiểm tự nguyện/cùng đóng phí*. Những lao động còn lại tham gia chương trình bảo hiểm không cùng đóng phí. Toàn bộ chi phí của chương trình dưới hình thức trợ cấp xã hội do chính phủ chi trả.

Ở Thái Lan, chính sách trợ cấp tuổi già không yêu cầu đóng góp bao gồm một số biện pháp bảo vệ cho những người không nhận được lương hưu thường xuyên. Mức trợ cấp hàng tháng được phân cấp và dao động trong khoảng 600–1.000 THB, tương đương 18–30 đô la Mỹ, thấp hơn khoảng một nửa so với mức nghèo quốc gia. Trợ cấp là hình thức lương hưu duy nhất đối với nhiều lao động làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức. Để khuyến khích tham gia vào hệ thống bảo hiểm cùng đóng góp, chính phủ thực hiện một khoản đóng góp tương đương.

Luật Bảo vệ *lao động làm thuê trong hộ gia đình* của Thái Lan đã được thông qua vào tháng 9 năm 2010, chính thức mở rộng phạm vi bảo hộ lao động và chính thức hóa những lao động làm việc tại nhà, với khoảng 2 triệu lao động ở Thái Lan. Luật coi “làm thuê trong hộ gia đình” là công việc được một doanh nghiệp sản xuất thuê người làm việc tại nhà thực hiện hoặc lắp ráp bên ngoài nơi làm việc của doanh nghiệp đó hoặc các công việc khác theo quy định của Bộ.

Việt Nam

Một nghiên cứu đã được thực hiện để đánh giá tác động của chính sách bảo hiểm xã hội - yếu tố quyết định chính về tình trạng lao động chính thức - đến hoạt động của các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam (Lee và Torm 2017). Dựa trên dữ liệu điều tra doanh nghiệp, bao gồm tất cả các doanh nghiệp đã đăng ký từ năm 2006 đến năm 2011, các tác giả nhận thấy, các doanh nghiệp tăng tỷ lệ người lao động tham gia bảo hiểm xã hội lên 10% sẽ đạt mức tăng doanh thu 1,4–2,0% trên mỗi lao động và mức tăng lợi nhuận lên đến 1,8%, tùy thuộc vào thời điểm hoạt động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, với khoảng thời gian chênh lệch giữa “đầu tư” (đóng góp vào quỹ bảo hiểm xã hội) và lợi nhuận (nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp), các biện pháp chính sách cụ thể như trợ cấp bảo hiểm xã hội ban đầu cho các doanh nghiệp nhỏ có thể nâng sự tham gia của họ trong các chương trình bảo hiểm bắt buộc.

Với những thay đổi tích cực ở cả các quốc gia Nam Á và Đông Nam Á, hình thức chính thức hóa người lao động bằng cách đăng ký họ tham gia bảo hiểm xã hội có thể thay đổi tình trạng phi chính thức của người lao động trong cả khu vực - vốn vẫn ghi nhận tỷ lệ lao động phi chính thức cao nhất so với hầu hết các khu vực các trên thế giới (ngoài khu vực châu Phi hạ Sahara).



5.

Tóm tắt và Kết luận

1. Quá trình tăng trưởng GDP không tất yếu làm tăng việc làm chính thức và tình trạng phi chính thức vẫn tồn tại ngay cả ở các nước có thu nhập cao. Hơn nữa, ngoài nhóm các quốc gia có thu nhập cao, tỷ lệ lao động phi chính thức giữa các quốc gia có thu nhập trung bình còn *có sự chênh lệch rất lớn*, dù đó là quốc gia có thu nhập trung bình thấp (LMIC) hay thu nhập trung bình cao (UMIC).
2. Tăng trưởng là một yếu tố quan trọng quyết định đến tính phi chính thức bởi quy mô việc làm phi chính thức nhiều khả năng sẽ tăng lên nếu nền kinh tế không tăng trưởng. Tuy nhiên, bản thân tốc độ tăng trưởng không làm giảm tính phi chính thức. Điều quan trọng nhất là *mô hình* tăng trưởng, nhìn từ nhiều bài học kinh nghiệm của các quốc gia có thu nhập trung bình thấp (LMIC) hay thu nhập trung bình cao (UMIC).
3. Tạo ra những thay đổi mang tính cấu trúc là điều kiện cần thiết để giảm mức độ phi chính thức. Bởi vì nông nghiệp thường có tỷ lệ lao động và doanh nghiệp phi chính thức cao nhất trong tất cả các ngành kinh tế, khi tỷ lệ việc làm trong lĩnh vực nông nghiệp giảm xuống, tỷ lệ lao động phi chính thức cũng sẽ có xu hướng giảm theo.
4. Trọng tâm của hầu hết các cuộc thảo luận về phi chính thức trên toàn cầu đều về lĩnh vực phi nông nghiệp. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy trong lĩnh vực phi nông nghiệp, có mối liên hệ chặt chẽ giữa tỷ lệ các doanh nghiệp phi chính thức trong nền kinh tế và tỷ lệ lao động phi chính thức.
5. Trong mỗi lĩnh vực, dù là công nghiệp hay dịch vụ, các doanh nghiệp lớn là những đơn vị tiên phong trong quá trình hiện đại hóa, cải tiến công nghệ, v.v., nhưng phần lớn việc làm lại được tạo ra từ các doanh nghiệp nhỏ có năng suất thấp hơn. Các doanh nghiệp nhỏ cũng có số lượng lao động phi chính thức lớn hơn. Do đó, tạo dựng một môi trường kinh doanh thúc đẩy phát triển bền vững cho các doanh nghiệp nhỏ có vai trò rất quan trọng để giảm thiểu tình trạng phi chính thức, đồng thời nâng cao năng suất trong nền kinh tế.
6. Các nghiên cứu trước cho thấy nếu vốn nhân lực không đáp ứng đủ theo yêu cầu phát triển, thì doanh nghiệp hoặc chính phủ sẽ sớm xây dựng cơ sở vật chất để đào tạo, nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động. Các nền kinh tế “thần kỳ” trong khu vực Đông Á và thậm chí cả các quốc gia khác trong khu vực Đông Nam Á phát triển theo mô hình đàn sếu bay của các nền kinh tế thần kỳ đều ghi nhận mức đầu tư rất lớn vào lĩnh vực giáo dục và đào tạo nghề gắn với chiến lược công nghiệp. Điều này rất quan trọng vì trình độ học vấn tăng lên có thể tác động đến nhu cầu lao động, ví dụ như bằng cách thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài trong bối cảnh Nền kinh tế mở, bằng cách thu hút vốn FDI.
7. Ở cả khu vực Đông Á, Đông Nam Á và Mỹ Latinh, quá trình toàn cầu hóa đã gia tăng mối liên kết sản xuất giữa các doanh nghiệp chính thức và phi chính thức. Có thể thấy, đây là những gì đã diễn ra ở Trung Quốc và Việt Nam. Theo đó, nhiều doanh nghiệp áp dụng công cụ hợp đồng thầu phụ trong chuỗi cung ứng toàn cầu và xu hướng phi chính thức ngày càng tăng lên.
8. Cải cách thể chế là một công cụ hữu hiệu để chuyển đổi đơn vị kinh tế phi chính thức thành doanh nghiệp chính thức. Đó có thể là các biện pháp xử phạt (ví dụ như xử phạt hành chính đối với các doanh nghiệp phi chính thức không tuân thủ yêu cầu chuyển đổi) hoặc các biện pháp khuyến khích chuyển đổi sang lĩnh vực chính thức.
9. Do có sự khác biệt về quy mô giữa các doanh nghiệp trong nền kinh tế phi chính thức, một số bằng chứng cho thấy, thay vì cố gắng chính thức hóa tất cả doanh nghiệp phi chính thức, chính phủ nên tập trung vào các doanh nghiệp lớn hơn trong nền kinh tế phi chính thức. Thử nghiệm này cho thấy, các biện pháp xử phạt có thể khuyến khích, thúc đẩy quá trình chính thức hóa các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức.

10. Các bằng chứng khác về cải cách thể chế cũng đưa ra nhiều bài học hữu ích. Cơ quan quản lý lao động hoặc cơ quan thuế đóng vai trò quan trọng, dù họ chỉ tập trung vào các doanh nghiệp nhỏ trong khu vực chính thức (tất nhiên họ có thể vẫn nhận hối lộ từ các cơ sở phi chính thức). Nếu cơ chế trả lương dựa trên hiệu suất làm việc được áp dụng với các doanh nghiệp không chính thức hiện chưa đang đăng ký với cơ quan thuế, số lượng các doanh nghiệp đăng ký cũng có thể tăng lên.
11. Khi các doanh nghiệp phi chính thức nhận thấy lợi ích tài chính khi chuyển sang hoạt động chính thức, họ sẽ mong muốn đăng ký hoạt động với các cơ quan thuế hoặc các cơ quan chức năng khác. Điều này sẽ giúp tăng nguồn thu từ thuế của Chính phủ; tuy nhiên, với mục đích chính thức hóa doanh nghiệp, hoạt động đăng ký nên được coi là bước đi đầu tiên để hướng tới mục tiêu chính thức hóa hoàn toàn, bao gồm chính thức hóa người lao động.
12. Hỗ trợ của nhà nước dành cho các doanh nghiệp chuyển đổi sang khu vực chính thức có thể mang lại hai kết quả tích cực: thứ nhất, loại bỏ rào cản tăng trưởng cho các doanh nghiệp cá nhân; và, thứ hai, thực thi các quyền tài sản của các doanh nghiệp này khi họ đăng ký và được tiếp cận tín dụng cũng như nguồn lao động có kỹ năng. Kinh nghiệm của Việt Nam là minh chứng rõ nét cho điều này. Ở Việt Nam, chỉ có các doanh nghiệp chính thức mới có thể tiếp cận hỗ trợ thông qua các chính sách ưu đãi đầu tư, miễn giảm thuế hoặc khoản vay ưu đãi từ Ngân hàng Phát triển Việt Nam hoặc Ngân hàng Chính sách Xã hội Việt Nam. Ngược lại, các cơ sở phi chính thức chỉ có thể tiếp cận một số lượng nhỏ các khoản vay ưu đãi từ hai ngân hàng này, tập trung vào xóa đói giảm nghèo hơn là phát triển kinh doanh.
13. Một nghiên cứu khác về tính hiệu quả của các chương trình hỗ trợ giảm chi phí đăng ký doanh nghiệp cũng được thực hiện gần đây. Kết quả nghiên cứu cho thấy việc cung cấp thông tin về quy trình đăng ký và hỗ trợ chi phí đăng ký cho doanh nghiệp chưa đủ để tạo cơ chế khuyến khích thực hiện đăng ký. Để khuyến khích đăng ký, doanh nghiệp cần được đảm bảo các lợi ích tài chính lớn, ngoài hỗ trợ các chi phí trực tiếp cho quy trình đăng ký.
14. Chính phủ có thể hỗ trợ chi phí mà người sử dụng lao động phải bỏ ra khi đăng ký người lao động của họ với các chương trình an sinh xã hội. Các Chính phủ vẫn đang khuyến khích quá trình chính thức hóa thông qua các cơ chế ưu đãi. Ví dụ, các công ty tại Ấn Độ sử dụng nhiều hơn một số lượng lao động nhất định sẽ phải đăng ký tất cả nhân viên của mình tham gia Quỹ bảo trợ người lao động, cho phép chi trả một lần thay cho lương hưu khi người lao động đến tuổi nghỉ hưu.
15. Ngoài ra còn có nhiều cách khác để khuyến khích các chương trình tự nguyện đăng ký bảo hiểm xã hội cho lao động phi chính thức. Bằng chứng cho thấy chương trình của Việt Nam vượt quá khả năng chi trả đối với những lao động tự làm. Nếu chính phủ hỗ trợ người lao động phi chính thức tham gia chương trình bảo hiểm xã hội chính thức hiện có (hoặc thậm chí thiết kế một chương trình riêng cho lao động phi chính thức), bài học kinh nghiệm quốc tế cho thấy, những hỗ trợ đó của chính phủ có thể làm tăng số lượng lao động tự do đăng ký tham gia các chương trình bảo hiểm xã hội.
16. Báo cáo này trích dẫn nhiều lần đến Khuyến nghị số 204 của ILO về các biện pháp thúc đẩy chuyển đổi từ phi chính thức sang chính thức. Một trong những nội dung chính của Khuyến nghị này là thúc đẩy áp dụng phương pháp tiếp cận tích hợp để giảm thiểu tính không chính thức, thay vì áp dụng các biện pháp can thiệp rời rạc, thiếu tính liên kết. Tất cả các quốc gia cần lưu ý điều đó và vận dụng linh hoạt, kết hợp các bài học kinh nghiệm được trình bày ở đây.

Tài liệu tham khảo

Carr, Marilyn, and Martha Alter Chen. 2001. *"Globalization and the Informal Economy: How Global Trade and Investment Impact on the Working Poor"*, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) Working Paper. WIEGO, Cambridge, MA.

Chacaltana, Juan, Vicky Leung, and Miso Lee. 2018. *"New Technologies and the Transition to Formality: The Trend Towards e-formality"*, ILO Employment Working Paper no. 247. ILO, Geneva.

de Andrade, Gustavo Henrique, Miriam Bruhn, and David McKenzie. 2013. *"A Helping Hand or the Long Arm of the Law? Experimental Evidence on What Governments Can Do to Formalize Firms"*, World Bank Policy Research Paper 6435. Washington DC.

De Giorgi, Giacomo, and Aminur Rahman. 2013. *"SME Registration Evidence from a Randomized Controlled Trial in Bangladesh"*, Policy Research Working Paper no. 6382. World Bank, Washington, DC.

De Giorgi, Giacomo, Matthew Ploenzke, and Aminur Rahman. 2015. *Small Firms' Formalization: The Stick Treatment*. Federal Reserve Bank of New York, Staff Report no. 728, New York.

de Mel, Suresh, David McKenzie, and Christopher Woodruff. 2012. *"The Demand for, and Consequences of, Formalization among Informal Firms in Sri Lanka"*, Policy Research Working Paper 5991, Development Research Group. The World Bank, Washington DC.

de Paula, Aureo, and Scheinkman, José. 2007. *"The Informal Sector, Second Version"*, October 17, Penn Institute for Economic Research (PIER) Working Paper No. 07-035.

Harris, John R., and Michael P. Todaro. 1970. *"Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis"*, *American Economic Review*, 60(1): 126–142.

ILO. 2015. *"R204 – Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation (No. 204)"*. Geneva, 104th ILC session (12 Jun 2015).

ILO. 2018. *Men and Women in the Informal Economy: A Statistical Picture*, Third edition. International Labour Organization, Geneva.

Jessen, Jonas, and Jochen Kluge. 2018. *The Effectiveness of Formalization Interventions in Developing Countries and Emerging Economies*, mimeo. Free University and Humboldt University, Berlin.

Jütting, J.P., and J.R. de Laiglesia, eds. 2009. *Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries*. OECD, Paris.

Kucera, David, and Theodora Xenogiani. 2009. *"Persisting Informal Employment: What Explains it?"*, in Jütting and de Laiglesia, eds.

Khan, Adnan Q., Asim I. Khwaja, and Benjamin A. Olken. 2014. *"Tax Farming Redux: Experimental Evidence on Performance Pay for Tax Collectors"*, Working Paper 20627. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, October 2014.

La Porta, Rafael, and Andrei Shleifer. 2014. "Informality and Development", *Journal of Economic Perspectives* 28(3): 109–126.

Lee, Sangheon, and Nina Torm. 2017. "Social Security and Firm Performance: The Case of Vietnamese SMEs", *International Labour Review* 156(2): 185–212.

Lewis, Arthur. 1954. "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour", *The Manchester School of Economic and Social Studies* 22(2): 139–191.

Mehrotra, Santosh. 2018. "Informal Employment Trends in the Indian Economy: Persistent Informality, but Growing Positive Development", in *Evidence on Formalization Experiences Across the World*, edited by F. Lapeyre and J. Chacaltana. ILO, Geneva.

Mehrotra, Santosh, and Mario Biggeri, eds. (2007), *Asian Informal Workers. Global Risks, Local Protection*. London: Routledge.

Ministry of Finance. 2018. *Economic Survey*. New Delhi: Government of India.

Majid, Nomaan. 2015. "The Great Employment Transformation in China", Employment Policy Department Working Paper no 195. ILO, Geneva.

Nguyen, Tam, Martie-Louise Verreyne, and John Steen. 2014. "Drivers of Firm Formalization in Vietnam: An Attention Theory Explanation", *Entrepreneurship & Regional Development* 26(7–8): 574–593, DOI: 10.1080/08985626.2014.959069.

O'Higgins, N., and C. Viegelaahn. 2021. *Informal employment in Viet Nam: Trends and Determinants*. ILO, Hanoi.

Ranis, Gustav, and Frances Stewart. 1999. "V-Goods and the Role of the Urban Informal Sector in Development", *Economic Development and Cultural Change* 47(2): 259–288.

Rodrik, Dani (2013), "Unconditional convergence in manufacturing", *The Quarterly Journal of Economics*, 165–204. doi:10.1093/qje/qjs047

Thông tin liên hệ

Văn phòng ILO tại Việt Nam,
Tòa nhà Xanh Một Liên Hợp Quốc,
304 Kim Mã
Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 38 500 100
Fax: +84 24 37 265 520
E-mail: hanoi@ilo.org