

# MEKONG ECONOMIC RESEARCH NETWORK

## Under-sized Firms in Vietnam: Prevalence and Explanations

Tran Thi Bich\*

La Hai Anh<sup>+</sup>

\* The Faculty of Statistics, Hanoi National Economics University

<sup>+</sup> Centre for Analysis and Forecasting

Corresponding author: E-Mail: [bichtt@neu.edu.vn](mailto:bichtt@neu.edu.vn)

**Acknowledgements:** This work is carried out through a research grant and technical support from the Mekong Economic Research Network - a research initiative managed by the Centre for Analysis and Forecasting (CAF) of the Vietnam Academy of Social Sciences (VASS) with financial support from the International Development Research Centre (IDRC), Canada (project 105220). The authors are grateful for helpful comments and suggestions by Dr. Nguyen Thang

## Summary

A topic of current heated policy debate in Vietnam is low labor productivity in Vietnam and slow pace of its catch-up with more advanced ASEAN countries. It is widely seen as a major problem that needs to be resolved if Vietnam is to come back to a rapid and sustainable growth path – a precondition for inclusive growth and social progress in a country at a low level of development.

In turn, labor productivity, which integrates capital intensity and total factor productivity, depends on, among other things, whether firm operates at optimal size or not. Some studies, including this one, estimate that approximately 90% of Vietnamese firms do not achieve the optimal size, which is defined as the one at which firm's labor productivity is highest, controlling for other factors that are observable from data of Enterprise Census. Under-sized firms prevail in all sectors, though the degree of prevalence varies.

This motivates this paper to look into institutional causes of firm under-sizing, by referring to international experiences combined with analysis of Vietnam's institutional context. It is found that distribution of Vietnamese firms follows a bi-modal pattern. This may be explained by the absence of subcontracting system, hindering the participation of Vietnamese firms in global value chains and the achievement of economies of scale. An exercise of comparative policy analysis finds that there are numerous policies in Vietnam that are similar to those in South Korea. However, policy implementation in Vietnam is far from effective. Furthermore, policies in Vietnam lack details to reflect industry-level specific demand. Yet, policy coordination across various agencies responsible for industry, labor, education and training etc. is generally weak, which considerably constrains the development of SMEs in Vietnam.

# Doanh nghiệp dưới ngưỡng quy mô tối ưu tại Việt Nam: liệu thể chế có phải là nguyên do?

Trần Thị Bích\*

La Hải Anh<sup>†</sup>

\* <sup>†</sup> Khoa Thống kê, Trường Đại học Kinh tế quốc dân

\* Mọi nhận xét xin gửi về địa chỉ thư: bichtt@neu.edu.vn

*Tháng 5 – 2015*

---

**Lời cảm ơn:** Phân tích này được thực hiện thông qua nguồn tài trợ nghiên cứu và hỗ trợ kỹ thuật từ Mạng lưới Nghiên cứu Kinh tế khu vực Mê Kông - một sáng kiến nghiên cứu thuộc sự quản lý của Trung tâm Phân tích và Dự báo (CAF) - Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam (VASS) và hỗ trợ tài chính từ Trung tâm Nghiên cứu phát triển quốc tế (IDRC) của Canada (Dự án 105220).

## **Tóm tắt**

*Thôi thúc bởi hiện tượng 90% doanh nghiệp Việt Nam chưa đạt đến ngưỡng quy mô tối ưu, bài nghiên cứu này phân tích khía cạnh thể chế cản trở doanh nghiệp của Việt Nam đạt quy mô tối ưu bằng cách kết nối với kinh nghiệm quốc tế. Kết quả cho thấy Việt Nam sở hữu tất cả các yếu tố điển hình của các nước có phân phối quy mô doanh nghiệp lệch phải hoặc lưỡng cực. Trong khi đó, các yếu tố then chốt thúc đẩy sự phát triển của các doanh nghiệp vừa và nhỏ như hệ thống thầu phụ, mức độ phân tán công nghiệp, và tham gia của doanh nghiệp vừa và nhỏ vào chuỗi giá trị lại vắng bóng ở Việt Nam. Bài nghiên cứu cũng cho thấy, các chính sách lao động, giáo dục, và cách thức thực hiện chính sách hỗ trợ doanh nghiệp cần được xem xét kỹ lưỡng nhằm thúc đẩy phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam.*

## 1. Giới thiệu

Kể từ cải cách kinh tế năm 1986, Việt Nam đã ghi nhận những thành tựu quan trọng trong tăng trưởng kinh tế. Theo World Bank, tốc độ tăng trưởng trung bình của Việt Nam thời kỳ 1986-2013 là 6.53%, cao hơn nhóm nước kém phát triển, thu nhập thấp và các nước nằm ở cận dưới của nhóm nước thu nhập trung bình.

Tuy nhiên, những năm gần đây tăng trưởng cao đã có dấu hiệu chững lại với tốc độ tăng trung bình đạt 5.73% trong giai đoạn 2008-2013. Với nguy cơ cơ cấu dân số già đang cận kề, thúc đẩy năng suất lao động là cách duy nhất để Việt Nam quay lại đà tăng trưởng cao và bắt kịp một số nước khác ở châu Á.

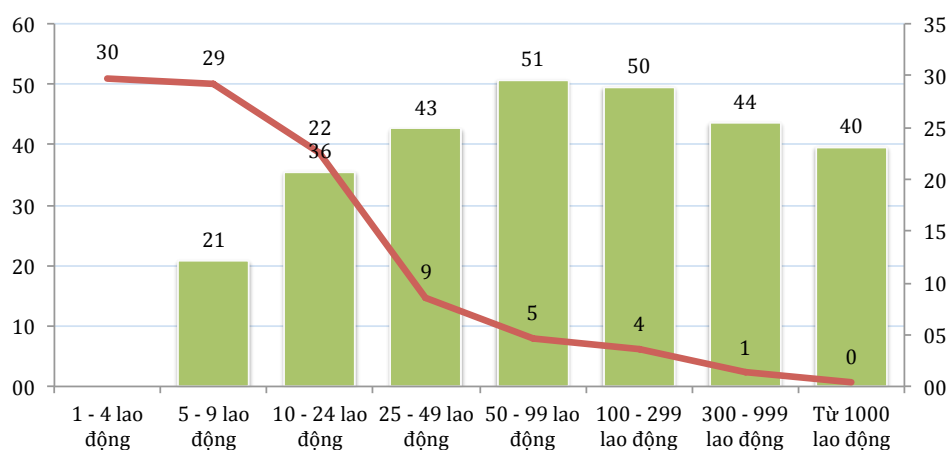
Trong nghiên cứu mới đây về năng suất lao động tại Việt Nam, Nguyễn Thắng và cộng sự (2014) phát hiện ra rằng kỹ năng của người lao động, quy mô doanh nghiệp, mức độ trang bị vốn, tham gia vào thị trường xuất khẩu và đổi mới là những nhân tố thúc đẩy năng suất lao động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, một phát hiện đáng giật mình từ nghiên cứu này là 90% doanh nghiệp của Việt Nam chưa đạt tới ngưỡng quy mô tối ưu (là ngưỡng sử dụng từ 50 đến 300 lao động và có năng suất lao động cao nhất).

Hàm ý chính sách từ nghiên cứu của Nguyễn Thắng và cộng sự là thúc đẩy năng suất lao động bao hàm thúc đẩy các doanh nghiệp Việt Nam phát triển đến quy mô tối ưu. Một vài nghiên cứu của Lê và Shaffer (2013) và Shaffer và Lê (2013) đã cố gắng lý giải sự vắng bóng của các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs) tại Việt Nam bằng cách sử dụng dữ liệu điều tra doanh nghiệp và phân tích các yếu tố kinh tế xã hội. Cái còn thiếu trong các nghiên cứu này là việc lý giải tại sao doanh nghiệp của Việt Nam không phát triển tới quy mô tối ưu bằng cách liên kết thể chế của Việt Nam với kinh nghiệm quốc tế. Và đây là mục đích chính của nghiên cứu này.

## 2. Vấn đề doanh nghiệp dưới ngưỡng quy mô tối ưu tại Việt Nam

Sử dụng bộ dữ liệu tổng điều tra doanh nghiệp và tổng điều tra các cơ sở sản xuất kinh doanh năm 2012, Nguyễn Thắng và cộng sự (2014) mới đây đã ước lượng năng suất lao động (LP) của các doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp. Sau khi kiểm soát tất cả các yếu tố về đặc điểm của chủ doanh nghiệp, đặc điểm của doanh nghiệp, và điều kiện ban đầu của các địa phương, kết quả ước lượng cho thấy năng suất lao động rất khác nhau theo các nhóm quy mô của doanh nghiệp.

**Hình 1. Lợi thế của quy mô: Khoảng cách năng suất so với các doanh nghiệp có quy mô siêu nhỏ dưới 5 lao động (%)**



**Nguồn:** Nguyễn Thắng và cộng sự (2014, hình 4, trang 16)

**Chú ý:** Trục tung bên trái minh họa khoảng cách năng suất giữa các nhóm doanh nghiệp có quy mô khác nhau so với nhóm tham chiếu là nhóm quy mô siêu nhỏ dưới 5 lao động (thể hiện qua biểu đồ hình cột màu xanh lá cây). Trục tung bên phải mô tả phân bố số lượng doanh nghiệp theo quy mô (thể hiện qua đường nét liền màu đỏ). Quy mô trung bình của toàn bộ mẫu là 35 lao động.

Hình 1 (lấy từ bài nghiên cứu của Nguyễn Thắng và cộng sự 2014) cho thấy lợi suất của quy mô đo bằng chênh lệch năng suất giữa các nhóm quy mô doanh nghiệp với nhóm doanh nghiệp có quy mô siêu nhỏ dưới 5 lao động (được sử dụng làm nhóm tham chiếu) có xu hướng hình chữ U ngược: doanh nghiệp có từ 100 đến 300 công nhân có năng suất lao động cao nhất, cao hơn 50% so với nhóm tham chiếu. Điều này chỉ ra rằng quy mô doanh nghiệp là một nhân tố quan trọng của năng suất, vì nó có thể tạo điều kiện cho quá trình học hỏi lẫn nhau giữa những người lao động cũng

như những lợi thế khác nhờ có quy mô. Tuy nhiên, hình chữ U ngược cũng cho thấy sự hiện diện của điểm chuyển dấu trong lợi suất quy mô (có thể hiểu là mức tối ưu của qui mô), với chi phí (có thể liên quan đến giới hạn về năng lực quản lý) vượt trội lợi ích nếu doanh nghiệp quá lớn. Tuy nhiên đường thẳng màu đỏ trong Hình 1 cho thấy các doanh nghiệp Việt Nam phần lớn có qui mô quá nhỏ, với 90% số lượng doanh nghiệp chưa đạt được qui mô tối ưu.

Các tác giả sau đó cũng ước lượng năng suất lao động của các nhóm doanh nghiệp có quy mô khác nhau theo từng ngành công nghiệp. Mặc dù kết quả có dao động đôi chút về ngưỡng quy mô tối ưu nhưng nhìn chung năng suất lao động tăng lên theo quy mô và nhóm doanh nghiệp có quy mô từ 50 đến 300 lao động vẫn là nhóm có năng suất lao động cao nhất trong nhiều ngành công nghiệp.

Như vậy, kết quả từ nghiên cứu của Nguyễn Thắng và cộng sự cho thấy quy mô doanh nghiệp là một nhân tố quan trọng để thúc đẩy năng suất lao động của Việt Nam và nhóm doanh nghiệp có năng suất lao động cao là nhóm có quy mô vừa và nhỏ.<sup>1</sup> Một câu hỏi đặt ra là tại sao rất nhiều doanh nghiệp của Việt Nam lại có quy mô dưới ngưỡng tối ưu như vậy? Và liệu trong số các nhân tố cản trở sự phát triển của doanh nghiệp thì thể chế có phải là nguyên do? Bài nghiên cứu này cố gắng tìm ra câu trả lời bằng cách kết nối đặc điểm của Việt Nam với kinh nghiệm quốc tế.

### **3. Kinh nghiệm quốc tế**

#### **3.1. Phân phối quy mô doanh nghiệp tại các nước phát triển**

Carlson (1996: 65) đã định nghĩa doanh nghiệp nhỏ là doanh nghiệp có quy mô dưới 100 lao động và chỉ ra rằng phân phối quy mô doanh nghiệp của các nước phát triển như Ý, Nhật, Pháp, Thụy Điển, Mỹ, Anh, và Đức trong giai đoạn 1945-1988 là như nhau. Ở các nước này, sau thời kỳ đầu bùng nổ của các doanh nghiệp lớn thì bắt đầu từ những năm 70 đến cuối thập kỷ 80, các doanh nghiệp có quy mô nhỏ đã bùng phát. Cụ thể, tại Ý và Nhật, tỉ lệ lao động trong các doanh nghiệp nhỏ chiếm tới 60%

---

<sup>1</sup> Shaffer và Lê (2013) cũng phát hiện kết quả tương tự. Tuy nhiên, trong nghiên cứu của họ, doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ được định nghĩa là doanh nghiệp sử dụng từ 100-499 công nhân.

trong tổng số lao động trong khi tỉ lệ này là 40-50% ở Pháp và Thụy Điển, tiếp theo đó là Mỹ, Anh, và Đức.

Có một số nhân tố chung giải thích sự gia tăng của doanh nghiệp có quy mô nhỏ tại các nước phát triển. Mazumdar và Sarkar (2013) cho rằng các nhân tố đó bao gồm sự thay đổi trong bản chất của cạnh tranh toàn cầu, sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật, thay đổi trong cấu trúc về cầu đối với sản phẩm công nghiệp và cuối cùng là thay đổi trong chính bản chất hình thức sở hữu của doanh nghiệp. Dưới đây là lý giải chi tiết của những nhân tố này.

Trước hết, sự gia tăng của cạnh tranh toàn cầu sau thế chiến thứ hai đã buộc các doanh nghiệp phải giới hạn các sản phẩm đặc trưng trong bối cảnh thị trường ngày càng bị thu hẹp. Cạnh tranh cũng yêu cầu các doanh nghiệp phải linh hoạt hơn trong thay đổi sản phẩm sản xuất của doanh nghiệp. Kết quả là, doanh nghiệp cần cắt giảm quy mô và phát triển chiến lược 'sản phẩm đặc trưng linh hoạt'.

Thứ hai, thu nhập gia tăng tại các nước phát triển dẫn đến cầu về sản phẩm công nghiệp đa dạng hơn. Thay vì việc thay đổi dây chuyền sản xuất, chi phí sẽ rẻ hơn nếu doanh nghiệp sở hữu các dây chuyền sản xuất có tính linh hoạt hướng tới sự thay đổi theo nhu cầu đối với sản phẩm công nghiệp. Do vậy, doanh nghiệp có quy mô nhỏ thường sinh lợi cao hơn so với doanh nghiệp lớn trong tình hình cầu về sản phẩm công nghiệp thay đổi một cách nhanh chóng.

Thứ ba, sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật, đặc biệt là sự thay đổi từ cơ giới hoá sang kỹ thuật số tự động trong những năm gần đây là một lợi thế cho SMEs hơn là các doanh nghiệp có quy mô lớn (Carlsson 1993, Mazumdar và Sarkar, 2013).

Cuối cùng, Ace và Audretsch (1993) phát hiện ra rằng những doanh nghiệp mới thành lập dưới hình thức sở hữu của một nhóm nhỏ thường thành công trong đổi mới và thậm chí sinh lời ngay từ giai đoạn đầu so với hình thức sở hữu công ty. Do vậy, khả năng tồn tại và phát triển của các doanh nghiệp nhỏ là lớn hơn so với doanh nghiệp lớn.



### **3.2. Phân phối quy mô doanh nghiệp tại các nước đang phát triển**

Khi phân tích dữ liệu từ hơn 100 quốc gia, Rodrik (2013) phát hiện rằng hội tụ có tác động tích cực đến tăng trưởng kinh tế của một nước. Tuy nhiên, hội tụ không xuất hiện toàn cục đối với một nền kinh tế mà xảy ra cục bộ trong từng lĩnh vực. Chẳng hạn, trong khi hội tụ vô điều kiện xảy ra trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp thì lĩnh vực dịch vụ không xuất hiện hội tụ. Kết quả nghiên cứu của Rodrik hàm ý rằng đối với các nước nghèo và có thu nhập thấp, khả năng huy động các chính sách nhằm chuyển dịch cơ cấu từ đó thúc đẩy tăng trưởng là điều kiện tiên quyết cũng như tầm quan trọng của khu vực công nghiệp. Trong phần này, chúng tôi sẽ cung cấp thêm bằng chứng giải thích việc tại sao lĩnh vực sản xuất công nghiệp phát triển nhanh ở một số quốc gia trong khi ở các quốc gia khác lại bị hạn chế trong phạm vi số liệu của một số nước châu Á.

Với dữ liệu thu thập được từ ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB), Mazumdar và Sarkar (2013) đã phân chia phân phối quy mô doanh nghiệp theo lao động tại 11 nước châu Á ra làm ba loại. Loại thứ nhất là phân phối cân bằng và các nước có phân phối này là Hồng Kong, Đài Loan và Hàn Quốc. Loại thứ hai là phân phối lệch phải. Các nước có mô hình phân phối này bao gồm Malaysia, Thái Lan, Trung quốc, Việt Nam và Bangladesh. Ba nước khác có phân phối lưỡng cực là Ấn Độ, Indonesia, và Philippines. Đặc điểm của từng loại hình phân phối được Mazumdar và Sarkar (2013) mô tả rất kỹ lưỡng và được tóm tắt lại dưới đây.

#### **3.2.1. Mô hình phân phối cân bằng**

Mô hình phân phối cân bằng còn được biết đến như là mô hình SME trong đó các doanh nghiệp nhỏ, vừa và lớn đóng vai trò như nhau trong việc hấp thụ lao động và phục vụ cầu nội địa về sản phẩm công nghiệp. Trong nghiên cứu của Mazumdar và Sarkar (2013), doanh nghiệp nhỏ (SEs) có quy mô dưới 50 lao động, doanh nghiệp vừa (MEs) sử dụng từ 50 đến 500 lao động và những doanh nghiệp có từ 500 lao động trở lên là doanh nghiệp lớn (LEs).

Mô hình phân phối cân bằng ở Nhật Bản, Hong Kong, Đài Loan và Hàn Quốc cho thấy các doanh nghiệp lớn có vai trò thống trị ở giai đoạn đầu của quá trình phát triển. Tuy nhiên, ngay cả khi tăng trưởng đang được dẫn dắt bởi các doanh nghiệp lớn trong lĩnh vực xuất khẩu, thị trường nội địa cũng đóng một vai trò khá quan trọng với sự tham gia của SMEs. Mazumdar và Sarkar (2013) cũng chỉ ra rằng sự khác biệt về LP của các nhóm doanh nghiệp có quy mô khác nhau là thấp nhất trong mô hình này. Hơn nữa, bất bình đẳng về thu nhập của mô hình phân phối cân bằng là thấp nhất bởi vì lao động được phân phối đều đặn ở cả ba phân khúc doanh nghiệp nhỏ, vừa, và lớn.

Tính logic của mô hình này được giải thích như sau. Lao động được hấp thụ trong các doanh nghiệp lớn có thu nhập cao và các MEs có thu nhập tương đối. Thu nhập cao là nhân tố then chốt nhằm thúc đẩy cầu của thị trường nội địa. Bên cạnh đó, tốc độ gia tăng cao của việc làm trong lĩnh vực công nghiệp thúc đẩy lao động dịch chuyển ra khỏi nông nghiệp dẫn đến sự gia tăng của LP và thu nhập trong nông nghiệp. Điều này lại dẫn đến tăng cầu đối với sản phẩm công nghiệp của thị trường nội địa. Mazumdar và Sarkar (2013: 9) lập luận rằng 'thị trường xuất khẩu chỉ chiếm tối đa tới 1/3 tổng sản phẩm sản xuất công nghiệp trong toàn bộ quá trình phát triển công nghiệp'.

Trong ba nước có mô hình SME thì Hồng Kông là nước có nền kinh tế thị trường tự do phát triển nhất và việc hình thành SMEs tại nước này hoàn toàn do các ngành công nghiệp hiện đại điều chỉnh trên cơ sở hiệu quả kinh tế và sự vắng bóng của các chính sách bảo hộ vốn và lao động cho các doanh nghiệp lớn (Mazumdar và Sarkar 2008).

Trong khi đó, mô hình SME tại Đài Loan lại là kết quả của sự phát triển mạnh mẽ mối liên kết hợp đồng phụ giữa các doanh nghiệp lớn và doanh nghiệp vừa và nhỏ và sự phân tán của các ngành công nghiệp. Mazumdar và Sarkar (2013) đã chỉ ra rằng các yếu tố lịch sử, chính trị và xã hội tại Đài Loan đã làm giảm chi phí giao dịch và do vậy thúc đẩy mối liên hệ giữa các doanh nghiệp. LEs ở Đài Loan thường chọn SMEs là nhà

cung cấp cấu phần cho sản phẩm cuối cùng của họ (Levy 1991). Hơn nữa, các ngành công nghiệp ở Đài Loan không tập trung tại các thủ phủ kinh tế chính trị mà phân tán đều ở các phụ vực đô thị cũng là nhân tố để thúc đẩy SMEs phát triển ở cả khu vực thành thị và nông thôn (Mazumdar và Sarkar, 2013).

Bên cạnh đó, nền nông nghiệp và cơ sở hạ tầng rất phát triển của Đài Loan cũng thúc đẩy SMEs phát triển. Thu nhập cao trong nông nghiệp là nhân tố thúc đẩy các ngành nông nghiệp ở nông thôn nhằm phục vụ nhu cầu tại địa phương và Đài Loan cũng thực hiện các chính sách khuyến khích công nghiệp phục vụ nông nghiệp.

Chính sách giáo dục cũng góp phần quan trọng trong việc thúc đẩy phát triển SMEs. Khi Đài Loan vượt qua ngưỡng mà Lewis cho rằng tại đó thu nhập ở khu vực thành thị sẽ tăng rất đáng kể so với thu nhập ở nông thôn thì nền giáo dục của Đài Loan đã lên kế hoạch cung cấp đủ lao động có kỹ năng cho nền kinh tế. Để thúc đẩy công nghiệp hoá, chính sách giáo dục đã khuyến khích sự phát triển của các cơ sở đào tạo phục vụ nền công nghiệp và hạn chế đáng kể các cơ sở đào tạo chuyên sâu vào lĩnh vực nông nghiệp và y tá (Mazumdar and Sarkar 2013: 190).

### **Mô hình phân phối cân bằng tại Hàn Quốc**

Ngược lại với hai nước trên, mô hình SME tại Hàn Quốc là kết quả của những nỗ lực rất lớn của chính phủ. Kết quả là phân phối quy mô doanh nghiệp tại Hàn Quốc đã chuyển từ phân phối lệch phải trước năm 1975 sang thành mô hình cân bằng như Hồng Kong và Đài Loan trong vòng hai thập kỷ tiếp theo.

Quá trình phát triển của Hàn Quốc đã chứng kiến một sự chuyển dịch lao động mạnh mẽ từ nông nghiệp sang lĩnh vực công nghiệp và một phần đáng kể lao động được hấp thụ trong SMEs. Tuy nhiên giai đoạn tăng trưởng từ 1966-1985 cũng chứng kiến sự gia tăng nhanh chóng của mức lương thực tế, đặc biệt trong lĩnh vực công nghiệp ở các khu vực đô thị (Mazumdar 1990, Figure 6: 25). Lương tăng làm xói mòn khả năng cạnh tranh của Hàn Quốc trên thị trường quốc tế. Ngay lập tức, chính phủ Hàn

Quốc đã thực hiện chính sách chuyển từ xuất khẩu sang phát triển các ngành công nghiệp nặng và công nghiệp hoá chất và khuyến khích sự phát triển của SMEs.

Bên cạnh đó, Hàn Quốc cũng cố gắng hạn chế sự gia tăng của lương thực tế bằng cách quy định cấm các liên đoàn lao động thoả thuận lương với các doanh nghiệp mà cho phép doanh nghiệp được tự thoả thuận lương với người lao động. Tuy nhiên chính phủ cũng nhận thấy tầm quan trọng trong việc thúc đẩy cầu và đầu tư đối với các sản phẩm nội địa nên cũng cho phép người lao động được hưởng lợi từ tăng trưởng năng suất cao. Do đó, chính phủ Hàn Quốc đã có những hướng dẫn nhằm hạn chế tăng lương ở những ngành công nghiệp then chốt đồng thời khuyến khích các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp lớn, thực hiện cơ chế cùng chia sẻ lợi nhuận với người lao động. Tiền thưởng, đặc biệt thưởng cho các kỹ năng chuyên biệt của doanh nghiệp có thể lên đến 70–75% tổng thu nhập của người lao động. Kết quả là, lương tại Hàn Quốc tăng cùng tốc độ với sự gia tăng của năng suất lao động trong nửa đầu thập kỷ 70.

Từ những năm 75 trở đi, Hàn Quốc ghi nhận suy thoái về xuất khẩu. Tuy nhiên, suy thoái xuất khẩu lại đi kèm với sự gia tăng của thu nhập và sự phát triển của các ngành công nghiệp nhỏ (Mazumdar và Sarkar 2013: 196). Cũng cần lưu ý rằng ngay cả trong giai đoạn tăng trưởng được dẫn dắt bởi xuất khẩu, cầu nội địa đối với sản phẩm sản xuất công nghiệp ở Hàn Quốc tương đương với thị trường xuất khẩu.

Sự phát triển của SMEs trong hai thập kỷ 70 và 80 tại Hàn Quốc đã làm giảm lạm phát lương. Điều này là do chênh lệch về thu nhập giữa các MEs và LEs không cao bằng chênh lệch về thu nhập của các doanh nghiệp có quy mô nhỏ và lớn. Trong vòng từ giữa những năm 70 đến giữa những năm 90, Hàn Quốc đã chứng kiến sự gia tăng mạnh mẽ của SMEs. Rất nhiều SMEs khi mới thành lập chỉ có ít hơn 50 lao động nhưng sau đó đã phát triển lên đến trên 200 lao động (Kim và Nugent, 1994).

Sự phát triển thành công SMEs tại Hàn Quốc là kết quả của gói chính sách không chỉ bảo vệ sự tồn tại mà còn quan tâm đến sự phát triển của SMEs. Chính sách phát triển SMEs của Hàn Quốc sẽ được phân tích kỹ ở mục 4.

Cũng cần phải nói thêm rằng chính sách giáo dục của Hàn Quốc đã góp phần đáng kể cho phát triển SMEs và chuyển mô hình phân phối từ lệch phải sang mô hình phân phối cân bằng. Khi nhu cầu về lao động có kỹ năng cho các ngành công nghiệp nặng gia tăng dẫn đến lạm phát lương thì việc phát triển SMEs có tác dụng kiềm chế tăng lương. Để cung cấp đủ nguồn nhân lực cho SMEs, chính sách giáo dục của Hàn Quốc đã tập trung vào giáo dục cấp 3 trong thời kỳ thúc đẩy phát triển SMEs.

### **3.2.2. Mô hình phân phối lệch phải**

Trong mô hình phân phối lệch phải, tỉ lệ lao động trong LEs rất cao (chiếm khoảng 50% tổng số lao động công nghiệp) và tăng trưởng được dẫn dắt bởi LEs trong lĩnh vực xuất khẩu. Một phần lao động được hấp thụ trong các doanh nghiệp xuất khẩu có năng suất và mức lương cao đã làm tăng lương, đe dọa khả năng cạnh tranh của các quốc gia trên thị trường quốc tế. Do vậy, thị trường xuất khẩu bị đình trệ dẫn đến tăng trưởng lao động trong lĩnh vực công nghiệp bị chậm lại. Điều này là do sự vắng bóng của SMEs. Kết quả là lao động hoặc bị kẹt lại trong lĩnh vực nông nghiệp làm đình trệ LP và thu nhập trong nông nghiệp hoặc dịch chuyển sang lĩnh vực dịch vụ có thu nhập thấp. Bất bình đẳng trong thu nhập cao và cầu nội địa đối với sản phẩm công nghiệp thấp do phần lớn người lao động có thu nhập thấp.

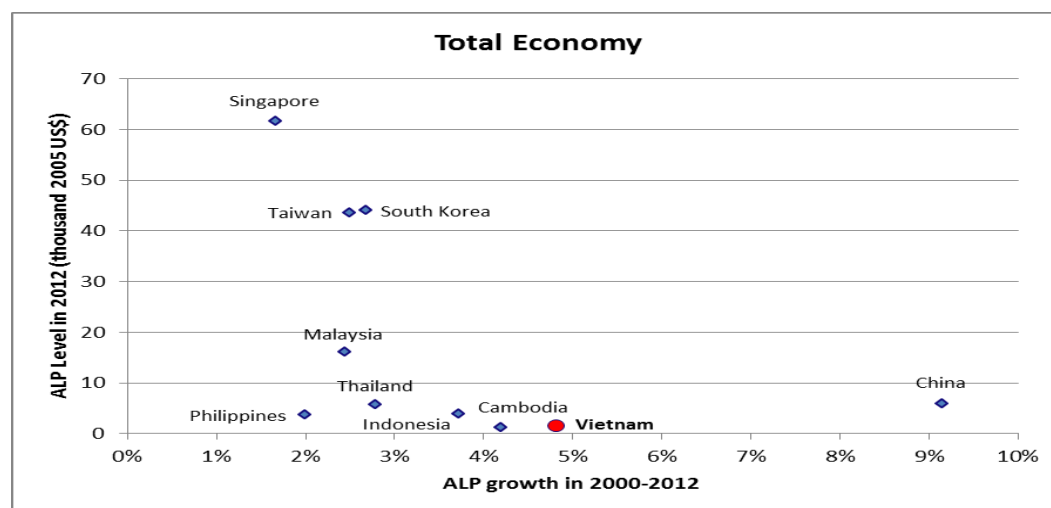
Trong số các nước có mô hình phân phối lệch phải thì Trung Quốc là trường hợp ngoại lệ với tăng trưởng kinh tế cao được dẫn dắt bởi các doanh nghiệp lớn trong lĩnh vực xuất khẩu. Lao động trong LEs của Trung Quốc chiếm 38.5% tổng số lao động công nghiệp. Doanh nghiệp nhỏ có ít hơn 50 lao động chiếm khoảng 20% tổng số lao động trong khi nhóm doanh nghiệp có quy mô từ 50-199 chiếm 25% tổng số lao động công nghiệp. Ở Trung Quốc các doanh nghiệp có quy mô siêu nhỏ chỉ tồn tại ở khu

vực nông thôn và điều này có thể là do chính sách hộ khẩu của Trung Quốc (Mazumdar và Sarkar, 2013).

Phân phối lệch phải của Trung Quốc xuất phát từ yếu tố lịch sử thiên vị các doanh nghiệp lớn thuộc sở hữu nhà nước. Sau này chính sách phát triển công nghiệp của Trung Quốc lại thiên vị các doanh nghiệp FDI trong lĩnh vực xuất khẩu có quy mô lớn (Huang, 2003; 2008). Bên cạnh đó, khoa học công nghệ cũng có thể là lý do dẫn đến phân phối lệch phải (Mazumdar và Sarkar, 2013). Mazumdar và Sarkar (2013) lập luận rằng chính sách cản trở doanh nghiệp tư nhân có thể gây trở ngại cho việc phát triển các doanh nghiệp vừa tại Trung Quốc.

Mặc dù cũng được xếp vào nhóm có phân phối quy mô doanh nghiệp lệch phải, Malaysia có tỉ lệ doanh nghiệp có quy mô vừa khá cao so với các nước châu Á khác. Tỉ lệ các doanh nghiệp vừa (sử dụng từ 50 đến 199 lao động) tăng trong giai đoạn từ 1995 đến 2005 và chiếm khoảng 23.4% tổng số lao động (Mazumdar và Sarkar 2013, Bảng 2.1: 17-18). Nước này cũng có LP cao hơn nhiều so với Thái Lan và Việt Nam và chỉ đứng sau Singapore, Đài Loan và Hàn Quốc (Hình 3).

**Hình 3: Năng suất lao động trung bình của một số quốc gia châu Á**



**Nguồn:** Vu Minh Khuong (2014, Figure 1: 8)

### **Trường hợp của Thái Lan**

Trong số các nước có phân phối lệch phải, Thái Lan là một trường hợp điển hình nên chúng tôi phân tích sâu dưới đây.

So với Trung Quốc và Malaysia, phân phối quy mô doanh nghiệp của Thái Lan lệch nhiều về phía phải hơn với 47% tổng số lao động được sử dụng trong các doanh nghiệp công nghiệp có quy mô từ 500 lao động trở lên (Mazumdar và Sarkar 2013, Bảng 2.1: tr.17-18). Phân phối lệch phải của Thái Lan được cho là kết quả của mô hình tăng trưởng dựa vào xuất khẩu và thu hút vốn đầu tư nước ngoài cũng như sự tập trung của các doanh nghiệp lớn trong các lĩnh vực dệt, dược phẩm và lắp ráp ô tô.

Mô hình tăng trưởng dựa vào xuất khẩu của Thái Lan đã thu hút một lượng lớn lao động dịch chuyển từ nông nghiệp sang công nghiệp trong thập kỷ 80 và đầu những năm 90. Lao động được hấp thụ trong lĩnh vực xuất khẩu có thu nhập cao cùng với xu hướng thu nhập cao theo trình độ học vấn đã dẫn đến tăng lương, làm giảm khả năng cạnh tranh của Thái Lan trên thị trường quốc tế.

Kết quả là lao động bị kẹt lại trong nông nghiệp đã làm giảm năng suất trong nông nghiệp. Một phần lao động khác thay vì dịch chuyển vào lĩnh vực công nghiệp lại phải dịch chuyển sang lĩnh vực dịch vụ và một trong những nguyên do là sự thiếu vắng SMEs. Cuối cùng Thái Lan đã rơi vào khủng hoảng vào năm 1998. Tốc độ tăng GDP của Thái Lan liên tục thấp hơn 5% trong thập kỷ đầu tiên của thế kỷ 21 (World Bank Database, 2014).

Mazumdar và Sarkar (2013) phát hiện ra rằng khu vực sản xuất công nghiệp ở nông thôn của Thái Lan chủ yếu tập trung xung quanh thủ phủ Bangkok dưới hình thức các doanh nghiệp siêu nhỏ sử dụng dưới 10 lao động. Giai đoạn tăng trưởng chứng kiến sự hình thành của nhiều doanh nghiệp có quy mô trên 100 lao động trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp. Tổng lao động trong các doanh nghiệp này chiếm hơn 50% tổng số lao động công nghiệp ở nông thôn. Khủng hoảng kinh tế năm 1998 đã ảnh hưởng nặng nề đến công nghiệp nông thôn của Thái Lan, đặc biệt là các doanh

ng nghiệp có quy mô nhỏ và vừa. Nhiều năm sau khủng hoảng, chẳng hạn đến năm 2002 tổng số lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp có quy mô vừa (sử dụng ít hơn 100 lao động) ở nông thôn của Thái Lan vẫn thấp hơn so với trước năm 1996.

Nguyên nhân của phân phối lệch phải của Thái Lan được các nhà phân tích đưa ra là do chính sách thuế của những năm 80 dựa vào doanh thu chứ không dựa vào giá trị gia tăng đã tạo động cơ cho các doanh nghiệp phát triển thành nhiều doanh nghiệp nhỏ để tránh thuế chứ không mở rộng quy mô. Bên cạnh đó, mặc dù chính sách khuyến khích SMEs tham gia xuất khẩu nhưng cách thức thực hiện chính sách lại gây trở ngại cho SMEs tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu. Việc phê duyệt các dự án đầu tư chủ yếu ưu tiên các dự án có quy mô lớn, vượt quá khả năng của SMEs. Cuối cùng, hạn chế trong tiếp cận tín dụng cả trong sản xuất và xuất khẩu của SMEs do các ngân hàng khiên cưỡng trong việc cho SMEs vay vốn cũng như mối quan hệ thân cận giữa ngân hàng với các tập đoàn lớn đã cản trở việc phát triển của SMEs tại Thái Lan (World Bank 1989).

Quan trọng hơn, hệ thống hợp đồng thầu phụ của Thái Lan rất kém và chỉ tồn tại ở một vài lĩnh vực công nghiệp nhẹ như sản xuất gỗ và dệt (trong khi đó ở Nhật Bản và Đài Loan, hợp đồng thầu phụ diễn ra rất mạnh ở các lĩnh vực chế tạo máy móc, điện tử và thiết bị giao thông). Hơn nữa, 'hợp đồng phụ không dựa trên cơ sở chuyển giao công nghệ hoặc hiệu quả kinh tế trong sản xuất linh kiện cho các doanh nghiệp lớn. Ngược lại, phần lớn hợp đồng phụ xảy ra giữa các doanh nghiệp có quy mô nhỏ cả về doanh thu, lao động và tài sản và trong khu vực sản xuất sản phẩm giá rẻ, chất lượng thấp (Mazumdar và Sarkar 2013: 233).

Cuối cùng, sự tập trung của các doanh nghiệp quy mô siêu nhỏ trong lĩnh vực công nghiệp nông thôn xung quanh thủ đô Bangkok và suy thoái trong giáo dục, đặc biệt là giáo dục cấp hai làm giảm khả năng cung cấp lao động có kỹ năng cho SMEs đã dẫn đến phân phối lệch phải của Thái Lan.



### **3.2.3. Phân phối lương cực**

Mô hình phân phối lương cực đặc trưng bởi sự tập trung của lao động tại hai cực. Một cực tập trung lao động trong các doanh nghiệp siêu nhỏ với LP và thu nhập thấp. Cực còn lại tập trung lao động trong các doanh nghiệp lớn có thu nhập và LP cao. Mô hình này có những đặc điểm tương tự như mô hình phân phối lệch phải. Chẳng hạn, tăng trưởng được dẫn dắt bởi LEs trong lĩnh vực xuất khẩu. Lao động được hấp thụ trong các doanh nghiệp xuất khẩu có thu nhập cao dẫn đến lạm phát lương trong khi cầu về sản phẩm công nghiệp nội địa thấp do phần lớn lao động tập trung trong các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ có mức thu nhập thấp. Trong ba nước có mô hình này, Ấn Độ là đặc trưng nổi bật nhất (Mazumdar và Sarkar, 2013) và được trình bày cụ thể dưới đây.

#### **Mô hình phân phối lương cực của Ấn Độ**

Nếu không tính đến hộ gia đình thì khu vực sản xuất công nghiệp của Ấn Độ bao gồm các doanh nghiệp chính thức và phi chính thức. Dựa vào bảng 4.3, trang 62 trong nghiên cứu của Mazumdar và Sarkar (2013), chúng tôi tính được doanh nghiệp chính thức bao gồm chủ yếu là LEs với 38% lao động được sử dụng trong các doanh nghiệp có hơn 500 lao động. Ngược lại, doanh nghiệp phi chính thức có 45% cơ sở sản xuất kinh doanh (CSSXKD) sử dụng ít hơn 10 lao động. Nếu tính cả doanh nghiệp phi chính thức có quy mô dưới 20 lao động thì tổng số lao động trong các doanh nghiệp này chiếm tới 80% tổng số lao động trong khu vực phi chính thức. Một điểm đặc biệt của phân phối lương cực của Ấn Độ là trong khi chênh lệch về LP giữa doanh nghiệp lớn và nhỏ ở khu vực chính thức rất cao thì LP trong khu vực phi chính thức không chênh lệch đáng kể giữa các nhóm doanh nghiệp có quy mô khác nhau.

Theo quan sát của Mazumdar và Sarkar (2013), mô hình phân phối lương cực của Ấn Độ dẫn đến LP rất thấp trong lĩnh vực công nghiệp và tăng trưởng được dẫn dắt bởi khu vực dịch vụ. Kết quả là kinh tế tăng trưởng chậm chạp và gia tăng bất bình đẳng trong thu nhập. Mazumdar và Sarkar giải thích cản trở của mô hình phân phối lương

cực đến tăng trưởng kinh tế thấp của Ấn Độ là do cầu về sản phẩm công nghiệp nội địa thấp do thu nhập thấp. Sự trì trệ của thị trường trong nước cùng với suy giảm của thị trường xuất khẩu do cạnh tranh toàn cầu ngày càng khốc liệt dẫn đến chỉ một phần nhỏ lao động được hấp thụ ở khu vực chính thức có mức lương cao. Còn lại, phần lớn lao động tập trung ở khu vực phi chính thức với mức thu nhập thấp. Kết quả là kinh tế tăng trưởng chậm chạp tồn tại dai dẳng ở Ấn Độ.

### ***Nguyên nhân của mô hình phân phối lương cực của Ấn Độ***

Mazumdar và Sarkar (2013: 82) cho rằng hai nhân tố then chốt quyết định mô hình phân phối cân bằng là mức độ phân tán công nghiệp và phát triển hệ thống hợp đồng thầu phụ vắng bóng ở Ấn Độ.

Bên cạnh đó còn có rất nhiều lý do khác giải thích cho mô hình phân phối lương cực của Ấn Độ. Trước hết là sự bảo hộ các doanh nghiệp quy mô nhỏ. Chế độ ưu đãi bao gồm dành một số lượng lớn sản phẩm cho các doanh nghiệp nhỏ sản xuất và các ưu đãi về thuế, tài chính, luật pháp đã khuyến khích các doanh nghiệp ở Ấn Độ tồn tại dưới dạng quy mô siêu nhỏ và không muốn phát triển quy mô. Little và cộng sự (1987) và Mazumdar (1991) lập luận rằng gói chính sách của Ấn Độ đã tạo động lực trong một thời gian dài cho việc thành lập các doanh nghiệp nhỏ và khuyến khích doanh nghiệp phát triển thành nhiều doanh nghiệp nhỏ thay vì mở rộng quy mô.

Thứ hai, chính sách lao động cũng góp một phần trong phân phối lương cực của Ấn Độ. Hiện tại, đối tượng điều chỉnh của luật lao động của Ấn Độ chỉ bao gồm lao động trong các doanh nghiệp chính thức sử dụng từ 10 lao động trở lên. Trong khi đó, chính sách bảo hiểm lao động chỉ áp dụng đối với doanh nghiệp sử dụng trên 100 lao động. Hơn thế nữa, một số quy định liên quan đến thu nhập có lợi cho người lao động làm tăng chi phí cố định cho các doanh nghiệp. Kết quả là thu nhập trung bình ở khu vực chính thức cao hơn khu vực phi chính thức. Trong khi các doanh nghiệp lớn có thể bù khoản chi phí này bằng cách tuyển lao động có trình độ học vấn và kỹ năng cao thì các doanh nghiệp nhỏ chỉ sử dụng một phần nhỏ lao động có kỹ năng lại

vướng phải gánh nặng chi phí khi mở rộng quy mô. Rõ ràng là, luật lao động đã cản trở các doanh nghiệp nhỏ phát triển quy mô.

Một nguyên nhân quan trọng dẫn đến phân phối lương cực ở Ấn Độ là sự tùy tiện và không nhất quán trong thực hiện chính sách và quy định về lao động giữa các bang. Các nghiên cứu thực nghiệm đã chỉ ra rằng ở những bang có bảo hộ lao động càng lớn thì lĩnh vực công nghiệp tăng trưởng càng chậm trong khi lĩnh vực dịch vụ lại gia tăng nhanh chóng (Besley và Burgess, 2004; Ahsan và Pages, 2007; Topalova, 2008).

Thứ ba, chính sách giáo dục thiên vị giáo dục đại học và coi nhẹ giáo dục cấp 1 & 2 cũng được coi là nguyên nhân. Khu vực sản xuất công nghiệp hiện đại yêu cầu lực lượng lao động phải có trình độ học vấn tối thiểu để có thể thực hiện được các công việc đáp ứng tiêu chuẩn tối thiểu của sản xuất công nghiệp hiện đại trong khi phần lớn doanh nghiệp phi chính thức ở Ấn Độ sử dụng lao động không kỹ năng với trình độ học vấn dưới bậc tiểu học. Với một lực lượng lao động như vậy, doanh nghiệp gặp rất nhiều khó khăn để phát triển quy mô.

Cuối cùng các nhân tố khác như đất, giao thông, điện, và hình thức sở hữu cũng cản trở các doanh nghiệp siêu nhỏ phát triển thành SMEs. Mazumdar và Sarkar (2013) cho rằng việc tập trung quá nhiều doanh nghiệp cả chính thức và phi chính thức ở một số khu vực đô thị đã dẫn đến tình trạng bất hợp lý trong giao thông và đẩy các doanh nghiệp đến chỗ cạnh tranh giành địa điểm sản xuất kinh doanh. Hai tác giả này cũng cho rằng trình độ học vấn và kỹ năng thấp của chủ doanh nghiệp cũng như văn hoá dựa vào quan hệ quen biết hơn là hợp đồng chính thức đã cản trở các doanh nghiệp phi chính thức đăng kí thành doanh nghiệp chính thức và mở rộng quy mô. Hơn nữa, tư tưởng cố hữu bảo hộ doanh nghiệp nhỏ bao gồm từ marketing, thể chế tài chính, đến cơ sở hạ tầng và sự miễn cưỡng của các doanh nghiệp khi mở rộng quy mô là rất phổ biến ở Ấn Độ.

## **Phân phối lương cực ở Indonesia và Philippines**

Mô hình phân phối lương cực ở Indonesia và Philippines có một số điểm khác biệt so với mô hình phân phối lương cực ở Ấn Độ với nhiều lao động tập trung ở cực có LP và thu nhập cao. Tỷ lệ lao động trong các doanh nghiệp sử dụng trên 500 lao động chiếm 41% ở Indonesia và 50% ở Philippines. Lao động trong doanh nghiệp sử dụng ít hơn 50 lao động chiếm khoảng 35% ở cả hai quốc gia này (Mazumdar và Sarkar 2013, bảng 2.1: 17-18). Chênh lệch về LP giữa nhóm doanh nghiệp có quy mô nhỏ và lớn là rất cao dẫn đến bất bình đẳng lớn trong thu nhập. Dư thừa lao động được cho là nguyên nhân dẫn đến phân phối lương cực ở các quốc gia này (Mazumdar và Sarkar 2013: 20).

### **4. Trường hợp của Việt Nam**

Nguồn số liệu sử dụng để tính phân phối quy mô của doanh nghiệp chính thức trong nghiên cứu này chủ yếu dựa vào tổng điều tra doanh nghiệp (EC) của Việt Nam từ năm 2000 đến nay. Ngoài ra nghiên cứu có bổ sung một số thông tin từ cuộc tổng điều tra các cơ sở kinh tế, hành chính sự nghiệp của Việt Nam (BAUC) năm 2007 và 2011 cho khối doanh nghiệp phi chính thức. Một số cuộc điều tra khác như điều tra mức sống hộ gia đình và điều tra các doanh nghiệp vừa và nhỏ cũng có các thông tin về doanh nghiệp phi chính thức. Tuy nhiên, do quy mô nhỏ nên tính đại diện ở cấp quốc gia của các cuộc điều tra này kém và do vậy không được sử dụng trong nghiên cứu.

#### **4.1. Phân phối quy mô doanh nghiệp của Việt Nam**

Bảng 1 trình bày phân phối quy mô theo lao động của các doanh nghiệp chính thức từ năm 2000 đến nay. Số liệu cho thấy phân phối quy mô của doanh nghiệp ở Việt Nam là phân phối lệch phải. Mặc dù xu hướng lệch phải có giảm nhẹ theo thời gian, nhưng nhóm doanh nghiệp có quy mô lớn vẫn chiếm hơn một nửa tổng số lao động. Hơn nữa, lao động lại không được dịch chuyển sang nhóm doanh nghiệp có quy mô tối ưu (từ 50 đến 299 lao động) mà lại dịch chuyển sang nhóm doanh nghiệp có quy mô nhỏ sử dụng dưới 50 lao động.

**Bảng 1 Phân phối quy mô doanh nghiệp theo lao động (%)**

Quy mô	1-49	50-99	100-299	300 trở lên	Tổng
2000	10.7	6.4	18.0	64.9	100
2001	11.9	6.2	17.3	64.7	100
2002	13.1	6.4	16.9	63.6	100
2003	13.7	6.6	16.2	63.5	100
2004	16.3	7.2	16.5	60.1	100
2005	17.8	7.4	15.9	58.9	100
2006	19.5	7.3	15.7	57.5	100
2007	21.6	7.9	16.9	53.7	100
2008	25.0	7.8	16.1	51.1	100
2009	25.9	7.8	15.7	50.5	100
2010	26.5	8.0	15.9	49.6	100
2011	26.2	8.8	16.3	48.8	100
2012	26.9	8.2	15.9	49.0	100
2013	25.0	8.3	15.6	51.1	100

**Nguồn:** Tính toán của các tác giả sử dụng EC

Cần lưu ý rằng nếu bổ sung thông tin về các doanh nghiệp phi chính thức thì phân phối quy mô doanh nghiệp của Việt Nam có thể lưỡng cực giống Ấn Độ vì nhóm phi chính thức sử dụng gần một nửa tổng số lao động trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp (bảng 2).

**Bảng 2 Phân phối lao động theo loại hình doanh nghiệp**

	2007	2012
Doanh nghiệp chính thức	48.87	57.26
Loại hình kinh tế tập thể	2.05	1.27
Doanh nghiệp phi chính thức	49.08	41.47
Tổng	100.00	100.00

**Nguồn:** BAUC 2007, 2012

#### **4.2. Vấn đề của phân phối quy mô doanh nghiệp**

##### **Lao động bị tắc nghẽn trong nông nghiệp và dịch vụ**

Kể từ khi thực hiện cải cách kinh tế 'Đổi mới' năm 1986, Việt Nam đã chuyển đổi chính sách kinh tế từ nhập khẩu sang thay thế nhập khẩu. Các chính sách sau đó tiếp

tục được thay đổi theo định hướng xuất khẩu khi Việt Nam bình thường hoá quan hệ với các nước ASEAN và Mỹ vào giữa những năm 90.

Các chính sách công nghiệp và cải cách kinh tế của Việt Nam từ những năm 90 đã dịch chuyển một lượng đáng kể lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Quan sát ở bảng 3 cho thấy tỉ lệ lao động trong nông nghiệp giảm 18% trong vòng 10 năm, từ 74% năm 1990 xuống còn 56% năm 2005. Lao động trong lĩnh vực nông nghiệp tiếp tục giảm 10% trong vòng 10 năm tiếp theo. Tuy nhiên lao động dịch chuyển sang công nghiệp thì ít mà chủ yếu lại tập trung ở khu vực dịch vụ. Số liệu tính toán của chúng tôi cho thấy tỉ lệ lao động của lĩnh vực công nghiệp tăng 9% trong vòng từ 1995 đến 2006, sau đó chỉ tăng 2% đến 2009 và chững lại cho đến thời điểm hiện tại. Ngược lại, lao động trong lĩnh vực dịch vụ liên tục tăng, tăng 15% trong vòng từ năm 1995 đến năm 2014 (bảng 3).

**Bảng 3 Phân phối lao động theo khu vực kinh tế**

Năm	Nông nghiệp	Công nghiệp	Dịch vụ
1990	73.9	10.3	15.7
1995	72.0	10.6	17.4
2000	68.8	11.5	19.8
2005	56.0	18.1	25.9
2006	55.7	19.1	25.2
2007	55.6	19.0	27.4
2008	51.8	19.6	28.6
2009	51.9	21.6	26.5
2010	48.7	21.7	29.6
2011	48.0	22.4	29.6
2012	47.5	21.1	31.4
2013	46.9	21.1	32.0
2014	46.6	21.4	32.0

**Nguồn:** Niên giám thống kê Việt Nam (nhiều năm)

Theo Mazumdar và Sarkar (2013: 52), trong giai đoạn đầu của quá trình phát triển ở Hàn Quốc, Đài Loan cũng như các nước phát triển, lao động được hút sang khu vực công nghiệp cao hơn khu vực dịch vụ. Ngược lại, ở các nước có phân phối lệch phải

như Thái Lan hay phân phối lưỡng cực như Ấn Độ, lao động được hút sang lĩnh vực dịch vụ luôn cao hơn và điều này cũng đúng đối với Việt Nam (Bảng 4).

**Bảng 4 Thay đổi tỉ lệ lao động trong các lĩnh vực ở Việt Nam**

	Nông nghiệp	Công nghiệp	Dịch vụ
1990-2005	-17.9%	+8.8%	+10.2%
2006-2014	-9.1%	+2.3%	+6.8%

**Nguồn:** Tính toán của các tác giả dựa vào niên giám thống kê

Mặc dù tỉ lệ lao động thay đổi trong ba khu vực của Việt Nam giống với Thái Lan và một số quốc gia có mô hình phân phối lệch phải, lao động trong lĩnh vực nông nghiệp của Việt Nam cao hơn nhiều so với một số nước ở châu Á như Hàn Quốc, Malaysia, Trung Quốc và Thái Lan như mô tả ở bảng 5.

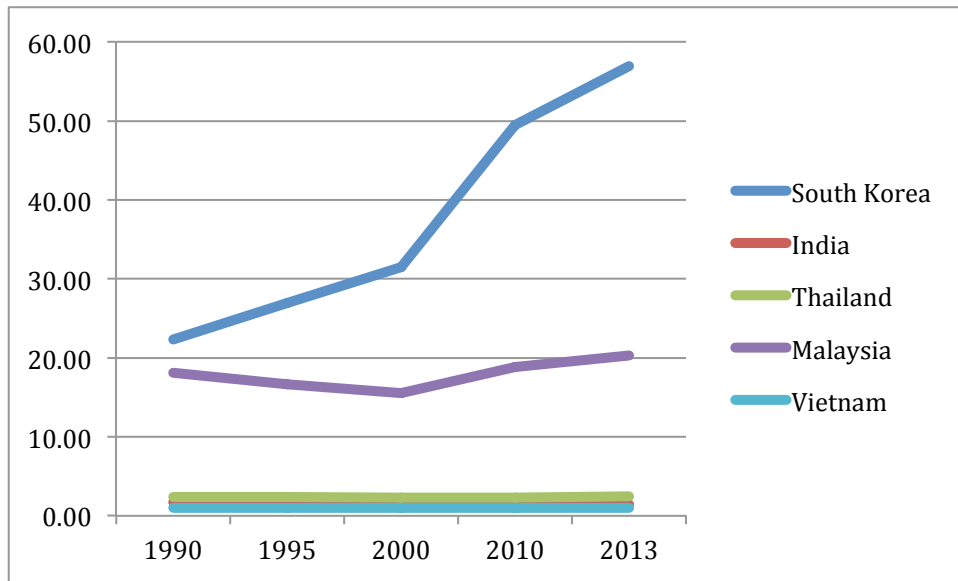
**Bảng 5 Lao động trong lĩnh vực nông nghiệp (% trong tổng số lao động)**

	1985-89	1990-94	2000	2010
Trung Quốc	60.4%	57.8%	50%	37%
Ấn Độ	NA	NA	60%	51%
Malaysia	30.4%	23.5%	18%	13%
Hàn Quốc	22.4%	15.8%	11%	7%
Thái Lan	66%	59.6%	49%	38%
Việt Nam	NA	73.9%	69%	49%

**Nguồn:** World Bank Indicators ([data.worldbank.org/indicator](http://data.worldbank.org/indicator))

Lao động bị kẹt trong lĩnh vực nông nghiệp đã dẫn đến năng suất lao động trong nông nghiệp (ALP) của Việt Nam rất thấp, thấp hơn cả Ấn Độ và Thái Lan và Việt Nam cần rất nhiều thời gian mới bắt kịp các nước cũng có phân phối lệch phải nhưng sở hữu một tỉ lệ đáng kể lao động trong SMEs như Malaysia hay mô hình phân phối cân bằng như Hàn Quốc (Hình 4).

**Hình 4: ALP của một số nước châu Á**



**Nguồn:** Tính toán của các tác giả từ cơ sở dữ liệu của World Bank

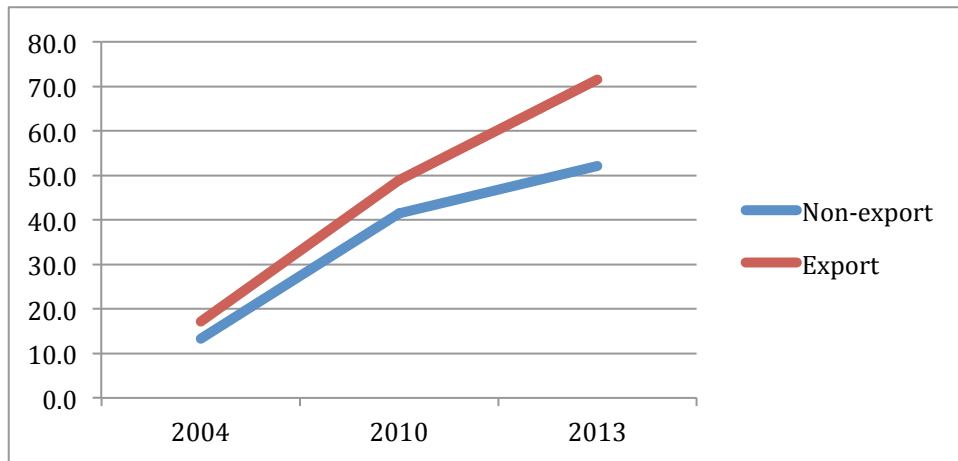
**Ghi chú:** ALP của Việt Nam được chuẩn hoá bằng 1

### **Lương tăng và bất bình đẳng trong thu nhập**

Cũng giống các nước có mô hình phân phối lệch phải hoặc lưỡng cực, việc vắng bóng các doanh nghiệp có quy mô vừa dẫn đến lao động của Việt Nam hoặc tập trung ở cực có năng suất và thu nhập thấp hoặc ở cực có năng suất và thu nhập cao. Việc tập trung lao động ở cực có thu nhập thấp không thúc đẩy được cầu nội địa cho sản phẩm công nghiệp gây cản trở đến tăng trưởng bền vững. Ngược lại, lao động tập trung ở cực có thu nhập cao ở một vài lĩnh vực công nghiệp dẫn đến tăng lương làm xói mòn khả năng cạnh tranh trong quốc tế của Việt Nam. Tính toán của chúng tôi dựa vào EC từ 2001 đến 2013 cho thấy chênh lệch đáng kể về lương giữa doanh nghiệp xuất khẩu và không xuất khẩu (Hình 5a) và khoảng cách thu nhập giữa doanh nghiệp nhỏ và lớn tăng đáng kể theo thời gian (Hình 5b).

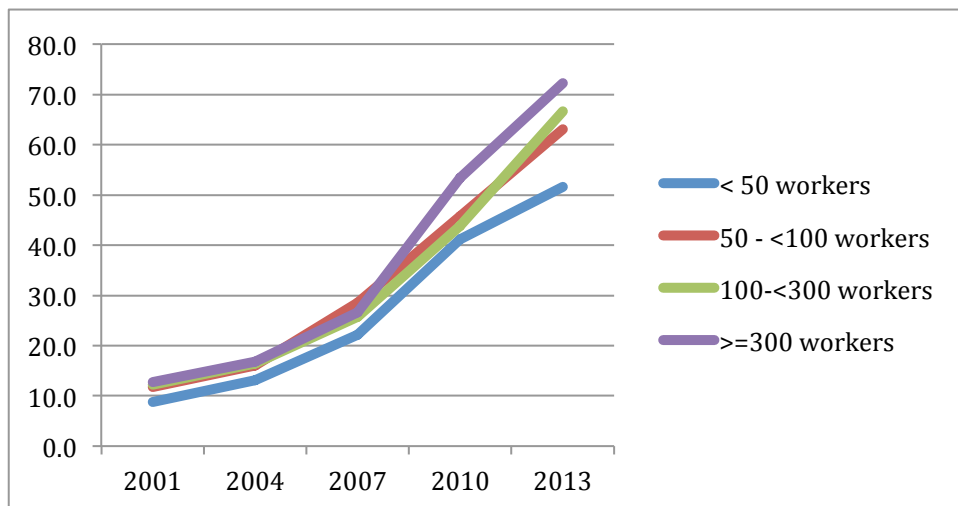


**Hình 5a Chênh lệch thu nhập giữa doanh nghiệp xuất khẩu và không xuất khẩu**



**Nguồn:** Tính toán của các tác giả sử dụng EC 2004, 2010, 2013

**Hình 5b Chênh lệch thu nhập theo quy mô**



**Nguồn:** Tính toán của các tác giả sử dụng EC 2004, 2010, 2013

Chênh lệch về lương dẫn đến một lượng di cư ào ạt vào các khu vực đô thị. Mấy năm gần đây các doanh nghiệp phi chính thức có quy mô siêu nhỏ hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ nở rộ ở Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh (Cling et al., 2013). Hiện tượng này tương tự ở Thái Lan trong khi Trung Quốc không xảy ra tình trạng này.

### 4.3. Nguyên nhân của sự vắng bóng SMEs tại Việt Nam

#### Thiếu vắng hợp đồng phụ và sự tập trung của các ngành công nghiệp

Ở những nước có mô hình phân phối cân bằng như Nhật Bản, Đài Loan hay Hàn Quốc, hệ thống hợp đồng thầu phụ giữa doanh nghiệp nhỏ và lớn rất phát triển. Điều này cùng với sự phân tán của các ngành công nghiệp là các điều kiện tiên quyết cho sự tồn tại của SMEs.

Tuy nhiên, hệ thống hợp đồng phụ ở Việt Nam lại rất yếu. Tính toán của chúng tôi dựa vào bộ số liệu điều tra SME cho thấy tỉ lệ các doanh nghiệp có hợp đồng phụ là rất thấp và chủ yếu các hợp đồng phụ xảy ra giữa các doanh nghiệp nhỏ chứ không phải mô hình doanh nghiệp nhỏ sản xuất linh kiện cho doanh nghiệp lớn giống như ở Nhật Bản, Đài Loan hay Hàn Quốc. Hợp đồng phụ với các doanh nghiệp nhà nước hay doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có thể đem lại cơ hội làm tăng năng suất và chuyển giao công nghệ. Tuy nhiên, tỉ lệ hợp đồng loại này chỉ chiếm một tỉ lệ rất nhỏ mặc dù có tăng chút ít từ 3% năm 2002 đến 11% năm 2011 (bảng 6).

**Bảng 6 Hợp đồng phụ giữa các doanh nghiệp**

	2002	2007	2011
Tổng số doanh nghiệp trong mẫu điều tra	1388	2635	2552
% doanh nghiệp thuê khoán hoạt động ra bên ngoài	NA	7.74	4.15
% hoạt động thuê khoán liên quan đến xuất khẩu	NA	15.20	11.32
% hợp đồng phụ	6.41	11.46	10.46
Trong đó:			
Hợp đồng phụ giữa các doanh nghiệp nhỏ	74.16	NA	NA
Hợp đồng phụ với SOEs	22.47	NA	NA
Hợp đồng phụ với FIEs	3.37	8.28	11.61

**Nguồn:** Tính toán của tác giả sử dụng bộ dữ liệu SME

Tương tự trường hợp của Thái Lan, tính toán của chúng tôi cho thấy các ngành công nghiệp có mức độ tập trung (theo cả số lượng doanh nghiệp cũng như số lượng lao động) cao ở Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, chiếm gần một nửa trong tổng số các

doanh nghiệp của cả nước và xu hướng này không thay đổi trong thời kỳ 2001-2013 (Table 7).

**Bảng 7 Mức độ tập trung của ngành công nghiệp theo khu vực (%)**

Khu vực	2001	2004	2007	2010	2013
<i>Số lượng doanh nghiệp</i>					
Hanoi	13	16	16	20	15
Ho Chi Minh	22	26	29	34	35
Các tỉnh còn lại	65	58	55	47	50
<b>Tổng số</b>	100	100	100	100	100
<i>Lao động</i>					
Hanoi	20	14	14	18	15
Ho Chi Minh	23	25	24	23	22
Các tỉnh còn lại	57	60	62	59	63
<b>Tổng số</b>	100	100	100	100	100

**Nguồn:** Tính toán của các tác giả sử dụng EC

### **Lương và chính sách giáo dục**

Tương tự Ấn Độ, các chính sách và quy định về lương của Việt Nam (chẳng hạn quy định mức lương tối thiểu hay chế độ bảo hiểm xã hội) chỉ áp dụng đối với các doanh nghiệp chính thức. Các quy định này áp dụng như nhau với tất cả các doanh nghiệp chính thức sử dụng từ 10 lao động trở và trong bất kỳ lĩnh vực công nghiệp nào. Ở Ấn Độ các quy định như thế này đã cản trở các doanh nghiệp phi chính thức và doanh nghiệp nhỏ phát triển và chính thức hoá (Mazumdar và Sarkar, 2013). Ngược lại, chính sách lương mềm dẻo của Hàn Quốc lại thúc đẩy sự phát triển của SMEs. Một mặt, chính phủ Hàn Quốc ban hành các quy định cho phép các doanh nghiệp được tự thoả thuận lương với người lao động và ra hướng dẫn hạn chế tăng lương ở các lĩnh vực then chốt. Mặt khác, Hàn Quốc cũng cho phép người lao động hưởng cơ chế cùng chia sẻ lợi nhuận với doanh nghiệp. Kết quả là, lương tại Hàn Quốc tăng cùng tốc độ với sự gia tăng của năng suất, thúc đẩy cầu đối với sản phẩm công nghiệp và dẫn đến tăng trưởng bền vững.

Về chính sách giáo dục, giáo dục cấp trung học cơ sở và trung học phổ thông của Việt Nam quá tập trung vào việc hướng cho học sinh thi đại học và coi nhẹ hướng nghiệp đào tạo nghề. Điều này là ngược hẳn với các nước có mô hình cân bằng như đã phân tích ở trên.

### **Các nguyên nhân khác**

Một trong những nhân tố then chốt khác quyết định mô hình cân bằng là sự tham gia của SMEs vào chuỗi giá trị toàn cầu. Tuy nhiên, cũng giống như Thái Lan, SMEs của Việt Nam lại gặp rất nhiều khó khăn trong việc tham gia vào thị trường xuất khẩu (Shaffer và Le, 2013). Nguyên nhân dẫn của việc SMEs của Việt Nam không tham gia được vào chuỗi giá trị toàn cầu được lý giải rất chi tiết trong Nadvi và Thoburn (2004a, 2004b) và Harvie (2008).

Bằng cách sử dụng dữ liệu mảng từ bộ dữ liệu điều tra doanh nghiệp từ năm 2007-2011, Le và Shaffer (2013) ước lượng các nhân tố ảnh hưởng đến sự tồn tại và phát triển của các doanh nghiệp công nghiệp của Việt Nam. Hai tác giả đã phát hiện một kết quả thú vị là tiếp cận tín dụng (được đo bằng tỉ lệ vốn lưu động trong tổng tài sản của doanh nghiệp) không phải là nguyên nhân cản trở sự phát triển của SMEs và kinh tế quy mô (đo bằng tỉ lệ vốn cố định trong tổng tài sản) chỉ tác động tích cực đến sự tăng trưởng của các doanh nghiệp nhỏ (được định nghĩa sử dụng ít hơn 100 lao động trong nghiên cứu của họ).

### **4.4. Hỗ trợ SMEs: chính sách và cách thức thực hiện**

Ở mục này chúng tôi phân tích chính sách phát triển SMEs của Việt Nam trong mối quan hệ so sánh với Hàn Quốc.

Hàn Quốc là một quốc gia rất thành công trong khuyến khích phát triển SMEs. Chính sách phát triển SMEs của Hàn Quốc không chỉ tập trung vào hỗ trợ SMEs mà còn bảo vệ SMEs khỏi sự chi phối của các tập đoàn lớn. Mukoyama (1999) mô tả rất chi tiết chính sách hỗ trợ SMEs của Hàn Quốc và được tóm tắt lại dưới đây:

- Năm 1961, Hàn Quốc phê chuẩn Luật điều chỉnh công nghiệp vừa và nhỏ (được sửa đổi năm 1975). Mục đích của Luật này nhằm hạn chế các doanh nghiệp lớn tham gia sản xuất các sản phẩm ưu tiên cho SMEs
- Hàn Quốc thành lập Ngân hàng công nghiệp vừa và nhỏ (SMIB) năm 1961 và ngân hàng quốc gia vì người dân (CNB) năm 1962. Cả hai ngân hàng phục vụ chủ yếu cho SMEs
- Quỹ Bảo lãnh tín dụng được thành lập năm 1961 nhằm thay mặt SMEs trả các khoản vay không được thế chấp và khuyến khích ngân hàng tư nhân cho SMEs vay vốn
- Khi bắt đầu công nghiệp hoá hướng tới xuất khẩu vào những năm 60, Hàn Quốc khuyến khích SMEs tham gia xuất khẩu bằng cách thông qua hướng dẫn SMEs phát triển xuất khẩu năm 1963 và phê chuẩn Luật về công nghiệp xuất khẩu năm 1964.
- Năm 1965, Hàn Quốc ra quy định yêu cầu các ngân hàng tư nhân phải cho SMEs vay tới 30% nguồn vốn mới của ngân hàng (sau này tăng lên 35%). Riêng SMIB và CNB phải cho vay tới 80%.
- Vào những năm 70 khi xuất khẩu suy thoái, Hàn Quốc hướng chính sách tới một số ngành công nghiệp nặng và ngay lập tức khuyến khích SMEs sáp nhập. Luật thúc đẩy sáp nhập SMEs ra đời năm 1975 dựa vào một luật có nội dung tương tự của Nhật Bản. Nội dung của Luật này như sau:
  - Các ngành công nghiệp phụ thuộc nhiều vào hợp đồng phụ được lựa chọn làm đối tượng điều chỉnh của Luật.
  - LEs của các ngành công nghiệp này phải chọn các linh kiện sản phẩm để thuê khoán cho các SMEs
  - LEs phải dừng sản xuất các linh kiện đã thuê khoán

Kết quả là tỉ lệ hợp đồng phụ tăng từ 20% năm 1976 lên 70% năm 1990 nhưng lại giảm xuống còn 50% năm 1994. Các học giả cho rằng lòng tin giữa các LEs và SEs là nguyên nhân làm giảm hợp đồng phụ (Lim, 1998; Mukoyama, 1999). Mukoyama (1999) lập luận rằng sự hỗ trợ về công nghệ và marketing của các

công ty lớn là điều kiện tiên quyết giúp hệ thống thầu phụ thành công ở Nhật Bản. Ông chỉ ra rằng tại Nhật Bản, các công ty lớn thường hỗ trợ kỹ thuật cho SEs có hoạt động thầu phụ dựa trên nền tảng hợp tác lâu dài và sự suy giảm hệ thống thầu phụ ở Hàn Quốc là do chưa có các yếu tố này.

- Luật thúc đẩy công nghiệp vừa và nhỏ ra đời năm 1978 tạo điều kiện cho việc thành lập Tập đoàn hỗ trợ công nghiệp vừa và nhỏ năm 1979. Hoạt động của tập đoàn này được giám sát và kiểm toán. Tập đoàn cũng được yêu cầu thuê nhân viên có trình độ học vấn cao và có kinh nghiệm. Mức lương của các nhân viên này cao gấp 50% mức lương trung bình của ngành công nghiệp (Kim and Nugent, 1994).
- Công nghiệp nặng thúc đẩy việc phát triển của các tập đoàn lớn dẫn đến nguy cơ quyền lực kinh tế tập trung trong tay một số tập đoàn. Do vậy, Hàn quốc đã thông qua luật về thương mại bình đẳng và quy định độc quyền năm 1980.
- Năm 1986, Luật hỗ trợ thành lập ngành công nghiệp vừa và nhỏ được thông qua. Mục đích nhằm hỗ trợ SMEs từ thuế, vốn, đến vị trí hoạt động sản xuất kinh doanh.

Ở phần dưới đây, chúng tôi tóm tắt chính sách và thể chế hỗ trợ phát triển SMEs của Việt Nam:

- Việt Nam thông qua Nghị định 90/2001/NĐ-CP năm 2001, sau này được thay thế bởi Nghị định 56/2009/NĐ-CP năm 2009. Nghị định cung cấp cơ sở về thể chế để hỗ trợ phát triển SMEs.
- Năm 2010, Hội đồng hỗ trợ SME được thành lập. Cùng thời gian đó, Trung tâm hỗ trợ SMEs được thành lập ở cả 3 miền Bắc, Trung và Nam. Mục đích của Trung tâm nhằm khuyến khích phát triển SMEs.
- Quỹ phát triển SMEs và Quỹ Bảo lãnh tín dụng cho SMEs ra đời năm 2013 nhằm mục đích nâng cao khả năng cạnh tranh và bảo lãnh tín dụng cho SMEs hoạt động hiệu quả.

- Hiện tại, Việt Nam có VN có 14 chương trình hỗ trợ quản lý và thông tin; 15 chương trình hỗ trợ về phát triển công nghệ; 8 chương trình hỗ trợ về thuế và tài chính cho SMEs.

Chính sách hỗ trợ SMEs của Việt Nam tương đối nhiều. Tuy nhiên các chính sách mới chỉ chú trọng hỗ trợ SMEs mà chưa hướng tới bảo vệ SMEs như của Hàn Quốc. Bên cạnh đó, chính sách áp dụng như nhau đối với các SMEs trong tất cả các lĩnh vực (Hàn Quốc phân biệt từng đối tượng ưu tiên). Việc thiết kế chính sách không chi tiết tạo nhiều kẽ hở cho tùy tiện trong thực hiện chính sách và cho đến nay Việt Nam chưa hề có đánh giá tác động của các chính sách hỗ trợ SMEs. Kinh nghiệm quốc tế từ Ấn Độ và Thái Lan cho thấy cách thức thực hiện chính sách là một trong những nguyên nhân dẫn đến sự vắng bóng của SMEs trong các quốc gia này. Do vậy, Việt Nam không nên chỉ tập trung vào thiết kế mà còn cần phải quan tâm đến việc thực hiện chính sách.

Tóm lại, Việt Nam không có nền kinh tế thị trường tự do phát triển như Hong Kong trong đó các yếu tố sản xuất được dẫn dắt bởi thị trường và với sự vắng mặt của các chính sách can thiệp các ngành công nghiệp hiện đại tự điều chỉnh quy mô để đạt hiệu quả cao nhất (Mazumdar và Sarkar, 2008). Bên cạnh đó, Việt Nam cũng không có điều kiện ban đầu thuận lợi chẳng hạn như năng suất nông nghiệp cao và hệ thống cơ sở hạ tầng phát triển như Đài Loan. Hơn nữa, các yếu tố then chốt thúc đẩy phát triển SMEs như hệ thống thầu phụ hay phân tán công nghiệp ở các nước có mô hình phân phối cân bằng lại vắng bóng ở Việt Nam. Do vậy, để thúc đẩy phát triển SMEs, Việt Nam cần học quyết tâm của chính phủ Hàn Quốc trong việc chuyển phân phối quy mô doanh nghiệp từ lệch phải sang mô hình phân phối cân bằng.

## **5. Kết luận**

Tăng trưởng kinh tế chậm chạp của Việt Nam trong những năm gần đây một phần là do năng suất lao động thấp. Do vậy, thúc đẩy năng suất lao động là yếu tố then chốt giúp Việt Nam bắt lại đà tăng trưởng cao, bền vững và đạt được những tiến bộ xã hội

cũng như đuổi kịp một số nền kinh tế tiên tiến ở khu vực Châu Á.

Một trong những thực tế giật mình dẫn đến năng suất lao động thấp ở Việt Nam là 90% doanh nghiệp không đạt được ngưỡng quy mô tối ưu (sử dụng từ 50 đến 300 lao động và có mức năng suất lao động cao nhất). Một số nghiên cứu đã cố gắng giải thích nguyên nhân dẫn đến sự vắng bóng của SMEs tại Việt Nam. Tuy nhiên có rất ít nghiên cứu lý giải tại sao các doanh nghiệp của Việt Nam không đạt được quy mô tối ưu bằng cách phân tích khía cạnh thể chế.

Trong nghiên cứu này, chúng tôi tìm hiểu các nguyên nhân tại sao doanh nghiệp của Việt Nam lại không đạt được quy mô tối ưu bằng cách liên kết với kinh nghiệm quốc tế. Kết quả cho thấy Việt Nam có tất cả các yếu tố điển hình của các quốc gia có mô hình phân phối lệch phải hoặc lưỡng cực. Trong khi đó, các yếu tố then chốt thúc đẩy phát triển SMEs như hệ thống thầu phụ, mức độ phân tán của các ngành công nghiệp, và sự tham gia của SMEs vào chuỗi giá trị toàn cầu lại vắng bóng ở Việt Nam.

Phân tích tỉ mỉ và toàn diện về chính sách cho thấy Việt Nam cũng có nhiều chính sách như Hàn Quốc. Tuy nhiên, Việt Nam cần học hỏi Hàn Quốc trong việc thiết kế các chính sách cho từng loại hình doanh nghiệp và từng lĩnh vực. Hơn nữa, việc liên kết với các chính sách khác như chính sách lao động và giáo dục cũng không kém phần quan trọng trong thúc đẩy phát triển SMEs tại Việt Nam.



## Tài liệu tham khảo

- Ace, Z.J. and Audrestch, D.B. (eds) (1993). *Small Firms and Entrepreneurship: An East– West Perspective*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Ahsan, A. and Pages, C. (2007) “Are All Labour Regulations Equal? Assessing the Effects of Job Security, Labour Dispute and Contract Labour Laws in India”, *Policy Research Working Paper*, WPS 4259, Washington DC: World Bank.
- Besley, T. and Burgess, R. (2004) “Can Labor Regulation Hinder Employment Performance? Evidence from India”, *Quarterly Journal of Economics*, 117, 3, pp. 91–134.
- Carlsson, Bo. (1993). Book Review of *The Competitiveness of Small Firms* by Cliff Pratten. *Journal of Economic Literature*, 31, pp. 920–921.
- Carlsson, Bo. (1996). 'Small Business, Flexible Technology and Industrial Dynamics' in Zoltan J.Acs, Bo Carlsson and Roy Thurik, *Small Business in the Modern Economy*, Oxford and Cambridge, MA: Basil Blackwell Publishers, 63-125.
- Cling, J-P., Lagree, S., Razafindrakoto, M., and Roubaud, F., (2013). Thách thức lớn về phát triển: nâng cao hiểu biết về kinh tế phi chính thức nhằm đưa ra các chính sách phù hợp, in J-P, Cling, Đỗ Hoài Nam, Lagree, S., Razafindrakoto, M., and Roubaud, F., (Eds) *Kinh tế phi chính thức tại các nước đang phát triển*, pp.11-26. Nhà xuất bản tri thức, Viện Hàn lâm Khoa Học Xã Hội Việt Nam.
- Harvie, C. (2008) “SME Development Strategy in Vietnam”, in C. Harvie and B. Lee (eds) *Small and Medium Sized Enterprises in East Asia*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Ho, S.P.S. (1982) “Economic Development and Rural Industries in South Korea and Taiwan”, *World Development*, 10, 11, pp. 973–990.
- Huang, Y. (2003) *Selling China: Foreign Direct Investment During the Reform Era*,

New York: Cambridge University Press. 322 References

Huang, Y. (2008) *Capitalism with Chinese Characteristics: Entrepreneurship and the State*, New York: Cambridge University Press.

Kim, L. and Nugent, J. (1994) "The Republic of Korea's Small and Medium-Size Enterprises and their Support Systems", *World Bank Policy Research Working Paper*, No. 1404, Washington DC.

Le Dang Trung and Paul Shaffer (2013). *Manufacturing Firm Survival and Growth in Vietnam: Explaining Vietnam's 'Missing' SMEs*. AIM Working Paper.

Levy, B. (1991) "Transaction Costs, the Size of Firms and Industrial Policy", *Journal of Development Economics*, 34, pp. 151–178.

Little, I.M.D., Mazumdar, D., and Page, J. (1987) *Small Manufacturing Enterprises: A Comparative Analysis of India and Other Economies*, New York: Oxford University Press for the World Bank.

Mazumdar, D. (1990) "Korea's Labour Markets under Structural Adjustment", *World Bank Working Paper*, No. WPS 554, Washington DC.

Mazumdar, D. (1991) "Import-Substituting Industrialization and Protection of the Small-Scale", *World Development*, 19, 9, pp. 1197–1213.

Mazumdar, D. (1993) "Labour Markets and Adjustment in Open Asian Economies", *World Bank Economic Review* 7, 1, pp. 349–380.

Mazumdar, Dipak and Sandip Sarkar (2008). *Globalization, Labor Markets and Inequality in India*, London: Routledge.

Mazumdar, Dipak and Sandip Sarkar (2013). 'An International Comparison of the Size Structure of Manufacturing Firms' in Mazumdar, Dipak and Sandip Sarkar, *Manufacturing Enterprise in Asia: size structure and economic growth*, IDRC|CRDI: Routledge Taylor & Francis Group, 14-40.

- Mazumdar, Dipak and Sandip Sarkar (eds) (2013). *Manufacturing Enterprise in Asia: size structure and economic growth*, IDRC|CRDI: Routledge Taylor & Francis Group, 14-40.
- Mukoyama, Hidehiko (1999). *Promotion of Small business Development in Korea*. The Japan Research Institute Working Paper.
- Nadvi, K. and Thoburn, J. (2004a) "Vietnam in the Global Garment and Textile Value Chain: Impacts on Firms and Workers", *Journal of International Development*, 16, pp. 111–123.
- Nadvi, K. and Thoburn, J. (2004b) "Challenges to Vietnamese Firms in the World Garment and Textile Value Chain, and the Implications for Alleviating Poverty", *Journal-of-the-Asia-Pacific-Economy*, 9, 2, pp. 249–267.
- Nguyen Thang, La Hai Anh, Pham Minh Thai and Nguyen Thi Kim Thai (2014). *Determinants of labour productivity in Viet Nam*, Report for the ONE UN/ILO project on "Enhancing employment policies, economic stabilization and restructuring for an inclusive, effective and sustainable growth model for Viet Nam". Hanoi, Vietnam.
- Rodrik, Dani (2013). *Unconditional Convergence in Manufacturing*. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.128, Iss.1, 165-204.
- Shaffer, Paul and Le Dang Trung (2013). *The Case of Vietnam in 'Manufacturing Enterprise in Asia: size structure and economic growth'*, Mazumdar, Dipak, and Sandip Sarkar (Eds). Routledge, London and NewYork.
- Sylia, R.M. (1974) *The Industrialization of Taiwan: Some Geographical Considerations*, Jerusalem: Jerusalem Academic Press.
- Topalova, P. (2008) "India: Is the Rising Tide Lifting All Boats?", *Working Paper No. 08/54*, Washington DC: International Monetary Fund.

World Bank (1989) "Thailand: Country Economic Memorandum Building on the Recent Success – A Policy Framework", *Report No. 7445-TH, Vol.I*, Washington DC.

World Bank Database. (2014).

<http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?page=2>. Access date: 5/3/2015.