

Ảnh hưởng lan tỏa của doanh nghiệp FDI đến cầu lao động theo nhóm tuổi trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo tại Việt Nam

PHẠM NGỌC TOÀN*
LỮU QUANG TUẤN**

Tóm tắt

Bài viết ước lượng mô hình ảnh hưởng lan tỏa của doanh nghiệp FDI đến cầu lao động theo nhóm tuổi trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo (CNCBCT) ở Việt Nam thông qua số liệu điều tra doanh nghiệp năm 2017 của Tổng cục Thống kê. Kết quả cho thấy, hội nhập quốc tế kéo theo sự phát triển của doanh nghiệp FDI và làm tăng nhu cầu lao động nói chung của ngành CNCBCT. Tuy nhiên, mức độ tác động có sự khác biệt theo nhóm tuổi. Ở các nhóm lao động tuổi càng cao, thì tác động lan tỏa của doanh nghiệp FDI đến cầu lao động giảm dần. Từ đó, bài viết đưa ra khuyến nghị đối với Nhà nước nhằm sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực lớn tuổi trong bối cảnh hội nhập quốc tế thích ứng với già hóa dân số ở Việt Nam.

Từ khóa: hội nhập quốc tế, FDI, cầu lao động

Summary

This paper estimates the spillover effects of FDI enterprises on labor demand by age group in manufacturing and processing industry in Vietnam through the General Statistics Office's enterprise survey data. The output indicates that international integration triggers the development of FDI enterprises and the increasing demand for labor in manufacturing and processing industry. However, the impact level differs by age group. Specifically, the spillover effect of FDI enterprises on labor demand decreases among middle-aged and elderly workers. From these findings, the paper provides recommendations to the government for the effective use of older human resources in the context of international integration to adapt to the population aging in Vietnam.

Keywords: international integration, FDI, labor demand

GIỚI THIỆU

Các kết quả nghiên cứu trong nước và quốc tế thời gian gần đây cho thấy, xu hướng lao động trung niên đang dần bị mất lợi thế việc làm so với lao động trẻ bởi 3 lý do cơ bản: (i) lao động trung niên không nắm bắt kịp những thay đổi công nghệ mới trong bối cảnh tiến bộ khoa học, công nghệ ngày càng nhanh và cạnh tranh ngày càng mạnh; (ii) những ngành công nghiệp truyền thống sử dụng lao động trung niên đang dần suy giảm, thay vào đó là các ngành công nghệ kỹ thuật cao, thích ứng với lao động trẻ tuổi hơn, (iii) chi phí lao

động của lao động trung niên thường cao hơn so với lao động trẻ, chủ yếu do khác biệt về thâm niên công tác, nhưng lợi ích của lao động trung niên tạo ra không đạt được như kỳ vọng của doanh nghiệp, ngược lại việc sử dụng lao động trẻ có nhiều lợi thế hơn, như: thích ứng nhanh với thay đổi về công nghệ, chi phí tiền lương thấp hơn và năng suất lao động cao hơn. Hệ lụy là nguy cơ bị mất việc làm, thất nghiệp của lao động trung niên đang có xu hướng tăng lên.

*, ** Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Ngày nhận bài: 12/10/2019, Ngày phản biện: 19/11/2019; Ngày duyệt đăng: 22/11/2019

BẢNG 1: SỐ LƯỢNG DOANH NGHIỆP CNCBCT THEO HÌNH THỨC SỞ HỮU VÀ THEO QUÝ MÔ, GIAI ĐOẠN 2012-2017

Đơn vị: Doanh nghiệp

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Tốc độ tăng bình quân (%)
Tổng	56.535	59.212	60.878	67.221	70.219	78.078	6,56
Sở hữu							
Nhà nước	2.966	2.743	2.584	2.390	2.184	2.049	-7,19
Ngoài nhà nước	48.282	51.258	52.705	58.543	61.413	68.570	7,10
FDI	5.287	5.211	5.589	6.288	6.622	7.459	7,58
Quy mô doanh nghiệp							
DN siêu nhỏ	26.140	29.360	31.039	36.164	37.300	42.687	9,96
DN nhỏ	26.025	25.533	25.355	26.340	27.926	30.188	3,04
DN vừa	1.364	1.351	1.404	1.384	1.475	1.529	2,37
DN lớn	3.006	2.968	3.080	3.333	3.518	3.674	4,65

BẢNG 2: VỐN CỦA CÁC DOANH NGHIỆP CNCBCT GIAI ĐOẠN 2012-2017

Đơn vị: Tỷ đồng

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Tốc độ tăng bình quân năm (%)
Nhà nước	435.101	806.112	951.311	995.415	1.180.747	1.247.590	20,26
Ngoài nhà nước	350.738	494.610	544.375	663.296	1.957.523	2.082.099	45,94
FDI	479.327	801.297	888.970	1.023.155	2.332.976	2.812.528	41,68
Tổng	1.265.166	2.102.019	2.384.655	2.681.867	5.471.246	6.142.216	36,49

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra doanh nghiệp của Tổng cục Thống kê

Ở Việt Nam, lực lượng lao động trung niên làm công việc hưởng lương năm 2017 là 10,8 triệu người, chiếm 46,75% lao động làm công hưởng lương. Trong đó, số lao động trung niên làm việc trong ngành chế biến, chế tạo là 3,9 triệu người, chiếm 41,62% tổng lao động trong ngành chế biến, chế tạo (Tổng cục Thống kê, 2018a). Như vậy, trong ngành chế biến, chế tạo ở nước ta, lao động trung niên chiếm tỷ trọng khá lớn. Việc làm của họ cũng chịu tác động bởi những thay đổi về khoa học, công nghệ và yêu cầu nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Bài viết này tập trung xem xét trong bối cảnh hội nhập quốc tế, sự phát triển của các doanh nghiệp FDI sẽ tác động đến nhu cầu lao động theo nhóm tuổi như thế nào trong ngành CNCBCT, đặc biệt là lao động trung niên, thông qua ước lượng mô hình hàm cầu lao động với số liệu điều tra doanh nghiệp của Tổng cục Thống kê.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Mở cửa nền kinh tế với thương mại thế giới có thể đi kèm với việc chuyển giao những công nghệ tiên tiến hơn,

hoặc nhập khẩu các trang thiết bị và máy móc, không những làm tăng năng suất lao động, mà còn đòi hỏi kỹ năng cao hơn để vận hành chúng. Cạnh tranh nước ngoài tăng lên kéo theo cả hai dạng là đầu tư FDI hoặc tăng luồng hàng nhập khẩu, có thể khiến các doanh nghiệp trong nước áp dụng các công nghệ tiết kiệm sức lao động và tiên tiến hơn. Đối với những nền kinh tế phát triển, xu hướng này sẽ khiến cho lao động có tay nghề thấp gặp khó khăn. Còn ở các nước đang phát triển, việc áp dụng các công nghệ tiên tiến sẽ làm tăng cầu tương đối về lao động có tay nghề. Mitra và Shin (2012) cho thấy, những cuộc cải cách tự do hoá thương mại đã làm cho cầu lao động co giãn hơn. Tập trung vào những khía cạnh của toàn cầu hoá, rất nhiều nghiên cứu cũng đã chỉ ra rằng, độ co giãn của cầu lao động cho người lao động có tay nghề tăng lên và không có tay nghề giảm xuống (Hijzen và Gorg, 2005; Hijzen và Swaim, 2010), mặc dù không phải ở mọi quốc gia (Fajnzylber và Fernandez, 2009).

Belman và Lee (1996) chỉ ra rằng, do lương giảm, thương mại có thể tái phân bổ và chuyển đi lao động. Một số nghiên cứu liên kết sự thay đổi trong tăng bất bình đẳng tiền lương với thương mại, FDI và nhập cư cho thấy, việc làm của người lao động có xu hướng tăng cùng với năng suất và xuất khẩu ngày càng tăng. Tuy nhiên, FDI và nhập cư có tác động tiêu cực đến việc làm của người lao động sản xuất (Yasin, 2007).

Phương pháp nghiên cứu

Để ước lượng ảnh hưởng của doanh nghiệp FDI đến cầu lao động, bài viết sử dụng mô hình logit:

HÌNH: TỔNG DOANH THU CỦA CÁC DOANH NGHIỆP PHÂN THEO LOẠI HÌNH SỞ HỮU, GIAI ĐOẠN 2012-2017

Đơn vị: triệu đồng



Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra doanh nghiệp của Tổng cục Thống kê

$$\ln Labor_{jt} = \alpha_0 + \alpha_1 \ln K_{jt} + \alpha_2 FORPS_{jt} + \alpha_3 \ln TFP_{jt} + \alpha_4 \ln Wage_{jt} + \alpha_5 \ln RE_{jt} (*)$$

Trong đó: $\ln Labor_{jt}$ là logarit của số lao động bình quân trong doanh nghiệp; $\ln K_{jt}$ là logarit của vốn đầu tư; $FORPS_{jt}$ là logarit của tỷ lệ phần trăm giữa tổng doanh thu của doanh nghiệp FDI trong ngành j tại thời điểm t và $FORPS$ có thể có dấu dương hoặc âm; $\ln TFP_{jt}$ là logarit của năng suất các nhân tố tổng hợp, phản ánh sự thay đổi về công nghệ, trình độ quản lý; $\ln Wage_{jt}$ là logarit tiền lương bình quân trong doanh nghiệp; $\ln RE_{jt}$ là logarit doanh thu của doanh nghiệp.

Nghiên cứu sử dụng số liệu điều tra doanh nghiệp năm 2017 của Tổng cục Thống kê (2018b), có thu thập thông tin về nhóm tuổi để làm mẫu ước lượng. Phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) được vận dụng để ước lượng mô hình nghiên cứu.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Xu hướng doanh nghiệp CNCBCT

Số liệu từ Bảng 1 cho thấy, năm 2017, ngành CNCBCT có trên 78 nghìn doanh nghiệp, tăng gần 22 nghìn doanh nghiệp so với năm 2012, bình quân mỗi năm tăng 6,56%.

Cũng theo Bảng 1, doanh nghiệp CNCBCT thuộc sở hữu nhà nước có xu hướng giảm, từ 2.966 doanh nghiệp năm 2012 xuống còn 2.049 doanh nghiệp năm 2017, giảm bình quân 7,19%/năm. Ngược lại, doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp FDI có xu hướng tăng, khẳng định vai trò ngày càng lớn trong tạo việc làm cho người lao động.

Giai đoạn 2012-2017, doanh nghiệp siêu nhỏ có tốc độ tăng nhanh nhất (9,96%/năm), tiếp đến là doanh nghiệp quy mô lớn (4,65%).

Cũng trong giai đoạn này, vốn của các doanh nghiệp ngành CNCBCT tăng khá nhanh, từ 1.265.166 tỷ đồng năm 2012 lên 6.142.216 tỷ đồng năm 2017, bình quân tăng 36,49%/năm. Cơ cấu vốn dịch chuyển theo hướng dịch chuyển về cơ cấu doanh nghiệp

theo hình thức sở hữu. Năm 2012, cơ cấu vốn của các doanh nghiệp nhà nước, ngoài nhà nước và FDI lần lượt là 34,4%, 27,7% và 37,9%, đến năm 2017, tỷ trọng này lần lượt là 20,3%, 33,9% và 45,8%. Như vậy, tỷ trọng vốn của các doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp FDI tăng lên, trong khi tỷ trọng vốn của doanh nghiệp nhà nước giảm xuống.

Sự phát triển về số lượng doanh nghiệp và việc tăng vốn đã giúp doanh nghiệp có điều kiện phát triển. Hình dưới cho thấy, sự phát triển doanh thu của doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp FDI khá rõ nét, nhưng không có sự biến động nhiều đối với doanh nghiệp nhà nước.

Ảnh hưởng của doanh nghiệp FDI đến cấu lao động theo nhóm tuổi

Kết quả ước lượng dựa trên số liệu khảo sát doanh nghiệp của Tổng cục Thống kê năm 2017 đối với nhu cầu lao động chung của ngành CNCBCT (MH 1) và cho các nhóm lao động theo độ tuổi từ MH 2 đến MH 5 được trình bày tại Bảng 3.

Theo đó, các hệ số ước lượng hầu hết có ý nghĩa thống kê, với xu hướng tác động phù hợp theo lý thuyết kinh tế. Trong đó:

- Ảnh hưởng lan tỏa của doanh nghiệp FDI (lnFORPS) có tác động tích cực đến cấu lao động nói chung trong ngành CNCBCT, tuy nhiên có sự khác biệt theo nhóm tuổi. Các doanh nghiệp FDI có lợi thế, khả năng sản xuất cao hơn, cũng như tiếp cận thị trường dễ hơn, do vậy khối doanh nghiệp này có nhiều tiềm năng tạo năng suất lao động, sản xuất hàng xuất khẩu và dẫn đến nhu cầu cao về lao động trẻ hơn là lao động trung niên và lao động lớn tuổi để đáp ứng khả năng sử dụng công nghệ, cho ra sản phẩm đảm bảo tiêu chuẩn của khách hàng. Cụ thể, kết quả ước lượng cho thấy, ảnh hưởng lan tỏa của doanh nghiệp FDI làm tăng nhu cầu lao động chung của ngành CNCBCT, chủ yếu ở nhóm lao động trẻ và nhóm trung niên ở độ tuổi 31-55, nhưng giảm nhu cầu lao động ở nhóm tuổi 56 trở lên.

- Vốn đầu tư (lnK) có tác động tích cực đến nhu cầu lao động trong ngành CNCBCT nói chung và nhu cầu về lao động trong các nhóm tuổi của ngành này. Hệ số ước lượng cho thấy, khi vốn đầu tư tăng thêm 1%, thì cầu lao động

BẢNG 3: ƯỚC LƯỢNG ẢNH HƯỞNG CỦA MỘT SỐ YẾU TỐ ĐẾN CẦU LAO ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP NGÀNH CNCBCT

VARIABLES	(MH 1)	(MH 2)	(MH 3)	(MH 4)	(MH 5)
	lnL	lnage31_45	lnage46_55	lnage56_60	lnageover60
lnK	0,238*** (0,006)	0,211*** (0,008)	0,116*** (0,009)	0,089*** (0,013)	0,031*** (0,011)
lnFORPS	0,285*** (0,006)	0,204*** (0,007)	0,020** (0,009)	-0,047*** (0,011)	-0,015* (0,009)
ln_TFP	0,001*** (0,000)	0,000 (0,000)	-0,001** (0,001)	0,001 (0,001)	0,001 (0,001)
lnwage	-0,312*** (0,005)	-0,282*** (0,006)	-0,250*** (0,008)	-0,190*** (0,011)	-0,030*** (0,009)
lnRE	0,412*** (0,006)	0,374*** (0,007)	0,294*** (0,009)	0,147*** (0,013)	0,031*** (0,010)
Constant	-1,232*** (0,022)	-1,747*** (0,026)	-1,540*** (0,034)	-0,849*** (0,047)	-0,159*** (0,039)
Observations	65.164	61.498	38.011	14.991	9.391
R-squared	0,675	0,566	0,380	0,229	0,058

Standard errors in parentheses

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra doanh nghiệp của Tổng cục Thống kê

ngành CNCBCT tăng thêm 0,238%, tuy nhiên hệ số này giảm dần ở nhóm lao động lớn tuổi. Cụ thể: nhóm lao động 31-45 tuổi tăng 0,211%, nhóm 46-55 tuổi tăng 0,116%, mức tăng thấp dần ở nhóm 56-60 tuổi và trên 60 tuổi lần lượt là 0,089% và 0,031% (các yếu tố khác trong mô hình không đổi). Như vậy, có thể thấy xu hướng đầu tư mở rộng sản xuất vẫn tiếp tục tạo ra nhu cầu lao động trong ngành CNCBCT, tuy nhiên nhu cầu cao vẫn ở nhóm lao động trẻ, nhu cầu tăng chậm ở nhóm lao động trung niên và lao động lớn tuổi.

- Đối với năng suất các nhân tố tổng hợp (do bảng Ln_TFP), kết quả chỉ ra, chưa có bằng chứng về tác động của tiến bộ công nghệ đến nhu cầu việc làm theo nhóm tuổi. Tuy nhiên, kết quả này cần phải khẳng định dựa trên những khảo sát chuyên sâu vì nghiên cứu này sử dụng số liệu điều tra doanh nghiệp, chưa có tìm hiểu sâu về thay đổi công nghệ trong doanh nghiệp.

- Câu về thị trường hàng hóa được phân ánh qua biến Logarit của doanh thu (lnRE) tăng, dẫn đến nhu cầu lao động trong ngành CNCBCT tăng nhanh ở nhóm lao động trẻ, mức tăng giảm dần ở các nhóm lao động lớn tuổi. Nếu doanh thu tăng thêm 1%, thì cầu lao động trong ngành CNCBCT tăng bình quân khoảng 0,41%, nhóm lao động 31-45 tuổi tăng 0,37%, nhóm 46-55 tuổi tăng 0,29%,

nhóm 56-60 tuổi tăng 0,14% và nhóm trên 60 tuổi tăng thấp nhất với 0,031%.

- Chi phí lao động thể hiện qua tiền lương bình quân (Lnnavage) có tác động âm, hay nói cách khác, làm giảm nhu cầu lao động. Như vậy, bên cạnh những yếu tố làm tăng cầu lao động, thì chi phí lao động dẫn đến tác động giảm nhu cầu lao động ở tất cả các nhóm tuổi. Các doanh nghiệp ngành CNCBCT khi mở rộng quy mô sản xuất, tăng cầu về hàng hóa của ngành sẽ dẫn đến tăng số lượng lao động, nhưng khi chi phí lao động tăng, thì số lao động vẫn tăng, song ở mức thấp hơn so với khi chi phí lao động không tăng để doanh nghiệp có thể điều chỉnh việc sử dụng lao động nhằm tối đa hóa lợi nhuận.

HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Kết quả nghiên cứu đã chứng minh rằng, nhu cầu sử dụng lao động tăng chậm lại cùng với độ tăng của tuổi. Điều này có thể là do năng suất lao động của lao động lớn tuổi có xu hướng giảm dần theo độ tuổi tăng lên, làm giảm năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp; chi phí lao động, đặc biệt là tiền lương và các khoản đóng góp an sinh xã hội cho lao động trung niên của doanh nghiệp cao hơn so với lao động trẻ; lao động lớn tuổi khó và chậm áp dụng được kỹ thuật mới vào hoạt động sản xuất, kinh doanh so với lao động trẻ trong bối cảnh doanh nghiệp có xu hướng ứng dụng máy móc, công nghệ cao vào sản xuất, kinh doanh để giảm chi phí, tăng năng suất lao động; tuổi tăng lên thì sức khỏe suy giảm, ảnh hưởng đến mức độ đáp ứng công việc.

Do đó, để giải quyết việc làm cho người lao động, trong các doanh nghiệp FDI, đặc biệt là chính sách

việc làm cho lao động trung niên, cần quan tâm đến những giải pháp sau:

Thứ nhất, giới thiệu việc làm mới cho lao động trung niên bị mất việc/sa thải. Sử dụng hệ thống thông tin thị trường lao động để kết nối người lao động bị mất việc với doanh nghiệp có nhu cầu tiếp nhận. Hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm các tỉnh, thành phố đóng vai trò quan trọng trong hiện thực hóa mục tiêu này.

Thứ hai, khuyến khích doanh nghiệp FDI xây dựng kế hoạch giữ và luân chuyển lao động trung niên đảm nhận các vị trí việc làm phù hợp hơn trong doanh nghiệp thông qua các cơ chế ưu đãi về tiền lương và an sinh xã hội. Để thực hiện duy trì việc làm, luân chuyển vị trí việc làm hay hỗ trợ tự tạo việc làm, lao động trung niên cần được tham gia đào tạo, nâng cao hoặc bổ sung kiến thức, tay nghề để đáp ứng yêu cầu mới.

Thứ ba, doanh nghiệp FDI cũng cần được hỗ trợ trong trường hợp người lao động chuyển việc từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác, hay những chi phí về tuyển dụng và đào tạo, cũng như phân công lại lao động của doanh nghiệp tiếp nhận lao động. Thông thường, lao động trung niên chuyển đổi việc làm là từ doanh nghiệp, tập đoàn lớn sang các doanh nghiệp vừa và nhỏ hơn - nơi có nhu cầu và yêu cầu làm việc ít "khắt khe" hơn, nhưng các quyền lợi cũng thấp hơn. Do đó, cần có các quy định cụ thể về điều kiện đối với lao động trung niên trong quá trình chuyển đổi việc làm để đảm bảo việc chuyển đổi được công bằng và không phải là một sự ép buộc.

Trong điều kiện ngân sách nhà nước còn hạn hẹp, nguồn lực tài chính để thực hiện các giải pháp trên có thể sử dụng từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Thực tế hiện nay, chính sách bảo hiểm thất nghiệp đã có các

chế độ hỗ trợ doanh nghiệp nâng cao kỹ năng, tay nghề cho người lao động trong một số điều kiện cụ thể; đồng thời cũng có các chế độ hỗ trợ người lao động bị mất việc làm được đào tạo nâng cao kỹ năng. Tuy vậy, việc thực hiện các chế độ chính sách này vẫn chưa hiệu quả. Gần như chưa có doanh nghiệp nào thụ hưởng chế độ hỗ trợ đào tạo, nâng cao kỹ năng, tay nghề cho người lao động; tỷ lệ lao động bị mất việc tham gia đào tạo kỹ năng cũng rất thấp. Thực tế này cho thấy cần phải đánh giá một cách căn cơ, cụ thể chính sách bảo hiểm thất nghiệp hiện hành để có bằng chứng sát thực, khoa học trong việc sửa đổi, hoàn thiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp theo tinh thần của Nghị quyết 28-NQ/TW, ngày 23/05/2018 của Hội nghị Trung ương 7 về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội.

Thứ tư, bản thân người lao động trung niên cần thể hiện những nỗ lực để tự tạo cơ hội việc làm cho mình thông qua việc sẵn sàng tham gia vào các công việc và tích cực xây dựng quan hệ lao động hài hòa, lành mạnh vì lợi ích của cả doanh nghiệp và người lao động về vấn đề tiền lương (trả lương theo vị trí, yêu cầu công việc, không phải theo thâm niên). Lao động trung niên cần nỗ lực để tự nâng cao giá trị bản thân, tạo ra "giá trị" đối với người sử dụng lao động. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tổng cục Thống kê (2018a). *Báo cáo Điều tra Lao động - Việc làm năm 2017*
2. Tổng cục Thống kê (2018b). *Tổng điều tra kinh tế năm 2017: Kết quả hoạt động của doanh nghiệp*. Nxb Thống kê
3. Belman and Lee (1996). *International trade and the performance of U.S. Labour Markets*
4. Davies, H. (1977). Technological Transfer through Commercial Transactions, *Journal of Industrial Economics*, 26, 165-171
5. Fajnzylber, P. and A. Fernandez (2009). International economic activities and skilled labour demand: evidence from Brazil and China, *Applied Economics*, 41(5), 563-577
6. Hijzen, Swaim (2010). Offshoring, labour market institutions and the elasticity of labour demand, *European Economic Review*, 54(8), 1016-1034
7. Hijzen, Gorg Hine (2005). International Outsourcing And The Skill Structure Of Labor Demand In The United Kingdom, *The Economic Journal*, 115, 860-878
8. Miira, Shin (2012). Import protection, exports and labor-demand elasticities: Evidence from Korea, *International Review of Economics and Finance*, 23(C), 91-109
9. Rasiah, R. (1995). *Foreign Capital and Industrialization in Malaysia*, Basingstoke: Macmillan
10. Rasiah, R. (2002). *Government-Business Coordination and the Development of the Machine Tool Industry in Malaysia*, Small Business Economics, 18(1-3)
11. Teece, D. J. (1977). Technology Transfer by Multinational Firms: The Resource Cost of Transferring Technological Knowhow, *Economic Journal*, 87, 242-261
12. Yasin. (2007). Trade Liberalization and Its Impact on the Relative Wage and Employment of Unskilled Workers in the United States, *Southwestern Economic Reviews*, 34(1), 89-01