



Vai trò của vốn xã hội đối với hành vi tìm việc

TRƯƠNG THÀNH HIỆP ^{a,*}, NGUYỄN THỊ BÍCH HỒNG ^a

^a Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

THÔNG TIN	TÓM TẮT
Ngày nhận: 02/02/2021 Ngày nhận lại: 07/04/2021 Duyệt đăng: 13/04/2021 Mã phân loại JEL: C02; J64; D83 Từ khóa: Vốn xã hội; Mạng lưới quan hệ; Tìm việc làm; Hành vi Keywords: Social capital; Network contacts; Job searching; Behavior.	Mục tiêu của bài viết là xây dựng mô hình lý thuyết hai giai đoạn phân tích tác động của lượng vốn xã hội lên hành vi tìm kiếm việc làm của người tìm việc. Mô hình cung cấp cơ sở lý thuyết giải thích cơ chế tác động của lượng vốn xã hội làm gia tăng mức lương ngưỡng yêu cầu của người tìm việc thông qua ba hiệu ứng: Giảm chi phí tìm kiếm, tăng cơ hội việc làm, và giảm khả năng bị sa thải của người tìm việc. Ngoài ra, mô hình cũng cung cấp cơ sở lý thuyết giải thích tác động của lượng vốn xã hội lên mức độ nỗ lực tìm việc. Người tìm việc có lượng vốn xã hội cao được kỳ vọng thực hiện nhiều hành vi tìm việc hơn. Đặc biệt, mô hình cũng cung cấp cơ sở giải thích hành vi di cư để tìm việc lương cao hơn và tác động hạn chế hiệu ứng này của vốn xã hội. Abstract This study aims to build a two-stage theoretical model to analyze the role of social capital on the job seekers' behaviors. The model provides a theoretical framework to explain the impact of social capital to increase the reservation wage of job seekers through three effects: reducing search costs, increasing offer-arrival rate, and reducing the lay-off rate of the job seekers. Besides, the model also provides a theoretical framework to explain the impact of the social capital on the search intensity, a job seeker with higher social capital is expected to search more than a lower one. Especially, the model also provides a theoretical framework to explain the migration for a higher-paid job search of the seekers and the inhibitory effect of social capital.

* Tác giả liên hệ.

Email: hieptt@ueh.edu.vn (Trương Thành Hiệp), hongntb@ueh.edu.vn (Nguyễn Thị Bích Hồng).

Trích dẫn bài viết: Trương Thành Hiệp, & Nguyễn Thị Bích Hồng. (2020). Vai trò của vốn xã hội đối với hành vi tìm việc. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á*, 31(7), 73–84.

1. Giới thiệu

Tìm việc là một quá trình quan trọng nhưng đầy khó khăn đối với người tìm việc, do đó họ thường nhờ cậy đến sự giúp đỡ của gia đình, bạn bè, và tất cả các mối quan hệ khác của bản thân khi tìm kiếm việc làm, hơn một nửa số người lao động được khảo sát bởi Pellizzari (2010) tìm được việc làm nhờ các mối quan hệ xã hội của họ. Nhiều nghiên cứu đã tập trung vào sự ảnh hưởng của vốn xã hội của người tìm việc đến kết quả tìm việc (Manroop & Richardson, 2016) và phát hiện rằng chất lượng (Wanberg, 2012), quy mô (Allen, 2000), sự đa dạng (Stoloff và cộng sự, 1999) của lượng vốn xã hội của người tìm việc có tác động ý nghĩa lên quá trình tìm kiếm việc làm của người tìm việc như: Làm gia tăng thông tin về cơ hội việc làm (Calvo-Armengol & Jackson, 2007), gia tăng khả năng nhận được các đề nghị việc làm (van Hove và cộng sự, 2009; Easley & Kleinberg, 2010), gia tăng khả năng được tuyển dụng hoặc tái tuyển dụng (Cingano & Rosolia, 2012; van Hove và cộng sự, 2009). Vốn xã hội cũng được tìm thấy có tác động lên kết quả công việc của người lao động như: Gia tăng phúc lợi của người lao động tại công ty, giảm khả năng bị sa thải của người lao động (Boyas và cộng sự, 2012), gia tăng mức lương bằng tiền và không bằng tiền của người lao động (Liu, 2017; Franzen & Hangartner, 2006).

Tuy nhiên, hiện đang thiếu một sự hiểu biết đầy đủ ở cấp độ vi mô về những tác động của lượng vốn xã hội lên hành vi tìm kiếm việc làm hằng ngày của người tìm việc và những vấn đề mà họ phải đối mặt trong quá trình tìm kiếm việc làm này (Mowbray và cộng sự, 2018; Wanberg, 2012). Đặc biệt, vẫn chưa có một khuôn khổ lý thuyết hỗ trợ cho các bằng chứng thực nghiệm về vai trò của vốn xã hội đối với quá trình tìm kiếm việc làm của người tìm việc (Mowbray và cộng sự, 2018). Để lấp đầy lỗ hổng lý thuyết này, đề tài sẽ xây dựng một mô hình lý thuyết đơn giản để phân tích sự tác động của vốn xã hội lên hành vi tìm việc hằng ngày của người tìm việc.

Sau phần 1 giới thiệu, cấu trúc nghiên cứu gồm hai phần: Phần 2 – Trình bày nội dung chính của khuôn khổ lý thuyết và những kết quả đạt được; phần 3 – Kết luận về những phát hiện chính của nghiên cứu.

2. Mô hình tìm việc của người tìm việc với sự ảnh hưởng của vốn xã hội

2.1. Những giả định của mô hình

Nhằm đơn giản hóa việc phân tích, nhóm tác giả xây dựng mô hình kế thừa một số giả định nghiên cứu thường gặp phải trong các mô hình lý thuyết tìm việc được trình bày trong Faggian (2014), gồm:

(1) Người tìm việc có vòng đời vô hạn, không bị giới hạn về thời gian tìm kiếm và quá trình tìm kiếm việc làm chỉ kết thúc khi người tìm việc có được việc làm. Điều này hàm ý rằng người tìm việc không biết thời điểm kết thúc quá trình tìm kiếm và cũng không biết thời điểm kết thúc quá trình làm việc.

(2) Người tìm việc là người thất nghiệp.

(3) Người tìm việc biết được quy luật phân phối tiền lương của thị trường nhưng họ không biết được mức lương trong các đề nghị việc làm mà họ sẽ nhận được trong tương lai. Do đó, họ phải đoán/kỳ vọng về mức lương này.

(4) Các điều kiện của thị trường như: Tỷ lệ nhận được đề nghị việc làm, tỷ lệ sa thải, quy luật phân phối tiền lương của thị trường là ổn định.

(5) Lượng vốn xã hội của người tìm việc trên thị trường là một yếu tố ngoại sinh và không thay đổi theo thời gian tìm việc.

(6) Khi người tìm việc chấp nhận làm việc với một mức lương w cho mỗi giai đoạn thì mức lương này sẽ giữ cố định trong suốt quá trình làm việc và được trả vào cuối mỗi giai đoạn.

(7) Các đề nghị việc làm đã bị từ chối thì sẽ không thể tái thương lượng lại.

Dựa trên những giả định cơ bản này, nhóm tác giả sẽ tiến hành xây dựng mô hình lý thuyết phân tích ảnh hưởng của lượng vốn xã hội lên hành vi tìm kiếm việc làm của người tìm việc.

2.2. Mô hình tìm việc của người tìm việc với sự ảnh hưởng của vốn xã hội

Ta xét một người thất nghiệp tham gia tìm kiếm việc làm trên thị trường với một tập hợp thông tin về các điều kiện của thị trường gồm: Nhu cầu tuyển dụng, tỷ lệ sa thải, và mặt bằng lương hay còn gọi là quy luật phân phối tiền lương mà người tìm việc biết được (hoặc tin là biết được). Trong đó, nhu cầu tuyển dụng lao động, được đại diện bởi tỷ lệ nhận được đề nghị việc làm (Offer-Arrival Rate) – gọi là α ; khả năng bị sa thải (Lay-Off Rate) – gọi là λ ; và quy luật phân phối tiền lương (Wage-Offer Distribution) – gọi là $F(w)$, với w là mức lương.

Quá trình tìm kiếm việc làm của người tìm việc được giả định phân chia thành nhiều giai đoạn nhỏ, độc lập với nhau. Trong mỗi giai đoạn này, người tìm việc sẽ nhận được một khoản thu nhập từ thất nghiệp (ký hiệu là b – đây có thể là giá trị lợi ích của nghỉ ngơi, những hoạt động sản xuất tại nhà, và bảo hiểm thất nghiệp), thực hiện một số hành vi tìm việc trên thị trường (ký hiệu là S), với khoản chi phí cho mỗi hành vi tìm việc (ký hiệu là c).

Với giả định người tìm kiếm việc làm không bị giới hạn về thời gian tìm việc và quá trình tìm việc chỉ kết thúc khi người tìm việc có việc làm, hàm ý rằng tìm việc là một quá trình lặp đi lặp lại mà người tìm việc không biết trước điểm kết thúc. Khi đó, hành vi của người tìm việc tại thời điểm t_{n-1} và t_n cũng tương tự như tại thời điểm t_0 và t_1 , do đó, mô hình lý thuyết được xây dựng để phân tích hành vi của người tìm việc trong 2 giai đoạn t_0 và t_1 .

Đầu giai đoạn t_0 , người tìm kiếm việc làm quyết định bắt đầu quá trình tìm việc với mục tiêu là tối đa hóa giá trị lợi ích nhận được, anh ta thực hiện một lượng hành vi tìm việc trong mỗi giai đoạn, gọi là S , với chi phí cho mỗi hành vi tìm việc (c). Theo Calvo-Armengol và Jackson (2007) thì lượng vốn xã hội giúp người tìm việc có lợi thế về thông tin việc làm, hàm ý rằng chi phí tìm việc là một hàm giảm theo lượng vốn xã hội. Gọi θ là lượng vốn xã hội của người tìm việc trên thị trường, thì chi phí cho mỗi hành vi tìm việc là $c(\theta)$ với $\frac{\partial c(\theta)}{\partial \theta} < 0$. Vậy chi phí tìm việc trong mỗi giai đoạn tìm việc được xác định là: $\sum S \cdot c(\theta)$.

Trong giai đoạn tìm việc t_0 , người tìm việc có một khả năng nhận được các đề nghị việc làm tương ứng với tỷ lệ nhận được đề nghị việc làm của thị trường (α). Tuy nhiên, van Hove và cộng sự (2009) đã chỉ ra rằng lượng vốn xã hội có tác động làm gia tăng khả năng nhận được đề nghị việc làm của người lao động, tức là khả năng nhận được đề nghị việc làm trên thị trường là một hàm tăng theo lượng vốn xã hội của người tìm việc trên thị trường đó, tức là ta có $\alpha(\theta)$ với $\frac{\partial \alpha(\theta)}{\partial \theta} > 0$.

Bên cạnh đó, trong mỗi giai đoạn tìm việc, lượng hành vi tìm việc được thực hiện (S) thể hiện mức độ nỗ lực của người tìm việc, được đại diện bởi $\sigma(S)$ và là một hàm lõm tăng theo lượng hành vi tìm việc (Increasing Concave Function), tức là ta có $\frac{\partial \sigma(S)}{\partial S} > 0$. Theo Fallick (1992) thì một người tìm việc được xem là có nhiều nỗ lực tìm việc hơn khi anh ta thực hiện nhiều hành vi tìm việc hơn, và anh ta sẽ có nhiều khả năng nhận được đề nghị việc làm hơn. Chuẩn hóa tổng lượng hành vi tìm việc trong mỗi giai đoạn về đơn vị, tức là ta có $S \leq 1$, $\sigma(S = 0) = 0$ và $\sigma(S = 1) = 1$. Như vậy, trong mỗi giai đoạn tìm việc, khả năng nhận được các đề nghị việc làm của người tìm việc là một sự kết hợp bởi nhu cầu của thị trường, thể hiện thông qua tỷ lệ nhận được đề nghị việc làm, và mức độ cố gắng của người tìm việc. Do đó, khả năng nhận được đề nghị việc làm trong mỗi giai đoạn được xác định bởi: $\alpha(\theta) \cdot \sigma(S)$.

Điều này cũng đồng nghĩa với việc, trong mỗi giai đoạn, người tìm việc cũng có $[1 - \alpha(\theta) \cdot \sigma(S)]$ khả năng là không nhận được lời đề nghị việc làm nào, và khi đó thì người tìm việc sẽ phải tiếp tục tìm việc ở giai đoạn sau với mức lợi ích tìm việc là: V_{t1}^u .

Khi nhận được các đề nghị việc làm trong suốt giai đoạn tìm kiếm t_0 (với khả năng xảy ra là $\alpha(\theta) \cdot \sigma(S)$), thì ngay tại thời điểm đầu giai đoạn t_1 , người tìm việc sẽ phải xem xét giữa việc chấp nhận công việc hay từ chối và tiếp tục tìm việc. Nếu từ chối các đề nghị việc làm, người tìm kiếm việc làm sẽ phải tiếp tục tìm việc trong giai đoạn t_1 này với mức lợi ích thất nghiệp nhận được lúc này là V_{t1}^u . Còn nếu chấp nhận đề nghị công việc, thì người tìm việc sẽ bắt đầu làm việc trong giai đoạn t_1 này và nhận một mức lương cố định (ký hiệu là w) vào cuối mỗi giai đoạn. Cụ thể:

- Trong mỗi giai đoạn tìm việc, người tìm kiếm việc làm có thể không nhận được đề nghị nào, có thể nhận được một đề nghị, hoặc cũng có thể nhận được nhiều lời đề nghị. Nếu nhận được nhiều lời đề nghị, người tìm việc sẽ chỉ xem xét đề nghị việc làm có mức lương cao nhất trong giai đoạn $w = \max\{w_1, w_2, \dots, w_n\}$ (Fallick, 1992; Faggian, 2014).

- Với giả định không biết thời điểm kết thúc công việc, mức lương cố định (w) nhận cuối mỗi giai đoạn, tỷ lệ sa thải cố định (λ), và với tỷ suất chiết khấu cố định (r), thì việc người tìm kiếm việc làm đưa ra quyết định chấp nhận làm việc vào cuối giai đoạn t_0 sẽ mang lại cho người tìm việc một mức lợi ích kỳ vọng có hiện giá tại thời điểm ra quyết định (đầu giai đoạn t_1) là: $V_{t1}(w) = \frac{w + \lambda V^u}{r + \lambda}$

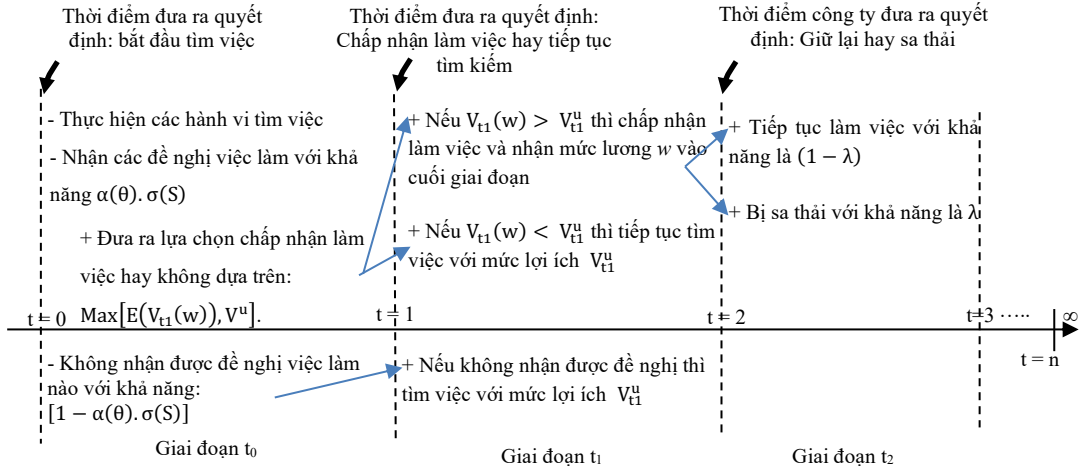
Tuy nhiên, Boyas và cộng sự (2012) phát hiện rằng lượng vốn xã hội của người lao động có tác động ý nghĩa làm giảm khả năng bị sa thải của người lao động, do đó, nhóm tác giả sẽ mô hình hóa tác động này bởi $\lambda(\theta)$, với $\frac{\partial \lambda(\theta)}{\partial \theta} < 0$. Như vậy, mức giá trị lợi ích của người tìm việc khi chấp nhận công việc có hiện giá là:

$$V_{t1}(w) = \frac{w + \lambda(\theta) \cdot V^u}{r + \lambda(\theta)} \quad (1)$$

Điều này có nghĩa là, với mục tiêu tối đa hóa lợi ích, người tìm kiếm việc làm đưa ra quyết định chấp nhận làm việc hay không vào cuối giai đoạn t_0 nhằm: $\text{Max}[E(V_{t1}(w)), V^u]$.

Tóm lại, quá trình tìm kiếm việc làm của người tìm việc có thể được hình dung qua sơ đồ sau:

¹ Xem thêm Phụ lục 1.



Hình 1. Sơ đồ phân tích quá trình tìm việc

Do đó, tại thời điểm t_0 (người tìm việc đang thất nghiệp và bắt đầu tìm việc làm) thì hiện giá của khoản giá trị lợi ích mà người tìm việc thất nghiệp nhận được là:

$$V_{t0}^u = \frac{-\sum S \cdot c(\theta)}{1+r} + \frac{b}{1+r} + [\alpha(\theta) \cdot \sigma(S)] \cdot \frac{\text{Max}[E(V_{t1}(w)), V^u]}{1+r} + [1 - \alpha(\theta) \cdot \sigma(S)] \cdot \frac{V_{t1}^u}{1+r} \quad (2)$$

Trong đó: $\alpha(\theta) \cdot \sigma(S)$ là khả năng nhận được các đề nghị việc làm từ quá trình tìm việc, khi đó người tìm việc phải đưa ra quyết định lựa chọn chấp nhận làm hay không nhằm đạt $\text{Max}[E(V_{t1}(w)), V^u]$. Ngược lại, $[1 - \alpha(\theta) \cdot \sigma(S)]$ là khả năng mà người tìm việc không nhận được bất kỳ đề nghị việc làm nào sau quá trình tìm việc trong giai đoạn đó, khi đó người tìm việc tiếp tục tìm việc ở giai đoạn sau và nhận V_{t1}^u .

Khi thị trường ổn định với các điều kiện thị trường không thay đổi, và độ dài thời gian của mỗi giai đoạn tìm kiếm là nhỏ thì ta có: $V_{t0}^u = V_{t1}^u = V^u$ (Fallick, 1992; Faggian, 2014).

Do đó, phương trình (2) có thể viết lại thành:

$$\begin{aligned} V^u(1+r) &= -\sum S \cdot c(\theta) + b + [\alpha(\theta) \cdot \sigma(S)] \cdot \text{Max}[E(V_{t1}(w)), V^u] + [1 - \alpha(\theta) \cdot \sigma(S)] \cdot V^u \\ \Leftrightarrow r \cdot V^u &= -\sum S \cdot c(\theta) + b + [\alpha(\theta) \cdot \sigma(S)] \cdot \text{Max}[E(V_{t1}(w)), V^u] - [\alpha(\theta) \cdot \sigma(S)] \cdot V^u \\ \Leftrightarrow r \cdot V^u &= -\sum S \cdot c(\theta) + b + [\alpha(\theta) \cdot \sigma(S)] \cdot [\text{Max}[E(V_{t1}(w)) - V^u, 0]] \end{aligned} \quad (3)$$

Trong thành tố $\text{Max}[E(V_{t1}(w)) - V^u, 0]$ của phương trình (3), ta biết rằng người tìm việc sẽ chấp nhận công việc nếu việc tìm kiếm thêm không làm gia tăng lợi ích kỳ vọng so với khi chấp nhận công việc, tức là $E(V_{t1}(w)) \geq V^u$, và từ chối công việc để tiếp tục tìm kiếm nếu việc tìm kiếm thêm này mang lại cho họ mức lợi ích kỳ vọng lớn hơn, tức là ta có $E(V_{t1}(w)) < V^u$.

Như vậy, gọi w^* là mức lương ngưỡng yêu cầu (Reservation Wage) của người tìm việc, đây là mức lương thấp nhất mà người tìm việc chấp nhận làm việc, hay còn gọi là mức ngưỡng dừng tìm

việc, tức là ta có: $E(V_{t1}(w^*)) = V^u$. Đây cũng chính là mức lương sẵn lòng làm việc của người tìm việc.

Thay $E(V_{t1}(w^*)) = V^u$ vào phương trình (1), ta có:

$$\Leftrightarrow \frac{w^* + \lambda(\theta) \cdot V^u}{r + \lambda(\theta)} = V^u \Leftrightarrow w^* = rV^u \quad (4)$$

Từ đó, phương trình (3) có thể viết lại thành²:

$$\Rightarrow w^* = -\sum S \cdot c(\theta) + b + [\alpha(\theta) \cdot \sigma(S)] \cdot \int_{w^*}^{\infty} [V_{t1}(w) - V^u] dF(w) \quad (5)$$

Thay phương trình (1) vào, phương trình (5) trở thành:

$$\Leftrightarrow w^* = -\sum S \cdot c(\theta) + b + [\alpha(\theta) \cdot \sigma(S)] \cdot \int_{w^*}^{\infty} \left[\frac{w + \lambda(\theta) \cdot V^u}{r + \lambda(\theta)} - V^u \right] dF(w) \quad (5)$$

$$\Leftrightarrow w^* = -\sum S \cdot c(\theta) + b + [\alpha(\theta) \cdot \sigma(S)] \cdot \int_{w^*}^{\infty} \left[\frac{w + rV^u}{r + \lambda(\theta)} \right] dF(w)$$

$$\Leftrightarrow w^* = -\sum S \cdot c(\theta) + b + \left[\frac{\alpha(\theta) \cdot \sigma(S)}{r + \lambda(\theta)} \right] \cdot \int_{w^*}^{\infty} [w - w^*] dF(w) \quad (6)$$

Kết luận 1: Mức lương ngưỡng của người tìm việc có sự tương quan đồng biến với lượng vốn xã hội của họ trên thị trường, tức là $\frac{\partial w^*}{\partial \theta} > 0$. Điều này hàm ý rằng, một người tìm việc có ưu thế về vốn xã hội hơn thường có xu hướng yêu cầu một mức lương cao hơn, tác động này của vốn xã hội được thể hiện thông qua ba hiệu ứng gồm: (1) Chi phí tìm kiếm thấp hơn, (2) cơ hội việc làm nhiều hơn, và (3) khả năng bị sa thải ít hơn.

Chứng minh: Trong phương trình (6), ta có thành tố $\int_{w^*}^{\infty} [w - w^*] dF(w) > 0$, do $w \in [w^*, \infty]$.

- *Hiệu ứng chi phí tìm kiếm thấp hơn:* Phương trình (6) chỉ ra rằng người tìm việc có chi phí tìm kiếm cao sẽ có mức lương ngưỡng thấp hơn, $\frac{\partial w^*}{\partial c} < 0$. Theo đó, một người tìm việc có chi phí tìm kiếm cao sẽ không muốn kéo dài quá trình tìm kiếm nên anh ta sẽ yêu cầu một mức lương ngưỡng thấp hơn.

Với chi phí của mỗi hành vi tìm việc trên thị trường là một hàm giảm theo lượng vốn xã hội của người tìm việc do vấn đề về lợi thế thông tin (Calvo-Armengol & Jackson, 2007) nên ta có: $\frac{\partial c}{\partial \theta} < 0$. Điều này hàm ý rằng người tìm việc sẽ có xu hướng yêu cầu một mức lương cao hơn khi anh ta có nhiều vốn xã hội hơn vì đối diện với khoản chi phí tìm kiếm thấp hơn.

$$\frac{\partial w^*}{\partial \theta} = \frac{\partial w^*}{\partial c} \cdot \frac{\partial c}{\partial \theta} > 0$$

- *Hiệu ứng cơ hội việc làm:* Phương trình (6) cũng chỉ ra rằng tỷ lệ nhận được đề nghị việc làm (α), đại diện cho cơ hội việc làm của người lao động trên thị trường có mối quan hệ đồng biến với mức lương ngưỡng của người tìm việc, tức là: $\frac{\partial w^*}{\partial \alpha} > 0$. Một thị trường có nhu cầu lao động cao cho thấy cơ hội tìm được việc làm của người tìm kiếm việc làm nhiều hơn, và do đó, người tìm việc thường có xu hướng gia tăng mức lương yêu cầu của mình.

² Xem Phụ lục 2.

Lượng vốn xã hội là yếu tố giúp gia tăng cơ hội việc làm của người tìm kiếm việc làm, người tìm việc có ít vốn xã hội thường ít có khả năng tiếp xúc với các cơ hội việc làm hơn (Easley & Kleinberg, 2010; van Hove và cộng sự, 2009; Wanberg và cộng sự, 2002). Vốn xã hội có ý nghĩa trong vai trò cung cấp thông tin trước về các khả năng tuyển dụng hoặc đưa ra các gợi ý cá nhân về các nhà tuyển dụng tiềm năng (Reis & Ferreira, 2015), tức là ta có: $\frac{\partial \alpha}{\partial \theta} > 0$. Điều này hàm ý rằng, lượng vốn xã hội cao hơn sẽ tác động làm cho người tìm việc nhận được nhiều cơ hội việc làm hơn và do đó, anh ta sẽ có xu hướng yêu cầu một mức lương ngưỡng cao hơn.

$$\frac{\partial w^*}{\partial \theta} = \frac{\partial w^*}{\partial \alpha} \cdot \frac{\partial \alpha}{\partial \theta} > 0$$

- *Hiệu ứng sa thải*: Phương trình (6) cũng chỉ ra rằng khả năng sa thải của thị trường có tác động âm đến mức lương ngưỡng của người tìm việc, $\frac{\partial w^*}{\partial \lambda} < 0$. Với một thị trường có khả năng bị sa thải cao thì người tìm việc sẽ có xu hướng hạ thấp mức lương ngưỡng yêu cầu để nhanh chóng kết thúc quá trình tìm việc, vì không đáng để chờ đợi một công việc lương cao hơn nếu công việc đó có nhiều khả năng phải kết thúc sớm.

Lượng vốn xã hội của người tìm việc lại có tác động có ý nghĩa làm giảm khả năng bị sa thải của người tìm việc (Cingano & Rosolia, 2012; Zhao, 2002) trên thị trường, $\frac{\partial \lambda}{\partial \theta} < 0$. Từ đó, ta có thể lập luận rằng do biết khả năng bị sa thải trong tương lai của mình thấp, người tìm việc có ưu thế về vốn xã hội sẽ có xu hướng nâng cao mức lương ngưỡng khi tìm việc.

$$\frac{\partial w^*}{\partial \theta} = \frac{\partial w^*}{\partial \lambda} \cdot \frac{\partial \lambda}{\partial \theta} > 0$$

Tóm lại, kết luận 1 này chỉ ra rằng người tìm việc có ưu thế về vốn xã hội thường có xu hướng yêu cầu một mức lương ngưỡng cao hơn, do anh ta có chi phí tìm kiếm thấp hơn, để nhận được các cơ hội việc làm hơn và khả năng bị sa thải trong tương lai ít hơn.

Kết luận 2: Số lượng hành vi tìm việc chịu sự tác động của lượng vốn xã hội của người tìm kiếm việc làm. Một người tìm việc có lượng vốn xã hội nhiều hơn thường có xu hướng gia tăng lượng hành vi tìm việc, tức là tích cực tìm việc hơn.

Chứng minh: Từ phương trình (6), ta có điều kiện cần để đạt số lượng hành vi tìm kiếm tối ưu của người tìm việc trong mỗi giai đoạn là:

$$\begin{aligned} -c(\theta) + \left[\frac{\alpha(\theta) \cdot \sigma'(S)}{r + \lambda(\theta)} \right] \cdot \int_{w^*}^{\infty} [w - w^*] dF(w) &= 0 \\ \Leftrightarrow \left[\frac{\alpha(\theta) \cdot \sigma'(S)}{r + \lambda(\theta)} \right] \cdot \int_{w^*}^{\infty} [w - w^*] dF(w) &= c(\theta) \end{aligned} \quad (7)$$

Phương trình (7) thể hiện người tìm việc sẽ thực hiện các hành vi tìm việc cho đến khi lợi ích của mỗi hành vi tìm kiếm tăng thêm (về trái) bằng với chi phí của mỗi hành vi tìm kiếm (về phải), với $\sigma'(S)$ là độ nỗ lực biên của mỗi hành vi tìm việc tăng thêm, với $\sigma'(S = 0) = \infty$ và $\sigma'(S = 1) = 0$. Như vậy, phương trình (7) cũng cho thấy khi các điều kiện khác không đổi, người tìm kiếm việc làm có xu hướng tập trung thực hiện nhiều hành vi tìm việc ở thị trường có nhiều cơ hội việc làm hơn, tỷ lệ sa thải thấp hơn, hoặc khi họ có chi phí tìm việc thấp hơn.

Và như đã thảo luận trong kết luận 1, lượng vốn xã hội của người tìm việc có tác động làm gia tăng cơ hội việc làm, giảm khả năng bị sa thải, và làm giảm chi phí tìm kiếm của người tìm việc:

$\frac{\partial c(\theta_j)}{\partial \theta_j} < 0, \frac{\partial \alpha_j(\theta_j)}{\partial \theta_j} > 0, \frac{\partial \lambda_j(\theta_j)}{\partial \theta_j} < 0$. Điều này hàm ý rằng khi người tìm việc có nhiều vốn xã hội sẽ có xu hướng tập trung thực hiện nhiều hành vi tìm việc hơn so với người tìm việc ít vốn xã hội.

Bên cạnh đó, một khía cạnh khác có thể rút ra từ kết luận này, đó là khi có sự thay đổi trong các điều kiện của thị trường như: Gia tăng tỷ lệ sa thải, hoặc sụt giảm cơ hội việc làm trên một thị trường thì người tìm việc sẽ giảm số lượng hành vi tìm kiếm việc làm trên thị trường này. Điều này dẫn tới kết quả là những ngành nghề đang suy thoái sẽ nhận được ít sự quan tâm tìm việc hơn so với những ngành nghề đang tăng trưởng.

Kết luận 3: Người tìm việc có xu hướng di cư đến vùng có quy luật phân phối lương cao hơn (vùng đô thị, nước ngoài) để tìm việc. Lượng vốn xã hội tại quê nhà có tác động hạn chế xu hướng này của người tìm việc.

Chứng minh: Từ phương trình tối ưu của số lượng hành vi tìm việc, ta có phương trình như sau:

$$\Leftrightarrow \left[\frac{\alpha(\theta) \cdot \sigma'(s)}{r + \lambda(\theta)} \right] \cdot \int_{w^*}^{\infty} [w - w^*] dF(w) = c(\theta) \quad (7)$$

Ta thấy rằng, tương tự như các yếu tố cơ hội việc làm, tỷ lệ sa thải hay chi phí tìm việc đã đề cập đến ở kết luận 2, một quy luật phân phối tiền lương $F(w)$ cao hơn cũng đòi hỏi một lượng hành vi tìm việc nhiều hơn để đảm bảo điều kiện tối ưu, trong điều kiện các yếu tố khác không đổi. Điều này ám chỉ rằng người tìm việc có xu hướng di cư tìm việc đến những thị trường có quy luật phân phối tiền lương cao như khu vực đô thị hay nước ngoài.

Tuy nhiên, ta thấy rằng khi các yếu tố khác bị thay đổi bởi lượng vốn xã hội thì vẫn có thể đảm bảo điều kiện tối ưu của phương trình (7) mà không cần gia tăng thêm lượng hành vi tìm việc, tức là hạn chế tình trạng di cư tìm việc. Cụ thể, một lượng vốn xã hội thấp của người tìm việc ở thị trường di cư đến làm giảm khả năng nhận được đề nghị việc làm, tăng khả năng bị sa thải hay tăng chi phí tìm việc sẽ triệt tiêu lợi ích của quy luật phân phối tiền lương cao và như vậy giảm động cơ di cư của người tìm việc. Ngược lại, một lượng vốn xã hội nhiều ở thị trường quê nhà làm gia tăng khả năng nhận được đề nghị việc làm, giảm khả năng bị sa thải, giảm chi phí tìm việc sẽ bù đắp tác động của quy luật phân phối tiền lương thấp. Nếu lượng vốn xã hội ở quê nhà đủ lớn, người tìm việc sẽ không di cư tìm kiếm việc làm.

3. Kết luận

Mô hình lý thuyết của nhóm tác giả đơn giản nhưng hiệu quả trong việc giải thích một số tác động của lượng vốn xã hội lên hành vi tìm kiếm của người tìm việc. Cụ thể, mô hình của nhóm tác giả giải thích được lý do tại sao người tìm kiếm việc làm sẽ nỗ lực nhiều hơn khi tìm việc, họ thực hiện nhiều hành vi tìm việc hơn khi họ có lợi thế về vốn xã hội, đó là do họ có lợi thế hơn về thông tin cơ hội việc làm, chi phí tìm việc thấp hơn và công việc được kỳ vọng sẽ ổn định hơn. Mô hình đồng thời cũng cung cấp cơ sở để giải thích cho động cơ di cư tìm việc tới thị trường có quy luật phân phối tiền lương cao hơn và vai trò của vốn xã hội tác động lên động cơ di cư này. Khi mà lượng vốn xã hội tại quê nhà đủ lớn thì người tìm việc sẽ không di cư. Và quan trọng nhất, mô hình lý thuyết cung cấp cơ sở giải thích tác động của lượng vốn xã hội của người tìm kiếm việc làm lên mức lương yêu cầu của họ khi tìm việc ■

Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trường Đại học Kinh Tế TP. Hồ Chí Minh, mã số CS-2019-60.

Tài liệu tham khảo

- Allen, W. D. (2000). Social networks and self-employment. *The Journal of Socio-Economics*, 29(5), 487–501.
- Boyas, J., Wind, L. H., & Kang, S. Y. (2012). Exploring the relationship between employment-based social capital, job stress, burnout, and intent to leave among child protection workers: An age-based path analysis model. *Children and Youth Services Review*, 34(1), 50–62.
- Calvo-Armengol, A., & Jackson, M. O. (2007). Networks in labor markets: Wage and employment dynamics and inequality. *Journal of Economic Theory*, 132(1), 27–46.
- Cingano, F., & Rosolia, A. (2012). People I know: Job search and social networks. *Journal of Labor Economics*, 30(2), 291–332.
- Easley, D., & Kleinberg, J. (2010). *Networks, crowds, and markets: Reasoning about a highly connected world*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Faggian, A. (2014). Job search theory. In Fischer, M. M., & Nijkamp, P. (Eds.), *Handbook of Regional Science* (pp. 59–73). Heidelberg, Berlin: Springer.
- Fallick, B. C. (1992). Job security and job search in more than one labor market. *Economic Inquiry*, 30(4), 742–745.
- Franzen, A., & Hangartner, D. (2006). Social networks and labour market outcomes: The non-monetary benefits of social capital. *European Sociological Review*, 22(4), 353–368.
- Liu, Y. (2017). Role of individual social capital in wage determination: Evidence from China. *Asian Economic Journal*, 31(3), 239–252.
- Manroop, L., & Richardson, J. (2016). Job search: A multidisciplinary review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 18(2), 206–227.
- Mowbray, J., Hall, H., Raeside, R., & Robertson, P. J. (2018). Job search information behaviours: An ego-net study of networking amongst young job-seekers. *Journal of Librarianship and Information Science*, 50(3), 239–253.
- Pellizzari, M. (2010). Do friends and relatives really help in getting a good job?. *Industrial and Labor Relations Review*, 63(3), 494–510.
- Reis, F., & Ferreira, P. (2015). Understanding the role of social networks on labor market outcomes using a large dataset from a mobile network. *International Conference on Information Systems*.
- Stoloff, J. A., Glanville, J. L., & Bienenstock, E. J. (1999). Women's participation in the labor force: The role of social networks. *Social Networks*, 21(1), 91–108. doi: 10.1016/S0378-8733(99)00003-9
- van Hove, G., van Hooft, E. A. J., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 661–682. doi: 10.1348/096317908X360675
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1100–1120.

- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 369–396. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100500
- Zhao, Y. (2002). Measuring the social capital of laid-off Chinese workers. *Current Sociology*, 50(4), 555–571.

Phụ lục 1

Xét quá trình tìm việc được mô tả trong Hình 1, ta thấy rằng nếu người tìm việc đưa ra quyết định chấp nhận đề nghị làm việc ở cuối giai đoạn 0, người tìm việc sẽ trở thành công nhân ở giai đoạn 1 và nhận mức lương w vào cuối giai đoạn này. Sau quá trình làm việc trong giai đoạn t_1 , tại đầu giai đoạn t_2 thì người công nhân sẽ đối diện với quyết định của công ty là bị sa thải hay tiếp tục làm việc. Với tỷ lệ sa thải bình quân thị trường được cố định là λ thì người lao động có khả năng bị sa thải là λ , và khi đó, người tìm việc sẽ tìm kiếm việc làm và hưởng lợi ích thất nghiệp V^u trong giai đoạn này (lợi ích phát sinh đầu giai đoạn). Điều này cũng có nghĩa là người lao động có $(1 - \lambda)$ khả năng được giữ lại làm việc với mức lương cố định w (phát sinh cuối giai đoạn). Quá trình trên cứ tiếp tục lặp đi lặp lại, và người lao động chỉ có khả năng bị sa thải hoặc được tiếp tục làm việc ở giai đoạn sau chỉ khi anh ta được tiếp tục làm ở giai đoạn trước.

Như vậy, ta có hiện giá kỳ vọng của khoảng lợi ích mà người lao động sẽ nhận được tại đầu giai đoạn t_1 nếu chấp nhận đề nghị việc làm nhận được ở giai đoạn t_0 với mức lương w trên thị trường là:

$$\begin{aligned} V_{t1}(w) &= \frac{w}{(1+r)} + \left[\frac{(1-\lambda)w}{(1+r)^2} + \frac{\lambda V^u}{(1+r)} \right] + (1-\lambda) \cdot \left[\frac{(1-\lambda)w}{(1+r)^3} + \frac{\lambda V^u}{(1+r)^2} \right] + \dots \\ &\quad + (1-\lambda)^{n-2} \cdot \left[\frac{(1-\lambda)w}{(1+r)^n} + \frac{\lambda V^u}{(1+r)^{n-1}} \right] \text{ với } n \rightarrow \infty \\ \Leftrightarrow V_{t1}(w) &= \left[\frac{w}{(1+r)} + \frac{(1-\lambda)w}{(1+r)^2} + \frac{(1-\lambda)^2 w}{(1+r)^3} + \dots + \frac{(1-\lambda)^\infty w}{(1+r)^\infty} \right] \\ &\quad + \left[\frac{\lambda V^u}{(1+r)} + \frac{(1-\lambda)\lambda V^u}{(1+r)^2} + \frac{(1-\lambda)^2 \lambda V^u}{(1+r)^3} + \dots + \frac{(1-\lambda)^\infty \lambda V^u}{(1+r)^\infty} \right] \\ \Leftrightarrow V_{t1}(w) &= w \cdot \left[\frac{1}{(1+r)} + \frac{(1-\lambda)}{(1+r)^2} + \frac{(1-\lambda)^2}{(1+r)^3} + \dots + \frac{(1-\lambda)^\infty}{(1+r)^\infty} \right] \\ &\quad + \lambda V^u \cdot \left[\frac{1}{(1+r)} + \frac{(1-\lambda)}{(1+r)^2} + \frac{(1-\lambda)^2}{(1+r)^3} + \dots + \frac{(1-\lambda)^\infty}{(1+r)^\infty} \right] \quad (1a) \end{aligned}$$

Áp dụng công thức dòng tiền tăng trưởng đều, đặt $A = \frac{1}{(1+r)} + \frac{(1-\lambda)}{(1+r)^2} + \frac{(1-\lambda)^2}{(1+r)^3} + \dots + \frac{(1-\lambda)^\infty}{(1+r)^\infty}$

$$\Leftrightarrow A = \frac{1}{(1+r)} + \frac{(1-\lambda)}{(1+r)} \cdot \left[\frac{1}{(1+r)} + \frac{(1-\lambda)}{(1+r)^2} + \frac{(1-\lambda)^2}{(1+r)^3} + \dots + \frac{(1-\lambda)^\infty}{(1+r)^\infty} \right]$$

$$\Leftrightarrow A = \frac{1}{(1+r)} + \frac{(1-\lambda)}{(1+r)} \cdot A \Leftrightarrow (1+r)A = 1 + (1-\lambda)A \Leftrightarrow (r+\lambda)A = 1 \Leftrightarrow A = \frac{1}{r+\lambda}$$

Phương trình (1a) có thể viết lại là:

$$V_{t1}(w) = \frac{w + \lambda V^u}{(r + \lambda)}$$

Phụ lục 2

$$\Leftrightarrow r.V^u = - \sum S.c(\theta) + b + [\alpha(\theta). \sigma(S)]. \text{Max}[E(V_{t1}(w)) - V^u, 0] \quad (3)$$

Thành tố $\text{Max}[E(V_{t1}(w)) - V^u, 0]$ trong phương trình (3) cho thấy người tìm việc chỉ chấp nhận đi làm khi $E(V_{t1}(w)) - V^u > 0$

$$\Leftrightarrow \frac{w + \lambda(\theta).V^u}{r + \lambda(\theta)} > V^u \Leftrightarrow w > rV^u \Leftrightarrow w > w^*$$

Với mức lương (w) được rút một cách ngẫu nhiên từ quy luật phân phối tiền lương F(w) của thị trường, nên khả năng người tìm việc nhận được một đề nghị việc làm có mức lương $w > w^*$ là: $\Pr(w > w^*) = 1 - F(w^*) = \int_{w^*}^{\infty} dF(w)$.