



Tác động của chính sách phúc lợi bắt buộc dành cho người lao động đến năng suất lao động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam

ĐÀO VŨ PHƯƠNG LINH ^{a,*}, PHẠM KHÁNH NAM ^b, LÊ VĂN CHƠN ^c

^a Trường Đại học Quy Nhơn

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

^c Trường Đại học Quốc tế

THÔNG TIN	TÓM TẮT
Ngày nhận: 30/05/2021 Ngày nhận lại: 12/11/2021 Duyệt đăng: 15/11/2021 Mã phân loại JEL: E24 Từ khóa: Phúc lợi cho người lao động; Năng suất lao động; Phúc lợi ngoài lương; Doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV). Keywords: Employee benefits; Labor productivity;	Mặc dù có một lượng lớn nghiên cứu về mối quan hệ giữa chế độ đãi ngộ dành cho người lao động và năng suất doanh nghiệp, các nhà kinh tế ở Việt Nam vẫn chủ yếu tập trung vào cơ cấu tiền lương, điều này dường như vẫn chưa đạt được hiệu quả. Và hiện vẫn còn ít quan tâm đến các phúc lợi phi tiền tệ cho người lao động. Nghiên cứu này nghiên cứu tác động của chính sách phúc lợi ngoài lương đến năng suất lao động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) hiện đang đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế Việt Nam. Ước tính tác động cố định (FEM) và tác động ngẫu nhiên (REM) với các biến công cụ được áp dụng cho tập dữ liệu bảng được trích xuất từ các cuộc điều tra DNNVV giai đoạn 2011–2015 do Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương (CIEM) thực hiện. Nhóm tác giả nhận thấy rằng các phúc lợi ngoài lương ở các DNNVV có tác động đáng kể đến năng suất lao động. Tuy nhiên, tác động có thể tích cực hoặc tiêu cực, tùy thuộc vào các lý do khác nhau. Abstract Although there is a vast literature on the relationship between labor compensation and firm productivity, economists in Vietnam mainly focus on salary structure which still appears ineffective. Moreover, a

* Tác giả liên hệ.

Email: daovuphuonglinh@qnu.edu.vn (Đào Vũ Phương Linh), kanhnam@ueh.edu.vn (Phạm Khánh Nam), lvchon@hcmiu.edu.vn (Lê Văn Chơn).

Trích dẫn bài viết: Đào Vũ Phương Linh, Phạm Khánh Nam, & Lê Văn Chơn. (2022). Tác động của chính sách phúc lợi bắt buộc dành cho người lao động đến năng suất lao động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á*, 33(4), 05–20.

Non-wage welfare;
Small and medium
enterprises.

little attention has been given to non-monetary benefits for employees. This study investigates the impact of non-wage welfare policy on labor productivity among small and medium-sized enterprises (SMEs) which are currently playing a vital role in the Vietnamese economy. We used fixed effect model (FEM) and random effect model (REM) estimation with instrumental variables is applied to a panel dataset extracted from 2011–2015 SMEs surveys conducted by the Central Institute for Economic Management (CIEM). The author find that non-wage benefits in SMEs have a significant impact on labor productivity. However, the impact can be positive or negative depending on different reasons.

1. Giới thiệu

Chế độ đãi ngộ đối với người lao động đang ngày càng thu hút được sự quan tâm nhiều hơn từ phía những nhà làm chính sách của các nước trên thế giới cũng như trong các tổ chức doanh nghiệp những năm gần đây. Bằng chứng cho việc này đó là các khoản chi trả cho các chế độ chính sách này đang có xu hướng tăng lên. Đặc biệt, chính sách phúc lợi lao động còn bắt đầu xuất hiện trong chỉ tiêu phân đầu của các Chính phủ Việt Nam trong Nghị quyết 15-NQ/TW¹ đề ra vào năm 2012. Mặc dù có các doanh nghiệp trên thế giới dành nhiều tiền hơn để chi trả cho các khoản phúc lợi này nhưng vẫn còn khá ít các nghiên cứu cho thấy sự tác động của các chính sách này đến năng suất lao động (Hennessey và cộng sự, 1992). Bên cạnh đó, có một số những quan điểm như của Tsai và Wang (2004) cho rằng việc cung cấp các chính sách này của các doanh nghiệp, tổ chức không ảnh hưởng đến năng suất lao động vì nó đơn thuần là các yếu tố bôi trơn được đưa ra nhằm giữ chân nhân viên (Adigun & Stephenson, 1992; Mondy và cộng sự, 2005). Có thể xuất phát từ quan điểm này cho nên đến nay vẫn còn khá ít những bằng chứng thống kê cho thấy sự tác động của các chính sách phúc lợi đến năng suất lao động ở cấp độ doanh nghiệp, đặc biệt là ở Việt Nam. Các nhà kinh tế ở Việt Nam vẫn chủ yếu tập trung vào cơ cấu tiền lương trong chế độ đãi ngộ thay vì nghiên cứu các chính sách phúc lợi phi tài chính.

Những năm gần đây, quy mô của các chính sách phúc lợi đã tăng đáng kể ở Việt Nam kể từ khi nó được nói rộng ra cả lao động ở khu vực công và tư từ năm 1995. Tất cả lao động chính thức trong khu vực công và tư bắt buộc phải đăng ký với văn phòng Bảo hiểm xã hội Việt Nam. Lao động thuộc khu vực phi chính thức có quyền đóng góp cho Bảo hiểm xã hội Việt Nam trên cơ sở tự nguyện. Tính đến năm 2015, cả nước có 12,3 triệu lao động thuộc Bảo hiểm xã hội Việt Nam quản lý, chiếm khoảng 23% lực lượng lao động, tốc độ khoảng 7,7%/năm so với 10 năm trước (Castel & Pick, 2018). Đây là mức tăng đáng kể so với 10 năm trước nhưng vẫn còn cách xa so với mục tiêu phủ sóng 50% lực lượng lao động vào năm 2020 của Chính phủ đưa ra trong Nghị quyết 15-NQ/TW đề ra vào năm 2012. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp nằm ngoài Bảo hiểm xã hội Việt Nam không có nghĩa là họ hoạt động một cách phi chính thức bên ngoài nền kinh tế vì hầu hết họ đều phải trả một số hình thức thuế nhất định. Như vậy, một số doanh nghiệp có dấu hiệu cố tính né tránh việc cung cấp các chính

¹ Nghị quyết 15-NQ/TW ngày 01 tháng 06 năm 2012 của Ban chấp hành Trung ương về “Hội nghị lần thứ năm ban chấp hành Trung Ương khóa XI một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012–2020”. Truy cập từ http://vanban.bhxhtphcm.gov.vn/handle/BHXHTPHCM_123456789/671

sách phúc lợi ngoài lương cho người lao động. Hệ quả tổng thể của vấn đề này đó là Bảo hiểm xã hội Việt Nam khó có thể hỗ trợ đối với người lao động hơn trong trường hợp tử vong, tàn tật hoặc nghỉ hưu.

Castel và Pick (2018) cho rằng nguyên nhân chính của việc các chính sách phúc lợi hiện nay tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) Việt Nam rất thấp có thể do: (1) Chi phí lao động bổ sung; (2) Áp lực đến từ mức lương tối thiểu tăng khá nhanh trong những năm gần đây; (3) Người sử dụng lao động và người lao động có những thỏa thuận ngầm nhằm tránh việc đóng góp phúc lợi.

Phần tiếp theo của bài báo này trình bày tổng quan lý thuyết, dữ liệu nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu và kết quả nghiên cứu của việc thực thi cũng như đánh giá mức độ tác động của từng chính sách phúc lợi thuộc quỹ chính sách bắt buộc đến năng suất lao động của DNNVV tại Việt Nam.

2. Tổng quan lý thuyết

Một trong những yếu tố dẫn đến sự khác biệt chính đối với năng suất lao động giữa các doanh nghiệp đó là vốn con người (Becker, 1975; Koch & McGrath, 1996).

Theo Yanadori và Kato (2007), nguồn nhân lực được chia thành: Vốn nhân lực chung và vốn nhân lực đặc thù. Vốn nhân lực chung là loại vốn mà bất kỳ tổ chức nào trong nền kinh tế cũng có thể khai thác mức vốn này trên cơ sở giáo dục và đào tạo nghề của xã hội. Khác với vốn nhân lực chung, vốn nhân lực đặc thù của từng tổ chức chỉ làm tăng năng suất của người lao động của tổ chức cụ thể. Thông thường, cơ sở để định tiền lương, cung cấp chính sách phúc lợi hay xác định yêu cầu công việc sẽ do nguồn vốn đặc thù này quyết định (Milkovich & Newman, 1996). Gần đây, quan điểm phát triển dựa trên nguồn lực riêng của doanh nghiệp (Barney, 1991) đã làm cho các nhà nghiên cứu trong lĩnh vực quản lý nguồn nhân lực nhận ra vai trò của vốn nhân lực đặc thù, đặc biệt là vai trò của nó trong việc cải thiện hiệu quả của tổ chức (Pfeffer, 1994), và tác động của nguồn vốn này đến hiệu suất tổ chức, thể hiện rõ nhất là qua năng suất lao động (Datta và cộng sự, 2005).

Nhiều nghiên cứu về vấn đề tiền lương hiệu quả và quản lý nguồn nhân lực cho rằng khi các doanh nghiệp dành chi phí lớn hơn để chi tiền lương, thưởng cũng như các chính sách phúc lợi phi tài chính, là yếu tố quan trọng nhằm cải thiện hiệu suất của doanh nghiệp. Mục đích của giả thiết này đó là khi chi trả cao hơn cho lương thưởng, người sử dụng lao động sẽ tuyển dụng được người lao động có trình độ cao hơn và phù hợp hơn, giữ chân những nhân viên làm việc tốt hơn và khuyến khích họ nỗ lực nhiều hơn. Từ đó, nâng cao năng suất lao động (Shapiro & Stiglitz, 1984; Besley & McLaren, 1993; Lazear, 2000). Khi hiểu rõ hơn về cơ chế này, người sử dụng lao động có thể đưa ra các cơ chế khuyến khích ảnh hưởng đến năng suất lao động nhằm cho phép các doanh nghiệp có thể thiết kế các chương trình tuyển dụng hoặc các gói chính sách đãi ngộ tối ưu để tối đa hóa năng suất lao động, và từ đó giảm chi phí sàng lọc tốn kém (Oyer & Schaefer, 2010).

Các chính sách đãi ngộ người lao động dựa trên hiệu suất được xem là một thành phần quan trọng của tập hợp quản lý nguồn nhân lực (Human Resource Management – HRM) lớn và hiệu quả hơn ở các doanh nghiệp có hiệu suất tốt tại các nước phát triển (Black & Lynch 2001, 2004; Bloom & van Reenen, 2011; Syverson, 2011).

Theo mô hình Towers Perrin (Armstrong, 2010), chế độ đãi ngộ bao gồm hai thành phần chính là: (1) Phần thưởng thuần túy tài chính, và (2) phần thưởng phi tài chính. Nếu như các phần thưởng hoàn

toàn bằng tiền mặt (ví dụ: Lương, thưởng) rất dễ dàng bị sao chép giữa các doanh nghiệp với nhau thì những phần thưởng không bằng tiền mặt hoặc vô hình (Các chính sách phúc lợi phi tài chính) rất khó để thực hiện giống nhau, và do đó tạo ra lợi thế riêng về nguồn lực con người cho tổ chức.

Mục đích của những doanh nghiệp cung cấp các chính sách phúc lợi phi tài chính khác nhau nhằm tăng năng suất lao động cho doanh nghiệp của mình. Dù vậy, các bằng chứng nghiên cứu thực nghiệm gần đây chỉ ra rằng không phải lúc nào chính sách phúc lợi cũng tác động tích cực đến năng suất lao động. Bên cạnh đó, vẫn chưa có nhiều tài liệu nghiên cứu về mối quan hệ trực tiếp giữa chính sách phúc lợi và năng suất lao động. Nguyên nhân là do năng suất doanh nghiệp được đo lường bằng nhiều cách khác nhau. Một vài người sử dụng phương pháp đo lường gián tiếp thông qua đóng góp của người lao động, sự tham gia hoặc sự hài lòng... (Dreher và cộng sự, 1988; Miceli & Lane, 1991). Một số nghiên cứu khác sử dụng động lực của người lao động, giá trị gia tăng trên mỗi nhân viên hoặc doanh số trên mỗi người lao động để đo lường năng suất (Hong và cộng sự, 1995).

Gray và Starke (1988) cho rằng hành vi trong công việc của người lao động có mối quan hệ với các chính sách đãi ngộ nhiều hơn bất kỳ nhân tố nào khác trong tổ chức. Millea (2002) đưa ra bằng chứng về mối quan hệ qua lại giữa chính sách phúc lợi dành cho người lao động và năng suất lao động khi nghiên cứu quá trình xây dựng chế độ đãi ngộ ở các nước khác nhau. Theo Fuess và Millea (2006) khi tiến hành nghiên cứu sâu hơn ở Đức tìm ra năng suất là kết quả của chế độ đãi ngộ nhất định nào đó đi kèm với những đặc điểm riêng của thị trường người lao động (như tổng mức thất nghiệp). Người sử dụng lao động sẽ làm gia tăng niềm tin cho người lao động bằng cách đưa ra điều kiện làm việc năng suất tốt sẽ được hưởng những lợi ích giá trị hơn. Hay nói cách khác, các nhà lãnh đạo cần phải tạo ra quy trình liên kết trực tiếp giữa kết quả công việc mà họ mong muốn với lợi ích mong muốn của người lao động. Điều này có nghĩa là quy trình khen thưởng cần được làm rõ đối với người lao động. Một khi thấy được lợi ích mình sẽ được nhận, người lao động sẽ nỗ lực để hoàn thành công việc nhằm đạt được kết quả đó. Mathis và Jackson (2003) chứng minh có sự tăng lên trong động lực và nhiệt tình đối với công việc, từ đó làm tăng năng suất lao động của người lao động nhờ vào việc các tổ chức cung cấp các chế độ phúc lợi, và ngược lại. Milkovich và Newman (2004) chỉ ra rằng người lao động bị thu hút bởi các chính sách khác nhau, một số ưa thích các chính sách phúc lợi phi tài chính, trong khi một số khác bị hấp dẫn bởi các khoản tiền trong tài khoản thay vì lợi ích. Tsai và cộng sự (2005) cho thấy các gói lợi ích có ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động, không phân biệt ngành hay quy mô doanh nghiệp khi nghiên cứu thực nghiệm tại các doanh nghiệp vận tải ở Đài Loan. Williams và cộng sự (2007) cho thấy có sự cải thiện năng suất, đạt được mục tiêu đề ra của doanh nghiệp, giảm chi phí nguồn nhân lực nhờ việc thực thi các chế độ phúc lợi cho người lao động. Ông cho rằng điều này có được là do năng suất lao động bị ảnh hưởng đáng kể bởi khả năng và thái độ. Khả năng là năng lực thực hiện công việc của người lao động. Khả năng bị chi phối bởi giáo dục, đào tạo, năng lực thiên bẩm và môi trường làm việc. Thái độ chỉ sự sẵn sàng của cá nhân trong việc thực hiện công việc. Thái độ chịu tác động do rất nhiều yếu tố như: Sự hài lòng trong công việc, mức độ động lực, hay tính cam kết trong công việc. Chính sách phúc lợi dành cho người lao động giúp cải thiện cả khả năng và thái độ của người lao động. doanh nghiệp có thể cải thiện năng suất lao động bằng cách đưa ra những can thiệp kịp thời trong quá trình giám sát theo dõi liên tục thái độ, kỹ năng và chất lượng môi trường làm việc dành cho nhân viên. Singh (2009) cho rằng chăm sóc sức khỏe, thời gian làm việc và mức lương phù hợp là ba khía cạnh chính của chính sách phúc lợi. Do đó, nó tạo ra một môi trường làm việc tốt hơn trong các doanh nghiệp cũng như giúp gia tăng năng suất lao động và sự hài lòng của người lao động. Singh (2009) cũng cho thấy mối quan hệ nhân quả của việc cung cấp các chính

sách lợi ích và năng suất lao động, tức là năng suất của người lao động sẽ tăng nếu các gói lợi ích thích hợp được thực thi và làm gia tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp.

3. Dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng tập dữ liệu bảng được trích xuất từ cuộc “Điều tra các doanh nghiệp nhỏ và vừa (Small and Medium Enterprise – SMEs)” trong giai đoạn 2011–2015 do Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương (CIEM) phối hợp với các đơn vị có liên quan cùng thực hiện. Điểm đặc biệt của bộ dữ liệu này là thu thập số liệu DNNVV bao gồm cả doanh nghiệp và hộ gia đình hoạt động chính thức và phi chính thức thuộc lĩnh vực chế biến, chế tạo ở Việt Nam. Đây là đặc trưng cực kỳ phù hợp của bộ dữ liệu để nghiên cứu về chính sách phúc lợi bắt buộc tại Việt Nam, bởi vì tất cả các doanh nghiệp hoạt động trong khu vực chính thức bắt buộc phải thực hiện các chính sách phúc lợi do Nhà nước quy định.

Vì sử dụng bộ dữ liệu “Điều tra các doanh nghiệp nhỏ và vừa”. Do đó, đối tượng nghiên cứu chính trong bài là mối quan hệ của các chính sách phúc lợi ngoài lương dành cho người lao động thuộc quản lý của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, và năng suất lao động của các DNNVV thuộc ngành chế biến chế tạo. Cụ thể, các chính sách phúc lợi ngoài lương thuộc quản lý của Bảo hiểm xã hội Việt Nam bao gồm ba chính sách chính: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và bảo hiểm thất nghiệp.

4. Phương pháp nghiên cứu

Sử dụng mô hình Cobb - Douglass theo kỹ thuật ước lượng của Colombo và Stanca (2008).

$$Y = AL^{\alpha}K^{\beta} \quad (1)$$

Trong đó, Y: Giá trị gia tăng;

L: Số lượng lao động;

K: Giá trị vốn;

A: Đại diện cho trình độ phát triển công nghệ;

α và β : Hệ số co giãn của lao động và vốn.

$$L = N^u + \gamma N^B \quad (2)$$

Trong đó, N^B và N^U : Đại diện cho những người lao động được và không được hưởng các gói phúc lợi tương ứng;

Hệ số γ : Tham số đặc trưng cho năng suất lao động của người lao động được hưởng phúc lợi. Nếu $\gamma > 1$ có nghĩa là năng suất lao động của người được hưởng phúc lợi lớn hơn người không được hưởng. Trường hợp lao động của doanh nghiệp có nhiều loại lao động khác nhau:

$$L = N^u + \gamma_1 N_1^B + \gamma_2 N_2^B \quad (3)$$

Hàm năng suất lúc này sẽ là:

$$\begin{aligned} Y &= A[N^u + \gamma_1 N_1^B + \gamma_2 N_2^B]^{\alpha} K^{\beta} \\ &= A \left[1 + (\gamma_1 - 1) \frac{N_1^B}{N} + (\gamma_2 - 1) \frac{N_2^B}{N} \right]^{\alpha} N^{\alpha} K^{\beta} \end{aligned} \quad (4)$$

Chuyển về dạng hàm log và xấp xỉ bằng 1, ta có:

$$\log\left(\frac{Y}{N}\right) = \log(A) + \alpha(\gamma_1 - 1)\frac{N_1^B}{N} + \alpha(\gamma_2 - 1)\frac{N_2^B}{N} + \beta \times \log\left(\frac{K}{N}\right) \quad (5)$$

Tổng quát, với M lao động đầu vào:

$$\log\left(\frac{Y}{N}\right) = \log(A) + \alpha \sum_k^M [(\gamma_k - 1)\frac{N_k}{N}] + \beta \times \log\left(\frac{K}{N}\right) \quad (6)$$

Quay lại với nghiên cứu thực nghiệm cụ thể, nhóm tác giả ước tính phương trình đặc điểm đa yếu tố cho phép sự khác biệt về chất lượng lao động (Khác biệt về giới tính hay chức vụ), trong khi kiểm soát một số yếu tố khác ảnh hưởng đến năng suất, phần nằm trong A (Xuất khẩu, hoạt động nghiên cứu, sáng tạo), và một số đặc tính khác của doanh nghiệp như: Ngành, vùng, quy mô doanh nghiệp, độ tuổi, hình thức sở hữu doanh nghiệp và một vài đặc tính khác. Phương trình kết quả ước lượng có thể được mô tả như sau:

$$Y_{it} = \beta X_{it} + \gamma Z_i + \varepsilon_{it} \quad (7)$$

Trong đó, i: Doanh nghiệp i; t: Năm thứ t; Y: Log của năng suất lao động; X: Đại diện cho các gói phúc lợi doanh nghiệp dành cho người lao động; Z: Các biến kiểm soát đại diện cho đặc trưng của doanh nghiệp bất biến theo thời gian.

ε_{it} : Phần dư của mô hình.

Từ mô hình tổng quát, nghiên cứu đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:

$$\ln(y_{it}) = \beta_0 + \beta_1 BHH_{it} + \beta_2 BHHY_{it} + \beta_3 BHTN_{it} + \beta_4 FDI_{it} + \beta_5 X_{it} + \beta_6 Quymo_{it} + \beta_7 \ln(K/L)_{it} + \beta_8 NghienCu_{it} + \beta_9 Daotao_{it} + \beta_{10} DNTN_{it} + \beta_{11} Hopdan_{it} + \beta_{12} HTX_{it} + \beta_{13} TNHH_{it} + \beta_{14} Cophannhanuoc_{it} + \beta_{15} Cophankhongnhanuoc_{it} + \beta_{16} Liendoanhnuocngoai_{it} + \beta_{17} Docquyen_{it} + \beta_{18} Mientrung_{it} + \beta_{19} Caonguyen_{it} + \beta_{20} Miennam_{it} + \varepsilon_{it} \quad (8)$$

Bảng 1.

Tổng hợp định nghĩa các biến của mô hình

Tên biến	Ký hiệu biến	Định nghĩa biến
Bảo hiểm xã hội	BHXX	Giá trị = 1 nếu BHXX được cung cấp tại doanh nghiệp. Giá trị = 0 nếu BHXX không được cung cấp tại doanh nghiệp.
Bảo hiểm y tế	BHYT	Giá trị = 1 nếu BHYT được cung cấp tại doanh nghiệp. Giá trị = 0 nếu BHYT không được cung cấp tại doanh nghiệp.
Bảo hiểm thất nghiệp	BHTN	Giá trị = 1 nếu BHTN được cung cấp tại doanh nghiệp. Giá trị = 0 nếu BHTN không được cung cấp tại doanh nghiệp.
Vốn đầu tư nước ngoài	FDI	Giá trị = 1: Là doanh nghiệp nhận vốn đầu tư nước ngoài. Giá trị = 0: Doanh nghiệp không nhận vốn đầu tư nước ngoài.
Xuất khẩu	X	Giá trị = 1: Là doanh nghiệp xuất khẩu. Giá trị = 0: Doanh nghiệp không xuất khẩu.

Tên biến	Ký hiệu biến	Định nghĩa biến
Giới tính	Giới tính	Giá trị =1: Nếu người chủ DN là nam Giá trị =0: Nếu người chủ DN là nữ
Quy mô	$\ln(L)$	Quy mô của doanh nghiệp: $\log(L_{it})$, với L_{it} là số lượng lao động toàn thời gian của doanh nghiệp i trong giai đoạn t .
Vốn hóa	$\ln(K/L)$	Mức độ vốn hóa của doanh nghiệp: $\log(\frac{K_{it}}{L_{it}})$. Trong đó, $\frac{K_{it}}{L_{it}}$: Giá trị tài sản cố định trên mỗi lao động.
Nghiên cứu	Nghiencuu	Giá trị = 1: Doanh nghiệp có nghiên cứu phát triển. Giá trị = 0: Doanh nghiệp không có nghiên cứu phát triển.
Đào tạo	Daotao	Giá trị = 1: Doanh nghiệp có đào tạo huấn luyện nhân viên. Giá trị = 0: Doanh nghiệp không có đào tạo huấn luyện nhân viên.
Chỉ số độc quyền	Docquyen	Chỉ số Herfindahl (mức độ độc quyền của ngành mà doanh nghiệp đang hoạt động ($0 < \text{Herfindahl} < 1$)).
Công đoàn	Congdoan	Giá trị = 1: Doanh nghiệp có tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp. Giá trị = 0: Doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp.
Doanh nghiệp tư nhân	DNTN	Giá trị = 1: Doanh nghiệp tư nhân. Giá trị = 0: Hộ gia đình.
Công ty hợp danh	Hopdanh	Giá trị = 1: Công ty hợp danh. Giá trị = 0: Hộ gia đình.
Hợp tác xã	HTX	Giá trị = 1: Hợp tác xã. Giá trị = 0: Nếu doanh nghiệp là hộ gia đình.
Công ty trách nhiệm hữu hạn	TNHH	Giá trị = 1: Doanh nghiệp TNHH. Giá trị = 0: Hộ gia đình.
Công ty cổ phần nhà nước	Cophannhanuoc	Giá trị = 1: Công ty cổ phần nhà nước. Giá trị = 0: Hộ gia đình.
Công ty cổ phần không có nhà nước	Cophankhongnhanuoc	Giá trị = 1: Công ty cổ phần không có nhà nước. Giá trị = 0: Hộ gia đình.
Công ty liên doanh nước ngoài	Liendoanhnuocngoai	Giá trị = 1: Công ty liên doanh nước ngoài. Giá trị = 0: Hộ gia đình.
Miền Trung	Mientrung	Giá trị =1: Trụ sở doanh nghiệp đặt tại miền Trung. Giá trị = 0: Trụ sở doanh nghiệp đặt ở miền Bắc.

Tên biến	Ký hiệu biến	Định nghĩa biến
Miền Nam	Miennam	Giá trị = 1: Trụ sở doanh nghiệp đặt tại miền Nam. Giá trị = 0: Trụ sở doanh nghiệp đặt ở miền Bắc.
Cao nguyên	Caonguyen	Giá trị = 1: Trụ sở doanh nghiệp đặt tại Cao Nguyên. Giá trị = 0: Trụ sở doanh nghiệp đặt ở miền Bắc.

Theo Nguyen và Zawacki (2009), việc cung cấp các gói lợi ích dành cho người lao động có thể tương quan với phần dư của mô hình nghiên cứu khi mà mục đích của việc cung cấp các gói phúc lợi này của doanh nghiệp là nhằm giữ chân và thu hút người lao động có kỹ năng và trình độ chuyên môn cao, họ cũng chính là những người có năng suất lao động cao. Các yếu tố nằm trong phần dư có thể ảnh hưởng đến năng suất lao động, đồng thời cũng có thể ảnh hưởng đến các lý do để doanh nghiệp cung cấp các chế độ phúc lợi. Do đó, mô hình hồi quy hai giai đoạn được nhắm đến để xử lý vấn đề nội sinh của mô hình. Tìm kiếm một biến công cụ là thách thức để giải quyết vấn đề nội sinh. Biến công cụ phải đáp ứng yêu cầu là ảnh hưởng đến việc thực thi các chính sách phúc lợi nhưng đồng thời không tác động đến năng suất lao động của doanh nghiệp.

Rand và Tarp (2011) khi nghiên cứu các DNNVV tại Việt Nam nhận thấy rằng những doanh nghiệp có chủ là nữ giới có xu hướng cung cấp các chính sách phúc lợi cho nhân viên của mình cao hơn so với nam giới. Đồng thời, thông qua tổng quan nghiên cứu, nhóm tác giả thấy rằng giới tính của chủ doanh nghiệp không ảnh hưởng đến năng suất lao động của doanh nghiệp, trừ một số trường hợp doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp (trường hợp nông hộ). Do đó, biến giới tính đáp ứng đủ yêu cầu là biến công cụ trong trường hợp này và được đưa vào mô hình hồi quy hai giai đoạn nhằm giải quyết vấn đề nội sinh. Mô hình hồi quy hai giai đoạn được tiến hành như sau:

- *Bước 1*, ước tính xác suất một doanh nghiệp i cung cấp chính sách phúc lợi j ($Pr(Phucloi)_{ijt}$) cho người lao động của mình với biến giới tính của chủ doanh nghiệp. Cụ thể, phương trình (8) hồi quy theo năm t được viết dưới dạng như sau:

$$\text{Logit}(Pr(Phucloi)_{ijt}) = \frac{Pr(Phucloi_{ijt})}{1-Pr(Phucloi_{ijt})} = \beta_0 + \beta_1 Gioitinh_{it} + \beta_2 \ln(L)_{it} + \beta_3 \ln(K/L)_{it} + \beta_4 FDI_{it} + \beta_5 \text{Xuatkhau}_{it} + \beta_6 \text{Nghienccu}_{it} + \beta_7 \text{Daotao}_{it} + \beta_8 \text{Docquyen}_{it} + \beta_9 \text{Congdoan}_{it} + \beta_{10} \text{DNTN}_{it} + \beta_{11} \text{Hopdanhi}_{it} + \beta_{12} \text{HTX}_{it} + \beta_{13} \text{TNHH}_{it} + \beta_{14} \text{Cophannhanuoc}_{it} + \beta_{15} \text{Cophankhongnhanuoc}_{it} + \beta_{16} \text{Liendoanhnuocngoai}_{it} + \beta_{17} \text{Mientrung}_{it} + \beta_{18} \text{Caonguyen}_{it} + \beta_{19} \text{Miennam}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (9)$$

- *Bước 2*, nghiên cứu ước tính xác suất của việc thực thi các chính sách phúc lợi bắt buộc, sau đó, đưa xác suất này vào phương trình để ước lượng năng suất lao động của doanh nghiệp. Thêm vào đó, biến tương tác Phúc lợi $\times \ln L_{it}$ được đưa thêm vào mô hình để kiểm tra tác động đồng thời ảnh hưởng của các gói phúc lợi đến năng suất lao động khi quy mô doanh nghiệp khác nhau.

$$\ln y_{it} = \beta_0 + \beta_1 Pr(Phucloi)_{ijt} + \beta_2 \ln(L)_{it} + \beta_3 \ln(K/L)_{it} + \beta_4 Pr(Phucloi)_{ijt} \times \ln(L)_{it} + \beta_5 FDI_{it} + \beta_6 \text{Xuatkhau}_{it} + \beta_7 \text{Nghienccu}_{it} + \beta_8 \text{Daotao}_{it} + \beta_9 \text{Docquyen}_{it} + \beta_{10} \text{Congdoan}_{it} + \beta_{11} \text{DNTN}_{it} + \beta_{12} \text{Hopdanhi}_{it} + \beta_{13} \text{HTX}_{it} + \beta_{14} \text{TNHH}_{it} + \beta_{15} \text{Cophannhanuoc}_{it} + \beta_{16} \text{Cophankhongnhanuoc}_{it} + \beta_{17} \text{Liendoanhnuocngoai}_{it} + \beta_{18} \text{Mientrung}_{it} + \beta_{19} \text{Caonguyen}_{it} + \beta_{20} \text{Miennam}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (10)$$

5. Kết quả nghiên cứu

Vì đặc điểm chính sách phúc lợi ở Việt Nam được thực hiện theo quy định tại Khoản 4 Điều 3 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014². Trong đó, Chính phủ yêu cầu tất cả các doanh nghiệp thuộc khu vực chính thức bắt buộc phải thực hiện đối với người lao động của mình ba chính sách gồm: (1) Bảo hiểm xã hội (BHXH), (2) bảo hiểm y tế (BHYT), và (3) bảo hiểm thất nghiệp (BHTN). Như vậy, một doanh nghiệp hoạt động trong khu vực chính thống ở Việt Nam cùng lúc sẽ phải thực hiện cả ba chính sách phúc lợi là BHXH, BHYT và BHTN, hoặc ngược lại. Điều này dẫn đến mức độ đa cộng tuyến giữa các chính sách phúc lợi là rất cao trong mô hình. Nhằm tránh hiện tượng này sẽ làm kết quả ước lượng bị sai lệch, từng biến chính sách phúc lợi sẽ được nhóm tác giả hồi quy riêng với các đặc điểm của DNNVV.

Kết quả ước lượng xác suất thực hiện (cung cấp) của các chính sách phúc lợi thuộc quỹ bảo hiểm bắt buộc (BHXH, BHYT và BHTN) được trình bày ở Bảng 2.

Bảng 2.

Kết quả ước lượng mô hình xác suất thực hiện BHXH, BHYT và BHTN tại các DNNVV

Biến	BHXH	BHYT	BHTN
Giới tính	−0,5325***	−0,4459***	−0,2622**
lnL	1,5130***	1,4887***	1,2516***
ln(K/L)	0,2138***	0,1827***	0,1659***
X	0,8462	0,8492	0,3758
Nghiencuu	0,1116	0,1069	0,2198*
Daotao	0,3618**	0,3512**	0,3641**
Docquyen	−0,2288	0,6312	−0,6677
Congdoan	1,5447***	1,3457***	1,0228***
DNTN	3,3541***	3,1072***	3,1667***
Hopdanh	1,2544	1,0566	1,8201
HTX	3,2126***	2,9965***	3,1957***
TNHH	4,0464***	3,7959***	3,8426***
Cophannhanuoc	3,0123**	1,9094**	2,4798**
Cophankhongnhanuoc	4,1969***	3,7716***	3,9312***
Mien trung	0,4633**	0,7801***	0,2500*
Miennam	1,4103***	1,4120***	1,2862***
Caonguyen	1,1243***	1,2097***	0,1339

² Quốc hội. (2014). *Luật số 58/2014/QH134 ban hành Luật Bảo hiểm xã hội*, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2014. Truy cập từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Luat-Bao-hiem-xa-hoi-2014-259700.aspx>

Biến	BHXX	BHYT	BHTN
Hằng số	−10,4771***	−9,8558***	−9,7477***

Ghi chú: *, **, ***, lần lượt tương ứng với các mức ý nghĩa thống kê 10%, 5% và 1%;

X: Xuất khẩu; Nghiencuu: Nghiên cứu; Daotao: Đào tạo; Docquyen: Độc quyền; Congdoan: Công đoàn; DNTN: Doanh nghiệp tư nhân; Hopdanh: Công ty hợp danh; HTX: Tập thể hợp tác xã; TNHH: Công ty trách nhiệm hữu hạn; Cophannhanuoc: Công ty cổ phần nhà nước; Cophankhongnhanuoc: Công ty cổ phần không có nhà nước; Mientrung: Miền Trung; Miennam: Miền Nam; Caonguyen: Cao Nguyên.

Kết quả ở Bảng 2 cho thấy rõ ràng các DNNVV có người chủ doanh nghiệp là nữ có xác suất cung cấp (thực thi) chính sách phúc lợi cho người lao động cao hơn so với nam giới. Tất cả các phương trình ước lượng, biến giới tính của người chủ doanh nghiệp cùng mang dấu âm và có ý nghĩa thống kê ở mức 1%.

Tiếp theo, nhóm tác giả tiến hành ước tính giá trị xác suất cung cấp của từng chính sách phúc lợi. Giá trị trung bình, giá trị nhỏ nhất và giá trị lớn nhất của xác suất thực thi các BHXX, BHYT và BHTN được trình bày ở Bảng 3.

Bảng 3.

Xác suất cung cấp các chính sách phúc lợi thuộc quỹ xã hội bắt buộc

Chính sách phúc lợi	Giá trị trung bình (%)	Giá trị nhỏ nhất (%)	Giá trị lớn nhất (%)
BHXX	23,5254	0,0059	99,9988
BHYT	23,6136	0,0086	99,9981
BHTN	19,5288	0,0114	99,9744

Sau đó, xác suất cung cấp các chính sách phúc lợi sẽ được đưa vào mô hình để ước lượng năng suất lao động nhằm xác định mức độ ảnh hưởng của việc cung cấp các chính sách này đến năng suất lao động của DNNVV.

Bảng 4.

Kết quả mô hình ước lượng tác động của BHXX, BHYT và BHTN đến năng suất lao động tại các DNNVV

Biến	BHXX	BHYT	BHTN	Chung
Pr(BHXX)	0,3668			2,7019
Pr(BHYT)		0,2997		−1,9538
Pr(BHTN)			0,1932	−0,8581
lnL	−0,1897***	−0,1845***	−0,1911	−0,1619
ln(K/L)	0,1347***	0,1352***	0,1362	0,1323
Pr(BHXX) x lnL	−0,1840***			0,4214
Pr(BHYT) x lnL		−0,1788***		−0,7186
Pr(BHTN) x lnL			−0,1628**	0,1980

Biến	BHXX	BHYT	BHTN	Chung
X	0,2948**	0,2971**	0,2979**	0,3003**
Nghiencuu	0,1618***	0,1622***	0,1638***	0,1662***
Daotao	0,0979***	0,0998***	0,1033***	0,1084
Docquyen	0,4609	0,4569	0,4552	0,4195
Congdoan	0,0544	0,0596	0,0805	0,0419
DNTN	0,1116	0,1253	0,1315	0,1536*
Hopdanh	-0,1022	-0,0991	-0,0931	-0,1061
HTX	0,1163	0,13031	0,1305	0,1734
TNHH	0,3533***	0,3746***	0,3918***	0,4267***
Cophannhanuoc	0,3734	0,3586	0,3627	-0,1763
Cophankhongnhanuoc	0,5935	0,6109	0,6331	0,6018***
Miennam	1,1239*	1,1363*	1,1278*	1,3148*
Caonguyen	0,3499	0,3588	0,3396	0,5064
Hằng số	9,2127***	9,1965****	9,1946***	9,1455***

Ghi chú: *, **, ***, lần lượt tương ứng với các mức ý nghĩa thống kê 10%, 5% và 1%;

X: Xuất khẩu; Nghiencuu: Nghiên cứu; Daotao: Đào tạo; Docquyen: Độc quyền; Congdoan: Công đoàn; DNTN: Doanh nghiệp tư nhân; Hopdanh: Công ty hợp danh; HTX: Tập thể hợp tác xã; TNHH: Công ty trách nhiệm hữu hạn; Cophannhanuoc: Công ty cổ phần nhà nước; Cophankhongnhanuoc: Công ty cổ phần không có nhà nước; Miennam: Miền Nam; Caonguyen: Cao Nguyên.

Như đã nói ở trên, các biến chính sách phúc lợi này có mối tương quan chặt với nhau nên khi đưa chúng vào cùng một mô hình sẽ làm mất ý nghĩa của nhau. Vì vậy, kết quả của mô hình hồi quy riêng lẻ của từng biến chính sách sẽ phù hợp hơn để giải thích sự tác động. Mô hình (10) trở thành:

$$\ln(y_{it}) = \beta_0 + \beta_1 \text{Pr(Phucloi)}_{it} + \beta_2 \text{FDI}_{it} + \beta_3 X_{it} + \beta_4 \ln(L)_{it} + \beta_5 \ln(K/L)_{it} + \beta_6 \text{Pr(Phucloi)} \times \ln(L)_{it} + \beta_7 \text{Nghiencuu}_{it} + \beta_8 \text{Daotao}_{it} + \beta_9 \text{Docquyen}_{it} + \beta_{10} \text{Congdoan}_{it} + \beta_{11} \text{DNTN}_{it} + \beta_{12} \text{Hopdanh}_{it} + \beta_{13} \text{HTX}_{it} + \beta_{14} \text{TNHH}_{it} + \beta_{15} \text{Cophannhanuoc}_{it} + \beta_{16} \text{Cophankhongnhanuoc}_{it} + \beta_{17} \text{Liendoi} + \beta_{18} \text{Mientrung}_{it} + \beta_{19} \text{Caonguyen}_{it} + \beta_{20} \text{Miennam}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (11)$$

Kết quả của Bảng 4 gợi ý cho chúng ta một số các vấn đề như sau:

- *Thứ nhất*, cả 3 hệ số của chính sách BHXX, BHYT và BHTN ở các phương trình đều có ý nghĩa thống kê. Hay việc cung cấp (thực thi) các chính sách này tại các DNNVV có sự tác động đến năng suất lao động của doanh nghiệp.

Cụ thể, sự tác động của mỗi chính sách đến năng suất lao động được xác định là: $(\beta_1 + \beta_4 \ln L)$. Xét tại doanh nghiệp có mức lao động trung bình, ta có: $\beta_1 + \beta_4 \overline{\ln L}$

Bảng 5.

Mức độ tác động của các chính sách phúc lợi đến năng suất lao động của doanh nghiệp

Chính sách phúc lợi	BHXX	BHYT	BHTN
$\hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_4 \overline{\ln L}$	0,0400	-0,0380	-0,1000

Kết quả Bảng 5 cho thấy mặc dù cả ba chính sách đều tác động đến năng suất lao động nhưng chỉ có duy nhất chính sách BHXX tác động dương, trong khi hai chính sách còn lại là BHYT và BHTN tác động âm đến năng suất lao động của DNNVV. Như vậy, các doanh nghiệp cung cấp (thực thi) chính sách BHXX có năng suất lao động trung bình cao hơn các doanh nghiệp không cung cấp BHXX. Ngược lại, các doanh nghiệp (cung cấp) thực thi chính sách BHYT hoặc BHTN có năng suất lao động trung bình thấp hơn các doanh nghiệp không cung cấp chính sách phúc lợi này.

Đồng thời, khi quy mô doanh nghiệp tăng lên sẽ tác động tiêu cực đến năng suất lao động của các doanh nghiệp có thực thi chính sách phúc lợi khi $\hat{\beta}_4$ ở tất cả các phương trình đều mang dấu âm (-).

Như vậy, khác với kỳ vọng về giả thuyết và kết quả của các nghiên cứu trước đây. Không phải lúc nào việc cung cấp các chính sách phúc lợi cũng tác động tích cực đến năng suất lao động. Ở đây, chỉ có chính sách BHXX giúp gia tăng năng suất lao động cho DNNVV. Trong khi đó, việc cung cấp chính sách BHYT và BHTN tại doanh nghiệp lại làm giảm năng suất lao động. Có thể giải thích điều này theo Dulebohn và cộng sự (2009), đó là vì BHYT được xem là một trong những chính sách phúc lợi đắt đỏ nhất và là gánh nặng chi phí của doanh nghiệp. Chi phí để cung cấp BHYT và BHTN của doanh nghiệp có thể sẽ cao hơn so với lợi ích mà doanh nghiệp nhận lại từ phía người lao động khi được hưởng các lợi ích này như: Tình trạng sự nỗ lực làm việc để tăng năng suất lao động, hay tình trạng sức khỏe được cải thiện.

Việc cung cấp các chính sách BHYT và BHTN cũng có thể là nguyên nhân làm cho doanh nghiệp thu hút những người lao động mà có sức khỏe không tốt hoặc trình độ chuyên môn thấp dễ mất việc làm nhằm đảm bảo cho họ sự an toàn trong công việc. Những người này có năng suất lao động thấp hơn những người lao động khác, và do đó, góp phần làm sụt giảm năng suất lao động của các doanh nghiệp cung cấp các chính sách này.

Nhìn vào biến tương tác $\text{Pr(Phucloi)}_{ij} \times \ln L$ sẽ cho chúng ta thấy được gánh nặng chi phí của các doanh nghiệp khi cung cấp các khoản chi cho các gói lợi ích. Cụ thể, khi quy mô của DNNVV tăng lên đồng nghĩa phải chi trả các khoản phúc lợi cho người lao động nhiều hơn dẫn đến giảm giá trị gia tăng của doanh nghiệp, kéo theo sự sụt giảm trong năng suất lao động của doanh nghiệp. Cụ thể, $\hat{\beta}_4$ của biến $\text{Pr(Phucloi)}_{ij} \times \ln L$ ở cả 3 phương trình đều mang dấu (-) ngay cả với chính sách BHXX.

Đối với thị trường Việt Nam, trong số 3 chính sách thì BHYT và BHTN sẽ làm người lao động khó lòng nhìn thấy được cơ chế mà họ được hưởng hơn so với BHXX (hay nói cách khác, người lao động không nhìn thấy được mối liên hệ trực tiếp giữa kết quả công việc và quyền lợi mình được hưởng). Họ chỉ nhìn thấy được lợi ích trong những trường hợp như: Đau ốm bắt buộc phải đến các cơ sở y tế, hoặc trong trường hợp bị thôi việc, thất nghiệp. Đáng tiếc điều này không phải là trường hợp chung cho toàn bộ người lao động. Bên cạnh đó, cần trải qua nhiều thủ tục hành chính để có thể nhận được các khoản lợi ích và có thể khiến người lao động bỏ cuộc giữa chừng. Đây được xem là vấn đề thông tin bất đối xứng về cơ chế hưởng thụ lợi ích.

- *Thứ hai*, cường độ vốn bình quân đầu người có tác động dương đến năng suất lao động của doanh nghiệp và có ý nghĩa thống kê ở mức 1% ở tất cả 3 phương trình hồi quy.

- *Thứ ba*, tác động của quy mô đến năng suất lao động được tính như sau: $\beta_2 \ln L + \beta_4 Pr(\text{Phucloi}) = (-0,185 - 0,175 Pr(\text{Phucloi})) \ln L$. Sự tác động này phụ thuộc vào việc doanh nghiệp có thực hiện chính sách phúc lợi hay không.

Nếu doanh nghiệp là tổ chức có cung cấp chính sách phúc lợi thì ảnh hưởng của quy mô đến năng suất lao động là: $-0,185 - 0,175 \times (1) = -0,36$. Đối với doanh nghiệp thực thi chính sách phúc lợi khi quy mô tăng lên 1% sẽ làm giảm 0,36% năng suất lao động.

Nếu doanh nghiệp không cung cấp chính sách phúc lợi thì sự tác động được xác định là: $-0,185 - 0,175 \times (0) = -0,185$. Hay quy mô doanh nghiệp tăng lên 1% làm năng suất lao động giảm 0,185%, với điều kiện các yếu tố khác không đổi và doanh nghiệp không thực thi chính sách phúc lợi.

Các biến như chi cho đầu tư nghiên cứu phát triển, đầu tư cho huấn luyện đào tạo đều cho thấy sự tác động tốt đến năng suất lao động. Điều này cho thấy muốn cải thiện năng suất lao động thì cần nỗ lực nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đây là hướng đi đúng đắn đối với doanh nghiệp Việt Nam.

- *Thứ tư*, ảnh hưởng của gia nhập toàn cầu hóa đến năng suất lao động của doanh nghiệp thể hiện qua biến FDI và xuất khẩu. Nếu như biến FDI bị loại khỏi mô hình hồi quy vì quá ít các doanh nghiệp nhận vốn FDI trong mẫu, thì hệ số của biến xuất khẩu là $\beta_5 > 0$ ở cả 3 phương trình và có ý nghĩa thống kê, cho thấy xuất khẩu tác động tích cực đến năng suất lao động. Như vậy, đối với các DNNVV, phương thức xuất khẩu tỏ ra hiệu quả hơn so với việc nhận vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài (chỉ có 1 doanh nghiệp FDI trong mẫu nghiên cứu).

- *Thứ năm*, chỉ số độc quyền không có ý nghĩa thống kê. Như vậy, năng suất lao động của các DNNVV không cho thấy sự khác biệt dù họ ở các tiểu ngành có chỉ số độc quyền khác nhau.

- *Thứ sáu*, tổ chức công đoàn có tác động làm gia tăng xác suất thực thi chính sách phúc lợi cho người lao động (biến “tổ chức công đoàn” mang dấu dương ở mô hình ước lượng xác suất cung cấp các chính sách phúc lợi), nhưng có công đoàn hay không trong tổ chức lại không làm ảnh hưởng đến năng suất lao động của DNNVV (vì biến này không có ý nghĩa trong mô hình ước lượng năng suất lao động).

- *Thứ bảy*, chỉ có những doanh nghiệp sở hữu loại hình “Công ty trách nhiệm hữu hạn” có năng suất lao động cao hơn “Hộ gia đình”. Đây được xem loại hình doanh nghiệp hoạt động hiệu quả nhất hiện nay của DNNVV.

- *Thứ tám*, các doanh nghiệp hoạt động tại miền Nam nhìn chung có năng suất trung bình cao hơn các doanh nghiệp được đặt trụ sở tại các miền khác trên cả nước.

6. Kết luận và hàm ý chính sách

Như vậy, rõ ràng việc cung cấp (thực thi) các gói phúc lợi tại các DNNVV thực sự có tác động đến năng suất lao động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, các chính sách này không phải lúc nào cũng cho thấy mối quan hệ tích cực đối với năng suất lao động. Tác động tích cực hay tiêu cực của các chính sách này đến năng suất lao động có thể bị ảnh hưởng bởi hai nguyên nhân chính, đó là: (1) Vấn đề thông tin bất đối xứng xảy ra trong cơ chế cảm nhận lợi ích của người lao động, và (2) chi phí của

các chính sách lợi ích mà người sử dụng lao động phải gánh chịu (Hennessey và cộng sự, 1992; Zhou & Martocchio, 2001; Mondy và cộng sự, 2005).

Nếu như cơ chế thụ hưởng lợi ích từ các chính sách phúc lợi được người lao động hiểu rõ cũng như được nhìn nhận một cách trực tiếp như trường hợp của BHXH (bao gồm trợ cấp ốm đau, được nghỉ thai sản, hỗ trợ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưởng chế độ hưu trí) thì việc người lao động đền đáp những lợi ích mà họ nhận được đối với người sử dụng lao động đó là gia tăng năng suất lao động.

Đối với BHYT và BHTN, gánh nặng chi phí của doanh nghiệp khi cung cấp hai chính sách này có thể cao hơn những gì mà doanh nghiệp nhận lại được từ người lao động sau khi được nhận phúc lợi như: Sự nỗ lực làm việc để gia tăng năng suất, hay tình trạng cải thiện sức khỏe làm gia tăng năng suất của người lao động. Để có sự đảm bảo an toàn trong công việc, những người lao động có sức khỏe kém, xác suất đau ốm hoặc tay nghề chuyên môn kém, xác suất mất việc cao sẽ bị thu hút bởi những doanh nghiệp cung cấp các chính sách này. Đây có thể là nguyên nhân lý giải cho việc BHXH và BHYT tác động tiêu cực đến năng suất lao động của doanh nghiệp. Đồng thời, hiện nay có một số bất cập xảy ra trong quá trình triển khai, quản lý chính sách thực thi BHYT và BHTN tại Việt Nam khiến cho người lao động chưa thực sự cảm nhận được rõ quá trình nhận lợi ích của mình (những trường hợp như: Người lao động khỏe mạnh chưa phải đến bệnh viện; người lao động phải làm việc trong giờ hành chính không thể đến khám chữa bệnh tại các trung tâm y tế có BHYT, dẫn đến người lao động phải tự chi trả các khoản y tế cho bản thân; trường hợp người lao động chưa bao giờ gặp tình huống thất nghiệp, nghỉ việc, hoặc phải trải qua các thủ tục hành chính để được nhận các khoản trợ cấp...), và do đó, có thể khiến họ không hoặc chưa phản ánh lợi ích họ nhận được vào năng suất lao động của mình. Vì vậy, để các chính sách phúc lợi hoạt động có hiệu quả tích cực đến năng suất lao động thì doanh nghiệp cần giải quyết được vấn đề thông tin bất đối xứng về cơ chế lợi ích mà người lao động được nhận từ các chính sách này. Điều này cũng gợi ý cho các doanh nghiệp khi muốn cung cấp các gói phúc lợi nâng cao hơn nữa cho người lao động, doanh nghiệp cần tạo ra cơ chế và giúp người lao động hiểu rõ cơ chế nhận phần lợi ích của mình.

Doanh nghiệp có quy mô lao động càng lớn, càng làm cho doanh nghiệp gánh chịu khoản chi phí cho việc cung cấp các chính sách phúc lợi càng lớn, do đó ảnh hưởng tiêu cực đến sự tác động của chính sách phúc lợi đến năng suất lao động của doanh nghiệp. Đây cũng là cơ sở để các doanh nghiệp tính toán, lựa chọn các chính sách phúc lợi phù hợp với quy mô của doanh nghiệp làm sao cho việc cung cấp các chính sách này mang lại lợi ích lớn nhất đối với doanh nghiệp của mình.

Hạn chế của nghiên cứu là chỉ mới dừng lại ở các chính sách phúc lợi bắt buộc đang được thực hiện tại Việt Nam, nhưng nghiên cứu cũng gợi ý cho các doanh nghiệp thấy rằng muốn đạt được hiệu quả trong năng suất khi cung cấp các gói phúc lợi nâng cao hơn nữa cho người lao động, doanh nghiệp cần làm rõ cho người lao động hiểu về cơ chế thụ hưởng lợi ích, hay nói cách khác, là mối quan hệ nhân quả giữa kết quả công việc mà người sử dụng lao động cần có và phần thưởng mà người lao động mong muốn có được cần được khắc họa rõ nét. Sự ưa thích của người lao động đối với một chính sách phúc lợi cụ thể cũng nên được quy đổi về đơn vị tiền tệ, hay việc đánh đổi bằng bao nhiêu tiền lương của người lao động khi được hưởng thụ một chính sách phúc lợi nhất định cũng là vấn đề cần được nghiên cứu tiếp theo.

Tài liệu tham khảo

- Adigun, I. O., & Stephenson, G. M. (1992). Sources of job motivation and satisfaction among British and Nigerian employees. *The Journal of Social Psychology*, 132(3), 369–376.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance through Reward* (3rd ed.). London: Kogan Page Publishers.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Becker, G. S. (1975). *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Besley, T., & McLaren, J. (1993). Taxes and bribery: The role of wage incentives. *The Economic Journal*, 103(416), 119–141.
- Black, S. E., & Lynch, L. M. (2001). How to compete: The impact of workplace practices and information technology on productivity. *The Review of Economics and Statistics*, 83(3), 434–445.
- Black, S. E., & Lynch, L. M. (2004). What's driving the new economy?: The benefits of workplace innovation. *The Economic Journal*, 114(493), F97–F116.
- Bloom, N., & van Reenen, J. (2011). Human resource management and productivity. In *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4B, pp. 1697–1767). Netherlands: Elsevier.
- Castel, P., & Pick, A. (2018). Increasing social insurance coverage in Viet Nam's SMEs. *OECD Development Policy Papers*, 3, 1–58.
- Colombo, E., & Stanca, L. (2008). *The effect of training on productivity: Evidence from a large panel of firms*. University of Milan Bicocca.
- Datta, D. K., Guthrie, J. P., & Wright, P. M. (2005). Human resource management and labor productivity: Does industry matter?. *Academy of Management Journal*, 48(1), 135–145.
- Dreher, G. F., Ash, R. A., & Bretz, R. D. (1988). Benefit coverage and employee cost: Critical factors in explaining compensation satisfaction. *Personnel Psychology*, 41(2), 237–254.
- Dulebohn, J. H., Molloy, J. C., Pichler, S. M., & Murray, B. (2009). Employee benefits: Literature review and emerging issues. *Human Resource Management Review*, 19(2), 86–103.
- Fuess, S. M., & Millea, M. (2006). Pay and productivity in “corporatist” Germany. *Journal of Labor Research*, 27(3), 397–409.
- Gray, J. L., & Starke, F. A. (1988). *Organizational behavior: Concepts and applications*. Princeton, NC, United States: Merrill Publishing Company.
- Hennessey, Jr. H. W., Perrewe, P. L., & Hochwarter, W. A. (1992). Impact of benefit awareness on employee and organizational outcomes: A longitudinal field examination. *Benefits Quarterly*, 8(2), 90.
- Hong, J. C., Yang, S. D., Wang, L. J., Chiou, E. F., & Su, F. Y. (1995). Impact of employee benefits on work motivation and productivity. *International Journal of Career Management*, 7(6), 10–14.
- Koch, M. J., & McGrath, R. G. (1996). Improving labor productivity: Human resource management policies do matter. *Strategic Management Journal*, 17(5), 335–354.

- Lazear, E. P. (2000). Performance pay and productivity. *American Economic Review*, 90(5), 1346–1361.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). Individual performance and retention. In *Human Resource Management* (10th Ed.), 66–99. Great Britain: Thomson Publication.
- Miceli, M. P., & Lane, M. C. (1991). Antecedents of pay satisfaction: A review and extension. In Rowland, K., & Ferris, G. (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 9, pp. 235–309). Greenwich, CT: JAI Press.
- Milkovich, G. M., & Newman, J. M. (2004). *Compensation* (8th ed). Burr Ridge, IL: Irwin McGraw-Hill.
- Milkovich, T. G., & Newman, M. J. (1996). *Compensation*. Chicago: Irwin.
- Millea, M. (2002). Disentangling the wage-productivity relationship: Evidence from select OECD member countries. *International Advances in Economic Research*, 8(4), 314–323.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (2005). *Human Resource Management*. London: Pearson.
- Nguyen, S. V., & Zawacki, A. M. (2009). *Health insurance and productivity: Evidence from the manufacturing sector* (US Census Bureau Center for Economic Studies Paper No. CES-WP-09-27). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1476487>
- Oyer, P., & Schaefer, S. (2010). *Personnel economics: Hiring and incentives* (Working Paper No. w15977). Retrieved from the National Bureau of Economic Research: <https://www.nber.org/papers/w15977>
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage through People*. Boston: Harvard Business School Press.
- Rand, J., & Tarp, F. (2011). Does gender influence the provision of fringe benefits? Evidence from Vietnamese SMEs. *Feminist Economics*, 17(1), 59–87.
- Shapiro, C., & Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American Economic Review*, 74(3), 433–444.
- Singh, R. K. (2009). *Welfare measures and its impact on manpower productivity*. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/57367886/Welfare-Measures-and-Its-Impact-on-Manpower-Productivity>
- Syverson, C. (2011). What determines productivity?. *Journal of Economic Literature*, 49(2), 326–65.
- Tsai, K.-H., & Wang, J.-C. (2004). R&D productivity and the spillover effects of high-tech industry on the traditional manufacturing sector: The case of Taiwan. *World Economy*, 27(10), 1555–1570.
- Tsai, K.-H., Yu, K.-D., & Fu, S.-Y. (2005). Do employee benefits really offer no advantage on firm productivity? An examination of Taiwan's shipping industry. *Journal of the Eastern Asia Society for Transportation Studies*, 6, 838–850.
- Williams, M. L., McDaniel, M. A., & Ford, L. R. (2007). Understanding multiple dimensions of compensation satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 429–459.
- Yanadori, Y., & Kato, T. (2007). Average employee tenure, voluntary turnover ratio, and labour productivity: Evidence from Japanese firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1841–1857.
- Zhou, J., & Martocchio, J. J. (2001). Chinese and american managers' compensation award decisions: A comparative policy-capturing study. *Personnel Psychology*, 54(1), 115–145.