



International
Labour
Organization

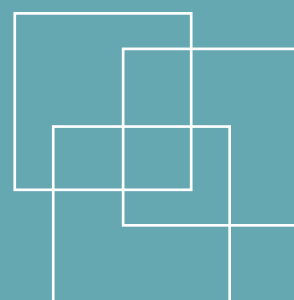


ILO/Japan
Multi-bilateral
Programme



AN SINH XÃ HỘI TRONG DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ TẠI VIỆT NAM:

NHỮNG TÁC ĐỘNG ĐỐI VỚI HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG
CỦA DOANH NGHIỆP
GIAI ĐOẠN 2012-2016



AN SINH XÃ HỘI TRONG DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ TẠI VIỆT NAM

NHỮNG TÁC ĐỘNG ĐỐI VỚI HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP GIAI ĐOẠN 2012-2016

Nghiên cứu này được thực hiện bởi Bà Nina Torm (ninatorm@ruc.dk), Phó Giáo sư trường Đại học Roskilde, Cộng hòa Liên bang Đức, dưới sự giám sát của Dự án ILO/Nhật Bản về Mở rộng bao phủ An sinh Xã hội tại Đông Nam Á. Tác giả muốn dành lời cảm ơn đối với Ông Ippei Tsuruga và Ông Nguyễn Hải Đạt đã cung cấp những thông tin đầu vào giá trị, cũng như Ông Vũ Hoàng Đạt đã giúp đỡ diễn giải số liệu thô của Tổng cục Thống kê Việt Nam. Tác giả đồng thời cảm ơn Bà Đặng Thị Hạnh và Bà Chadapa Krailassuwan về những hỗ trợ hành chính trong quá trình thực hiện nghiên cứu.

Bản quyền © thuộc về Tổ chức Lao động Quốc tế, 2019
Xuất bản lần đầu năm 2019

Ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) được công nhận bản quyền theo Nghị định 2 của Công ước Quốc tế về Bản quyền. Tuy nhiên, một số nội dung có thể trích dẫn ngắn mà không cần xin phép, với điều kiện phải ghi rõ nguồn gốc trích dẫn. Đối với quyền tái bản hoặc dịch thuật, phải được đăng ký với ILO là đại diện của cả hai Tổ chức: Bộ phận Xuất bản của ILO (Quyền và Cho phép xuất bản), Văn phòng Lao động Quốc tế, theo địa chỉ CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua email: rights@ilo.org. Tổ chức Lao động Quốc tế luôn khuyến khích việc đăng ký này.

Thư viện, viện nghiên cứu, và những người sử dụng đã đăng ký với các tổ chức cấp quyền tái bản có thể sao chép thông tin theo giấy phép ban hành cho mục đích này. Truy cập vào trang web www.ifrro.org để biết thêm thông tin về các tổ chức cấp quyền sử dụng tại quốc gia mình.

An sinh xã hội trong doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam: Những tác động đối với hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp giai đoạn 2012-2016

Văn phòng Lao động Quốc tế - Geneva: ILO, 2019

ISBN 978-92-2-134101-7 (bản in)

ISBN 978-92-2-134102-4 (web pdf)

Cũng được xuất bản bằng tiếng Anh: (Social protection among Vietnamese SMEs: Implications for firm performance, 2012–16) (ISBN: 978-92-2-133866-6), Geneva, (2019)

Các quy định áp dụng trong các ấn phẩm của ILO phù hợp với nguyên tắc ứng xử của Liên Hợp Quốc, và việc đưa ra các ấn phẩm không thể hiện quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền hoặc vùng phân định biên giới nào.

Các quan điểm được nêu trong các bài báo, nghiên cứu, hay tuyên bố đó là thuộc hoàn toàn trách nhiệm của các tác giả. Việc phát hành các ấn phẩm có trích dẫn không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực cho những quan điểm này.

Khi một công ty, sản phẩm hay quy trình không được nhắc đến trong báo cáo không có nghĩa là ILO chứng thực công ty, sản phẩm hay quy trình đó; hoặc việc một công ty, sản phẩm hay quy trình không được nhắc đến trong báo cáo không có nghĩa là ILO không phê duyệt.

Các ấn phẩm của ILO có thể được tìm thấy tại: www.ilo.org/publns
In tại Việt Nam

TÓM TẮT

Mối quan hệ giữa chất lượng việc làm và hiệu quả hoạt động doanh nghiệp đã được bàn thảo nhiều với những bằng chứng khác nhau. Đối với trường hợp các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs) thuộc các nền kinh tế mới nổi thì bằng chứng rất hạn chế. Báo cáo này nghiên cứu việc đảm bảo an sinh xã hội của người sử dụng lao động tác động như thế nào tới hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp ở Việt Nam, tập trung vào lĩnh vực sản xuất và xây dựng giai đoạn 2012-2016. Báo cáo sử dụng số liệu điều tra doanh nghiệp của tất cả các doanh nghiệp có đăng ký tại 63 tỉnh thành của Việt Nam giai đoạn 2012-2016. Đối chứng các đặc điểm bất biến theo thời gian không quan sát được ở cấp độ doanh nghiệp, các kết quả cho thấy những doanh nghiệp tăng tỷ lệ bao phủ an sinh xã hội lên 10% sẽ có mức doanh thu bình quân người lao động tăng lên 1,2-1,5% và lợi nhuận tăng thêm 0,7%, số liệu ước tính chính xác phụ thuộc vào thời gian tồn tại của doanh nghiệp. Tuy nhiên, do có sự chênh lệch về thời gian giữa chi phí (đóng bảo hiểm xã hội) và lợi ích (hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp), nên khó có thể nhìn nhận được lợi ích trong ngắn hạn. Vì thế, cần có các giải pháp chính sách cụ thể như trợ cấp đóng bảo hiểm cho các doanh nghiệp nhỏ trong giai đoạn đầu cho tới khi ổn định hoạt động kinh doanh, như vậy mới có thể khuyến khích doanh nghiệp tham gia tích cực các chương trình bảo hiểm xã hội bắt buộc.

MỤC LỤC

Tóm tắt

Danh mục chữ viết tắt

1	Giới thiệu	8
2	Lý thuyết, bằng chứng và xây dựng chính sách	10
3	Số liệu	12
4	Phương pháp ước tính: cách tiếp cận động	19
5	Kết quả	21
6	Kết luận	28

Tài liệu tham khảo

Các bảng biểu

Phụ lục

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

CP	Hợp tác xã/Công ty hợp danh
CSR	Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp
FE	Hiệu ứng cố định
FIE	Doanh nghiệp đầu tư nước ngoài
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
GSO	Tổng Cục thống kê
GVAPW	Tổng giá trị gia tăng bình quân người lao động
HCMC	Thành phố Hồ Chí Minh
HRM	Quản lý nguồn nhân lực
MOLISA	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
OLS	Phương pháp bình phương nhỏ nhất
PCI	Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh
SD	Độ lệch tiêu chuẩn
SME	Doanh nghiệp vừa và nhỏ
USAID	Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ
VA	Giá trị gia tăng
VASS	Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam
VCCI	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
VES	Điều tra doanh nghiệp Việt Nam
VNCI	Sáng kiến cạnh tranh Việt Nam
VND	Đồng (đơn vị tiền tệ chính thức của Việt Nam)
VSS	Bảo hiểm xã hội Việt Nam

1 GIỚI THIỆU

Kể từ khi Việt Nam bắt đầu chuyển dịch từ hệ thống kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa vào năm 1986 tới nay, tỷ lệ tăng trưởng bình quân hàng năm đạt mức trên 7%. Cụ thể, tình trạng nghèo đói đã giảm nhanh xuống hơn 40% trong giai đoạn từ 1993-2006 và được biết đến là mức giảm nghèo nhanh nhất từng được ghi nhận, thậm chí nhanh hơn cả quốc gia láng giềng Trung Quốc.

Sự thay đổi này có nghĩa là trong hai thập niên Việt Nam đã nâng vị thế của mình từ quốc gia kém phát triển trở thành một quốc gia có thu nhập trung bình, và hiện đang được coi là một trong những nền kinh tế năng động nhất Đông Á. Trọng tâm của tiến trình thay đổi căn bản này là sự phát triển của khối tư nhân, và đóng góp ngày càng tăng của khối này về việc làm và sản lượng đầu ra. Trong bảy năm đầu sau cải cách, đã có khoảng 10 triệu việc làm trong khối tư nhân được tạo ra. Trong giai đoạn 1993-1997, số lượng doanh nghiệp tư nhân có đăng ký tăng bình quân 40% mỗi năm. Sự bùng nổ của khối tư nhân ngay cả khi chưa có các thể chế hỗ trợ thị trường nói chung đa phần là do sự tham gia của các doanh nghiệp vừa và nhỏ mới, trong đó có rất nhiều hộ kinh doanh. Theo Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), doanh nghiệp vừa và nhỏ chiếm tới hơn 97% tổng số doanh nghiệp tại Việt Nam, tạo việc làm cho hơn 50% lực lượng lao động và đóng góp khoảng 50% GDP (Le, 2011).

Mặc dù đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế nhưng khối doanh nghiệp vừa và nhỏ thường bị coi là có điều kiện lao động kém, độ bao phủ an sinh xã hội hạn chế. Điều này đặc biệt đúng đối với các doanh nghiệp hoạt động phi chính thức, tuy nhiên việc không tuân thủ vẫn còn phổ biến tại các doanh nghiệp chính thức hoạt động trong khuôn khổ luật pháp, nhất là về vấn đề an sinh xã hội cho người lao động.¹ Năm 2017, 60,25% doanh nghiệp tư nhân có đăng ký hoạt động kinh doanh đã đóng cho Bảo hiểm xã hội Việt Nam (VSS),² như vậy có khoảng 40% doanh nghiệp không chi trả an sinh xã hội cho người lao động, mặc dù chính phủ đã có cam kết mạnh mẽ đối với việc thúc đẩy an sinh xã hội làm cơ sở cho tăng trưởng và phát triển (MOLISA, 2010).³ Tình trạng này làm dấy lên lo ngại là Quỹ Bảo hiểm xã hội có thể bị thâm hụt vào năm 2021.⁴ Nhằm giải quyết vấn đề này, Luật Bảo hiểm xã hội sửa đổi (2014) đã đề xuất quy định không cho hưởng bảo hiểm xã hội một lần (Điều 60), liên quan tới việc người lao động rút phần đóng góp bảo hiểm của mình trước tuổi được hưởng chế độ hưu trí. Tuy nhiên, đề xuất này đã vấp phải phản ứng mạnh mẽ của khoảng 90 ngàn người lao động trên toàn quốc tham gia trong các cuộc bãi công quy mô lớn đầu năm 2015, và trước áp lực đó Chính phủ đã tạm dừng áp dụng Điều 60.

Nguyên nhân của việc thiếu tuân thủ đã nêu ở trên là do một số yếu tố như hiểu biết về pháp luật còn hạn chế và các cơ chế thực thi kém hiệu quả, khiến chính phủ khó đảm bảo được việc triển khai các luật liên quan. Hơn nữa, môi trường hoạt động của doanh nghiệp vừa và

1 Ngoài việc thiếu tuân thủ của doanh nghiệp, người lao động tạm thời có hợp đồng dưới một tháng không phải đóng bảo hiểm xã hội. Trước năm 2018, đối tượng không phải đóng bao gồm người lao động có hợp đồng dưới 3 tháng

2 Có sự khác biệt đáng kể về tỷ lệ tham gia giữa các loại hình doanh nghiệp, doanh nghiệp tư nhân đạt 60,3%, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài 94,6%, và doanh nghiệp nhà nước 99,8% (theo tính toán của ILO từ điều tra doanh nghiệp năm 2017).

3 Xem thêm Bonnet et al. (2012) tổng quan và đánh giá chiến lược an sinh xã hội của Việt Nam.

4 Tuy nhiên theo các đánh giá gần đây của ILO, quỹ bảo hiểm xã hội sẽ bền vững tới năm 2070 do chính phủ đang tiến hành cải cách bảo hiểm xã hội (xem Nghị quyết số 28/NQ/TW, 5/2018).

nhỏ rất năng động thường đồng nghĩa với việc họ có xu hướng lựa chọn chiến lược ngắn hạn, vì chi phí đầu tư dài hạn, ví dụ như đóng góp an sinh xã hội, sẽ nhiều hơn so với lợi nhuận tiềm năng. Xu hướng này có thể tồi tệ thêm do khó đánh giá được mức lợi ích có thể mang lại trong khi các chi phí trước mắt thì hiển nhiên và rõ ràng.

Trong bối cảnh nói trên, nghiên cứu này xem xét mối quan hệ giữa việc đảm bảo an sinh xã hội và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam, dựa vào số liệu điều tra doanh nghiệp (bao gồm tất cả các doanh nghiệp có đăng ký chính thức) giai đoạn 2012-2016. Nghiên cứu này phát triển dựa trên báo cáo của Lee và Torm (2017) tập trung vào cùng chủ đề, sử dụng cùng một phương pháp luận, cùng nguồn số liệu nhưng cho giai đoạn 2006-2011. Lee và Torm (2017) cho rằng doanh nghiệp tăng độ bao phủ an sinh xã hội (tỷ lệ người lao động được chi trả bảo hiểm xã hội) thêm 10% sẽ có doanh thu bình quân trên người lao động tăng từ 1,4-2% và lợi nhuận bình quân năm trên người lao động tăng thêm 1,8%. Tương tự, nghiên cứu lần này cũng cho thấy doanh nghiệp tăng độ bao phủ an sinh xã hội thêm 10% có doanh thu bình quân năm trên người lao động tăng từ 1,2-1,5%, và lợi nhuận bình quân năm trên người lao động tăng thêm 0,7%. Ước tính mức tăng doanh thu và lợi nhuận đưa ra trong nghiên cứu hiện tại thấp hơn giai đoạn trước một chút có thể là do có sự gia tăng dần mức đóng góp an sinh xã hội. Cụ thể, từ tháng 1/2016, cơ sở tính toán việc đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc đã được mở rộng để bao hàm các khoản trợ cấp ngoài lương cơ bản, tức là tăng mức đóng, ít nhất là về mặt lý thuyết.⁵ Hơn nữa, Luật Bảo hiểm y tế có hiệu lực từ năm 2009 không được đề cập đầy đủ trong báo cáo của Lee và Torm (2017), đặc biệt là khi tỷ lệ bao phủ và tuân thủ đã tăng dần từ thời điểm nghiên cứu trước và nghiên cứu lần này. Tuy nhiên, theo số liệu cập nhật gần đây hơn được nêu trong báo cáo lần này thì mối tương quan tích cực giữa việc đảm bảo an sinh xã hội và lợi ích thu được ở cấp độ doanh nghiệp do Lee và Torm đưa ra (2017) vẫn được giữ vững.

Một kênh có khả năng giải thích cho mối tương quan này là người lao động sẽ được tăng cường động lực. Tuy nhiên vẫn có sự chênh lệch về thời gian giữa chi phí (đóng góp an sinh xã hội) và lợi ích (hiệu quả hoạt động doanh nghiệp), bởi vì lợi ích có thể không được ghi nhận trong ngắn hạn. Do vậy, sự chênh lệch này không thể giải quyết dễ dàng ở cấp độ từng doanh nghiệp đơn lẻ, nên rất cần thiết phải có các giải pháp chính sách mang tính khu trú.

Phần còn lại của báo cáo được cấu trúc như sau:

- **Mục 2** Cung cấp tổng quan về việc xây dựng các tài liệu và việc xây dựng các chính sách liên quan gần đây tại Việt Nam.
- **Mục 3** Trình bày dữ liệu và các phân tích thống kê mô tả liên quan.
- **Mục 4** Phác thảo các phương pháp ước lượng.
- **Mục 5** Trình bày các kết quả chính cùng hàng loạt kiểm tra tính vững.
- **Mục 6** Kết luận cùng với một bản tóm tắt các phát hiện chính và những đề xuất, gợi ý chính sách.

5 Như đã nêu rõ tại Khoản 2 Điều 4 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ, ví dụ phụ cấp chức vụ, trách nhiệm, công việc độc hại, vùng miền, đi lại...

2 LÝ THUYẾT, BẰNG CHỨNG VÀ XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH

Theo lý thuyết kinh tế thông thường, các “cú sốc” về chính sách như luật an sinh xã hội mới có thể gây áp lực trong mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động, có khả năng dẫn đến việc người sử dụng lao động tìm cách hạn chế chi phí liên quan tới vấn đề lao động.⁶ Những thay đổi chính sách này thường chỉ tác động tới nhu cầu lao động trong khi tác động có thể đối với năng suất lao động lại không được tính đến (từ đó tác động tới nguồn cung lao động). Vì thế, doanh nghiệp có thể không nhìn nhận việc cải thiện điều kiện làm việc là một sự đầu tư thích đáng. Điều này đặc biệt đúng với các doanh nghiệp vừa và nhỏ thường hoạt động trong môi trường có tỷ lệ gia nhập và rút khỏi thị trường cao, và đồng thời hay phải đối mặt với nhiều hạn chế nội bộ hơn so với các doanh nghiệp lớn. Hơn nữa, trong nền kinh tế đang nổi thì việc triển khai các vấn đề liên quan đến điều kiện làm việc có thể vẫn không được quy định trong luật, và ngay cả khi đã đưa vào luật thì việc giám sát tuân thủ cũng có xu hướng khá lỏng lẻo. Vì thế, trong điều kiện tác động tích cực từ phía cung như động lực của người lao động được tăng cường nhờ đảm bảo an sinh xã hội, thì các yếu tố này có thể tạo ra một môi trường làm việc tối ưu, kích thích hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Thực tế có rất nhiều nghiên cứu về mối liên hệ giữa điều kiện làm việc và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp (xem thêm Coucher et al. 2014 để nắm tổng quan).



Quan điểm dựa trên nguồn lực.

Theo quan điểm dựa trên nguồn lực, hiệu suất tài chính cao có thể do người quản lý coi nhân viên là tài sản giá trị (Barney, 1991). Quan điểm này nhấn mạnh việc phát triển, sử dụng và bảo vệ các năng lực hiện có, từ đó chỉ ra rằng lợi nhuận tiềm năng có liên quan tới việc bảo vệ lực lượng lao động.



Năng lực động

Khái niệm năng lực động cho thấy khả năng của doanh nghiệp vừa và nhỏ “hòa nhập, xây dựng và tái cấu trúc năng lực bên trong và bên ngoài để đáp ứng môi trường thay đổi nhanh chóng” (Teece et al., 1997).

Gói giải pháp quản lý nguồn nhân lực

Một lượng lớn trong phân lý thuyết nguồn nhân lực tập trung vào các gói giải pháp quản lý nguồn nhân lực (HRM bundles). Các gói giải pháp này đã được chứng minh là có tác động tích cực tới hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp bằng việc tạo sức mạnh tổng hợp có ảnh hưởng hơn nhiều so với từng giải pháp đơn lẻ (có thể xem ví dụ của Boselie et al., 2005; Ferris et al., 2004; MacDuffie, 1995). Nội dung cụ thể của các gói giải pháp có thể khác nhau, tuy nhiên có ba nhóm giải pháp chính sau đây: (a) tăng cường trao

6 Xem Kaufman (2004) tính toán tổng thể sự biến thiên của các mối quan hệ (lao động) công nghiệp dựa trên lý thuyết tân cổ điển.



quyền; (b) tăng cường động lực; và (c) tăng cường kỹ năng.⁷ Các biện pháp tăng cường động lực như cung cấp chăm sóc y tế và lợi ích khác của người lao động, trả lương dựa vào kết quả công việc, và các kế hoạch khích lệ cho thấy có tác động tới kết quả kinh doanh do người lao động có mức nỗ lực cao hơn vì được ưu đãi thỏa đáng cho kết quả công việc của mình (Stajkovic & Luthans, 2003).⁸ Vì thế việc đảm bảo an sinh xã hội thuộc về “gói giải pháp tăng cường động lực” và có thể giữ vai trò quan trọng trong việc cải thiện hiệu quả hoạt động doanh nghiệp. Tuy nhiên, bằng chứng về gói giải pháp này vẫn còn hạn chế, chủ yếu tập trung ở các nước công nghiệp hóa (xem Subramony, 2009; Couchet et al. 2014).

Trong bối cảnh đó, Việt Nam là một trường hợp đáng chú ý cho nghiên cứu đa tác động về điều kiện làm việc. Các chính sách của Chính phủ chú trọng vào việc cải thiện các hệ thống an sinh xã hội bao gồm cả bảo hiểm xã hội bắt buộc, như được nêu rõ trong Luật bảo hiểm xã hội (2006) và được sửa đổi năm 2014. Luật này áp dụng cho người lao động có hợp đồng bằng văn bản thời hạn 1 tháng trở lên và bắt buộc người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm cho Bảo hiểm xã hội Việt Nam (VSS).⁹ Theo đó người lao động được hưởng chế độ nghỉ ốm, trợ cấp thai sản, hưu trí, tử tuất và tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.¹⁰

Trong năm 2018, tỷ lệ bao phủ của bảo hiểm y tế đạt 86,6% (81,3 triệu người), và tỷ lệ bao phủ bảo hiểm xã hội là 25,8% lực lượng lao động (13,82 triệu người),¹¹ so với 18% lực lượng lao động năm 2008 (ILO/MOLISA, 2010). Như vậy tỷ lệ bao phủ có vẻ đã tăng lên cùng với sự ra đời của Luật Bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, phần đóng góp bảo hiểm thường không tương ứng với tỷ lệ phần trăm đã quy định trong luật.¹² Ví dụ, Thanh và Castel (2009) cho thấy tỷ lệ đóng bảo hiểm xã hội trung bình dao động khoảng 7,6% mức lương hiện hành. Điều này có thể do các yếu tố sau đây: 1) khai mức lương thấp hơn thực tế; 2) đóng bảo hiểm xã hội dựa vào mức lương tối thiểu chứ không dựa vào lương (cơ sở) thực tế; không đăng ký toàn bộ số lao động với cơ quan bảo hiểm.

Đã có tranh luận cho rằng người lao động thông đồng với người sử dụng lao động trốn đóng bảo hiểm xã hội để có thể nhận được thu nhập cao hơn (nhận thêm phần lẽ ra phải đóng cho quỹ bảo hiểm xã hội/y tế). Ngoài ra, bản thân doanh nghiệp và người lao động có nhận thức không đầy đủ về các quy định được cho là thiếu ưu đãi và quá phức tạp thường được coi là lý do chính cho việc thiếu tuân thủ (Giang, 2010; VASS, 2011).¹³

Như vậy, các nghiên cứu về hệ thống an sinh xã hội tại Việt Nam vẫn mang tính chất mô tả chung, chủ yếu nhìn vào những thách thức của hệ thống, như độ bao phủ hạn chế, mức hưởng thấp và vấn đề bền vững tài chính trong dài hạn. Nhìn chung vẫn còn thiếu bằng chứng về tác động của an sinh xã hội đối với kết quả hoạt động ở cấp doanh nghiệp.

7 Dựa trên phân tích tổng hợp của 65 nghiên cứu thực nghiệm về mối liên hệ giữa gói giải pháp nguồn nhân lực và hoạt động doanh nghiệp, Subramony (2009) đưa ra mô tả chi tiết về khái niệm gói giải pháp nguồn nhân lực

8 Dựa trên khái niệm việc làm được coi như trao đổi xã hội (Blau, 1964) việc tạo ra nhiều ưu đãi, ví dụ như lương, phụ cấp, dịch chuyển nội bộ, có thể khiến người lao động cảm thấy đóng góp của họ được coi trọng (Allen et al., 2003; Rhoades & Eisenberger, 2002). Điều này sẽ tạo ra thái độ tích cực của người lao động (Wayne et al., 2002), dẫn tới cải thiện hoạt động của doanh nghiệp xét về năng suất, doanh thu (Schneider et al., 2005). Tương tự lý thuyết công bằng xã hội cho rằng việc tăng năng suất lao động không chỉ phụ thuộc vào nỗ lực cá nhân, mà còn phụ thuộc vào sự tương tác hiệu quả giữa những người lao động với nhau và giữa cấp quản lý và người lao động (Bucheale và Christiansen, 1999).

9 Tất cả các doanh nghiệp (trong nước và nước ngoài) đăng ký theo Luật doanh nghiệp (2005) bao gồm cả các hộ kinh doanh đều phải tham gia đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc. Vì vậy không có giới hạn về quy mô doanh nghiệp được miễn tham gia

10 Ngoài hệ thống bảo hiểm bắt buộc, Luật bảo hiểm xã hội còn đưa ra các quy định về bảo hiểm xã hội và y tế tự nguyện dành cho người lao động ở khu vực phi chính thức.

11 Tính toán của ILO dựa vào khảo sát doanh nghiệp 2017.

12 Từ năm 2010 tới 2016, tổng tỷ lệ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc (bao gồm hưu trí, y tế và thất nghiệp) tăng từ 19% mức lương đối với người lao động và 7,5% đối với chủ lao động lên tới 21,5% và 10,5%. Như vậy tổng tỷ lệ đóng góp tăng từ 26,5% lên 32% tương ứng.

13 Tuy nhiên, so với các nước khác trong khu vực như Malaysia, Singapore và Thailand, thì tỷ lệ chi xã hội của Việt Nam là khá cao, phản ánh tỷ trọng khá cao của các doanh nghiệp nhà nước trong nền kinh tế (ADB, 2013).

3 SỐ LIỆU

Số liệu lấy từ Khảo sát doanh nghiệp Việt Nam (VES) do Tổng cục thống kê thực hiện hàng năm kể từ năm 2000. Số liệu đầy đủ về độ bao phủ, bao gồm tất cả các doanh nghiệp có từ 30 lao động trở lên và một mẫu các doanh nghiệp nhỏ hơn hoạt động theo Luật doanh nghiệp (2000) trên 63 tỉnh thành.¹⁴ Tuy nhiên do tính chất của khảo sát nên còn sót một số doanh nghiệp vừa và nhỏ trong khu vực phi chính thức,¹⁵ dù vậy điều này không đáng quan ngại vì các doanh nghiệp phi chính thức này không thuộc phạm vi đóng bảo hiểm xã hội (chính thức) bắt buộc. Đối với nghiên cứu này, duy nhất các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực xây dựng và sản xuất được lựa chọn để việc phân tích tác động của chính sách rõ ràng và có ý nghĩa hơn. Các doanh nghiệp được lựa chọn chiếm tới hơn 40% tổng việc làm phi nông nghiệp tại Việt Nam (GSO, 2012).¹⁶ Báo cáo sử dụng số liệu giai đoạn 2012-2016, vì số liệu hiện tại chỉ có tới năm 2016 và nghiên cứu trước của Lee và Torm (2017) đã sử dụng số liệu đến hết năm 2011.



Mẫu số liệu và các biến số chính

Chỉ số chính để đo lường đầu tư an sinh xã hội trong doanh nghiệp là tỷ lệ người lao động được hưởng chế độ an sinh xã hội tại một doanh nghiệp theo các điều khoản của Luật bảo hiểm xã hội 2006 như đã mô tả ở trên (từ đây trở đi sẽ được gọi là *tỷ lệ bao phủ an sinh xã hội*). Chỉ số này được coi là một cách để đo lường mức độ chính thức hóa các doanh nghiệp (có đăng ký). Các ví dụ về hộ kinh doanh tại Việt Nam cho thấy khi doanh nghiệp tham gia khu vực chính thức thì có mức lợi nhuận cao hơn và tuyển dụng được lao động ổn định hơn (Rand và Torm, 2012). Vì thế, nghiên cứu này xem xét những lợi ích từ việc chính thức hóa các điều kiện cho người lao động tại các doanh nghiệp được thành lập chính thức.

Hiệu quả hoạt động doanh nghiệp được đo lường bằng tổng doanh thu và lợi nhuận tính theo đầu lao động. Tuy nhiên, với tỷ lệ tham gia và ra khỏi thị trường rất cao trong nhóm doanh nghiệp vừa và nhỏ, nghiên cứu còn tính đến tỷ lệ tồn tại của doanh nghiệp, điều này sẽ được giải thích ở phần sau. Trong quá trình phân tích có tính đến các đặc điểm của doanh nghiệp tiêu chuẩn làm nhóm đối chứng, vì các đặc điểm này ảnh hưởng tới cả việc đảm bảo an sinh xã hội và hiệu quả hoạt động doanh nghiệp, và cấu trúc số liệu bảng cho

¹⁴ Hộ kinh doanh được đăng ký ở cấp quận huyện, vì thế không nằm trong phạm vi khảo sát. Theo Nghị định 88/2006/NĐ-CP ngày 29/8/2006 về đăng ký kinh doanh, một doanh nghiệp có trên 10 lao động và/ hoặc sử dụng nhiều hơn một địa điểm kinh doanh, thì sẽ không hoạt động như doanh nghiệp gia đình và phải đăng ký theo Luật doanh nghiệp (2005).

¹⁵ Nghiên cứu này sử dụng định nghĩa của Ngân hàng Thế giới về doanh nghiệp vừa và nhỏ: doanh nghiệp vi mô có từ 1 đến 10 lao động, doanh nghiệp nhỏ có từ 11 đến 50 lao động và doanh nghiệp vừa có từ 51 đến 300 lao động. Chính phủ Việt Nam (xem Nghị định chính phủ số 90/2001/CP-ND về “Hỗ trợ phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ”) chấp nhận các định nghĩa này. Để diễn tả tính năng động của doanh nghiệp, chúng tôi không loại trừ các doanh nghiệp xếp loại lớn (có trên 300 lao động) trong tất cả các năm.

¹⁶ Nghiên cứu này xếp loại doanh nghiệp theo lĩnh vực dựa vào tiêu chuẩn phân loại của Việt Nam năm 2007 dựa trên ISIC bản sửa đổi 4 (GSO, 2007).

phép xem xét các đặc điểm cụ thể của doanh nghiệp không thuộc phạm vi nghiên cứu nhằm đảm bảo kết quả khách quan. Sau khi giữ lại khối doanh nghiệp sản xuất và xây dựng, và loại bỏ thông tin thiếu và/hoặc không nhất quán về các biến số chính, đồng thời bỏ các yếu tố ngoại lệ (xem Phụ lục A về quy trình làm sạch số liệu), còn lại một bảng dữ liệu cân bằng giai đoạn 2012-2016 bao gồm 85.020 doanh nghiệp (17.004 doanh nghiệp/năm; xem Bảng 1). Vì chỉ xem xét các doanh nghiệp đang tồn tại chứ không phải doanh nghiệp mới, nên qua thời gian tổng số doanh nghiệp của từng năm sẽ giảm xuống vì một số doanh nghiệp rút khỏi thị trường, mặc dù tổng số doanh nghiệp được nghiên cứu tăng lên. Việc phân tích được tiến hành theo 4 kỳ như trình bày tại Bảng 1, tuy nhiên trong một số trường hợp kết quả phân tích chỉ phản ánh bảng dữ liệu cân bằng cho toàn bộ giai đoạn nghiên cứu (2012-2016).

Bảng 1

Bảng 1. Số doanh nghiệp tồn tại hoạt động qua các kỳ (bảng dữ liệu cân bằng cho từng kỳ nghiên cứu)

Kỳ	2012	2013	2014	2015	2016	Tổng
1	28.647	28.647				57.294
2	23.609	23.609	23.609			70.827
3	19.759	19.759	19.759	19.759		79.036
4	17.004	17.004	17.004	17.004	17.004	85.020



Số liệu thống kê mô tả

Bảng 2 là số liệu thống kê tóm lược tất cả các biến số được sử dụng trong phân tích này dựa vào những doanh nghiệp tồn tại qua cả 4 kỳ nghiên cứu: 2012-2016 (Bảng 1, dòng cuối).¹⁷

Bảng 2

Số liệu thống kê tóm tắt

	Trung bình chung	SD	2012 Trung bình	SD	2013 Trung bình
Bao phủ ASXH (trẻ)	0,53	0,35	0,50	0,40	0,53
Doanh thu (triệu VND)	660,76	1.374,92	576,23	1.209,30	602,10
Lợi nhuận (triệu VND)	9,70	58,93	8,98	47,37	7,56
Quy mô doanh nghiệp	176	718,52	164	634,53	171
Vi mô	0,21	0,40	0,20	0,40	0,20
Nhỏ	0,37	0,48	0,37	0,48	0,37
Vừa	0,31	0,46	0,31	0,46	0,31
Lớn	0,12	0,32	0,11	0,32	0,11
Công ty tư nhân	0,07	0,25	0,07	0,25	0,07
Hợp tác xã/công ty hợp danh	0,01	0,11	0,01	0,11	0,01
Trách nhiệm hữu hạn	0,54	0,50	0,53	0,50	0,54
Cổ phần	0,22	0,42	0,22	0,42	0,22
Nước ngoài	0,16	0,37	0,16	0,37	0,16
Tuổi đời doanh nghiệp	9,07	14,67	7,07	14,60	8,07
Thành thị	0,19	0,39	0,19	0,39	0,19
Nông thôn	0,81	0,39	0,81	0,39	0,81
Miền bắc	0,35	0,48	0,35	0,48	0,35
Miền nam	0,65	0,48	0,65	0,48	0,65
Sản xuất- GTGT thấp	0,20	0,40	0,20	0,40	0,20
Sản xuất- GTGT trung bình	0,38	0,48	0,38	0,49	0,38
Sản xuất- GTGT cao	0,14	0,35	0,14	0,35	0,14
Xây dựng	0,28	0,45	0,28	0,45	0,28
Lao động nữ (tỷ lệ %)	0,36	0,23	0,37	0,23	0,36
Thu nhập bình quân (triệu VND)	51,70	20,00	51,46	19,75	51,54
BHXX bình quân (triệu VND)	5,24	5,69	3,97	3,89	4,60
Số quan sát	85.020		17.004		17.004

Ghi chú: SD = độ lệch chuẩn; Các biến tài chính theo giá so sánh đã được điều chỉnh dựa vào GDP quốc gia (năm cơ sở 2012)

¹⁷ Số liệu thống kê mô tả cho các mẫu khác cho thấy không có khác biệt lớn trong phân bố các biến số. Kết quả được cung cấp khi có yêu cầu.

SD	2014	SD	2015	SD	2016	SD
	Trung bình		Trung bình		Trung bình	
0,33	0,55	0,33	0,54	0,33	0,53	0,33
1.170,09	645,89	1.212,50	713,22	1.472,48	766,33	1.719,86
44,73	8,23	46,65	9,94	55,47	13,78	88,58
678,07	177	711,30	182	762	183	795,38
0,40	0,20	0,40	0,21	0,41	0,22	0,41
0,48	0,37	0,48	0,37	0,48	0,37	0,48
0,46	0,30	0,46	0,30	0,46	0,29	0,46
0,32	0,12	0,32	0,12	0,32	0,12	0,32
0,25	0,07	0,25	0,06	0,25	0,06	0,24
0,11	0,01	0,11	0,01	0,11	0,01	0,11
0,50	0,54	0,50	0,54	0,50	0,54	0,50
0,42	0,22	0,42	0,22	0,42	0,23	0,42
0,37	0,16	0,37	0,16	0,37	0,16	0,37
14,60	9,07	14,60	10,07	14,60	11,07	14,60
0,39	0,19	0,39	0,19	0,39	0,19	0,39
0,39	0,81	0,39	0,81	0,39	0,81	0,39
0,48	0,35	0,48	0,35	0,48	0,35	0,48
0,48	0,65	0,48	0,65	0,48	0,65	0,48
0,40	0,20	0,40	0,20	0,40	0,20	0,40
0,48	0,38	0,49	0,38	0,48	0,37	0,48
0,35	0,14	0,35	0,14	0,35	0,15	0,35
0,45	0,28	0,45	0,28	0,45	0,28	0,45
0,23	0,36	0,22	0,36	0,22	0,37	0,24
19,63	51,60	19,71	51,88	20,32	52,03	20,57
3,62	5,05	3,99	5,69	4,46	7,08	9,99
	17.004		17.004		17.004	

Đầu tiên, biến số được quan tâm nhất là tỷ lệ bao phủ an sinh xã hội được ổn định qua thời gian ở mức bình quân khoảng 53%. Tỷ lệ này cao hơn một chút so với báo cáo của Lee và Torm (2017),¹⁸ và cao hơn khá nhiều so với tỷ lệ 18% ước tính mức tuân thủ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của toàn quốc năm 2008 (ILO/MoLISA, 2010). Tuy nhiên tỷ lệ 18% này đã bao gồm nhóm lao động thuộc khu vực kinh tế phi chính thức vốn không nằm trong phân tích của nghiên cứu.

Đối với các biến số về kết quả, thu nhập ròng thực tế theo đầu lao động là 661 triệu đồng mỗi năm (khoảng 28,480 đô la) và có xu hướng tăng lên theo thời gian.¹⁹ Thứ hai, lợi nhuận tổng thực tế theo đầu lao động trung bình hàng năm là 9,7 triệu đồng, và nhìn chung thì có tăng lên mặc dù đi xuống một chút vào năm 2013.

Tất cả các loại biến để loại trừ tác động của các yếu tố khác đều được đưa ra: quy mô doanh nghiệp; tình trạng pháp nhân; số năm hoạt động của doanh nghiệp; nơi đăng ký hoạt động; lĩnh vực hoạt động; tỷ lệ lao động nữ; lương bình quân; tình trạng hoạt động trước đó; và tỷ lệ vốn - lao động.

Quy mô doanh nghiệp

Rauch (1991) mở rộng mô hình Lucas (1978) về phân bố quy mô doanh nghiệp có lao động không đồng nhất để cho thấy khi các doanh nghiệp lớn hơn gặp phải vấn đề về chi phí đầu vào cao, thì những doanh nhân tài giỏi nhất có xu hướng mở rộng quy mô doanh nghiệp để tận dụng lợi thế năng suất đem lại lợi nhuận cao hơn. Ví dụ, chi phí đầu vào cao hơn có thể bao gồm an sinh xã hội hoặc các chi phí ngoài lương khác. Do đó việc tính phải bao gồm cả số người lao động làm việc toàn gian để đảm bảo mối tương quan giữa đóng góp an sinh xã hội và hoạt động doanh nghiệp không bị chi phối bởi quy mô doanh nghiệp. Hơn nữa, theo Rauch (1991), quy mô doanh nghiệp trong một giới hạn nhất định có thể ảnh hưởng đến độ lệch về năng lực nếu như có nhiều doanh nhân tài giỏi thành lập các doanh nghiệp quy mô lớn hơn. Bảng 2 cho thấy quy mô trung bình của một doanh nghiệp là 176 lao động toàn thời gian, và con số này tăng lên theo thời gian, chỉ có ngoại lệ ở kỳ cuối cùng khi quy mô doanh nghiệp giữ nguyên, tuy nhiên doanh thu vẫn tăng và nhờ đó lợi nhuận cao hơn. Về các loại quy mô doanh nghiệp có nhóm doanh nghiệp vi mô (dưới 10 lao động) chiếm khoảng 20%, tăng từ 15% theo báo cáo của Lee và Torm (2017), cho thấy loại hình doanh nghiệp vi mô này ngày càng phổ biến và tồn tại lâu hơn. Tương tự, tỷ lệ doanh nghiệp nhỏ (từ 10 đến 50 lao động) đã tăng nhẹ từ khoảng 34% lên 37%. Tuy nhiên nhóm doanh nghiệp vừa (từ 50 đến 300 lao động) và lớn (trên 300 lao động) lại chiếm tỷ lệ nhỏ hơn ở mức 31% và 12% tương ứng, so với mức 36% và 15% theo báo cáo của Lee và Torm (2017). Tỷ lệ nhóm doanh nghiệp vi mô và nhỏ tăng lên là phù hợp với quy mô doanh nghiệp trung bình theo báo cáo này thấp hơn so với báo cáo của Lee và Torm (2017). Trong giai đoạn nghiên cứu 2012-2016, các tỷ lệ này đều khá ổn định.

¹⁸ Trong báo cáo của Lee và Torm (2017), tỷ lệ an sinh xã hội trung bình là 52%, tăng từ mức 42% năm 2007 lên 56% năm 2011.

¹⁹ Tôi chú ý tránh sử dụng giá trị gia tăng tổng (GVAPW) để đo lường năng suất vì về lý thuyết thì đóng góp an sinh xã hội có liên quan đến mức lương (là một phần của giá trị gia tăng tổng).

Các loại hình pháp nhân.

Năm loại hình pháp nhân được sử dụng để giải thích cho sự khác nhau về hiệu quả hoạt động doanh nghiệp tùy thuộc vào các cơ cấu sở hữu. Theo nghiên cứu này và các nghiên cứu khác có thể thấy sự biến động đáng kể của mức độ tuân thủ an sinh xã hội tùy thuộc vào tình trạng pháp nhân: doanh nghiệp tư nhân trong nước, công ty trách nhiệm hữu hạn và hợp tác xã nhìn chung có tỷ lệ tham gia thấp hơn đáng kể so với công ty cổ phần và doanh nghiệp nước ngoài (VASS, 2011). Nhìn chung thì những doanh nghiệp có tham gia vào giao dịch ngoại thương được tiếp cận nhiều hơn với các sáng kiến toàn cầu, ví dụ như trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR) và vì thế họ tuân thủ tốt hơn các quy định liên quan.²⁰ Bảng 2 cho thấy công ty trách nhiệm hữu hạn là nhóm lớn nhất, chiếm khoảng 54%, tiếp đến là công ty cổ phần (22%), doanh nghiệp nước ngoài (16%), doanh nghiệp tư nhân (7%), và cuối cùng là hợp tác xã/công ty hợp danh (1%). Các tỷ lệ này ổn định qua thời gian.

Tuổi đời của doanh nghiệp.

Tuổi đời của doanh nghiệp được cho là có vai trò quan trọng đối với hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp (Tybout, 2000) cũng như việc tham gia an sinh xã hội (VASS, 2011). Về vấn đề tham gia an sinh xã hội, các doanh nghiệp mới thành lập có thể sẽ có hiểu biết hạn chế hơn về quy định của pháp luật hoặc cố ý trì hoãn việc đóng góp bảo hiểm xã hội nhằm giảm chi phí hoạt động trong thời gian mới thành lập. Tuổi thọ trung bình của doanh nghiệp là 9 năm và rõ ràng con số này đang tăng dần theo thời gian.

Nơi đăng ký hoạt động

Các số liệu về 63 tỉnh thành được đưa vào giải thích cho thực tế là các tỉnh của Việt Nam tương đối tự chủ, và đã thực hiện các sáng kiến kế hoạch hóa tập trung với tốc độ và đường hướng khác nhau (Nguyen et al., 2007) – điều này cũng được phân tích rất kỹ trong Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) (Malesky, 2012). Việc này cũng nhằm xem xét sự khác biệt về giá cả giữa các vùng miền. Bảng 3 cho thấy 81% doanh nghiệp đặt trụ sở ở vùng nông thôn, trong khi ở giai đoạn 2006-2011 số doanh nghiệp này chỉ chưa tới 10% (Lee và Torm, 2017), điều đó cho thấy doanh nghiệp có trụ sở ở thành thị đang chiếm tỷ trọng lớn hơn trong tổng số các doanh nghiệp.²¹

Lĩnh vực hoạt động

Các biến giả theo ngành được sử dụng để loại trừ tác động năng suất khác biệt giữa các ngành. Hơn nữa, ở Việt Nam sự tham gia hệ thống an sinh xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực xây dựng vẫn còn thấp, lý do là các doanh nghiệp này có tỷ lệ lao động tạm thời cao (VASS, 2011). Số liệu thống kê tóm tắt cho thấy doanh nghiệp sản xuất giá trị gia tăng trung bình chiếm khoảng 38%, doanh nghiệp sản xuất có giá trị gia tăng thấp chiếm 20% và doanh nghiệp sản xuất có giá trị gia tăng cao chiếm 14% tổng số doanh nghiệp.²² Ngoài ra, có 28% doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xây dựng. Các tỷ lệ này ổn định qua thời gian, tuy nhiên trong mỗi nhóm vẫn có một số biến động, vì thế trong phân tích số liệu đưa vào một bộ đầy đủ 21 biến giả theo ngành trong tất cả các mô hình.

20 Zhu et al. (2008) cũng chỉ ra rằng cấu trúc sở hữu là một yếu tố quyết định đối với những động thái về nhân sự nói chung.

21 Lưu ý rằng các kết quả này vẫn tương đồng về mặt định tính nếu sử dụng các biến chỉ số cấp huyện thay vì cấp tỉnh.

22 Lĩnh vực sản xuất giá trị gia tăng thấp bao gồm đồ ăn uống, thuốc lá, dệt may, da gỗ giấy. Lĩnh vực sản xuất giá trị gia tăng trung bình bao gồm in ấn xuất bản, xăng tinh chế, dược hóa phẩm, cao su, sản phẩm khoáng phi kim, kim loại cơ bản, luyện kim, máy móc điện tử, máy tính, đài, tv, xe máy. Lĩnh vực sản xuất giá trị gia tăng cao bao gồm thiết bị vận tải khác, đồ nội thất, trang sức, nhạc cụ, đồng hồ, đồ chơi và thiết bị y tế.

Tỷ lệ lao động nữ

Tỷ lệ lao động nữ được đưa vào nhằm giải thích cho sự khác biệt năng suất do yếu tố giới vốn là vấn đề khá phổ biến ở các quốc gia đang phát triển (Jones, 2001; Hellerstein và Neumark, 1995).

Trong khi một số nghiên cứu cho thấy sự chênh lệch mức tiền lương liên quan đến sự khác biệt về giới trong thị trường lao động (Altonji và Blank, 1999; Blau và Kahn, 2006), một số nghiên cứu khác lại chỉ ra sự khác biệt giới trong thái độ đối với cạnh tranh.²³ Tuy nhiên vẫn có một cách lý giải khác là chênh lệch mức tiền lương theo giới phản ánh sự phân biệt đối với phụ nữ trên thị trường lao động.²⁴ Hơn nữa, việc cung cấp an sinh xã hội có thể khác biệt theo giới vì những doanh nghiệp có chủ sử dụng lao động là nữ được cho là chi trả tốt hơn các khoản lợi ích ngoài lương (Rand và Tarp, 2011). Số liệu thống kê tóm tắt cho thấy tỷ lệ phụ nữ là 36% và ổn định qua thời gian.

Thu nhập bình quân

Thu nhập bình quân người lao động tính theo giá so sánh được đưa vào mô hình vì việc đóng góp bảo hiểm xã hội có liên quan đến mức thu nhập (lương cơ bản và phụ cấp).²⁵ Do quy định áp mức lương trần khi tính toán phần đóng bảo hiểm, nên việc này có thể khiến các doanh nghiệp thay đổi cơ cấu nhân sự của mình.²⁶ Bảng 2 cho thấy thu nhập thực tế bình quân (người lao động) là 51,7 triệu đồng mỗi năm (2.229 đô la) và mức này có tăng nhẹ qua các năm. Việc xem xét thu nhập là để xác định mối tương quan giữa trình độ giáo dục trung bình trong doanh nghiệp (chúng ta không thể xem xét nội dung này trực tiếp) và năng suất (xem Lucas, 1988). Nói cách khác, thu nhập bình quân đóng vai trò là một chỉ số trung gian đo lường chất lượng nhân sự nói chung. Để giảm tính đa cộng tuyến do mối liên kết giữa thu nhập với việc tham gia an sinh xã hội và hiệu quả hoạt động doanh nghiệp, chúng tôi sử dụng thu nhập bình quân (người lao động) cấp huyện được nhóm theo lĩnh vực và quy mô doanh nghiệp.

Việc đóng góp an sinh xã hội thực tế bình quân (người lao động).

Số liệu này được thể hiện ở cuối bảng. Tính trung bình doanh nghiệp đã đóng góp 10% thu nhập của người lao động cho bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội, và tỷ lệ đóng này đã tăng lên theo thời gian từ 7,7% năm 2012 đến 13,5% năm 2016 (là năm mà mọi khoản phụ cấp ngoài lương cũng bắt đầu được tính làm cơ sở đóng bảo hiểm). Tuy nhiên, tỷ lệ đóng vẫn còn khá thấp so với quy định của luật vào năm 2016 là người sử dụng lao động đóng 21,5% và người lao động đóng 10,5%. Sự chênh lệch giữa đóng góp trên thực tế và đóng góp theo luật cũng được đưa ra trong các nghiên cứu trước đây (Thanh và Castel, 2009).

23 Ví dụ, Dohmen và Falk (2010) và Niederle và Vesterlund (2007) cho thấy rằng phụ nữ nói chung thường tránh các hệ thống chi trả không ổn định (nhằm làm tăng năng suất).

24 Hellerstein et al. (1999) phát hiện ra rằng chênh lệch mức lương theo giới tại Mỹ không hoàn toàn liên quan tới khác biệt về năng suất. Đối với Việt Nam Liu (2004) đã xem xét chênh lệch mức lương theo giới trong thập niên 1990 và thấy rằng sự chênh lệch này phần nhiều là do phân biệt với phụ nữ tại nơi làm việc.

25 Trong báo cáo của Lee và Torm (2017), chúng tôi sử dụng mức lương bình quân, tuy nhiên kể từ năm 2014 chỉ có số liệu tổng thu nhập (bao gồm lương và phụ cấp), vì thế chúng tôi sử dụng chỉ số thu nhập bình quân cho phân tích này. Hơn nữa, kể từ năm 2016 đóng góp an sinh xã hội dựa trên tổng thu nhập chứ không dựa trên lương cơ bản như trước.

26 "Mức lương đóng tối đa" được cố định ở mức cao gấp 20 lần lương tối thiểu, nếu mức lương cao hơn mức tối đa này sẽ không cần phải đóng bảo hiểm xã hội. Vì thế mức đóng tối đa phụ thuộc vào mức lương tối thiểu, mà mức nào dao động từ 1,65 triệu đồng tới 2,35 triệu đồng vào năm 2013, từ 2,15 triệu tới 3,1 triệu năm 2015 và từ 2,4 triệu tới 3,5 triệu năm 2016. Vì vậy thu nhập nêu ở đây cao hơn đáng kể so với mức lương tối thiểu.

4

PHƯƠNG PHÁP ƯỚC TÍNH: CÁCH TIẾP CẬN ĐỘNG

Để hiểu được mối quan hệ giữa tỷ lệ bao phủ an sinh xã hội và hiệu quả hoạt động doanh nghiệp, nghiên cứu này áp dụng cách tiếp cận động, xuất phát từ giả thiết là thời gian tồn tại của doanh nghiệp có vai trò quan trọng trong việc phân tích và hiểu được mối quan hệ giữa an sinh xã hội và kết quả hoạt động doanh nghiệp.

Trên thực tế khi xem xét môi trường kinh doanh cực kỳ năng động của các doanh nghiệp vừa và nhỏ, thì sự tồn tại của doanh nghiệp nhỏ có thể là mục tiêu được ưu tiên hơn chứ không phải là vấn đề tối đa hóa lợi nhuận. Vì thế, trong bối cảnh thực thi pháp luật còn yếu kém, một doanh nghiệp mới thành lập thường có xu hướng tránh các chi phí lao động phụ trội như đóng góp an sinh xã hội, vì khó thu được lợi ích tiềm năng gì trong ngắn hạn.

Để có thể xem xét các mô hình tiềm năng này, báo cáo sử dụng dữ liệu bảng để theo dõi doanh nghiệp qua thời gian như đã mô tả ở phần trên. Vì khả năng là việc đảm bảo an sinh xã hội có thể ảnh hưởng tới sự tồn tại lâu dài của doanh nghiệp, nên cần thiết phải ước tính số liệu trước khi tiến hành phân tích bảng dữ liệu cân bằng vốn chỉ có các doanh nghiệp tồn tại trong suốt thời gian nghiên cứu. Do đó, nghiên cứu này sử dụng phương trình sau đây để ước tính mức độ liên quan của các biến số an sinh xã hội và các biến số quan trọng khác với sự tồn tại của doanh nghiệp:

$$(i) P(Survival_{t,t+j} | x_{t-1})$$

Trong đó $j=1,2,3$ và 4 diễn tả sự tồn tại của doanh nghiệp qua 1,2,3 và 4 năm liên tiếp được quan sát trong giai đoạn trước. Ngoài biến số chính được quan tâm- tỷ lệ người lao động được hưởng bảo hiểm xã hội trên tổng số người lao động - thì x_{t-1} bao hàm các biến số ảnh hưởng tới sự tồn tại lâu dài của doanh nghiệp gồm có quy mô, tình trạng pháp nhân, nơi đăng ký hoạt động, lĩnh vực hoạt động, đặc điểm lao động và tình hình hoạt động trước đó.

Tiếp theo, việc phân tích tập trung vào nhóm doanh nghiệp tồn tại lâu dài, sử dụng phương trình dưới đây để xem xét mối liên hệ giữa cung cấp an sinh xã hội và năng suất lao động được định nghĩa là thu nhập ròng bình quân người lao động và lợi nhuận:

$$(ii) \ln Y_{jt} = \alpha + X_{jt-1}\gamma + S_{jt-1}\delta + \varepsilon_{jt} | Survival_{t,t+j}$$

trong đó, thu nhập ròng/ lợi nhuận tổng (theo giá so sánh) bình quân lao động tại doanh nghiệp j ($\ln Y_{jt}$) tại mốc thời gian t phụ thuộc vào: vec-tơ các biến số cấp doanh nghiệp ($X_{jt-1}\gamma$) tác động tới (a) hiệu quả hoạt động doanh nghiệp hoặc đảm bảo an sinh xã hội (hoặc cả hai); (b) tỷ lệ lực lượng lao động được đóng bảo hiểm xã hội ($S_{jt-1}\delta$); và (c) sai số cấp doanh nghiệp ε_{jt} .

Tất cả điều kiện về tồn tại của doanh nghiệp trong giai đoạn $t+j$ trong đó $j=1,2,3,4$. Nói cách khác, phương trình (ii) được ước tính sử dụng các mẫu có chứa doanh nghiệp đã tồn tại qua

1 bước, 2 bước, 3 bước và 4 bước. Như thế có thể thấy hệ số liên quan tới ($S_{jt-1}\delta$) thay đổi tùy theo thu nhập ròng (theo giá so sánh) bình quân người lao động và lợi nhuận tổng (theo giá so sánh) bình quân người lao động khi tiến hành so sánh giữa các mẫu có chứa doanh nghiệp tồn tại trong thời gian dài. Để cho phép độ trễ về mặt thời gian, giá trị trễ một năm của các biến số quan tâm được sử dụng (tỷ lệ lao động được hưởng chế độ an sinh xã hội vào thời điểm kết thúc năm của kỳ khảo sát trước), cũng như sử dụng các giá trị trễ một năm của các biến số mang tính giải thích như đã nêu ở phần trước: quy mô doanh nghiệp, tỷ lệ lao động nữ, lương bình quân và quá trình hoạt động.²⁷

Ngoài việc tính toán theo phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS), phân tích cũng lấy đối chứng cho các hiệu ứng cố định để xử lý những lỗi thiên vị có thể gặp do các doanh nghiệp không thuộc nhóm đối tượng nghiên cứu thiếu tính đồng nhất, ví dụ như năng lực chủ sở hữu, điều này có thể ảnh hưởng tới cả hoạt động doanh nghiệp cũng như sự tham gia an sinh xã hội. Hơn nữa, giống như bất kỳ phân tích nào có sự quan sát liên tục và lặp lại trong thời gian dài, thì vẫn có khả năng tương quan sai số dẫn tới kết quả sai lệch. Để giải quyết vấn đề tiềm tàng này, các lỗi tiêu chuẩn trong suốt quá trình phân tích được nhóm lại theo cấp độ doanh nghiệp, cho phép sự tương quan trong nội bộ nhóm (nội bộ doanh nghiệp) qua thời gian.

Cuối cùng, các biến số giả được đưa vào cho tất cả các mô hình.²⁸

27 Do kỳ vọng về hiệu quả hoạt động có thể ảnh hưởng tới cả kết quả hoạt động hiện tại cũng như quyết định tham gia bảo hiểm, nên tôi đưa vào một biến số về kết quả hoạt động trong quá khứ (được tính từ doanh thu và lợi nhuận tương ứng) cho tất cả các phần.

28 Phụ lục Bảng B1 cho thấy doanh nghiệp lớn hơn và có tỷ lệ lao động nữ cao hơn, đóng tại vùng nông thôn và có thu nhập bình quân cao hơn thường có xu hướng đóng góp an sinh xã hội tốt hơn. An sinh xã hội cũng có liên quan tới doanh nghiệp có hoạt động hiệu quả, và mức độ tham gia tốt hơn thường thấy ở các công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần và nước ngoài (tốt hơn so với công ty tư nhân). Hơn nữa, tất cả doanh nghiệp sản xuất có khả năng đóng bảo hiểm tốt hơn so với doanh nghiệp xây dựng. Điều này đúng như dự đoán và phù hợp với báo cáo của VASS (2011).

5 KẾT QUẢ



Sự tồn tại của doanh nghiệp

Dựa vào phương trình (i), xác suất tồn tại của doanh nghiệp được ước tính qua bốn kỳ liên tiếp, với lưu ý là các doanh nghiệp này đã tồn tại trong các năm trước đó, bằng cách sử dụng mô hình probit,²⁹ trong đó biến tồn tại của doanh nghiệp nhận giá trị 1 nếu doanh nghiệp tiếp tục tồn tại trong năm tiếp theo và nếu không thì sẽ nhận giá trị 0 (nếu doanh nghiệp dừng hoạt động). Để dễ hiểu, Bảng 3 trình bày kết quả những doanh nghiệp tồn tại trong toàn bộ giai đoạn 2012-2016.³⁰ Ngoài biến số quan tâm chính là tỷ lệ bao phủ an sinh xã hội, một loạt các loại biến loại trừ tác động của các yếu tố khác đã nêu ở trên như quy mô doanh nghiệp, tình trạng pháp nhân, nơi đăng ký hoạt động, lĩnh vực hoạt động cũng được xem xét.

Bảng 3

Các yếu tố ảnh hưởng tới sự tồn tại của doanh nghiệp

	(1)	(2)	(3)
An sinh xã hội	0,081* (0,048)	0,071 (0,049)	0,080 (0,050)
Quy mô doanh nghiệp	0,195*** (0,011)	0,190*** (0,011)	0,201*** (0,012)
Hợp tác xã/công ty hợp danh	-0,246** (0,124)	-0,281** (0,126)	-0,299** (0,125)
Trách nhiệm hữu hạn	-0,134** (0,053)	-0,116** (0,054)	-0,111** (0,054)
Cổ phần	-0,244*** (0,060)	-0,223*** (0,061)	-0,219*** (0,061)
Nước ngoài	-0,212*** (0,074)	-0,181** (0,075)	-0,162** (0,075)
Nông thôn	0,398** (0,156)	0,394** (0,156)	0,381** (0,156)
Tuổi đời doanh nghiệp		0,007** (0,003)	0,006** (0,003)
Tỷ lệ nữ		-0,075 (0,084)	-0,060 (0,084)
Thu nhập bình quân			-0,225*** (0,061)
Doanh thu			0,044*** (0,013)
Tổng số quan sát	19.355	19.355	19.355

29 Mô hình thống kê probit ("xác xuất" và "đơn vị") đề cập đến hồi quy mà biến phụ thuộc chỉ có thể có một trong hai giá trị, trong trường hợp này là doanh nghiệp hoặc tồn tại hoặc rút khỏi thị trường.

30 Số quan sát tại Bảng 3 cao hơn số ở dòng cuối Bảng 1 (đếm từng doanh nghiệp, không cộng tổng) vì Bảng 3 có bao gồm cả các doanh nghiệp không tồn tại qua thời gian để thực hiện mô hình Probit nhằm xác định tính tồn tại. Vì thế, số quan sát gần bằng với dòng ba của Bảng 1 (vẫn có khác một chút vì phải bỏ một số quan sát do đa cộng tuyến trong mô hình probit).

Lưu ý: Biến phụ thuộc là nhị phân (Sự tồn tại của doanh nghiệp=1, nếu xuất hiện ở tất cả các năm trước). Ước lượng Probit, hiệu ứng cận biên. Các lỗi tiêu chuẩn được nhóm lại ở cấp độ doanh nghiệp (trong ngoặc đơn). Các giá trị doanh thu trễ và bằng tiền VND (năm cơ sở 2012). Về tình trạng pháp nhân nhóm tham chiếu là doanh nghiệp tư nhân. Đã thêm vào các biến về tỉnh thành, lĩnh vực hoạt động và năm trong tất cả các tính toán. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Trong mô hình đầu tiên với số biến loại trừ tác động của các yếu tố khác hạn chế, tỷ lệ bao phủ an sinh xã hội có mối tương quan tích cực với sự tồn tại của doanh nghiệp. Như dự đoán, xét về các biến số còn lại thì quy mô doanh nghiệp có tương quan cao với sự tồn tại doanh nghiệp, điều này phù hợp với báo cáo của Hansen et al. (2009), và vẫn đúng trong Bảng 2 khi quy mô doanh nghiệp tăng lên theo thời gian. Thứ hai, doanh nghiệp tư nhân có nhiều khả năng tồn tại hơn so với các loại hình sở hữu khác. Thứ ba, cũng giống như báo cáo của Hansen et al. (2009), doanh nghiệp đặt tại vùng nông thôn nhìn chung có cơ hội tồn tại cao hơn vì lý do: (a) cạnh tranh ở vùng thành thị cao hơn; (b) có khá nhiều rào cản gia nhập thị trường vùng nông thôn do chính quyền địa phương thường bảo hộ các công ty đang hoạt động.

Các loại biến để loại trừ tác động của các yếu tố khác được mở rộng sang mô hình thứ hai và thứ ba. Mô hình thứ hai có thêm tuổi đời của doanh nghiệp và tỷ lệ lao động nữ. Thời gian hoạt động là biến có ý nghĩa (mang tính logic) còn tỷ lệ lao động nữ thì chưa thực sự rõ ràng. Tuy nhiên, từ dấu hiệu về hệ số nghiên cứu nhận thấy doanh nghiệp có tỷ lệ lao động nữ cao thường có khả năng ra khỏi thị trường cao hơn, điều này cho thấy có thể có khả năng khác biệt về góc độ giới chưa được quan sát giữa những doanh nghiệp tồn tại và ra khỏi thị trường.³¹ Mô hình thứ ba thêm vào thu nhập bình quân và quá trình hoạt động trước đây tính bằng doanh thu ròng theo giá so sánh bình quân người lao động trễ một năm. Đúng như dự đoán, hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp có tương quan tích cực với sự tồn tại của doanh nghiệp. Tuy nhiên, thu nhập lại có tương quan nghịch với sự tồn tại, điều này khác với kết quả trong báo cáo của Lee và Torm (2017) khi sử dụng lương cơ bản để tính toán. Như vậy, có vẻ như phụ cấp (bao gồm các khoản như đã nêu tại chú thích 5 ở trên) là một gánh nặng chi phí đối với doanh nghiệp. Điều quan trọng cần lưu ý là các khoản phụ cấp này không bao gồm lợi ích an sinh xã hội.

Nhìn chung, các quan sát cho thấy rằng chi phí an sinh xã hội có vẻ như không phải lý do khiến doanh nghiệp rút lui khỏi thị trường. Vì thế nghiên cứu tiến hành phân tích mối liên hệ giữa an sinh xã hội và hiệu quả hoạt động doanh nghiệp, và chỉ tập trung vào các doanh nghiệp đã được khảo sát năm 2012 và tồn tại qua các năm sau đó.



Doanh thu và lợi nhuận

Việc nghiên cứu độ bao phủ an sinh xã hội tác động như thế nào tới hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp thông qua phương trình ước lượng (ii), với hai biến đầu ra: doanh thu ròng (theo giá so sánh) bình quân người lao động và lợi nhuận tổng theo giá so sánh bình quân người lao động. Độ bao phủ an sinh xã hội bị trễ một năm để giải quyết khả năng đảo ngược nhân quả (ví dụ, doanh nghiệp hoạt động tốt hơn vẫn là những đơn vị tham gia an sinh xã hội tốt hơn). Một bộ các loại biến để loại trừ tác động của các yếu tố khác được đưa vào như đã nêu trong Phần 4.

31 Vì doanh nghiệp hoặc rút lui hoặc tồn tại, nên chúng tôi không thể tính toán hết các hiệu ứng cố định không được quan sát qua thời gian.

Đối với từng biến đầu ra, nghiên cứu xem xét ba mô hình hồi quy: (a) OLS với bộ biến loại trừ ban đầu (quy mô doanh nghiệp, chỉ số tình trạng pháp nhân, tuổi đời doanh nghiệp, tỷ lệ lao động nữ, nơi đăng ký hoạt động, lĩnh vực hoạt động, và các biến giả theo năm); (b) OLS với bộ đối chứng mở rộng, có thêm vào thu nhập bình quân và quá trình hoạt động trước đây; (c) mô hình hiệu ứng cố định với số năm hoạt động và nơi đăng ký hoạt động bị loại bỏ.³² Thông qua các mô hình hồi quy, lỗi tiêu chuẩn được nhóm lại ở cấp độ doanh nghiệp.

Kết quả được trình bày tại Bảng 4, tập trung vào các hệ số về độ bao phủ an sinh xã hội (kết quả đầy đủ xem tại Phụ lục Bảng B2). Về doanh thu, Bảng 4A cho thấy rõ ràng là hệ số về tỷ lệ an sinh xã hội là dương và hệ số này có ý nghĩa trong tất cả các mô hình. Đúng như dự đoán, biên độ trong tính toán hiệu ứng cố định nhỏ hơn nhiều là do sự thiếu đồng nhất không được quan sát của doanh nghiệp như năng lực của chủ sở hữu. Kết quả của mô hình hiệu ứng cố định cho thấy doanh nghiệp tăng tỷ lệ bao phủ an sinh xã hội lên 10% sẽ có thêm doanh thu từ 1,3-1,5% và tỷ lệ này tăng lên theo sự tồn tại của doanh nghiệp.

Bảng 4

(A) Doanh thu

Kỳ	(1) OLS	(2) OLS (mở rộng)	(3) Hiệu ứng cố định
1	0,522*** (0,016)	0,547*** (0,015)	0,125*** (0,009)
2	0,541*** (0,017)	0,547*** (0,016)	0,131*** (0,009)
3	0,545*** (0,017)	0,546*** (0,016)	0,136*** (0,009)
4	0,590*** (0,018)	0,545*** (0,017)	0,145*** (0,008)

Lưu ý: biến phụ thuộc: thu nhập ròng thực tế bình quân người lao động. Các lỗi tiêu chuẩn được nhóm lại ở cấp độ doanh nghiệp (trong ngoặc đơn). ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1. Xem chi tiết tại Phụ lục Bảng B2

(B) Lợi nhuận

Kỳ	(1) OLS	(2) OLS (mở rộng)	(3) Hiệu ứng cố định
1	1,124*** (0,041)	1,109*** (0,037)	0,035 (0,025)
2	1,245*** (0,043)	1,191*** (0,040)	-0,023 (0,026)
3	1,307*** (0,045)	1,226*** (0,043)	-0,006 (0,026)
4	1,293*** (0,047)	1,233*** (0,044)	0,065** (0,029)

Lưu ý: Biến phụ thuộc: lợi nhuận tổng thực tế trên đầu lao động. Các lỗi tiêu chuẩn được nhóm lại ở cấp độ doanh nghiệp (trong ngoặc đơn). ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1. Xem chi tiết tại Phụ lục bảng B2

32 Do yếu tố lĩnh vực hoạt động và tình trạng pháp nhân đều có biến đổi nhẹ qua thời gian nên các biến này được giữ lại ở phần tính toán hiệu ứng cố định.

Các kết quả của biến đổi chứng cũng giống như dự đoán (xem Phụ lục Bảng B2).

- Quy mô doanh nghiệp có giá trị âm ở cột 2 và 3, cho thấy có khả năng lợi nhuận cận biên giảm sút khi doanh nghiệp mở rộng quy mô (lưu ý rằng doanh thu được tính theo đầu lao động).
- Nhìn chung, doanh nghiệp tư nhân có doanh thu thấp hơn các loại hình doanh nghiệp còn lại (hợp tác xã/công ty hợp danh là ngoại lệ), điều này phù hợp với khả năng tồn tại thấp hơn của nhóm doanh nghiệp này như nêu tại Bảng 3.
- Tỷ lệ nữ có hệ số âm trong OLS nhưng lại dương trong tính toán hiệu ứng cố định, cho thấy tầm quan trọng của các yếu tố đặc điểm doanh nghiệp bất biến không được quan sát.
- Tại Phụ lục Bảng B1, tỷ lệ lao động nữ có tương quan dương với việc đảm bảo an sinh xã hội, và ở Bảng 3 tính toán hiệu ứng cố định, ta thấy tỷ lệ nữ cao hơn tỷ lệ thuận với doanh thu.
Việc đo lường về chất lượng lao động bình quân (thu nhập bình quân theo nơi
- đăng ký hoạt động kinh doanh, lĩnh vực hoạt động và quy mô doanh nghiệp) có giá trị dương và có ý nghĩa trong tất cả các kỳ, tuy nhiên trong tính toán hiệu ứng cố định, biên độ giảm đi là do năng lực quản lý, động lực và các yếu tố bất biến khác.
- Cuối cùng, hoạt động trước đây được đo bằng mức tăng doanh thu cũng mang giá trị dương như dự đoán.³³

Nhìn chung các phát hiện của nghiên cứu cho thấy đóng góp an sinh xã hội có lợi cho doanh thu của doanh nghiệp. Tuy nhiên, do nghiên cứu không xem xét chi phí mở rộng độ bao phủ an sinh xã hội nên việc xem xét an sinh xã hội có liên quan như thế nào tới lợi nhuận tổng là cần thiết.

Các mô hình và nhóm biến loại trừ là giống nhau cho phần doanh thu, chỉ có một ngoại lệ là tăng trưởng lợi nhuận trễ được đưa vào để đo hoạt động trước đây của doanh nghiệp. Bảng 4B trình bày kết quả tương ứng với ba mô hình như trong Bảng 4A. Một lần nữa, hệ số về tỷ lệ tham gia an sinh xã hội cũng có ý nghĩa đáng kể trong thuật hồi quy OLS, nhưng lại cho thấy một bức tranh đa dạng hơn trong phần tính toán hiệu ứng cố định, khi lợi nhuận chỉ đóng vai trò một hệ số dương trong kỳ thứ tư.³⁴ Kết quả của mô hình hiệu ứng cố định cho thấy rằng trong trường hợp xấu nhất thì đóng bảo hiểm xã hội không làm ảnh hưởng gì tới lợi nhuận, và trong trường hợp tối ưu thì lợi nhuận có thể tăng thêm tới 0,7% nếu doanh nghiệp tăng tỷ lệ bao phủ (số lao động được hưởng an sinh xã hội) thêm 10%. Điều thú vị là kết quả này áp dụng cho giai đoạn từ tháng 1 đến tháng 12 năm 2016 khi tỷ lệ đóng tăng lên, nhưng điều này dường như không ảnh hưởng tiêu cực đến lợi nhuận mà thực ra là hoàn toàn ngược lại.

Kết quả của các loại biến để loại trừ tác động của các yếu tố khác về lợi nhuận tổng cũng tương tự như trong trường hợp của doanh thu (xem Phụ lục Bảng B2). Xét về lợi nhuận bình quân người lao động thì quy mô doanh nghiệp mang hệ số âm, trong khi tăng trưởng lợi nhuận trễ có kết quả dương. Ngoài ra, tương ứng với các phát hiện trong báo cáo (phần 2), các công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần và doanh nghiệp nước ngoài có kết quả

33 Vị trí, lĩnh vực hoạt động và năm đều như dự đoán, tuy nhiên để dễ nhìn hơn các kết quả này không được trình bày trong bảng

34 Xem Phụ lục Bảng B2 bộ kết quả đầy đủ (các doanh nghiệp đã tồn tại qua cả bốn kỳ). Vị trí, lĩnh vực hoạt động và năm đều như dự đoán, tuy nhiên để dễ xem các kết quả này không được trình bày trong bảng.

lợi nhuận tốt hơn so với công ty tư nhân, còn nhóm hợp tác xã thì có lợi nhuận thấp hơn hẳn. Thu nhập bình quân - chỉ số trung gian cho chất lượng lao động có giá trị dương như dự đoán. Tương tự tỷ lệ nữ có hệ số âm trong các mô hình OLS, nhưng lại không xác định rõ ràng trong thuật hồi quy hiệu ứng cố định, cho thấy rằng không tồn tại khác biệt về giới trong toàn bộ biên độ lợi nhuận, khi đã tính đến các yếu tố đặc điểm doanh nghiệp không thuộc phạm vi quan sát.

Nhìn chung, rõ ràng là có mối liên hệ tích cực giữa cung cấp an sinh xã hội và doanh thu của doanh nghiệp, còn lợi nhuận dương thì chỉ có thể quan sát được sau một khoảng thời gian, điều này không có gì ngạc nhiên vì doanh nghiệp cần phải điều chỉnh để cân đối một khoản chi phí tăng thêm.

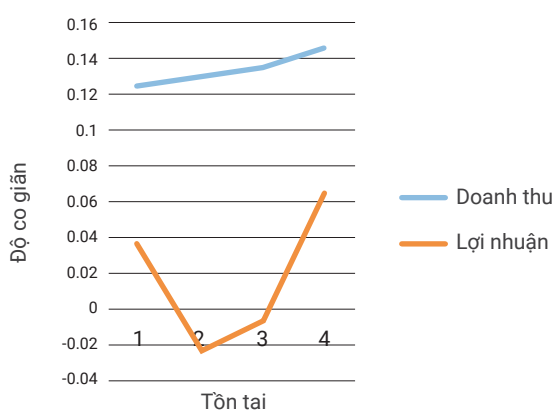
Do mối tương quan tỷ lệ thuận về hiệu quả hoạt động doanh nghiệp không thể quy cho các yếu tố đặc điểm doanh nghiệp, nên việc tăng cường động lực của người lao động theo các gói giải pháp nhân lực và lý thuyết công bằng xã hội cho thấy một kênh thay thế hợp lý. Nói cách khác, doanh nghiệp đóng bảo hiểm xã hội có thể thu hút thêm nhiều lao động có động lực làm việc, và đồng thời tăng động lực làm việc của những nhân viên hiện đang làm việc tại doanh nghiệp. Mặc dù việc đo lường thu nhập bình quân, ở một chừng mực nào đó, cho thấy chất lượng chung của lao động, nhưng chúng tôi không thể loại trừ khả năng là bản thân doanh nghiệp đóng góp cho an sinh xã hội cũng được nâng cao kỹ năng, từ đó có tác động trở lại tới hiệu quả hoạt động. Hơn nữa, doanh nghiệp có “tư duy xã hội” có thể hưởng lợi từ việc hợp tác với các công ty toàn cầu lớn hơn, có cam kết mạnh mẽ hơn đối với vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và/hoặc đòi hỏi tuân thủ quy định về lao động. Do bộ số liệu không cho phép quan sát các thành phần trong mạng lưới các nhà cung ứng/ khách hàng nên nghiên cứu không thể tìm hiểu kỹ hơn về vấn đề này.

Ngoài ra, Bảng 4 cho thấy các hệ số an sinh xã hội nhìn chung tăng lên theo sự tồn tại doanh nghiệp (từ kỳ 1 tới kỳ 4). Để có thể so sánh mức độ co giãn của an sinh xã hội so với hiệu quả hoạt động doanh nghiệp qua thời gian, Biểu 1A phác họa các hệ số an sinh xã hội cho doanh thu và lợi nhuận từ các cột (3) cho tất cả các mẫu.

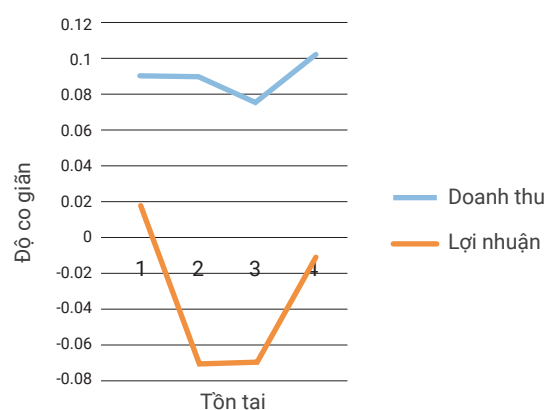
Biểu đồ 1

Tác động của an sinh xã hội đến doanh thu (theo quy mô doanh nghiệp)

A. Tất cả doanh nghiệp

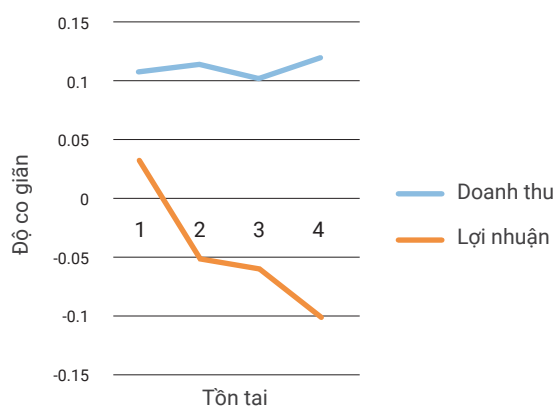


B. Doanh nghiệp vừa (50-300 lao động)

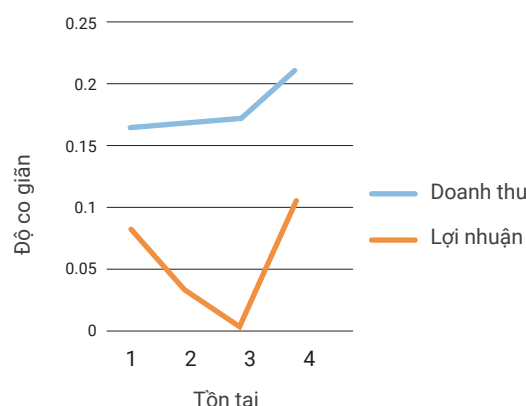


35 Ví dụ, số liệu không cho phép thể hiện nội dung đào tạo nội bộ mà nội dung này cũng có thể tác động tới hiệu quả hoạt động doanh nghiệp.

C. Doanh nghiệp nhỏ (10-50 lao động)



D. Doanh nghiệp vi mô (dưới 10 lao động)



Biểu này cho thấy “ảnh hưởng” (co giãn) của an sinh xã hội nhìn chung tăng lên như thế nào, xét về cả doanh thu và lợi nhuận. Như dự đoán, ảnh hưởng lợi nhuận có biên độ thấp hơn và độ biến động cao hơn.



Kiểm tra độ bền vững của kết quả

Để có thể kiểm tra tính bền vững của kết quả, các mẫu được chia thành các nhóm theo quy mô doanh nghiệp. Biểu 1B, 1C, và 1D biểu thị kết quả của các nhóm doanh nghiệp vi mô, nhỏ và vừa.

Doanh nghiệp vi mô

Nhóm doanh nghiệp vi mô (Biểu 1B) chiếm khoảng 20% số mẫu, nên ban đầu nhóm này có lợi nhuận âm do phải chi trả bảo hiểm bắt buộc, có thể là do môi trường hoạt động của nhóm này ít ổn định hơn, thậm chí với cả nhóm doanh nghiệp vừa và nhỏ. Khi nhóm này điều chỉnh để cân đối với chi phí lao động cao hơn, thì lợi nhuận đối với các mô hình doanh thu lại bắt đầu đi lên.

Doanh nghiệp quy mô nhỏ

Nhóm doanh nghiệp quy mô nhỏ (Biểu 1C) chiếm khoảng 37% số mẫu, và kết quả cho thấy độ co giãn an sinh xã hội tương ứng với lợi nhuận giảm dần đối với doanh nghiệp tồn tại trong cả bốn kỳ (2012-2016), trong khi độ co giãn tương ứng doanh thu lại tăng nhẹ. Điều này có thể do có độ trễ thời gian trước khi doanh nghiệp điều chỉnh phù hợp với chi phí an sinh xã hội cao hơn kể từ năm 2010 trở đi.

Doanh nghiệp quy mô vừa

(Biểu 1D) chiếm 31% số mẫu. Ở đây thì sự biến động gần với kết quả chung. Nhóm doanh nghiệp này có nhận thức tốt hơn về hành lang pháp lý, tuyển dụng đội ngũ lao động dài hạn hơn và có triển vọng kinh doanh lâu dài hơn. Vì thế cũng không mấy ngạc nhiên khi nhóm này có lợi nhuận giảm đáng kể (khác với doanh nghiệp vi mô có lợi nhuận không âm) do phải đóng góp an sinh xã hội.³⁶

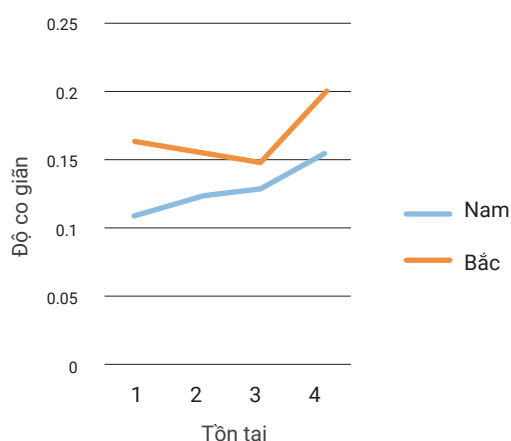
³⁶ Số liệu thống kê tóm tắt chi tiết cho thấy rằng tỷ trọng an sinh xã hội giữa các nhóm doanh nghiệp có khác biệt đáng kể, nhóm doanh nghiệp vi mô là khoảng 38%, doanh nghiệp nhỏ 48%, doanh nghiệp vừa 60% và doanh nghiệp lớn 76%.

Xét về nơi đăng ký hoạt động kinh doanh, có thể thấy các kết quả của doanh nghiệp phía nam có tính bền vững hơn do có nhiều doanh nghiệp tại TPHCM được mô tả là áp dụng quản lý nhân sự hiện đại (Zhu et al., 2008). Biểu 2 cho thấy sự phân tách mẫu theo khu vực bắc-nam và cho thấy xu hướng tương tự ở trục doanh thu. Về lợi nhuận, kết quả cho thấy cả hai khu vực đều có độ biến động cao hơn. Tuy nhiên, cả doanh nghiệp phía bắc và phía nam tồn tại hơn hai kỳ nghiên cứu đều có lợi nhuận gia tăng do có điều chỉnh hoạt động doanh nghiệp để thích ứng với chi phí lao động cao hơn.

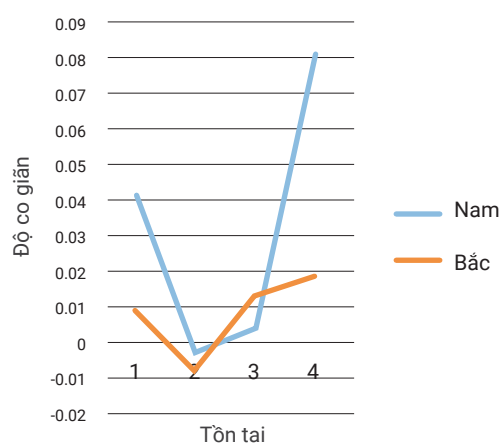
Biểu đồ 2

Tác động của an sinh xã hội doanh thu (theo nơi đăng ký hoạt động kinh doanh)

A. Doanh thu (trên đầu lao động)



B. Lợi nhuận (trên đầu lao động)



Do đa số doanh nghiệp trong mẫu nghiên cứu này đều ở vùng nông thôn-80% doanh nghiệp tồn tại trong giai đoạn 2012-2016 như đã nêu ở Bảng 2- nên hiển nhiên là các kết quả nhìn chung ổn định hơn đối với doanh nghiệp vùng nông thôn, kể cả về doanh thu và lợi nhuận.³⁷

37 Kết quả có theo yêu cầu

6 KẾT LUẬN

Nghiên cứu này xem xét mối quan hệ giữa việc đảm bảo an sinh xã hội và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam. Trong quá trình chuyển dịch để tiến tới một nền kinh tế hiện đại, Chính phủ Việt Nam đã thể hiện cam kết mạnh mẽ đối với vấn đề an sinh xã hội cho người lao động. Điều này được thể hiện bằng việc thông qua một số quy định liên quan, việc khởi xướng một số chương trình xã hội trong vài thập niên qua.

So với các quốc gia khác trong khu vực, các chương trình an sinh xã hội của Việt Nam khá toàn diện, tuy nhiên mức độ tuân thủ ở cấp độ doanh nghiệp đối với bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội bắt buộc trong giai đoạn thực hiện nghiên cứu vẫn còn khá thấp. Vấn đề này liên quan tới nhận thức của doanh nghiệp và người lao động về luật pháp còn nhiều hạn chế, đồng thời cố ý trốn tránh để cắt giảm chi phí, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ hoạt động trong môi trường năng động.

Tuy nhiên, bằng chứng từ các quốc gia công nghiệp hóa cho thấy nếu tăng tỷ lệ bao phủ an sinh xã hội thì có thể mang lại lợi ích. Nhưng trong bối cảnh của các nền kinh tế mới nổi nói chung thì mối liên quan giữa an sinh xã hội và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, bao gồm cả điều kiện làm việc vẫn còn chưa rõ rệt.

Dựa vào số liệu về doanh nghiệp Việt Nam bao gồm tất cả các doanh nghiệp thuộc khu vực sản xuất phi quốc doanh có đăng ký trong giai đoạn 2012-2016, mặc dù có những thách thức về mặt phương pháp luận khi thực hiện, nghiên cứu này đã sử dụng cách tiếp cận động để có cái nhìn sâu hơn về những vấn đề này. Sử dụng biến đổi chứng là các đặc điểm liên quan của doanh nghiệp gắn liền với việc đảm bảo an sinh xã hội hoặc hiệu quả hoạt động (hoặc cả hai), nghiên cứu cho thấy những doanh nghiệp tăng tỷ lệ bao phủ lên 10% lao động sẽ có doanh thu ròng bình quân người lao động tăng lên từ 1,2-1,5%, so với những doanh nghiệp không đóng bảo hiểm. Hơn nữa, biên độ của tính “ảnh hưởng” này cũng tăng lên theo sự tồn tại của doanh nghiệp.

Do doanh thu không bao hàm các chi phí về an sinh xã hội, nên nghiên cứu này cũng xem xét biến số về lợi nhuận (tổng) và thấy rằng lợi nhuận cũng tăng lên tới 0,7% khi tăng tỷ lệ bao phủ lên 10%, con số này lại tăng lên theo sự tồn tại của doanh nghiệp.

Như vậy, có vẻ như không chỉ người lao động mà cả doanh nghiệp cũng có lợi từ việc tham gia an sinh xã hội. Theo lý thuyết về nguồn nhân lực, các kênh tiềm năng để đạt được điều này là phải có đội ngũ lao động có động lực làm việc tốt hơn và nỗ lực nhiều hơn. Hơn nữa, hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp được cải thiện cũng có thể là kết quả từ việc tiếp cận với các khách hàng lớn hơn, coi trọng việc tuân thủ quy định về lao động. Các kết quả vẫn giữ nguyên giá trị khi chia các mẫu nghiên cứu theo địa bàn, và các phát hiện cho thấy tính ổn định hơn đối với doanh nghiệp quy mô vừa, so với doanh nghiệp nhỏ và vi mô vốn hoạt

động trong môi trường nhiều biến động hơn, với nhiều việc làm phi chính thức hơn. Vì thế, doanh nghiệp có hiệu quả hoạt động tốt hơn nhờ có điều kiện làm việc tốt- điều này xảy ra trong môi trường lực lượng lao động chính thức và với các doanh nghiệp chính thức quy mô vừa và lớn.

Tóm lại, kết quả nghiên cứu cho thấy tầm quan trọng của việc giúp doanh nghiệp nhận ra lợi ích tiềm năng liên quan tới việc đảm bảo an sinh xã hội, đồng thời nhìn nhận rằng những lợi ích này khó có thể đạt được trong ngắn hạn.

Vì vậy đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ, thường có triển vọng kinh doanh ngắn hạn, thì cần có các biện pháp cụ thể nhằm tạo điều kiện cho họ tham gia các chương trình bảo hiểm xã hội, ví dụ như trợ cấp đóng góp giai đoạn đầu, có như vậy mới có thể khuyến khích sự tham gia của doanh nghiệp/người lao động. Ngoài ra, cần có một hệ thống tiến bộ hơn để tạo điều kiện ưu đãi cho doanh nghiệp phi chính thức có thể đăng ký chính thức. Việc này có thể giúp mở rộng độ bao phủ và giúp đảm bảo tính bền vững trong tương lai của hệ thống an sinh xã hội. Cuối cùng, cần có hệ thống thanh tra lao động hiệu quả hơn để giúp đảm bảo tuân thủ quy định.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

ADB (2013). *Danh mục bảo trợ xã hội. Đánh giá kết quả khu vực Châu Á Thái Bình Dương*. ADB: Manila.

Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). Vai trò của hỗ trợ tổ chức và thực hành hỗ trợ nguồn nhân lực trong quá trình cải tổ doanh nghiệp. *Tạp chí Quản lý*, 29(1), 99–118.

Altonji, J. G. và Blank, R. M. (1999). “Chạy đua và Giới trong Thị trường Lao động.” Trong Ashenfelter O. và Card D., eds., *Sổ tay Kinh tế lao động*, Tập 3, trang 3143–3259. Amsterdam: Elsevier.

Barney, J.B. (1991). “Nguồn lực của doanh nghiệp và lợi thế cạnh tranh bền vững,” *Tạp chí Quản lý*, 17: 99-120.

Blau, F. D. & Lawrence K. M. (2006), “Khoảng cách chi trả lương theo giới tại Mỹ trong thập kỷ 1990: Làm chậm lại quá trình hội nhập.” *Tạp chí Quan hệ lao động và Công nghiệp*, Tập 60, Số 1, trang 45–66.

Blau, P. M. (1964). *Trao đổi và quyền lực trong đời sống xã hội*. New York: John Wiley.

Buchele, R. và Christensen, J. (1999). “Quan hệ lao động và tăng năng suất trong những nền kinh tế tư bản tiên tiến,” *Tạp chí kinh tế chính trị cấp tiến*, 31(1): 87–110.

Bonnet, F., Cichon, M., Galian C., Mazelkaite, G., và Schmitt, V.(2012). “Phân tích Chiến lược an sinh xã hội quốc gia Việt Nam (2011-2020) trong bối cảnh mục tiêu Sàn an sinh xã hội: Đánh giá nhanh”. *Tạp chí an sinh xã hội mở rộng* Số 32. ILO: Geneva.

Boselie, P., Dietz, G., & Boone, C. (2005). “Sự tương đồng và mâu thuẫn trong quản lý nhân sự và nghiên cứu hiệu quả hoạt động”. *Tạp chí quản lý nguồn nhân lực*, 15 (3): 67–94.

Coucher, R., Stumbitz, B., Quinlan M., và Vickers, I. (2014). *Điều kiện làm việc tốt hơn có thể cải thiện hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp vừa và nhỏ không? Tổng quan tài liệu quốc tế*. Geneva:ILO

Dohmen, T. và Falk A. (2010). “Trả lương theo hiệu quả công việc và Xem xét đa chiều: Năng suất, Ưu đãi và Giới.” *Tạp chí Kinh tế Mỹ*, 101(2): 556-90.

Ferris, G. R., Hall, A. T., Royle, M. T., & Martocchio, J. J. (2004). “Phát triển lý thuyết trong lĩnh vực quản lý nhân sự: Vấn đề và Thách thức”. *Phân tích tổ chức*, 12: 231–254.

Kaufman, B. (2004). *Tiến hóa toàn cầu về quan hệ công nghiệp: Sự kiện, ý tưởng và IIRA*. ILO: Geneva.

Giang, T. L. (2010), “An sinh xã hội ở Việt nam: Hiện trạng và Thách thức”, trong Asher, M. G., S. Oum và F. Parulian (eds.), *An sinh xã hội Đông Á- Hiện trạng và Thách thức*. Báo cáo dự án nghiên cứu ERIA 2009-9, Jakarta: ERIA. trang 292-315.

GSO (Tổng cục thống kê) (2012). Báo cáo Khảo sát Lao động 2011. Hanoi.
GSO (2007). Danh mục xếp loại ngành nghề tiêu chuẩn 2007. Bản mềm: http://www.hsx.vn/hsx_en/Uploaded/2013/02/05/VSIC%202007.pdf

Hansen et al. (2009). “Tăng trưởng và tồn tại của doanh nghiệp ở Việt Nam: Vấn đề hỗ trợ của Chính phủ?” *Tạp chí Nghiên cứu Phát triển*, 45 (7):1048–1069.

Hellerstein, J.K., Neumark, D., (1999). Giới tính, lương và năng suất: phân tích thực nghiệm số liệu doanh nghiệp. *Tạp chí kinh tế quốc tế*. 40 (1): 95–124.

Hellerstein, J.K., Neumark, D., Troske, K.R., 1999. Lương, năng suất và đặc điểm lao động: bằng chứng từ phương trình lương và hàm số cấp doanh nghiệp. *Tạp chí kinh tế lao động* 17(3): 409–446.

ILO/MoLISA (2010). *Lao động và Xu hướng xã hội ở Việt Nam 2009/2010*. Hà Nội: ILO

Jones, P. (2001). “Lao động có trình độ có thực sự hiệu quả hơn?” *Tạp chí Kinh tế phát triển* 64, trang 57–79.

Le, T. (2011, 14/1). Hiệp hội doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam: Hỗ trợ kinh doanh bảo mật. http://www.vccinews.com/news_detail.asp?news_id=22471 (accessed 1/11/ 2013).

Liu AYC. (2004). “Thay đổi khoảng cách lương theo giới ở Việt Nam”. *Tạp chí Kinh tế* (3): 586–596.

Lucas Robert E. (1988). “Về cơ chế phát triển kinh tế”. *Tạp chí Kinh tế tiền tệ*, 22: 3–39.

MacDuffie, J. (1995). “Gói giải pháp nhân sự và hiệu quả sản xuất: Tính logic tổ chức và các hệ thống sản xuất linh hoạt trong ngành công nghiệp tự động của thế giới”. *Tạp chí Quan hệ lao động và công nghiệp*, 48:197–221.

Malesky, E. (2012). *Chỉ số cạnh tranh cấp tỉnh Việt Nam: Đo lường quản trị kinh tế cho phát triển kinh doanh*. Hà Nội, Việt Nam: Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Cơ quan Phát triển quốc tế Sáng kiến cạnh tranh Việt Nam của Hoa Kỳ (VNCI).

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (MOLISA). 2010. *Chiến lược an sinh xã hội, 2011–2020* (Hà Nội).

Nguyen, B. T., Albrecht, J., Vroman, S., & Westbrook, M. D. (2007). “Hồi quy định lượng về tình trạng bất bình đẳng giữa nông thôn và thành thị ở Việt Nam”. *Tạp chí Kinh tế phát triển*, 83(2): 466–490.

Niederle, M. and Vesterlund, L. (2007). “Phụ nữ có e ngại cạnh tranh không?” *Tạp chí Kinh tế*, Quyển 122, Số 3: 1067–1101.

Rand, J. và Torm, N. (2012). Lợi ích của chính thức hóa: Bằng chứng từ các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam, *Phát triển thế giới*, 40 (5).

Rand J. và Tarp F. (2011). Giới có ảnh hưởng tới lợi ích cận biên không? Bằng chứng từ các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam. *Kinh tế học nữ quyền*(1): 59–87.

Rauch, James E. 1991. “Mô hình chính thức khu vực phi chính thức,” *Tạp chí kinh tế phát triển*, 35, trang 33–47.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). “Hỗ trợ tổ chức: Tổng quan tài liệu”. *Tạp chí tâm lý học ứng dụng*, 87(4), 698–714.

Schneider, B., Ehrhart, M., Mayer, D., Saltz, J., & Niles-Jolly, K. (2005). “Tìm hiểu mối liên kết tổ chức- khách hàng trong ngành dịch vụ”. *Tạp chí Học viện quản lý*, 48(6): 1017–1032.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2003). “Quản lý hành vi và hiệu quả hoạt động trong tổ chức: Bối cảnh, phân tích meta, và thử nghiệm các mô hình thay thế”. *Tâm lý học nhân sự*, 56, 155–194.

Subramony, M. (2009). “Điều tra phân tích meta về mối quan hệ giữa gói giải pháp nhân sự và hiệu quả hoạt động doanh nghiệp,” *Quản lý nguồn nhân lực*, 48(5): 745-68.

Teece, D.J., Pisano, G. và Shuen, A. (1997). “Năng lực động và quản lý chiến lược,” *Tạp chí quản lý chiến lược*, 18(7): 509–533.

Thanh và Castel (2009). *Tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, những ưu đãi. Đánh giá đói nghèo, Chương An sinh xã hội*. Viện Khoa học xã hội Việt Nam: Hà Nội.

Tybout, J. R. (2000). “Doanh nghiệp sản xuất ở các quốc gia đang phát triển: Họ đang phát triển như thế nào và tại sao?”. *Tạp chí tổng quan kinh tế*, 38(1). 11–44.

VASS, (2011). *Việc làm và An sinh xã hội ở Việt Nam*. ILO. Hà Nội.

Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). “Vai trò của đối xử công bằng và thưởng phạt trong nhận thức của người lao động về hỗ trợ tổ chức và trao đổi giữa lãnh đạo- nhân viên”. *Tạp chí tâm lý học ứng dụng*, 87(3): 590–598.

Zhu Y, Collins N, Webber M, Benson J. (2008). “Những hình thức sở hữu mới và thực hành nhân sự ở Việt Nam”. *Quản lý nguồn nhân lực* 47(1): 157–175.

PHỤ LỤC

Thủ tục làm sạch số liệu

Để có được bộ mẫu nghiên cứu cuối cùng cho phân tích này, chúng tôi đã áp dụng thủ tục loại bỏ các tính toán theo tiêu chí sau:

1. Doanh nghiệp thiếu thông tin hoặc thông tin không chính xác về vị trí (tỉnh thành).
2. Trùng lặp mã số doanh nghiệp.
3. Doanh nghiệp do chính quyền địa phương quản lý/làm chủ hoặc có liên kết với khu vực công.
4. Doanh nghiệp thuộc lĩnh vực giáo dục tiểu học hoặc đại học hoặc trước đây đã từng hoạt động trong các lĩnh vực này, chúng tôi chỉ chấp nhận những doanh nghiệp thuộc nhóm sản xuất hoặc kinh doanh dịch vụ (kể cả xây dựng) trong suốt các kỳ nghiên cứu.
5. Doanh nghiệp có số liệu không nhất quán với các nguyên tắc kế toán cơ bản, ví dụ như khi có các số liệu về lương, doanh thu ròng, tổng tài sản, tài sản cố định và đầu tư, và lợi nhuận được ghi chép dưới 0/ bằng 0/ không có số liệu. Ngoài ra, chúng tôi chỉ chấp nhận những doanh nghiệp có đầy đủ số liệu tài chính cho tất cả các nội dung nghiên cứu bao gồm lương, doanh thu ròng, tổng tài sản, tài sản cố định và đầu tư, và lợi nhuận
6. Doanh nghiệp có số liệu việc làm/ lao động có đóng bảo hiểm được ghi dưới 0/ bằng 0/ không có số liệu.
7. Doanh nghiệp thiếu thông tin về năm thành lập (trong nghiên cứu kỳ 2006 tới 2011 không có thông tin về năm thành lập, nên năm thành lập đã nhận giá trị dựa vào thông tin từ các năm khảo sát khác).
8. Cuối cùng các ngoại lệ được bỏ đi bằng việc sử dụng biến lợi nhuận. Chúng tôi đã chia các mẫu nghiên cứu thành các nhóm theo vị trí (64 tỉnh thành), lĩnh vực hoạt động (7) và quy mô (4) và sau đó bỏ các mẫu nằm dưới mức 1% hoặc trên mức 99%.
9. Doanh nghiệp có sự thiếu nhất quán đáng kể về quy mô (tổng số lao động) giữa năm đầu (mùng 1 tháng 1) và cuối năm (trễ) (31 tháng 12) cũng bị loại bỏ, tương tự doanh nghiệp thiếu thông tin về số lao động đóng bảo hiểm xã hội (trễ) cũng sẽ bị loại ra. Ngoài ra, doanh nghiệp phải báo cáo năm thành lập và có đầy đủ thông tin về doanh thu (trễ), việc làm, tỷ lệ nữ, lương bình quân và tăng trưởng doanh thu.

Bảng B1

Các yếu tố ảnh hưởng tới độ bao phủ an sinh xã hội

Quy mô doanh nghiệp	0,032*** (0,001)
Hợp tác xã	0,103*** (0,019)
Trách nhiệm hữu hạn	0,044*** (0,007)
Cổ phần	0,103*** (0,008)
Nước ngoài	0,244*** (0,009)
Nông thôn	0,093*** (0,006)
Miền nam	0,011** (0,005)
Số năm hoạt động	0,001 (0,001)
Tỷ lệ nữ	0,073*** (0,009)
Thu nhập bình quân (trễ)	0,189*** (0,008)
Hiệu quả hoạt động (trễ)	0,021*** (0,001)
Ăn uống	0,255*** (0,008)
Dệt	0,283*** (0,009)
May	0,233*** (0,008)
Da	0,268*** (0,011)
Gỗ	0,179*** (0,012)
Giấy	0,301*** (0,008)

In ấn xuất bản	0,263*** (0,006)
Xăng tinh chế	0,275*** (0,053)
Hóa phẩm	0,313*** (0,008)
Cao su	0,301*** (0,006)
Khoáng phẩm phi kim	0,239*** (0,010)
Kim loại cơ bản	0,302*** (0,014)
Luyện kim	0,221*** (0,005)
Máy móc điện tử	0,312*** (0,007)
Xe máy	0,338*** (0,012)
Các phương tiện đi lại khác	0,289*** (0,017)
Nội thất, trang sức, đồ chơi	0,181*** (0,007)
Điện, ga và điều hòa không khí	0,308*** (0,018)
Cấp thoát nước	0,248*** (0,023)

Số quan sát
R-squared

83.769
0,364

Lưu ý: Biến phụ thuộc (độ bao phủ an sinh xã hội): tỷ lệ người lao động được đóng bảo hiểm xã hội. Tính toán OLS, lỗi tiêu chuẩn nhóm lại ở cấp độ doanh nghiệp (trong ngoặc đơn). Doanh thu và lương là số thực tế tính bằng USD (năm cơ sở 2005). Về tình trạng pháp nhân, nhóm tham chiếu là doanh nghiệp tư nhân, và cho lĩnh vực, nhóm tham chiếu là xây dựng. Đã đưa vào biến về năm và tỉnh thành. ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1.

Bảng B2

Tác động của độ bao phủ an sinh xã hội đối với doanh thu và lợi nhuận

(a) Doanh thu

	(1)	(2)	(3)
An sinh xã hội	0,590*** (0,018)	0,545*** (0,017)	0,145*** (0,008)
Quy mô doanh nghiệp	0,003 (0,005)	-0,062*** (0,005)	-0,352*** (0,006)
Hợp tác xã	-0,274*** (0,028)	-0,128*** (0,026)	-0,054*** (0,014)
Trách nhiệm hữu hạn	0,121*** (0,018)	0,087*** (0,017)	0,441*** (0,012)
Cổ phần	0,104*** (0,015)	0,093*** (0,014)	0,228*** (0,009)
Nước ngoài	0,251*** (0,019)	0,087*** (0,019)	0,199*** (0,008)
Số năm hoạt động	0,059*** (0,011)	0,146*** (0,011)	
Tỷ lệ nữ	-0,967*** (0,035)	-0,768*** (0,033)	0,031* (0,017)
Thu nhập bình quân		0,935*** (0,033)	0,198*** (0,020)
Hiệu quả hoạt động (trễ)		0,536*** (0,003)	0,572*** (0,003)
Số quan sát	85.020	85.020	85.020
R-squared	0,165	0,343	0,544
Number of id_unique			17.004

Lưu ý: Biến phụ thuộc: lợi nhuận tổng thực tế trên đầu lao động. Tính toán OLS và hiệu ứng cố định. Lỗi tiêu chuẩn được nhóm lại ở cấp doanh nghiệp (trong ngoặc đơn). Lợi nhuận và thu nhập là số thực tế tính bằng triệu VND (năm cơ sở 2012). Nhóm tham chiếu cho tình trạng pháp nhân là doanh nghiệp tư nhân. Biến về năm, tỉnh thành và lĩnh vực hoạt động đã được đưa vào tất cả các tính toán. ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1. Kết quả cho kỳ 1, 2 và 3 là giống nhau và vì thế không đưa vào báo cáo.

(b) Lợi nhuận

	(1)	(2)	(3)
An sinh xã hội	1,293*** (0,047)	1,233*** (0,044)	0,065** (0,029)
Quy mô doanh nghiệp	0,006 (0,013)	-0,082*** (0,012)	-0,386*** (0,016)
Hợp tác xã	-0,389*** (0,064)	-0,302*** (0,055)	-0,058* (0,033)
Trách nhiệm hữu hạn	-0,292*** (0,040)	-0,325*** (0,038)	0,178*** (0,033)
Cổ phần	-0,086*** (0,032)	-0,163*** (0,028)	0,129*** (0,023)
Nước ngoài	0,973*** (0,053)	0,826*** (0,050)	0,217*** (0,028)
Số năm hoạt động	-0,039 (0,030)	0,020 (0,028)	
Tỷ lệ nữ	-0,856*** (0,089)	-0,640*** (0,083)	0,042 (0,058)
Thu nhập bình quân		1,171*** (0,063)	0,263*** (0,055)
Hiệu quả hoạt động (trễ)		0,525*** (0,006)	0,517*** (0,005)
Số quan sát	22.828	22.828	22.828
R-squared	0,378	0,511	0,500
Number of id_unique			5.707

Lưu ý: Biến phụ thuộc: lợi nhuận tổng thực tế trên đầu lao động. Tính toán OLS và hiệu ứng cố định. Lỗi tiêu chuẩn được nhóm lại ở cấp doanh nghiệp (trong ngoặc đơn). Lợi nhuận và thu nhập là số thực tế tính bằng triệu VND (năm cơ sở 2012). Nhóm tham chiếu cho tình trạng pháp nhân là doanh nghiệp tư nhân. Biến về _năm, tỉnh thành và lĩnh vực hoạt động đã được đưa vào tất cả các tính toán. ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1. Kết quả cho kỳ 1,2 và 3 là giống nhau và vì thế không đưa vào báo cáo

