

# Đánh giá tác động của các chính sách phúc lợi ngoài lương đến năng suất lao động tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam

ĐÀO VŨ PHƯƠNG LINH\*

## Tóm tắt

Nghiên cứu sử dụng dữ liệu bảng được trích từ 3 bộ dữ liệu Điều tra các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) năm 2009, 2011 và 2013 của Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương (CIEM), với phương pháp phân tích định lượng và sử dụng ước lượng FEM và REM (tác động cố định và ngẫu nhiên). Kết quả cho thấy, có bằng chứng rằng, việc thực thi phúc lợi thực sự tác động đến năng suất lao động (NSLĐ) của các DNNVV ở môi trường kinh doanh Việt Nam. Trong đó, việc đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), tiến hành đào tạo cho nhân viên và phúc lợi sống sót có tác động tích cực đến NSLĐ. Đồng thời, kết quả cũng chỉ ra, bảo hiểm y tế (BHYT) - một trong những bảo hiểm bắt buộc và quan trọng hiện nay của Việt Nam chưa thực sự làm tốt nhiệm vụ của mình, khi không đủ bằng chứng thống kê cho thấy sự tác động của nó đến NSLĐ và một số kết quả khác.

**Từ khóa:** năng suất lao động, phúc lợi ngoài lương, doanh nghiệp nhỏ và vừa

## Summary

The research using table data is extracted from 3 datasets of Small and Medium-sized Enterprises (SMEs) survey in 2009, 2011 and 2013 of Central Institute for Economic Management (CIEM) with quantify analytical methods and FEM (fixed-effects) and REM (random-effects) estimations. The results show that there is evidence that welfare implementation actually impacts on labor productivity of SMEs in the Vietnamese business environment. In particular, the payment of social insurance, training for employees and survival benefits have a positive impact on labor productivity. At the same time, the results also point out, health insurance - one of Vietnam's compulsory and important insurance in the current time has not been done really well, when there is not enough statistical evidence indicating its impact on labor productivity and some other results.

**Keywords:** labor productivity, non-salary welfare, Small and Medium-sized Enterprises

## GIỚI THIỆU

Theo nghiên cứu của Singh (2009), phúc lợi tạo ra một môi trường làm việc trong các tổ chức xã hội và đảm bảo NSLĐ cao hơn và sự hài lòng công việc tốt hơn cho người lao động. Ở khía cạnh khác, Hellen (2011) cho rằng, những khoản phúc lợi ngoài lương, như: chế độ thưởng, chế độ hưu trí, bảo hiểm, đào tạo có tác động tích cực đến NSLĐ của doanh nghiệp. Bởi lẽ, những khoản phúc lợi này là một phần

duy trì chất lượng cuộc sống cho người lao động và đảm bảo về an toàn tài chính, sức khỏe cho họ ở một mức độ nhất định. Điều này ảnh hưởng tích cực đến NSLĐ, từ đó ảnh hưởng đến năng suất của toàn bộ nền kinh tế...

Tại Việt Nam, chưa có nhiều nghiên cứu khai thác sâu vào chủ đề này, nên tác giả tiến hành xây dựng mô hình nghiên cứu về đánh giá tác động của chính sách phúc lợi ngoài lương đến NSLĐ tại các DNNVV Việt Nam. Điều này sẽ giúp các DNNVV trong môi trường kinh doanh Việt Nam nhìn nhận rõ hơn về vấn đề cải thiện NSLĐ thông qua các chính sách thực thi phúc lợi ngoài lương của doanh nghiệp.

\* ThS., Trường Đại học Quy Nhơn

Ngày nhận bài: 03/03/2019, Ngày phản biện: 04/04/2019, Ngày duyệt đăng: 19/04/2019

## CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### *Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu*

**Phúc lợi nhân viên.** Theo Mathis và cộng sự (2003), phúc lợi ngoài lương là những khoản bồi hoàn gián tiếp thêm vào bên cạnh lương cho người lao động hoặc một nhóm người lao động, như: các chế độ sức khỏe, bảo hiểm nhân thọ, an sinh xã hội hoặc thuế chăm sóc sức khỏe của người lao động, chế độ lương hưu và nghỉ hưu, trợ cấp thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, phân chia lợi nhuận hoặc cổ tức và các lợi ích khác.

**Lý thuyết mong đợi.** Theo Redmond (2010), học thuyết mong đợi về động lực đưa ra một lời giải thích cho việc vì sao một cá nhân chọn lựa chọn này, mà không phải lựa chọn khác, vì họ tin rằng, lựa chọn đó sẽ dẫn đến kết quả họ mong đợi. Do đó, những người lao động sẽ điều chỉnh hành vi và động lực làm việc của mình phụ thuộc vào việc họ tính toán lợi ích, mà họ sẽ nhận được từ hành vi lao động của mình.

### *Một số nghiên cứu thực nghiệm liên quan*

Millea (2002) báo cáo một số bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ hai chiều giữa phúc lợi nhân viên và NSLĐ, nhất là xem xét bản chất của quá trình thiết lập lợi ích ở các nước khác nhau. Các bằng chứng thực nghiệm của báo cáo này, cũng như của một nghiên cứu sâu hơn tại Đức (Millea, 2006) có thể giải thích bởi tiền lương hiệu quả. Tức là năng suất là kết quả của chế độ đãi ngộ cụ thể nào đó đi kèm với đặc điểm nhất định của thị trường người lao động, ví dụ như tổng mức thất nghiệp. Nhà lãnh đạo nên cố gắng để tăng niềm tin cho người lao động rằng, làm việc hiệu suất tốt sẽ dẫn đến những phần thưởng có giá trị. Về bản chất, các nhà lãnh đạo cần phải liên kết trực tiếp việc thực hiện cụ thể mà họ cần với những phần thưởng mà nhân viên mong muốn. Điều quan trọng là để người lao động thấy rõ quy trình khen thưởng trong công việc. Người lao động nhìn được kết quả mình nhận được sẽ nỗ lực hoàn thành công việc để đạt được chế độ đãi ngộ cụ thể.

Nghiên cứu của Mikovitch và Newman (2004) chỉ ra rằng, trong khi một số nhân viên bị hấp dẫn bởi việc làm thế nào để được trả nhiều tiền và bị lôi cuốn bởi các chế độ đi kèm, thì một số khác bị hấp dẫn bởi việc cắt giảm các lợi ích đi kèm để được trả một khoản tiền lớn vào tài khoản vào cuối kỳ kế toán.

Theo Berger (2009), cơ chế đãi ngộ có thể là một động lực mạnh mẽ trong việc cố gắng để có phần thể hiện tốt nhằm đạt được phần thưởng. Hệ thống đãi ngộ, thường trực tiếp liên quan dựa trên mức độ thực hiện trong công việc của nhân viên được gọi là những chương trình chi trả theo thành tích. Ví dụ: chế độ hoa hồng trên đầu sản phẩm cho nhân viên bán hàng, tỷ lệ hoàn thành sản phẩm cho công nhân sản xuất hay được lựa chọn có phần ưu đãi cho nhà quản lý. Tuy nhiên, theo Markham, Dow và McKee (2002), phần thưởng liên quan đến hiệu quả công việc không nhất thiết phải

là tiền mặt. Đơn giản có thể là một vài hình thức tượng trưng hoặc bằng lời nói cho sự ghi nhận về việc thể hiện tốt của nhân viên.

### *Phương pháp nghiên cứu*

Nghiên cứu sử dụng dữ liệu được trích gộp từ 3 bộ dữ liệu Điều tra của DNNVV từ năm 2011 đến 2015. Đây là bộ dữ liệu được CIEM thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư (MPI), Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA) thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (MOLISA) và Khoa Kinh tế (DoE) của Trường Đại học Copenhagen cùng với Đại sứ quán Đan Mạch tại Việt Nam lên kế hoạch và thực hiện. Dữ liệu được xử lý thông qua phần mềm thống kê Sata 14.

### *Mô hình nghiên cứu*

Từ kết quả của các nghiên cứu trước đó, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình.

Từ việc tổng hợp lý thuyết và nghiên cứu liên quan, tác giả đưa ra giả thuyết nghiên cứu đối với mô hình như sau:

H1: Đào tạo có tác động dương đối với NSLĐ (+).

H2: Nhóm biến thực thi phúc lợi nhân viên (biến BHXH, BHYT, bảo hiểm tai nạn (BHTN), nghỉ ốm, nghỉ thai sản được trả lương, nghỉ phép năm, trợ cấp hưu trí và phúc lợi sống sót) có tác động dương đối với NSLĐ của doanh nghiệp (+).

Giả thuyết nghiên cứu đối với nhóm biến đặc điểm doanh nghiệp như sau:

H3: Quy mô doanh nghiệp tác động dương hoặc âm đến NSLĐ (+)/(-).

H4: Doanh thu có tác động dương đến NSLĐ.

H5: Trình độ của chủ doanh nghiệp tác động dương đến NSLĐ.

H6: Doanh nghiệp càng được thành lập lâu đời càng có kinh nghiệm nên NSLĐ càng cao (+).

## KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Vì sử dụng dữ liệu bảng nên nghiên cứu tiến hành hồi quy với mô hình tác động cố định FEM. Sau đó, nghiên cứu tiến hành hồi quy với mô hình tác động ngẫu nhiên REM. Cuối cùng, nghiên cứu tiến hành kiểm định Hausman test để lựa chọn mô hình phù hợp. Giả thuyết của kiểm định:

H<sub>0</sub>: Ước lượng của FEM và REM không khác nhau.

H<sub>1</sub>: Bác bỏ giả thuyết H<sub>0</sub>

Kết quả kiểm định Hausman cho thấy, p-value = 0,000 < 0,05, nên ta bác bỏ giả thuyết  $H_0$  hay mô hình FEM và REM là khác nhau. Do đó, nghiên cứu sử dụng đối với hàm hồi quy FEM để phân tích tác động của thực thi phúc lợi ngoài lương đến NSLĐ của doanh nghiệp.

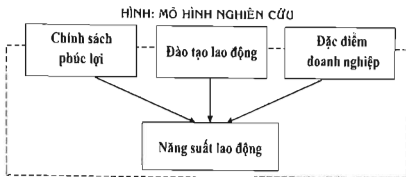
Vì sử dụng hàm hồi quy FEM để phân tích tác động của thực thi phúc lợi ngoài lương đến NSLĐ của doanh nghiệp, nên nghiên cứu sử dụng kiểm định phương sai sai số thay đổi qua thực thể trong FEM (kiểm định Wald) để kiểm tra mô hình. Giả thuyết của kiểm định:

$H_0 = \text{var}(u) = \sigma^2$ : phương sai của sai số qua các thực thể là không đổi.

$H_1 = \text{var}(u) \neq \sigma^2$ : phương sai của sai số qua các thực thể là thay đổi.

Theo như kết quả kiểm định vì có p-value=0,000 < 0,05, nên ta bác bỏ giả thuyết  $H_0$ , nghĩa là phương sai của sai số có thay đổi qua các thực thể trong mô hình FEM. Do đó, để khắc phục lỗi này của mô hình nghiên cứu cho tiến hành chạy lại mô hình mới, kết quả cũng như Bảng.

Nhìn vào kết quả mô hình phân tích (Bảng) có thể thấy, các biến thực thi phúc lợi có tác động đến NSLĐ của doanh nghiệp. Trong đó, các biến tác động dương đến NSLĐ, bao gồm: việc thực hiện đóng BHXH, đào tạo nhân viên, trợ cấp phúc lợi trong trường hợp nhân viên bị mất. Biến BHXH có hệ số tác động đến NSLĐ lớn nhất, đây cũng là loại hình bảo hiểm hay chế độ phúc lợi cơ bản và quan trọng nhất trong chế độ đãi ngộ người lao động và do Nhà nước quy định. Tiếp đến là Chế độ cho nhân viên được đào tạo và có tiền trợ cấp trong trường hợp nhân viên bị mất. Một số chế độ thực thi phúc lợi lại có tác động xấu đến NSLĐ, như: đóng BHYT, cho người lao động nghỉ thai sản và trợ cấp tiền cho người lao động khi về hưu. Đối với việc cho người lao động nghỉ thai sản, mặc dù làm ảnh hưởng không tốt đến NSLĐ của doanh nghiệp, nhưng đây là chế độ phúc lợi làm tăng giá trị gia đình và mang tính nhân văn nên chúng ta không thể bỏ hoặc hạn chế chế độ phúc lợi này. Một số chế độ phúc lợi như cho phép người lao động hay nhân viên nghỉ phép hoặc nghỉ ốm, trong trường hợp nghiên cứu của DNNVV ở Việt Nam lại không có sự khác biệt trong NSLĐ. Điều này có thể do đối tượng người lao động Việt



Nguồn: Đề xuất của tác giả

BẢNG: KẾT QUẢ MÔ HÌNH

LnNSLĐ	Coef.	Robust Std.Err	T	P> t
Train	0,169	0,030	5,47	0,000
BHXX	0,251	0,117	2,14	0,032
BHYT	0,262	0,996	0,27	0,790
BHTN	-0,167	0,480	-3,49	0,000
Nghiom	0,010	0,425	0,24	0,813
Nghithaisan	-0,085	0,025	-3,32	0,001
Nghiphep	-0,025	0,457	-0,57	0,572
Trocaphuutn	-0,092	0,056	-1,65	0,100
Phucloisongsot	0,101	0,040	2,50	0,013
Dthu	9,21e-10	9,69e-11	9,51	0,000
TrinhdoVHchuDN	0,089	0,022	4,39	0,000
Size	-0,087	0,023	-3,83	0,000
Age	0,007	0,002	3,37	0,001
_cons	11,504	0,099	115,14	0,000

F test that all  $\alpha_i=0$ . F(3574, 4087) = 2,89, Prob > F = 0,0000, R<sup>2</sup> = 0,054  
 (Nguồn: Tổng hợp từ bộ dữ liệu của nghiên cứu qua phân mềm Stata 14

Nam tại các doanh nghiệp này yêu cầu trong lương cao hơn so với một số chế độ phúc lợi tương đối cao cấp hay tương đối không cơ bản, như: được nghỉ phép và nghỉ ốm, do đó, họ chưa thực sự có nhu cầu đối với loại hình phúc lợi này và dẫn đến không làm thay đổi NSLĐ của những người lao động.

### KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra được việc thực thi phúc lợi thực sự tác động đến NSLĐ của các DNNVV ở môi trường kinh doanh Việt Nam. Trong đó, việc

đóng BHXH, tiến hành đào tạo cho nhân viên, có tiền phúc lợi trong trường hợp nhân viên bị mất tác dụng tốt đến NSLĐ. Các DNNVV tiến hành đóng bảo hiểm cho người lao động là mức phúc lợi tác động mạnh nhất đến NSLĐ, tiếp đến là điều kiện được đào tạo và cuối cùng là phúc lợi sống sót. Một số phúc lợi khi được thực thi lại có tác động xấu đến năng suất, như: BHYT, nghỉ thai sản hay trợ cấp hưu trí một lần trước khi nghỉ hưu. Đồng thời, BHYT, chế độ nghỉ phép và nghỉ ốm lại không có tác động đến NSLĐ tại các DNNVV tại Việt Nam.

Qua kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, chế độ BHYT chưa có hiệu quả ở các DNNVV ở Việt Nam. Trong khi đây là một chế độ đãi ngộ cơ bản, được Chính phủ quan tâm, nhưng lại chưa đạt hiệu quả tạo động lực cho nhân viên để nhân viên thể hiện nó vào NSLĐ. Đối với người lao động có thu nhập tương đối thấp như ở Việt Nam, đặc biệt là các DNNVV, những phúc lợi tương đối cao cấp hơn, như: chế độ nghỉ phép, chế độ nghỉ ốm đường như chưa được người lao động quan tâm. Bằng chứng trong mô hình, hai chế độ này không tạo ra sự khác biệt về NSLĐ giữa những doanh nghiệp áp dụng và không áp dụng. Việc áp dụng chế độ trợ cấp hưởng lương hưu một lần trước khi về hưu lại tạo ra điều kiện "đẩy" người lao động ra khỏi lực lượng lao động. Khi các doanh nghiệp áp dụng chế độ được hưởng trợ cấp tiền lương một lần, làm cho người lao động của họ muốn được về hưu trước khi cả đến tuổi về

hưu để được hưởng khoản tiền này, điều này tạo nên động lực muốn về hưu hơn là ở lại làm việc và do đó dẫn đến NSLĐ sẽ giảm. Các doanh nghiệp tiến hành đóng BHYT, theo kết quả mô hình có NSLĐ trung bình thấp hơn những doanh nghiệp không đóng bảo hiểm này. Điều này ngược lại với giả thuyết, tuy nhiên một số doanh nghiệp có tính chất công việc có xác suất tai nạn cao hơn, có thể dẫn đến người lao động có NSLĐ thấp hơn những doanh nghiệp có tính chất công việc có chỉ số an toàn cao hơn. Vấn đề này cũng gợi ý cho những nghiên cứu sau này, khi nghiên cứu vấn đề phúc lợi đi kèm với loại hình ngành nghề kinh doanh của doanh nghiệp có thể xem xét những loại phúc lợi nào phù hợp với những doanh nghiệp với loại hình kinh doanh riêng biệt.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, phúc lợi đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo, cũng như góp phần nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động, từ đó thúc đẩy và nâng cao NSLĐ... để thực thi phúc lợi thực sự là đòn bẩy kinh tế giúp tăng NSLĐ trong các DNNVV. □

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. CIEM, DOE, ILSSA (2016). *Đặc điểm môi trường kinh doanh ở Việt Nam: kết quả điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2015*, Nxb Tài chính
2. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2016). *Báo cáo thường niên Doanh nghiệp Việt Nam 2015*, Nxb Thông tin và Truyền thông
3. Nguyễn Hữu Thắng (2007). *Giải pháp nâng cao năng suất lao động của các doanh nghiệp, Tạp chí Quản lý kinh tế*, số 14
4. Berger G (2009). *Labour Economics*, Fifth International Edition, McGraw Hill
5. Harris, J. (2000). *Finding and Keeping Great Employees*, Training 36(4), 118-123
6. Helen N. Kamau (2011). *Fringe benefits effects on employee productivity in the public sector (a case of state department of water, Nairobi County, Kenya)*, Kenyatta University
7. Ippolito, Richard A. (1997). *Pension Plans and Employee Performance*, Chicago, IL: University of Chicago Press
8. Markham, Dow, & McKee (2002). *Disentangling the Wage-Productivity Relationship: Evidence from Select OECD Member Countries*, *International Advances in Economic Research*, 8
9. Mathis, Robert L., and John H. Jackson (2003). *Human Resource Management*, (11th ed), Mason, OH: Thomson/South-Western
10. Milkovich, G. & Newman, J. (2004). *Compensation*, 8th Edition, McGraw-Hill/Irwin
11. Millea, N. (2002). *Simplified Method of Measuring Productivity Identifies Opportunities for Increasing*. It. Industrial Engineering, Feb
12. Millea, N. (2006). *Improving Productivity and Effectiveness*, Prentice-Hall, Inc
13. Redmond, R. E (2010). *A factor analytic study of job satisfaction items designed to measure Maslow need categories*, *Personnel Psychology*, 24, 205-220
14. Shellengarger, Sue (2001). *Work and Family*, *The Wall Street Journal*, August 22
15. Singh R. K (2009). *Welfare Measures and its impact on Manpower Productivity*
16. The Worldbank (2014). *Skilling up Vietnam: Preparing the workforce for a Modern market economy*, Directions in development: Human development