

Tác động của trách nhiệm xã hội đến năng suất lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam

ĐỖ THỊ THƯ^{*}
GIANG THANH LONG^{**}

Tóm tắt

Nghiên cứu sử dụng bộ dữ liệu từ Điều tra Doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) ở Việt Nam trong các năm 2011, 2013, 2015 nhằm đánh giá tác động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) đến năng suất lao động của các doanh nghiệp đó. Với dữ liệu mảng, kết quả ước lượng mô hình tác động cố định (FEM) cho thấy, CSR thông qua việc tham gia vào hệ thống bảo hiểm xã hội (BHXH) có tác động tích cực đến năng suất lao động của DNNVV. Từ đó, nghiên cứu phát triển và nâng cao năng suất lao động.

Từ khóa: doanh nghiệp nhỏ và vừa, trách nhiệm xã hội, năng suất lao động, tham gia BHXH Việt Nam

Summary

Using data from the Small and medium-sized enterprises (SMEs) survey in Vietnam in 2011, 2013 and 2015, this study examines the impact of corporate social responsibility (CSR) on labor productivity of these SMEs. The results from fixed effect model (FEM) for array data show that CSR for participation in the social insurance system improves labor productivity. The paper suggests that each SME should consider CSR as an important task in its strategic development and improvement of labor productivity.

Keywords: small and medium-sized enterprises, corporate social responsibility, labor productivity, participation in social insurance in Vietnam

GIỚI THIỆU

Ở các nước đang phát triển, các DNNVV thường có mức độ thực hiện CSR rất thấp và thậm chí là không quan tâm tới vấn đề này. Lý do là họ cho rằng, việc tối thiểu hóa các chi phí, trong đó có chi phí thực hiện CSR, sẽ giúp họ tối đa hóa lợi nhuận. Tuy nhiên, nhiều nhà quản lý cho rằng, chỉ cần thực hiện CSR thông qua việc tối thiểu là đóng BHXH cho người lao động trong doanh nghiệp mình sẽ tạo động lực để người lao động đóng góp nhiều hơn cho sự phát triển của doanh nghiệp, trong đó có việc cải thiện năng suất lao động.

Trước vấn đề như vậy, việc nghiên cứu tác động của CSR thông qua việc tham gia BHXH - đến năng suất lao động trong các DNNVV là hết sức cần thiết. Theo nghiên cứu của các tác giả, cho đến nay, chưa có nghiên cứu nào ở Việt Nam về vấn đề này. Vì vậy, việc đánh giá tác động của CSR đến năng suất lao

động trong các DNNVV ở Việt Nam là nghiên cứu mới, gợi mở cho các nghiên cứu sau này về tác động của CSR đến năng suất lao động trong các DNNVV ở Việt Nam (Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế).

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Các nghiên cứu trên thế giới - bao gồm cả nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng, đã khẳng định mối quan hệ hai chiều giữa thực hiện CSR và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Các nghiên cứu định tính đã khẳng định tác động tích cực của CSR đến hiệu

^{*} Khoa Kinh tế, Học viện Ngân hàng

^{**} Khoa Kinh tế học, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Ngày nhận bài: 19/6/2020; Ngày phân biên: 24/6/2020; Ngày duyệt đăng: 28/6/2020

quả hoạt động của doanh nghiệp thông qua nhiều kênh khác nhau. Theo đó, thực hiện CSR giúp xây dựng và cải thiện hình ảnh của doanh nghiệp dưới góc nhìn của người lao động, đối tác và khách hàng; nâng cao năng lực cạnh tranh; tạo động lực phát triển cho người lao động... và từ đó nâng cao năng suất lao động trong doanh nghiệp, giảm chi phí quản lý, mở rộng thị trường, tăng doanh thu và cải thiện hiệu quả kinh doanh. Một số nghiên cứu định tính điển hình gồm có: Mallin và Michelin (2011); Bauman và Skutka (2012); Kemper và cộng sự (2013).

Ở Việt Nam, Long (2015) đã đánh giá tác động của CSR đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp ở Việt Nam ở vùng châu thổ sông Mê Kông thông qua phỏng vấn các cán bộ quản lý doanh nghiệp. Trang và Yekini (2014) phân tích tác động của CSR đến hoạt động tài chính của 20 doanh nghiệp Việt Nam. Kết quả cho thấy, CSR có tác động tích cực đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Bên cạnh CSR, các nghiên cứu trước đây cũng chỉ ra rằng, có nhiều yếu tố khác có tác động tới năng suất lao động trong doanh nghiệp. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, chất lượng vốn con người - được đo bằng trình độ giáo dục - có tác động tích cực đến năng suất lao động trong doanh nghiệp (Aggrey và cộng sự, 2010; Fallahi và cộng sự, 2010).

Thứ hai, vốn vật chất và đầu tư cho nghiên cứu và phát triển (R&D) có tác động tích cực tới năng suất lao động: Papadogonas và Voulgaris (2005) đã khẳng định mối quan hệ thuận chiều giữa tỷ lệ tài sản ròng bình quân trên mỗi lao động, mức độ đầu tư cho R&D đến năng suất lao động trong doanh nghiệp; Ngoc và Phuoc (2017) đã chứng minh được tác động tích cực của tỷ lệ tập trung vốn (tỷ lệ tài sản cố định bình quân trên một lao động), chi phí nghiên cứu trên lao động và chi phí cho R&D đến năng suất lao động trong các DNNVV ở Việt Nam, trong khi đó, số năm hoạt động lại có mối quan hệ ngược chiều với năng suất lao động của DNNVV.

Thứ ba, các đặc điểm khác như: quy mô, loại hình sở hữu cũng có tác động đến năng suất lao động trong DNNVV. Papadogonas và Voulgaris (2005); Ngoc và Phuoc (2017) cũng chứng minh DNNVV không có được tính kinh tế theo quy mô khi mở rộng quy mô sản xuất và phụ thuộc vào ngành nghề và đặc điểm phát triển kinh tế - xã hội chung. Trong

khi đó, Leung và cộng sự (2008); Pham và Takayama (2017) chứng minh mối quan hệ hình chữ U giữa quy mô và hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp; theo đó, các doanh nghiệp có quy mô trung bình sẽ có hiệu quả hoạt động thấp nhất. Loại hình sở hữu của DNNVV cũng quyết định tới năng suất lao động: các doanh nghiệp tư nhân thường hoạt động có hiệu quả hơn các doanh nghiệp sở hữu nhà nước do vấn đề chủ sở hữu và người đại diện trong các doanh nghiệp nhà nước (Fallahi và cộng sự, 2010; Bekena, 2017).

Phương pháp và dữ liệu nghiên cứu

Nghiên cứu áp dụng phương pháp phân tích dữ liệu mảng nhằm đánh giá tác động giữa CSR với hiệu quả hoạt động của các DNNVV nói chung ở Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu được tính toán từ Đặc điểm môi trường kinh doanh ở Việt Nam: Điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa các năm 2011, 2013, 2015 và Năng lực cạnh tranh và công nghệ ở cấp độ doanh nghiệp tại Việt Nam: Kết quả điều tra năm 2013, được thực hiện bởi Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương phối hợp với một số cơ quan trong nước, tổ chức quốc tế.

Mô hình nghiên cứu được biểu diễn thông qua phương trình:

$$LnVA = \alpha_0 + \alpha_1 Lnins_cost + \alpha_2 Ins_part + \alpha_3 Legal_status + \alpha_4 Sector + \alpha_5 Firm_size + \alpha_6 Female_share + \alpha_7 Firm_age + u_i$$

Trong đó:

LnVA: là giá trị logarit của năng suất lao động. Trong đó, năng suất lao động được đại diện bởi giá trị tăng thêm của doanh nghiệp tạo ra bởi một người lao động tính ở thời điểm cuối mỗi năm.

Lnins_cost: là chi phí của doanh nghiệp cho việc đóng góp BHXH, phản ánh trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Ins_part: là biến giả về sự tham gia BHXH của các DNNVV. *Ins_part*=1 nếu doanh nghiệp có tham gia chương trình BHXH để đảm bảo quyền lợi cho người lao động; và bằng 0 nếu không tham gia.

Các biến phản ánh loại hình của DNNVV gồm 3 biến giả nhận giá trị 0 hoặc 1 gồm có:

d_private: nhận giá trị bằng 1 nếu thuộc các loại hình sau: Doanh nghiệp hộ gia đình; Doanh nghiệp tư nhân/ thành viên; Doanh nghiệp hợp danh; Tập thể/hợp tác xã.

d_limited: nhận giá trị bằng 1 nếu thuộc loại hình công ty trách nhiệm hữu hạn.

d_joint_stock: nhận giá trị bằng 1 nếu thuộc các loại hình sau: Công ty cổ phần có vốn góp của nhà nước; Công ty cổ phần không có vốn góp của nhà nước; Công ty liên doanh nước ngoài; Doanh nghiệp nhà nước trung ương; và Doanh nghiệp nhà nước địa phương.

Các biến giả phản ánh ngành nghề kinh doanh của DNNVV gồm có 3 biến giả nhận giá trị 0 hoặc 1. Đó là:

d_agri: nhận giá trị bằng 1 nếu DNNVV thuộc ngành Nông nghiệp. Thực phẩm và đồ uống.

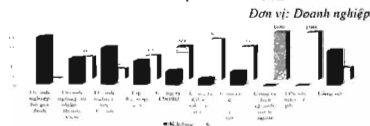
d_non_metal: nhận giá trị bằng 1 nếu thuộc các ngành Thuốc lá, Dệt may, Trang phục, Da, Gỗ và các sản phẩm gỗ, Giấy, Xuất bản và in ấn, Lọc dầu. Các sản phẩm hóa chất, Cao su và các sản phẩm nhựa...

BẢNG 1: CÁC CHỈ SỐ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI THEO QUY MÔ DOANH NGHIỆP NĂM 2013

Quy mô quy	Việc làm	Thu nhập	Vốn	Đóng góp
Quy mô quy				
Doanh nghiệp có hệ phân phối và việc mua bán THXH không*	31%	34%	23%	70%
Chính sách THXH của doanh nghiệp có được nêu trên không**	42%	49%	39%	89%
Có là thành viên của nhóm hay tham gia đoàn thể/nội bộ đoàn THXH của không*	1%	1%	3%	9%
Có tham gia đóng góp, đóng nhận hàng giá trị không* và không*	4%	4%	11%	19%
Lưu ý: Doanh nghiệp có được ký hợp đồng không*	94%	93%	96%	96%
Doanh nghiệp có ký được Công đồng không*	10%	26%	67%	99%
Doanh nghiệp có ký được Thỏa thuận không*	33%	41%	67%	80%
Doanh nghiệp có ký được Thỏa thuận không*	34%	41%	67%	80%
Cộng đồng				
1. Đoàn thể minh chứng	19%	24%	20%	20%
2. Chính sách	3%	3%	9%	13%
3. Chính sách hạ tầng	4%	7%	9%	9%
4. Chính sách xã hội	2%	3%	3%	4%
5. Chính sách thành viên	2%	2%	4%	5%
A. Cộng đồng	19%	24%	20%	20%
7. Phụ trợ địa phương	3%	3%	3%	3%
8. Sự kiện thể thao	3%	3%	3%	3%

Nguồn: Viện Nghiên cứu quốc tế kinh tế Trung ương Tổng cục Thống kê, Trường Đại học Copenhagen (2014)

BIỂU ĐỒ 1: THAM GIA BHXH TRONG CÁC DNNVV PHÂN THEO LOẠI HÌNH SỞ HỮU



Nguồn: Nhóm tác giả xin loan lại Điều tra DNNVV ở Việt Nam các năm 2011, 2013, 2015

d_{metal} = 1: nhận giá trị bằng 1 nếu thuộc các ngành Khoáng sản phi kim, Kim loại cơ bản, Sản phẩm kim loại đúc sẵn, Máy móc điện, Xe mô tô, Các phương tiện vận tải khác, Nồi sắt, đồ trang sức, Tái chế.

Firm_size: là biến số liên tục phản ánh quy mô doanh nghiệp và được đo bằng số lao động thường xuyên làm việc toàn thời gian vào thời điểm cuối mỗi năm.

Female_share: Phản ánh tỷ lệ lao động nữ trong các doanh nghiệp.

Firm_age: là số năm hoạt động của doanh nghiệp tính từ thời điểm thành lập doanh nghiệp đến thời điểm khảo sát.

Quy trình ước lượng được thực hiện qua các bước như sau:

Bước 1: Nghiên cứu sử dụng kỹ thuật kiểm định tương quan Pearson để kiểm tra mối tương quan giữa các biến độc lập trong mô hình nhằm loại trừ khuyết tật đa cộng tuyến trong mô hình.

Bước 2: Lựa chọn các kỹ thuật ước lượng phù hợp giữa mô hình hồi quy OLS, mô hình tác động cố định (FEM) và mô hình tác động ngẫu nhiên (REM) bằng việc sử dụng kiểm định Hausman.

Bước 3: Hồi quy mô hình và phân tích kết quả.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thực trạng CSR và năng suất lao động trong các DNNVV

Ở Việt Nam, các DNNVV đã có quan tâm và thực hiện tốt hơn các vấn đề của CSR. Tuy nhiên,

các doanh nghiệp siêu nhỏ, DNNVV vẫn ít quan tâm tới CSR hơn so với các doanh nghiệp có quy mô lớn. Thực tế này được thể hiện thông qua các chỉ số CSR được thống kê trong Báo cáo Năng lực cạnh tranh và công nghệ ở cấp độ doanh nghiệp tại Việt Nam năm 2013 theo số liệu thống kê của Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương và Tổng cục Thống kê (2014).

Các doanh nghiệp siêu nhỏ hầu như không thực hiện trách nhiệm xã hội với các vấn đề cộng đồng, như: bảo vệ môi trường, giáo dục, phát triển hạ tầng, dịch vụ y tế, giảm nghèo... Mặc dù tỷ lệ này ở các DNNVV có cao hơn so với các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhưng tỷ lệ DNNVV có thực hiện trách nhiệm cộng đồng phổ biến chỉ chiếm dưới 10% (Bảng 1).

Tỷ lệ DNNVV tham gia đóng BHXH cho người lao động cao nhất ở nhóm công ty liên doanh nước ngoài và doanh nghiệp nhà nước ở địa phương với 100% DNNVV có thực hiện đầy đủ CSR đối với việc đóng BHXH cho người lao động. Tiếp đến là công ty cổ phần có vốn nhà nước với khoảng 85% DNNVV có tham gia đóng góp BHXH. Tỷ lệ này là 70% đối với nhóm công ty cổ phần không có vốn góp của Nhà nước. Đáng chú ý, doanh nghiệp hộ gia đình gần như không tham gia BHXH cho người lao động (Biểu đồ 1).

Nhìn chung, tỷ lệ tham gia BHXH đối với các DNNVV ở Việt Nam tương đối thấp với khoảng 25% số DNNVV (Biểu đồ 2). Nguyên nhân có thể được hiểu là do các chủ doanh nghiệp cho rằng tham gia BHXH sẽ làm tăng chi phí của doanh nghiệp và ngay lập tức làm giảm lợi nhuận của họ. Tuy nhiên, mô tả từ bộ dữ liệu Điều tra DNNVV giai đoạn 2011-2015 cho thấy, có sự tương quan thuận chiều giữa chi phí cho việc đóng BHXH cho người lao động với giá trị tăng thêm của các doanh nghiệp này.

Kết quả ước lượng tác động của CSR đến năng suất lao động trong các DNNVV

Kết quả kiểm định hệ số tương quan Pearson cho thấy, không tồn tại mối tương quan lớn giữa các biến độc lập. Điều này cho thấy, không xảy ra vấn đề đa cộng tuyến hoàn hảo trong mô hình hồi quy. Do đó, kết quả ước lượng mô hình là đáng tin cậy.

Kết quả kiểm định Hausman trong Bảng 2 cho thấy, với mức ý nghĩa 1%, mô hình tác động cố định (FEM) là mô

hình phù hợp nhất được lựa chọn để kiểm định tác động của CSR đến năng suất lao động trong các DNNVV.

Kết quả mô hình FEM được thể hiện thông qua Bảng 3.

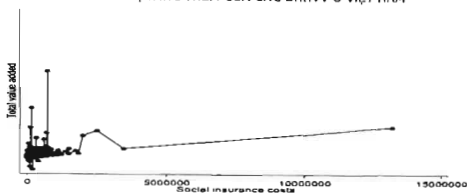
Kết quả ước lượng mô hình tác động cố định cho thấy, việc tham gia BHXH và chi phí doanh nghiệp đóng BHXH cho người lao động có tác động tích cực đến năng suất lao động của DNNVV. Kết quả này cũng phản ánh rằng, CSR có tác động tích cực đến năng suất lao động của DNNVV ở Việt Nam. Kết quả nghiên cứu này khá tương đồng với các nghiên cứu của Sánchez và cộng sự (2008); Lee và Torm (2015); Pletnev và Barkhatov (2016). Cơ chế tác động được giải thích bởi việc CSR của doanh nghiệp tạo động lực cho người lao động phấn đấu trong công việc và cống hiến hết sức cho sự phát triển của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, một điều đáng lưu ý đó là, quy mô doanh nghiệp có tác động ngược chiều tới năng suất lao động trong các DNNVV ở Việt Nam. Kết quả này hoàn toàn thống nhất với một số nghiên cứu trước đây. Chẳng hạn, kết quả nghiên cứu của Papadogonas và Voulgaris (2005); Ngoc và Phuoc (2017) về mối quan hệ ngược chiều giữa quy mô doanh nghiệp với năng suất lao động. Kết quả ước lượng cũng không hoàn toàn mâu thuẫn với nghiên cứu của Phạm và Takayama (2017); Leung và cộng sự (2008) khi cho rằng, mối quan hệ giữa quy mô và hiệu quả của doanh nghiệp có dạng hình chữ U vì các DNNVV vẫn đang nằm trên phần dốc xuống của hình chữ U này. Điều này có nghĩa rằng, với các DNNVV, trong điều kiện các yếu tố khác như nhau, các doanh nghiệp quy mô vừa có năng suất lao động thấp hơn so với các doanh nghiệp có quy mô nhỏ.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Nghiên cứu là bằng chứng quan trọng khẳng định tác động tích cực của CSR đến năng suất lao động trong các DNNVV. Đặc biệt, trong xu thế phát triển của Cách mạng Công nghiệp 4.0 với sự phát triển ngày càng mạnh của kinh tế số, chất lượng nguồn nhân lực và năng suất lao động ngày càng đóng vai trò quan trọng đối với các doanh nghiệp nói chung và DNNVV nói riêng. “Cuộc đua” thu hút nhân tài trong các doanh nghiệp cũng chính vì vậy mà trở nên sôi

BIỂU ĐỒ 2: TƯƠNG QUAN GIỮA CHI PHÍ ĐÓNG BHXH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ GIÁ TRỊ TĂNG THÊM CỦA CÁC DNNVV Ở VIỆT NAM



BẢNG 2: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH HAUSMAN LỰA CHỌN GIỮA MÔ HÌNH TÁC ĐỘNG CỐ ĐỊNH (FEM) VÀ MÔ HÌNH TÁC ĐỘNG NGẪU NHIÊN (REM)

	(b) fe	(B) re	(b-B) Difference	Sqrt (diag (V _b - V _B)) S.E
lnins_cost	0.1995329	0.2672182	-0.0676853	0.0266539
ins_part	0.9295433	0.0810104	0.8485329	0.3005943
d_private	-0.2361415	-0.1866978	-0.0494437	0.2959425
d_limited	-0.2935736	0.0192798	-0.3128534	0.2202501
d_agri	0.3683643	0.1196213	0.248743	0.3407057
d_non_metal	-0.0301039	0.026836	-0.0569399	0.1681141
d_metal	-0.1602903	-0.0267205	-0.1335698	0.1589317
lnfirm_size	-0.6257919	-0.3281385	-0.2976534	0.0535788
female_share	-0.0799029	-0.3677525	0.2878496	0.1793127
firm_age	-0.0075838	-0.001952	-0.0056318	0.0107765
b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg				
B = inconsistent under Ho, efficient under Ha; obtained from xtreg				
Test: Ho: difference in coefficients not systematic				
chi2(10) = (b-B)'[(V _b - V _B) ⁻¹](b-B)				
= 54.62				
Prob > chi2 = 0.0000				

BẢNG 3: KẾT QUẢ ƯỚC LƯỢNG MÔ HÌNH FEM VỀ TÁC ĐỘNG CỦA CSR ĐẾN NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG TRONG CÁC DNNVV Ở VIỆT NAM

Biến độc lập	Hệ số hồi quy	Khoảng tin cậy 95%
Chi phí đóng BHXH của doanh nghiệp (lnins_cost)	0.1995***	(0.1236, 0.2655)
Doanh nghiệp có tham gia BHXH (ins_part=1)	0.9295**	(0.1591, 1.7000)
Các biến loại hình sở hữu doanh nghiệp		
d_private	-0.2361	(-0.8370, 0.3647)
d_limited	-0.2936	(-0.7452, 0.1583)
d_joint_stock	0.0000	
Các biến ngành nghề		
d_agri	0.3684	(-0.3855, 1.1221)
d_non_metal	-0.0301	(-0.4987, 0.4385)
d_metal	-0.1603	(-0.6192, 0.2986)
Quy mô doanh nghiệp (firm_size)	-0.6258***	(-0.7445, -0.5071)
Tỷ lệ lao động nữ trong doanh nghiệp (female_share)	-0.0799	(-0.4804, 0.3206)
Thời gian hoạt động của doanh nghiệp (firm_age)	-0.0076	(-0.0295, 0.0143)
cons	10.6295***	(9.3573, 11.9016)
sigma_u	0.7378	
sigma_e	0.4782	
rho	0.7041	
Number of obs	1,118	
F(10,371)	14.5100	
corr(u_i, Xb)	-0.5060	
Prob > F	0.0000	

Ghi chú: ***p<0.01 **p<0.05 *p<0.1

Nguồn: Nhóm tác giả tính toán từ dữ liệu nghiên cứu

động hơn. Do vậy, thực hiện đầy đủ và tốt các tiêu chí CSR sẽ giúp xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp thu hút lao động có chất lượng cao và tạo động lực để người lao động làm việc hiệu quả, từ đó gia tăng năng suất và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, CSR giúp xây dựng hình ảnh và thương hiệu cho doanh nghiệp, đưa sản phẩm

của doanh nghiệp tới gần hơn với người tiêu dùng. Chính vì vậy, thúc đẩy CSR của các DNNVV không chỉ là mục tiêu chính sách của Chính phủ, mà còn cần được coi là một trong các nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển của bản thân mỗi doanh nghiệp. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, Trường Đại học Copenhagen. Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Khoa Kinh tế - Trường Đại học Liên hợp quốc. Đại sứ quán Đan Mạch tại Việt Nam (2012). *Đặc điểm môi trường kinh doanh ở Việt Nam: Kết quả Điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2011*. Nxb Tài chính
2. Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương, Tổng cục Thống kê, Trường Đại học Copenhagen (2014). *Năng lực cạnh tranh và công nghệ ở cấp độ doanh nghiệp tại Việt Nam: Kết quả điều tra năm 2013*. Nxb Tài chính
3. Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, Tổng cục Thống kê, Khoa Kinh tế - Trường Đại học Copenhagen (2014). *Đặc điểm môi trường kinh doanh ở Việt Nam: Kết quả Điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2013*. Nxb Tài chính
4. Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, Khoa Kinh tế - Trường Đại học Copenhagen, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Trường Đại học Liên hợp quốc (2016). *Đặc điểm môi trường kinh doanh ở Việt Nam: Kết quả Điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2015*. Nxb Tài chính
5. Aggrey, N., Eliab, L., and Joseph, S. (2010). Human capital and labor productivity in East African manufacturing firms, *Current Research Journal of Economic Theory*, 2(2), 48-54
6. Bauman, C. W., and Skitka, L. J. (2012). Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction, *Research in Organizational Behavior*, 32, 63-86
7. Bekena, S. M. (2017). *The Effect of Firm Ownership Structure on Performance: A case study of Eastern Europe and Central Asian Countries*. MPRA Paper 82706, University Library of Munich, Germany
8. Claydon, J. (2008). Two models of CSR and sustainability, *Issues in Social and Environmental Accounting*, 2(2), 260-265
9. Fallahi, F., Sakineh, S., and Mehin Aslaninia, N. (2010). *Determinants of Labor Productivity in Iran's Manufacturing Firms: With emphasis on labor education and training*. MPRA Paper 27447, University Library of Munich, Germany
10. Kemper, J., Schilke, O., Reimann, M., Wang, X., and Brettel, M. (2013). Competition-motivated corporate social responsibility, *Journal of Business Research*, 66(10), 1954-1963
11. Lee, S., and Torm, N. (2017). Social security and firm performance: The case of Vietnamese SMEs, *International Labour Review*, 156(2), 185-212
12. Leung, D., Meh, C., and Terajima, Y. (2008). *Firm size and productivity*, No. 45, Bank of Canada Working Paper.
13. Long, H. C. (2015). The impact of market orientation and corporate social responsibility on firm performance: Evidence from Vietnam, *Academy of Marketing Studies Journal*, 19(1), 265
14. Mallin, C. A., and Michelon, G. (2011). Board reputation attributes and corporate social performance: An empirical investigation of the US best corporate citizens, *Accounting and Business Research*, 41(2), 119-144
15. Ngoc, P. T. B., and Van Phuoc, N. H. (2017). *Small and Medium Enterprises' Labor Productivity in Vietnam: A firm-level investigation*, Proceedings Emerging Issues in Economics and Business in the Context of International Integration (Hanoi National Economics University Press, page 587. 12/2017
16. Papadogonas, T., and Voulgaris, F. (2005). Labor productivity growth in Greek manufacturing firms, *Operational Research*, 5(3), 459-472
17. Pham, H. T., and Takayama, S. (2017). *Firm Size Distribution, Production Efficiency, and Returns to Scale: A Stochastic Frontier Approach*, Discussion Papers Series 581, School of Economics, University of Queensland, Australia
18. Trang, H. N. T., and Yekini, L. S. (2014). Investigating the link between CSR and financial performance: Evidence from Vietnamese listed companies, *British Journal of Arts and Social Sciences*, 17(1), 85-101