Tác động của vốn xã hội đến tiền lương của người lao động tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam

Lê Mỹ Kim
Đặng Thị Tuyết My
Lê Nguyễn Như Quỳnh
Lê Thị Bích Hoài
Trường Đại học Quy Nhơn
Email liên hệ: lemykim@qnu.edu.vn

Tóm tắt: Sử dụng các mô hình hồi quy đa biến, nghiên cứu này đánh giá tác động của vốn xã hội đến tiền lương của người lao động tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam. Kết quả ước lượng chỉ ra rằng, những người lao động có sử dụng vốn xã hội cá nhân như các mối quan hệ bạn bè, họ hàng và đồng nghiệp để tìm việc làm thì có tiền lương thấp hơn một cách ý nghĩa thống kê so với những người lao động tự tìm việc thông qua công ty môi giới việc làm hoặc qua các trang tuyển dụng. Ngoài ra, kinh nghiệm, trình độ học vấn, nghề nghiệp và giới tính cũng là những nhân tố quan trọng có ảnh hưởng đến tiền lương của người lao động.

Từ khóa: Vốn xã hội, Tiền lương, Việc làm, Lao động, SME, Việt Nam.

The impact of social capital on wages of labors at SMEs in Vietnam

Abstract: Using multivariate regression models, this study assesses the impact of social capital on wages of workers in small and medium-sized enterprises (SMEs) in Vietnam. The estimation results show that workers who use personal social capital such as those from friends, relatives and colleagues to find jobs have significantly lower wages than with self-employed workers through employment agency or recruitment sites. In addition, experience, education, occupation and gender are also important factors that affect workers' wages.

Keywords: Social capital, Wages, Employment, Labor, SMEs, Vietnam.

Ngày nhận bài: 19/02/2020 **Ngày duyệt đăng:** 10/05/2020

1. Đặt vấn đề

Bên cạnh trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp và kinh nghiệm làm việc, Brook (2005) cho rằng vốn xã hội cũng là một nguồn lực có ảnh hưởng quan trọng đến khả năng tìm kiếm việc làm và phát triển nghề nghiệp của người lao động. Delattre và Sabatier (2007) nhấn mạnh vốn xã hội là nguồn lực mà bất kỳ cá nhân nào cũng có thể sử dụng trong thời gian tìm kiếm việc làm. Ioannides và Loury (2004) khẳng định vai trò quan trọng của mạng lưới xã hội trong thị trường lao động. Thông qua các mối quan hệ cá nhân, người lao động nhận được nhiều thông tin liên quan đến nhu cầu tuyển dụng việc làm của các doanh nghiệp, nhận được sự giúp đỡ hoặc giới thiệu của bạn bè và người thân để có được một công việc phù hợp và nhanh chóng, giúp người lao động giảm được chi phí tìm kiếm việc làm. Đồng quan điểm này, Bentolila và cộng sự (2010) nhận thấy vốn xã hội giúp người lao động giảm thời gian thất nghiệp trung bình. Yogo (2011) cũng cho rằng, mạng lưới xã hội không những giúp người lao

động có được việc làm ổn định mà còn có thể mang đến cho họ một công việc với mức lương tốt hơn. Đồng thời, doanh nghiệp cũng sẽ nhận được những lợi ích nhất định từ mạng lưới xã hội. Cụ thể hơn, các doanh nghiệp nhận được nhiều thông tin hơn về người lao động, do đó có cơ hội để tuyển dụng lao động phù hợp với yêu cầu công việc, qua đó giúp doanh nghiệp giảm chi phí đào tạo lại. Tuy nhiên, lợi ích này còn phụ thuộc đáng kể vào chất lượng thông tin của mạng lưới xã hội.

Thực tế tại Việt Nam, nhiều lao động được đào tạo bài bản về chuyên môn, song vẫn gặp nhiều khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm. Trong khi đó, một số doanh nghiệp lại không thể tuyển dụng được lao động có kỹ năng đáp ứng yêu cầu công việc. Vấn đề này xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau nhưng không thể phủ nhận một nguyên nhân quan trọng là do không có sự kết nối tốt giữa người lao động và doanh nghiệp, đưa đến vấn đề thông tin bất cân xứng trong thị trường lao động. Như vậy, mạng lưới xã hội của người lao động được kỳ vọng sẽ giải quyết được sự bất cân xứng về thông tin trong thị trường lao động. Đặc biệt, Việt Nam là một quốc gia coi trọng các mối quan hệ xã hội (bạn bè, họ hàng, đồng nghiệp,…), nên các quan hệ xã hội càng có khả năng ảnh hưởng đến khả năng tìm việc, phát triển nghề nghiệp và tiền lương của người lao động. Tuy nhiên, hiện tại có rất ít nghiên cứu thực nghiệm đánh giá ảnh hưởng của vốn xã hội đến tiền lương của người lao động trong bối cảnh của Việt Nam.

Sử dụng dữ liệu từ cuộc khảo sát doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam năm 2015 (SME 2015), nghiên cứu này lượng hóa tác động của vốn xã hội đến tiền lương của người lao động tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam.

2. Tổng quan các nghiên cứu về mối quan hệ giữa vốn xã hội và tiền lương người lao động

Theo Jovanovic (1979), tiền lương là một hàm số bao gồm nhiều biến số, trong đó năng suất lao động là biến số quan trọng nhất. Tuy nhiên, các nhà tuyển dụng không thể quan sát được năng suất lao động của người lao động khi họ tham gia ứng tuyển. Bởi vì, năng suất lao động là tiềm ẩn và được xác định thông qua các thang đo cụ thể, và để thu thập dữ liệu cho việc tính toán các thang đo này thì cần phải có thời gian. Hơn nữa, thực tế vẫn có sự tồn tại thông tin bất cân xứng về năng suất của người lao động. Vì vậy, vốn xã hội sẽ thực sự có ý nghĩa khi các mối quan hệ xã hội có thể cung cấp thông tin đầy đủ về người lao động để giúp các nhà tuyển dụng có thể đánh giá được năng lực làm việc của họ. Từ đó, người lao động được giới thiệu nhờ quan hệ xã hội sẽ có cơ hội tiếp cận với công việc tốt với mức lương cao (Granovetter, 1981).

Bian và cộng sự (2015) cho rằng, vốn xã hội vừa có tác động trực tiếp và gián tiếp đến tiền lương của người lao động. Cụ thể, tác động trực tiếp của vốn xã hội đến tiền lương thông qua sự thiên vị và sự cung cấp thông tin, các yếu tố này có khả năng dẫn tới mức lương cao hơn cho người lao động, trong đó sự thiên vị có thể ảnh hưởng đến tiền lương mạnh hơn so với thông tin. Mặt khác, thông tin và sự thiên vị cũng gián tiếp làm tăng tiền lương của người lao động. Bởi vì, thông qua sự giới thiệu thì mức độ tương thích giữa các yêu cầu của công việc và chuyên môn của người lao động càng cao, đồng thời sự thiên vị có thể giúp người lao động được bổ nhiệm vào các vị trí, chức vụ có mức lương cao hơn. Trong trường hợp này, nếu sự tương thích nói trên không xuất hiện thì trong ngắn hạn, người sử dụng lao động có thể trả lương cao hơn so với năng suất thực sự của họ. Tuy nhiên, trong dài hạn khoảng cách giữa năng suất kỳ vọng và năng suất thực tế sẽ được quan sát và đánh giá, và các doanh nghiệp sẽ giảm tiền lương của người lao động xuống nếu xuất hiện sự không tương thích này (Delattre và Sabatier, 2007).

Các kết quả nghiên cứu về mối quan hệ giữa vốn xã hội và tiền lương có nhiều khác biệt đáng kể. Một số nghiên cứu tìm thấy bằng chứng cho rằng vốn xã hội, cụ thể là mạng lưới các mối quan hệ xã hội của người lao động có thể giúp cho họ có công việc với tiền lương cao (Kmec và Trimble, 2009; Pellizzari, 2010; Yogo, 2011; Shen và Bian, 2018). Theo Galenianos (2012), khi doanh nghiệp và người lao động kết nối với nhau thông qua sự giới thiệu của mạng lưới xã hội sẽ làm tăng tỷ lệ người nộp đơn xin việc và cung cấp nhiều tín hiệu chính xác hơn về sự phù hợp của người lao động đối với vị trí công việc. Mạng lưới xã hội không những giúp người lao động có được việc làm ổn định mà còn có thể mang đến cho họ một công việc tốt hơn, qua đó tác động tích cực lên tiền lương của người lao động (Yogo, 2011). Berardi (2013) nhận định rằng, người lao động có kỹ năng được thuê thông qua mạng lưới xã hội sẽ có khả năng nhận được tiền lương cao hơn mức tiền lương mà họ nhận được từ kênh tuyển dụng chính thức. Ngược lại, đối với những lao động không có kỹ năng, tìm việc thông qua những mối quan hệ cá nhân thì mức tiền lương nhận được thấp hơn mức lương hợp lý.

Trong khi đó, các nghiên cứu của Bentolila và cộng sự (2010), Diaz (2012) và Lê Thị Nga (2019) lại cho thấy rằng, các mối quan hệ xã hội có ảnh hưởng tiêu cực đến tiền lương của người lao động. Theo Bentolila và cộng sự (2010), các mối quan hệ xã hội giúp người lao động tìm được việc làm nhanh hơn nhưng không phải lúc nào cũng có thể cung cấp được công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn của người lao động. Do đó, vốn xã hội có khả năng tạo ra sự không tương thích giữa sự lựa chọn nghề nghiệp và lợi thế năng lực của người lao động, có thể dẫn đến vấn đề chất lượng của lao động thấp và tiền lương thấp. Tương tự, Diaz (2012) cho rằng, người lao động được giới thiệu có lợi thế nhiều hơn về cơ hội việc, tuy nhiên mức lương trung bình mà họ nhận được ít hơn so với người lao động không qua giới thiệu. Do kênh tìm việc phi chính thức tạo ra những kết nối có chất lượng kém bởi vì sự sẵn có của các giới thiệu phi chính thức và cơ hội tìm việc làm dễ dàng hơn có thể khiến người lao động chấp nhận các vị trí công việc không khai thác được hết khả năng của họ. Lê Thị Nga (2019) cũng tìm thấy kết quả tương tự, mức lương của những người lao động tìm việc làm thông qua kênh phi chính thức thấp hơn so với những người lao động tìm việc thông qua kênh chính thức. Vì phần lớn người lao động có được công việc thông qua mối quan hệ bạn bè, họ hàng thuộc nhóm có trình độ học vấn thấp nhất và thuộc nhóm lao động giản đơn.

Nghiên cứu của Phạm Huy Cường (2014) và Lê Thị Nga (2019) là hai trong số ít các nghiên cứu về mối quan hệ giữa vốn xã hội và tiền lương của người lao động được thực hiện ở Việt Nam. Phạm Huy Cường (2014) chỉ giới hạn đối tượng khảo sát là 1.073 sinh viên tốt nghiệp trong vòng 1 đến 2 năm của trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn vào năm 2013 để nghiên cứu quan hệ giữa mạng lưới quan hệ xã hội và việc làm của sinh viên tốt nghiệp. Bằng việc sử dụng các phương pháp thống kê mô tả, nghiên cứu này đã chỉ ra rằng, các công việc đạt được thông qua những mối quan hệ xã hội có mức lương thấp hơn so với các công việc đạt được thông qua các kênh tuyển dụng chính thức. Sử dụng mô hình hồi quy bình phương bé nhất (OLS), Lê Thị Nga (2019) ước lượng tác động của vốn xã hội đến tiền lương của người lao động ở khu vực nông thôn Việt Nam. Mặc dù phạm vi và đối tượng nghiên cứu được mở rộng hơn so với nghiên cứu của Phạm Huy Cường (2014), song việc sử dụng bộ dữ liệu VARHS khiến nghiên cứu này không có thông tin về kinh nghiệm làm việc của người lao động, một biến số quan trọng của tiền lương.

3. Xây dựng mô hình và mô tả dữ liệu

3.1. Mô hình ước lượng

Trên cơ sở vận dụng khung phân tích về mối quan hệ giữa vốn xã hội và tiền lương vào thực tiễn Việt Nam, nghiên cứu này đề xuất mô hình ước lượng tác động của vốn xã hội đến tiền lương của người lao động ở các SME Việt Nam như sau:

$$\ln(Tienluong)_i = \beta_1 + \beta_2 Vonxahoi_i + \beta_3 Hocvan_i + \beta_4 Gioitinh_i + \beta_5 Dantoc + \beta_6 Honnhan_i + \beta_7 Suckhoe_i + \beta_8 Kinhnghiem_i + \beta_9 Kinhnghiem_sq_i + \beta_{10} Hopdong_i + \beta_{11} Nghenghiep_i + \beta_{12} Nganh_i + \beta_{13} Hinhthuc_i + u_i$$

Thang đo của các biến trong mô hình ước lượng được mô tả chi tiết ở bảng 1:

Bảng 1. Bảng mô tả thang đo và kỳ vọng dấu của các biến trong mô hình

Tên biến	Thang đo	Kỳ vọng dấu	Nghiên cứu trước
Ln (Tien luong)	Biến liên tục, tính bằng logarit tự nhiên của tiền lương theo tháng của người lao động.	-/+	Lê Thị Nga (2019),
Von xa hoi	Biến giả, mang giá trị 1 nếu người lao động sử dụng vốn xã hội (các mối quan hệ cá nhân như bạn bè, người thân,…) để tìm việc; có giá trị 0 nếu không sử dụng vốn xã hội.	-	Kugler (2003), Yogo (2011)
Hoc van	Gồm 5 biến giả: - Biến giả 1: nhận giá trị 1 nếu người lao động có trình độ tiểu học, 0 nếu trình độ khác; - Biến giả 2: nhận giá trị 1 nếu người lao động có trình độ THSC, 0 nếu trình độ khác; - Biến giả 3: nhận giá trị 1 nếu người lao động có trình độ THPT, 0 nếu trình độ khác; - Biến giả 4: nhận giá trị 1 nếu người lao động có trình độ trung cấp, 0 nếu trình độ khác; - Biến giả 5: nhận giá trị 1 nếu người lao động có trình độ cao đẳng, 0 nếu trình độ khác; - Biến giả 6: nhận giá trị 1 nếu người lao động có trình độ đại học, 0 nếu trình độ khác. (Không có bằng cấp là thuộc tính cơ sở)	+	Lê Thị Nga (2019)
Kinh nghiem	Biến liên tục, tính bằng số năm kinh nghiệm làm việc của người lao động.	+	Bian và cộng sự (2015), Yogo (2011)
Kinh nghiem_ sq	Biến liên tục, tính bằng bình phương số năm kinh nghiệm của người lao động.	-	Bian và cộng sự (2015), Yogo (2011)
Gioi tinh	Biến giả: nhận giá trị 1 nếu là nam và nhận giá trị 0 nếu là nữ.	+	Yogo (2011)
Dan toc	Biến giả: nhận giá trị 1 nếu là người dân tộc Kinh và nhận giá trị là 0 nếu là người dân tộc khác.	+	Yogo (2011), Lê Thị Nga (2019)
Hon nhan	Biến giả: nhận giá trị 1 nếu người lao động đã lập gia đình và nhận giá trị 0 nếu người lao động chưa lập gia đình hoặc ly hôn, góa phụ.	+	Liu (2004), Yogo (2011)
Suc khoe	Biến giả: nhận giá trị 1 nếu có nghỉ làm việc do đau ốm và nhận giá trị 0 nếu ngược lại.	-	Pham và Reilly (2007)
Hop dong	Biến giả: nhận giá trị 1 nếu người lao động có ký hợp đồng và nhận giá trị 0 nếu người lao động không ký hợp đồng.	+	Akerlof (1982)

Nghenghiep	Gồm 5 biến giả: - Biến giả 1: nhận giá trị 1 nếu nghề nghiệp của người lao động là công nhân lành nghề, 0 nếu nghề nghiệp khác; - Biến giả 2: nhận giá trị 1 nếu nghề nghiệp của người lao động là nhân viên văn phòng, 0 nếu nghề nghiệp khác; - Biến giả 3: nhận giá trị 1 nếu nghề nghiệp của người lao động là nhân viên kinh doanh, 0 nếu nghề nghiệp khác; - Biến giả 4: nhận giá trị 1 nếu nghề nghiệp của người lao động là nhân viên dịch vụ, 0 nếu nghề nghiệp khác; - Biến giả 5: nhận giá trị 1 nếu nghề nghiệp của người lao động là công nhân sản xuất, 0 nếu nghề nghiệp khác. (Nghề nghiệp quản lý là thuộc tính cơ sở)	+/-	Lê Thị Nga (2019)
Nganh	Gồm 2 biến giả: - Biến giả 1: nhận giá trị 1 nếu người lao động làm việc trong ngành công nghiệp và xây dựng; 0 nếu làm việc trong các ngành khác; - Biến giả 2: nhận giá trị 1 nếu người lao động làm việc trong ngành dịch vụ; 0 nếu làm việc trong các ngành khác. (Ngành nông - lâm - ngư nghiệp là thuộc tính cơ sở)	+	Lê Thị Nga (2019)
Hinhthuc	Gồm 2 biến giả: - Biến giả 1: nhận giá trị 1 nếu là doanh nghiệp tư nhân, 0 nếu là các loại doanh nghiệp khác; - Biến giả 2: nhận giá trị 1 nếu là doanh nghiệp FDI, 0 nếu là các loại doanh nghiệp khác. (Doanh nghiệp Nhà nước là thuộc tính cơ sở)	-	Lê Thị Nga (2019), Berardi (2013)

3.2. Dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng dữ liệu điều tra người lao động của cuộc khảo sát doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam năm 2015 (SME, 2015). Cuộc điều tra này thực hiện khảo sát các SME Việt Nam trong khuôn khổ dự án hợp tác giữa Viện Quản lý Kinh tế Trung ương (CIEM), Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA) và Nhóm nghiên cứu kinh tế phát triển (DERG) - Đại học tổng hợp Copenhagen. Dự án điều tra được tài trợ bởi Đại sứ quán Đan Mạch trong Chương trình Hỗ trợ Phát triển Doanh nghiệp (BSPS). Quy mô khảo sát là 2.500 doanh nghiệp hoạt động tại 9 tỉnh/thành gồm Hà Nội, Hải Phòng, TP Hồ Chí Minh, Phú Thọ, Nghệ An, Quảng Nam, Khánh Hòa, Lâm Đồng và Long An. Năm 2015, dự án thực hiện khảo sát người lao động của 818 doanh nghiệp ở 9 tỉnh thành kể trên. Từ bộ dữ liệu gốc, nhóm tác giả dùng phần mềm Stata 14 để khai thác những dữ liệu cần thiết, bổ sung dữ liệu nhỡ và loại bỏ những quan sát trùng. Mẫu dữ liệu cuối cùng của nghiên cứu này gồm 1.162 lao động ở 818 doanh nghiệp với đầy đủ các thông tin về tiền lương, phương thức tìm việc làm, kinh nghiệm, các đặc điểm nhân khẩu học của người lao động như giới tính, hôn nhân, trình độ học vấn, nghề nghiệp, ngành và khu vực kinh tế.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kết quả thống kê mô tả

Kết quả thống kê mô tả ở bảng 2 cho thấy, trong tổng số 1.162 người lao động trong mẫu nghiên cứu, có đến 68,42% người lao động sử dụng vốn xã hội như các mối quan hệ với bạn bè, họ hàng và đồng nghiệp để tìm việc làm, 31,58% còn lại tìm việc làm thông qua các kênh chính thức như tham gia tuyển dụng trực tiếp, trung tâm giới thiệu việc làm. Nhìn chung, trình độ học vấn của người lao động được khảo sát là khá cao, lao động không có bằng cấp chiếm tỷ lệ rất thấp, 0,86%. Nhóm lao động có trình độ học vấn cao hơn gồm trung học cơ sở, trung học phổ thông, trung cấp, cao đẳng và đại học lần lượt chiếm tỷ lệ 18,33%; 25,73%; 26,76%; 11,19% và 14,03%. Trong đó, tỷ lệ lao động nam cao hơn gấp 1,5 lần so với tỷ lệ lao động nữ (tỷ lệ này lần lượt là 60,07% và 39,93%). Đa phần người lao động trong mẫu nghiên cứu này đều là người dân tộc Kinh (chiếm 96,64%), trong khi người lao động là người dân tộc thiểu số chỉ chiếm 3,36%. Về tình trạng hôn nhân, có khoảng 78,74% người lao động đã lập gia đình, cao hơn gấp 4 lần so với lao động ở các tình trạng hôn nhân khác.

Tiền lương trung bình trên một tháng của một người lao động biến thiên trong khoảng từ 0,6 triệu đồng/tháng đến 96 triệu đồng/tháng, với mức lương trung bình là 7,798 triệu đồng. Điều này phản ánh có sự chênh lệch lớn trong tiền lương của người lao động ở các SME. Kinh nghiệm làm việc trung bình của người lao động trong mẫu điều tra là 7 năm, số năm kinh nghiệm giao động từ 0 đến 36 năm. Về đặc điểm công việc, trong số 1.162 người lao động của mẫu nghiên cứu thì có đến hơn một nửa người lao động được ký hợp đồng lao động (59,12%) và khoảng 40,88% người lao động không được ký hợp đồng lao động. Trong sáu nhóm nghề nghiệp, công nhân sản xuất chiếm tỷ lệ cao nhất 63,6% và nhóm nhân viên dịch vụ có tỷ lệ thấp nhất với 3,18%. Ngoài ra, người lao động trong mẫu nghiên cứu chủ yếu làm việc trong khu vực công nghiệp và xây dựng, chiếm 52,49%, tiếp đến là ngành dịch vụ (32,47%) và ngành nông nghiệp (15,05%). Theo hình thức sở hữu, doanh nghiệp tư nhân chiếm tỷ lệ cao nhất, đạt 92,3% và thấp nhất là doanh nghiệp FDI, chiếm 1,7%.

Bảng 2. Thống kê mô tả các biến

Số quan sát: 1.162

Biến số	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
Tiền lương theo tháng (nghìn đồng)	7.798,03	4.6955,5	600	96.000
Vốn xã hội	0,68	0,46	0	1
Nghề nghiệp	4,81	1,73	1	6
Giới tính	0,60	0,49	0	1
Dân tộc	0,97	0,18	0	1
Tình trạng hôn nhân	0,79	0,41	0	1
Sức khỏe	0,55	0,50	0	1
Trình độ học vấn	4,64	1,40	1	7
Kinh nghiệm làm việc (năm)	6,85	6,20	0	36
Hợp đồng lao động	0,59	0,49	0	1
Ngành kinh tế	2,17	0,67	1	3
Hình thức sở hữu doanh nghiệp	3,46	0,98	1	3

Nguồn: Xử lý từ dữ liệu điều tra SME (2015)

4.2. Kết quả ước lượng

Để đảm bảo kết quả ước lượng của mô hình hồi quy là đáng tin cậy, nhóm tác giả đã thực hiện những kiểm định cần thiết để kiểm tra các giả định của mô hình. Kết quả kiểm định cho thấy, hệ số phóng đại phương sai (VIF) trung bình là 2,59 và hệ số VIF của tất cả các biến trong các mô hình đều nhỏ hơn 10, kết quả này cho phép kết luận rằng không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình hồi quy. Đồng thời, kết quả kiểm định White (P-value = 0,9842) cũng cho thấy mô hình không tồn tại phương sai sai số thay đổi trong phần dư của mô hình.

Kết quả ước lượng được trình bày ở bảng 3 cho thấy, những người lao động sử dụng vốn xã hội của bản thân như các mối quan hệ cá nhân như bạn bè, người thân và đồng nghiệp để tìm việc thì có mức tiền lương thấp hơn ở mức ý nghĩa 1% so với tiền lương của người lao động tìm việc qua kênh chính thức như qua các công ty môi giới việc làm, các trang việc làm. Như vậy, vốn xã hội của người lao động có tác động tiêu cực đến mức lương của họ. Phát hiện này là phù hợp với kết quả của các nghiên cứu thực nghiệm của Bentolila và cộng sự (2010), Diaz (2012), Phạm Huy Cường (2014), và Lê Thị Nga (2019). Kết quả này có thể được giải thích rằng, do trong tổng số những người lao động sử dụng vốn xã hội để tìm việc làm thì có hơn 50% lao động có trình độ học vấn thấp (từ bậc trung học phổ thông trở xuống) và 67% lao động là công nhân sản xuất. Như vậy, lao động tìm việc qua các mối quan hệ cá nhân (sử dụng vốn xã hội) chủ yếu là lao động phổ thông nên họ ít có khả năng lựa chọn cũng như thay đổi công việc của mình. Họ không có khả năng tự tìm kiếm công việc, mà phải nhờ vào những mối quan hệ xã hội như là bạn bè, họ hàng và họ sẵn sàng chấp nhận mức lương thấp tương xứng với năng lực còn hạn chế của họ.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, đặc điểm nhân khẩu học của người lao động cũng có ảnh hưởng đáng kể đến tiền lương của họ. Cụ thể, những người lao động nam có mức tiền lương cao so với người lao động nữ tại mức ý nghĩa thống kê 10%. Điều này có thể được lý giải rằng, lao động nam thường có thể chất tốt hơn lao động nữ nên cường độ làm việc và khả năng chịu áp lực của họ tốt hơn. Thêm nữa, khi kết hôn và sinh con thì lao động nữ thường phải gánh vác công việc nhà và chăm sóc con cái nhiều hơn đáng kể so với các đồng nghiệp nam. Tất cả các vấn đề trên đưa đến năng suất lao động của lao động nam có thể cao hơn so với lao động nữ. Bên cạnh đó, trình độ học vấn cũng là một nhân tố quan trọng có ảnh hưởng đến tiền lương của người lao động. Kết quả hồi quy chỉ ra rằng, người lao động có trình độ học vấn càng cao thì tiền lương mà người lao động nhận được càng cao. Người lao động có trình độ học vấn ở bậc đại học có mức lương cao hơn ý nghĩa so với người lao động không có bằng cấp. Tương tự, mức lương của những người lao động có trình độ học vấn ở bậc tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, trung cấp và cao đẳng đều có tiền lương cao hơn tiền lương của người lao động không có trình độ học vấn tại mức ý nghĩa thống kê 1%. Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu của Delattre và Sabatier (2007) và Lê Thị Nga (2019), rằng doanh nghiệp xem trình độ học vấn như là một chỉ số dự báo cho năng suất của nhân viên tương lai. Forbes và cộng sự (2010) cũng khẳng định tồn tại mối quan hệ tích cực giữa trình độ học vấn và năng suất lao động, theo đó giáo dục sẽ dẫn đến việc tích lũy các kỹ năng cần thiết đảm bảo cho người lao động có đủ năng lực để thực hiện tốt công việc của mình.

Nghiên cứu cũng tìm thấy bằng chứng về sự tồn tại mối quan hệ giữa kinh nghiệm làm việc và tiền lương của người lao động. Theo đó, kinh nghiệm làm việc của người lao động có ảnh hưởng tích cực đến việc nâng cao tiền lương của họ. Có thể thấy, người lao động có nhiều kinh nghiệm có thể xử lý công việc một cách hiệu quả và chính xác hơn nhờ vào các kỹ năng,

kiến thức chuyên môn được tích lũy trong quá trình làm việc, dẫn đến năng suất lao động cao và được trả với mức lương cao tương ứng. Tuy nhiên, khi số năm kinh nghiệm làm việc của người lao động càng tăng thì tiền lương biên càng giảm. Điều này có thể được lý giải rằng, khi tuổi của người lao động tăng đến một mức độ nào đó thì sức khỏe của người lao động giảm, khả năng chịu áp lực công việc và sự linh hoạt trong việc tiếp thu công nghệ mới giảm, khó thích nghi với điều kiện làm việc thay đổi. Kết quả này tương đồng với kết quả của Lê Thị Nga (2019) và Trần Thị Tuấn Anh (2015). Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng chứng tỏ rằng, nghề nghiệp của người lao động có ảnh hưởng đến tiền lương mà người lao động nhận được ở mức ý nghĩa 1%. Trong khi đó, kết quả nghiên cứu cho thấy, không có bằng chứng về sự khác biệt tiền lương giữa người lao động làm việc ở vị trí quản lý và nhân viên kinh doanh.

Mặc dù các biến dân tộc, tình trạng hôn nhân, sức khỏe, hợp đồng lao động được kỳ vọng là có tác động đến tiền lương của người lao động nhưng kết quả ước lượng của các biến này đều không đạt mức ý nghĩa thống kê. Nói cách khác, kết quả ước lượng chưa đủ cơ sở để kết luận có sự khác biệt giữa tiền lương của người lao động là dân tộc Kinh so với người dân tộc khác, người đã lập gia đình so với người có tình trạng hôn nhân khác, giữa người nghỉ việc do đau ốm với người không có nghỉ việc và người có hợp đồng lao động với người không có hợp đồng lao động.

Bảng 3. Kết quả hồi quy mô hình OLS

Biến số	Hệ số hồi quy	Độ lệch chuẩn	t	P>|t|
Vốn xã hội	-0,1416***	0,044	-3,20	0,001
Nghề nghiệp				
Công nhân lành nghề	-0,1909**	0,0924	-2,07	0,039
Nhân viên văn phòng	-0,2015***	0,0746	-2,70	0,007
Nhân viên kinh doanh	-0,1294	0,0843	-1,54	0,125
Nhân viên dịch vụ	-0,2660***	0,0780	-3,41	0,001
Công nhân sản xuất	-0,1946***	0,0725	-2,68	0,007
Giới tính	0,0762*	0,0434	1,76	0,079
Dân tộc	0,0928	0,0885	1,05	0,294
Tình trạng hôn nhân	-0,0344	0,0603	-0,57	0,569
Sức khỏe	0,0879	0,0546	1,61	0,108
Trình độ học vấn				
Tiểu học	0,2298***	0,0897	2,56	0,011
Trung học cơ sở	0,3577***	0,0901	3,97	0, 000
Trung học phổ thông	0,3397***	0,0918	3,7	0,000
Trung cấp	0,3270***	0,1028	3,18	0,002
Cao đẳng	0,4549***	0,1092	4,17	0,000
Đại học	0,4650***	0,1106	4,2	0,000
Kinh nghiệm làm việc	0,0147**	0,0070	2,10	0,036
Kinh nghiệm làm việc_bp	-0,0005**	0,0002	-2,07	0,039
Hợp đồng lao động	-0,0678	0,0519	-1,31	0,191
Ngành kinh tế				
Công nghiệp và xây dựng	0,0545	0. 0620	0,88	0,380

Dịch vụ	0.0048	0,0723	0,07	0,948
Hình thức sở hữu				
Doanh nghiệp tư nhân	0,0775	0,0716	1.08	0,279
Doanh nghiệp FDI	0, 0113	0,1271	0,09	0,929
Số quan sát				1.162
F-test				0,000
R-squared				0,67

*Ghi chú: *** có ý nghĩa thống kê ở 1%, ** có ý nghĩa thống kê ở 5%, * có ý nghĩa thống kê ở 10%*

Nguồn: Xử lý từ dữ liệu điều tra SME (2015)

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Sử dụng phương pháp ước lượng bình phương tối thiểu thông thường – OLS, nghiên cứu lượng hóa tác động của vốn xã hội đến tiền lương của người lao động ở các SME tại 9 tỉnh của Việt Nam. Kết quả ước lượng cho thấy, tiền lương của những lao động sử dụng vốn xã hội như các mối quan hệ cá nhân như bạn bè, họ hàng và đồng nghiệp để tìm việc thấp hơn so với những người lao động tìm việc làm thông qua những kênh chính thức. Bên cạnh đó, kết quả ước lượng cũng cho thấy, kinh nghiệm làm việc của người lao động là một nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến mức tiền lương của người lao động. Trong đó, mối quan hệ giữa tiền lương và kinh nghiệm làm việc có dạng hàm Parabol (dạng chữ U ngược), theo đó khi số năm kinh nghiệm tăng thì tiền lương của người lao động cũng tăng theo, tuy nhiên khi số năm kinh nghiệm làm việc đạt đến một ngưỡng nhất định nào đó thì việc tăng số năm kinh nghiệm sẽ làm giảm mức lương của người lao động. Nghiên cứu cũng tìm thấy sự khác biệt trong tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ. Đặc biệt, trình độ học vấn và nghề nghiệp cũng có ảnh hưởng ý nghĩa đến tiền lương của người lao động, theo đó người lao động có trình độ học vấn ở bậc càng cao thì tiền lương mà họ nhận được càng nhiều, hay những người lao động làm việc ở những công việc đòi hỏi chuyên môn cũng có mức lương cao hơn so với những người làm những công việc giản đơn.

Từ cơ sở các kết quả ước lượng, nhóm nghiên cứu đề xuất một số hàm ý chính sách sau:

Nhà nước cần xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích người lao động tham gia các hoạt động giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao trình độ học vấn và kỹ năng chuyên môn nghề nghiệp. Đây là giải pháp cần thiết để người lao động có thể cải thiện năng lực chuyên môn, tự tin tự tìm kiếm, lựa chọn và thay đổi công việc phù hợp với năng lực bản thân. Đặc biệt, người lao động có chuyên môn sẽ có điều kiện chủ động hơn trong việc tận dụng những thông tin về việc làm từ mạng lưới xã hội của bản thân để đạt được công việc phù hợp với mức lương cao.

Nhà nước, chính quyền các cấp cần xem xét thành lập các tổ chức hoặc bộ phận để hỗ trợ và kết nối người lao động với doanh nghiệp trong hoạt động tuyển dụng, tìm kiếm việc làm. Chính quyền địa phương cũng cần tổ chức nhiều hội thảo, hội chợ liên quan đến cơ hội việc làm để kết nối các doanh nghiệp với người lao động địa phương.

Các doanh nghiệp vẫn có thể tuyển dụng lao động thông qua các mối quan hệ xã hội song cần phải thực hiện các bài kiểm tra đầu vào hay phỏng vấn trực tiếp một cách thực chất nhằm tìm kiếm và lựa chọn người lao động phù hợp đáp ứng được yêu cầu của vị trí công việc cần tuyển. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cần tổ chức những đợt tuyển dụng trực tiếp hoặc thông qua những công ty dịch vụ việc làm để tìm kiếm lao động phù hợp với vị trí mà doanh nghiệp mong muốn. Ngoài ra, doanh nghiệp có thể sử dụng công cụ marketing trong tuyển

dụng nhân sự như thông qua các fanpage trên các trên mạng xã hội. Quảng cáo trên facebook hoặc các website việc làm sẽ có thể giúp doanh nghiệp phổ biến thông tin tuyển dụng đến nhiều đối tượng mục tiêu hơn, tăng cơ hội tìm kiếm được những ứng cử viên phù hợp nhất cho vị trí tuyển dụng.

Tài liệu tham khảo

Brook, K. (2005). Labour market participation: the influence of social capital. *Labour Market Trends,* 3(1), 113 - 123.

Bentolila, S., Michelacci, C. & Suarez, J. (2010). Social contacts and occupational choice. *Economica*, 77, 20 - 45.

Berardi, N. (2013). Social networks and wages in Senegal's labor market. I*ZA Journal of Labor & Development*, 2, 3.

Bian, Y., Huang, X. & Zhang, L. (2015). Information and favoritism: The network effect on wage income in China. *Social Networks*, 40, 129 - 138.

Brook, K. (2005). Labour market participation: the influence of social capital. *Labour Market Trends*, 3, 113 - 23.

Delattre, E. & Sabatier, M. (2007). Social capital and wages: an econometric evaluation of social networking's effects. *Labour*, 21(2), 209 - 236.

Diaz, A. M. (2012). Informal referrals, employment, and wages: Seeking causal relationships. *Labour*, 26, 1 - 30.

Forbes, M., Barker, A. & Turner, S. A. (2010). The effects of education and health on wages and productivity.

Galenianos, M. (2012). Learning about match quality and the use of referrals. *Available at SSRN 2053376*.

Granovetter, M. (1981). Toward a sociological theory of income differences.

Ioannides, Y. M. & Datcher Loury, L. (2004). Job information networks, neighborhood effects, and inequality. *Journal of economic literature*, 42, 1056 - 1093.

Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *Journal of political economy*, 87, 972 - 990.

Kmec, J. A. & Trimble, L. B. (2009). Does it pay to have a network contact? Social network ties, workplace racial context, and pay outcomes. *Social Science Research*, 38, 266 - 278.

Lê Thị Nga. (2019). Vốn xã hội và tiền lương: Nghiên cứu trường hợp tại Việt Nam. *Luận văn thạc sĩ Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh*.

Pellizzari, M. (2010). Do friends and relatives really help in getting a good job?. *ILR Review*, 63(3), 494 - 510.

Phạm Huy Cường. (2014). Mạng lưới quan hệ xã hội với việc làm của sinh viên tốt nghiệp. *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN*, 44 - 53.

Shen, J. & Bian, Y. (2018). The causal effect of social capital on income: A new analytic strategy. *Social networks*, 54, 82 - 90.

Trần Thị Tuấn Anh. (2015). Ứng dụng phương pháp hồi quy phân vị phân tích chênh lệch tiền lương ở Việt Nam. *Luận án Tiến sĩ Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh*.

Yogo, U. T. (2011). Social network and wage: Evidence from Cameroon. *Labour*, 25, 528 - 543.