



Hội thảo

Kết quả nghiên cứu sâu về Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam

do Danida tài trợ
CIEM, Hà Nội, 26/03/2013

Nina Torm
Đại học Tổng hợp Copenhagen
www.econ.ku.dk/torm



Chương trình Hội thảo

9.00AM	Giới thiệu và chào mừng
9.15AM	Lợi ích của chính thức hóa
9.45AM	Thảo luận
10.00AM	Khoảng cách lương giữa khu vực phi chính thức và chính thức
10.30AM	Thảo luận
10.45AM	Giải lao
11.00AM	Các nhân tố xác định mức lương và vai trò của tổ chức công đoàn
11.30AM	Thảo luận và kết thúc hội thảo



Nghiên cứu thứ nhất(1)

- “Lợi ích của chính thức hóa: Bằng chứng từ các DNNVV Việt Nam” (với John Rand), *World Development*, 40 (5), pp. 983-998. 2012.



(1) Giới thiệu

- Các nghiên cứu về tác động của chính thức hóa chủ yếu ở tầm vĩ mô (Loayza, 1996; Dabla-Norris & Feltenstein, 2005).
- Các bằng chứng về tác động ở tầm vi mô rất hạn chế, phần lớn liên quan đến những thuận lợi của chính thức hóa (Farrell, 2004; Fajnzylber và cộng sự., 2009).
- NHƯNG chưa tính đến yếu tố nội sinh = khả năng ước lượng bị bias.
- Các nghiên cứu của McKenzie và Sakho, 2010; Fajnzylber và cộng sự., 2011) cho thấy đăng ký thuế đồng nghĩa với tăng lợi nhuận, doanh thu và sử dụng vốn.
- Việt Nam: Khu vực phi chính thức đóng góp **20%** GDP và **25%** lao động.
- Tác động đối với người lao động? Chính thức hóa dẫn đến *giảm* tỷ lệ lao động thời vụ từ **12 đến 16 điểm %**.



(1) Dữ liệu

- **Định tính:** Để hiểu (a) các nhân tố khiến DN quyết định chính thức hóa và (b) những lợi ích nhận thấy được của chính thức hóa.
- **Định lượng:** Điều tra DNNVV Việt Nam 2007-2009 (Danida BSPS, CIEM, ILSSA).
- Mẫu: Mẫu cân bằng **1,366 doanh nghiệp hộ gia đình** (chính thức và phi chính thức). Tổng mẫu quan sát = **2732**.

Ma trận chuyển đổi chính thức		2009					
2007		Không		Có		Tổng	
	Không	662	(82.4)	141	(17.6)	803	
		(93.4)		(21.5)		(58.5)	
	Có	47	(8.4)	516	(91.9)	563	
		(6.6)		(78.5)		(41.2)	
	Tổng	709	(51.9)	657	(48.1)	1,366	

Ghi chú: Số lượng doanh nghiệp (tỷ lệ % trong ngoặc kép). Doanh nghiệp phi chính thức là những doanh nghiệp không có mã số thuế



(1) Nghiên cứu định lượng

- Hai phương pháp nghiên cứu khác nhau được áp dụng:
 - **So sánh điểm khác biệt:** Kiểm soát các nhân tố xác định và lựa chọn các nhân tố biến đổi theo thời gian *quan sát được* có thể đồng thời ảnh hưởng đến quyết định chính thức hóa và hiệu quả hoạt động của DN.
 - Vì vậy, so sánh **những khác biệt trong hiệu quả** giữa DN chính thức hóa và những doanh nghiệp vẫn tiếp tục là DN phi chính thức trong hai năm 2007 và 2009.
 - **Xác định IV** : Kiểm định robustness và kiểm soát các đặc tính thay đổi theo thời gian *không quan sát được*. Phân theo giá trị trung bình của:
 - (a) Đăng ký kinh doanh đúng thời điểm.
 - (b) Hiểu biết về các văn bản pháp luật có liên quan.
 - **Kết quả:** lợi nhuận, đầu tư, tiếp cận tín dụng và tỷ lệ lao động thời vụ (quy mô mạng lưới, quy mô khác hàng, tỷ lệ lương và lao động không có kỹ thuật cũng được kiểm tra).



(1) Bảng 1: Tổng quan

	2007		2009	
	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Giấy phép 2	0.412	0.492	0.481	0.500
Lợi nhuận	3.194	1.079	3.167	1.031
Đầu tư	0.049	0.220	0.125	0.372
Tiếp cận tín dụng	0.657	0.475	0.682	0.466
Lao động thời vụ	0.114	0.428	0.226	0.762
Quy mô doanh nghiệp	5.900	7.340	5.369	5.900
Hiệu quả trước đây	-0.001	0.249	-0.219	0.263
Giới tính của chủ sở hữu	0.682	0.466	0.682	0.466
Trình độ của chủ sở hữu	0.406	0.491	0.444	0.497
Mức độ lao động có trình độ	0.460	0.424	0.319	0.384
Tỷ lệ lao động nữ	0.359	0.285	0.364	0.279
Tiếp cận hạ tầng	1.275	0.995	1.613	1.143
Quyền sở hữu được bảo đảm	0.674	0.469	0.720	0.449
Tuân thủ thanh, kiểm tra	1.020	1.326	1.113	1.541
Cơ sở chỉ dành cho mục đích sản xuất	0.240	0.427	0.214	0.410
Địa điểm	0.300	0.458	0.300	0.458
Khu vực công nghệ cao	0.116	0.320	0.104	0.305
Tổng quan sát	1366		1366	



(1) Bảng 2: Lợi nhuận, đầu tư và tiếp cận tín dụng

	1		2		3	
	Tăng lợi nhuận		Đầu tư		Tiếp cận tín dụng (Có=1, Không=0)	
	ATT	t-stat	ATT	t-stat	ATT	t-stat
A: Các mức độ chi tiết – kiểm soát hiệu quả DN	0.130	(1.52)	0.033	(1.49)	0.011	(0.21)
B: Các mức độ chi tiết – kiểm định toàn bộ	0.223**	(2.52)	0.042*	(1.91)	0.075	(1.48)
C: Khác biệt và mức độ chi tiết	0.107	(1.23)	0.054**	(2.39)	0.101**	(2.03)
Tổng quan sát	803		803		803	
Số quan sát được xử lý	141		141		141	

Ghi chú: Sử dụng phương pháp ATT với nearest neighbour matching. Giá trị T-values trong ngoặc đơn. *, **, *** chỉ mức độ tin cậy 10%, 5% và 1%. Sử dụng phương pháp kernel matching với các giới hạn không làm thay đổi kết quả, mặc dù trong cột A tăng trưởng lợi nhuận và đầu tư được xác định rõ.

- Chính thức hóa tăng lợi nhuận khoảng 20%, tăng đầu tư 4.4% và tăng khả năng tiếp cận tín dụng.



(1) Bảng 3: Tỷ lệ lao động thời vụ

	NN matching		Kernel matching	
	ATT	t-stat	ATT	t-stat
A: Các mức độ chi tiết – kiểm soát hiệu quả DN	-0.163***	(4.13)	-0.162***	(4.63)
B: Các mức độ chi tiết – kiểm định toàn bộ	-0.158***	(4.05)	-0.148***	(3.42)
C: Khác biệt và mức độ chi tiết	-0.122***	(3.70)	-0.126***	(2.73)
Tổng quan sát	803		803	
Số quan sát được xử lý	141		141	
Ghi chú: Biến phụ thuộc: Tỷ lệ lao động thời vụ. Áp dụng phương pháp ATT sử dụng bias corrected nearest neighbor/kernel matching. Giá trị kiểm định T-values. *** chỉ mức độ tin cậy ở mức 1%.				

- Chính thức hóa giảm tỷ lệ lao động thời vụ từ 12 đến 16 điểm %.



(1) Kết luận

- **Tác động đến DN:** Có bằng chứng cho thấy chính thức hóa có tác động tích cực đến lợi nhuận và đầu tư và tiếp cận tín dụng.
- **Tác động đến người lao động:** Chính thức hóa tăng quyền lực của người lao động, trong phạm trù hợp đồng lao động.
- Chính thức hóa là có lợi *cho cả* DN và người lao động.
- **Hàm ý chính sách:** khuyến khích DN chính thức hóa:
 - (1) Tăng cường tuyên truyền các lợi ích của chính thức hóa cùng với các văn bản quy phạm pháp luật.
 - (2) Tăng cường thông tin các quy trình đăng ký kinh doanh.



(2) Nghiên cứu thứ hai

- “Khoảng cách lương của khu vực phi chính thức của các doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam” (với John Rand), *Journal of the Asia Pacific Economy*, 17:4, pp. 560-577. 2012.



(2) Giới thiệu

- Nghiên cứu thứ nhất chỉ ra rằng chính thức hóa tác động tích cực đến trạng thái hợp đồng của người lao động. Nhưng đối với Lương?
- Học thuyết về các phân khúc thị trường lao động: Lương khác nhau giữa khu vực chính thức và phi chính thức (người lao động có cùng đặc tính) (Fields, 1975; Dickens và Lang, 1985).
- Cách nhìn khác: DN/ người lao động lựa chọn khu vực phi chính thức và lương được so sánh với khu vực chính thức (Maloney, 1999).
- Hầu hết các nghiên cứu dựa trên điều tra hộ gia đình/lao động mà không có thông tin về DN (Badaoui và cộng sự., 2010; Gong và Soest, 2002).
- Các nghiên cứu sử dụng tổng lương có thể ước lượng quá khoảng cách lương (Badaoui và cộng sự., 2007).
- Việt Nam: Việc làm phi chính thức chiếm **25%** và có trên **8 triệu** doanh nghiệp hộ gia đình phi chính thức.



(2) Dữ liệu

- Điều tra DNNVV năm 2009 (Danida BSP, CIEM, ILSSA).
- Tập trung doanh nghiệp hộ gia đình, doanh nghiệp phi chính thức được xác định trong nghiên cứu này.
- Các DN phi chính thức là những DN không có mã số thuế.
- Mẫu bao gồm **1,098** DN: **708 chính thức** và **390 phi chính thức**.
- Các DN chính thức có tổng lương *cao hơn* do lao động có hợp đồng có bảo hiểm xã hội.
- Nhưng, lương cơ bản khác nhau?
- Kết quả chính: Lương bình quân của DN chính thức cao hơn **10–20 %**.



(2) Bảng 1: Khoảng cách lương

	Tổng lương bình quân (triệu VND)	Độ lệch chuẩn	Lương cơ bản bình quân (triệu VND)	Độ lệch chuẩn
Tổng [1,098]	12.970	7.277	12.919	7.231
Chính thức [708]	13.442	6.774	13.364	6.703
Phi chính thức [390]	12.113	8.050	12.110	8.048
Khác biệt (t-test)	1.329***	(0.457)	1.254***	(0.455)
Ghi chú: Lương thực tế tháng bình quân. Lương được điều chỉnh theo lạm phát ở cấp độ tỉnh (2005=100). *** chỉ mức độ tin cậy ở mức 1%.				

- Do DN hộ gia đình không là đối tượng điều chỉnh của Luật Doanh nghiệp, khoảng cách lương cơ bản không phụ thuộc vào lương tối thiểu hay công đoàn.
- Do lương bình quân thấp hơn mức chịu thuế nên khoảng cách lương không phụ thuộc vào thuế.



(2) Nghiên cứu định lượng

- Phương pháp phân tích của Blinder-Oaxaca được sử dụng để nghiên cứu khoảng cách lương giữa các nhóm khác nhau (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973).
- Phân biệt giữa hai cấu phần của khoảng cách lương:
 - 1) Khác biệt do các đặc tính quan sát được
 - 2) Biến động của những nhân tố này

$$\overline{\ln W_f} - \overline{\ln W_i} = (\bar{X}_f - \bar{X}_i)' \beta_i + \bar{X}_i' (\beta_f - \beta_i)$$

- Trọng số đối với các DN phi chính thức: đo lường sự thay đổi kỳ vọng của lương bình quân doanh nghiệp phi chính thức nếu do hệ số của doanh nghiệp chính thức.



(2) Bảng 2: Tổng quan

	Tổng		Chính thức		Phi chính thức	
	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Phi chính thức	0.355	(0.479)	0.000	(0.000)	1.000	(0.000)
Quy mô DN***	6.698	(6.541)	7.493	(7.232)	5.254	(4.730)
Tuổi DN**	15.385	(10.337)	14.922	(9.378)	16.226	(11.849)
Chủ sở hữu là nam ***	0.723	(0.448)	0.672	(0.470)	0.815	(0.388)
Trình độ chủ sở hữu*	0.484	(0.500)	0.503	(0.500)	0.449	(0.498)
Tỷ lệ lao động chuyên môn***	0.006	(0.029)	0.008	(0.035)	0.001	(0.015)
Tỷ lệ lao động nữ**	0.305	(0.275)	0.317	(0.267)	0.283	(0.288)
Tỷ lệ lao động thời vụ***	0.097	(0.191)	0.066	(0.154)	0.155	(0.234)
Biến giả khu vực công nghệ cao	0.131	(0.338)	0.121	(0.327)	0.149	(0.356)
Thành thị***	0.411	(0.492)	0.527	(0.500)	0.200	(0.401)
Nông thôn***	0.518	(0.500)	0.336	(0.473)	0.849	(0.359)
Tổng số quan sát	1,098		708		390	
Ghi chú: *, **, *** chỉ mức độ tin cậy ở mức 10%, 5% và 1% đối với kiểm định giá trị trung bình						



(2) Bảng 3: Các yếu tố xác định lương

	(1)	(2)	(3)	(4)
Phi chính thức	-0.173*** (0.040)	-0.072* (0.039)	-0.130*** (0.041)	-0.134*** (0.038)
Quy mô DN		0.296*** (0.028)	0.217*** (0.030)	0.256*** (0.030)
Tuổi DN		0.008 (0.026)	-0.008 (0.026)	0.003 (0.025)
Chủ là nam				-0.084** (0.037)
Trình độ chủ sở hữu				0.133*** (0.032)
Tỷ lệ lao động chuyên môn				0.883* (0.480)
Tỷ lệ lao động nữ				-0.521*** (0.066)
Tỷ lệ lao động thời vụ				0.656*** (0.102)
Số lượng quan sát	1,098	1,098	1,098	1,098
R-squared	0.02	0.12	0.24	0.32

Ghi chú: Biến phụ thuộc: Log lương cơ bản bình quân tháng. Ước lượng OLS. *, **, *** chỉ mức độ tin cậy ở mức 10%, 5% và 1%. Cột 3 và 4 bao gồm biến giả địa phương và khu vực



(2) Bảng 4: Phân tích lương

	(1)	(2)	(3)	(4)
Đặc điểm (giải thích) tác động	0.156*** (0.058)	0.169*** (0.068)	0.141*** (0.028)	0.141*** (0.028)
Hệ số (không giải thích) tác động	0.032 (0.039)	0.030 (0.073)	0.032 (0.039)	0.059 (0.049)
Nhóm tham chiếu	Phi chính thức	Phi chính thức	Pooled	Pooled
Ghi chú: Phân tích Blinder-Oaxaca. Cột (3) và (4) trình bày ước lượng Heckman có điều chỉnh. Giá trị trung bình ước lượng cho khu vực chính thức và phi chính thức là 2.459 (0.020) và 2.285 (0.034), cho thấy mức độ khác biệt dự báo là 0.174 (0.040). Độ lệch chuẩn trong ngoặc đơn. *, **, *** chỉ mức độ tin cậy ở mức 10%, 5% và 1%.				

- Ảnh hưởng của các yếu tố cho thấy, độc lập với nhóm tham chiếu, sự khác biệt về đặc điểm chiếm **82 – 92%** khoảng cách lương.
- Điều chỉnh đặc điểm DN phi chính thức đối với DN chính thức có thể tăng mức lương của DN phi chính thức lên **14.1 – 16.9%**.
- Phần lớn khoảng cách lương của khu vực phi chính thức do sự khác biệt giữa DN chính thức và phi chính thức (trong số chủ doanh nghiệp và đặc điểm DN được lựa chọn).



(2) Kết luận

- Lương bình quân của DN hộ gia đình chính thức cao hơn **10-20%**.
- Phần lớn khoảng cách lương do sự đặc điểm khác biệt giữa DN chính thức và phi chính thức: Quy mô, địa điểm và đặc điểm lực lượng lao động (các yếu tố xác định lương truyền thống).
- DN chính thức trả lương cao hơn để thu hút lao động sản xuất.
- Tăng cường hiệu quả hoạt động cùng với hoạt động chính thức có thể liên quan đến chất lượng lao động.
- Các chính sách hướng tới *cải thiện mức độ kỹ năng thông thường* có thể khuyến khích DN chính thức hóa và cho phép lao động tiếp cận các công việc có thu nhập cao hơn trong khu vực chính thức.



(3) Nghiên cứu thứ 3

- “Vai trò của công đoàn ở Việt Nam: Nghiên cứu trường hợp của DNNVV”, Tạp chí *Journal of International Development*. 2012



(3) Giới thiệu

- Bộ Luật Lao động (1994) quy định doanh nghiệp có trên 10 lao động phải lập tổ chức công đoàn và phải có thỏa ước lao động tập thể.
- Tuy nhiên, tỷ lệ công đoàn còn thấp khoảng 50% và chỉ có 20% DN có công đoàn có thỏa ước lao động tập thể (VGCL, 2010) – đặc biệt thấp đối với khu vực DNNVV.
- Tuy nhiên, sự gia tăng chú ý đối với Trách nhiệm xã hội (CSR) đã tạo sức ép cho các tổ chức công đoàn phải hành động để bảo vệ lợi ích của thành viên và bảo đảm thực hiện các quy định về lao động.
- Khoảng cách lương giữa thành viên công đoàn phụ thuộc vào tương quan lực lượng giữa các bên có liên quan.
- Clarke và cộng sự. (2007) dựa trên nghiên cứu đối với 10 doanh nghiệp Việt Nam cho thấy các DN có công đoàn thì lương của lao động cao hơn 5%.



(3) Dữ liệu

- Điều tra DNNVV Việt Nam năm 2007 và 2009 (Danida BSP, CIEM, ILSSA).
- Tập trung vào các DNNVV có dưới 10 lao động – DN không yêu cầu bắt buộc phải thành lập tổ chức công đoàn.
- Dữ liệu DN – người lao động: Kiểm soát đặc tính lao động và DN có thể ảnh hưởng đến cả Công đoàn và Lương.
- Dữ liệu không cân bằng **1153 người lao động**: 477 trong năm 2007 và 676 trong năm 2009 từ 338 DN phi chính thức.
- Kết quả chính: Thành viên công đoàn có lương cao hơn khoảng **7 %**. và dường như có khả năng nhận được bảo hiểm xã hội cao hơn.



(3) Nghiên cứu định lượng

$$\ln Y_{ijt} = \alpha + X_{ijt}\beta + Z_{jt}\gamma + U_{ijt}\delta + \varepsilon_{ijt}$$

- Log lương thực tế của người lao động i trong DN j ở thời điểm t $\ln Y_{ijt}$ phụ thuộc vào:
- Đặc điểm người lao động X_{ijt}
- Đặc điểm DN mà người lao động i làm việc Z_{jt}
- Chỉ số thể hiện người lao động là thành viên công đoàn hay không U_{ijt}
- Sai số ε_{ijt} .



(3) Bảng 1: Tổng quan

	Tổng		2007		2009	
	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Log lương hàng tháng thực tế	6.433	0.435	6.398	0.442	6.458	0.429
Bảo hiểm xã hội	0.529	0.499	0.470	0.500	0.570	0.496
Thành viên công đoàn	0.351	0.478	0.304	0.460	0.385	0.487
Thành viên công đoàn nếu có công đoàn	0.851	0.357	0.775	0.418	0.900	0.301
Giới (nam = 1)	0.524	0.500	0.516	0.500	0.530	0.500
Tuổi	33.71	9.844	34.151	10.382	33.410	9.442
Giáo dục trên PTCS	0.785	0.411	0.799	0.401	0.776	0.418
Lao động quản lý	0.140	0.347	0.149	0.356	0.133	0.340
Lao động chuyên môn nghiệp vụ	0.169	0.375	0.195	0.397	0.151	0.358
Nhân viên bán hàng	0.108	0.311	0.130	0.337	0.093	0.291
Lao động sản xuất	0.375	0.484	0.298	0.458	0.430	0.495
Khác	0.208	0.406	0.229	0.420	0.194	0.396
Phi chính thức	0.640	0.480	0.539	0.499	0.712	0.453
Tổng quan sát	1153		477		676	



(3) Bảng 2: Lương

	(1)	(2)	(3)
Thành viên công đoàn	0.132*** (0.041)	0.075* (0.040)	0.073* (0.038)
Đặc điểm của người lao động	Có	Có	Có
Đặc điểm DN	Không	Có	Có
Đặc điểm lực lượng lao động của DN	Không	Không	Có
R-squared	0.124	0.154	0.390
Số quan sát	1,153	1,153	1,153

Ghi chú: Biến phụ thuộc: Log lương thực tế của người lao động (có tính đến yếu tố giảm phát) theo địa phương. Ước lượng OLS. Độ lệch chuẩn thô ở mức độ doanh nghiệp (trong ngoặc đơn). *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

- Kết quả phần lớn tương tự với Clarke và cộng sự. (2007), thành viên công đoàn cao hơn 5%.
- Các yếu tố xác định lương khác: Giới, tuổi, trình độ học vấn, nghề nghiệp, tuyển dụng phi chính thức (Larsen, Rand, Torm, 2011).
- Mức độ DN: Quy mô, thành thị, khu vực, tỷ lệ lao động nữ, CCPs.



(3) Bảng 3: Các lợi ích

	(1)	(2)	(3)
Thành viên công đoàn	0.527*** (0.047)	0.570*** (0.051)	0.575*** (0.050)
Đặc điểm của người lao động	Có	Có	Có
Đặc điểm DN	Không	Có	Có
Đặc điểm lực lượng lao động của DN	Không	Không	Có
Số quan sát	1,153	1,153	1,153

Ghi chú: Biến phụ thuộc: Lợi ích của người lao động. Ước lượng Probit, hiệu ứng biên. Bao gồm biến giả theo năm. Độ lệch chuẩn thô ở mức độ doanh nghiệp (trong ngoặc đơn). *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

- Kết quả tương tự *trong* DN mà tất cả người lao động là công đoàn viên (476 quan sát).
- Các yếu tố xác định lợi ích khác: Giáo dục, nghề nghiệp, tuyển dụng phi chính thức.
- Mức độ DN: Quy mô, miền Nam, trách nhiệm hữu hạn, cổ phần, tỷ lệ lao động chuyên môn nghiệp vụ.



(3) Bảng 4: Lương theo địa điểm

	Bắc	Nam	Nam	Nam
	(1)	(2)	(3)	(4)
Thành viên công đoàn	0.067 (0.048)	0.195*** (0.068)	0.141*** (0.054)	0.219** (0.085)
Đặc điểm của người lao động	Có	Có	Có	Có
Đặc điểm DN (tất cả)	Không	Không	Không	Có
DN có Công đoàn	Không	Không	Không	Có
Số quan sát	619	534	534	233

Ghi chú: Biến phụ thuộc: Log lương lao động thực tế. Cột (1) DN ở miền Bắc; cột (2)-(4) DN ở miền Nam. Ước lượng OLS. Độ lệch chuẩn thô ở mức độ DN. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

- Tập trung thỏa ước lao động tập thể ở thành phố HCM – 65%. (VGCL, 2010).
- Các công đoàn ở DN miền Nam thường độc lập hơn (Edwards và Phan, 2008).
- DN ở thành phố HCM có hệ thống quản lý nhân sự hiện đại hơn (Zhu và cộng sự, 2008).



(3) Kết luận

- Khoảng cách thu nhập giữa những người lao động là công đoàn viên và không phải công đoàn viên là **7.5 %**, và lên tới **22 %** ở các tỉnh phía nam.
- Thành viên công đoàn có mối tương quan thuận mạnh với các lợi ích xã hội nhận được– thậm chí *trong những doanh nghiệp có tổ chức công đoàn*.
- Do vậy, công đoàn dường như bảo vệ quyền của công đoàn viên
- Nhưng, *toàn bộ* doanh nghiệp chính thức theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội phải đóng góp một phần bảo hiểm xã hội cho người lao động thường xuyên.
- Hàm ý chính sách: (a) cần phải cải thiện hiệu lực của các văn bản pháp lý, nâng cao nhận thức của người lao động về các quyền của họ, (b) nâng cao hiệu lực thi hành Luật Công đoàn.



Cảm ơn/Thank you/Merci

Nina Torm
Đại học Tổng hợp Copenhagen
www.econ.ku.dk/torm