

# TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VÀ HOẠT ĐỘNG ĐỔI MỚI CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA

**Bạch Ngọc Thăng**  
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
Email: thangbn@neu.edu.vn

Ngày nhận: 19/8/2019  
Ngày nhận bản sửa: 07/10/2019  
Ngày duyệt đăng: 05/01/2020

## **Tóm tắt:**

*Nghiên cứu này phân tích ảnh hưởng của tổ chức công đoàn đến hoạt động đổi mới của các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong giai đoạn 2011-2015. Tuy đã có nhiều nghiên cứu đề cập về mối quan hệ này ở các nước phát triển, nhưng một nghiên cứu sâu ở quốc gia đang phát triển và chuyển đổi như Việt Nam lại rất có ý nghĩa do tổ chức công đoàn ở quốc gia này rất khác về vị thế và khả năng đàm phán. Kết quả nghiên cứu cho thấy sự có mặt của tổ chức công đoàn làm gia tăng hoạt động cải tiến sản phẩm hiện có, thúc đẩy doanh nghiệp đưa ra công nghệ hay qui trình sản xuất mới, và kế hoạch giới thiệu sản phẩm mới trong tương lai. Tuy nhiên, các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam chỉ chú trọng đầu tư chiều sâu bằng việc phát triển công nghệ/qui trình sản xuất mới hay giới thiệu sản phẩm mới, nếu như chủ tịch công đoàn đồng thời là chủ hay có mối liên hệ với chủ doanh nghiệp. Vấn đề này có hàm ý chính sách quan trọng cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp trong dài hạn, đồng thời bảo đảm mối quan hệ hài hòa giữa người lao động và chủ doanh nghiệp.*

**Từ khóa:** Thương lượng tập thể, đổi mới, doanh nghiệp nhỏ và vừa, công đoàn.

**Mã JEL:** J51, O31.

## **The effect of trade unions on the innovative activities of small and medium enterprises in Vietnam**

### *Abstract:*

*This study examines the effects of trade unions on Vietnamese SMEs' innovative activities in the period 2011-2015. Even though there has been much research on this relationship in developed countries, an in-depth investigation in the developing and transition economy of Vietnam is worth pursuing due to large differences in the status and bargaining power of trade unions. The results show that in the presence of trade unions firms enhance their wide range of innovative activities from improving existing products to developing new technology or new production process, and planning to introduce new products in the future. However, Vietnamese SMEs merely develop new technology and planning to introduce new products if trade unions' chairmen are also firms' owners or related to firms' owners. These results provide important policy implications for SMEs' sustainable development in the long run, and for ensuring a harmonious industrial relation between employees and firms' owners.*

**Keywords:** Collective bargaining, Innovation, SMEs, Trade unions.

**JEL Codes:** J51, O31.

## 1. Giới thiệu chung

Tổ chức công đoàn, hay cơ chế thương lượng tập thể, là một trong những trụ cột của thể chế thị trường lao động. Các nghiên cứu trước đây về vai trò và ảnh hưởng của tổ chức công đoàn chủ yếu tập trung vào tác động việc làm, nâng cao thu nhập cho các công đoàn viên và thu hẹp khoảng cách về tiền lương trong những doanh nghiệp có sự hiện diện của công đoàn (Card, 1996; Blau & Kahn, 1999; DiNardo & Lee, 2004). Nghiên cứu này tập trung vào phân tích ảnh hưởng của tổ chức công đoàn đến hoạt động đổi mới của các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam. Để phân tích sâu vào cơ chế tác động của công đoàn ở một quốc gia đang phát triển và chuyển đổi như Việt Nam, tôi không chỉ dừng lại ở sự có mặt của tổ chức công đoàn ở doanh nghiệp, mà còn tìm hiểu xem tổ chức này được lãnh đạo bởi các cá nhân có khuynh hướng thiên về bảo vệ lợi ích cho người lao động hay giới chủ doanh nghiệp. Kết quả phân tích thực nghiệm đối với số liệu điều tra doanh nghiệp vừa và nhỏ thuộc sở hữu tư nhân trong nước trong giai đoạn 2011-2015 cho thấy sự có mặt của tổ chức công đoàn làm gia tăng hoạt động cải tiến sản phẩm hiện có, thúc đẩy doanh nghiệp đưa ra công nghệ hay qui trình sản xuất mới và kế hoạch/ý định giới thiệu sản phẩm mới trong tương lai. Kết quả phân tích sâu cho thấy ảnh hưởng tích cực này là do trên thực tế phần nhiều chủ tịch công đoàn đồng thời là chủ hay có mối liên hệ với chủ doanh nghiệp. Tuy nhiên, ảnh hưởng của công đoàn đến hoạt động cải tiến sản phẩm hiện có không chịu sự chi phối của việc chủ tịch công đoàn đồng thời là người lao động hay chịu sự chi phối bởi giới chủ doanh nghiệp.

Bài báo này là một trong số ít các nghiên cứu đề cập đến mối quan hệ giữa tổ chức công đoàn và hoạt động đổi mới của doanh nghiệp ở một quốc gia đang phát triển và chuyển đổi. Các nghiên cứu trên thế giới chủ yếu tập trung vào thực tiễn ở các nước phát triển như Mỹ và châu Âu, và bản thân các nghiên cứu này cũng chưa đi đến kết quả thống nhất về tác động của công đoàn đến hoạt động đổi mới. Một nghiên cứu ở Việt Nam rất có ý nghĩa về cả về thực tiễn lẫn lý thuyết, do tổ chức và hoạt động của công đoàn ở Việt Nam rất khác so với các nước phát triển. Ở Việt Nam, công đoàn được coi là “cánh tay nối dài” của Đảng và Nhà nước để giám sát việc tuân thủ các qui định về lao động và việc làm, góp phần duy trì một mối quan hệ lao động hài hòa ở doanh

ng nghiệp (Grosse, 2015). Đặc điểm thể chế riêng này chi phối mạnh vị thế và khả năng đàm phán của công đoàn, trong mối tương quan với giới chủ doanh nghiệp, qua đó ảnh hưởng đến hoạt động đổi mới và hiệu quả của doanh nghiệp trong dài hạn. Hơn nữa, nghiên cứu này tập trung vào khu vực doanh nghiệp tư nhân, nơi có mật độ hay độ che phủ của công đoàn thấp nếu so với khu vực doanh nghiệp nhà nước hay doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tuy nhiên, đây lại là khu vực phát triển rất năng động và nhà nước cần dựa ngày càng nhiều hơn vào khu vực này để tạo việc làm và nâng cao phúc lợi cho người lao động.

Bài nghiên cứu này được tổ chức như sau. Phần 2 dưới đây là tổng quan các nghiên cứu về mối quan hệ giữa công đoàn và hoạt động đổi mới ở doanh nghiệp. Phần tiếp theo trình bày về số liệu và phương pháp nghiên cứu. Phần 4 đề cập đến kết quả nghiên cứu và thảo luận. Phần 5 là các kết luận và một số đề xuất chính sách.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

Các nghiên cứu về ảnh hưởng của công đoàn đến hoạt động đổi mới của doanh nghiệp chủ yếu được thực hiện ở Mỹ và châu Âu, nơi tổ chức công đoàn có vị thế độc lập và có khả năng đàm phán với giới chủ doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu nói chung cho thấy công đoàn có những ảnh hưởng không thống nhất đến hoạt động đổi mới ở doanh nghiệp. Trong một nghiên cứu thực nghiệm mở đầu, Hirsch & Link (1987) cho rằng động cơ tìm kiếm lợi ích của công đoàn giống như một khoản thuế đánh vào lợi tức của các khoản đầu tư vào đổi mới ở doanh nghiệp. Kết quả thực nghiệm của nghiên cứu này cho thấy hoạt động đổi mới sản phẩm là ít hơn ở các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, so với các doanh nghiệp không có tổ chức này. Trong một nghiên cứu gần đây sử dụng phương pháp hồi qui không liên tục (regression discontinuity design), Bradley & cộng sự (2016) phát hiện thấy việc thông qua kết quả bầu cử tổ chức công đoàn làm giảm 8,7% số bằng sáng chế và 12,5% trong chất lượng sáng chế ba năm sau kết quả bầu cử. Nghiên cứu này cũng chỉ ra ba cơ chế dẫn tới ảnh hưởng tiêu cực của công đoàn đến hoạt động đổi mới, đó là sự sụt giảm trong chi tiêu R&D, năng suất của các nhà sáng chế, và việc rời bỏ tổ chức của các nhà sáng chế. Bên cạnh đó, doanh nghiệp có xu hướng chuyển các hoạt động đổi mới khỏi những bang nơi các nghiệp đoàn giành thắng

lợi.

Ở chiều hướng ngược lại, có khá nhiều các nghiên cứu lại chỉ ra tác động tích cực của tổ chức công đoàn đối với hoạt động đổi mới (Schnabel & Wagner, 1994; Addison & Wagner, 1994; Menezes-Filho & cộng sự, 1998; Berton & cộng sự, 2018). Chẳng hạn, bằng việc sử dụng số liệu ở cả cấp độ doanh nghiệp và cấp ngành kinh tế ở Đức, Schnabel & Wagner (1994) cho thấy tác động tiêu cực của công đoàn đến hoạt động đổi mới là không được nghi nhận đối với số liệu cấp ngành, trong khi đó số liệu cấp độ doanh nghiệp lại cho thấy ảnh hưởng tích cực của công đoàn đến hoạt động R&D, nếu như mật độ của tổ chức công đoàn ở trong ngành kinh tế là không “quá cao”. Kết quả này là phù hợp với bản chất cộng tác lớn hơn trong quan hệ lao động ở Đức, so với ở Mỹ. Kết quả nghiên cứu đối với các doanh nghiệp Anh Quốc cũng cho kết quả tương tự, theo đó tổ chức công đoàn có tác động thúc đẩy hoạt động đổi mới nếu như mật độ công đoàn không quá cao, và công đoàn có khuynh hướng đàm phán về việc làm thay vì tiền lương (Menezes-Filho & cộng sự, 1998).

Những kết quả khác biệt trên về ảnh hưởng của công đoàn đến hoạt động đổi mới của doanh nghiệp có thể được giải thích là do những khác biệt giữa các quốc gia về thể chế chi phối vị thế, động cơ và khả năng đàm phán của tổ chức công đoàn (Menezes-Filho & cộng sự, 1998). Theo đó, công đoàn ở Mỹ được đánh giá là có vị thế tương đối độc lập và khả năng đàm phán lớn hơn so với công đoàn ở châu Âu. Điều này giải thích tại sao ở Mỹ các doanh nghiệp có sự hiện diện của công đoàn lại không muốn đầu tư cho các hoạt động đổi mới, do lợi ích tiềm năng đến từ các hoạt động này có thể bị công đoàn đòi chia sẻ bằng việc tăng lương và các phúc lợi khác cho các thành viên. Về mặt lý thuyết, các nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung vào ảnh hưởng của công đoàn đến chi phí nhân tố đầu vào, khả năng tạo ra lợi nhuận, và thái độ đối với hoạt động đổi mới. Trong khi đó, các nghiên cứu gần đây lại tập trung vào động cơ “chế ngự” doanh nghiệp bằng cách chiếm dụng lợi ích đến từ các khoản đầu tư cho R&D (bản chất là chi phí chìm của doanh nghiệp). Như vậy, sự khác biệt trong các kết quả nghiên cứu thực nghiệm không chỉ đến từ thực tiễn hay bối cảnh nghiên cứu, mà bản thân lý thuyết vẫn chưa có những luận giải thống nhất đối với ảnh hưởng của

công đoàn đến hoạt động đổi mới.

Trong một số ít nghiên cứu sử dụng số liệu liên quốc gia, Cardullo & cộng sự (2015) cho thấy sức mạnh của công đoàn làm giảm đầu tư bình quân một lao động, đặc biệt ở những ngành có nhiều chi phí “chìm” đối với vốn tư bản. Nghiên cứu này, sử dụng số liệu các ngành sản xuất công nghiệp ở các nước thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) giai đoạn 1980-2000, cho thấy vấn đề “chế ngự” doanh nghiệp sẽ càng được đẩy lên nếu các cuộc đình công không được đưa vào qui định sau khi thỏa ước lao động tập thể được ký kết và không có cơ chế trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động. Mối tương quan ngược chiều giữa công đoàn và hoạt động đầu tư R&D cũng được đề cập trong nghiên cứu sử dụng số liệu cấp độ doanh nghiệp ở 23 quốc gia mới nổi và đang phát triển, và chính điều này có hàm ý chính sách quan trọng nếu các quốc gia này muốn bắt kịp các quốc gia dẫn đầu về công nghệ. Hiện chưa có nhiều nghiên cứu trong nội bộ một quốc gia đang phát triển đề cập về mối quan hệ giữa tổ chức công đoàn và hoạt động đổi mới, ngoại trừ nghiên cứu gần đây của Fang & Ge (2012), theo đó sự hiện diện của công đoàn ở Trung Quốc thúc đẩy hoạt động đổi mới và đầu tư cho R&D thông qua việc gây sức ép đối với doanh nghiệp để áp dụng nhiều hơn thực tiễn quản trị mang tính hệ thống, thay vì thực tiễn tùy nghi như trước đây.

### **3. Số liệu và phương pháp nghiên cứu**

#### **3.1. Số liệu nghiên cứu**

Số liệu sử dụng trong nghiên cứu này là số liệu điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa trong ba năm 2011, 2013, và 2015. Số liệu này được thu thập bởi ba cơ quan, gồm Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, và Nhóm Nghiên cứu Kinh tế Phát triển trực thuộc Đại học Copenhagen, Đan Mạch. Đối tượng của cuộc điều tra là các doanh nghiệp thuộc sở hữu tư nhân trong nước hoạt động trọng ngành sản xuất công nghiệp, bao gồm các doanh nghiệp thuộc loại hình kinh tế hộ và các doanh nghiệp có đăng ký kinh doanh theo Luật Doanh nghiệp. Tại mỗi vòng điều tra, có hơn 2.500 doanh nghiệp được khảo sát, trong đó có từ 52% đến 57% số doanh nghiệp được lập lại từ vòng khảo sát liền trước đó. Địa bàn khảo sát bao gồm 10 tỉnh/thành phố đại diện cho ba miền: miền Bắc (Hà Nội, Hà Tây (cũ)<sup>1</sup>, Phú Thọ, và Hải Phòng), miền

**Bảng 1: Định nghĩa tên biến**

<b>Tên biến</b>	<b>Định nghĩa</b>
<b>Hoạt động đổi mới</b>	
Cải tiến	Biến giả nhận giá trị bằng 1 nếu doanh nghiệp có hoạt động <i>cải tiến sản phẩm hiện có</i> trong vòng hai năm vừa qua, và bằng 0 nếu không có hoạt động này
Công nghệ mới	Biến giả nhận giá trị bằng 1 nếu doanh nghiệp có đưa ra <i>quy trình sản xuất hay công nghệ mới</i> trong vòng hai năm vừa qua, và bằng 0 nếu không có hoạt động này
Sản phẩm mới	Biến giả nhận giá trị bằng 1 nếu doanh nghiệp có <i>kế hoạch phát triển dự án hay dòng sản phẩm mới</i> trong vòng hai năm vừa qua, và bằng 0 nếu không có hoạt động này
<b>Tổ chức công đoàn</b>	
Công đoàn	Biến giả nhận giá trị bằng 1 nếu doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, và bằng 0 nếu không có tổ chức này
Công đoàn (người lao động)	Biến giả nhận giá trị bằng 1 nếu chủ tịch công đoàn đồng thời là người lao động có nhiều kinh nghiệm trong doanh nghiệp, và bằng 0 trong trường hợp khác
Công đoàn (chủ doanh nghiệp)	Biến giả nhận giá trị bằng 1 nếu chủ tịch công đoàn đồng thời là chủ doanh nghiệp hay có mối liên quan đến chủ doanh nghiệp hoặc làm quản lý trong doanh nghiệp, và bằng 0 trong trường hợp khác
<b>Đặc điểm doanh nghiệp</b>	
Số năm hoạt động	Số năm hoạt động của doanh nghiệp, đại diện cho tuổi của doanh nghiệp
Tài sản	Tổng tài sản của doanh nghiệp, bao gồm cả tài sản hữu hình và tài sản tài chính - tính theo đơn vị triệu đồng
Qui mô doanh nghiệp	Logarit tự nhiên của tổng tài sản của doanh nghiệp
Lợi nhuận	Lợi nhuận gộp (trước thuế) năm liền trước của doanh nghiệp, tính bằng đơn vị triệu đồng
Doanh thu	Tổng doanh thu năm liền trước của doanh nghiệp, tính bằng đơn vị triệu đồng
Lợi nhuận/doanh thu	Tỷ lệ lợi nhuận gộp/doanh thu của năm liền trước
Tiền mặt và tiền gửi	Tổng số tiền mặt và tiền gửi thanh toán (không kỳ hạn) của doanh nghiệp, tính bằng đơn vị triệu đồng
Log(Tiền mặt và tiền gửi)	Logarit tự nhiên của tổng số tiền mặt và tiền gửi
Khó khăn khi vay	Biến giả đại diện cho khó khăn lúc vay vốn ngân hàng thương mại của doanh nghiệp, bằng 1 nếu doanh nghiệp gặp một trong các khó khăn liên quan đến thế chấp, tù tục rườm rà, hoặc không có hệ thống sổ sách kế toán phù hợp, bằng 0 nếu không gặp các khó khăn này
Loại hình doanh nghiệp	Biến phân nhóm đại diện cho các loại hình doanh nghiệp, bằng 1 nếu là kinh tế hộ gia đình, 2 đối với công ty tư nhân, 3 là hợp tác xã, 4 là công ty trách nhiệm hữu hạn, và 5 là công ty cổ phần

Trung (Nghệ An, Quảng Nam, Lâm Đồng, và Khánh Hòa), và miền Nam (Thành phố Hồ Chí Minh và Long An). Nội dung của cuộc điều tra bao gồm các thông tin liên quan đến đặc điểm của doanh nghiệp, kết quả hoạt động, tình hình sử dụng các yếu tố đầu vào bao gồm lao động và vốn, sự hiện diện của tổ chức công đoàn, và hoạt động đổi mới của doanh nghiệp.<sup>2</sup>

Bảng 1 đưa ra các định nghĩa cụ thể đối với các biến số sử dụng trong phân tích thực nghiệm. Có

ba nhóm biến số chính liên quan đến hoạt động đổi mới của doanh nghiệp, sự hiện diện và ảnh hưởng của của tổ chức công đoàn ở doanh nghiệp, và đặc điểm của doanh nghiệp. Bảng 2 đưa ra các thống kê mô tả đối với các biến số được định nghĩa ở trên trong giai đoạn nghiên cứu 2011-2013-2015. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa trong mẫu nghiên cứu có nhiều hoạt động cải tiến sản phẩm hiện có, nhưng hoạt động này có xu hướng giảm dần theo thời gian, từ 38,1% số doanh nghiệp trong năm 2011 xuống 16,8% và 13,4% số doanh nghiệp trong hai năm

**Bảng 2: Hoạt động đổi mới, tổ chức công đoàn và đặc điểm của doanh nghiệp**

Tên biến	2011		2013		2015	
	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn
<b>Hoạt động đổi mới</b>						
Cải tiến	38,1%	48,6%	16,8%	37,4%	13,4%	34,1%
Công nghệ mới	13,1%	33,8%	6,6%	24,8%	4,9%	21,6%
Sản phẩm mới	36,2%	48,1%	23,8%	42,6%	21,9%	41,4%
<b>Tổ chức công đoàn</b>						
Công đoàn	8,2%	27,4%	9,5%	29,4%	11,1%	31,4%
Công đoàn (công nhân)	3,4%	18,2%	3,7%	18,9%	3,9%	19,3%
Công đoàn (chủ doanh nghiệp)	4,7%	21,2%	5,8%	23,4%	7,2%	25,9%
<b>Đặc điểm doanh nghiệp</b>						
Tuổi doanh nghiệp	14,5	9,5	16,5	10,1	17,6	10,2
Tài sản <sup>a</sup>	5.998	20.209	5.269	13.570	6.286	3.890
Qui mô doanh nghiệp <sup>b</sup>	7,3	1,7	7,2	1,7	7,1	1,8
Lợi nhuận <sup>a</sup>	800	6.666	805	3.688	988	7.038
Doanh thu <sup>a</sup>	8.675	178.000	5.260	18.400	9.760	103.000
Lợi nhuận/doanh thu	21,3%	13,3%	20,6%	10,2%	20,5%	13,0%
Tiền mặt và tiền gửi <sup>a</sup>	300	1.076	427	1.630	428	1.592
Log(Tiền mặt và tiền gửi)	4,2	1,8	4,3	1,9	4,2	1,9
Khó khăn khi vay	8,3%	27,7%	6,2%	24,2%	3,7%	18,8%
<b>Loại hình doanh nghiệp</b>						
Kinh tế hộ gia đình	65%		64%		63%	
Công ty tư nhân	8%		8%		6%	
Hợp tác xã	3%		2%		2%	
Công ty trách nhiệm hữu hạn	20%		22%		24%	
Công ty cổ phần	4%		4%		5%	

Ghi chú: a Đơn vị tính và triệu đồng. b Giá trị logarit tự nhiên.

2013 và 2015. Tuy nhiên, hoạt động này vẫn có tần suất xuất hiện nhiều hơn so với hoạt động phát triển công nghệ hay quy trình sản xuất mới. Công đoàn có xu hướng hiện diện nhiều hơn ở doanh nghiệp theo thời gian, theo đó 8,2% số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn trong năm 2011, sau đó tăng lên lần lượt là 9,5% và 11,5% trong hai năm 2013 và 2015.

### 3.2. Phương pháp nghiên cứu

Có hai mô hình nghiên cứu được sử dụng trong phân tích thực nghiệm về ảnh hưởng của tổ chức công đoàn đến hoạt động đổi mới của doanh nghiệp. Ở mô hình thứ nhất dưới đây tổ chức công đoàn được nghi nhận dưới góc độ hiện diện là có hay không có tổ chức này ở doanh nghiệp. Ở mô hình thứ hai, tôi phân tích sâu hơn về hiệu lực và ảnh hưởng của tổ chức này trong mối tương quan với lợi ích của người lao động hay giới chủ doanh nghiệp. Mô hình thứ nhất được định nghĩa cụ thể như sau:

$$\text{Đổi mới}_{it} = \alpha \text{Công đoàn}_{it} + \mathbf{X}\boldsymbol{\beta} +$$

$$\varepsilon_t + \theta_{ins} + \vartheta_{pro} + \mu_{it} \quad (1)$$

Trong đó, biến phụ thuộc  $\text{Đổi mới}_{it}$  là biến giả đại diện cho ba loại hình đổi mới ở doanh nghiệp  $i$  trong năm  $t$ , bao gồm hoạt động cải tiến, đưa ra công nghệ mới, hay có kế hoạch giới thiệu sản phẩm mới trong tương lai. Biến giải thích  $\text{Công đoàn}_{it}$  là biến giả đại diện cho sự hiện diện của tổ chức công đoàn ở doanh nghiệp  $i$  trong năm  $t$ .  $\mathbf{X}$  là véc-tơ các biến kiểm soát khác đại diện cho đặc điểm doanh nghiệp, hiệu quả hoạt động, tính thanh khoản, khả năng tiếp cận tài chính, và loại hình doanh nghiệp. Việc kiểm soát cho các đặc điểm này là quan trọng trong phân tích ảnh hưởng của công đoàn đến hoạt động đổi mới ở cấp độ doanh nghiệp. Chẳng hạn, số năm hoạt động có thể có ảnh hưởng làm giảm hoạt động đổi mới của doanh nghiệp, do doanh nghiệp trưởng thành ít có nỗ lực đổi mới hơn so với doanh nghiệp mới đi vào hoạt động (Huergo & Jaumandreu, 2004). Bên cạnh đó, qui mô doanh nghiệp và khả năng tiếp cận vốn

vay cũng có ảnh hưởng đến hoạt động đổi mới bởi hai yếu tố này liên quan đến nguồn lực và lợi ích đối với hoạt động đổi mới tại doanh nghiệp. Các doanh nghiệp có qui mô nhỏ có thể chi cho đầu tư R&D ít hơn so với các doanh nghiệp lớn (Kleinknecht, 1989). Hoạt động đổi mới cũng chịu sự chi phối bởi khả năng tiếp cận tài chính, và trong một số trường hợp các nguồn vốn vay truyền thống là không đủ để tài trợ cho hoạt động này ở doanh nghiệp (Giudici & Paleari, 2000).

$\alpha$  và  $\beta$  lần lượt là hệ số ước lượng cho ảnh hưởng của tổ chức công đoàn và véc-tơ hệ số ước lượng đối với các biến kiểm soát liên quan đến đặc điểm doanh nghiệp như đề cập ở phần trên.  $\varepsilon_t$  là ảnh hưởng cố định theo năm, đại diện cho ảnh hưởng của lạm phát hay khủng hoảng tín dụng trong giai đoạn nghiên cứu.  $\theta_{ins}$  là ảnh hưởng cố định cấp ngành, đại diện cho các ảnh hưởng khác nhau của công nghệ sản xuất và nhu cầu thị trường đối với hoạt động đổi mới – vốn khác biệt giữa các ngành kinh tế. Chẳng hạn, đặc điểm của một số ngành sản xuất là sử dụng công nghệ cao và sử dụng nhiều vốn tư bản, qua đó chi phối đến hoạt động đổi mới của doanh nghiệp.  $\vartheta_{pro}$  là ảnh hưởng cố định cấp tỉnh, kiểm soát cho các điều kiện kinh tế – xã hội khác nhau giữa các tỉnh có ảnh hưởng đến khả năng đổi mới của doanh nghiệp. Cuối cùng,  $\mu_{it}$  là biến ngẫu nhiên phân phối chuẩn, có kỳ vọng bằng không và phương sai không đổi.

Ở mô hình thực nghiệm thứ hai, ảnh hưởng của công đoàn đến đổi mới được phân tích dưới góc độ hiệu lực và cán cân lợi ích giữa người lao động và giới chủ. Mô hình này được định nghĩa cụ thể như sau:

$$\begin{aligned} \text{Đổi mới}_{it} = & \alpha \text{Công đoàn (người lao động)}_{it} \\ & + \beta \text{Công đoàn (chủ doanh nghiệp)}_{it} \\ & + X\gamma + \varepsilon_t + \theta_{ins} + \vartheta_{pro} + \mu_{it} \quad (2) \end{aligned}$$

Trong đó, *Công đoàn (người lao động)*<sub>it</sub> là biến giả có giá trị bằng 1 nếu công đoàn ở doanh nghiệp có chủ tịch đồng thời là người lao động có kinh nghiệm, và bằng không trong các trường hợp khác. Trong khi đó, *Công đoàn (chủ doanh nghiệp)*<sub>it</sub> cũng là biến giả nhận giá trị bằng 1 nếu chủ tịch công đoàn đồng thời là giới chủ hay có liên quan đến giới chủ hoặc nhóm quản lý doanh nghiệp, nhận giá trị bằng không trong trường hợp khác. Biến phụ thuộc

và các biến giải thích hay tham số ước lượng khác đều có định nghĩa như ở phần trên.

Liên quan phương pháp ước lượng, cả hai mô hình cơ sở nêu trên đều được ước lượng bằng phương pháp probit, do biến phụ thuộc là biến giả – lựa chọn có hoặc không có. Bên cạnh đó, sai số tiêu chuẩn được xác lập ở định dạng vững hay không chịu ảnh hưởng bởi vấn đề phương sai của sai số ngẫu nhiên thay đổi (White, 1980). Đối với mỗi biến phụ thuộc liên quan đến hoạt động cải tiến, đưa ra công nghệ mới hay có kế hoạch giới thiệu sản phẩm mới, mỗi mô hình được ước lượng với định dạng cơ sở đầu tiên là không có các ảnh hưởng cố định liên quan đến thời gian, ngành kinh tế và khu vực địa lý. Ở định dạng mô hình đầy đủ, cả ba ảnh hưởng cố định này đều được đưa vào mô hình.

#### 4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Bảng 3 sử dụng mô hình tiêu chuẩn (1) ở trên để đưa ra các phân tích về ảnh hưởng của sự hiện diện của tổ chức công đoàn đến hoạt động đổi mới của doanh nghiệp, bao gồm ba hoạt động đổi mới là cải tiến, công nghệ mới, và có kế hoạch giới thiệu sản phẩm mới. Có ba cặp định dạng mô hình ước lượng được thể hiện ở Bảng 3. Ba cặp định dạng mô hình này khác nhau ở ba biến phụ thuộc đại diện cho các hoạt động đổi mới của doanh nghiệp, lần lượt là hoạt động cải tiến, phát triển công nghệ mới, và phát triển sản phẩm mới. Bên cạnh đó, định dạng mô hình ở mỗi cặp khác nhau ở việc đưa vào các biến kiểm soát đại diện cho các ảnh hưởng cố định theo năm, cấp tỉnh và cấp ngành. Kết quả nghiên cứu thực nghiệm cho thấy dự hiện diện của tổ chức công đoàn đều có ảnh hưởng tích cực đến tất cả ba loại hình đổi mới ở cấp độ doanh nghiệp vừa đề cập. Ảnh hưởng này là rõ rệt nhất, có ý nghĩa thống kê ở mức cao là 1%, đối với hoạt động cải tiến sản phẩm hiện có và đưa ra công nghệ/quy trình sản xuất mới. Kết quả ước lượng bằng ảnh hưởng cận biên trung bình cho thấy doanh nghiệp có tổ chức công đoàn có xác suất thực hiện cải tiến sản phẩm hiện có cao hơn 6% so với doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn – ước lượng ở định dạng mô hình (3.2). Khoảng cách này là 4,2% trong ảnh hưởng của công đoàn đến hoạt động đưa ra công nghệ hay quy trình sản xuất mới – ước lượng ở định dạng mô hình (3.4). Tương tự, khoảng cách này là 3,1% trong ảnh hưởng của công đoàn đến kế hoạch/ý định giới thiệu sản phẩm mới của doanh nghiệp – ước lượng ở định dạng mô hình

**Bảng 3: Ảnh hưởng của công đoàn đến hoạt động đổi mới của doanh nghiệp**

<b>Biến phụ thuộc:</b>	<b>(3.1)</b>	<b>(3.2)</b>	<b>(3.3)</b>	<b>(3.4)</b>	<b>(3.5)</b>	<b>(3.6)</b>
	<b>Cải tiến</b>	<b>Cải tiến</b>	<b>Công nghệ mới</b>	<b>Công nghệ mới</b>	<b>Sản phẩm mới</b>	<b>Sản phẩm mới</b>
Công đoàn	0,065*** (0,017)	0,060*** (0,017)	0,040*** (0,010)	0,042*** (0,010)	0,041** (0,018)	0,031* (0,019)
Số năm hoạt động	-0,003*** (0,001)	-0,001* (0,001)	-0,001*** (0,0004)	-0,001** (0,0004)	-0,003*** (0,001)	-0,002*** (0,001)
Qui mô doanh nghiệp	0,010** (0,004)	0,011** (0,004)	0,016*** (0,003)	0,016*** (0,003)	0,031*** (0,004)	0,024*** (0,005)
Lợi nhuận/doanh thu	-0,001 (0,040)	-0,018 (0,038)	-0,017 (0,026)	-0,022 (0,029)	-0,044 (0,043)	-0,090** (0,043)
Log(Tiền mặt và tiền gửi)	0,023*** (0,004)	0,024*** (0,004)	0,0004 (0,003)	0,004 (0,003)	0,017*** (0,004)	0,017*** (0,004)
Khó khăn khi vay	0,099*** (0,018)	0,073*** (0,018)	0,049*** (0,011)	0,043*** (0,011)	0,155*** (0,020)	0,143*** (0,020)
<b>Loại hình doanh nghiệp</b>						
Công ty tư nhân	0,044** (0,020)	0,036* (0,019)	0,012 (0,013)	0,011 (0,012)	0,021 (0,021)	0,037* (0,021)
Hợp tác xã	0,055 (0,036)	-0,002 (0,030)	-0,018 (0,019)	-0,013 (0,020)	0,022 (0,036)	0,043 (0,037)
Công ty trách nhiệm hữu hạn	0,002 (0,015)	0,007 (0,015)	0,016* (0,010)	0,027** (0,011)	0,023 (0,016)	0,049*** (0,017)
Công ty cổ phần	-0,009 (0,024)	-0,009 (0,024)	-0,008 (0,014)	0,002 (0,016)	-0,023 (0,025)	0,022 (0,028)
Ảnh hưởng cố định theo năm	Không	Có	Không	Có	Không	Có
Ảnh hưởng cố định cấp tỉnh	Không	Có	Không	Có	Không	Có
Ảnh hưởng cố định cấp ngành	Không	Có	Không	Có	Không	Có
Số quan sát	7.234	7.234	7.234	7.192	7.234	7.234
Pseudo R bình phương	0,045	0,137	0,061	0,104	0,060	0,085

Ghi chú: Hệ số ước lượng là ảnh hưởng cận biên trung bình. Sai số tiêu chuẩn được tính theo phương pháp Delta. \*\*\*<0,01; \*\*<0,05; \*<0,1.

(3.6), tuy nhiên ảnh hưởng này chỉ có ý nghĩa thống kê ở mức 10%.

Liên quan đến các biến kiểm soát khác, số năm hoạt động, qui mô doanh nghiệp, trạng thái thanh khoản, và khả năng tiếp cận vốn vay ngân hàng có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê đối với hoạt động đổi mới ở cấp độ doanh nghiệp. Hệ số ước lượng là âm đối với biến giải thích *Số năm hoạt động*, theo đó các doanh nghiệp trưởng thành có ít hoạt động đổi mới hơn so với các doanh nghiệp mới đi vào hoạt động. Tuy nhiên, ảnh hưởng này về mặt qui mô là không lớn. Các doanh nghiệp có qui mô hoạt động càng lớn thì càng có nhiều khuynh hướng gia tăng các hoạt động đổi mới, liên quan đến cả ba loại hình đổi mới như đề cập trong nghiên cứu. Ảnh hưởng của qui mô doanh nghiệp là lớn hơn đối với hoạt động

phát triển công nghệ hay qui trình sản xuất mới, so với hoạt động cải tiến. Kết quả này có thể hiểu được bởi loại hình đổi mới này mất nhiều chi phí đầu tư nhưng đồng thời mang lại nhiều lợi ích cho doanh nghiệp, do đó chỉ có các doanh nghiệp lớn mới có đủ nguồn lực và động cơ để theo đuổi. Việc có nhiều nguồn tiền mặt và tiền gửi không kỳ hạn cũng thúc đẩy doanh nghiệp đưa ra cải tiến đối với các sản phẩm hiện có, đồng thời có kế hoạch để phát triển các sản phẩm mới, tuy nhiên trạng thái thanh khoản này không có ảnh hưởng đến việc phát triển công nghệ hay qui trình sản xuất mới ở doanh nghiệp – hệ số ước lượng đối với biến giải thích *Log(Tiền mặt và tiền gửi)* không có ý nghĩa thống kê ở định dạng mô hình (3.3) và (3.4).

Kết quả ở Bảng 3 cho thấy sự hiện diện của tổ

**Bảng 4: Ảnh hưởng của công đoàn đến hoạt động đổi mới của doanh nghiệp (phân chia theo ảnh hưởng của giới chủ)**

Biến phụ thuộc	(4.1)	(4.2)	(4.3)	(4.4)	(4.5)	(4.6)
	Cải tiến	Cải tiến	Công nghệ mới	Công nghệ mới	Sản phẩm mới	Sản phẩm mới
Công đoàn (người lao động)	0,096 <sup>**</sup> (0,024)	0,085 <sup>***</sup> (0,024)	0,018 (0,015)	0,019 (0,015)	0,050 <sup>*</sup> (0,027)	0,022 (0,026)
Công đoàn (chủ doanh nghiệp)	0,045 <sup>**</sup> (0,021)	0,045 <sup>**</sup> (0,019)	0,051 <sup>***</sup> (0,012)	0,053 <sup>***</sup> (0,012)	0,036 <sup>*</sup> (0,022)	0,036 <sup>*</sup> (0,022)
Số năm hoạt động	-0,003 <sup>***</sup> (0,001)	-0,001 <sup>*</sup> (0,001)	-0,001 <sup>***</sup> (0,0004)	-0,001 <sup>**</sup> (0,0004)	-0,003 <sup>***</sup> (0,001)	-0,002 <sup>***</sup> (0,001)
Qui mô doanh nghiệp	0,010 <sup>**</sup> (0,004)	0,011 <sup>**</sup> (0,004)	0,016 <sup>***</sup> (0,003)	0,016 <sup>***</sup> (0,003)	0,031 <sup>***</sup> (0,004)	0,024 <sup>***</sup> (0,005)
Lợi nhuận/doanh thu	-0,001 (0,040)	-0,017 (0,038)	-0,017 (0,026)	-0,023 (0,030)	-0,044 (0,043)	-0,090 <sup>**</sup> (0,043)
Log(Tiền mặt và tiền gửi)	0,023 <sup>***</sup> (0,004)	0,024 <sup>***</sup> (0,004)	0,0004 (0,003)	0,004 (0,003)	0,017 <sup>***</sup> (0,004)	0,017 <sup>***</sup> (0,004)
Khó khăn khi vay	0,099 <sup>***</sup> (0,018)	0,073 <sup>***</sup> (0,018)	0,048 <sup>***</sup> (0,011)	0,043 <sup>***</sup> (0,011)	0,155 <sup>***</sup> (0,020)	0,143 <sup>***</sup> (0,020)
<b>Loại hình doanh nghiệp</b>						
Công ty tư nhân	0,044 <sup>**</sup> (0,020)	0,036 (0,019)	0,013 (0,013)	0,011 (0,012)	0,021 (0,021)	0,037 <sup>*</sup> (0,021)
Hợp tác xã	0,053 (0,035)	-0,004 (0,030)	-0,017 (0,019)	-0,011 (0,020)	0,021 (0,036)	0,043 (0,037)
Công ty trách nhiệm hữu hạn	0,001 (0,015)	0,006 (0,015)	0,017 <sup>*</sup> (0,010)	0,028 <sup>**</sup> (0,011)	0,023 (0,016)	0,049 <sup>***</sup> (0,017)
Công ty cổ phần	-0,008 (0,024)	-0,010 (0,024)	-0,008 (0,014)	0,002 (0,016)	-0,023 (0,025)	0,022 (0,028)
Ảnh hưởng cố định theo năm	Không	Có	Không	Có	Không	Có
Ảnh hưởng cố định cấp tỉnh	Không	Có	Không	Có	Không	Có
Ảnh hưởng cố định cấp ngành	Không	Có	Không	Có	Không	Có
Số quan sát	7.234	7.234	7.234	7.192	7.234	7.234
Pseudo R bình phương	0,045	0,137	0,062	0,105	0,060	0,085

Ghi chú: Hệ số ước lượng là ảnh hưởng cận biên trung bình. Sai số tiêu chuẩn được tính theo phương pháp Delta. \*\*\*<0,01; \*\*<0,05; \*<0,1.

chức công đoàn thúc đẩy hoạt động đổi mới ở các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Kết quả này là khác biệt so với các nghiên cứu trước đây ở các nước phát triển, đặc biệt là ở Mỹ, theo đó công đoàn không làm triệt tiêu hoạt động đổi mới của doanh nghiệp. Vậy đâu là cơ chế giải thích cho tác động tích cực này ở Việt Nam? Bảng 4 phân tích sâu hơn về cơ chế tác động của công đoàn đến hoạt động đổi mới bằng cách phân chia công đoàn ra thành hai loại hình dựa trên mức độ ảnh hưởng của giới chủ doanh nghiệp. Tương tự như Bảng 3, Bảng 4 có ba cặp định dạng mô hình khác nhau về biến phụ thuộc và các biến kiểm soát. Hệ số ước lượng ảnh hưởng cận biên trung bình cho thấy trong trường hợp chịu nhiều ảnh hưởng của giới chủ doanh nghiệp, công đoàn có tác động tích cực đến cả ba loại hình đổi mới

là cải tiến, công nghệ mới, và kế hoạch phát triển sản phẩm mới. Tác động lớn nhất được ghi nhận đối với hoạt động phát triển công nghệ mới ở hai định dạng (4.3) và (4.4). Cụ thể, doanh nghiệp có chủ tịch công đoàn có mối liên hệ với giới chủ doanh nghiệp hay nhóm quản lý có xác suất phát triển công nghệ mới cao hơn 5,3% so với doanh nghiệp không có công đoàn. Trong khi đó, công đoàn không có ảnh hưởng gì đến hoạt động đổi mới này nếu chủ tịch công đoàn là người lao động có kinh nghiệm – hệ số ước lượng của biến giải thích Công đoàn (người lao động) tuy là dương nhưng không có ý nghĩa thống kê. Như vậy, mối liên hệ với giới chủ doanh nghiệp có ý nghĩa quan trọng quyết định đến động lực và chi phí cho đổi mới công nghệ của doanh nghiệp. Điều này được giải thích là doanh nghiệp thấy rủi



ro trong các quyết định liên quan đến đổi mới công nghệ nếu như không kiểm soát hay chi phối được hoạt động của công đoàn cơ sở. Việc đưa người thân cận vào tổ chức công đoàn giúp bảo vệ cho lợi ích của giới chủ doanh nghiệp trong trường hợp thực hiện đổi mới công nghệ thành công.

Mối liên hệ với giới chủ doanh nghiệp cũng có ý nghĩa quan trọng đối với kế hoạch/ý định phát triển sản phẩm mới của doanh nghiệp. Hệ số ước lượng của biến giải thích *Công đoàn (chủ doanh nghiệp)* là dương và có ý nghĩa thống kê, tuy ở mức 10%, ở hai định dạng mô hình (4.5) và (4.6). Trong khi đó, hệ số ước lượng của biến giải thích *Công đoàn (người lao động)* lại không có ý nghĩa thống kê ở định dạng mô hình đầy đủ (4.6). Liên quan đến hoạt động cải tiến sản phẩm hiện có, không có sự khác biệt trong ảnh hưởng của công đoàn đến hoạt động đổi mới này, dù chủ tịch công đoàn là người lao động hay có liên quan đến giới chủ doanh nghiệp. Hệ số ước lượng của hai biến giải thích *Công đoàn (người lao động)* và *Công đoàn (chủ doanh nghiệp)* đều là dương và có ý nghĩa thống kê ở cả hai định dạng mô hình (4.1) và (4.2). Kết quả thực nghiệm này có thể được giải thích là hoạt động cải tiến sản phẩm hiện có có thể không mất nhiều chi phí để đầu tư, đồng thời không trực tiếp đối kháng lợi ích của người lao động, do không làm giảm nhu cầu sử dụng lao động ở doanh nghiệp giống như hoạt động phát triển công nghệ mới. Do đó, công đoàn thể hiện sự nhất quán trong việc thúc đẩy hoạt động cải tiến ở doanh nghiệp, mà không phụ thuộc vào chủ tịch công đoàn là ai.

## 5. Kết luận

Bài viết này là một trong số ít các nghiên cứu đề cập đến mối quan hệ của tổ chức công đoàn, hay cơ chế thương lượng tập thể, đến hoạt động đổi mới ở cấp độ doanh nghiệp. Đây là một nghiên cứu rất có ý nghĩa bởi các quốc gia đang phát triển và đang chuyển đổi như Việt Nam đang phải dựa nhiều hơn vào khu vực kinh tế tư nhân năng động để duy trì

tăng trưởng và đem lại thu nhập và phúc lợi nhiều hơn cho người lao động. Trong tiến trình này, tổ chức công đoàn là một trụ cột quan trọng. Kết quả nghiên cứu thực nghiệm cho thấy sự có mặt của tổ chức công đoàn làm gia tăng hoạt động cải tiến sản phẩm hiện có, thúc đẩy doanh nghiệp đưa ra công nghệ hay qui trình sản xuất mới và kế hoạch/ý định giới thiệu sản phẩm mới trong tương lai. Kết quả phân tích sâu cho thấy ảnh hưởng tích cực này là do trên thực tế phần nhiều chủ tịch công đoàn đồng thời là chủ hay có mối liên hệ với chủ doanh nghiệp. Tuy nhiên, ảnh hưởng của công đoàn đến hoạt động cải tiến sản phẩm hiện có không chịu sự chi phối của việc chủ tịch công đoàn, đồng thời là người lao động hay chịu sự chi phối bởi giới chủ doanh nghiệp.

Kết quả nghiên cứu thực nghiệm trên cho thấy doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam chỉ chú trọng đầu tư chiều sâu, phát triển công nghệ/qui trình sản xuất mới hay giới thiệu sản phẩm mới, nếu như chủ tịch công đoàn đồng thời là chủ hay có mối liên hệ với chủ doanh nghiệp. Điều này có hàm ý chính sách quan trọng bởi hoạt động đổi mới này rất có ý nghĩa đối với việc duy trì tăng trưởng và nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp trong dài hạn. Việc chủ tịch công đoàn đồng thời là chủ hay có mối liên hệ với chủ doanh nghiệp là một thực tiễn rất phổ biến ở Việt Nam, bởi điều này giúp các cổ đông bảo vệ được lợi ích của mình trong mối quan hệ với người lao động. Tuy nhiên, thực tiễn này cũng phản ánh là hệ thống luật hiện có liên quan đến lao động và việc làm chưa có được những qui định hữu hiệu để nâng cao vị thế và năng lực đàm phán thực sự của công đoàn đối với các vấn đề liên quan đến sự phát triển của doanh nghiệp trong dài hạn, mà hoạt động đổi mới là một ví dụ. Những cải cách trong Luật Lao động và Luật Công đoàn trong thời gian tới cần chú trọng nhiều hơn vào vấn đề này để đảm bảo mối quan hệ hài hòa giữa người lao động và giới chủ doanh nghiệp, hướng tới sự phát triển bền vững.

### Ghi chú:

<sup>1</sup> Tỉnh Hà Tây được sáp nhập vào Thành phố Hà Nội kể từ năm 2009. Tuy nhiên, nghiên cứu này vẫn đề riêng các quan sát thuộc tỉnh này để đảm bảo cho sự ổn định của chuỗi số liệu theo thời gian.

<sup>2</sup> Thông tin chi tiết về bảng hỏi điều tra, phương pháp chọn mẫu có thể xem tại địa chỉ <https://www.wider.unu.edu/database/viet-nam-sme-database>.

### Tài liệu tham khảo:

- Addison, J.T. & Wagner, J. (1994), 'UK unionism and innovative activity: some cautionary remarks on the basis of a simple cross country test', *British Journal of Industrial Relations*, 32(1), 85-98.
- Berton, F., Dughera, S. & Andrea, R. (2018), 'Do unions affect innovation in Italy? Evidence from firm-level data', presentation at *Second astril international conference: technology, employment and institutions*, Scuola di Economia e Studi Aziendali, December 13<sup>th</sup>-14<sup>th</sup>.
- Blau, F. & Kahn, L. (1999), 'Institutions and laws in the labor market', In *Handbook of labor economics*, O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), Amsterdam: Elsevier Science, Chap. 25, 1399-1461.
- Bradley, D., Kim, I. & Tian, X. (2016), 'Do unions affect innovation?', *Management Science*, 63(7), 2251-2271.
- Card, D. (1996), 'The effect of unions on the structure of wages: A longitudinal analysis', *Econometrica*, 64, 957-979.
- Cardullo, G., Conti, M. & Sulis, G. (2015), 'Sunk capital, unions and the hold-up problem: Theory and evidence from cross-country sectoral data', *European Economic Review*, 76, 253-274.
- DiNardo, J. & Lee, D. (2004), 'Economic impacts of new unionization on private sector employers: 1984-2001', *Quarterly Journal of Economics*, 119, 1383-1441.
- Fang, T. & Ge, Y. (2012), 'Unions and firm innovation in China: Synergy or strife?', *China Economic Review*, 23(1), 170-180.
- Giudici, G. & Paleari, S. (2000), 'The provision of finance to innovation: a survey conducted among Italian technology-based small firms', *Small Business Economics*, 14(1), 37-53.
- Grosse, I. (2015), 'Trade union representativeness in Vietnam, China and Sweden: How different are trade unions in communist and liberal-democratic countries?', Conference Proceedings of *5th Annual International Conference on Political Science, Sociology and International Relations*, PSSIR, Bangkok, Thailand.
- Hirsch, B.T. & Link, A.N. (1987), 'Labor union effects on innovative activity', *Journal of Labor Research*, 8(4), 323-332.
- Huergo, E. & Jaumandreu, J. (2004), 'How does probability of innovation change with firm age?', *Small Business Economics*, 22(3-4), 193-207.
- Kleinknecht, A. (1989), 'Firm size and innovation', *Small Business Economics*, 1(3), 215-222.
- Menezes-Filho, N., Ulph, D. & Van Reenen, J. (1998), 'The determination of R&D: empirical evidence on the role of unions', *European Economic Review*, 42(3-5), 919-930.
- Schnabel, C. & Wagner, J. (1994), 'Industrial relations and trade union effects on innovation in Germany', *Labour*, 8(3), 489-504.
- White, H. (1980), 'A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity', *Econometrica*, 48(4), 817-838.