

# PHÂN TÍCH ẢNH HƯỞNG CỦA MỘT SỐ YẾU TỐ ĐẾN BẤT BÌNH ĐẲNG THU NHẬP THEO GIỚI

**Ths. Hoàng Thủy Yên**

*Đại học Kinh tế Quốc dân*

**Ths. Phạm Ngọc Toàn**

*Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

*Kể từ Đổi Mới, Việt Nam đã chuyển biến tích cực về kinh tế - xã hội, nhưng tình trạng bất bình đẳng về thu nhập theo giới vẫn hầu như không được cải thiện. Đã có nhiều nghiên cứu về vấn đề này nhưng hầu hết tập trung vào giải thích các nguyên nhân định tính. Bài báo này sử dụng mô hình phân tích định lượng và mô hình phân rã Oaxaca - Blinder để đánh giá tác động của các yếu tố như trình độ giáo dục, kinh nghiệm làm việc, vùng, ngành kinh tế, hình thức sở hữu,... đến bất bình đẳng thu nhập theo giới.*

**Từ khóa:** bất bình đẳng về thu nhập theo giới, mô hình phân rã Oaxaca - Blinder

## 1. Giới thiệu

Những nguyên nhân tạo ra khoảng cách thu nhập giữa theo giới hiện vẫn là vấn đề gây tranh cãi. Một trong những nguyên nhân tạo ra sự khác biệt về thu nhập là do khác biệt về tính chất công việc, lao động nam thường phải đảm nhận những công việc có tính chất nguy hiểm và cần nhiều sức khỏe như xây dựng, khai thác mỏ hay những công việc đòi hỏi nhiều chất xám như kỹ sư, phát minh, sáng chế. Nam giới được kỳ vọng là làm việc với năng suất cao nữ giới do vậy tiền lương của nam được trả cao hơn so với nữ. Bên cạnh đó, mặc dù các quốc gia đã nỗ lực đưa ra các chính sách pháp luật để thu hẹp khoảng cách về tiền lương, bất bình đẳng trong trả lương theo giới, tuy nhiên khoảng cách tiền lương giữa các nhóm ngày càng gia tăng.

Ở Việt Nam, khoảng 70% tổng số nữ trong độ tuổi lao động (từ 16 đến 55 tuổi) tham gia vào lực lượng lao động. Tiền lương cơ bản của lao động nữ chỉ bằng 86% mức tiền lương cơ bản của nam giới (năm 2010). Tỷ trọng tiền lương cơ bản của lao động nữ trong tổng thu nhập của họ nhỏ hơn con số này của lao động nam. Lao động nữ trong mọi loại hình doanh nghiệp đều có mức lương cơ bản thấp hơn so với lao động nam. Lao động nữ được hưởng các khoản trợ cấp theo các quy định của luật lao động, nhưng không phải mọi người lao động nữ đều được nhận.

Trong những năm qua, Việt Nam đã có những thành tựu nổi bật và những chuyển biến tích cực về kinh tế - xã hội, tuy nhiên bất bình đẳng trong thu nhập về lương giữa nam giới và nữ giới vẫn không có nhiều thay đổi. Đã có nhiều tài liệu nghiên cứu về bất bình đẳng trong thu nhập giữa nam và nữ, tuy nhiên các nghiên cứu này chưa định lượng được nguyên nhân tạo ra khoảng cách về thu nhập giữa các giới mà mới chỉ giải thích các nguyên nhân mang tính định tính. Nghiên cứu này sử dụng mô hình phân tích định lượng để phân tích tác động của các yếu tố như: trình độ giáo dục, kinh nghiệm làm việc, vùng (thành thị/nông thôn), ngành kinh tế, hình thức sở hữu... đến khoảng cách chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ, đặc biệt sử dụng mô hình phân rã Oaxaca - Blinder sẽ giúp định lượng được những nhân tố tác động đến sự khác biệt về lương theo giới.

## 2. Phương pháp luận

Phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca xem xét khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ được xây dựng và phát triển từ năm 1973, phương pháp này đã được ứng dụng rộng rãi ở nhiều quốc gia trên thế giới.

Dựa vào nền tảng là phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca, đã có nhiều phát triển mô hình bằng cách biến đổi mô hình hồi quy hay xây dựng thêm một số bước trong quá trình phân rã tiền lương (Juhn, Mur-

phy và Pierce, 199; Brown, Moon và Zoloth, 1980).

Phương pháp nghiên cứu cụ thể như sau:

Ước lượng phương trình tiền lương: Nhằm trả lời câu hỏi liệu có sự khác biệt về tiền lương theo giới tính hay không? Nghiên cứu sử dụng phương trình tiền lương cơ bản Mincerian mô tả mối quan hệ giữa tiền lương của người lao động và vốn nhân lực bao gồm trình độ giáo dục và kinh nghiệm. Biến phụ thuộc là logarit tiền lương theo giờ của người lao động, biến giải thích là các đặc điểm của vốn nhân lực, đây là các biến giả. Bên cạnh đó nghiên cứu cũng đưa thêm các biến kiểm soát khác như yếu tố ngành nghề, đây cũng là những biến giả nhận các giá trị 0 và 1.

Dạng phương trình cơ bản như sau:

$$\ln w_{it} = X_{it}\beta_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Trong đó:  $W_i$  là lương giờ của người lao động;  $x_i$  là các biến giải thích (bao gồm: số năm đi học, số năm kinh nghiệm, số năm kinh nghiệm bình phương, đặc điểm ngành nghề,...);  $\varepsilon_i$  là sai số tính đến các đặc điểm không quan sát được

Mincer (1997) đã ước lượng tiền lương, thu nhập của người lao động sử dụng dạng sau:

$$\ln w_{it} = X_{it}\beta_{it} + D_{it}\alpha_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

Trong đó  $D_{it} = 1$  nếu là nữ and 0 nếu là nam, hệ số ước lượng của biến giả về giới,  $\alpha_{it}$ , là kết quả ước lượng về khoảng cách tiền lương theo giới.

Những ước lượng về phân mảng thị trường lao động theo giới với những phân rã về khoảng cách tiền lương được phát triển bởi Blinder (1973) và Oaxaca (1973). Một cách tiếp cận gần đây để phân rã khoảng cách tiền lương được Neumark (1988) Cotton (1988) Blau and Kahn (1994) Jenkins (1994) và Appletone, Hoddinott, and Krishnan (1999).

Daymont và Andrisani (1984) đã đưa ra sự mở rộng về phân rã của Blinder - Oaxaca:

$$\begin{aligned} \ln w_{m_{it}} - \ln w_{f_{it}} &= (X_{m_{it}} - X_{f_{it}})\beta_{ft} + (\beta_{mt} - \beta_{ft})X_{f_{it}} \\ &+ (X_{m_{it}} - X_{f_{it}})(\beta_{mt} - \beta_{ft}) + u_t \quad (3) \\ &= E + C + CE \end{aligned}$$

Trong đó:  $W_m$  và  $W_f$ : là các trung bình tiền lương tương ứng của nam và nữ;  $X_m$  và  $X_f$ : các vectơ tương ứng chứa các trung bình của các biến độc lập đối với nam và nữ;  $\beta_m$  và  $\beta_f$  là các hệ số ước lượng.

Đẳng thức trên nhằm xem xét ảnh hưởng của một số yếu tố tới khoảng cách tiền lương theo giới tính.

Như vậy phương pháp này cho phép giải thích sự khác biệt về tiền lương giữa nam và nữ là do 3 yếu tố chính. Thứ nhất là do sự khác biệt về trình độ giáo

dục, kinh nghiệm, tuổi, ngành nghề,...(đây là các đặc điểm quan sát được của người lao động- ký hiệu là E). Thứ hai sự khác biệt về tiền lương được giải thích do định kiến của xã hội, do phân tầng về thị trường lao động giữa nam và nữ, do các thể chế chính sách tạo ra (đây là đặc điểm không quan sát được giữa lao động nam và lao động nữ - ký hiệu là C). Thứ 3, sự thay đổi của khác biệt tiền lương do tương tác giữa hai thành phần trên (vừa do khác nhau về đặc điểm quan sát được và đặc điểm không quan sát được – ký hiệu EC).

### 3. Số liệu sử dụng và một số mô tả thống kê

Số liệu được lấy từ điều tra mức số hộ gia đình (VHLSS) các năm 2004, 2006, 2008 và 2010 của tổng cục thống kê.

Kết quả tính toán từ VHLSS cho các giá trị trung bình ở nam và nữ cho thấy trong giai đoạn 2004-2010, logarit tiền lương tháng của nam vẫn cao hơn của nữ, mặc dù số năm kinh nghiệm của nam thấp hơn của nữ nhưng số năm đi học bình quân ở nam cao hơn so với ở nữ do vậy năng suất lao động của nam có thể cao hơn của nữ, và kết quả là tiền lương bình quân của nam cao hơn của nữ.

Mức chênh lệch về số năm đi học bình quân ở nam và nữ có xu hướng thu hẹp dần, mức chênh lệch này là 0.88 vào năm 2004 và giảm xuống còn 0.63 vào năm 2010. Điều này phản ánh khả năng tiếp cận giáo dục của lao động nữ có xu hướng gần lại so với nam.

Kết quả từ mẫu khảo sát cũng cho thấy, tỷ lệ lao động nam làm việc ở khu vực thành thị, khu vực FDI, ngành công nghiệp chế biến và ngành dịch vụ luôn thấp hơn so với nữ giới trong giai đoạn 2004-2010, hay nữ giới làm việc ở những khu vực này nhiều hơn.

Bảng 2 cho thấy tiền tỷ lệ nữ giới làm việc ở khu vực thành thị cao hơn so với nam giới - nơi có mức thu nhập bình quân cao hơn so với khu vực nông thôn, hay nữ có tỷ lệ ở khu vực FDI hoặc ngành dịch vụ cũng là ngành có mức thu nhập bình quân cao hơn so với các khu vực khác. Tuy nhiên, lương bình quân ở nữ thấp hơn khoảng từ 20% đến 23% so với của nam. Phải chăng đây là do có sự khác biệt đáng kể về chuyên môn kỹ thuật, hoặc do năng suất lao động của nam cao hơn nữ hay do đây là định kiến của người sử dụng lao động đối với nam và nữ. Để xem xét, tìm hiểu tại sao có sự khác biệt về tiền lương, thu nhập giữa nam và nữ, kết quả phân tích định lượng sau sẽ giúp phân tích một số nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương, thu nhập của người lao động và giải thích sự khác biệt tiền lương, thu nhập theo

**Bảng 1: Thống kê giá trị trung bình của một số biến chia theo giới tính**

Variable	2004		2006		2008		2010	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
	<b>Mean</b>							
lnmwage	6.424	6.197	6.689	6.510	7.054	6.851	7.459	7.234
Số năm đi học	7.329	6.445	7.003	6.236	7.246	6.450	7.072	6.438
Kinh nghiệm	17.162	19.568	16.678	19.073	17.239	19.976	16.920	19.343
(Kinh nghiệm)^2	601.44	742.21	591.35	733.24	617.47	782.34	595.77	743.34
Tỷ lệ lao động (LĐ) ở thành thị	0.232	0.242	0.242	0.243	0.249	0.251	0.269	0.278
Tỷ lệ LĐ ở Nhà nước	0.122	0.090	0.123	0.092	0.121	0.091	0.105	0.091
Tỷ lệ LĐ ở FDI	0.009	0.015	0.012	0.021	0.014	0.026	0.014	0.027
Tỷ lệ LĐ Ngành khai khoáng	0.015	0.005	0.015	0.004	0.015	0.004	0.010	0.003
Tỷ lệ LĐ ở Công nghiệp chế biến	0.112	0.129	0.124	0.143	0.115	0.142	0.142	0.174
Tỷ lệ LĐ ở Ngành phân phối điện, khí ga,..	0.006	0.001	0.006	0.002	0.008	0.004	0.008	0.003
Tỷ lệ LĐ ở Ngành xây dựng	0.114	0.013	0.122	0.013	0.124	0.015	0.140	0.017
Tỷ lệ LĐ ở Dịch vụ	0.242	0.264	0.257	0.282	0.261	0.285	0.191	0.170

Nguồn: Tính toán từ VHLSS 2004, 2006, 2008 và 2010

**Bảng 2: Chênh lệch giá trị trung bình giữa nam và nữ**

Tên biến	2004	2006	2008	2010
lnmwage	0.226	0.179	0.203	0.225
Số năm đi học	0.883	0.767	0.795	0.634
Kinh nghiệm	-2.406	-2.395	-2.738	-2.423
(Kinh nghiệm)^2	-140.8	-141.9	-164.9	-147.6
Thành thị	-0.010	-0.002	-0.002	-0.009
Nhà nước	0.031	0.031	0.030	0.014
FDI	-0.006	-0.009	-0.012	-0.013
Ngành khai khoáng	0.009	0.011	0.011	0.007
Công nghiệp chế biến	-0.018	-0.018	-0.028	-0.032
Ngành phân phối điện, khí ga,....	0.005	0.004	0.005	0.004
Ngành xây dựng	0.101	0.109	0.110	0.123
Dịch vụ	-0.022	-0.025	-0.024	0.021

Nguồn: Tính toán từ VHLSS 2004, 2006, 2008 và 2010

giới.

#### 4. Kết quả ước lượng mô hình

Việc áp dụng tiêu chuẩn Blinder-Oaxaca để phân tích khác biệt tiền lương chỉ ra một phần được giải thích bởi sự khác biệt giữa các yếu tố quyết định đến lương như trình độ chuyên môn, tuổi nghề (kinh nghiệm), và một phần không thể giải thích được bằng sự khác biệt đặc điểm đó. Đầu tiên, phương pháp Oaxaca sẽ ước lượng riêng rẽ phương trình tiền lương nhằm trả lời liệu có thực sự tồn tại sự chênh lệch về tiền lương thu nhập giữa nam và nữ hay không?

Mô hình hồi quy (2) được ước lượng riêng cho

nam và nữ, có dạng như sau:

$$\text{lnmwage} = a_0 + a_1 * \text{schooling} + a_2 * \text{exp} + a_3 * \text{exp}^2 + a_4 * \text{gender} + a_5 * \text{urban} + a_6 * \text{DN\_NN} + a_7 * \text{DN\_FDI} + a_8 * \text{Indus}$$

Trong đó:

Biến phụ thuộc: lnmwage (Log lương bình quân tháng của người lao động).

Các biến giải thích: bao gồm biến kinh nghiệm, kinh nghiệm bình phương (vì kinh nghiệm có mối quan hệ phi tuyến với tiền lương); biến giả gender (1 là nam, 0 là nữ; số năm đi học (schooling); biến giả Doanh nghiệp Nhà nước (DN\_NN);

Doanh nghiệp FDI (DN\_FDI) biến giả thành thị nông thôn; biến giả ngành Indus. Kết quả ước lượng như bảng 3.

Hầu hết các hệ số ước lượng đều có ý nghĩa thống kê, hệ số của biến gender mang dấu dương, nó chỉ ra rằng nam giới được nhận tiền lương thu nhập cao hơn nữ giới. Điều này ngụ ý có sự phân mảng thị trường lao động theo giới tính. Như vậy có thể thấy, bình quân trong giai đoạn 2006-2010, tiền lương của nam cao hơn của nữ 20%. Mức chênh lệch này cũng không có sự thay đổi nhiều trong giai đoạn 2004-2010, tuy nhiên có xu hướng tăng nhẹ (mức chênh lệch là 22,7% vào năm 2010).

Nghiên cứu cũng đưa các yếu tố về ngành, về khu vực kinh tế, về thành thị/nông thôn vào mô hình để so sánh tiền lương bình quân giữa nam và nữ ở cùng các điều kiện như là ngành kinh tế, hình thức sở hữu của doanh nghiệp hay khu vực thành thị nông thôn mà người lao động làm việc.

Trình độ chuyên môn của người lao động ảnh hưởng tới năng suất, kỹ năng công việc của người lao động, yếu tố này giúp nâng cao thu nhập của người lao động. Hệ số của biến số năm đi học phản ánh một năm đi học gia tăng thì tiền lương, thu nhập của người lao động tăng thêm bao nhiêu phần trăm. Kết quả cho thấy hệ số này có xu hướng tăng dần trong giai đoạn 2004-2010, (hệ số này là 0,04 vào năm 2004 và khoảng 0,06 vào năm 2010). Hệ số dương của biến số năm đi học ngụ ý rằng vai trò của giáo dục đào tạo là yếu tố rất quan trọng ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động, công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn cao, kỹ năng phức tạp có mức lương cao hơn nhiều so với các công việc mang tính

giản đơn. Do vậy, người được tiếp cận với nền giáo dục cao hơn sẽ có cơ hội tìm kiếm công việc có thu nhập cao hơn. Vậy, để nâng cao thu nhập của người lao động cần có chính sách đào tạo giáo dục và đào tạo nghề phù hợp cho người lao động.

Hệ số âm của biến kinh nghiệm bình phương chỉ ra có sự tăng chậm dần về tiền lương thu nhập khi tuổi người lao động ngày càng cao, hay không phải những người lao động cứ làm việc lâu thì có tốc độ tăng thu nhập càng nhanh. Điều này phù hợp với lý thuyết về năng suất cận biên chậm dần.

Bảng kết quả cũng một lần nữa khẳng định tiền lương bình quân của người lao động ở khu vực thành thị cao hơn ở khu vực nông thôn khoảng 37% trong giai đoạn 2004-2010. Mặt khác, số lao động nữ làm việc ở khu vực thành thị cao hơn so với nam, do vậy nếu chỉ xét độc lập yếu tố về thành thị/nông thôn có thể thấy nữ giới được hưởng lợi về tiền lương, thu nhập.

**Bảng 3: Kết quả ước lượng mô hình tiền lương**

Biến độc lập	Chung	2004	2006	2008	2010
	Biến phụ thuộc: $\ln m w a g e$				
Số năm đi học	0.066*** [0.001]	0.040*** [0.002]	0.049*** [0.002]	0.059*** [0.002]	0.057*** [0.002]
Kinh nghiệm	0.028*** [0.001]	0.026*** [0.002]	0.027*** [0.002]	0.032*** [0.002]	0.028*** [0.002]
(Kinh nghiệm) <sup>2</sup>	-0.001*** [0.000]	-0.001*** [0.000]	-0.001*** [0.000]	-0.001*** [0.000]	-0.001*** [0.000]
Nam giới	0.200*** [0.008]	0.225*** [0.015]	0.180*** [0.014]	0.216*** [0.015]	0.227*** [0.015]
Thành thị	0.372*** [0.009]	0.431*** [0.016]	0.347*** [0.015]	0.330*** [0.016]	0.365*** [0.016]
Kinh tế Nhà nước	-0.030** [0.012]	0.059*** [0.020]	0.031 [0.020]	0.006 [0.021]	0.123*** [0.022]
FDI	0.393*** [0.019]	0.448*** [0.039]	0.276*** [0.034]	0.345*** [0.032]	0.406*** [0.031]
Ngành khai khoáng	0.269*** [0.032]	0.414*** [0.051]	0.416*** [0.053]	0.352*** [0.055]	0.345*** [0.068]
Công nghiệp chế biến	0.127*** [0.012]	0.218*** [0.022]	0.272*** [0.021]	0.087*** [0.023]	0.147*** [0.021]
Ngành phân phối điện, khí ga,...	0.100** [0.039]	0.126* [0.074]	0.204*** [0.072]	0.122* [0.062]	0.048 [0.067]
Ngành xây dựng	0.257*** [0.013]	0.307*** [0.024]	0.331*** [0.023]	0.222*** [0.024]	0.328*** [0.022]
Dịch vụ	0.045*** [0.013]	0.175*** [0.023]	0.186*** [0.023]	0.119*** [0.024]	0.026 [0.023]
Constant	5.740*** [0.015]	5.376*** [0.026]	5.605*** [0.026]	5.882*** [0.028]	6.283*** [0.028]

Nguồn: Tính toán của tác giả từ VHLSS

Xét theo ngành, nếu coi ngành nông nghiệp là ngành đối chứng thì người lao động có tiền lương, thu nhập ở các ngành khác như công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Điều này hoàn toàn phù hợp với những kết quả nghiên cứu khác.

*Kết quả ước lượng phân rã Blind- Oaxaca:*

Phân rã khoảng cách tiền lương chỉ ra khoảng cách tiền lương có xu hướng tăng theo thời gian, logarit chênh lệch tiền lương giữa nữ và nam là -0.213 vào năm 2004 và nó là -0.18 vào năm 2006 và tăng lại -0.217 vào năm 2010, điều này ngụ ý rằng nữ giới có thu nhập bình quân tháng chỉ bằng 80% đến 85% của nam giới và có xu hướng tăng từ năm 2004 đến năm 2010.

Kết quả chỉ ra thành phần các yếu tố quan sát được  $E = 0.011$  hay yếu tố này làm giảm 1.1 điểm % trong tổng khoảng cách tiền lương vào năm 2004. Điều này cho thấy lao động nữ ngày được cải thiện về kỹ năng, trình độ, kinh nghiệm, cơ hội nghề nghiệp,... Tuy nhiên, kết quả ước lượng theo thời gian cho thấy chỉ số E vào năm 2008 có xu hướng tăng gấp đôi so với năm 2004 sau đó giảm nhẹ, đến năm 2010 là (0.015). Như vậy, mặc dù lao động nữ đã có sự cải thiện về trình độ, kỹ năng,... nhưng mức đóng góp của các yếu tố này đến giảm khoảng cách tiền lương còn hạn chế, có thể là do tốc độ tăng năng suất lao động của nữ chưa cao, còn thấp hơn nhiều so với nam giới.

Yếu tố thứ hai (C) định lượng sự thay đổi trong tiền lương của nữ giới khi có định kiến về giới trong thị trường lao động hay đây là do bất bình đẳng trong xã hội. Điều đó cũng có nghĩa, định kiến về giới cũng như ảnh hưởng của các yếu tố không quan sát được tạo ra khoảng cách tiền lương giữa nam và nữ mặc dù họ có những đặc điểm nguồn lực tương đồng nhau. Kết quả chỉ ra thành phần C làm gia tăng 21 đến 24 điểm % trong tổng khoảng cách tiền lương trong giai đoạn 2004- 2010.

Thành phần thứ ba (EC) là tác động đồng thời của

sự khác biệt về nguồn lực (những đặc điểm quan sát được) và định kiến xã hội về giới (đặc điểm không quan sát được) lên khoảng cách tiền lương giữa hai giới. Yếu tố này tác động không rõ nét tới khoảng cách tiền lương theo giới.

Bảng kết quả 5 cho thấy ở năm 2004, tiền lương của nữ thấp hơn của nam là 21,3%, trong đó các yếu tố liên quan đến đặc điểm người lao động, đặc điểm nơi và lĩnh vực làm việc đã làm tác động tích cực làm giảm chênh lệch về thu nhập giữa nam và nữ, tuy còn khá nhỏ (1,1 điểm phần trăm). Sự cải thiện này chủ yếu là từ những người lao động nữ làm ở khu vực FDI, khu vực thành thị, trong ngành công nghiệp chế biến và ngành dịch vụ. Sự khác biệt về tiền lương vẫn phần lớn là do bất bình đẳng trong xã hội về trả lương cho người lao động theo giới (chiếm 24,1 điểm % sự khác biệt trên). Bảng kết quả cũng cho thấy trong 24,1 điểm % đóng góp do bất bình đẳng xã hội vào chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ thì đóng góp từ trả lương không công bằng giữa nam và nữ ở cùng năm đi học là 9,1 điểm % và theo kinh nghiệm là 9,3 điểm %. Như vậy, nếu nhìn vào tổng chênh lệch tiền lương giữa nữ và nam trong năm 2004 có thể thấy chủ yếu là do có sự khác biệt trong giáo dục và sự khác biệt về số năm kinh nghiệm hay số năm làm việc của người lao động.

Bảng kết quả 5 cũng cho thấy một xu thế tác động đến chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ khá giống nhau cho các năm 2004, 2006 và 2008.

Năm 2010, xu hướng tác động của giáo dục đến khác biệt về tiền lương có sự khác biệt so với giai đoạn 2004-2008, lao động nữ được đào tạo, tiếp cận hệ thống giáo dục có xu hướng tốt hơn nam và yếu tố này đã làm giảm sự chênh lệch về tiền lương theo giới. Có thể việc nền kinh tế trong nước rơi vào khủng hoảng từ năm 2009 đã ảnh hưởng trực tiếp tới tình hình hoạt động sản xuất của các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp tham gia hội nhập kinh tế sâu rộng, mặt khác do phần lớn lao động làm việc ở

**Bảng 4: Phân rã Blinder Oaxaca về khoảng cách tiền lương, 2004- 2010**

	2004		2006		2008		2010	
	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z
<b>Differential</b>								
Prediction_1	6.259	0.000	6.557	0.000	6.902	0.000	7.300	0.000
Prediction_2	6.472	0.000	6.736	0.000	7.101	0.000	7.517	0.000
<b>Difference</b>	<b>-0.213</b>	<b>0.000</b>	<b>-0.180</b>	<b>0.000</b>	<b>-0.199</b>	<b>0.000</b>	<b>-0.217</b>	<b>0.000</b>
Endowments	0.011	0.262	-0.002	0.854	0.021	0.040	0.015	0.174
Coefficients	-0.241	0.000	-0.216	0.000	-0.231	0.000	-0.240	0.000
Interaction	0.017	0.201	0.038	0.005	0.010	0.451	0.007	0.569

Nguồn: Ước lượng từ mô hình Blinder-Oaxaca

khu vực này là nam và có kỹ năng cao hơn nữ, do vậy nhóm lao động này có mức thu nhập tăng chậm dần hoặc thậm chí thu nhập bị giảm do các doanh nghiệp chịu ảnh hưởng từ cuộc khủng hoảng. Tổng chênh lệch về tiền lương trong năm 2010 theo giới là 21,7% nhưng chênh lệch do các yếu tố từ người lao động chiếm rất nhỏ (khoảng 1,5 điểm % trong tổng 21,7%), khoảng 24% là do sự bất bình đẳng trong xã hội, người có kinh nghiệm vẫn được kỳ vọng là người tạo ra năng suất cao nên vẫn được trả lương cao hơn.

### 5. Kết luận và hàm ý chính sách

Thu nhập là động lực của người lao động để nâng cao hiệu quả kinh tế và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế xã hội. Giảm thiểu được bất bình đẳng giới trong thu nhập không chỉ góp phần giải phóng sức lao động,

tận dụng nguồn lực, tạo ra thị trường lao động cạnh tranh mà còn thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

Kết quả phân rã Oaxaca chỉ ra rằng khoảng cách tiền lương theo giới chủ yếu là do sự phân khúc về thị trường lao động. Các yếu tố như tiếp cận việc làm, giáo dục, nơi làm việc có xu hướng tạo ra công bằng giữa nam và nữ, do vậy nhóm các yếu tố này (Endowments) đã giúp làm giảm khoảng cách tiền lương, tuy nhiên do vẫn tồn tại sự định kiến của xã hội, của các nhà sử dụng lao động cho rằng lao động nam có năng suất lao động nữ nên tiền lương bình quân của lao động nam cao hơn. Kết quả ước lượng cũng chỉ ra dấu hiệu tốt đối với những người có trình độ, người có trình độ càng cao thì được trả lương càng lớn và sự bất bình đẳng của xã hội trong thu nhập đối với người lao động nam và nữ có trình

**Bảng 5: Phân rã sự khác biệt về tiền lương theo Blinder - Oaxaca**

	2004				2006			
	E	C	EC	Total	E	C	EC	Total
yrsch	-0.001	-0.090	0.000	<b>-0.091</b>	0.005	-0.028	0.000	<b>-0.023</b>
exp	-0.050	-0.093	0.009	<b>-0.134</b>	-0.046	-0.053	0.004	<b>-0.095</b>
exp2	0.043	0.055	-0.007	<b>0.091</b>	0.038	0.037	-0.004	<b>0.071</b>
urban	0.031	-0.028	-0.006	<b>-0.003</b>	0.020	-0.040	-0.007	<b>-0.026</b>
Kinh tế nhà nước	-0.004	0.091	0.019	<b>0.106</b>	-0.004	0.072	0.012	<b>0.080</b>
FDI	0.013	0.005	0.007	<b>0.025</b>	0.010	0.004	0.005	<b>0.019</b>
Ngành khai khoáng	-0.005	-0.005	0.002	<b>-0.008</b>	-0.007	-0.006	0.004	<b>-0.009</b>
Công nghiệp chế biến	0.032	-0.012	-0.008	<b>0.013</b>	0.037	-0.010	-0.006	<b>0.021</b>
Ngành phân phối điện, khí ga,...	-0.001	0.004	-0.003	<b>0.000</b>	-0.001	0.003	-0.002	<b>0.000</b>
Ngành xây dựng	-0.053	0.010	-0.008	<b>-0.052</b>	-0.066	-0.025	0.021	<b>-0.070</b>
Dịch vụ	0.007	0.062	0.013	<b>0.081</b>	0.011	0.038	0.009	<b>0.058</b>
Cons		-0.241		<b>-0.241</b>		-0.207		<b>-0.207</b>
<b>Total</b>	<b>0.011</b>	<b>-0.241</b>	<b>0.017</b>	<b>-0.213</b>	<b>-0.002</b>	<b>-0.216</b>	<b>0.038</b>	<b>-0.180</b>
	2008				2010			
	E	C	EC	Total	E	C	EC	Total
yrsch	0.008	-0.025	0.000	<b>-0.017</b>	0.015	0.049	0.001	<b>0.065</b>
exp	-0.042	-0.221	0.013	<b>-0.251</b>	-0.059	-0.274	0.023	<b>-0.310</b>
exp2	0.042	0.136	-0.013	<b>0.166</b>	0.054	0.194	-0.022	<b>0.226</b>
urban	0.023	-0.020	-0.004	<b>-0.001</b>	0.020	-0.027	-0.004	<b>-0.011</b>
Kinh tế nhà nước	-0.006	0.091	0.015	<b>0.101</b>	0.005	0.016	0.004	<b>0.025</b>
FDI	0.016	0.005	0.009	<b>0.030</b>	0.023	0.004	0.006	<b>0.033</b>
Ngành khai khoáng	-0.006	-0.005	0.003	<b>-0.008</b>	-0.004	-0.001	0.001	<b>-0.004</b>
Công nghiệp chế biến	0.025	-0.026	-0.021	<b>-0.022</b>	0.035	-0.045	-0.031	<b>-0.040</b>
Ngành phân phối điện, khí ga,...	-0.002	-0.004	0.002	<b>-0.004</b>	0.000	0.001	0.000	<b>0.000</b>
Ngành xây dựng	-0.043	-0.005	0.004	<b>-0.044</b>	-0.073	-0.026	0.021	<b>-0.078</b>
Dịch vụ	0.007	0.012	0.002	<b>0.021</b>	-0.001	0.029	0.007	<b>0.035</b>
Cons		-0.170		<b>-0.170</b>		-0.158		<b>-0.158</b>
<b>Total</b>	<b>0.021</b>	<b>-0.231</b>	<b>0.010</b>	<b>-0.199</b>	<b>0.015</b>	<b>-0.240</b>	<b>0.007</b>	<b>-0.217</b>

Nguồn: Tính toán từ mô hình Blinder-Oaxaca

độ cũng có xu hướng được thu hẹp.

Nếu chỉ xét trên khía cạnh khác biệt về nguồn lực, nữ giới có ưu thế hơn nam giới về tiền công. Khi nam giới và nữ giới có những đặc điểm tương đồng về nguồn lực, khi không có định kiến xã hội, nữ giới có cơ hội được trả lương cao hơn nam giới. Tuy nhiên, do định kiến xã hội quá lớn, nên khi xét đến tác động của tất cả các yếu tố đến khoảng cách tiền lương, người phụ nữ vẫn bị chịu thiệt thòi trên thị trường lao động. Lao động nữ dù có đặc điểm về nguồn lực tốt hơn nam giới thì họ vẫn có mức tiền lương thấp hơn nam giới.

Kết quả nghiên cứu một lần nữa khẳng định những quan niệm truyền thống và những định kiến xã hội đối với phụ nữ còn hạn chế trong các cơ hội để phụ nữ tiếp cận giáo dục và đào tạo, lựa chọn ngành nghề, cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn. Sự phân công lao động theo giới trong các ngành nghề khác nhau và sự sắp xếp lao động, vị trí công việc trong cùng một ngành nghề lĩnh vực cũng có những khác biệt rõ rệt làm ảnh hưởng lớn đến sự chênh lệch trong tiền lương, thu nhập.

#### **Hàm ý chính sách**

Tăng cường trong việc hoạch định về giáo dục và đào tạo, xem xét nhu cầu thị trường lao động và giáo dục đào tạo mang tính bình đẳng giới.

Cần xóa bỏ tư duy ưu tiên cho bé trai đi học hơn là bé gái đặc biệt trong các gia đình nông thôn, miền núi và dân tộc.

Đặc biệt tăng cường đầu tư, khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, tạo điều kiện cho người lao động nữ tiếp cận các bậc học cao để có thể tăng mức lương cho lao động nữ.

Đầu tư chuyển đổi cơ cấu ngành nghề cần chú ý tới cơ cấu lao động theo giới hợp lý. Cần có các chính sách tích cực nhằm khuyến khích phụ nữ tham gia nhiều hơn vào các lĩnh vực và khắc phục các trở ngại để thăng tiến trong nghề nghiệp (lao động nữ có thể tham gia vào ngành xây dựng, công nghiệp sẽ đóng góp tích cực làm giảm sự chênh lệch về tiền công, tiền lương).

Cần tạo môi trường bình đẳng trong tiếp cận nghề nghiệp của nam và nữ, tăng sự tiếp cận của phụ nữ tới việc làm ở tất cả các khu vực.

Kết quả nghiên cứu thực nghiệm cho thấy, yếu tố tuổi hay kinh nghiệm có ảnh hưởng tích cực làm giảm mức độ chênh lệch giữa lương nam và nữ. Hay nói một cách khác ở độ tuổi lao động càng cao thường tích lũy được càng nhiều kinh nghiệm, khoảng cách mức lương giữa nam và nữ ngày càng được thu hẹp. Điều này càng ủng hộ cho quan điểm kiến nghị chính sách về tuổi về hưu giữa nam và nữ nên đồng nhất, hay kéo dài thời gian lao động của nữ giới nhằm tăng cơ hội tăng mức lương cho nữ giới. □

1. Theo số liệu tính toán từ số liệu điều tra Lao động Việc làm năm 2010 của Tổng cục Thống kê.

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. Nguyễn Thị Lan Hương, “*Báo cáo xu hướng lao động xã hội*”, 2011.
2. Nguyễn Thị Nguyệt, “*Bất bình đẳng giới về thu nhập của người lao động ở Việt Nam và một số gợi ý giải pháp chính sách*”, 2006.
3. Phạm Ngọc Toàn, “*Phân tích quan hệ giữa tăng trưởng, nghèo đói và bất bình đẳng ở Việt Nam, 2006-2010*”, Tạp chí kinh tế phát triển, ISSN 1859-0012, 2012.
4. Nguyen Thi Lan Huong, “*Skill to growth*”, 2006.
5. Oaxaca, Ronald (1973). “*Male-female wage differential in urban labor markets.*” *International Economic Review*, Volume 14, Number 3, 693-709.
6. Mathias Sinning, Markus Hahn, Thomas K. Bauer, “*The Blinder–Oaxaca decomposition for nonlinear regression models*”, *The Stata Journal* (2008) 8, Number 4, pp. 480–492.
7. Jingyo Suh, “*Decomposition of the Change in the Gender Wage Gap*”, *Research in Business and Economics Journal*.
8. Jacques Silber and Suleyman Ozmuçur, “*Decomposition of Income Inequality: Evidence from Turkey*”.
9. Mincer, Jacob (1974). “*Schooling, Experience and Earnings*”. New York: National Bureau of Economic Research.
10. Neumark, David (1988). “*Employers’ discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination.*” *Journal of Human Resources*, Volume 23, Number 3 (Summer), 279–95.

Phụ lục

Bảng kết quả phân rã Blinder-Oaxaca của tiền lương theo giới

	2004		2006		2008		2010	
Inmwage	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z
<b>Differential</b>								
Prediction_1	6.259	0.000	6.557	0.000	6.902	0.000	7.300	0.000
Prediction_2	6.472	0.000	6.736	0.000	7.101	0.000	7.517	0.000
<b>Difference</b>	<b>-0.213</b>	<b>0.000</b>	<b>-0.180</b>	<b>0.000</b>	<b>-0.199</b>	<b>0.000</b>	<b>-0.217</b>	<b>0.000</b>
<b>Endowments</b>								
yrsch	-0.001	0.826	0.005	0.260	0.008	0.206	0.015	0.017
exp	-0.050	0.000	-0.046	0.000	-0.042	0.000	-0.059	0.000
exp2	0.043	0.000	0.038	0.000	0.042	0.000	0.054	0.000
urban	0.031	0.000	0.020	0.000	0.023	0.000	0.020	0.000
D2	-0.004	0.007	-0.004	0.008	-0.006	0.001	0.005	0.007
D3	0.013	0.000	0.010	0.000	0.016	0.000	0.023	0.000
Nganh2	-0.005	0.000	-0.007	0.000	-0.006	0.000	-0.004	0.001
Nganh3	0.032	0.000	0.037	0.000	0.025	0.000	0.035	0.000
Nganh4	-0.001	0.298	-0.001	0.092	-0.002	0.031	0.000	0.649
Nganh5	-0.053	0.000	-0.066	0.000	-0.043	0.000	-0.073	0.000
Nganh6	0.007	0.003	0.011	0.000	0.007	0.001	-0.001	0.511
<b>Total</b>	<b>0.011</b>	<b>0.262</b>	<b>-0.002</b>	<b>0.854</b>	<b>0.021</b>	<b>0.040</b>	<b>0.015</b>	<b>0.174</b>
<b>Coefficients</b>								
yrsch	-0.090	0.020	-0.028	0.453	-0.025	0.506	0.049	0.180
exp	-0.093	0.200	-0.053	0.421	-0.221	0.002	-0.274	0.000
exp2	0.055	0.197	0.037	0.337	0.136	0.002	0.194	0.000
urban	-0.028	0.005	-0.040	0.000	-0.020	0.045	-0.027	0.013
D2	0.091	0.000	0.072	0.000	0.091	0.000	0.016	0.087
D3	0.005	0.010	0.004	0.081	0.005	0.017	0.004	0.125
Nganh2	-0.005	0.113	-0.006	0.040	-0.005	0.128	-0.001	0.649
Nganh3	-0.012	0.154	-0.010	0.232	-0.026	0.001	-0.045	0.000
Nganh4	0.004	0.114	0.003	0.100	-0.004	0.111	0.001	0.590
Nganh5	0.010	0.535	-0.025	0.120	-0.005	0.770	-0.026	0.094
Nganh6	0.062	0.000	0.038	0.010	0.012	0.469	0.029	0.023
cons	-0.241	0.000	-0.207	0.000	-0.170	0.002	-0.158	0.004
<b>Total</b>	<b>-0.241</b>	<b>0.000</b>	<b>-0.216</b>	<b>0.000</b>	<b>-0.231</b>	<b>0.000</b>	<b>-0.240</b>	<b>0.000</b>
<b>Interaction</b>								
yrsch	0.000	0.827	0.000	0.532	0.000	0.556	0.001	0.241
exp	0.009	0.208	0.004	0.425	0.013	0.012	0.023	0.001
exp2	-0.007	0.209	-0.004	0.347	-0.013	0.012	-0.022	0.001
urban	-0.006	0.009	-0.007	0.001	-0.004	0.055	-0.004	0.026
D2	0.019	0.000	0.012	0.000	0.015	0.000	0.004	0.100
D3	0.007	0.012	0.005	0.085	0.009	0.019	0.006	0.126
Nganh2	0.002	0.138	0.004	0.049	0.003	0.137	0.001	0.650
Nganh3	-0.008	0.156	-0.006	0.234	-0.021	0.002	-0.031	0.000
Nganh4	-0.003	0.125	-0.002	0.132	0.002	0.150	0.000	0.600
Nganh5	-0.008	0.535	0.021	0.120	0.004	0.770	0.021	0.094
Nganh6	0.013	0.001	0.009	0.014	0.002	0.471	0.007	0.030
<b>Total</b>	<b>0.017</b>	<b>0.201</b>	<b>0.038</b>	<b>0.005</b>	<b>0.010</b>	<b>0.451</b>	<b>0.007</b>	<b>0.569</b>