

---

# GIỚI TÍNH VÀ SỰ KHÁC BIỆT TRONG TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI THÀNH THỊ VÀ NÔNG THÔN VIỆT NAM

**Quách Dương Tử**

*Khoa Kinh tế - Trường Đại học Cần Thơ*

*Email: qdtu@ctu.edu.vn*

**Trần Thị Anh Thư**

*Trường Đại học Cần Thơ*

*Email: tranthianhthu1207@gmail.com*

Ngày nhận: 09/02/2020

Ngày nhận bản sửa: 11/3/2020

Ngày duyệt đăng: 05/02/2021

## **Tóm tắt:**

*Bài viết áp dụng phương pháp phân rã Oaxaca dựa trên bộ số liệu khảo sát tình hình cư trú năm 2015 của Worldbank nhằm xác định sự khác biệt tiền lương giữa lao động nam và nữ tại thành thị và nông thôn ở 5 tỉnh thành của Việt Nam gồm: Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Bình Dương và Đắk Nông. Kết quả cho thấy có sự chênh lệch tiền lương về giới tính, cụ thể tiền lương của lao động nam cao hơn nhiều so với lao động nữ khi xét ở thành thị lẫn nông thôn. Bên cạnh đó, phương pháp so sánh điểm xu hướng (PSM) cũng được áp dụng nhằm kiểm định độ tin cậy cho kết quả phân giải. Nghiên cứu cũng cho thấy rằng, ở những phân vị tiền lương khác nhau thì chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ cũng khác nhau, cụ thể khoảng cách tiền lương về giới sẽ nhỏ ở phân vị thấp và càng mở rộng ở phân vị cao hơn.*

**Từ khóa:** Giới tính, phân rã Oaxaca, tiền lương.

**Mã JEL:** E24, E64, J16, J31

## **Genders and difference in salaries of workers in urban and rural areas in Vietnam**

### *Abstract:*

*Based on the 2015 Household Registration Survey, this paper applied the Oaxaca decomposition method to assess the differences in salaries between male and female workers, both in urban and rural areas, in 5 provinces in Vietnam including Ha Noi, Ho Chi Minh, Da Nang, Binh Duong, and Dak Nong. The results indicate a salary gap between genders, specifically, males tend to earn more than females do both in urban and rural. Besides, the application of the propensity score matching method (PSM) aims to reinforce the confidence of decomposition results. Last but not least, this paper pointed out that there was a gender salary gap among earning group shared by percentiles, in particular, this gap will be smaller at the lower percentile and widen at the higher percentile.*

**Keywords:** Gender, Oaxaca decomposition, salary.

**JEL Codes:** E24, E64, J16, J31

## **1. Giới thiệu**

Xã hội đang ngày càng phát triển theo một chiều hướng tích cực mà ở đó vai trò và vị trí của người phụ nữ ngày càng được nâng cao. Nhưng đâu đó vẫn còn tồn tại sự bất bình đẳng giữa nam và nữ mà đáng kể nhất là sự phân biệt đối xử trong tiền lương. Minh chứng rõ ràng nhất cho sự chênh lệch này là sự khác biệt trong tiền lương giữa nam và nữ. Với sự tiến bộ và phát triển như ngày nay thì sự khác biệt trong tiền lương ngày càng được chú trọng và quan tâm không chỉ riêng ở một quốc gia nào. Bởi tiền lương là thù lao của

---

sức lao động nên nó trở thành động lực thôi thúc người lao động cống hiến nhiều hơn cho công việc cũng như cảm thấy hài lòng khi nó tương xứng với công sức mình đã bỏ ra. Vì thế phân biệt về giới trong tiền lương đóng một vai trò không nhỏ trong việc nâng cao và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhất là khi hiện nay có nhiều người phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động hơn và có những đóng góp không ít cho nền kinh tế nước nhà. Thế nhưng, sự khác biệt trong tiền lương hiện vẫn đang tồn tại ở nhiều quốc gia trên thế giới gây nhiều khó khăn và cản trở cho sự tăng trưởng kinh tế cũng như gây khó khăn cho việc hướng tới mục tiêu bình đẳng giới ở các quốc gia. Báo cáo của Tổ chức Lao động quốc tế cũng kêu gọi các quốc gia cần nỗ lực hơn nữa để chấm dứt tình trạng phân biệt giới trong việc trả lương.

Theo Báo cáo Tiền lương toàn cầu 2012-2013 của ILO năm 2013, Việt Nam là một trong số ít nước có mức độ chênh lệch về lương theo giới ngày càng gia tăng. Qua nghiên cứu cho thấy, thực sự có sự bất bình đẳng giới trong thu nhập tại Việt Nam: tỷ số thu nhập nữ/nam là 0,77 năm 1993 và 0,82 năm 1998 (Liu, 2004). Kết quả Điều tra Lao động và Việc làm của Tổng cục Thống kê năm 2016 cho thấy, lực lượng lao động trung bình cả nước là 53,3 triệu người có việc làm, tỷ lệ lao động nữ giới có việc làm là 48,5% chiếm tỷ trọng thấp hơn nam giới (51,5%) và tiền lương bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương là 5,07 triệu đồng/tháng (trong đó, nam giới có tiền lương bình quân/tháng cao hơn 10,7% so với nữ giới). Do đó, bài viết này nhằm mục tiêu nghiên cứu xem xét đồng thời về sự khác biệt trong tiền lương theo khu vực thành thị - nông thôn và theo giới tính mà cụ thể hơn là sự khác biệt trong tiền lương giữa nam và nữ tại thành thị và nông thôn.

## **2. Tổng quan nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu**

### **2.1. Tổng quan nghiên cứu về khác biệt tiền lương**

Tiền lương là giá cả của sức lao động tính trên một đơn vị thời gian (Ehrenberg & Smith, 2014). Tổng bình quân tiền lương của tất cả những người lao động trong một nền kinh tế sẽ được tiền lương trung bình, giá trị của tiền lương trung bình nếu được loại bỏ yếu tố lạm phát sẽ thu được giá trị tiền lương trung bình thực tế. Tuy nhiên, nếu nhìn vào tiền lương trung bình sẽ không thấy được sự khác biệt giữa các đối tượng, trong đó có giới tính.

Sự phân biệt về giới trong tiền lương là một vấn đề rất được quan tâm ở nhiều quốc gia trên thế giới. Trong đó, sự chênh lệch tiền lương theo giới tính là minh chứng rõ ràng nhất, Olsen & cộng sự (2018) đề cập đến các yếu tố ảnh hưởng đến sự chênh lệch tiền lương theo giới tính bao gồm sự phân chia công việc bởi vì phụ nữ có nhiều khả năng làm việc trong các nhóm nghề nghiệp có tỷ lệ đồng nghiệp nữ cao, những công việc này có xu hướng được trả lương thấp hơn hoặc yếu tố thuộc về trình độ học vấn cũng là một nhân tố tạo nên khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ (Oaxaca & Ransom, 1994). Những yếu tố thuộc về đặc điểm nhân khẩu cũng được đề cập (Brynin, 2017). Xét về góc độ thị trường lao động Polachek (2014) đã tập trung vào các tổ chức thị trường lao động có liên quan đến công việc trọn đời của phụ nữ ảnh hưởng đến chênh lệch tiền lương theo giới tính giữa các quốc gia. Đã có tiền lệ cho rằng trong khoảng thời gian tương đối ngắn trong phương sai của quốc gia nhỏ hơn so với phương sai giữa các quốc gia, do đó, nghiên cứu khoảng cách tiền lương khác nhau giữa các quốc gia thay vì trong nước (Baltagi & Griffin, 1984). Điều này có nghĩa là điều quan trọng là thực hiện phân tích tập trung vào sự khác biệt giữa các quốc gia thay vì những thay đổi nhỏ trong các quốc gia theo thời gian. Blau & Kahn (2001) đã củng cố những quan điểm trên, đồng thời họ phát hiện rằng chênh lệch tiền lương theo giới tính có xu hướng cao hơn ở các quốc gia có sự bất bình đẳng tiền lương lớn hơn vì nói chung, lao động nữ có nhiều khả năng được đặt ở dưới cùng của phân phối tiền lương. Akiko & cộng sự (2018) cho rằng số năm kinh nghiệm hoặc trình độ học vấn cao hơn của phụ nữ sẽ không dẫn đến thu hẹp chênh lệch tiền lương theo giới tính. Trên thực tế, chênh lệch tiền lương theo giới tính có thể mở rộng khi nhiều phụ nữ được tuyển dụng cho các công việc có mức lương thấp ở các nước đang phát triển. Việc làm được trả lương cao hơn nên được tạo ra bằng cách phát triển ngành dịch vụ tại các nền kinh tế này.

### **2.2. Phương pháp nghiên cứu**

#### **2.2.1. Mô tả dữ liệu**

Bài viết được thực hiện dựa trên bộ số liệu Khảo sát tình hình cư trú năm 2015 của World Bank được tiến

hành tại 5 thành phố lớn: Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đà Nẵng, Bình Dương và Đắk Nông với tổng số 5.000 hộ gia đình. Sau khi lọc số liệu từ dữ liệu gốc, mẫu số liệu thu được còn lại 12.216 quan sát nằm trong hai nhóm tuổi và hai khu vực nghiên cứu, nhưng trong đó chỉ có 5.887 quan sát có số liệu về tiền lương và các thông tin liên quan đến tiền lương để có thể đưa vào mô hình hồi quy. Đối tượng lao động nghiên cứu bao gồm cả khu vực công lẫn khu vực tư và được phân biệt bởi các biến giả trong mô hình.

### 2.2.2. Mô hình nghiên cứu

#### Mô hình phân rã Oaxaca

Phương pháp phân rã Oaxaca-Blinder (1973) được sử dụng rộng rãi tại nhiều nơi trên thế giới để nghiên cứu sự khác nhau (khoảng cách) trong giá trị trung bình của hai nhóm. Phương pháp này không chỉ cho thấy các yếu tố tác động đến biến phụ thuộc, mà còn cho thấy các yếu tố tạo nên sự khác biệt giữa hai nhóm. Chẳng hạn như phân tích sự khác biệt tiền lương theo giới tính, dân tộc, khu vực,... Phần chênh lệch về biến phụ thuộc giữa hai nhóm được tách thành nhóm “giải thích được” (là do chênh lệch về đặc tính hay các biến giữa hai nhóm) và phần dư không thể giải thích bởi các chênh lệch giữa các biến. Phần dư “không giải thích được” này thường được xem là thước đo cho sự “phân biệt đối xử” (Jann, 2008).

Quá trình phân tích này trước tiên là ước tính riêng các phương trình tiền lương (sử dụng logarit tự nhiên của tiền lương theo giờ thông thường) cho nam giới trong (1) và nữ trong (2):

$$\ln(w_i^m) = \beta^m X_i^m + \varepsilon_i^m \quad (1)$$

$$\ln(w_i^f) = \beta^f X_i^f + \varepsilon_i^f \quad (2)$$

Trong đó,  $m$  và  $f$  biểu thị nam và nữ, chỉ số  $i$  biểu thị người hưởng lương thứ  $i$  và  $w$  là viết tắt của tiền lương.  $X$  đại diện cho các vectơ của các biến giải thích, bao gồm thông tin về các đặc điểm cá nhân, giáo dục, khu vực và hộ gia đình, cũng như nghề nghiệp, ngành công nghiệp và các đặc điểm liên quan đến công việc khác.

Chênh lệch tiền lương theo giới tính được tính theo (3) và được phân tích theo (4):

$$\overline{\ln(w^m)} - \overline{\ln(w^f)} = \widehat{\beta^m} \overline{X^m} - \widehat{\beta^f} \overline{X^f} \quad (3)$$

$$\overline{\ln(w^m)} - \overline{\ln(w^f)} = \widehat{\beta^m} (\overline{X^m} - \overline{X^f}) + (\widehat{\beta^m} - \widehat{\beta^f}) \overline{X^f} \quad (4)$$

Trong đó  $\beta$  là viết tắt của vectơ hệ số ước tính trong các phương trình tiền lương. Thuật ngữ đầu tiên ở phía bên phải của (4) là một phần của chênh lệch tiền lương theo giới tính có thể được giải thích bằng sự khác biệt của nam giới trong các đặc điểm trung bình. Thành phần “giải thích được” này cũng có thể được chia nhỏ hơn nữa để cho thấy sự đóng góp của các nhóm đặc điểm khác nhau vào chênh lệch tổng thể.

Thành phần thứ hai ở phía bên phải của (4) là một phần chênh lệch tiền lương theo giới tính “không giải thích được”. Điều này phản ánh sự khác biệt về lợi nhuận cho các đặc điểm trong thị trường lao động và có nhiều vấn đề hơn để giải thích. Thành phần không giải thích được có thể chỉ ra rằng có sự khác biệt không thể quan sát được về chất lượng đặc điểm giữa nam và nữ, hoặc sự khác biệt về sở thích đối với các thành phần không phải là công việc giữa các giới hoặc phân biệt đối xử với nữ trong thị trường lao động.

Để tiến hành phân rã Oaxaca, bài viết sử dụng năm mô hình phân rã được gắn nhãn từ A đến E, mỗi mô hình bao gồm các biến giải thích bổ sung theo kiểu lặp lại. Phân tích của bài viết bắt đầu với mô hình A chỉ bao gồm các đặc điểm cá nhân của người lao động với các biến như tuổi, dân tộc, loại hình cư trú. Mô hình B sau đó được bổ sung thêm các biến về đặc điểm hộ gia đình vào mô hình A. Mô hình C bao gồm các đồng biến từ mô hình B và thêm vào các biến thuộc bằng cấp cao nhất của người lao động. Tiếp đến là mô hình D bổ sung vào mô hình C các biến về đặc điểm công việc của người lao động, bao gồm ngành nghề và loại hình hợp đồng của người lao động. Cuối cùng, phân tích khép lại ở mô hình E với tất cả các biến nói trên và thêm vào biến loại hình kinh tế của người lao động.

#### Phương pháp PSM

PSM là một kỹ thuật bán tham số kết hợp với điểm số xu hướng để đánh giá chênh lệch tiền lương theo giới tính. Nó cũng như một phương pháp thay thế để kiểm tra độ tin cậy của các kết quả ban đầu từ quá trình

phân rã Oaxaca.

Quá trình đầu tiên là ước tính mô hình probit cho nam và nữ cùng nhau:

$$f_i = \theta X_i \quad (5)$$

Trong đó  $f_i$  là biến giả giới tính và bằng 1 đối với quan sát nam, bằng 0 đối với quan sát nữ và  $J$  là một vectơ hệ số.  $X_i$  là một vec tơ của các biến điều khiển giống như các biến trong phương trình Oaxaca (1) và (2). Xác suất là nữ, cụ thể là điểm số của xu hướng, cho mỗi lần quan sát nam và nữ được dự đoán là:

$$\hat{p}_i = \theta X_i \quad (6)$$

Trong đó  $J$  là một vec tơ của các hệ số ước tính từ phương trình (5). Các quan sát nữ sau đó được kết hợp với các quan sát nam có điểm số chính xác (hoặc gần nhất). Sau đó, tiền lương (hoặc trung bình của những mức lương đó) của những quan sát nữ phù hợp được gán cho những quan sát nam. Điều này cung cấp một phản ứng trái ngược cho các quan sát của nữ về mức lương tiềm năng mà họ sẽ nhận được nếu họ trải qua mức lương tương tự với đặc điểm của họ mà nam giới đang nhận được. Việc thực hiện hiệu chỉnh số quan sát bằng phương pháp PSM sẽ làm kết quả ước lượng phân giải Oaxaca trở nên chuẩn xác hơn.

#### Phương pháp hồi quy phân vị

Đề tài xây dựng và ước lượng hàm tiền lương ở Việt Nam bằng phương pháp hồi quy phân vị không điều kiện (unconditional quantile regression) cho từng nhóm lao động cụ thể như: lao động nam và lao động nữ ở thành thị, lao động nam và lao động nữ ở nông thôn.

Bước đầu tiên là tính toán hàm ảnh hưởng tập trung lại (RIF) cho từng quan sát nam và từng quan sát nữ, cho từng lượng tử phân phối tương ứng của chúng:

$$RIF_i^{m,\tau} = w^{m,\tau} + \frac{(\tau - 1\{w_i^m \leq w^{m,\tau}\})}{DEN(w^{m,\tau})} \quad (7)$$

$$RIF_i^{f,\tau} = w^{f,\tau} + \frac{(\tau - 1\{w_i^f \leq w^{f,\tau}\})}{DEN(w^{f,\tau})} \quad (8)$$

Trong đó:  $i$  là quan sát thứ  $i$ ,  $\tau$  là định lượng thứ  $t$  của log tiền lương,  $w^{m,\tau}$  là log tiền lương ở định lượng thứ  $t$  của phân phối log tiền lương của nam,  $1\{\}$  là hàm chỉ thị, bằng 1 nếu  $w_i^m \leq w^{m,\tau}$  là đúng, ngược lại là 0.  $w_i^m$  là log tiền lương của nam thứ  $i$ , và  $DEN(w^{m,\tau})$  là mật độ ở định lượng thứ  $t$  của phân phối log tiền lương của nam giới.

Như được trình bày trong Firpo & cộng sự (2009), nghiên cứu thực hiện theo các bước Oaxaca chi tiết trong (1) đến (4) và thay thế biến phụ thuộc của tiền lương log bằng RIF được tính toán từ các phương trình (7) và (8).

Phương trình (9) và (10) sau đó được chạy cho mỗi định lượng:

$$RIF_i^{m,\tau} = \beta^m X^m + \varepsilon_i^m \quad (9)$$

$$RIF_i^{f,\tau} = \beta^f X^f + \varepsilon_i^f \quad (10)$$

Trong đó các chỉ số  $m$  và  $f$  lần lượt biểu thị người có thu nhập tương ứng với nam và nữ,  $w$  là viết tắt của tiền lương và  $X$  đại diện cho các vectơ của các biến giải thích được.

Chênh lệch tiền lương theo giới tính ở định lượng thứ  $t$  của phân phối log tiền lương (nam hay nữ) được tính theo (11) và được phân tích thành (12) như sau:

$$\overline{RIF}^{m,\tau} - \overline{RIF}^{f,\tau} = \widehat{\beta}^m \overline{X}^m - \widehat{\beta}^f \overline{X}^f \quad (11)$$

$$\overline{RIF}^{m,\tau} - \overline{RIF}^{f,\tau} = \widehat{\beta}^m (\overline{X}^m - \overline{X}^f) + (\widehat{\beta}^m - \widehat{\beta}^f) \overline{X}^f \quad (12)$$

Trong đó  $\beta$  là viết tắt của các hệ số ước tính trong các phương trình RIF ((9) - (10)). Thuật ngữ đầu tiên ở phía bên tay phải của (12) là một phần của chênh lệch tiền lương theo giới tính được tính theo (11) ở định lượng thứ  $t$  của phân phối log tiền lương (nam hoặc nữ) có thể được giải thích bằng sự khác biệt của nam

và nữ trong các phương tiện của các giải thích. Thuật ngữ thứ hai trong (12) là một phần của khoảng cách không giải thích được (phản ánh sự khác biệt về lợi nhuận).

### 3. Kết quả nghiên cứu thực nghiệm

#### 3.1. Thống kê mô tả

Bảng 1 cung cấp thông tin một cách cụ thể về tiền lương của lao động nam và nữ tại thành thị và nông thôn để thấy rõ sự khác biệt tiền lương giữa nam và nữ tại hai khu vực này. Từ bảng 1 cho thấy, tại thành thị, sự khác biệt trong tiền lương giữa nam và nữ tương đối lớn, tiền lương của người lao động nữ chỉ bằng 83,69% tiền lương của lao động nam. Số giờ làm việc trung bình trong một tháng của lao động nam là 193,438 giờ, của lao động nữ là 189,051 giờ, chênh lệch 4,387 giờ. Tiền lương trung bình một giờ của nam giới cũng cao hơn nữ giới, cụ thể trung bình nam giới nhận được 30,838 nghìn đồng một giờ, còn nữ giới nhận được trung bình 25,808 nghìn đồng một giờ. Còn tại nông thôn, tiền lương của lao động nữ bằng 91,74% tiền lương của lao động nam, tuy có sự chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ nhưng không đáng kể so với thành thị. Số giờ làm việc trung bình trong một tháng của nam và nữ không có sự chênh lệch lớn, trong đó số giờ làm việc trung bình trong một tháng của lao động nam là 192,267 và số giờ làm việc của lao động nữ là 191,388 giờ. Tiền lương trung bình nhận được theo một giờ công việc của lao động nam cũng lớn hơn so với lao động nữ nhưng sự chênh lệch cũng tương đối nhỏ, cụ thể, lao động nam trung bình nhận được 24,820 nghìn đồng một giờ, còn lao động nữ trung bình nhận được 22,770 nghìn đồng một giờ.

**Bảng 1: Thống kê giá trị trung bình của tiền lương theo giới tính tại thành thị và nông thôn**

Tên biến	Thành thị		Nông thôn	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Tiền lương nhận được trong tháng (nghìn đồng)	6,976.74	5,640.81	5,010.48	4,451.92
Tiền lương theo 1 giờ công việc (nghìn đồng)	39.95	31.83	30.15	29.62
Số giờ làm việc trong tháng	197.84	190.00	186.82	184.88
Log tiền lương theo tháng	8.68	8.51	8.40	8.26
Log tiền lương theo giờ	3.47	3.34	3.27	3.16
Log số giờ làm việc	5.25	5.22	5.18	5.16

*Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên bộ dữ liệu Khảo sát tình hình cư trú 2015.*

Như vậy, tại thành thị và nông thôn đều có sự chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ nhưng sự khác biệt trong tiền lương giữa nam và nữ tại thành thị lớn hơn so với nông thôn.

#### 3.2. Kết quả phân rã Oaxaca trước và sau khi điều chỉnh sai lệch

Bài viết tiến hành phân rã Oaxaca tiền lương của nam và nữ tại thành thị và nông thôn, và để điều chỉnh sai lệch, tác giả đã sử dụng phương pháp PSM. Kết quả phân rã Oaxaca phân theo giới tính tại khu vực thành thị trước và sau khi điều chỉnh sai lệch được thể hiện trong bảng 2. Bảng số liệu cho thấy, sau khi điều chỉnh sai lệch thì giá trị của sự khác biệt không có nhiều thay đổi, khác biệt về tiền lương giữa nam và nữ tại thành thị ở tất cả các mô hình đều tương đương nhau về mặt giá trị và ý nghĩa. Đó là minh chứng cho thấy, dù bổ sung thêm các biến vào mô hình thì khác biệt tiền lương của lao động nam và nữ tại thành thị cũng không có nhiều thay đổi và khác biệt luôn giữ giá trị âm ở bất kể mô hình nào, điều này cho thấy tại thành thị lao động nam luôn có mức lương cao hơn so với lao động nữ dù có bổ sung thêm nhiều biến giải thích vào mô hình. Giá trị của thành phần giải thích được cũng mang giá trị âm nghĩa là các biến giải thích đưa vào mô hình giải thích cho việc tiền lương của lao động nam cao hơn lao động nữ tại thành thị. Tuy nhiên, giá trị và ý nghĩa của thành phần không giải thích được có xu hướng giảm khi tăng thêm biến vào mô hình và giá trị của thành phần không giải thích được thì có xu hướng tăng lên. Có thể kết luận rằng khi càng thêm nhiều biến vào mô hình, phần trăm giải thích được cho việc tiền lương của lao động nam cao hơn lao động nữ từ các biến đưa vào mô hình càng giảm đồng thời giá trị của thành phần không giải thích được càng tăng.

Bảng 3 trình bày kết quả phân rã Oaxaca cho nam và nữ tại nông thôn. Tương tự như tại thành thị, khác biệt tiền lương giữa nam và nữ tại nông thôn cũng không có nhiều thay đổi dù có thêm các biến khác vào

**Bảng 2: Phân tích sự khác biệt tiền lương giữa lao động nam và nữ tại thành thị trước và sau khi điều chỉnh sai lệch**

	Trước khi điều chỉnh sai lệch			Sau khi điều chỉnh sai lệch		
	Khác biệt	Giải thích được	Không giải thích được	Khác biệt	Giải thích được	Không giải thích được
Mô hình A	-16,18%*** (0,020)	-2,97%*** (0,005)	-13,21%*** (0,020)	-16,29%*** (0,020)	-2,98%*** (0,005)	-13,31%*** (0,020)
Mô hình B= mô hình A + đặc điểm hộ gia đình	-16,18%*** (0,020)	-2,94%*** (0,006)	-13,24%*** (0,020)	-16,29%*** (0,020)	-2,95%*** (0,006)	-13,34%*** (0,020)
Mô hình C = mô hình B + bằng cấp cao nhất	-16,18%*** (0,020)	-2,27%* (0,009)	-13,91%*** (0,019)	-16,29%*** (0,020)	-2,31%** (0,009)	-13,99%*** (0,020)
Mô hình D = mô hình C + ngành nghề + loại hình hợp đồng	-16,23%*** (0,020)	-1,91% (0,012)	-14,32%*** (0,020)	-16,29%*** (0,020)	-1,94% (0,012)	-14,35%*** (0,020)
Mô hình E = mô hình D + loại hình kinh tế	-16,23%*** (0,020)	-1,90% (0,013)	-14,33%*** (0,019)	-16,29%*** (0,020)	-1,92% (0,013)	-14,37%*** (0,019)

Ghi chú: Các giá trị trong ngoặc là sai số chuẩn. Mức ý nghĩa: \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên bộ dữ liệu Khảo sát tình hình cư trú 2015.

mô hình. Tuy nhiên có một điều đáng nói ở đây là giá trị của thành phần giải thích được ở các mô hình đều mang giá trị dương, điều này chứng tỏ các nhóm biến đưa vào mô hình lại giải thích cho việc tiền lương của lao động nữ tại nông thôn thấp hơn so với lao động nam tại nông thôn. Nhưng nó lại ngược lại so với giá trị của khác biệt cho thấy lao động nam có tiền lương cao hơn lao động nữ tại nông thôn. Đáng nói hơn là việc thêm càng nhiều biến vào mô hình càng làm cho tỷ lệ giải thích được của các biến cho việc tiền lương của lao động nữ cao hơn nam tại nông thôn càng cao. Chính vì vậy mà giá trị của thành phần không giải thích được ngày càng tăng khi bổ sung càng nhiều biến vào mô hình. Và sau khi điều chỉnh sai lệch, giá trị của

**Bảng 3: Phân tích sự khác biệt tiền lương giữa lao động nam và nữ tại nông thôn trước và sau khi điều chỉnh sai lệch**

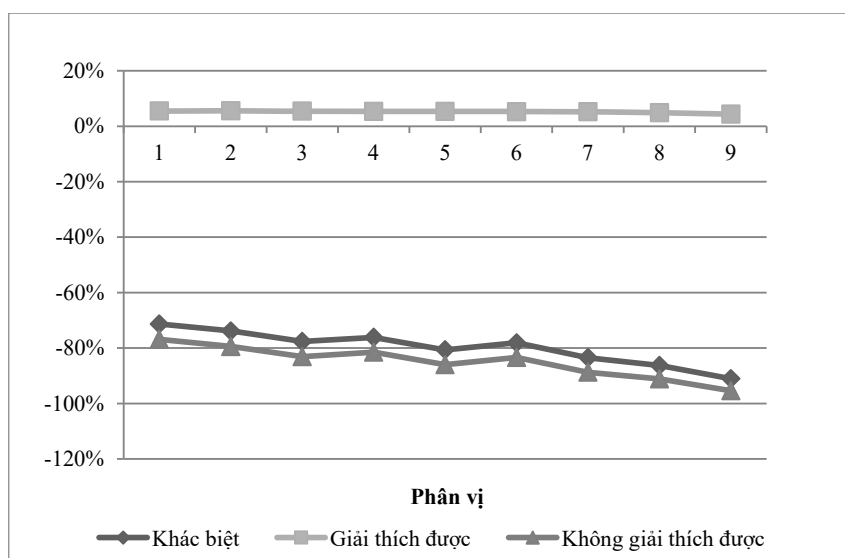
Tên biến	Trước khi điều chỉnh sai lệch			Sau khi điều chỉnh sai lệch		
	Khác biệt	Giải thích được	Không giải thích được	Khác biệt	Giải thích được	Không giải thích được
Mô hình A	-8,66%*** (0,025)	0,81% (0,006)	-9,47%*** (0,025)	-8,84%*** (0,025)	0,79% (0,006)	-9,63%*** (0,025)
Mô hình B= mô hình A + đặc điểm hộ gia đình	-8,66%*** (0,0251)	1,01% (0,007)	-9,66%*** (0,024)	-8,84%*** (0,025)	1,01% (0,007)	-9,85%*** (0,024)
Mô hình C = mô hình B + bằng cấp cao nhất	-8,66%*** (0,025)	0,99% (0,009)	-9,65%*** (0,024)	-8,84%*** (0,025)	1,02% (0,009)	-9,85%*** (0,024)
Mô hình D = mô hình C + ngành nghề + loại hình hợp đồng	-8,84%*** (0,025)	2,43% (0,013)	-11,27%*** (0,024)	-8,84%*** (0,025)	2,43% (0,013)	-11,27%*** (0,024)
Mô hình E = mô hình D + loại hình kinh tế	-8,84%*** (0,025)	5,82%*** (0,014)	-14,66%*** (0,023)	-8,84%*** (0,025)	5,82%*** (0,014)	-14,66%*** (0,023)

Ghi chú: Các giá trị trong ngoặc là sai số chuẩn. Mức ý nghĩa: \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên bộ dữ liệu Khảo sát tình hình cư trú 2015.

sự khác biệt, thành phần giải thích được và thành phần không giải thích được cũng có sự thay đổi nhưng không đáng kể.

**Hình 1: Hồi quy phân vị log tiền lương theo giới tính năm 2015**



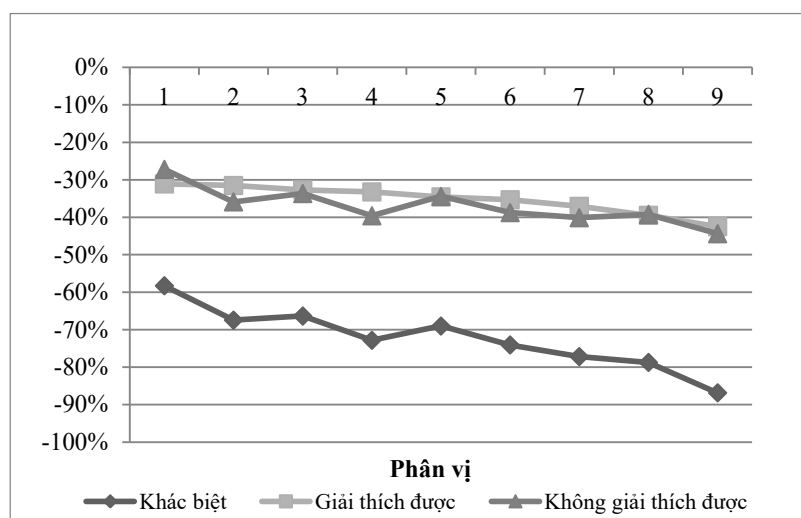
Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên bộ dữ liệu Khảo sát tình hình cư trú 2015.

### 3.3. Hồi quy phân vị

Hình 1 và hình 2 thể hiện tổng chênh lệch tiền lương của lao động nam và lao động nữ, chênh lệch tiền lương giữa lao động tại thành thị và nông thôn ở các phân vị khác nhau: 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80 và 90. Hình vẽ cũng cho thấy tỷ lệ chênh lệch của sự khác biệt, thành phần giải thích được và không giải thích được qua các phân vị.

Từ hình 1 cho thấy, mức chênh lệch tiền lương trung bình ở những phân vị khác nhau là khác nhau. Bên cạnh đó, ở phân vị thứ 10 tức là ở nhóm thu nhập thấp của xã hội thì sự khác biệt tiền lương của nam và nữ là 71,36% còn ở phân vị thứ 90 thì khác biệt tiền lương của nam và nữ tăng lên 91,08%. Đây là minh chứng cho thấy, chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ có xu hướng tăng khi tăng phân phối log tiền lương. Hay nói cách khác là chênh lệch tiền lương theo giới tính thấp hơn rất nhiều so với những phân vị thấp và ở phân vị càng cao thì khác biệt càng lớn. Bên cạnh đó, khi di chuyển từ phân vị thứ 10 đến phân vị thứ 90 thì thành phần giải thích được giảm từ 5,52% xuống còn 4,36% và thành phần không giải thích được tăng từ 76,88%

**Hình 2: Hồi quy phân vị log tiền lương theo khu vực năm 2015**



Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên bộ dữ liệu Khảo sát tình hình cư trú 2015.

---

lên 95,43%.

Cũng tương tự như giữa nam và nữ, khác biệt tiền lương giữa người lao động tại thành thị và nông thôn cũng khác nhau ở những phân vị khác nhau. Ở những phân vị thấp thì khác biệt tiền lương giữa người lao động tại thành thị và nông thôn thấp và ở những phân vị cao thì sự khác biệt khá lớn. Cụ thể, ở phân vị thứ 10 thì khác biệt tiền lương của người lao động tại thành thị và nông thôn là 58,30% tăng lên 86,85% ở phân vị thứ 90. Như vậy, chênh lệch tiền lương giữa thành thị và nông thôn cũng có xu hướng tăng khi tăng phân phối log tiền lương. Ngoài ra, thành phần giải thích được và không giải thích được khi di chuyển từ phân vị thứ 10 đến phân vị thứ 90 cũng có xu hướng tăng. Cụ thể, thành phần giải thích được tăng từ 31,09% lên 42,49% và thành phần không giải thích được tăng từ 27,21% lên 44,37%.

#### **4. Kết luận và một số khuyến nghị**

Kết quả thu được sau khi thực hiện phân rã Oaxaca cho thấy sự khác biệt trong tiền lương giữa nam và nữ tồn tại ở cả thành thị lẫn nông thôn Việt Nam, xuất phát từ những chênh lệch về các đặc điểm của người lao động như tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, ngành nghề,... Ngoài ra, bằng phương pháp hồi quy phân vị, nghiên cứu đã cho biết được rằng sự khác biệt tiền lương theo giới tính và theo khu vực đều thấp hơn rất nhiều ở những phân vị thấp và ở phân vị càng cao thì sự khác biệt càng lớn. Điều đó chỉ ra rằng, ở những nhóm thu nhập thấp thì sự khác biệt tiền lương cũng thấp hơn so với nhóm thu nhập cao của xã hội. Điều đó cũng lý giải cho việc sự khác biệt trong tiền lương giữa nam và nữ tại thành thị lớn hơn so với tại nông thôn, do lao động tại thành thị có tiền lương cao hơn so với lao động tại nông thôn nên có sự khác biệt lớn.

Từ kết quả nghiên cứu trên, tác giả đề xuất một số khuyến nghị liên quan đến việc giảm khoảng cách chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ tại thành thị và nông thôn Việt Nam.

*Thứ nhất*, tăng cường nhận thức về giới cho người dân: không ngừng tuyên truyền, rà soát các chính sách liên quan đến vấn đề phân biệt đối xử về giới, tăng cường giáo dục ý thức cộng đồng liên quan đến các quan điểm lạc hậu về sự phân biệt giới tính trong xã hội, nhất là ở những khu vực kinh tế khó khăn, vùng sâu, vùng xa,.. Những quan niệm, định kiến về giới cần được xóa bỏ vì nó là những yếu tố quan trọng nhất gây nên sự phân biệt giữa nam và nữ.

*Thứ hai*, cải thiện, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn của người lao động: lao động nữ cần chủ động trong việc nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của chính bản thân mình. Doanh nghiệp cũng cần chú ý hơn đến các chính sách đào tạo nguồn nhân lực, việc nâng cao năng lực chuyên môn của người lao động. Nam và nữ cần được trọng dụng và đối xử như nhau trong việc tiếp cận công việc, cơ hội thăng tiến và các mức phúc lợi được hưởng. Nhà nước tăng cường rà soát, tiếp tục đẩy nhanh, mạnh và có chất lượng các chương trình phổ cập trình độ văn hóa, học vấn của người dân tăng cường khả năng tiếp cận với giáo dục đối với các trẻ em gái ở những vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa.

*Thứ ba*, tiếp tục hoàn thiện các chính sách lao động việc làm: nhằm thúc đẩy bình đẳng giới, rà soát, sửa đổi, bổ sung một số chính sách có ảnh hưởng đến lao động việc làm, tiền lương của lao động nữ như chính sách nghỉ hưu, danh mục công việc và nghề độc hại, nguy hiểm, cấm sử dụng lao động nữ,...

Cuối cùng, tăng cường công tác tuyên truyền chính sách pháp luật lao động: các cơ quan chức năng cần tăng cường tuyên truyền các chính sách pháp luật lao động cho các chủ doanh nghiệp để họ thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật. Đồng thời tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định đối với lao động nữ để thực thi quyền lao động của lao động nữ tại nơi làm việc.



---

## Tài liệu tham khảo

- Akiko, T. H., Romance, S. F. C. & Zveglic, J. E. (2018), 'Gender Pay Gap: A Macro Perspective', Asian Development Bank, *ADB Economics Working Paper Series No. 538*.
- Baltagi, B. & Griffin, J.M. (1984), 'Short and Long Run Effects in Pooled Models', *International Economic Review*, 25 (3), 631-45.
- Blau, F.D. & Kahn, L.M. (2001), 'Understanding International Differences in the Gender Pay Gap', *NBER Working Paper No. 8200*.
- Blinder, A. (1973), 'Wage discrimination: Reduced form and structural estimates', *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Brynin, M. (2017), *The gender pay gap. Institute for Social and Economic Research*, University of Essex. Research report 109, Pay gaps research.
- Ehrenberg, R. G. & Smith, R. S. (2014), *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Prentice Hall, 12<sup>th</sup> Ed, NY, USA.
- Firpo, S., Fortin, N. M. & Lemieux, T. (2009), 'Unconditional Quantile Regressions', *Econometrica*, 77(3), 953-973.
- Jann, B. (2008), 'The Blinder-Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models', *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Liu, A.Y.C. (2004), 'Sectoral Gender Wage Gap in Vietnam', *Oxford Development Studies*, 32(2), 225-240.
- Oaxaca, R. & Ransom, M.R. (1994), 'On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials', *Journal of Econometrics*, 61(1), 5-21.
- Oaxaca, R. (1973), 'Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets', *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- Olsen, W., Gash, V., Kim, S. & Zhang, M., (2018), *The Gender Pay Gap in the UK. Evidence from the UKHLS*, Research Report Number DFE-RR804. London: Department for Education, Government Equalities Office.
- Polachek, S. W. (2014), 'The Gender Pay Gap Across Countries: A Human Capital Approach', State University of New York at Binghamton and IZA, IZA Discussion Paper No. 8603.