

# Phân tích chênh lệch thu nhập theo giới ở Việt Nam dựa trên số liệu vi mô

Nguyễn Thị Kim Thái

Trung tâm Phân tích và Dự báo, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

**Tóm tắt:** Bài viết làm rõ thực trạng và phân tích chênh lệch thu nhập theo giới ở Việt Nam trong giai đoạn 2010-2015. Từ số liệu của Điều tra lao động việc làm qua các năm, xét trong cả giai đoạn nghiên cứu khác biệt thu nhập theo giới ở Việt Nam có xu hướng giảm với chênh lệch thu nhập/tháng giữa nam và nữ giảm từ 16,2% năm 2010 xuống còn 11,2% năm 2015.

**Từ khóa:** chênh lệch thu nhập, giới, vi mô, Việt Nam

## 1. Mở đầu

Việt Nam là một trong những nước được công nhận có nhiều tiến bộ về bình đẳng giới với chỉ số phát triển giới (Gender development index - GDI) cao hơn một số nước như Nepal, Ấn Độ, Campuchia, và Lào. Theo báo cáo của UNDP năm 2011 chỉ số bình đẳng giới trong phân phối thu nhập đã tăng 31% trong vòng 10 năm 1999-2008 mặc dù vẫn tồn tại chênh lệch thu nhập theo giới cao ở nhiều tỉnh, thành phố lớn và phát triển. “Báo cáo điều tra lao động việc làm” quý 4 năm 2014 của Tổng cục Thống kê cho biết tiền lương bình quân của lao động làm công ăn lương nữ chỉ bằng 90% so với lao động nam. Điều đó cho thấy rằng ở Việt Nam chênh lệch thu nhập theo giới vẫn còn đáng kể và cần được cải thiện. Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước đã xây dựng các cơ chế và chính sách về lao động, đặc biệt là Bộ luật Lao động năm 1995 nhằm đảm bảo quyền lợi tốt nhất cho cả lao động nữ, nhưng việc thực hiện các quy định này còn nhiều bất cập và chưa đi vào cuộc sống.

Chênh lệch thu nhập theo giới không phải là một vấn đề mới và đã được thảo luận rất nhiều trong các nghiên cứu quốc tế từ đầu những năm 70 của thế kỷ trước. Tuy vậy, có thể nói nghiên cứu của Blinder (1973) và Oxaca (1973) đã đặt nền móng cho phân tích các nhân tố tác động đến chênh lệch thu nhập theo giới. Rất nhiều báo cáo sau này đều dựa trên phương pháp của Blinder — Oxaca như Watson (2010). Ngoài ra, nhiều phương pháp được sử dụng gần đây để phân tích tiền lương cũng có những ưu điểm nhất định như của Neumark (1988), Cotton (1988), Blau & Kahn (1994), Appleton, Hoddinott & Krishnan (1999), Machado & Mata (2005) hay phân tích hồi quy tổng hợp của Stanley & Jarrell (1998) và Weichselbaumer & Winter-Ebmer (2005). Dựa trên kỹ thuật phân rã của Blinder - Oxaca và thông tin từ Điều tra lao động việc làm và Điều tra mức sống hộ gia

đình, tác giả sẽ cập nhật và phân tích chênh lệch thu nhập giữa lao động nam và nữ ở Việt Nam trong giai đoạn 2010 — 2015.

## 2. Thực trạng chênh lệch thu nhập theo giới ở Việt Nam

Sau khi trải qua những thay đổi mạnh mẽ trong thời kỳ quá độ sang nền kinh tế theo định hướng thị trường, bình đẳng giới ở Việt Nam được Liên hợp quốc đánh giá là điểm sáng trong việc thực hiện các mục tiêu thiên niên kỷ. Mục tiêu bình đẳng giới và nâng cao vị thế cho phụ nữ là một trong 3 mục tiêu thiên niên kỷ hoàn thành trước thời hạn năm 2015, cùng với mục tiêu xoá bỏ tình trạng nghèo cùng cực và phổ cập giáo dục tiểu học. Trong vòng 20 năm qua, Việt Nam là một trong những quốc gia thu hẹp được khoảng cách giới nhanh nhất. Theo UNDP (2016), Việt Nam xếp thứ 60 trong tổng số 155 nước về chỉ số bình đẳng giới (Gender Inequality Index).

Số liệu từ Điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê cho thấy có sự chênh lệch về lương giữa nam và nữ. Thu nhập trung bình của lao động nam năm 2015 là 4,9 triệu đồng/tháng, cao hơn 11,2% so với nữ giới, tăng 1,5% so với năm 2014 (9,7%). Tuy nhiên, xét chung cả giai đoạn, khoảng cách tiền lương bình quân mỗi tháng của hai giới đã thu hẹp dần, giảm từ 16,2% năm 2010. Thu nhập bình quân/tháng của nam giới cao hơn nữ giới ở tất cả các nhóm trình độ chuyên môn kỹ thuật, đặc biệt nhóm lao động học nghề (27,5%) và đại học trở lên (18,8%).

Bên cạnh đó, số liệu còn cho thấy giữa lao động nam và nữ cũng có sự chênh lệch rõ rệt về thu nhập một tháng theo loại hình kinh tế. Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có khác biệt thu nhập theo giới lớn nhất ở mức 20,3%, tiếp theo đó là khu vực ngoài nhà nước (18,4%). Các doanh nghiệp nhà nước có sự khác biệt về thu nhập giữa lao động nam và nữ thấp nhất trong

cả nước. Điều này có thể được giải thích bằng việc sự rõ ràng trong thống kê tiền lương ở khu vực nhà nước do khu vực này có bảng lương chuẩn.

Xét theo ngành kinh tế, lao động nữ trong tất cả các ngành đều có thu nhập thấp hơn lao động nam giới, trong đó ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản có chênh lệch cao nhất ở mức 41,7%. Công nghiệp và xây dựng là ngành có chênh lệch thu nhập giữa lao động nam và nữ thấp nhất (12,1%). Tương tự như phân theo khu vực kinh tế, lao động nam cũng có thu nhập/tháng cao hơn lao động nữ, trừ một số ngành như “sản xuất và phân phối điện, khí đốt, hơi nước và điều hòa không khí”, “hoạt động kinh doanh bất động sản” và “hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ”, tuy nhiên sự chênh lệch là không nhiều.

Ngành nghề cũng là một yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động. Lao động có kỹ thuật trong nông nghiệp là nghề mà chênh lệch thu nhập của nam giới so với nữ giới rõ ràng nhất (25,2%), tiếp theo đó là thợ thủ công và các thợ khác có liên quan (21,2%) và thợ lắp ráp (20,4%). Đây là những ngành đòi hỏi nhiều sức khỏe do vậy phù hợp với nam giới. Ngược lại, tiền lương của nhóm lao động nữ là nhân viên lại cao hơn nam giới cùng nghề này (4,6%).

Mức độ chênh lệch thu nhập theo giới còn khác nhau theo địa bàn cư trú. Xét trong cả giai đoạn, chênh lệch thu nhập theo giới ở thành thị luôn lớn hơn nông thôn ngoại trừ năm 2010. Mức độ chênh lệch có giảm ở thời gian đầu nhưng tăng trở lại ở mức 15,0% đối với thành thị và 11,0% ở nông thôn trong năm 2015. Trong các vùng kinh tế, khoảng cách thu nhập lớn nhất ở Đông Nam Bộ với chênh lệch luôn lớn hơn 17% và tăng lên thành 21,8% năm 2015. Đồng bằng sông Hồng cũng là vùng có khác biệt về thu nhập giữa nam và nữ lớn với số liệu cho cuối giai đoạn nghiên cứu là 14,1%. Ngược lại, chênh lệch thu nhập theo giới ở trung du và miền núi phía Bắc rất nhỏ, có những năm thu nhập trung bình mỗi tháng của lao động hai giới gần như nhau. Đặc biệt, đây là vùng duy nhất trong cả nước có thu nhập/tháng của lao động nữ lớn hơn của nam, ví dụ như năm 2014, mức độ chênh lệch là 2,6%. Báo cáo của UNDP (2011) cho biết các tỉnh có khoảng cách lớn nhất về chỉ số thu nhập là ở Đồng bằng sông Cửu Long (Cà Mau, Sóc Trăng, Bạc Liêu, Trà Vinh, An Giang, Kiên Giang và Tiền Giang) và Đông Nam Bộ (Bình Dương, Bà Rịa-Vũng Tàu và thành phố Hồ Chí Minh). Có thể thấy chênh lệch thu nhập theo giới đang diễn ra ở các tỉnh năng động nhất của Việt Nam.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

- Phương trình tiền lương Mincer và hàm lựa chọn Heckman

Mô hình hàm thu nhập của Mincer (1962) được sử dụng trong kinh tế học thực nghiệm nhằm đo lường lợi suất từ giáo dục, qua đó ước lượng ảnh hưởng của

một số yếu tố đến tiền lương. Phương trình tiền lương Mincer mở rộng thường sử dụng thêm các biến số như số năm đi học, số năm kinh nghiệm và các biến độc lập khác có tác động đến tiền lương như giới tính, ngành nghề, tình trạng hôn nhân, số trẻ trong hộ,...

Tuy nhiên, Heckman (1979) đã chứng minh rằng việc ước lượng hàm tiền lương chỉ dựa trên số liệu từ những người có việc làm và được trả lương mà bỏ qua những người lao động không có việc làm sẽ làm cho ước lượng bị chệch (biased) và không vững (inconsistent) do không phản ánh được hàm tiền lương tổng thể. Do đó, Heckman đã đề xuất thủ tục hồi quy gồm hai bước để hiệu chỉnh ước lượng bị chệch do chọn mẫu bằng cách đưa một biến kiểm soát vào phương trình ước lượng lợi suất từ giáo dục.

- Phương pháp phân rã của Blinder — Oaxaca (1973)

Blinder — Oaxaca (1973) đã phát triển phương pháp phân rã tiền lương để phân ra sự chênh lệch lương theo giới thành các cấu phần: sự khác biệt trong năng suất và cấu phần “không giải thích được” ngoài yếu tố năng suất. Kỹ thuật của Blinder — Oaxaca yêu cầu phương trình ước lượng vốn con người riêng biệt cho nam và nữ. Chênh lệch tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ (khác biệt thô — raw differential) được biểu diễn thông qua ba hợp phần như sau

E (endowments — nguồn lực): là tổng giá trị của những lợi thế về đặc điểm của nam giới so với nữ giới. Mức lương của nữ giới có thể giống như nam giới nếu như họ cũng có những đặc điểm cá nhân tương tự như nam giới.

C (coefficients — hệ số): là phần chênh lệch lương không giải thích được, do lường lợi tức của các đặc điểm. Chỉ số này cho thấy dù nam và nữ có những đặc điểm như nhau nhưng lại nhận được sự đãi ngộ khác nhau trên thị trường lao động.

U (unexplained — không giải thích được): thành phần cuối cùng không phải là sự khác biệt về đặc điểm hay lợi tức từ những đặc điểm đó mang lại.

Do vậy, phần chênh lệch không phải do những lợi thế về nguồn lực giữa nam và nữ là  $D = C + U$ .

Nguồn số liệu sử dụng để phân rã chênh lệch tiền lương theo giới được lấy từ Điều tra mức sống hộ gia đình (Vietnam Household Living Standard Survey) trong hai năm 2010 và 2014. Cả hai bộ số liệu này đều đại diện cho toàn quốc, dựa trên dàn mẫu của Tổng điều tra Dân số và nhà ở năm 2009, do vậy sẽ phù hợp để so sánh sự thay đổi qua thời gian. Nghiên cứu giới hạn phân tích những người trong độ tuổi lao động từ 15 đến 65 tuổi.

### 4. Kết quả nghiên cứu

#### 4.1. Lợi tức giáo dục ở Việt Nam giai đoạn 2010-2014

Kết quả ước lượng lợi tức giáo dục sau khi hiệu chỉnh sai lệch lựa chọn được trình bày trong Bảng 1. Chỉ những biến có ý nghĩa thống kê ở mức nhiều nhất 10% được đưa ra. Trong phương trình này, biến phụ thuộc là trung bình lương/giờ mà người lao động nhận được. Khi kiểm soát những yếu tố khác, lao động nữ có thu nhập thấp hơn lao động nam ở mức 16,7% trong năm 2010 và 18,4% trong năm 2014. Biến tuổi đại diện cho kinh nghiệm làm việc của người lao động, với giả định rằng tuổi càng cao thì kinh nghiệm làm việc càng tăng. Ví dụ, trong năm 2014 với mỗi năm kinh nghiệm tăng thì họ sẽ nhận được thêm 4,0% thu nhập. Tuy nhiên, sau tuổi 42, chi phí do cao tuổi mang lại lớn hơn lợi ích từ kinh nghiệm (hệ số ước lượng của biến tuổi bình phương có giá trị âm). Ngoài ra, hệ số hồi quy của biến giả trình độ (thể hiện qua bằng cấp cao nhất đạt được) cho thấy mức đãi ngộ cho người lao động. So với những lao động không có bằng cấp, lao động có bằng cấp càng cao thì mức tiền lương nhận được càng lớn, và nhìn chung lợi tức từ giáo dục thu được ở các trình độ nhất định trong giai đoạn nghiên cứu cũng tăng lên. Đặc biệt, hệ số hồi quy của biến giả “Cao đẳng, đại học trở lên” cao hơn đáng kể so với các nhóm còn lại cho thấy việc đạt được bằng cấp này có tác động rất lớn đến mức lương của người lao động.

**Bảng 1 – Lợi tức giáo dục giai đoạn 2010 - 2014**

	2010	2014
Nữ giới	-0,183*** (-10,32)	-0,204*** (-14,04)
Tuổi	0,0234*** (3,98)	0,0396*** (7,89)
Tuổi bình phương	-0,000254*** (-3,15)	-0,000465*** (-6,82)
<i>Trình độ học vấn (Nhóm tham chiếu: Không bằng cấp)</i>		
Tiểu học	0,122*** (5,22)	0,110*** (5,49)
Trung học cơ sở	0,125*** (5,30)	0,154*** (7,69)
Trung học phổ thông	0,216*** (7,83)	0,258*** (11,39)
Học nghề	0,345*** (9,84)	0,395*** (13,98)
Cao đẳng – Đại học trở lên	0,754*** (16,06)	0,749*** (20,47)
Hôn nhân	0,0904*** (4,76)	0,104*** (6,30)
Thành thị	0,108*** (7,07)	0,0757*** (6,20)
Hệ số chặn	1,779*** (13,03)	1,922*** (16,48)
Lambda	-0,132*** (-2,81)	-0,000470 (-0,01)
<b>Số quan sát</b>	<b>25390</b>	<b>24730</b>

*Thông kê t trong ngoặc đơn*

\* p<0,10, \*\* p<0,05, \*\*\* p<0,010

Về tình trạng hôn nhân, nhóm đã từng kết hôn (bao gồm cả li thân, li dị và goá) sẽ nhận được mức lương cao hơn nhóm những người độc thân là 9,5% cho năm 2010 và 10,9% cho năm 2014. Biến kiểm soát cuối cùng về địa bàn cư trú cho thấy những lao động nam ở thành thị nhận mức lương cao hơn nhóm ở nông

thôn nhưng sự chênh lệch đã giảm dần từ 11,4% xuống còn 7,9% vào cuối giai đoạn nghiên cứu. Phương trình lương Mincer cho lao động nam và nữ cũng cho kết quả tương tự.

**4.2. Phân rã chênh lệch tiền lương theo phương pháp của Blinder — Oaxaca (1973)**

Kết quả phân rã chênh lệch tiền lương theo giới bằng phương pháp của Blinder — Oaxaca được thể hiện trong Bảng 2. Theo đó, chênh lệch tiền lương giữa nam giới và nữ giới năm 2010 là 19,9%. Mặc dù nữ giới có những đặc điểm cá nhân vượt trội hơn so với lao động nam giới (giá trị của thành phần nguồn lực nhỏ hơn 0) nhưng khác biệt tiền lương lại do lợi tức từ các đặc điểm. Kết quả phân tích cho năm 2014 cũng khẳng định nhận định trên, nhưng sự khác biệt về lương đã được thu hẹp dần xuống còn 16,7%. Cũng trong năm nghiên cứu này, các đặc điểm cá nhân của nữ giới ngày càng ưu việt hơn so với nam giới, đồng thời chênh lệch do hệ số giảm xuống. Mức lương của lao động nữ sẽ tăng đến 22,4% nếu nhận được sự đãi ngộ tương tự như nam giới và giữ nguyên các đặc điểm vốn có của họ.

**Bảng 2. Chênh lệch theo phương pháp Blinder – Oaxaca**

	2010	2014
Nam giới	2,479*** (277,94)	3,043*** (397,33)
Nữ giới	2,298*** (184,96)	2,889*** (285,68)
Chênh lệch thuần	0,181*** (11,85)	0,154*** (12,17)
Nguồn lực	-0,0454*** (-4,88)	-0,0514*** (-6,72)
Hệ số	0,210*** (15,66)	0,202*** (18,02)
Tương tác	0,0163*** (3,02)	0,00353 (0,76)

*Thông kê t trong ngoặc đơn*

\* p<0,10, \*\* p<0,05, \*\*\* p<0,010

Để giải quyết nhược điểm về vấn đề chỉ số trong phương pháp phân rã của Blinder — Oaxaca, nghiên cứu cũng sử dụng phân rã của Neumark (1988). Theo đó, chênh lệch do đặc điểm cá nhân người lao động và do lợi tức từ các đặc điểm đã có sự thay đổi nhỏ. Cụ thể, trong năm 2010, khác biệt lương do nữ giới có ưu thế vượt trội hơn nam giới là 2,9%. Nếu lao động nữ nhận được những đãi ngộ tương tự như nam giới thì mức lương nhận được sẽ tăng 23,5%. Các giá trị thu được trong năm 2014 lần lượt là 4,1% và 21,7%.

**5. Kết luận**

Báo cáo đã làm rõ thực trạng và phân tích chênh lệch thu nhập theo giới ở Việt Nam trong giai đoạn 2010-2015. Từ số liệu của Điều tra lao động việc làm qua các năm, xét trong cả giai đoạn nghiên cứu khác biệt thu nhập theo giới ở Việt Nam có xu hướng giảm với chênh lệch thu nhập/tháng giữa nam và nữ giảm từ 16,2% năm 2010 xuống còn 11,2% năm 2015.

Nghiên cứu cũng cho thấy khi kiểm soát các yếu tố khác, có tồn tại chênh lệch thu nhập giữa nam và nữ. Ngoài ra, các yếu tố ảnh hưởng đến mức lương mà người lao động nhận được là kinh nghiệm, trình độ học vấn, tình trạng hôn nhân và địa bàn cư trú.

Để phân rã chênh lệch tiền lương giữa lao động nam và nữ, tác giả đã sử dụng phương pháp của Blinder — Oaxaca. Kết quả cho thấy nữ giới có những đặc điểm cá nhân ưu việt hơn nam giới nên đây không phải là nguyên nhân dẫn tới sự khác biệt trong thu nhập của hai giới. Trong khi đó, lợi tức của các đặc điểm lại giải thích phần lớn sự chênh lệch này: mức lương theo giờ của lao động nữ tăng đến 22,4% trong năm 2014 nếu nhận được sự đãi ngộ tương tự như nam giới trong điều kiện giữ nguyên các đặc điểm vốn có. Ước lượng bằng phương pháp của Neumark một lần nữa khẳng định kết quả này.

Với tầm quan trọng của yếu tố trình độ học vấn qua các năm ở cả hai giới, cần phải có các giải pháp cải thiện học vấn và kỹ năng của người lao động. Bên cạnh đó, do sự chênh lệch về lương đến từ lợi tức của các đặc điểm hay sự đãi ngộ khác nhau giữa lao động hai giới, để thu hẹp khoảng cách tiền lương cũng như đảm bảo những quyền lợi cho lao động nữ nói riêng, các chính sách an sinh xã hội và hỗ trợ cho người lao động nữ cần phải được ưu tiên hơn, thực hiện nghiêm túc, minh bạch và đồng bộ. Như vậy, việc đầu tiên cần làm là đẩy mạnh tuyên truyền hiệu quả các chính sách, đảm bảo cung cấp thông tin đầy đủ cho cả người lao động và người sử dụng lao động. Đồng thời, thực hiện các chương trình bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho lao động nữ và chăm sóc sức khỏe cho họ. Cần cải thiện khả năng tiếp cận của phụ nữ đến các dịch vụ chăm sóc sức khỏe và tăng cường ngân sách cho các hoạt động này. Những biện pháp kể trên sẽ góp phần xoá bỏ dần những khác biệt về thu nhập giữa nam và nữ trong thời gian qua./

## Tài liệu tham khảo

Appleton, S., Hoddinott, J. & Krishnan, P., 1999, "The gender wage gap in three African countries", *Economic Development and Cultural Change*, 47 (2), 289- 313.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1994). Rising wage inequality and the US gender gap. *The American Economic Review*, 84(2), 23-28.

Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.

Cotton, J. (1988). On the decomposition of wage differentials. *The review of economics and statistics*, 236-243.

Heckman J., (1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, 47(1), pp. 153-161.

Machado, J. F., & Mata, J. (2005). Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression. *Journal Of Applied Econometrics*, 20(4), 445-465.

Mincer, J. 1962. "Labor force participation of married women: a study of labor supply", *Aspects of Labor Economics*, Princeton University Press, Princeton NJ, pp. 63—97.

Neumark, D. (1988). Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *Journal of Human resources*, 279-295.

Oaxaca, R. L., 1973, "Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets", *International Economic Review*, vol. 14, 693-709.

Stanley, T. D., & Jarrell, S. B. (1998). Gender Wage Discrimination Bias? A Meta-regression Analysis. *Journal Of Human Resources*, 33(4), 947-973.

Tổng cục Thống kê, Báo cáo Điều tra lao động việc làm 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015.

UNDP, 2011, Dịch vụ xã hội phục vụ phát triển con người: Báo cáo Quốc gia về Phát triển Con người năm 2011.

UNDP, 2016, Báo cáo phát triển con người Việt Nam về tăng trưởng bao trùm.

Watson, I. (2010). Decomposing the gender pay gap in the Australian managerial labour market. *Australian Journal of Labour Economics*, 13(1), 49.

Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2005). A Meta-analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal Of Economic Surveys*, 19(3), 479-511.