BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

NGUYỄN THÁI HÒA*

Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá mức độ bất bình đẳng giới trong thu nhập tiền lương của người lao động Việt Nam. Trong nghiên cứu này, phương pháp tách biệt Oaxaca được sử dụng để đo lường sự bất bình đẳng về thu nhập, dựa trên mẫu chọn lọc từ bộ số liệu điều tra khảo sát mức sống hộ gia đình năm 2014. Kết quả cho thấy, mặc dù lao động nữ có các đặc tính năng suất tốt hơn lao động nam, làm việc với thời gian dài hơn, nhưng lại nhận được thu nhập thấp hơn so với nam giới. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số chính sách nhằm cải thiện tình trạng phân biệt đối xử và khác biệt giới trong thu nhập của người lao động trong khu vực làm công ăn lương nói riêng và trên thị trường lao động nói chung.

Từ khóa: người lao động, bất bình đẳng giới, thu nhập tiền lương, phương pháp Oaxaca, Việt Nam

Nhận bài ngày: 4/4/2017; đưa vào biên tập: 15/5/2017; phản biện: 29/5/2017; duyệt đăng: 4/9/2017

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Bất bình đẳng giới về thu nhập và tăng trưởng kinh tế là hai hiện tượng đi liền với nhau trong quá trình phát triển của nhiều quốc gia. Trên thực tế, tình trạng bất bình đẳng giới về thu nhập luôn là vấn đề đối với nhiều nước, đặc biệt là các nước đang phát triển. Ở Việt Nam, phụ nữ trong độ tuổi lao động (từ 16 đến 55 tuổi) chiếm khoảng gần một nửa lực lượng lao động cả nước. Theo thống kê, năm 2015, lao động nữ chiếm 48,7% (Tổng cục Thống kê 2015). Tuy vậy, lao động nữ lại gặp nhiều bất lợi hơn nam giới trong tiếp cận các cơ hội việc làm và cải thiện thu nhập khi mà tỷ lệ tiền lương trên giờ lao động của nam giới so với nữ giới là 106,7%. Tỷ lệ này có xu hướng giảm so với mức 114,8% năm 2009, nhưng vẫn cho thấy sự tồn tại của vấn đề bất bình đẳng giới trong thu nhập (Bộ Kế hoạch và Đầu tư 2015). Thậm chí cả ở những nghề nơi mà phụ nữ chiếm số đông, như dệt may hay giảng dạy tiểu học, nam giới vẫn chiếm tỷ lệ lớn trong các vị trí lãnh đạo. Mức lương trung bình một giờ của phụ nữ chỉ bằng 78% mức lương đó của nam giới năm 2002 (FAO & UNDP 2002). Thực tế cũng cho thấy rằng, mặc dù từ Bộ luật Lao động đầu tiên (1994)

* Trường Đại học Quy Nhơn.

đến Bộ luật Lao động hiện hành (2012) đều có qui định bảo vệ quyền lợi của lao động nữ nhưng bất bình đẳng giới trong thu nhập vẫn tồn tại. Vì vậy, nghiên cứu bất bình đẳng giới trong thu nhập là việc làm cần thiết hiện nay nhằm đảm bảo quyền cơ bản của con người, thực hiện mục tiêu công bằng và hiệu quả của toàn xã hội, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội.

Hiện nay đã có một số nghiên cứu về bất bình đẳng giới trong thu nhập ở Việt Nam. Nhìn chung các nghiên cứu này được thực hiện trên các bộ dữ liệu Điều tra mức sống hộ gia đình (VHLSS) ở các năm trước đó, vì vậy, kết quả từ những nghiên cứu này có thể đã cũ và cần đánh giá lại trên bộ VHLSS 2014. Chẳng hạn nghiên cứu của Nguyễn Thị Nguyệt (2007), Pham T. Hung (2007), Đinh Thị Vân và đồng tác giả (2012). Một số nghiên cứu khác thì chưa đưa ra được các đánh giá định lượng so sánh, hoặc không xem xét đến các "yếu tố không quan sát được" (hay còn gọi là phân biệt đối xử) tác động đến sự bất bình đẳng giới về thu nhập (Nguyễn Bao Cường và đồng tác giả 2015; Nguyễn Khắc Tuấn 2015). Trong nghiên cứu này, chúng tôi sẽ đánh giá lại mức độ bất bình đẳng giới trong thu nhập và làm rõ hơn các yếu tố dẫn đến sự bất bình đẳng giới trong những năm gần đây. Cụ thể, nghiên cứu sẽ xem xét bất bình đẳng thu nhập theo giới thông qua phân tích sự khác biệt tiền lương theo giới với hai nhóm yếu tố về người lao động: 1) Nhóm yếu tố không quan sát được (những quan niệm xưa, định kiến xã hội về phân biệt giới); 2) Nhóm yếu tố quan sát được (đặc điểm cá nhân, trình độ học vấn, công việc, nơi làm việc...). Từ đó, làm cơ sở đề xuất các chính sách nhằm cải thiện, nâng cao vị thế kinh tế của lao động nữ và tạo động lực cho phát triển kinh tế nói chung.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP LUẬN

2.1. Khái niệm về bất bình đẳng giới

Công ước CEDAW năm 1979 của Liên Hợp Quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ, có viết: "bình đẳng giới là tình trạng (điều kiện sống, sinh hoạt, làm việc...) mà trong đó phụ nữ và nam giới được hưởng vị trí như nhau, họ có cơ hội bình đẳng để tiếp cận, sử dụng các nguồn lực để mang lại lợi ích cho mình, phát hiện và phát triển tiềm năng của mỗi giới nhằm cống hiến cho sự phát triển của quốc gia và được hưởng lợi từ sự phát triển đó." (UNHCR 2009: 9). Như vậy, bất bình đẳng giới, hay thuật ngữ "phân biệt đối xử với phụ nữ", có nghĩa là bất kỳ sự phân biệt, loại trừ hay hạn chế nào dựa trên cơ sở giới tính làm ảnh hưởng đến phụ nữ hoặc nhằm mục đích làm tổn hại hoặc vô hiệu hóa việc phụ nữ được công nhận, thụ hưởng, hay thực hiện các quyền con người và những quyền tự do cơ bản khác. Xét riêng trong lĩnh vực lao động, bất bình đẳng giới thể hiện ở sự khác biệt trong việc tiếp cận các cơ hội, sự phân biệt đối xử trong công việc và nghề

nghiệp, cũng như trong sự thụ hưởng thành quả lao động giữa nam và nữ.

Với quan điểm lấy con người làm trung tâm, bất bình đẳng giới về thu nhập đề cập tới mối quan hệ giữa sự phân phối thu nhập và giới. Theo đó, "sự bất bình đẳng giới trong thu nhập là phân biệt trong thu nhập được hưởng lợi của lao động nam và lao động nữ, mặc dù có cùng các đặc tính năng lực và năng suất lao động như nhau" (Del Rio và cộng sự 2006: 3).

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng tới bất bình đẳng giới trong thu nhập

Có thể chia các yếu tố ảnh hưởng đến bất bình đẳng giới về thu nhập thành 2 loại: yếu tố phi kinh tế - quan niệm bất bình đẳng giới truyền thống và yếu tố kinh tế.

Yếu tố phi kinh tế

Theo Ngân hàng Thế giới (2001), những quan niệm bất bình đẳng giới, hay những định kiến xã hội về giới, đang là những cản trở đối với sự phát triển cân bằng giới và quan hệ bình đẳng nam nữ. Bất bình đẳng giới truyền thống thường xuất phát từ những định kiến xã hội về giới và giá trị của người phụ nữ trong gia đình cũng như xã hội. Theo đó, người phụ nữ hoàn toàn phụ thuộc vào nam giới, không có bất kỳ quyền định đoạt gì, kể cả đối với bản thân họ.

Yếu tố kinh tế

- *Nhóm yếu tố đặc điểm của người lao động* liên quan đến thể chất, giới tính: độ tuổi, tình trạng hôn nhân và sức khỏe. Nghiên cứu thực nghiệm của Borjas (2005) đã cho thấy thu nhập của một người phụ thuộc vào tuổi tác, sức khỏe và tình trạng hôn nhân của họ. Chẳng hạn, khi lập gia đình và có con cái thì những nhu cầu cuộc sống phát sinh nhiều hơn, làm gia tăng nhu cầu làm việc để kiếm thêm thu nhập ở cả nam giới và phụ nữ. Tuy nhiên, do áp lực chăm sóc gia đình đè nặng lên người phụ nữ, làm hạn chế cơ hội tham gia sản xuất, nên thu nhập của họ thấp hơn nam giới. Bên cạnh đó, sức khỏe cũng là một trong những yếu tố tạo nên khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ. Đặc điểm giới tính quy định thể trạng khác nhau giữa nam và nữ, những khác biệt này dẫn đến sự phân chia công việc. Phụ nữ chỉ tập trung vào một số ít ngành nghề, nên mức lương của phụ nữ không tránh khỏi sự chênh lệch so với nam giới và gây ra khác biệt về tiền lương.

- *Nhóm yếu tố giáo dục và đào tạo:* Giáo dục là yếu tố rất quan trọng ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động. Những công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn cao, kỹ năng phức tạp sẽ 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 được công việc có thu nhập cao hơn.

- *Nhóm yếu tố lao động, công việc:* gồm ngành nghề, chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, tổ chức làm việc.

Theo Borjas (2005), thông thường người lao động làm việc trong nông nghiệp được trả lương thấp hơn

những người làm trong ngành công nghiệp và dịch vụ do yêu cầu về kỹ năng, trình độ của ngành này thấp hơn. Hơn nữa trong cùng một ngành nghề thì thu nhập của người lao động còn phụ thuộc vào chuyên môn, loại hình công việc và kinh nghiệm của người lao động. Ngoài ra, loại hình tổ chức cũng là một trong những yếu tố tác động đến sự khác biệt thu nhập giữa lao động nam và nữ. Những tổ chức chịu sự chi phối chặt chẽ của pháp luật, thực thi tốt các chính sách bình đẳng giới thì lao động nữ sẽ nhận được mức thu nhập bình đẳng hơn và ngược lại.

- *Nhóm yếu tố địa lý:* vùng, thành thị/ nông thôn

Thu nhập được trả cho người lao động phải đảm bảo đáp ứng mức sống tối thiểu của bản thân họ và gia đình họ. Do mức sống, mức chi tiêu ở các vùng khác nhau nên thu nhập của người lao động tại các địa phương, vùng, lãnh thổ sẽ khác nhau.

2.3. Phương pháp luận

Để phân tích sự khác biệt về tiền lương theo giới tính, nghiên cứu sử dụng cách tiếp cận của Oaxaca thông qua mô hình phân tách Blinder-Oaxaca (1973). Theo đó, nghiên cứu tiến hành: 1) ước lượng phương trình tiền lương của lao động nam và nữ và 2) phân tách tiền lương.

- *Ước lượng phương trình tiền lương*

Để ước lượng tiền lương của lao động, nghiên cứu sử dụng mô hình tiền lương cơ bản của Jacob Mincer (1974), phụ thuộc vào các yếu tố giới tính và vốn nhân lực (bao gồm: trình độ học vấn và kinh nghiệm làm việc). Mô hình Mincer được biểu diễn dưới dạng như sau:

$$LnY_{it} = \beta_0 + \beta_{it}X_{it} + \varepsilon_i$$

Trong đó: Y_{it} là tiền lương của người lao động, X_{it} là các biến giải thích (gồm: số năm đi học, nghề nghiệp, số năm kinh nghiệm, số năm kinh nghiệm bình phương, tình trạng hôn nhân, vùng địa lý...), và ε_i là sai số.

- *Phương pháp phân tách Oaxaca*

Theo Oaxaca, phương thức tính khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ được tính như sau:

Giả sử có hai nhóm lao động nam và nữ, mức lương trung bình của nhóm nam là $\overline{W}_M$ và của nhóm nữ là $\overline{W}_F$. Khoảng cách thu nhập giữa hai nhóm sẽ là hiệu của hai mức lương trung bình:

$$\Delta\overline{W} = \overline{W}_M - \overline{W}_F$$

Tuy nhiên, hiệu số này không thể được gọi là phân biệt đối xử vì có nhiều yếu tố tạo nên khác biệt về tiền lương giữa lao động nam và nữ. Để điều chỉnh khác biệt tiền lương cơ bản ($\Delta\overline{W}$) bằng khác biệt về kỹ năng giữa lao động nam và nữ, ta sử dụng hàm hồi quy ước lượng thu nhập của nam, nữ theo những đặc điểm kinh tế xã hội. Để đơn giản, giả sử chỉ có một yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập, hàm hồi quy thu nhập của mỗi nhóm sẽ là:

Hàm hồi quy thu nhập của nam: $W_M = \alpha_M + \beta_M{}^*S_M$

Hàm hồi quy thu nhập của nữ: $W_M = \alpha_F + \beta_F * S_F$

Trong đó, S_M, S_F lần lượt là số năm đi học của nam và nữ; α_M, α_F là mức thu nhập khởi điểm của mỗi nhóm; $\alpha_M = \alpha_F$ nếu doanh nghiệp đánh giá kỹ năng lao động của nam và nữ có số năm học vấn bằng không là như nhau. Hệ số β_M cho biết thu nhập của lao động nam tăng bao nhiêu nếu anh ta có thêm một năm học vấn; hệ số β_F cho biết thu nhập của lao động nữ tăng bao nhiêu nếu có thêm một năm học vấn; nếu doanh nghiệp đánh giá học vấn của lao động nam ngang bằng học vấn của lao động nữ, hai hệ số này sẽ bằng nhau ($\beta_M = \beta_F$). Mô hình hồi quy khác biệt tiền lương cơ bản có thể viết lại:

$$\Delta\bar{W} = \bar{W}_M - \bar{W}_F = \alpha_M + \beta_M * \bar{S}_M - \alpha_F - \beta_F * \bar{S}_F \quad (1)$$

Thêm và bớt $\beta_M * \bar{S}_F$ vào vế phải phương trình (1) trình ta được:

$$\Delta\bar{W} = \underbrace{(\alpha_M - \alpha_F) + (\beta_M - \beta_F)\bar{S}_F}_{\text{Khác biệt do phân biệt đối xử}} + \underbrace{\beta_M(\bar{S}_M - \bar{S}_F)}_{\text{Khác biệt do kỹ năng}} \quad (2)$$

Phương trình (2) cho thấy khác biệt tiền lương cơ bản gồm hai phần. Phần thứ hai của vế phải phương trình sẽ bằng 0 nếu nam và nữ có cùng số năm đi học ($\bar{S}_M = \bar{S}_F$), do vậy phần này sẽ chỉ phát sinh khi số năm đi học của nam và nữ không bằng nhau.

Phần thứ nhất vế phải phương trình (2) sẽ cho kết quả dương nếu doanh nghiệp xem trọng học vấn của nam hơn nữ ($\beta_M > \beta_F$), hoặc doanh nghiệp trả lương cho nam cao hơn nữ không kể học vấn ($\alpha_M > \alpha_F$). Điều này thể hiện sự phân biệt đối xử trong thu nhập giữa lao động nam và nữ.

3. MÔ HÌNH THỰC NGHIỆM VÀ DỮ LIỆU NGHIÊN CỨU

3.1. Mô hình thực nghiệm

- Mô hình ước lượng phương trình tiền lương

Mô hình hồi qui được dựa trên hàm thu nhập của Mincer như sau:

$$\ln(Yh) = \alpha_0 + \alpha_1 \text{year} + \alpha_2 \exp + \alpha_3 exp^2 + \alpha_i X_i + \varepsilon_i \quad (3)$$

Trong đó:

Biến phụ thuộc: (Yh) là thu nhập bình quân một giờ của cá nhân làm công ăn lương trong 12 tháng.

Biến độc lập: year là số năm đi học; exp: số năm kinh nghiệm; exp^2: số năm kinh nghiệm bình phương; X_i: các biến kiểm soát khác trong mô hình.

Định nghĩa các biến kiểm soát khác đại diện cho các yếu tố ảnh hưởng đến tiền công, tiền lương, cũng như ảnh hưởng tới sự chênh lệch tiền công, tiền lương được trình bày ở Phụ lục 1 (xem cuối bài).

- Mô hình phân tách Oaxaca

Trong nghiên cứu này, các phương trình ước lượng thu nhập cho lao động nam (m) và lao động nữ (f) sử dụng trung bình mẫu của mỗi nhóm được xác định như sau:

$$\bar{Y}_m = \hat{\alpha}_{0m} + \sum_{j=1}^{n} \bar{X}_m^j \hat{\beta}_m^j$$

$$\bar{Y}_f = \hat{\alpha}_{0f} + \sum_{j=1}^{n} \bar{X}_f^j \hat{\beta}_f^j$$

Trong đó: $\bar{Y}$: logarithm tự nhiên của thu nhập theo giờ; $\bar{X}^j$: giá trị trung bình biến thứ j.

Khoảng cách tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ được xác định như sau:

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = \underbrace{(\hat{\alpha}_{0m} - \hat{\alpha}_{0f}) + \sum_{j=1}^{n} \bar{X}_f^j \Delta\hat{\beta}^j}_{\text{Khác biệt do phân biệt đối xử}} + \underbrace{\sum_{j=1}^{n} \Delta\bar{X}^j \hat{\beta}_m^j}_{\text{Khác biệt do kỹ năng}} \quad (4)$$

Trong đó:

• $\Delta\hat{\beta}^j = \hat{\beta}_m^j - \hat{\beta}_f^j$ là khoảng cách giữa hệ số hồi qui của biến j theo lao động nam với hệ số hồi qui theo lao động nữ.

• $\Delta\bar{X}^j = \bar{X}_m^j - \bar{X}_f^j$ là khoảng cách giá trị trung bình của các biến giữa lao động nam và nữ.

• $(\hat{\alpha}_{0m} - \hat{\alpha}_{0f}) + \sum_{j=1}^{n} \bar{X}_f^j \Delta\hat{\beta}^j$ trong phương trình (4) là một phần trong tổng khoảng cách tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ. Phần giá trị cách biệt này là khác biệt trong thu nhập nhận được khi có cùng các yếu tố năng suất giữa lao động nam và nữ. Phần chênh lệch này là phần không thể giải thích được hay là khoảng cách được tạo ra do sự phân biệt đối xử.

• Phần giá trị $\sum_{j=1}^{n} \Delta\bar{X}^j \hat{\beta}_m^j$ là phần được tạo ra do những khác biệt về các đặc tính quan sát được giữa lao động nam và lao động nữ.

Trong nghiên cứu này, kết quả hồi quy hàm thu nhập theo phương pháp Mincer (3) sẽ được sử dụng vào phương trình Oaxaca để tính khoảng cách tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ.

3.2. Dữ liệu nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng bộ số liệu VHLSS năm 2014 do Tổng cục thống kê tiến hành điều tra trong cả nước. Dựa trên các đặc tính của đối tượng nghiên cứu, việc chọn mẫu cho nghiên cứu này được dựa trên các tiêu chuẩn:

- Là các đối tượng trong độ tuổi lao động theo Bộ luật Lao động Việt Nam: từ 15 đến 60 tuổi đối với nam và từ 15 đến 55 tuổi đối với nữ, tính đến năm khảo sát năm 2014.

- Là người lao động làm công ăn lương, hưởng lương hàng tháng trong vòng 12 tháng trước thời gian điều tra.

Sau khi loại bỏ các mẫu bị khuyết, không phù hợp, số mẫu trong nghiên cứu này bao gồm 7.719 quan sát, theo đó 59,53% là nam và 40,47% là nữ. Các thống kê về cơ cấu mẫu theo trình độ học vấn, cơ cấu ngành nghề, trình độ chuyên môn, thành phần kinh tế và vùng địa lý được trình bày trong trong bảng sau:

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

- Phân tích thống kê sự khác biệt về thu nhập tiền lương

Trong nhiều năm qua, Việt Nam đã thực hiện chính sách nhằm giảm dần khoảng cách giới trong thu nhập trên cơ sở Hiến pháp 1992 (Điều 63) và Hiến pháp 2013 (Điều 26). Điển hình như doanh nghiệp được giảm thuế nếu sử dụng nhiều lao động nữ, lao động nữ sau khi nghỉ thai sản được trở lại làm việc với mức lương không thấp hơn trước khi nghỉ thai sản. Ngoài ra, luật cũng quy định các công việc không được sử dụng lao động nữ

Bảng 1. Đặc điểm về mẫu nghiên cứu

Cỡ mẫu	7.719	Tỷ lệ (%)
Phân theo giới tính		
Nam	4.595	59,53
Nữ	3.124	40,47
Phân theo nhóm tuổi		
Dưới 25 tuổi	1.633	21,16
Từ 26 đến 35 tuổi	2.565	33,23
Từ 36 đến 45 tuổi	1.934	25,06
Trên 45 tuổi	1.587	20,55
Phân theo tình trạng hôn nhân		
Có gia đình	5.646	73,14
Không có gia đình*	2.073	26,86
Phân theo trình độ học vấn		
Dưới trung học phổ thông	4.077	52,82
Trung học phổ thông	1.985	25,72
Cao đẳng - đại học	1.579	20,46
Trên đại học	78	1,00
Phân theo trình độ tay nghề		
Không đào tạo nghề	6.609	85,62
Đào tạo nghề	1.110	14,38
Phân theo khu vực		
Thành thị	3.066	39,72
Nông thôn	4.653	60,28
Phân theo lĩnh vực kinh tế		
Tư nhân	4.934	63,92
Nhà nước	2.093	27,11
Vốn đầu tư nước ngoài	692	8,97

Ghi chú: (*) Không có gia đình gồm: độc thân hay góa vợ/chồng.

Nguồn: Tính toán của tác giả từ Bộ dữ liệu VHLSS 2014.

Bảng 2. Thu nhập bình quân theo các đặc điểm thống kê

Đặc điểm thống kê	Nam	Nữ	Nữ/Nam (%)
Thu nhập theo giờ*	23.954	21.963	91,69
Theo nhóm tuổi			
Dưới 25 tuổi	16.120	16.482	102,24
Từ 26 đến 35 tuổi	24.724	22.875	92,52
Từ 36 đến 45 tuổi	25.796	23.794	92,24
Trên 45 tuổi	27.544	24.973	90,67
Theo tình trạng hôn nhân			
Có gia đình	26.050	23.116	88,74
Không có gia đình	18.792	18.283	97,29
Theo trình độ học vấn			
Dưới THPT	18.559	15.459	83,30
Trung học phổ thông	23.411	20.649	88,20
Cao đẳng - đại học	41.199	33.844	82,15
Trên đại học	59.247	49.973	84,35
Theo trình độ tay nghề			
Không qua đào tạo	23.161	21.669	93,56
Có qua đào tạo	27.787	23.932	86,13
Theo khu vực			
Thành thị	30.530	26.730	87,55
Nông thôn	20.045	18.322	91,40
Theo lĩnh vực kinh tế			
Tư nhân	20.006	16.385	81,90
Nhà nước	34.996	30.699	87,72
Vốn đầu tư nước ngoài	27.284	23.294	85,38

Ghi chú: (*) đồng/giờ.

Nguồn: Tính toán của tác giả từ Bộ dữ liệu VHLSS 2014.

bao gồm các công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con. Mặc dù đã có chính sách tạo dựng bình đẳng thu nhập cũng như cơ hội tiếp cận việc làm đối với phụ nữ, số liệu VHLSS năm 2014 cho thấy vẫn tồn tại khác biệt thu nhập theo giới ở Việt Nam. Ở mọi trình độ học vấn, lĩnh vực kinh tế, năng lực làm việc (phản ánh qua kinh nghiệm) hay khu vực sinh sống thì thu nhập trung bình của nữ đều thấp hơn nam (Bảng 2).

Kết quả cho thấy, nếu xét theo vùng địa lý thì thu nhập trung bình đối với nữ ở thành thị là 26.730 nghìn đồng/giờ trong khi đối với nam là 30.530 nghìn đồng/giờ. Ở vùng nông thôn, nữ có thu nhập trung bình chỉ bằng 91,4% so với nam. Trong khi đó, xét về trình độ giáo dục, ở nhóm lao động có trình độ dưới trung học phổ thông, tỉ lệ thu nhập trung bình của nữ/nam là 83,3%. Còn đối với nhóm lao động có trình độ trên trung học phổ thông, thu nhập trung bình nữ/nam là 84,35%. Kết quả khi xét theo nhóm tuổi, mức độ khác biệt về thu nhập không chênh lệch nhiều. Nhóm tuổi từ 26-45 tuổi có tỉ lệ thu nhập trung bình nữ/nam xấp xỉ [illegible]%, nhóm trên 45 tuổi là 90,67%. Kết quả cũng tương tự khi xét theo tình trạng hôn nhân, theo đó thu nhập trung bình của lao động nữ khi có gia đình và chưa có gia đình đều thấp hơn so với thu nhập của lao động nam, lần lượt là 88,7% và 97,3%. Chỉ riêng số liệu lao động dưới 25 tuổi cho thấy nữ có thu nhập trung bình lớn hơn nam giới với tỉ lệ là 102,24%[1].

THƯ VIỆN TP. CẦN THƠ

Ngoài ra, lĩnh vực công việc cũng tạo sự khác biệt về thu nhập giữa nam và nữ. Khu vực nhà nước được kỳ vọng có mức lương bình đẳng hơn do chịu sự điều chỉnh trực tiếp của các chính sách và thực tế cũng cho thấy, bất bình đẳng thu nhập theo giới ở khu vực này là thấp nhất, với tỉ lệ chênh lệch thu nhập trung bình nữ/nam là 87,72%. Trong khi đó, con số này ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài và tư nhân lần lượt là 85,38% và 81,9%. Điều này có thể giải thích là ba khu vực dù cùng chịu sự điều tiết của pháp luật nhưng khu vực nước ngoài và tư nhân là những nơi được tự quyết định mức lương, phụ cấp và không không quan tâm nhiều đến các chế độ xã hội dành cho lao động nữ. Hơn nữa, lao động nữ thường ít có cơ hội tiếp cận các công việc có yêu cầu cao, đem lại thu nhập cao và có tính chất lâu dài ở các khu vực này.

Xét theo trình độ tay nghề, khác biệt thu nhập thể hiện khi thu nhập trung bình của nữ là 21.660 nghìn đồng/giờ trong khi con số này ở nam giới là 23.261 nghìn đồng/giờ, chênh lệch 1.492 nghìn đồng/giờ. Đối với lao động có qua đào tạo, mức chênh lệch này lớn hơn xấp xỉ 2,6 lần, với thu nhập trung bình nam nhiều hơn nữ là 3.855 nghìn đồng/giờ.

- Phân tích định lượng các yếu tố ảnh hưởng tới bất bình đẳng giới trong thu nhập tiền lương

Mô hình hồi quy hàm thu nhập Mincer cho toàn bộ lao động và hồi quy riêng đối với nam và nữ cho thấy trình độ

học vấn và kỹ năng làm việc đều có tác động tích cực tới thu nhập. Hệ số ước lượng trước biến số năm đi học, kinh nghiệm làm việc, tay nghề (lao động kỹ năng thấp/cao) đều có tác động tương đối với thu nhập của cả nam và nữ và đều có ý nghĩa thống kê (Bảng 3).

Bảng 3. Kết quả ước lượng phương trình hàm thu nhập cho lao động nam và nữ

Biến độc lập	Cả lao động nam và nữ	Lao động nam	Lao động nữ
Giới tính	0,194 *** (13,90)	-	-
Số năm đi học	0,032 *** (13,11)	0,025 *** (8,40)	0,044 *** (10,26)
Số năm kinh nghiệm	0,045 *** (19,89)	0,047 *** (15,86)	0,043 *** (11,57)
Số năm kinh nghiệm bình phương	-0,001 *** (-17,29)	-0,001 *** (14,75)	-0,001 *** (-8,90)
Trình độ trên đại học	0,730 *** (10,21)	0,775 *** (8,99)	0,678 *** (5,39)
Trình độ cao đẳng, đại học	0,465 *** (17,37)	0,513 *** (14,77)	0,371 *** (8,73)
Trình độ dưới trung học phổ thông	0,008 (0,38)	0,006 (0,25)	-0,006 (-0,18)
Thành thị	0,157 *** (10,97)	0,168 *** (9,18)	0,143 *** (6,23)
Nhà nước	0,101 *** (5,18)	0,038 (1,52)	0,184 *** (5,96)
Nước ngoài	0,306 *** (12,54)	0,212 *** (5,35)	0,376 *** (11,73)
Có gia đình	0,110 *** (6,23)	0,148 *** (6,13)	0,058 ** (2,14)
Lao động kỹ năng bậc thấp	0,186 *** (8,07)	0,212 *** (6,99)	0,147 *** (2,91)
Lao động kỹ năng bậc trung, cao	0,202 *** (6,23)	0,244 *** (5,76)	0,129 *** (2,64)
Hằng số	8,598 ***	8,820 ***	8,536 ***
R^2 hiệu chỉnh	0,337	0,328	0,351
Prob > F	0,000	0,000	0,000
Số quan sát	7719	4595	3124

** Có mức ý nghĩa thống kê ở mức 1%

** Có mức ý nghĩa thống kê ở mức 5%

Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên Bộ dữ liệu VHLSS 2014.

Lao động có trình độ trên đại học và trình độ đại học, cao đẳng có thể tạo ra thu nhập cao hơn so với lao động có trình độ phổ thông lần lượt là 73% và 46,5%. Điều này khẳng định vai trò của giáo dục bậc cao đối với thu nhập. Tương tự, đối với yếu tố trình độ tay nghề kỹ thuật, lao động có tay nghề cũng sẽ đem lại thu nhập cao hơn 18,6% so với lao động chưa qua đào tạo. Tuy nhiên, nếu phân theo giới tính, lao động nam lại có mức độ tác động của hai yếu tố này đến thu nhập bình quân là cao hơn so với lao động nữ. Cụ thể, với trình độ trên đại học, lao động nam sẽ có thu nhập cao hơn so với trình độ phổ thông là 77,45% trong khi tỷ lệ này ở lao động nữ chỉ là 67,78%. Đối với yếu tố tay nghề, lao động nam có tay nghề cao có thể tạo ra thu nhập cao hơn so với thu nhập giản đơn là 24,36%. Con số này đối với lao động nữ chỉ là 12,93%.

Khu vực kinh tế khác nhau cũng có tác động đến thu nhập của người lao động. Thu nhập bình quân trong khu vực nhà nước cao hơn so với khu vực tư nhân là 10,1% trong khi làm việc ở khu vực nước ngoài sẽ đem lại thu nhập cao hơn so với các khu vực còn lại là 30,6%. Yếu tố khu vực kinh tế nhà nước có ảnh hưởng lớn đến cách biệt thu nhập trung bình giữa nữ và nam nhiều hơn so với khu vực tư nhân. Cụ thể, phụ nữ làm việc trong khu vực này có thu nhập cao hơn so với khu vực tư nhân là 18,38%. Trong khi đó, thu nhập của cả nam và nữ trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài đều cao hơn so với các khu vực còn lại lần lượt là 21,21% đối với nam và 37,61% đối với nữ. Tuy nhiên, do hạn chế của dữ liệu trong việc tiếp cận ngành nghề nên nghiên cứu chưa đi sâu vào phân tích được yếu tố ngành nghề và khu vực kinh tế có thật sự gây ra sự khác biệt về thu nhập giữa nam và nữ hay không. Hơn nữa, do đặc tính không hoàn hảo của thị trường lao động, có nhiều bất cập trong thị trường, đặc biệt là tình trạng bất cân xứng thông tin nên có khả năng tạo ra sự chênh lệch tiền lương giữa lao động nam và nữ mà không phải do yếu tố ngành nghề kinh tế gây ra.

Ngoài ra, mô hình hồi quy cũng cho thấy lao động thành thị tạo ra thu nhập cao hơn so với nông thôn và thu nhập cũng tăng nếu kinh nghiệm làm việc tăng, tuy nhiên đến một mức thu nhập nhất định thì kinh nghiệm có quan hệ nghịch biến với thu nhập. Trong nghiên cứu này, do hạn chế về mặt dữ liệu trong việc tiếp cận số năm kinh nghiệm nên độ tuổi được sử dụng thay thế như là biến đại diện cho số năm kinh nghiệm. Việc sử dụng độ tuổi làm biến đại diện cũng không thực sự phản ánh đúng bản chất, nên đây cũng là một hạn chế của nghiên cứu.

- Phân tích khác biệt về thu nhập theo giới

Kết quả hồi quy hàm Mincer áp dụng vào phương trình Oaxaca sẽ cho thấy rõ nét mức độ khác biệt về tiền lương giữa nam và nữ hay bất bình đẳng giới trong thu nhập năm 2014. Thu

Bảng 4. Kết quả phân tích khác biệt thu nhập giữa lao động nam và lao động nữ

Phân tách sự khác biệt về thu nhập giữa nam và nữ	
Logarithm của thu nhập bình quân theo giờ của nam*	1,858
Logarithm củathu nhập bình quân theo giờ của nữ*	1,732
Khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ*	0,126
Tỷ lệ thu nhập của nữ/thu nhập của nam	93,22%
Thu nhập lao động nam (làm cơ sở so sánh)	
Phần chênh lệch lương giải thích được (Khác biệt do kỹ năng lao động/năng suất)	-0,074
Phần chênh lệch lương giải thích được (%)	-23,2%
Phần chênh lệch lương không giải thích được (Khác biệt do phân biệt đối xử)	0,393
Phần chênh lệch lương không giải thích được (%)	123,2%

Ghi chú: * 1.000 đồng/giờ.

Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên Bộ dữ liệu VHLSS 2014.

nhập của lao động nữ bằng 93,22% thu nhập của lao động nam (tính theo logarithm thu nhập theo giờ). Nếu xét riêng các yếu tố quan sát được, rõ ràng các yếu tố như số năm đi học, số năm kinh nghiệm, trình độ học vấn và tay nghề đều là những yếu tố có tác động và tạo ra sự khác biệt về thu nhập giữa lao động nam và nữ. Các đặc trưng này thể hiện cho năng suất: với việc xác định thu nhập lao động nam làm cơ sở cho việc so sánh, nghiên cứu nhận thấy đặc tính năng suất của lao động nữ tốt hơn so với lao động nam, thể hiện qua phần chênh lệch lương giải thích được (thể hiện cho năng suất) mang giá trị âm (-0,074). Trong khi đó, tồn tại các phần chênh lệch không giải thích được thể hiện sự phân biệt đối xử trong thu nhập của lao động nam và nữ (0,393) xuất phát từ các yếu tố nằm ngoài mô hình. Đây là những yếu tố thể hiện quan niệm cố hữu đề cao vị thế của nam giới đã được hình thành trong lịch sử phát triển của xã hội.

Kết quả hồi quy cũng cho thấy có sự khác biệt giới trong thu nhập đang diễn ra tại khu vực những người lao động có trình độ cao đẳng và đại học với hệ số của biến tương tác giới tính và trình độ cao đẳng, đại học mang dấu dương (0,372). Đồng thời khu vực lao động có chuyên môn bậc trung và cao cũng cho kết quả tương tự. Trình độ học vấn cũng được chứng minh là có tác động lên mức thu nhập. Điều này mang hàm ý chính sách rằng cần khuyến khích giáo dục đào tạo đối với người phụ nữ để giảm sự khác biệt về thu nhập theo giới.

Hệ số của biến tương tác giới tính và số năm đi học mang dấu âm và có ý nghĩa thống kê cho thấy có sự khác biệt của tác động của số năm đi học

lên mức thu nhập. Nếu nhà nước có chính sách khuyến khích sự học tập của lao động nữ thì đó sẽ là một nhân tố làm giảm sự bất bình đẳng giới cố hữu thông qua sự thu hẹp khác biệt mức thu nhập ban đầu do nỗ lực học tập của người lao động nữ. Nhận định này là hoàn toàn có cơ sở vì mô hình cho thấy sự khác biệt giới về thu nhập diễn ra đối với người lao động ở trình độ cao đẳng, đại học nhưng lại không diễn ra đối với người lao động có trình

Bảng 5. Kết quả ước lượng phương trình hàm thu nhập với biến tương tác giới tính

Biến độc lập	Hệ số hồi qui (t – static)	
Giới tính	0,297	(4,93) **
Số năm đi học	0,044	(11,62)**
Số năm đi học*Giới tính	-0,019	(-4,05) **
Số năm kinh nghiệm	0,043	(12,11)**
Số năm kinh nghiệm*Giới tính	0,004	(0,84)
Số năm kinh nghiệm bình phương	-0,001	(-9,29) **
Số năm kinh nghiệm bình phương*Giới tính	-0,000	(-1,05)
Trình độ trên đại học	0,678	(5,57) **
Trình độ trên đại học*Giới tính	0,095	(0,64)
Trình độ cao đẳng, đại học	0,372	(9,20) **
Trình độ cao đẳng, đại học*Giới tính	0,139	(2,62) **
Thành thị	0,143	(6,46) **
Thành thị*Giới tính	0,025	(0,86)
Nhà nước	0,184	(6,18) **
Nhà nước*Giới tính	-0,147	(-3,75) **
Nước ngoài	0,376	(12,11)**
Nước ngoài*Giới tính	-0,164	(-3,20) **
Lao động kỹ năng bậc thấp	0,148	(3,02) **
Lao động kỹ năng bậc thấp*Giới tính	0,063	(1,10)
Lao động kỹ năng bậc trung, cao	0,131	(2,82) **
Lao động kỹ năng bậc trung, cao*Giới tính	0,110	(1,75)
Hôn nhân	0,058	(2,22) *
Hôn nhân*Giới tính	0,090	(2,51) *
Hằng số	8,53	
R^2 hiệu chỉnh	0,342	
Prob > F	0,000	
Số quan sát	7719	

Ghi chú: *, ** có ý nghĩa thống kê lần lượt ở mức 1%, 5% và 10%.

Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên Bộ dữ liệu VHLSS 2014.

độ trên đại học. Kết quả nghiên cứu này cũng tương tự như kết quả nghiên cứu Nguyễn Thị Nguyệt (2007), khi chỉ ra rằng trình độ chuyên môn góp phần lớn nhất vào giảm khoảng cách lương đến 23% trong 2 năm. Hay cũng như nghiên cứu của Lê Thị Lương (2015) rằng: khoảng cách về trình độ giữa lao động nam và nữ đã góp phần giảm 3,9% khoảng cách tiền lương. Ngoài ra, một số nghiên cứu khác của UNDP (2012, 2015) cũng cho rằng trình độ chuyên môn thấp hơn ở phụ nữ đã hạn chế sự tham gia của phụ nữ trong vai trò quản lý và lãnh đạo, đồng thời tạo ra sự khác biệt trong mức tiền lương và dẫn đến các khoảng cách chênh lệch về lương so với nam giới (Bảng 5).

5. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

- *Kết luận*

Nghiên cứu cho thấy có tồn tại khác biệt về thu nhập giữa nam và nữ ở Việt Nam. Dù ở các trình độ học vấn, lĩnh vực kinh tế, năng lực làm việc (phản ánh qua kinh nghiệm) hay khu vực sinh sống, thì thu nhập trung bình của nữ đều thấp hơn nam. Bất bình đẳng giới theo thu nhập cũng đến từ những quan niệm cố hữu đặt vị thế của nam giới cao hơn nữ giới.

Phương pháp phân tách Oaxaca đã cho phép xác định mức độ phân biệt đối xử trong thu nhập giữa lao động nam và lao động nữ ở Việt Nam. Cụ thể, nếu tính Logarithm thu nhập bình quân theo giờ, thu nhập của phụ nữ bằng 93,22% thu nhập của nam giới năm 2014 và khoảng cách thu nhập là (0,126 ngàn đồng/giờ). Bên cạnh đó, trong khoảng cách thu nhập giữa lao động nam và lao động nữ ở Việt Nam năm 2014, có -23,2% là do khác biệt các đặc tính năng suất và 123,2% do các đặc tính không quan sát được (hay nói cách khác là do phân biệt đối xử). Như vậy, mặc dù có đặc tính năng suất cao hơn lao động nam nhưng do sự phân biệt đối xử trên thị trường lao động nên thu nhập của nữ thấp hơn so với thu nhập của nam giới.

Mô hình một lần nữa khẳng định bất bình đẳng giới về tiền lương có nguyên nhân xuất phát từ quan niệm xã hội xưa; và thực trạng bất bình đẳng giới trong thu nhập tiền lương vẫn còn đang diễn ra ở nơi mà lao động nam và nữ có trình độ cao đẳng và trình độ đại học. Đồng thời tình trạng này đang hiện hữu trong tất cả các khu vực kinh tế (nhà nước, tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài).

- *Hàm ý chính sách*

Giải pháp đặt ra là phải hướng đến xóa bỏ các yếu tố phân biệt đối xử trong lao động và thu nhập thông qua các chính sách về giáo dục, chế độ lao động và chính sách ngành nghề.

Thứ nhất, cần phải tăng cường giáo dục về bình đẳng giới và khuyến khích đào tạo tay nghề cho phụ nữ. Sự khác biệt về thu nhập theo giới xuất phát từ nhiều nguyên nhân trong đó có những quan niệm cố hữu đề cao vị thế của nam giới. Vì vậy, để loại bỏ những định kiến này cần có chính sách giáo

dục hiệu quả hơn. Theo đó, giáo dục về bình đẳng giới không chỉ đến từ nhà trường mà còn từ gia đình, xã hội – những môi trường trực tiếp và gần gũi nhất để truyền đạt các tư tưởng bình đẳng giới. Ngoài ra, nhà nước cần có chính sách khuyến khích giáo dục đào tạo nghề để phụ nữ theo học và trang bị các kỹ năng nghề nghiệp nhất định.

Thứ hai, chính phủ cần tạo dựng thị trường lao động cạnh tranh bình đẳng, tránh trường hợp phân biệt đối xử theo giới trong tuyển dụng. Một chế độ tiền lương tương ứng theo năng lực mà không phụ thuộc vào giới tính cũng nên được chú trọng, đặc biệt là trong khu vực kinh tế tư nhân và nước ngoài. Ngoài ra, cần đánh giá lại các quy định trong lao động đối với lao động nữ. Nhiều quy định không cho phép phụ nữ tiếp cận các công việc rủi ro, tuy nhiên xét trên một khía cạnh khác, quy định này cũng hạn chế lựa chọn ngành nghề của phụ nữ. Hơn nữa, một chính sách "cứng" bảo vệ quyền lợi của phụ nữ (điển hình như quy định trả lương không thấp hơn mức trước khi nghỉ thai sản) có thể gây ra chi phí cao cho doanh nghiệp, dẫn đến tác động ngược khiến doanh nghiệp giảm động cơ thuê, đào tạo hay đề bạt phụ nữ vào các vị trí quan trọng.

Thứ ba, chú trọng thực hiện các chương trình phát triển kinh tế nông thôn. Đầu tư tư nhân nên được khuyến khích nhằm đa dạng hóa ngành nghề, mở rộng cơ hội việc làm cho phụ nữ. Chính quyền địa phương nên có những ưu đãi về mặt chính sách với các doanh nghiệp cung cấp nhiều việc làm cho lao động nữ. Ngoài ra chính quyền có thể hỗ trợ về vốn vay, thuế... đặc biệt, khuyến khích các doanh nghiệp vừa sản xuất vừa đào tạo nâng cao kỹ năng cho lao động nữ nhằm cải thiện thu nhập, từ đó giảm bớt bất bình đẳng trong lao động và xã hội. ❑

CHÚ THÍCH

(1) Khoảng cách thu nhập nam và nữ khác nhau theo từng độ tuổi là do nhiều nguyên nhân, trong đó có thể do sự khác biệt về cơ cấu ngành nghề của từng độ tuổi.

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Borjas, J.G. 2005. *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill.

2. Bộ Kế hoạch và Đầu tư. 2015. Báo cáo quốc gia *Kết quả 15 năm thực hiện các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ của Việt Nam*. Hà Nội.

3. Đinh Thị Vân và đồng tác giả. 2012. "Sự khác biệt tiền lương của người lao động theo giới giai đoạn 2006-2010". Ấn Phẩm khoa học *Lao động và Xã hội*. Số 32. Quý III/2012.

4. FAO & UNDP. 2002. *Gender Differences in the Transitional Economy of Vietnam*. Hà Nội.

5. Mincer, J. 1974. *Schooling, Experience and Earnin*. California: Nation Bureau of Economic Research.

6. Nguyễn Bao Cường và đồng tác giả. 2015. "Phân tích nguyên nhân khoảng cách tiền lương theo giới ở Việt Nam giai đoạn 2004-2005 và một số kiến nghị". Ấn phẩm khoa học *Lao động và Xã hội*. Số 45. Quý IV/2015.

7. Nguyễn Khắc Tuấn. 2015. "Vấn đề giới trong công việc chăm sóc không được trả công". Ấn phẩm khoa học *Lao động và Xã hội*. Số 45. Quý IV/2015.

8. Nguyễn Thị Nguyệt. 2007. "Bất bình đẳng giới về thu nhập của người lao động ở Việt Nam và một số giải pháp chính sách. Tạp chí *Quản lý Kinh tế*. Số13 (3+4/2007).

9. Lê Thị Lương. 2015. "Nghiên cứu sự khác biệt về tiền lương theo giới tại Việt Nam". Ấn phẩm khoa học *Lao động và Xã hội*. Số 45. Quý IV/2015.

10. Oaxaca, R. 1973. "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets." *International Economic Review*. Vol14. No 3.

11. Pham T. Hung và Barry Reilly. 2006. "The Gender Pay Gap in Vietnam, 1993-2002: A Quantitle Regression Approach". *PRUS Working Paper*. No 34.

12. Quốc hội. 1992. *Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam năm 1992*. Hà Nội: Nxb. Pháp luật.

13. Quốc hội. 2012. *Bộ luật Lao động Việt Nam*. Hà Nội: Nxb. Phảp Luật.

14. Rio, C.D., Gradin, C., & Canto, O. 2006. "The Measurement of Gender Wage Discrimination: The Distributional Approach Revisited". *Society for the Study of Economic Inequality*. Working paper 2006 – 25.

15. Tổng cục Thống kê. 2015. *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2014*. Hà Nội: Nxb. Thống kê.

16. UNDP. 2012. *Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam*. Hà Nội.

17. UNDP. 2015. *Báo cáo phát triển con người năm 2015: Việc làm vì phát triển con người*. Washington DC: Communications Development Incorporated.

18. UNHCR. 2009. *Displacement, Statelessness and Question of Gender Equality under the Convention of the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*. Switzerland.