

BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI VỀ THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH

NGUYỄN THỊ NGUYỆT*
LÊ THỊ AN BÌNH**

Trên thực tế, tình trạng bất bình đẳng giới về thu nhập xảy ra ở nhiều nước, đặc biệt là ở các nước đang phát triển và kém phát triển. Ở Việt Nam, năm 2000, thu nhập bình quân chung của lao động nữ chỉ bằng 89% thu nhập của lao động nam. Khoảng cách thu nhập giữa lao động kỹ thuật, có chuyên môn nghiệp vụ và lao động không có tay nghề là 1,08 lần¹. Trong khi cùng với số giờ làm việc tương đương trong sản xuất và kinh doanh, phụ nữ dành thời gian hàng ngày cho việc nhà nhiều hơn 2,5 lần so với nam giới ở vùng thành thị và 2,3 lần ở vùng nông thôn². Việt Nam đã ban hành nhiều chính sách nhằm bảo vệ và đảm bảo công bằng giữa lao động nam và lao động nữ về cơ hội nghề nghiệp cũng như hưởng các chế độ lao động, tiền lương³. Tuy nhiên, các doanh nghiệp vẫn gặp nhiều khó khăn trong việc thực hiện các chính sách này đối với lao động nữ.

Bình đẳng giới về thu nhập vừa là vấn đề quyền con người, vừa là một yêu cầu đặt ra đối với sự phát triển công bằng và hiệu quả. Vì vậy, việc nghiên cứu về tình trạng bất bình đẳng giới về thu nhập có ý nghĩa quan trọng không chỉ trong việc hướng tới sự bình đẳng trong xã hội mà còn góp phần nâng cao hiệu quả của các chính sách phát triển ở Việt Nam.

Hiện nay đã có một số nghiên cứu về bất bình đẳng giới về thu nhập ở Việt Nam. Tuy nhiên, nhìn chung các nghiên cứu này chưa đưa ra được các đánh giá định lượng so sánh theo các vùng, qui mô, ngành kinh tế trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Đặc biệt,

từ năm 2000 đến nay, Việt Nam bắt đầu hội nhập sâu rộng hơn nên nghiên cứu về sự bất bình đẳng giới còn giúp trả lời một câu hỏi là mức độ bất bình đẳng giới về thu nhập gia tăng hay giảm đi trong thời gian vừa qua?

Bài viết này đi sâu phân tích để tìm ra các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến bất bình đẳng giới về thu nhập trong những năm gần đây. Bài viết gồm ba phần. Phần thứ nhất khái quát lý luận và mô hình sử dụng để đánh giá mức độ bất bình đẳng về thu nhập. Phần hai sẽ so sánh kết quả định tính và định lượng giữa các ngành kinh tế, vùng trong cả nước, giữa hai năm 2002 và 2004. Phần cuối sẽ đưa ra một số giải pháp chính sách nhằm giảm mức bất bình đẳng giới về thu nhập ở Việt Nam trong thời gian tới.

1. Khái quát lý luận và mô hình áp dụng để đánh giá bất bình đẳng giới về thu nhập

1.1. Khái niệm và các yếu tố ảnh hưởng đến bất bình đẳng về thu nhập

Bất bình đẳng giới được hiểu là sự khác biệt trên cơ sở giới tính, theo đó có ảnh hưởng đến sự tham gia, đóng góp và thụ hưởng các nguồn lực của xã hội và quá trình phát triển của con người⁴. 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

* Nguyễn Thị Nguyệt, Thạc sỹ Kinh tế, Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương.

** Lê Thị An Bình, Thạc sỹ Kinh tế, Ngân hàng Á Châu.

sự khác biệt về thừa hưởng các thành quả lao động giữa lao động nam và lao động nữ.

Với quan điểm lấy con người làm trung tâm, bất bình đẳng giới về thu nhập đề cập tới mối quan hệ phân phối thu nhập và giới. Theo đó, bất bình đẳng giới về thu nhập là sự khác nhau về mức thu nhập được hưởng của lao động nam và lao động nữ mặc dù có cùng các đặc tính năng lực và năng suất lao động như nhau⁵.

Có thể chia các yếu tố ảnh hưởng tới bất bình đẳng giới về thu nhập thành hai loại: loại yếu tố phi kinh tế, quan niệm bất bình đẳng giới truyền thống, và loại yếu tố kinh tế. Về yếu tố phi kinh tế, 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, quan hệ bình đẳng nam - nữ. Đó là những quan niệm phong kiến từ lâu đời về địa vị, giá trị của phụ nữ trong gia đình cũng như xã hội. Người phụ nữ hoàn toàn phụ thuộc vào nam giới, không có bất kỳ quyền định đoạt gì, kể cả đối với bản thân.

Các yếu tố kinh tế chính bao gồm: i) Nhóm yếu tố đặc điểm của người lao động, gồm những yếu tố liên quan đến mặt thể chất và giới tính: độ tuổi, tình trạng hôn nhân, sức khỏe và chỉ tiêu bình quân đầu người; ii) Nhóm yếu tố giáo dục - đào tạo; iii) Nhóm yếu tố việc làm bao gồm các yếu tố: ngành nghề, chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, tổ chức làm việc; iv) Nhóm yếu tố địa lý: vùng, thành thị/nông thôn bao gồm sự khác biệt về vùng, miền lãnh thổ, khu vực lao động là thành thị hay nông thôn.

1.2. Mô hình áp dụng và các bước tiến hành phân tích định lượng về bất bình đẳng giới về thu nhập

Để phân tích định lượng bất bình đẳng giới về thu nhập, chúng tôi áp dụng phương pháp tiếp cận của Juhn, Murphy và Pierce (1991), sử dụng mô hình tuyến tính:

$$y_t = x_t'b_t + e_t, E(e_t) = 0$$

Trong đó y_t là biến thu nhập (ví dụ, log lương theo giờ) tại thời điểm t , x_t là các biến giải thích, b_t là các hệ số cần ước lượng và e_t

là các phần dư. Mô hình trên có thể viết lại như sau:

$$y_t = x_t'b_t + r_t*s_t$$

Trong đó s_t là độ lệch chuẩn của các phần dư, r_t là các vectơ phần dư chuẩn, do đó phương trình có hai thành phần là phần dư. Như vậy phần dư của phương trình được coi như là 1 hàm của các phần dư theo thời gian t .

Với hai nhóm lao động (nam và nữ), giá trị trung bình của chênh lệch lương giữa hai nhóm được biểu diễn bằng phương trình sau:

$$dy_t = dx_t'b_t + dr_t*s_t$$

Trong đó, dy là chênh lệch giá trị trung bình của thu nhập giữa 2 nhóm, dx là vectơ thể hiện sự chênh lệch của các biến giải thích và dr là chênh lệch giá trị trung bình của phần dư chuẩn.

$$\text{Đặt } E = dx_t'b_t$$

E là "khoảng cách dự kiến", phản ánh phần giải thích được của chênh lệch do có nguồn gốc từ các biến lượng quan sát được.

Đặt $U = dr_t*s_t$. U là "khoảng cách phần dư", phản ánh phần không giải thích được của các chênh lệch do các biến lượng không quan sát được gây ra.

Với 2 thời điểm $t = 1$ và $t = 2$ (ở 2 năm khác nhau), sự thay đổi của chênh lệch trong thu nhập có thể mô tả như sau:

$$dy_2 - dy_1 = [dx_2'b_2 - dx_1'b_1] + [dr_2*s_2 - dr_1*s_1]$$

Trong đó, phần đầu tiên bên phải của phương trình là thay đổi trong khoảng cách dự đoán được hay quan sát được (dE). Phần thứ hai là thay đổi trong khoảng cách phần dư (dU) hay không quan sát được. dE và dU có thể được phân tích thành:

$$dE = (dx_2 - dx_1)'b_1 + dx_1'(b_2 - b_1) + (dx_2 - dx_1)'(b_2 - b_1)$$

và

$$dU = (dr_2 - dr_1)s_1 + dr_1(s_2 - s_1) + (dr_2 - dr_1)(s_2 - s_1)$$

Phần thứ nhất trong phương trình dE phản ánh sự thay đổi trong "khoảng cách dự đoán" do những thay đổi ở các biến lượng quan sát được. Phần thứ 2 phản ánh các thay đổi trong các mức giá trị quan sát được. Phần thứ 3 là điều chỉnh tính toán cho hiệu ứng tác

động bởi những thay đổi đồng thời về lượng và giá trị. Tương tự, phần đầu tiên trong phương trình dU, còn được gọi là "hiệu ứng khoảng cách" phản ánh thay đổi do thay đổi của phần dư (thay đổi chênh lệch thu nhập nhóm ở các biến lượng không quan sát được và các thay đổi do phân biệt giới). Phần thứ 2 phản ánh các thay đổi trong phần dư (residual inequality) (thay đổi mức giá trị không quan sát ở các biến không quan sát được).

Để tiến hành phương pháp này, chúng tôi thực hiện 6 phương trình hồi quy: 4 hồi quy cho từng giới và từng năm, 2 hồi quy cho số liệu panel cho từng giới trong hai năm. Sau đó đưa ra khoảng cách về mức lương giữa lao động nam và lao động nữ và phân tách các yếu tố ảnh hưởng theo nhóm.

Biến phụ thuộc là tiền lương, tiền công của các cá nhân người lao động làm công ăn lương, được lấy từ kết quả 2 cuộc điều tra Mức sống dân cư quốc gia (VLSS) năm 2002 và 2004. Người làm công ăn lương ở đây được hiểu là người lao động có cam kết, hợp đồng, hưởng lương hàng tháng trong vòng 12 tháng trước thời gian điều tra. Lương ở đây bao gồm cả giá trị và hiện vật được qui đổi. Lương bao gồm 2 khoản: khoản lương chính thức và các khoản theo lương như: tiền lễ tết, trợ cấp xã hội, tiền lưu trú...

Định nghĩa các biến giải thích đại diện cho các yếu tố ảnh hưởng đến tiền công, tiền lương, cũng như ảnh hưởng tới sự chênh lệch giữa tiền công, tiền lương được trình bày tại Phụ lục 1.

2. Phân tích định lượng các yếu tố ảnh hưởng đến bất bình đẳng về tiền lương, tiền công ở Việt Nam

2.1. Phân tích thống kê số liệu điều tra Mức sống dân cư năm 2002 và 2004⁶

2.1.1. Khái quát các đặc điểm chung về lao động làm công ăn lương

Nhiều nghiên cứu cho thấy lương lao động nam nhận được luôn cao hơn lao động nữ. Điều này cũng không phải là ngoại lệ trong nghiên cứu này. Theo số liệu điều tra, lao động nam làm công ăn lương chiếm đa số,

gần gấp đôi số lao động nữ. Qua hai năm làm việc, mức lương của người lao động nam tăng lên đáng kể, từ 1,10 trong năm 2002 lên 1,40 trong năm 2004, của lao động nữ tăng từ 1,01 lên 1,35. Xét về xuất phát điểm, mức lương của lao động nữ thấp hơn lao động nam, nhưng sau 2 năm, mức lương của lao động nữ là tương đương so với lao động nam. Điều này thể hiện triển vọng khoảng cách chênh lệch mức lương giữa lao động nam và lao động nữ có thể rút ngắn trong tương lai.

Độ tuổi lao động trung bình của lao động nam và lao động nữ cách biệt nhau không đáng kể, (33-34 tuổi (năm 2002)) và tương đối trẻ. Đối với trình độ giáo dục, điều nổi bật là tỷ lệ lao động nam và nữ đạt trình độ văn hóa cao là bằng nhau (3%). Thậm chí, lao động nữ còn có vẻ có trình độ học vấn cao hơn lao động nam ở bậc học trung học phổ thông (22,2% đối với lao động nữ và 17,9% đối với lao động nam) và đại học (tương ứng 14,7% và 10,6%). Đó có thể là một lý do lý giải thích tại sao lao động nữ có thể duy trì mức tăng lương tương đương với lao động nam.

Về sức khỏe, nhìn chung lao động nam có sức khỏe tốt hơn lao động nữ. Tỷ lệ phải vào viện để điều trị nội trú chữa bệnh của lao động nữ cao hơn lao động nam trong cả hai năm. Đây cũng có thể là nguyên nhân mà các chủ lao động e ngại khi tuyển lao động nữ, thời gian họ nằm viện này sẽ giảm thời gian làm việc trong khi đó lại phải trả các khoản trợ cấp liên quan tới chính sách y tế, điều luật lao động... Vấn đề này ngày càng làm tăng sự phân biệt và thiên vị lao động nam của người thuê lao động.

Xét về ngành nghề, tỷ lệ tham gia giữa lao động nam và lao động nữ làm công ăn lương trong ngành nông, lâm, thủy sản là tương đương nhau. Trong ngành xây dựng, lao động nam chiếm chủ yếu, ngành công nghiệp - dịch vụ thì ngược lại. Điều này thể hiện xu hướng các vùng công nghiệp ngày càng thu hút nhiều lao động nữ và ngành dịch vụ luôn thu hút lao động nữ hơn lao động nam.

Đáng chú ý là số liệu năm 2002 và 2004 cho thấy về trình độ chuyên môn, lao động

nữ chiếm tỷ lệ cao trong nhân viên kỹ thuật bậc cao. Điều đó đã góp phần chính trong mức tăng lương tương đương so với lao động nam. Còn đối với lao động giản đơn, sự tham gia của lao động nam và lao động nữ là xấp xỉ nhau. Về kinh nghiệm làm việc, lao động nam thường có kinh nghiệm làm việc hơn lao động nữ. Về vị trí địa lý, người lao động làm công ăn lương tập trung chủ yếu ở hai vùng đồng bằng Sông Hồng và sông Cửu Long. Tỷ lệ lao động nữ có phần cao hơn nam giới, tuy chênh lệch không đáng kể, trừ 3 khu vực là Đồng bằng Sông Hồng, Tây Bắc và Bắc Trung Bộ.

2.1.2. Cơ cấu lao động làm công ăn lương theo các yếu tố ảnh hưởng

Về tình trạng hôn nhân, trong số những người lập gia đình cũng như chưa từng lập gia đình, tỷ lệ lao động nữ so với lao động nam là khoảng 50% trong năm 2002 và thay đổi không đáng kể trong năm 2004. Về trình độ giáo dục bậc tiểu học, tỷ lệ lao động nam có vẻ tăng lên từ năm 2002 đến 2004. Song đối với cấp giáo dục cao hơn (cấp 2, cấp 3 và đại học) tỷ lệ tham gia của lao động nữ tăng hơn so với lao động nam. Đặc biệt là giáo dục cấp 3, tỷ lệ lao động nữ/lao động nam tăng từ 50% đến 67%, đại học tăng từ 69% đến 75%. Tuy nhiên, đến cấp giáo dục trên đại học, tỷ lệ tham gia của lao động nam lại có xu hướng tăng lên so với lao động nữ. Có thể giải thích hiện tượng này một phần là do lao động nữ dành nhiều thời gian cho gia đình hơn là đi học lên cao hơn.

Về vấn đề sức khỏe, tỷ lệ lao động nữ/nam phải điều trị trong bệnh viện tăng từ 69% đến 72% từ năm 2002 đến năm 2004. Nếu xu hướng này còn tiếp tục kéo dài sẽ ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của lao động nữ. Về ngành nghề, cơ cấu lao động nữ/lao động nam có xu hướng tăng ở ngành nông lâm thủy sản, giảm ở ngành xây dựng, tăng ở ngành công nghiệp dịch vụ. Về chuyên môn, tỷ lệ lao động kỹ thuật bậc cao của lao động nữ/nam có xu hướng giảm, thể hiện sự hạn chế nhất định của lao động nữ trong việc nâng cao về trình độ và chuyên môn. Cơ cấu người lao động làm công ăn lương có xu hướng chuyển sang lao động kỹ

thuật bậc thấp. Có lẽ đây là một kết quả của dịch chuyển cơ cấu nền kinh tế với sự phát triển của các khu công nghiệp mới với nhu cầu cao về lao động kỹ thuật bậc thấp. Về vị trí địa lý, nhìn chung có sự ổn định về vùng làm việc của cả hai giới qua hai năm.

2.1.3. Cơ cấu lương theo các yếu tố ảnh hưởng

Nhìn chung, mức lương của lao động nữ thấp hơn lao động nam. Mức lương năm 2004 tăng hơn hẳn so với năm 2002 và tỷ lệ lương của lao động nữ/lao động nam nhìn chung cũng có xu hướng tăng qua 2 năm. Điều đó thể hiện sự chênh lệch mức lương giữa lao động nam và lao động nữ sẽ có thể thu hẹp.

Kết quả thống kê cho thấy tình trạng hôn nhân có ảnh hưởng tốt đến thu nhập. Mức lương của những người từng lập gia đình cao hơn hẳn so với những người chưa lập gia đình. Tuy nhiên, năm 2004, lao động nữ độc thân có sự tăng lương rõ rệt so với năm 2002. Điều này có thể là do lao động nữ phải chịu chi phí cơ hội cao cho việc lập gia đình và sinh con.

Về trình độ giáo dục, điều ngạc nhiên là thu nhập của những người lao động chưa đạt bậc giáo dục cấp 1 và cấp 2 lại có mức lương cao hơn. Đó có thể là do công việc của nhóm lao động tại trình độ này cần các yếu tố khác, có thể là thể chất hay sự khéo léo, chăm chỉ... Ở trình độ giáo dục cấp 3, mức lương lại có quan hệ thuận chiều với trình độ giáo dục, và đây cũng là một trong những trường hợp mà lao động nữ có mức lương cao hơn lao động nam. Còn trình độ đại học và cao đẳng thực sự có ý nghĩa đối với mức lương. Những lao động đạt trình độ này nhận được mức lương gần như gấp đôi những người không đạt trình độ tương đương. Tuy nhiên, tỷ lệ lương giữa lao động nam và nữ ở cấp thạc sỹ trở lên lại có xu hướng giảm từ 80% xuống 74%.

Về sức khỏe, việc phải điều trị nội trú ảnh hưởng tiêu cực tới mức lương của lao động nữ trong năm 2002 (tỷ lệ lương của lao động nữ/nam là 79%) hơn so với năm 2004 (tỷ lệ lương của lao động nữ/nam là 92%). Xét về ngành lao động, mức lương trong ngành nông nghiệp thấp nhất xét về giá trị tuyệt đối

cũng như tỷ lệ lương lao động nữ/nam (63%). Ngành xây dựng có mức lương cao và điều đáng ngạc nhiên là ngành này cũng là ngành mang lại mức lương cao cho lao động nữ trong năm 2004.

Về trình độ chuyên môn, trình độ kỹ thuật bậc cao mang lại mức lương cao vượt trội cho người lao động. Tỷ lệ lương lao động nữ/nam cũng rất cao (98% năm 2004) góp phần giảm sự chênh lệch mức lương giữa lao động nam và lao động nữ. Lao động giản đơn cũng giống như lao động trong ngành nông nghiệp, mang lại thu nhập cũng như tỷ lệ lương lao động nữ/nam tương đối thấp. Lao động nữ trong quân đội cũng có mức thu nhập cao (năm 2004 tỷ lệ lương lao động nữ/nam là 1,05) dù tỷ lệ tham gia trong ngành này là không nhiều. Mức lương cũng như tỷ lệ lương của lao động nữ/nam trong các tổ chức tư nhân tăng lên rõ rệt từ năm 2002 đến năm 2004.

Về vị trí địa lý, mức lương cao phân bố ở hai khu vực đồng bằng Sông Hồng và Sông Cửu Long, Đông Nam Bộ, thấp nhất ở khu vực Tây Bắc. Song tỷ lệ lương lao động nữ/nam lại cao ở Tây Bắc và Đông Bắc. Điều này thể hiện vai trò quan trọng của lao động nữ ở những vùng này. Có thể nói ở những khu vực nói trên, nữ giới thường là người đem lại thu nhập chính trong gia đình. Và lương ở khu vực thành thị vẫn cao hơn khu vực nông thôn với tỷ lệ lương của lao động nữ/nam tương đối cao, đạt khoảng 90%. Điều đó cho thấy sự chênh lệch lương vẫn còn lớn giữa các khu vực địa lý trong khi khác biệt giữa thành thị và nông thôn có xu hướng giảm bớt.

2.2. Phân tích định lượng mức độ bất bình đẳng giới về thu nhập và các yếu tố ảnh hưởng

2.2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến mức lương

Bảng 1 là kết quả hồi qui log (lương) theo giới tính, thời gian theo các yếu tố ảnh hưởng. Sáu hồi qui dưới đây bao gồm bốn hồi qui riêng lẻ theo giới (nam và nữ) và theo thời gian (năm 2002 và năm 2004) để so sánh giữa hai năm và tìm ra xu hướng ngắn hạn. Hai hồi qui cuối cùng là hồi qui theo giới với số

liệu giữa hai năm 2002 và 2004 để tìm ra ảnh hưởng của các yếu tố đối với mức lương.

Kết quả hồi qui cho thấy biến tuổi có tác động tích cực đối với mức lương. Tuổi và bình phương của tuổi thể hiện mối quan hệ hình chữ U ngược giữa mức lương và độ tuổi. Có nghĩa là ở một độ tuổi nhất định, ảnh hưởng của tuổi đối với mức lương đạt tối đa, sau đó ảnh hưởng này sẽ giảm dần khi tuổi lao động tăng lên. Ảnh hưởng của tuổi vẫn mang lại lợi ích lớn hơn cho lao động nam hơn là lao động nữ.

Về tình trạng hôn nhân, người lao động lập gia đình có ảnh hưởng tốt tới mức lương lao động nữ khoảng 15% và lao động nam 16% năm 2002. Ảnh hưởng này giảm xuống đáng kể vào năm 2004 thể hiện yếu tố này không phải là yếu tố lâu dài làm tăng lương. Nhìn chung, tính cả hai năm, hôn nhân cũng đem lại lợi ích tương đối đáng kể cho người lao động.

Giáo dục không hoàn toàn nâng cao thu nhập cho người lao động mà thu nhập phụ thuộc vào nỗ lực của họ đạt đến trình độ nhất định nào. Yếu tố giáo dục tiểu học có ảnh hưởng không nhất quán đến thu nhập, tuy nhiên, biến này không có ý nghĩa về mặt thống kê ở mức 10%. Yếu tố giáo dục trung học cơ sở có ảnh hưởng nhất quán cho mọi giới tính và thời gian. Điều đó thể hiện có công việc đòi hỏi trình độ giáo dục cao hơn, có công việc chỉ đòi hỏi những tố chất khác của người lao động, không nhất thiết là giáo dục ở một cấp độ nhất định. Giáo dục trung học phổ thông chỉ có ý nghĩa tích cực đối với lao động nữ, song nhìn chung biến này không có ý nghĩa đối với toàn bộ mẫu trong thời gian hai năm. Trong khi đó, tương tự như phân tích định tính thống kê ở trên, giáo dục đại học, cao đẳng lại thực sự có ý nghĩa đối với thu nhập. Xu hướng này ngày càng cao, và nhìn chung mang lại lợi ích cho lao động nam (36%) gấp rưỡi lợi ích mang lại cho lao động nữ (24%). Kết quả hồi qui khẳng định hơn nữa vai trò của học vấn cao đối với tăng lương. Việc nâng cao trình độ học vấn cũng mang lại lợi ích lớn cho lao động nữ, song tối

đa chỉ bằng khoảng 1/2 lợi ích lao động nam và 25% cho lao động nữ. Xu hướng này cho thu được. Mức tăng này tăng theo thời gian, thấy sự cần thiết của đầu tư cho giáo dục ở và đạt mức chung là 94% cho lao động nam Việt Nam.

Bảng 1: Tách biệt sự chênh lệch về mức lương giữa lao động nam và lao động nữ

Biến	Lao động nam 2002	Lao động nữ 2002	Lao động nam 2004	Lao động nữ 2004	Lao động nam 2002-2004	Lao động nữ 2002-2004
Tuổi, năm	0,0217 [1,95]*	0,0065 [0,41]	0,0344 [3,92]***	0,0176 [1,54]	0,0293 [4,09]***	0,0171 [1,77]*
Tuổi bình phương	-0,0004 [2,63]***	-0,0001 [0,37]	-0,0005 [4,54]***	-0,0003 [1,72]*	-0,0004 [4,89]***	-0,0002 [1,80]*
1: Từng lập gia đình; 0: Chưa lập gia đình	0,1617 [2,59]***	0,1526 [1,93]*	0,0993 [2,05]**	0,0223 [0,39]	0,1158 [2,88]***	0,0739 [1,50]
1: Đạt bậc tiểu học; 0: Không	-0,039 [0,84]	0,0327 [0,47]	-0,0228 [0,57]	0,0812 [1,42]	-0,0201 [0,66]	0,0708 [1,58]
1: Đạt bậc trung học cơ sở; 0: Không	-0,2175 [3,58]***	-0,2002 [2,26]**	-0,135 [2,04]**	-0,104 [1,12]	-0,1514 [3,55]***	-0,1191 [2,01]**
1: Đạt bậc trung học phổ thông; 0: Không	0,1285 [2,02]**	-0,1159 [1,28]	0,0032 [0,05]	0,1614 [1,69]*	-0,031 [0,71]	0,0916 [1,63]
1: Đạt bậc đại học/ Cao đẳng; 0: Không	0,2939 [3,79]***	0,2328 [2,49]**	0,4381 [5,40]***	0,2707 [2,66]***	0,3633 [6,67]***	0,2412 [3,84]***
1: Đạt bậc thạc sỹ trở lên; 0: Không	0,7363 [1,80]*	0,3152 [0,84]	1,1497 [4,69]***	0,3576 [1,13]	0,9419 [4,18]***	0,2574 [1,03]
1: Trong 12 tháng vừa qua có điều trị nội trú; 0: Không	-0,0893 [1,17]	-0,074 [0,72]	-0,0132 [0,25]	-0,0477 [0,73]	-0,0497 [1,07]	-0,038 [0,64]
Chỉ tiêu bình quân đầu người	0,1099 [8,63]***	0,0731 [4,13]***	0,0998 [10,79]***	0,0378 [3,04]***	0,1102 [14,31]***	0,0678 [6,33]***
Chỉ tiêu bình quân đầu người bình phương	-0,0021 [5,32]***	-0,0012 [1,97]**	-0,0021 [6,74]***	0,0001 [0,23]	-0,0023 [8,86]***	-0,0008 [2,24]**
1: Ngành nông lâm, thủy sản; 0: Không	-0,28 [5,09]***	-0,3493 [3,81]***	-0,1174 [2,68]***	-0,1162 [1,82]*	-0,2076 [5,85]***	-0,2305 [4,11]***
1: Ngành xây dựng; 0: Không	0,1492 [2,46]**	0,2122 [1,41]	-0,0001 [0,00]	0,192 [1,71]*	0,0927 [2,46]**	0,2606 [2,74]***
1: Ngành công nghiệp - dịch vụ;	0,0174	0,1652	0,0465	-0,0214	0,0585	0,1351

0: Không	[0,30]	[1,83]*	[1,05]	[0,32]	[1,58]	[2,42]**
1: Nhân viên kỹ thuật bậc cao;						
0: Không	0,1922	0,1261	0,2664	0,3795	0,2177	0,2542
	[2,53]**	[1,21]	[4,73]***	[5,42]***	[4,57]***	[4,10]***
Lao động kỹ thuật	0,2801	-0,124	0,3378	-0,0406	0,3326	-0,0797
	[3,64]***	[0,92]	[6,03]***	[0,46]	[7,01]***	[1,00]
1: Lao động giản đơn;						
0: Không	0,0723	-0,1282	0,3087	-0,1256	0,2365	-0,1399
	[0,95]	[1,06]	[5,57]***	[1,55]	[5,11]***	[1,97]**
1: Quân nhân;						
0: Không	0,3055	0,0903	0,3646	0,6545	0,3307	0,3071
	[1,94]*	[0,27]	[3,33]***	[2σ,10]**	[3,46]***	[1,32]
1: Cơ quan/ Công ty tư nhân trong nước;						
0: Không	-0,1041	-0,307	0,0099	0,0491	-0,2671	-0,3147
	[2,01]**	[4,30]***	[0,22]	[0,76]	[11,67]***	[8,81]***
Kinh nghiệm làm việc	0,0062	0,0058	0,0076	0,0082	0,0059	0,0056
	[2,25]**	[1,38]	[3,19]***	[2,39]**	[3,29]***	[2,14]**
Đồng bằng Sông Hồng	0,1977	-0,0757	0,1708	0,2792	0,0088	0,1953
	[2,38]**	[0,69]	[2,68]***	[3,47]***	[0,17]	[2,83]***
Đồng Bắc	0,1543	-0,0563	-0,1556	-0,073	-0,0024	-0,0718
	[1,80]*	[0,48]	[2,35]**	[0,84]	[0,04]	[0,96]
Tây Bắc	-0,1172	0,184	-0,2136	-0,0266	-0,1639	0,056
	[0,99]	[1,11]	[2,29]**	[0,22]	[2,13]**	[0,54]
Duyên Hải Bắc Trung Bộ	-0,1736	-0,1535	-0,1149	-0,2443	0,0241	-0,1869
	[1,89]*	[1,11]	[1,61]	[2,46]**	[0,41]	[2,17]**
Duyên Hải Nam Trung Bộ	0,3388	0,3026	-0,0551	-0,0331	0,1452	0,1267
	[3,95]***	[2,63]***	[0,83]	[0,39]	[2,63]***	[1,73]*
Đồng Nam Bộ	0,5116	0,4649	0,0168	0,0934	0,2678	0,2812
	[6,06]***	[4,23]***	[0,25]	[1,16]	[4,89]***	[4,06]***
Đồng bằng sông Cửu Long	0,5335	0,4943	-0,0278	0,1235	0,2654	0,3207
	[6,77]***	[4,89]***	[0,46]	[1,66]*	[5,22]***	[5,02]***
1: Thành thị;						
0: Nông thôn	0,051	0,0513	0,066	-0,0475	-0,0194	-0,0163
	[1,13]	[0,82]	[1,89]*	[1,05]	[0,67]	[0,42]
Hàng số	0,0556	0,544	0,2185	0,7496	0,1274	0,5335
	[0,27]	[1,95]*	[1,31]	[3,44]***	[0,95]	[3,00]***
Các quan sát	1650	902	1650	902	3310	1804
Bình phương hệ số tương quan	0,39	0,43	0,36	0,47	0,38	0,44
Giá trị tuyệt đối của số liệu thống kê tổng thể						

Ghi chú: * Có ý nghĩa về mặt thống kê ở mức 10% ; ** Có ý nghĩa về mặt thống kê ở mức 5%; *** Có ý nghĩa về mặt thống kê ở mức 1%

Nguồn: Tính toán của tác giả theo VLSS 2002 - 2004

Về yếu tố sức khỏe, dù việc điều trị nội trú có ảnh hưởng tiêu cực đến mức lương, song kết quả thực nghiệm cho thấy biến này không có ý nghĩa ở mức 10%. Đối với chỉ tiêu bình quân đầu người và bình phương giá trị chỉ tiêu này cũng thể hiện mối quan hệ hình chữ U ngược giữa mức lương và chỉ tiêu. Kết quả cho thấy, nhu cầu chi tiêu càng lớn thì mức lương phải càng cao. Ảnh hưởng này cao hơn với nam giới, và mức khác biệt về ảnh hưởng của yếu tố này đối với mức lương giữa lao động nam và lao động nữ tăng theo thời gian.

Đối với yếu tố ngành, chỉ có ngành công nghiệp, dịch vụ và xây dựng mới đem lại mức lương tương đối cao. Lao động trong ngành công nghiệp, dịch vụ có ảnh hưởng tới mức lương cho người lao động, song chỉ có ý nghĩa đối với lao động nữ: tăng lên 16% trong năm 2002 và 13% trong cả hai năm. Mức lương trong ngành nông nghiệp thấp nhất, mức độ ảnh hưởng của yếu tố ngành là tương đương nhau giữa lao động nam và lao động nữ và giữa các năm, vào khoảng -20%.

Về trình độ chuyên môn, chỉ có trình độ lao động kỹ thuật bậc cao là có ảnh hưởng tích cực đối với mức lương. Mức ảnh hưởng này ở nam cao hơn so với lao động nữ trong năm 2002, lại thấp hơn trong năm 2004. Nhìn chung trong hai năm, trình độ kỹ thuật bậc cao có ảnh hưởng tích cực mạnh hơn đối với lao động nữ (25%) trong khi chỉ đạt 21% đối với lao động nam. Vai trò của lao động kỹ thuật bậc thấp không nhất quán theo giới tính nhưng nhất quán theo năm. Công việc lao động giản đơn có tác động tích cực đối với lao động nam, nhưng lại tiêu cực đối với lao động nữ. Điều này là hợp lý vì phần lớn công việc lao động giản đơn ở đây là bốc vác, bảo vệ...

Việc làm trong tổ chức lao động là công ty tư nhân có ảnh hưởng không nhất quán đối với mức lương. Điều này có thể được lý giải là do mức lương ở đây còn bao gồm các khoản theo lương, những khoản có ý nghĩa nhất định khi người lao động làm việc ở cơ quan nhà nước, hưởng theo đúng chính sách nhà nước. Còn so với người lao động trong

công ty nước ngoài thì mức lương của các công ty tư nhân nhìn chung đều thấp hơn. Kinh nghiệm làm việc nhìn chung khiến người chủ lao động trả lương cao hơn, mặc dù ảnh hưởng này không đáng kể. Ảnh hưởng này tăng theo thời gian, cao hơn đối với lao động nam trong năm 2002, song lại thấp hơn vào năm 2004. Đối với các yếu tố vùng, ảnh hưởng là không nhất quán theo thời gian và giới. Vùng Đồng bằng sông Hồng và sông Cửu Long có ảnh hưởng tích cực đối với mức lương.

2.2.2. Mức độ bất bình đẳng giới về thu nhập

Kết quả tính toán theo phương pháp của Juhn, Murphy and Pierce (1991) cho thấy một điều đáng lưu ý là sự chênh lệch mức lương giữa lao động nam và lao động nữ có xu hướng tăng từ năm 2002 là 0,094 lên 0,1103 vào năm 2004 (Bảng 2). Trong đó, phần chênh lệch lương giải thích được qua các yếu tố ảnh hưởng nhìn chung góp phần làm tăng sự chênh lệch lương giữa lao động nam và lao động nữ (nhận giá trị +). Phần chênh lệch số dư làm giảm sự chênh lệch lương (mang dấu -), điều đó thể hiện những yếu tố không định lượng được như: tư tưởng, ý thức phân biệt... giữa lao động nam và lao động nữ đã có dấu hiệu giảm nhẹ.

Cơ cấu chênh lệch gồm bộ phận chênh lệch dự đoán được (chênh lệch quan sát được) và chênh lệch trong số dư (chênh lệch không quan sát được).

Chênh lệch quan sát được chủ yếu là do các yếu tố định lượng tạo ra (hệ số 0,017 mang giá trị +), làm tăng mức chênh lệch lương giữa lao động nam và lao động nữ giữa 2 năm. Trong đó, sự khác biệt về kỹ năng của lao động nam và lao động nữ năm 2004 tăng so với năm 2002, làm tăng chênh lệch về ảnh hưởng của kỹ năng quan sát được (mang giá trị dương: 0,0253). Song lợi ích do những thay đổi về kỹ năng này lại tăng lên, nhưng không đáng kể đối với lao động nữ vào năm 2004 so với năm 2002, do đó, mức chênh lệch thuần do tác động của tiền công đối với các yếu tố quan sát được mang giá trị âm (-0,0083).

Bộ phận chênh lệch lương do những yếu tố không quan sát được mang giá trị âm ($U = -0,0009$) thể hiện ảnh hưởng này góp phần làm giảm mức chênh lệch lương về giới giữa hai năm. Điều đó thể hiện vẫn còn sự phân biệt đối xử của người sử dụng lao động đối với lao

động nữ. Song sự chênh lệch lương giữa lao động nam so với lao động nữ do sự thay đổi của yếu tố không quan sát được trong năm 2004 thấp hơn so với năm 2002 nên làm chênh lệch lương lao động nam và lao động nữ năm 2004 giảm xuống ($-0,0693$).

Bảng 2: Tách biệt sự chênh lệch về mức lương của lao động nam và lao động nữ

	Mức chênh lệch thô	Ảnh hưởng về lương	Chênh lệch số dư
Ln(lương) của lao động nam - ln(lương) của lao động nữ			
Chênh lệch lương lao động nam - nữ năm 2002 (d2002) (D2002)	0,0942	-0,0698	0,1640
Chênh lệch lương lao động nam - nữ năm 2004 (d2004) (D2004)	0,1103	-0,0528	0,1631
Cơ cấu chênh lệch	$D = E + U$	E	U
$D = D2004 - D2002$	0,0161	0,0170	-0,0009
Chênh lệch dự đoán được	$E = Q_e + P_e$	Q_e	P_e
	0,0170	0,0253	-0,0083
Chênh lệch số dư (không quan sát được)	$U = Q_u + P_u$	Q_u	P_u
	-0,0009	0,0630	-0,0639
<i>Trong đó:</i>			
Bộ phận đặc thù giới tính (Gender specific = $Q_e + Q_u$): 0, 0883			
Bộ phận cơ cấu lương (Wage Structure = $P_e + P_u$): -0, 0722			

Ghi chú:

D = Chênh lệch lương do sự khác biệt

E = Chênh lệch dự đoán được (predicted gap)

U = Chênh lệch số dư (residual gap)

Q_e = Ảnh hưởng kỹ năng (Observed skill) quan sát được

P_e = Ảnh hưởng tiền công (Observed price effect) của các yếu tố quan sát được

Q_u = Ảnh hưởng lương kỹ năng (Unobserved skill=Gap effect) không quan sát được

P_u = Ảnh hưởng giá (Unobserved price effect) không quan sát được.

Nguồn: Tính toán của tác giả theo VLSS 2002 - 2004.

Nhìn chung, mức chênh lệch lương giữa lao động nam và lao động nữ có dấu hiệu tăng trong năm 2004.

2.2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ bất bình đẳng giới về thu nhập

Kết quả cho thấy, trong các yếu tố quan sát được (Q_e), sự thay đổi nhóm tuổi, chi

tiêu, chuyên môn, kinh nghiệm và vùng giữa lao động nam và lao động nữ góp phần làm giảm chênh lệch lương giữa lao động nam và lao động nữ (xem Bảng 3). Trong đó, khoảng cách trình độ chuyên môn giữa lao động nam và lao động nữ đã góp phần lớn nhất vào giảm khoảng cách lương giữa hai năm: khoảng 23%.

Thay đổi hệ số của các yếu tố quan sát được này cho thấy hệ số của các yếu tố: hôn nhân, sức khỏe, ngành nghề, cơ quan bù đắp đáng kể cho sự khác biệt lương giữa hai giới. Yếu tố ngành nghề có ý nghĩa tích cực lớn nhất trong bộ phận ảnh hưởng này cũng như trong toàn bộ các bộ phận ảnh hưởng (giảm hơn 157% sự khác biệt lương trong giới). Điều này khuyến khích sự dịch chuyển ngành nghề cũng như đào tạo chuyên môn hợp lý để góp phần giảm sự chênh lệch về lương giữa hai giới hơn

nữa. Trong khi đó sự khác biệt về mức lương của lao động nam và lao động nữ trong khu vực nhà nước và tư nhân làm tăng 50% mức độ bất bình đẳng giới về thu nhập. Lao động nữ trong khu vực tư nhân chịu thiệt thòi hơn so với người trong khu vực nhà nước, hay có sự phân biệt giới về mức lương cao hơn trong khu vực tư nhân so với trong khu vực nhà nước. Hy vọng việc chuyển dịch cơ cấu lao động hợp lý cùng Luật Doanh nghiệp năm 2005 sẽ khắc phục được nhược điểm này.

Bảng 3. Các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến mức độ bất bình đẳng giới về thu nhập

	D 2004-D 2002	Cơ cấu tác động
Tổng mức chênh lệch giữa 2 năm	0,0161	100
Qe (ảnh hưởng của kỹ năng quan sát được)	0,0253	157,14
Tuổi	-0,0008	-4,97
Hôn nhân	0,0031	19,25
Giáo dục	0,0051	31,68
Sức khỏe	0,0007	4,35
Chỉ tiêu	-0,0029	-18,01
Ngành nghề	0,0085	52,80
Chuyên môn	-0,0037	-22,98
Cơ quan	0,0188	116,77
Kinh nghiệm	-0,0015	-9,32
Vùng	-0,002	-12,42
Pe (ảnh hưởng của giá cả quan sát được)	-0,0083	-51,55
Tuổi	0,0043	26,71
Hôn nhân	-0,0023	-14,29
Giáo dục	-0,0056	-34,78
Sức khỏe	-0,0015	-9,32
Chỉ tiêu	0,0054	33,54
Ngành nghề	-0,0254	-157,76
Chuyên môn	0,0061	37,89
Cơ quan	-0,0023	-14,29
Kinh nghiệm	0,0018	11,18
Vùng	0,0112	69,57
Qu (ảnh hưởng chênh lệch)	0,063	391,30
Pu (ảnh hưởng của giá cả không quan sát được)	-0,0639	-396,89

Nguồn: Tính toán của tác giả theo VLSS 2002 - 2004

Ảnh hưởng tiêu cực đối với mức chênh lệch lương giữa lao động nam và lao động nữ là ảnh hưởng của khoảng cách giới (Qu), chiếm 391% mức chênh lệch. Điều này là một thách thức cho Việt Nam về việc thay đổi một ý thức hệ về phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ. Kết quả này cũng trùng với một nghiên cứu của Liu (2004), cho rằng, ý thức hệ này là một cản trở trong việc rút ngắn khoảng cách giới tính về lương ở Việt Nam.

Những đóng góp của các nhóm yếu tố trên là do đóng góp của từng yếu tố vào sự thay đổi chênh lệch trong mức lương. Giáo dục góp phần giảm sự chênh lệch lương theo giới (-0,0056) là do đóng góp của giáo dục từ trung học phổ thông trở lên. Do vậy, giáo dục từ trung học phổ thông trở lên cần được quan tâm hơn nữa để phát huy ảnh hưởng này. Tương tự như vậy, làm việc trong ngành xây dựng và ngành công nghiệp cũng đóng góp làm giảm sự chênh lệch lương giữa lao động nam và lao động nữ. Nỗ lực rút ngắn khoảng cách về chuyên môn bậc cao cũng góp phần rút ngắn khoảng cách lương giữa lao động nam và lao động nữ.

Tóm lại, mỗi một yếu tố có đóng góp khác nhau đối với sự thay đổi về bất bình đẳng giới về lương từ năm 2002 đến năm 2004. Sự khác biệt này sẽ có ý nghĩa gợi ý ban đầu cho các nhà hoạch định chính sách nhằm đạt tới sự bình đẳng giới và tiến bộ cho con người và xã hội.

3. Một số giải pháp chính sách nhằm hạn chế bất bình đẳng giới về thu nhập

Đầu tư cho giáo dục và tăng cơ hội tiếp cận giáo dục nhằm góp phần giảm bất bình đẳng về mức lương

Cần tăng cường nhận thức về giới cho các nhà hoạch định chính sách giáo dục. Tăng cường xem xét nhu cầu thị trường lao động và lồng ghép phân tích giới trong xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực và giáo dục theo hướng bình đẳng giới.

Đặc biệt cần tăng cường đầu tư, khuyến khích nâng cao trình độ văn hoá cao cho lao động nữ. Nên tạo điều kiện cho lao động nữ có thể tiếp cận các hình thức học, như học từ xa, buổi tối, ngoài giờ làm việc... Khuyến khích nâng cao trình độ học vấn, góp phần tạo cơ hội và mở rộng phạm vi lựa chọn nghề nghiệp cho lao động.

Cơ cấu ngành nghề hợp lý

Cần xây dựng các chính sách nhằm khuyến khích phụ nữ tham gia nhiều hơn vào các lĩnh vực phi truyền thống và khắc phục các trở ngại để thăng tiến trong nghề nghiệp. Thực hiện tốt Luật Doanh nghiệp năm 2005 đồng thời bổ sung những quy định nhằm bảo vệ quyền bình đẳng của người lao động.

Nâng cao chuyên môn, tay nghề cho lao động nữ

Nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp sẽ giúp lao động nữ có cơ hội tìm được việc làm với mức lương cao hơn. Cần có cơ chế khuyến khích lao động nữ tham gia các khoá đào tạo kỹ thuật và nâng cao tay nghề, nhất là tay nghề bậc cao.

Cần tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các lĩnh vực nghiên cứu kỹ thuật thông qua chỉ tiêu và học bổng. Cần khuyến khích nhằm tăng tỷ lệ nữ sinh theo học các ngành kỹ thuật. Trao học bổng và các suất thực tập cho nữ sinh các ngành kỹ thuật và đặc biệt là công nghệ cao. Tăng cường các biện pháp thu hút giáo viên nữ giảng dạy các ngành phi truyền thống trong tất cả các cấp thuộc hệ thống giáo dục và đào tạo.

Cần khuyến khích sự tham gia nhiều hơn của khu vực tư nhân trong thiết kế giáo trình đào tạo. Công tác đào tạo cần chuẩn bị cho cả lao động nam và lao động nữ về khả năng quản lý các công nghệ mới, mang tính cạnh tranh trong các lĩnh vực ngành nghề kỹ thuật, đặc biệt là kỹ thuật bậc cao.

Bên cạnh đó, để hạn chế bất bình đẳng về mức lương, cần phải phối hợp nhiều biện pháp cũng như có các chính sách thực hiện đồng bộ như chính sách về sức khoẻ và an

toàn lao động. Việc giảm tỷ lệ nữ giới phải vào điều trị nội trú hay tăng cường sức khỏe y tế cho nữ giới đóng góp phần nào làm giảm mức chênh lệch về thu nhập. Và đặc biệt cần thay đổi tư duy truyền thống về vai trò của lao động nam và lao động nữ. □

1. Theo số liệu điều tra năm 2000, ILO/RCFLG, đối với 100 doanh nghiệp với 57.760 lao động, có đông lao động nữ.
2. Ủy ban quốc gia về Sự tiến bộ của phụ nữ (NCAFW 2005).
3. Các qui định này được đưa ra trong chương 10 của Bộ luật Lao động, thông tư số 3/TTLB ngày 28/9/1994 về ngành nghề cấm thuê lao động nữ, lao động nữ mang thai...).
4. Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ phụ nữ Việt Nam, 2004.
5. Rio, C. D và các cộng sự, 2006.
6. Theo số liệu điều tra năm 2000, ILO/RCFLG.

TÀI LIỆU THAM KHẢO TIẾNG VIỆT:

1. Barbar A.K.F. (2000), *Mở rộng tầm nhìn, Báo cáo nghiên cứu khán giả và phân tích chiến dịch đại chúng về giới*. Nhà xuất bản phụ nữ.
2. Burn, J. (2001), *Thúc đẩy sự thay đổi: Cơ sở cho lồng ghép giới. Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam - Chương trình bình đẳng giới khu vực Đông Nam Á (SEAGEP)*. Hà Nội.
3. Desai, J. (2000). *Chỉ tiêu công cộng và giới ở Việt Nam*.
4. Kabeer, N., Trần Thị Vân Anh và Vũ Mạnh Lợi (2005), *Chuẩn bị cho tương lai: Các chiến lược ưu tiên nhằm thúc đẩy bình đẳng giới ở Việt Nam*. Tài liệu thảo luận chuyên đề của Liên Hợp Quốc và Ngân Hàng Thế Giới tại Việt Nam.
5. Liên Hợp Quốc tại Việt Nam (2002), *Tóm tắt tình hình giới tại Việt Nam*.
6. NCAFW, (1999) *Hội thảo hành động "Đào tạo kỹ năng và cơ hội việc làm cho phụ nữ Việt Nam"*, Dự án RAS/95/2000. Hà Nội.
7. Tổng cục thống kê (2000a), *Báo cáo kinh tế Việt Nam*.
8. Tổng cục thống kê (2000b), *Điều tra dân số Quốc gia 1999: Các kết quả mẫu*. Nhà xuất bản Thế giới. Hà Nội
9. Trần Văn Thọ (2001), *Vấn đề phát triển công bằng trong thời đại toàn cầu hóa*.

TÀI LIỆU THAM KHẢO TIẾNG ANH:

1. Amy Y.C. Liu. (2004), *Khoảng cách thu nhập giới của Việt Nam giai đoạn 1993 - 1998 (Gender wage gap in Vietnam: 1993 to 1998)*. Journal of Comparative Economics, Vol. 32.

2. Brassard, C. (2004), *Những qui định về lao động và tiền lương ở Việt Nam trong chương trình giảm nghèo (Wage and labour regulation within the poverty alleviation agenda in Vietnam)*. Policy and society. Vol. 3, No 2.
3. FAO & UNDP, (2002), *Gender differences in the transitional economy of Vietnam. Key gender findings: Second Vietnam living standards survey, 1997-98*. PAO & UNDP Hà Nội.
4. Gonzalez, P., Santos, M.C., và Santos, L.D. (2005), *Sự khác biệt về thu nhập ở Bồ Đào Nha: cải cách và quá trình rút ngắn gần đây (The gender wage gap in Portugal: Recent evolution and decomposition)*. Faculdade de Economia, Universidade do Porto.
5. Juhn, Chinhui, Muephy, Kevin, Brookes, Pierce. (1991), *Accounting for the slowdown in black-white wage convergence*. In: *Koster, Marvin H. (Ed.), Workers and their wages: Changing patterns in the United States*. American Enterprise Institute Press. Washington DC.
6. Kijima, Y. (2006), *Vì sao sự bất bình đẳng thu nhập tăng? Minh chứng từ thành thị Ấn Độ 1983-99 (Why did wage inequality increase? Evidence from urban India 1983-99)*, Journal of Development Economics.
7. Le Anh Tu (2006), *Vấn đề giới trong chính sách cải cách cơ cấu và vĩ mô toàn diện (Gender dimensions of Vietnam's comprehensive macroeconomic and structural reform policies)*. Occasional Paper 14. United Nations Research institute for social development.
8. Le Anh Tuan (2005), *Các khía cạnh giới tính của chiến lược cải cách cấu trúc và kinh tế vĩ mô tổng hợp của Việt Nam (Gender dimensions of Vietnam's comprehensive macroeconomic and structural reform policies)*. United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD).
9. Oaxaca, R. L., (1973). 'Sự chênh lệch về thu nhập giữa nam và nữ trong thị trường lao động thành thị' (*Male-Female wage differentials in urban labour markets*). Working Paper No. 23. Princeton University.
10. Rio, C. D, Gradin, C. Và Canto, O. (2006), *Đo lường sự phân biệt thu nhập theo giới tính: Xem xét lại phương thức phân công (The measurement of gender wage discrimination: The distributional approach revisited)*. Joensuu, Finland.
11. Hung T. Pham, Barry Reilly (2006), *Sự khác biệt về thu nhập ở Việt Nam, 1993-2002: Phương thức ước tính theo các khoảng cách liên tiếp (The gender pay gap in Vietnam, 1993-2002: A quantile regression approach)*. PRUS Working paper no 34. University of Sussex.
12. Lê Thu Hương (2002), *Các yếu tố quyết định sự khác nhau trong thu nhập giới, trường hợp của Việt Nam (Determinants of gender wage differential: the case of Vietnam)*, MDE thesis.

**Phụ lục 1: Các biến về yếu tố ảnh hưởng đến chênh lệch tiền lương
giữa nam và nữ năm 2004**

Tổng số quan sát: 2.552

	Nhóm biến	Ý nghĩa
Biến phụ thuộc		Log lương bình quân theo giờ
Biến giải thích	Tuổi	Tuổi (năm) Tuổi bình phương
	Tình trạng hôn nhân	1: Từng lập gia đình; 0: Chưa lập gia đình
	Giáo dục	1: Đạt bậc tiểu học; 0: Không 1: Đạt bậc trung học cơ sở; 0: Không 1: Đạt bậc trung học phổ thông; 0: Không 1: Đạt bậc đại học/ cao đẳng; 0: Không 1: Đạt bậc thạc sỹ trở lên; 0: Không
	Sức khỏe	1: Trong 12 tháng vừa qua có điều trị nội trú; 0: Không
	Chi tiêu	Chi tiêu bình quân đầu người Chi tiêu bình quân đầu người bình phương
	Ngành	1:Ngành nông lâm thủy sản; 0: Không 1:Ngành xây dựng; 0: Không 1:Ngành công nghiệp - dịch vụ; 0: Không
	Chuyên môn	1:Nhân viên kỹ thuật bậc cao; 0: Không 1: Lao động kỹ thuật bậc thấp 0: Không 1:Lao động giản đơn; 0: Không 1:Quân nhân; 0: Không
	Cơ quan	1: Cơ quan/ Công ty tư nhân; 0: Không
	Kinh nghiệm	Kinh nghiệm làm việc
	Vùng	Đồng bằng Sông Hồng Tây Bắc Đông Bắc Duyên Hải Bắc Trung Bộ Duyên Hải Nam Trung Bộ Đông Nam Đồng bằng sông Cửu Long 1: Thành thị; 0: Nông thôn

Ghi chú: Mọi biến tiền lương, chi tiêu năm 2004 đều tính theo về giá năm 2002 bằng việc sử dụng chỉ số giá tháng theo từng vùng năm 2002.

Nguồn: Tính toán của tác giả theo VLSS 2002 - 2004.

-
