



Original Article

Gender Income Inequality among Vietnamese Informal Workers in the Context of COVID-19

Do Vu Phuong Anh¹, Hoang Thi Hue^{2,*}, Nguyen Quang Huy²,
Pham Thi Thuc Hien², Pham Ngoc Anh², Nguyen Thi Thu Huyen²

¹*VNU University of Economics and Business, No. 144 Xuan Thuy Road, Cau Giay District, Hanoi, Vietnam*

²*National Economics University, No. 207 Giai Phong Road, Hai Ba Trung District, Hanoi, Vietnam*

Received: March 29, 2022

Revised: May 11, 2022; Accepted: October 25, 2022

Abstract: The paper examines gender income inequality of informal workers in the context of the COVID-19 pandemic in Vietnam through Theil's L index, using the Labor Force Survey by the General Statistics Office of Vietnam for the first three quarters of 2021. It is indicated that gender income inequality triggers informal workers' income inequality. Furthermore, males are proven to contribute more to income inequality among informal workers. In addition, after utilizing the Blinder-Oaxaca decomposition method, it is found that personal, labor-employment and geographical characteristics are factors breeding informal workers' gender income inequality. Based on the findings, the authors propose several suggestions to equilibrate their income distribution and lessen the gender income inequality of informal workers.

Keywords: COVID-19, informal worker, gender income inequality.

* Corresponding author.

E-mail address: hoanghuc@neu.edu.vn

<https://doi.org/10.57110/jeb.v2i5.4783>

Bất bình đẳng thu nhập theo giới của nhóm lao động phi chính thức trong bối cảnh COVID-19 tại Việt Nam

Đỗ Vũ Phương Anh¹, Hoàng Thị Huệ^{2,*}, Nguyễn Quang Huy²,
Phạm Thị Thục Hiền², Phạm Ngọc Anh², Nguyễn Thị Thu Huyền²

¹Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

²Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, 207 Giải Phóng, Hai Bà Trưng, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 29 tháng 3 năm 2022

Chỉnh sửa ngày 11 tháng 5 năm 2022; Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 10 năm 2022

Tóm tắt: Nghiên cứu này phân tích bất bình đẳng thu nhập theo giới của nhóm lao động phi chính thức trong bối cảnh COVID-19 tại Việt Nam bằng chỉ số Theil's L, thông qua bộ dữ liệu Báo cáo Điều tra Lao động Việc làm của Tổng cục Thống kê trong 3 quý đầu năm 2021. Kết quả nghiên cứu cho thấy bất bình đẳng thu nhập theo giới góp phần gây nên bất bình đẳng thu nhập trong nhóm lao động phi chính thức. Hơn nữa, lao động nam phi chính thức góp phần lớn hơn vào bất bình đẳng thu nhập trong nhóm lao động phi chính thức. Bên cạnh đó, kết quả phân rã Blinder-Oaxaca cho thấy cả ba nhóm đặc điểm cá nhân, lao động - việc làm và địa lý đều góp phần gia tăng bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức. Từ các kết quả đạt được, nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị nhằm cân bằng lại phân phối thu nhập giữa các nhóm lao động và giảm thiểu bất bình đẳng theo giới trong nhóm lao động phi chính thức.

Từ khóa: Bất bình đẳng thu nhập theo giới, COVID-19, lao động phi chính thức.

1. Giới thiệu

Lao động phi chính thức là một trong những đối tượng dễ bị tổn thương trước các cú sốc (Lund và Nicholson, 2003; Mehrotra, 2009), do khả năng tiếp cận với các nguồn trợ giúp của đối tượng này rất hạn chế (Omobowale và cộng sự, 2020). Đây là đối tượng được nhiều học giả phân tích, đặc biệt đặt trong mối quan hệ với bất bình đẳng thu nhập (Komin và cộng sự, 2021; Manoley, 1999). Đồng thời, bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức cũng là chủ đề được nhiều học giả quan tâm nghiên cứu. Cụ thể, theo Ruzik và Rokicka (2010), chênh lệch thu nhập theo giới trong

nhóm lao động phi chính thức trầm trọng hơn so với nhóm lao động chính thức. Nghiên cứu này cũng chỉ ra lao động nam phi chính thức đóng góp nhiều hơn vào bất bình đẳng thu nhập của nhóm lao động phi chính thức. Kết quả này tương tự với nghiên cứu của Lukyanova (2015) khi phân tích về bất bình đẳng thu nhập theo giới của lao động phi chính thức tại Nga.

Khi đo lường bất bình đẳng thu nhập, các học giả thường sử dụng hệ số Gini (Søbjerg, 2012), song hệ số này được cho là dễ nhạy cảm với sự thay đổi của bất bình đẳng xung quanh trung vị, trong khi chỉ số Theil (bao gồm Theil's L và Theil's T) tính đến sự biến thiên giữa các nhóm được nghiên cứu (Sokolovska và cộng sự, 2015).

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: hoanghue@neu.edu.vn

<https://doi.org/10.57110/jeb.v2i5.4783>

Cụ thể, chỉ số Theil cho phép phân tích sự bất bình đẳng chung thành bất bình đẳng trong từng nhóm nhỏ (Vũ Cương và Phạm Văn Vận, 2013). Hơn nữa, chỉ số Gini không có khả năng phân biệt các loại bất bình đẳng khác nhau mà chỉ thể hiện mức độ bất bình đẳng, vấn đề này có thể dẫn đến các mô hình phân phối thu nhập khác nhau nhưng lại có chỉ số Gini giống nhau (De Maio, 2007). Herrera-Serna và cộng sự (2019) khẳng định chỉ số Theil's L là thước đo sự bất bình đẳng tốt hơn Gini. Vì vậy, nghiên cứu này sử dụng chỉ số Theil's L để đánh giá đóng góp của lao động phi chính thức nam và nữ đến bất bình đẳng thu nhập trong nhóm lao động phi chính thức, thay vì các nghiên cứu trước chỉ xem xét sự chênh lệch thu nhập giữa hai nhóm lao động này (Du và cộng sự, 2008; Angel-Urdinola và Tanabe, 2012). Bên cạnh đó, một trong những phương pháp được sử dụng rộng rãi trên thế giới trong phân tích kinh tế về sự khác biệt giữa các nhóm là phân rã Blinder-Oaxaca (Lê Bảo Lâm và cộng sự, 2010). Tuy nhiên ở Việt Nam, rất ít nghiên cứu sử dụng phương pháp này trong phân tích về bất bình đẳng thu nhập tổng thể theo giới (Nguyễn Thái Hòa, 2017; Vũ Hoàng Ngân và Nghiêm Thị Ngọc Bích, 2021). Do đó, nghiên cứu này sử dụng phương pháp Blinder-Oaxaca để đánh giá tác động của các nhóm yếu tố đặc điểm cá nhân, lao động - việc làm và địa lý ở lao động phi chính thức nam và nữ đến bất bình đẳng thu nhập trong nhóm lao động này.

Hiện nay, chưa có nhiều nghiên cứu phân tích bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức. Do vậy, nhóm tác giả đi sâu phân tích về bất bình đẳng thu nhập theo giới ở nhóm lao động phi chính thức tại Việt Nam trong bối cảnh COVID-19 thông qua sử dụng chỉ số Theil's L. Đồng thời, nghiên cứu chỉ ra nguyên nhân gây nên bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức thông qua phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca. Đây được cho là hướng đi mới trong nghiên cứu về bất bình đẳng thu nhập tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu được kỳ vọng là cơ sở nhằm đưa ra những khuyến nghị phù hợp với mục tiêu làm

giảm chênh lệch thu nhập giữa lao động phi chính thức nam và nữ.

2. Tổng quan và cơ sở lý luận

2.1. Khái niệm lao động phi chính thức

Theo Tổng cục Thống kê (GSO) (2021), lao động phi chính thức bao gồm những người làm việc trong khu vực phi nông, lâm nghiệp và thủy sản và lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản có đăng ký kinh doanh, thuộc một trong bốn nhóm sau: (i) lao động gia đình không được hưởng lương, hưởng công; (ii) người chủ của cơ sở, lao động tự làm trong khu vực phi chính thức; (iii) người làm công ăn lương không được ký hợp đồng lao động hoặc được ký hợp đồng có thời hạn nhưng không được cơ sở tuyển dụng đóng bảo hiểm xã hội theo hình thức bắt buộc; (iv) xã viên hợp tác xã không đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc. Tuy nhiên, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cho rằng lao động phi chính thức được xác định là lao động có việc làm phi chính thức. Định nghĩa này bao gồm cả người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức và người lao động làm việc phi chính thức tại khu vực chính thức. Trong đó, việc làm phi chính thức bao gồm tất cả các thỏa thuận việc làm mà không trang bị cho cá nhân người lao động sự bảo vệ về mặt pháp lý hoặc xã hội thông qua công việc của họ, do đó khiến họ dễ gánh chịu các rủi ro kinh tế. Họ được cho là một trong những đối tượng dễ bị tổn thương trước các cú sốc bởi vì ít nhận được sự quan tâm và hỗ trợ của nhà nước (ILO, 2021).

Như vậy, định nghĩa của GSO chỉ xét đến lao động phi chính thức tại khu vực phi nông, lâm nghiệp và thủy sản, trong khi định nghĩa của ILO lại bao gồm cả lao động phi chính thức trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản. Do vậy, nhóm tác giả lựa chọn cách tiếp cận và phân tích lao động phi chính thức theo định nghĩa của ILO (2021) vì nó bao quát hơn và không bỏ sót một lượng lớn lao động phi chính thức tại khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản.

2.2. *Mối quan hệ giữa lao động phi chính thức và bất bình đẳng thu nhập trong bối cảnh COVID-19*

ILO (2018) khẳng định phụ nữ ít có cơ hội tham gia vào thị trường lao động và có nhiều nguy cơ thất nghiệp hơn nam giới. Số liệu cập nhật của ILO cho thấy trên thế giới tồn tại sự bất bình đẳng giới trong việc tiếp cận thị trường lao động, tình trạng thất nghiệp và điều kiện làm việc (Vân Nhi, 2018). Cụ thể, năm 2016, tỷ lệ lao động tự làm và lao động gia đình không được trả lương ở nữ giới cao hơn nam giới tới 12,4%. Chênh lệch tiền lương theo giới dường như sâu sắc hơn đối với nhóm lao động phi chính thức (MEMİŞ và TOKSÖZ, 2020), khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ trong khu vực phi chính thức trên thế giới ước tính ở mức 30%, trong khi con số này tại khu vực chính thức chỉ ở mức 7% (Nguyễn Duy Lợi, 2014). Nhiều nghiên cứu tại các quốc gia cũng phân tích mối quan hệ giữa bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức. Theo thống kê của Oxfam (2017), 75% phụ nữ châu Á làm việc trong nền kinh tế phi chính thức, không được tiếp cận các chính sách phúc lợi như trợ cấp ốm đau hay thai sản. Tại Peru, lao động nữ phi chính thức chỉ được chi trả bằng 87% số tiền công mà lao động nam nhận được, điều này gây nên bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức (Bravo, 2003; Carr và cộng sự, 2004). Có thể thấy, chênh lệch thu nhập giữa lao động phi chính thức nữ và nam xuất hiện ở nhiều quốc gia, từ đó tác động đến bất bình đẳng thu nhập trong nội bộ nhóm lao động phi chính thức.

Tại Việt Nam, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ là 72% (cao hơn mức trung bình thế giới là 49%) và họ vẫn gặp nhiều rào cản trong việc làm và thu nhập. Cụ thể, 7,8 triệu lao động nữ đang làm việc trong khu vực phi chính thức với điều kiện lao động không đảm bảo (trong đó 59,6% phải làm công việc dễ bị tổn thương với mức thu nhập thấp, cao hơn nhiều so với mức 31,8% của lao động nam trong khu vực phi chính thức). Mặc dù có cùng trình độ, vị trí công việc, thu nhập của lao động nữ phi chính thức ở Việt Nam được ước tính thấp hơn 10,7% so với nam giới, sự chênh lệch này làm gia tăng

bất bình đẳng thu nhập trong nhóm lao động phi chính thức (Tổ Hào, 2018).

Như vậy, các nghiên cứu trước đây mới chỉ tập trung phân tích chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ mà chưa tiến hành nghiên cứu chuyên sâu về khoảng cách này trong nhóm lao động phi chính thức như một yếu tố dẫn đến bất bình đẳng thu nhập theo giới, đặc biệt trong bối cảnh COVID-19 thì mối quan hệ này vẫn cần phải phân tích và tìm hiểu thêm. Do đó, nghiên cứu kỳ vọng làm sáng tỏ hai câu hỏi nghiên cứu trong bối cảnh COVID-19 ở Việt Nam: (1) Bất bình đẳng thu nhập theo giới có góp phần gây nên bất bình đẳng trong nhóm lao động phi chính thức hay không? (2) Nguyên nhân gây nên bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức là gì?

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. *Dữ liệu*

Nghiên cứu sử dụng dữ liệu từ Báo cáo Điều tra Lao động Việc làm (LFS) trong 3 quý đầu năm 2021, được thực hiện bởi GSO cùng sự hỗ trợ của ILO. Mỗi điều tra theo quý bao gồm hơn 200 nghìn lao động trên phạm vi 63 tỉnh thành.

3.2. *Quy trình nghiên cứu*

Thứ nhất, nghiên cứu đánh giá vai trò của lao động nam và nữ trong bất bình đẳng thu nhập của nhóm lao động phi chính thức bằng chỉ số bất bình đẳng Theil's L để phân rã sự bất bình đẳng này thành các yếu tố đóng góp của nhóm lao động nam và nữ. Trên thế giới, phương pháp này được sử dụng rộng rãi để xem xét vai trò của lao động phi chính thức và chính thức trong bất bình đẳng thu nhập, tiêu biểu như Xue và cộng sự (2014) hay nghiên cứu của Zuo và cộng sự (2016) tại đô thị Trung Quốc. Phương pháp phân rã Theil's L được tách thành hai phần, phần một đo lường sự bất bình đẳng trong nhóm, phần hai đo lường sự bất bình đẳng giữa các nhóm. Kế thừa các nghiên cứu trước, nhóm tác giả sử dụng chỉ số Theil's L để phân tích bất bình đẳng trong nhóm lao động phi chính thức theo giới với phương trình (1) sau:

$$\text{Theil's L} = \sum_{j=1}^J \left(\frac{N_j}{N}\right) L_j + \sum_{j=1}^J \left(\frac{N_j}{N}\right) \ln \left(\frac{N_j/N}{Y_{j/v}}\right) \quad (1)$$

(Bên trong nhóm) (Giữa các nhóm)

Trong đó: Y_j là tổng thu nhập của nhóm j ; Y là tổng thu nhập ($Y = \sum Y_j$); L_j là Theil's L của nhóm j ; N_j là số người lao động của nhóm j ; N là tổng số người lao động ($N = \sum N_j$).

Thứ hai, nghiên cứu phân tích sự khác biệt giữa lao động phi chính thức nam và nữ để xác định nguyên nhân gây nên bất bình đẳng thu

$$\begin{aligned} \text{Ln}(\text{thunhap}^{\text{m}}_{\text{jt}}) - \text{Ln}(\text{thunhap}^{\text{f}}_{\text{jt}}) &= (\text{X}^{\text{m}}_{\text{jt}} - \text{X}^{\text{f}}_{\text{jt}}) \beta^{\text{f}}_{\text{t}} + (\beta^{\text{m}}_{\text{t}} - \beta^{\text{f}}_{\text{t}}) \text{X}^{\text{f}}_{\text{jt}} + (\text{X}^{\text{m}}_{\text{jt}} - \text{X}^{\text{f}}_{\text{jt}}) (\beta^{\text{m}}_{\text{t}} - \beta^{\text{f}}_{\text{t}}) + \text{u}_{\text{jt}} \quad (2) \\ &= \text{E} \quad + \quad \text{C} \quad + \quad \text{I} \end{aligned}$$

Trong đó: $\text{Ln}(\text{thunhap}_{jt}^m)$ và $\text{Ln}(\text{thunhap}_{jt}^f)$ là thu nhập tương ứng của lao động nam phi chính thức và nữ phi chính thức; X_{jt}^m và X_{jt}^f là các biến độc lập đối với lao động phi chính thức nam và nữ; β_t^m và β_t^f là các hệ số ước lượng; E là

nhập giữa hai nhóm này bằng phân rã Blinder-Oaxaca với bộ dữ liệu LFS. Xuất phát từ phương trình tiền lương Mincer (1997), nghiên cứu sử dụng phân rã Blinder-Oaxaca được chia thành ba phần bao gồm phần quan sát được, phần không quan sát được và phần ảnh hưởng của hai phần trên thông qua phương trình (2):

nhóm các yếu tố quan sát được; C là nhóm các yếu tố không quan sát được; I là nhóm các yếu tố dẫn đến sự khác biệt tiền lương do tương tác giữa E và C.

Bảng 1: Kết quả chỉ số bất bình đẳng thu nhập Theil's L của lao động phi chính thức

	Nam	Nữ	Tổng
Quý I năm 2021			
Theil's L	0,20312	0,22692	0,22407
Tỷ lệ lao động (%)	52,9	47,1	100
Nội bộ nhóm (%)	45,61	47,37	94,98
Giữa các nhóm (%)	-	-	5,02
Quý II năm 2021			
Theil's L	0.22626	0.24129	0,24756
Tỷ lệ lao động (%)	53,07	46,93	100
Nội bộ nhóm (%)	48,3	45,55	93,85
Giữa các nhóm (%)	-	-	6,15
Quý III năm 2021			
Theil's L	0,23716	0,25796	0,25909
Tỷ lệ lao động (%)	53,4	46,6	100
Nội bộ nhóm (%)	48,62	46,13	94,75
Giữa các nhóm (%)	-	-	5,25

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

4. Kết quả và luận bàn nghiên cứu

4.1. Mức độ đóng góp của bất bình đẳng thu nhập theo giới đến bất bình đẳng trong nhóm lao động phi chính thức tại Việt Nam

Bảng 1 cho thấy bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ trong nhóm lao động phi chính thức đã làm gia tăng bất bình đẳng thu nhập trong nhóm này (lần lượt 5,02%, 6,15% và 5,25% trong 3 quý đầu năm 2021). Điều này được lý giải bởi lao động nữ là lực lượng chính cấu thành nhóm lao động thu nhập thấp và có nguy cơ trở thành đối tượng dễ bị tổn thương về việc làm và thu nhập hơn nam giới (ILO, 2022).

Bên cạnh đó, tỷ lệ đóng góp của lao động nam phi chính thức vào bất bình đẳng thu nhập cao hơn lao động nữ. Cụ thể, nội bộ nhóm nam giới đóng góp lần lượt 47,61%, 48,3% và 48,62% vào bất bình đẳng thu nhập trong lao động phi chính thức tại 3 quý đầu năm 2021. Như vậy, nam giới đóng góp vào bất bình đẳng nhóm lao động phi chính thức bằng tổng tỷ lệ của nội

bộ lao động nam và giữa hai giới là 52,63%, 54,45%, 53,87% trong quý I, II, III năm 2021. Do đó, có thể khẳng định, lao động nam phi chính thức là nguyên nhân chủ yếu gây nên bất bình đẳng thu nhập trong nhóm lao động này. Tuy nhiên, chỉ số Theil's L của lao động nữ phi chính thức luôn cao hơn của nam, cho thấy tồn tại sự bất bình đẳng thu nhập trong nhóm lao động nữ phi chính thức diễn ra gay gắt hơn nhóm lao động nam. Nguyên nhân do tỷ lệ lao động nữ phi chính thức bị ảnh hưởng bởi COVID-19 nhiều hơn lao động nam (Bảng 2), họ thường làm các công việc dễ bị tổn thương hơn so với nam giới. Vì vậy, trong bối cảnh COVID-19 khi Chính phủ áp dụng các quyết định giãn cách xã hội, lao động phi chính thức là nữ giới sẽ có nguy cơ bị ảnh hưởng về việc làm và thu nhập cao hơn nam giới, do đó khoảng cách thu nhập trong nhóm lao động nữ phi chính thức càng lớn dẫn đến bất bình đẳng thu nhập nội bộ nhóm này càng nghiêm trọng.

Bảng 2: Người lao động phi chính thức bị ảnh hưởng bởi COVID-19
(Đơn vị: triệu lao động)

		Nam	Nữ
Quý I	Lao động phi chính thức bị ảnh hưởng	2,34	2,01
	Tổng lao động phi chính thức	18,71	15,26
	Tỷ lệ (%)	12,51	13,17
Quý II	Lao động phi chính thức bị ảnh hưởng	3,68	2,97
	Tổng lao động phi chính thức	18,88	15,01
	Tỷ lệ (%)	19,49	19,79
Quý III	Lao động phi chính thức bị ảnh hưởng	7,98	6,18
	Tổng lao động phi chính thức	17,83	14,09
	Tỷ lệ (%)	44,76	43,86

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

Bảng 3: Kết quả phân rã Blinder-Oaxaca theo giới của lao động phi chính thức

Tính khác biệt	Ln(thunhạp)	Phân rã	Ln(thunhạp)
Giá trị trung bình nhóm 1	8,534***	Yếu tố quan sát được (E)	-0,005*
Giá trị trung bình nhóm 2	8,178***	Yếu tố không quan sát được (C)	0,323***
Sự khác biệt	0,356***	Yếu tố tương tác giữa (E) và (C)	0,038***
Số quan sát: 168.715	Mức ý nghĩa thống kê: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$		
1: Lao động nam phi chính thức; 2: Lao động nữ phi chính thức			

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

4.2. Các nguyên nhân gây nên bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức tại Việt Nam

Bảng 3 thể hiện kết quả phân rã Blinder-Oaxaca theo giới của lao động phi chính thức, cho thấy logarit khoảng cách tiền lương giữa lao động nam phi chính thức và lao động nữ phi chính thức là 0,356. Điều này giải thích thu nhập trung bình của lao động nam phi chính thức cao hơn $e^{0,356} = 1,428$ lần lao động nữ phi chính thức.

Bảng 3 cho thấy các yếu tố có thể quan sát (E) được cho là do sự khác nhau về kỹ năng, tính chất và vị thế công việc của người lao động đã làm giảm 0,5% bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức. Các yếu tố không quan sát được (C) làm tăng 32,3% bất

bình đẳng thu nhập giữa lao động nữ phi chính thức và lao động nam phi chính thức. Điều này xuất phát từ những định kiến xã hội gây bất lợi cho lao động nữ phi chính thức trong một số ngành đặc thù và những ràng buộc trong gia đình khiến họ phải chịu nhiều thiệt thòi hơn nam giới. Nhóm các yếu tố tác động đồng thời của thành phần quan sát được và không quan sát được (I) làm tăng 3,8% bất bình đẳng thu nhập theo giới của lao động phi chính thức. Như vậy, có thể thấy bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ trong nhóm lao động phi chính thức chủ yếu là do những yếu tố không quan sát được như phân biệt xã hội, trọng nam khinh nữ tại Việt Nam. Kết quả này tương đồng với nhiều nghiên cứu về bất bình đẳng thu nhập theo giới trong bối cảnh COVID-19 (Dang và Nguyen, 2021; Saco và cộng sự, 2022).

Bảng 4: Kết quả phân rã Blinder-Oaxaca sự khác biệt về thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức

Nhóm đặc điểm cá nhân		E	C	I	Tổng
Tuổi	Tuổi	0,013***	-0,016	0,001	-0,002
Tình trạng hôn nhân (Tham chiếu là chưa có vợ/chồng)	Có vợ/chồng	0,012***	0,078***	0,007***	0,097
	Góa	-0,011***	-0,010***	0,009***	-0,012
	Ly hôn	-0,005***	-0,004***	0,001***	-0,008
	Ly thân	-0,000***	0,000	0,000	0,000
Nhóm đặc điểm lao động - việc làm		E	C	I	Tổng

Chuyên môn kỹ thuật (Tham chiếu là không có chuyên môn kỹ thuật)	Sơ cấp	0,008***	0,003***	0,013***	0,024
	Trung cấp	0,001***	0,000	0,000	0,001
	Cao đẳng	-0,001***	0,000	0,000	-0,001
	Đại học trở lên	-0,002***	0,001*	-0,000*	-0,001
Loại hình doanh nghiệp (Tham chiếu Nhà nước)	Tập thể	0,000	0,000***	0,000***	0,000
	Tư nhân	0,000	0,022***	0,000	0,022
	Hộ nông, lâm nghiệp và thủy sản; cá nhân và sản xuất kinh doanh cá thể	0,000*	0,418***	0,002***	0,420
	FDI	-0,001***	0,002***	-0,001***	0,000
Nhóm đặc điểm địa lý		E	C	I	Tổng
Khu vực (Tham chiếu thành thị)	Nông thôn	-0,014***	0,102***	0,008***	0,096
	Đồng bằng sông Hồng	-0,006***	0,017***	-0,002***	0,009
	Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	-0,004***	0,023***	-0,003***	0,016
	Tây Nguyên	0,000	0,005***	-0,000	0,005
	Đông Nam Bộ	0,000	0,002	-0,000*	0,002
	Đồng bằng Sông Cửu Long	0,005***	0,022***	0,003***	0,030
_Cons			-0,342***		-0,342***
Tổng		-0,005*	0,323***	0,038***	0,356***

Ghi chú: Mức ý nghĩa thống kê: * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

Nhằm xem xét các yếu tố gây nên bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ trong nhóm lao động phi chính thức, nghiên cứu thực hiện phân rã Blinder-Oaxaca theo ba khía cạnh: cá nhân, lao động - việc làm và địa lý. Kết quả tại Bảng 4 cho thấy:

Nhóm đặc điểm cá nhân đóng góp 7,5% trong việc làm tăng bất bình đẳng thu nhập theo giới của lao động phi chính thức. Trong đó,

nhóm lao động phi chính thức có vợ/chồng đóng góp 9,7% vào sự gia tăng bất bình đẳng thu nhập này. Điều này là hợp lý bởi nhóm có vợ/chồng chiếm một tỷ lệ lớn trong tổng số lao động phi chính thức (theo tính toán của nhóm tác giả, tỷ lệ này trong khoảng 78%), do đó sự chênh lệch thu nhập trong nhóm này sẽ lớn dẫn đến gia tăng bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức tại Việt Nam. Bên cạnh đó,

lao động nữ phải dành thời gian làm công việc nội trợ nhiều hơn lao động nam, do vậy thu nhập của người vợ sẽ thấp hơn của chồng dẫn đến bất bình đẳng thu nhập theo giới (Andrew và cộng sự, 2020).

Nhóm đặc điểm lao động - việc làm khiến bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ trong nhóm lao động phi chính thức tăng 46,5%. Xét theo chuyên môn kỹ thuật, nhóm sơ cấp đóng góp 2,4% vào sự gia tăng bất bình đẳng thu nhập theo giới, trong khi nhóm cao đẳng và đại học trở lên đều làm giảm bất bình đẳng thu nhập theo giới ở lao động phi chính thức. Điều này khẳng định, lao động có trình độ cao sẽ làm giảm bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức, hay khoảng cách thu nhập của họ sẽ giảm do lao động có trình độ cao sẽ lựa chọn các công việc có thu nhập tương tự nhau, ít rủi ro và không phân biệt ưu tiên theo giới. Đặc biệt, bất bình đẳng thu nhập theo giới của lao động phi chính thức càng được thể hiện rõ nét hơn ở loại hình hộ nông, lâm nghiệp, thủy sản, cá nhân và sản xuất kinh doanh cá thể với đóng góp 42% vào sự gia tăng bất bình đẳng này.

Nhóm đặc điểm địa lý làm tăng 15,8% bất bình đẳng thu nhập theo giới của lao động phi chính thức. Trong đó, khu vực nông thôn làm tăng 9,6% bất bình đẳng này. Bởi theo tính toán của GSO và ILO (2018), lao động phi chính thức là nam chiếm tỷ lệ lớn hơn lao động nữ tại nông thôn, hơn nữa nam giới có thu nhập cao hơn so với nữ giới. Vì vậy, chênh lệch thu nhập giữa nam và nữ ở nông thôn càng lớn càng góp phần làm tăng bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức. Xét theo vùng địa lý, mức chênh lệch thu nhập giữa nam và nữ trong nhóm lao động phi chính thức ở Đồng bằng sông Cửu Long làm gia tăng 3% bất bình đẳng thu nhập theo giới. Trong khi con số này ở vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung, Đồng bằng sông Hồng, Tây Nguyên, Đông Nam Bộ lần lượt là 1,6%, 0,9%, 0,5% và 0,2%. Điều này chứng tỏ bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ của lao động phi chính thức nghiêm trọng hơn ở khu vực nông thôn và vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

5. Kết luận và kiến nghị

Nghiên cứu đã phân tích và khẳng định bất bình đẳng thu nhập theo giới góp phần gây nên bất bình đẳng thu nhập trong nhóm lao động phi chính thức. Đồng thời, nghiên cứu phát hiện lao động nam phi chính thức góp phần lớn hơn vào bất bình đẳng thu nhập trong nhóm lao động phi chính thức. Bên cạnh đó, kết quả phân rã Blinder-Oaxaca cho thấy cả ba nhóm đặc điểm cá nhân, lao động - việc làm và địa lý đều góp phần gia tăng bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức. Kết quả nghiên cứu đưa ra một số hàm ý về mặt lý thuyết và thực tiễn.

Về mặt lý thuyết, bài viết làm đa dạng hơn những phát hiện của các nghiên cứu trước đây về mối quan hệ giữa lao động phi chính thức và bất bình đẳng thu nhập. Thông qua chỉ số Theil's L (thay vì sử dụng chỉ số Gini như nhiều nghiên cứu tiến hành), nhóm tác giả phân tích sự đóng góp vào bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động phi chính thức. Bên cạnh đó, nghiên cứu còn sử dụng phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca để tìm ra sự khác biệt giữa lao động phi chính thức nam và nữ nhằm xác định nguyên nhân góp phần gia tăng bất bình đẳng theo giới trong nội bộ nhóm lao động phi chính thức.

Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu là cơ sở giúp Chính phủ, các tổ chức doanh nghiệp và lao động phi chính thức có nhận thức và định hướng phù hợp để giảm thiểu bất bình đẳng thu nhập trong bối cảnh đại dịch vẫn diễn biến phức tạp như hiện nay.

Kết quả nghiên cứu chỉ ra khoảng cách thu nhập giữa lao động phi chính thức nam và nữ là nguyên nhân gây nên bất bình đẳng thu nhập theo giới trong nhóm lao động này. Do đó, Chính phủ cần đưa ra các chính sách thu hẹp khoảng cách này giữa lao động phi chính thức nam và nữ trong bối cảnh COVID-19. Đối mặt với đại dịch nghiêm trọng, người lao động phi chính thức là nữ giới có nguy cơ giảm giờ làm và thất nghiệp nhiều hơn nam giới. Chính vì vậy, Chính phủ cần tạo nhiều việc làm bền vững hơn cho lao động nữ, từ đó thu hẹp khoảng cách thu nhập giữa các

nhóm lao động, làm giảm bất bình đẳng thu nhập theo giới. Bên cạnh đó, các chương trình giáo dục nâng cao kiến thức, kỹ năng cho lao động nữ cũng cần được bổ sung để giúp đỡ nữ giới duy trì được việc làm ngay cả khi đối mặt với đại dịch. Đặc biệt, các biện pháp tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức của người dân về vấn đề bình đẳng giới cũng cần được chú trọng để làm giảm sự phân biệt đối xử giữa lao động nam và nữ. Ngoài ra, Chính phủ cần cân bằng mức đầu tư phát triển giữa các vùng địa lý và khu vực thành thị/nông thôn, tạo điều kiện cho mọi lao động phi chính thức đều có sự tiếp cận đến các dịch vụ công và cơ hội việc làm như nhau, từ đó cải thiện thu nhập và mức sống của lao động phi chính thức.

Tài liệu tham khảo

- Andrew, A. et al. (2020). The Gendered Division of Paid and Domestic Work under Lockdown. <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3654937> Accessed 25.3.2022.
- Angel-Urdinola, D. F., & Tanabe, K. (2012). Micro-Determinants of Informal Employment in the Middle East and North Africa Region. *SP Discussion Paper* No. 1201. World Bank, Washington, DC. 1021 (2012).
- Bravo, R. (2003). *The Millennium Goals and Gender Equity: The Case of Peru*. ECLAC Women and Development Unit/UNIFEM Andean Region.
- Carr, M., & Chen, M. (2004). Globalization, Social Exclusion and Work with Special Reference to Informal Employment and Gender. *Policy Integration Department*, 20, 1-37. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.908166>.
- Dang, H. A. H., & Nguyen, C. V. (2021). Gender Inequality During the COVID-19 Pandemic: Income, Expenditure, Savings, and Job Loss. *World Development*, 140, 105296. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105296>
- De Maio, F. G. (2007). Income Inequality Measures. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(10), 849-852. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2006.052969>.
- Du, Y. et al. (2008). Marketization and/or Informalization? New Trends of China's Employment in Transition. *Institute of Population and Labor Economics Chinese*, 1-46.
- General Statistics Office of Vietnam (2021). Labour and Employment Survey Report in the First Quarter of 2021. <https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2021/09/BCLDVL_Q1.2021-final.pdf> Accessed 25.3.2022.
- GSO & ILO (2018). The 2016 Report on Informal Employment in Vietnam, <https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_638330/lang-en/index.htm> Accessed 27.4.2022.
- Herrera-Serna, B. Y. et al. (2019). Relationship between the Human Development Index and Its Components with Oral Cancer in Latin America. *Journal of Epidemiology and Global Health*, 9(4), 223. <https://dx.doi.org/10.2991%2Fjegh.k.191105.001>
- International Labor Organization (2018). Women Still Less Likely to be Active in the Labor Market than Men in Most of the World. <https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_619843/lang-vi/index.htm#:~:text=GENEVA%20%E2%80%93%20Theo%20m%E1%BB%99t%20ng%E1%BB%A9u,m%E1%BB%8Di%20n%C6%A1i%20tr%E1%BA%BF%20gi%E1%BB%9Bi> Accessed 25.3.2022.
- International Labour Organization (2021). Informal Employment in Viet Nam: Trends and Determinants. <https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_819791/lang-vi/index.htm> Accessed 25.3.2022.
- International Labour Organization. Equality and Discrimination in Vietnam. <<https://www.ilo.org/hanoi/Areasofwork/equality-and-discrimination/lang-vi/index.htm>> Accessed 25.3.2022.
- Komin, W. et al. (2021). COVID-19 and Its Impact on Informal Sector Workers: A Case Study of Thailand. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 31(1-2), 80-88. <https://doi.org/10.1080/02185385.2020.1832564>
- Le Bao Lam et al. (2010). Gender Inequality in Informal Workers' Income in Vietnam. University of Economics Ho Chi Minh City. <<http://digital.lib.ueh.edu.vn/handle/UEH/45212>> Accessed 25.3.2022.
- Lukiyanova, A. (2015). Earnings Inequality and Informal Employment in Russia. *Economics of Transition*, 23(2), 469-516. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/eot.12069>
- Lund, F., & Nicholson, J. (2003). *Chains of production, ladders of protection: Social protection for workers*

- in the informal economy. School of Development Studies, University of Natal.
- Maloney, W. F. (1999). Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico. *The World Bank Economic Review*, 13(2), 275-302. <https://doi.org/10.1093/wber/13.2.275>
- Mehrotra, S. (2009). The Impact of the Economic Crisis on the Informal Sector and Poverty in East Asia. *Global Social Policy*, 9(1_suppl), 101-118. <https://doi.org/10.1177%2F1468018109106887>.
- Memiş, E., and Toksöz, G. (2020). Gender Inequalities in Informal Employment and Wage Gap in Turkish Manufacturing. *Ekonomik Yaklaşım*. 31(114), 39-71.
- Mincer, J. (1997). The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings: Variations on a Theme. *Journal of Labor Economics*, 15(1, Part 2), S26-S47. <https://doi.org/10.1080/13504851.2016.1142644>
- Nguyen Duy Loi et al. (2014). Employment, Income and Social Protection for Female Informal Workers in Vietnam, *EADN*. 84.
- Nguyen Thai Hoa (2017). Gender Inequality in Vietnamese Labour's Income. *Vietnam Social Sciences*, 6(226), 10-24.
- Omobowale, A. O. et al. (2020). Contextual Reflections on COVID-19 and Informal Workers in Nigeria. *International Journal of Sociology and Social Policy*. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-05-2020-0150>
- Oxfam (2017). Bridging the Gap: Reducing Inequality in Vietnam Together, Labor and Social Publisher Company Limited. <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620171/bp-vietnam-inequality-120117-vi.pdf?sequence=7> Accessed 25.3.2022.
- Ruzik, A., & Rokicka, M. (2010). The Gender Pay Gap in Informal Employment in Poland. *CASE Network Studies and Analyses*, (406). <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1674939>
- Saco, M. A. C. et al. (2022). Gender Inequity: Older Workers and the Gender Labor Income Gap in Peru. *Social Inclusion*, 10(1), 35-45. <https://doi.org/10.17645/si.v10i1.4783>
- Søbjerg, L. M. (2012). The Meritocracy Trap: How America's Foundational Myth Feeds Inequality, Dismantles the Middle Class, and Devours the Elite. *Tidsskrift for Professionsstudier*, 16(31), 150-153.
- Sokolovska, V. et al. (2015, March). Measuring Social Inequality: Comparison of Gini coefficient and Theil index. *All in One Conferences* (p. 96). <https://www.academia.edu/download/38939626/AIOC15-PROCEEDING-BOOK.pdf#page=96> Accessed 25.3.2022.
- To Hao (2018). Vietnam General Confederation of Labor, Vulnerable Female Workers in Informal Sectors. <http://www.congdoan.vn/tin-tuc/nghien-cuu-trao-doi-524/lao-dong-nu-trong-khu-vuc-phi-chinh-thuc-de-bi-ton-thuong-332874.tld> Accessed 25.3.2022.
- Van Nhi (2018). Gender Inequality and Employment Opportunities, General Office for Population and Family Planning. <http://gopfp.gov.vn/chi-tiet-an-pham/-/chi-tiet/binh-%C4%91ang-gioi-voi-co-hoi-tham-gia-thi-truong-lao-%C4%91ong-8227-3305.html> Accessed 25.3.2022.
- Vu Cuong and Pham Van Van (2013). *Public Economy*. National Economics University Publisher, Hanoi.
- Vu Hoang Ngan, Nghiem Thi Ngoc Bich (2021). Impact of Time Spent on Housework on Gender Gap in Vietnam's Labor Market, *Journal of Economics and Development*, 290 (2), 2-11.
- Xue, J. et al. (2014). Informal Employment and Its Effect on the Income Distribution in Urban China. *China Economic Review*, 31, 84-93. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2014.07.012>.
- Zuo, H. (2016). How Does Informal Employment Impact Income Inequality? *Applied Economics Letters*, 23(15), 1117-1120. <https://doi.org/10.1080/13504851.2016.1142644>.