

BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI VỀ THU NHẬP: TIẾP CẬN TỪ ĐẦU TƯ GIÁO DỤC VÀO VỐN CON NGƯỜI

HOÀNG BÁ THỊNH^(*)

Bất bình đẳng xã hội là một hiện tượng còn phổ biến trên phạm vi toàn cầu, với sự khác biệt về quy mô và mức độ. Có nhiều chiều cạnh về bất bình đẳng xã hội, như bất bình đẳng giữa các tầng lớp xã hội, giữa các dân tộc, giữa các vùng miền, bất bình đẳng giới, v.v... Từ quan điểm nghiên cứu giới và phát triển, bất bình đẳng giới thể hiện ở bất bình đẳng trong lĩnh vực chính trị, quản lý lãnh đạo, về quyền quyết định, v.v... trong đó bất bình đẳng về lương/thu nhập giữa nam và nữ là một chỉ báo dễ thấy. Đã có nhiều cách giải thích khác nhau về bất bình đẳng về lương/thu nhập theo giới (theo loại hình công việc, theo thành phần kinh tế, nơi cư trú, theo hình thức sở hữu doanh nghiệp,...). Trong bài viết, chúng tôi tiếp cận từ quan điểm đầu tư giáo dục vào vốn con người giải thích nguồn gốc/nguyên nhân hiện tượng bất bình đẳng thu nhập theo giới.

I. Lý thuyết đầu tư giáo dục vào vốn con người

1. Khái niệm vốn con người (Human Capital)

Mặc dù tư tưởng về đầu tư trong giáo dục đã có từ lâu, ít nhất từ thời Adam Smith, nhưng khái niệm vốn con người được phát triển trong những năm 1960 bởi một nhóm các nhà kinh tế làm việc với Trường Đại học Chicago [Xem 5; 9, 73-134].

Vốn con người được định nghĩa là “các khoản đầu tư vào giáo dục, đào tạo, y tế làm tăng năng suất lao động của cá nhân trong thị trường lao động, cũng như các hoạt động ngoài thị trường lao động” [4, 3]. Một số định nghĩa về vốn con

người bao gồm những khả năng sáng tạo cũng như kiến thức và kỹ năng mà các cá nhân đạt được trong suốt cuộc đời của họ. Thuật ngữ “vốn con người” là để chỉ những kiến thức hữu ích và quý báu mà con người đã tích lũy được trong quá trình giáo dục và đào tạo. Định nghĩa về vốn con người sử dụng trong bài viết là: Những kiến thức, kỹ năng, năng lực và những phẩm chất của những cá nhân giúp tạo nên sự thịnh vượng của cá nhân, cộng đồng và xã hội.

^(*) PGS. TS., Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu Giới, Dân số, Môi trường và Các vấn đề xã hội - Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.

2. Lý thuyết đầu tư giáo dục vào vốn con người

Nhiều quan điểm ủng hộ việc đầu tư giáo dục làm tăng vốn con người. Sự quan tâm về vốn con người không chỉ thấy trong các công trình khoa học mà cả trong các tài liệu thảo luận về chính sách công, thậm chí trong cả chiến dịch tranh cử tổng thống Mỹ. Cả hai ứng cử viên Clinton và Bush đều nhấn mạnh việc nâng cao trình độ học vấn và kỹ năng cho người lao động, thậm chí họ không ngần ngại sử dụng cụm từ “đầu tư vào vốn con người” để mô tả quá trình nâng cao chất lượng nguồn lực lao động [6].

Các nhà kinh tế học đã xác định theo truyền thống ba yếu tố về sản xuất: đất đai, lao động và vốn vật chất. Từ đầu những năm 1960, người ta ngày càng lưu ý đến chất lượng lao động, đặc biệt trình độ giáo dục và đào tạo trong lực lượng lao động. Điều này làm nảy sinh khái niệm vốn con người, trong đó có những kỹ năng và những thuộc tính khác của những cá nhân đem lại nhiều lợi ích cá nhân, kinh tế và xã hội. Kỹ năng và năng lực đạt được phần lớn do học tập và những kinh nghiệm nhưng cũng có thể phản ánh những khả năng bẩm sinh. Một số phương diện của động cơ và hành vi và những phẩm chất như sức khỏe thể chất, tình cảm và trí tuệ của cá nhân cũng được coi là vốn con người. Trong khi “vốn con người” thường được xác định và đo lường bằng tham khảo những kỹ năng về nhận thức có được và những kiến thức đã rõ, một khái niệm rộng hơn về vốn con người gồm các phẩm chất, phản ánh đầy đủ hơn những kỹ năng vô thức và những phẩm chất khác góp phần vào an sinh

và có thể bị ảnh hưởng và thay đổi bởi môi trường bên ngoài, trong đó có việc học tập. Vốn con người được phát triển trong những khung cảnh văn hoá cụ thể.

Vốn con người do vậy rất đa dạng. Những kỹ năng và năng lực có thể là những cái chung (như khả năng đọc, viết, nói) hoặc chuyên biệt với trình độ cao trong các bối cảnh khác nhau. Khác với vốn vật chất, vốn con người nằm trong cá nhân. Vốn con người phát triển thông qua việc sử dụng và trải nghiệm, cả trong và ngoài công việc chuyên môn cũng như thông qua học tập chính quy và không chính quy. Nhưng vốn con người có khuynh hướng giảm đi nếu không được sử dụng. Một số kỹ năng sẽ kém đi cùng với tuổi tác và quá trình này giải thích một phần sự giảm sút trông thấy trong việc đo lường vốn con người (hoặc ít nhất là những khoản kiểm thêm có liên hệ đến một trình độ giáo dục nhất định) vượt quá một độ tuổi nhất định [10]. Cho nên, vốn con người không thể quan niệm là một tập hợp kỹ năng hoặc năng lực đồng nhất và tĩnh tại mà cá nhân chỉ cần đạt được một lần là xong.

II. Bất bình đẳng giới về thu nhập và vốn con người

1. Vốn con người và thu nhập

Phân phối thu nhập của cá nhân từ việc làm, một phần được quyết định bởi vốn con người và lợi nhuận thu được từ vốn con người. Mincer chính là người đưa ra cách phân tích liên kết giữa phân phối thu nhập từ việc làm với vốn con người [10].

G. Becker, giải Nobel kinh tế năm 1992, trong nghiên cứu thực nghiệm của ông và đồng nghiệp, đã đưa ra những kết luận có sức thuyết phục về mối quan hệ giữa giáo dục và thu nhập, theo đó:

1) Tỷ suất lợi nhuận thu nhập bình quân của bậc giáo dục đại học đối với nam giới da trắng là khoảng 11% đến 13% và tỷ lệ này cao hơn đối với bậc giáo dục trung học, và càng cao hơn nữa đối với bậc giáo dục tiểu học; 2) Những người tốt nghiệp đại học có thu nhập từ việc làm cao hơn so với những người tốt nghiệp trung học, một phần là do những người tốt nghiệp đại học có năng lực cạnh tranh cao hơn, tham vọng lớn hơn, được học hành tốt hơn cũng như có cha mẹ thành đạt hơn; và 3) Tỷ suất lợi nhuận bình quân thu nhập từ giáo dục là khác nhau giữa các nhóm xã hội: tỷ suất này ở bậc đại học là cao hơn đối với nam giới da trắng sống ở thành thị so với nam giới sống ở nông thôn và cao hơn đối với phụ nữ da đen so với phụ nữ da trắng.

Thực tiễn phát triển xã hội cho thấy, việc mở rộng tri thức khoa học và công nghệ đã làm tăng năng suất lao động và hiệu quả của các chi phí khác trong sản xuất. Việc tham gia vào quá trình giáo dục và đào tạo để phát triển tri thức đã được biểu hiện ở con người (các nhà khoa học, nhà quản lý, nhà kỹ thuật, v.v...) đóng góp vào quá trình tăng năng suất, chất lượng và hạ giá thành sản phẩm.

S. Kuznets, người được giải thưởng Nobel kinh tế năm 1971, cũng có quan điểm đề cao vai trò nguồn vốn con người, khi ông lập luận rằng nguyên liệu có sẵn được sử dụng của một nước phát triển về kinh tế không phải là của cải vật chất của quốc gia đó, mà là “con người với những kiến thức thu thập được từ những tìm kiếm đã được kiểm nghiệm, những tìm tòi của khoa học

thực tiễn và khả năng cũng như sự đào tạo hiệu quả” [15, 39].

Nhiều nghiên cứu cho thấy, giáo dục giúp cho mỗi cá nhân thực hiện và áp dụng tri thức, kỹ năng, những ý tưởng mới. Nhờ vậy, làm tăng năng suất lao động, cải thiện sức khỏe và dinh dưỡng, kiểm soát sinh đẻ, giảm nghèo đói và tăng thu nhập. Tầm quan trọng của yếu tố con người trong thị trường lao động hiện đại được phản ánh ở phân phối thu nhập giữa những người sở hữu vốn vật chất và những người sở hữu tri thức và kỹ năng. Đến những năm 1990, một giai đoạn mới về vốn con người được công nhận trên phạm vi toàn cầu, với sự xuất hiện nền kinh tế tri thức hay nền kinh tế phát triển dựa trên nền tảng tri thức; tri thức là động lực thúc đẩy phát triển kinh tế.

2. Bất bình đẳng giới về thu nhập: nhìn từ vốn con người

2.1. Bất bình đẳng giới trong thu nhập: hiện tượng có tính toàn cầu

Khác biệt giữa phụ nữ và nam giới về lương, thu nhập là một hiện tượng phổ biến trên toàn thế giới. Thụy Điển là nước đạt tỷ lệ bình đẳng cao nhất về giới thì tỷ lệ lương nữ bằng 80% của nam giới; Canada: 65-70%. Còn ở Mỹ, sự thu hẹp khoảng cách về lương giữa lao động nữ và nam diễn ra hết sức chậm chạp, năm 1986, thu nhập của phụ nữ chỉ bằng 69,2% so với nam giới, con số này năm 2001 là 76% [7, 83].

Theo Ann Oakley “Thu nhập của phụ nữ Anh mỗi tuần bằng 63% của nam giới (1978) và 72% (1998), còn ở Mỹ thu nhập trung bình của phụ nữ so với nam giới là 62% năm 1970 và 75% năm 1996, tỷ lệ này là tiến bộ” và nhà xã hội

học theo quan điểm nữ quyền này dự báo phải “Cần 20 năm nữa để xoá bỏ khoảng cách giới trong thu nhập” [1]. Còn A. Giddens và cộng sự thì nhận xét “Khoảng cách giới trong thu nhập là một thực tế được thừa nhận rộng rãi... Vào năm 2002, thu nhập của phụ nữ chỉ bằng 78% so với nam giới” [2, 287]. Thống kê ở Mỹ cho thấy, khoảng cách thu nhập theo giới sau 30 năm thu hẹp

tài liệu từ các nước Đông Á cũng cho thấy, trình độ học vấn có tác động lớn đến sự chênh lệch tiền lương theo giới. Nói chung, trình độ học vấn càng cao thì mức chênh lệch tiền lương theo giới càng thấp. “Năm 2004, những người tốt nghiệp đại học tại Nhật Bản, thu nhập của nữ giới bằng 69% thu nhập của nam giới, trong khi những người chỉ học trung học, con số này là 63%. Một nghiên cứu gần đây của văn phòng ILO tại Bangkok về chênh lệch tiền lương theo giới tại Bangdesh cho thấy, phụ nữ có trình độ tiểu học có thu nhập ít hơn nam giới có cùng trình độ là hơn 20% trong khi mức chênh lệch giữa nam và nữ ở trình độ trung học chỉ là 4%” [11].

Bảng 1: Thu nhập trung bình/tuần của nam và nữ năm 1980 và 2010 (USD) (16)

	Chung	Nam	Nữ	Tỷ lệ thu nhập của nữ so với nam (%)	Khoảng cách thu nhập theo giới (%)
1980	262	313	201	64	36
2010	747	824	669	81	19

được 17%, trung bình gần 2 năm mới rút ngắn 1% khoảng cách lương giữa nam và nữ (Bảng 1).

Ở Việt Nam, nghiên cứu cho thấy, phụ nữ thu nhập thấp hơn nam giới trong mọi ngành nghề. Trung bình năm 2004, một phụ nữ Việt Nam kiếm được 83% so với lương của nam giới ở thành thị và 85% so với lương của nam giới ở nông thôn [14, 42]. Sự bất bình đẳng giới về thu nhập trong lao động có thể phản ánh sự kết hợp của các yếu tố, trong đó có sự khác biệt về trình độ văn hoá, chuyên môn, kinh nghiệm và những nguyên nhân khác cộng với sự phân biệt đối xử.

Bảng 2 cho thấy, nhìn chung thu nhập về lương theo giới với những lao động chưa qua đào tạo, học vấn thấp thì khoảng cách thường rộng hơn so với học vấn cao, có chuyên môn kỹ thuật. Các

2.2. Giải thích bất bình đẳng giới về thu nhập từ vốn con người

Theo các chuyên gia của Liên Hợp Quốc, giáo dục được coi là nguyên nhân quan trọng nhất trong giải thích sự bất bình đẳng về thu nhập và sự khác nhau về tiền lương giữa các trình độ tay nghề đã trở nên đáng kể [17]. Từ quan điểm giới, phụ nữ còn chịu hai lần bất bình đẳng trong thu nhập: rào cản nâng cao vốn con người và sự phân biệt đối xử trong tuyển dụng.

Có thể giải thích bất bình đẳng giới trong thu nhập xuất phát từ trình độ bằng cấp, chức vụ, năng lực và số giờ làm thêm. Người làm công ăn lương có thể vừa giữ một chức vụ quan trọng, vừa có một địa vị trong một dự án cụ thể. Những phụ nữ độc thân, không con có thể dễ dàng tận dụng những cơ hội như vậy hơn các bà mẹ. Hơn nữa, tiền

công ở các khu vực đầu tư trực tiếp nước ngoài có khuynh hướng cao hơn so với khu vực đầu tư trong nước. Những phụ nữ có con hoặc phải chăm sóc cha mẹ

phân hoá trong tiền lương là sự khác biệt rất lớn về chất giữa các cá nhân bắt nguồn từ sự khác nhau bẩm sinh về thể lực và trí lực, về dạy dỗ, giáo dục, đào

Bảng 2: Thu nhập bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương từ 15 tuổi trở lên chia theo giới tính, trình độ chuyên môn, năm 2010

Đơn vị tính: nghìn đồng

	Chung	Nam	Nữ
<i>Cả nước</i>	2.519	2.668	2.297
<i>Trình độ học vấn phổ thông cao nhất đạt được</i>			
Chưa đi học	1.496	1.676	1.281
Chưa tốt nghiệp tiểu học	1.733	1.929	1.422
Tốt nghiệp tiểu học	1.948	2.111	1.665
Tốt nghiệp trung học cơ sở	2.154	2.284	1.929
Tốt nghiệp trung học phổ thông	3.055	3.253	2.796
<i>Trình độ chuyên môn</i>			
Chưa được đào tạo	2.108	2.270	1.844
Dạy nghề	2.944	3.092	2.466
Trung học chuyên nghiệp	2.472	2.621	2.352
Cao đẳng	2.835	3.023	2.725
Đại học và trên đại học	4.018	4.256	3.722

Nguồn: tác giả lập bảng dựa trên Số liệu thống kê giới ở Việt Nam năm 2000-2010.

già, những phụ nữ lớn tuổi có tay nghề và bằng cấp thấp là những người đầu tiên phải rời bỏ lực lượng lao động có lương [12].

Các nhà xã hội học và kinh tế học có những cách giải thích khác nhau sự khác biệt/bất bình đẳng về thu nhập giữa phụ nữ và nam giới. Sau đây là một vài cách giải thích:

Khác nhau về vốn con người (chất lượng nguồn nhân lực): mấu chốt của sự

tạo và kinh nghiệm. Một nhà sinh học có thể xếp tất cả chúng ta là thành viên của loài người hiện đại, nhưng một cán bộ tổ chức sẽ cho rằng mọi người sẽ khác nhau rất xa về khả năng đóng góp vào kết quả hoạt động của đơn vị. Tuy nhiên khác biệt trong chất lượng lao động là do các nhân tố phi kinh tế tạo ra, nhưng quyết định tích lũy *vốn con người* lại có thể được đánh giá về mặt kinh tế.

Vận dụng quan điểm vốn con người, chúng ta thấy trình độ học vấn/chuyên

môn của người lao động Việt Nam: năm 2009, tỷ lệ biết đọc biết viết của nam giới là 95,8% và của nữ là 91,4%. Mức độ khác biệt theo giới càng gia tăng đối với các vùng điều kiện kinh tế-xã hội chậm phát triển. Và phụ nữ thường có trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật thấp hơn nam giới (Bảng 3 và Bảng 4).

Bảng 4 cho thấy, năm 2009 dân số cả nước chỉ có 4,8% nam giới từ 15 tuổi trở lên có trình độ chuyên môn, kỹ thuật đại học, nhiều hơn so với trình độ

chuyên môn kỹ thuật của phụ nữ (3,5%); tương tự chỉ có 0,3% nam giới có trình độ trên đại học, nhiều gấp 3 lần so với nữ giới (0,1%).

thuật hoặc không cần chuyên môn kỹ thuật cao, ít có uy tín trong xã hội, lương thấp, môi trường làm việc kém, thị trường này chủ yếu là lao động nữ.

Bảng 3: Khác biệt giới tính theo trình độ học vấn của người trong độ tuổi lao động, 2010

	Tổng số	Nam	Nữ
<i>Trình độ học vấn phổ thông cao nhất đã đạt được</i>			
Chưa đi học	100,00	46.13	53.87
Chưa tốt nghiệp tiểu học	100,00	48.66	51.34
Tốt nghiệp tiểu học	100,00	51.23	48.77
Tốt nghiệp trung học cơ sở	100,00	52.97	47.03
Tốt nghiệp trung học phổ thông	100,00	59.54	40.46

Nguồn: tác giả lập bảng dựa trên Số liệu thống kê giới ở Việt Nam năm 2000-2010.

Bảng 4: Trình độ chuyên môn kỹ thuật đã đạt được của dân số từ 15 tuổi trở lên theo giới tính, 2009

Đơn vị tính: %

	Sơ cấp	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Trên đại học
Nam	3,7	5,5	1,4	4,8	0,3
Nữ	1,5	4,0	1,8	3,5	0,1

Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2011.

- *Sự phân chia giới trong thị trường lao động*: sự phân chia này tạo sự bất lợi cho nữ giới. Theo các nhà nghiên cứu về kinh tế học phát triển, thị trường lao động được chia ra làm hai loại: a) *Thị trường lao động loại một*, đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật cao, là những nghề có uy tín trong xã hội, có lương cao, ổn định và môi trường làm việc tốt, thị trường này chủ yếu là nam giới; và b) *Thị trường lao động loại hai*, những ngành nghề ít đòi hỏi chuyên môn kỹ

Có sự phân chia như vậy là do ảnh hưởng từ quan niệm khác biệt về giới trong giáo dục và đào tạo, và quan niệm này chịu ảnh hưởng bởi mô hình hành vi về vai trò giới trong quan niệm truyền thống. Theo đó, có những ngành, nghề được xem là phù hợp với phụ nữ nên thường được các gia

đình định hướng nghề nghiệp cho con gái như: Sư phạm, Y tế, dịch vụ xã hội, v.v... Những yếu tố đó tác động đến loại hình công việc mà phụ nữ và nam giới đảm nhận sau này.

Vai trò giới: với thiên chức của mình,

phụ nữ thường đảm nhận vai trò chính trong quá trình xã hội hoá trẻ em. Điều này gián tiếp hạn chế cơ hội lựa chọn nghề nghiệp của phụ nữ và họ phải lựa chọn công việc thích hợp để có thể đảm nhận tốt cả hai vai trò “giỏi việc nước, đảm việc nhà” [18].

III. Bàn luận

Đi tìm lời giải cho mối quan hệ giữa bất bình đẳng giới trong thu nhập và vốn con người, một vài câu hỏi sau đây

có thể gợi ý cho cách tiếp cận về lợi ích của việc đầu tư giáo dục vào vốn con người.

Một là, có sự phân biệt đối xử trên thị trường lao động: với năng suất lao động ngang với lao động nam, liệu lao động nữ có bị trả mức tiền công thấp hơn hay không?

Hai là, các nhân tố ngoài thị trường: phải chăng lao động nữ có chất lượng nguồn nhân lực thấp hơn so với lao động nam (ví dụ, trình độ học vấn thấp hay thiếu kỹ năng, kinh nghiệm)? Và điều này làm giảm mức tiền công chi trả cho họ?

Ba là, những khác biệt này là do sự lựa chọn tự nguyện của lao động nữ hay là do các yếu tố tiền thị trường phân biệt đối xử với lao động nữ: thiếu cơ hội đi học để có được một trình độ học vấn cao hay đi làm để có kinh nghiệm; các nhân tố xã hội khác như quan niệm của giáo viên cho rằng học sinh nữ không có khả năng học toán, hoặc nữ sinh học giỏi rồi cũng lấy chồng, vậy thì học sinh nữ sẽ chẳng cần học giỏi hoặc cố gắng học toán làm gì.

Thuật ngữ “vốn con người” là để chỉ những kiến thức hữu ích và quý báu mà con người đã tích lũy được trong quá trình giáo dục và đào tạo. Nhưng các nhà xã hội học nữ quyền phê phán mạnh quan điểm của các nhà kinh tế học theo thuyết “vốn con người”, bởi vì quan điểm này không tính đến “sự khác biệt về quyền lực giữa nam và nữ trong các lĩnh vực việc làm và xã hội” [2, 289].

Nếu phụ nữ và trẻ em gái không gặp rào cản trong quá trình tiếp cận giáo dục và đào tạo (ví dụ: quan niệm con gái không cần học nhiều vì “con gái

là con người ta”, cho con gái học lên cao chẳng khác gì đem phân hoá học bón cho ruộng hàng xóm) thì khoảng cách về vốn con người giữa nam và nữ sẽ rút ngắn lại, đồng nghĩa với cơ hội cho phụ nữ làm việc ở thị trường lao động thứ nhất tăng lên, khoảng cách về thu nhập thu hẹp lại. Nhiều công trình nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới [19, 13] cho chúng ta kết luận: a) Đầu tư cho phát triển phụ nữ sẽ có hiệu quả hơn bởi vì khi phụ nữ có sức khỏe, có kiến thức sẽ đóng góp được nhiều cho sự phát triển; b) Đầu tư giáo dục cho phụ nữ là loại hình đầu tư đem lại nhiều lợi ích cho gia đình và xã hội.

Vì lẽ đó, xoá bỏ rào cản phụ nữ và trẻ em gái tiếp cận giáo dục, tạo cơ hội bình đẳng giới trong giáo dục - đào tạo sẽ là yếu tố quan trọng thu hẹp khoảng cách bất bình đẳng về lương/thu nhập giữa phụ nữ và nam giới □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ann Oakley (2002), *A Gender on Planet Earth*, Cambridge: Polity Press.
2. Anthony Giddens et al (2005), *Introduction to Sociology*, 5th edition, University of California, Santa Barbara.
3. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2011), *Tổng điều tra Dân số và nhà ở Việt Nam 2009 - Giáo dục ở Việt Nam: Phân tích các chỉ số chủ yếu*.
4. Centre for the Study of Living Standards (CSLS) (2001), *The Development of Indicators for Human Capital Sustainability*; Paper prepared for the CSLS session “The Development of

- Indicators for Human Capital Sustainability” at the annual meeting of the Canadian Economics Association, McGill University, Montreal, June 1-3, 2001.
5. Gary S. Becker (1964), “Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education”, *National Bureau of Economic Research*.
 6. Gary S. Becker (1993), *A Theoretical and Empirical Analysis*, with Special Reference to Education; 3rd edition, Chicago University Press.
 7. Kendall, D. (2004), *Sociology in Our Times*, 4th edn, Wadsworth/Thomson Learning Belmont, California.
 8. Laroche, Mireille, Marcel Merette, and G.C. Ruggeri (1999), “On the Concept and Dimensions of Human Capital in a Knowledge-Based Economy Context,” *Canadian Public Policy*, Vol. XXV, No. 1
 9. Mincer Jacob (1966), “Labour Force Participation and Unemployment”, in Robert A. Gordon and Margaret S. Gordon (eds.), *Prosperity and Unemployment*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
 10. Mincer Jacob (1974), “Schooling, Experience and Earnings”, *National Bureau of Economic Research*, Cambridge, MA.
 11. Nelien H. and Eva M (2008), *Work, Income and Gender Equality in East Asia*, ILO Bangkok.
 12. Ngân hàng phát triển Châu Á (ADB) (2002), *Phụ nữ ở Việt Nam*.
 13. Ngân hàng Thế giới (2001), *Đưa vấn đề giới vào phát triển*. Nxb. Văn hoá - Thông tin, Hà Nội.
 14. Ngân hàng Thế giới và các tổ chức khác (2006), *Đánh giá tình hình giới ở Việt Nam*, Hà Nội.
 15. Simson S. Kuznets (1955), “Toward a Theory of Economic Growth”, in R. Lekarman (ed), *National Policy for Economic Welfare at Home and Abroad*, Garden City, N.Y. : Doubleday.
 16. U.S. Bureau of Labor Statistics (2011), “BLS Spotlight on Statistics: Women at Work. Percentage of women in civilian labor force, aged 25 to 64 years, by educational attainment, 1970 and 2010”, http://www.bls.gov/spotlight/2011/women/data.htm#cps_lf_by_education.
 17. UNDP (1999), *Human Development Report*.
 18. Hoàng Bá Thịnh (2008), *Giáo trình Xã hội học về Giới*. Nxb. Đại học Quốc gia, Hà Nội.
 19. World Bank (1993), *World Development Report 1993: Investing in Health*, New York: Oxford University Press.