

FACTORS AFFECTING INCOME EQUALITY BETWEEN MALE AND FEMALE WORKERS IN VIETNAM IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

Trinh Thi Huong*, Dinh Cong Minh, Hoang Anh Tuan, Ngo Duy Do

Thuongmai University

ARTICLE INFO		ABSTRACT
Received:	10/8/2022	Vietnamese researchers and policymakers have been interested in gender inequality, especially in the context of the COVID-19 pandemic. The differences in male and female salaries were analyzed in three main sectors: public, private, and foreign-invested, using the Labor Force Survey 2020 and the Oxaca-Blinder decomposition method. The research results showed that all workers were affected by the COVID-19 pandemic. The average income of male workers was 1,059 thousand VND/month higher than that of female workers, of which 226,000 VND was due to differences in the characteristics of the two groups. The main explanations for income differences were educational levels, the proportion of workers in the three economic sectors, and the age of workers. The COVID-19 pandemic has had a negligible effect on income inequality between males and females. The findings emphasized the importance of enhancing the quality of human resources and the legality of labor contracts in order to reduce income inequality between men and women.
Revised:	16/9/2022	
Published:	16/9/2022	

KEYWORDS

Income inequality
Female and male workers
COVID-19 Pandemic
Labor resource
Labor force survey

PHÂN TÍCH YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN BẤT BÌNH ĐẲNG THU NHẬP GIỮA NAM VÀ NỮ TẠI VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH TÁC ĐỘNG CỦA ĐẠI DỊCH COVID-19

Trịnh Thị Hương*, Đinh Công Minh, Hoàng Anh Tuấn, Ngô Duy Đô

Trường Đại học Thương mại

THÔNG TIN BÀI BÁO		TÓM TẮT
Ngày nhận bài:	10/8/2022	Bất bình đẳng thu nhập theo giới là mối quan tâm của các nhà nghiên cứu cũng như các nhà hoạch định chính sách tại Việt Nam và trên thế giới, đặc biệt trong bối cảnh đại dịch COVID-19. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân rã Oxaca-Blinder để phân tích khác biệt trong thu nhập của lao động nam giới và nữ giới trong ba khu vực doanh nghiệp: nhà nước, tư nhân và có vốn đầu tư nước ngoài. Nghiên cứu thực nghiệm tiến hành trên bộ số liệu Điều tra lao động và việc làm năm 2020. Kết quả nghiên cứu cho thấy, lao động nam giới và nữ giới đều bị tác động của đại dịch COVID-19. Trung bình thu nhập của lao động nam giới cao hơn lao động nữ giới là 1.059 nghìn đồng/tháng, trong đó có 226 nghìn đồng do các nhân tố về sự khác biệt trong đặc điểm của hai nhóm đối tượng. Sự khác biệt thu nhập nhiều nhất là bằng cấp giáo dục, tỷ lệ tham gia trong 3 khu vực kinh tế và tuổi người lao động. Các tác động của đại dịch COVID-19 có ảnh hưởng nhỏ đến bất bình đẳng thu nhập theo giới. Chính sách về tăng cường chất lượng nguồn nhân lực và tính pháp lý của hợp đồng lao động là các giải pháp bền vững giảm bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ.
Ngày hoàn thiện:	16/9/2022	
Ngày đăng:	16/9/2022	

TỪ KHÓA

Bất bình đẳng thu nhập
Lao động nam và nữ
Đại dịch COVID-19
Chất lượng nguồn nhân lực
Điều tra lao động việc làm

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.6346>

* Corresponding author. Email: trinhthihuong@tmu.edu.vn

1. Giới thiệu

Bất bình đẳng thu nhập giữa nam giới và nữ giới thu hút nhiều sự quan tâm của Đảng, Chính phủ và các nhà nghiên cứu. Nhiều chính sách về lao động và giảm tác động của bất bình đẳng giới cũng được các Bộ/Ngành quan tâm và thực hiện. Thu nhập của người lao động và bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ được nhiều nhà nghiên cứu tiến hành trong những năm gần đây.

Các nghiên cứu trước đã nghiên cứu nhiều khía cạnh khác nhau của vấn đề bất bình đẳng thu nhập. Nguyên nhân bất bình đẳng có thể xuất phát từ khu vực kinh tế mà người lao động tham gia. Lao động, cụ thể là lao động trong khu vực nhà nước (DNNN), khu vực tư nhân (DNTN) và khu vực có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) tại Việt Nam đã có sự khác biệt giữa các nhóm do giới tính, giáo dục, thu nhập và các mức phúc lợi xã hội [1], [2]. Trong nghiên cứu về các vị trí lãnh đạo của doanh nghiệp tại Việt Nam, nhóm tác giả Hoang và cộng sự [3] chỉ ra các đặc điểm về nhân khẩu học của nam giới và nữ giới chiếm ảnh hưởng đến 58% về chỉ số rủi ro của các công ty. Trong đó, yếu tố về tuổi và tỉ lệ sở hữu công ty ảnh hưởng nhiều nhất đến chỉ số rủi ro của công ty. Tương tự, nhóm tác giả Lê Văn Tuấn và cộng sự [4] nhấn mạnh các đặc điểm nhân khẩu học của người lao động như tuổi, trình độ giáo dục, dân tộc, tình trạng hôn nhân và các nhân tố này đều có tác động đến thu nhập của người lao động.

Trong bối cảnh tác động của đại dịch COVID-19, Tổng cục thống kê (2021) [5] đã tích hợp thêm một số câu hỏi về ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 tới người lao động trong Điều tra lao động việc làm năm 2020. Nghiên cứu nhấn mạnh đến các đối tượng dễ bị tổn thương hơn trong đại dịch COVID-19 là người lao động tạm thời và lao động ngắn hạn, người lao động lớn tuổi, lao động nữ hoặc lao động có con nhỏ, có thai là các nhóm dễ bị tổn thương hơn trong đại dịch COVID-19 [6]–[8]. Các nghiên cứu tương tự về ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 cũng được tiến hành tại các quốc gia khác nhau [9].

Hiện nay, chưa có nghiên cứu nào tập trung vào vấn đề bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ ở mức độ toàn quốc, đặc biệt năm 2020 khi người lao động trải qua các đợt giãn cách xã hội. Nghiên cứu này được tiến hành dựa trên bộ số liệu Điều tra lao động và việc làm năm 2020 với mục tiêu:

- Đánh giá thực trạng tác động của đại dịch COVID-19 tới thu nhập của lao động nam giới và nữ giới tại Việt Nam, đặc biệt chú trọng vào một số khu vực kinh tế chính như khu vực kinh tế nhà nước, khu vực tư nhân và khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài FDI.

- Xây dựng mô hình phân tích bất bình đẳng thu nhập giữa lao động nam giới và nữ giới tại Việt Nam và rút ra một số khuyến nghị.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Dữ liệu nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng số liệu điều tra thứ cấp và dựa trên bộ số liệu Điều tra lao động việc làm năm 2020 [5] được thu thập bởi Tổng cục Thống kê. Đây là bộ số liệu thu thập thông tin về lực lượng lao động (LLLĐ) trên toàn quốc. Chúng tôi tập trung vào những người lao động trong độ tuổi 15 tới 60, đang làm việc trong các khu vực DNNN, DNTN và FDI ở cả 63 tỉnh thành. Bộ số liệu đã bổ sung một số câu hỏi về nhận thức của người lao động về đại dịch COVID-19, dưới dạng câu hỏi Có/Không, bao gồm: giảm giờ làm, nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên, thu nhập thấp hơn và chuyển từ hình thức làm việc trực tiếp sang trực tuyến. Trong đó, thu nhập của người lao động là thu nhập trong 1 tháng từ tất cả các công việc mà người lao động đang làm.

Các biến ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động gồm các biến quan sát về nhân khẩu học, thông tin việc làm và khu vực làm việc cũng như nơi làm việc. Các biến này được lựa chọn từ các nghiên cứu trước đó đã tiến hành về vấn đề bất bình đẳng thu nhập và dựa trên thông tin bộ số liệu Điều tra lao động việc làm có quan sát [10]. Tổng số lượng biến quan sát (người lao động) là 74.335, trong đó có 36.468 lao động nữ và 37.867 lao động nam.

2.2. Phương pháp phân rã Oxaca-Blinder

Phương pháp phân rã Oxaca-Blinder được hai nhà khoa học Blinder và Oxaca đề xuất vào năm 1973 [11], [12]. Để đơn giản hóa, chúng tôi xét trường hợp mô hình có biến phụ thuộc là Y và 1 biến độc lập X , trong đó, X là biến nhị phân, gồm hai nhóm là Nam (M) và Nữ (F).

Mô hình hồi quy tuyến tính giữa biến X và Y và phân theo từng nhóm là:

$$Y_F = X_F \beta_F + \epsilon_F; \quad Y_M = X_M \beta_M + \epsilon_M \quad (1)$$

Kí hiệu \bar{Y} là trung bình của Y , chênh lệch trung bình về giá trị Y giữa hai nhóm Nam (M) và Nữ (F) là:

$$\Delta Y = \bar{Y}_F - \bar{Y}_M, \quad \bar{Y}_F = \bar{X}_F \hat{\beta}_F, \quad \bar{Y}_M = \bar{X}_M \hat{\beta}_M \quad (2)$$

Khi đó,

$$\Delta Y = (\bar{X}_F - \bar{X}_M) \hat{\beta}_F + \bar{X}_M (\hat{\beta}_F - \hat{\beta}_M) + (\bar{X}_F - \bar{X}_M) (\hat{\beta}_F - \hat{\beta}_M) \quad (3)$$

Theo phương trình (3), sự chênh lệch tổng thể ΔY được chia (phân rã) thành ba thành phần:

- $E = (\bar{X}_F - \bar{X}_M) \hat{\beta}_F$ là sự chênh lệch từ các yếu tố đầu vào, cụ thể là sự khác biệt về đặc điểm của nhóm F và M theo biến X ,
- $C = \bar{X}_M (\hat{\beta}_F - \hat{\beta}_M)$ là sự chênh lệch từ các hệ số hồi quy.
- $I = (\bar{X}_F - \bar{X}_M) (\hat{\beta}_F - \hat{\beta}_M)$ là sự chênh lệch từ tương tác của hai thành phần trên.

Phương pháp Oxaca-Blinder sử dụng khi phân rã giá trị trung bình và có ưu điểm là tính toán đơn giản, trực quan và dễ phân tích trong các nghiên cứu chính sách. Ngoài ra, các hướng phân rã khác có thể được sử dụng như tập trung vào các nhóm thu nhập, thông qua phân vị như phương pháp phân rã Machado và Mata [13]. Bên cạnh đó, phương pháp phân rã phi tuyến tính, thông qua copula [4] đạt được kết quả phân tích chính xác hơn nhưng tốn kém về chi phí tính toán.

2.3. Mô hình nghiên cứu thực nghiệm

Chúng tôi quan tâm biến phụ thuộc là thu nhập hàng tháng của người lao động (Thunhap), biến phân loại là giới tính người lao động (nam (M) và nữ (F)). Sự khác biệt thu nhập là:

$$\Delta Thunhap = \overline{Thunhap}_F - \overline{Thunhap}_M \quad (4)$$

Trong đó, thu nhập của lao động được giả thiết tuân theo mô hình hồi quy tuyến tính đa biến

$$Thunhap_i = \beta_0 + \sum_j \beta_j X_{ji} + \epsilon \quad (5)$$

Trong đó, i là chỉ số quan sát, X_j là các biến về nhân khẩu học của người lao động, về đặc điểm công việc, khu vực làm việc, vùng kinh tế - xã hội. Các biến được lựa chọn đưa vào mô hình (5) dựa vào các nghiên cứu trước đó trong cùng chủ đề liên quan [1], [7], [10] và thông qua các kiểm định phù hợp. Các tính toán được thực hiện trên phần mềm Rstudio phiên bản 4.0.2.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thông tin về đối tượng khảo sát

Số lượng người lao động nam và nữ trong nghiên cứu khá gần nhau và được phân bố đều qua 4 quý điều tra của năm 2020 (Bảng 1). Tuổi của lao động nam và nữ trong khoảng 33-34 tuổi. Đối với cả hai nhóm lao động nam và nữ, tỷ lệ làm việc trong khu vực DNNN là khá ít so với hai khu vực còn lại, trong đó, tỷ lệ lao động nam giới làm việc trong DNTN và lao động nữ trong khu vực FDI là lớn nhất. Về trình độ giáo dục, tỷ lệ lao động đã tốt nghiệp đại học là cao, hơn 25% đối với cả hai giới. Lao động nữ sở hữu bằng trung học cơ sở là chiếm đa số. Ngược lại, tỷ lệ lao động nam giới có bằng cấp là trung học cơ sở hay tham gia các trường nghề là khá đồng đều. Trong 1 tuần trước khi điều tra, trung bình lao động nam giới và nữ giới làm việc khoảng 46 tiếng cho công việc chính. Về tình trạng hợp đồng lao động, loại hợp đồng lao động phổ biến nhất là hợp đồng lao động có thời hạn từ 1 đến 3 năm (45% đối với nam và 52% đối với nữ). Tỷ lệ lao động có hợp đồng lao động không thời hạn dao động 31-36% đối với cả hai giới. Tỷ lệ lao động nhận nguyên lương không có sự khác biệt giữa hai giới (khoảng 64%). Tỷ lệ lao động nam giới không tham gia bảo

hiểm xã hội là lớn hơn nữ giới (20% so với 14%). Tương tự, tỷ lệ lao động nam giới không tham gia đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là cao hơn nữ giới (tương ứng 24% và 19%). Thống kê cho thấy, thời gian làm công việc hiện tại của cả hai nhóm lao động là không có sự khác biệt về tỷ lệ, trong đó, tỷ lệ làm công việc hiện tại trên 3 năm của cả hai nhóm là trên 70%.

Tỷ lệ lao động có chuyển đổi hình thức làm việc từ trực tiếp sang trực tuyến là rất cao (trên 95%) và phù hợp với các chính sách phòng dịch COVID-19 của chính phủ Việt Nam. Tương tự, do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19, tỷ lệ lao động bị ảnh hưởng bởi đại dịch trong cả năm điều tra do giảm thu nhập hoặc giảm giờ làm dao động trong khoảng 26-30% và tỷ lệ bị ảnh hưởng của lao động nữ là cao hơn lao động nam giới đối với từng loại tác động.

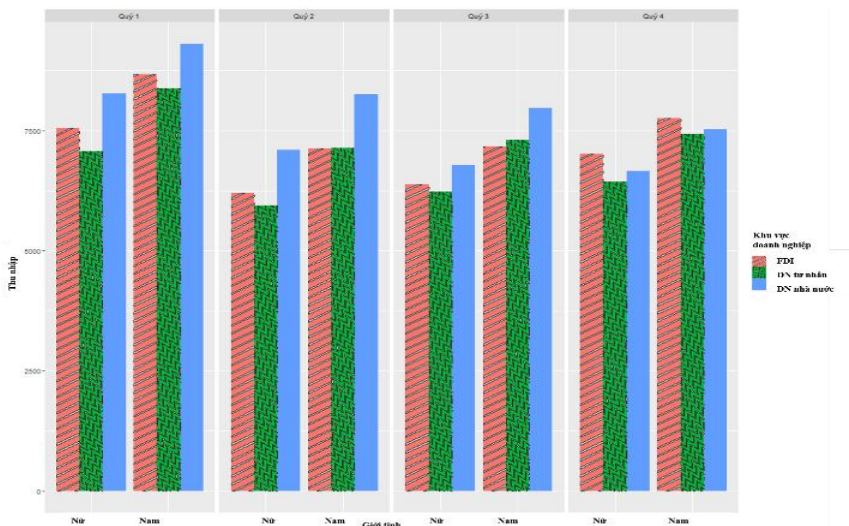
Bảng 1. Thông tin đối tượng quan sát

Biến quan sát		Lao động nam	Lao động nữ
Số quan sát		36468	37867
Thu nhập (Trung bình (Độ lệch chuẩn))		7656,71 (3110,77)	6597,59 (2622,59)
Tuổi (Trung bình (Độ lệch chuẩn))		34,68 (9,57)	33,39 (8,63)
Tổng thời gian làm việc trong 7 ngày qua (Trung bình (Độ lệch chuẩn))		46,96 (10,33)	46,32 (10,54)
Khu vực (%)	FDI	20,8	35,6
	Tư nhân	71,1	59,6
Tỷ lệ người đã kết hôn (%)	Nhà nước	8,1	4,9
	Tiểu học	69,5	75,2
Trình độ giáo dục (%)	THCS	12,8	16,6
	THPT	17,9	27,1
	Cao đẳng	18,6	24,9
	Đại học	20,7	6,2
Quý điều tra (%)	Đại học	30	25,1
	Quý 1	26,3	26
	Quý 2	24,3	24,5
	Quý 3	24,7	24,7
Tỷ lệ người sống ở thành thị (%)	Quý 4	24,7	24,8
		55,5	49,1
Tỷ lệ người bị mất việc (%)		26,5	28,9
Tỷ lệ người bị giảm thu nhập (%)		28,2	29,3
Tỷ lệ người không thay đổi hình thức làm việc (%)		95,4	95,7
Loại hợp đồng lao động (%)	HĐLĐ không xác định thời hạn	35,5	31,6
	HĐLĐ từ 1 năm tới dưới 3 năm	45,1	51,7
	HĐLĐ từ 3 tháng tới dưới 1 năm	7,5	7,9
	HĐLĐ dưới 3 tháng	4,6	3,8
Tỷ lệ người không được nhận nguyên lương khi nghỉ phép (%)		7,4	5
Tỷ lệ người không tham gia bảo hiểm xã hội		35,9	35,8
Tỷ lệ người tham gia đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc (%)		20,2	14,6
Thời gian đã làm công việc (%)	Dưới 12 tháng	24	18,6
	12 tháng tới dưới 3 năm	9,8	9,1
	3 năm trở lên	20,2	20,4
Số lượng nhân viên tại doanh nghiệp (%)	Dưới 19 người	70	70,5
	20 - 49 người	15,6	9,8
	50 người trở lên	20,8	13,8
Khu vực (%)	Tây Nguyên	63,6	76,5
	Đồng bằng sông Mekong	3,4	2,5
	Duyên hải Bắc và Nam Trung bộ	13,2	13,8
	Trung du và miền núi phía Bắc	17,2	15,8
	Đồng bằng sông Hồng	13,2	13,4
Nam Bộ		28,3	30,7
		24,7	23,8

(Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả từ bộ Điều tra lao động và việc làm 2020)

3.2. Ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 tới người lao động theo giới

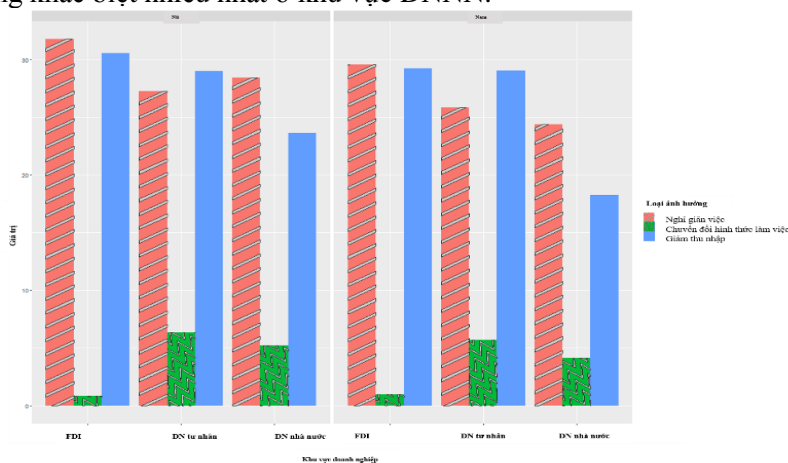
Hình 1 thể hiện thu nhập của người lao động theo giới tính, khu vực doanh nghiệp và quý điều tra. Ở quý 1 năm 2020, thu nhập của lao động là cao hơn các quý còn lại trong năm do thời điểm này dịch bệnh COVID-19 chưa bùng phát mạnh tại Việt Nam và các chính sách phòng dịch chưa được triển khai. Quý 2, thu nhập của lao động sụt giảm mạnh so với quý 1. Ở quý 3 và quý 4, thu nhập trung bình hàng tháng có tăng nhẹ so với quý 2 nhưng vẫn thấp hơn quý 1. Xu hướng trên được ghi nhận đối với cả 3 loại hình doanh nghiệp trong nghiên cứu này. Với sự phân chia như trên, thu nhập trung bình hàng tháng của nam giới cao hơn lao động nữ giới.



Hình 1. Thu nhập trung bình hàng tháng của lao động theo giới, khu vực làm việc và quý điều tra (Đơn vị: Nghìn đồng)

(Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả từ bộ Điều tra lao động và việc làm 2020)

Lao động bị tác động nhiều bởi đại dịch COVID-19, trong đó phổ biến nhất là giảm giờ làm và giảm tiền lương (Hình 2). Bên cạnh đó, tỷ lệ lao động được chuyển đổi hình thức làm việc từ trực tiếp sang trực tuyến là không cao và thấp nhất ở khu vực doanh nghiệp FDI đối với cả hai nhóm lao động. So sánh giữa hai nhóm lao động nam giới và nữ giới với cùng loại ảnh hưởng thì tỷ lệ lao động nữ bị ảnh hưởng nhiều hơn nam giới ở cả ba khu vực doanh nghiệp. Tỷ lệ ảnh hưởng trên cũng khác biệt nhiều nhất ở khu vực DNNN.



Hình 2. Tỷ lệ lao động bị ảnh hưởng công việc do đại dịch COVID-19 (Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả từ bộ Điều tra lao động và việc làm 2020)

Bảng 2. Kết quả hồi quy tuyến tính và kết quả phân rã Oxaca-Blinder tương ứng

Biến quan sát	Hồi quy tuyến tính với biến phụ thuộc là thu nhập của người lao động		Phân rã Oxaca-Blinder về trung bình thu nhập của lao động nữ so với lao động nam			
	Lao động nam	Lao động nữ	Chênh lệch yếu tố đầu vào	Chênh lệch các hệ số hồi quy	Chênh lệch tương tác	
Hệ số chặn	5593,57 *** (144,98)	4633,65 ***(127,67)	0	-959,92	0	
Tuổi	21,86 *** (1,66)	18,31 ***(1,52)	-28,34	-123,06	4,6	
Tổng thời gian làm việc trong 7 ngày qua	3,95 ** (1,43)	4,5 ***(1,16)	-2,53	25,92	-0,35	
Khu vực doanh nghiệp (mặc định: FDI)	DNTN	-192,71 *** (40,76)	22,26	-100,92	16,4	
	DNNN	-294,68 *** (65,14)	9,43	1,22	-0,48	
Trình độ giáo dục (mặc định: Tiểu học)	Trung học cơ sở	158,09 ** (53,57)	174,97***(38,44)	14,51	3,02	1,55
	Trung học phổ thông	472,47 *** (55,21)	487,42***(41,06)	30,07	2,77	0,95
	Trường nghề	1148,87 *** (55,17)	626,36***(59,02)	-166,63	-108,36	75,78
Loại hợp đồng lao động (Mặc định: Không thời hạn)	Đại học và cao hơn	2445,05 *** (54,89)	1980,61***(45,31)	-119,56	-139,33	22,71
	Dưới 3 năm	-359,33 *** (35,38)	-350,02***(28,67)	-23,7	4,2	0,61
	Từ 3 tháng - 1 năm	-583,31 *** (63,28)	-495,22***(50,96)	-2,71	6,57	0,41
Thời gian đã làm cho công việc (Mặc định: Dưới 12 tháng)	Dưới 3 tháng	-306,64 *** (80,05)	-544,38***(71,36)	2,48	-10,84	1,92
	Không có HĐLĐ	-278,17 *** (73,17)	-541,16***(68,56)	6,6	-19,35	6,24
	Từ 12 tháng - 3 năm	154,66 ** (57,12)	204,55 ***(48,15)	0,25	10,1	0,08
Số lao động trong công ty (Mặc định: Dưới 19 người)	3 năm trở lên	623,83 *** (53,8)	567,01 ***(45,2)	2,81	-39,78	-0,26
	20 - 49 người	138,9 ** (48,42)	202,93 ***(49,4)	-9,7	13,29	-4,47
Nhận nguyên lương khi nghỉ phép (mặc định: không)	50 người trở lên	214,23 *** (44,27)	320,51 ***(44,09)	27,47	67,64	13,63
BHXH tự nguyện (mặc định: không tham gia)		-236,58 *** (37,69)	-247,07***(28,94)	0,22	-3,77	0,01
Người lao động sống tại thành thị (Mặc định: Nông thôn)		-282,87*** (47,23)	-384,11***(40,38)	15,43	-24,32	5,52
Quý điều tra (Mặc định: Quý 1)		70,39 * (31,26)	129,83 ***(26,3)	-4,51	33	-3,81
	Quý 2	-1242,89 *** (40,29)	-1172,19 ***(33,13)	-1,84	17,18	0,1
	Quý 3	-1056,81 *** (42,24)	-891,18 ***(35,11)	0,05	40,95	-0,01
	Quý 4	-938,53 ***(43,52)	-608,11 ***(35,63)	-1,17	81,67	0,41
Khu vực điều tra (Mặc định: Tây Nguyên)	Đồng bằng sông Cửu Long	331,45 ***(88,77)	693,92 ***(82,8)	1,93	47,89	2,11
	Duyên hải Bắc và Nam Trung bộ	29,07 (86,11)	124,99 (81,38)	-0,39	16,49	-1,29
	Trung du và miền núi Bắc bộ	-10,53 (88,24)	628,6 ***(82,59)	-0,02	84,19	1,41
	Đồng bằng sông Hồng	935,93 ***(84,09)	1104,48 ***(79,42)	22,46	47,73	4,05
Bị giảm giờ làm/ Nghỉ giãn việc/ Nghỉ luân phiên (Mặc định: Không)	Đông Nam bộ	1769,74 *** (84,98)	1924,36 ***(80,17)	-16,92	38,24	-1,48
Thay đổi hình thức làm việc (Mặc định: Không)		-139,13 *** (33,83)	-57,62 *(27,04)	-3,34	21,6	1,96
Bị giảm thu nhập (Mặc định: Không)		330,77 *** (72,49)	239,07 ***(61,93)	-0,77	-4,19	0,21
		-70,83 * (33,94)	-106,94 ***(27,58)	-0,77	-10,19	-0,39

Chú thích: *, ** và *** lần lượt biểu diễn các mức ý nghĩa 10%, 5% và 1%

(Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả từ bộ Điều tra lao động và việc làm 2020)

3.3. Yếu tố tác động đến bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ tại Việt Nam trong bối cảnh tác động của đại dịch Covid-19

Bảng 2 thể hiện kết quả hồi quy về các yếu tố ảnh hưởng thu nhập của người lao động đối với lao động nam giới và nữ giới. Đối với cả hai mô hình, hệ số R^2 - hiệu chỉnh là 23-24% và đạt kiểm định về đa cộng tuyến (hệ số phóng đại phương sai, VIF, nhỏ hơn 2,1). Các yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất đến thu nhập của cả lao động nam giới và nữ giới là độ tuổi, thời gian làm công việc chính trong 1 tuần, trình độ giáo dục, khu vực làm việc, loại hợp đồng lao động. Kết quả bảng hồi quy thông nhất với một số kết quả ở Bảng 1 thống kê mô tả, như lao động trong khu vực DNTN và FDI có mức thu nhập thấp hơn so với khu vực DNNN. Thu nhập của lao động ở quý 2, quý 3 và quý 4 đều thấp hơn so với thu nhập ở quý 1. Tương tự, so với lao động có hợp đồng lao động không thời hạn, người lao động sở hữu các hợp đồng khác đều có mức thu nhập thấp hơn. Lao động không tham gia đóng bảo hiểm xã hội và không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đều có mức thu nhập thấp hơn so với nhóm còn lại và xu hướng này được thể hiện ở cả hai giới điều tra. Đặc biệt, lao động bị ảnh hưởng giảm giờ làm sẽ bị giảm thu nhập. Tuy nhiên, người lao động có thể chuyển đổi hình thức làm việc từ trực tiếp sang trực tuyến thì mức thu nhập lại tăng và xu hướng này thể hiện ở cả hai giới điều tra.

Kết quả chạy mô hình phân rã cho thấy thu nhập trung bình của lao động nữ giới thấp hơn lao động nam giới 226 nghìn đồng là do sự khác biệt trong các yếu tố giải thích được và 980 nghìn đồng là do sự chênh lệch các hệ số hồi quy. Do sự tương tác của hai thành phần trên, lao động nữ có thu nhập cao hơn lao động nam giới là 148 nghìn đồng. Các yếu tố về sự khác biệt trong trình độ giáo dục giải thích nhiều nhất cho sự khác biệt về thu nhập của hai nhóm đối tượng, trong đó nhiều nhất là do sự khác biệt về tỷ lệ lao động nữ giới và lao động nam giới có theo học các trường nghề (166,63 ngàn đồng/tháng), tiếp theo là trình độ đại học (119,56 ngàn đồng/tháng) và sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê. Tỷ lệ lao động nữ làm việc trong khu vực DNTN và doanh nghiệp FDI góp phần tăng thu nhập làm thu nhập của lao động nữ cao hơn lao động nam giới. Mặc dù tuổi trung bình của lao động nữ và lao động nam trong nghiên cứu chỉ khác biệt khoảng 1 tuổi, nhưng yếu tố về tuổi cũng góp phần làm thu nhập của lao động nam giới cao hơn lao động nữ giới. Đặc biệt, tuy hai nhóm đối tượng có sự khác biệt về các tác động của đại dịch COVID-19, kết quả phân rã Oxaca-Blinder cho thấy các yếu tố về sự khác biệt trong tác động của đại dịch có ảnh hưởng không đáng kể so với các yếu tố khác. Do tỷ lệ hợp đồng, thời gian làm việc và tham gia bảo hiểm xã hội của hai nhóm đối tượng là khá tương đồng nên các yếu tố này có tác động không nhiều đến sự khác biệt về thu nhập.

4. Kết luận

Nghiên cứu tập trung phân tích sự khác biệt trong thu nhập hàng tháng của lao động nam giới và lao động nữ giới thông qua các thống kê mô tả và phương pháp phân rã Oxaca-Blinder và tập trung vào lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Kết quả phân tích cho thấy các nhóm đối tượng đều chịu tác động giảm thu nhập từ quý 2 năm 2020 so với quý 1. Kết quả nghiên cứu phù hợp với diễn biến dịch bệnh COVID-19 tại Việt Nam và các chính sách ứng phó của chính phủ Việt Nam để kiểm soát đại dịch [14]. Người lao động bị ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 về giảm giờ làm và giảm thu nhập, tuy nhiên lao động có khả năng làm việc trực tuyến trong đại dịch có xu hướng thu nhập cao hơn nhóm lao động vẫn tiếp tục làm việc trực tiếp. Các yếu tố có thể giải thích thu nhập trung bình của lao động nữ giới thấp hơn nam giới là do các nguyên nhân như bằng cấp giáo dục, tuổi lao động và tỷ lệ tham gia vào các khu vực kinh tế khác nhau. Đây là kết quả thống nhất với các nghiên cứu trước đó [1], [8], [15]. Đặc biệt, tỷ lệ lao động nam giới có tham gia các trường dạy nghề cao hơn rất nhiều so với nữ giới và đây là yếu tố giải thích nhiều nhất cho sự bất bình đẳng thu nhập giữa hai nhóm đối tượng. Do đó, các định hướng nghề nghiệp về trường nghề có thể là một giải pháp bền vững nên được quan tâm. Các yếu tố như tình trạng hợp đồng lao động, tham gia bảo hiểm xã

hội không có ảnh hưởng nhiều đến sự khác biệt về thu nhập của hai nhóm đối tượng. Các nghiên cứu về bất bình đẳng thu nhập của hai nhóm đối tượng trong các lĩnh vực phi chính thức hay lao động tự do là cần thiết vì đây là các nhóm đối tượng dễ tổn thương hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] D. Benjamin, L. Brandt, and B. McCaig, "Growth with equity: income inequality in Vietnam, 2002–14," *J. Econ. Inequal.*, vol. 15, no. 1, pp. 25-46, 2017, doi: 10.1007/s10888-016-9341-7.
- [2] Q. T. Bui and V. P. A. Do, "Quality of human resources and employment of workers in state-owned enterprises in Vietnam," *J. Econ. Dev.*, vol. 6, no. 288, pp. 53-64, 2021.
- [3] T. T. Hoang, C. V. Nguyen, and V. H. T. Tran, "Are female CEOs more risk averse than male counterparts? Evidence from Vietnam," *Econ. Anal. Policy*, vol. 63, pp. 57-74, 2019.
- [4] V. T. Le, T. H. Trinh, and M. Simioni, "Application of the copula-based decomposition method to study income inequality between rural and urban areas in Vietnam," *J. Trade Sci.*, vol. 6, no. 3, pp. 43–53, 2018.
- [5] General Statistics Office, *Report of labor force survey 2020*. Department of population and labour statistics, 2021.
- [6] B. X. Tran, H. T. Nguyen, H. T. Le, H. T. Latkin, C. A. Pham, H. Q. Vu *et al*, "Impact of COVID-19 on Economic Well-Being and Quality of Life of the Vietnamese During the National Social Distancing," *Front. Psychol.*, vol. 11, pp. 1-9, September 2020, doi: 10.3389/fpsyg.2020.565153.
- [7] T. H. Trinh, T. N. H. Nguyen, C. M. Dinh, H. L. Ngo, H. V. Nguyen, and H. M. Luu, "The perception of covid 19 impact on employees in the private sector in Vietnamese municipal in 2020," in *Proceedings of international conference vietnam's economic recovery and development in the context of covid - 19 pandemic*, 2022, pp. 764-773.
- [8] H. A. H. Dang and C. Viet Nguyen, "Gender inequality during the COVID-19 pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss," *World Dev.*, vol. 140, 2021, Art. no. 105296, doi: 10.1016/j.worlddev.2020.105296.
- [9] M. Beglaryan and G. Shakhmuradyan, "The impact of COVID-19 on small and medium-sized enterprises in Armenia: Evidence from a labor force survey," *Small Bus. Int. Rev.*, vol. 4, no. 2, 2020, Art. no. e298, doi: 10.26784/sbir.v4i2.298.
- [10] H. -A. H. Dang and C. V. Nguyen, "Did a Successful Fight Against the Covid-19 Pandemic Come at a Cost? Impacts of the Outbreak on Employment Outcomes in Vietnam," *SSRN Electron. J.*, no. 13958, 2021, doi: 10.2139/ssrn.3751851.
- [11] R. Oxaca, "Male-female wage differentials in urban labor markets," *Int. Econ. Rev. (Philadelphia)*, vol. 14, no. 3, pp. 693-709, 1973.
- [12] A. S. Blinder, "Wage discrimination: reduced form and structural estimates," *J. Hum. Resour.*, , no. 1, pp. 436-455, Oct. 1973.
- [13] J. A. F. Machado and J. Mata, "Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression," *J. Appl. Econom.*, vol. 20, no. 4, pp. 445-465, 2005, doi: 10.1002/jae.788.
- [14] T. B. L. Nguyen and T. T. H. Vu, "Assessment of the government's response policies for COVID-19 disease control in Vietnam: An approach using ARDL model," in *Proceedings of the national conference: Quantitative analysis of economic and social issues in the digital environment*, 2021, pp. 8–26.
- [15] Q. T. Dao, T. Y. Le, and V. H. Pham, "Changes in Income Distribution During the COVID-19 Pandemic: Empirical Evidence from Vietnam," *J. Asian Financ. Econ. Bus. (Korea Distrib. Sci. Assoc.)*, vol. 9, no. 1, pp. 241-248, 2022.