

ANALYSIS OF EFFECTS OF THE HUMAN CAPITAL ON INCOME AND GENDER INCOME DIFFERENTIALS IN THE MEKONG RIVER DELTA REGION

Le Pham Tuong Vi^a
Huynh Trung Huy^b

Can Tho University

Email: ^a tuongvilepham141@gmail.com; ^b hthuy@ctu.edu.vn

Received: 11/10/2021
Reviewed: 23/10/2021
Revised: 29/10/2021
Accepted: 05/11/2021
Released: 30/11/2021

DOI: <https://doi.org/10.54163/0866-773X/594>

This article combines both the capital human theory by Mincer (1974) and the income decomposition analysis by Oaxaca (1973) and Blinder (1973) that aims at estimating the impacts of the human capital on laborer's income and gender income differentials in the Mekong River Delta (MRD) region, by using the data extracted from the Vietnam Household Living Standards Survey in 2018 (called VHLSS 2018). The empirical findings from the sample of 7.558 paid laborers in this region reports that the female laborers earned about 84% of what male co-worker earned. Not surprisingly, such gender differential in incomes was caused on the calculation by the phenomenon called "labor market discrimination". While, factors relating to the human capital and demographic features are estimated as strong predictors of the incomes, but not affect the gender income differentials. The empirical findings suggest the intervention policies on improving gender-aware for employers, preferentials on recruitment for female laborers, and vocational training for females to better engage in labor market.

Keywords: *Incomes; Income differentials; Gender; Labor; The Mekong river delta region.*

1. Đặt vấn đề

Bất bình đẳng thu nhập giữa các nhóm lao động trên thị trường lao động luôn tồn tại khách quan và phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Theo đó, Fletcher (2013) cho rằng, sự bất bình đẳng thu nhập gắn liền với sự khác biệt giữa các cá nhân trong xã hội hay giữa các quốc gia. Trong khi đó, Mincer (1974) nhấn mạnh đến vai trò của vốn nhân lực ảnh hưởng đến thu nhập và bất bình đẳng thu nhập giữa các nhóm lao động có sự khác biệt về trình độ học vấn.

Edgeworth (1922) được xem như một trong những nhà nghiên cứu tiên phong tìm hiểu và đề cập về sự phân biệt trên thị trường lao động, đặc biệt sự phân biệt về trả thù lao theo giới tính. Sau đó, Becker (1957) cũng phản ánh về sự bất bình đẳng thu nhập theo giới tính, bên cạnh các yếu tố khác sắc tộc, tôn giáo, vị trí xã hội... Becker đã chứng minh rằng bất kỳ sự phân biệt đối xử trong

thị trường lao động sẽ dẫn đến giảm sút thu nhập thực tế đối với nhóm lao động bị phân biệt đối xử.

Theo báo cáo Điều tra lao động việc làm giai đoạn 2016-2019, tốc độ tăng trưởng thu nhập bình quân/tháng của lao động nữ đạt 11,44%/năm, so với 10,65%/năm đối với lao động nam. Sự tăng trưởng thu nhập cao và nhanh của lao động nữ đã góp phần thu hẹp sự chênh lệch thu nhập giữa nam và nữ từ 1,21 lần xuống còn 1,18 lần trong cùng giai đoạn (Tổng cục Thống kê, 2020a). Xét về góc độ vùng kinh tế, đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) có xấp xỉ 1 triệu lao động đang làm việc từ 15 tuổi trở lên, chiếm 55,7% dân số của vùng và chiếm 18% lực lượng lao động của cả nước. Chênh lệch thu nhập của người lao động của vùng ĐBSCL so với cả nước cũng dần được thu hẹp, giảm từ 1,21 lần năm 2010 xuống còn 1,10 lần năm 2019. Tuy nhiên, thông tin thống kê và phân tích gần đây về bất bình

đăng thu nhập theo giới tính ở cấp vùng hầu như thiêu vắng. Vì vậy, mục tiêu trọng tâm của nghiên cứu này phân tích sự bất bình đẳng thu nhập theo giới tính và đo lường mức độ ảnh hưởng của vốn nhân lực đến sự bất bình đẳng thu nhập đối với lao động tại vùng ĐBSCL.

2. Tổng quan nghiên cứu

Trong nghiên cứu về vai trò của vốn nhân lực (học vấn và kinh nghiệm) đối với thu nhập của cá nhân, Mincer (1974) khẳng định, lao động với vốn nhân lực tốt hơn sẽ đạt được mức thu nhập cao hơn. Đồng thời, ông cũng chỉ ra có sự tồn tại về bất bình đẳng thu nhập giữa lao động nam và nữ. Một vài nghiên cứu về bất bình đẳng thu nhập tại Việt Nam, điển hình trong số đó như nghiên cứu của Liu (2004) sử dụng số liệu từ cuộc khảo sát mức sống hộ dân cư năm 1993 và năm 1998 tại Việt Nam để phân tích sự bất bình đẳng thu nhập và vận dụng phương pháp phân tích Oaxaca và Blinder (1973). Kết quả phân tích đã khẳng định rằng với số năm học vẫn tăng thêm, lao động nam sẽ nhận được mức lương cao hơn 5% so với lao động nữ, mặc dù họ cùng trình độ học vấn và kinh nghiệm.

Sau này, nghiên cứu của Nguyễn Thị Nguyệt (2014) tiếp tục phát hiện mức lương trung bình của lao động nữ chỉ bằng 85% so với mức lương trung bình của lao động nam. Đáng chú ý hơn, khi phân tích đối với ngành nông, lâm và ngư nghiệp, tỷ lệ này chỉ đạt 67%, ngành công nghiệp là 78%. Một nghiên cứu về bất bình đẳng thu nhập theo khu vực thành thị và nông thôn, Trần Thị Tuấn Anh (2015) sử dụng dữ liệu từ cuộc khảo sát mức sống hộ dân cư năm 2012. Kết quả phân tích chỉ ra rằng lao động làm việc ở thành thị nhận được mức thu nhập cao hơn so với những đồng nghiệp làm việc ở khu vực nông thôn; điều này diễn ra ở các ngành nghề trong nền kinh tế.

Gần đây nhất, Hong Vo và cộng sự (2021) sử dụng dữ liệu theo chuỗi thời gian từ cuộc khảo sát mức sống hộ dân cư giai đoạn 2004 - 2016 để phân tích về sự bất bình đẳng thu nhập liên quan đến giới tính tại Việt Nam. Các tác giả đã nhấn mạnh sự chênh lệch về trình độ học vấn là nguyên nhân chính dẫn đến bất bình đẳng thu nhập giữa lao động nam và nữ. Bên cạnh đó, một số yếu tố khác như dân tộc, lĩnh vực làm việc và địa bàn làm việc của lao động cũng được ghi nhận có ảnh hưởng. Từ những nghiên cứu được lược khảo trên, rõ ràng sự bất bình đẳng thu nhập theo giới tính tại Việt Nam từ lâu đã trở thành vấn đề tồn tại trên thị trường lao động và thể hiện mức độ khác nhau theo từng ngành nghề, lĩnh vực.

Nghiên cứu tương tự về bất bình đẳng thu nhập theo giới tính tại Việt Nam, dựa vào dữ liệu VHLSS năm 2014, Mai Quang Hợp và cộng sự (2018) phát

hiện rằng tiền lương tính theo giờ của lao động nam cao hơn so với lao động nữ gần 3.000 đồng mỗi giờ lao động. Đáng chú ý, sự bất bình đẳng thu nhập trên chủ yếu phụ thuộc vào các yếu tố chưa quan sát được (phân biệt đối xử), so với các yếu tố giải thích được như vốn nhân lực. Có thể suy luận, tồn tại phân biệt đối xử trong việc trả tiền công, lương đối với lao động nữ.

Dựa trên lược khảo về lý thuyết và bằng chứng phân tích về tác động của các yếu tố nhân khẩu học, vốn nhân lực và yếu tố phân biệt đối xử... đến thu nhập và bất bình đẳng thu nhập giữa các nhóm lao động theo yếu tố giới tính. Vì vậy, một số giả thuyết đặt ra trong nghiên cứu này, đó là:

Giả thuyết 1: Yếu tố vốn nhân lực có ảnh hưởng quan trọng đến mức thu nhập của người lao động.

Giả thuyết 2: Sự bất bình đẳng thu nhập theo giới tính có thể được giải thích chủ yếu bởi sự khác biệt về vốn nhân lực của người lao động.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Dữ liệu phân tích

Số liệu sử dụng trong nghiên cứu này được trích lọc từ kết quả Điều tra mức sống dân cư năm 2018 của Tổng cục thống kê Việt Nam. Đây được xem là bộ dữ liệu tổng quan về mức sống của cá nhân và hộ gia đình tại Việt Nam và được thực hiện khảo sát hai năm một lần bao gồm các đặc điểm nhân khẩu học, giáo dục, y tế, việc làm và thu nhập, chi tiêu, cơ sở vật chất và giảm nghèo của hộ gia đình (Tổng cục Thống kê, 2019). Trong số 170.529 người dân được thu thập thông tin trong năm 2018, có đến 101.758 lao động đang làm việc từ 15 tuổi trở lên, chiếm 59,7%. Đối với mẫu khảo sát người lao động tại vùng ĐBSCL, số lượng lao động đang làm việc được trả lương là 7.558 người, chiếm 7,43% tổng số lao động cả nước được khảo sát.

Một số chỉ tiêu phân tích được trích lọc từ dữ liệu trên, bao gồm:

Thu nhập (W_i) của lao động sẽ được phân tích dưới dạng chuyển đổi sang logarit ($\ln W_i$), bởi vì biến này thường có phân phối lệch phải. Hơn nữa, mức thu nhập cũng được qui đổi theo giờ công lao động nhằm giảm sự khác biệt cách tính thu nhập giữa các công việc khác nhau (như tính theo giờ, ngày, tuần, tháng, ...). Cụ thể, thu nhập theo giờ được tính như sau:

$$W_i = Y / (24 \times 8)$$

Trong đó: Y: thu nhập/tháng, số ngày lao động làm việc trong 1 tháng là 24 ngày, một ngày lao động làm việc 8 giờ.

Bên cạnh đó, một số yếu tố giải thích ảnh hưởng đến thu nhập và bất bình đẳng thu nhập cũng được thu thập và trình bày ở Bảng 1.

Bảng 1. Mô tả đặc điểm các biến phân tích

Biến phân tích	Ý nghĩa	Kỳ vọng	Cơ sở chọn biến
Logarit tiền công theo giờ ($\ln W_i$)	Logarit của biến tiền công bình quân 1 giờ lao động		Biến phụ thuộc (Mincer, 1974)
Học vấn (năm)	Số năm đến trường	+	Số năm đi học càng nhiều thì mức thu nhập càng cao (Mincer, 1974)
Kinh nghiệm (năm)	Số năm làm việc	+	Có nhiều năm kinh nghiệm làm việc sẽ gia tăng thu nhập, nhưng với tốc độ giảm dần theo thời gian (Mincer, 1974; Huy, 2011; Huỳnh Trường Huy & Huỳnh Văn Biền, 2018)
Kinh nghiệm bình phương (năm)	Kinh nghiệm làm việc bình phương	-	
Giới tính (nam)	Biến giả nhận giá trị 1 là nam và giá trị 0 là nữ	+	Lao động nam có tiền công cao hơn lao động nữ (Gannon & cộng sự, 2007; Huỳnh Trường Huy & Huỳnh Văn Biền, 2018)
Tình trạng hôn nhân (kết hôn)	Biến giả nhận giá trị 1 đã kết hôn và giá trị 0: độc thân	+	Lao động đã lập gia đình tỷ lệ thuận với độ tuổi và có cơ hội việc làm tốt hơn nên kỳ vọng có mức thu nhập cao hơn (Feng & Tang, 2019; Nie & Xing, 2019)
Khu vực (thành thị)	Biến giả nhận giá trị 1 nếu người lao động ở thành thị và 0 ở nông thôn	+	Người lao động ở thành thị thường có mức tiền công cao hơn ở nông thôn (Tổng cục Thống kê, 2020a; Hong Vo & cộng sự., 2021)
Dân tộc (Kinh)	Biến giả nhận giá trị 1: dân tộc Kinh và 0: dân tộc thiểu số	+	Lao động dân tộc Kinh được mức thu nhập cao hơn lao động dân tộc thiểu số (Pimhidzai, 2018; Ủy ban Dân tộc & Tổng cục Thống kê, 2020; Hong Vo & cộng sự., 2021)
Tham gia hoạt động nông nghiệp	Biến giả nhận giá trị 1: tham gia hoạt động nông nghiệp và 0: tham gia hoạt động phi nông nghiệp	-	Lao động tham gia hoạt động nông nghiệp có tiền công thấp hơn lao động tham gia hoạt động phi nông nghiệp (Nguyễn Thị Nguyệt, 2014)

3.2. Kỹ thuật phân tích

Biến thu nhập và các đặc điểm cá nhân của lao động sẽ được phân tích mô tả với những giá trị như trung bình, độ lệch chuẩn, giá trị nhỏ nhất, giá trị lớn nhất; nhằm mô tả thực trạng thu nhập và chênh lệch thu nhập giữa các nhóm lao động theo giới tính tại vùng ĐBSCL.

Để ước lượng tác động của yếu tố vốn nhân lực và các yếu tố khác đến thu nhập, phương trình thu nhập Mincer (1974) và Mincer mở rộng sẽ được vận dụng với kỹ thuật ước lượng bình phương bé nhất nhằm xác định được các hệ số ước lượng của yếu tố giải thích. Tiếp theo, phương pháp phân tích thành phần Oaxaca và Blinder (1973) được sử dụng để tính toán sự chênh lệch giữa hai nhóm lao động

xuất phát từ sự chênh lệch của vốn nhân lực và các yếu tố khác được cho là sự phân biệt đối xử của thị trường lao động.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đặc điểm mẫu khảo sát

Xét về mức thu nhập bình quân (tính theo giờ hoặc tháng), kết quả phân tích trình bày ở Bảng 2 cho thấy lao động nữ gặp bất lợi về mức tiền công được trả so với lao động nam. Đáng lưu ý, trong một số trường hợp lao động nam được trả công lên đến gần 280 ngàn đồng/giờ lao động; trong khi đó, mức cao nhất đối với lao động nữ chưa đến 200 ngàn đồng. Thực trạng này có thể suy luận rằng phải chăng sự khác biệt về vốn nhân lực hay phân biệt đối xử trên thị trường lao động là nguyên nhân ảnh hưởng.

Bảng 2. Thống kê mức thu nhập của lao động phân theo giới tính

Giới tính	Đơn vị tính	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Cao nhất	Thấp nhất
Nam	1.000 đồng/giờ	27,2	16,4	279,9	3,0
	1.000 đồng/tháng	5.230	3.072	52.567	576
Nữ	1.000 đồng/giờ	23,1	14,4	199,0	8,0
	1.000 đồng/tháng	4.430	2.764	38.208	1.536

Nguồn. Kết quả khảo sát mức sống dân cư năm 2018

4.2. Ước lượng ảnh hưởng của vốn nhân lực đến thu nhập

Kết quả phân tích được trình bày ở Bảng 3 cho thấy rằng các hệ số ước lượng của yếu tố vốn nhân lực thể hiện được ý nghĩa thống kê và có ảnh hưởng đến thu nhập với hệ số tương quan 17,7%. Đồng

thời, khi xét đến từng yếu tố vốn nhân lực, có thể cơ sở thống kê để khẳng định rằng vốn nhân lực có ảnh hưởng tích cực đến thu nhập của người lao động với giá trị biên hơn 6%. Hơn nữa, yếu tố kinh nghiệm hay tuổi tác cũng thể hiện tác động biên giảm dần, nghĩa là càng lớn tuổi thì thu nhập sẽ giảm, phù hợp với lý thuyết của Mincer.

Bảng 3. Kết quả ước lượng thu nhập theo mô hình thu nhập của Mincer

Ghi chú: *** ý nghĩa thống kê 0,01

Biến độc lập	Mô hình thu nhập Mincer			
	Cơ bản		Mở rộng	
	Hệ số ước lượng	Sai số chuẩn	Hệ số ước lượng	Sai số chuẩn
Hằng số	1,934***	0,033	1,834***	0,041
Số năm đi học	0,062***	0,002	0,048***	0,002
Kinh nghiệm	0,060***	0,002	0,052***	0,002
Kinh nghiệm bình phương	-0,001***	0,000	-0,001***	0,000
Giới tính (nam)			0,249***	0,014
Hôn nhân (kết hôn)			0,110***	0,018
Dân tộc (Kinh)			0,091***	0,027
Khu vực (thành thị)			0,121***	0,016
Tham gia nông nghiệp			-0,333***	0,022
Số quan sát	7.558	— —	7.558	
R ² điều chỉnh	0,177		0,239	
F-statistic	0,000	^ ^	0,000	

Nguồn. Dữ liệu khảo sát mức sống hộ dân cư năm 2018 (Tổng cục Thống kê)

Mô hình thu nhập Mincer mở rộng được phân tích bao gồm các yếu tố kiểm soát như giới tính, dân tộc, hôn nhân, khu vực sinh sống và lĩnh vực làm việc của lao động. Kết quả ước lượng của mô hình thu nhập Mincer mở rộng đã thể hiện được ý nghĩa thống kê, bởi vì hệ số tương quan điều chỉnh (R² điều chỉnh) đã tăng lên từ 17,7% đến 23,9%. Điều này có nghĩa là các yếu tố kiểm soát đã góp phần giải thích sự biến động về thu nhập của người lao động.

Trong mô hình thu nhập Mincer mở rộng, hai hệ số ước lượng của vốn nhân lực thay đổi giảm 0,8- 1,4% điểm tác động biên khi có sự xuất hiện của các yếu tố kiểm soát. Dựa vào hệ số ước lượng của các yếu tố kiểm soát cho thấy có sự chênh lệch về mức tiền công trung bình giữa các nhóm lao động trên thị trường; cụ thể là, lao động nam có xu hướng nhận mức tiền công cao hơn so với lao động nữ khoảng 25%; lao động đã kết hôn nhận

mức tiền công cao hơn lao động độc thân khoảng 11%; lao động dân tộc thiểu số nhận được mức tiền công thấp hơn khoảng 9,1% so với lao động dân tộc Kinh. Đồng thời, mức tiền công ở khu vực thành thị bao giờ cũng cao hơn so với khu vực nông thôn, gần 12,1%. Bên cạnh đó mức tiền công của lao động tham gia nông nghiệp sẽ thấp hơn 33,3% so với lao động tham gia lĩnh vực phi nông nghiệp.

4.3. Phân tích bất bình đẳng thu nhập theo phương pháp Oaxaca-Blinder

Sự bất bình đẳng thu nhập giữa những nhóm lao động trên thị trường luôn tồn tại, xuất phát từ nhiều nguyên nhân như vốn nhân lực, đặc điểm cá nhân, đặc điểm nghề nghiệp và kể cả phân biệt đối xử. Trong phạm vi của nghiên cứu này, phân tích sự chênh lệch thu nhập giữa hai nhóm lao động phân theo giới tính sẽ được làm rõ gắn với sự khác biệt về các yếu tố đặc điểm nhân khẩu học và sự phân biệt đối xử nhằm kiểm định các giả thuyết đặt ra. Các

hệ số ước lượng từ phương trình thu nhập Mincer mở rộng được trình bày ở Bảng 3 sẽ được sử dụng để tính mức độ bất bình đẳng thu nhập của lao động nam và lao động nữ.

Nhìn chung, lao động nữ chỉ nhận thu nhập bằng 84,7% mức thu nhập của lao động nam, tương ứng với 800.000 đồng/tháng. Theo kết quả thống kê mô tả cũng cho thấy lao động nữ có bất lợi về thu nhập so với lao động nam, điều này phần lớn bắt nguồn từ sự phân biệt đối xử trong xã hội cũng như trong môi trường làm việc. Chính điều này đã phần nào ảnh hưởng sự bất bình đẳng thu nhập giữa hai nhóm lao động này trên thị trường. Cụ thể là, kết quả phân

tích cũng cho thấy khoảng cách thu nhập hai nhóm là 0,225 đơn vị. Với mức lương của lao động nam và lao động nữ được xem là cấu trúc lương không có sự bất bình đẳng nên phần chênh lệch lương do yếu tố giải thích được mang giá trị âm (-0,023) điều này chứng tỏ lao động nữ có các đặc tính năng suất tốt hơn so với lao động nam. Tuy nhiên, phần chênh lệch do các yếu tố không giải thích được mang giá trị dương và chiếm trị số (0,249) lớn hơn so với khoảng cách thu nhập (0,225), chứng tỏ có sự phân biệt đối xử hay bất bình đẳng trong thu nhập. Mặt khác, tỷ lệ này có thể thay đổi do còn một số biến giải thích khác chưa đưa vào mô hình.

Bảng 4. Kết quả phân tích chênh lệch thu nhập giữa hai nhóm lao động

Chênh lệch thu nhập bình quân/tháng giữa lao động nam và lao động nữ (5.230.000 – 4.430.000) đồng/tháng	800.000
Tỷ lệ thu nhập của lao động nữ so với lao động nam (%)	84,7
Log thu nhập bình quân theo giờ của lao động nam	3,126
Log thu nhập bình quân theo giờ của lao động nữ	2,901
Chênh lệch Log thu nhập giữa lao động nam và lao động nữ	0,225
Chênh lệch do khác biệt các yếu tố nhân khẩu học	-0,023
Chênh lệch do phân biệt đối xử (không thể giải thích được)	0,249

Nguồn. Dữ liệu VHLSS 2018

5. Thảo luận

Dựa vào dữ liệu 7.558 người lao động đang làm việc tại vùng ĐBSCL được khảo sát năm 2018, kết quả phân tích đã cung cấp những hiểu biết cụ thể hơn về sự tác động của các yếu tố đặc điểm cá nhân đối với thu nhập và giải thích sự bất bình đẳng thu nhập giữa hai nhóm lao động phân theo giới tính. Cụ thể, một số điểm nổi bật từ kết quả phân tích như sau:

- *Thứ nhất*, yếu tố vốn nhân lực bao gồm học vấn và kinh nghiệm làm việc đã thể hiện là một trong những yếu tố quan trọng góp phần gia tăng thu nhập cho người lao động, với mức độ ảnh hưởng hơn 6%.

- *Thứ hai*, sự chênh lệch thu nhập luôn tồn tại giữa các nhóm lao động khác nhau liên quan các đặc điểm như giới tính, hôn nhân, dân tộc, khu vực làm việc và lĩnh vực làm việc. Đáng chú ý, lao động nữ cho thấy có sự bất lợi về thu nhập trên thị trường lao động; phần lớn xuất phát từ sự phân biệt đối xử trong xã hội (định kiến xã hội về vai trò của phụ nữ) cũng như trên thị trường lao động (bất công trong trả lương, phân biệt ngành nghề, tuổi tác...) (chiếm 0,249 đơn vị)... Tóm lại, kết quả phân tích khá phù hợp với lý thuyết của Mincer và một số kết quả nghiên cứu trước đây đã được lược khảo.

6. Kết luận

Xuất phát từ kết quả nghiên cứu, một vài hàm ý chính sách liên quan đến sinh kế và thu nhập đối với lao động nữ được đề xuất: Thứ nhất, công tác đầu tư giáo dục, đối với cộng đồng cần được quan tâm hơn, đặc biệt là tuyên truyền nâng cao nhận thức cho người sử dụng lao động trong hoạt động tuyển dụng và sử dụng lao động nữ. Thứ hai, nghiên cứu và xây dựng chính sách ưu đãi đối với những doanh nghiệp sử dụng lao động nữ nhằm góp phần tạo cơ hội việc làm tốt hơn và góp phần thu hẹp chênh lệch thu nhập thông qua trả lương công bằng. Thứ ba, chính sách đào tạo, bồi dưỡng nghề phi nông nghiệp đặc biệt là thương mại, dịch vụ cho lao động cần được quan tâm nhằm tạo cơ hội việc làm và gia tăng thu nhập, bởi vì một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng người lao động trong lĩnh vực phi nông nghiệp nhận mức thu nhập cao hơn so với làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp.

Tài liệu tham khảo

- Anh, T. T. T. (2015). Phan ra chenh lech tien luong thanh thi-nong thon o Viet Nam bang phuong phap hoi quy phan vi. *Tap chi Kinh te va Phat trien*, 219, 20-29.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- Brewer, M., & Wren-Lewis, L. (2016). Accounting for changes in income inequality: decomposition analyses for the UK, 1978–2008. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 78(3), 289-322.
- Diem, N. V., & Quan, N. N. (2004). *Giao trinh quan tri nhan luc*. Nxb. Lao dong xa hoi.
- Edgeworth, F. Y. (1922). Equal pay to men and women for equal work. *The Economic Journal*, 32(128), 431-457.
- Feng, S., & Tang, G. (2019). Accounting for Urban China's Rising Income Inequality: The Roles of Labor Market, Human Capital, and Marriage Market Factors. *Economic Inquiry*, 57(2), 997-1015.
- Fletcher, M., & Guttmann, B. (2013). Income inequality in Australia. *Economic Round-up*(2), 35-54.
- Gannon, B., Plasman, R., Ryex, F., & Tojerow, I. (2007). Inter-industry wage differentials and the gender wage gap: evidence from European countries. *Economic and Social Review*, 38(1), 135.
- Gunawardena, D. (2006). *Exploring gender wage gaps in Sri Lanka: A quantile regression approach*. Paper presented at the 5th PEP Research Network General Meeting, June.
- Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: a two-sector analysis. *The American Economic Review*, 60(1), 126-142.
- Hong Vo, D., Van, L. T.-H., Tran, D. B., Vu, T. N., & Ho, C. M. (2021). The determinants of gender income inequality in Vietnam: A longitudinal data analysis. *Emerging Markets Finance and Trade*, 57(1), 198-222.
- Huy, H. T. (2011). Analyzing income gap between migrant and local workers. *Journal of Economic Development*, 208, 49-55.
- Huy, H. T., & Bien, H. V. (2018). Bat binh dang co hoi viec lam va thu nhap giua lao dong nhap cu va dia phuong trong cac doanh nghiep tai thanh pho Can Tho. *Tap chi Khoa hoc quan ly va Kinh te*, 6, 31-47.
- Liu, A. Y. (2004). Gender wage gap in Vietnam: 1993 to 1998. *Journal of Comparative Economics*, 32(3), 586-596.
- Hop, M. Q., Liem, N. T., & Anh, T. T. T. (2018). Chenh lech tien luong tai Dong bang song Cuu Long duoi goc do tiep can ve gioi tinh va khu vuc thanh thi-nong thon. *Phat trien Khoa hoc va Cong nghe: Kinh te - Luat va Quan ly*, 2(1), 38-48.
- Mincer, J. A. (1974). Schooling, experience, and earnings. *NBER Books*.
- Nguyet, N. T. (2014). *Bat binh dang gioi ve thu nhap cua nguoi lao dong o Viet Nam*. Bao cao De tai cap Bo, Bo Ke hoach va Dau tu. Ha Noi.
- Nie, H., & Xing, C. (2019). Education expansion, assortative marriage, and income inequality in China. *China Economic Review*, 55, 37-51.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- Pimhidzai, O. (2018). Buoc tien moi: Giam ngheo va thinh vuong chung o Viet Nam: The World Bank.
- Tong cuc Thong ke. (2019). *Ket qua khao sat muc song dan cu Viet Nam nam 2018*. Ha Noi: Nxb. Thong ke.
- Tong cuc Thong ke. (2020a). *Bao cao Dieu tra lao dong viec lam nam 2019*. Ha Noi: Vu Thong ke dan so va lao dong.
- Tong cuc Thong ke. (2020b). Dan so va lao dong. Truy cap ngay 1/9/2021, tu <https://www.gso.gov.vn/so-lieu-thong-ke/>.
- Uy ban Dan toc, & Tong cuc Thong ke. (2020). *Ket qua dieu tra thu thap thong tin ve thuc trang kinh te - xa hoi 53 dan toc thieu so nam 2019*. Ha Noi: Nxb. Thong ke.

PHÂN TÍCH ẢNH HƯỞNG CỦA VỐN NHÂN LỰC ĐẾN THU NHẬP VÀ BẤT BÌNH ĐẲNG THU NHẬP THEO GIỚI TÍNH TẠI ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Lê Phạm Tường Vi^a
Huỳnh Trường Huy^b

Khoa Kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ

Email: ^a tuongvilepham141@gmail.com; ^b hthuy@ctu.edu.vn

Ngày nhận bài: 11/10/2021

Ngày phản biện: 23/10/2021

Ngày tác giả sửa: 29/10/2021

Ngày duyệt đăng: 05/11/2021

Ngày phát hành: 30/11/2021

DOI: <https://doi.org/10.54163/0866-773X/594>

Nghiên cứu này vận dụng lý thuyết vốn nhân lực của Mincer (1974) và phương pháp phân tích thành phần của Oaxaca (1973) và Blinder (1973) nhằm phân tích ảnh hưởng của vốn nhân lực đến thu nhập và bất bình đẳng thu nhập theo giới tính tại vùng đồng bằng sông Cửu Long, dựa vào Dữ liệu khảo sát mức sống dân cư năm 2018 của Tổng cục Thống kê Việt Nam. Kết quả phân tích từ 7.558 lao động làm việc được trả lương cho thấy, lao động nữ chỉ nhận khoảng 84% mức thu nhập so với lao động nam trên thị trường lao động. Đáng chú ý, bất bình đẳng thu nhập theo giới tính được đo lường chủ yếu gắn liền với các yếu tố phân biệt đối xử; trong khi đó, các yếu tố vốn nhân lực và nhân khẩu học có ảnh hưởng không đáng kể đến sự bất bình đẳng thu nhập theo giới tính. Xuất phát từ kết quả nghiên cứu, một vài hàm ý chính sách liên quan nâng cao nhận thức về bình đẳng giới đối với người sử dụng lao động, ưu đãi tuyển dụng và sử dụng lao động nữ, và tạo cơ hội tham gia thị trường tốt hơn cho phụ nữ thông qua đào tạo nghề thật sự cần thiết.

Từ khóa: *Thu nhập; Bất bình đẳng thu nhập; Giới tính; Lao động; Đồng bằng sông Cửu Long.*