

KHOẢNG CÁCH THU NHẬP THEO GIỚI CỦA LAO ĐỘNG LÀM CÔNG ẮN LƯƠNG TẠI VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2012-2014

Nguyễn Hoàng Oanh

Khoa Kinh tế học, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: oanhh@neu.edu.vn

Hoàng Thu Hằng

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Email: hanght88@yahoo.com.vn

Ngày nhận: 28/12/2017

Ngày nhận bản sửa: 09/8/2018

Ngày duyệt đăng: 10/8/2018

Tóm tắt:

Hiện nay, tình trạng chênh lệch thu nhập theo giới còn rất phổ biến, đặc biệt ở những nền kinh tế đang phát triển, trong đó có Việt Nam. Điều này dẫn tới tình trạng các nguồn lực và các lợi ích phát triển được phân phối một cách phi hiệu quả và không công bằng, gây cản trở tăng trưởng bền vững. Bài viết này sử dụng phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca dựa trên bộ số liệu Điều tra mức sống hộ gia đình để tìm ra các yếu tố ảnh hưởng đến khoảng cách thu nhập theo giới của nhóm lao động làm công ăn lương ở Việt Nam giai đoạn 2012-2014. Kết quả thực nghiệm cho thấy có sự chênh lệch thu nhập giữa lao động nữ và nam; các yếu tố làm giảm khoảng cách thu nhập theo giới gồm khu vực thành thị – nông thôn, trình độ học vấn, ngành, nghề, hình thức sở hữu, ...; các yếu tố làm gia tăng khoảng cách thu nhập theo giới gồm dân tộc, tình trạng hôn nhân và các yếu tố không quan sát được như định kiến giới và nhận thức hạn chế về bình đẳng giới của xã hội.

Từ khóa: Phương pháp Blinder-Oaxaca, bình đẳng giới, khoảng cách thu nhập theo giới, chênh lệch thu nhập.

Gender Gap in Income of Wage-earners in Vietnam in the period 2012-2014

Abstract:

Nowadays gender gap in income is still very popular, especially in developing economies including Vietnam. This leads to the fact that resources usage and the benefits of the development process are distributed ineffectively and unfairly, and sustainable growth is thus hindered. This article applies the Blinder-Oaxaca decomposition method to the data collected from the Vietnam Household Living Standard Survey in order to identify the factors affecting gender gap in wage-earners' income in Vietnam in the period 2012-2014. The empirical results show that there exists gender gap in income; the factors narrowing the gender gap in income are urban – rural areas, education level, economic sector, occupation, type of ownership while the factors widening the gap consist of ethnicity, marital status and the unobservable factors such as gender stereotypes and the limited awareness of gender equality.

Keywords: Blinder-Oaxaca decomposition method, gender equality, gender gap in income, income gap.

1. Giới thiệu

Thu nhập đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong việc đảm bảo đời sống của người lao động, tái sản xuất sức lao động, là một công cụ trong quản lý nhằm nâng cao năng suất và chất lượng lao động, và là đòn bẩy kinh tế hiệu lực. Nếu thu nhập được phân phối một cách công bằng và bình đẳng giữa các cá nhân trong xã hội, nó sẽ là động lực thúc đẩy tăng trưởng bền vững.

Tình trạng bất bình đẳng giới trong thu nhập xảy ra ở nhiều quốc gia, nhưng phổ biến và với mức độ lớn hơn ở các nước đang phát triển. Trong thời gian qua, Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng kể trong việc cải thiện tình trạng bất bình đẳng giới, thể hiện ở tỷ lệ nữ tham gia thị trường lao động ngày càng tăng và luôn duy trì ở mức cao so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Nếu tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ năm 2004 là 67,6%, thì năm 2014 tỷ lệ này đã tăng lên 73,2%.¹ Khoảng cách thu nhập theo giới vẫn tồn tại, nhưng đã có xu hướng giảm. Theo báo cáo của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA), năm 2004 tiền lương bình quân của nữ chỉ bằng 80% của nam và tỷ lệ này đã tăng lên gần 90% ở năm 2014.

Trên thế giới cũng như ở Việt Nam đã có một số nghiên cứu đưa ra các nguyên nhân khác nhau dẫn tới chênh lệch thu nhập theo giới. Có nghiên cứu cho rằng nguyên nhân của tình trạng này xuất phát từ đặc điểm của các công việc mà nữ hoặc nam thường làm. Tuy nhiên, trên thực tế, trong những ngành nghề mà chủ yếu chỉ có nữ tham gia như y tế, công tác xã hội và bán hàng, nữ vẫn có mức thu nhập từ lương thấp hơn nam. Nghiên cứu “An sinh xã hội đối với phụ nữ và trẻ em gái ở Việt Nam” do ILSSA thực hiện năm 2013 cũng đã chỉ ra rằng có sự phân biệt đối xử đối với nữ trong thị trường lao động và đây là một trong những nguyên nhân chính làm gia tăng chênh lệch thu nhập theo giới.

Chúng tôi thực hiện nghiên cứu này nhằm kiểm chứng các yếu tố ảnh hưởng đến khoảng cách thu nhập theo giới của nhóm lao động làm công ăn lương ở Việt Nam giai đoạn 2012-2014, từ đó xác định các yếu tố chủ yếu dẫn đến tình trạng chênh lệch thu nhập giữa hai giới ở Việt Nam trong giai đoạn này.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Nghiên cứu quốc tế

Vấn đề bất bình đẳng giới về thu nhập đã được nghiên cứu nhiều trên thế giới.

“Báo cáo tiền lương toàn cầu 2014/15” của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO, 2015) cho thấy cấu phần giải thích được trong chênh lệch thu nhập giữa hai giới đóng vai trò quan trọng. Cụ thể, chênh lệch thu nhập theo giới sẽ không tồn tại, thậm chí lao động nữ có thu nhập cao hơn nam ở khoảng một nửa trong số những nước phát triển nếu các yếu tố quan sát được của lao động nữ và nam là như nhau. Chênh lệch cũng giảm đáng kể ở đa số các nước đang phát triển nếu đạt được sự bình đẳng về các yếu tố giải thích được giữa nam và nữ.

“Báo cáo Phát triển Thế giới 2012” của Ngân hàng Thế giới (World Bank, 2012) cho thấy chênh lệch thu nhập giữa hai giới phần nhiều là do sự khác biệt về việc làm. Lao động nữ thường có xu hướng làm các công việc có thu nhập thấp hơn nam, đặc biệt là các công việc trong gia đình không được trả công hoặc ở các đơn vị sản xuất nhỏ trong khu vực phi chính thức.

Asplund & Napari (2011) đã sử dụng phương pháp hồi quy phân vị và phân rã Machado-Mata để phân tích chênh lệch tiền lương ở Phần Lan giai đoạn 2002-2009. Nghiên cứu so sánh chênh lệch tiền lương theo giới trên từng phân vị khi xét trong từng nhóm lao động khác nhau. Ở nhóm lao động đòi hỏi sự sáng tạo, phân vị càng lớn thì chênh lệch càng thấp trong hai năm 2002 và 2009; trong khi, ở nhóm lao động khác thì sự chênh lệch này không có xu hướng tăng hay giảm rõ rệt trên các phân vị. Bên cạnh đó, kết quả phân rã sự chênh lệch cho thấy sự khác nhau giữa các biến độc lập trong mô hình giải thích được một phần rất nhỏ chênh lệch tiền lương giữa lao động nam và nữ. Chính mức độ đãi ngộ khác nhau giữa nam và nữ nhận được là nguyên nhân chính dẫn đến sự chênh lệch tiền lương.

Nestic (2010) đã sử dụng số liệu Điều tra lực lượng lao động ở Croatia năm 1998 và 2008 để phân tích chênh lệch tiền lương theo giới dựa trên hàm tiền lương Mincer (1974) và phương pháp phân rã Machado-Mata để phân rã chênh lệch tiền lương theo giới. Kết quả cho thấy có sự chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ. Mức chênh lệch này có xu hướng giảm dần ở cả khu vực công và tư, nhưng sự giảm ở khu vực công rõ nét hơn. Xét về trình độ học vấn, nhóm trình độ học vấn càng cao thì chênh lệch

thu nhập theo giới tính càng giảm.

Cerejeira & cộng sự (2010) đã tìm hiểu tác động của việc áp dụng luật tiền lương tối thiểu tới chênh lệch về lương theo giới ở Bồ Đào Nha và đưa ra ba nguyên nhân chính dẫn tới sự gia tăng khoảng cách tiền lương, đó là: (i) sự thay đổi về kỹ năng tổng hợp của lao động nam và nữ sau khi tăng lương tối thiểu, (ii) sự khác nhau về ngành nghề phản ánh sự thay đổi về sản lượng, và (iii) sự phân biệt về giới.

2.2. Nghiên cứu về Việt Nam

Trần Thị Tuấn Anh (2015) sử dụng phương pháp hồi quy phân vị và phương pháp Machado-Mata để xác định mức chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ. Kết quả cho thấy có sự chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ; mức chênh lệch khác nhau ở những phân vị tiền lương khác nhau. Sự chênh lệch này hoàn toàn không phải do chênh lệch về vốn nhân lực hay đặc điểm lao động giữa nam và nữ mà là do hệ số hồi quy trong hàm tiền lương.

“Báo cáo về an sinh xã hội đối với phụ nữ và trẻ em gái Việt Nam” (ILSSA, 2013) chỉ ra rằng nguyên nhân gây ra khoảng cách tiền lương giữa nam và nữ là do các yếu tố giáo dục, trình độ chuyên môn kỹ thuật, ngành nghề, vùng miền và định kiến về giới.

Hung Pham & Barry Reilly (2007) sử dụng phương pháp hồi quy phân vị và phương pháp phân rã Machado-Mata để xác định mức độ và phân rã chênh lệch tiền lương theo giới của nhóm lao động làm công ăn lương giai đoạn 1993-2002 ở Việt Nam. Nghiên cứu cho thấy quá trình đổi mới ở Việt Nam đã giúp giảm mạnh khoảng cách tiền lương theo giới.

Nguyễn Thị Nguyệt (2006) phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến bất bình đẳng giới trong thu nhập thời kỳ hội nhập và toàn cầu hóa. Kết quả nghiên cứu sử dụng số liệu Điều tra mức sống hộ gia đình (VHLSS) năm 2002 và 2004 cho thấy, bất bình đẳng giới trong thu nhập vẫn tồn tại tuy có xu hướng thu hẹp lại do định kiến của người thuê lao động và một số nguyên nhân từ thị trường.

3. Phương pháp và số liệu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca để phân tích khoảng cách thu nhập theo giới ở Việt Nam giai đoạn 2012-2014.

3.1. Mô hình ước lượng

Theo phương pháp Blinder-Oaxaca, chúng tôi ước lượng phương trình thu nhập bình quân riêng

cho nhóm lao động nam và nữ, sau đó thực hiện phân rã để phân tích sự khác biệt về thu nhập giữa hai nhóm.

Phương trình thu nhập được sử dụng là:

$$Y_e = \ln W_e = X'_e \beta_e + \varepsilon_e \quad e \in (M, F) \quad (1)$$

Trong đó, β là các hệ số ước lượng; W là vector thu nhập tháng của người lao động (nam - M), nữ - F); X là vector các biến giải thích; và ε là sai số.

Cụ thể, mô hình ước lượng sự thay đổi thu nhập bình quân tháng với phương trình hồi quy được áp dụng riêng đối với nam và nữ là:

$$\begin{aligned} \ln W_{it} = & \alpha + \beta_1 \times \text{sonamkn} + \beta_2 \times \text{sonamkn}^2 \\ & + \beta_3 \times \text{dantoc} + \beta_4 \times \text{dicu} + \beta_5 \times \text{tnt} + \beta_6 \times \text{hocvan} \\ & + \beta_7 \times \text{nganh} + \beta_8 \times \text{nghe} + \beta_9 \times \text{honnhan} + \beta_{10} \times \\ & \text{sohuu} + \beta_{11} \times \text{vung} + \varepsilon \end{aligned}$$

Trong đó các kí hiệu biến được trình bày trong Bảng 1.

Để xem xét ảnh hưởng của các yếu tố tới khoảng cách thu nhập theo giới, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca như sau:

$$G = E(Y_M) - E(Y_F) = E(X_M)' \beta_M - E(X_F)' \beta_F \quad (2)$$

Biến đổi biểu thức (2) thu được:

$$G = \{E(X_M) - E(X_F)\}' \beta_F + E(X_F)' (\beta_M - \beta_F) + \{E(X_M) - E(X_F)\}' (\beta_M - \beta_F) \quad (3)$$

$$\text{Hay: } G = E + C + EC$$

Trong đó:

$$E = \{E(X_M) - E(X_F)\}' \beta_F$$

$$C = E(X_F)' (\beta_M - \beta_F)$$

$$EC = \{E(X_M) - E(X_F)\}' (\beta_M - \beta_F)$$

Phương pháp này cho phép giải thích sự thay đổi về khoảng cách thu nhập giữa nhóm lao động nam và nhóm lao động nữ là do ba yếu tố chính. Thứ nhất là do sự khác biệt từ các đặc điểm quan sát được của người lao động (ký hiệu là E) như: trình độ giáo dục, kinh nghiệm làm việc, ngành, nghề, dân tộc, di cư, thành thị/nông thôn, tình trạng hôn nhân, hình thức sở hữu của đơn vị mà người lao động làm việc và vùng kinh tế. Thứ hai là do các đặc điểm không quan sát được (ký hiệu là C) như: định kiến của xã hội về giới, phân tầng về thị trường lao động giữa nam và nữ, thể chế chính sách, quan niệm và quan điểm về giới, ... Thứ ba là sự tương tác giữa hai thành phần trên (do khác nhau cả về những đặc điểm quan sát được và những đặc điểm không quan sát được, ký

Bảng 1: Kí hiệu các biến

STT	Biến	Tên biến	Ghi chú
Biến phụ thuộc			
	Logarithm thu nhập tháng	<i>lnthunhap</i>	
Biến độc lập			
1	Số năm kinh nghiệm	<i>sonamkn</i>	Số năm kinh nghiệm được tính bằng số tuổi trừ số năm đi học trừ 6 tuổi.
2	Số năm kinh nghiệm bình phương	<i>sonamkn²</i>	Thu nhập và số năm kinh nghiệm có mối quan hệ hình chữ U ngược, nghĩa là khi các yếu tố khác không đổi, thu nhập tăng theo số năm kinh nghiệm, nhưng tốc độ tăng không ổn định, tăng đến một mức nhất định rồi lại giảm dần.
3	Dân tộc	<i>dantoc</i>	Biến giả: dân tộc Kinh (Nhóm cơ sở là dân tộc khác).
4	Tình trạng di cư	<i>Dicu</i>	Biến giả: di cư (Nhóm cơ sở là không di cư).
5	Khu vực thành thị-nông thôn	<i>Tnt</i>	Biến giả: thành thị (Nhóm cơ sở là nông thôn).
6	Trình độ học vấn	<i>hocvan</i>	Nhóm biến giả gồm: trung học phổ thông, trên trung học phổ thông (Nhóm cơ sở là dưới trung học phổ thông).
7	Nhóm ngành	<i>nganh</i>	Nhóm biến giả gồm: công nghiệp – xây dựng; và dịch vụ. (Nhóm cơ sở là nông – lâm – ngư nghiệp).
8	Nghề nghiệp	<i>Nghe</i>	Nhóm biến giả về nghề nghiệp gồm 10 nghề: Lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị; Nhân viên/thợ chuyên môn bậc cao; Nhân viên/thợ chuyên môn bậc trung; Nhân viên trợ lý văn phòng; Lao động có kỹ năng trong nông-lâm-ngư nghiệp; Lao động thủ công và các nghề nghiệp khác có liên quan; Thợ vận hành và lắp ráp máy móc thiết bị; Lực lượng vũ trang. (Nhóm cơ sở là lao động giản đơn).
9	Tình trạng hôn nhân	<i>honnhan</i>	Nhóm biến giả gồm: Đã có vợ/chồng, Góa, ly hôn/ly thân (Nhóm cơ sở là chưa có vợ/chồng).
10	Hình thức sở hữu	<i>sohuu</i>	Nhóm biến giả gồm: kinh tế nhà nước, tập thể, tư nhân, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) (Nhóm cơ sở khu vực kinh tế hộ gia đình).
11	Vùng kinh tế	<i>zung</i>	Nhóm biến giả gồm: Đông Bắc bộ, Tây Bắc bộ, Bắc Trung bộ, Bắc Trung bộ, Nam Trung bộ, Tây Nguyên, Đông Nam bộ, Đồng bằng sông Cửu Long (Nhóm cơ sở là Đồng bằng sông Hồng).

hiệu là *EC*).

3.2. Thống kê mô tả biến số

Bảng 2 trình bày thống kê mô tả các biến số được sử dụng trong mô hình.

Kết quả kiểm định các khuyết tật của mô hình thu nhập của nam và nữ năm 2012 và 2014 được ước lượng bằng phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) cho thấy các mô hình đều không có hiện tượng đa cộng tuyến theo quy ước chung ($vif < 10$). Tuy nhiên, các mô hình đều có hiện tượng phương sai sai số thay đổi nên chúng tôi đã khắc phục bằng phương pháp ước lượng sai số chuẩn vững.

3.3. Số liệu

Nghiên cứu sử dụng số liệu từ bộ số liệu VHLSS

năm 2012 và 2014 của Tổng cục Thống kê Việt Nam (GSO). Năm 2012, trong tổng số 36.655 người được điều tra có 7.989 người làm công hưởng lương (chiếm 36,1% số người đang làm việc). Năm 2014, trong tổng số 35.919 người được điều tra có 8.089 người làm công hưởng lương (chiếm 37,3% số người đang làm việc).

Trong bộ số liệu này, thu nhập của người lao động làm công ăn lương theo định nghĩa của Kho dữ liệu VHLSS của GSO trong 12 tháng của năm được tính bao gồm: tiền lương tiền công; tiền mặt từ các ngày lễ, tết; các khoản khác (thưởng, đồng phục, ăn trưa, phụ cấp đi công tác, trợ cấp ốm đau, tai nạn lao động, thai sản,...) từ công việc chính chiếm nhiều thời gian nhất.

Bảng 2: Thống kê mô tả các biến năm 2012 và 2014

	2012		2014	
	Nữ	Nam	Nữ	Nam
Logarithm thu nhập tháng	10,17 (0,87)	10,38 (0,77)	10,36 (0,84)	10,49 (0,78)
Số năm kinh nghiệm	18,20 (12,90)	20,20 (12,70)	18,34 (12,95)	20,78 (12,73)
Số năm kinh nghiệm bình phương	497,73 (625,34)	569,44 (615,93)	503,98 (626,95)	593,61 (617,93)
Dân tộc	90,53%	89,97%	90,27%	89,49%
Di cư	3,50%	2,90%	2,40%	2,91%
Thành thị – Nông thôn	41,86%	37,19%	42,98%	37,22%
Trình độ học vấn				
<i>Dưới trung học phổ thông</i>	51,02%	58,23%	47,74%	56,61%
<i>Trung học phổ thông</i>	24,16%	23,29%	22,46%	23,64%
<i>Trên trung học phổ thông</i>	24,81%	18,48%	29,80%	19,75%
Nhóm ngành				
<i>Nông – lâm nghiệp và thủy sản</i>	12,44%	14,97%	10,93%	13,24%
<i>Công nghiệp và xây dựng</i>	41,27%	47,28%	41,66%	49,01%
<i>Dịch vụ</i>	46,29%	37,75%	47,41%	37,75%
Nghề nghiệp				
<i>Quản lý trong các ngành, các cấp và các đơn vị”</i>	1,52%	3,47%	1,65%	3,49%
<i>Nhân viên/ thợ chuyên môn bậc cao</i>	13,95%	9,96%	16,08%	9,73%
<i>Nhân viên/ thợ chuyên môn bậc trung</i>	12,44%	6,18%	11,59%	5,41%
<i>“Nhân viên trợ lý văn phòng”</i>	5,35%	3,49%	5,78%	3,79%
<i>Nhân viên dịch vụ và bán hàng</i>	8,32%	7,99%	8,63%	8,27%
<i>Lao động có kỹ năng trong nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản</i>	1,33%	2,00%	1,35%	2,29%
<i>Lao động thủ công và các nghề nghiệp có liên quan khác</i>	15,38%	27,96%	16,29%	28,40%
<i>“Thợ lắp ráp và vận hành máy mặc, thiết bị</i>	10,89%	10,30%	10,93%	10,21%
<i>Lao động giản đơn</i>	30,66%	27,52%	27,55%	27,24%
<i>Lực lượng quân đội</i>	0,15%	1,14%	0,15%	1,16%
Tình trạng hôn nhân				
<i>Chưa kết hôn</i>	22,74%	27,08%	20,75%	24,65%
<i>Đã có vợ/ chồng</i>	69,34%	70,63%	71,37%	72,86%
<i>“Góa</i>	3,71%	0,65%	4,07%	0,44%
<i>Ly hôn/ ly thân</i>	3,99%	1,56%	3,68%	1,98%
Hình thức sở hữu				
<i>Hộ cá nhân</i>	17,30%	20,41%	16,35%	22,42%
<i>Hộ kinh doanh cá thể</i>	18,25%	29,18%	14,88%	25,96%
<i>Tập thể</i>	0,62%	0,86%	1,14%	0,65%
<i>Tư nhân</i>	22,74%	21,63%	22,49%	21,77%
<i>Nhà nước</i>	29,70%	23,94%	30,70%	24,29%
<i>FDI</i>	11,39%	3,97%	14,44%	4,91%
Vùng kinh tế				
<i>Đông bằng sông Hồng</i>	21,69%	20,92%	22,64%	21,20%
<i>Đông Bắc bộ</i>	10,24%	10,53%	10,39%	10,95%
<i>Tây Bắc bộ</i>	2,48%	2,12%	2,70%	2,78%
<i>Bắc Trung bộ</i>	7,15%	9,63%	7,25%	9,85%
<i>Nam Trung bộ</i>	9,75%	10,81%	9,82%	11,07%
<i>Tây Nguyên</i>	4,76%	4,81%	4,97%	4,63%
<i>Đông Nam bộ</i>	22,77%	19,26%	21,89%	19,03%
<i>Đông bằng sông Cửu Long</i>	21,16%	21,93%	20,34%	20,48%
Tổng số quan sát	3.232	4.757	3.339	4.750

Ghi chú: Biến liên tục trình bày theo giá trị trung bình của biến. Độ lệch chuẩn nằm trong dấu ngoặc đơn. Biến rời rạc trình bày dưới dạng phần trăm.

4. Kết quả ước lượng và phân tích kết quả

4.1. Kết quả hồi quy

Kết quả hồi quy các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập bình quân của lao động nam và nữ năm 2012 và 2014 sử dụng phương pháp OLS được trình bày ở Bảng 3.

Kinh nghiệm làm việc: Hệ số âm của biến kinh nghiệm bình phương cho thấy thu nhập của lao động đạt mức tối đa ở một số năm kinh nghiệm nhất định, sau đó sẽ giảm dần khi số năm kinh nghiệm tăng lên. Điều này phù hợp với lý thuyết năng suất cận biên giảm dần. Khi các yếu tố khác không đổi, với mức ý nghĩa 1%, năm 2012, thu nhập của nữ tăng khi số năm kinh nghiệm của họ tăng đến 18,2 năm, sau đó tốc độ tăng thu nhập lại giảm dần; tương tự đối với nam là 20,2 năm. Đến năm 2014, thu nhập của nữ, nam tăng khi số năm kinh nghiệm của họ tương ứng tăng đến 18,3 và 20,8 năm, sau đó tốc độ tăng thu nhập của họ sẽ lại giảm dần.

Dân tộc: Thu nhập bình quân của lao động là người dân tộc Kinh cao hơn so với người dân tộc khác ở cả nam và nữ với các hệ số đều có ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Kết quả cho thấy khi các yếu tố khác không đổi, với mức ý nghĩa 5%. Năm 2012, thu nhập bình quân của nam và nữ người dân tộc Kinh cao hơn người dân tộc khác lần lượt là 29,3% và 17,8%, nhưng đã lần lượt giảm xuống chỉ còn 17,7% và 10,1% vào năm 2014. Như vậy, ảnh hưởng của biến dân tộc đến thu nhập của lao động nữ và nam nhóm dân tộc Kinh và dân tộc khác đều có xu hướng giảm dần.

Tình trạng di cư: Biến di cư có tác động rõ rệt đến thu nhập bình quân của lao động nữ với các hệ số đều có ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Thu nhập bình quân của lao động nữ di cư cao hơn so với lao động nữ không di cư và con số này tăng mạnh từ 13,4% năm 2012 lên mức 38,1% vào năm 2014.

Thành thị – nông thôn: Thu nhập bình quân của lao động nữ và nam khu vực thành thị đều cao hơn khu vực nông thôn khoảng 19% trong giai đoạn 2012-2014.

Trình độ học vấn: Thu nhập bình quân của lao động có trình độ từ trung học phổ thông trở lên đều cao hơn so với trình độ dưới trung học phổ thông ở cả nam và nữ với ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Kết quả cho thấy năm 2012, thu nhập bình quân của nam và nữ trình độ trung học phổ thông cao hơn

nhóm dưới trung học phổ thông lần lượt là 10,1% và 10,6%. Đối với trình độ trên trung học phổ thông, mức chênh lệch càng rõ nét hơn, cao hơn 29,5% và 19,4% so với nhóm dưới trung học phổ thông vào năm 2012. Đến năm 2014, xu hướng này cũng không thay đổi.

Ngành kinh tế: Dù là lao động nam hay nữ thì thu nhập bình quân trong các nhóm ngành công nghiệp – xây dựng và dịch vụ đều cao hơn nhóm ngành nông – lâm – ngư nghiệp với ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Năm 2014, thu nhập bình quân của nam và nữ trong nhóm ngành công nghiệp – xây dựng cao hơn nhóm ngành nông – lâm – ngư nghiệp lần lượt là 25,8% và 29,1%; tương tự đối với nhóm ngành dịch vụ là 24,6% và 30,0%. Kết quả cũng cho thấy ảnh hưởng của biến ngành đến thu nhập có xu hướng giảm dần đối với nữ, nhưng lại tăng dần đối với nam.

Nghề nghiệp: Với mức ý nghĩa 5%, thu nhập bình quân trong các nghề khác của nam hay nữ đều cao hơn so với nghề lao động giản đơn, cao nhất là đối với những người có chuyên môn lao động bậc cao và quản lý trong các ngành, các cấp. Năm 2014, thu nhập bình quân của lao động nữ chuyên môn kỹ thuật bậc cao cao hơn so với lao động nữ làm công việc giản đơn là 62,2%; tương tự đối với nam là 65,4%. Theo thời gian, khoảng cách thu nhập giữa các nghề này có xu hướng giảm đối với nữ, nhưng có chiều hướng gia tăng đối với nam.

Tình trạng hôn nhân: Mặc dù các hệ số hầu như không có ý nghĩa thống kê ở mức 5% nhưng trên thực tế, người có gia đình thường phải gánh vác nhiều trách nhiệm, đặc biệt về tài chính nên họ thường chí thú làm việc hơn.

Hình thức sở hữu: Lao động làm việc trong khu vực FDI có thu nhập cao nhất đối với cả lao động nam và nữ. Khoảng cách thu nhập cũng có xu hướng tăng lên nghiêng về phía lao động nữ. Năm 2014, so với lao động làm trong các hộ gia đình, thu nhập bình quân của lao động nam và nữ khu vực tư nhân cao hơn khoảng 23,1% và 43,6%; con số tương tự với khu vực nhà nước là 13,2% và 32,5%, khu vực FDI tương ứng là 28,9% và 59,3%.

Vùng kinh tế: Lao động làm việc ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long và vùng Bắc Trung Bộ có thu nhập bình quân của nam và nữ đều thấp hơn so với vùng Đồng bằng sông Hồng. Trong khi đó, thu nhập bình quân của nam và nữ ở vùng Đông Nam Bộ lại

Bảng 3: Kết quả hồi quy các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập bình quân của nam và nữ năm 2012 và 2014

	2012		2014	
	Nữ	Nam	Nữ	Nam
Số năm kinh nghiệm	0,042*** (0,004)	0,039*** (0,003)	0,042*** (0,003)	0,046*** (0,003)
Số năm kinh nghiệm bình phương	-0,01*** (0,000)	-0,01*** (0,000)	-0,01*** (0,000)	-0,01*** (0,000)
Dân tộc				
<i>Dân tộc khác</i>		Tham chiếu		
<i>Kinh</i>	17,8%***	29,3%***	10,1%**	17,7%***
Tình trạng di cư				
<i>Không di cư</i>		Tham chiếu		
<i>Di cư</i>	13,4%**	8,3%	-38,1%***	23,3%***
Thành thị – nông thôn				
<i>Nông thôn</i>		Tham chiếu		
<i>Thành thị</i>	19,7%***	19,3%***	18,5%***	19,4%***
Trình độ học vấn				
<i>Dưới trung học phổ thông</i>		Tham chiếu		
<i>Trung học phổ thông</i>	10,6%***	10,1%***	7,5%**	10,0%***
<i>Trên trung học phổ thông</i>	19,4%***	29,5%***	14,2%***	22,7%***
Nhóm ngành				
<i>Nông, lâm nghiệp và thủy sản</i>		Tham chiếu		
<i>Công nghiệp</i>	34,2%***	19,2%***	28,9%***	25,8%***
<i>Dịch vụ</i>	32,7%***	14,9%***	30,0%***	24,6%***
Nhóm nghề				
<i>Quản lý trong các ngành, các cấp và các đơn vị</i>	64,3%***	39,5%***	44,1%***	48,4%***
<i>Nhân viên/ thợ chuyên môn bậc cao</i>	67,6%***	60,1%***	62,2%***	65,4%***
<i>Nhân viên/ thợ chuyên môn bậc trung</i>	48,4%***	42,6%***	42,0%***	41,5%***
<i>Nhân viên trợ lý văn phòng</i>	21,6%***	3,7%	17,0%***	3,3%
<i>Nhân viên dịch vụ và bán hàng</i>	25,6%***	18,6%***	14,6%***	10,3%***
<i>Lao động có kỹ năng trong nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản</i>	60,7%***	45,8%***	28,2%***	35,5%***
<i>Lao động thủ công và các nghề nghiệp có liên quan khác</i>	12,3%***	26,2%***	4,6%	27,1%***
<i>Thợ lắp ráp và vận hành máy mặc, thiết bị</i>	28,1%***	42,2%***	19,8%***	42,9%***
<i>Lao động giản đơn</i>		Tham chiếu		
<i>Lực lượng quân đội</i>	93,9%***	75,1%***	95,2%***	68,8%***
Tình trạng hôn nhân				
<i>Chưa kết hôn</i>		Tham chiếu		
<i>Đã có vợ/ chồng</i>	-3,2%	16,8%***	9,1%***	21,8%***
<i>Góa</i>	-7,7%	-0,9%	3,7%	15,9%
<i>Ly hôn/ ly thân</i>	9,2%	7,1%	20,0%***	-0,6%
Hình thức sở hữu				
<i>Hộ gia đình</i>		Tham chiếu		
<i>Tập thể</i>	14,7%	-36,9%***	19,9%*	-6,7%
<i>Tư nhân</i>	41,3%***	24,7%***	43,6%***	23,1%***
<i>Nhà nước</i>	35,4%***	5,1%	32,5%***	13,1%***
<i>FDI</i>	59,9%***	31,0%***	59,3%***	28,9%***
Vùng kinh tế				
<i>Đồng bằng sông Hồng</i>		Tham chiếu		
<i>Đông Bắc bộ</i>	12,1%***	-2,3%	0,1%	-4,4%
<i>Tây Bắc bộ</i>	-5,8%	-10,5%	-6,0%	-11,5%**
<i>Bắc Trung bộ</i>	-15,6%***	-21,2%***	-14,9%***	-16,1%***
<i>Nam Trung bộ</i>	-8,9%**	-6,3%*	-12,5%***	-4,2%
<i>Tây Nguyên</i>	-4,4%	-12,7%***	-9,9%*	-1,3%
<i>Đông Nam bộ</i>	12,3%***	12,9%***	13,1%***	16,3%***
<i>Đồng bằng sông Cửu Long</i>	-23,5%***	-17,6%***	-21,5%***	-10,7%***
Constant	8,726*** (0,067)	9,132*** (0,050)	9,028*** (0,066)	9,136*** (0,048)
Tổng số quan sát	3.232	4.757	3.339	4.750
R-squared	44,7%	39,9%	43,8%	43,6%

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Ghi chú: Biến liên tục trình bày theo giá trị trung bình của biến. Độ lệch chuẩn nằm trong dấu ngoặc đơn. Biến rời rạc trình bày dưới dạng phần trăm.

cao hơn.

4.2. Kết quả phân rã Blinder-Oaxaca

Kết quả ước lượng từ phân rã Blinder-Oaxaca cho biết khoảng cách thu nhập bình quân giữa nhóm lao động nam và nữ. Kết quả ước lượng ở Bảng 4 cho thấy năm 2012, thu nhập bình quân của nam cao hơn nữ 21,1% và sự chênh lệch này có xu hướng giảm ở năm 2014 với khoảng cách thu nhập bình quân giữa nam và nữ chỉ còn là 13,5%, giảm 7,6 điểm %. Kết quả này được đóng góp từ ba thành phần E, C và EC.

Thành phần *E* mang dấu âm, hàm ý sự khác biệt của các đặc điểm quan sát được làm giảm khoảng cách thu nhập trung bình giữa hai giới. Năm 2012, thành phần $E = -0,111$ cho thấy sự khác biệt về các đặc điểm quan sát được của người lao động như: kinh nghiệm làm việc, trình độ học vấn, ngành, nghề, tình trạng hôn nhân, hình thức sở hữu,... có tác động làm giảm khoảng cách thu nhập theo giới, thu nhập của nam bằng $\exp(-0,111) = 0,895$ lần thu nhập của nữ. Đến năm 2014, $E = -0,168$, có nghĩa thu nhập của nam bằng $\exp(-0,168) = 0,845$ lần thu nhập của nữ. Như vậy, khoảng cách thu nhập theo giới có xu hướng gia tăng trong giai đoạn 2012-2014.

Thành phần *C* mang dấu dương, hàm ý sự khác biệt của các đặc điểm không quan sát được giải thích sự gia tăng khoảng cách thu nhập giữa hai giới. Năm 2014 thành phần $C = 0,229$ lớn hơn sự khác biệt thu nhập (0,135) cho thấy *C* là yếu tố chính làm gia tăng khoảng cách thu nhập theo giới. Kết quả cũng tương tự so với năm 2012. Điều đó có nghĩa là những định

kiến về giới, hạn chế nhận thức về vai trò giới cũng như các yếu tố không quan sát được khác làm gia tăng khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ mặc dù họ có những đặc điểm nguồn lực tương đồng nhau. Ở Việt Nam, với định kiến phụ nữ gắn liền với vai trò của người mẹ, người vợ, người nội trợ nên đã làm hạn chế cơ hội tham gia thị trường lao động của họ. Điều này dẫn đến thực tế là phụ nữ không trực tiếp lao động tạo ra thu nhập cho gia đình, hoặc nếu được tham gia vào thị trường lao động, thì họ luôn phải đối mặt với áp lực cân bằng giữa công việc ngoài xã hội và công việc gia đình, do đó khả năng tạo ra thu nhập của nữ dù thế nào cũng bị hạn chế hơn so với nam.

Số liệu cũng cho thấy tác động của các yếu tố không quan sát được làm gia tăng khoảng cách thu nhập theo giới có xu hướng giảm theo thời gian. Điều này cho thấy những nỗ lực trong việc tuyên truyền, phổ biến và thực hiện Luật Bình đẳng giới trong thời gian qua đạt hiệu quả tốt.

Thành phần *EC* đều mang dấu dương ở năm 2012 và 2014, hàm ý những yếu tố quan sát được và không quan sát được được đưa vào mô hình đã giải thích sự gia tăng chênh lệch thu nhập giữa hai giới, mặc dù giá trị này rất nhỏ so với giá trị của *E* và *C*.

Như vậy, giai đoạn 2012-2014, sự khác biệt thu nhập có xu hướng giảm và đóng góp cho việc giảm này là do yếu tố *E*. Rất may, *E* là thành phần quan sát được nên sẽ dễ dàng hơn trong việc đưa ra chính sách tác động nhằm thu hẹp khoảng cách thu nhập

Bảng 4: Kết quả phân rã khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ, 2012-2014

	2012	2014
Sự khác biệt		
Thu nhập nam	10,459 (858,08)**	10,563 (889,13)**
Thu nhập nữ	10,247 (627,61)**	10,427 (629,58)**
Khác biệt	0,211 (10,38)**	0,135 (6,64)**
Phân rã		
<i>E</i>	-0,111 (6,38)**	-0,158 (9,06)**
<i>C</i>	0,285 (16,61)**	0,229 (13,37)**
<i>EC</i>	0,038 (3,04)**	0,064 (4,92)**
N	7.989	8.089

** p<0,05, * p<0,1

giữa hai giới. Tuy nhiên, mức đóng góp của *E* đến giảm khoảng cách thu nhập còn hạn chế, có thể là do tốc độ tăng năng suất lao động của nữ chưa cao và còn thấp hơn nhiều so với nam. Trong khi đó, *C* là thành phần chính tạo ra khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ cũng có xu hướng giảm nhưng vẫn cao trong cả hai năm. Điều đó cho thấy những yếu tố không quan sát được hay định kiến xã hội vẫn còn tồn tại.

Để thấy được đóng góp cụ thể (tích cực hay tiêu cực) của từng biến đến khoảng cách thu nhập theo giới, chúng tôi tiếp tục sử dụng phương pháp Blinder-Oaxaca phân rã theo từng biến cụ thể. Độ lớn của các biến càng lớn, mức đóng góp càng lớn (xem Bảng 5).

Đáng chú ý nhất là sự tác động của những yếu tố không quan sát được *C* làm gia tăng khoảng cách thu nhập giữa hai giới, chiếm hơn 43,4 điểm % năm 2012, nhưng mức độ tác động đã giảm xuống còn 18,2 điểm % ở năm.

Liên quan đến các yếu tố quan sát được *E*, năm 2014, yếu tố đóng góp lớn nhất làm giảm mức chênh lệch thu nhập là hình thức sở hữu; trong khi dân tộc là yếu tố chính làm tăng chênh lệch thu nhập. Cụ thể, kết quả ước lượng cho thấy:

Số năm kinh nghiệm mang giá trị dương, hàm ý rằng yếu tố này làm gia tăng khoảng cách thu nhập theo giới. Năm 2012, độ lớn của biến kinh nghiệm chỉ là 3,2 điểm %, tăng dần đến 4,5 điểm % vào năm 2014.

Dân tộc là yếu tố làm gia tăng khoảng cách thu nhập theo giới khi mang dấu dương trong suốt giai

đoạn 2012-2014; tuy nhiên, có xu hướng giảm dần độ lớn. Năm 2012 độ lớn của biến dân tộc là 9,5 điểm %, đến năm 2014 giảm dần còn 5,6 điểm %.

Di cư ảnh hưởng không ổn định đến khoảng cách thu nhập giữa hai giới, cụ thể: năm 2012 đóng góp giảm, nhưng đến năm 2014 lại có đóng góp tăng.

Khu vực cũng làm giảm khoảng cách thu nhập theo giới khi tổng ảnh hưởng của biến mang dấu âm, nhưng mức đóng góp này rất thấp (độ lớn 1,7 điểm % năm 2014 và 0,9 điểm % năm 2012).

Trình độ học vấn đóng góp rất ít vào việc giảm khoảng cách thu nhập theo giới khi tổng giá trị đóng góp trong năm 2014 là 0,3 điểm % và năm 2012 là 0,5 điểm %.

Ngành làm việc có mức đóng góp âm ở tất cả các năm, tức là yếu tố này đóng góp làm giảm khoảng cách thu nhập.

Nghề làm việc có xu hướng tác động làm giảm khoảng cách thu nhập giữa hai giới khi mang giá trị âm ở hai năm và mức độ đóng góp có xu hướng giảm dần.

Tình trạng hôn nhân mang dấu dương ở hai năm cho thấy mức đóng góp của biến này làm gia tăng khoảng cách thu nhập theo giới.

Hình thức sở hữu có tác động rất lớn đến giảm khoảng cách thu nhập giữa hai giới (có độ lớn đều trên 15 điểm % và có giá trị âm ở hai năm).

Vùng kinh tế đóng góp không ổn định đến khoảng cách thu nhập giữa 2 giới (mang dấu âm năm 2012 và mang dấu dương năm 2014), tuy nhiên độ lớn của yếu tố này ảnh hưởng đến khoảng cách thu nhập

Bảng 5: Đóng góp của các yếu tố tới chênh lệch thu nhập giữa lao động nam và nữ năm 2012, 2014

Năm	2012	2014
% chênh lệch (nam-nữ)	0,211	0,135
Chi tiết		
Số năm kinh nghiệm	0,032	0,045
Số năm kinh nghiệm bình phương	-0,097	-0,060
Dân tộc Kinh	0,095	0,056
Di cư	-0,002	0,015
Khu vực thành thị	-0,009	-0,017
Trình độ học vấn	-0,005	-0,003
Nhóm ngành kinh tế	-0,124	-0,063
Nghề nghiệp	-0,040	-0,008
Tình trạng hôn nhân	0,138	0,136
Hình thức sở hữu	-0,189	-0,153
Vùng kinh tế	-0,022	0,005
Const	0,434	0,182

không lớn.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

5.1. Kết luận

Kết quả phân rã Blinder-Oaxaca chỉ ra rằng khoảng cách thu nhập theo giới tồn tại chủ yếu là do có sự phân khúc về thị trường lao động. Các yếu tố quan sát được E như thành thị – nông thôn, trình độ học vấn, nhóm ngành, nghề nghiệp, hình thức sở hữu có xu hướng tạo ra công bằng giữa nam và nữ, hay làm giảm khoảng cách thu nhập. Bên cạnh các yếu tố kinh nghiệm làm việc, dân tộc và tình trạng hôn nhân, các yếu tố không quan sát được C như định kiến về giới, sự hạn chế nhận thức về giới tính, vai trò giới và các yếu tố khác làm gia tăng khoảng cách thu nhập theo giới mặc dù họ có những đặc điểm nguồn lực tương đồng nhau. Quan niệm truyền thống về giới và những định kiến xã hội về phụ nữ đã hạn chế các cơ hội tiếp cận với giáo dục – đào tạo, lựa chọn ngành nghề, khu vực làm việc,... của nữ giới. Thêm nữa, sự phân công lao động theo giới mặc nhiên trong các ngành nghề khác nhau, sự sắp xếp lao động và vị trí công việc trong cùng một lĩnh vực, cùng một ngành nghề cũng ảnh hưởng lớn đến chênh lệch thu nhập.

5.2. Hàm ý chính sách

Kết quả của nghiên cứu này đã gợi mở cho chúng tôi về một vài bài học hữu ích về chính sách. Để dễ theo dõi, chúng tôi sắp xếp những bài học này theo hai nhóm chính sách:

Nhóm thứ nhất: Tăng cơ hội tiếp cận nguồn lực cho phụ nữ

Thứ nhất, các cơ quan chức năng cần tăng cường tuyên truyền chính sách, pháp luật về lao động, bình đẳng giới cho chủ các doanh nghiệp và người lao động để họ nghiêm túc thực hiện các quy định của pháp luật. Đồng thời, các cơ quan này cũng cần tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định đối với lao động nữ để đảm bảo thực

thi quyền của lao động nữ tại nơi làm việc. Các phân biệt đối xử đối với lao động nữ cần bị xử phạt theo pháp luật.

Thứ hai, khi đầu tư chuyển đổi cơ cấu ngành nghề, cần chú ý tới cơ cấu lao động theo giới sao cho hợp lý, có các chính sách tích cực khuyến khích phụ nữ tham gia nhiều hơn vào các lĩnh vực và khắc phục các trở ngại đối với việc thăng tiến trong nghề nghiệp.

Thứ ba, cần tạo môi trường bình đẳng trong tiếp cận nghề nghiệp của nam và nữ, mở rộng cơ hội cho phụ nữ tiếp cận với việc làm ở tất cả các khu vực, ngành nghề, đặc biệt ở các nghề làm giảm khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ.

Thứ tư, quan trọng nhất là cần có những giải pháp hợp lý nhằm xóa bỏ những định kiến về giới; đảm bảo thực thi tốt Luật Bình đẳng giới, Kế hoạch và Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng Giới; đẩy mạnh việc thực thi các biện pháp giáo dục và nâng cao nhận thức về bình đẳng giới; đẩy mạnh chiến lược truyền thông về vai trò của phụ nữ trong xã hội và gia đình. Mặt khác, các luật và quy định liên quan đến lao động cần có nhạy cảm giới để đảm bảo đối xử bình đẳng với phụ nữ.

Nhóm thứ hai: Tăng cơ hội phát triển cho phụ nữ

Thứ nhất, tiếp tục thúc đẩy bình đẳng giới trong giáo dục và đào tạo thông qua các chính sách làm tăng khả năng tiếp cận với giáo dục đối với trẻ em gái ở các vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa và nâng cao tỷ lệ nữ giới tham gia giáo dục ở các cấp học bậc cao.

Thứ hai, nâng cao tỷ lệ lao động nữ được qua đào tạo nghề thông qua các chương trình dạy nghề; phát triển hình thức dạy nghề theo hướng đa dạng, linh hoạt, gắn với tạo việc làm đối với lao động nữ giúp họ được tiếp cận với những ngành nghề hiện nam giới đang chiếm vị trí chủ đạo.

Ghi chú:

1 Báo cáo xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2015 của ILSSA (2015).

Tài liệu tham khảo:

- Asplund, R. & Napari, S. (2011), 'Intangibles and the gender wage gap: An analysis of gender wage gaps across occupations in the Finnish private sector', *Journal of Labor Research*, 32(4), 305-325.
- Cerejeira, J, Kızılcı, K., Portela, M. & Sá, C. (2010), 'Minimum wage, fringe benefits, overtime payments and the gender wage gap', *Scandinavian Journal of Economics*, 112(3), 618-639.
- Hung Pham & Barry Reilly (2007), 'The gender pay gap in Vietnam, 1993-2002: a quantile regression approach', *Working Paper 34*, Poverty Research Unit at Sussex.
- ILO (2015), *Báo cáo thu nhập toàn cầu 2014/15: thu nhập và chênh lệch thu nhập*, Geneva, Switzerland.
- ILSSA (2013), *Báo cáo an sinh xã hội đối với phụ nữ và trẻ em gái ở Việt Nam*, Hà Nội.
- ILSSA (2015), *Báo cáo xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2015*, Hà Nội.
- Mincer, J. (1974), *Schooling, experience, and earnings*, Columbia University Press.
- Nestic, D. (2010), 'The gender wage gap in Croatia – Estimating the impact of differing rewards by means of counterfactual distributions', *Croatian Economic Survey*, 12(1), 83-119.
- Ngân hàng Thế giới (2012), *Báo cáo Phát triển Thế giới 2012: Bình đẳng Giới và Phát triển*, Washington, D.C., United States.
- Nguyễn Thị Nguyệt (2006), 'Bất bình đẳng giới về thu nhập của người lao động ở Việt Nam và một số gợi ý giải pháp chính sách', Đề tài cấp bộ, Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương.
- Trần Thị Tuấn Anh (2015), 'Phân tích chênh lệch thu nhập theo giới tính ở thành phố Hồ Chí Minh bằng phương pháp hồi quy phân vị', Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.