
ẢNH HƯỞNG CỦA THỜI GIAN CHO CÔNG VIỆC NHÀ ĐẾN KHOẢNG CÁCH TIỀN LƯƠNG THEO GIỚI TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Vũ Hoàng Ngân

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: nganvh@neu.edu.vn

Nghiêm Thị Ngọc Bích

Trường Đại học Lao động Xã hội

Email: ngocbich2406.uls@gmail.com

Mã bài: JED - 133

Ngày nhận: 10/5/2021

Ngày nhận bản sửa: 22/6/2021

Ngày duyệt đăng: 15/8/2021

Tóm tắt:

Bài báo này sử dụng phương pháp phân tích Blinder-Oaxaca với dữ liệu điều tra Lao động Việc làm của Tổng cục Thống kê năm 2020 để phân tích ảnh hưởng của thời gian dành cho công việc nhà không được trả công đối với chênh lệch tiền lương theo giới trên thị trường lao động Việt Nam. Kết quả cho thấy mức lương trung bình của nam giới cao hơn 25,4% so với nữ. Chênh lệch tiền lương này chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố như khác biệt về ngành, nghề, khu vực kinh tế, vùng miền của lao động nam và nữ cũng như sự khác biệt về đặc điểm cá nhân tuổi tác, trình độ chuyên môn kỹ thuật. Quan trọng hơn, lao động nữ dành nhiều thời gian làm việc nhà hơn nam, và điều này làm gia tăng khoảng cách về lương giữa nam và nữ. Cụ thể, phân bổ công việc dọn dẹp nhà cửa cho phụ nữ đã làm tăng khoảng cách lương theo giới lên 3,1 điểm phần trăm và việc chăm sóc người già của phụ nữ chiếm 4,6 điểm phần trăm trong chênh lệch lương theo giới.

Từ khóa: Sử dụng thời gian, việc nhà, giới, thị trường lao động.

Mã JEL: J21, J22

Impact of time spent on housework on gender pay gap in Vietnam's labour market

Abstract:

This study uses the Blinder-Oaxaca decomposition analysis method with The Labour and Employment Survey by GSO in 2020 to analyze the impact of time spent on unpaid job housework on gender wage gap in Vietnam's labor market. The results show that on average men's wage is 25.4% higher than that of women. This wage gap is influenced by some determinants such as differences in industry; occupation; economic sector; and regional areas of male and female workers; and differences in personal characteristics of age, professional and technical qualifications. More importantly, female workers spend more time doing housework than men do, and this increases the wage gap between men and women. Specifically, allocation of house cleaning job to women increased gender pay gap by 3.1 percentage points and taking care of the elderly by women accounts for 4.6 percentage points in the gender pay gap.

Keywords: Time use, housework, gender, labor market.

JEL Codes: J21, J22.

1. Giới thiệu

Công việc nhà không được trả công vừa là một khía cạnh quan trọng của hoạt động kinh tế vừa là một yếu tố không thể thiếu góp phần vào phúc lợi của cá nhân, gia đình và xã hội (Stiglitz & cộng sự, 2007). Mỗi ngày các cá nhân dành thời gian cho công việc nhà như nấu ăn, dọn dẹp và chăm sóc trẻ em, người ốm và người già, đây là những công việc không được trả công và thường không được nhìn nhận dưới góc độ về mặt kinh tế. Các hoạt động đối với công việc nhà này khác với công việc thị trường, nó rất khó đo lường và ít phù hợp với các chính sách của thị trường. Tuy nhiên, việc không quan tâm đúng mức đến công việc nhà không được trả công dẫn đến những suy luận không chính xác về mức độ đóng góp của mỗi giới và giá trị của thời gian mà người lao động đã bỏ ra để thực hiện, từ đó hạn chế hiệu quả của chính sách trên nhiều lĩnh vực kinh tế xã hội, đặc biệt là bất bình đẳng giới trong việc làm.

Vai trò giới trong gia đình và xã hội đã thay đổi trong những thập kỷ gần đây. Việc làm của phụ nữ đã tăng lên (Boeri & cộng sự, 2005; Goldin, 1990), và số giờ lao động gia đình của họ đã giảm (Artis & Pavalko, 2003). Công việc nội trợ của nam giới đã tăng lên phần nào (Kan & cộng sự, 2011) và họ hiện dành nhiều thời gian hơn cho con cái (Coltrane, 2009). Tuy nhiên, phụ nữ vẫn tiếp tục thực hiện khối lượng công việc nhà nhiều hơn, điều này ảnh hưởng đáng kể đến sự tham gia vào thị trường lao động của nữ (OECD, 2014). Sự phân công lao động gia đình không bình đẳng trong nội bộ hộ gia đình có thể là nguyên nhân dẫn đến chênh lệch lương theo giới.

Trách nhiệm nặng nề và không cân xứng của phụ nữ đối với công việc nhà không được trả công làm giảm sự lựa chọn và ra quyết định của họ, và điều này có nghĩa là phụ nữ đang bị hạn chế về thời gian dành cho công việc làm được trả công, hay tham gia vào đời sống công cộng, thời gian nghỉ ngơi hoặc giải trí. Nó cũng là một yếu tố góp phần làm cho tỷ lệ phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động thấp hơn, tập trung vào công việc bán thời gian, công việc lương thấp và họ có ít thời gian cho những công việc có lương hoặc nghỉ ngơi (Action Aid Việt Nam, 2017).

Như vậy có thể thấy sự khác biệt về sử dụng thời gian cho công việc nhà không được trả công sẽ ảnh hưởng đến khoảng cách giới trong kết quả lao động. Giảm được khoảng cách giới trong công việc nhà không được trả công có ý nghĩa đáng kể đối với khả năng tham gia tích cực vào thị trường lao động của phụ nữ và tăng cơ hội việc làm cho lao động nữ. Thời gian là nguồn lực hữu hạn, được phân chia giữa lao động và giải trí, hoạt động sản xuất và tái sản xuất, công việc được trả công và công việc không được trả công. Khi lao động nữ dành thời gian cho công việc nhà không được trả công tăng lên đồng nghĩa với việc họ dành ít thời gian hơn cho các hoạt động liên quan đến thị trường hoặc đầu tư vào kỹ năng giáo dục của mình.

Việt Nam là một nước đang phát triển và đang tiến tới những chuẩn mực về các vấn đề xã hội theo các mục tiêu thiên niên kỷ (SDGs) trong đó hướng đến mục tiêu công nhận và đề cao công việc nội trợ và chăm sóc gia đình không hưởng lương thông qua việc cung cấp các dịch vụ công, cơ sở hạ tầng và các chính sách bảo trợ xã hội, và thúc đẩy việc chia sẻ trách nhiệm trong gia đình phù hợp với điều kiện từng quốc gia. OECD (2014) cho rằng sự phân chia công việc không được trả công không đồng đều giữa phụ nữ và nam giới là mối liên hệ còn thiếu trong việc phân tích khoảng cách giới trong thị trường lao động. Do đó, bài viết này sẽ thảo luận tiếp về ảnh hưởng thời gian cho công việc nhà của nam và nữ trong hộ gia đình đến tiền lương của nam và nữ trên thị trường lao động. Bài viết sẽ đóng góp thêm bằng chứng về chủ đề này ở một nước đang phát triển như Việt Nam. Kết quả này sẽ góp phần chỉ ra vấn đề bất bình đẳng về thời gian làm việc nhà có thể kéo theo bất bình đẳng về tiền lương theo giới trên thị trường lao động.

2. Tổng quan nghiên cứu

Công việc nhà - công việc chăm sóc gia đình không được trả công vẫn là một gánh nặng đối với phụ nữ. Đa số phụ nữ phải nhận trách nhiệm với công việc này, trong khi đó chỉ có một lượng không đáng kể là do nam giới thực hiện. Chuẩn mực xã hội vẫn cho rằng trách nhiệm chăm sóc gia đình thuộc về phụ nữ. Trên thực tế, phụ nữ phải dành nhiều giờ chăm sóc gia đình lớn hơn từ 2-10 lần so với nam giới. Đặc biệt phụ nữ lớn tuổi phải gánh vác công việc chăm sóc không được trả công nhiều nhất, cụ thể là chăm sóc trẻ em (Action Aid Việt Nam, 2017).

Jacobsen & Rayack (1996), Stroh & Brett (1996) chỉ ra rằng nam giới mà có vợ làm công việc tự làm, việc gia đình không được hưởng lương thường tham gia tích cực hơn trên thị trường lao động và có thu nhập tốt hơn trường hợp có vợ cùng tham gia thị trường lao động có hưởng lương, trong khi Brines (1993) nghiên

cứu mối quan hệ giữa công việc nhà của chồng và lao động được trả công của vợ, kết quả cho thấy không có bằng chứng nào tồn tại về mối quan hệ giữa công việc nhà của người chồng đến tiền lương của vợ. Một số công trình đã đo lường sự đóng góp của công việc nhà đối với chênh lệch lương theo giới bằng cách áp dụng phân tích phân rã khoảng cách tiền lương, cho thấy rằng việc gia tăng khoảng cách về thời gian làm việc nhà của lao động nữ so với nam sẽ làm tăng chênh lệch lương theo giới hay nói cách khác chênh lệch về thời gian làm việc nhà của nữ so với nam sẽ đóng góp vào gia tăng khoảng cách tiền lương giữa nam và nữ (Bryan & Sevilla-Sanz, 2011; Hersch, 2009; Hersch & Stratton, 1997, 2002; Keith & Malone, 2005).

Theo mô hình kinh tế của Becker (1985), ảnh hưởng tiêu cực của công việc nhà đối với tiền lương là do mỗi cá nhân có giới hạn về thời gian trong một ngày và sức lực của mỗi cá nhân có giới hạn, do vậy một cá nhân dành nhiều thời gian cho công việc nhà sẽ còn ít thời gian và sức lực hơn cho các công việc trên thị trường, dẫn đến năng suất thấp hơn và do đó tiền lương trên thị trường thường thấp hơn. Nghiên cứu thực nghiệm đã chứng minh rằng ảnh hưởng của thời gian làm việc nhà làm giảm tiền lương nói chung là lớn hơn đối với lao động nữ và tác động này phụ thuộc vào các loại công việc gia đình. Phụ nữ dành nhiều giờ hơn nam giới trong công việc nhà và thường tham gia vào các công việc nhà một cách thường xuyên như đi chợ, chuẩn bị cho con đi học hoặc đón con từ trường,... điều này ảnh hưởng phần lớn đến năng suất của lao động nữ khi tham gia trên thị trường lao động (Baxter, 1992; Bonke & cộng sự, 2005; Dotti Sani & Scherer, 2018; Hersch & Stratton, 2002). Ngoài ra, việc tham gia nhiều vào các hoạt động việc nhà không được trả công như một tín hiệu cho thấy cam kết làm việc và năng suất thấp đối với người sử dụng lao động và do đó có thể dẫn đến mức lương thấp hơn (Boye, 2019).

Các nghiên cứu trước đây đã tập trung vào mối quan hệ tiền lương - công việc nhà của cá nhân và không chú trọng đến tầm quan trọng của sự tham gia làm việc nhà của vợ hoặc chồng. Thời gian làm việc nhà của người vợ hoặc chồng có ảnh hưởng đến việc làm của nhau và ảnh hưởng này phụ thuộc vào bối cảnh sống của họ (Blossfeld & Drobnič, 2001). Langner (2018) đã chỉ ra rằng lao động nam cũng có thể hỗ trợ sự nghiệp của lao động nữ trong gia đình, kết quả ảnh hưởng lẫn nhau giữa lao động nam và lao động nữ cũng liên quan đến kết quả của việc phân chia vai trò của mỗi người trong thực hiện công việc nhà.

Một số cơ chế có thể nằm sau ảnh hưởng qua lại của lao động nam và nữ trong gia đình. Phù hợp với mô hình phân bổ của Becker (1985), đóng góp của các cá nhân trên thị trường lao động sẽ làm giảm nỗ lực mà vợ hoặc chồng cần phải thực hiện đối với công việc nhà (Bonke & cộng sự, 2005). Sự hỗ trợ trong nhà cũng có thể cho phép lao động nam hoặc nữ tận dụng các cơ hội việc làm tốt hơn hoặc lựa chọn những công việc đòi hỏi cao hơn để có tác động tích cực đến sự nghiệp và cải thiện thu nhập của họ. Bonke & cộng sự (2005) đã phân tích tác động của công việc nội trợ đến tiền lương dựa trên một cuộc khảo sát về việc sử dụng thời gian của Đan Mạch. Kết quả cho thấy, công việc nội trợ có tác động tiêu cực đến tiền lương của phụ nữ và tác động tích cực đến tiền lương của nam giới.

Ở Việt Nam còn khá ít các nghiên cứu liên quan đến chủ đề này, các nghiên cứu mới chỉ đưa ra các thuật ngữ về công việc không được hưởng lương như UN Women (2016). Action Aid Việt Nam (2017) cho rằng công việc chăm sóc không được hưởng lương bao gồm việc lấy nhiên liệu (củi/than) và nước, việc nhà (chuẩn bị thức ăn, vệ sinh, giặt giũ, mua sắm tạp hóa), chăm sóc trẻ em, chăm sóc người lớn (kể cả người già, bệnh tật hoặc khuyết tật). Các hoạt động xã hội hoặc văn hóa người dân trong cộng đồng (tham dự lễ, cầu nguyện, đám cưới, đám ma,...) cũng được coi là công việc chăm sóc không được hưởng lương (Action Aid Việt Nam, 2017).

Tại Việt Nam, phụ nữ đảm nhận công việc chăm sóc và công việc gia đình không được trả công nhiều hơn nam giới (UN Women, 2016). Và việc này bắt đầu từ khi họ còn rất nhỏ. Theo số liệu Điều tra Mức sống Hộ gia đình Việt Nam, trong năm 2008, trung bình khoảng 79% phụ nữ và 56% nam giới làm việc nội trợ. Trong số những người được hỏi, phụ nữ trả lời đã sử dụng khoảng 132 phút mỗi ngày để làm việc nhà trong khi nam giới chỉ là 90 phút. Ở cả khu vực đô thị và nông thôn, phụ nữ làm nhiều việc nhà hơn so với nam giới thể hiện rõ rệt nhất khi phụ nữ trong thời gian sinh đẻ và nuôi con (nhóm tuổi 25-34 và 35-44).

Như vậy, có thể thấy các nghiên cứu ở quốc tế đã xem xét đến công việc không được trả công và mối quan hệ đến tiền lương của người lao động trên thị trường. Tuy nhiên, ở Việt Nam dường như rất ít nghiên cứu xem xét ảnh hưởng của thời gian cho công việc nhà không được trả công đến tiền lương của người lao động theo giới do vậy chưa xem xét được liệu bất bình đẳng về thời gian làm việc nhà không hưởng lương có dẫn đến bất bình đẳng về tiền lương của mỗi giới trên thị trường hay không.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1 Mô hình

Nghiên cứu sử dụng cách tiếp cận của Mincer (1994) và phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca được xây dựng và phát triển từ năm 1973 nhằm xem xét khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ, phương pháp này đã được ứng dụng rộng rãi ở nhiều quốc gia trên thế giới. Dựa vào nền tảng là phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca, đã có nhiều nghiên cứu phát triển mô hình bằng cách biến đổi mô hình hồi quy hay xây dựng thêm một số bước trong quá trình phân rã tiền lương.

Phương trình tiền lương được kiểm soát đối với công việc nhà của cá nhân là lao động nam hoặc nữ trong hộ gia đình. Các yếu tố khác bao gồm các thuộc tính cá nhân của người lao động như tuổi, giới, các biến số vốn con người như giáo dục và liên quan đến đặc điểm công việc như loại hình nghề nghiệp để giải thích phần lớn chênh lệch tiền lương theo giới (Blau & Kahn, 2017).

Tiếp theo bài viết tiến hành phân tích chênh lệch tiền lương theo Neuman-Oaxaca (2004) để xác định khoảng cách tiền lương của nam và nữ (chênh lệch lương theo giới) được chia thành ba phần: (i) phần giải thích được, tức là phần chênh lệch do khác biệt về đặc điểm quan sát của nam và nữ; (ii) phần không giải thích được, tức là phần chênh lệch tiền lương liên quan đến các yếu tố không được quan sát và sự phân biệt đối xử của người sử dụng lao động; và (iii) phần ảnh hưởng đồng thời của (i) và (ii).

Như vậy mô hình yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương theo đề xuất Mincer (1997) có dạng như sau:

$$\ln W_{it} = X_{it}\beta_{it} + D_{it}\alpha_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Trong đó: W_i là lương tháng của người lao động; X_i là các biến giải thích (bao gồm: số năm đi học, số năm kinh nghiệm, số năm kinh nghiệm bình phương, đặc điểm ngành nghề, thời gian làm việc nhà không hưởng lương,...); ε_i là sai số tính đến các đặc điểm không quan sát được.

$D_{it} = 1$ nếu là nam và 0 nếu là nữ, đây là hệ số ước lượng của biến giả về giới, α_{it} là kết quả ước lượng về khoảng cách tiền lương theo giới.

Để phân tích khoảng cách tiền lương theo giới dựa trên các biến độc lập, những phân giả về khoảng cách tiền lương được phát triển bởi Blinder (1973) & Oaxaca (1973), tiếp cận gần đây Neumark (1988).

Khi đó chênh lệch tiền lương được viết như sau:

$$\begin{aligned} \ln W_{m_{it}} - \ln W_{f_{it}} &= (X_{m_{it}} - X_{f_{it}})\beta_{ft} + (\beta_{mt} - \beta_{ft})X_{f_{it}} + (X_{m_{it}} - X_{f_{it}})(\beta_{mt} - \beta_{ft}) + u_t \quad (2) \\ &= E + C + CE \end{aligned}$$

Trong đó: W_m và W_f : là trung bình tiền lương tương ứng của nam và nữ; X_m và X_f : véc tơ tương ứng chứa các trung bình của các biến độc lập đối với nam và nữ; β_m và β_f là các hệ số ước lượng. Đăng thức trên nhằm xem xét ảnh hưởng của một số yếu tố tới khoảng cách tiền lương theo giới tính.

Như vậy để phân tích ảnh hưởng của thời gian làm việc nhà đến khoảng cách tiền lương của nam và nữ, bài viết sẽ ước lượng mô hình cụ thể sau:

$$\ln Wage_i = \beta_0 + \beta_1 Age_i + \beta_2 Age_i^2 + \beta_3 Edu_i + \beta_4 Gender_i + \beta_5 Branch_i + \beta_6 Occup_i + \beta_7 Reg_i + \beta_8 Ti_clean_i + \beta_9 Ti_hhwork_i + \beta_{10} Ti_repair_i + \beta_{11} Ti_careolder_i + \beta_{12} Ti_carechild_i + e_i$$

Trong đó, chỉ số của người lao động là i , yếu tố ngẫu nhiên tác động đến tiền lương là e

$\ln Wage$ là logarit của tiền lương bình quân tháng của người lao động và Age và Age^2 lần lượt là biến tuổi và tuổi bình phương của người lao động, biến số này làm đại diện cho biến kinh nghiệm (experience), theo Mincer (1993) cho rằng tiền lương có quan hệ cùng chiều với biến tuổi tuy nhiên mức tăng giảm dần ở khi tuổi càng cao.

Thời gian việc nhà không hưởng lương bao gồm: Dọn dẹp việc nhà, nhà cửa, giặt quần áo, nấu ăn, đi mua sắm,...(Ti_clean); Hoạt động đóng giường tủ bàn ghế, may quần áo, sửa chữa,...(Ti_hhwork); Xây sửa, coi nói nhà cửa, công trình xây dựng (Ti_repair); Chăm sóc, giúp đỡ, hỗ trợ thành viên trong hộ, hỗ trợ người khuyết tật, ốm đau, già yếu ($Ti_careolder$); Chăm sóc trẻ em ($Ti_carechild$).

Edu là các biến giả cho các trình độ đào tạo nghề và đào tạo từ cao đẳng, đại học trở lên, cũng theo một số tác giả (Becker 1964; Mincer, 1993; Heckman, 1999; Lynch, 1992 hoặc Blundell & cộng sự, 1999) cho rằng vốn nhân lực thể hiện qua các bậc học càng cao thì thu nhập càng cao.

$Gender$: Biến giả giới tính (nhận giá trị bằng 1 nếu là nam và bằng 0 nếu là nữ), giả thuyết cho rằng tiền

lương của lao động nam cao hơn so với của lao động nữ (Trostel & cộng sự, 2002; Jacobson & cộng sự, 2005).

Mô hình đồng thời sử dụng các yếu tố kiểm soát như: Biến giả Reg (vùng), sử dụng 5 biến giả cho 5 vùng, vùng không xuất hiện trong mô hình được coi là vùng so sánh, biến này nhằm kiểm soát tiền lương có khác biệt theo các vùng; biến giả ngành (Branch) và nghề (Occup) cũng được đưa vào để kiểm soát yếu tố ngành và nghề của người lao động.

3.2. Số liệu sử dụng

Bảng 1. Mô tả thống kê về các biến

Tên biến	Giải thích biến	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
LnWage	Logarit tiền lương tháng	8.73	0.51	5.19	12.155
Age	Tuổi	36.65	10.87	15	83
Age2	Tuổi bình phương	1461.2	867.87	225	6889
Gender	Biến giả, 1-Nam; 0-Nữ	0.56	0.49	0	1
Edu1	Chưa qua đào tạo	0.59	0.49	0	1
Edu2	Sơ cấp	0.05	0.22	0	1
Edu3	Trung cấp	0.07	0.25	0	1
Edu4	Cao đẳng	0.06	0.24	0	1
Edu5	Đại học	0.23	0.42	0	1
Branch2	Ngành thủy sản	0.01	0.12	0	1
Branch3	Công nghiệp khai khoáng	0.01	0.08	0	1
Branch4	Công nghiệp chế biến, chế tạo	0.31	0.46	0	1
Branch5	Sản xuất, phân phối điện ga, khí đốt và nước	0.01	0.08	0	1
Branch6	Xây dựng	0.16	0.36	0	1
Branch7	Thương nghiệp	0.09	0.28	0	1
Branch8	Khách sạn, nhà hàng	0.04	0.19	0	1
Branch9	Vận tải, kho bãi, thông tin liên lạc	0.06	0.23	0	1
Branch10	Dịch vụ khác	0.26	0.44	0	1
Owner2	Doanh nghiệp ngoài nhà nước	0.00	0.05	0	1
Owner3	Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	0.29	0.45	0	1
Occup1	Nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị	0.01	0.07	0	1
Occup2	Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	0.02	0.14	0	1
Occup3	Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	0.19	0.39	0	1
Occup4	Nhân viên trợ lý văn phòng	0.07	0.25	0	1
Occup5	Nhân viên dịch vụ và bán hàng	0.04	0.19	0	1
Occup6	Lao động có kỹ năng trong nông lâm thủy sản	0.11	0.31	0	1
Occup7	Lao động thủ công và các nghề nghiệp có liên quan	0.01	0.12	0	1
Occup8	Thợ lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị	0.19	0.39	0	1
Reg1	Đồng bằng Sông Hồng	0.22	0.42	0	1
Reg2	Trung du và Miền núi phía bắc	0.17	0.38	0	1
Reg3	Bắc trung bộ và Duyên hải miền trung	0.21	0.40	0	1
Reg4	Tây Nguyên	0.06	0.23	0	1
Reg5	Đông Nam Bộ	0.17	0.38	0	1
Reg6	Đồng bằng Sông Cửu Long	0.17	0.38	0	1

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

Nghiên cứu sử dụng số liệu Điều tra Lao động Việc làm năm 2020 của Tổng cục Thống kê để xử lý các thông tin liên quan đến thị trường lao động và thời gian làm việc nhà của người lao động. Nghiên cứu sử dụng cỡ mẫu là 48.520 quan sát là người lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm hưởng lương.

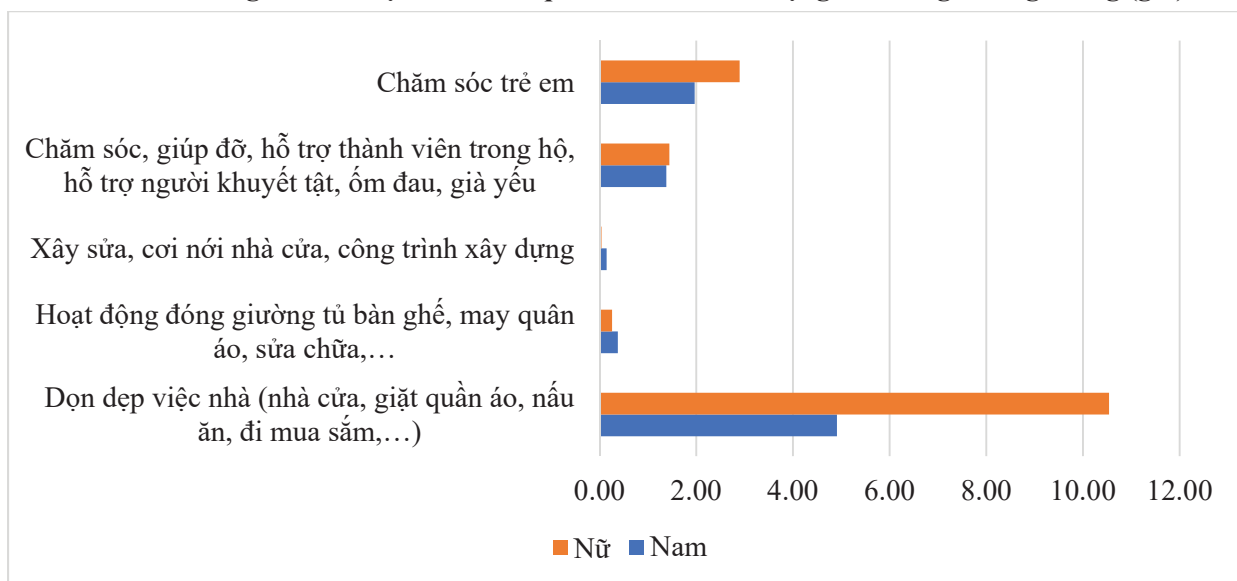
Thống kê một số biến sử dụng trong mô hình được thể hiện trong Bảng 1.

Công việc nhà không được trả công có thể là nội sinh trong phương trình tiền lương vì những cá nhân có năng suất lao động cao hơn trên thị trường có thể chuyên môn hóa hơn vào hoạt động thị trường và giảm bớt sự tham gia vào công việc nhà của họ. Tuy nhiên do thông tin về thời gian làm việc nhà của người lao động mới đưa vào bảng hỏi nên chưa đủ thông tin để tạo ra số liệu mảng từ đó có thể ước lượng được các mô hình với số liệu mảng để kiểm soát vấn đề nội sinh.

4. Kết quả nghiên cứu

Phần này sẽ chỉ tập trung vào phân tích ảnh hưởng của thời gian làm việc nhà đến khoảng cách tiền lương của lao động theo giới.

Hình 1. Thời gian làm việc nhà bình quân/tuần của lao động làm công hưởng lương (giờ)



Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

Hình 1 cho thấy hầu hết lao động nữ làm công việc hưởng lương dành nhiều thời gian cho công việc nhà nhiều hơn so với nam giới. Lao động nữ thường dành nhiều thời gian gần như gấp đôi so với nam cho việc dọn dẹp nhà cửa như giặt quần áo, nấu ăn, đi chợ,... (10,5 giờ so với 4,9 giờ); đối với hoạt động chăm sóc trẻ em (chăm sóc về việc học tập, sức khỏe, dạy học cho con,..) lao động nữ thường dành khoảng 3 giờ/tuần trong khi lao động nam dành khoảng 2 giờ/tuần; hoạt động chăm sóc người cao tuổi, chăm sóc khác thì lao động nữ cũng dành nhiều thời gian hơn. Còn nam giới lại dành nhiều thời gian hơn so với nữ cho các công việc nhà như sửa chữa tủ, bàn ghế, sửa nhà, xây dựng công trình cho gia đình.

Như vậy có thể thấy, cả nam và nữ đều tham gia công việc trên thị trường nhưng lao động nữ luôn phải dành nhiều thời gian cho công việc nhà hơn so với nam. Điều này có thể làm giảm cơ hội tự đào tạo, tham gia thị trường lao động và giảm năng suất làm việc do đó có thể là nguyên nhân tạo ra khoảng cách về giới trong tiền lương.

Kết quả Bảng 2 dưới đây về phân rã Blinder Oaxaca cho thấy khoảng cách tiền lương của lao động nam so với lao động nữ là 25,4% (hệ số ước lượng là 0,254), như vậy có thể thấy từ mẫu nghiên cứu tiền lương của nam luôn được trả cao hơn 25,4% so với nữ. Khoảng cách này được giải thích qua 3 nhóm yếu tố: thứ nhất là do khác biệt về đặc điểm của nam so với nữ về thời gian làm công việc nhà, khác biệt về độ tuổi bình quân, về trình độ chuyên môn kỹ thuật, khác biệt về nhóm ngành, nhóm nghề, loại hình sở hữu, khác biệt về vùng, yếu tố này thúc đẩy làm giảm 1,6 điểm phần trăm khoảng cách tiền lương; nhóm thứ hai, là khác biệt do định kiến, nhóm này đang làm tăng khoảng cách giới, 19,5 điểm phần trăm. Điều này ngụ ý rằng mặc dù

Bảng 2. Kết quả ước lượng Blinder Oaxaca

	Khoảng cách tiền lương	Phần giải thích được		Phần không giải thích được		Phần ảnh hưởng đồng thời	
Tổng	0.254	-0.016	0.000	0.195	0.000	0.075	0.000
Ti_clean	0.031	0.040	0.000	-0.020	0.000	0.011	0.000
Ti_hhwork	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Ti_repair	-0.001	0.000	0.521	0.000	0.000	-0.001	0.000
Ti_careolder	0.046	0.000	0.000	0.046	0.000	0.000	0.000
Ti_carechild	-0.027	0.000	0.000	-0.027	0.000	-0.001	0.000
Age	0.261	0.023	0.000	0.235	0.000	0.003	0.000
Age2	-0.108	-0.024	0.000	-0.083	0.000	-0.002	0.000
Edu2	0.027	0.010	0.000	0.001	0.000	0.016	0.000
Edu3	0.005	0.000	0.000	0.004	0.000	0.001	0.000
Edu4	0.002	-0.001	0.000	0.004	0.000	-0.001	0.000
Edu5	0.005	-0.005	0.000	0.012	0.000	-0.002	0.000
Branch2	0.018	0.019	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.000
Branch3	0.004	0.000	0.434	0.001	0.000	0.002	0.000
Branch4	-0.164	-0.092	0.000	-0.102	0.000	0.030	0.000
Branch5	-0.001	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000
Branch6	0.080	0.125	0.000	-0.006	0.000	-0.038	0.000
Branch7	-0.073	-0.046	0.000	-0.040	0.000	0.012	0.000
Branch8	-0.046	-0.039	0.000	-0.017	0.000	0.010	0.000
Branch9	0.038	0.065	0.000	-0.005	0.000	-0.022	0.000
Branch10	-0.096	-0.046	0.000	-0.073	0.000	0.023	0.000
Owner2	0.000	0.000	0.807	0.000	0.000	0.000	0.000
Owner3	-0.006	-0.001	0.000	-0.006	0.000	0.000	0.000
Occup1	0.001	0.002	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.000
Occup2	0.005	0.005	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001
Occup3	-0.010	-0.011	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
Occup4	-0.004	-0.005	0.000	0.002	0.000	-0.001	0.000
Occup5	-0.004	0.000	0.000	-0.004	0.000	0.000	0.000
Occup6	-0.020	-0.021	0.000	0.001	0.002	0.000	0.002
Occup7	0.020	0.006	0.000	0.008	0.000	0.006	0.000
Occup8	0.034	-0.020	0.000	0.022	0.000	0.032	0.000
Reg1	0.038	0.004	0.000	0.038	0.000	-0.004	0.000
Reg2	-0.002	-0.002	0.000	0.000	0.013	0.000	0.013
Reg3	0.032	0.004	0.000	0.030	0.000	-0.002	0.000
Reg5	0.025	0.000	0.000	0.026	0.000	0.000	0.000
Reg6	0.027	-0.006	0.000	0.028	0.000	0.005	0.000
_cons	0.120			0.120	0.000		

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

lao động nam và lao động nữ có đặc điểm tương đồng nhau, nhưng lao động nam luôn được trả công cao hơn so với lao động nữ; thứ ba là do tác động đồng thời do cả 2 yếu tố trên là 7,5 điểm phần trăm.

Nhìn chung thời gian dành cho công việc dọn dẹp cũng như thời gian chăm sóc người già đóng góp phần lớn vào 25,4% chênh lệch về tiền lương của nam so với nữ. Hệ số ước lượng của biến Ti_clean là 0,031 cho thấy thời gian dành cho việc dọn dẹp góp phần làm tăng 3,1 điểm phần trăm vào khoảng cách tiền lương của nam so với nữ, ở đây chủ yếu là do lao động nữ dành thời gian cho việc nhà nhiều hơn so với nam.

Thời gian chăm sóc sức khỏe, chăm sóc người già (hệ số $Ti_careolder$) đóng góp 4,6 điểm phần trăm vào 25,4% khoảng cách tiền lương của nam và nữ. Ở nhóm lao động (nam và nữ) sử dụng thời gian chăm sóc cho người già thì có thể thấy phần lớn là do định kiến xã hội gây ra.

Thời gian dành cho việc sửa chữa nhà, xây dựng nhà cửa, sửa chữa thiết bị trong nhà dường như không phải là yếu tố đóng góp đến khoảng cách tiền lương theo giới. Có thể thấy kết quả từ thời gian dành cho hoạt động này không nhiều, do vậy gần như không ảnh hưởng đến việc tham gia thị trường lao động của lao động nam và nữ.

Như vậy, có thể thấy, có bằng chứng về việc sử dụng thời gian cho việc nhà, cụ thể việc lao động nữ dành nhiều thời gian cho việc nhà so với lao động nam đã dẫn đến gia tăng khoảng cách tiền lương theo giới, hay làm cho tiền lương của lao động nữ có xu hướng thấp hơn so với lao động nam, điều này phù hợp với các nghiên cứu khi cho rằng bất bình đẳng đối với làm việc nhà kéo theo bất bình đẳng về tiền lương của nam so với nữ.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Bài báo này cho thấy rằng lao động nữ thường làm các công việc không được trả công nhiều hơn nam giới, điều này ảnh hưởng đến việc tham gia thị trường lao động được trả công, cũng như vị trí của nữ giới trong xã hội. Phần lớn các công việc nhà không được trả công của cả lao động nam và nữ đều giải thích một phần đáng kể chênh lệch tiền lương theo giới. Đặc biệt, công việc nhà của lao động nữ luôn nhiều hơn so với nam trong hộ gia đình đã giúp lao động nam trong gia đình có cơ hội việc làm tốt hơn do vậy họ có thu nhập cao hơn. Điều này dẫn đến chênh lệch về tiền lương của lao động nam so với nữ.

Như vậy có thể thấy việc thúc đẩy sự tham gia của lao động nam vào công việc gia đình cũng là một giải pháp khả thi để thu hẹp khoảng cách tiền lương theo giới trong nền kinh tế, nếu thời gian dành cho việc nhà giữa nam và nữ trong hộ gia đình được cân bằng thì sẽ tạo ra cơ hội cho người lao động (bao gồm cả nam và nữ) tham gia công việc hưởng lương của họ, từ đó tạo ra giảm dần khoảng cách tiền lương giữa lao động nam và nữ

Bên cạnh đó, kết quả cũng cho thấy việc định kiến xã hội, người sử dụng lao động luôn mặc định lao động nam có năng suất lao động cao hơn so với nữ, do vậy họ được trả công cao hơn.

Như vậy, kết quả nghiên cứu này đã không đồng tình với quan điểm mô hình kinh tế trung lập về giới khi cho rằng nguồn lực hạn chế và bất bình đẳng giới là do xã hội gây ra.

Kết quả này cho thấy tầm quan trọng của bình đẳng giới trong hộ gia đình để tạo ra sự bình đẳng của lao động nam và nữ trên thị trường lao động. Kết quả này đặc biệt rõ ràng khi nói đến chênh lệch tiền lương giữa lao động nam và nữ trong hộ gia đình. Bình đẳng giới về tiền lương sẽ trở lên tốt hơn khi mà xã hội thay đổi cách nhìn nhận đối với lao động nữ với công việc nhà. Hiện tại, bằng chứng thực nghiệm cho thấy sự đóng góp nhiều hơn của lao động nữ vào công việc gia đình không được trả công đã làm gia tăng khoảng cách về tiền lương theo giới. Do đó, việc giảm bớt các vai trò truyền thống coi phụ nữ là người chịu trách nhiệm chính trong việc điều hành gia đình sẽ làm giảm bất bình đẳng thu nhập giữa hai giới. Giảm bất bình đẳng giới có thể đạt được thông qua phát triển các dịch vụ làm các công việc gia đình.

Như vậy, xã hội cần cung cấp kết cấu hạ tầng và các dịch vụ cơ bản dành cho gia đình một cách rộng rãi, phù hợp với thu nhập để phụ nữ dễ dàng được tiếp cận, giảm bớt sự vất vả của công việc gia đình, như cung cấp nước và năng lượng sinh hoạt đến tận nhà; phát triển các cơ sở chăm sóc, trông giữ trẻ em có uy tín, giá cả hợp lý; cải tiến các sản phẩm công nghệ phục vụ hỗ trợ các công việc gia đình theo hướng hiện đại, tiện dụng, đa chức năng với giá cả phù hợp.

Tài liệu tham khảo

- Action Aid Việt Nam (2017), *Trợ giúp mọi người, thay đổi cuộc sống*, Hà Nội.
- Artis, J.E. & Pavalko, E.K. (2003), 'Explaining the decline in women's household labour: individual change and cohort differences', *Journal of Marriage and Family*, 65(3), 746–761.
- Baxter, J. (1992), 'Domestic labour and income inequality', *Work, Employment and Society*, 6(2), 229–249.
- Becker, G. (1985), 'Human capital, effort, and the sexual division of labour', *Journal of Labour Economics*, 3(1, Pt 2), S33–S58.
- Becker, G. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York, NY: Columbia University Press.
- Blau, F. & Kahn, L. (2017), 'The gender wage gap: extent, trends, and explanations', *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.
- Blinder, A.S. (1973), 'Wage discrimination: Reduced form and structural estimates', *Journal of Human Resources*, 8, 436–455.
- Blossfeld, H.P. & Drobnič, S. (2001), *Careers of Couples in Contemporary Societies – From Male Breadwinner to Dual Earner Families*, Oxford University Press.
- Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C. & Sianesi, B. (1999), 'Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy', *Fiscal Studies*, 20(1), 1–23.
- Boeri, T., Del Boca, D. & Pissarides, C. (2005), *Women at Work*, Oxford University Press.
- Bonke, J., Datta-Gupta, N. & Smith, N. (2005), *Timing and flexibility of housework and men and women's wages*. In: *Hamermesh DS and Pfann GA (eds) Contributions to Economic Analysis*, Amsterdam: Elsevier Press, 43–78.
- Boye, K. (2019), 'Care more, earn less? The association between taking paid leave to care for sick children and wages among Swedish parents', *Work, Employment and Society*, 33(6), 983–1001.
- Brines, J. (1993), 'The exchange value of housework', *Rationality and Society*, 5(3), 302–340.
- Bryan, M.L. & Sevilla-Sanz, A. (2011), 'Does housework lower wages? Evidence for Britain', *Oxford Economic Papers*, 63(1), 187–210.
- Coltrane, S. (2009), *Fatherhood, gender and work-family policies*. In: *Gornick JC and Meyers MK (eds) Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labour*, London and New York: Verso, 385–409.
- Dotti Sani, G.M. & Scherer, S. (2018), 'Maternal employment: enabling factors in context. Work', *Employment and Society*, 32(1), 75–92.
- Goldin, C. (1990), *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, New York: Oxford University Press.
- Heckman, J. (1999), 'Policies to Foster Human Capital', *NBER Working Paper*, No. 7288.
- Hersch, J. (2009), 'Home production and wages: evidence from the American Time Use Survey', *Review of Economics of the Household*, 7, 159–178.
- Hersch, J. & Stratton L.S. (1997), 'Housework, fixed effects, and wages of married workers', *The Journal of Human Resources*, 32(2), 285–307.
- Hersch, J. & Stratton L.S. (2002), 'Housework and wages', *The Journal of Human Resources*, 37(1), 217–229.
- Jacobsen, J.P. & Rayack, W.L. (1996), 'Do men whose wives work really earn less?', *The American Economic Review*, 86(2), 268–273.
- Jacobson, L., LaLonde, R.J. & Sullivan, D.G. (2005), 'Estimating the returns to community college schooling for displaced workers', *The Journal of Econometrics*, 125, 271–304.
- Kan, M.Y., Sullivan, O. & Gershuny, J. (2011), 'Gender convergence in domestic work: discerning the effects of interactional and institutional barriers from large-scale data', *Sociology*, 45(2), 234–251.
- Keith, K. & Malone, P. (2005), 'Housework and the wages of young, middle aged, and older work-ers', *Contemporary Economic Policy*, 23(2), 224–241.
- Langner, L. (2018), 'Flexible men and successful women: the effects of flexible working hours on German couples'

-
- wages', *Work, Employment and Society*, 32(4), 687–706.
- Lynch, L.M. (1992), 'Private-Sector Training and the Earnings of Young Workers', *The American Economic Review*, 82(1), 299-312.
- Mincer, J. (1993), *Studies in Human Capital*, Elgar Publishers.
- Mincer, J. (1997), 'The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings: Variations on a Theme', *The Journal of Labor Economics, University of Chicago Press*, 15(1), 26-47,.
- Neuman, S. & Oaxaca, R.L. (2004), 'Wage Decompositions with Selectivity-Corrected Wage Equations: A Methodological Note', *The Journal of Economic Inequality*, 2, 3–10.
- Neumark, David (1988), 'Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination', *The Journal of Human Resources*, 23(3), 279–95.
- Oaxaca, Ronald (1973), 'Male-female wage differential in urban labor markets', *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- OECD (2014), 'Unpaid care work: the missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes', Issues Paper, Paris: OECD Development Centre.
- Stiglitz, J., Sen, A. & Fitoussi, J.-P. (2007), *Report on the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, Paris*, retrieved on May 05th 2021, from <<http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/>>.
- Stroh, L.K. & Brett, J.M. (1996), 'The dual-earner dad penalty in salary progression', *Human Resource Management*, 35(2), 181–201.
- Trostel, P., Walker, I. & Wolley, P. (2002), 'Estimates of the economic return to schooling for 28 countries', *Labour Economics*, 9, 1–16.
- UN Women (2016), *Hướng tới bình đẳng giới tại VIỆT NAM: Để tăng trưởng bao trùm có lợi cho phụ nữ*, Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women, Hà Nội).