

Phân tích tác động của bằng cấp đến tiền lương ở Việt Nam bằng phương pháp hồi quy phân vị

TRẦN THỊ TUẤN ANH

Trường Đại học Kinh tế TP.HCM - anhttt@ueh.edu.vn

Ngày nhận:

25/11/2014

Ngày nhận lại:

15/12/2014

Ngày duyệt đăng:

31/12/2014

Mã số:

1114-C-03

Tóm tắt

Theo Điều 90 của Luật Lao động, tiền lương là khoản tiền mà người lao động nhận được từ người sử dụng lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương theo luật định không dựa trên bằng cấp và không được phân biệt giới tính. Tuy nhiên, trên thực tế, bằng cấp của người lao động có tác động rất lớn đến tiền lương. Tác giả sử dụng bộ số liệu của VHLSS 2012 và xử lý bằng phương pháp hồi quy phân vị để xác định mức độ tác động của bằng cấp đến tiền lương; đồng thời so sánh mức độ tác động này ở lao động nam và nữ. Kết quả nghiên cứu cho thấy bằng cấp thực sự có tác động đến tiền lương. Theo đó, bằng cấp càng cao thì tiền lương người lao động nhận được càng nhiều. Bằng cao đẳng - đại học và sau đại học đem lại mức lương vượt trội so với các bằng cấp khác. Hơn nữa, hệ số đãi ngộ theo bằng cấp ở lao động nam và nữ cũng rất khác nhau.

Abstract

Wage is the monetary compensation that an employee is paid by an employer in exchange for work done. Statutory wage is not based on qualifications and must not be discriminated between male and female. However, in fact, qualifications have a huge impact on wage. This paper used quantile regression method to analyse the data of VHLSS2012 in order to examine the impact of qualification on wage, and compare the impact on female and male employees. The results show that qualifications significantly affect wage. The higher the qualifications, the better wage the employee earns. There was also a difference in return to qualifications between male and female workers.

Từ khóa:

Bằng cấp, hồi quy phân vị, tác động của bằng cấp đến tiền lương.

Keywords:

Qualifications, quantile regression, the impact of qualifications on wage.

1. Giới thiệu

Theo Điều 90, Luật Lao động VN, tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thoả thuận. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

Văn bằng, chứng chỉ là một hình thức công nhận trình độ học vấn. Mặc dù Luật Lao động không hề có quy định tiền lương được trả theo bằng cấp; nhưng trên thực tế, không thể phủ nhận vai trò của bằng cấp đối với tiền lương của người lao động. Bằng cấp là giấy chứng nhận về ngành nghề và thời gian mà người lao động đã được đào tạo. Do vậy, nhà tuyển dụng sẽ căn cứ vào bằng cấp để tuyển dụng theo yêu cầu của doanh nghiệp, đồng thời cũng xác định mức độ đãi ngộ cho phù hợp. Việc tuyển dụng và đãi ngộ lao động theo bằng cấp tác động tích cực đến xã hội khi nó tạo ra động lực để người lao động phấn đấu học tập nâng cao trình độ. Từ đó tạo ra xu hướng chung giúp cải thiện chất lượng nguồn lao động của đất nước. Tuy nhiên, việc tuyển dụng và đãi ngộ theo bằng cấp cũng dẫn đến tác động tiêu cực khi người lao động chạy theo bằng cấp mà quên mất năng lực thật sự phía sau tấm bằng.

Nghiên cứu này sử dụng bộ số liệu VHLSS 2012 và xử lý bằng phương pháp hồi quy phân vị nhằm mục đích: (1) Xác định mối liên hệ giữa bằng cấp và tiền lương của người lao động; và (2) So sánh mức độ tác động của bằng cấp đến tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ.

2. Tổng quan lý thuyết

Việc nghiên cứu tác động của bằng cấp đến tiền lương được đề cập rất nhiều trên thế giới. Tuy nhiên, với sự ra đời của phương pháp hồi quy phân vị do Koenker & Bassett (1978) đề xuất, việc phân tích tác động của bằng cấp đến tiền lương lại càng được chú trọng và đạt được nhiều kết quả quan trọng.

Năm 2005, Machado & Mata sử dụng số liệu về tiền lương của lao động ở Bồ Đào Nha trong những năm 1986 và 1995 để thực hiện hồi quy phân vị hàm tiền lương của Mincer (1974) theo cách mà Buchinsky (1994) đã áp dụng. Biến phụ thuộc trong nghiên cứu của Machado & Mata (2005) là logarit của tiền lương tính theo giờ. Các biến độc lập được xét trong hàm hồi quy bao gồm: Giới tính, học vấn, tuổi, thời gian làm công

việc hiện tại. Kết quả nghiên cứu cho thấy trình độ học vấn đóng vai trò quan trọng trong hàm hồi quy tiền lương. Hệ số hồi quy của biến trình độ học vấn tăng rất nhiều ở hàm hồi quy ứng phân vị cao trong khi gần như không đổi với ở hàm hồi quy phân vị thấp. Mức đãi ngộ mà lao động nữ được nhận thấp hơn so với mức đãi ngộ nam giới được nhận nếu có cùng bằng cấp và khoảng chênh lệch này càng tăng khi xét ở phân vị càng cao.

Melly (2006) dùng số liệu trong những năm 1984–2001 của Đức để nghiên cứu tiền lương giữa hai khu vực kinh tế công và tư ở đất nước này. Phương pháp hồi quy được thực hiện là phương pháp bình phương nhỏ nhất và phương pháp hồi quy phân vị. Biến phụ thuộc là logarit của tiền lương thực tế theo giờ. Các mức trình độ học vấn được Melly (2006) đưa vào hàm hồi quy gồm: Không bằng cấp, trung học cơ sở, trung học phổ thông, bằng nghề và đại học. Melly kết luận bằng cấp thực sự có tác động đến tiền lương; và trình độ học vấn càng cao thì phần chênh lệch thu nhập giữa hai khu vực công và tư càng giảm.

Nestic (2010) sử dụng số liệu điều tra lao động (LFS - Labor Force Survey) ở Croatia năm 1998 và 2008 để xây dựng hàm tiền lương ở Croatia dựa trên hàm tiền lương do Mincer (1974) đề xuất. Tác giả kết luận bằng cấp càng cao thì tiền lương nhận được càng nhiều. Hơn nữa, hệ số hồi quy tiền lương giữa nam và nữ rất khác nhau thể hiện có sự chênh lệch trong đãi ngộ theo bằng cấp giữa nam và nữ. Trình độ học vấn càng cao thì chênh lệch tiền lương theo giới tính càng giảm.

Ở VN, một số tác giả cũng tiến hành phân tích định lượng tác động của bằng cấp đến tiền lương của người lao động. Liu (2004) đã sử dụng kết quả của cuộc khảo sát mức sống dân cư VLSS 1993 và VLSS 1998 để nghiên cứu chênh lệch tiền lương ở VN ứng với lao động trong độ tuổi từ 18-60. Kết quả nghiên cứu cho thấy năm 1993, ứng với mỗi năm đi học tăng thêm, lao động nam nhận lương cao hơn 5% so với lao động nữ. Năm 1998, lao động nữ lại có mức tăng tiền lương cận biên theo số năm đi học cao hơn nam giới. Tốc độ tăng tiền lương theo biến kinh nghiệm có dạng chữ U ngược. Nghĩa là, khi kinh nghiệm (hay trình độ chuyên môn, nghiệp vụ) đạt đến một mức nào đó, thì số năm kinh nghiệm càng tăng làm cho tốc độ tăng lương càng giảm.

Nguyễn (2005) đã sử dụng bộ số liệu VHLSS năm 2002 để xác định mức độ chênh lệch tiền lương giữa hai khu vực kinh tế công lập và tư nhân. Theo kết quả này, học vấn là yếu tố quan trọng tác động đến tiền lương và cũng chính là yếu tố đóng vai trò quan trọng nhất để gây ra sự chênh lệch tiền lương giữa hai khu vực.

Hung & cộng sự (2009) sử dụng số liệu VLSS 1993, VLSS 1998, VHLSS 2002 để nghiên cứu chênh lệch tiền lương ở VN. Kết quả cho thấy bằng cấp thực sự tác động đến tiền lương và là yếu tố tham gia giải thích chênh lệch tiền lương giữa nhóm lao động người Kinh - Hoa và nhóm dân tộc thiểu số.

Tuy nhiên, các kết quả nghiên cứu ở VN được nêu trên chỉ là kết quả lồng ghép trong một nghiên cứu với mục tiêu nghiên cứu khác chứ không nghiên cứu riêng cho tác động của bằng cấp đến tiền lương. Bên cạnh đó, số liệu các nghiên cứu này đã cũ nên chưa phản ánh được tác động của bằng cấp đến tiền lương trong giai đoạn hiện nay. Hơn nữa, rất ít tác giả sử dụng phương pháp hồi quy phân vị cũng như là xử lý tính chệch do chọn mẫu đối với hồi quy phân vị.

Với những phân tích như trên, tác giả đề xuất nghiên cứu tác động của bằng cấp đến tiền lương ở VN thông qua dạng hàm tiền lương dạng Mincer mở rộng; ước lượng hàm tiền lương này bằng phương pháp hồi quy phân vị có xét đến việc hiệu chỉnh tính chệch do chọn mẫu và xử lý nội sinh đối với những biến bị nội sinh trong mô hình.

3. Phương pháp nghiên cứu

Với số liệu sử dụng là bộ điều tra mức sống dân cư VHLSS 2012, tham khảo các dạng hàm tiền lương Mincer của các nghiên cứu trước cùng với tính khả thi của số liệu hiện có, tác giả đề xuất sử dụng hàm tiền lương Mincer mở rộng. Biến phụ thuộc trong hàm tiền lương là biến log - tiền lương theo giờ của người lao động. Yếu tố bằng cấp (xét bằng cấp cao nhất của người lao động) được đưa vào mô hình như sau: Không có bằng cấp, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, học nghề, cao đẳng - đại học, sau đại học. Tác giả sử dụng 6 biến giả về bằng cấp (TieuHoc, THCS, THPT, HocNghe, CaoDang_DaiHoc, SauDaiHoc) để đưa vào hồi quy. Nhóm lao động không có bằng cấp được chọn làm nhóm cơ sở.

Ngoài ra, biến Kinh nghiệm tiềm năng (Potential Experience) cũng được đưa vào mô hình. Biến này được đo lường bằng cách lấy tuổi trừ cho số năm đi học và trừ cho 6. Cách tính này được dùng trong các nghiên cứu của Buchinsky (2001), Liu (2004). Tuy nhiên, cách tính này có thể tiềm ẩn nguy cơ sai số trong đo lường (Measurement Errors) của biến kinh nghiệm tiềm năng và dẫn đến nguy cơ nội sinh cho hàm hồi quy tiền lương được xây dựng.

Ngoài ra, các biến giả về tình trạng hôn nhân, dân tộc, ngành nghề, loại hình kinh tế, vùng miền sinh sống cũng được đưa vào mô hình để đóng vai trò biến kiểm soát. Hàm

tiền lương của nghiên cứu được xây dựng theo dạng hàm tiền lương Mincer (1974) mở rộng. Phương pháp ước lượng là hồi quy phân vị có hiệu chỉnh đến tính chệch do chọn mẫu bằng thủ tục do Buchinsky (1994) đề xuất và có tính đến hiện tượng nội sinh do sai số trong đo lường đối với biến số năm kinh nghiệm tiềm năng.

Phương pháp hồi quy phân vị xây dựng hàm hồi quy của biến phụ thuộc theo biến độc lập trên từng phân vị của biến phụ thuộc. Hàm hồi quy phân vị tuyến tính có điều kiện của Y theo X ở phân vị $\tau \in (0,1)$ là hàm số $Q_\tau(Y_i) = X_i \hat{\beta}_\tau$

Trong đó, tham số $\hat{\beta}_\tau$ được chọn sao cho tổng chênh lệch sai số ở phân vị τ nhỏ nhất. Có nghĩa là $\hat{\beta}_\tau = \arg \min_{\beta_\tau} \left(\tau \sum_{y_i \geq X_i \beta_\tau} (y_i - X_i \beta_\tau) + (\tau - 1) \sum_{y_i < X_i \beta_\tau} (y_i - X_i \beta_\tau) \right)$

Các hàm hồi quy phân vị thường không được sử dụng riêng rẽ ở một phân vị nào mà thường được tiến hành hồi quy nhiều phân vị cùng lúc để cho cái nhìn toàn diện về mẫu số liệu đang được nghiên cứu. Mặc dù hồi quy phân vị có thể ước lượng từ phân vị 0,1 đến phân vị 0,99, nhưng do hạn chế về thời gian và tốc độ xử lý của phần mềm, đề tài chỉ thực hiện hồi quy ở những phân vị cơ bản 0,1; 0,25; 0,5; 0,75; 0,9. Kết quả hồi quy tại những phân vị cơ bản này đủ làm cơ sở để đề tài đưa ra các phân tích và kiến nghị.

Phương pháp xử lý tính chệch do chọn mẫu được dựa trên phương pháp của Buchinsky (1998) đề xuất, là một phương pháp mở rộng của Heckman (1979) cho trường hợp hồi quy phân vị.

Bước 1: Hồi quy hàm chỉ mục theo phương pháp của Ichimura (1993) và tính ra nhân tố điều chỉnh tính chệch λ .

Bước 2: Đưa λ vào hàm hồi quy phân vị cần ước lượng. Ở bước này, Buchinsky (1998) đề xuất có thể đưa thành phần hiệu chỉnh tính chệch vào hồi quy dưới dạng một chuỗi các đa thức dạng mũ của λ . Tuy nhiên, trong đề tài, λ chỉ đưa vào dưới dạng bậc nhất vì số hạng bậc nhất này luôn có ý nghĩa thống kê. Nếu đưa thêm dạng đa thức của λ sẽ dẫn tới đa cộng tuyến làm ảnh hưởng đến mô hình.

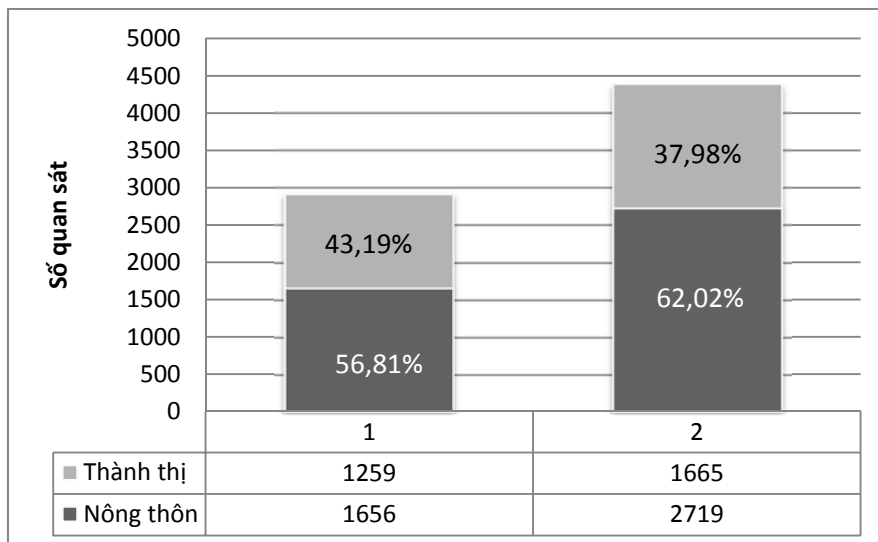
Do hiện tượng nội sinh được xác định xảy ra với biến Kinh nghiệm tiềm năng trong hàm hồi quy, đề tài sử dụng phương pháp hồi quy phân vị hai bước (2SQR) theo đề xuất của Chevapatrakul & cộng sự (2009) để xử lý hiện tượng nội sinh này.

4. Kết quả nghiên cứu & thảo luận

4.1. Kết quả nghiên cứu

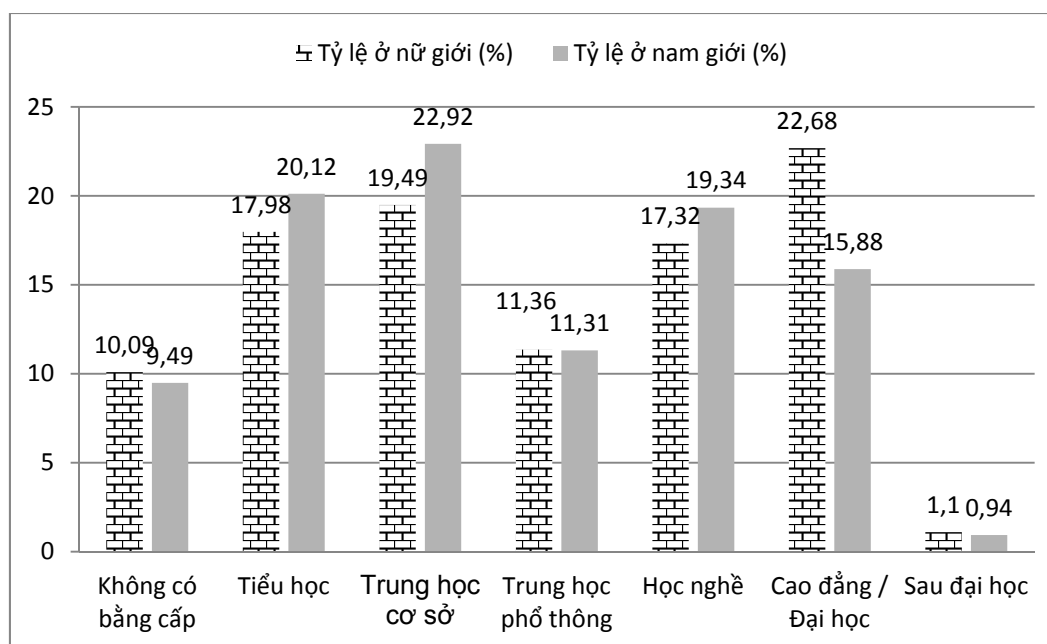
4.1.1. Thống kê mô tả

Với bộ số liệu VHLSS 2012, sau khi chọn lọc các quan sát trong độ tuổi lao động, mẫu số liệu còn lại 20.217 quan sát; trong đó có 7.299 quan sát có số liệu về tiền lương và có đầy đủ giá trị của các biến độc lập để có thể tiến hành hồi quy.



Hình 1. Kích thước mẫu theo từng nhóm giới tính năm 2012

Tiến hành phân mẫu số liệu theo bằng cấp của người lao động, các tỉ lệ người lao động theo bằng cấp theo giới tính được thể hiện trong Hình 2.



Hình 2. Tỷ lệ các nhóm bằng cấp năm 2012 theo giới tính

Khi xét cơ cấu lao động theo bằng cấp trong năm 2012, nhóm lao động không có bằng cấp chiếm tỉ lệ 10,09% ở lao động nữ và 9,49% ở lao động nam. Tỉ lệ lao động có bằng cấp cao nhất là cao đẳng - đại học ở nhóm lao động nữ là 22,68%; và nam là 15,88%. Những thống kê mô tả ban đầu cho thấy nhóm lao động nữ vẫn có tỉ lệ cao hơn lao động nam ở những nhóm bằng cấp cao, cụ thể là nhóm cao đẳng - đại học và sau đại học, trong khi nam giới chiếm tỉ lệ cao hơn ở nhóm có bằng cấp tiểu học, trung học cơ sở và học nghề.

4.1.2. Tác động của bằng cấp đến tiền lương

- Đối với nhóm lao động nam

Kết quả hồi quy hàm tiền lương của nhóm lao động nam trong năm 2012 được thể hiện ở Bảng 1. Kết quả hồi quy bằng phương pháp bình phương nhỏ nhất 2 bước (2SLS) và phương pháp hồi quy phân vị 2 bước (2SQR) được thể hiện bên cạnh nhau.

Bảng 1

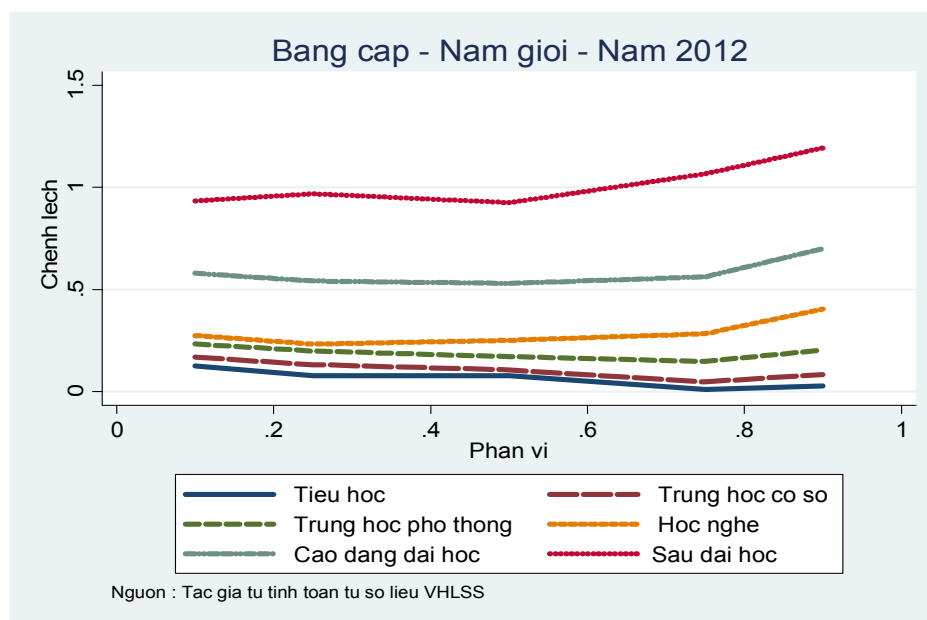
Kết quả hàm hồi quy tiền lương của nam

Hồi quy hàm tiền lương ở nam giới năm 2012						
Biến độc lập	2SLS	2SQR - Hồi quy phân vị hai bước				
		10%	25%	50%	75%	90%
Hôn nhân	0,0720*** [3,061]	0,108** [2,548]	0,110*** [3,447]	0,0622*** [2,594]	0,0598** [2,174]	0,00190 [0,049]
Kinh/Hoa	0,111*** [3,319]	0,0495 [0,817]	0,0755* [1,659]	0,119*** [3,493]	0,159*** [4,043]	0,155*** [2,838]
Kinh nghiệm	0,0258*** [7,980]	0,0398*** [6,805]	0,0255*** [5,796]	0,0213*** [6,441]	0,0191*** [5,046]	0,0220*** [4,170]
Kinh nghiệm bình phương	-0,00047*** [-6,997]	-0,00076*** [-6,320]	-0,00047*** [-5,210]	-0,00036*** [-5,349]	-0,00035*** [-4,510]	-0,00036*** [-3,292]
Tiểu học	0,0788*** [2,690]	0,126** [2,385]	0,0780** [1,963]	0,0797*** [2,672]	0,0116 [0,338]	0,0273 [0,572]
Trung học cơ sở	0,121*** [4,013]	0,169*** [3,099]	0,132*** [3,238]	0,107*** [3,488]	0,0475 [1,349]	0,0845* [1,719]
Trung học phổ thông	0,212*** [5,884]	0,233*** [3,588]	0,199*** [4,072]	0,172*** [4,678]	0,148*** [3,519]	0,203*** [3,461]
Học nghề	0,306*** [9,123]	0,275*** [4,533]	0,233*** [5,106]	0,251*** [7,340]	0,283*** [7,213]	0,404*** [7,375]
Cao đẳng–đại học	0,636*** [15,590]	0,580*** [7,862]	0,542*** [9,785]	0,530*** [12,748]	0,562*** [11,776]	0,700*** [10,513]
Sau đại học	1,047*** [12,302]	0,934*** [6,074]	0,969*** [8,384]	0,925*** [10,661]	1,066*** [10,705]	1,193*** [8,589]
Chuyên môn kĩ thuật	0,00232 [0,031]	-0,0254 [-0,187]	0,0521 [0,511]	0,0974 [1,273]	0,0778 [0,886]	-0,0337 [-0,275]
Dịch vụ - Bán hàng	-0,234***	-0,285***	-0,183**	-0,160***	-0,259***	-0,261***

Hồi quy hàm tiền lương ở nam giới năm 2012						
Biến độc lập	2SLS	2SQR - Hồi quy phân vị hai bước				
		10%	25%	50%	75%	90%
	[-4,171]	[-2,806]	[-2,400]	[-2,787]	[-3,937]	[-2,847]
Lao động kĩ thuật	-0,0210	-0,0252	0,0525	0,0288	-0,0813	-0,168*
	[-0,338]	[-0,225]	[0,621]	[0,453]	[-1,116]	[-1,653]
Lao động giản đơn	-0,118**	-0,179*	-0,0737	-0,0767	-0,212***	-0,242***
	[-2,213]	[-1,851]	[-1,014]	[-1,406]	[-3,382]	[-2,774]
Quân đội/Lãnh đạo	-0,0114	-0,266*	-0,00982	0,0687	0,138	0,0498
	[-0,139]	[-1,792]	[-0,088]	[0,822]	[1,440]	[0,372]
Tư nhân	-0,0220	-0,162**	-0,0702	-0,00574	0,0911*	0,0994
	[-0,532]	[-2,169]	[-1,253]	[-0,136]	[1,885]	[1,476]
Nhà nước	-0,0700**	-0,280***	-0,146***	-0,0162	0,0524	0,0434
	[-2,546]	[-5,635]	[-3,918]	[-0,577]	[1,630]	[0,968]
Có vốn đầu tư nước ngoài	0,124***	0,109	0,110**	0,0769*	0,113**	0,0819
	[3,185]	[1,556]	[2,082]	[1,938]	[2,472]	[1,289]
Thành thị	0,103***	0,0623**	0,0678***	0,0836***	0,0989***	0,139***
	[6,142]	[2,049]	[2,966]	[4,869]	[5,019]	[5,069]
Đồng bằng sông Hồng	0,0565*	0,0117	0,0578	0,0970***	0,0795**	-0,0241
	[1,960]	[0,225]	[1,479]	[3,302]	[2,357]	[-0,513]
Bắc Trung Bộ/ Duyên hải miền Trung	-0,0422	-0,0669	-0,0246	0,00153	-0,0115	-0,132***
	[-1,483]	[-1,302]	[-0,636]	[0,053]	[-0,344]	[-2,836]
Tây Nguyên	-0,0199	-0,0221	0,0496	0,0464	0,0312	-0,0742
	[-0,485]	[-0,298]	[0,892]	[1,111]	[0,649]	[-1,109]
Đông Nam Bộ	0,196***	0,172***	0,204***	0,207***	0,190***	0,129**
	[6,366]	[3,090]	[4,872]	[6,590]	[5,277]	[2,566]

Hồi quy hàm tiền lương ở nam giới năm 2012						
Biến độc lập	2SLS	2SQR - Hồi quy phân vị hai bước				
		10%	25%	50%	75%	90%
Đồng bằng sông Cửu Long	-0,0225	-0,0404	0,00578	0,00723	-0,0138	-0,112**
	[-0,758]	[-0,754]	[0,143]	[0,239]	[-0,398]	[-2,316]
λ	-0,138***	-0,259***	-0,181***	-0,0978*	0,0225	-0,00507
	[-2,799]	[-2,901]	[-2,693]	[-1,942]	[0,389]	[-0,063]
Hệ số chặn	9,274***	8,864***	9,059***	9,224***	9,491***	9,828***
	[82,413]	[43,616]	[59,330]	[80,418]	[72,097]	[53,522]
Số quan sát	4.384	4.384	4.384	4.384	4.384	4.384

Để việc so sánh tác động của bằng cấp đến tiền lương được thuận tiện, hệ số hồi quy các biến giả theo bằng cấp của nhóm lao động nam trong năm 2012 được biểu diễn ở Hình 3.



Hình 3. Hệ số hồi quy theo bằng cấp của nhóm lao động nam năm 2012

Hình 3 và Bảng 1 cho thấy ở nhóm lao động nam, bằng cấp càng cao thì mức lương người lao động nhận được cũng càng cao. Điều này thể hiện qua việc các đường biểu diễn hệ số hồi quy theo bằng cấp xếp chồng lên nhau với xu hướng tăng dần. Ở những phân vị thấp, chênh lệch giữa các hệ số hồi quy của các biến giả về bằng cấp càng nhỏ. Ở những phân vị cao, chênh lệch giữa các hệ số hồi quy của biến giả về bằng cấp càng lớn. Ở những nhóm bằng cấp cao như cao đẳng-đại học, học nghề, hệ số hồi quy ở những phân vị đuôi (0,1 và 0,9) cao hơn hệ số hồi quy ở những phân vị giữa. Trong khi đó, ở những biến giả ứng với các bằng cấp thấp hơn (tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông), giá trị hệ số hồi quy càng giảm khi xét những phân vị càng cao. Điều này có nghĩa là, ở phân vị càng cao, tác động của những bằng cấp này (tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông) đến tiền lương càng giảm dần.

- Đối với nhóm lao động nữ

Kết quả hồi quy hàm tiền lương của nữ được thể hiện ở Bảng 2.

Bảng 2

Kết quả hàm hồi quy tiền lương của nữ

Biến độc lập	2SLS	2SQR - Hồi quy phân vị hai bước				
		10%	25%	50%	75%	90%
Hôn nhân	0,0454 [1,622]	-0,0286 [-0,449]	0,0862*** [2,594]	0,0489* [1,818]	0,0662** [2,244]	0,0677 [1,517]
Kinh/Hoa	-0,0598 [-1,450]	-0,0870 [-0,930]	-0,0703 [-1,437]	-0,0253 [-0,639]	-0,00175 [-0,040]	-0,0437 [-0,666]
Kinh nghiệm	0,0164*** [4,034]	0,0293*** [3,175]	0,0138*** [2,850]	0,0111*** [2,831]	0,00806* [1,881]	0,0105 [1,624]
Kinh nghiệm bình phương	-0,00023** [-2,514]	-0,00050** [-2,414]	-0,00017 [-1,581]	-0,000088 [-1,004]	-0,000087 [-0,908]	-0,00016 [-1,150]
Tiểu học	0,138*** [3,631]	0,0948 [1,102]	0,141*** [3,128]	0,166*** [4,568]	0,155*** [3,871]	0,0524 [0,869]
Trung học cơ sở	0,179*** [4,497]	0,169* [1,878]	0,194*** [4,110]	0,183*** [4,800]	0,175*** [4,174]	0,122* [1,925]
Trung học phổ thông	0,294***	0,198*	0,242***	0,268***	0,259***	0,310***

Biến độc lập	2SLS	2SQR - Hồi quy phân vị hai bước				
		10%	25%	50%	75%	90%
	[6,285]	[1,869]	[4,373]	[5,971]	[5,257]	[4,167]
Học nghề	0,288***	0,218*	0,274***	0,305***	0,340***	0,296***
	[5,843]	[1,949]	[4,690]	[6,449]	[6,564]	[3,782]
Cao đẳng–Đại học	0,532***	0,476***	0,537***	0,511***	0,547***	0,576***
	[9,823]	[3,878]	[8,365]	[9,836]	[9,593]	[6,680]
Sau đại học	0,778***	0,888***	0,816***	0,757***	0,735***	0,649***
	[7,424]	[3,733]	[6,564]	[7,519]	[6,663]	[3,889]
Chuyên môn kỹ thuật	0,145**	0,177	0,148*	0,114*	0,0601	0,182*
	[2,190]	[1,178]	[1,888]	[1,803]	[0,863]	[1,726]
Dịch vụ - Bán hàng	-0,0793	0,0596	-0,0379	-0,147***	-0,252***	-0,176**
	[-1,411]	[0,467]	[-0,568]	[-2,726]	[-4,259]	[-1,972]
Lao động kỹ thuật	-0,106*	0,0342	-0,0100	-0,148**	-0,224***	-0,164*
	[-1,748]	[0,249]	[-0,140]	[-2,541]	[-3,508]	[-1,703]
Lao động giản đơn	-0,139**	-0,0224	-0,0532	-0,183***	-0,284***	-0,230**
	[-2,449]	[-0,174]	[-0,789]	[-3,362]	[-4,752]	[-2,536]
Quân đội/Lãnh đạo	0,272***	0,136	0,0857	0,274***	0,281***	0,627***
	[2,836]	[0,626]	[0,754]	[2,977]	[2,786]	[4,115]
Tư nhân	0,128***	0,187*	0,173***	0,0875*	0,0644	0,0597
	[2,583]	[1,664]	[2,941]	[1,843]	[1,238]	[0,758]
Nhà nước	0,159***	0,204**	0,176***	0,119***	0,162***	0,111*
	[4,200]	[2,380]	[3,937]	[3,281]	[4,078]	[1,850]
Có vốn đầu tư nước ngoài	0,293***	0,503***	0,378***	0,267***	0,157***	0,0490
	[7,873]	[5,968]	[8,567]	[7,467]	[4,018]	[0,828]
Thành thị	0,0951***	0,158***	0,0799***	0,0299	0,0599***	0,0928***
	[4,478]	[3,279]	[3,170]	[1,469]	[2,681]	[2,744]
Đồng bằng sông Hồng	0,0289	-0,0393	0,0105	0,0397	0,0543	0,0290

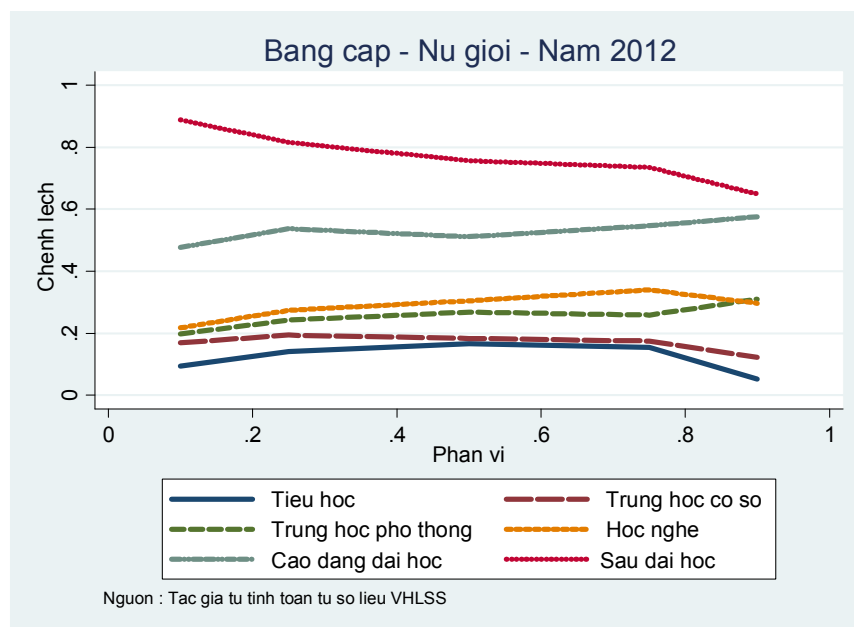
Biến độc lập	2SLS	2SQR - Hồi quy phân vị hai bước				
		10%	25%	50%	75%	90%
	[0,797]	[-0,477]	[0,244]	[1,140]	[1,420]	[0,501]
Bắc Trung Bộ/ Duyên hải miền Trung	-0,0477	-0,0585	-0,0906**	-0,0619*	-0,0391	-0,0714
	[-1,286]	[-0,695]	[-2,062]	[-1,740]	[-1,001]	[-1,210]
Tây Nguyên	-0,0163	-0,106	0,0239	0,0331	0,000316	-0,0914
	[-0,306]	[-0,875]	[0,379]	[0,647]	[0,006]	[-1,077]
Đông Nam Bộ	0,241***	0,214**	0,211***	0,223***	0,216***	0,282***
	[6,221]	[2,441]	[4,604]	[6,012]	[5,297]	[4,572]
Đồng bằng sông Cửu Long	-0,0725*	-0,127	-0,103**	-0,0598	0,0149	0,0353
	[-1,873]	[-1,450]	[-2,235]	[-1,609]	[0,365]	[0,573]
λ	-0,0454	-0,134	-0,0589	-0,0424	-0,00958	0,0810
	[-1,060]	[-1,376]	[-1,160]	[-1,032]	[-0,213]	[1,189]
Hệ số chặn	9,110***	8,483***	8,811***	9,217***	9,531***	9,712***
	[79,176]	[32,504]	[64,568]	[83,460]	[78,699]	[53,033]
Số quan sát	2.915	2.915	2.915	2.915	2.915	2.915

Kết quả hệ số hồi quy của các biến giả về bằng cấp trong hàm hồi quy tiền lương ở nữ giới năm 2012 được biểu diễn trên Hình 4. Kết quả cho thấy ở nhóm lao động nữ trong năm 2012, bằng cấp càng cao thì mức tiền lương người lao động nhận được càng cao. Bên cạnh đó, hệ số của biến giả sau đại học và cao đẳng - đại học cao hơn hẳn hệ số hồi quy của các biến giả bằng cấp còn lại thể hiện bằng cấp sau đại học và cao đẳng - đại học tác động rất lớn đến tiền lương của người lao động. Tuy nhiên, ở số liệu của nhóm lao động nữ năm 2012, không có một chiều hướng biến đổi chung cho hệ số hồi quy của bằng cấp theo phân vị. Mỗi bằng cấp khác nhau lại có hình mẫu biến đổi khác nhau.

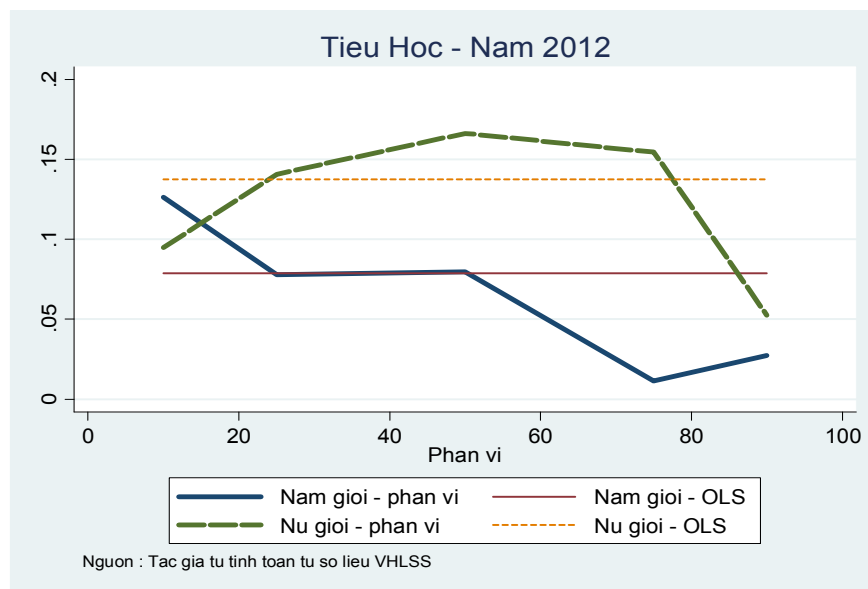
4.1.3. So sánh tác động của bằng cấp đến tiền lương giữa nam và nữ

Hình 3 và Hình 4 thể hiện tác động chung của bằng cấp đến tiền lương của nam và nữ. Trong khi đó, từ Hình 5 đến Hình 10, các hệ số hồi quy của các biến giả tương ứng về bằng cấp của hai nhóm lao động này được thể hiện trên cùng một đồ thị để so sánh

và rút ra sự giống–khác nhau trong tác động của bằng cấp đến tiền lương nam giới và nữ giới trong năm 2012.

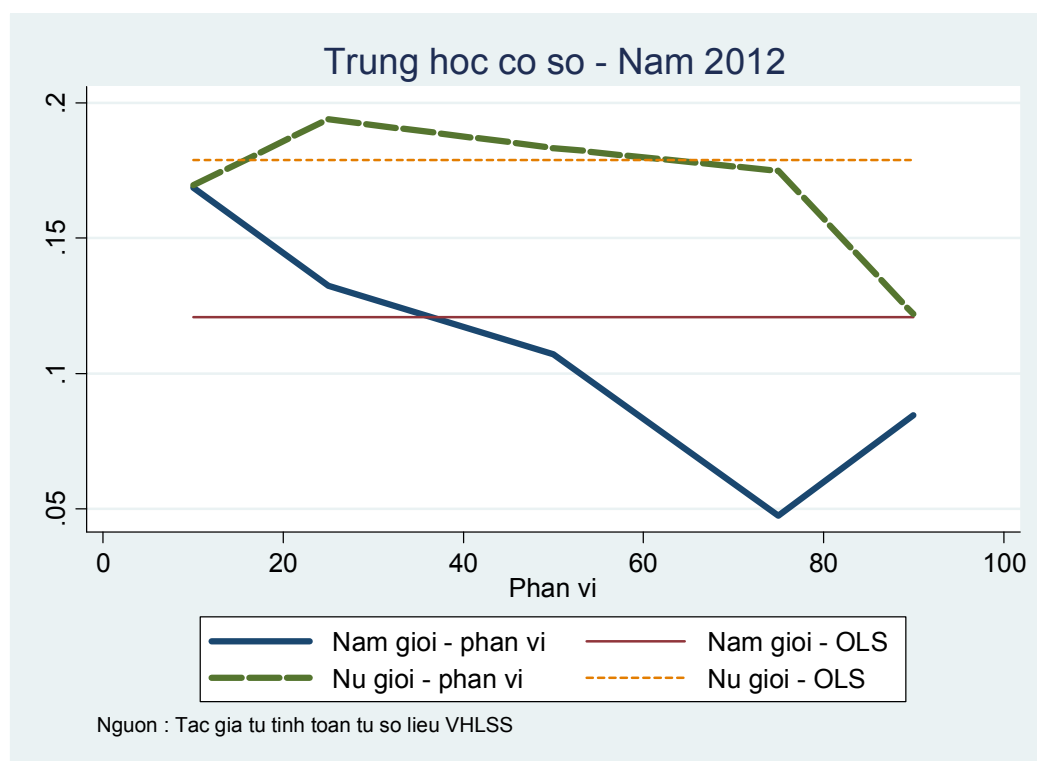


Hình 4. Hệ số hồi quy theo bằng cấp của nhóm lao động nữ - năm 2012



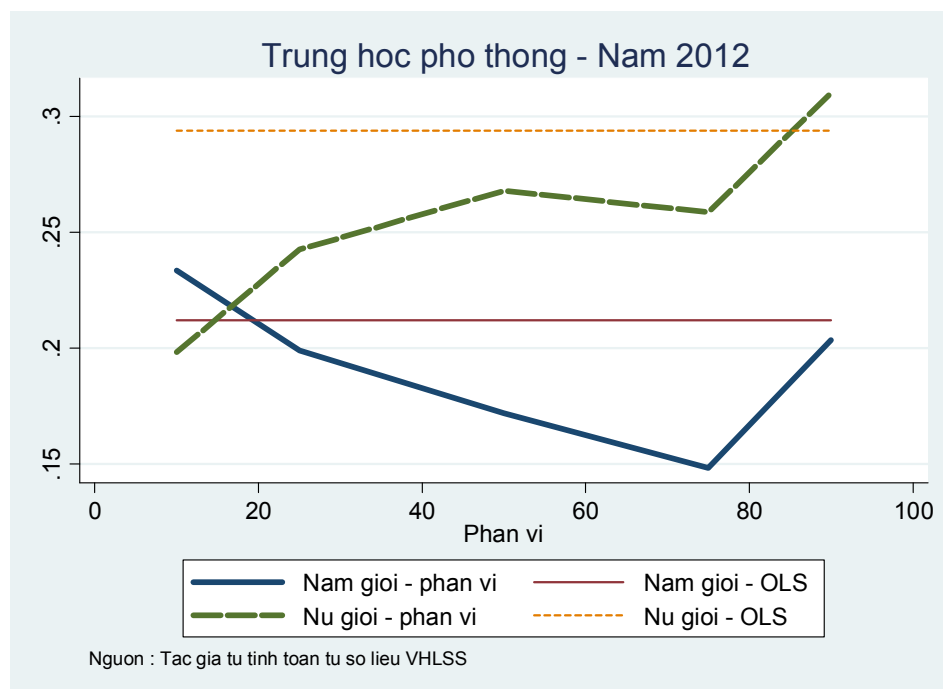
Hình 5. So sánh hệ số hồi quy biến bằng cấp "Tiểu học" năm 2012

Hình 5 cho thấy sự khác nhau của hệ số hồi quy biến giả *Tiểu học* giữa lao động nam và nữ trong năm 2012. Ở nhóm lao động nam, những phân vị càng cao thì hệ số hồi quy của biến giả tiểu học càng thấp. Trong khi ở nhóm lao động nữ, hệ số hồi quy biến giả ứng với bằng cấp tiểu học thấp ở những phân vị đuôi (0,1; 0,9) và cao ở những phân vị giữa (0,25; 0,5; 0,9), và có hình dạng của một chữ U ngược. Mặc dù xu hướng thay đổi hệ số hồi quy theo phân vị là khác nhau ở lao động nam và nữ, nhưng có thể thấy hệ số hồi quy của biến giả ứng với bằng cấp tiểu học ở lao động nữ cao hơn lao động nam gần như ở tất cả các phân vị (trừ phân vị 0,1).



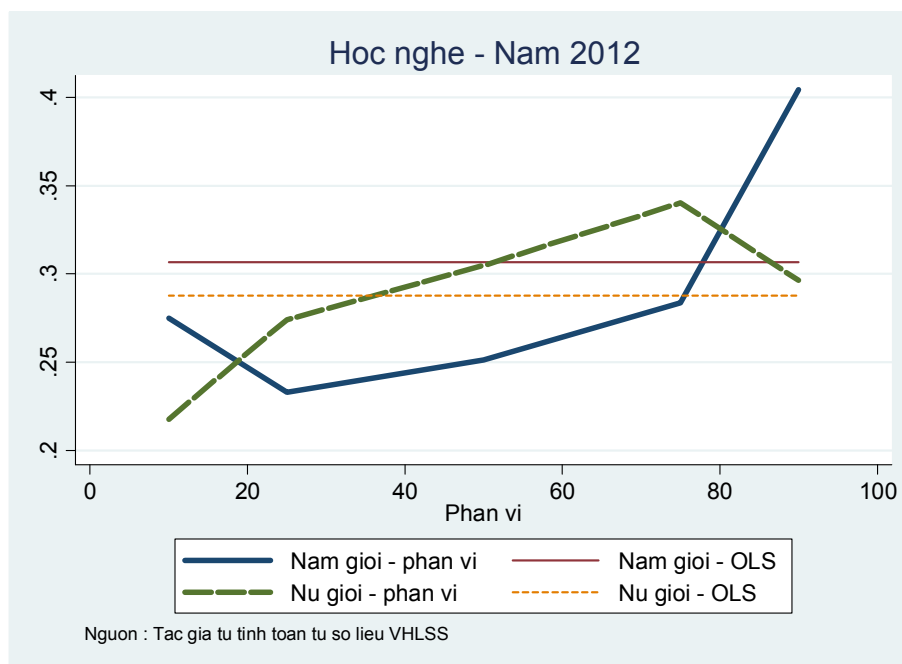
Hình 6. So sánh hệ số hồi quy biến bằng cấp "Trung học cơ sở" năm 2012

Đối với biến giả trung học cơ sở, hệ số hồi quy ở nhóm lao động nam cao ở những phân vị đầu; và thấp ở phân vị cuối. Trong khi ở nhóm lao động nữ thì hệ số hồi quy của biến giả này thấp ở những phân vị đuôi và cao ở những phân vị giữa. Kết quả so sánh trên Hình 6 cũng cho thấy hệ số hồi quy của biến giả ứng với bằng cấp trung học cơ sở ở lao động nữ cao hơn lao động nam gần như ở tất cả các phân vị (trừ phân vị 0,1).



Hình 7. So sánh hệ số hồi quy biến bằng cấp "Trung học phổ thông" năm 2012

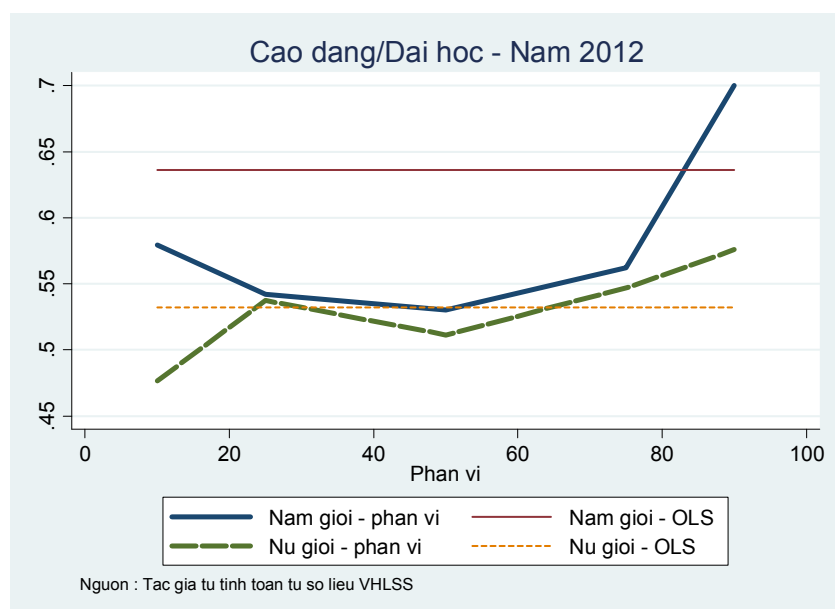
Hình 7 cung cấp thêm bằng chứng thống kê cho thấy sự khác biệt về tác động của bằng cấp đến tiền lương là khác nhau giữa lao động nam và nữ. Ở nhóm lao động nam, khi xét phân vị tăng từ 0,1 đến 0,75 thì hệ số hồi quy của biến giả trung học phổ thông giảm tương ứng từ 0,233 (phân vị 0,1) xuống 0,199 (phân vị 0,25); tiếp tục giảm đến 0,172 (phân vị 0,5) và chỉ còn 0,148 (phân vị 0,75); sau đó tăng lên đến 0,203 ở phân vị cuối (phân vị 0,9). Và kết quả cũng phát hiện hệ số hồi quy của biến giả ứng với bằng cấp tiểu học ở lao động nữ cao hơn lao động nam gần như ở tất cả các phân vị (trừ phân vị 0,1).



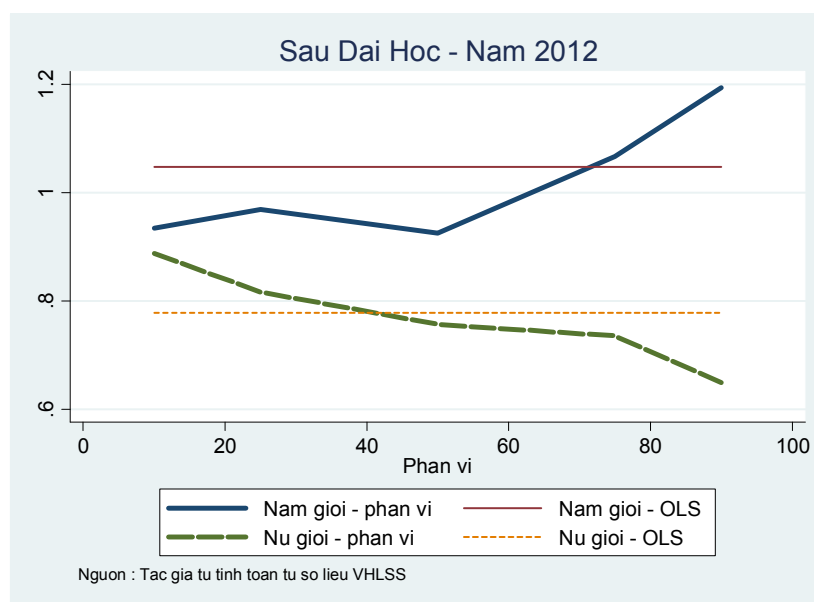
Hình 8. So sánh hệ số hồi quy biến bằng cấp "Học nghề" năm 2012

Hình 8 biểu diễn hệ số hồi quy biến giả Học nghề của hàm hồi quy tiền lương năm 2012 ở nhóm lao động nam và lao động nữ. Có thể nhận thấy hai xu hướng thay đổi hệ số hồi quy theo phân vị là trái ngược nhau ở hai giới. Thay đổi của hệ số hồi quy biến *Học nghề* theo phân vị ở lao động nam có dạng chữ U; trong khi ở lao động nữ, đường biểu diễn này có dạng chữ U ngược.

Hệ số hồi quy của biến giả Cao đẳng-Đại học của hàm hồi quy tiền lương ở nam giới và nữ giới trong năm 2012 biến động khá tương đồng ở nhóm phân vị giữa nhưng khác nhau ở các phân vị đầu và cuối. Ở nhóm lao động nam, hệ số này giảm dần ở phân vị đầu và tăng nhiều ở phân vị cuối. Trong khi ở nhóm lao động nữ, hệ số này lại tăng nhanh ở phân vị đầu và tăng chậm ở phân vị cuối. Nhìn chung, hệ số hồi quy của biến giả Cao đẳng-Đại học của hàm hồi quy tiền lương ở nam giới trong năm 2012 cao hơn hệ số này ở nữ giới trên tất cả phân vị.



Hình 9. So sánh hệ số hồi quy biến bằng cấp "Cao đẳng/Đại học" năm 2012



Hình 10. So sánh hệ số hồi quy biến bằng cấp "Sau đại học" năm 2012

Hình 10 biểu diễn hệ số hồi quy của biến giả Sau đại học ở hàm hồi quy tiền lương của lao động nam và nữ. Ở nhóm lao động nam, hệ số hồi quy thấp ở những phân vị thấp và tăng lên rõ rệt ở những phân vị cao. Ở nhóm lao động nữ thì ngược lại, hệ số hồi quy cao ở những phân vị thấp, thấp ở những phân vị cao. Trên tất cả các phân vị, có thể nhận thấy hệ số hồi quy của biến giả Sau đại học ở lao động nam thì cao hơn ở lao động nữ, đặc biệt là ở những phân vị cuối.

4.2. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Sau khi so sánh hệ số hồi quy của các biến giả về bằng cấp trong hàm hồi quy tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ, có thể rút ra một số nhận xét như sau

Một là, trong năm 2012, khi bằng cấp càng cao thì mức tiền lương người lao động nhận được càng nhiều. Điều này đã được ghi nhận khi phân tích ở cả hai nhóm lao động nam và nữ. Tuy nhiên, mức tăng tiền lương theo bằng cấp ở những phân vị khác nhau là khác nhau.

Hai là, ở những nhóm bằng cấp không cao (tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông), hệ số hồi quy của lao động nữ cao hơn lao động nam. Nhưng ở những nhóm bằng cấp cao (cao đẳng-đại học, sau đại học), hệ số hồi quy của lao động nam lại cao hơn so với lao động nữ. Điều này cho thấy đối với người lao động, khi đạt được một bằng cấp cao hơn trong nhóm bằng cấp tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông thì sự thay đổi tiền lương ở nữ giới cải thiện rõ rệt hơn nam giới. Trong khi đó, khi đạt được một bằng cấp cao hơn trong nhóm bằng cấp cao đẳng-đại học hoặc sau đại học thì sự thay đổi tiền lương ở nam giới lại rõ rệt hơn.

Ba là, với biến giả *Cao đẳng-Đại học, Sau đại học*; hệ số hồi quy cao hơn rất nhiều so với các biến giả ứng với các nhóm bằng cấp còn lại. Kết quả này cho thấy bên cạnh xu hướng bằng cấp tăng thì tiền lương nhận được tăng, việc đạt được bằng cấp cao đẳng-đại học hoặc sau đại học thì tiền lương người lao động nhận được tăng lên rất nhiều so với việc đạt được các bằng cấp khác. Điều này thể hiện rõ ở cả hai nhóm lao động nam và nữ.

Bốn là, sự chênh lệch tiền lương giữa các bằng cấp ở những phân vị cuối ở nhóm lao động nam năm 2012 thì cao và rõ nét hơn so với những phân vị thấp. Trong khi đó, chênh lệch tiền lương giữa các mức bằng cấp của nữ lại rõ rệt ở những phân vị thấp hơn là những phân vị cao.

Năm là, mức tiền lương nhận được theo bằng cấp của lao động nam rất khác với lao động nữ. Điều này xảy ra ở tất cả các bằng cấp và tất cả các phân vị được xét.

5. Kết luận và gợi ý chính sách

5.1. Kết luận

Với kết quả phân tích ở trên, trong năm 2012, khi bằng cấp càng cao thì mức tiền lương người lao động nhận được càng nhiều. Mức tiền lương nhận được theo bằng cấp của lao động nam rất khác so lao động nữ. Ở những nhóm bằng cấp không cao (Tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông), hệ số hồi quy của lao động nữ cao hơn lao động nam. Nhưng ở những nhóm bằng cấp cao (cao đẳng-đại học, sau đại học), hệ số hồi quy của lao động nam lại cao hơn so với lao động nữ. Với biến giả Cao đẳng-Đại học, Sau đại học, hệ số hồi quy cao hơn rất nhiều so với các biến giả ứng với các nhóm bằng cấp còn lại. Sự chênh lệch tiền lương giữa những phân vị cuối ở nhóm lao động nam năm 2012 thì cao và rõ nét hơn so với những phân vị thấp.

5.2. Một số gợi ý chính sách

Bài viết này cung cấp bằng chứng thực nghiệm cho thấy vai trò của bằng cấp đối với tiền lương lao động ở VN hiện nay. Mặc dù tác động của bằng cấp đến tiền lương là khác nhau giữa lao động nam và nữ, nhưng không thể phủ nhận vai trò của bằng cấp đối với tiền lương. Dựa trên những kết quả phân tích được, đề tài gợi ý một số giải pháp đối với người lao động, người sử dụng lao động và các cơ sở đào tạo để phát huy những tác động tích cực cũng như hạn chế những tác động tiêu cực của vấn đề bằng cấp đối với tiền lương.

Đối với bản thân người lao động: Khi tham gia hoặc chuẩn bị tham gia thị trường lao động, người lao động cần nhận thấy tầm quan trọng của trình độ học vấn đối với mức độ đãi ngộ mình sẽ được nhận. Từ đó, người lao động có chiến lược và kế hoạch phù hợp để nâng cao trình độ học vấn cho bản thân. Tuy nhiên, bằng cấp cao chỉ thực sự có ý nghĩa khi gắn liền với năng lực cá nhân của người lao động. Những kiến thức thu được trong quá trình học tập để có được bằng cấp đó phải gắn liền với công việc và người lao động biết cách vận dụng hiệu quả những tri thức đó để cải tiến công việc. Việc chạy theo bằng cấp mà không quan tâm đến việc gắn liền bằng cấp với năng lực cá nhân và hiệu quả công việc có thể dẫn đến những hiệu ứng tiêu cực cho xã hội.

Đối với các cơ sở đào tạo: Các cơ sở đào tạo là nơi cấp văn bằng chứng chỉ cho người lao động khi họ hoàn tất việc học tập. Do đó, phải đảm bảo văn bằng được cấp là đúng đối tượng, đúng trình độ, đúng ngành nghề. Khi đó, bằng cấp mới có thể dùng làm thước đo năng lực của người lao động.

Đối với Nhà nước và các cấp quản lý cũng như những người sử dụng lao động: Việc sử dụng bằng cấp chỉ nên là điều kiện cần để xem xét tuyển chọn và phân công trách nhiệm ban đầu. Năng lực thực sự của người lao động cần được đánh giá sâu sắc hơn trong quá trình làm việc. Hơn nữa, doanh nghiệp cần tạo điều kiện để người lao động nâng cao trình độ học vấn, thông qua đó nâng cao năng suất lao động. Không phải chỉ thực hiện các chính sách nâng cao trình độ học vấn của những người đang tham gia lao động, Nhà nước cũng cần những chính sách đầu tư cho giáo dục ở tất cả các cấp học từ mầm non đến đại học cũng như sau đại học, giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và mặt bằng tiền lương chung của toàn xã hội trong dài hạn.

Bên cạnh sự phân tích tác động của bằng cấp đến tiền lương, bài viết còn cho thấy mức đãi ngộ theo bằng cấp mà lao động nam và lao động nữ nhận được là khác nhau. Mặc dù không chú trọng phân tích mức chênh lệch tiền lương giữa lao động nam và nữ, nhưng sự đãi ngộ khác nhau mà người lao động nam và nữ nhận được khi có cùng mức bằng cấp cũng là một trong những dấu hiệu của sự phân biệt đối xử theo giới tính. Do vậy, bên cạnh những giải pháp để phát huy những tác động tích cực của bằng cấp đến tiền lương, Nhà nước cũng cần hoàn thiện những khung pháp lý về bình đẳng giới, tuyên truyền và hạn chế tình trạng phân biệt đối xử giữa lao động nam và nữ trong tuyển dụng và trả lương lao động.

5.3. Hạn chế của nghiên cứu

Bài viết nghiên cứu sự tác động của bằng cấp đến tiền lương. Đối với yếu tố bằng cấp sử dụng trong bài viết chưa phân biệt được hệ đào tạo và hình thức đào tạo của bằng cấp đó. Trên thực tế, hệ đào tạo chính quy tập trung hay hệ đào tạo là vừa làm vừa học có thể tác động rất lớn đến tiền lương mà người lao động được nhận. Hơn nữa, nghiên cứu chỉ mới chỉ ra rằng hệ số hồi quy biến giả bằng cấp của lao động nam và lao động nữ khác nhau, cho thấy mức độ đãi ngộ mà lao động nam và lao động nữ nhận được là khác nhau chứ chưa chỉ rõ được mức độ chênh lệch tiền lương thực tế giữa lao động nam và lao động nữ. Bên cạnh đó, bài viết chưa có sự so sánh để thấy sự thay đổi trong tác động của bằng cấp đến tiền lương theo thời gian■

Tài liệu tham khảo

- Buchinsky, M. (1994). Changes in the U. S. wage structure 1963-1987: Application of quantile regression. *Econometrica*, 62(2), 405-458.
- Buchinsky, M. (1998). Recent advances in quantile regression models: A practical guideline for empirical research. *The Journal of Human Resources*, 33(1), 88-126.
- Buchinsky, M. (2001). Quantile regression with sample selection: Estimating women's return to education in the US. *Empirical Economics*, 26(1), 87-113.
- Chevapatrakul, T., Kim T. H., & Mizen, P. (2009). The taylor principle and monetary policy approaching a zero bound on nominal rates: Quantile regression results for the United States and Japan. *Journal of Money, Credit and Banking*, 41(8), 1705-1723.
- Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica* 47(1), 153-161.
- Hung, T. P., & Reilly, B. (2009). Ethnic wage inequality in Vietnam. *International Journal of Manpower*, 30(3), 192-219.
- Ichimura, H. (1993). Semiparametric least squares (SLS) and weighted SLS estimation of single index models. *Journal of Econometrics*, 58, 71-120.
- Koenker, R., & Bassett, J. R. (1978). Regression quantiles. *Econometrica (Pre-1986)*, 46(1), 33.
- Liu, A. Y. C. (2004). Gender wage gap in Vietnam: 1993-1998. *Journal of Comparative Economics*, 32(3), 586-596.
- Machado, J. A. F., & Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, 20(4) 445-465.
- Melly, B. (2006). *Estimation of Counterfactual Distributions Using Quantile Regression*. Mimeo, Swiss Institute for International Economics and Applied Economic Research (SIAW), University of St. Gallen.
- Mincer, J. A. (1974). Introduction to 'Schooling, Experience, and Earnings'. *NBER Chapters*, in: *Schooling, Experience, and Earnings*, National bureau of economic research, Inc, 1-4.
- 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.
- Nguyen, D. H. L. (2005). *Public-private sector wage differentials for males in females in Vietnam*. Vietnam-Netherlands project for master degree on economics of development, Hanoi.