

# PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THU NHẬP CỦA LAO ĐỘNG TRONG KHU VỰC DỊCH VỤ TẠI VIỆT NAM

Ngày nhận bài: 11/05/2015  
Ngày nhận lại: 11/06/2015  
Ngày duyệt đăng: 10/07/2015

*Tống Quốc Bảo<sup>1</sup>*

## TÓM TẮT

*Đây là một nghiên cứu thực nghiệm cung cấp cho người đọc một bức tranh tổng quát về thu nhập của lao động khu vực dịch vụ tại Việt Nam và chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động trong khu vực dịch vụ. Nghiên cứu thực hiện bằng phương pháp phân tích định lượng dựa trên dữ liệu của “Cuộc điều tra khảo sát mức sống hộ gia đình Việt Nam năm 2012” của Tổng Cục Thống Kê và sử dụng mô hình hồi quy phân vị để thấy được sự khác biệt trong phân phối thu nhập trên từng khoảng phân vị. Kết quả nghiên cứu cho thấy số năm đi học, kinh nghiệm, thời gian làm việc trung bình, nam giới, thành thị, lãnh đạo, lao động bậc cao, lao động bậc trung, lao động có kỹ thuật, khu vực Đông Nam Bộ, khu vực Đồng bằng sông Hồng có tác động thuận chiều với thu nhập của người lao động, trong khi loại hình kinh tế nhà nước, khu vực Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung lại có tác động nghịch chiều với thu nhập của người lao động.*

**Từ khóa:** thu nhập của lao động, khu vực dịch vụ.

## ABSTRACT

*This is an experimental research that supplies for the readers a general picture about labor income in Vietnam's service sector and shows factors that affect labor income in this sector. The research is conducted by quantitative analysis method based on the data of “Vietnam household living standards survey 2012” of the General Statistics Office (GSO) and used Quantile Regression Model to identify the differences in distribution of income on each percentiles. The research findings show that number of years on school, experiences, average of working time, male, urban percentiles, leaders, high level labor, mid-level labor, technical labor, Southeast region, Red River Delta region have positive effect on labor income, while state-ownership, North Central region and Central Coast region have negative impact on labor income.*

**Keywords:** labor income, service sector.

## 1. Giới thiệu

Khu vực dịch vụ là một khu vực của nền kinh tế rất được quan tâm phát triển trong thời gian gần đây ở các quốc gia trên thế giới đặc biệt là ở các quốc gia đang phát triển trong đó có Việt Nam. Mặc dù tốc độ tăng trưởng kinh tế Việt Nam trong cả năm 2012 là 5,03% (tính theo giá 1994) - đạt tốc độ tăng trưởng thấp nhất kể từ năm 2000, nhưng ngành dịch vụ vẫn chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng sản lượng của nền kinh tế trong 5 năm qua với khoảng 40-42% (Nguyễn Đức Thành và cộng

sự, 2013). Thu nhập cũng là mối quan tâm chính của người lao động khi họ quyết định lựa chọn gia nhập vào lực lượng lao động trong khu vực dịch vụ.

Đến nay, đã có rất nhiều nghiên cứu nhận định các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập, nhưng đối với khu vực dịch vụ thì ít, bên cạnh đó nhiều nghiên cứu chưa chú ý đến việc các yếu tố ảnh hưởng đến các khoản thu nhập khác nhau. Do đó việc nhận dạng được các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập (thu nhập từ tiền lương, tiền công) của người lao động khu

<sup>1</sup> ThS, Công ty TNHH MTV Chiếu sáng công cộng TP.HCM.

vực dịch vụ tại Việt Nam, xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập có tác động thế nào trên các khoản thu nhập khác nhau và đánh giá thực trạng thu nhập là tiền đề để xác định chính sách tiền lương hợp lý nhằm tạo điều kiện khuyến khích lao động cải thiện trình độ bản thân để nâng cao hiệu suất lao động.

## 2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

### 2.1. Cơ sở lý thuyết và khung phân tích

Theo xu hướng phát triển kinh tế - xã hội cũng như sự tiến bộ của văn minh nhân loại, dịch vụ phát triển ở tất cả các lĩnh vực sản xuất, đời sống vật chất, tinh thần, lĩnh vực quản lý cũng như các công việc có tính chất riêng tư. Đến thời điểm hiện tại, vẫn chưa có một thống nhất thật cụ thể giữa các cơ quan công quyền, các nhà khoa học về phân loại chính xác các ngành kinh tế quốc dân thuộc khu vực dịch vụ tại Việt Nam. Tuy nhiên, theo “Quy định nội dung hệ thống ngành kinh tế của Việt Nam 2007” (Ban hành kèm theo quyết định số 337/QĐ-BKH) do Tổng Cục Thống kê Việt Nam biên soạn thì khu vực kinh tế dịch vụ bao gồm các ngành kinh tế gồm: (1) Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác; (2) Vận tải kho bãi; (3) Dịch vụ lưu trú và ăn uống; (4) Thông tin và truyền thông; (5) Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm; (6) Hoạt động kinh doanh bất động sản; (7) Hoạt động chuyên môn khoa học và công nghệ; (8) Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ; (9) Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; bảo đảm xã hội bắt buộc; (10) Giáo dục và đào tạo; (11) Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội; (12) Nghệ thuật, vui chơi và giải trí; (13) Hoạt động dịch vụ khác; (14) Hoạt động làm thuê các công việc trong hộ gia đình, sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của hộ gia đình.

Smith (1904) chỉ ra rằng xã hội có 3 giai cấp tương ứng với 3 hình thức thu nhập: địa chủ - địa tô, nhà tư bản - lợi nhuận và công nhân - tiền lương. Trong đó lương là thu nhập của người lao động lại phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế của mỗi quốc gia, có nghĩa là nếu tốc độ tăng của cải của quốc gia tăng thì lương tăng và ngược lại. Ngoài ra, lương

cũng bị ảnh hưởng bởi một số đặc điểm liên quan đến lao động như điều kiện lao động, tính chất công việc, trình độ chuyên môn, nghề nghiệp. Tại Việt Nam, theo Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điềm (2010), tiền lương có thể được hiểu là khoản tiền mà người lao động nhận được khi họ đã hoàn thành một công việc nào đó. Ngoài ra, căn cứ theo điều 90 Bộ Luật Lao Động 2012, tiền lương được định nghĩa như sau: “Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác”.

Theo Samuelson và Nordhalls (2001), thu nhập là luồng tiền lương, trả lãi, cổ tức và các nguồn thu khác mà một cá nhân hay một quốc gia nhận được trong một khoảng thời gian nhất định (thường là một năm). Tại Việt Nam, theo Tổng Cục Thống kê (2014), thu nhập người lao động được định nghĩa như sau: “Thu nhập từ việc làm là khoản tiền công dưới dạng tiền mặt hoặc hiện vật trả cho người làm công ăn lương đối với thời gian hoặc công việc đã làm, cùng với khoản tiền trả cho thời gian không làm việc như nghỉ phép hoặc nghỉ hè hàng năm, nghỉ lễ hoặc các thời gian nghỉ khác được trả lương, bao gồm cả những khoản tiền công khác được nhận thường xuyên có tính chất như lương trước khi người chủ khấu trừ [các khoản mà người chủ đã đóng cho người làm công ăn lương như: thuế, đóng bảo hiểm xã hội, tiền đóng cho chế độ hưu trí, phí bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội trả thay lương (trả cho người lao động trong thời gian nghỉ việc vì ốm đau, thai sản, tai nạn lao động), phí đoàn thể và các khoản nghĩa vụ khác của người làm công ăn lương]. Không tính vào thu nhập từ việc làm các khoản sau: tiền bảo hiểm xã hội và tiền cho chế độ hưu trí mà người chủ đã đóng cho người làm công ăn lương và những phúc lợi mà người làm công ăn lương đã nhận được từ các khoản này, tiền chi trả cho kết thúc hợp đồng, các khoản phúc lợi không thường xuyên (như tiền thưởng cuối năm, tiền biếu,...)”.

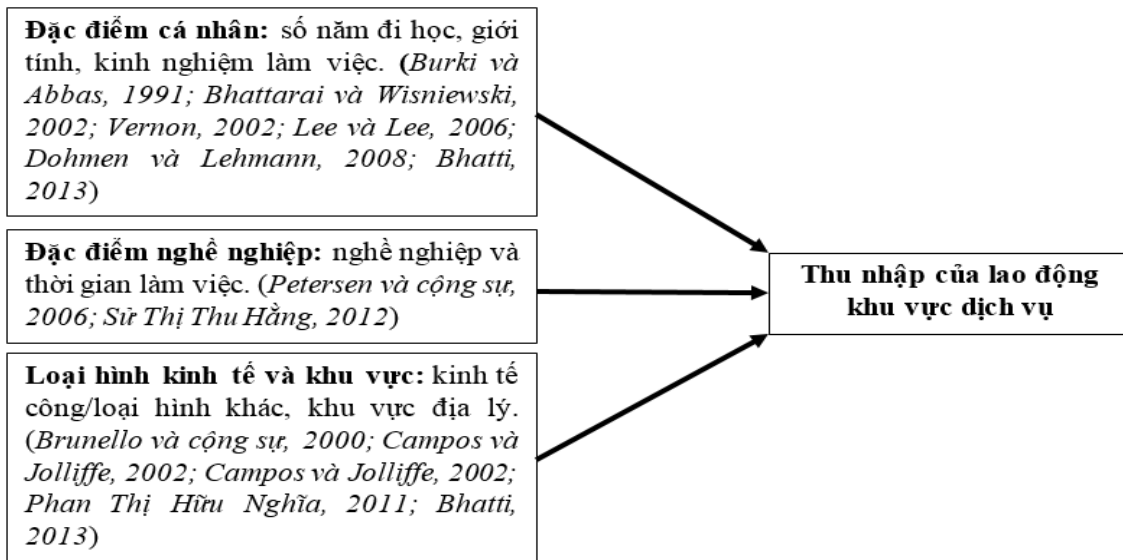
Tóm lại, thu nhập của người lao động theo cách hiểu trong nghiên cứu này có nghĩa là tất cả các khoản tiền lương mà doanh

ngiệp, người sử dụng lao động trả cho người lao động căn cứ theo số lượng và chất lượng công việc họ đã thực hiện, bên cạnh lương còn có các khoản tiền phụ cấp, các khoản tiền thưởng, ... được tính chung vào thu nhập của người lao động.

Mincer (1958, 1974) và Becker (1964) chỉ ra rằng giáo dục và đào tạo làm tăng năng suất của các cá nhân bằng cách tăng kỹ năng và kiến thức của họ. Và kỹ năng, kiến thức đó lại dẫn đến kết quả là làm tăng lợi nhuận cho các cá nhân. Vì vậy, theo lý thuyết vốn nhân lực thì giáo dục và đào tạo là yếu tố quan trọng cho hoạt động kinh tế của một cá nhân.

Mincer (1974) đề xuất hàm thu nhập và nó được sử dụng rộng rãi đến bây giờ, nó cũng được gọi là hàm Mincer hoặc mô hình hồi quy thu nhập Mincer. Nghiên cứu này phát triển mô hình nghiên cứu dựa trên mô hình Mincer, trong đó bổ sung thêm một số biến kiểm soát khác dựa trên dữ liệu thu được từ “Cuộc điều tra khảo sát mức sống hộ gia đình Việt Nam”.

Đã có rất nhiều công trình nghiên cứu nhận diện các yếu tố động đến thu nhập của người lao động. Tổng hợp các yếu tố tác động đến thu nhập của người lao động được mô tả qua Hình 1.



Hình 1. Khung lý thuyết cho nghiên cứu

## 2.2. Phương pháp nghiên cứu

Dựa trên cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu trước bên cạnh đó là xem xét bảng câu hỏi khảo sát của “Khảo sát mức sống hộ gia đình Việt Nam 2012” nhằm định trước các yếu tố có thể đưa vào mô hình nghiên cứu, sau đó bắt đầu xây dựng mô hình nghiên cứu sơ bộ. Kế tiếp, từ cơ sở lý thuyết và xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập người lao động trong các nghiên cứu trước, xây dựng mô hình nghiên cứu chính thức cho đề tài nghiên cứu. Sau khi có được mô hình nghiên cứu chính thức, trong quá trình tiếp theo, xử lý dữ liệu dựa trên dữ liệu thu được từ “Khảo sát mức sống hộ gia đình Việt Nam 2012” cung cấp bởi Tổng Cục Thống kê trên phần mềm STATA 12.

Đối với phương pháp hồi quy phân vị,

nguyên cứu thực hiện theo phương pháp của Koenker và Bassett (1978). Gọi  $Q_{\theta}(w_{it}|X_{it})$  với  $\theta(0,1)$  biểu thị phân vị thứ  $\theta$  của logarit lương  $w$  của cá nhân  $i$  trong năm  $t$  theo những biến giải thích  $X$ . Cho từng năm, mô hình hóa những phân vị có điều kiện theo:

$$Q_{\theta}(w_{it} : X_{it}) = X_{it}'\beta_{\theta}(\theta)$$

Trong đó  $\beta_{\theta}(\theta)$  là hệ số của vector phân vị và  $X$  là vector của những biến giải thích. Hệ số được ước lượng theo hàm ước lượng của Koenker và Bassett (1978). Nếu chúng ta vẽ đồ thị dạng Line cho hệ số của biến giải thích theo những điểm phân vị cho từng năm thì từ đồ thị này ta có thể quan sát tác động của biến theo khoảng cách thu nhập và theo thời gian.

Dữ liệu được sử dụng trong nghiên cứu là bộ dữ liệu “Khảo sát mức sống hộ gia đình

Việt Nam 2012”. Trong đó, nghiên cứu lọc ra những quan sát là lao động thuộc khu vực kinh tế dịch vụ, bao gồm những lao động có thu nhập từ tiền công, tiền lương từ công việc mình đang làm. Ngành kinh tế quốc dân được lựa chọn để lấy dữ liệu phục vụ cho nghiên cứu căn cứ theo phân loại của Tổng Cục Thống Kê.

Sau quá trình chất lọc, làm sạch, xử lý outlier, ... số lượng quan sát thu được phục vụ cho nghiên cứu này là 3.054 quan sát là lao động (thu nhập nhận được là tiền lương, tiền công từ công việc mình đang làm) làm việc

trong các ngành kinh tế quốc dân thuộc khu vực dịch vụ.

Mô hình hồi quy theo hàm thu nhập Mincer được trình bày như sau:

$$\ln\text{income\_month} = \beta_0 + \beta_1\text{schooling} + \beta_2\text{exp} + \beta_3\text{exp\_2} + \beta_4\text{hours\_month} + \beta_5\text{sex} + \beta_6\text{urban} + \beta_7\text{profession1} + \beta_8\text{profession2} + \beta_9\text{profession3} + \beta_{10}\text{profession4} + \beta_{11}\text{profession5} + \beta_{12}\text{state} + \beta_{13}\text{region1} + \beta_{14}\text{region2} + \beta_{15}\text{region3} + \beta_{16}\text{region4} + \beta_{17}\text{region5} + \varepsilon$$

Trong đó, các biến trong mô hình trên được mô tả tổng quát qua Bảng 1:

**Bảng 1. Tổng hợp các biến**

<b>Biến phụ thuộc</b>		
<b>lnincome_month</b> (đơn vị: 1000đ)	Logarite tự nhiên thu nhập trung bình theo tháng của người lao động nhận được từ công việc chính đang làm trong khu vực dịch vụ	
	<b>Biến độc lập</b>	<b>Kỳ vọng dấu</b>
<b>schooling</b> (đơn vị: năm)	Biến đại diện cho đi học, định lượng bằng tổng số năm đã đi học của người lao động làm việc trong khu vực dịch vụ	(+)
<b>exp</b> (đơn vị: năm)	Kinh nghiệm của người lao động tính theo năm	(+)
<b>exp_2</b> (đơn vị: năm <sup>2</sup> )	Bình phương kinh nghiệm của người lao động	(-)
<b>hours_month</b> (đơn vị: giờ)	Số giờ làm việc trung bình một tháng của cá nhân theo công việc chính đang làm trong khu vực dịch vụ	(+)
<b>sex</b>	Biến giả biểu thị giới tính của lao động đang làm trong khu vực dịch vụ (Nam = 1; Nữ = 0)	(+)
<b>urban</b>	Biến giả biểu thị nơi ở của lao động đang làm trong khu vực dịch vụ là thành thị hay nông thôn (Thành thị = 1; Nông thôn = 0)	(+)
<b>profession1</b>	Biến giả biểu thị lao động đang làm trong khu vực dịch vụ là lãnh đạo (Đúng = 1; Không đúng = 0)	(+)
<b>profession2</b>	Biến giả biểu thị lao động đang làm trong khu vực dịch vụ là nhà chuyên môn bậc cao (Đúng = 1; Không đúng = 0)	(+)
<b>profession3</b>	Biến giả biểu thị lao động đang làm trong khu vực dịch vụ là nhà chuyên môn bậc trung (Đúng = 1;	(+)

---

**Biến phụ thuộc**


---

	Không đúng = 0)	
<b>profession4</b>	Biến giả biểu thị lao động đang làm trong khu vực dịch vụ là nhân viên (Đúng = 1; Không đúng = 0)	(+)
<b>profession5</b>	Biến giả biểu thị lao động đang làm trong khu vực dịch vụ là lao động có kỹ thuật (Đúng = 1; Không đúng = 0)	(+)
<b>profession6</b>	Biến giả biểu thị lao động đang làm trong khu vực dịch vụ là lao động giản đơn	Tham chiếu cho nhóm biến nghề nghiệp
<b>state</b>	Biến giả biểu thị loại hình kinh tế của nơi lao động đang làm trong khu vực dịch vụ là loại hình kinh tế nhà nước hay loại hình khác (Kinh tế nhà nước = 1; loại hình khác = 0)	(-)
<b>region1</b>	Biến giả biểu thị cho nơi lao động đang làm trong khu vực dịch vụ sinh sống và làm việc là vùng Đồng bằng sông Hồng (Đúng = 1; Không đúng = 0)	(+)
<b>region2</b>	Biến giả biểu thị cho nơi lao động đang làm trong khu vực dịch vụ sinh sống và làm việc là vùng Trung du và miền núi phía Bắc (Đúng = 1; Không đúng = 0)	(+)
<b>region3</b>	Biến giả biểu thị cho nơi lao động đang làm trong khu vực dịch vụ sinh sống và làm việc là vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung (Đúng = 1; Không đúng = 0)	(-)
<b>region4</b>	Biến giả biểu thị cho nơi lao động đang làm trong khu vực dịch vụ sinh sống và làm việc là vùng Tây Nguyên (Đúng = 1; Không đúng = 0)	(-)
<b>region5</b>	Biến giả biểu thị cho nơi lao động đang làm trong khu vực dịch vụ sinh sống và làm việc là vùng Đông Nam Bộ (Đúng = 1; Không đúng = 0)	(+)
<b>region6</b>	Biến giả biểu thị cho nơi lao động đang làm trong khu vực dịch vụ sinh sống và làm việc là vùng Đồng bằng sông Cửu Long	Tham chiếu cho nhóm biến vùng/miền

---

### 3. Kết quả và thảo luận

**Bảng 2. Kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến**

Biến	VIF	1/VIF
profession2 (chuyên môn bậc cao)	4,32	0,231
profession3 (chuyên môn bậc trung)	3,14	0,317
schooling (số năm đi học)	2,84	0,352
profession4 (nhân viên)	2,46	0,406
profession1 (lãnh đạo)	1,90	0,527
state (loại hình kinh tế nhà nước)	1,88	0,532
region1 (đồng bằng sông Hồng)	1,86	0,538
profession5 (lao động có kỹ thuật)	1,84	0,542
region3 (bắc trung bộ & duyên hải m.trung)	1,76	0,567
region5 (đông nam bộ)	1,62	0,618
region2 (trung du & miền núi phía bắc)	1,54	0,651
exp (kinh nghiệm)	1,33	0,753
region4 (tây nguyên)	1,25	0,797
urban (thành thị)	1,15	0,872
sex (nam)	1,13	0,881
hours_month (số giờ làm việc tb/tháng)	1,04	0,962
Mean VIF	1,94	

Theo kết quả nhận được từ kiểm định VIF tại Bảng 2, các biến độc lập không có hiện tượng đa cộng tuyến.

**Bảng 3. Kết quả hồi quy OLS với hàm thu nhập Mincer**

Đánh giá chung về mô hình				
R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> hiệu chỉnh	F-statistic	P-value	N
0,42	0,417	131,27	<0,0001	3054
Giá trị cụ thể từng biến				
Biến	Hệ số	Độ lệch chuẩn	p-value	
schooling	0,0632***	0,0051	0,000	
exp	0,0643***	0,0042	0,000	
exp_2	-0,00125***	0,0000	0,000	
hours_month	0,00368***	0,0003	0,000	
sex	0,126***	0,0238	0,000	
urban	0,168***	0,0237	0,000	

**Đánh giá chung về mô hình**

profession1	0,335***	0,0685	0,000
profession2	0,564***	0,0594	0,000
profession3	0,399***	0,0569	0,000
profession4	0,065	0,0432	0,133
profession5	0,311***	0,0479	0,000
state	-0,195***	0,0335	0,000
region1	0,0841*	0,0350	0,016
region2	-0,0264	0,0405	0,514
region3	-0,0928**	0,0357	0,009
region4	-0,0192	0,0526	0,715
region5	0,271***	0,0381	0,000
_cons	5,400***	0,0960	0,000

Ghi chú:

- Mức ý nghĩa: \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001

- Biến tham chiếu là: Biến tham chiếu: sex, urban, profession1, profession2, profession3, profession4, profession5, state, region1, region2, region3, region4, region5

Kết quả hồi quy tại Bảng 3 cho thấy khả năng giải thích của mô hình thông qua  $R^2$  là 42%, các biến độc lập đã giải thích được gần 42% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Có 4 biến định lượng ảnh hưởng đến thu nhập người lao động khu vực dịch vụ, các biến này bao gồm: số năm đi học (schooling), kinh nghiệm (exp), kinh nghiệm bình phương (exp<sup>2</sup>), thời gian làm việc trung bình trong tháng (hours\_month) có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%. Đối với các biến định tính, các biến như: giới tính (sex), thành thị-nông thôn (urban), là lãnh đạo (profession1), lao động bậc cao (profession2), lao động bậc trung (profession3), lao động có kỹ thuật (profession5), loại hình kinh tế nhà nước (state) và khu vực đông nam bộ (region5) là có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%; hai biến Đồng bằng sông Hồng (region1) có nghĩa thống kê ở mức 5% và biến Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung (region3) có nghĩa thống kê ở mức 1%.

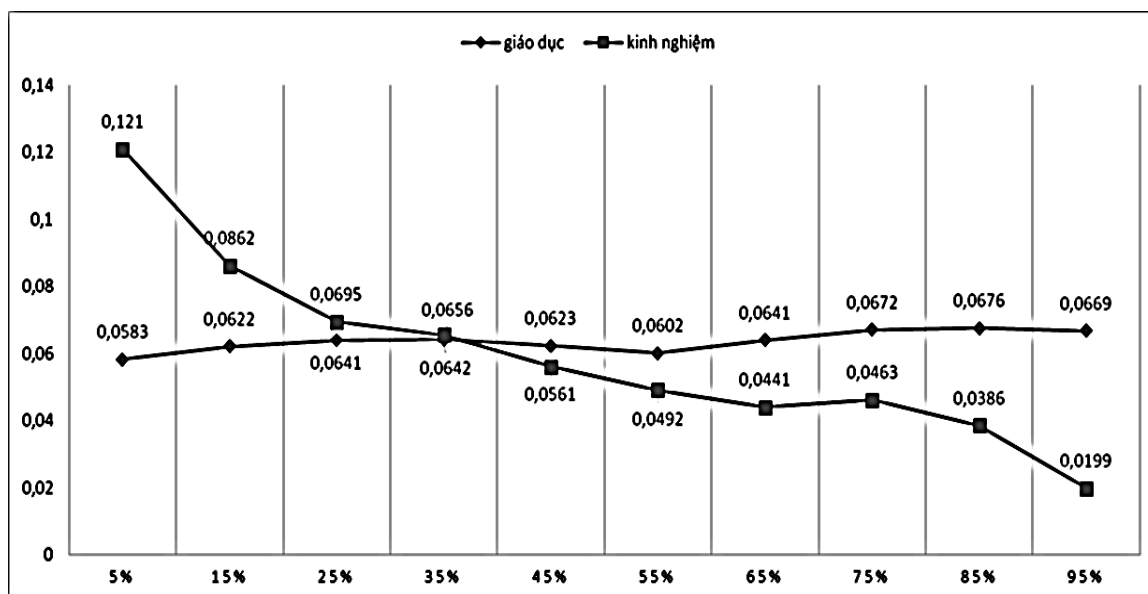
Bên cạnh kết quả hồi quy OLS, với mục đích đánh giá các tham số thay đổi như thế nào trên các khoảng phân vị, kết quả hồi quy

phân vị được ghi nhận và thể hiện trên đồ thị theo các khoảng phân vị 5% 15% 25% 35% 45% 55% 65% 75% 85% 95%. Các khoảng hồi quy được lựa chọn phân bố đều về 2 phía so với hồi quy OLS (hồi quy phân vị mức 50% chính là hồi quy OLS) với khoảng cách 10%, khoảng cách này là phù hợp để đồ thị và các tham số hồi quy được trình bày rõ ràng. Ngoài ra, với việc trình bày 10 khoảng phân vị như trên, xu hướng thay đổi của tham số trên đồ thị được thể hiện tương đối đầy đủ và chính xác.

Hình 2 biểu diễn hệ số hồi quy của giáo dục và kinh nghiệm theo các khoảng phân vị. Qua Hình 2, ta có thể thấy suất sinh lợi của giáo dục tương đối ổn định và có xu hướng tăng dần theo các khoảng phân vị từ thấp đến cao với tỷ lệ từ dưới 6% đến trên 6,5%. Suất sinh lợi về giáo dục ở thị trường lao động Việt Nam không chỉ thấp so với suất sinh lợi của thị trường lao động Mỹ, mà nó cũng không có sự thay đổi đáng kể ở các khoảng phân vị khác nhau. Suất sinh lợi về giáo dục vẫn còn tương đối thấp trong tất cả các khoảng. Buchinsky (1994) báo cáo rằng suất sinh lợi

của giáo dục tại phân vị thứ 90 vào năm 1987 là 11%, trong khi đó suất sinh lợi tại phân vị thứ 10 là khoảng 8,7%. Do vậy, có thể tạm kết luận rằng trong thị trường lao động khu vực

dịch vụ thì các nhà tuyển dụng không coi các yếu tố về đi học như là yếu tố phản ánh năng suất cao trong lao động.

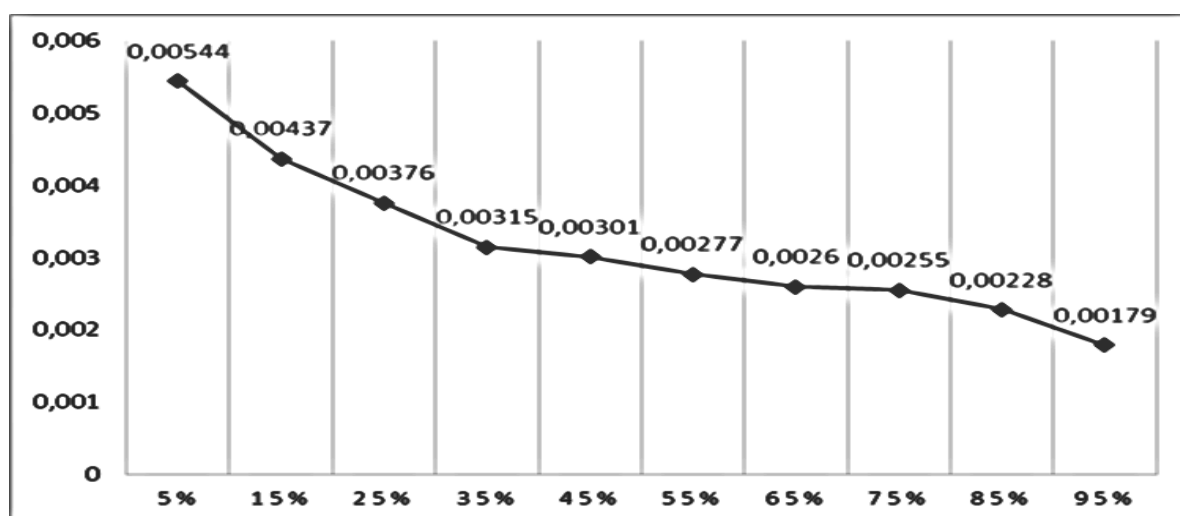


**Hình 2. Giáo dục và kinh nghiệm**

*Nguồn: vẽ từ kết quả hồi quy*

Ngoài ra, theo kết quả từ Hình 2, ta có thể thấy rằng hệ số hồi quy theo kinh nghiệm có giá trị giảm dần ở nhóm lao động có thu nhập cao, ta tạm kết luận rằng yếu tố kinh nghiệm ít có giá trị đối với nhóm lao động có thu nhập cao hơn những nhóm lao động có thu nhập

thấp. Có nghĩa là đối với những nhóm lao động có thu nhập thấp, cứ mỗi năm kinh nghiệm tăng thêm sẽ đem lại phần trăm thu nhập tăng thêm nhiều hơn so với nhóm có thu nhập cao.



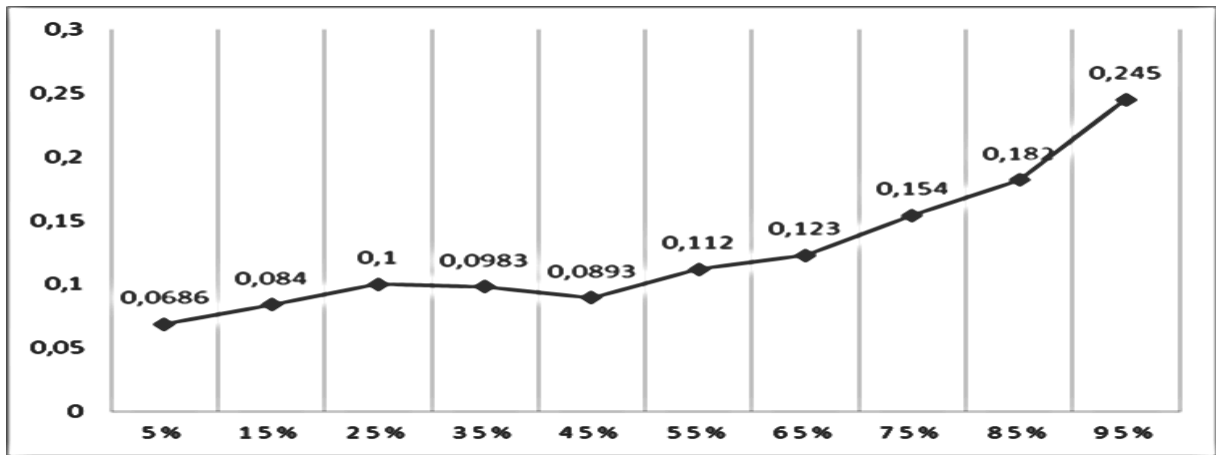
**Hình 3. Số giờ lao động trung bình theo tháng**

*Nguồn: vẽ từ kết quả hồi quy*



Về yếu tố số giờ lao động, theo xu hướng giảm dần trong hệ số hồi quy ta có thể thấy theo Hình 3 cho ta kết luận rằng ở các nhóm

có thu nhập cao, thời gian làm việc đem lại hiệu quả về thu nhập thấp hơn so với các nhóm thu nhập còn lại.

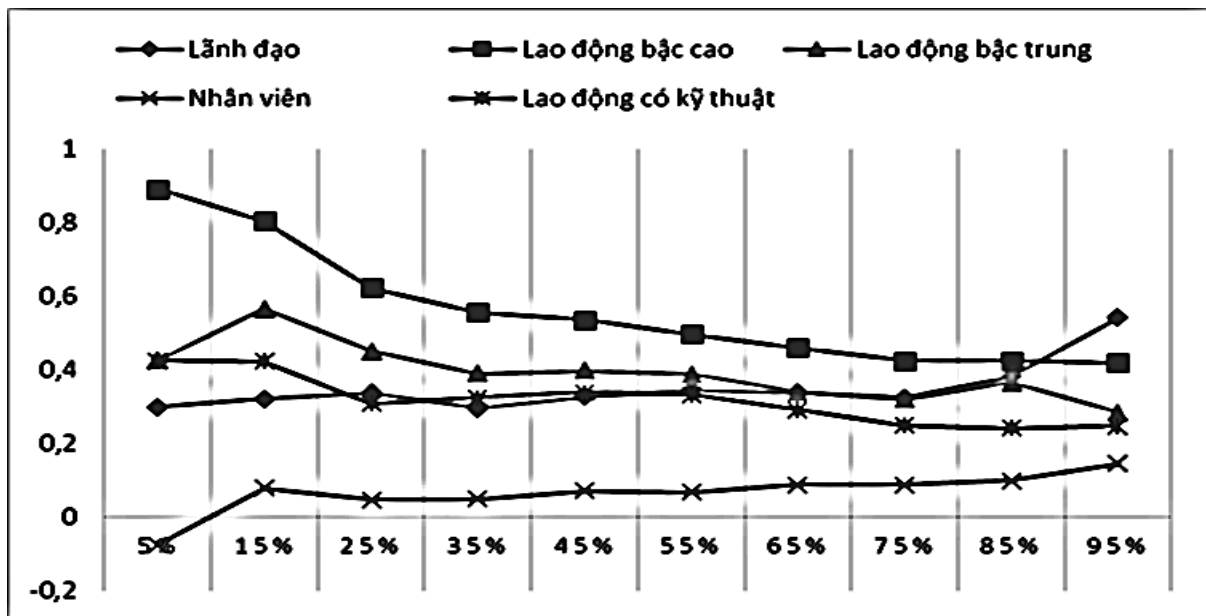


**Hình 4. Tỷ lệ thu nhập theo giới tính nam**

Nguồn: vẽ từ kết quả hồi quy

Hình 4 cho thấy tỷ lệ thu nhập của lao động nam so với lao động nữ trên các khoảng phân vị như thế nào. Theo kết quả, ta thấy rằng trong tất cả các khoảng phân vị, thu nhập của lao động nam đều có tỷ lệ lương cao hơn lao động nữ và có xu hướng tăng dần, đặc biệt càng ở mức phân vị cao thì khác biệt về thu

nhập giữa lao động nam và lao động nữ ngày càng lớn. Từ kết quả trên, ta có thể tạm kết luận rằng việc phân phối thu nhập trong lao động có tác động khá lớn từ yếu tố giới tính và có sự bất bình đẳng trong phân phối thu nhập giữa lao động nam và lao động nữ.



**Hình 5. So sánh thu nhập theo nghề nghiệp**

Nguồn: vẽ từ kết quả hồi quy

Hình 5 cho thấy khác biệt trong thu nhập giữa các nhóm nghề nghiệp. Nhóm lao động có chuyên môn bậc cao được trả một khoản thu nhập cao nhất so với các nhóm nghề nghiệp khác khi lấy lao động giản đơn làm mốc so sánh trong tất cả các khoảng phân vị. Tương tự, nhóm lao động bậc cao luôn cho thấy sự ổn định của mình. Có điều thú vị khi quan sát qua kết quả trên, nhìn vào sự so sánh thu nhập của lao động là lãnh đạo, ta thấy càng đến khoảng phân vị cao thì khoảng cách thu nhập của nhóm lãnh đạo càng tăng và ở khoảng phân vị cuối cùng nhóm lãnh đạo vượt lên là nhóm có cách biệt lớn nhất so với các nhóm nghề nghiệp còn lại. Kết quả trên là hoàn toàn hợp lý khi trong thực tế thị trường lao động Việt Nam, lao động “cổ cồn trắng” thường có thu nhập cao hơn lao động “cổ cồn xanh” và lao động có kỹ năng cao hơn thường được hưởng mức thu nhập tốt hơn so với lao động có kỹ năng thấp hơn.

#### **Giải thích các biến có ý nghĩa trong mô hình:**

**Biến số năm đi học (schooling)** có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%, với hệ số hồi quy mang dấu (+) nên có quan hệ đồng biến với thu nhập của người lao động, thỏa kỳ vọng ban đầu. Nếu các yếu tố khác không đổi thì khi số năm đi học tăng lên 1 năm, thu nhập tăng thêm 6,32%. Kết quả khá tương đồng với lý thuyết về vốn nhân lực khi số năm đi học đại diện cho yếu tố giáo dục của người lao động và là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của lao động được đề cập trong lý thuyết. Trình độ học vấn là một yếu tố quan trọng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, tại thị trường lao động Việt Nam thì xu hướng tiếp tục học tập để lấy bằng cấp vẫn đang diễn ra, bằng đại học vẫn được xem là giấy thông hành cho tương lai thay vì học nghề và cao đẳng. Thực tế cũng cho thấy sự chênh lệch về vốn con người cũng dẫn tới sự chênh lệch về thu nhập giữa người lao động. Theo nghiên cứu của Lee và Lee (2006) cho lao động Hàn Quốc, số năm đi học có quan hệ đồng biến với thu nhập và 1 năm tăng thêm trong đi học sẽ tăng thu nhập thêm 2,4%. Đối với nghiên cứu của Bhatti (2013) thì tỷ lệ này là 4,8% cho dữ liệu của lao động Pakistan.

**Biến kinh nghiệm (exp)** có ý nghĩa

thống kê ở mức 0,1%, với hệ số hồi quy mang dấu (+) nên có quan hệ đồng biến với thu nhập của người lao động, thỏa kỳ vọng ban đầu. Nếu các yếu tố khác không đổi, khi kinh nghiệm tăng lên 1 năm, thu nhập tăng thêm 6,3%. Qua kết quả có thể thấy kinh nghiệm người lao động càng nhiều thì thu nhập người lao động càng cao. Thực tế hiện nay trong các doanh nghiệp cũng cho thấy các nhà quản lý rất quan tâm đến yếu tố kinh nghiệm với việc trả lương hay quy định về việc công nhân muốn học nâng bậc nghề phải thỏa mãn điều kiện về thâm niên công tác. Theo kết quả nghiên cứu của Lee và Lee (2006) cho lao động Hàn Quốc thì số năm kinh nghiệm có quan hệ đồng biến với thu nhập, với 1 năm tăng thêm trong số năm kinh nghiệm sẽ tăng thu nhập thêm 3,02%. Đối với nghiên cứu của Bhatti (2013) thì tỷ lệ này là 3,05% cho dữ liệu của lao động Pakistan. Tương tự với yếu tố giáo dục, kết quả từ nghiên cứu đã chứng minh cho luận điểm về kinh nghiệm lao động được đề cập trong lý thuyết về vốn nhân lực khi kinh nghiệm của lao động là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập đến thu nhập của lao động được đề cập trong lý thuyết.

**Biến kinh nghiệm bình phương (exp<sub>2</sub>)** có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%, với hệ số hồi quy mang dấu (-) nên có quan hệ nghịch biến với thu nhập của người lao động, thỏa kỳ vọng ban đầu. Biến này dùng để khảo sát xu hướng gia tăng thu nhập theo số năm kinh nghiệm. Trong các nghiên cứu trước về các yếu tố ảnh hưởng thu nhập lao động, kết quả nghiên cứu của các tác giả Bhatti (2013), Lee và Lee (2006), Sử Thị Thu Hằng (2012) và Nguyễn Duy Thọ (2013) đều cho thấy quan hệ nghịch biến này.

**Biến thời gian làm việc trung bình trong tháng (hours\_month)** có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%, với hệ số hồi quy mang dấu (+) nên có quan hệ đồng biến với thu nhập của người lao động, thỏa kỳ vọng ban đầu. Nếu các yếu tố khác không đổi thì khi thời gian làm việc tăng lên 1 giờ, thu nhập tăng thêm 0,36%. Trong thực tế, nhiều doanh nghiệp (kể cả nhà nước lẫn tư nhân) đều có quy định về việc trả thêm lương cho người lao động khi

làm tăng ca, làm thêm giờ hay tính 200% lương cho ngày nghỉ, 300% cho ngày lễ. Tương tự với nghiên cứu của tác giả, nghiên cứu của Bhatti (2013) về thu nhập người lao động tại Pakistan cho thấy nếu số giờ làm việc tăng thêm một giờ thì thu nhập người lao động tăng 0,19%.

**Biến giới tính (sex)** có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%, với hệ số hồi quy mang dấu (+) nên có quan hệ đồng biến với thu nhập của người lao động, thỏa kỳ vọng ban đầu. Kết quả hồi quy cho thấy nếu các yếu tố khác không đổi thì thu nhập của nam hơn nữ 13,4%. Trong thực tế, thị trường lao động Việt Nam vẫn là một thị trường lao động có quá trình chuyển đổi chậm, ngoại trừ một số vị trí quản lý hay các công việc chuyên dành cho phụ nữ thì tiền lương trả cho lao động nữ thường ít hơn lao động nam trong bất kỳ công việc và vị trí công tác nào. Bhatti (2013) cho thấy nam có thu nhập hơn nữ 10,44% tại thị trường lao động Pakistan, trong khi đó Lee và Lee (2006) cho thấy tỷ lệ này là 36,69% tại thị trường lao động Hàn Quốc.

**Biến thành thị-nông thôn (urban)** có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%, với hệ số hồi quy mang dấu (+) nên có quan hệ đồng biến với thu nhập của người lao động, thỏa kỳ vọng ban đầu. Kết quả hồi quy cho biết nếu các yếu tố khác không đổi thì thu nhập của lao động ở thành thị hơn nông thôn 18,29%. Lao động tại Việt Nam vẫn đang có chiều hướng dịch chuyển từ nông thôn ra thành thị và tỷ lệ này ngày càng tăng khi quá trình đô thị hóa nông thôn diễn ra với tốc độ ngày càng nhanh. Thực tế cho thấy không phải lao động tại nông thôn không thể kiếm được thu nhập hay thu nhập từ công việc luôn luôn thấp hơn lao động tại thành thị, mà bởi vì cơ hội tiếp cận được công việc có thu nhập lại không nhiều nên mới dẫn đến tình trạng dịch chuyển lao động và chênh lệch thu nhập như trên. Kết quả này giống nghiên cứu của Nguyễn Duy Thọ (2013) với tỷ lệ thu nhập người lao động thành thị/nông thôn là 24,4%.

**Biến là lãnh đạo (profession1)** có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%, với hệ số hồi quy mang dấu (+) nên có quan hệ đồng biến với thu nhập của người lao động, thỏa kỳ vọng ban đầu. Hệ số hồi quy cho biết nếu các yếu tố

khác không đổi thì thu nhập của lao động là lãnh đạo hơn lao động giản đơn 39,7%. Thực tế tại các doanh nghiệp hay cơ quan nhà nước cho thấy lao động là lãnh đạo luôn được tính một hệ số trả lương cao hơn, ngoài ra những lao động này còn được trả thêm một khoản gọi là phụ cấp trách nhiệm hay được xem xét mức thưởng hàng năm dựa trên thành tích hay doanh thu.

**Biến lao động bậc cao (profession2)** có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%, với hệ số hồi quy mang dấu (+) nên có quan hệ đồng biến với thu nhập của người lao động, thỏa kỳ vọng ban đầu. Hệ số hồi quy cho biết nếu các yếu tố khác không đổi thì thu nhập của lao động bậc cao hơn lao động giản đơn 75,7%. Kết quả này là hoàn toàn hợp lý khi nhà nước luôn khuyến khích có sự dấn thân về thu nhập cho các công việc đòi hỏi nhiều chất xám trong các ngành công nghệ hay kỹ thuật cao. Thực tế cho thấy, lao động làm việc trong các khu công nghệ cao hay các công ty công nghệ thông tin thường có thu nhập trung bình cao hơn so với các công việc không đòi hỏi nhiều về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

**Biến lao động bậc trung (profession3)** có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%, với hệ số hồi quy mang dấu (+) nên có quan hệ đồng biến với thu nhập của người lao động, thỏa kỳ vọng ban đầu. Kết quả hồi quy cho biết nếu các yếu tố khác không đổi thì thu nhập của lao động bậc trung cao hơn lao động giản đơn 49,03%. Tương tự với kết quả hồi quy của lao động bậc cao, thu nhập của lao động bậc trung thực tế cho kết quả đồng biến khi so sánh với thu nhập của lao động giản đơn và tỷ lệ này phải thấp hơn khi so sánh với tỷ lệ thu nhập của lao động bậc cao vì lao động bậc trung là những nhà chuyên môn kỹ thuật có trình độ, có tay nghề trong lĩnh vực của mình nhưng trình độ, tay nghề vẫn chưa đạt đến mức kỹ thuật cao như lao động bậc cao.

**Biến lao động có kỹ thuật (profession5)** có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%, với hệ số hồi quy mang dấu (+) nên có quan hệ đồng biến với thu nhập của người lao động, thỏa kỳ vọng ban đầu. Hệ số hồi quy cho biết nếu các yếu tố khác không đổi thì thu nhập của lao động có kỹ thuật hơn lao động giản đơn 36,4%. Kết quả này là hợp lý khi thu nhập của

lao động có kỹ thuật thường cao hơn so với thu nhập của lao động giản đơn vì lao động có kỹ thuật là những lao động đã trải qua học nghề hoặc đào tạo ngắn hạn như nhân viên văn phòng, thợ vận hành, thợ lắp ráp, thợ gia công, cơ khí, ... Những lao động này đòi hỏi phải có một quá trình thực hành và quen nghề, chính vì thế thu nhập của những lao động này phải tốt hơn so với lao động giản đơn.

**Biến loại hình kinh tế nhà nước (state)** có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%, với hệ số hồi quy mang dấu (-) nên có quan hệ nghịch biến với thu nhập của người lao động, thỏa kỳ vọng ban đầu. Hệ số hồi quy cho biết nếu các yếu tố khác không đổi thì thu nhập của lao động làm ở loại hình kinh tế nhà nước thấp hơn lao động làm ở loại hình kinh tế khác 21,5%. Bhatti (2013) cho thấy thu nhập của lao động thuộc loại hình kinh tế nhà nước thấp hơn thu nhập của lao động thuộc loại hình kinh tế khác là 8,4%.

**Biến khu vực Đông nam bộ (region5)** có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%, với hệ số hồi quy mang dấu (+) nên có quan hệ đồng biến với thu nhập của người lao động, thỏa kỳ vọng ban đầu. Hệ số hồi quy cho biết nếu các yếu tố khác không đổi thì thu nhập của lao động khu vực Đông Nam bộ cao hơn khu vực đồng bằng sông Cửu Long 31,1%. Theo Vietrade (2011) thì Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam là vùng có hạ tầng cơ sở tốt nhất, có tỷ lệ đô thị hóa cao nhất nước, đó là những lợi thế để vùng này có GDP tính theo đầu người cao gấp 2,5 lần mức bình quân cả nước và hơn 2,5 lần so với Vùng đồng bằng sông Hồng. Tương tự với nghiên cứu này, nghiên cứu của Sử Thị Thu Hằng (2012) đã kết luận rằng có sự chênh lệch về thu nhập bình quân giữa các khu vực trên cả nước.

**Biến đồng bằng sông Hồng (region1)** có ý nghĩa thống kê ở mức 5%, với hệ số hồi quy mang dấu (+) nên có quan hệ đồng biến với thu nhập của người lao động, thỏa kỳ vọng ban đầu. Kết quả hồi quy cho biết nếu các yếu tố khác không đổi thì thu nhập của lao động khu vực đồng bằng sông Hồng cao hơn khu vực đồng bằng sông Cửu Long 8,7%.

**Biến Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung (region3)** có ý nghĩa thống kê ở mức 1%, với hệ số hồi quy mang dấu (-) nên có

quan hệ nghịch biến với thu nhập của người lao động, không thỏa kỳ vọng ban đầu. Hệ số hồi quy cho biết nếu các yếu tố khác không đổi thì thu nhập của lao động khu vực Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung thấp hơn khu vực đồng bằng sông Cửu Long 9,6%.

**Các biến không có ý nghĩa:** Ngoài các biến có ý nghĩa ở trên, các biến không có ý nghĩa thống kê là: biến Nhân viên (profession4), biến Trung du và miền núi phía Bắc (region2), biến Tây Nguyên (region4).

#### **4. Kết luận và khuyến nghị**

##### **4.1. Kết luận**

Thông qua mô hình hồi quy cho thấy được các mức độ ảnh hưởng khác nhau của các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động. Mô hình hồi quy cho thấy sự khác biệt trong thu nhập giữa lao động là lãnh đạo, lao động bậc cao, lao động bậc trung và lao động có kỹ thuật đối với các loại lao động khác. Thu nhập giữa thành thị khác biệt với nông thôn, loại hình kinh tế nhà nước khác biệt với các loại hình kinh tế khác. Yếu tố ảnh hưởng nhất đến thu nhập của lao động khu vực dịch vụ vẫn là số năm đi học, sau đó là số năm kinh nghiệm và cuối cùng là thời gian làm việc trung bình trong tháng. Việc trả lương như vậy đối với khu vực dịch vụ là hợp lý vì đối với ngành dịch vụ, thâm niên và học vấn có vai trò quan trọng trong việc phục vụ khách hàng. Đặc điểm chung của ngành dịch vụ là sản phẩm vô hình nên yếu tố con người đóng vai trò cực kỳ quan trọng.

##### **Khuyến nghị chính sách**

**Xây dựng chính sách phù hợp cho việc phát triển khu vực dịch vụ:** Chính Phủ cần đưa ra những ưu tiên chính sách, mở đường cho việc xây dựng các quy định pháp luật cần thiết để phát triển khu vực dịch vụ, đa dạng hóa cơ cấu sở hữu của các doanh nghiệp dịch vụ và tăng cường cơ chế phối hợp quản lý khu vực này. Bên cạnh đó, phải đặt khu vực dịch vụ ngang hàng với phát triển công nghiệp, nhất là về mặt phân bổ nguồn lực và các biện pháp khuyến khích.

**Nâng cao kỹ năng và kinh nghiệm làm việc cho người lao động:** Cần một cơ chế phối hợp giữa doanh nghiệp và người lao động và người đào tạo lao động sao cho hợp

lý với chi phí bỏ ra của người sử dụng lao động và thời gian bỏ ra của lao động. Bên cạnh đó, chúng ta thấy rằng kinh nghiệm có tác động đến thu nhập người lao động theo hàm bậc hai, có nghĩa là kinh nghiệm càng tăng thì thu nhập tăng, tuy nhiên mức tăng giảm dần và đến một lúc nào đó sẽ giảm xuống. Điều này được giải thích là do tuổi càng cao thì năng suất lao động ngày càng giảm.

**Nâng cao trình độ học vấn để cải thiện thu nhập:** Kết quả nghiên cứu cho thấy thu nhập của người lao động có liên quan chặt chẽ đến trình độ học vấn của người lao động. Bên cạnh đó, muốn có thu nhập cao, người lao động phải tham gia vào các ngành nghề cần bỏ ra nhiều chất xám, người ta gọi là “cổ cò trắng”. Do đó, việc nâng cao học vấn là việc hết sức cần thiết cho người lao động nhất là trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng khốc liệt trên thị trường lao động việc ít người nhiều như hiện nay. Hiện nay, mô hình phát triển của các nước tập trung vào phát triển ngành dịch vụ, trong môi trường hội nhập ngày nay, người lao động càng cần phải có tri thức để đáp ứng mức độ đòi hỏi theo tiêu chuẩn quốc tế, yêu cầu của thị trường. Chính vì thế, để nâng cao thu nhập người lao động càng cần phải đầu tư cho học tập.

**Tạo việc làm trong các ngành dịch vụ:** Đối với một nền kinh tế như Việt Nam, cần xây dựng một kế hoạch nhằm giúp người lao động chuyển dịch từ ngành kinh tế nông nghiệp sang nền kinh tế tri thức. Một ưu thế

của ngành dịch vụ là khả năng tạo việc làm trên toàn quốc, chứ không chỉ ở các vùng đô thị.

**Nhà nước phải có sự kiểm soát chặt chẽ độc quyền, tránh tình trạng cạnh tranh không lành mạnh:** tạo môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế tham gia và cạnh tranh bình đẳng trên thị trường dịch vụ. Trong nhiều năm qua, nhiều loại hình dịch vụ chủ yếu do Nhà nước độc quyền và do doanh nghiệp nhà nước độc quyền thực hiện như: “cung cấp điện, chiếu sáng công cộng, thoát nước, chăm sóc công viên - cây xanh, ...”, từ độc quyền nhà nước biến thành độc quyền doanh nghiệp, gây ra tình trạng chất lượng dịch vụ thấp, giá cả cao.

**Cần ưu tiên phát triển các ngành dịch vụ có tiềm năng lớn và sức cạnh tranh cao:** Tiếp tục mở rộng và nâng cao chất lượng các ngành dịch vụ truyền thống như vận tải, thương mại, du lịch, ngân hàng, bưu chính - viễn thông. Mở rộng các dịch vụ mới, nhất là các dịch vụ cao cấp, dịch vụ có hàm lượng trí tuệ cao. Khuyến khích đầu tư phát triển và nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động du lịch, đa dạng hóa sản phẩm du lịch. Hiện đại hóa và mở rộng các dịch vụ tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, chứng khoán theo kịp yêu cầu phát triển thị trường tài chính, tiền tệ và hội nhập kinh tế quốc tế. Đối với nhóm ngành khoa học công nghệ cần có sự liên kết với thực tế sản xuất kinh doanh nhằm góp phần cải tiến công nghệ, nâng cao trình độ của các ngành kinh tế.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, IL: National Bureau of Economic Research.
- Bhattacharai, K., & Wisniewski, T. (2002). *Determinants of wages and labor supply in the UK*. Retrieved from <http://www.hull.ac.uk/php/ecskrb/>
- Bhatti, S. H. (2013). *Estimation of the mincerian wage model addressing its specification and different econometric issues* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://halshs.archives-ouvertes.fr/tel-00780563/>
- Brunello, G., Comi, S., & Lucifora, C. (2000). The return to education in Italy: New look at evidence Discussion. *IZA Discussion Paper No. 130*. Retrieved from [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=224239](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=224239)

- Buchinsky, M. (1994). Changes in the U.S. Wage Structure 1963-1987: Application of Quantile Regression. *Econometrica*, 62, 405-458.
- Burki, A. A., & Abbas, Q. (1991). Earnings Functions in Pakistan's Urban Informal Sector: A Case Study. *The Pakistan Development Review*, 30, 695-706.
- Campos, N. F., & Jolliffe, D. (2002). After and before during: Returns to education in the Hungarian transition. *William Davidson Working Paper Number 475*. Retrieved from <http://deepblue.lib.umich.edu/handle/2027.42/39860>
- Dohmen, T. J., Lehmann, H., & Zaiceva, A. (2008). The gender earnings gap inside a Russian firm: First Evidence from Personnel data – 1997 to 2002. *Journal of Labor Market Research*, 41 (2-3), 157-180.
- Koenker, R., & Bassett, G., (1978). Regression Quantiles. *Econometrica*, 46, 33-50.
- Lee, B. J., & Lee, M. J. (2006). Quantile Regression analysis of wage determinants in the Korean Labor Market. *The journal of the Korean economy*, 7, 1-31.
- Lorenz, W., & Wagner, J. (1990). A Note on the Returns to Human Capital in the Eighties: Evidence from Twelve Countries. *Luxembourg Income Study Working Paper No. 54*. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/23811940>
- Luật số 10/2012/QH13 của Quốc hội: BỘ LUẬT LAO ĐỘNG, xem ngày 1 tháng 10 năm 2014, [http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class\\_id=1&mode=detail&document\\_id=163542](http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&mode=detail&document_id=163542)
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66, 281-302.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York, NY: Columbia University Press.
- Nguyễn Duy Thọ (2013). *Đánh giá tác động của giáo dục đến thu nhập của người lao động Việt Nam năm 2010*. Luận văn thạc sĩ, Đại học Kinh tế TP.HCM.
- Nguyễn Đức Thành, Ngô Quốc Thái, Vũ Minh Long, Hoàng Thị Chinh Thon (2013). *Tổng quan kinh tế Việt Nam 2012*. Trung tâm nghiên cứu Kinh tế và Chính sách, Trường ĐH Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điềm (2010). *Giáo trình quản trị nhân lực*. NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Petersen, T., Snartland, V., & Milgrom, E. M. M. (2006). Are female workers less productive than male workers?. *SIEPR Discussion Paper 05-021*. Retrieved from <https://siepr.stanford.edu/publicationsprofile/219>
- Phan Thị Hữu Nghĩa (2011). *Các nhân tố tác động đến thu nhập cá nhân – Hàm ý cho chính sách công – Trường hợp TP.HCM*, Luận văn thạc sĩ, Đại học Kinh tế TP.HCM.
- Quyết định 337/QĐ-BKH của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc ban hành Quy định nội dung Hệ thống ngành kinh tế của Việt Nam, xem ngày 1 tháng 10 năm 2014, [http://www.hapi.gov.vn/quyet-dnh-337qdbkh-ve-viec-ban-hanh-quy-dinh-noi-dung-he-thong-nganh-kinh-te-cua-viet-nam\\_p446t139.aspx](http://www.hapi.gov.vn/quyet-dnh-337qdbkh-ve-viec-ban-hanh-quy-dinh-noi-dung-he-thong-nganh-kinh-te-cua-viet-nam_p446t139.aspx)

- Samuelson, P., & Nordhaus, D. (2001). *Macroeconomics* (19<sup>th</sup> ed.). New York, NY: Mcgraw-Hill.
- Smith, A. (1904). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (5<sup>th</sup> ed.). London, UK: Methuen & Co., Ltd.
- Sử Thị Thu Hằng (2012). *Phân tích các nhân tố tác động đến thu nhập của lao động trong lĩnh vực dịch vụ tại Nam Trung Bộ*. Luận văn thạc sĩ, Đại học Kinh tế TP.HCM.
- Vernon, V. K. (2002). Return to Human Capital in transitional Russia. *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139/ssrn.308619
- Vietrade (2011). *Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam: động lực phát triển của nền kinh tế - Phần 1*. <http://www.vietrade.gov.vn/vung-kinh-te-trong-diem-phia-nam/2433-vung-kinh-te-trong-diem-phia-nam-dong-luc-phat-trien-cua-nen-kinh-te-phan-1.html>, truy cập ngày 2 tháng 10 năm 2014.