

NHỮNG YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ THAM GIA VÀO THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG CỦA PHỤ NỮ SAU KẾT HÔN Ở VIỆT NAM

HÀ VĂN DŨNG ⁽¹⁾, ĐÌNH THỊ KIM HƯƠNG ⁽²⁾

⁽¹⁾*Trường Đại học Ngân hàng thành phố Hồ Chí Minh,*

⁽²⁾*Trường đại học Công nghệ thành phố Hồ Chí Minh;
djunghv@gmail.com, dinhhuong.sky@gmail.com*

DETERMINANTS OF LABOR FORCE PARTICIPATION BY MARRIED WOMEN IN VIETNAM

Abstract. This paper investigates determinants of labor force participation by married women in Vietnam. Using data source from the survey of General Statistics in 2012 and 2014, the study has 2023 observations to analyze. The Logistics model is employed for quantitative analysis for both cross-sectional and panel data. The role of female labor force has been increasing in Vietnam during the last few decades. However, to female labors, marriage could be a break, which can reduce the probability to participate the labor force. The study try to find out determinants of labor force participation by married women in Vietnam. These determinants are the household average income, woman's age, level of education, the number of children from 6 to 15, the number of children under 6, other income, husband's age, husband's level of education, and husband's unemployment.

Keywords. female workers, income, labor market, labor force, level of education, married women

1. GIỚI THIỆU

Các quyết định gia nhập vào thị trường lao động là một chủ đề của truyền thống lâu đời trong kinh tế (Blundell and Macurdy, 1999). Đáng chú ý, một phần quan trọng của các nghiên cứu trong lĩnh vực này đã được dành cho việc nghiên cứu về sự tham gia của phụ nữ đã kết hôn vào thị trường lao động (Arango and Posada, 2006; Azid et. al, 2010). Đối với phụ nữ, lao động không chỉ là hoạt động để có thu nhập, mà quan trọng còn là khẳng định vị trí trong xã hội, trong gia đình (Polachek, 2004). Hơn nữa, lao động còn là cầu nối giữa phát triển kinh tế và cơ hội cho phát triển con người (UNDP, 1996). Việt Nam là một quốc gia có nguồn cung lao động tương đối đa dạng và phong phú, với dân số năm 2014 khoảng 90,73 triệu dân, và diện tích cả nước trên 331 ngàn km² (GSO, 2015), mật độ dân số lên đến 274 người/km². Trong đó tỷ lệ lao động là nữ chiếm khá cao với 48,7%, nam giới là 51,3% trên cả nước. Như vậy tỷ lệ lao động phân chia theo giới tính của nam và nữ ở nước ta cũng gần tương đương nhau, nam giới nhiều hơn chỉ khoảng 2,6%. Cũng theo báo cáo “Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyên dụng và thăng tiến tại Việt Nam”, của ILO (2015) cho thấy rằng, tỷ lệ tham gia của phụ nữ vào thị trường lao động nước ta thuộc nhóm cao nhất so với các nước khác trên thế giới, hơn 73% phụ nữ Việt Nam trong độ tuổi lao động tham gia vào lực lượng lao động. Bên cạnh đó, cho đến thời điểm hiện tại, không có nhiều nghiên cứu trên thế giới đề cập đến vấn đề tham gia vào lực lượng lao động sau khi kết hôn của người phụ nữ. Đặc biệt là tại Việt Nam, khi vai trò của người phụ nữ ngày càng được nâng cao nhưng việc nghiên cứu chủ đề này hầu như chưa được quan tâm và thực hiện. Với những lý do trên, bài nghiên cứu này sẽ tìm hiểu rõ hơn về “Những yếu tố tác động đến sự tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ sau kết hôn ở Việt Nam”. Từ đó, tác giả đưa ra một vài khuyến nghị tham khảo cho các nhà hoạch định chính sách thu hút người lao động nữ sau kết hôn tham gia thị trường lao động... Đồng thời bài viết có thể là nguồn tham khảo cho các tổ chức quốc tế hỗ trợ cho phụ nữ, các nghiên cứu liên quan đến nguồn cung lao động, bất bình đẳng giới tại Việt Nam.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ CÁC NGHIÊN CỨU TRƯỚC

Theo lý thuyết về quy luật cung – cầu lao động và tiền lương tối thiểu (Gartner, 2009), xét thị trường lao động tổng quát, với người lao động quyết định cung về lao động và các doanh nghiệp quyết định cầu

về lao động. Nếu chính phủ không can thiệp, tiền lương và lao động sẽ được thị trường tự điều chỉnh đến điểm cân bằng giữa cung và cầu về lao động. Nhưng khi có sự can thiệp của chính phủ, thì mức lương tối thiểu là mức thấp nhất của chủ lao động trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Mức lương tối thiểu là một trong những quy định của chính phủ với mục đích bảo vệ quyền lợi người lao động tại mức lương w_{\min} . Áp dụng lý thuyết này để giải thích tác động của các yếu tố đến quyết định tham gia vào thị trường lao động như: thu nhập bình quân hộ gia đình, các nguồn thu khác.

Riêng lý thuyết về lựa chọn bộ ba – làm việc kiếm tiền, làm việc tại nhà và nghỉ ngơi (Tạ Đình Khánh, 2009) thì đối với lao động nữ, các phân tích về nguồn cung lao động cho thấy hiệu ứng thay thế thống trị so với hiệu ứng thu nhập. Sự khác nhau trong hiệu ứng thay thế giữa nam và nữ, và sự gia tăng trong tỷ phần lao động của nữ có thể được hiểu nhờ việc xem xét tác động thay thế của việc tăng lương, trong lựa chọn giữa đi làm kiếm tiền và làm việc tại nhà, hoặc giữa làm việc và nghỉ ngơi. Ở đây, độ lớn của hai hiệu ứng là khác nhau và mức độ thay thế giữa làm việc kiếm tiền và làm việc tại nhà trong hai hiệu ứng, khi lương thay đổi có liên quan đến vai trò của nam và nữ trong sản xuất tại nhà. Lý thuyết này giúp giải thích các yếu tố tác động đến sự tham gia vào thị trường lao động của các bà mẹ có con nhỏ.

Một số nghiên cứu trước cùng chủ đề như nghiên cứu của **Azid et. al (2010)** nêu bật những yếu tố ảnh hưởng đến quyết định của phụ nữ đã kết hôn (trong độ tuổi từ 16-60 tuổi) tham gia vào hoạt động lao động ở Pakistan. Nghiên cứu sử dụng mô hình probit với trên 3911 quan sát của các phụ nữ, cho thấy rằng các yếu tố như: độ tuổi của phụ nữ, phụ nữ là chủ hộ gia đình, trình độ giáo dục, hộ nghèo, qui mô hộ gia đình, số lượng các cô gái (5-15 tuổi), số con gái hơn 15 tuổi, tỷ lệ thất nghiệp của chồng hoặc có thu nhập thấp, và khu vực sinh sống cũng có một ý nghĩa tác động tích cực đến sự tham gia vào thị trường lao động. Mặt khác, quyền sở hữu tài sản, thu nhập bình quân đầu người, số trẻ, số lượng con trai hơn 15 tuổi, và trình độ giáo dục của chồng đã chỉ ra ảnh hưởng tiêu cực đến việc tham gia lao động. Đồng thời tình trạng nghèo ở một góc độ tổng thể, cũng được xem là yếu tố quyết định quan trọng của sự tham gia vào lực lượng lao động của phụ nữ có chồng.

Blau và Kahn (2007) nghiên cứu về hành vi của phụ nữ sau kết hôn đối với việc tham gia lao động ở Mỹ trong khoảng 1980 đến 2000. Nghiên cứu đã chỉ ra sự thay đổi khá mạnh mẽ của của cung lao động trong thời gian trên. Vào 1947, chỉ có 31,5% phụ nữ và 86,8% đàn ông tham gia vào thị trường lao động, nhưng đến 2000, tỷ lệ phụ nữ tham gia lao động tăng đáng kể lên đến 60%, trong khi nam giới giảm xuống còn 74,8%. Nhưng khi tỷ lệ tham gia lao động tăng lên, thì tiền lương lại có xu hướng tăng chậm lại. Cung lao động của phụ nữ bị ảnh hưởng một cách tích cực từ mức lương của họ, và tiêu cực bởi mức lương của nam giới, đồng thời còn chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố khác như: dân tộc, nhóm giáo dục, nhóm tuổi, số trẻ nhỏ. Bài nghiên cứu đã làm sáng tỏ hơn về mối quan hệ giữa cung lao động với tiền lương, bằng bộ dữ liệu điều tra dân số (CPS) ở Mỹ trong khoảng thời gian từ 1980-2000. Và đặc biệt tập trung vào đối tượng nghiên cứu là các cặp vợ chồng, tìm hiểu sự thay đổi cung lao động của những phụ nữ đã kết hôn, cũng là sự thay đổi đối với phụ nữ nói chung.

Karaoglan và Okten (2012) với nghiên cứu “Sự tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ đã kết hôn ở Thổ Nhĩ Kỳ: ảnh hưởng tăng thêm hay giảm đi của lao động?” Nghiên cứu này phân tích cung lao động của phụ nữ đã kết hôn khi chồng đang thất nghiệp hoặc thiếu việc làm thì có khả năng tham gia lao động nhiều hơn, hoặc làm thêm giờ nhiều hơn. Ngoài ra, nghiên cứu cũng khảo sát các yếu tố như: tuổi của người vợ (chồng), trình độ học vấn của vợ (chồng), số trẻ em trong gia đình từ 0 - 4 tuổi, 5 - 11 tuổi, 12 - 14 tuổi, và qui mô hộ, tình trạng thất nghiệp của người chồng và bán thất nghiệp của người chồng. Tác giả thấy rằng, những phụ nữ đã kết hôn có chồng thất nghiệp hoặc bán thất nghiệp thì thường tham gia vào thị trường lao động nhiều hơn hoặc làm việc nhiều giờ hơn. Kết quả này cũng được tìm thấy trong nghiên cứu của Lee et. al (2008). Đồng thời nghiên cứu cũng chỉ ra, nếu xu hướng giảm tham gia vào thị trường lao động, thì tỷ lệ thất nghiệp đối với phụ nữ sau kết hôn cũng sẽ tăng lên. Dữ liệu được định lượng bằng kiểu dữ liệu bảng từ nguồn Khảo sát tham gia lao động hộ gia đình ở Thổ Nhĩ Kỳ trong thời gian từ năm 2000-2010. Nghiên cứu của Lee et. al (2008) cũng tìm ra kết quả tương tự khi các tác giả thực hiện khảo sát thị trường lao động Hàn Quốc. Nghề nghiệp của người chồng và tuổi của người phụ nữ là yếu tố quyết định tác động đến việc gia nhập thị trường lao động của lao động nữ Hàn Quốc.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Bài nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích định lượng bằng mô hình hồi qui logistic cho dữ liệu chéo và dữ liệu bảng, để ước lượng các yếu tố ảnh hưởng đến sự tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ đã kết hôn. Dữ liệu nghiên cứu được khai thác từ bộ dữ liệu VHLSS 2012 và 2014, do tổng cục thống kê thực hiện, phục vụ cho các nghiên cứu kinh tế, xã hội Việt Nam, giới hạn khảo sát các hộ ở khu vực thành thị của Việt Nam. Mẫu nghiên cứu gồm 2023 quan sát, chỉ những phụ nữ đang kết hôn và trong độ tuổi lao động.

Từ các lý thuyết kinh tế và nghiên cứu trước, tác giả đưa ra mô hình như sau:

$$Y = f(\text{AveIn}, \text{Num}, \text{Age}, \text{Edu}, \text{Ainc}, \text{Poor}, \text{Kid6}, \text{Kid15}, \text{AgeH}, \text{EduH}, \text{UnH}) + u_{it} \quad (1)$$

Với Y là quyết định tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ đã kết hôn ở Việt Nam. Trong đó, biến phụ thuộc Y là biến định tính nhị phân, và có hai giá trị $Y = 1$ hoặc $Y = 0$

$Y = 1$: có tham gia vào thị trường lao động

$Y = 0$: không tham gia lao động

u_{it} : phần dư sai số của mô hình

Gọi $P(Y_{it}=1)$ là xác suất tham gia vào thị trường lao động của đối tượng nghiên cứu, vậy $P(Y_{it}=0)$ là xác suất không tham gia vào thị trường lao động của đối tượng thứ i năm thứ t .

$$\Rightarrow P(Y_{it}=0) = 1 - P(Y_{it}=1).$$

Xác suất tham gia vào thị trường lao động được giả định bằng phương trình hồi quy Logistic như sau:

$$\text{Ln} \left(\frac{P(Y_{it}=1)}{1 - P(Y_{it}=1)} \right) = \alpha + \beta_1 \text{AveIn} + \beta_2 \text{Age} + \beta_3 \text{Edu} + \beta_4 \text{Kid6} + \beta_5 \text{Kid15} + \beta_6 \text{AgeH} + \beta_7 \text{EduH} + \beta_8 \text{UnH} +$$

$$\beta_9 \text{poor} + \beta_{10} \text{Inc} + \beta_{11} \text{Ainc} + u_{it}$$

Với: α, β là các tham số ước lượng

Bảng 1: Định nghĩa biến, giả thuyết nghiên cứu và kỳ vọng dấu

Giả thuyết	Tên biến	Định nghĩa biến	Đơn vị đo	Nguồn tham khảo	Kỳ vọng
H1	AveIn	Thu nhập bình quân hộ gia đình	triệu đồng/tháng	Azid et. al (2010)	-
H2	Num	Qui mô hộ gia đình	Người	Azid et. al (2010)	+
H3	Age	Tuổi của người phụ nữ	Tuổi	Blau and Kahn (2007) ; Lee et. al (2008) Azid et. al (2010)	+
H4	Edu	Trình độ học vấn của người phụ nữ	Số năm đi học	Azid et. al (2010)	+
H5	Ainc	Các khoản thu khác ngoài thu nhập của hộ	Triệu đồng/tháng	Blau and Kahn (2007)	-
H6	Poor	Thuộc diện hộ nghèo (nhận giá trị 1)	Biến giả	Azid et. al (2010)	+
H7	Kid6	Số trẻ em dưới 6 tuổi trong hộ	Người	Azid et. al (2010); Karaoglan and Okten (2012)	-
H8	Kid15	Số trẻ em từ 6 đến dưới 15 tuổi trong hộ	Người	Azid et. al (2010)	-
H9	AgeH	Tuổi của người chồng	Tuổi	Karaoglan and Okten (2012)	-
H10	EduH	Trình độ học vấn của chồng	Số năm đi học	Azid et. al (2010)	-
H11	UnH	Tình trạng thất nghiệp của chồng (nhận giá trị 1)	Biến giả	Karaoglan and Okten (2012), Lee et. al (2008), Thamma- Apiroam (2016)	+

4. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

Để kiểm tra tính ổn định của dữ liệu và của các yếu tố tác động đến việc gia nhập lực lượng lao động của lao động nữ sau kết hôn, bài viết sử dụng mô hình hồi quy logistic cho cả dữ liệu chéo và dữ liệu bảng. Đối với dữ liệu chéo, bài nghiên cứu ước lượng cho thời điểm riêng biệt là năm 2012 và năm 2014. Với dữ liệu bảng, mô hình hồi quy logistic được ước lượng bằng phương pháp Random-effects (RE) và Fix-effects (FE). Kiểm định Hausman được sử dụng để lựa chọn một trong hai mô hình RE hoặc FE. Do dữ liệu nghiên cứu thuộc dạng T nhỏ và N lớn, nên có sự khác biệt rất lớn trong kết quả giữa hai phương pháp, và ưu tiên cho RE. Giá trị của kiểm định này được phát triển bởi Hausman có phân phối tiệm cận χ^2 và dùng để kiểm định giả thuyết H_0 rằng kết quả hồi quy của FE và RE là không có sự khác nhau rõ rệt, (hay còn có nghĩa là giả định H_0 là không có sự tương quan giữa biến độc lập và yếu tố ngẫu nhiên u_i , vì tương quan là nguyên nhân tạo nên sự khác biệt giữa FE và RE) :

$$\chi^2(11) = (b-B)'[(V_b-V_B)^{-1}](b-B) = 16.7$$

$$\text{Prob}>\chi^2 = 0.117$$

Kết quả cho thấy với phân phối xác suất của kiểm định bằng 0.117 thì chưa có đủ bằng chứng để bác bỏ H_0 , và ước lượng ngẫu nhiên được ưu tiên sử dụng trong trường hợp này.

Tác giả cũng vận dụng theo phương pháp của Breusch & Pagan (1979) để kiểm định phương sai sai số thay đổi của tất cả các ước lượng. Kết quả cho thấy phân phối xác suất của kiểm định bằng $0.000 < \alpha = 5\%$, vì vậy trong trường hợp này ta phải bác bỏ giả thuyết H_0 , tức mô hình có xảy ra phương sai sai số thay đổi. Phương pháp xử lý khắc phục tình trạng này được thực hiện bằng cách sử dụng ước lượng White (White Robust standard error). Ngoài ra, bài nghiên cứu còn tiến hành các kiểm định khác và không phát hiện hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình cũng như hàm hồi quy có phân phối chuẩn.

Bên cạnh đó, do mô hình hồi quy nghiên cứu dạng nhị phân, nên hệ số hồi quy chỉ thể hiện tác động đồng biến hoặc nghịch biến với biến phụ thuộc. Vì vậy để biết được mức độ tác động của các biến độc lập, các hệ số hồi quy cần được chuyển sang tỷ số Odds, để xác định các mức độ tác động đến khả năng tham gia lao động của phụ nữ đã kết hôn của từng yếu tố độc lập. Odds còn được gọi là tỷ suất chênh hiệu chỉnh (Adjusted Odd Ratios).

So sánh các ước lượng khác nhau có thể nhận thấy rằng kết quả ước lượng theo phương pháp RE với dữ liệu bảng cho kết quả có sự ổn định nên phương pháp RE bao hàm cả 2 năm 2012 và 2014 được sử dụng trong phân tích.

Bảng 2: Kết quả hồi quy các yếu tố ảnh hưởng đến sự tham gia lao động của phụ nữ sau kết hôn Việt Nam

Biến phụ thuộc: Y (1: có tham gia thị trường lao động, 0: không tham gia thị trường lao động)

Biến độc lập	Phương pháp RE		Phương pháp FE		2012		2014	
	Hệ số hồi quy	Tỷ số Odds	Hệ số hồi quy	Tỷ số Odds	Hệ số hồi quy	Tỷ số Odds	Hệ số hồi quy	Tỷ số Odds
AveIn	0.136 *	1.145	0.071	1.074	-0.765	0.926	0.107 **	1.113
Num	-0.019	0.981	0.293	1.341	-0.013	0.987	-0.057	0.944
Age	0.071 *	1.073	-0.164	0.850	0.037	1.037	0.053 **	1.054
Edu	0.399 ***	1.491	0.099	1.105	0.238 ***	1.269	0.184 ***	1.203
Ainc	-0.014 ***	0.985	-0.033 ***	0.967	-0.006 **	0.994	-0.008 ***	0.992
Poor	-0.424	0.654	-3.363 *	0.034	-0.109	0.897	0.070	1.073
Kid6	-0.730 ***	0.482	-2.069 ***	0.127	-0.226	0.798	-0.380 **	0.684
Kid15	0.631 **	1.879	-0.455	0.635	0.390 **	1.477	0.349 **	1.417
AgeH	-0.052	0.949	0.423	1.527	-0.027	0.973	-0.046	0.955
EduH	-0.205 ***	0.814	-0.197	0.812	-0.088 **	0.915	-0.186 **	0.918
UneH	-1.639 ***	0.194	-0.454	0.635	-1.088 ***	0.339	-1.186 ***	0.503
Hằng số	4.933	138.8			1.604***	4.973	1.748***	5.746
Số quan sát	2023		160		1012		1011	

*, **, *** mức ý nghĩa 10%, 5% và 1%.

Tính toán của tác giả từ VHLSS 2012, 2014

Từ kết quả của mô hình cho thấy có 9 yếu tố được xác định ảnh hưởng đến khả năng tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ sau kết hôn tại Việt Nam.

Thu nhập bình quân hộ gia đình (AveIn) có tác động đến khả năng tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ sau kết hôn ở Việt Nam, với hệ số 0.136 và kiểm định $P_{\text{value}} = 0,074$ có mức ý nghĩa thống kê 10%. Tỷ số Odds = 1.145 cho thấy mức độ tác động thấp (0.145). Như vậy biến này tác động cùng chiều với biến phụ thuộc, nghĩa là khi thu nhập bình quân của hộ càng cao thì khả năng tham gia lao động của người phụ nữ càng tăng. Điều này ngược lại với giả thuyết ban đầu của tác giả, nên giả thuyết **H1** bị bác bỏ. Trong nghiên cứu của Azid et. al (2010) ở Pakistan cũng cho thấy thu nhập bình quân của hộ ảnh hưởng ngược chiều với sự tham gia lao động của phụ nữ. Kết quả nghiên cứu trái dấu với kỳ vọng ban đầu có thể là do trong điều kiện Việt Nam hiện nay, phụ nữ trong các gia đình có thu nhập cao hơn thường có nhiều cơ hội tham gia vào thị trường lao động hơn. Điều này phù hợp đối với những gia đình có thu nhập cao và ổn định khi phụ nữ trong gia đình thường chỉ nghỉ việc tạm thời khi sinh con, sau đó họ tiếp tục đi làm lại công việc trước khi nghỉ. Hoặc điều này cũng phù hợp khi gia đình có điều kiện kinh tế khá giả hơn thì gia đình cũng có điều kiện để thuê người giúp việc nhằm hỗ trợ cho phụ nữ sau khi sinh và từ đó phụ nữ sau khi sinh có thời gian để có thể tham gia thị trường lao động sau khi sinh.

Tuổi của lao động nữ (Age) có tác động và tác động cùng chiều đến khả năng tham gia vào thị trường lao động. Kết quả mô hình hồi quy cũng cho thấy hệ số hồi quy lớn hơn 0 và có ý nghĩa thống kê tại mức ý nghĩa 10%. Tỷ số Odds = 1.073 cho thấy mức độ tác động cũng thấp (0.073). Khi tuổi tăng thêm thì khả năng tham gia vào thị trường lao động của người đó cũng tăng thêm, tác động cùng chiều theo đúng giả thuyết ban đầu của tác giả, nên giả thuyết **H3** được chấp nhận. Kết quả này tương thích với kết quả nghiên cứu của Azid et. al (2010) cũng như của Blau and Kahn (2007).

Trình độ học vấn (Edu) luôn gắn liền chất lượng lao động và tiền lương tiền công nhận được của người tham gia lao động (Verick, 2014). Đây là yếu tố ảnh hưởng khá mạnh đến việc tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ ở Việt Nam. Kết quả hồi quy cũng cho thấy điều này diễn ra tại Việt Nam với mức ý nghĩa thống kê 1%, ảnh hưởng cùng chiều và phù hợp với giả thuyết ban đầu. Tỷ số Odds = 1.491 cho thấy mức độ tác động trung bình (0.491). Khi số năm đi học tăng thêm thì khả năng tham gia vào thị trường lao động của người đó cao hơn, và kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Arango and Posada (2005), vì vậy giả thuyết **H4** được chấp nhận.

Các khoản thu khác (Ainc) bao gồm thu nhập không phải từ tiền lương, tiền công như: kiều hối từ người thân ở nước ngoài, tiền và hiện vật do người thân cho, các loại trợ cấp từ chính phủ hoặc tổ chức phi chính phủ, các khoản thu từ tài sản như: tiền cho thuê nhà, tiền lãi, cổ tức,... Các khoản thu khác có tác động, và tác động ngược chiều với sự tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ sau kết hôn. Kết quả mô hình hồi quy cho thấy hệ số hồi quy có ý nghĩa thống kê tại mức 1%, cùng dấu đúng theo kỳ vọng ban đầu của tác giả. Vì vậy giả thuyết **H5** được chấp nhận và phù hợp với nghiên cứu của Arango and Posada (2005).

Số trẻ em dưới 6 tuổi (Kid6) là một trong những nguyên nhân hàng đầu, gây khó khăn đến khả năng tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ. Vì ở lứa tuổi này, các bé còn rất nhỏ, rất cần sự chăm sóc của người lớn, đặc biệt là người mẹ. Kết quả mô hình hồi quy cho thấy, số trẻ dưới 6 tuổi tác động ngược chiều với việc tham gia thị trường lao động của phụ nữ sau kết hôn. Sự tác động nghịch biến này phù hợp theo kỳ vọng ban đầu và tương thích với kết quả nghiên cứu của Azid et. al (2010), nên giả thuyết **H7** được chấp nhận.

Kết quả hồi quy cho thấy số trẻ từ 6 đến dưới 15 tuổi trong hộ (Kid15) trong hộ càng nhiều, thì khả năng tham gia vào thị trường lao động của người mẹ cũng tăng theo. Kết quả này trái với kỳ vọng ban đầu và cũng trái với kết quả nghiên cứu của Karaoglan and Okten (2012) hay giả thuyết **H8** bị bác bỏ. Điều này có thể là do khi trẻ em lớn hơn 6 tuổi thì đã phải tham gia các chương trình học bắt đầu từ bậc tiểu học. Lúc này người phụ nữ có nhiều thời gian hơn để có thể tham gia thị trường lao động so với trước đây. Một lý do khác có thể là do khi bước vào tuổi đi học, chi phí dành cho trẻ ngày càng nhiều hơn, chính vì vậy tạo áp lực cần tăng thu nhập đối với bố mẹ và lúc này người mẹ có khả năng phải gia nhập thị trường lao động cao hơn.

Không chỉ trình độ học vấn của người phụ nữ có ảnh hưởng đến khả năng tham gia lao động của họ, mà cả trình độ học vấn của người chồng (EduH) cũng có ảnh hưởng. Hệ số mang dấu âm và có ý nghĩa ở mức 1% cho thấy trình độ học vấn của người chồng tác động ngược chiều với sự tham gia vào thị trường

lao động của người vợ, khi số năm đi học của người chồng càng tăng, thì khả năng tham gia vào thị trường lao động của người vợ càng giảm. Điều này cũng đúng theo như kỳ vọng ban đầu của tác giả, nên **H10** được chấp nhận. Khi hiệu suất lao động kiếm tiền của người chồng cao hơn, thì phân công lao động trong hộ gia đình sẽ là người vợ đảm trách phần lao động tại gia đình (Tạ Đức Khánh, 2009).

Sự hiện diện của người thất nghiệp trong hộ gia đình, đặc biệt là của người chồng (UneH) có tác động mạnh đến sự tham gia lao động của người vợ. Với mức ý nghĩa 1%, nếu người chồng thất nghiệp, thì người vợ có xu hướng không tham gia vào thị trường lao động nhiều hơn. Kết quả này trái dấu với kỳ vọng ban đầu của tác giả, nên giả thuyết **H11** bị bác bỏ. Kết quả này cũng ngược với kết quả nghiên cứu của Karaoglan and Okten (2012).

Các giả thuyết **H2**, **H6** và **H9** bị bác bỏ vì các hệ số hồi quy không có ý nghĩa thống kê trong mô hình. Hay nói cách khác quy mô hộ gia đình, gia đình thuộc hộ nghèo hay không và tuổi của người chồng không ảnh hưởng đến khả năng tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ sau kết hôn.

5. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Bài nghiên cứu xem xét các yếu tố tác động đến sự tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ sau kết hôn ở Việt Nam dựa trên số liệu khảo sát của Tổng cục thống kê trong 2 năm 2012 và 2014. Sử dụng phương pháp ước lượng logistic cho dữ liệu chéo và dữ liệu bảng, bài nghiên cứu đã xác định được 8 yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ sau kết hôn bao gồm: thu nhập bình quân, độ tuổi, trình độ học vấn, các khoản thu khác, số trẻ dưới 6 tuổi trong hộ, số trẻ dưới 15 tuổi trong hộ, trình độ học vấn của chồng, và tình trạng thất nghiệp của chồng. Kết quả từ mô hình phù hợp cho thấy có 5 giả thuyết được chấp nhận: **H3**, **H4**, **H5**, **H7**, **H10** và kết quả nghiên cứu cũng tương thích với các nghiên cứu trước đây đã thực hiện trên thế giới.

Phát triển kinh tế bao gồm tăng trưởng kinh tế đi đôi với phát triển xã hội, và phát triển kinh tế là mục tiêu mà tất cả các quốc gia trên thế giới đều hướng đến. Khi xã hội phát triển thì vấn đề bình đẳng giới có xu hướng phát triển theo. Ở Việt Nam hiện nay bình đẳng giới còn đang gặp khá nhiều rào cản, và phụ nữ luôn chịu nhiều thiệt thòi hơn so với nam giới. Xét về mức đóng góp lợi ích cho xã hội, phụ nữ đóng vai trò rất quan trọng, và lao động là cầu nối cho sự phát triển của bản thân. Vì vậy, việc hoàn thiện các chính sách nhằm bảo đảm quyền lợi của phụ nữ khi tham gia thị trường lao động, cũng như bảo vệ quyền lợi cho phụ nữ và trẻ em cần được quan tâm nhiều hơn nữa. Với sự phát triển về khoa học, kỹ thuật công nghệ hiện nay, có thể giúp giảm nhẹ các công việc phi thị trường của phụ nữ, tạo điều kiện phá bỏ sự phân công lao động cứng nhắc trong hộ gia đình, mang lại những lợi ích tiềm tàng cho sức khỏe của người phụ nữ, cho thu nhập của hộ gia đình, và cho sự phát triển của trẻ em, phát triển của xã hội.

Trình độ học vấn ảnh hưởng khá tích cực đến việc tham gia vào thị trường lao động của người lao động nói chung cũng như phụ nữ nói riêng. Đầu tư giáo dục cho nữ sẽ mang lại nhiều lợi ích, vừa cho chính họ vừa cho gia đình, và vừa cho sự phát triển xã hội. Vì phụ nữ có trình độ sẽ biết tự chăm sóc, tính độc lập cao, biết khi nào nên lập gia đình, khi nào sinh con, cách chăm sóc con tốt hơn, biết quản lý thời gian và tài chính hợp lý hơn, có cuộc sống ổn định và phát triển bền vững. Hơn nữa, khi lao động nữ có học vấn cao được trọng dụng, sẽ là tấm gương và động lực cho thế hệ trẻ noi theo. Để thực hiện điều này, cần có sự đầu tư từ gia đình, xóa bỏ tư tưởng con gái không cần phải học nhiều, mà cần động viên hơn nữa vì tương lai của chính gia đình và con trẻ. Về phía chính phủ, cần tăng cường các học bổng, chính sách ưu tiên trong giáo dục dành cho nữ giới, đồng thời lựa chọn nguồn nhân lực nữ có chất lượng, công bằng, đảm bảo việc làm đầu ra tốt hơn.

Về vấn đề thăng tiến, phụ nữ hiện nay thường ít được đề bạt vào các vị trí lãnh đạo cấp cao tại cơ quan do nhiều yếu tố chi phối như văn hóa, định kiến xã hội, cá tính của từng người dẫn đến thiếu đội ngũ cán bộ nữ có trình độ chuyên môn. Chính vì vậy, trong công tác quản lý cần đánh giá lựa chọn nhân sự dựa trên năng lực thật sự chứ không nên theo cơ cấu tỷ lệ giới tính, điều này tạo cơ hội khuyến khích động viên lao động nữ giới luôn cố gắng phát huy hết khả năng của mình.

Ngoài các phúc lợi về thai sản dành cho lao động nữ như hiện nay, thì chính phủ cần quan tâm nâng cao các dịch vụ bảo hiểm y tế dành riêng cho nữ giới, nhằm đảm bảo sức khỏe, hạn chế bệnh tật, sẽ góp phần nâng cao hiệu suất kinh tế, nâng cao lợi ích của xã hội. Một khi các phúc lợi xã hội dành cho nữ giới càng nhiều (có thể xem như các khoản thu khác, H5), thì càng thu hút nữ giới tham gia vào thị trường lao động nhiều hơn.

Một vấn đề cản trở không nhỏ đến khả năng tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ sau kết hôn thực tế hiện nay là số trẻ em dưới 6 tuổi (H7). Việc sinh nhiều con khiến người phụ nữ không còn đủ thời gian cần thiết để tham gia thị trường lao động nhất là nhiều gia đình phụ nữ sinh trên 2 con. Đồng thời, ở khu vực nông thôn 90% lao động nữ không được thụ hưởng chế độ, chính sách thai sản. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến sức khỏe sinh sản của bà mẹ trước và sau khi sinh, cũng như tương lai sau này. Để khắc phục điều này, chính quyền địa phương đặc biệt là hội phụ nữ đóng vai trò quan trọng trong công tác tuyên truyền lợi ích về sức khỏe, về kinh tế cho lao động nữ. Bên cạnh đó, để bảo đảm sức khỏe cho người phụ nữ sau khi sinh, có thể gia nhập lực lượng lao động, chính phủ cần thực hiện việc miễn hoặc giảm một phần chi phí khi sinh con tại cơ sở y tế, hỗ trợ một khoản tiền cho mẹ và bé khi sinh, hỗ trợ chăm sóc y tế, bổ sung chính sách thai sản đối với các trường hợp tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Việc xây dựng quỹ hỗ trợ thai sản cần dựa vào cộng đồng, trong đó có một phần sự hỗ trợ của nhà nước và hướng tới tất cả các đối tượng phụ nữ trong độ tuổi sinh con, gắn với mô hình bảo hiểm vi mô.

Tuy đạt được mục tiêu nghiên cứu nhưng bài viết còn hạn chế về mặt số liệu (thời gian chỉ trong 2 năm) nên việc phân tích chưa thể bao quát cho một giai đoạn dài hơn. Chính vì vậy, bài viết cũng chưa thể sử dụng các thuật toán khác để kiểm chứng cho thuật toán được sử dụng trong bài viết này. Đây cũng chính là hướng nghiên cứu tiếp theo mà bài viết đề xuất.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Arango, L. E. and Posada, C. E. (2006) “Labor Participation of Married Women in Colombia”, *Economic Research Unit*, p93-126.
- [2] Azid, T., Khan, R. E. A and Alamasi, A. M. S. (2010) “Labor Force Participation of Married Women in Punjab (Pakistan)”, *International Journal of Social Economics*, 37(8), p.592 – 612.
- [3] Blau, F. D. and Kahn, L. M. (2005) “Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women: 1980-2000.” *NBER Working Paper No. 1230*. National Bureau of Economic Research, USA.
- [4] Blundell, R. and Macurdy, T. (1999) “Labor Supply: A Review of Alternative Approaches”, *Handbook of Labor Economics (Ed.) O. Ashenfelter and D. Card, Vol. 3A*, North-Holland. Amsterdam, 1559-1695.
- [5] Gartner, M. (2009) *Macroeconomics (3rd Edition)*, Prentice Hall.
- [6] GSO (2015) *Statistical Year Book of Vietnam*, NXB Thống Kê. Hà Nội: Việt Nam.
- [7] ILO (2015) “Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam”. International Labor Organization.
- [8] Lee, B. S., Jang, S. and Sarkar, J. (2008) “Women’s labor force participation and marriage: The case of Korea”, *Journal of Asian Economics*, 19(2), p.138-154.
- [9] Karaoglan, D. and Okten, C. (2012) “Labor Force Participation of Married Women in Turkey”. *IZA Discussion Paper, No. 6616*, The Institute for the Study of Labor (Bonn)
- [10] Polachek, S. W. (2004) “How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed”. *Discussion Paper No. 1102*, The Institute for the Study of Labor (Bonn).
- [11] Tạ Đức Khánh (2009), *Giáo trình kinh tế lao động*, Nxb. Giáo dục Việt Nam. Hà Nội: Việt Nam.
- [12] Thamma-Apiroam, R. (2016) “Factors influencing the Labor Force of married women in the United States”, *Asian Social Science*, 12(3), p.24-30.

Ngày nhận bài: 03/01/2017

Ngày chấp nhận đăng: 10/10/2017