
ẢNH HƯỞNG CỦA ĐẦU TƯ TRỰC TIẾP NƯỚC NGOÀI ĐẾN BẤT BÌNH ĐẲNG TIỀN LƯƠNG GIỮA LAO ĐỘNG CÓ KỸ NĂNG VÀ ÍT KỸ NĂNG TẠI VIỆT NAM

Đỗ Quỳnh Anh

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

Email: doquynhanh1510@gmail.com

Nguyễn Thị Thu Thủy

Viện Kinh tế và Quản lý, Trường Đại học Bách khoa Hà Nội

Email: Thuy.nguyenthithu@hust.edu.vn

Mã bài báo: JED-945

Ngày nhận: 28/7/2022

Ngày nhận bản sửa: 12/08/2022

Ngày duyệt đăng: 07/09/2022

Tóm tắt:

Nghiên cứu này phân tích ảnh hưởng của đầu tư trực tiếp nước ngoài tới bất bình đẳng tiền lương ở Việt Nam, sử dụng dữ liệu bảng cho 63 tỉnh/thành phố trong giai đoạn 2010-2018. Kết quả thực nghiệm từ mô hình kinh tế lượng sử dụng ước lượng GMM hệ thống (Arellano & Bover, 1995) cho thấy FDI có xu hướng làm gia tăng bất bình đẳng tiền lương tại các địa phương. Kết quả nghiên cứu này hàm ý rằng để đảm bảo phát triển bền vững, chính sách thu hút và sử dụng FDI cần được gắn kết với chính sách an sinh xã hội và giảm thiểu bất bình đẳng tiền lương; từ đó mà nghiên cứu đề xuất một số hàm ý chính sách để giảm thiểu tác động tiêu cực của FDI đến bất bình đẳng tiền lương.

Từ khóa: Đầu tư trực tiếp nước ngoài, GMM, Việt Nam, bất bình đẳng tiền lương.

Mã JEL: F43, F63.

The effect of foreign direct investment on wage inequality between skilled and unskilled labor in Vietnam

Abstract:

This study analyzes the effects of foreign direct investment (FDI) on wage inequality in Vietnam by using panel data from 63 provinces from 2010 to 2018. To address the potential endogeneity problems, this study adopts the Generalized Method of Moment (GMM) model to conduct the estimation. A two-step GMM model with robust standard errors is used in the study. The empirical results reveal that FDI tends to increase wage inequality between skilled and unskilled labor in Vietnam. The study results imply that the policy on attracting and utilizing FDI needs to be aligned with training and human capital development, to ensure sustainable development. It is also necessary to emphasize professional training for the workforce to attract FDI.

Keywords: Foreign direct investment, GMM, Vietnam, wage inequality.

JEL codes: F43, F63.

1. Đặt vấn đề

Khoảng 20 năm trở lại đây, vấn đề đầu tư trực tiếp nước ngoài (Foreign direct investment - FDI) với công bằng xã hội được đề cập đến nhiều hơn trong các nghiên cứu, trong đó chỉ ra rằng FDI có thể mang đến nhiều lợi ích cho nền kinh tế nước chủ nhà, nhưng không đồng nghĩa với việc mọi công dân trong quốc gia đó sẽ được hưởng lợi như nhau. Mối quan hệ giữa sự gia tăng dòng vốn FDI và bất bình đẳng tiền lương trở thành chủ đề hấp dẫn sự chú ý của các nhà nghiên cứu, các nhà lập chính sách trong cả nghiên cứu lý thuyết và thực nghiệm. Rất nhiều các học thuyết khác nhau đã được phát triển nhằm giải thích cho nguồn gốc của

sự chênh lệch này (Feenstra & Hanson, 1997; Markusen & Venables, 1999; Aghion & Howitt, 1998; Figini & Gorg, 1999; Te Velde & Morrissey, 2004; Taylor & Driffield, 2005). Đây cũng là các công trình nghiên cứu đặt ra cơ sở khoa học ban đầu cho việc triển khai các nghiên cứu thực nghiệm tại các quốc gia và nhóm quốc gia trên thế giới. Tuy nhiên, sự không thống nhất trong các kết luận của các nghiên cứu lý thuyết này dẫn tới một nhu cầu cấp bách về việc thực hiện các nghiên cứu thực nghiệm để đưa ra các kết luận cụ thể và chính xác hơn.

Trong khi đó, các nghiên cứu thực nghiệm cũng đưa ra những kết luận trái chiều về mối quan hệ này. Có thể phân chia thành 3 nhóm nghiên cứu thực nghiệm về mối quan hệ giữa FDI và bất bình đẳng tiền lương bao gồm FDI làm giảm bất bình đẳng tiền lương ở các nước sở tại (Jensen & Rosas, 2007; Bhandari, 2007; Mugeni, 2015); FDI làm sâu sắc thêm bất bình đẳng tiền lương (Reuveny & Li, 2003; Choi, 2006; Jaumotte & cộng sự, 2013; Gopinath & Chen, 2003; Te Velde & Morrissey, 2004; Bogliaccini & Egan, 2017) và FDI có tác động phi tuyến lên bất bình đẳng tiền lương (Aghion & Howitt, 1998; Figini & Gorg, 1999; Taylor & Driffield, 2005).

Đã có những bằng chứng cho thấy ở cả các quốc gia phát triển và đang phát triển, tồn tại sự gia tăng về bất bình đẳng tiền lương giữa lao động có kỹ năng và lao động ít kỹ năng (Te Velde & Morrissey, 2004; Taylor & Driffield, 2005; Johansson & Liu, 2020). Nhìn chung, các nghiên cứu về chủ đề này còn rất hạn chế và chưa đi đến một kết luận thống nhất. Đặc biệt chưa có nghiên cứu về mối quan hệ giữa FDI và bất bình đẳng tiền lương giữa lao động có kỹ năng và lao động ít kỹ năng trong bối cảnh tại Việt Nam.

Trong nghiên cứu này, tác động của FDI đến bất bình đẳng tiền lương giữa lao động có kỹ năng và lao động ít kỹ năng tại Việt Nam được tập trung phân tích. Tác giả sử dụng mô hình kinh tế lượng áp dụng ước lượng GMM hệ thống (Arellano & Bover, 1995) với dữ liệu bảng tại 63 tỉnh tại Việt Nam trong thời kỳ từ 2010 đến 2018 để phân tích tác động của FDI lên bất bình đẳng tiền lương.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

Nghiên cứu về tác động của dòng vốn FDI tới vấn đề bất bình đẳng thu nhập hay bất bình đẳng tiền lương hiện thu hút được sự quan tâm của các nhà nghiên cứu trên thế giới. Tuy nhiên, các nghiên cứu chưa đưa ra kết luận một cách thống nhất về tác động của dòng vốn FDI tới vấn đề bất bình đẳng tiền lương. Có thể phân chia thành 3 nhóm nghiên cứu lý thuyết và thực nghiệm về mối quan hệ giữa FDI và bất bình đẳng tiền lương như dưới đây.

2.1. FDI có mối quan hệ phi tuyến với bất bình đẳng tiền lương

Về mặt lý thuyết, mô hình tăng trưởng nội sinh của Aghion & Howitt (1998) cho rằng sự thay đổi về công nghệ là nguyên nhân gây ra khoảng cách về thu nhập giữa lao động phổ thông và lao động lành nghề. Dựa trên mô hình kinh tế, các tác giả cho thấy rằng có hai giai đoạn phát triển để đưa một công nghệ mới từ các công ty đa quốc gia (MNEs) vào nước chủ nhà. Sự đòi hỏi về kỹ năng trong giai đoạn đầu dẫn đến sự gia tăng về nhu cầu của các kỹ năng đang bị thiếu hụt. Điều này dẫn đến bất bình đẳng tiền lương tăng lên trong giai đoạn này. Sau đó, bất bình đẳng tiền lương giảm xuống do việc cung cấp các kỹ năng cần thiết đã được cải thiện và các công ty cũng đã xử lý xong quá trình chuyển đổi sang mô hình công nghệ mới. Bên cạnh đó, những người lao động có tay nghề thấp trước đây đã tự nâng cao trình độ để trở nên lành nghề, gia nhập vào tầng lớp thu nhập trung bình, và do đó, làm giảm bất bình đẳng tiền lương trước đó. Như vậy, mô hình tăng trưởng nội sinh của Aghion & Howitt (1998) đưa ra giả thuyết phi tuyến về mối quan hệ giữa FDI và bất bình đẳng tiền lương. Đồng thời, bằng việc sử dụng mô hình GPT (General purpose technology), nghiên cứu của Aghion & Howitt (1998) cũng đã phát hiện ra tác động phi tuyến của FDI đối với bất bình đẳng tiền lương.

Các nghiên cứu thực nghiệm sau đó của Figini & Gorg (1999, 2011) cũng đã tìm ra mối quan hệ phi tuyến giữa FDI và bất bình đẳng tiền lương. Figini & Gorg (1999) đã tìm thấy mối quan hệ hình chữ U ngược này trong bối cảnh tại Ai-len. Trong khi đó, trong một nghiên cứu khác vào năm 2011 với tập mẫu lớn gồm hơn 100 quốc gia phát triển và đang phát triển trong giai đoạn 1980-2002, nhóm tác giả này cũng tìm thấy tác động phi tuyến của FDI đến bất bình đẳng tiền lương ở các nước đang phát triển. Đặc biệt, khi nghiên cứu riêng hiệu ứng của FDI đối với bất bình đẳng tiền lương ở các nước thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) và các nước đang phát triển không thuộc OECD (non-OECD), nghiên cứu lại tìm thấy sự khác biệt rõ ràng giữa hai nhóm quốc gia này. Đối với nhóm các nước đang phát triển không thuộc OECD, nghiên cứu cho thấy tác động của FDI đối với bất bình đẳng tiền lương là phi tuyến theo hình chữ U ngược. Cụ thể, ban đầu dòng vốn FDI chảy vào làm tăng mức độ bất bình đẳng tiền lương, nhưng sau đó sự gia tăng

dòng vốn FDI lại làm giảm mức độ bất bình đẳng tiền lương tại các quốc gia này. Tuy nhiên, không tìm thấy bằng chứng ở các nước phát triển.

2.2. FDI có tác động làm tăng bất bình đẳng tiền lương

Tác động tiêu cực của FDI đối với bất bình đẳng tiền lương cũng được giải thích về mặt lý thuyết theo mô hình quốc gia phía Bắc và phía Nam của Feenstra & Hanson (1996). Trong đó, lý thuyết này giả định rằng các quốc gia ở phía Bắc là các quốc gia phát triển với lực lượng lao động có kỹ năng dồi dào, còn các quốc gia ở phía Nam là các quốc gia chậm phát triển, nơi lao động chủ yếu là lao động phổ thông, ít kỹ năng. Khi đó, các doanh nghiệp ở các quốc gia phía Bắc, nơi chủ yếu là lao động lành nghề sẽ thuê các doanh nghiệp tại quốc gia phía Nam, nơi tập trung các lao động phổ thông để sản xuất đầu vào trung gian. Sự sẵn có và rẻ của lao động ở các nước kém phát triển phía Nam có thể thu hút FDI từ các nước phát triển phía Bắc nơi mà lao động được coi là yếu tố khan hiếm và đắt. Tuy nhiên, những công việc sản xuất khi được chuyển dịch sang các quốc gia phía Nam, từ góc nhìn của các quốc gia phía Bắc là các hoạt động giản đơn thì ở các nước phía Nam có thể được xem là các hoạt động đòi hỏi kỹ năng. Điều này ngụ ý rằng một số hoạt động có thể coi là tay nghề thấp ở một quốc gia trong khi các hoạt động tương tự được coi là tay nghề cao ở các quốc gia khác. Như vậy, loại hình FDI này có thể làm tăng nhu cầu và mức lương cho lao động có kỹ năng không chỉ ở các quốc gia phát triển mà còn ở các quốc gia kém phát triển hơn.

Một số nghiên cứu thực nghiệm (Aitken & cộng sự, 1996; Feenstra & Hanson, 1996; McLaren, 2000; Mah, 2002; Gopinath & Chen, 2003; Te Velde, 2003; Lipsey & Sjöholm, 2004; Taylor & Driffield, 2005) ủng hộ giả thuyết xuất phát từ mô hình Bắc Nam, theo đó FDI có tác động tiêu cực đến bất bình đẳng tiền lương bằng cách làm gia tăng nhu cầu và mức lương của lao động có kỹ năng ở các nước tiếp nhận. Các nghiên cứu này đã phân tích rằng dòng vốn FDI chảy vào trong nước phần lớn thông qua các hoạt động của các công ty MNEs. Các MNEs thường có nhu cầu về lao động có trình độ cao hơn so với các doanh nghiệp trong nước, dẫn đến tiền lương cho các lao động làm việc trong các doanh nghiệp này chênh lệch nhau (Taylor & Driffield, 2005). Điều này làm cho khoảng cách thu nhập giữa nhóm lao động có trình độ cao và thấp tăng lên.

Ngoài ra, các doanh nghiệp FDI còn tạo ra sự chênh lệch trong trình độ, kỹ năng của các nhóm lao động thông qua hoạt động đào tạo của mình. Khi hoạt động đào tạo kỹ năng dành cho người lao động trở nên thường xuyên hơn đối với doanh nghiệp FDI, trình độ của người lao động trong khu vực doanh nghiệp này tăng lên. Điều này làm gia tăng khoảng cách về trình độ của lao động giữa các loại hình doanh nghiệp. Sự khác biệt về trình độ một lần nữa làm gia tăng khoảng cách thu nhập giữa lao động thuộc doanh nghiệp FDI và lao động tại các loại hình doanh nghiệp khác.

Bên cạnh đó, Te Velde (2003) đã chỉ ra sự khác biệt về vị thế giữa lao động có trình độ cao và thấp. Vị thế này tạo cho nhóm lao động với trình độ cao có năng lực đàm phán mức lương với doanh nghiệp và nhận được mức lương đề nghị thường cao hơn. Thêm vào đó, các doanh nghiệp FDI có xu hướng lựa chọn những khu vực hoạt động sử dụng lao động có kỹ năng tốt để thực hiện các hoạt động đầu tư (Feenstra & Hanson, 1996). Như vậy, vị thế tương đối của nhóm lao động có kỹ năng cao càng được nâng lên, kết quả là sự bất bình đẳng trong thu nhập của các nhóm lao động với trình độ khác nhau càng gia tăng.

Nghiên cứu trong bối cảnh tại Mỹ Latinh của Te Velde (2003) đã xem xét mức độ ảnh hưởng của FDI đến phân phối tiền lương của những người lao động có kỹ năng và ít kỹ năng. Kết quả cho thấy FDI có thể đã làm gia tăng bất bình đẳng tiền lương ở Bô-li-vi-a và Chi-lê. Với hướng nghiên cứu tương tự, Gopinath & Chen (2003) sử dụng mẫu nghiên cứu của 11 quốc gia đang phát triển chỉ ra rằng dòng vốn FDI làm nới rộng khoảng cách tiền lương giữa nhóm lao động có tay nghề và không có tay nghề.

Johansson & Liu (2020) đã nghiên cứu tác động của FDI đến bất bình đẳng tại Trung Quốc và đã tìm ra được mối liên hệ giữa FDI và nhu cầu sử dụng lao động có kỹ năng cao. Nghiên cứu này đã tìm thấy bằng chứng rằng bất bình đẳng tiền lương cao hơn ở các thành phố thu hút nhiều FDI. Bên cạnh đó, qua phân tích ở cấp độ doanh nghiệp, nghiên cứu cho thấy rằng FDI không chỉ làm tăng nhu cầu tương đối đối với lao động có kỹ năng mà còn tạo ra hiệu ứng chênh lệch tiền lương mạnh mẽ. Đặc biệt, các doanh nghiệp FDI đều trả mức lương trung bình cao hơn và mức lương cao cho các vị trí yêu cầu kỹ năng trong nội bộ doanh nghiệp. Cuối cùng, FDI tạo ra tác động lan tỏa tích cực về tiền lương đối với cả lao động có kỹ năng và lao động phổ thông trong các doanh nghiệp nhà nước và tập thể, nhưng mức độ tác động lan tỏa cao hơn nhiều đối với lao động có kỹ năng.

2.3. FDI có tác động làm giảm bất bình đẳng tiền lương

Heckschers & Ohlin (1991) phát triển lý thuyết về tài nguyên thiên nhiên đối với thương mại quốc tế, mà qua đó FDI có xu hướng làm giảm bất bình đẳng tiền lương tại các quốc gia đang phát triển. Nguyên lý của H-O được phát biểu như sau: “một số quốc gia sẽ sản xuất và xuất khẩu loại hàng hóa mà việc sản xuất ra chúng sử dụng tương đối nhiều các yếu tố đầu vào sẵn có và rẻ; trong khi đó, họ sẽ nhập khẩu các loại hàng hóa mà việc sản xuất ra chúng cần những yếu tố đầu vào khan hiếm và đắt. Quá trình đó đã làm tăng lượng cầu về những yếu tố sẵn có và rẻ, do vậy, giá của những yếu tố này sẽ được đẩy dần lên. Đồng thời, việc nhập khẩu những yếu tố khan hiếm và đắt, dù là trực tiếp hay gián tiếp dưới dạng hàng hóa khác, sẽ góp phần kéo được giá của những yếu tố này và những sản phẩm có liên quan xuống dần. Lý thuyết này ngụ ý rằng thương mại sẽ làm gia tăng chênh lệch thu nhập ở các quốc gia phát triển và thu hẹp khoảng cách ở các quốc gia đang phát triển. Điều này được giải thích bởi các quốc gia đang phát triển sản xuất và xuất khẩu những sản phẩm cần nhiều lao động, gây ra tăng nhu cầu về vốn và giảm nhu cầu về lao động có kỹ năng, dẫn đến tự do hóa thương mại làm giảm bất bình đẳng tiền lương tại các quốc gia này.”

Các nghiên cứu thực nghiệm sau này cũng đã chỉ ra rằng FDI làm giảm bất bình đẳng tiền lương ở nước tiếp nhận nguồn vốn. Một ví dụ là nghiên cứu của Jensen & Rosas (2007), cho thấy vốn FDI ở Mê-xi-cô trong giai đoạn từ 1990 đến 2000 dẫn đến giảm bất bình đẳng tiền lương ở cấp tiểu bang. Bhandari (2006) đã đánh giá FDI ở Hoa Kỳ và cho rằng nó có tác động phân phối có lợi, nhưng với sự thay đổi đáng kể giữa các khu vực và thời gian. Một kết luận tương tự đã được đưa ra bởi Chintrakarn & cộng sự (2012), nhóm kết luận rằng FDI ở Hoa Kỳ đã giảm bất bình đẳng tiền lương nhưng hiệu ứng này một lần nữa không đồng nhất giữa các bang.

Mugeni (2015) bằng cách sử dụng bộ dữ liệu bảng của 153 quốc gia đang phát triển và đã phát triển từ năm 1995 đến năm 2010 cho thấy rằng vốn FDI vào trong nước cùng với mức độ dân chủ làm giảm bất bình đẳng tiền lương. Bên cạnh đó, kết quả phù hợp với giả định rằng dòng vốn đầu tư nước ngoài làm giảm bất bình đẳng tiền lương ở các quốc gia có mức độ dân chủ cao hơn.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về tác động của FDI lên bất bình đẳng tiền lương còn rất hạn chế, hầu hết các nhà nghiên cứu mới quan tâm đến mối quan hệ giữa FDI và bất bình đẳng thu nhập hay chênh lệch giàu nghèo. Hồ Đình Bảo & cộng sự (2020) phân tích ảnh hưởng của FDI đến chênh lệch tiền lương trung bình của lao động tại khu vực FDI và doanh nghiệp trong nước tại Việt Nam. Kết quả ước lượng thực nghiệm từ các mô hình ước lượng cho thấy những mối quan hệ này là phi tuyến tính. Xu thế giảm trong biến số chênh lệch mức lương được thay thế tạm thời bằng sự gia tăng, trước khi trải qua một xu thế giảm trở lại trong dài hạn.

Khái quát lại, cho tới nay, đã có rất nhiều nghiên cứu về tác động của FDI lên bất bình đẳng tiền lương trên những bộ dữ liệu rộng lớn ở nhiều quốc gia hay trên một quốc gia duy nhất. Tuy nhiên, các kết luận không đồng nhất bởi vì FDI tác động lên các vùng, lãnh thổ theo các cơ chế và đặc điểm khác nhau. Sự khác biệt trong kết quả nghiên cứu tùy thuộc vào sự khác nhau trong khả năng hấp thụ vốn và chiến lược phát triển của mỗi quốc gia tiếp nhận vốn đầu tư nước ngoài. Việc lựa chọn biến đại diện của bất bình đẳng tiền lương được sử dụng, mô hình ước lượng và các biến phụ thuộc, các biến kiểm soát được đưa vào mô hình, kỹ thuật ước lượng được sử dụng khác nhau cũng ảnh hưởng đến kết quả nghiên cứu. Do đó mối quan hệ giữa FDI và bất bình đẳng tiền lương không thể được khái quát trên tất cả các quốc gia/khu vực và cần có nghiên cứu riêng về mối quan hệ này trong bối cảnh Việt Nam.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mô hình nghiên cứu

Theo lý thuyết của Te Velde (2003), FDI có thể tác động đến cung cầu về kỹ năng, dẫn đến gia tăng tiền lương của lao động lành nghề và/hoặc lao động ít kỹ năng, do đó tác động tích cực hoặc tiêu cực đến bất bình đẳng tiền lương. Dựa trên nghiên cứu mô hình lý thuyết cung cầu về kỹ năng của Te Velde (2003) và nghiên cứu thực nghiệm của Taylor & Driffield (2005), tác giả ước tính tác động của FDI đến bất bình đẳng tiền lương ở Việt Nam bằng cách sử dụng mô hình thực nghiệm sau đây:

$$WI_{it} = \beta_0 + \beta_1.FDI_{it} + \beta_j.X_{it} + \mu_i + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

Trong mô hình này:

μ_i là hiệu ứng cố định, không thay đổi theo thời gian, biểu thị tính đặc thù của từng địa phương, còn ε_{it} là thành phần ngẫu nhiên không quan sát được.

Biến đại diện cho bất bình đẳng tiền lương là biến WI, được tính bằng tiền lương trung bình của lao động

có kỹ năng so với tiền lương trung bình của lao động ít kỹ năng của tỉnh i năm t . Theo Te Velde (2003) và Taylor & Driffield (2005) thì biến WI được tính theo công thức sau:

$$WI = \frac{\text{Lương trung bình của lao động có kỹ năng}}{\text{Lương trung bình của lao động không có kỹ năng}}$$

Dựa theo khái niệm của Tổng cục Thống kê, trong nghiên cứu này, tác giả xác định lao động có kỹ năng là những lao động đã qua đào tạo tại một trường hay một sở đào tạo chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ thuộc Hệ thống giáo dục quốc dân từ 3 tháng trở lên, đã tốt nghiệp, được cấp bằng/chứng chỉ chứng nhận đã đạt một trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ nhất định từ sơ cấp trở lên đến đại học và trên đại học. Còn lao động ít kỹ năng hay lao động phổ thông là những lao động không có trình độ chuyên môn, kỹ thuật và chưa được cấp bằng/chứng chỉ chứng nhận đã đạt một trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ nhất định.

Biến FDI là tỉ lệ FDI thực hiện trên GDP hiện hành tại tỉnh i năm t , để xem xét ảnh hưởng của nguồn vốn FDI vào tỉnh i năm t .

X là tập hợp các biến giải thích khác. Theo lý thuyết cung cầu về kỹ năng, năm biến kiểm soát cơ bản được đưa ra trong phương trình: độ mở thương mại, mức độ phát triển kinh tế, vốn nhân lực, sự khan hiếm về kỹ năng và chi phí đào tạo lao động tại các doanh nghiệp.

Feenstra & Hanson (1995) và Blonigen & Slaughter (2001) đã chỉ ra độ mở kinh tế cũng có thể tác động đến bất bình đẳng tiền lương. Với các nước đang phát triển thì các nhà nghiên cứu kỳ vọng lao động ít kỹ năng sẽ được sử dụng nhiều hơn so với lao động có kỹ năng trong các hoạt động gia công, thuê ngoài thông qua thương mại quốc tế, dẫn đến sự gia tăng về bất bình đẳng tiền lương. Trong nghiên cứu này, biến $Trade$ là tỷ lệ % của tổng thương mại (cả nhập khẩu và xuất khẩu) trên GDP của tỉnh i năm t , phản ánh độ mở thương mại ở góc nhìn vĩ mô (% của tổng kim ngạch xuất + nhập khẩu/ GDP).

Nghiên cứu của Te Velde (2003) và Taylor & Driffield (2005) sử dụng tiêu chí GDP bình quân đầu người đại diện cho mức độ phát triển kinh tế. Biến này là đại diện phổ biến nhất cho mức độ phát triển và tăng trưởng kinh tế. Tăng trưởng kinh tế dẫn đến sự gia tăng bất bình đẳng tiền lương của một quốc gia nếu sự phát triển kinh tế kéo theo sự gia tăng nhu cầu về kỹ năng. Mặt khác, tăng trưởng kinh tế có thể dẫn đến giảm bất bình đẳng tiền lương nếu các chính sách hướng đến tăng nguồn cung về kỹ năng hay thiết lập một cơ chế cạnh tranh không hoàn hảo về tiền lương (chính sách bảo vệ người lao động, quy định mức lương tối thiểu, mô hình tiền lương hiệu quả,...). Biến $PGDP$ là GDP bình quân đầu người của tỉnh i năm t theo giá cố định năm 2010 (đơn vị triệu đồng/người).

Vốn nhân lực (biến HC) sử dụng trong mô hình này được đại diện bởi tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của tỉnh i năm t . Biến này thể hiện phía cung của lao động có kỹ năng. Cung và cầu về kỹ năng góp phần quyết định mức bất bình đẳng tiền lương. Do đó, khi nguồn cung về lao động kỹ năng tăng lên thì sự chênh lệch giữa lương của lao động có kỹ năng và lao động ít kỹ năng sẽ giảm xuống, khi đó tình trạng về bất bình đẳng tiền lương sẽ được cải thiện. Tuy nhiên, tại những địa phương có chất lượng cao thường sẽ thu hút các doanh nghiệp FDI sử dụng công nghệ mới và có nhu cầu tuyển dụng lao động có kỹ năng. Điều này có thể làm gia tăng cầu lao động kỹ năng của các địa phương đó và làm bất bình đẳng tiền lương tăng lên. Do vậy, có thể kỳ vọng một tác động hỗn hợp của vốn nhân lực lên bất bình đẳng tiền lương.

Sự khan hiếm về kỹ năng, đại diện là biến RSS , cũng tác động đến bất bình đẳng tiền lương. Te Velde & Morrissey (2002) đã sử dụng tỷ lệ thất nghiệp của lao động có kỹ năng so với tỷ lệ thất nghiệp của lao động ít kỹ năng để đại diện cho sự khan hiếm về kỹ năng. Tỷ lệ này càng thấp thì kỹ năng càng trở nên bớt khan hiếm, điều này có thể đẩy lương của công nhân lành nghề lên cao và dẫn đến sự tăng lên của bất bình đẳng tiền lương.

Tác giả đưa thêm biến Chi phí đào tạo lao động tại các doanh nghiệp vào trong mô hình. Dựa theo mô hình cung và cầu tương đối đối với lao động có kỹ năng của Te Velde (2003) có thể phân tích rằng các chính sách đào tạo trong các doanh nghiệp có thể tác động đến bất bình đẳng tiền lương. Bởi vì đối tượng của các chương trình đào tạo đó có thể là lao động ít kỹ năng hoặc lao động có kỹ năng. Trường hợp các doanh nghiệp chỉ đào tạo thêm cho lao động có trình độ thì bất bình đẳng tiền lương sẽ gia tăng. Biến chi phí đào tạo lao động tại các doanh nghiệp, ký hiệu TS , được tính bằng tỷ lệ phần trăm tổng chi phí kinh doanh dành cho đào tạo lao động từ các doanh nghiệp của tỉnh i năm t .

Nghiên cứu này sử dụng dữ liệu cấp tỉnh gồm 63 tỉnh của Việt Nam trong khoảng thời gian từ 2010 đến 2018 từ các nguồn sau: Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động việc làm, Tổng cục Hải quan và bộ dữ liệu

PCI.

3.2. Xử lý vấn đề nội sinh

Một số khuyết tật về mặt kỹ thuật mà các mô hình truyền thống như OLS, REM, FEM không giải quyết được bao gồm hiện tượng nội sinh (endogeneity) của các biến trong mô hình, dữ liệu có khoảng thời gian tương đối ngắn (với T=8 khoảng thời gian) hay số lượng nhóm quan sát lớn (N=63 tỉnh/thành phố) vì nghiên cứu đánh giá tác động của FDI đến bất bình đẳng tiền lương sử dụng dữ liệu 63 tỉnh/thành phố trong giai đoạn từ 2010-2018. Trong đó, biến FDI có thể là biến nội sinh. Thứ nhất, FDI có xu hướng chảy vào các tỉnh có trình độ phát triển kinh tế cao. Thứ hai, một số chính sách kinh tế vĩ mô có thể ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế và thu hút dòng vốn FDI trên tất cả các tỉnh đồng thời. Thứ ba, biến FDI có thể tương quan với các yếu tố không được kiểm soát trong mô hình hồi quy. Nhiều yếu tố vĩ mô không quan sát được bao gồm không thay đổi theo thời gian và thay đổi theo thời gian và các yếu tố đặc trưng của mỗi tỉnh có thể ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế và phân phối thu nhập của tỉnh và cũng có liên quan đến dòng vốn FDI vào các tỉnh. Do tăng trưởng kinh tế và mức độ phát triển ảnh hưởng đến bất bình đẳng tiền lương, do đó, các biến FDI có thể là nội sinh. Vấn đề nội sinh có thể làm sai lệch tác động ước tính của FDI đối với bất bình đẳng tiền lương. Do vậy, nghiên cứu đã sử dụng ước lượng Moment tổng quát (Generalized Method of Moment - GMM) để xử lý vấn đề nội sinh tiềm tàng này.

4. Kết quả thực nghiệm

Bảng 1 trình bày kết quả ước lượng của FDI tới bất bình đẳng tiền lương bằng phương pháp GMM hệ thống.

Bảng 1: Kết quả ước lượng tác động của FDI đến bất bình đẳng tiền lương

System GMM	
Tên biến	WI
FDI	0,0051* (0,003)
lnPGDP	-0,4446*** (0,156)
HC	-0,0238*** (0,008)
RSS	-1,3627*** (0,480)
TC	0,1479*** (0,044)
TRADE	-0,0002 (0,000)
Constant	1,7792*** (0,541)
AR(1) test	0,001
AR(2) test	0,224
Sargan test	0,000
Hansen test	0,123
Số quan sát	567
Số ID	63
Số biến công cụ	37

Ghi chú: 1) Ký hiệu *, ** lần lượt cho biết các hệ số ước lượng có ý nghĩa thống kê ở mức 10%, 5%.

2) Giá trị ghi trong ngoặc (...) là độ lệch chuẩn hiệu chỉnh Heteroskedasticity.

Nguồn: Tính toán của tác giả trên phần mềm STATA 16.

Thứ nhất, kết quả kiểm định tác động của FDI đến bất bình đẳng tiền lương khi dùng phương pháp GMM hệ thống cho thấy biến FDI có dấu dương và có ý nghĩa thống kê, điều này cho thấy FDI có tác động làm gia tăng chênh lệch thu nhập giữa lao động có kỹ năng và lao động ít kỹ năng, góp phần làm trầm trọng bất bình đẳng tiền lương tại Việt Nam. Kết quả này phù hợp với mô hình lý thuyết. Điều này không phải hàm ý rằng

FDI tốt hay không tốt cho tăng trưởng và giảm nghèo tại Việt Nam, mà nó hàm ý rằng hầu hết các lợi ích thu được từ FDI có lợi cho người lao động có trình độ. Kết quả này tương tự với trường hợp của Thái Lan trong nghiên cứu của Te Velde & Morissey (2004) và các quốc gia Mỹ-Latinh (Te Velde, 2003).

Thứ hai, biến $\ln PGDP$ có ý nghĩa và có tác động tích cực làm giảm bất bình đẳng tiền lương. Như vậy, tăng trưởng kinh tế góp phần làm giảm bất bình đẳng tiền lương tại Việt Nam. Điều này hàm ý rằng sự phát triển kinh tế của Việt Nam giúp làm giảm chênh lệch về tiền lương giữa lao động có kỹ năng và lao động ít kỹ năng.

Thứ ba, biến HC có tác động tích cực làm giảm bất bình đẳng tiền lương. Điều này hàm ý rằng khi tỷ lệ lao động đã qua đào tạo tăng lên, đồng nghĩa với gia tăng nguồn cung về kỹ năng thì sẽ giảm mức chênh lệch về lương của lao động có kỹ năng so với lao động ít kỹ năng. Kết quả này phù hợp với các phân tích về mặt lý thuyết.

Thứ tư, biến RSS được tính bằng tỷ lệ thất nghiệp của lao động có kỹ năng so với tỷ lệ thất nghiệp của lao động ít kỹ năng, có ý nghĩa ở mức 1% và có hệ số âm. Như vậy, khi tỷ lệ thất nghiệp của lao động có kỹ năng so với tỷ lệ thất nghiệp của lao động ít kỹ năng tăng lên thì có nghĩa tỷ lệ thất nghiệp của lao động có kỹ năng đang có xu hướng tăng, điều này hàm ý sự khan hiếm kỹ năng giảm đi, dẫn tới mức tăng lương của lao động có kỹ năng so với lao động ít kỹ năng giảm hơn trước. Trong trường hợp này, tình trạng bất bình đẳng tiền lương sẽ được cải thiện.

Cuối cùng, biến TC có ý nghĩa ở mức 1% và có tác động cùng chiều đến bất bình đẳng tiền lương. Kết quả này có nghĩa rằng mức chi phí dành cho đào tạo tại các doanh nghiệp càng cao thì càng làm gia tăng bất bình đẳng tiền lương. Điều này có thể hàm ý rằng các doanh nghiệp dành chi phí đào tạo chủ yếu cho lao động có kỹ năng hơn là lao động ít kỹ năng. Trong nghiên cứu của Batra & Tan (1997), đào tạo có ảnh hưởng tích cực đến gia tăng năng suất nhưng tác động chỉ diễn ra ở lao động có kỹ năng, trong khi với lao động ít kỹ năng thì lại không có ý nghĩa. Nhìn chung, lao động có kỹ năng thường là những người có khả năng học tốt hơn bởi khả năng tiếp thu cao hơn và do đó họ cũng dễ hưởng được nhiều lợi ích hơn từ việc đào tạo. Có thể từ nguyên nhân này mà chi phí đào tạo cho lao động ở các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay đang mang lại lợi ích cho lao động có kỹ năng nhiều hơn lao động ít kỹ năng. Tác động của biến độ mở thương mại là chưa thể khẳng định trong mô hình này.

5. Kết luận

Kết quả phân tích từ mô hình kinh tế lượng áp dụng GMM hệ thống tìm thấy các kết quả chính sau. Thứ nhất, nghiên cứu cho thấy FDI có tác động làm tăng bất bình đẳng tiền lương tại các tỉnh của Việt Nam. Điều này có thể xuất phát từ việc doanh nghiệp FDI thường đặt ra những yêu cầu cao hơn đối với kỹ năng và kỷ luật của người lao động. Thứ hai, tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam dẫn đến giảm chênh lệch về tiền lương giữa lao động có kỹ năng và lao động ít kỹ năng bởi người lao động đều được hưởng lợi ích từ phát triển kinh tế. Thứ ba, các địa phương có vốn nhân lực cao, hệ thống giáo dục phát triển và có sự gia tăng tỷ trọng cho lực lượng lao động lành nghề thì sẽ giúp giảm bất bình đẳng tiền lương. Thứ tư, khi tỷ lệ thất nghiệp của lao động có kỹ năng so với tỷ lệ thất nghiệp của lao động ít kỹ năng đại diện cho sự khan hiếm kỹ năng có xu hướng giảm thì tình trạng bất bình đẳng tiền lương sẽ được cải thiện. Thứ năm, mức chi phí dành cho đào tạo tại các doanh nghiệp càng cao thì càng làm gia tăng bất bình đẳng tiền lương, điều này hàm ý rằng hiện nay các doanh nghiệp đang dành chi phí đào tạo chủ yếu cho lao động có kỹ năng hơn là lao động ít kỹ năng.

Từ những kết quả nghiên cứu trên, bài viết gợi ý một số hàm ý chính sách để làm giảm tác động tiêu cực của FDI đến bất bình đẳng tiền lương tại Việt Nam. Việc thu hút FDI kết hợp với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sẽ góp phần làm giảm bất bình đẳng tiền lương tại Việt Nam. Như đã phân tích từ góc độ lý thuyết, hình thức đầu tư của các doanh nghiệp FDI cũng thường thâm dụng vốn và đòi hỏi kỹ năng cao hơn so với các doanh nghiệp địa phương, đòi hỏi người lao động có kỹ năng cao hơn so với trình độ trung bình của lao động nước sở tại. Do đó, tăng trưởng FDI dẫn đến nhu cầu ngày càng tăng về lao động có kỹ năng. Tác động này chỉ có thể giảm bớt khi hệ thống giáo dục địa phương cung cấp thêm những lao động có kỹ năng và phù hợp với các doanh nghiệp FDI và thông qua việc tuyển dụng này để đòi hỏi một mức lương cao hơn. Tuy nhiên, trình độ và kỹ năng của người lao động Việt Nam, với xuất phát điểm chất lượng đã rất thấp, nhưng theo đánh giá của các doanh nghiệp FDI trong những năm gần đây lại chưa có nhiều cải thiện đáng kể. Do vậy, vai trò của việc phát triển thị trường lao động và việc xây dựng một đội ngũ lao động có chất lượng là vấn đề quan trọng nhằm giảm ảnh hưởng tiêu cực của FDI đến bất bình đẳng tiền lương.

Tài liệu tham khảo

- Aghion, P. & Howitt, P. (1998), *Endogenous growth theory*, MIT Press, USA.
- Aitken, B., Harrison, A. & Lipsey, R.E. (1996), 'Wages and foreign ownership A comparative study of Mexico, Venezuela, & the United States', *Journal of international Economics*, 40(3-4), 345-371.
- Arellano M. & Bover, O. (1995), 'Another look at the instrumental variable estimation of error component models', *Journal of Econometrics*, 68, 29-51.
- Batra, G. & Tan, G. (1997), *Malaysia: Enterprise training, technology and productivity*, Washington DC: World Bank.
- Bhandari, B. (2006), *Essays on Foreign Direct Investment and Income Inequality, and Cross-Price Effects in the United States Trade Balance*, Oregon: University of Oregon.
- Bhandari, B. (2007), 'Effect of inward foreign direct investment on income inequality in transition countries', *Journal of Economic Integration*, 22(4), 888-928.
- Blonigen, B. & Slaughter, M. (2001), 'Foreign-affiliate activity and US skill upgrading', *Review of Economics & Statistics*, 83, 362-376.
- Bogliaccini, J.A. & Egan, P.J. (2017), 'Foreign direct investment and inequality in developing countries: Does sector matter?', *Economics and Politics*, 29, 209-236.
- Chintrakarn, P., Herzer, D. & Nunnenkamp, P. (2012), 'FDI and income inequality: evidence from a panel of US states', *Economic Inquiry*, 50(3), 788-801.
- Choi, C. (2006), 'Does foreign direct investment affect domestic income inequality?', *Applied Economics Letters*, 13(12), 811-814.
- Feenstra, R. & Hanson, G. (1997), 'Foreign direct investment and relative wages: Evidence from Mexico's maquiladoras', *Journal of International Economics*, 42(3-4), 371-393.
- Figini, P. & Görg, H. (1999), 'Multinational companies and wage inequality in the host country: the case of Ireland', *Weltwirtschaftliches Archiv*, 135(4), 594-612.
- Figini, P. & Görg, H. (2011), 'Does foreign direct investment affect wage inequality? An empirical investigation', *The World Economy*, 34, 1455-1475.
- Gopinath, M. & Chen, W. (2003), 'Foreign direct investment and wages: A cross - country analysis', *Journal of International Trade and Economic Development*, 12(3), 285-309.
- Heckscher, E.F. & Ohlin, B.G. (1991), *Heckscher-Ohlin trade theory*, The MIT Press.
- Hồ Đình Bảo, Lê Thanh Hà, Nguyễn Phúc Hải & Đỗ Quỳnh Anh (2020), 'Tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài với vấn đề bất bình đẳng tiền lương tại Việt Nam', *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia - Định hướng, quan điểm và giải pháp phát triển khu vực FDI trong thực hiện chiến lược phát triển bền vững đối với mô hình tăng trưởng và tái cấu trúc nền kinh tế Việt Nam đến năm 2035*, Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Jaumotte, F., Lall, S. & Papageorgiou, C. (2013), 'Rising income inequality: technology, or trade and financial globalization?', *IMF Economic Review*, 61(2), 271-309.
- Jensen, N. & Rosas, G. (2007), 'Foreign direct investment and income inequality in Mexico, 1990-2000', *International Organization*, 61(3), 467-487.
- Johansson, A.C. & Liu, D. (2020), 'Foreign direct investment and inequality: Evidence from China's policy change', *The World Economy*, 43, 1647-1664.
- Lipsey, R.E. & Sjöholm, F. (2004), 'Foreign direct investment, education and wages in Indonesian manufacturing', *Journal of Development Economics*, 73(1), 415-422.
- Mah, J.S. (2002), 'The impact of globalization on income distribution: the Korean experience', *Applied Economics Letters*, 9(15), 1007-1009.
- Markusen, J. & Venables, A. (1999), 'Foreign direct investment as a catalyst for industrial development', *European Economic Review*, 43, 335-356.
- McLaren, J. (2000), 'Globalization and vertical structure', *American Economic Review*, 90, 1239-1254.
- Mugeni, S. (2015), 'Foreign investment, democracy and income inequality: Empirical evidence', Master's Thesis, Department of Economics, University of Ottawa.
- Reuveny, R. & Li, Q. (2003), 'Economic openness, democracy and income inequality: An empirical analysis', *Comparative Political Studies*, 36(5), 575-601.
- Taylor, K. & Driffield, N. (2005), 'Wage inequality and the role of multinationals: Evidence from UK panel data', *Labour Economics*, 12, 223-249.
- Te Velde, D. & Morrissey, O. (2004), 'Foreign direct investment, skills and wage inequality in East Asia', *Journal of the Asia Pacific Economy*, 9(3), 348-369.
- Te Velde, D. (2003), 'Foreign direct investment and income inequality in Latin America experiences and policy implications', *Overseas Development Institute*, ISBN 085003 728 X.