

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Lê Thị Nhung** - Nhân tố tác động tới chỉ số Z-SCORE phản ánh rủi ro phá sản của các doanh nghiệp vật liệu xây dựng niêm yết Việt Nam. **Mã số: 176.1DEco.11** 3
Factors Affecting Z-Score Indicator Reflecting the Risk of Bankruptcy of Vietnam Listed Building Material Enterprises
- 2. Nguyễn Thế Kiên** - Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định mua của người tiêu dùng với thương hiệu nông sản đặc sản tỉnh Cao Bằng. **Mã số: 176.1BMkt.11** 12
Factors Affecting the Purchase Intention of Consumers with Cao Bang Province Special Agriculture Province
- 3. Trần Phan Đoàn Khánh, Võ Thị Ngọc Thúy và Phạm Minh Đạt** - Đổi mới, lợi thế cạnh tranh và hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp vừa và nhỏ. **Mã số: 176.1Badm.11** 25
Innovation, Competitive Advantage and SMEs' Performance

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 4. Lê Thị Thu Mai, Trần Ánh Tuyết và Nguyễn Ngọc Duy** - Ảnh hưởng của cách ứng phó với khủng hoảng thương hiệu đến thái độ của khách hàng. **Mã số: 176.2BMkt.21** 40
The Influence of Methods of Responding to Brand Crisis on Customers' Attitudes
- 5. Nguyễn Thị Nguyên Hồng** - Phát triển du lịch xanh tại các cơ sở lưu trú ở Việt Nam. **Mã số: 176.2TRMg.21** 51
Development of Green Tourism in Accommodation in Vietnam
- 6. Nguyễn Thị Huyền và Hoàng Thị Ba** - Nghiên cứu tác động của cảm nhận tính chân thực tới ý định quay trở lại điểm đến của du khách. **Mã số: 176.2TRMg.21** 62
The Effects of Perceived Authenticity on Behavioural Re-Intentions of Tourist

- 7. Quách Dương Tử, Phạm Thái Bảo và Lưu Trần An** - Khác biệt tiền lương giữa lao động làm thêm giờ và không làm thêm giờ ở Việt Nam. **Mã số: 176.GEMg.21** 72
Overtime and non-overtime pay difference in Vietnam
- 8. Bùi Thành Khoa** - Quy mô doanh nghiệp ảnh hưởng như thế nào đến lòng tin, thái độ và ý định mua hàng trực tuyến của khách hàng Việt Nam? **Mã số: 176.2BMkt.21** 81
How Does Firm Size Impact Online Trust, Attitude Toward Online Business, and Online Purchase Intention of Vietnam Customers?

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 9. Nguyễn Thị Mai, Trần Mai Phương, Nguyễn Lê Như Ý và Huỳnh Hiền Hải** - Các yếu tố tác động đến khả năng phục hồi sau thiên tai của hộ gia đình nông thôn Việt Nam. **Mã số: 176.3mEco.31** 93
The Factors Impact to Resilience After Natural Disasters of Rural Households in Vietnam
- 10. Lê Việt Hà** - Phân tích hiệu quả triển khai phần mềm chuyển đổi số tại các trường đại học Việt Nam. **Mã số: 176.3OMIs.31** 106
Analyzing the Effectiveness of Digital Transformation Software Implementation at Vietnamese Universities

KHÁC BIỆT TIỀN LƯƠNG GIỮA LAO ĐỘNG LÀM THÊM GIỜ VÀ KHÔNG LÀM THÊM GIỜ Ở VIỆT NAM

Quách Dương Tử

Trường Kinh tế - Trường Đại học Cần Thơ

Email: qdtu@ctu.edu.vn

Phạm Thái Bảo

Trường Đại học FPT

Email: baopt12@fe.edu.vn

Lưu Trần An

Toyota Đông Sài Gòn

Email: luutranan80@gmail.com

Ngày nhận: 16/02/2023

Ngày nhận lại: 03/04/2023

Ngày duyệt đăng: 06/04/2023

Bài viết ứng dụng phương pháp so sánh bằng điểm xu hướng PSM (Propensity score matching) để ước lượng sự khác biệt về tiền lương của lao động làm thêm giờ và không làm thêm giờ ở Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy, không có sự khác biệt về tiền lương trung bình hàng tháng và tỷ lệ tiền lương trên chi tiêu giữa hai đối tượng khảo sát. Tuy nhiên, có sự khác biệt về tiền lương trung bình tính theo giờ, cụ thể, lao động làm thêm có mức tiền lương theo giờ ít hơn so với lao động không làm thêm. Ngoài ra, kết quả mô hình Tobit cho thấy mối quan hệ nghịch chiều giữa tiền lương và số giờ làm việc của người lao động. Do đó, chính sách cải thiện thu nhập cho người lao động bằng biện pháp tăng số giờ làm việc nên được cân nhắc một cách thấu đáo hơn.

Từ khóa: tiền công; làm thêm giờ; tiền lương.

JEL Classifications: E24, E64, J31, J38

1. Giới thiệu

Tiền lương là yếu tố chính ảnh hưởng đến quyết định làm việc của người lao động, do vậy người lao động sẽ chọn làm việc nhiều hơn khi và chỉ khi họ ưa thích giá trị vật chất (tiền lương) hơn là những giá trị tinh thần (nghỉ ngơi) (Borjas, 2002). Theo số liệu báo cáo của (OECD, 2018), người Mexico dành trung bình 2.255 giờ/năm để làm việc, tương đương khoảng 43 giờ/tuần; người Hy Lạp làm việc với tổng thời gian dài nhất khoảng 2.035 giờ/năm; thuộc top cuối của bảng số liệu này là người Đức (1.363 giờ cho công việc/năm, ít hơn 892 giờ so với người Mexico); người Mỹ giữ vị trí trung bình với 1.783 giờ/năm. Mặc dù Đức là quốc gia có thời gian làm việc thấp nhất nhưng tiền lương trung bình không

nhỏ hơn những quốc gia có số giờ làm việc cao hơn. Như vậy, số giờ làm việc nhiều hay ít gần như có mối quan hệ tương quan đối với đặc điểm của từng nền kinh tế, tuy nhiên nếu xét ở góc độ vi mô, việc tham gia thị trường lao động còn phụ thuộc nhiều yếu tố cá nhân khác.

Việt Nam cũng giống như các quốc gia khác đều gặp phải tình trạng số giờ làm việc của người lao động ngày càng tăng lên. Theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐ), số giờ làm việc của người lao động là 48 giờ/tuần, trong khi đó Liên đoàn Lao động Quốc tế (ILO) khuyến khích là 40 giờ/tuần. Ngoài ra, theo nghiên cứu của (Oxfam, 2018) người lao động phải làm thêm giờ nhưng thu nhập vẫn không đủ sống, thu nhập ở đây đã bao gồm

tiền lương và các khoản phụ cấp tương ứng, nếu như chỉ tính riêng tiền lương thì con số sẽ thấp hơn cả mức lương tối thiểu vùng.

Ngoài ra, khi được hỏi về độ hài lòng về tiền lương trên chi tiêu của người lao động thì tỷ lệ người lao động cho rằng mức tiền lương còn thấp và không có thêm các khoản phụ cấp là 25,7%; chỉ có 17,2% người lao động hài lòng với tiền lương, thu nhập hiện giờ của mình; 65,7% người lao động cho rằng họ tạm hài lòng với tiền lương, thu nhập hiện giờ của mình. Tỷ lệ người lao động không hài lòng với tiền lương, thu nhập hiện giờ của mình chiếm tỷ lệ 17,1%. Do đó, mục tiêu của bài viết này tập trung phân tích việc tham gia làm thêm có mang lại sự cải thiện về tiền lương cho người lao động hay không hay chỉ là sự cố gắng nhằm bù đắp những khoản chi tiêu thiếu hụt trong cuộc sống. Lưu ý rằng, tiền lương trong bài viết này là số tiền chưa tính đến các khoản trợ cấp và tiền thưởng khác.

2. Lược khảo tài liệu

Khi xét đến mối quan hệ giữa giờ làm việc và thu nhập ở mỗi quốc gia và giữa các quốc gia thuộc các nhóm thu thập khác nhau thì Bick và cộng sự (2018) cho rằng ở nước có thu nhập thấp có số giờ làm việc trung bình trên mỗi người cao hơn đáng kể so với các nước có thu nhập cao, điều này khá đúng khi xét lao động trên các phương diện về giới tính, tuổi tác, trình độ học vấn, ngành kinh tế (trừ nông nghiệp) và cả biên độ mở rộng và chuyên sâu, kết quả này phù hợp với nghiên cứu của (Bridgman và cộng sự, 2018) khi cho rằng giờ làm việc trung bình giảm là kết quả của sự gia tăng GDP bình quân đầu người. Ngoài ra, số giờ làm việc trung bình cho mỗi lao động cũng giảm theo mức lương cá nhân ở hầu hết các quốc gia có nền kinh tế kém phát triển nhất và tăng hoặc không đổi theo thu nhập ở những quốc gia phát triển nhất (Bick và cộng sự, 2018). Điều này ngụ ý rằng đối với lao động khi lương cá nhân đạt đến một ngưỡng nào đó thì tăng giờ làm không còn làm tăng thu nhập của họ nữa. Hoặc có thể vẫn tăng nhưng là quá ít so với thu nhập hiện tại của họ, do đó họ không làm thêm giờ mà có xu hướng nghỉ ngơi ảnh hưởng của hiện tượng thay thế. Trong đó, các nước có thu nhập thấp thì lao động có điều kiện

sống khó khăn, phúc lợi kém, giáo dục và y tế đều ở mức thấp. Từ đó, họ có xu hướng làm việc nhiều giờ hơn, chủ yếu nhằm có thêm thu nhập để cải thiện cuộc sống.

Vấn đề tăng giờ làm việc là một hiện tượng rất phổ biến ở các quốc gia trên thế giới. (Kuhn & Lozano, 2005) cho rằng ngày nay người đàn ông ở Mỹ có thể làm việc 50 giờ (hoặc hơn) mỗi tuần, nhiều hơn một phần tư các thế kỷ trước. Tuy nhiên, Kuhn & Lozano (2005) chỉ đánh giá một số ảnh hưởng của nhân khẩu học và xu hướng cơ cấu ngành nghề kinh tế đến sự tăng giờ làm việc của lao động nam ở Mỹ. Sự thay đổi này tập trung vào những người đàn ông có học vấn cao, tuổi cao, lương cao, được trả công theo lương (không phải theo trả theo giờ làm việc). Ngoài ra, sự thay đổi này tập trung vào các ngành nghề thuộc công nghiệp, dịch vụ và đòi hỏi lao động có tay nghề cao. Những lao động tìm kiếm thêm giờ làm việc không chỉ vì có thêm thu nhập, lương thưởng thêm do công việc hoàn thành tốt, mà còn vì nhằm đạt được sự thăng tiến trong công việc, năng lực bản thân, từ đó giữ được công việc hiện tại hoặc tìm kiếm cơ hội làm việc mới tốt hơn. Việc này đồng nghĩa với tăng giờ làm việc sẽ làm tăng thu nhập của lao động ở hiện tại hoặc trong tương lai. Do đó, không thể kết luận để tăng thu nhập là nguyên nhân chính dẫn đến tăng số giờ làm việc.

Nhưng ngoài những giờ làm thêm tại nơi làm việc (trả lương theo giờ làm thêm) thì giờ làm thêm không có lương tại nhà cũng tăng lên khá nhanh. Song (2009) cho rằng: học vấn cao, thiếu lương làm thêm giờ, làm trưởng nhóm (vị trí cao trong công việc), tiền lương hiệu quả (lương cao) và bất bình đẳng thu nhập trong các ngành nghề sẽ làm tăng tỷ lệ làm thêm giờ không được trả lương ở nhà đối với lao động. Việc làm thêm giờ không được trả lương ở nhà được xem như là một sự đầu tư cho tương lai với kỳ vọng sẽ giữ được công việc hiện tại (hạn chế khả năng thất nghiệp), được thăng tiến với mức lương, vị trí cao hơn điều này đồng nghĩa với việc tăng số giờ làm việc sẽ tăng thu nhập cho người lao động ở hiện tại cũng như trong tương lai điều này phù hợp với (Pannenberg, 2005).

Mỹ là quốc gia có thời gian làm việc nhiều hàng đầu thế giới, Hamermesh & Stancanelli (2014) cho rằng lao động ở đây cũng có khả năng cao làm việc vào cuối tuần và ban đêm nhiều hơn các quốc gia khác. Ngoài ra, còn có thể do sự ảnh hưởng của giờ làm thêm làm tăng mức lương của lao động theo (Hamermesh & Stancanelli, 2014; Song, 2009). Xét về giờ làm việc trong tuần Borjas (2013) cho rằng: độ co giãn của giờ làm việc hàng tuần đối với mức lương là âm, tiền lương cao dẫn đến giờ làm việc ít hơn ở các lao động. Kết quả này phù hợp với (Bick và cộng sự, 2018), theo Bridgman và cộng sự (2018) thì số giờ làm việc cho mỗi lao động cũng giảm theo mức lương cá nhân ở hầu hết các quốc gia. Có thể thấy, sự khác nhau về đặc điểm nhân khẩu học, tính chất của công việc, thu nhập, mức lương cá nhân, cách thức trả lương, điều kiện sống, vị trí công việc,... sẽ ảnh hưởng đến nhu cầu tăng giờ làm của người lao động và vẫn chưa có nghiên cứu thực nghiệm về vấn đề này ở Việt Nam nên việc thực hiện nghiên cứu này là cần thiết.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mô hình định lượng

Phương pháp so sánh bằng điểm xu hướng (PSM) được đề xuất và phát triển đầu tiên bởi Rosenbaum và Rubin (1983), sau đó được bổ sung bởi Becker và Ichino (2002), Khandker và cộng sự (2010). PSM là phương pháp xây dựng nhóm so sánh thống kê dựa trên mô hình xác suất tham gia bằng các số liệu thống kê được quan sát. Bằng việc tính toán điểm xu hướng dựa trên xác suất tham gia chính sách (cụ thể trong nghiên cứu là nhóm làm thêm giờ), phương pháp PSM sẽ xác định được nhóm đối chứng có đặc điểm tương đồng đối với nhóm tham gia, từ đó có thể giảm thiểu những sai lệch do vấn đề chọn mẫu phân tích. Khi đó, tác động của chính sách đối với nhóm tham gia được tính toán dựa trên sự khác biệt trung bình giữa nhóm tham gia và nhóm đối chứng:

$$D = E(Y_i|T = 1) - E(Y_i^0|T = 1)$$

Trong đó: $E(Y_i|T = 1)$ là thu nhập của những người làm thêm (nhóm tham gia), $E(Y_i^0|T = 1)$ là thu nhập của những người làm thêm nhưng giả sử

không làm thêm (nhóm đối chứng). Trên thực tế, nhóm đối chứng không thể quan sát nên một số phương pháp thống kê được áp dụng để tính giá trị cho nhóm này, hay PSM còn được gọi là ước lượng phi tham số. Để tính toán điểm xu hướng, bài viết ước lượng mô hình xác suất tham gia làm thêm hay không làm thêm bằng hồi quy Probit, cụ thể $T = 1$ đại diện cho cá nhân có tham gia làm thêm giờ và $T = 0$ đại diện cho những người không làm thêm giờ.

Tác động trung bình đối với nhóm tham gia (ATT : Average Treatment Effect on Treated): ATT_{PSM} là khác biệt trung bình (có trọng số) giữa nhóm tham gia và nhóm đối chứng có cùng điểm xu hướng:

$$ATT_{PSM} = \frac{1}{N_T} \left[\sum_{i \in T} Y_i^T - \sum_{j \in C} \omega(i, j) Y_j^C \right]$$

Trong đó, i là số lượng người tham gia i và j là trọng số để tính gộp kết quả các đối tượng không tham gia phù hợp j (Heckman và cộng sự, 1997; Smith và Todd, 2005). Bài viết sử dụng phương pháp ghép cặp Kernel, giữa 1 đối tượng có làm thêm và một nhóm đối tượng không làm thêm, do đó trọng số được tính theo hàm phân phối Kernel G như sau:

$$\omega(i, j) = \frac{\sum_{j \in C} G\left(\frac{d(i, j)}{h_n}\right)}{\sum_{k \in C} G\left(\frac{d(i, k)}{h_n}\right)}$$

Trong đó: $G(.)$ là hàm Kernel; h_n là tham số băng thông.

Các biến sử dụng trong mô hình Probit theo phương pháp PSM bao gồm các biến đặc điểm nhân khẩu học, ngành nghề của người lao động để có thể tạo ra các cặp tương đồng phù hợp với các giả thiết của mô hình. Ngoài ra, mô hình Tobit cũng được áp dụng nhằm ước lượng ảnh hưởng của việc làm thêm giờ đối với tiền lương tính theo giờ của người lao động.

3.2. Dữ liệu nghiên cứu

Bài viết sử dụng bộ số liệu Khảo sát tình hình cư trú ở Việt Nam năm 2015 (VHRS 2015) do Viện Nghiên cứu Phát triển Mekong thực hiện từ tháng 3/2015 đến tháng 8/2016 tại 5 tỉnh thành: Hà Nội,

Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đắk Nông và Đà Nẵng. Bộ dữ liệu VHRS 2015 là bộ dữ liệu mới nhất tính đến năm 2023 và thời gian khảo sát bộ dữ liệu này tương đồng với khảo sát của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam nên việc sử dụng bộ dữ liệu này tương đối phù hợp. Đề tài chọn lọc số liệu của các quan sát trong độ tuổi từ 18 đến 55 tuổi đối với nữ và từ 18 đến 60 tuổi đối với nam, nghề nghiệp của người lao động được phân thành 5 nhóm chính: nhóm nghề nghiệp thuộc lực lượng quân đội; nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị; nhà chuyên môn bậc cao, bậc trung; nhân viên trợ lý văn phòng, nhân viên dịch vụ và bán hàng; lao động có kỹ năng, thủ công, thợ máy và lao động giản đơn; bao gồm 11.972 quan sát, nghiên cứu chỉ tập trung vào các quan sát có việc làm và nhận tiền cũng như giá trị hiện vật từ công việc đó, không quan tâm đến các khoản thu nhập từ các nguồn khác, tổng cộng có 9.546 quan sát được chọn ra thỏa mãn điều kiện trên. Từ đó, dựa vào thời gian làm việc của người lao động, các quan sát sẽ được phân ra thành hai nhóm: nhóm lao động có tham gia làm thêm giờ và nhóm lao động không tham gia làm thêm giờ; cụ thể, những người lao động có số giờ làm việc hàng ngày nhiều hơn 8 giờ (theo quy định của Bộ Lao

động - Thương binh và Xã hội) được xem là có làm thêm giờ, ngược lại là không làm thêm giờ.

4. Kết quả nghiên cứu thực nghiệm

4.1. Một số đặc điểm cơ bản của người lao động

Dựa vào bảng 1 cho thấy, có sự khác biệt về số ngày làm việc trong tháng của hai nhóm lao động. Ngoài ra, số giờ làm việc trung bình trong ngày của nhóm lao động không làm thêm so với nhóm lao động có làm thêm cũng có sự chênh lệch rõ rệt.

Theo thống kê, thu nhập trung bình từ lương của lao động không và có tham gia làm thêm giờ lần lượt là 5.076,080 nghìn/tháng và 5.355,280 nghìn/tháng, nhiều hơn 5,5% so với lao động không làm thêm giờ (279,200 nghìn/tháng). Ngoài ra, thu nhập trung bình trên mỗi giờ làm việc cũng là một yếu tố có ảnh hưởng đến khả năng tham gia làm thêm giờ của lao động, nếu thu nhập/giờ cao sẽ khuyến khích lao động làm thêm giờ, nhưng khi tăng đến một ngưỡng nào đó có thể sẽ triệt tiêu động cơ làm thêm giờ của người lao động.

Chỉ tiêu trung bình trong hộ của người lao động, được tính toán bằng cách lấy chỉ tiêu trung bình tháng của hộ chia đều lại cho số thành viên của mỗi hộ tương ứng. Sự khác biệt về chỉ tiêu trung bình của nhóm lao động không làm thêm giờ và nhóm lao

Bảng 1: Sự khác biệt về thời gian làm việc và tiền lương của người lao động

Tên biến	Đơn vị	Lao động có làm thêm giờ	Lao động không làm thêm giờ	Chênh lệch
Số ngày làm việc	Ngày/tháng	26,62 (4,81)	23,74 (5,94)	2,87*** [0,1152]
Số giờ làm việc	Giờ/ngày	11,47 (2,34)	7,26 (1,46)	4,21*** [0,047]
Lương tháng	Nghìn đồng/tháng	5.355,28 (3175,12)	5.076,08 (3792,72)	279,20*** [100,01]
Lương mỗi giờ	Nghìn đồng/giờ	20,45 (12,96)	29,23 (25,40)	-8,78*** [0,5091]
Chỉ tiêu trung bình	Nghìn đồng/tháng	12.226,81 (13.936,37)	11.897,85 (12.908,73)	328,964 [304,390]
Lương/chỉ tiêu	%	68,17 (0,57)	62,19 (0,53)	5,98*** [0,0168]

(Nguồn: Khảo sát tình hình cư trú năm 2015, tính toán của tác giả)

Chú thích: ***, **, * lần lượt biểu diễn mức ý nghĩa 1%, 5%, 10%; Độ lệch chuẩn: (...); Sai số chuẩn: [...]

động có làm thêm giờ là có nhưng không đáng kể. Tuy nhiên, khi xét tỷ lệ thu nhập trên chi tiêu trung bình của hộ của nhóm lao động không làm thêm giờ (0,6219) và nhóm lao động làm thêm giờ (0,6817), có sự khác biệt rõ ràng. Đồng thời, cho thấy khả năng thu nhập đáp ứng nhu cầu chi tiêu của lao động là chưa đủ, điều này khiến những người làm chính sách phải nhìn lại việc mở rộng giới hạn giờ làm thêm có thật sự đem lại cuộc sống tốt hơn cho người lao động hay không.

4.2. Khác biệt tiền lương giữa người làm thêm và không làm thêm giờ

Phương pháp PSM được sử dụng nhằm ước lượng sự khác biệt các giá trị trung bình giữa nhóm lao động làm thêm giờ và nhóm lao động không làm thêm giờ. Cụ thể, nghiên cứu sẽ xem xét sự khác biệt về tiền lương nhận được mỗi tháng của người lao động; số tiền kiếm được trên mỗi giờ của người lao động và tỷ lệ thu nhập trên chi tiêu của người lao động.

giá trị trung bình giữa hai nhóm lao động nhưng sự khác biệt này lại không có ý nghĩa thống kê trong cả 4 so sánh. Như vậy, việc người lao động tăng số giờ làm việc bằng cách tham gia làm thêm không đồng nghĩa với việc thu nhập lương của họ cũng sẽ tăng lên. Tương tự, tỷ lệ thu nhập trên chi tiêu hàng tháng của người lao động cũng không có sự khác biệt giữa nhóm tham gia làm thêm giờ và nhóm đối chứng.

Ngược lại, sự khác biệt tiền lương trung bình trong mỗi giờ làm việc của người lao động có ý nghĩa thống kê ở mức 1%. Nhìn chung, kết quả kiểm định cho thấy, những người lao động tham gia làm thêm giờ có tiền lương trung bình trên mỗi giờ làm việc ít hơn so với không làm thêm giờ, tương ứng 0,315% (so sánh phân tầng), 0,0335% (so sánh cận gần nhất), 0,343% (so sánh hạt nhân) và 0,41% (so sánh bán kính).

4.2.1. So sánh theo tỉnh

Ngoài ra, khi dùng phương pháp PSM cho người lao động ở từng tỉnh, thành phố riêng biệt, kết quả

Bảng 2: Sự khác biệt của người lao động khi làm thêm giờ ở Việt Nam

Giá trị	Phương pháp	Làm thêm giờ	Không làm thêm giờ	ATT	Sai số chuẩn
Tiền lương/tháng	So sánh cận gần nhất	166	162	0,076	0,078
	So sánh phân tầng	166	1052	0,099	0,054
	So sánh bán kính	144	677	0,022	0,060
	So sánh hạt nhân	166	1052	0,079	0,050
Tiền lương/giờ	So sánh cận gần nhất	166	162	-0,335***	0,073
	So sánh phân tầng	166	1052	-0,315***	0,054
	So sánh bán kính	144	677	-0,410***	0,061
	So sánh hạt nhân	166	1052	-0,343***	0,053
Thu nhập/chi tiêu	So sánh cận gần nhất	166	162	0,073	0,058
	So sánh phân tầng	166	1052	0,032	0,047
	So sánh bán kính	144	677	0,052	0,051
	So sánh hạt nhân	166	1052	0,042	0,048

(Nguồn: Khảo sát tính hình cư trú năm 2015, tính toán của tác giả)

Chú thích: ***, **, * với mức ý nghĩa lần lượt là 1%, 5%, 10%

Khi so sánh theo phương pháp cận gần nhất, phân tầng, bán kính và so sánh hạt nhân đối với tiền lương trung bình hàng tháng, kết quả cho thấy giá trị ATT dao động từ 0,022 đến 0,099. Tuy có sự chênh lệch

so sánh đã được củng cố hơn, khi sự khác biệt về tiền lương nhận được mỗi tháng và tỷ lệ thu nhập trên chi tiêu mỗi tháng giữa người lao động làm thêm và không làm thêm giờ không có ý nghĩa thống

kê ở mức 10%. Trong khi, tiền lương theo giờ có ý nghĩa thống kê ở mức 1%, đồng thời những người lao động làm thêm giờ đều nhận được tiền lương kém hơn so với nhóm còn lại ở cả 5 tỉnh thành.

của người lao động có làm thêm giờ ít hơn so với người lao động không làm thêm giờ, nhóm nghề thuộc lực lượng quân đội (từ 0,054 đến 0,597%), nhóm nhà lãnh đạo các đơn vị (từ 0,931 đến

Bảng 3: Sự khác biệt của người lao động khi làm thêm giờ ở Việt Nam theo từng tỉnh

Giá trị	So sánh	Hà Nội	Đắk Nông	Đà Nẵng	Bình Dương	HCM
Tiền lương/tháng	Cận gần nhất	-0,021 (0,17)	0,341 (0,312)	0,025 (0,139)	0,068 (0,218)	-0,037 (0,221)
	Phân tầng	0,272 (.)	0,112 (0,317)	0,074 (0,095)	0,135 (0,114)	-0,02 (0,114)
	Bán kính	-0,003 (0,199)	-0,327 (0,507)	0,167 (0,114)	0,153 (0,106)	-0,239 (0,217)
	Hạt nhân	0,240 (0,136)	0,106 (0,278)	0,059 (0,091)	0,141 (0,119)	-0,036 (0,149)
Tiền lương/giờ	Cận gần nhất	-0,407*** (0,169)	-0,616*** (0,235)	-0,32*** (0,13)	-0,266 (0,157)	-0,271 (0,021)
	Phân tầng	-0,166 (.)	-0,58*** (0,198)	-0,281*** (0,1)	-0,393*** (0,104)	-0,354*** (0,132)
	Bán kính	-0,348 (0,201)	-0,917 (0,501)	-0,203 (0,139)	-0,4*** (0,101)	-0,568*** (0,225)
	Hạt nhân	-0,177 (0,132)	-0,52*** (0,21)	-0,299*** (0,095)	-0,374*** (0,098)	-0,343*** (0,144)
Tỷ lệ thu nhập/chi tiêu	Cận gần nhất	-0,202 (0,128)	0,108 (0,193)	-0,166 (0,127)	-0,109 (0,173)	-0,109 (0,241)
	Phân tầng	-0,094 (.)	0,092 (0,15)	-0,073 (0,08)	0,169 (0,152)	-0,006 (0,113)
	Bán kính	0,044 (0,109)	-0,124 (0,175)	-0,135 (0,109)	0,178 (0,143)	-0,425 (0,212)
	Hạt nhân	-0,015 (0,088)	0,112 (0,147)	-0,049 (0,081)	0,087 (0,159)	-0,004 (0,117)

(Nguồn: khảo sát tính hình cư trú năm 2015, tính toán của tác giả)

Chú thích: ***, **, * với mức ý nghĩa lần lượt là 1%, 5%, 10%. Giá trị trong ngoặc là sai số chuẩn.

4.2.2. So sánh theo từng nhóm nghề

Sử dụng phương pháp so sánh PSM cho người lao động trong từng nhóm ngành kết quả cho thấy, không có sự khác biệt về tiền lương mỗi tháng và tỷ lệ thu nhập trên chi tiêu giữa người lao động làm thêm giờ và không làm thêm giờ. Sự khác biệt chỉ có ý nghĩa thống kê đối với giá trị tiền lương trung bình mỗi giờ, cụ thể, trung bình mỗi giờ, tiền lương

1,065%), nhân viên (từ 0,312 đến 0,525%), lao động giản đơn (0,245 đến 0,301%).

4.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến số giờ làm thêm của người lao động

Bảng 5 thể hiện sự tác động của số giờ làm việc, số giờ làm thêm và việc người lao động quyết định làm thêm đến thu nhập mỗi giờ của người lao động. Kết quả cho thấy cả ba yếu tố này đều có tác động

Bảng 4: Sự khác biệt của người lao động khi làm thêm giờ ở Việt Nam theo từng nhóm nghề

Giá trị	So sánh	Quân đội	Nhà lãnh đạo	Nhà chuyên môn	Nhân viên	Lao động giản đơn
Tiền lương/tháng	Cận gần nhất	-0,098 (0,259)	-0,868 (0,51)	0,279 (0,143)	0,187 (0,168)	0,098 (0,086)
	Phân tầng	-0,092 (0,225)	0,295 (.)	0,152 (0,106)	0,068 (0,106)	0,068 (0,064)
	Bán kính	-0,597 (0,361)	0,181 (0,78)	0,193 (0,129)	-0,178 (0,09)	0,125 (0,074)
	Hạt nhân	-0,054 (0,221)	-0,469 (0,713)	0,188 (0,103)	0,108 (0,106)	0,083 (0,061)
Tiền lương/giờ	Cận gần nhất	-0,506*** (0,241)	-1,065*** (0,461)	-0,082 (0,138)	-0,200 (0,159)	-0,245*** (0,088)
	Phân tầng	-0,51*** (0,226)	-0,44 (.)	-0,264*** (0,106)	-0,367*** (0,103)	-0,285*** (0,061)
	Bán kính	-1,004*** (0,423)	-0,493 (0,523)	-0,252 (0,155)	-0,525*** (0,097)	-0,301*** (0,073)
	Hạt nhân	-0,466*** (0,217)	-0,931*** (0,389)	-0,24*** (0,103)	-0,321*** (0,103)	-0,272*** (0,06)
Tỷ lệ thu nhập/chi tiêu	Cận gần nhất	-0,103 (0,216)	-0,187 (0,094)	0,078 (0,098)	0,150 (0,08)	0,241 (0,154)
	Phân tầng	0,027 (0,186)	-0,001 (.)	-0,017 (0,068)	0,058 (0,069)	0,049 (0,132)
	Bán kính	-0,304 (0,218)	-0,0 (0,162)	-0,007 (0,127)	-0,059 (0,065)	0,268 (0,197)
	Hạt nhân	0,04 (0,203)	-0,103 (0,176)	-0,009 (0,067)	0,049 (0,064)	0,092 (0,122)

(Nguồn: khảo sát tình hình cư trú năm 2015, tính toán của tác giả)

Chú thích: ***, **, * với mức ý nghĩa lần lượt là 1%, 5%, 10%. Giá trị trong ngoặc là sai số chuẩn.

và làm cho tiền lương trung bình mỗi giờ của người lao động giảm. Nếu số giờ làm việc mỗi tháng của người lao động tăng 1% sẽ làm tiền lương trung bình mỗi tháng giảm 0,338%. Tiền lương trung bình mỗi tháng của người lao động có làm thêm ít hơn so với người lao động không làm thêm là 0,13%. Nếu số giờ người lao động làm thêm tăng lên 1% sẽ làm tiền lương trung bình mỗi giờ của người lao động giảm 0,215%. Ngoài ra, các yếu tố như giới tính, tuổi, tình trạng hôn nhân, số năm đi học, loại hình cư trú, khu vực sống, cán bộ công chức, quy mô hộ, hộ nghèo là các yếu tố tiếp theo có tác động đến tiền lương trung bình mỗi tháng của người lao động.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Bài viết sử dụng số liệu Khảo sát Tình hình cư trú Việt Nam 2015 (VHRS 2015) để nghiên cứu sự khác biệt tiền lương trung bình của người làm thêm giờ và không làm thêm giờ, đồng thời chỉ ra mối quan hệ giữa số giờ làm thêm và tiền lương của người lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy, không có sự khác biệt về tiền lương trung bình mỗi tháng, tỷ lệ thu nhập trên chi tiêu giữa người lao động có làm thêm giờ và không làm thêm giờ ở Việt Nam. Sự khác biệt có ý nghĩa thống kê khi xét tiền lương trung bình mỗi giờ, cụ thể người lao động có làm thêm giờ nhận mức lương ít hơn so với người lao động không làm thêm giờ. Ngoài ra, nghiên cứu còn

Bảng 5: Các yếu tố tác động đến tiền lương trung bình mỗi giờ của người lao động

Biến độc lập	Tiền lương/giờ	Tiền lương/giờ
Log (số giờ làm việc mỗi tháng)	-0,338*** (0,0155)	
Log (số giờ làm thêm mỗi tháng)		-0,215*** (0,017)
Làm thêm giờ (biến giả)	-0,130*** (0,016)	
Giới tính	0,122*** (0,013)	0,154*** (0,024)
Dân tộc	-0,001 (0,029)	-0,002 (0,051)
Tuổi	0,0039*** (0,00077)	-0,0006 (0,0014)
Số năm đi học	0,023*** (0,0016)	0,014*** (0,003)
Khu vực sống	-0,007 (0,014)	-0,044* (0,0255)
Loại hình cư trú	-0,145*** (0,0157)	-0,1175*** (0,03)
Quy mô hộ	-0,0189*** (0,0042)	-0,0232*** (0,0086)
Hộ nghèo	-0,18*** (0,0315)	-0,262*** (0,057)
Tình trạng hôn nhân	0,151*** (0,0158)	0,155*** (0,0295)
Cán bộ, công chức	0,1006*** (0,021)	0,208*** (0,055)
Nghề	-0,037 (0,008)	-0,01998 (0,0167)
cons	4,73 (0,0956)	3,75 (0,137)
/sigma	0,482 (0,0044)	0,455 (0,0083)
Prob > chi2	0,000	0,000
N	9.546	9.546

(Nguồn: khảo sát tính hình cư trú năm 2015, tính toán của tác giả)

Chú thích: ***, **, * với mức ý nghĩa lần lượt là 1%, 5%, 10%; giá trị trong ngoặc là sai số chuẩn.

tìm thấy mối quan hệ nghịch biên giữa số giờ làm thêm và tiền lương trung bình mỗi tháng, khi số giờ làm việc của người lao động tăng lên sẽ dẫn đến tiền lương trung bình mỗi giờ giảm; người lao động có làm thêm giờ có tiền lương trung bình trên mỗi

tháng ít hơn người lao động không làm thêm giờ và khi số giờ làm thêm tăng lên sẽ làm cho tiền lương trung bình mỗi giờ của người lao động nhận được tương ứng giảm xuống.

Nhà nước và chính quyền địa phương cần quan tâm hơn đến cuộc sống cho người lao động, nắm bắt kịp thời tình hình về lao động để trên cơ sở đó đưa ra các chính sách hợp lý nhằm giải quyết vấn đề việc làm, thời gian làm việc, tiền lương nhằm đảm bảo thu nhập cho người lao động. Các chính sách mở rộng khung giờ làm thêm cần đi kèm yêu cầu về lương cho người lao động tham gia làm thêm giờ. Nếu yêu cầu về lương không đạt được, việc tham gia làm thêm giờ chỉ nhằm giúp đỡ người lao động có thêm phần thu nhập ít ỏi để bù đắp những chi tiêu thiết yếu trong cuộc sống hàng ngày.

Bản thân người lao động cần không ngừng tìm hiểu về quy định, chính sách của Nhà nước về quy định làm việc, thời gian làm việc và nghỉ ngơi, chế độ lương khi làm việc và tăng ca, các chế độ phúc lợi khác mà người lao động được thụ hưởng. Để có kiến thức nhằm đảm bảo được các quyền lợi vốn có về thời gian nghỉ ngơi, mức lương được nhận khi làm việc và tăng ca nhằm góp phần cải thiện thu nhập cho chính mình. Luôn cố gắng học tập nhằm cải thiện, nâng cao trình độ học vấn, tay nghề, chuyên môn kỹ thuật, nhằm nâng cao năng suất, khả năng làm việc để được đảm nhiệm các công việc yêu cầu trình độ cao và với mức thu nhập cao hơn. ♦

Tài liệu tham khảo:

1. Kuhn, P., & Lozano, F. (2005). The Expanding Workweek? Understanding Trends in Long Work Hours Among U.S. Men, 1979-2004. *NBER Working Paper*.
2. Blanchard, O. (2006). European Unemployment: the Evolution of Facts and Ideas. *Economic Policy*, 21, 5-59.
3. Oxfam. (2018). *Tiền lương không đủ sống và hệ lụy - Nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt Nam*. [https://cng-cdn.oxfam.org/vietnam.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Tien%20luong%20khong%20du%20song%20va%20he%20luuy%20-%20Nghien%20cuu%20mot%20so%20doanh%20nghiệp%20may%20xuat%20khau%20o%20Viet%20Nam%20\(screen\)_0.pdf](https://cng-cdn.oxfam.org/vietnam.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Tien%20luong%20khong%20du%20song%20va%20he%20luuy%20-%20Nghien%20cuu%20mot%20so%20doanh%20nghiệp%20may%20xuat%20khau%20o%20Viet%20Nam%20(screen)_0.pdf).

4. Song, Y. (2009). Unpaid Work at Home. *Industrial Relations*, 48 (4), 578-588.

5. Pannenberg, M. (2005). Long-term effects of unpaid overtime - Evidence for West Germany. *Scottish Journal of Political Economy*, 177-193.

6. OECD. (2018). *Ageing and Employment Policies: United States 2018: Working Better with Age and Fighting Unequal Ageing*. OECD Publishing.

7. Bridgman, B., Duernecker, G., & Herrendorf, B. (2018). Structural transformation, marketization, and household production around the world. *Journal of Development Economics*, 133 (C), 102-126.

8. Bick, A., Fuchs-Schündeln, N., & Lagakos, D. (2018). How Do Hours Worked Vary with Income? Cross-Country Evidence and Implications. *American Economic Review*, 170-199.

9. Hamermesh, D. S., & Stancanelli, E. (2014). Long Workweeks and Strange Hours. *Nber Working Paper Series* (pp. 1-14). Cambridge: National Bureau of Economic Research.

10. Borjas. (2013). *Labor Economics* (8 ed.). McGraw-Hill Education.

11. Borjas, G. (2002). Estimation of Average Treatment Effects Based on Propensity Scores. *The Stata Journal*, 358-377.

Summary

The paper aims to measure the difference between overtime and non-overtime pay for employees using Propensity Score Matching (PSM). The results show that there is no difference in monthly wages and the proportion of consumption to earnings between the two groups of respondents. Nevertheless, there is a difference in hourly wages, specifically, overtime working labours get wages less than others. Last but not least, the result of the Tobit model reveals that there is a negative relationship between wages and working hours, so the working hour expanding policy has no effect on improving labour earnings. Therefore, policies to improve income for workers by expanding working hours should be carefully considered.