

HÀNH VI LỰA CHỌN KHU VỰC LÀM VIỆC CỦA LAO ĐỘNG TRẺ TỐT NGHIỆP GIÁO DỤC BẬC CAO: KẾT QUẢ TỪ MỘT CUỘC KHẢO SÁT CẤP QUỐC GIA Ở VIỆT NAM

Bạch Ngọc Thắng

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: bnthang@gmail.com; thangbn@neu.edu.vn

Ngày nhận: 08/3/2018

Ngày nhận bản sửa: 09/5/2018

Ngày duyệt đăng: 20/6/2018

Tóm tắt:

Các nghiên cứu trước đây chủ yếu nhìn nhận khu vực không chính thức là nơi tập trung nhiều lao động có trình độ chuyên môn thấp. Có rất ít các nghiên cứu đề cập đến hành vi lựa chọn khu vực làm việc này của lao động trẻ mới tốt nghiệp giáo dục bậc cao ở Việt Nam. Bằng việc sử dụng bộ số liệu quốc gia điều tra lao động và việc làm trong năm 2015, trong đó có kiểm soát cho những sai lệch trong lựa chọn vốn phổ biến trong nghiên cứu về thị trường lao động, nghiên cứu này cho thấy lao động trẻ tốt nghiệp cao đẳng và đại học có khuynh hướng làm việc ở khu vực không chính thức thấp hơn đáng kể so với nhóm tốt nghiệp trung học phổ thông. Tuy nhiên, khuynh hướng này không phải là do sự phân mảnh trên thị trường lao động do luật lệ hay chi phí gia nhập, mà là do lựa chọn tự do theo lý thuyết nguồn vốn con người của người lao động. Kết quả này đã củng cố bằng chứng quan trọng liên quan đến đóng góp của giáo dục bậc cao đến hành vi lựa chọn khu vực làm việc của lao động trẻ ở Việt Nam.

Từ khóa: Giáo dục bậc cao, kết quả trên thị trường lao động, sai lệch trong lựa chọn, lao động trẻ, Việt Nam.

Choice Behaviors of Recent Higher-educational Graduates toward the Informal Sector: Evidence from a National Survey in Vietnam

Abstract:

Previous studies consider the informal sector as a cohort of low-skilled workers. Few researches examine the choice behaviors of recent higher-educational graduates into this sector in Vietnam. By employing the Labor Force Survey in 2015, once having controlled selection bias that is inherent in labor market studies, this paper finds that higher-educational graduates have marked lower probability of working in the informal sector, compared to the reference group of secondary education. However, this inclination is not attributable to the segmented labor market theory, due to regulations and entry costs, but to the human capital theory. It thus provides important evidences for higher education's effects on the choice behaviors of recent graduates in Vietnam.

Keywords: Higher education, labor market outcomes, selection bias, youth employment, Vietnam.

1. Giới thiệu chung

Việc làm của lao động trẻ là vấn đề rất được quan tâm ở các nước đang phát triển. Ở Việt Nam, theo báo cáo xu hướng lao động và xã hội Việt Nam, tỷ lệ thất nghiệp thanh niên (15-24 tuổi) có xu hướng tăng, từ 5,5% năm 2002 lên 7,7% vào quý 2 năm 2017, cao hơn nhiều so với tỷ lệ thất nghiệp của nhóm lao động trên 35 tuổi, khoảng 1% (Viện Khoa học Lao động và Xã hội & Tổ chức Lao động Quốc tế, 2018). Bên cạnh đó, sự mở rộng của hệ thống giáo dục bậc cao, bao gồm giáo dục cao đẳng, đại học và sau đại học, cũng tạo sức ép lớn đến vấn đề tạo việc làm cho nhóm lao động này. Có một lập luận được chia sẻ rộng rãi là có tình trạng dư cung trên thị trường lao động bậc cao, và có sự sai lệch đáng kể giữa cung và cầu thị trường lao động (Nguyễn Bá Ngọc & Chử Thị Liên, 2014). Điều này có thể tạo sức ép khiến một bộ phận lao động trẻ tốt nghiệp giáo dục bậc cao buộc phải làm việc ở khu vực lao động không chính thức, vốn được hiểu là khu vực có mức thu nhập từ tiền lương và điều kiện làm việc không đảm bảo. Vấn đề này cần được lưu tâm ở một nền kinh tế đang chuyển đổi như Việt Nam, vốn đặc trưng bởi bộ che phủ cao của khu vực không chính thức và có một tỷ lệ lớn lao động không được đóng bảo hiểm xã hội (Huong N.T.L. & cộng sự, 2013).

Trong lĩnh vực nghiên cứu về việc làm của lao động trẻ, các nghiên cứu gần đây tập trung nhiều vào một số vấn đề như các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình dịch chuyển từ trường học đến nơi làm việc, nguyên nhân cũng như tác động của đào tạo quá mức, và việc vận dụng kỹ năng được đào tạo của lao động mới tốt nghiệp. Có rất ít các nghiên cứu ở Việt Nam đề cập đến hành vi lựa chọn khu vực làm việc (chính thức hay không chính thức) của lao động trẻ tốt nghiệp giáo dục bậc cao. Đây là một vấn đề nghiên cứu rất đáng lưu tâm ở cả góc độ lý thuyết lẫn thực tiễn. Về mặt lý thuyết, các kết quả nghiên cứu về hành vi lựa chọn khu vực làm việc là không nhất quán, do các cách tiếp cận và giả định nghiên cứu khác nhau. Về mặt thực tiễn, hiện đang có một xu hướng chính sách lớn là tập trung chính thức hóa khu vực lao động không chính thức trong nền kinh tế, trong khi lại thiếu vắng các bằng chứng vững về hành vi lựa chọn khu vực làm việc của lao động trẻ, đặc biệt là nhóm lao động có trình độ cao, tốt nghiệp cao đẳng, đại học và sau đại học ở Việt Nam. Nghiên cứu này góp phần bồi đắp cho khoảng trống trong nghiên cứu lý thuyết và thực tiễn này.

Nghiên cứu này có hai câu hỏi nghiên cứu. Thứ

nhất, khuynh hướng lựa chọn khu vực làm việc của lao động trẻ tốt nghiệp giáo dục bậc cao, bao gồm cao đẳng, đại học và sau đại học, có khác biệt như thế nào với nhóm lao động tốt nghiệp trung học phổ thông? Thứ hai, khuynh hướng này là lựa chọn tự do dựa trên cân nhắc đầy đủ về chi phí và lợi ích, hay do sự phân mảnh hai khu vực trên thị trường lao động (do các rào cản về luật lệ và chi phí gia nhập)? Bằng việc sử dụng bộ số liệu quốc gia điều tra lao động và việc làm trong năm 2015, trong đó có kiểm soát cho những sai lệch trong lựa chọn vốn phổ biến trong nghiên cứu về thị trường lao động, nghiên cứu này cho thấy lao động trẻ tốt nghiệp đại học và cao đẳng có khuynh hướng làm việc ở khu vực không chính thức thấp hơn đáng kể so với nhóm tốt nghiệp trung học phổ thông. Tuy nhiên, khuynh hướng này không phải là do sự phân mảnh trên thị trường lao động do luật lệ hay chi phí gia nhập, mà là do lựa chọn tự do theo lý thuyết nguồn vốn con người của của người lao động.

Kết quả của nghiên cứu đã cung cấp bằng chứng cho thấy giáo dục bậc cao có ý nghĩa quyết định đến tiền lương, mà không phụ thuộc vào khu vực làm việc. Hàm ý này có ý nghĩa quan trọng, nêu bật sự đóng góp của giáo dục bậc cao đến kết quả trên thị trường lao động của lao động trẻ. Các nghiên cứu trước đây đều cho rằng khu vực làm việc không chính thức có mức tiền lương thấp và điều kiện lao động không đảm bảo, nhưng điều này là không đúng với nhóm lao động có trình độ cao. Kết quả hồi quy cho thấy lao động tốt nghiệp cao đẳng, đại học và sau đại học có mức tiền lương tương đương nhau khi làm việc ở khu vực chính thức hoặc khu vực không chính thức. Bên cạnh đó, nhóm lao động có trình độ cao có thể nhận được các lợi ích khác khi làm việc ở khu vực không chính thức, như được tự do làm việc và phát huy được lợi thế cạnh tranh so sánh (Gindling, 1991).

Cấu trúc của bài nghiên cứu này được trình như sau: Phần 2 là tổng quan các nghiên cứu về lựa chọn khu vực làm việc, đặc biệt là của lao động trẻ mới tốt nghiệp giáo dục bậc cao. Phần 3 giới thiệu bộ số liệu và phương pháp nghiên cứu. Phần 4 trình bày kết quả nghiên cứu và thảo luận. Phần cuối cùng, phần 5, là kết luận và gợi mở những nghiên cứu tiếp theo.

2. Tổng quan nghiên cứu

Việc làm cho lao động trẻ là vấn đề rất đáng lưu tâm bởi lao động mới tốt nghiệp mất nhiều thời gian hơn, so với nhóm lao động đã có kinh nghiệm, để có thể tìm được công việc phù hợp. Theo một khảo sát

của Tổ chức Lao động Quốc tế, lao động trẻ trong độ tuổi từ 15 đến 29 ở Việt Nam trung bình phải mất từ 2,5 đến 5 năm để có thể dịch chuyển thành công từ trường học đến nơi làm việc – tìm được công việc ổn định, an toàn, hay cá nhân người lao động thấy hài lòng với công việc (Nguyen N.A. & cộng sự, 2015). Elder & Kring (2016) còn cho thấy lao động trẻ và là nữ giới phải chịu áp lực gấp đôi trong quá trình này. Trong quá trình dịch chuyển từ trường học đến nơi làm việc, lao động trẻ, do các rào cản về luật lệ và chi phí gia nhập, có thể phải lựa chọn làm việc ở khu vực không chính thức thay vì chịu cảnh thất nghiệp không tự nguyện. Lý thuyết thị trường lao động phân mảnh coi tính không chính thức này như là một lựa chọn để tồn tại thay vì chịu cảnh thất nghiệp không tự nguyện của người lao động yếu thế hay không tiếp cận được những cơ hội việc làm ở khu vực chính thức (Dickens & Lang, 1985). Kết quả là có sự khác biệt về thu nhập giữa hai khu vực chính thức và không chính thức, ngay với các cá nhân có cùng đặc điểm và kỹ năng lao động.

Trái với lý thuyết thị trường lao động phân mảnh, lý thuyết tân cổ điển về nguồn vốn con người cho rằng cấu trúc của thị trường lao động là cạnh tranh hoàn hảo, với đặc điểm giá cả linh hoạt và lao động tự do dịch chuyển giữa các khu vực. Theo quan điểm này, cân bằng trên thị trường sẽ dẫn đến kết quả là người lao động làm những công việc giống nhau sẽ nhận được mức tiền lương như nhau (Saavedra & Chong, 1999; Maloney, 1999). Khi đó, lựa chọn khu vực làm việc chính thức hay không chính thức là lựa chọn tự do và phù hợp với mong muốn của người lao động, hoàn toàn dựa trên những cân nhắc về chi phí và lợi ích, chứ không phải do các rào cản về luật lệ hay chi phí gia nhập như lý thuyết thị trường lao động phân mảnh. Theo lý thuyết về nguồn vốn con người, mức tiền lương trên thị trường sẽ được quyết định dựa trên đặc điểm và kỹ năng của người lao động, chứ không phải là do khu vực làm việc.

Các kết quả nghiên cứu thực nghiệm về hành vi lựa chọn khu vực làm việc là không nhất quán. Các nghiên cứu trước đây dựa trên lý thuyết thị trường lao động phân mảnh cho rằng người lao động làm việc ở khu vực chính thức được nhận lương cao hơn so với làm việc ở khu vực không chính thức. Các nghiên cứu này bao gồm của Mazumdar (1981) ở Malaysia, Gong & Van Soest (2002) ở Mexico, và Tansel & cộng sự (2015) ở Ai Cập. Ở một nhánh nghiên cứu khác liên quan đến lý thuyết về nguồn vốn con người, Pradhan & Van Soest (1997) lại cho

rằng tiền lương ở khu vực không chính thức lại cao hơn, hoặc không khác biệt, so với khu vực chính thức. Có một số nghiên cứu giải thích cho sự chênh lệch này là do lao động ở khu vực không chính thức nhận được tiền lương phụ trội so với khu vực chính thức (Marcouiller & cộng sự, 1997; Staneva & Arabsheibani, 2014), hay khoảng cách này không tồn tại ở nhóm người lao động nhận được mức tiền lương cao (Nguyen H. & cộng sự, 2013; Lehmann & Zaiceva, 2013).

Ở Việt Nam, hiện có rất ít các nghiên cứu về lựa chọn khu vực làm việc của lao động trẻ, đặc biệt là nhóm lao động tốt nghiệp đại học và cao đẳng. Các nghiên cứu trước đây chủ yếu đề cập đến việc cải thiện nguồn vốn con người trên thị trường lao động trong 30 năm đổi mới (Schmillen & Packard, 2016), sự dịch chuyển lao động từ khu vực nông nghiệp sang khu vực phi nông nghiệp và cơ hội việc làm đối với lao động có kỹ năng (Oudin & cộng sự, 2014), lợi tức đối với giáo dục ở Việt Nam (Moock & cộng sự, 1998), vấn đề đào tạo quá mức (Hoàng Khắc Lịch & Vũ Đức Thành, 2015), tác động của tiền lương tối thiểu đến tỷ lệ lao động làm việc ở khu vực chính thức (Nguyen C.V., 2013), và kết quả trên thị trường của lao động trẻ (Pierre, 2012). Có một nghiên cứu gần nhất có cùng chủ đề là Nguyen H. & cộng sự (2013), tuy nhiên nghiên cứu mới chỉ dừng lại ở giải thích chênh lệch tiền lương giữa hai khu vực trong giai đoạn 2002-2006, mà không phân tích khuynh hướng lựa chọn làm việc của lao động trẻ tốt nghiệp giáo dục bậc cao. Hơn nữa, nghiên cứu này sử dụng phương pháp hồi quy phân vị mà không kiểm soát cho ảnh hưởng sai lệch trong lựa chọn tham gia lực lượng lao động.

3. Số liệu và phương pháp nghiên cứu

3.1. Số liệu nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng số liệu điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê. Đây là cuộc điều tra hàng năm thực hiện ở tất cả 63 tỉnh/thành phố ở Việt Nam. Thông tin điều tra bao gồm các đặc điểm nhân khẩu của cá nhân người lao động, thông tin về kết quả và trải nghiệm trên thị trường lao động của nhóm lao động có việc làm, lao động thất nghiệp, và nhóm người không có hoạt động kinh tế (không nằm trong lực lượng lao động). Quy mô của cuộc điều tra là khoảng 800.000 người được hỏi trong một năm, được chia đều trong bốn quý điều tra. Có một tỷ lệ nhất định về số người được điều tra lại mỗi quý.

Nghiên cứu chỉ giữ lại số lao động trẻ nằm trong lực lượng lao động từ 15 đến 29 tuổi. Nhóm tuổi này

Bảng 1: Cơ sở làm việc của lao động chính thức và không chính thức

	Chính thức	Không chính thức	Tổng
Cá nhân làm dự do	0%	100%	4.805
Cơ sở kinh doanh cá thể và tập thể	50%	50%	26.701
Khu vực ngoài nhà nước	100%	0%	18.544
Khu vực nhà nước	100%	0%	12.373
Khu vực nước ngoài	100%	0%	7.997
Tổng			70.420

Nguồn: Tính toán của tác giả từ số liệu điều tra lao động và việc làm năm 2015.

là phù hợp bởi đây là giai đoạn mà mỗi lao động trẻ có những trải nghiệm quan trọng sau khi gia nhập lực lượng lao động. Lựa chọn nhóm tuổi này cũng giống với đối tượng điều tra dịch chuyển từ trường học đến nơi làm việc (school to work transition survey) do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) thực hiện. Nghiên cứu chỉ giữ lại đối tượng làm công ăn lương trong (không phải chủ doanh nghiệp) và số người lao động không làm việc trong khu vực nông – lâm – thủy sản. Có một tỷ lệ đáng kể lao động làm việc ở khu vực nông – lâm – thủy sản không nhận được tiền lương. Việc loại trừ số lao động làm việc ở khu vực này giúp kiểm soát phần nào ảnh hưởng của vấn đề mất số liệu khi lấy logarit tự nhiên đối với giá

trị tiền lương bằng 0 (xem thêm mục 3.2).

Khu vực làm việc không chính thức được định nghĩa là khu vực kinh tế không phải đăng ký kinh doanh, nhóm cá nhân làm việc tự do, và khu vực tuy phải đăng ký kinh doanh nhưng thực tiễn có một tỷ lệ đáng kể số cơ sở không thực hiện đăng ký kinh doanh, nhóm cơ sở kinh doanh cá thể và tập thể. Theo định nghĩa này, Bảng 1 cho thấy 100% số cá nhân làm việc tự do thuộc khu vực không chính thức, và có tới 50% số cá nhân làm việc ở cơ sở kinh doanh cá thể và tập thể vẫn thuộc khu vực không chính thức do không có đăng ký kinh doanh trên thực tế. Tất cả các cá nhân làm việc ở khu vực ngoài nhà nước (các công ty tư nhân), khu vực nhà nước,

Bảng 2: Tỷ lệ lao động trẻ làm việc ở khu vực chính thức và không chính thức

	Không chính thức	Chính thức	Tổng
Giáo dục			
Trung học phổ thông	25%	75%	17.052
Cao đẳng	8%	92%	5.654
Đại học	4%	96%	10.649
Giới tính			
Nam	31%	69%	36.873
Nữ	20%	80%	33.547
Tình trạng hôn nhân			
Có gia đình	26%	74%	32.843
Chưa có gia đình	25%	75%	37.546
Vai trò trong gia đình			
Chủ hộ	26%	74%	7.032
Không phải chủ hộ	26%	74%	63.388
Thời gian làm việc			
< 6 tháng	25%	75%	7.711
6-12 tháng	23%	77%	5.005
1-5 năm	25%	75%	45.220
5-10 năm	28%	72%	11.243
>10 năm	44%	56%	1.194
Số người phụ thuộc			
Không có	17%	83%	10.785
1-2 người	26%	74%	38.692
3-5 người	30%	70%	19.268
>5 người	36%	64%	1.239

Nguồn: Tính toán của tác giả từ số liệu điều tra lao động và việc làm năm 2015.

và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, đều được coi là lao động làm việc trong khu vực chính thức.

Bảng 2 trình bày một số thông tin cơ bản về đặc điểm nhân khẩu học của lao động trẻ mới tốt nghiệp. Các thông tin liên quan bao gồm trình độ giáo dục, giới tính, tình trạng hôn nhân, vai trò trong gia đình, thời gian hay kinh nghiệm làm việc, số người phụ thuộc trong gia đình. Ví dụ, trong tổng số 17.052 lao động có trình độ trung học phổ thông, 25% số lao động làm việc ở khu vực không chính thức, tỷ lệ này giảm xuống 8% và 4% đối với nhóm tốt nghiệp cao đẳng và đại học.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Phần này trình bày ba mô hình phân tích lựa chọn khu vực làm việc, mô hình tiền lương và mô hình kiểm soát sai lệch trong lựa chọn.

3.2.1. Mô hình phân tích lựa chọn khu vực làm việc

Phương trình (1) dưới đây xác lập mô hình phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến lựa chọn khu vực làm việc không chính thức của lao động trẻ mới tốt nghiệp.

$$\text{Khu vực không chính thức}_{ip} = \alpha + \beta \cdot \text{Cao đẳng}_{ip} + \gamma \cdot \text{Đại học và sau đại học}_{ip} + \delta \cdot \mathbf{X}_{ip} + \sigma_p + \theta_{ip} \quad (1)$$

Trong đó:

- *Khu vực không chính thức_{ip}* là biến phụ thuộc thể hiện lựa chọn khu vực làm việc không chính thức của lao động trẻ *i* mới tốt nghiệp ở tỉnh *p*, theo đó biến giả này nhận giá trị bằng 1 nếu lao động *i* ở tỉnh *p* quyết định làm việc ở khu vực không chính thức, và bằng 0 nếu làm việc ở khu vực chính thức.

- *Cao đẳng_{ip}* là biến giả đại diện cho trình độ giáo dục của lao động *i* ở tỉnh *p*. Biến số này nhận giá trị bằng 1 nếu lao động này tốt nghiệp cao đẳng, hoặc nhận giá trị bằng 0 trong các trường hợp khác.

- *Đại học và sau đại học_{ip}* là biến giả đại diện cho trình độ giáo dục của lao động *i* ở tỉnh *p*. Biến số này nhận giá trị bằng 1 nếu lao động này tốt nghiệp đại học và sau đại học, hoặc nhận giá trị bằng 0 trong các trường hợp khác. Trong phân tích hồi quy, hệ số ước lượng của hai biến giả trên được tham chiếu với nhóm tốt nghiệp trung học phổ thông.

- *X_{ip}* là vector các biến giải thích khác mang đặc trưng nhân khẩu học của lao động *i* ở tỉnh *p*. Các biến giải thích khác có ảnh hưởng đến lựa chọn khu vực làm việc bao gồm giới tính, tuổi, tuổi bình phương (*Tuổi²*), tình trạng hôn nhân, kinh nghiệm làm việc, người lao động có phải là chủ hộ gia đình hay không, và số người phụ thuộc trong gia đình.

- δ_p là ảnh hưởng cố định cấp tỉnh không quan sát được. Biến kiểm soát này đại diện cho các điều kiện địa lý, kinh tế – xã hội khác nhau giữa các tỉnh, nhưng không thay đổi theo thời gian.

- $\alpha, \beta, \gamma, \delta$ là các hệ số ước lượng. Hệ số được quan tâm chính ở đây là β và γ , đại diện ảnh hưởng của giáo dục bậc cao đến lựa chọn của lao động trẻ sau khi mới tốt nghiệp.

- θ_{ip} là biến ngẫu nhiên tuân theo quy luật phân phối chuẩn, có kỳ vọng cố định và phương sai không đổi.

3.2.2. Mô hình tiền lương

$$\ln(\text{tiền lương})_{ip} = \alpha + \beta_1 \text{Cao đẳng}_{ip} + \beta_2 \text{Cao đẳng}_{ip} * \text{Khu vực không chính thức}_{ip} + \gamma_1 \text{Đại học và sau đại học}_{ip} + \gamma_2 \text{Đại học và sau đại học}_{ip} * \text{Khu vực không chính thức}_{ip} + \delta X_{ip} + \sigma_p + \theta_{ip} \quad (2)$$

Trong đó:

- $\ln(\text{tiền lương})_{ip}$ là logarit tự nhiên của thu nhập từ tiền công và tiền lương hàng tháng của lao động trẻ *i* ở tỉnh *p*. Việc lấy logarit tự nhiên không chịu ảnh hưởng nhiều bởi vấn đề tiền lương bằng 0, do mẫu nghiên cứu chỉ tập trung vào nhóm lao động tốt nghiệp trung học phổ thông, cao đẳng, đại học và sau đại học, và nhóm lao động không làm việc ở khu vực nông – lâm – thủy sản.

- *Cao đẳng_{ip} * Khu vực không chính thức_{ip}* là biến tương tác giữa nhóm lao động tốt nghiệp cao đẳng với biến giả đại diện khu vực làm việc không chính thức. Biến tương tác này giải thích sự khác biệt trong thu nhập giữa hai khu vực không chính thức và chính thức, đối với lao động trẻ tốt nghiệp cao đẳng.

- *Đại học và sau đại học_{ip} * Khu vực không chính thức_{ip}* là biến tương tác giữa nhóm lao động tốt nghiệp đại học và sau đại học với biến giả đại diện cho khu vực làm việc không chính thức. Biến tương tác này giải thích sự khác biệt trong thu nhập giữa hai khu vực không chính thức và chính thức, đối với lao động trẻ tốt nghiệp đại học và sau đại học.

- $\alpha, \beta_1, \beta_2, \gamma_1, \gamma_2, \delta$ là các hệ số ước lượng.

- Các biến giải thích và biến ngẫu nhiên khác được định nghĩa giống với phương trình (1) ở phần trên.

3.2.3. Phương trình kiểm soát sai lệch trong lựa chọn

Phương trình (3) dưới đây phân tích các yếu tố có thể dẫn tới lựa chọn sai lệch khu vực làm việc theo định dạng của phương trình (1) và (2) ở trên.

$$Z_{ip} + \tau_{ip} > 0 \quad (3)$$

Trong đó:

- *Z_{ip}* là một vector đại diện cho các yếu tố khiến

Bảng 3: Các yếu tố ảnh hưởng đến lựa chọn làm việc ở khu vực làm việc của lao động trẻ

Biến phụ thuộc:	(3.1)	(3.2)	(3.3)	(3.4)
<i>Khu vực không chính thức</i>				
<i>Cao đẳng</i>	-0,136*** (0,010)	-0,141*** (0,009)	-0,139*** (0,008)	-0,145*** (0,008)
<i>Đại học và sau đại học</i>	-0,208*** (0,016)	-0,217*** (0,016)	-0,212*** (0,013)	-0,221*** (0,013)
<i>Giới tính (Nam giới = 1; Nữ giới = 0)</i>	0,049*** (0,008)	0,044*** (0,009)	0,045*** (0,008)	0,042*** (0,008)
<i>Tuổi</i>	-0,033** (0,013)	-0,034** (0,014)	-0,031** (0,013)	-0,032** (0,014)
<i>Tuổi²</i>	0,001** (0,000)	0,001** (0,000)	0,001** (0,000)	0,001** (0,000)
<i>Trình trạng hôn nhân (Có gia đình = 1; không có gia đình = 0)</i>	0,018** (0,008)	0,012 (0,009)	0,015** (0,007)	0,011 (0,008)
<i>Kinh nghiệm làm việc</i>	-0,012*** (0,004)	-0,013*** (0,004)	-0,011*** (0,004)	-0,012*** (0,004)
<i>Chủ hộ gia đình</i>	0,005 (0,012)	0,009 (0,013)	0,009 (0,012)	0,012 (0,013)
<i>Số người phụ thuộc</i>	0,016*** (0,002)	0,031*** (0,007)	0,014*** (0,002)	0,025*** (0,007)
<i>Ảnh hưởng cố định cấp tỉnh</i>	Không	Không	Có	Có
Pseudo R ²	0,105		0,125	
Log Pseudo Likelihood	-12.564	-21.716	-12.279	-21.438
Không có sai lệch lựa chọn (p-value)		0,015		0,038
Số quan sát	33.126	36.085	33.126	36.085

Ghi chú: Hệ số ước lượng là ảnh hưởng cận biên trung bình. *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Sai số tiêu chuẩn ở trong ngoặc đơn, và vừng với sự phụ thuộc chéo giữa các quan sát trong cùng một tỉnh.

lựa chọn khu vực làm việc của lao động i ở tỉnh p bị sai lệch, bao gồm giới tính, tình trạng hôn nhân, và số người phụ thuộc trong gia đình của cá nhân người lao động. Việc quyết định tham gia lực lượng lao động của phụ nữ có thể bị chi phối bởi tình trạng hôn nhân của cá nhân này. Ví dụ, phụ nữ có thể lựa chọn không tham gia lực lượng lao động, ở nhà làm nội trợ và chăm em bé sau khi lập gia đình. Z_{ip} có vai trò kiểm soát cho những khác biệt không quan sát được (unobserved heterogeneity), mà ở đây là động lực tham gia lực lượng lao động, có ảnh hưởng đến lựa chọn khu vực làm việc trên thị trường lao động của mỗi cá nhân.

- τ_{ip} là biến ngẫu nhiên tuân theo quy luật phân phối chuẩn, có kỳ vọng cố định và phương sai không đổi.

3.2.4. Thủ tục ước lượng

Không phải lúc nào chúng ta cũng quan sát được lựa chọn khu vực làm việc và tiền lương của lao động trẻ ở mô hình (1) và (2). Chúng ta chỉ có thông tin này nếu mô hình (3) được thỏa mãn. Kết quả ước lượng thông thường (Ordinary least squares - OLS) đối với mô hình (1) và (2) là không vững nếu những

khác biệt không quan sát được không được kiểm soát ở mô hình (3), hay nói cách khác là (3) không độc lập với (1) và (2), $\text{corr}(\theta_{ip}, \tau_{ip}) \neq 0$. Khi không có sự độc lập, kỹ thuật ước lượng hai bước Heckman (1979) cho phép đưa ra được ước lượng vững, hiệu quả đối với mô hình (1) và (2). Theo đó, mô hình (3) được ước lượng đầu tiên để kiểm soát cho những sai lệch trong lựa chọn (nếu có) của các cá nhân trên thị trường lao động, sau đó bước thứ hai sẽ ước lượng mô hình (1) và (2).

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Bảng 3 trình bày kết quả ước lượng ảnh hưởng của giáo dục và các yếu tố nhân khẩu học khác đến lựa chọn làm việc ở khu vực không chính thức của lao động trẻ mới tốt nghiệp. Biến phụ thuộc ở tất cả các định dạng mô hình từ (3.1) đến (3.4) là lựa chọn khu vực làm việc của lao động trẻ. Định dạng (3.1) và (3.2) không kiểm soát cho những ảnh hưởng cố định cấp tỉnh, và hai định dạng cuối (3.3) và (3.4) có kiểm soát cho những ảnh hưởng này. Bên cạnh đó, kết quả kiểm định ảnh hưởng sai lệch trong lựa chọn cho thấy giả thuyết không có sai lệch trong

lựa chọn bị bác bỏ ở mức ý nghĩa 5% (cột (3.2) và (3.4)). Điều này cho thấy kỹ thuật ước lượng hai bước Heckman là phù hợp cho phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến lựa chọn khu vực làm việc của lao động trẻ mới tốt nghiệp.

Bảng 3 cho thấy lao động trẻ tốt nghiệp cao đẳng và đại học có xác suất làm việc ở khu vực không chính thức thấp hơn đáng kể so với lao động trẻ tốt nghiệp trung học phổ thông. Ở cột (3.1), xác suất làm việc ở khu vực không chính thức của lao động trẻ tốt nghiệp cao đẳng thấp hơn 13,6% so với lao động tốt nghiệp trung học phổ thông. Khoảng cách này tăng lên đến 20,8% nếu lao động này tốt nghiệp đại học và sau đại học. Có sự gia tăng nhất định trong khuynh hướng lựa chọn làm việc ở khu vực chính thức của lao động có trình độ giáo dục bậc

cao, sau khi kiểm soát cho những ảnh hưởng sai lệch trong lựa chọn và ảnh hưởng cố định cấp tỉnh (từ cột (3.2) đến cột (3.4)). Chẳng hạn, ở cột (3.4), lao động trẻ tốt nghiệp đại học và sau đại học có xác suất lựa chọn làm việc ở khu vực chính thức cao hơn 22,1% so với lao động tốt nghiệp trung học phổ thông.

Hệ số ước lượng của các yếu tố nhân khẩu khác cũng có những kết quả thú vị. Nam giới có khuynh hướng lựa chọn làm việc ở khu vực không chính thức cao hơn so với nữ giới. So với tuổi, kinh nghiệm làm việc có ý nghĩa hơn trong việc giải thích lựa chọn khu vực làm việc của lao động trẻ. Hệ số ước lượng đối với biến giải thích “kinh nghiệm làm việc” là âm và không thay đổi nhiều ở tất cả bốn định dạng mô hình từ (3.1) đến (3.4). Bên cạnh đó, cột (3.4) cho thấy việc có thêm một người phụ thuộc trong gia

Bảng 4: Tiền lương của lao động trẻ làm việc ở khu vực không chính thức

Biến phụ thuộc: <i>Ln(tiền lương)</i>	(4.1)	(4.2)	(4.3)	(4.4)
<i>Khu vực không chính thức</i>	-0,201*** (0,015)	-0,200*** (0,015)	-0,173*** (0,016)	-0,171*** (0,015)
<i>Cao đẳng</i>	-0,010 (0,014)	-0,010 (0,014)	0,005 (0,014)	0,004 (0,014)
<i>Cao đẳng*Khu vực không chính thức</i>	0,011 (0,034)	0,009 (0,034)	0,000 (0,033)	-0,001 (0,033)
<i>Đại học và sau đại học</i>	0,126*** (0,029)	0,126*** (0,029)	0,135*** (0,022)	0,135*** (0,022)
<i>Đại học và sau đại học *Khu vực không chính thức</i>	0,009 (0,062)	0,019 (0,062)	-0,017 (0,054)	-0,007 (0,054)
<i>Giới tính (Nam giới = 1; nữ giới = 0)</i>	0,121*** (0,012)	0,120*** (0,010)	0,134*** (0,008)	0,129*** (0,007)
<i>Tuổi</i>	0,068*** (0,024)	0,069*** (0,024)	0,053** (0,023)	0,054** (0,022)
<i>Tuổi²</i>	-0,001** (0,0005)	-0,001** (0,0005)	-0,0007* (0,0004)	-0,0008* (0,0004)
<i>Trình trạng hôn nhân (Có gia đình = 1; chưa có gia đình = 0)</i>	0,014 (0,019)	0,013 (0,016)	0,028*** (0,009)	0,020** (0,010)
<i>Kinh nghiệm làm việc</i>	0,114*** (0,005)	0,113*** (0,005)	0,107*** (0,005)	0,107*** (0,005)
<i>Chủ hộ gia đình</i>	0,110*** (0,027)	0,110*** (0,026)	0,073*** (0,018)	0,077*** (0,017)
<i>Số người phụ thuộc</i>	0,005 (0,005)	0,006 (0,012)	0,007** (0,003)	0,021** (0,009)
<i>Ảnh hưởng cố định cấp tỉnh</i>	Không	Không	Có	Có
R ²	0,148		0,233	
Log Pseudolikelihood		-26.259		-24.663
Không có sai lệch lựa chọn (p-value)		0,920		0,072
Số quan sát	30.339	33.313	30.339	33.313

Ghi chú: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Sai số tiêu chuẩn ở trong ngoặc đơn, và vừng với sự phụ thuộc chéo giữa các quan sát trong cùng một tỉnh.

đình sẽ làm tăng 2,5% trong xác suất làm việc ở khu vực phi chính thức của lao động trẻ. Khuynh hướng lựa chọn này là cao hơn sau khi kiểm soát cho những sai lệch trong lựa chọn bằng thủ tục Heckman.

Kết quả hồi quy ở Bảng 4 cho thấy mặt bằng tiền lương của lao động trẻ làm việc trong khu vực không chính thức thấp hơn từ 17% đến 20% so với lao động làm việc ở khu vực chính thức. Hệ số ước lượng của biến giải thích “Khu vực không chính thức” là âm và có ý nghĩa thống kê ở mức 1% ở tất cả các định dạng mô hình từ (4.1) đến (4.4). Kết quả này cho thấy có khoảng cách đáng kể trong mức lương của hai khu vực trên thị trường lao động Việt Nam. Khoảng chênh lệch tiền lương ở hai khu vực có xu hướng giảm, từ 20% xuống 17%, sau khi có kiểm soát cho các ảnh hưởng cố định cấp tỉnh ở cột (4.3) và (4.4). Điều này cho thấy sự khác biệt trong điều kiện kinh tế – xã hội giữa các địa phương có ý nghĩa quan trọng trong giải thích chênh lệch tiền lương giữa hai khu vực chính thức và không chính thức ở Việt Nam.

Bảng 4 cũng cho thấy một kết quả thú vị là tiền lương của lao động trẻ tốt nghiệp cao đẳng không có sự khác biệt đáng kể so với lao động tốt nghiệp trung học phổ thông. Hệ số ước lượng đối với biến giải thích “cao đẳng” là nhỏ và không có ý nghĩa thống kê ở tất cả các định dạng mô hình từ (4.1) đến (4.4). Trái lại, tồn tại một khoảng cách đáng kể, khoảng 13%, trong tiền lương của lao động tốt nghiệp đại học và sau đại học, so với lao động tốt nghiệp trung học phổ thông. Hệ số ước lượng đối với biến giải thích “đại học và sau đại học” là dương và có ý nghĩa thống kê ở mức 1% ở tất cả các định dạng mô hình từ (4.1) đến (4.4).

Kết quả ước lượng ở Bảng 3 cho thấy có một khuynh hướng rõ rệt trong lựa chọn của lao động trẻ có trình độ cao là làm việc ở khu vực chính thức, thay vì khu vực phi chính thức. Tuy nhiên, lựa chọn này tuân theo lý thuyết nguồn vốn con người hay do sự phân mảnh hai khu vực của thị trường lao động (do các rào cản về luật lệ hay chi phí gia nhập)? Kết quả ước lượng các biến tương tác giữa trình độ giáo dục và khu vực làm việc không chính thức ở Bảng 4 cho thấy không có những sai lệch đáng kể và có ý nghĩa thống kê trong tiền lương giữa hai khu vực của lao động trẻ tốt nghiệp cao đẳng, đại học và sau đại học. Đây không phải là vấn đề đa cộng tuyến, do hệ số tương quan cặp giữa trình độ giáo dục và khu vực làm việc là không lớn, dưới 20%. Kết quả này cung cấp bằng chứng ủng hộ luận điểm của lý thuyết

nguồn vốn con người, theo đó, đối với lao động tốt nghiệp giáo dục bậc cao, không có sự khác biệt đáng kể trong mức tiền lương giữa hai khu vực chính thức và không chính thức ở Việt Nam.

5. Kết luận

Nghiên cứu này là một trong số ít những nghiên cứu lượng hóa khuynh hướng và hành vi lựa chọn khu vực làm việc của lao động trẻ mới tốt nghiệp đại học và cao đẳng ở Việt Nam. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng đã chỉ ra mức chênh lệch về tiền lương giữa hai khu vực làm việc chính thức và không chính thức, góp phần vào giải thích hai thực tiễn quan trọng trên thị trường lao động của các nước đang phát triển, liên quan đến lý thuyết nguồn vốn con người và sự phân mảnh theo khu vực làm việc trên thị trường lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy lao động trẻ tốt nghiệp đại học và cao đẳng có khuynh hướng làm việc ở khu vực không chính thức thấp hơn đáng kể so với lao động trẻ tốt nghiệp trung học phổ thông. Tuy nhiên, khuynh hướng này không phải là do sự phân mảnh trên thị trường lao động do luật lệ hay chi phí gia nhập, mà là do lựa chọn tự do của người lao động theo lý thuyết nguồn vốn con người, khi kết quả cho thấy không có sự khác biệt về tiền lương giữa hai khu vực, đối với nhóm lao động trẻ tốt nghiệp giáo dục bậc cao.

Kết quả nghiên cứu đã cung cấp bằng chứng quan trọng về hành vi lựa chọn khu vực làm việc của lao động trẻ tốt nghiệp giáo dục bậc cao ở Việt Nam. Có một tỷ lệ đáng kể trong nhóm lao động này vẫn lựa chọn làm việc ở khu vực không chính thức, do được linh hoạt và phát huy lợi thế cạnh tranh trong công việc. Chính sách về chính thức hóa khu vực làm việc, chẳng hạn yêu cầu đăng ký kinh doanh và tăng đóng bảo hiểm xã hội, cần được thực hiện một cách cẩn trọng để vẫn duy trì được động lực làm việc và năng suất của nhóm lao động này. Trải nghiệm của lao động trẻ trong quá trình dịch chuyển từ trường học tới nơi làm việc là một hướng nghiên cứu tiềm năng. Các nghiên cứu tiếp theo có thể triển khai bao gồm việc vận dụng kỹ năng sau khi được đào tạo của lao động trẻ, và ảnh hưởng của việc có việc làm và không có việc làm đến triển vọng công việc trên thị trường của lao động trẻ.

Tài liệu tham khảo:

- Dickens, W.T. & Lang, K. (1985), 'A test of dual labour market theory', *American Economic Review*, 4(75), 792-805.
- Elder, S. & Kring, S. (2016), 'Young and female-a double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries', *Work4youth publication series No. 32*, International Labour Organization.
- Gindling, T. (1991), 'Labor market segmentation and the determination of wages in the public, private-formal and informal sectors in San Jose, Costa Rica', *Economic Development and Cultural Change*, 39, 585-603.
- Gong, X. & Van Soest, A. (2002), 'Wage differentials and mobility in the urban labour market: a panel data analysis for Mexico', *Labour Economics*, 9, 513-529.
- Heckman, J. (1979), 'Sample selection bias as a specification error', *Econometrica*, 47, 153-161.
- Hoàng Khắc Lịch & Vũ Đức Thành (2015), 'Đào tạo quá mức ở Việt Nam', *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 214, 74-80.
- Huong, N.T.L., Tuan, L.Q., Meissner, M., Tuan, B.S., Do Quyen, D. & Yen, N.H. (2013), 'Social protection for the informal sector and the informally employed in Vietnam: literature and data review', *IEE Working Papers No. 199*, Institut fuer Entwicklungsforschung und Entwicklungspolitik, Ruhr-Universitaet Bochum.
- Lehmann, H. & A. Zaiceva (2013), 'Informal Employment in Russia: Incidence, Determinants and Labor Market Segmentation', *Working paper DSE 930*, University of Bologna.
- Maloney, W. (1999), 'Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico', *The World Bank Economic Review*, 13, 275-302.
- Marcouiller, D., Ruiz de Castilla, V. & Woodruff, C. (1997), 'Formal measures of the informal sector wage gap in Mexico, El Salvador, and Peru', *Economic Development and Cultural Change*, 45, 367-392.
- Mazumdar, D. (1981), *The urban labor market income distribution: a study of Malaysia*, Oxford, Oxford University Press.
- Mooock, P.R., Patrinos, H.A. & Venkataraman, M. (1998), 'Education and earnings in a transition economy (Vietnam)', *Research working paper No. WPS 1920*, Washington, DC: World Bank.
- Nguyễn Bá Ngọc & Chử Thị Liên (2014), 'Thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao ở Việt Nam', *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, 201, 72-78.
- Nguyen, C.V. (2013), 'The impact of minimum wages on employment of wage workers', *Economics of Transition*, 21(3), 583-615.
- Nguyen, H., Nordaman, C. & Roubaud, F. (2013), 'Who suffers the penalty? A panel data analysis of earnings gaps in Vietnam', *Journal of Development Studies*, 49, 1694-1710.
- Nguyen, N.A., Nguyen, T.T., Nguyen T.H., Trinh, T.T.N. & Nguyen, V.T. (2015), 'Labor market transitions of young women and men in Vietnam', *Work4Youth Publication Series No.27*, International Labor Office.
- Oudin, X., Pasquier-Doumer, L., Minh, T.P., Roubaud, F. & Hoang, D.V. (2014), 'Adjustment of the Vietnamese labour market in time of economic fluctuations and structural changes', *Document de Travail – DIAL: DT/2014-04*, Paris: DIAL.
- Pierre, G. (2012), 'Recent labor market performance in Vietnam through a gender lens', *Policy Research working paper No. WPS 6056*, Washington, DC: World Bank.
- Pradhan, M. & Van Soest, A. (1997), 'Household labor supply in urban areas of Bolivia', *The Review of Economics and Statistics*, 79, 300-310.
- Saavedra, J. & Chong, A. (1999), 'Structural reform, institutions and earnings: evidence from the formal and informal sectors in urban Peru', *Journal of Development Studies*, 35, 95-116.
- Schmillen, A.D. & Packard, T.G. (2016), 'Vietnam's labor market institutions, regulations, and interventions: helping people grasp work opportunities in a risky world', *Policy Research working paper No. WPS 7587*, Washington, D.C., World Bank Group.
- Staneva, A. & Arabsheibani, G. (2014), 'Is there an informal employment wage premium? Evidence from Tajikistan', *IZA Journal of Labor and Development*, 3, 1-24.
- Tansel, A., Keskin, H. & Ozdemir, Z. (2015), 'Is there an informal employment wage penalty in Egypt?', *ERC Working Papers in Economics 15/08*, Economic Research Center, Ankara.
- Viện Khoa học Lao động và Xã hội & Tổ chức Lao động Quốc tế (2018), *Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2012-2017*, Nhà xuất bản Thanh Niên, Hà Nội.