
CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM

Bùi Quang Tuyền

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: tuyenbq.vnu@gmail.com

Đỗ Vũ Phương Anh

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

Ngày nhận: 10/3/2021

Ngày nhận bản sửa: 16/4/2021

Ngày duyệt đăng: 05/6/2021

Tóm tắt:

Mục tiêu chính của bài viết nhằm phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực và chất lượng công việc của người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước ở Việt Nam. Bài viết sử dụng dữ liệu điều tra lao động việc làm năm 2018. Kết quả cho thấy người lao động trong doanh nghiệp nhà nước có trình độ học vấn và kỹ năng cao hơn so với người lao động ở các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài. Bên cạnh đó, mức lương trung bình và trung vị là cao hơn ở các doanh nghiệp nhà nước. Phân tích hồi quy logit đa thức cho thấy trình độ học vấn có tác động đáng kể tới lựa chọn công việc ở doanh nghiệp nhà nước so với doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài. Với người lao động trong doanh nghiệp nhà nước, trình độ giáo dục cao hơn giúp họ có được công việc tốt hơn như được ký hợp đồng lao động dài hơn và được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc. Phát hiện nghiên cứu hàm ý rằng chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng với quyết định lựa chọn công việc và chất lượng công việc của các cá nhân ở Việt Nam.

Từ khóa: Chất lượng nguồn nhân lực, chất lượng công việc, doanh nghiệp nhà nước, trình độ học vấn.

Mã JEL: J10, J21, J23, J24.

The quality of human resources and employment in state-owned enterprises in Vietnam

Abstract:

The main objective of the paper is to analyze the situation of the quality of human resources and the quality of work of employees in state-owned enterprises (SOEs) in Vietnam. Using secondary data from the 2018 Labour Force Survey, the study shows that SOE workers have higher levels of education and skills than those in private and domestic private enterprises (DOE) and foreign direct investment (FDI) firms. In addition, average and median wages are higher in SOEs. The Multinomial logit regression analysis reveals worker with better education are more likely to work for SOEs. For workers in SOEs, higher education levels help them get better jobs, such as having longer labor contracts and compulsory social insurance. The findings imply that the quality of human resources plays an important role in the selection of job sectors and job quality in Vietnam.

Keywords: *Quality of human resources, job quality, state-owned enterprises, educational level.*

JEL code: J10, J21, J23, J24.

1. Giới thiệu

Với tốc độ tăng trưởng kinh tế thuộc nhóm nước cao hàng đầu thế giới trong gần ba thập kỷ qua, Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu to lớn trong phát triển kinh tế xã hội (Son & Tuyên, 2014). Những thành tựu to lớn trong tăng trưởng, giảm nghèo và phát triển khu vực tư nhân được cho là kết quả của những chính sách đổi mới được khởi xướng từ năm 1986 và quá trình tự do hóa kinh tế ngày càng mạnh mẽ hơn trong những thập kỷ tiếp theo (Thang & Quang, 2005; World Bank & Ministry of Planning and Investment, 2016). Sự chuyển đổi kinh tế đã tạo ra những thay đổi căn bản trong môi trường kinh doanh, tạo ra sự cạnh tranh nhiều hơn giữa các doanh nghiệp ở Việt Nam (Thang & Quang, 2005). Trong đó, cải cách doanh nghiệp nhà nước (DNNN) được coi như một cấu phần quan trọng của công cuộc đổi mới kinh tế ở Việt Nam (Kim & Tru, 2019; Painter, 2003).

Với vị trí quan trọng đã được xác định trong nền kinh tế, các doanh nghiệp nhà nước ở Việt Nam tuy số lượng giảm mạnh nhưng vẫn còn có ảnh hưởng lớn tới đóng góp vào ngân sách nhà nước (GSO, 2016). Đã có nhiều nghiên cứu về hiệu quả của doanh nghiệp nhà nước ở Việt Nam trong thời gian qua. Nhìn chung, các kết quả cho thấy các doanh nghiệp nhà nước nhận được các ưu đãi nhiều hơn so với các loại hình doanh nghiệp khác, nhưng lại có hiệu quả kinh tế chưa cao, và chưa tương xứng với những ưu đãi về nguồn lực và cơ chế chính sách (Kim & Tru, 2019; Nguyễn, 2020). Tuy nhiên, theo tìm hiểu của tác giả thì hiện còn ít các nghiên cứu về nguồn nhân lực và việc làm của người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước. Hơn nữa, phần lớn các nghiên cứu ở Việt Nam chỉ tập trung vào lợi tức của giáo dục với người đi học nói chung ở mọi doanh nghiệp hay tổ chức (Doan, Le, & Tran, 2018; Nguyen & cộng sự, 2020) mà chưa phân tích sâu hơn tác động của giáo dục ra sao tới người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước. Sẽ là cần thiết với cả nhà nghiên cứu và hoạch định chính sách khi có các thông tin định lượng và cụ thể hơn về chất lượng nguồn nhân lực và ảnh hưởng của nó tới việc làm của người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước. Đây là khoảng trống nghiên cứu để tác giả thực hiện nghiên cứu này.

Mục tiêu nghiên cứu chính của bài viết: (i) phân tích thực trạng nguồn nhân lực và việc làm của người lao động trong doanh nghiệp nhà nước trong tương quan với các loại hình doanh nghiệp khác; (ii) phân tích ảnh hưởng của chất lượng nguồn nhân lực tới lựa chọn làm việc theo loại hình doanh nghiệp và chất lượng việc làm trong các doanh nghiệp nhà nước. Bài viết sử dụng dữ liệu điều tra lao động việc làm năm 2018 từ Tổng cục Thống kê và các phương pháp phân tích thống kê mô tả, hồi quy logit đa thức. Bài viết có kết cấu như sau: mục 2 trình bày dữ liệu và phương pháp phân tích; mục 3 báo cáo kết quả phân tích thống kê và hồi quy; và mục 4 đưa ra một số kết luận và gợi ý chính sách.

2. Dữ liệu và phương pháp phân tích

2.1. Dữ liệu

Bài viết sử dụng dữ liệu khảo sát thứ cấp từ điều tra lao động việc làm năm 2018. Đây là cuộc khảo sát được thực hiện bởi Tổng cục Thống kê, trong 4 quý, với các đối tượng là người lao động trong các doanh nghiệp và tổ chức kinh tế xã hội. Dữ liệu đảm bảo độ đại diện cấp quốc gia, vùng và tỉnh. Hơn nữa, bộ dữ liệu chứa đựng thông tin chi tiết và phong phú về đặc điểm kinh tế - xã hội của người lao động, như tuổi, giới tính, giáo dục, loại hình công việc, khu vực việc làm, tiền lương và điều kiện làm việc. Bài viết sử dụng mẫu nghiên cứu gồm 75784 cá nhân có độ tuổi từ 15 tới 60, đang làm việc như người làm công ăn lương trong các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân (DNTN) và doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (DN FDI).

2.2. Các phương pháp phân tích

2.2.1. Phân tích thống kê mô tả

Bài viết sử dụng phân tích thống kê mô tả để cung cấp các thông tin căn bản về đặc điểm của mẫu nghiên cứu như giá trị trung bình, độ lệch chuẩn, và trung vị của các tham số quan tâm như tuổi, tiền lương và giá trị tỷ lệ của các biến nhị phân và biến phạm trù như giới tính, trình độ học vấn, loại hình công việc, tình trạng ký hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội. Bài viết cũng sử dụng hàm phân vị (quantile functions) để so sánh sự khác biệt tiền lương ở các phân vị lương khác nhau ở các doanh nghiệp nhà nước so với mức lương ở doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI. Đặc biệt, bài viết tính toán các tham số không chỉ riêng cho các doanh nghiệp nhà nước mà còn tính toán cho các nhóm doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI để phục vụ cho việc phân tích so sánh. Qua đó, nghiên cứu làm rõ thực trạng chất lượng nguồn nhân lực và việc làm

của người lao động trong doanh nghiệp nhà nước trong mối quan hệ với các loại hình doanh nghiệp khác. Bài viết phân loại sáu nhóm công việc theo kỹ năng và vị trí theo hướng dẫn phân loại công việc với code mã ngành 4 chữ số trong danh sách của cuốn sách hướng dẫn thực hành của Điều tra Lao động Việc làm 2018.

2.2.2. Tổng quan về mô hình lý thuyết và thực nghiệm

Theo mô hình lý thuyết về vốn nhân lực của Becker (1962), các cá nhân có trình độ giáo dục và đào tạo tốt hơn sẽ có được năng suất lao động và thu nhập cao hơn. Trên cơ sở lý thuyết này, mô hình Mincer căn bản đo lường lợi tức từ giáo dục, vốn nhân lực được đo bằng số năm đi học chính thức và kinh nghiệm làm việc (Doan, Le & Tran, 2018). Tuy nhiên, các nghiên cứu thực nghiệm khác đã mở rộng vai trò của giáo dục với việc lựa chọn công việc của cá nhân (Croll, 2008; Kimura & Yasui, 2007; Levine, 1976; Tran & cộng sự, 2018). Trong bài viết này, tác giả sẽ kiểm định giả thuyết nghiên cứu rằng: các cá nhân có chất lượng vốn nhân lực cao hơn sẽ có khả năng lựa chọn công việc tốt hơn. Do vậy, nếu công việc trong doanh nghiệp nhà nước có mức lương cao hơn so với các doanh nghiệp khác, thì các cá nhân với trình độ giáo dục tốt hơn sẽ có khả năng cao hơn khi lựa chọn công việc ở các doanh nghiệp nhà nước.

Kế thừa cách tiếp cận từ nghiên cứu trước đây (Doan & cộng sự, 2018; Nguyen & cộng sự, 2020; Psacharopoulos & Patrinos, 2004), bài viết đo lường vốn nhân lực cá nhân bằng trình độ giáo dục cá nhân theo hai chỉ số: (i) số năm đi học chính thức của cá nhân và (ii) bằng cấp cao nhất mà cá nhân đạt được. Bên cạnh đó, chất lượng công việc tốt hơn được đo bằng mức lương tháng mà các cá nhân nhận được (Nguyen & cộng sự, 2020, 2020; Tran & cộng sự, 2018) và tình trạng đóng bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động (Nguyen & cộng sự, 2020).

Để lượng hóa ảnh hưởng của vốn nhân lực cá nhân người lao động tới việc lựa chọn làm việc theo loại hình doanh nghiệp, bài viết sử dụng mô hình hồi quy logit đa thức (Multinomial logit regression model: MLM). Việc sử dụng mô hình này là phù hợp bởi biến phụ thuộc có giá trị định danh theo nhiều hơn hai phạm trù (Cameron & Trivedi, 2005; Cheng & Long, 2007). Mô hình này giả định rằng các cá nhân ra quyết định lựa chọn sẽ căn cứ vào khả năng tối đa hóa độ thỏa dụng và do vậy được coi là mô hình tối đa hóa độ thỏa dụng ngẫu nhiên (Train, 2003). Hơn nữa, mô hình MLM cũng được sử dụng phổ biến trong các mô hình lựa chọn bởi nó có ưu điểm về sự đơn giản trong tính toán và dễ hiểu trong giải thích hệ số (Cheng & Long, 2007).

Mô hình (1) sẽ được sử dụng để đánh giá tác động của chất lượng vốn nhân lực cá nhân hay trình độ giáo dục tới lựa chọn việc làm theo loại hình doanh nghiệp, có sự kiểm soát các biến số như tuổi, giới tính, tỷ lệ cá nhân làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI cấp xã, thành thị/nông thôn và 6 vùng địa lý của cả nước.

$$Jobsecor_i = \beta_0 + \beta_1 X_{ij} + \beta_2 Ed_{ij} + \beta_3 C_{ij} + \beta_4 R_{ij} + u_{ij} \quad (4)$$

Trong mô hình trên, là biến phụ thuộc, thể hiện sự lựa chọn làm việc theo loại hình doanh nghiệp. Các cá nhân có ba lựa chọn: (1) làm việc trong doanh nghiệp nhà nước; (2) làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân; và (3) làm việc trong các doanh nghiệp FDI, và trong nghiên cứu này, lựa chọn làm việc trong doanh nghiệp nhà nước (1) được sử dụng là nhóm tham chiếu hay phạm trù cơ sở (reference or base group), và lựa chọn 2 và 3 là nhóm so sánh. Điều đó có nghĩa kết quả được diễn giải trong quan hệ xác suất tương đối giữa khả năng làm việc trong doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI so với khả năng làm việc trong doanh nghiệp nhà nước.

X_{ij} là các biến kiểm soát bao gồm các đặc điểm cá nhân giới tính, tuổi, tình trạng hôn nhân, quy mô hộ (Croll, 2008; Kimura & Yasui, 2007; Levine, 1976; Tran & cộng sự, 2018);

Ed_{ij} đo lường giáo dục của lao động trẻ ở bằng cấp cao nhất có được (nhóm không bằng cấp là nhóm so sánh);

C_{ij} là tỷ lệ các cá nhân làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI cấp xã;

R_{ij} là biến giả vùng (vùng đồng bằng Sông Hồng là nhóm so sánh);

ϵ_{ij} là sai số trong mô hình. Chúng tôi cũng đo lường tác động của chất lượng nguồn nhân lực cá nhân tới khả năng làm việc trong doanh nghiệp nhà nước, được đo bằng biến giáo dục theo số năm đi học (*schoolyears*) , được biểu thị ở mô hình (2). Lưu ý, cả mô hình (1) và (2) sử dụng các biến kiểm soát giống nhau.

$$Jobsecor_i = \beta_0 + \beta_1 X_{ij} + \beta_2 schoolyears_{ij} + \beta_3 C_{ij} + \beta_4 R_{ij} + u_{ij} \quad (2)$$

Bài viết cũng phân tích tác động của vốn nhân lực tới chất lượng việc làm, được đo bằng: (i) tình trạng hợp đồng lao động (hợp đồng lao động không thời hạn là nhóm tham chiếu) sử dụng mô hình logit đa thức (3); và (ii) bảo hiểm xã hội bắt buộc sử dụng mô hình hồi quy logit (4) với biến phụ thuộc có giá trị 1 và 0 cho tình trạng có và không có bảo hiểm xã hội bắt buộc. Định nghĩa và đo lường các biến số được trình bày ở Bảng 1.

$$\text{Laborcontract}_i = \beta_0 + \beta_1 X_{ij} + \beta_2 Ed_{ij} + \beta_4 R_{ij} + u_{ij} \quad (3)$$

$$\text{Socialinsurance}_i = \beta_0 + \beta_1 X_{ij} + \beta_2 Ed_{ij} + \beta_4 R_{ij} + u_{ij} \quad (4)$$

3. Kết quả phân tích và thảo luận

3.1. Phân tích chất lượng nguồn nhân lực và đặc điểm công việc của người lao động

Thống kê mô tả một số đặc điểm chính của người lao động trong các doanh nghiệp được trình bày ở Bảng 1.

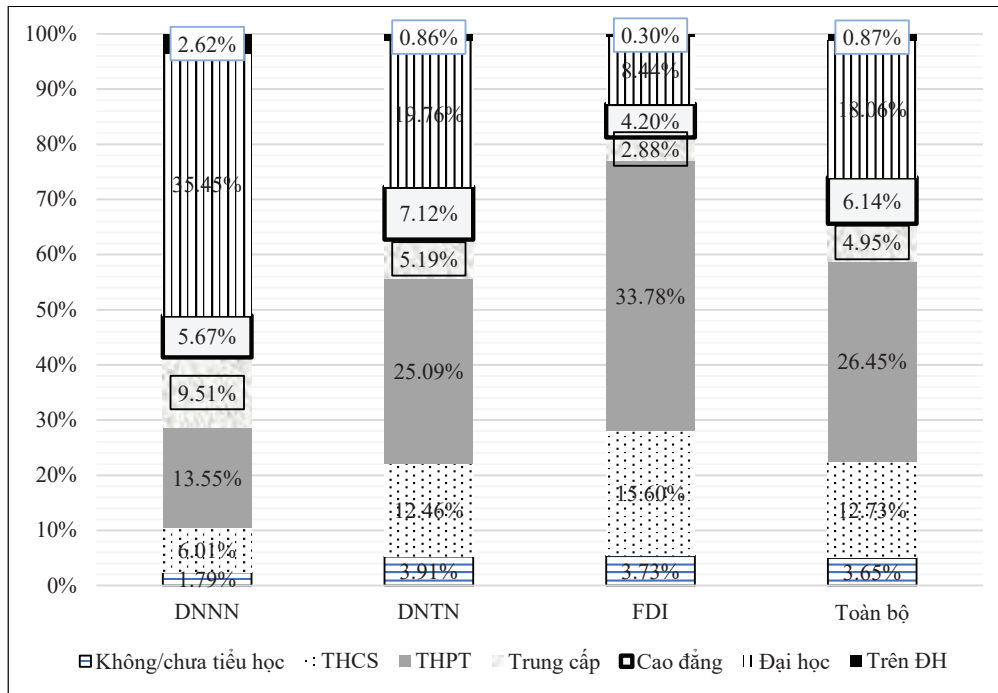
1. Tuổi bình quân của lao động là khoảng 34 tuổi (trung vị là 32), số năm đi học trung bình là khoảng 11,2

Bảng 1: một số đặc điểm của người lao động trong các doanh nghiệp

Loại hình	Đặc điểm của người lao động	Trung bình	Trung vị	Độ lệch chuẩn	Số quan sát
Doanh nghiệp nhà nước	Tuổi (số năm)	37.84	37.00	9.47	10001
	Hôn nhân (1=kết hôn; 0: không)	0.82		0.38	10001
	Giới tính (1=nam; 0=nữ)	0.63		0.48	10001
	Số thành viên trong hộ	4.19	4.00	1.47	10001
	Lương tháng (1000 đồng)	7427.20	6500.00	4386.53	10001
	Số năm đi học tại trường lớp	13.01	14.00	3.58	10001
	Tỷ lệ cá nhân làm cho DNTN cấp xã/phường	0.50		0.26	10001
	Tỷ lệ cá nhân làm cho DN FDI cấp xã/phường	0.10		0.17	10001
Doanh nghiệp tư nhân	Tuổi (số năm)	33.94	32.00	9.83	46657
	Hôn nhân (1=kết hôn; 0: không)	0.69		0.46	46657
	Giới tính (1=nam; 0=nữ)	0.54		0.50	46657
	Số thành viên trong hộ	4.35	4.00	1.67	46657
	Lương tháng (1000 đồng)	6410.93	5700.00	3684.53	46657
	Số năm đi học tại trường lớp	11.19	12.00	4.17	46657
	Tỷ lệ cá nhân làm cho DNTN cấp xã/phường	0.76		0.22	46657
	Tỷ lệ cá nhân làm cho DN FDI cấp xã/phường	0.14		0.20	46657
Doanh nghiệp FDI	Tuổi (số năm)	31.12	30.00	8.31	19126
	Hôn nhân (1=kết hôn; 0: không)	0.70		0.46	19126
	Giới tính (1=nam; 0=nữ)	0.33		0.47	19126
	Số thành viên trong hộ	4.32	4.00	1.71	19126
	Lương tháng (1000 đồng)	6526.19	6000.00	2905.59	19126
	Số năm đi học tại trường lớp	10.13	9.00	3.77	19126
	Tỷ lệ cá nhân làm cho DNTN cấp xã/phường	0.37		0.23	19126
	Tỷ lệ cá nhân làm cho DN FDI cấp xã/phường	0.57		0.26	19126
Toàn bộ	Tuổi (số năm)	33.74	32.00	9.63	75784
	Hôn nhân (1=kết hôn; 0: không)	0.71		0.45	75784
	Giới tính (1=nam; 0=nữ)	0.50		0.50	75784
	Số thành viên trong hộ	4.32	4.00	1.65	75784
	Lương tháng (1000 đồng)	6574.13	6000.00	3625.00	75784
	Số năm đi học tại trường lớp	11.16	12.00	4.09	75784
	Tỷ lệ cá nhân làm cho DNTN cấp xã/phường	0.63		0.28	75784
	Tỷ lệ cá nhân làm cho DN FDI cấp xã/phường	0.25		0.29	75784

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu điều tra lao động việc làm 2018.

Hình 1: Trình độ học vấn của người lao động trong doanh nghiệp



Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu điều tra lao động việc làm 2018.

(trung vị là 12). Tỷ lệ giới khá cân bằng (50%); và khoảng 71% đã kết hôn. Mức lương tháng trung bình cho toàn bộ mẫu là khoảng 6,6 triệu, nhưng giá trị trung vị chỉ là 6 triệu và điều đó cho thấy hơn một nửa số lao động có mức lương thấp hơn mức trung bình.

Độ tuổi trung bình của lao động tại doanh nghiệp nhà nước là khoảng 38 tuổi, cao hơn so với tuổi của lao động ở doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp nhà nước. Số liệu cũng khẳng định chất lượng nguồn nhân lực của lao động ở doanh nghiệp nhà nước cao hơn so với doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI. Cụ thể số năm đi học trung bình của lao động trong doanh nghiệp nhà nước là 13 năm, so với các doanh nghiệp tư nhân khoảng 12 năm và doanh nghiệp FDI là khoảng 10 năm. Kết quả tương tự cũng thấy ở giá trị trung vị của số năm đi học. Hình 1 cho thấy tỷ lệ lao động có bằng cấp cao hơn thường thấy ở doanh nghiệp nhà nước. Ví dụ, có tới 35,5 % và 2,6% lao động trong doanh nghiệp nhà nước có bằng đại học và trên đại học. Trong khi đó, tỷ lệ tương ứng chỉ là 19,8% và 0,86% ở doanh nghiệp tư nhân; 8,4% và 0,3 % ở các doanh nghiệp FDI. Hơn nữa, tỷ lệ lao động chưa hoàn thành tiểu học/không đi học chỉ là 1,8% ở doanh nghiệp nhà nước, thấp hơn so với 3,9% và 3,7% ở doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI. Kết quả trên khẳng định rằng các doanh nghiệp nhà nước có chất lượng nguồn nhân lực tốt hơn các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI, xét ở khía cạnh bằng cấp giáo dục và số năm đi học của người lao động.

Hình 2 mô tả cơ cấu lao động theo kỹ năng và vị trí công việc trong các loại hình doanh nghiệp. Khoảng 10% số lao động là không có kỹ năng, tính chung cho toàn bộ các doanh nghiệp, và tỷ lệ này thấp nhất ở các doanh nghiệp FDI (6,8%), cao nhất ở các doanh nghiệp tư nhân (11,8%) và ở mức 9,2% ở các doanh nghiệp nhà nước. Số liệu cũng cho thấy tỷ lệ lao động có vị trí quản lý/lãnh đạo cao nhất ở các doanh nghiệp nhà nước (2,2%); tiếp đó doanh nghiệp tư nhân (1,08%) và doanh nghiệp FDI (0,1%). Tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn bậc cao cũng cao nhất ở các doanh nghiệp nhà nước (khoảng 29,3%); theo sau là 16,6% ở doanh nghiệp FDI và chỉ còn 6,44% ở các doanh nghiệp tư nhân. Xu hướng tương tự cũng thấy ở tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn bậc trung. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động trực tiếp có kỹ năng được thấy nhiều nhất ở các doanh nghiệp FDI (75%), tiếp theo là doanh nghiệp tư nhân (45,3%) và thấp nhất ở doanh nghiệp nhà nước (30,7%). Nhìn chung, số liệu cho thấy các doanh nghiệp nhà nước có nguồn nhân lực đang đảm nhận các công việc có kỹ năng cao hơn so với các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI.

Để đánh giá kết quả việc làm, các nghiên cứu thường sử dụng tình trạng việc làm chính thức hay phi chính thức (hợp đồng lao động hoặc bảo hiểm xã hội) (Rand & Torm, 2012; Vu & cộng sự, 2012). Bảng 2 cho thấy người lao động trong doanh nghiệp nhà nước có chất lượng việc làm tốt hơn so với nhóm trong doanh

Bảng 2: Tình trạng hợp đồng lao động và đóng bảo hiểm xã hội trong các doanh nghiệp

Loại hình doanh nghiệp	Doanh nghiệp nhà nước	Doanh nghiệp tư nhân	Doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài	Toàn bộ
Hợp đồng không thời hạn	77.95%	28.81%	30.28%	35.67%
Hợp đồng từ 1-3 năm	15.23%	43.43%	58.13%	43.42%
Hợp đồng từ 3 tháng-1 năm	2.48%	9.11%	8.77%	8.15%
Hợp đồng 3 tháng	0.61%	2.53%	1.05%	1.90%
Hợp đồng giao khoán	2.10%	3.13%	0.62%	2.36%
Thỏa thuận miệng	1.01%	9.79%	0.73%	6.35%
Không có hợp đồng	0.62%	3.19%	0.42%	2.15%
Bảo hiểm XH bắt buộc	92.17%	64.52%	92.75%	75.29%

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu điều tra lao động việc làm 2018.

ng nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI. Cụ thể, tỷ lệ lao động có hợp đồng không thời hạn là khoảng gần 78% ở các doanh nghiệp nhà nước, nhưng chỉ là khoảng 29% và 30% ở các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI. Tỷ lệ lao động không ký hợp đồng lao động cũng khá thấp ở các doanh nghiệp nhà nước, chỉ là 0,6%, so với các doanh nghiệp tư nhân là 3,2%. Bên cạnh đó, tỷ lệ lao động có bảo hiểm xã hội bắt buộc ở các doanh nghiệp nhà nước là khoảng 92,17%, xấp xỉ với các doanh nghiệp FDI (9,27%), và cao hơn đáng kể so với các doanh nghiệp tư nhân (64,5%).

Sau cùng, bài viết so sánh mức lương trung bình và trung vị ở các doanh nghiệp nhà nước so với doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI. Như đã phân tích, mức lương trung bình và trung vị cao hơn ở doanh

Bảng 3: Kiểm định sự khác biệt tiền lương các nhóm bằng phương pháp hậu kiểm bonferroni

Chênh lệch lương theo nhóm DN

(Giá trị hàng – Giá trị cột)

1: Doanh nghiệp nhà nước

2: Doanh nghiệp tư nhân

2: Doanh nghiệp tư nhân

-1121.78

p-value =0.00

3: Doanh nghiệp FDI

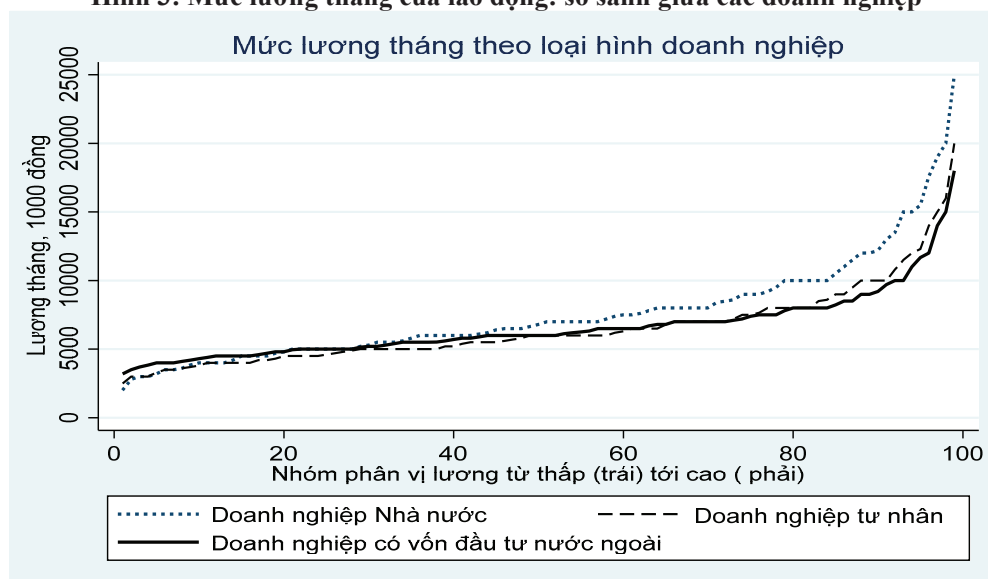
-1102.38

19.4014

p-value =0.00

p-value =1.00

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu điều tra lao động việc làm 2018.

Hình 3: Mức lương tháng của lao động: so sánh giữa các doanh nghiệp

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu điều tra lao động việc làm 2018.

nghiệp nhà nước trong Bảng 1, và kết quả tương tự cũng được tìm thấy bằng phân tích thống kê suy luận với phương pháp so sánh từng nhóm bằng phương pháp hậu kiểm Bonferroni ở Bảng 3. Cụ thể, tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước cao hơn khoảng 1,1 triệu so với doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI, và sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê cao ($p\text{-value} < 0.00$). Đặc biệt, bài viết cũng so sánh chi tiết hơn sự khác biệt lương theo nhóm phân vị lương trên thị trường lao động, sử dụng hàm quantile ở Hình 3. Kết quả cho thấy ở mức trung vị và cao hơn, mức lương trong doanh nghiệp nhà nước luôn cao hơn các doanh nghiệp khác ở mọi nhóm phân vị. Nhìn chung, kết quả nghiên cứu khẳng định rằng tiền lương trung bình và trung vị là cao hơn ở doanh nghiệp nhà nước. Hơn nữa, ở các phân vị cao hơn trung vị, thì tiền lương càng cao hơn ở các doanh nghiệp nhà nước. Điều đó hàm ý rằng công việc trong các doanh nghiệp nhà nước đem lại lợi ích kinh tế cao hơn so với các doanh nghiệp khác.

Bảng 4: Tác động của vốn nhân lực tới lựa chọn việc làm trong các doanh nghiệp

Tính toán từ mô hình hồi quy Multinomial logit

Biến giải thích	Số năm đi học		Bằng cấp cao nhất	
	DNTN	DNFDI	DNTN	DNFDI
Tuổi	-0.18*** (0.016)	-0.09*** (0.019)	-0.17*** (0.016)	-0.07*** (0.019)
Tuổi bình phương	0.00*** (0.000)	0.00 (0.000)	0.00*** (0.000)	-0.00 (0.000)
Hôn nhân	-0.03 (0.053)	-0.04 (0.061)	-0.04 (0.053)	-0.06 (0.061)
Giới tính	-0.28*** (0.038)	-1.24*** (0.046)	-0.29*** (0.038)	-1.27*** (0.046)
Tổng số thành viên trong hộ	-0.01 (0.011)	0.01 (0.013)	-0.01 (0.011)	0.02 (0.014)
Số năm đi học	-0.14*** (0.006)	-0.16*** (0.007)		
Tiểu học			-0.25 (0.167)	-0.05 (0.184)
Trung học cơ sở			-0.45*** (0.156)	-0.13 (0.172)
Trung học phổ thông			-1.03*** (0.155)	-0.67*** (0.172)
Trung cấp			-1.53*** (0.163)	-1.73*** (0.189)
Cao đẳng			-1.12*** (0.169)	-1.43*** (0.189)
Đại học			-1.62*** (0.155)	-1.79*** (0.175)
Trên đại học			-2.01*** (0.185)	-1.87*** (0.247)
Tỷ lệ cá nhân làm ở DNTN trong xã/phường	7.75*** (0.118)	5.21*** (0.173)	7.73*** (0.118)	5.08*** (0.170)
Tỷ lệ cá nhân làm ở DN FDI trong xã/phường	5.94*** (0.130)	9.71*** (0.176)	5.90*** (0.130)	9.53*** (0.174)
Vùng đồng bằng Sông Hồng	0.05 (0.058)	0.17** (0.068)	0.06 (0.058)	0.19*** (0.069)
Vùng duyên hải Miền Trung	-0.17*** (0.064)	-0.08 (0.079)	-0.17*** (0.065)	-0.05 (0.079)
Tây Nguyên	-0.03 (0.099)	-0.77*** (0.175)	-0.03 (0.100)	-0.70*** (0.173)
Đông Nam Bộ	-0.13** (0.067)	0.04 (0.079)	-0.12* (0.067)	0.10 (0.079)
Tây Nam Bộ	-0.16** (0.077)	-0.20** (0.090)	-0.11 (0.079)	-0.06 (0.092)
Thành thị	0.12*** (0.046)	0.26*** (0.054)	0.13*** (0.046)	0.30*** (0.055)
Hệ số chặn	1.59*** (0.316)	0.45 (0.384)	0.88** (0.345)	-0.89** (0.412)
Pseudo R2	0.38		0.38	
Số quan sát	75,784	75,784	75,784	75,784

Chú thích: SE: Sai số chuẩn vững. Ý nghĩa thống kê: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Kết quả phân tích hồi quy tính đến yếu tố cluster ở cấp xã và trọng số mẫu để đảm bảo kết quả tính toán chính xác hơn.

3.2. Phân tích tác động của chất lượng nguồn nhân lực tới lựa chọn công việc

Kết quả phân tích hồi quy logit đa thức về ảnh hưởng của vốn nhân lực tới lựa chọn công việc theo loại hình doanh nghiệp được trình bày ở Bảng 4. Kết quả hồi quy được báo cáo dưới dạng hệ số và để diễn giải kết quả dễ hiểu hơn, bài viết sử dụng hệ số nguy cơ tương đối (relative risk ratios: RRR) (Cheng & Long, 2007). Bảng 4 cho thấy khả năng (nguy cơ hay xác suất tương đối) làm việc trong doanh nghiệp nhà nước cao hơn đáng kể cho các cá nhân có chất lượng nhân lực cao hơn. Cụ thể, số năm đi học tăng thêm sẽ làm giảm khả năng lựa chọn công việc ở doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI hay nói cách khác tăng khả năng làm việc ở các doanh nghiệp nhà nước. Cụ thể, cứ mỗi năm đi học tăng thêm sẽ làm giảm xác suất tương đối làm việc trong doanh nghiệp tư nhân là khoảng -13 %¹ Tác động tương tự với doanh nghiệp FDI là -14,8% .

Tác động như vậy cũng được tìm thấy khi chất lượng nhân lực được đo theo cấp độ bằng cấp cao nhất, với nhóm so sánh là không đi học/không hoàn thành tiểu học. Ví dụ, so với nhóm không đi học/không hoàn thành tiểu học, nhóm có bằng đại học sẽ có xác suất tương đối làm việc ở doanh nghiệp tư nhân là thấp hơn khoảng 80% và ở doanh nghiệp nhà nước thấp hơn khoảng 83%². Kết quả trên cho thấy cá nhân có vốn nhân lực tốt hơn sẽ có xu hướng ít làm việc trong khu vực tư nhân trong nước cũng như nước ngoài hơn. Điều này có thể bắt nguồn từ lý do tuyển dụng. Các doanh nghiệp nhà nước thường yêu cầu trình độ học vấn cao hơn khi tuyển dụng; hoặc người lao động sau đó có cơ hội đi học bậc cao hơn khi làm ở doanh nghiệp nhà nước. Như đã phân tích, các doanh nghiệp nhà nước có mức lương cao hơn (cả trung bình và trung vị), và

Bảng 5: Tác động của vốn nhân lực tới tình trạng việc làm trong doanh nghiệp nhà nước

VARIABLES	Hợp đồng lao động						BHXH
	1-3 năm	3tháng-1 năm	3 tháng	Giao khoán	Thỏa thuận miệng	Không có hợp đồng	
Tuổi	-0.27*** (0.031)	-0.41*** (0.058)	-0.59*** (0.102)	-0.20*** (0.066)	-0.19* (0.096)	-0.33*** (0.120)	0.25*** (0.037)
Tuổi bình phương	0.00*** (0.000)	0.00*** (0.001)	0.01*** (0.001)	0.00*** (0.001)	0.00* (0.001)	0.00*** (0.001)	-0.00*** (0.000)
Hôn nhân	-0.16 (0.108)	-0.39** (0.185)	-1.13*** (0.300)	-0.23 (0.246)	-0.37 (0.355)	-0.32 (0.345)	0.36*** (0.134)
Giới tính	-0.24*** (0.079)	-0.28 (0.174)	-1.00*** (0.342)	-0.35* (0.191)	-0.23 (0.272)	-0.31 (0.341)	0.33*** (0.109)
Tổng số thành viên trong hộ	0.02 (0.028)	0.10* (0.051)	0.17 (0.108)	-0.07 (0.066)	-0.16** (0.081)	-0.00 (0.078)	-0.01 (0.037)
Tiểu học	-0.80*** (0.281)	-0.16 (0.543)	-3.07*** (1.057)	-0.76* (0.457)	-0.19 (0.514)	-0.23 (0.950)	0.03 (0.273)
Trung học cơ sở	-0.93*** (0.262)	-0.38 (0.487)	-1.59** (0.744)	-0.83** (0.419)	-1.55*** (0.492)	-1.10 (0.876)	0.70*** (0.255)
Trung học phổ thông	-1.28*** (0.256)	-1.40*** (0.488)	-1.19* (0.673)	-2.03*** (0.454)	-2.03*** (0.551)	-1.15 (0.857)	1.31*** (0.270)
Trung cấp	-1.93*** (0.284)	-2.15*** (0.557)	-2.41*** (0.910)	-3.04*** (0.601)	-4.29*** (0.849)	-1.15 (0.962)	1.94*** (0.314)
Cao đẳng	-1.36*** (0.279)	-1.84*** (0.558)	-2.90*** (0.911)	-2.13*** (0.611)	-2.65*** (0.794)	-3.64*** (1.187)	1.41*** (0.296)
Đại học	-1.70*** (0.258)	-2.99*** (0.521)	-3.21*** (0.757)	-3.55*** (0.540)	-4.87*** (0.682)	-2.61*** (0.943)	2.64*** (0.279)
Trên đại học	-2.28*** (0.374)	-3.80*** (1.112)	-21.18*** (0.683)	-21.86*** (0.415)	-21.80*** (0.483)	-21.66*** (0.867)	2.55*** (0.554)
Vùng đồng bằng Sông Hồng	0.20* (0.118)	0.05 (0.254)	-0.83 (0.528)	-1.13*** (0.329)	-0.27 (0.476)	-0.50 (0.500)	0.27* (0.146)
Vùng duyên hải Miền Trung	0.52*** (0.128)	0.00 (0.259)	-0.61 (0.509)	0.14 (0.269)	1.02** (0.455)	1.06** (0.471)	-0.14 (0.155)
Tây Nguyên	-0.40** (0.167)	-2.82*** (0.520)	-0.85 (0.710)	-0.23 (0.293)	-0.51 (0.586)	-0.14 (0.609)	0.42** (0.186)
Đông Nam Bộ	0.31** (0.131)	-1.35*** (0.321)	-0.12 (0.503)	-2.29*** (0.441)	-0.80 (0.539)	-0.30 (0.582)	1.54*** (0.228)
Tây Nam Bộ	0.59*** (0.159)	-0.11 (0.302)	-0.52 (0.687)	0.56* (0.324)	1.47*** (0.489)	0.58 (0.638)	-0.13 (0.190)
Thành thị	0.04 (0.086)	-0.55*** (0.174)	-0.36 (0.416)	-0.83*** (0.230)	-0.12 (0.289)	-0.03 (0.367)	0.48*** (0.111)
Hệ số chặn	5.59*** (0.651)	7.13*** (1.179)	9.68*** (2.140)	3.63** (1.454)	2.75 (2.020)	2.95 (2.660)	-4.35*** (0.811)
Pseudo R2	0.13						0.16
Số quan sát	10,001						10,001

có được ký hợp đồng lao động dài hơn. Do vậy, bài viết cho thấy vốn nhân lực tốt hơn giúp cho người lao động có được công việc tốt hơn.

Bảng 5 trình bày kết quả phân tích tác động của chất lượng vốn nhân lực cá nhân tới kết quả việc làm trong doanh nghiệp nhà nước, được đo bằng tình trạng hợp đồng lao động và đóng bảo hiểm xã hội (BHXH). Trong phân tích này, nhóm có hợp đồng lao động không thời hạn là nhóm tham chiếu. Hệ số hồi quy có giá trị âm và có ý nghĩa thống kê của biến số giáo dục hàm ý rằng cá nhân có bằng cấp cao hơn sẽ ít có khả năng được ký các loại hợp đồng có thời hạn ngắn hơn, hay nói cách khác là có cơ hội được ký hợp đồng lao động không thời hạn cao hơn trong các doanh nghiệp nhà nước. Ví dụ, các cá nhân có bằng đại học sẽ có xác suất tương đối có hợp đồng lao động dưới 3 tháng thấp hơn khoảng -96% so với các cá nhân không hoàn thành tiểu học/không đi học. Tác động tương tự là thấp hơn khoảng -70% với nhóm có bằng phổ thông trung học. Cũng trong Bảng 5, kết quả phân tích cho thấy các cá nhân có bằng cấp cao hơn sẽ có khả năng được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cao hơn. Cụ thể, cá nhân có bằng đại học sẽ có khả năng hay xác suất tương đối có bảo hiểm xã hội bắt buộc cao hơn 13 lần so với cá nhân không hoàn thành tiểu học/không đi học³. Tương tự, tác động sẽ là cao hơn 2,7 lần cho nhóm có bằng phổ thông trung học. Phát hiện nghiên cứu này phần nào tương tự với các nghiên cứu trước đây về tầm quan trọng của giáo dục với chất lượng việc làm ở Senegal (Boccanfuso & cộng sự, 2015) và Việt Nam (Tran & cộng sự, 2018).

4. Kết luận và một số hàm ý chính sách

Bài viết cung cấp những bằng chứng định lượng mới về chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhà nước, và phân tích so sánh trong mối tương quan với các loại hình doanh nghiệp khác ở Việt Nam. Bài viết cho thấy người lao động trong doanh nghiệp nhà nước có chất lượng vốn nhân lực cao hơn doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI ở hai chỉ số: trình độ giáo dục và kỹ năng công việc. Bên cạnh đó nghiên cứu cũng cho thấy tỷ lệ người lao động trong doanh nghiệp nhà nước được ký hợp đồng lao động không thời hạn cao hơn. Đặc biệt, mức lương trung bình và trung vị ở các doanh nghiệp nhà nước cao hơn so với doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI. So sánh mức lương theo nhóm phân vị lương cũng cho thấy ở nhóm phân vị lương cao hơn mức trung vị thì các doanh nghiệp nhà nước luôn có mức lương cao hơn đáng kể so với doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI. Kết hợp lại, các phát hiện nghiên cứu khẳng định rằng, nhìn chung, người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước có chất lượng nhân lực và công việc cao hơn doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI. Phát hiện này hàm ý rằng, khi đánh giá hoạt động của doanh nghiệp nhà nước cần coi chỉ số tiền lương và chất lượng công việc là các chỉ số chính trong việc đem lại phúc lợi tốt hơn cho người lao động.

Bài viết cũng lượng hóa ảnh hưởng của chất lượng nguồn nhân lực cá nhân tới khả năng lựa chọn công việc và chất lượng công việc. Kết quả cho thấy, ngay cả khi kiểm soát các nhân tố khác như đặc điểm cá nhân và vùng miền, các cá nhân có giáo dục cao hơn sẽ có nhiều khả năng làm việc ở các doanh nghiệp nhà nước. Điều này đã được bài viết lý giải rằng có thể bằng cấp cao là một yêu cầu tuyển dụng vào doanh nghiệp nhà nước. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng cho thấy người lao động trong doanh nghiệp nhà nước có bằng cấp cao hơn sẽ có khả năng cao hơn khi được ký hợp đồng lao động dài hạn hơn, và khả năng được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cao hơn. Phát hiện này một lần nữa khẳng định tầm quan trọng của nguồn nhân lực với người lao động, khi nó đảm bảo cho họ có được công việc với mức lương cao và sự ổn định hơn. Do vậy, các chính sách mở rộng cơ hội học tập, cũng như nâng cao chất lượng giáo dục, nên được tiếp tục quan tâm và thúc đẩy ở Việt Nam. Trong bối cảnh tự chủ giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học, việc tăng học phí sẽ có thể làm giảm cơ hội học tập của các cá nhân có thu nhập thấp hơn. Chính vì vậy, các chính sách can thiệp và hỗ trợ cần được thực thi phù hợp để tạo điều kiện tốt hơn cho các nhóm thu nhập thấp có thể được học tập ở bậc cao hơn.

Ghi chú:

1. RRR được tính bằng hàm mũ của hệ số -0.14, cụ thể: $\exp(-0,14 \times 1) - 1 = -0,13064176 = -13\%$.
2. $\exp(-1.62 \times 1) - 1 = -0.8021013 = -80\%$; và $\exp(-1.79 \times 1) - 1 = -83\%$.
3. Tương tự, hệ số odd ratios (tỷ suất nguy cơ) sẽ là hàm mũ của hệ số hồi quy: $\exp(2.64 \times 1) - 1 = 13.013204 = 13$ lần.

Tài liệu tham khảo

- Becker, G. S. (1962), 'Investment in human capital: A theoretical analysis', *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Boccanfuso, D., Larouche, A., & Trandafir, M. (2015), 'Quality of higher education and the labor market in developing countries: Evidence from an education reform in Senegal', *World Development*, 74, 412-424.
- Cameron, A. C., & Trivedi, P. K. (2005), *Microeconometrics: Methods and applications*, New York, NY: Cambridge University Press.
- Cheng, S., & Long, J. S. (2007), 'Testing for IIA in the multinomial logit model', *Sociological Methods & Research*, 35(4), 583-600.
- Croll, P. (2008), 'Occupational choice, socio-economic status and educational attainment: A study of the occupational choices and destinations of young people in the British Household Panel Survey', *Research papers in Education*, 23(3), 243-268.
- Doan, T., Le, Q., & Tran, T. Q. (2018), 'Lost in transition? Declining returns to education in Vietnam', *The European Journal of Development Research*, 30(2), 195-216.
- General Statistical Office [GSO] (2016), *Efficiency of business of domestic enterprises in the period 2004-2015*, Hanoi, Vietnam: General Statistical Office of Vietnam.
- Kim, K., & Tru, N. A. (2019), *Reform of state-owned enterprises in Viet Nam to increase performance and profit*, Retrieved from Manila, Philippine: <https://www.econstor.eu/handle/10419/222766>
- Kimura, M., & Yasui, D. (2007), 'Occupational choice, educational attainment, and fertility', *Economics letters*, 94(2), 228-234.
- Levine, A. (1976), 'Educational and occupational choice: A synthesis of literature from sociology and psychology', *Journal of Consumer Research*, 2(4), 276-289.
- Nguyễn, S. V. (2020), 'Nâng cao hiệu quả của doanh nghiệp nhà nước', *Quản lý Nhà nước*, Retrieved from <https://www.quanlynhanuoc.vn/2020/06/23/nang-cao-hieu-qua-cua-doanh-nghiep-nha-nuoc/>
- Nguyen, T. Q., Nguyen, A. T., Tran, A. L., Le, H. T., Le, H. H. T., & Vu, L. P. (2020), 'Do workers benefit from on-the-job training? New evidence from matched employer-employee data', *Finance Research Letters*, 101664.
- Painter, M. (2003), 'The politics of economic restructuring in Vietnam: the case of state-owned enterprise reform', *Contemporary Southeast Asia: A Journal of International and Strategic Affairs*, 25(1), 20-43.
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2004), 'Returns to investment in education: a further update', *Education economics*, 12(2), 111-134.
- Rand, J., & Torm, N. (2012), 'The benefits of formalization: Evidence from Vietnamese manufacturing SMEs', *World Development*, 40(5), 983-998.
- Son, N. H., & Tuyền, T. Q. (2014), 'Nâng cao mức sống dân cư trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam: Thành tựu và những thách thức đặt ra', *VNU Journal of Science: Economics and Business*, 30(1), 10-18.
- Thang, L. C., & Quang, T. (2005), 'Human resource management practices in a transitional economy: A comparative study of enterprise ownership forms in Vietnam', *Asia Pacific business review*, 11(1), 25-47.
- Train, K. (2003), *Discrete choice methods with simulation*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Tran, T. Q., Tran, A. L., Pham, T. M., & Van Vu, H. (2018), 'Local governance and occupational choice among young people: First evidence from Vietnam', *Children and Youth Services Review*, 86, 21-31.
- Vu, V. H., Lim, S., Holmes, M. J., & Doan, T. T. (2012), 'Firm exporting and employee benefits: First evidence from Vietnam manufacturing SMEs', *Economics Bulletin*, 33(1), 519-535.
- World Bank & Ministry of Planning and Investment (2016), *Vietnam 2035 : Toward Prosperity, Creativity, Equity, and Democracy*, Washington, DC: World Bank.