

TÁC ĐỘNG CỦA VIỆC LÀM TRÁI NGÀNH ĐÀO TẠO TỚI TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC NGÀNH NÔNG NGHIỆP Ở VIỆT NAM

Trần Quang Tuyên

Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: tuyentranquang1973@gmail.com

Mã bài báo: JED - 1813

Ngày nhận: 15/06/2024

Ngày nhận bản sửa: 23/10/2024

Ngày duyệt đăng: 03/11/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.1813

Tóm tắt:

Đây là nghiên cứu đầu tiên phân tích sự không phù hợp giữa ngành học và việc làm tới tiền lương của người lao động tốt nghiệp đại học ngành nông nghiệp ở Việt Nam sử dụng dữ liệu từ điều tra lao động việc làm các năm 2018-2020. Kết quả thống kê mô tả và thống kê suy luận cho thấy tiền lương trung bình cao hơn cho nhóm làm trái ngành so với nhóm làm đúng ngành. Hơn nữa, phân tích kinh tế lượng cho thấy kết quả tương tự sau khi đã kiểm soát các đặc điểm của cá nhân người lao động và đặc điểm vùng miền. Kết quả này có thể phản ánh thực tế rằng các công việc đúng ngành có mức lương thấp đáng kể, hàm ý rằng người lao động tự lựa chọn các công việc trái ngành để có mức lương cao hơn.

Từ khóa: Ngành nông nghiệp, người lao động có bằng đại học, việc làm trái ngành, PSM, tiền lương.

Mã JEL: E24, I21, I23.

The impact of job-education mismatch on wages among agricultural graduates in Vietnam

Abstract:

This study is the first one to analyze the mismatch between the field of study and occupation (job-education mismatch) and its impact on wages among agricultural graduates in Vietnam, using data from the Labour Force Survey from 2018 to 2020. The results of descriptive and inferential statistics show that average wages are higher for those with job mismatches than those with job matches. Furthermore, econometric analyses confirm similar results, even after controlling for individual and regional characteristics. The result may reflect that matched jobs have significantly lower average wages, implying that graduates have self-selected into job mismatches that offer them higher wages.

Keywords: Agriculture, graduates, job-education mismatch, PSM, wages.

JEL codes: E24, I21, I23.

1. Giới thiệu

Các nghiên cứu gần đây ở Việt Nam cho thấy số lượng người lao động có trình độ đại học tham gia ngày càng tăng trong khi khả năng tạo việc làm cho nhóm lao động này còn hạn chế (Doan & cộng sự, 2018; Tran & cộng sự, 2023). Từ đó, đã dẫn tới hệ quả là nhiều người lao động có trình độ đại học đã và đang làm các công việc thấp hơn trình độ được đào tạo (còn gọi là đào tạo quá mức: over-education) (Le & Tran, 2019) hoặc các công việc trái với ngành được đào tạo (còn gọi là trái ngành học: education-job mismatch or field of study mismatch) (Tran & cộng sự, 2023). Một nghiên cứu gần đây ở Việt Nam cho thấy nhiều người lao động có bằng đại học có tỷ lệ làm việc trái ngành là khá cao. Cụ thể, tỷ lệ người lao động tốt nghiệp ngành kỹ thuật, công nghệ, kiến trúc và xây dựng làm trái ngành là khoảng 32%, nhân văn nghệ thuật là 63 % và

cao nhất là nhóm ngành nông, lâm và thú y (67%) (Thanh Hưng, 2022).

Người lao động cũng như các chuyên gia nông nghiệp có trình độ đại học rất cần thiết cho nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp nông thôn ở Việt Nam. Tuy nhiên, số liệu tính toán gần đây ở Việt Nam cho thấy tiền lương trung bình của người lao động có trình độ đại học ngành nông nghiệp (bao gồm cả lâm nghiệp, thú y) thấp hơn mức trung bình của hầu hết các ngành đào tạo khác ở Việt Nam (Tran & Vu, 2020). Hơn nữa, như đã đề cập ở trên, một tỷ lệ đáng kể, gần 70% người lao động có bằng đại học ngành nông nghiệp đang đảm nhiệm các công việc trái ngành đào tạo. Đây là một sự lãng phí nguồn nhân lực cho sự phát triển bền vững của ngành nông nghiệp ở Việt Nam. Hơn nữa, với cá nhân người lao động, việc làm trái ngành có thể có tác động tiêu cực tới tiền lương của họ (Somers & cộng sự, 2019). Hầu hết các nghiên cứu trên thế giới cũng như ở Việt Nam gần đây đều cho thấy người lao động có trình độ làm trái ngành thường nhận mức lương trung bình thấp hơn nhóm làm đúng ngành đào tạo (Somers & cộng sự, 2019; Tran & cộng sự, 2023). Tuy nhiên, một số ít nghiên cứu khác lại cho thấy việc làm trái ngành đem lại mức lương cao hơn việc làm đúng ngành, có thể do người lao động tự lựa chọn các công việc tuy trái ngành để có mức lương cao hơn (Yuen, 2010; Somers & cộng sự, 2019).

Nghiên cứu này là nghiên cứu đầu tiên phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới khả năng làm trái ngành và tác động của việc làm trái ngành tới tiền lương của người lao động có bằng đại học ngành nông nghiệp ở Việt Nam. Việc lượng hóa các nhân tố tác động tới việc làm trái ngành, cũng như hậu quả của vấn đề này tới tiền lương của người lao động có trình độ đại học ngành nông nghiệp chủ đề nghiên cứu có ý nghĩa thực tiễn chính sách cho Việt Nam.

Bài viết này có cấu trúc như sau: trong phần tiếp theo sẽ mô tả dữ liệu và mô hình phân tích. Trong phần ba, bài viết thảo luận các kết quả nghiên cứu và sau cùng kết luận và hàm ý chính sách được trình bày ở phần 4.

2. Dữ liệu và mô hình phân tích

2.1. Dữ liệu

Bài viết sử dụng dữ liệu thứ cấp từ khảo sát lực lượng lao động Việt Nam (Labour force survey - LFS) 2018-2020. Mục tiêu chính của LFS là thu thập thông tin về những người từ 15 tuổi trở lên đang sinh sống tại Việt Nam và hiện đang tham gia thị trường lao động. LFS là đại diện ở cấp quốc gia, nông thôn, thành thị và khu vực. LFS thu thập một lượng lớn thông tin về các đặc điểm kinh tế và xã hội của người được phỏng vấn, chẳng hạn như tham gia lao động, tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn và lĩnh vực học tập, nghề nghiệp, thu nhập, số giờ làm việc và điều kiện làm việc. Lần đầu tiên, dữ liệu về các chuyên ngành đào tạo (ngành học) khác nhau của người trả lời đã được khảo sát vào năm 2018, và điều này cho phép bài viết tính toán việc làm không phù hợp theo chiều ngang (việc làm trái ngành). Mẫu nghiên cứu bao gồm người làm công ăn lương dưới 61 tuổi này và có bằng đại học là trình độ học vấn cao nhất, ngành học nông nghiệp (bao gồm cả lâm nghiệp và thú y).

2.2. Mô hình phân tích

Bài viết này sử dụng phương pháp phân tích công việc do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) (2018) đề xuất để xác định việc làm trái ngành học bởi đây là phương pháp có độ tin cậy hơn các phương pháp khác (Flisi & cộng sự, 2017). Cụ thể, chúng tôi xác định một cá nhân có việc làm không phù hợp theo chiều ngang (trái ngành) nếu ngành học của họ không liên quan đến nghề hoặc nhóm nghề của họ, dựa trên Phụ lục I của danh sách nghề (Government of Vietnam, 2020) và mã nghề ISCO bốn chữ số (phân loại tiêu chuẩn quốc tế về nghề nghiệp).

Mô hình tiền lương của Mincer (1974) đề xuất đã trở thành nền tảng của kinh tế học lao động ứng dụng (Njifen & Smith, 2023; Tran & Vu, 2020) và sau đó đã được mở rộng với các biến kiểm soát hay biến quan tâm khác nhau, ví dụ như khi phân tích tác động của việc làm không phù hợp đối với thu nhập từ tiền lương (Njifen & Smith, 2023; Ordine & Rose, 2015). Theo đó, bài viết này chỉ định một mô hình kinh tế lượng được như sau:

$$Y_{it} = M'_{it} \gamma + X'_{it} \beta + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Trong đó biến Y_{it} là biến phụ thuộc có giá trị logarit tự nhiên của thu nhập từ tiền lương hàng tháng của cá nhân i ở năm t , và các biến bên phải bao gồm, M là véc tơ các biến giả đại diện cho việc làm trái ngành

theo trình độ. đại diện véc tơ của các biến kiểm soát quan trọng như giới, hôn nhân, tuổi, công việc, vùng và năm như đã được sử dụng trong các nghiên cứu trước đó ở Việt Nam (Tran & cộng sự, 2023) và các nước khác (Somers & cộng sự, 2019); is sai số trong phương trình (1).

Trước hết, bài viết sử dụng phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) để ước lượng ảnh hưởng của việc làm trái ngành tới tiền lương. Tuy nhiên, kết quả ước lượng có thể bị chệch và không nhất quán nếu việc làm không phù hợp có tính nội sinh (Njifen & Smith, 2023), bởi việc làm không phù hợp có thể là hành vi tự chọn của người lao động chứ không phải là yếu tố ngẫu nhiên (Rudakov & cộng sự, 2022). Do vậy, bài viết này sử dụng phương pháp đối sánh điểm xu hướng (Propensity score matching - PSM) để hạn chế vấn đề tự lựa chọn việc làm trái ngành của người lao động. Mặc dù kỹ thuật này có ưu điểm là tính đến sự sai lệch lựa chọn của các yếu tố có thể quan sát được (observable factors) trong các mô hình, nhưng nó có thể không kiểm soát được các yếu tố không thể quan sát được (unobservable factors) được có thể ảnh hưởng đến việc làm không phù hợp và tiền lương (Morgan & cộng sự, 2010). Tuy nhiên, PSM có ưu điểm chính so với các loại công cụ ước tính đánh giá khác (ví dụ: OLS) ở chỗ nó không yêu cầu về chi định chính xác dạng hàng của cả hai nhóm có việc làm phù hợp và có việc làm không phù hợp, và do đó không nhạy cảm với sai lệch do sai số gây ra do việc chi định sai về dạng hàm (Glewwe & Todd, 2022).

Sau cùng, bài viết cũng sử dụng mô hình probit để đánh giá các nhân tố tác động tới khả năng làm việc trái ngành của người lao động có bằng đại học ngành nông nghiệp. Kế thừa phát hiện từ các nghiên cứu trước đây về các yếu tố ảnh hưởng đến việc làm không phù hợp ở cả các nước phát triển và đang phát triển (Somers & cộng sự, 2019; Tran & cộng sự, 2023; Verhaest & cộng sự, 2017), bài viết này chọn các biến số quan trọng để giải thích cho sự lựa chọn công việc trong mô hình, cụ thể là tuổi, giới tính, khu vực kinh tế, và các đặc điểm kinh tế xã hội cấp tỉnh nơi cá nhân người lao động sinh sống hoặc làm việc. Trong đó biến P_{it} là biến phụ thuộc có giá trị 1 (trái ngành) và 0 (đúng ngành) của cá nhân i ở năm t , và các biến bên phải bao gồm, L là véc tơ các biến giả đại diện cho đặc điểm của người lao động và X là giả biến đại diện cho tỉnh.

$$P_{it} = L'_{it}\gamma + X'_t\beta + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Phân tích thống kê mô tả

Sau đi đã loại bỏ các giá trị thiếu sót và lựa chọn các biến số liên quan được đưa vào phân tích từ điều tra lao động việc làm các năm 2018-2020, mẫu nghiên cứu trong bài viết này bao gồm 3325 người lao động có bằng đại học (trình độ cao nhất) ngành nông nghiệp, có độ tuổi dưới 61 và đang làm công ăn lương ở Việt Nam. Kết quả tính toán cho thấy có tới 67 % người lao động làm việc trái ngành. Bảng 1 trình bày thống kê mô tả về đặc điểm của người lao động.

Bảng 1: Đặc điểm của mẫu nghiên cứu của người lao động có bằng đại học ngành nông nghiệp làm đúng và trái ngành đào tạo

Nhóm/đặc điểm nhóm	Đúng ngành	Trái ngành	Toàn bộ
Hôn nhân (1=có vợ chồng; 0=khác)	84%	82%	83%
Giới tính (1=nam; 0=nữ)	68%	67%	67%
Nhóm dưới 29 tuổi (1=có; 0=khác)	21%	24%	23%
Nhóm từ 30-39 (1=có; 0=khác)	46%	43%	44%
Nhóm từ 40-49 (1=có; 0=khác)	21%	22%	21%
Nhóm từ 50-60 (1=có; 0=khác)	13%	12%	12%
Làm cho cá nhân (1=có; 0=khác)	2%	5%	4%
Làm cho doanh nghiệp tư nhân (1=có; 0=khác)	15%	27%	23%
Làm cho doanh nghiệp nhà nước (1=có; 0=khác)	7%	8%	7%
Làm cho khu vực nước ngoài (FDI) (1=có; 0=khác)	2%	4%	3%
Làm cho nhà nước (1=có; 0=khác)	72%	55%	60%
Làm cho các tổ chức khác (1=có; 0=khác)	2%	2%	2%
Có bảo hiểm xã hội (1=có; 0 =không)	95%	88%	90%
Thành thị (1=có; 0=nông thôn)	68%	67%	67%

Nguồn: Tính toán của tác giả từ LFS 2018-2020.

Bảng 1 cho thấy tỷ lệ người lao động có vợ/chồng là 83%, và tỷ lệ này cao hơn ở nhóm đúng ngành (84%) và với nhóm trái ngành (82%). Tỷ lệ người lao động là nam giới là khá cao, 67% cho toàn mẫu và tỷ lệ này khá giống nhau ở nhóm đúng và trái ngành. Về độ tuổi, kết quả cho thấy nhóm lao động trong độ tuổi từ 30-39 chiếm tỷ lệ cao nhất (44%), sau đó là nhóm trẻ nhất (23%) và thấp nhất là nhóm 50-60 tuổi, với tỷ lệ là 12%. Xu hướng này cũng giống nhau giữa hai nhóm, và chỉ có một khác biệt nhỏ là nhóm làm đúng ngành có tỷ lệ người lao động trong độ tuổi 30-39 cao hơn (46%) so với tỷ lệ tương ứng của nhóm trái ngành (43%).

Liên quan tới khu vực việc làm, kết quả cho thấy phần lớn người lao động có bằng đại học ngành nông nghiệp làm ở nhà nước (60%), tiếp theo là làm ở các doanh nghiệp tư nhân (23%), doanh nghiệp nhà nước (7%) và còn lại một tỷ lệ rất nhỏ làm ở các khu vực khác. Tuy nhiên, tỷ lệ người lao động làm việc cho nhà nước cao hơn đáng kể ở nhóm đúng ngành (72%) so với nhóm làm trái ngành (55%). Ngược lại, tỷ lệ người lao động làm ở các doanh nghiệp tư nhân lại cao hơn nhiều ở nhóm làm trái ngành (27%) so với nhóm đúng ngành (15%). Kết quả này hàm ý rằng có mối liên hệ chặt chẽ giữa việc làm trái ngành và khu vực việc làm. Sau cùng, về tình trạng bảo hiểm xã hội, kết quả cho thấy khoảng 90% người lao động có bảo hiểm xã hội, và tỷ lệ này cao hơn nhiều ở nhóm đúng ngành so với nhóm trái ngành.

Bảng 2 so sánh tiền lương trung bình của hai nhóm trong các năm từ 2018 tới 2020. Tính trung bình thì mỗi người lao động có bằng đại học ngành nông nghiệp có thu nhập từ lương là 6,54 triệu trong năm 2018, tăng lên khoảng 7,35 triệu vào năm 2019 và giảm nhẹ xuống còn khoảng 7,27 triệu vào năm 2020. Xu hướng tiền lương trung bình tăng lên vào năm 2019 và giảm nhẹ vào năm 2020 cũng được ghi nhận ở nhóm làm đúng ngành. Tuy nhiên, với nhóm làm trái ngành, tiền lương trung bình vẫn tăng nhẹ giữa năm 2019 và 2020. Khá thú vị, kết quả thống kê mô tả từ mẫu cho thấy trong cả ba năm, tiền lương trung bình của nhóm làm trái ngành luôn cao hơn nhóm làm đúng ngành. Kết quả từ phân tích thống kê t-test cũng khẳng định sự khác biệt tiền lương trung bình giữa hai nhóm có ý nghĩa thống kê trong tất cả cả năm.

Bảng 2: Tiền lương trung bình của người lao động có bằng đại học ngành nông nghiệp làm đúng và trái ngành trong các năm 2018-2020

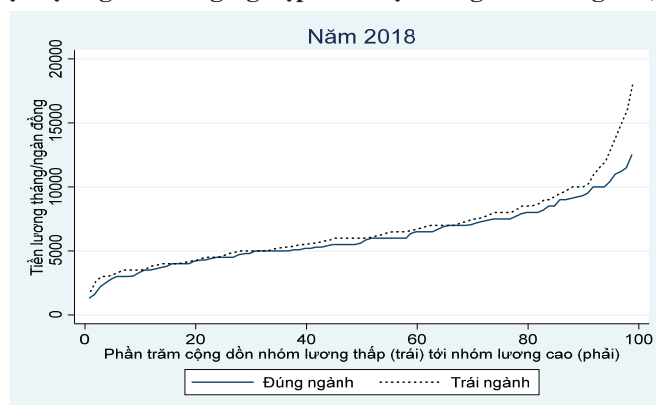
Đơn vị: ngàn đồng

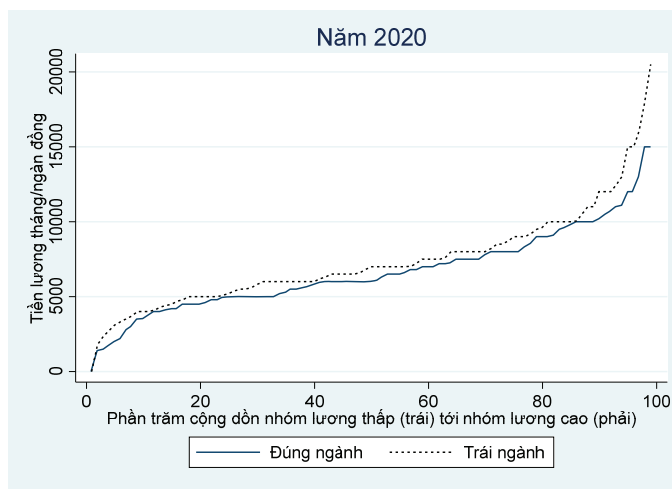
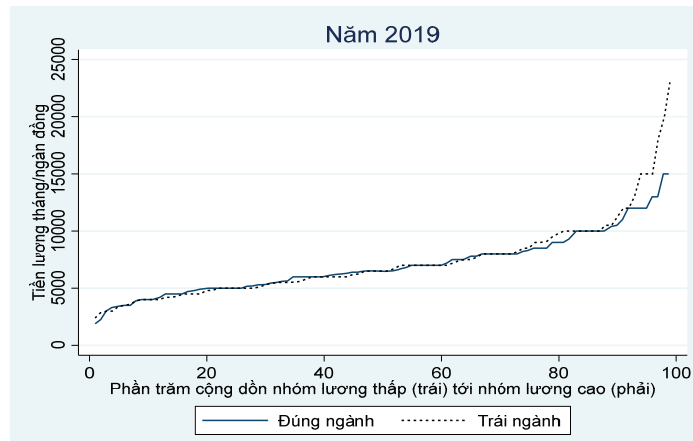
Nhóm	2018		2019		2020	
	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Đúng ngành	6194	2655	7093	2805	6711	2960
Trái ngành	6742	3308	7465	4269	7536	4117
Toàn bộ	6546	3100	7354	3892	7266	3796

Nguồn: Tính toán của tác giả từ LFS 2018-2020.

So sánh giá trị trung bình tiền lương có thể bị ảnh hưởng đáng kể bởi các quan sát có giá trị cực đại hay cực tiểu. Do vậy, bài viết sử dụng phương pháp so sánh phân vị tiền lương giữa hai nhóm để xem xét sự khác biệt tiền lương ở tất cả các nhóm phân vị lương thay vì chỉ so sánh giá trị trung bình (Tran & cộng sự,

Hình 1: So sánh khác biệt tiền lương theo phân vị của nhóm người lao động có bằng đại học ngành nông nghiệp làm việc đúng và trái ngành, 2018-2020





Nguồn: Tính toán của tác giả từ LFS 2018-2020.

2023). Kết quả ở Hình 1 cho thấy mức lương của nhóm trái ngành luôn cao hơn nhóm đúng ngành ở hầu hết các phân vị lương và xu thế này rõ nhất ở năm 2018 và 2020.

3.2. Kết quả phân tích kinh tế lượng

Kết quả phân tích hồi quy OLS ở Bảng 3 cho thấy biến số việc làm trái ngành có giá trị dương và ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Kết quả có thể được giải thích là với các đặc điểm việc làm, giới tính, độ tuổi, vùng miền là như nhau, người lao động có việc làm trái ngành học sẽ có tiền lương tháng cao hơn khoảng 6,2% so với người lao động làm đúng ngành học.

Tuy nhiên, như đã đề cập ở phần phương pháp. Kết quả ước lượng này có thể bị chệch nếu việc lựa chọn làm trái ngành là nội sinh, bởi đó là quyết định tự lựa chọn của người lao động, và điều đó được quyết định bởi đặc điểm của người lao động cũng như các đặc điểm khác. Do vậy, bài viết đã sử dụng phương pháp phân tích điểm xu hướng (PSM) để phân tích ảnh hưởng của việc làm trái ngành tới tiền lương. Tuy nhiên, để đảm bảo các điều kiện cho phân tích PSM, các kiểm định thống kê cần thiết đảm bảo sự cân bằng về đặc điểm giữa hai nhóm phải được thực hiện. Hình 2 cho thấy điểm xu hướng sau khi ghép cặp gần như đồng nhất giữa hai nhóm và điều đó khẳng định rằng việc sử dụng phương pháp PSM là tin cậy cho nghiên cứu này.

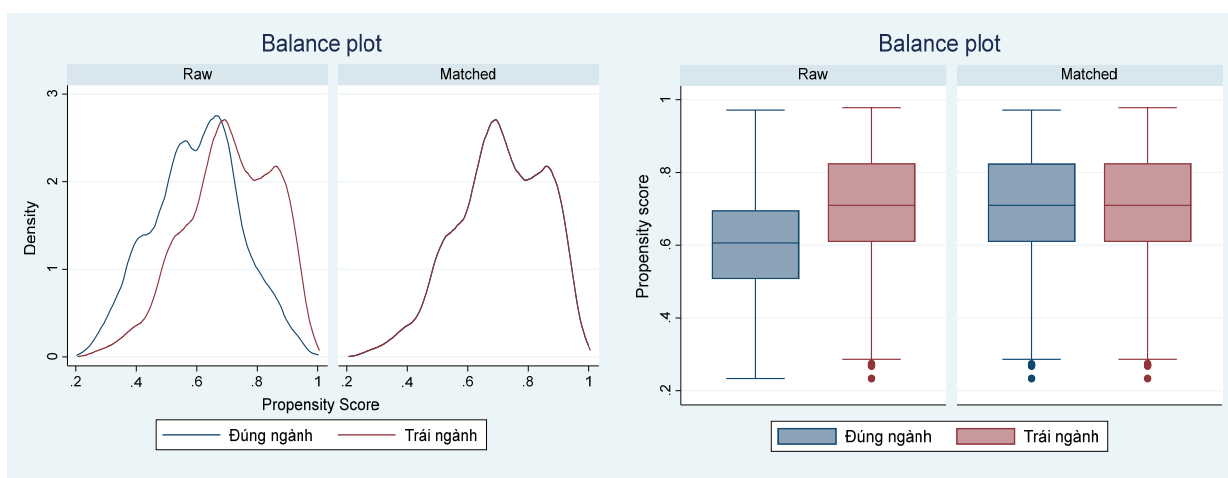
Kết quả phân tích PSM được trình bày ở Bảng 4. Kết quả cho thấy nhóm làm trái ngành có tiền lương trung bình cao hơn nhóm đúng ngành là khoảng 17%. Kết quả này cũng phù hợp với phân tích hồi quy OLS, nhưng tác động là cao hơn đáng kể. Tác động lớn hơn từ ước lượng PSM có thể phản ánh thực tế rằng kết quả ước lượng từ OLS ảnh hưởng đáng kể bởi các đặc điểm quan sát được tới việc lựa chọn việc làm trái ngành. Nhìn chung kết quả nghiên cứu khẳng định rằng việc làm trái ngành lại là phần thưởng cho người lao động có bằng đại học ngành nông nghiệp ở Việt Nam. Kết quả nghiên cứu này khác với các nghiên cứu trước đây ở Việt Nam (Tran & cộng sự, 2023) cũng như trên thế giới về tác động tiêu cực của việc làm trái

Bảng 3: Phân tích hồi quy OLS tác động của việc làm trái ngành tới tiền lương của người lao động có bằng đại học ngành nông nghiệp

Biến giải thích	Hệ số	Sai số chuẩn vững
Làm trái ngành	0,0619*	(0,031)
Giới tính	0,1363**	(0,028)
Hôn nhân	0,1322**	(0,045)
Nhóm 30-39	0,1542**	(0,040)
Nhóm 40-49	0,3069**	(0,046)
Nhóm 50-60	0,3993**	(0,048)
Làm cho doanh nghiệp tư nhân	0,2070+	(0,124)
Làm cho doanh nghiệp nhà nước	-0,0311	(0,142)
Làm cho khu vực FDI	0,1925	(0,173)
Làm cho nhà nước	-0,0805	(0,128)
Làm cho các tổ chức khác	0,0656	(0,133)
Bảo hiểm xã hội	0,2480**	(0,069)
Thành thị	0,1272**	(0,034)
Biến giả tỉnh (có kiểm soát)		
Năm 2019	0,0865**	(0,024)
Năm 2020	-0,0195	(0,034)
Hệ số chặn	8,0781**	(0,166)
Số quan sát	3323	
R-squared	0,127	

+, *, ** cho thấy mức ý nghĩa thống kê tương ứng là 10%, 5% và 1%.

Hình 2: Điểm xu hướng trước và sau khi ghép cặp



ngành tới tiền lương (Rudakov & cộng sự, 2022). Tuy nhiên, kết quả này cũng đồng thuận với một số ít nghiên cứu cho thấy tác động tích cực của việc làm trái ngành tới tiền lương ở một số quốc gia (Somers & cộng sự, 2019) hay ít nhất là việc làm trái ngành không có tác động tiêu cực tới tiền lương (Passaretta & cộng sự, 2023). Tác động tích cực của việc làm trái ngành tới tiền lương với nhóm lao động có bằng đại học ngành nông nghiệp có thể được lý giải rằng mặt bằng tiền lương ở khu vực nông nghiệp và nông thôn thường thấp hơn đáng kể các khu vực khác và do vậy người lao động tự lựa chọn việc làm trái ngành học nông nghiệp để có mức lương cao hơn việc làm đúng ngành học. Đây là một chủ đề thú vị gợi mở cho các nghiên cứu tương lai ở Việt Nam.

Bảng 5 trình bày kết quả từ mô hình probit về các nhân tố tác động tới xác suất làm trái ngành của người lao động có bằng đại học ngành nông nghiệp. Nhóm lao động lớn tuổi nhất có khả năng làm trái ngành cao hơn nhóm trẻ nhất (dưới 29 tuổi), với tác động biên là 6,4 điểm phần trăm. Tương tự, nhóm 40-49 tuổi cũng có xác suất làm trái ngành cao hơn nhóm trẻ nhất là khoảng 6,6 điểm phần trăm. Đáng chú ý là người lao động trong khu vực nhà nước có xác suất làm trái ngành thấp hơn khoảng 20 điểm phần trăm so với nhóm

Bảng 4: Phân tích PSM về tác động của việc làm trái ngành tới tiền lương của người lao động có bằng đại học ngành nông nghiệp

Log tiền lương	Hệ số khác biệt	Sai số chuẩn vững	P-value	Khoảng tin cậy 95%	
Khác biệt tiền lương giữa nhóm trái và đúng ngành	0,172	0,077	0,026	0,020	0,323

làm việc cho các cá nhân hay hộ gia đình (nhóm so sánh). Tương tự, nhóm làm cho các tổ chức khác cũng có xác suất làm trái ngành thấp hơn đáng kể so với nhóm so sánh. Người lao động có bảo hiểm xã hội cũng có khả năng làm trái ngành thấp hơn khoảng 9 điểm phần trăm so với nhóm không có bảo hiểm xã hội. Về cơ bản, kết quả nghiên cứu đồng thuận với các nghiên cứu trước đó rằng độ tuổi và khu vực việc làm là nhân tố quan trọng tác động tới khả năng làm việc trái ngành của người lao động ở Việt Nam (Tran & cộng sự, 2023) và các nước khác (Somers & cộng sự, 2019).

Bảng 5: Phân tích hồi quy probit các nhân tố tác động tới xác suất làm trái ngành

	Tác động biên	Sai số chuẩn vững
Giới tính	-0,030	0,020
Hôn nhân	0,001	0,030
Nhóm 30-39	0,034	0,028
Nhóm 40-49	0,066	0,033*
Nhóm 50-60	0,064	0,038+
Làm cho doanh nghiệp tư nhân	0,001	0,050
Làm cho doanh nghiệp nhà nước	-0,096	0,059
Làm cho khu vực FDI	0,024	0,065
Làm cho nhà nước	-0,202	0,053**
Làm cho các tổ chức khác	-0,191	0,083**
Bảo hiểm xã hội	-0,093	0,042*
Thành thị	-0,014	0,022
Biển tỉnh (có kiểm soát)		
Năm 2019	0,043	0,023
Năm 2020	0,026	0,024

Số quan sát: 3323.

4. Kết luận và hàm ý chính sách

Việc làm trái ngành đào tạo là chủ đề thu hút được sự quan tâm của cả nhà nghiên cứu và hoạch định chính sách nhân lực ở nhiều quốc gia. Nghiên cứu này là nỗ lực đầu tiên phân tích hiện trạng việc làm trái ngành đào tạo và ảnh hưởng của nó tới tiền lương của người lao động có bằng đại học ngành nông nghiệp ở Việt Nam. Kết quả cho thấy gần hai phần ba (67%) người lao động làm việc không đúng ngành học. Kết quả từ thống kê mô tả và thống kê suy luận đều cho thấy tiền lương trung bình của nhóm làm trái ngành cao hơn nhóm làm đúng ngành. Đặc biệt, kết quả phân tích hồi quy OLS và phương pháp phân tích điểm xu hướng (PSM) đều khẳng định rằng nhóm làm trái ngành có tiền lương trung bình cao hơn nhóm làm đúng ngành. Như đã thảo luận, lương cao hơn cho nhóm làm trái ngành phản ánh một thực tế rằng tiền lương cho công việc liên quan tới nông nghiệp thấp hơn mức trung bình của các ngành khác và có thể đây là lý do người lao động đã tự chủ động chọn các công việc trái ngành để có lương cao hơn làm đúng ngành. Đây là kết quả khá thú vị và gợi mở cho các chủ đề nghiên cứu tương lai tìm hiểu kỹ hơn về vấn đề này.

Nông nghiệp là ngành sử dụng nhiều lao động, đang trải qua quá trình chuyển đổi nhờ tiến bộ công nghệ và nghiên cứu khoa học. Sự chuyển dịch này đòi hỏi một lực lượng lao động không chỉ có kỹ năng canh tác truyền thống mà còn thành thạo các công nghệ và chiến lược quản lý nông nghiệp hiện đại, trong đó người lao động có trình độ đại học ngành nông nghiệp có vai trò quan trọng. Tuy nhiên, nếu như nhóm lao động tốt nghiệp đại học ngành nông nghiệp có thể được lợi ích kinh tế cao hơn từ việc làm trái ngành (tiền lương cao hơn) cho cá nhân họ thì với nền kinh tế và cụ thể là ngành nông nghiệp, đó là một điều lãng phí nguồn

lực bởi nhân lực có chất lượng cao đã và đang không làm đúng ngành học nông nghiệp. Từ đó sẽ làm chậm lại tiến trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa nông nghiệp ở Việt Nam. Điều này hàm ý rằng cần có những chính sách đầu tư và quan tâm hơn nữa tới khu vực nông nghiệp và nông thôn qua việc tạo ra nhiều cơ hội việc làm với mức lương hấp dẫn hơn và phù hợp với ngành học nông nghiệp.

Nghiên cứu này có một số hạn chế nhất định. Việc sử dụng phương pháp đối sánh điểm xu hướng (Propensity score matching - PSM) có thể hạn chế phần nào vấn đề tự lựa chọn việc làm trái ngành của người lao động của các yếu tố có thể quan sát (observable factors) trong các mô hình. Tuy nhiên, phương pháp này không kiểm soát được các yếu tố không thể quan sát (unobservable factors) có thể ảnh hưởng đến lựa chọn việc làm không phù hợp và tiền lương (Morgan & cộng sự, 2010). Việc sử dụng phương pháp hồi quy biến công cụ có thể xử lý được vấn đề các nhân tố không quan sát được và đảm bảo kết quả ước lượng là nhất quán. Tuy nhiên, việc lựa chọn biến công cụ thỏa mãn hai yêu cầu về tính ngoại sinh (độc lập với sai số) và tính liên quan (tương quan cao với việc làm trái ngành) là điều không dễ dàng trong các nghiên cứu thực nghiệm (Woolridge, 2013). Điều này gợi mở cho các nghiên cứu tương lai có thể áp dụng mô hình biến công cụ để ước lượng tác động của việc làm trái ngành tới tiền lương.

Lời thừa nhận/Cảm ơn: Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ Quốc Gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số 502.01-2023.27.

Tài liệu tham khảo

- Doan, T.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.
- Flisi, S., Goglio, V., Meroni, E.C., Rodrigues, M. & Vera-Toscano, E. (2017), 'Measuring occupational mismatch: overeducation and overskill in Europe—Evidence from PIAAC', *Social Indicators Research*, 131(3), 1211-1249.
- Glewwe, P. & Todd, P. (2022), *Impact Evaluation in International Development: Theory, Methods, and Practice*, World Bank Publications, World Bank, Washington D.C.
- Government of Vietnam (2020), *Appendix II: List of occupations of Vietnam*, Hanoi, Vietnam.
- Le, H.Q. & Tran, B.N. (2019), 'Qualification mismatch in the labor market and the impact on earnings: evidence from Vietnam', *Journal of Economics and Development*, 21(2), 223-233.
- Mincer, J.A. (1974), 'Schooling, experience, and earnings', in *NBER Books*, USA: National Bureau of Economic Research, Inc.
- Morgan, P.L., Frisco, M.L., Farkas, G. & Hibell, J. (2010), 'A propensity score matching analysis of the effects of special education services', *The Journal of special education*, 43(4), 236-254.
- Njifen, I. & Smith, P. (2023), 'Education-Job mismatch and heterogeneity in the return to schooling: Evidence from Cameroon', *Journal of the Knowledge Economy*, 12(2), 1-28.
- Ordine, P. & Rose, G. (2015), 'The effect of family background, university quality and educational mismatch on wage: An analysis using a young cohort of Italian graduates', *Education economics*, 23(2), 213-237.
- Passaretta, G., Sauer, P., Schwabe, U. & Weßling, K. (2023), 'The role of overeducation and horizontal mismatch for gender inequalities in labor income of higher education graduates in Europe', *Research in Comparative and International Education*, 18(1), 1-24.
- Rudakov, V., Figueiredo, H., Teixeira, P. & Roshchin, S. (2022), 'Horizontal job-education mismatches and earnings of university graduates in Russia', *Journal of Education and Work*, 35(6), 22-45.
- Somers, M.A., Cabus, S.J., Groot, W. & van den Brink, H.M. (2019), 'Horizontal mismatch between employment and field of education: Evidence from a systematic literature review', *Journal of economic surveys*, 33(2), 567-603.
- Thanh Hung (2022), *Một loạt ngành đào tạo có hơn 60% sinh viên tốt nghiệp làm trái ngành*, truy cập lần cuối ngày

15 tháng 6 năm 2024, từ <<https://vietnamnet.vn/mot-loat-nganh-dao-tao-co-hon-60-sinh-vien-tot-nghiep-lam-trai-nganh-2063713.html>>.

- Tran, T.Q. & Vu, H. (2020), 'Wage earning differentials by field of study: Evidence from Vietnamese university graduates', *International Journal of Educational Development*, 78(4), 1-23.
- Tran, T.Q., Vu, N.B.T. & Vu, H.V. (2023), 'Does job mismatch affect wage earnings among business and management graduates in Vietnam?', *Research in International Business and Finance*, 65(4), 101-123.
- Yuen, J. (2010), *Job-education match and mismatch: Wage differentials*, Canada: Statistics Canada.
- Verhaest, D., Sellami, S. & Van der Velden, R. (2017), 'Differences in horizontal and vertical mismatches across countries and fields of study', *International Labour Review*, 156(1), 1-23.
- Woolridge, J.M. (2013), *Introductory econometrics: A modern approach*, Manson, USA: Cengage Learning.