

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Cao Hoàng Long** - Phân tích biến động năng suất lao động ngành công nghiệp thực phẩm Việt Nam giai đoạn 2010 - 2018. *Mã số: 142.1MEco.11* 2
A Study on Productivity Changes in Vietnam's Food Industry in the Period 2010- 2018
- 2. Nguyễn Hoàng Chung** - Đánh giá khả năng phân tích chính sách và dự báo của mô hình KEYNES mới: Phương pháp tiếp cận SVAR VÀ BVAR-DSGE. *Mã số: 142.1MEIS.11* 11
Assessment on Policy Analysis and Forecast of New KEYNES Model: Approaches of SVAR and BVAR-DSGE

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 3. Phạm Hồng Chương, Nguyễn Hải Sơn và Phạm Thị Huyền** - Ảnh hưởng của sự trải nghiệm tới sự hài lòng và hành vi mua lại của khách hàng: Nghiên cứu trong lĩnh vực nhà hàng. *Mã số: 142.2BAdm.21* 24
Customer' experiences affecting satisfaction level and repurchase behavior: Empirical evidences in F&B sector
- 4. Nguyễn Quỳnh Trang** - Nghiên cứu tác động của chất lượng thông tin kế toán đến quá trình ra quyết định của doanh nghiệp Việt Nam. *Mã số: 1422.BAcc.21* 33
A Study on the Effects of Accounting Information on the Decision Making in Vietnamese Enterprises
- 5. Nguyễn Thị Khánh Chi** - Các nhân tố ảnh hưởng đến triển khai E-CRM thành công tại hãng Hàng không quốc gia Việt Nam. *Mã số: 142.2BMkt.22* 45
The Factors Affecting Successful E-CRM Implementation at Vietnam Airlines
- 6. Mai Thanh Lan và Đỗ Vũ Phương Anh** - Các yếu tố ảnh hưởng đến thương hiệu nhà tuyển dụng của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn TP. Hà Nội. *Mã số: 142.2BMkt.21* 52
Factors affecting employer's brand of small and medium enterprises in Ha Noi city

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 7. Ngô Mỹ Trân và Lương Thị Thanh Trang** - Ảnh hưởng của sự không phù hợp bằng cấp, kỹ năng và ngành nghề đến thu nhập người lao động trong các doanh nghiệp ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long. *Mã số: 142.3OMIs.31* 62
The Impacts of Unmatched Qualifications, Skills, and Employment on Laborer's Income in Enterprises in Mekong Delta

ẢNH HƯỞNG CỦA SỰ KHÔNG PHÙ HỢP BẰNG CẤP, KỸ NĂNG VÀ NGÀNH NGHỀ ĐẾN THU NHẬP NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Ngô Mỹ Trân

Trường Đại học Cần Thơ

Email: nmtran@ctu.edu.vn

Lương Thị Thanh Trang

Trường Đại học Cần Thơ

Email: thanhtrang2602@gmail.com

Ngày nhận: 18/02/2020

Ngày nhận lại: 27/03/2020

Ngày duyệt đăng: 10/04/2020

Nghiên cứu được thực hiện nhằm phân tích sự ảnh hưởng của việc làm không phù hợp đến thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ở Vùng Đồng bằng sông Cửu Long dựa trên số liệu khảo sát 1.300 người lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy có sự ảnh hưởng tiêu cực của việc làm không phù hợp đến thu nhập của người lao động. Cụ thể là, người lao động có bằng cấp dưới chuẩn so với yêu cầu công việc được tìm thấy có thu nhập thấp hơn những người có bằng cấp đúng chuẩn. Ngoài ra, có bằng chứng thống kê cho thấy người lao động có kỹ năng vượt chuẩn có thu nhập thấp hơn so với người đáp ứng đúng kỹ năng công việc đòi hỏi. Bên cạnh đó, bằng chứng thống kê còn cho thấy người lao động làm những công việc ít có liên quan đến chuyên ngành được đào tạo có thu nhập thấp hơn người làm đúng với chuyên ngành đã học.

Từ khóa: Đồng bằng sông Cửu Long, thu nhập, không phù hợp, bằng cấp, kỹ năng, ngành nghề.

1. Giới thiệu vấn đề nghiên cứu

Hiện nay, số lượng các trường đại học được phép thành lập gia tăng rất nhanh ở nước ta hiện nay. Trong khi giới chuyên môn còn đang thảo luận với nhiều ý kiến trái chiều về “thị trường giáo dục” thì đào tạo đại học ở Việt Nam đã và đang tồn tại như một thị trường cạnh tranh quyết liệt, tuy chưa hẳn là một thị trường cạnh tranh tự do và bình đẳng. Nhiều người cho rằng tình trạng tuyển sinh khó khăn là hậu quả của việc mở trường tràn lan. Có câu hỏi liệu rằng hơn 400 trường đại học, cao đẳng cho 90 triệu dân Việt Nam là nhiều hay là ít? So với Trung Quốc có hơn 4.000 trường đại học, cao đẳng trên 1,3 tỉ dân, so với Singapore có khoảng 68 trường đại học, cao đẳng trên 3 triệu dân; so với Hoa Kỳ có 4.495 trường đại học, cao đẳng trên 314 triệu dân... thì số trường mà Việt Nam đang có không phải là nhiều. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO (2017), việc chuyển tiếp từ trường học đến việc làm của thanh niên Việt Nam từ 15-29 tuổi còn tồn tại sự không phù hợp so với yêu cầu công việc và việc làm của nhiều thanh niên chưa phù hợp với chuyên ngành

đào tạo. Cụ thể là, có 26% lao động trẻ có trình độ học vấn cao hơn yêu cầu công việc đang làm. Mặt khác, có tới 23,5% lao động trẻ làm công việc có đòi hỏi cao về kỹ thuật nhưng không đáp ứng được.

Sự không phù hợp bằng cấp, kỹ năng và ngành nghề của người lao động so với yêu cầu của công việc là hiện tượng khá phổ biến ở nhiều quốc gia. Các nhà kinh tế và xã hội xem hiện tượng không phù hợp này là vấn đề nghiêm trọng cần được quan tâm vì những ảnh hưởng về mặt chi phí kinh tế - xã hội lâu dài của hiện tượng này ở cấp độ cá nhân người lao động, cấp độ doanh nghiệp và cả cấp độ quốc gia. Đã có một số nghiên cứu thực nghiệm ghi nhận những bằng chứng về sự ảnh hưởng của việc làm không phù hợp bằng cấp, kỹ năng và ngành nghề đến thu nhập của người lao động ở một số quốc gia, chẳng hạn như ở Mỹ (Robst, 2008), ở Hà Lan (Allen và Van der Velden, 2001), ở Úc (Fleming và Kler, 2014), ở Tây Ban Nha (Alba-Ramirez, 1993), ở Pakistan (Farooq, 2011), ở Trung Quốc (Zhu, 2014)... Những nghiên cứu này đã tìm thấy sự ảnh hưởng tiêu cực của việc học trái ngành, không phù

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển khoa học và Công nghệ Quốc gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số 502.02-2018.302

hợp bằng cấp và kỹ năng đến thu nhập của người lao động. Vậy làm thế nào để có thể cải thiện việc làm không phù hợp và việc làm không phù hợp có ảnh hưởng đến thu nhập trong công việc của người lao động là câu hỏi cần được quan tâm nghiên cứu.

Dù trước đây đã có khá nhiều nghiên cứu về vấn đề này ở nước ngoài, tuy nhiên ở Việt Nam nói chung và Đồng bằng sông Cửu Long nói riêng, vấn đề này là một khía cạnh chưa được nghiên cứu kỹ. Chính vì thế nếu chủ đề này được nghiên cứu sẽ có đóng góp quan trọng về mặt học thuật trong lĩnh vực nghiên cứu về sự ảnh hưởng của sự không phù hợp bằng cấp, kỹ năng và ngành nghề đến thu nhập của người lao động ở một bối cảnh nghiên cứu mới như Việt Nam. Ngoài ra, kết quả của chủ đề nghiên cứu này sẽ là cơ sở khoa học quan trọng để đề xuất những hàm ý chính sách cho các nhà quản lý ở các cơ quan ban ngành có liên quan như Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Giáo dục và Đào tạo của các tỉnh/thành, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh/thành, các trường đại học, cao đẳng,... nhằm hạn chế việc làm trái ngành, không phù hợp bằng cấp và kỹ năng của người lao động cũng như giúp cải thiện thu nhập của người lao động.

2. Cơ sở lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Các khái niệm có liên quan

Theo Mavromaras và Sloane (2015), thuật ngữ bằng cấp vượt chuẩn (Overeducation) lần đầu tiên ghi nhận trong lĩnh vực Kinh tế lao động trong quyển sách có tựa đề "The Overeducated American" của Freeman (1976). Kể từ đó, lĩnh vực nghiên cứu về sự phù hợp được nhiều nhà nghiên cứu trên thế giới quan tâm, trong đó tập trung ở 3 khía cạnh.

Một trong các khía cạnh được quan tâm nhiều nhất là sự không phù hợp về bằng cấp (Educational mismatch), còn được gọi là sự không phù hợp dọc (vertical mismatch). Sự không phù hợp về bằng cấp là trường hợp ghép cặp không hoàn hảo giữa bằng cấp đạt được của một người lao động với yêu cầu bằng cấp của công việc (Sellami và cộng sự, 2018) hay trường hợp thiếu sự tương đồng giữa mức trình độ đạt được và trình độ được yêu cầu cho một công việc nào đó (Senarath và Patabendige, 2014).

Bên cạnh đó, một khía cạnh khác cũng được nhiều sự quan tâm là sự không phù hợp ngành nghề (Field of study mismatch), còn được gọi là sự không phù hợp ngang (Horizontal mismatch). Sự không phù hợp ngành nghề không những được các nhà kinh tế học quan tâm mà còn thu hút sự chú ý nghiên cứu của các nhà xã hội học. Sự không phù hợp ngành nghề được định nghĩa là sự không phù hợp

giữa ngành học của một cá nhân đã học với ngành học được yêu cầu để thực hiện thật tốt một công việc (Sellami và cộng sự, 2018) hay là trường hợp khi một người làm một công việc không liên quan đến lĩnh vực đã học (Robst, 2007).

Khía cạnh cuối cùng của sự không phù hợp được quan tâm nghiên cứu là sự không phù hợp kỹ năng (skill mismatch). Sự không phù hợp kỹ năng được định nghĩa là trường hợp khi một người làm một công việc mà kỹ năng đạt được không phù hợp với kỹ năng yêu cầu bởi công việc (Allen và Van der Velden, 2001).

Theo Sellami và cộng sự (2018), một sự phù hợp về bằng cấp chính thức (formal education) không đảm bảo đủ điều kiện để có được bộ kỹ năng ứng dụng trong công việc. Một người tốt nghiệp với kiến thức và kỹ năng đạt chuẩn đầu ra của ngành học có thể gặp phải trường hợp kỹ năng dưới chuẩn khi bắt đầu công việc nếu một phần kỹ năng yêu cầu để thực hiện công việc phải tích lũy từ việc học không chính thức ngoài giảng đường, chẳng hạn như kinh nghiệm hay kỹ năng tích lũy trong quá trình tập huấn trên công việc.

2.2. Các lý thuyết nền có liên quan

Để giải thích cho hiện tượng làm việc không phù hợp bằng cấp và kỹ năng, đặc biệt là trường hợp bằng cấp vượt chuẩn, nhiều lý thuyết đã được phát triển. Đầu tiên có thể kể đến là lý thuyết vốn con người (Human capital theory). Becker (1964) cho rằng các cá nhân sẽ đầu tư vào học tập để gia tăng năng suất biên của họ và vì vậy họ sẽ nhận được mức lương cao hơn trên thị trường lao động. Theo lý thuyết này, hiện tượng bằng cấp vượt chuẩn chỉ là tạm thời và có thể được tự điều chỉnh trong dài hạn. Nếu nguồn cung lao động với trình độ cao tăng nhiều hơn so với nhu cầu thì sẽ dẫn đến sự sụt giảm về tiền lương (Iriondo và Pérez-Amaral, 2016). Lúc này, những người chủ thuê lao động sẽ có khuynh hướng chọn những lao động có trình độ cao với tiền lương thấp để thay thế cho những lao động trình độ thấp hơn. Khi mức thu nhập nhận được từ việc đầu tư thêm cho giáo dục giảm xuống, người lao động sẽ có khuynh hướng đầu tư ít đi cho giáo dục. Điều này dẫn đến sự gia tăng tiền lương trở lại. Với cơ chế điều chỉnh tiền lương linh hoạt và sự thay đổi của đầu tư giáo dục, việc bằng cấp vượt chuẩn chỉ là hiện tượng tạm thời. Trong dài hạn, tiền lương điều chỉnh là tín hiệu hướng dẫn để người lao động đầu tư cho giáo dục một cách hợp lý hơn.

Ngược lại, lý thuyết sự cạnh tranh công việc (job competition theory) lại giả định tiền lương là một cơ chế cứng nhắc, do vậy không cung cấp thông tin

hướng dẫn hoặc động cơ nào cho việc điều chỉnh việc đầu tư cho giáo dục. Lý thuyết này cho rằng đặc điểm công việc sẽ quyết định thu nhập và bằng cấp của người lao động, năng suất của họ không có liên quan gì đến thu nhập (Thurow, 1975). Theo lý thuyết này, những người có bằng cấp cao hơn sẽ được các nhà tuyển dụng ưu tiên lựa chọn bởi vì họ tin rằng có thể tiết kiệm được chi phí đào tạo cho công việc đối với những người lao động này. Do đó, người lao động sẽ đầu tư cho việc nâng cao bằng cấp để nhận được sự ưu tiên này. Và khi nguồn cung lao động có trình độ cao quá dư thừa hay khi có suy thoái kinh tế xảy ra, nhà tuyển dụng sẽ nâng cao tiêu chuẩn tuyển dụng. Điều này buộc những người lao động có trình độ phải chấp nhận làm những công việc đòi hỏi bằng cấp thấp hơn. Và như vậy, những người lao động có bằng cấp phù hợp cho công việc sẽ trở nên dư thừa và buộc phải tìm những công việc khác đòi hỏi trình độ thấp hơn hoặc phải trở nên thất nghiệp (Heijike và cộng sự, 2003).

Một lý thuyết khác cũng đáng được quan tâm trong nghiên cứu này là lý thuyết phân công công việc (assignment theory). Về cơ bản, lý thuyết cũng có giả định trình độ có thể nâng cao năng suất, giống như lý thuyết vốn con người. Tuy nhiên, lý thuyết này còn giả định rằng năng suất được quyết định bởi độ phức tạp của công việc (Sattinger, 1993). Việc phân công công việc cho người lao động sẽ được thực hiện theo tiến trình từ trên xuống. Theo đó, những người lao động trình độ cao nhất sẽ đảm nhận những công việc phức tạp nhất và những người lao động trình độ thấp sẽ được phân công những công việc đơn giản. Và sự không phù hợp trong công việc sẽ xảy ra khi không có sự gặp nhau trong phân phối giữa bên cầu và bên cung, đặc biệt là trong trường hợp cấu trúc công việc không thích ứng với những thay đổi trong nguồn cung lao động có trình độ (Farooq, 2011). Điều này có thể dẫn đến tình trạng những người có bằng cấp hay kỹ năng càng cao không nhận được sự bù đắp tương xứng với những gì họ đã đầu tư.

Ngoài ra, lý thuyết sự di chuyển nghề nghiệp (occupational mobility theory) cũng được sử dụng. Lý thuyết này cho rằng người lao động có thể chọn một công việc có yêu cầu trình độ thấp hơn (thay vì chọn những công việc phù hợp với trình độ họ đang có) để có cơ hội cao hơn trong việc thăng tiến (Farooq, 2011, Sicheman và Galor, 1990). Do vậy, việc bằng cấp vượt chuẩn có thể là kết quả của một quyết định cô ý của người lao động, để tích lũy thêm kinh nghiệm làm việc cũng như để được đào tạo huấn luyện thực tiễn nhiều hơn.

Trong khi đó, lý thuyết báo hiệu (signal theory) thì cho rằng bằng cấp của người lao động là một dấu hiệu quan trọng về năng suất tiềm năng của người lao động và vì vậy những người có trình độ cao thường tiếp cận được những công việc được trả lương tốt hơn. Với sự hiện diện của sự bất đối xứng thông tin, người sử dụng lao động rất khó đánh giá năng suất thực sự của người lao động nên họ phải dựa vào những chứng nhận bằng cấp được công nhận rộng rãi trên thị trường lao động. Do đó, người lao động sẽ có động cơ đầu tư thêm cho học tập để có bằng cấp cao hơn nhằm cung cấp thêm những dấu hiệu về năng lực tiềm năng của họ. Thông qua đó, họ có thể có cơ hội tìm được việc làm lương cao hơn. Vì vậy, việc bằng cấp vượt chuẩn sẽ xảy ra theo quan điểm của xã hội, không phải trên góc độ cá nhân. Đặc biệt, hiện tượng này càng trầm trọng trong trường hợp chính phủ đầu tư quá nhiều cho giáo dục (Psacharopoulos, 1994, Spence, 1973).

2.3. Giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu

2.3.1. Sự không phù hợp bằng cấp và thu nhập

Lý thuyết vốn con người (Human capital theory) cho rằng các cá nhân sẽ đầu tư vào học tập để gia tăng năng suất biên của họ và vì vậy họ sẽ nhận được mức lương cao hơn trên thị trường lao động (Becker, 1964). Theo lý thuyết này, hiện tượng bằng cấp vượt chuẩn chỉ là tạm thời và có thể được tự điều chỉnh trong dài hạn. Chevalier (2003) đã chỉ ra rằng bằng cấp vượt chuẩn làm giảm thu nhập của người lao động do có mức phạt tiền lương. Mức tác động của việc vượt chuẩn về bằng cấp so với yêu cầu công việc làm giảm tiền lương của người lao động sau khi ra trường là 18% và công việc hiện tại là 30%. Bên cạnh đó, Skott (2006) cũng đã cho thấy rằng tồn tại sự ảnh hưởng của bằng cấp vượt chuẩn trong mô hình tiền lương. Tác giả này khẳng định nếu không có sự vượt chuẩn về bằng cấp thì không có sự thay đổi về tiền lương. Ngoài ra, lý thuyết sự cạnh tranh công việc cho rằng đặc điểm công việc sẽ quyết định thu nhập và bằng cấp của người lao động cũng như năng suất của họ không có liên quan gì đến thu nhập (Thurow, 1975). Theo lý thuyết này, những người có bằng cấp cao hơn sẽ được các nhà tuyển dụng ưu tiên lựa chọn bởi vì họ tin rằng có thể tiết kiệm được chi phí đào tạo cho công việc đối với những người lao động này. Do đó, người lao động sẽ đầu tư cho việc nâng cao bằng cấp để nhận được sự ưu tiên này. Romero và cộng sự (2017) dựa trên lý thuyết sự cạnh tranh công việc đã tìm thấy sự khác biệt về thu nhập đối với cùng vị trí công việc, người lao động có trình độ vượt chuẩn sẽ có thu nhập thấp hơn người có trình độ phù hợp. Như vậy, những

bằng chứng cho thấy sự không phù hợp bằng cấp có tác động ngược chiều với tiền lương, mức độ không phù hợp càng tăng thì thu nhập sẽ càng giảm, nghĩa là khi người lao động có bằng cấp vượt chuẩn hoặc dưới chuẩn sẽ có thu nhập thấp hơn người lao động có bằng cấp phù hợp. Trên cơ sở đó, trong nghiên cứu này, các giả thuyết cũng được kỳ vọng là:

H1a: Người lao động có bằng cấp vượt chuẩn sẽ có thu nhập thấp hơn người lao động có bằng cấp phù hợp.

H1b: Người lao động có bằng cấp dưới chuẩn sẽ có thu nhập thấp hơn người lao động có bằng cấp phù hợp.

2.3.2. Sự không phù hợp kỹ năng và thu nhập

Về cơ bản, lý thuyết phân công công việc có giả định rằng trình độ có thể nâng cao năng suất, giống như lý thuyết vốn con người. Tuy nhiên, lý thuyết này còn giả định rằng năng suất được quyết định bởi độ phức tạp của công việc đòi hỏi người lao động phải có kỹ năng phù hợp (Sattinger, 1993). Việc phân công công việc cho người lao động sẽ được thực hiện theo tiến trình từ trên xuống. Chính vì vậy, những người lao động trình độ cao nhất sẽ đảm nhận những công việc phức tạp nhất và những người lao động trình độ thấp sẽ được phân công những công việc đơn giản. Sự phân công công việc theo kỹ năng dẫn đến sự thay đổi về tiền lương. Kracke và cộng sự (2018) dựa theo lý thuyết phân công công việc đã kết luận rằng kỹ năng không phù hợp với công việc sẽ làm giảm tiền lương. Những nghiên cứu trước đây cho thấy người lao động có kỹ năng vượt chuẩn sẽ có mức giảm thu nhập từ 12%-22%, tuy nhiên ở người lao động có kỹ năng dưới chuẩn thì mức giảm thu nhập là 9%. Bên cạnh đó, Romero và cộng sự (2017) cũng tìm thấy sự khác biệt giữa những người làm việc có cùng vị trí, người có kỹ năng vượt chuẩn sẽ có tiền lương thấp hơn người có kỹ năng phù hợp. Do đó, các giả thuyết tiếp theo được đặt ra là:

H2a: Người lao động có kỹ năng vượt chuẩn sẽ có thu nhập thấp hơn người lao động có kỹ năng phù hợp.

H2b: Người lao động có kỹ năng dưới chuẩn sẽ có thu nhập thấp hơn người lao động có kỹ năng phù hợp.

2.3.3. Sự không phù hợp ngành nghề và thu nhập

Lý thuyết vốn con người cho rằng các cá nhân sẽ đầu tư vào học tập để gia tăng năng suất biên của họ (Becker, 1964). Do đó, việc chọn học ngành không phù hợp với công việc có thể có ảnh hưởng tiêu cực đến thu nhập của người lao động. Robst và VanGilder (2016) cũng đã tìm thấy rằng những người tốt nghiệp chuyên ngành kinh tế học làm

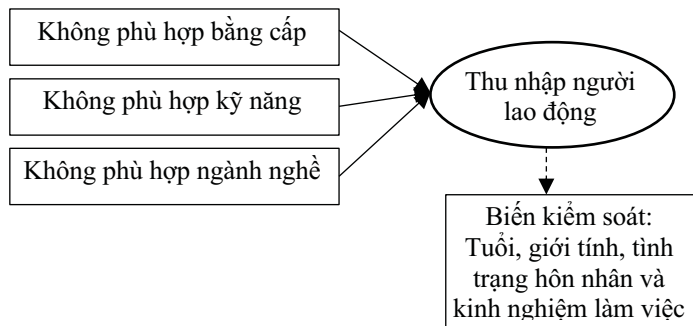
những việc không liên quan đến chuyên ngành đã học nhưng nhận được mức lương cao hơn những người tốt nghiệp ngành quản trị kinh doanh. Việc làm trái ngành ảnh hưởng đến tiền lương ít hơn ở những người tốt nghiệp chuyên ngành kinh tế học với những người tốt nghiệp chuyên ngành quản trị kinh doanh do đặc điểm công việc. Bên cạnh đó, lý thuyết phân công công việc giả định rằng năng suất được quyết định bởi độ phức tạp của công việc (Sattinger, 1993). Vì thế, người lao động làm việc trái ngành sẽ không đáp ứng đủ yêu cầu về bằng cấp cũng như kỹ năng để thực hiện công việc. Điều này làm ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động. Zhu (2014) đã chỉ ra rằng mức thu nhập của sinh viên sau tốt nghiệp phụ thuộc vào ngành học. Do đó, ngành học của người lao động phù hợp với yêu cầu của công việc sẽ làm tăng năng suất, tăng thu nhập của người lao động và ngược lại. Trên cơ sở đó, các giả thuyết tiếp theo được đề xuất như sau:

H3a: Người lao động làm việc không phù hợp ngành nghề có thu nhập thấp hơn người lao động làm việc phù hợp ngành nghề

H3b: Người lao động làm việc có liên quan chút ít ngành nghề có thu nhập thấp hơn người lao động làm việc phù hợp ngành nghề

Trên cơ sở giả thuyết nghiên cứu đã đề xuất, mô hình nghiên cứu được trình bày trong hình 1 với biến phụ thuộc là thu nhập của người lao động, biến độc lập là sự không phù hợp bằng cấp, sự không phù hợp kỹ năng và sự không phù hợp ngành nghề. Mỗi biến độc lập này được đo lường dưới dạng 3 trạng thái (sẽ được mã hóa dưới dạng 3 nhóm biến giả - dummy variable). Sự không phù hợp bằng cấp có ba trạng thái là bằng cấp vượt chuẩn, bằng cấp dưới chuẩn và bằng cấp đúng chuẩn (nhóm biến tham khảo) so với yêu cầu công việc. Trong đó, người lao động có trạng thái bằng cấp vượt chuẩn và dưới chuẩn được xem là có sự không phù hợp bằng cấp. Sự không phù hợp kỹ năng cũng có 3 trạng thái là kỹ năng vượt chuẩn, kỹ năng dưới chuẩn và kỹ năng đúng chuẩn (nhóm biến tham khảo) so với yêu cầu công việc. Tương tự, người lao động gặp phải một trong hai trường hợp kỹ năng vượt chuẩn và kỹ năng dưới chuẩn được xem là có sự không phù hợp về kỹ năng. Cuối cùng, sự không phù hợp ngành nghề là trường hợp người lao động chấp nhận làm những công việc không liên quan ngành học đã được đào tạo hoặc chỉ có liên quan chút ít. Người lao động có công việc đúng với chuyên ngành được đào tạo được xem là có việc làm đúng ngành (nhóm biến tham khảo). Ngoài ra, mô hình nghiên cứu còn có thêm một số biến kiểm

soát gồm tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân và kinh nghiệm làm việc.



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Cách tiếp cận đo lường sự không phù hợp

Đề đo lường sự không phù hợp bằng cấp và kỹ năng, nghiên cứu sử dụng phương pháp tự đánh giá của người lao động (worker self-assessment):

+ Đề đo lường việc làm trái ngành nghề, nghiên cứu này tiếp cận phương pháp đo lường của Robst (2007). Theo đó, người lao động sẽ được hỏi “Theo sự đánh giá của anh/chị, công việc của anh/chị đang làm có liên quan đến ngành học của bậc học cao nhất của anh/chị đến mức độ nào”. Người lao động có thể trả lời theo một trong ba lựa chọn là “Liên quan mật thiết”, “Liên quan chút ít” và “Hoàn toàn không liên quan”. Sự không phù hợp được ghi nhận khi đáp viên chọn một trong hai câu trả lời cuối cùng.

+ Việc xác định sự không phù hợp bằng cấp với ba trạng thái dưới chuẩn, đúng chuẩn và vượt chuẩn dựa trên thông tin có được từ việc hỏi người lao động về trình độ học vấn/bằng cấp của họ và trình độ/bằng cấp cần thiết để thực hiện công việc họ đang đảm nhận. Theo đó, người lao động được xem là có bằng cấp vượt chuẩn (overeducated workers) khi trình độ/bằng cấp đòi hỏi để thực hiện công việc thấp hơn trình độ/bằng cấp mà họ đạt được. Ngược lại, người lao động được xem là có bằng cấp dưới chuẩn (undereducated workers) khi trình độ/bằng cấp đòi hỏi để thực hiện công việc cao hơn trình độ/bằng cấp mà họ có được. Nếu người lao động có trình độ/bằng cấp tương ứng với yêu cầu về trình độ/bằng cấp để thực hiện công việc thì được xem là bằng cấp/trình độ phù hợp. Theo Alba-Ramirez (1993), cách đo lường này có ưu điểm là trong thị trường lao động có nguồn cung lao động trình độ cao tăng nhiều thì vẫn có thể đo lường được tình trạng bằng cấp vượt chuẩn bởi vì vẫn có khả năng có người lao động đang làm những công việc mà yêu cầu về trình độ/bằng cấp

thấp hơn trình độ/bằng cấp mà họ đang sở hữu. Điều này là phù hợp trong bối cảnh nghiên cứu ở Việt Nam khi việc đào tạo sau đại học ở nước ta ngày càng mở rộng.

+ Đề đo lường việc không phù hợp kỹ năng, nghiên cứu tiếp cận theo cách đo lường của Farooq (2011). Người lao động sẽ được hỏi về công việc hiện tại của họ với hai câu hỏi là (i) Anh/chị có cảm thấy rằng kỹ năng chung mà anh/chị tích lũy được có cung cấp cho các anh/chị đầy đủ kỹ năng để thực hiện công việc hiện tại hay không? Và (ii) Anh/chị có cảm thấy rằng kỹ năng chung mà anh/chị có được có cho phép các anh/chị thực hiện một công việc phức tạp hơn công việc hiện tại hay không? Nếu

người lao động trả lời “Có” cho cả hai câu hỏi thì được xem như là có kỹ năng vượt chuẩn so với yêu cầu công việc (over-skilled). Nếu họ trả lời “Có” ở câu hỏi thứ nhất và “Không” ở câu trả lời thứ hai thì được xem như là có kỹ năng phù hợp với công việc (adequate-skilled). Trong khi đó, nếu người lao động trả lời “Không” đối với câu hỏi thứ nhất thì sẽ được xem như có kỹ năng thiếu chuẩn so với yêu cầu công việc (under-skilled) bất kể câu trả lời ở câu hỏi thứ hai như thế nào.

3.2. Phương pháp thu thập số liệu

Số liệu sơ cấp được thu thập thông qua phương pháp điều tra bằng cách phỏng vấn trực tiếp qua điện thoại hoặc email người lao động ở 13 tỉnh/thành ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long (bao gồm Long An, Tiền Giang, Vĩnh Long, Trà Vinh, Bến Tre, Cần Thơ, Hậu Giang, Sóc Trăng, Bạc Liêu, Cà Mau, An Giang, Kiên Giang và Đồng Tháp) với phương pháp chọn mẫu phi ngẫu nhiên kiểu thuận tiện, có phân tầng theo tỷ lệ người lao động từ 15 tuổi trở lên được công bố bởi Tổng cục Thống kê Việt Nam năm 2017 cho 13 tỉnh/thành khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Tác giả chọn phương pháp chọn mẫu phi ngẫu nhiên do có sự khó khăn trong việc xác định được khung mẫu, là danh sách những người lao động trong độ tuổi lao động có việc làm ở mỗi tỉnh.

Với tổng thể gồm 10.596.500 người lao động trong độ tuổi từ 15 trở lên của khu vực Đồng bằng sông Cửu Long năm 2017 và sai số cho phép 1%, theo Israel (1992), cỡ mẫu tối thiểu phải có khoảng 9.990 người lao động. Số người lao động cần khảo sát ở từng tỉnh/thành được tính theo tỷ lệ người lao động ở từng tỉnh/thành so với tổng thể của khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Đối tượng khảo sát là những người trong độ tuổi từ 18-55 tuổi đang có việc làm ở các cơ quan nhà nước và trong các doanh nghiệp.

Nghiên cứu sử dụng chủ yếu phương pháp phân tích hồi quy, cần có ít nhất 10 quan sát cho mỗi biến độc lập. Do vậy, cỡ mẫu dự kiến của đề tài đảm bảo cỡ mẫu tối thiểu cần cho phân tích hồi quy.

Tác giả sẽ tiến hành phỏng vấn chuyên gia về sự phù hợp của các biến số đưa vào mô hình nghiên cứu và điều chỉnh bản câu hỏi cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu. Sau đó, tác giả sẽ tiến hành phỏng vấn thử 5% số lượng cỡ mẫu khảo sát để tiến hành điều chỉnh bản câu hỏi cho rõ ràng và dễ hiểu đối với người lao động lần cuối trước khi thực hiện điều tra chính thức.

Khi thực hiện phỏng vấn chính thức, tổng số phiếu thu về được 1.350 bản hỏi. Sau khi loại những bản hỏi thiếu thông tin quan trọng để xây dựng các biến cần có trong mô hình nghiên cứu, số phiếu còn lại là 1.300 phiếu.

3.3. Phương pháp phân tích số liệu

Nghiên cứu sử dụng các phương pháp phân tích số liệu như sau:

- Sử dụng bảng phân phối tần số và một số chỉ tiêu trong thống kê mô tả như số trung bình (Mean), số trung vị (Median), độ lệch chuẩn (Standard deviation), số lớn nhất (Max), số nhỏ nhất (Min) để mô tả mẫu nghiên cứu và phân tích tình hình làm việc trái ngành và không phù hợp bằng cấp, kỹ năng của người lao động ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

- Sử dụng phương pháp hồi quy đa biến để ước lượng tác động của việc làm không phù hợp bằng cấp, kỹ năng của người lao động đến thu nhập trong công việc của người lao động. Phương trình ước lượng để đo lường tác động của việc làm trái ngành và không phù hợp bằng cấp, kỹ năng của người lao động đến thu nhập được khái quát như sau:

$$\ln(\text{wage}) = \alpha + \sum_{i=1}^3 MM_i + \sum_{j=1}^4 \delta_j D_j + \varepsilon$$

Trong đó:

- $\ln(\text{wage})$ là logarithm tự nhiên của biến tiền lương. Mô hình (*) sẽ được ước lượng hai lần để đo lường tác động của việc làm trái ngành và không phù hợp bằng cấp, kỹ năng của người lao động đối với thu nhập mức thu nhập hiện tại và thu thập tiết kiệm.

- MM_i đại diện cho biến đo lường sự không phù hợp ngành nghề/bằng cấp/kỹ năng ($i=1,2,3$). Mỗi loại không phù hợp sẽ được đo lường bằng 3 trạng thái bao gồm vượt chuẩn, dưới chuẩn và phù hợp với yêu cầu công việc. Bên cạnh đó, sự không phù hợp ngành nghề được đo lường bằng ba mức độ gồm không liên quan, liên quan mật thiết và liên quan chút ít. Diễn giải việc đo lường các biến được trình bày ở bảng 1 bên dưới.

- D_j đại diện cho biến kiểm soát thứ j ($j=1, \dots, 4$), bao gồm các đặc điểm nhân khẩu học của người lao động và các đặc điểm liên quan đến công việc như tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân và kinh nghiệm làm việc.

- + Tuổi: Nghiên cứu của Iriondo và Pérez-Amaral (2015) cho thấy mức lương của người lao động dưới 35 tuổi phần lớn phụ thuộc vào trình độ học vấn đạt được (theo lý thuyết vốn con người) còn mức lương của người trên 35 tuổi phụ thuộc chính vào mức trình độ mà công việc đòi hỏi (lý thuyết cạnh tranh công việc). Chevalier (2003) đã tìm thấy rằng người lao động lớn tuổi có kinh nghiệm làm việc lâu năm sẽ có thu nhập cao hơn và có khả năng có bằng cấp vượt chuẩn hơn so với người lao động trẻ tuổi.

- + Giới tính: Một số nghiên cứu trước đây đã tìm thấy bằng chứng rằng xác suất của sự không phù hợp khác nhau theo giới tính. Cụ thể, nghiên cứu của Nordin và cộng sự (2010) kết luận rằng có sự trừng phạt về thu nhập đối với sự vượt chuẩn về bằng cấp ở cả nam giới và nữ giới. Tuy nhiên, thu nhập của nam giới có thể giảm theo kinh nghiệm làm việc. Bên cạnh đó, nghiên cứu của Iriondo và Pérez-Amaral (2015) đã cho thấy mức phạt về tiền lương trong trường hợp của nam giới cao hơn nữ giới. Sự trừng phạt tiền lương đối với sự không phù hợp diễn ra ở cả hai giới. Tuy nhiên trong trường hợp kỹ năng của người lao động tốt hơn nhiều so với yêu cầu công việc thì ảnh hưởng tiền lương chỉ diễn ra ở nam giới.

- + Tình trạng hôn nhân: Nghiên cứu của Nordin và cộng sự (2010) cho thấy tình trạng hôn nhân của người lao động có ảnh hưởng đến thu nhập. Người lao động đã kết hôn được tìm thấy có xu hướng có thu nhập cao hơn người lao động còn độc thân.

- + Kinh nghiệm làm việc: Allen và Van der Velden (2001) đã thực hiện nghiên cứu về sự ảnh hưởng của sự không phù hợp bằng cấp và kỹ năng đối với tiền lương trong công việc và quá trình tìm kiếm việc làm với số liệu khảo sát 2.460 người tốt nghiệp đại học và đào tạo nghề tại Hà Lan. Nghiên cứu này tìm thấy rằng số năm làm việc hay kinh nghiệm của người lao động có ảnh hưởng đến thu nhập. Bên cạnh đó, nghiên cứu của Korpi và Tahlin (2008) cũng cho thấy số năm kinh nghiệm càng nhiều thì thu nhập sẽ càng tăng.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mô tả mẫu nghiên cứu

- Tình hình việc làm không phù hợp bằng cấp, kỹ năng và ngành nghề ở Đồng bằng sông Cửu Long

Kết quả thống kê ở bảng 2 cho thấy tỷ lệ người lao động có bằng cấp dưới chuẩn và kỹ năng dưới

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Bảng 1: Diễn giải các biến sử dụng trong mô hình nghiên cứu

Tên biến	Đo lường	Đơn vị tính
Thu nhập	Được tính bằng logarithm tự nhiên theo tiền lương bình quân mỗi tháng của người lao động	Triệu đồng/tháng
Đo lường sự không phù hợp		
Không phù hợp bằng cấp	1. Bằng cấp dưới chuẩn (Undereducation); 2. Bằng cấp phù hợp (Adequate education) - nhóm tham khảo và 3. Bằng cấp vượt chuẩn (Over-ducation)	
Không phù hợp kỹ năng	1. Kỹ năng dưới chuẩn (Underskill), 2. Kỹ năng phù hợp (Adequate-skill) - nhóm tham khảo và 3. Kỹ năng vượt chuẩn (Over-skill)	
Không phù hợp ngành nghề	1. Liên quan mật thiết (Related field-of-study) - nhóm tham khảo, 2. Liên quan chút ít (Slightly-related field-of-study) và 3. Không liên quan (Unrelated field-of-study)	
Đặc điểm nhân khẩu học		
Tuổi	Năm hiện tại trừ cho năm sinh	Năm
Giới tính	1. Nam, 0. Nữ	
Tình trạng hôn nhân	1. Đã lập gia đình; 0. Chưa lập gia đình	
Đặc điểm liên quan đến công việc		
Kinh nghiệm làm việc	Kinh nghiệm làm việc trước khi bắt đầu công việc hiện tại	Năm

chuẩn so với yêu cầu công việc ở Đông bằng sông Cửu Long không quá phổ biến, lần lượt là 6,54% và 4,31% trong tổng mẫu nghiên cứu. Trong khi đó, tỷ lệ người có bằng cấp vượt chuẩn khá cao, khoảng 30% mẫu nghiên cứu. Đặc biệt, người lao động có kỹ năng vượt chuẩn theo đánh giá của chính người lao động hơn 75%. Xét về việc làm trái ngành, trong mẫu nghiên cứu, tỷ lệ người lao động đang làm việc trái ngành hơn 55%. Cụ thể, tỷ lệ người lao động đang làm công việc không có liên quan đến ngành nghề đã học chiếm hơn 28%, trong khi đó, người làm công việc có liên quan chút ít đến ngành học của họ chiếm khoảng 27%. Điều này phản ảnh phần

còn cho thấy thu nhập trung bình của người lao động ở 13 tỉnh/thành khu vực Đông bằng sông Cửu Long

Bảng 2: Tình hình làm việc không phù hợp bằng cấp, kỹ năng và ngành nghề ở Đông bằng sông Cửu Long

	Tần số	Tỷ lệ (%)
Không phù hợp bằng cấp		
Bằng cấp dưới chuẩn	85	6,54
Bằng cấp đúng chuẩn	825	63,46
Bằng cấp vượt chuẩn	390	30,00
Tổng	1.300	100
Không phù hợp kỹ năng		
Kỹ năng dưới chuẩn	56	4,31
Kỹ năng đúng chuẩn	257	19,77
Kỹ năng vượt chuẩn	987	75,92
Tổng	1.300	100
Không phù hợp ngành nghề		
Công việc đang làm không liên quan ngành học	371	28,54
Công việc đang làm có liên quan chút ít đến ngành học	352	27,08
Công việc đang làm có liên quan mật thiết đến ngành học	577	44,38
Tổng	1.300	100

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu từ mẫu nghiên cứu gồm 1.300 người lao động ở ĐBSCL (2020)

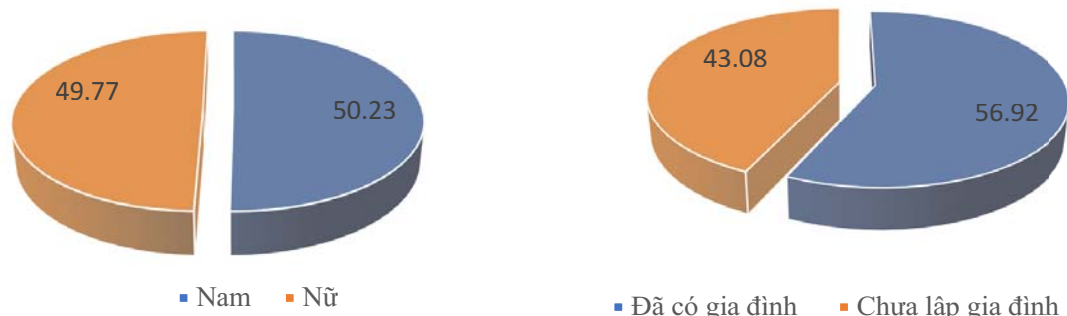
nào thực tế ở Việt Nam là số người lao động ở Việt Nam làm việc trái ngành khá phổ biến.

- Một số đặc điểm của người lao động trong mẫu nghiên cứu

Trong mẫu nghiên cứu, tỷ lệ lao động nữ và nam tương đối đồng đều (Hình 2). Trong khi đó, tỷ lệ người có gia đình gần 57%. Độ tuổi trung bình của người lao động trong mẫu nghiên cứu là khoảng 30 tuổi với kinh nghiệm làm việc trung bình khoảng 6 năm (Bảng 3).

Ngoài ra, kết quả

thống kê ở bảng 3



Hình 2: Giới tính và tình trạng hôn nhân của người lao động

là 8,15 triệu đồng/tháng. Người có thu nhập cao nhất là 40 triệu đồng/tháng, trong khi đó, người có thu nhập thấp nhất là 2,5 triệu đồng/tháng. Sau khi trừ đi sinh hoạt phí, người lao động trong khu vực tiết kiệm được trung bình khoảng 3 triệu đồng/tháng. Người lao động tiết kiệm được nhiều nhất là 40 triệu đồng/tháng, trong khi đó cũng có trường hợp người lao động không tiết kiệm được gì từ khoản thu nhập hiện tại của mình.

hường của trường hợp bằng cấp vượt chuẩn so với yêu cầu công việc đến thu nhập của người lao động trong nghiên cứu này.

Xét về khía cạnh không phù hợp ngành nghề, người lao động đang làm các công việc không có liên quan nhiều đến ngành học được tìm thấy có thu nhập thấp hơn khoảng 1,12 triệu đồng/tháng so với những người làm công việc có liên quan đến mật thiết đến ngành nghề. Điều này có thể được giải

Bảng 3: Thống kê mô tả các biến sử dụng trong mô hình

Tên biến	Đơn vị tính	Số quan sát	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Số nhỏ nhất	Số lớn nhất
Tuổi	Năm	1300	29,83	6,93	18	59
Kinh nghiệm làm việc	Năm	1276	5,83	5,63	0	36
Thu nhập hiện tại	Triệu đồng	1300	8,15	3,86	2,5	40
Thu nhập tiết kiệm	Triệu đồng	1268	2,98	2,89	0	27

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu từ mẫu nghiên cứu gồm 1.300 người lao động ở ĐBSCL (2020)

4.2. Kết quả phân tích sự ảnh hưởng của việc làm không phù hợp đến thu nhập người lao động

Kết quả phân tích hồi quy ở bảng 4 cho thấy sự ảnh hưởng của việc không phù hợp bằng cấp đối với thu nhập người lao động. Cụ thể là, có bằng chứng thống kê cho thấy người lao động có bằng cấp dưới chuẩn có thu nhập thấp hơn người lao động có trình độ đúng chuẩn so với yêu cầu công việc khoảng 1,72 triệu đồng/tháng. Sự tác động tiêu cực được khẳng định khi sử dụng thu nhập tiết kiệm thay vì thu nhập hiện tại. Như vậy, kết quả thống kê ủng hộ giả thuyết H1b rằng người lao động có bằng cấp dưới chuẩn sẽ có thu nhập thấp hơn người lao động có bằng cấp phù hợp. Kết quả nghiên cứu này đồng thuận với nghiên cứu của Iriondo và Pérez-Amaral (2016) rằng mức lượng của những người lao động có trình độ dưới chuẩn thấp hơn so với những người có trình độ tương ứng với yêu cầu công việc. Trong khi đó, chưa có bằng chứng thống kê về sự ảnh

hưởng của việc không phù hợp ngành nghề, người lao động làm các công việc không có liên quan nhiều đến ngành học được tìm thấy có thu nhập thấp hơn khoảng 1,12 triệu đồng/tháng so với những người làm công việc có liên quan đến mật thiết đến ngành nghề. Điều này có thể được giải thích bởi Zhu (2014) rằng ngành học của người lao động phù hợp với yêu cầu của công việc sẽ làm tăng năng suất, từ đó có thể giúp tăng thu nhập của người lao động và ngược lại sự không phù hợp về ngành nghề có thể dẫn đến thu nhập của người lao động thấp hơn. Kết quả này ủng hộ giả thuyết H3b rằng người lao động làm việc không phù hợp ngành nghề có thu nhập thấp hơn người lao động làm việc phù hợp ngành nghề. Ngoài ra, hệ số ước lượng đối với biến công việc không liên quan ngành học trong bảng 4 cũng có giá trị âm, điều này cho thấy rằng thu nhập của người lao động làm công việc không liên quan ngành học thấp hơn thu nhập người làm việc đúng chuyên môn đã được đào tạo. Tuy nhiên, hệ số ước lượng của biến số này không có ý nghĩa thống kê.

Liên quan đến trường hợp việc làm không phù hợp kỹ năng, bằng chứng thống kê cho thấy người lao động có kỹ năng vượt chuẩn so với yêu cầu công

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

việc có thu nhập hàng tháng thấp hơn người lao động có kỹ năng phù hợp với yêu cầu công việc khoảng 0,76 triệu đồng. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Kracke và cộng sự (2018) và Romero và cộng sự (2017). Bằng chứng thống kê này ủng hộ giả thuyết H2a đã được đặt ra rằng người lao động có kỹ năng vượt chuẩn sẽ có thu nhập thấp hơn người lao động có kỹ năng phù hợp. Kết quả này ủng hộ lý thuyết phân công công việc rằng kỹ năng không phù hợp với công việc sẽ làm giảm tiền lương. Trong khi đó, chưa có bằng chứng thống kê cho thấy sự ảnh hưởng của kỹ năng dưới chuẩn đến thu nhập của người lao động.

Bảng 4: Kết quả phân tích sự ảnh hưởng của việc làm không phù hợp đến thu nhập người lao động

Tên biến	Thu nhập hiện tại	Thu nhập tiết kiệm
Bảng cấp dưới chuẩn	-1,72*** (0,40)	-0,84*** (0,28)
Bảng cấp vượt chuẩn	0,22 (0,23)	-0,12 (0,18)
Kỹ năng dưới chuẩn	0,09 (0,90)	-0,56 (0,66)
Kỹ năng vượt chuẩn	-0,76*** (0,25)	-0,37* (0,19)
Công việc đang làm không liên quan ngành học	-0,36 (0,26)	0,25 (0,22)
Công việc đang làm có liên quan chút ít đến ngành học	-1,12*** (0,26)	-0,84*** (0,19)
Tuổi	-0,05** (0,03)	-0,11*** (0,02)
Nam	1,38*** (0,21)	0,83*** (0,16)
Đã có gia đình	0,52** (0,24)	0,47** (0,19)
Kinh nghiệm làm việc	0,12*** (0,03)	0,06** (0,02)
Hằng số	9,13*** (0,69)	5,67*** (0,51)
R ²	0,09	0,09
N	1.276	1.246

Ghi chú: ***, ** và * đại diện cho mức ý nghĩa lần lượt là 1%, 5% và 10%; Nhóm tham khảo là nữ, người lao động chưa có gia đình, người lao động có bằng cấp đúng chuẩn, kỹ năng đúng chuẩn và ngành học liên quan mật thiết đến ngành học

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu từ mẫu nghiên cứu gồm 1.300 người lao động ở DBSCL (2020)

Bên cạnh đó, kết quả phân tích trong bảng 4 cho thấy một số bằng chứng thống kê về mối quan hệ

của một số đặc điểm cá nhân của người lao động và thu nhập của người lao động. Cụ thể là, nam lao động trong khu vực Đồng bằng sông Cửu Long được tìm thấy có thu nhập cao hơn nữ khoảng 1,38 triệu đồng/tháng. Điều này cho thấy có sự bất bình đẳng trong thu nhập theo giới tính trong khu vực này. Bên cạnh đó, người lao động đã lập gia đình được tìm thấy có thu nhập cao hơn người chưa có gia đình khoảng 0,52 triệu đồng/tháng. Kết quả nghiên cứu này đồng thuận với kết quả được tìm thấy trong nghiên cứu của Nordin và cộng sự (2010). Thêm vào đó, người có kinh nghiệm làm

việc lâu năm hơn cũng được tìm thấy có thu nhập cao hơn, cụ thể là người lao động có thêm một năm kinh nghiệm làm việc thì thu nhập có thể tăng lên 0,12 triệu đồng/tháng. Bằng chứng thống kê này khẳng định kết quả nghiên cứu của Korpi và Tahlin (2008) rằng số năm kinh nghiệm càng nhiều thì thu nhập của người lao động sẽ càng tăng. Trong khi đó, kết quả nghiên cứu còn cho thấy người lao động có tuổi càng lớn thì thu nhập càng giảm.

Khi thu nhập tiết kiệm hàng tháng được sử dụng thay vì thu nhập hiện tại làm biến phụ thuộc trong mô hình ước lượng, kết quả ước lượng không có sự khác biệt nhiều giữa hai trường hợp. Điều này cho thấy

kết quả phân tích khá ổn định.

5. Kết luận

Nghiên cứu này phân tích sự ảnh hưởng của sự không phù hợp bằng cấp, kỹ năng và ngành nghề đến thu nhập của người lao động khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Nghiên cứu được thực hiện dựa trên số liệu khảo sát 1.300 người lao động làm việc ở các tỉnh/thành trong khu vực. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng, xét trên phương diện cá nhân, sự không phù hợp bằng cấp, kỹ năng và ngành nghề có tác động tiêu cực đến thu nhập của người lao động. Cụ thể, bằng chứng thống kê trong nghiên cứu này cho thấy người lao động có bằng cấp dưới chuẩn so với yêu cầu công việc có thu nhập thấp hơn những người có bằng cấp đúng chuẩn với yêu cầu công việc khoảng 1,72 triệu đồng/tháng. Bên cạnh đó, người lao động có kỹ năng vượt chuẩn cũng được tìm thấy có thu nhập thấp hơn so với người đáp ứng đúng kỹ năng công việc đòi hỏi. Ngoài ra, bằng chứng thống kê còn cho thấy người lao động làm những công việc ít có liên quan đến chuyên ngành được đào tạo có thu nhập thấp hơn người làm đúng với chuyên ngành đã học. Những kết quả này tương đồng với một số các nghiên cứu trước đây trên thị trường lao động ở các quốc gia khác. Điều này cho thấy sự cần thiết của việc cải thiện tình trạng việc làm không phù hợp trong khu vực, từ đó có thể giúp nâng cao thu nhập cho người lao động.

Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu còn cho thấy sự ảnh hưởng của một số đặc điểm của người lao động và đặc điểm công việc đến thu nhập của người lao động. Cụ thể là, người lao động đã lập gia đình được tìm thấy có thu nhập cao hơn người chưa lập gia đình, nam lao động có thu nhập cao hơn nữ. Ngoài ra, người lao động càng có nhiều kinh nghiệm làm việc thì thu nhập càng tốt hơn. Trong khi đó, người lao động có độ tuổi càng cao được tìm thấy có thu nhập càng giảm.

Dựa trên kết quả nghiên cứu, một số hàm ý chính sách nhằm cải thiện tình trạng việc làm không phù hợp, từ đó giúp cải thiện thu nhập của người lao động được đề xuất như sau:

- Cần có sự hợp tác chặt chẽ hơn nữa giữa những đơn vị sử dụng lao động và các đơn vị đào tạo trong việc thiết kế chương trình đào tạo thông qua các hình thức hội thảo lấy ý kiến người sử dụng lao động thường niên, nhận thực tập sinh, đào tạo chính quy dài hạn theo hợp đồng đặt hàng có quy định nội dung, hợp tác trao đổi và tiếp nhận chuyên gia, cố

vấn... Điều này sẽ đảm bảo người tốt nghiệp sẽ có chuẩn đầu ra về kiến thức, kỹ năng và thái độ phù hợp với yêu cầu công việc của người sử dụng lao động, từ đó giúp người lao động không phải đầu tư thời gian, công sức và tiền bạc để đầu tư cho việc học quá nhiều dẫn đến tình trạng vượt chuẩn về bằng cấp.

- Cần có sự công bố thông tin rõ ràng hơn nữa liên quan đến nhu cầu của thị trường lao động nhằm định hướng cho người học trong việc chọn ngành học phù hợp hơn. Khi người lao động được làm việc theo đúng chuyên môn của mình có thể giúp tăng năng suất công việc, từ đó có thể giúp người lao động có thể nâng cao được thu nhập của mình.

- Cần có sự hỗ trợ từ phía doanh nghiệp trong hoạch định nguồn nhân lực và thiết kế chương trình huấn luyện những kỹ năng mới kịp thời cho nhân viên. Việc luôn được cập nhật những kiến thức và kỹ năng đáp ứng cho nhu cầu công việc đối với người lao động là thật sự cần thiết để người lao động có thể thực hiện công việc tốt hơn, giúp họ tăng năng suất và thông qua đó có thể giúp người lao động cải thiện thu nhập.◆

Tài liệu tham khảo:

1. Alba-Ramirez, A. (1993), *Mismatch in the Spanish labor market: Overeducation*, Journal of Human Resources, 259-78.
2. Allen, J. and Van der Velden, R. (2001), *Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search*, Oxford Economic Papers, 53(3), 434-52.
3. Becker, G. (1964), *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York: Columbia University Press for the Nber.
4. Chevalier, A. (2003), *Measuring over-education*, Economica, 70(279), 509-31.
5. Farooq, S. (2011), *The Utilisation of Education and Skills: Incidence and Determinants among Pakistan Graduates*, The Pakistan Development Review, 219-44.
6. Fleming, C. M. and Kler, P. (2014), *Female overeducation, job satisfaction and the impact of children at home in Australia*, Economic Analysis and Policy, 44(2), 143-55.

7. Freeman, R. (1976), *The Overeducated American*, New York: Academic Press.
8. Heijke, H.; Meng, C. and Ris, C. (2003), *Fitting to the job: the role of generic and vocational competencies in adjustment and performance*, *Labour economics*, 10(2), 215-29.
9. Israel, G. D. (1992), *Determining sample size*, *Florida Cooperative Extension Service*. University of Florida.
10. Iriondo, I. and Pérez-Amaral, T. (2016), *The effect of educational mismatch on wages in Europe*, *Journal of Policy Modeling*, 38(2), 304-23.
11. Korpi, T., and Tåhlin, M. (2009), *Educational mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974-2000*. *Labour Economics*, 16, 183-193.
12. Kracke, N.; Reichelt, M. and Vicari, B. (2018), *Wage losses due to overqualification: The role of formal degrees and occupational skills*, *Social Indicators Research*, 139(3), 1085-108.
13. Mavromaras, K. and Sloane, P. J. (2015), *Mismatch on the Labor Market*, *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 15 (2nd edition), 595-601.
14. Nordin, M.; Persson, I. and Rooth, D.-O. (2010), *Education-occupation mismatch: Is there an income penalty?* *Economics of Education Review*, 29(6), 1047-59.
15. Psacharopoulos, G. (1994), *Returns to investment in education: A global update*. *World development*, 22(9), 1325-43.
16. Robst, J. (2007), *Education and job match: The relatedness of college major and work*. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407.
17. Robst, J. (2008), *Overeducation and college major: Expanding the definition of mismatch between schooling and jobs*. *The Manchester School*, 76(4), 349-68.
18. Robst và VanGilder, J. (2016), *Salary and Job Satisfaction among Economics and Business Graduates: The Effect of Match between Degree Field and Job*. *International Review of Economics Education*, 21, 30-40.
19. Romero et al. (2017), *Wage effects of cognitive skills and educational mismatch in Europe*. *Journal of Policy Modeling*, 39(5), 909-27.
20. Sattinger, M. (1993), *Assignment models of the distribution of earnings*. *Journal of Economic Literature*, 31(2), 831-80.
21. Sellami, S.; Verhaest, D. and Van Trier, W. (2018), *How to Measure Field of Study Mismatch? A Comparative Analysis of the Different Methods*. *LABOUR*, 32(4), 141-73.
22. Senarath, S. and Patabendige, S. (2014), *Job-education mismatch among the graduates: A Sri Lankan Perspective*. *Ruhuna Journal of Management and Finance*, 1(2), 1-16.
23. Sicherman, N. and Galor, O. (1990), *A theory of career mobility*. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-92.
24. Skott, P. (2006), *Wage Inequality and Overeducation in a Model with Efficiency Wages*. *The Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'Economie*, Vol. 39, No. 1, 94-123.
25. Spence, M. (1973), *Job market signaling*. *The Quarterly Journal of Economics*, 83(3), 355-74.
26. Thurow, L. C. (1975), *Generating inequality*. New York: Basic Books. Inc. Publishers.
27. Zhu, R. (2014), *The impact of major-job mismatch on college graduates' early career earnings: Evidence from China*. *Education Economics*, 22(5), 511-28.

Summary

The study was conducted to analyze the impact of education mismatch, skill mismatch and field of study mismatch on the income of workers working in enterprises in the Mekong River Delta using the survey data of 1,300 employees. Research results showed that there was a negative effect of these mismatches on the income of workers. Under-educated employees compared to the job requirements were found to have lower incomes than those with the adequate qualifications. In addition, there was statistical evidence that over-skilled workers had lower incomes than those who had adequate skills required by the jobs. In addition, statistical evidence also showed that workers who did jobs less relevant to their trained majors had lower incomes than those working with right majors.