

---

# CHÊNH LỆCH VỀ TIỀN LƯƠNG DO VIỆC LÀM KHÔNG PHÙ HỢP VỚI TRÌNH ĐỘ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

Vũ Thị Bích Ngọc

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: ngocvu@neu.edu.vn

Khúc Thế Anh

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: anhkt@neu.edu.vn

Trần Quang Tuyên

Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: tuyentranquang1973@gmail.com

Mã bài: JED-1595

Ngày nhận bài: 02/02/2024

Ngày nhận bài sửa: 08/03/2024

Ngày duyệt đăng: 11/03/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.1595

## Tóm tắt

Nghiên cứu này phân tích chênh lệch thu nhập của người lao động có bằng đại học làm việc đúng trình độ và người làm việc thừa trình độ. Dữ liệu nghiên cứu được lấy từ bộ số liệu Điều tra lao động việc làm năm 2019 và năm 2022. Chúng tôi sử dụng phương pháp phân rã Oaxaca – Blinder thực hiện phân tách mức chênh lệch về thu nhập của người lao động làm việc đúng trình độ và thừa trình độ. Kết quả nghiên cứu cho thấy, người làm việc thừa trình độ bị thiệt hại đáng kể về thu nhập so với người làm việc đúng trình độ. Nguyên nhân đến từ đặc điểm của người lao động, môi trường làm việc và tác động tương tác của cả hai yếu tố trên. Một số hàm ý chính sách cũng được chúng tôi đưa ra nhằm thu hẹp khoảng cách này.

**Từ khóa:** Việc làm không phù hợp, giáo dục đại học, phân rã Oaxaca – Blinder.

**Mã JEL:** C55, D61, I23, J32.

## Wage differentials due to over-educated jobs among wage earners with university degrees in Vietnam

### Abstract

This research analyzes wage differentials among wage earners with university degrees whose jobs match their education level and those whose jobs require a lower level of education than their university degrees in Vietnam. The study utilizes secondary data from the Labor Force Survey in 2019 and 2022. Using the Oaxaca-Blinder decomposition technique, we find that those with over-qualified education suffer a significant wage loss compared to those with matched education. The wage gap comes from the worker characteristics, the coefficients on them, and the interaction between them. We also offer some policy implications to mitigate the wage gap.

**Keywords:** Vertical job mismatch, Higher education, Oaxaca – Blinder decomposition.

**JEL Codes:** C55, D61, I23, J32.

---

## 1. Giới thiệu

Chủ đề liên quan đến suất sinh lời từ đầu tư cho giáo dục đã được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm từ những năm cuối thập kỷ 1950 – nằm trong lý thuyết vốn con người (Lucas, 1988; Mankiw & cộng sự, 1992). Các nghiên cứu thực nghiệm từ các nước phát triển như Orley & Card (1999), Tamborini & cộng sự (2015), Haanwinckel (2023) hay Pusser (2023) cho rằng những người có trình độ học vấn cao hơn thường tìm được thu nhập hơn, ít bị thất nghiệp, và có nhiều cơ hội nghề nghiệp hơn – tức là cứ đầu tư cho giáo dục thì sẽ có lợi. Nhưng đó là chuyện của các nước phát triển. Các nước đang phát triển – nhất là nước có nền kinh tế đang chuyển đổi – lại có một câu chuyện khác (Capsada-Munsech, 2020; Caroleo & Pastore, 2018).

Các nước đang phát triển có sự thay đổi nhanh chóng về nghề nghiệp và lựa chọn nghề nghiệp, vì vậy, những ngành nghề truyền thống được đào tạo (ví dụ, nhóm ngành sư phạm) ít được quan tâm, và người lao động sẽ tìm sang nhóm ngành khác với kì vọng thu nhập cao hơn (Tran & cộng sự, 2023; Veselinović & cộng sự, 2020). Đối với nhóm lao động có thu nhập trung bình, việc đúng ngành nghề hay không đúng ngành nghề không có quá nhiều dấu hiệu rõ ràng (Nguyen & cộng sự, 2021) – vì không có nhiều sự lựa chọn nghề nghiệp. Nhưng lại có bằng chứng rõ ràng về vấn đề này ở nhóm lao động trẻ: đúng ngành nghề sẽ có thu nhập tốt hơn (She & cộng sự, 2023; Le & cộng sự, 2022). Sự chênh lệch giữa cung và cầu về lao động dẫn đến việc giảm mức độ phù hợp của lao động – thể hiện qua việc những ngành nghề được phát triển trong thời điểm hiện tại cần nhiều lao động hơn những ngành nghề truyền thống, do đó, có sự dịch chuyển ngầm và người lao động lại phải tự trang bị các kiến thức cần thiết. Do đó, ở tầm vĩ mô, nền kinh tế phải đối mặt với vấn đề sử dụng kém hiệu quả nguồn lực cơ bản đó là vốn con người, đồng thời xã hội phải đối mặt với việc phải phân bổ lại nguồn lực (Schweri & cộng sự, 2020; Somers & cộng sự, 2019). Ở tầm vi mô, người lao động làm công việc không phù hợp thường có thu nhập thấp hơn và mức độ hài lòng với công việc thấp hơn so với người cùng trang lứa có việc làm phù hợp.

Một số bằng chứng thực nghiệm đã phần nào trả lời cho các câu hỏi này. Le & Tran (2019) đã chỉ ra rằng, tình trạng việc làm không phù hợp với bằng cấp xảy ra khá phổ biến tại Việt Nam - theo chiều dọc. Nghiên cứu về tác động của việc làm không phù hợp theo chiều ngang tới tiền lương của người lao động, tác giả Tran & cộng sự (2019) kết luận rằng làm việc trái nghề có tác động làm giảm tiền lương của người lao động có bằng đại học. Tuy vậy, nghiên cứu về phân rã Oaxaca – Blinder không được các nghiên cứu thực nghiệm trên đưa ra.

Nghiên cứu này hướng tới việc trả lời câu hỏi: người lao động có trình độ được đào tạo cao hơn so với yêu cầu công việc có bị thiệt hại về thu nhập so với người làm công việc phù hợp với trình độ hay không? Để giải quyết vấn đề đó, ngoài Phần 1 (Giới thiệu), chúng tôi sẽ đưa ra tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết tại Phần 2, Mô hình nghiên cứu tại Phần 3. Trước khi đưa ra hàm ý chính sách tại Phần 5, Phần 4 đề cập đến kết quả của mô hình.

## 2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý luận

### 2.1. Việc làm không phù hợp với giáo dục đào tạo

Có nhiều cách tiếp cận khác nhau để xác định tình trạng người lao động làm việc không phù hợp với trình độ và chuyên môn được đào tạo, trong đó có hai tiếp cận chính: tiếp cận theo tiêu chuẩn, và tiếp cận theo nhận thức. Montt (2015) và Flisi & cộng sự (2017) cho rằng tiếp cận theo tiêu chuẩn dựa vào thang đo khách quan như trình độ/ kỹ năng/ chuyên môn thực tế của người lao động so với những người cùng độ tuổi đang làm cùng công việc, hoặc so với yêu cầu công việc đó. Tiếp cận theo nhận thức dựa vào đánh giá của người trả lời khảo sát.

Tiếp cận theo tiêu chuẩn được thừa nhận và sử dụng rộng rãi hơn so với tiếp cận theo nhận thức (Sloane, 2020; Naguib & cộng sự, 2019), đặc biệt là phương pháp phân tích công việc được coi là ưu việt hơn các phương pháp khác (Flisi & cộng sự, 2017). Nguyên nhân của vấn đề này ở chỗ: tiếp cận theo tiêu chuẩn dựa trên phân loại về nghề nghiệp - có thể xây dựng đến bảng mã nghề cấp 4 hoặc cấp 5 – tùy theo từng nước và từng khu vực trên thế giới (Haanwinckel, 2023; She & cộng sự, 2023).

Chúng tôi tiếp cận theo hướng thứ nhất, dựa trên tiêu chuẩn được thừa nhận bởi các tổ chức và chuyên gia trong lĩnh vực lao động việc làm để xác định tình trạng việc làm phù hợp. Dựa trên hai tiêu chí trình độ và chuyên môn được đào tạo của người lao động, Sloane (2020) đã phân loại việc làm không phù hợp theo

chiều ngang và theo chiều dọc. Nghiên cứu này chỉ tập trung vào việc làm không phù hợp theo chiều dọc: là tình trạng mà trình độ học vấn hoặc kỹ năng được đào tạo của người lao động thấp hơn hoặc cao hơn so với yêu cầu về trình độ học vấn hoặc kỹ năng của công việc hiện tại. Tại Việt Nam, danh mục nghề nghiệp Việt Nam, tương đồng với ISCO-08 được ban hành kèm theo Quyết định số 34/2020/QĐ-TTg ngày 26 tháng 11 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ, trong đó có công bố về các cấp độ kỹ năng của các bậc đào tạo và yêu cầu về cấp độ kỹ năng đối với từng nhóm nghề cụ thể. Người tốt nghiệp đại học đạt cấp độ kỹ năng 4, trình độ của họ phù hợp với nhóm nghề số 1 (Lãnh đạo, quản lý trong các ngành, các cấp và các đơn vị) và 2 (Nhà chuyên môn bậc cao). Như vậy, nếu người tốt nghiệp đại học làm các công việc thuộc nhóm nghề số 1 và 2 là làm việc đúng trình độ; còn nếu họ làm các công việc khác, yêu cầu cấp độ kỹ năng thấp hơn nghĩa là họ làm việc thừa trình độ.

## 2.2. Mô hình nghiên cứu lý thuyết

Mô hình gốc của nghiên cứu xuất phát từ câu hỏi: giáo dục đào tạo tác động như thế nào tới thu nhập của mỗi cá nhân? Hàm thu nhập từ vốn con người của Mincer (1958) và Mincer (1974) được bắt nguồn từ mô hình đầu tư cho vốn con người theo vòng đời của Ben-Porath.

Mô hình này giả thiết giai đoạn đầu tư đi học của mỗi cá nhân kéo dài  $S$  năm; và việc học tập trong quá trình làm việc biểu hiện bằng số năm kinh nghiệm giảm theo hàm tuyến tính theo vòng đời, dẫn đến biến phụ thuộc logarit của thu nhập là một hàm bậc hai của số năm kinh nghiệm trên thị trường lao động.

$$\ln(Y) = \beta_1 + \beta_2 S + \beta_3 E + \beta_4 E^2 + \varepsilon \quad (1)$$

Trong đó:  $\ln Y$  là logarit của thu nhập của người lao động;  $S$  là số năm đi học;  $E$  là số năm kinh nghiệm;  $E^2$  là số năm kinh nghiệm bình phương, và  $\varepsilon$  là sai số ngẫu nhiên, giả thiết  $E(\varepsilon) = 0$ .

Trong hàm thu nhập Mincer, vốn con người được đại diện bởi hai yếu tố số năm đi học và số năm kinh nghiệm. Tuy vậy, nghiên cứu này tập trung vào những người có cùng trình độ học vấn là tốt nghiệp đại học nên biến số năm đi học bị lược bỏ. Bên cạnh đó các biến khác được bổ sung vào mô hình để tăng độ chính xác cho các ước lượng. Doan & cộng sự (2018) đã mở rộng hàm thu nhập Mincer bằng việc bổ sung biến giới tính, khu vực thành thị nông thôn và vùng kinh tế và địa lý khi ước lượng suất sinh lời từ giáo dục tại Việt Nam. Tran & cộng sự (2023) đã thêm tình trạng hôn nhân, loại hình của đơn vị công tác vào mô hình Mincer khi ước lượng tác động của tình trạng làm việc trái nghề tới thu nhập của người tốt nghiệp đại học ngành kinh doanh và quản lý. Từ đó, nhóm tác giả mở rộng hàm thu nhập Mincer như sau:

$$\ln(Y) = \beta_{1l} + \beta_2 \cdot E + \beta_{3l} \cdot E^2 + \sum_j \beta_{4j} F_j + \sum_k \beta_{5k} X_k + \varepsilon \quad (2)$$

Trong đó, các biến giống như trong phương trình (1), còn lại:

$F_j$  là các biến giả phân loại 12 ngành đào tạo.

$X_k$  đại diện cho các biến kiểm soát khác, bao gồm: loại hình của đơn vị công tác, giới tính, tình trạng hôn nhân, khu vực thành thị nông thôn, và vùng kinh tế và địa lý.

Tuy nhiên, câu hỏi đặt ra là: Với cùng trình độ đại học, nếu người lao động làm việc đúng trình độ và thừa trình độ thì thu nhập của họ có khác nhau không? Để trả lời cho câu hỏi này, mô hình (2) sẽ được ước lượng riêng cho từng nhóm bằng phương pháp bình phương nhỏ nhất cổ điển, sau đó, mức chênh lệch thu nhập giữa 2 nhóm sẽ được tách thành 3 thành phần bằng phương pháp phân rã Oaxaca - Blinder.

## 3. Phương pháp nghiên cứu

### 3.1. Phương pháp phân rã Oaxaca - Blinder

Phương pháp phân rã Oaxaca – Blinder thực hiện phân tách mức chênh lệch về thu nhập của người lao động làm việc đúng trình độ và thừa trình độ theo các bước như sau. Đầu tiên, thu nhập của từng nhóm người lao động làm việc đúng trình độ và thừa trình độ sẽ được ước lượng qua hàm thu nhập Mincer mở rộng. Để thuận lợi cho việc trình bày phương pháp phân rã Oaxaca - Blinder, phương trình (2) được viết lại theo ngôn ngữ ma trận như sau:

$$\ln(Y_l) = X_l' \beta_l + \varepsilon_l, \quad l \in \{D, T\}$$

Trong đó,  $l$  là ký hiệu cho hai nhóm lao động làm việc đúng trình độ và làm việc thừa trình độ. Lấy kỳ vọng hai vế phương trình, ta có:

$$E(\ln(Y_i)) = E(X_i' \beta_i + \varepsilon_i) = E(X_i' \beta_i) + E(\varepsilon_i) = E(X_i') \beta_i$$

$$\text{Vì giả thiết } E(\beta_i) = \beta_i \text{ và } E(\varepsilon_i) = 0$$

Tiếp theo, chênh lệch thu nhập giữa hai nhóm người lao động làm việc đúng trình độ và làm việc thừa trình độ có thể phân rã thành ba thành phần:

$$\Delta = E(\ln(W_T)) - E(\ln(W_D)) = E(X_T)' \beta_T - E(X_D)' \beta_D \quad (3)$$

Theo phép biến đổi này, chênh lệch thu nhập được phân rã thành ba phần:

$$\Delta = E + C + I$$

Thành phần thứ nhất:  $E = [E(X_T) - E(X_D)]' \beta_D$  là phần chênh lệch thu nhập do sự khác biệt trong đặc điểm của các biến giải thích trong hàm hồi quy, thành phần này thường được gọi là hiệu ứng đặc điểm (endowments effect) hoặc phần được giải thích (explained part) bởi sự khác biệt của các biến có trong mô hình – theo Jann (2008) và Jones & Kelley (1984).

Thành phần thứ hai:  $C = E(X_D)' (\beta_T - \beta_D)$  được gọi là hiệu ứng hệ số - thể hiện phần chênh lệch do hệ số hồi quy, bao gồm cả phần chênh lệch do hệ số chặn – là phần không được giải thích (unexplained). Khi Jones & Kelley (1984) thực hiện phân rã 4 thành phần, hiệu ứng hệ số được tách thành hai phần nhỏ: phần chênh lệch do hệ số góc và phần chênh lệch do hệ số chặn. Phần chênh lệch hệ số góc thể hiện sự tác động khác nhau của các biến giải thích trong mô hình tới biến phụ thuộc, trong khi phần chênh lệch do hệ số chặn được diễn giải là phần chênh lệch của biến phụ thuộc do là ‘thành viên nhóm’ (group membership).

Thành phần thứ ba:  $I = [E(X_T - E(X_D))]' (\beta_T - \beta_D)$  là số hạng tương tác – thể hiện phần chênh lệch thu nhập do sự khác biệt đồng thời và phụ thuộc lẫn nhau của hai yếu tố: đặc điểm của hai nhóm đối tượng và hệ số hồi quy (Jann, 2008; Jones & Kelley, 1984). Theo Jones & Kelley (1984), không có phương pháp tường minh nào có thể phân bổ phần chênh lệch đồng thời này cho đặc điểm hay cho hệ số.

Việc ước lượng ba thành phần phân rã trong phương trình (3) được thực hiện khá đơn giản. Gọi  $\hat{\beta}_D$  và  $\hat{\beta}_T$  là ước lượng bình phương nhỏ nhất của  $\beta_D$  và  $\beta_T$ , các hệ số này thu được bằng cách ước lượng phương trình (2) trên hai mẫu con tương ứng với hai nhóm. Trung bình mẫu của từng nhóm được sử dụng làm ước lượng cho các kỳ vọng toán. Dựa vào các ước lượng này, phương trình phân rã (3) được tính toán theo công thức sau:

$$\hat{\Delta} = \bar{Y}_T - \bar{Y}_D = [\bar{X}_T - \bar{X}_D]' \hat{\beta}_D + \bar{X}_D' (\hat{\beta}_T - \hat{\beta}_D) + [\bar{X}_T - \bar{X}_D]' (\hat{\beta}_T - \hat{\beta}_D) \quad (4)$$

Phương pháp Oaxaca – Blinder không chỉ phân rã mức chênh lệch thu nhập theo hiệu ứng đặc điểm và hiệu ứng hệ số mà còn cho phép phân tích chi tiết mức độ đóng góp của từng biến hay nhóm biến giải thích. Việc xác định đóng góp của từng biến giải thích khá dễ dàng vì các thành phần được phân rã được tính bằng tổng của các đóng góp của từng biến giải thích và hệ số trong mô hình. Ký hiệu  $\bar{X}_1, \bar{X}_2, \bar{X}_3, \dots$  là trung bình mẫu của các biến giải thích và  $\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2, \hat{\beta}_3, \dots$  là các hệ số hồi quy tương ứng. Hiệu ứng đặc điểm, hiệu ứng hệ số và hiệu ứng tương tác trong phương trình (4) được phân rã chi tiết là:

$$\hat{E} = [\bar{X}_T - \bar{X}_D]' \hat{\beta}_D = (\bar{X}_{1T} - \bar{X}_{1D}) \hat{\beta}_{1D} + (\bar{X}_{2T} - \bar{X}_{2D}) \hat{\beta}_{2D} + (\bar{X}_{3T} - \bar{X}_{3D}) \hat{\beta}_{3D} + \dots$$

$$\hat{C} = \bar{X}_D' (\hat{\beta}_T - \hat{\beta}_D) = \bar{X}_{1D} (\hat{\beta}_{1T} - \hat{\beta}_{1D}) + \bar{X}_{2D} (\hat{\beta}_{2T} - \hat{\beta}_{2D}) + \bar{X}_{3D} (\hat{\beta}_{3T} - \hat{\beta}_{3D}) + \dots$$

$$\begin{aligned} \hat{I} &= [\bar{X}_T - \bar{X}_D]' (\hat{\beta}_T - \hat{\beta}_D) \\ &= [\bar{X}_{1T} - \bar{X}_{1D}]' (\hat{\beta}_{1T} - \hat{\beta}_{1D}) + [\bar{X}_{2T} - \bar{X}_{2D}]' (\hat{\beta}_{2T} - \hat{\beta}_{2D}) \\ &\quad + [\bar{X}_{3T} - \bar{X}_{3D}]' (\hat{\beta}_{3T} - \hat{\beta}_{3D}) + \dots \end{aligned}$$

Khi áp dụng phương pháp phân rã Oaxaca – Blinder cho mô hình phức tạp có chứa nhiều biến định tính cần lưu ý rằng việc thay đổi phạm trù cơ sở của các biến này thường dẫn đến sự thay đổi đáng kể trong kết quả phân rã. Đối với hiệu ứng đặc điểm và tương tác, việc lựa chọn phạm trù cơ sở không ảnh hưởng đến tổng đóng góp của biến định tính tới phần chênh lệch của biến kết quả. Nhưng đối với hiệu ứng hệ số, việc thay đổi phạm trù cơ sở ảnh hưởng đáng kể đến đóng góp của các biến này tới chênh lệch của biến kết quả (Jann, 2008; Jones & Kelley, 1984).

### 3.2. Dữ liệu sử dụng

Nghiên cứu này sử dụng bộ số liệu Điều tra lao động việc làm năm 2019 và năm 2022 để phân tích. Bộ dữ liệu được Tổng cục Thống kê thu thập hàng năm tại 63 tỉnh thành trên cả nước nhằm thu thập thông tin về tình trạng tham gia thị trường lao động của những người từ 15 tuổi trở lên hiện đang sống tại Việt Nam. Sau khi lựa chọn các biến, lọc đối tượng nghiên cứu là người trong độ tuổi lao động có bằng đại học và hiện nay có đi làm để nhận tiền công tiền lương, mẫu nghiên cứu năm 2019 gồm 38.358 quan sát và năm 2022 gồm 37.705 quan sát. Quá trình xử lý, phân tích số liệu và ước lượng các mô hình được thực hiện bằng phần mềm Stata 17.

## 4. Kết quả nghiên cứu

### 4.1. Thống kê mô tả mẫu

**Bảng 1. Đặc điểm mẫu nghiên cứu**

	Năm 2019	Năm 2022
<b>Số quan sát</b>	38.358	37.705
<b><i>Giới tính</i></b>		
Nam	44,6	42,8
Nữ	55,4	57,2
<b><i>Nhóm tuổi</i></b>		
Dưới 30	9,2	24,9
30 - 39	44,2	42,3
40 - 49	33,6	25,6
Từ 50 trở lên	13,0	7,2
<b><i>Ngành đào tạo</i></b>		
Khoa học giáo dục và đào tạo giáo viên	20,9	18,6
Nghệ thuật và nhân văn	3,4	4,7
Khoa học xã hội và hành vi	1,5	3,3
Báo chí và thông tin	1,1	1,3
Kinh doanh và quản lý	34,9	34,2
Pháp luật	4,4	4,6
Khoa học, Toán và Công nghệ thông tin	7,4	6,1
Kỹ thuật, Công nghệ, Kiến trúc và Xây dựng	14,8	15,3
Nông Lâm nghiệp Thủy sản và Thú y	2,2	2,1
Sức khỏe và Dịch vụ xã hội	4,9	6,0
Dịch vụ vận tải, du lịch, khách sạn và thể thao	2,3	3,2
An ninh, quốc phòng	2,2	0,6

*Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả*

Trong dữ liệu mà chúng tôi thu thập được (thể hiện tại Bảng 1), tỷ lệ nam giới chiếm trên 40%. Nhóm này là trình độ đào tạo đại học nên dường như nữ giới tiếp cận dịch vụ này tốt hơn nam. Nhóm người có độ tuổi được khảo sát nhiều nhất là 30 – 39 tuổi, sau đó là nhóm 40 – 49 tuổi. Ba ngành nghề được đào tạo nhiều nhất là (i) Kinh doanh và quản lý, (ii) Khoa học giáo dục và đào tạo giáo viên và (iii) Kỹ thuật, Công nghệ, Kiến trúc và Xây dựng (trên 70% vào năm 2019; và trên 68% vào năm 2022). Giai đoạn nhóm độ tuổi này học đại học là giai đoạn thiếu giáo viên cũng như các kỹ sư nên nhu cầu thời điểm đó tương đối nhiều.

Bộ dữ liệu được thu thập trước và sau Covid-19, thể hiện tình trạng làm việc thừa trình độ. Số liệu ở dòng 2, Bảng 2 cho thấy năm 2022, tỷ lệ làm việc thừa trình độ cao hơn hẳn năm 2019. Trong đó, tỷ lệ này ở nữ giới tăng nhanh hơn so với nam giới. Tỷ lệ làm việc thừa trình độ của các nhóm tuổi và ngành nghề đều tăng lên sau Covid19, trong đó nhóm tuổi 30 - 39 thay đổi nhiều nhất. Nhóm ngành dịch vụ vận tải, du lịch, khách sạn và thể thao có biến động rất cao, có lẽ vì thời điểm đó, nhân lực buộc phải chuyển sang làm các công việc khác vì giãn cách xã hội. Dường như nhóm khoa học giáo dục và đào tạo giáo viên được coi là nhóm tương đối ổn định về mặt công việc – khi tỷ lệ làm việc thừa trình độ hầu như không tăng qua 3 năm.

**Bảng 2. Tỷ lệ làm việc thừa trình độ**

	Năm 2019	Năm 2022
<b>Tính chung mẫu nghiên cứu</b>	<b>20,9</b>	<b>31,5</b>
<b>Gới tính</b>		
Nam	21,5	31,1
Nữ	20,3	31,9
<b>Nhóm tuổi</b>		
Dưới 30	29,7	36,7
30 - 39	23,9	34,5
40 - 49	16,8	23,9
Từ 50 trở lên	14,7	23,0
<b>Ngành đào tạo</b>		
Khoa học giáo dục và đào tạo giáo viên	10,0	10,6
Nghệ thuật và nhân văn	27,3	33,8
Khoa học xã hội và hành vi	28,6	47,7
Báo chí và thông tin	21,8	41,2
Kinh doanh và quản lý	22,7	37,5
Pháp luật	21,3	37,4
Khoa học, Toán và Công nghệ thông tin	23,0	28,5
Kỹ thuật, Công nghệ, Kiến trúc và Xây dựng	24,6	33,1
Nông Lâm nghiệp Thủy sản và Thú y	42,0	49,6
Sức khỏe và Dịch vụ xã hội	13,4	24,3
Dịch vụ vận tải, du lịch, khách sạn và thể thao	38,8	54,2
An ninh, quốc phòng	23,4	45,6

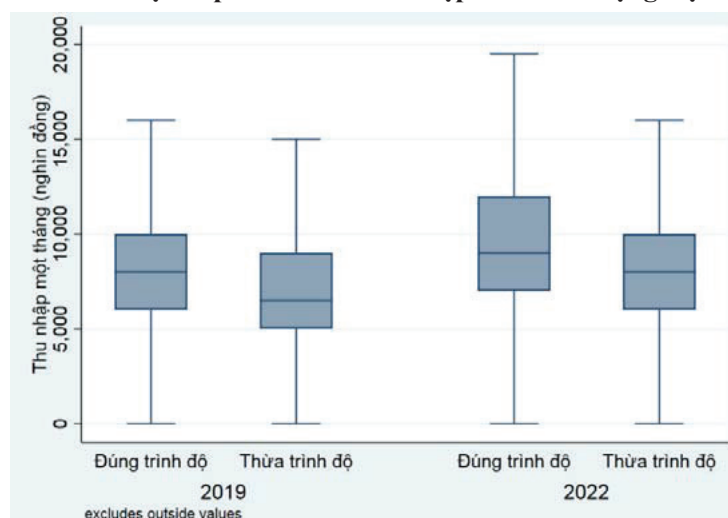
Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

**Bảng 3. So sánh thu nhập giữa người làm việc đúng trình độ và thừa trình độ**

	Năm 2019		Năm 2022	
	Làm việc đúng trình độ	Làm việc thừa trình độ	Làm việc đúng trình độ	Làm việc thừa trình độ
Trung bình	8.940	7.369	9.964	8.591
Độ lệch chuẩn	4.451	4.808	4.595	4.930
Phân vị 25%	6.000	5.000	7.000	6.000
Phân vị 50%	8.000	6.500	9.000	8.000
Phân vị 75%	10.000	9.000	12.000	10.000

Đơn vị tính: nghìn VND

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

**Hình 1. Đồ thị Boxplot so sánh thu nhập theo tình trạng việc làm**

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Về cơ bản, thu nhập của người làm việc đúng trình độ ở bậc đại học cao hơn đáng kể so với người có cùng bằng cấp nhưng làm việc thừa trình độ. Năm 2019, thu nhập trung bình của người làm đúng trình độ đạt gần 9 triệu VND/tháng trong khi của người làm thừa trình độ chỉ gần 7,4 triệu VND; năm 2022, các con số này tương ứng là gần 10 triệu VND và 8,6 triệu VND (Bảng 3). Đồ thị Boxplot (Hình 1) thể hiện phân bố của thu nhập theo hai nhóm đối tượng minh họa thêm cho sự chênh lệch này. Điểm đặc biệt là các điểm tứ phân vị của thu nhập của người làm việc thừa trình độ năm 2022 đúng bằng nhóm lao động đúng trình độ năm 2019. Nhưng trung bình của 2 nhóm này tại Bảng 3 lại có sự khác nhau. Thu nhập trung bình của người thừa trình độ năm 2022 lại thấp hơn so với đúng trình độ năm 2019.

#### 4.2. Kết quả mô hình và thảo luận kết quả

Kết quả phân tích chênh lệch thu nhập do làm việc thừa trình độ bằng phương pháp phân rã Oaxaca – Blinder được trình bày trong Bảng 4. Dòng 3 cho thấy thu nhập của người làm việc thừa trình độ thấp hơn đáng kể so với thu nhập người làm việc đúng trình độ trong cả hai năm 2019 và 2022. Mức chênh lệch thu nhập này được phân rã theo ba thành phần: đặc điểm, hệ số hồi quy và tương tác giữa thành phần đặc điểm và hệ số hồi quy.

**Bảng 4. Kết quả phân rã Oaxaca - Blinder**

Số dòng	Chỉ tiêu	Năm 2019	Năm 2022
1	Dự báo logarit thu nhập của người làm việc thừa trình độ	8,303***	8,590***
3	Dự báo logarit thu nhập của người làm việc đúng trình độ	8,973***	9,091***
3	Chênh lệch thu nhập	-0,671***	-0,501***
4	<b>Phân rã</b>		
5	<i>Endowments (Đặc điểm)</i>	15,2%	22,7%
6	<i>Coefficients (Hệ số hồi quy)</i>	21,6%	29,9%
7	<i>Interaction (Tương tác)</i>	63,2%	47,4%
8	<i>Tổng</i>	100%	100%
9	<b>Endowments (Đặc điểm)</b>		
10	Kinh nghiệm làm việc	-0,047***	-0,034***
11	Ngành đào tạo	-0,004*	-0,010
12	Loại hình của đơn vị công tác	-0,015**	-0,036***
13	Giới tính	0,003***	-0,001
14	Tình trạng hôn nhân	0,001**	0,001***
15	Khu vực thành thị - nông thôn	-0,009***	-0,001*
16	Vùng kinh tế và địa lý	-0,032***	-0,033***
17	Tổng số	-0,106***	-0,114***
18	<b>Coefficients (Hiệu ứng hệ số)</b>		
19	Hằng số	-2,412***	-1,843***
20	Kinh nghiệm làm việc	0,583***	0,157***
21	Ngành đào tạo	0,154***	0,086
22	Loại hình của đơn vị công tác	1,177***	1,157***
23	Giới tính	0,174***	0,112***
24	Tình trạng hôn nhân	-0,316***	-0,123***
25	Khu vực thành thị - nông thôn	0,193***	0,162***
26	Vùng kinh tế và địa lý	0,299***	0,143***
27	Tổng số	-0,176***	-0,150***
28	<b>Interaction (Tương tác)</b>		
29	Kinh nghiệm làm việc	-0,055***	0,004
30	Ngành đào tạo	0,022*	0,019
31	Loại hình của đơn vị công tác	-0,372***	-0,252***
32	Giới tính	0,008***	-0,002
33	Tình trạng hôn nhân	0,021***	0,003***
34	Khu vực thành thị - nông thôn	-0,023***	-0,002*
35	Vùng kinh tế và địa lý	-0,021*	-0,007
36	Tổng số	-0,224***	-0,237***

Ghi chú: dấu \*\*\* thể hiện hệ số ước lượng có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 1%; \*\*, \* tương ứng với mức ý nghĩa 5% và 10%.

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Chênh lệch thu nhập do sự khác biệt về đặc điểm của hai nhóm người làm việc thừa trình độ đúng trình độ chiếm tỷ trọng nhỏ nhất (dòng 5 của Bảng 4). Năm 2019, hiệu ứng đặc điểm chỉ đóng góp 15,2% vào sự chênh lệch thu nhập giữa hai nhóm đối tượng. Năm 2022, tỷ trọng này tăng lên bằng 22,7% - hàm ý rằng đặc điểm

---

của hai nhóm người làm việc đúng trình độ và thừa trình độ năm 2022 khác biệt nhiều hơn so với năm 2019. Kết quả này xuất phát từ bản thân người lao động có khả năng tìm việc làm đúng trình độ hay không, và những ảnh hưởng của dịch bệnh Covid19 đã làm cho mức chênh lệch này trở nên đáng kể.

Dòng số 6 thể hiện tác động của hiệu ứng hệ số, thể hiện chênh lệch thu nhập giữa người làm việc đúng trình độ và thừa trình độ là do tác động của các biến cố trong mô hình và tác động chung của các yếu tố chưa xác định. Năm 2019, hiệu ứng này đóng góp 21,6%, và tăng lên đến 29,9% vào năm 2022. Nguyên nhân chủ yếu của việc này xuất phát từ điều kiện làm việc của người lao động: có phát huy được hết trình độ của mình hay không.

Dòng số 7 thể hiện tác động đồng thời giữa khác biệt về đặc điểm và hệ số hồi quy, và luôn chiếm tỷ trọng cao nhất (63% vào năm 2019 và gần 50% vào năm 2022). Điều này cho thấy chênh lệch thu nhập đa phần đến từ tác động đồng thời giữa sự khác biệt về đặc điểm của các cá nhân và môi trường làm việc.

Trong đặc điểm của người lao động, năm 2019, kinh nghiệm làm việc và đặc điểm của vùng kinh tế và địa lý có ảnh hưởng cao nhất; nhưng đến năm 2022, do tác động của Covid19 nên loại hình đơn vị công tác mới là yếu tố có ảnh hưởng cao nhất đến khoảng cách thu nhập giữa người làm việc đúng trình độ và thừa trình độ.

Vấn đề này được giải thích như sau: vào giai đoạn từ năm 2019 trở về trước, người lao động làm việc đúng trình độ có kinh nghiệm cao hơn sẽ xử lý vấn đề tốt hơn, do đó thu nhập sẽ có sự khác biệt. Điều tương tự cũng xảy ra đối với 6 khu vực kinh tế và địa lý trên toàn Việt Nam. Các vùng này có sự khác biệt về hoạt động của môi trường thể chế và đặc điểm của doanh nghiệp nên người lao động được trả mức lương khác nhau tùy theo đóng góp của mình. Tuy nhiên, đến năm 2022 thì loại hình đơn vị công tác lại đóng vai trò quan trọng. Đây là giai đoạn kinh tế trở nên khó khăn, các doanh nghiệp khó có thể đảm bảo khả năng chi trả mức lương như trước đây cho người lao động thừa trình độ. Kinh nghiệm làm việc, vùng kinh tế và địa lý vẫn đóng vai trò quan trọng.

Một điều lý thú là vào năm 2019, sự khác biệt về ngành đào tạo đóng góp có ý nghĩa thống kê ở mức 10%, nhưng đến năm 2022 thì không có ý nghĩa thống kê. Điều này cho thấy rằng, làm việc đúng trình độ và thừa trình độ không quá quan trọng trong thời điểm kinh tế có nhiều biến động.

Dòng số 27 cho thấy tổng chênh lệch về hệ số của mô hình tương ứng với người làm việc đúng trình độ và thừa trình độ. Thu nhập của người làm thừa trình độ thấp hơn khá nhiều so với người làm đúng trình độ. Kết quả của các dòng từ 19 đến 26 chỉ ra rằng mặc dù làm việc thừa trình độ gây thiệt hại về thu nhập, song, nếu người lao động tích lũy kinh nghiệm qua số năm làm việc, lựa chọn loại hình đơn vị công tác phù hợp tại khu vực thành thị thì khoảng cách này sẽ được thu hẹp lại. Đây là ảnh hưởng về mặt môi trường làm việc.

Có sự khác biệt tương đối lớn về hiệu ứng tương tác giữa 2 năm 2019 và 2022. Năm 2019, đóng góp của hầu hết các biến đều có ý nghĩa về mặt thống kê, nhưng sang đến năm 2022, chỉ có loại hình đơn vị công tác và tình trạng hôn nhân là có ý nghĩa thống kê ở mức 1%. Sự thay đổi ngành nghề và môi trường làm việc trong năm 2022 – tức là 2 năm sau Covid-19 – đã làm người lao động thích ứng được với những biến động của thị trường. Quá trình tích lũy kiến thức từ công việc cũng như đào tạo đã giúp người lao động tìm được những công việc mang lại thu nhập phù hợp hơn.

## **5. Hàm ý chính sách và kết luận**

Kết quả của mô hình cho thấy, người lao động đúng trình độ có mức thu nhập đáng kể so với nhóm người làm thừa trình độ - dù cả 2 đều có bằng đại học. Nguyên nhân của vấn đề này đến từ bản thân người lao động, môi trường và tác động tổng hợp của 2 nhân tố trên. Chúng tôi đưa ra một số hàm ý chính sách như sau:

Về cơ cấu đào tạo, bậc học đại học đang chiếm tỷ trọng cao trong đào tạo nghề và giáo dục chuyên nghiệp. Một lượng không nhỏ (31,5% vào năm 2022) đang làm việc thừa trình độ. Một cách giải thích khác, có đến 31,5% người lao động có bằng đại học nhưng đang làm công việc của người có trình độ từ cao đẳng trở xuống. Đào tạo nhiều bậc đại học có thể gây ra lãng phí về đầu tư cho giáo dục đào tạo – cả từ phía cá nhân và xã hội. Vì vậy, chúng tôi cho rằng cần đánh giá lại các ngành nghề được đào tạo đại học hiện tại để đưa ra những dự báo phù hợp với sự phát triển của thị trường. Thêm vào đó, các ngành nghề sau Covid19 đang có sự thay đổi nhanh chóng. Rất nhiều ngành nghề mới chưa được đào tạo hoặc xuất hiện trong danh mục nghề nghiệp (ví dụ, nghề reviewer trên các nền tảng mạng xã hội như tiktok hay youtube hoặc nghề freelancer). Các trường đại học nên xem xét cập nhật các xu hướng mới để tích hợp đào tạo cho sinh viên, học viên các kỹ năng cần thiết



---

để thích ứng với môi trường thay đổi nhanh chóng. Kết quả tại dòng 11, dòng 20 và dòng 28 của Bảng 4 đều cho thấy ngành học không tác động đến chênh lệch thu nhập. Do vậy, một hàm ý chính sách được đưa ra là các trường đại học, học viện, viện nghiên cứu cần xem xét các khung chương trình của quốc tế về từng ngành nghề với số lượng tín chỉ phù hợp, giúp người học có khả năng tự nghiên cứu và học tập trọn đời.

Kinh nghiệm có thể làm giảm thiệt hại về thu nhập cho người làm việc thừa trình độ. So sánh với nghiên cứu đưa ra từ mô hình vốn con người và các đề xuất của Mincer (1958) và Mincer (1974) cho thấy: người lao động có thể tích lũy kiến thức qua quá trình làm việc. Vì vậy, một hàm ý chính sách được đưa ra đối với các đơn vị quản lý về mặt công đoàn là khuyến khích đổi mới sáng tạo và chia sẻ tri thức trong các doanh nghiệp.

Loại hình đơn vị công tác đều có ý nghĩa về mặt thống kê với cả 3 hiệu ứng. Các đơn vị công tác này gồm tư kinh doanh, làm việc trong cơ quan nhà nước, doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp ngoài nhà nước, khu vực nước ngoài. Nhóm doanh nghiệp nước ngoài và ngoài nhà nước có những đánh giá tốt hơn về năng suất làm việc của người lao động (key performance indicators – KPIs), nên mức chênh lệch của người làm việc đúng và thừa trình độ rất lớn. Chúng tôi cho rằng, để giảm mức chênh lệch này, đưa ra chỉ tiêu KPIs trong nhóm cơ quan và doanh nghiệp nhà nước cũng cần được đưa ra theo tiêu chuẩn của khối doanh nghiệp nước ngoài.

Trong nghiên cứu này, chúng tôi thừa nhận một số hạn chế như sau. Thứ nhất, nghiên cứu này chúng tôi tiếp cận việc làm không phù hợp theo chiều dọc. Trong khi đó, việc làm không phù hợp với giáo dục nên được xem xét trên cả 2 khía cạnh là trình độ và lĩnh vực đào tạo. Chúng tôi chưa đánh giá sự khác biệt về thu nhập giữa những người có cùng trình độ nhưng làm trái ngành. Thứ hai, chúng tôi cũng nhận thấy rằng, có những ngành nghề làm việc trái ngành lại có thu nhập cao hơn – ví dụ nhóm Khoa học giáo dục và đào tạo giáo viên. Nghiên cứu này không đề cập đến vấn đề đó, mà sẽ được công bố trong các dự án tiếp theo của chúng tôi.

## Tài liệu tham khảo

- Capsada-Munsech, Q. (2020), ‘Overeducation, skills and social background: the influence of parental education on overeducation in Spain’, *Journal of Comparative and International Education*, 50(2), 216-236.
- Caroleo, F. E. & Pastore, F. (2018), ‘Overeducation at a glance. Determinants and wage effects of the educational mismatch based on AlmaLaurea data’, *Social Indicators Research*, 137(3), 999-1032.
- Doan, T., Le, Q. & Tran, T. Q. (2018), ‘Lost in transition? Declining returns to education in Vietnam’, *The European Journal of Development Research*, 30, 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.
- Haanwinckel, D. (2023), *Supply, demand, institutions, and firms: A theory of labor market sorting and the wage distribution*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Jann, B. (2008), ‘A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition’, *Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Jones, F. L. & Kelley, J. (1984), ‘Decomposing differences between groups: A cautionary note on measuring discrimination’, *Sociological Methods & Research*, 12(3), 323-343.
- Le, Q. H. & Tran, N. B. (2019), ‘Qualification mismatch in the labor market and the impact on earnings: evidence from Vietnam’, *Journal of Economics and Development*, 21(2), 223-233.
- Le, T. T., Nguyen, T. L., Trinh, M. T., Le, V. T. & Pham, H.-H. (2022), ‘Investigating Vietnamese undergraduate students’ willingness to pay for higher education under the cost-sharing context’, *Policy Futures in Education*, 20(1), 19-43.
- Lucas, R. E. J. (1988), ‘On the mechanics of economic development’, *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- Mankiw, N. G., Romer, D. & Weil, D. N. (1992), ‘A contribution to the empirics of economic growth’, *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 407-437.
- Mincer, J. (1958), ‘Investment in human capital and personal income distribution’, *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.

- 
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience, and Earnings. Human Behavior & Social Institutions No. 2*, National Bureau of Economic Research, New York.
- Montt, G. (2015), *The causes and consequences of field-of-study mismatch: An analysis using PIAAC*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
- Naguib, C., Baruffini, M. & Maggi, R. (2019), ‘Do wages and job satisfaction really depend on educational mismatch? Evidence from an international sample of master graduates’, *Education and Training*, 61(2), 201-221.
- Nguyen, T. Q., Nguyen, A. T., Tran, A. L., Le, H. T., Le, H. H. T. & Vu, L. P. (2021), ‘Do workers benefit from on-the-job training? New evidence from matched employer-employee data’, *Finance Research Letters*, 40(5 – Part 2), 101664. DOI:10.1016/j.frl.2020.101664.
- Orley, C. A. & Card, D. (1999), *Handbook of Labor economics*, Elsevier Science North-Holland.
- Pusser, B. (2023), ‘Of a mind to labor: Reconceptualizing student work and higher education’, In *Understanding the working college student*, Routledge, 134-154.
- Schweri, J., Eymann, A. & Aepli, M. (2020), ‘Horizontal mismatch and vocational education’, *Applied Economics*, 52(32), 3464-3478.
- She, L., Waheed, H., Lim, W. M. & E-Vahdati, S. (2023), ‘Young adults’ financial well-being: current insights and future directions’, *International Journal of Bank Marketing*, 41(2), 333-368.
- Sloane, P. J. M. (2020), *Overeducation, skill mismatches, and labor market outcomes for college graduates*, IZA World of Labor.
- 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.
- Tamborini, C. R., Kim, C. & Sakamoto, A. (2015), ‘Education and lifetime earnings in the United States’, *Demography*, 52(4), 1383-1407.
- Tran, Q. T., Pham, H. H., Vo, T. H., Luu, T. H. & Nguyen, M. H. (2019), ‘Local governance, education and occupation-education mismatch: Heterogeneous effects on wages in a lower middle-income economy’, *International Journal of Educational Development*, 71(C), 102101. DOI: 10.1016/j.ijedudev.2019.102101.
- Tran, T. Q., Vu, N. B. T. & Van Vu, H. (2023), ‘Does job mismatch affect wage earnings among business and management graduates in Vietnam?’, *Research in International Business and Finance*, 65(C), 101982. DOI: 10.1016/j.ribaf.2023.101982.
- Veselinović, L., Mangafić, J. & Turulja, L. (2020), ‘The effect of education-job mismatch on net income: evidence from a developing country’, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1), 2648-2669.