

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Phạm Xuân Bách và Phan Thế Công** - Sự ảnh hưởng của độ mở nền kinh tế, chất lượng thể chế và đổi mới công nghệ tới bền vững môi trường ở Việt Nam. **Mã số: 196.1SMET.11** 3

The Impact of Economic Openness, Institutional Quality and Technological Innovation on Environmental Sustainability: Empirical Evidence in Vietnam

- 2. Lê Thu Hạnh và Cán Thị Thu Hương** - Các yếu tố ảnh hưởng đến dự định ứng dụng công nghệ cao trong sản xuất nông nghiệp của thanh niên Việt Nam. **Mã số: 196.1DEco.11** 20

Factor Affecting Vietnamese Youth Intention in Applying High Technology in Agriculture

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 3. Nguyễn Thị Ngọc Diễm và Đinh Văn Sơn** - Tác động của giới tính đến hiệu quả tài chính của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán: một khảo sát ở Việt Nam. **Mã số: 196.2FiBa.21** 40

The Impact of Gender on the Financial Performance of Listed Companies on the Stock Market: A Survey in Vietnam

- 4. Nguyễn Thị Thu Trang và Nguyễn Hồng Nhung** - Tác động của đa dạng giới tính trong ban quản lý cấp cao tới khả năng sinh lời của các ngân hàng thương mại Việt Nam. **Mã số: 196.2FiBa.21** 51

The Impact of Gender Diversity in Senior Management on the Profitability of Vietnamese Commercial Banks

- 5. Trần Ngọc Mai và Nguyễn Thị Hảo** - Vai trò của quản trị công ty đối với tình trạng kiệt quệ tài chính: góc nhìn từ hệ số Z-score của các doanh nghiệp ngành bán lẻ tại Việt Nam. **Mã số: 196.2FiBa.21** 65

The Role of Corporate Governance in the Financial Distress of Retail Companies in Vietnam

- 6. Lê Quỳnh Liên** - Tác động của quản lý vốn lưu động đến đầu tư nghiên cứu và phát triển. **Mã số: 196.2BAdm.21** 76

The Influence of Working Capital Management on Research and Development Investment

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 7. Trần Quang Tuyền và Vũ Văn Hùng** - Sự không phù hợp giữa bằng cấp với việc làm và tình trạng việc làm của các cử nhân đại học ở Việt Nam. **Mã số: 196.3GEMg.31** 88

Education-Job Mismatch and Employment Status for University Graduates in Vietnam

- 8. Phan Kim Tuấn, Hoàng Văn Hải, Nguyễn Nhật Minh, Nguyễn Hồ Thành Đạt và Trương Bá Thanh** - Tổng quan tình hình nghiên cứu thực hành quản trị logistics xanh theo phương pháp trắc lượng thư mục giai đoạn 2001-2024. **Mã số: 196.3OMIs.32** 101

Green Logistics Management Practices: A Bibliometric Analysis From 2001 to 2024

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

SỰ KHÔNG PHÙ HỢP GIỮA BẰNG CẤP VỚI VIỆC LÀM VÀ TÌNH TRẠNG VIỆC LÀM CỦA CÁC CỬ NHÂN ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

Trần Quang Tuyền

Trường Quốc tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: tuyentq@vnu.edu.vn

Vũ Văn Hùng

Trường Đại học Thương mại

Email: hungvu@tmu.edu.vn

Ngày nhận: 12/10/2024

Ngày nhận lại: 26/11/2024

Ngày duyệt đăng: 28/11/2024

Nghiên cứu này xem xét tác động của sự không phù hợp giữa bằng cấp và công việc tới tình trạng việc làm của lao động có bằng đại học, tập trung vào tình trạng tham gia bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động. Sử dụng dữ liệu từ các Khảo sát lực lượng lao động giai đoạn 2018-2022, nhóm tác giả phát hiện rằng những người lao động gặp phải sự không phù hợp về ngành học, trình độ hoặc cả hai (không phù hợp hoàn toàn) có tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động thấp hơn đáng kể so với những người được phù hợp hoàn toàn cả về ngành học và trình độ. Phân tích hồi quy logit đa thức xác nhận rằng những người lao động trong các vị trí không phù hợp, đặc biệt là những người không phù hợp về trình độ hoặc không phù hợp hoàn toàn, ít có khả năng tham gia bảo hiểm xã hội và ký hợp đồng lao động. Những phát hiện này gợi ý rằng việc cải thiện sự liên kết giữa chương trình đào tạo và nhu cầu của thị trường lao động, cùng với khuyến khích các nhà sử dụng lao động cung cấp bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động cho những lao động làm việc không đúng ngành nghề, có thể góp phần tăng cường sự ổn định và an toàn công việc, qua đó nâng cao phúc lợi xã hội cho nhóm lao động này.

Từ khóa: Bảo hiểm xã hội, hợp đồng lao động, tình trạng việc làm, việc làm không phù hợp với bằng cấp.

JEL Classifications: A13.

DOI: 10.54404/JTS.2024.196V.07

1. Giới thiệu

Tình trạng người lao động tốt nghiệp đại học đảm nhận các công việc không phù hợp với ngành học (lạm trái ngành học) hoặc trình độ đào tạo (cụ thể là làm các công việc có thể yêu cầu trình độ thấp hơn hoặc cao hơn bậc đại học) đã và đang ngày càng trở nên phổ biến ở nhiều quốc gia (Robert, 2014; Somers, Cabus, Groot, & van den Brink, 2019; Verhaest, Sellami, & Van der Velden, 2017; Zhu, 2014), đặc biệt trong các thị trường lao

động có mức tăng lượng cung nhanh chóng về số lao động có trình độ đại học như tại Việt Nam (Tran, Vu, & Van, 2023). Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng công việc không phù hợp như vậy có thể ảnh hưởng tiêu cực đến kết quả việc làm, bao gồm giảm thiểu tiền lương, giảm mức độ hài lòng trong công việc và tăng khả năng nghỉ việc do thiếu cơ hội phát triển nghề nghiệp và thăng tiến tương xứng với năng lực (Caroleo & Pastore, 2018; Ki & Hyungjo, 2020; Somers et al., 2019). Tình

trạng này không chỉ có thể gây bất lợi cho cá nhân người lao động mà còn tạo ra sự lãng phí về nguồn nhân lực chất lượng cao của các quốc gia bởi những kiến thức và kỹ năng được đào tạo không được sử dụng hiệu quả tối ưu trong nền kinh tế (Montt, 2017; Somers et al., 2019).

Đã có một số nghiên cứu xem xét tác động của việc làm trái ngành hoặc trái trình độ tới kết quả làm là tiền lương của người lao động ở Việt Nam trong các năm gần đây (Vu, Khuc, & Tran, 2024). Nghiên cứu gần đây của Tran et al. (2023) cho thấy việc làm trái ngành học có tác động tiêu cực tới tiền lương của các cử nhân đại học ngành kinh doanh và quản lý ở Việt Nam. Tương tự, một nghiên cứu khác của Le and Tran (2019) cũng phát hiện rằng việc làm trái trình độ có tác động tiêu cực tới tiền lương của người lao động ở Việt Nam. Tuy nhiên, theo tìm hiểu của nhóm tác giả, hiện còn ít các nghiên cứu xem xét tác động của việc làm không phù hợp với bằng cấp tới các khía cạnh khác của tình trạng việc làm như tình trạng có bảo hiểm xã hội hoặc hợp đồng lao động ở Việt Nam. Ngoài tiền lương thì tình trạng bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động được coi là các chỉ số quan trọng khác phản ánh tình trạng việc làm của người lao động (Gebel, 2009; Santero-Sanchez và cộng sự, 2015). Người lao động có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động sẽ được đảm bảo các quyền và lợi ích cũng như có được công việc ổn định và phúc lợi tốt hơn. Hơn nữa, theo hiểu biết của nhóm tác giả, chưa có hoặc còn ít nghiên cứu phân loại việc làm phù không phù hợp và phù hợp với công việc theo bốn nhóm như: (i) làm trái trình độ nhưng đúng ngành; (ii) làm trái ngành nhưng đúng trình độ; (iii) làm trái cả hai (cả ngành và trình độ) và (iv) làm đúng cả hai (cả ngành và trình độ).

Việc nghiên cứu tác động của việc làm không phù hợp tới tình trạng việc làm có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động có ý nghĩa khoa học và thực tiễn ở Việt Nam. Kết quả phân tích này cung cấp thêm các thông tin hữu ích cho nhà quản lý cũng như cá nhân người học về hậu quả của việc làm không phù

hợp tới kết quả việc làm không chỉ ở mức lương, mà còn ở các khía cạnh khác của công việc như bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động. Xuất phát từ khoảng trống nghiên cứu và ý nghĩa của chủ đề nêu trên, bài viết này có hai mục tiêu nghiên cứu chính là (i) xác định tình trạng việc làm theo bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động của người lao động có bằng đại học đang đảm nhận các công việc phù hợp và không phù hợp với công việc; (ii) phân tích kinh tế lượng tác động của việc làm không phù hợp tới tình trạng bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động.

Bài viết có kết cấu như sau: Mục 2 sẽ mô tả nguồn dữ liệu và mô hình kinh tế lượng, mục 3 trình bày kết quả phân tích và thảo luận, mục 4 kết luận và đưa ra một số hàm ý chính sách.

2. Dữ liệu và mô hình phân tích

2.1. Dữ liệu

Dữ liệu điều tra cấp cá nhân người lao động từ cuộc khảo sát lao động việc làm (LFS - Labour Force Survey) các năm 2018-2022 được sử dụng cho bài viết này. LFS là cuộc khảo sát quy mô lớn, với cỡ mẫu đại diện cấp tỉnh, vùng và quốc gia, được tiến hành hàng năm bởi Tổng cục Thống kê (TCKT). LFS thu thập nhiều thông tin chi tiết có giá trị về các cá nhân tham gia thị trường lao động ở Việt Nam. Cụ thể, các thông tin bao gồm đặc điểm nhân khẩu học, giáo dục và đào tạo, nghề nghiệp, tiền lương và thu nhập, điều kiện làm việc và các thông tin liên quan khác. Năm 2018, LFS thu thập thông tin chi tiết về ngành học của các bậc học cho phép nhóm tác giả xác định được người lao động với bằng đại học từ các ngành đào tạo khác nhau. Mẫu nghiên cứu bao gồm người lao động có bằng cấp cao nhất là đại học, trong độ tuổi dưới 61 và đang làm các công việc chính là làm công ăn lương trong các tổ chức và đơn vị khác nhau. Sau khi đã lựa chọn các biến số liên quan, mẫu nghiên cứu bao gồm 179.803 cá nhân.

2.2. Đo lường việc làm không phù hợp

Để hoàn thành mục tiêu nghiên cứu thứ nhất, bài viết sử dụng phương pháp phân tích công việc của ILO (2018) để xác định người

lao động có bằng đại học làm công việc phù hợp hay không phù hợp với bằng cấp. Dựa trên thông tin bảng hỏi và cơ sở dữ liệu điều tra cá nhân người lao động của LFS, bài viết xác định được ngành học đại học và công việc đang làm của từng cá nhân đã được mã hóa cụ thể. Sau đó, bài viết đối chiếu với mã ngành học đại học và nghề theo quy định của chính phủ Việt Nam để xác định việc làm không phù hợp hay phù hợp của từng cá nhân. Cụ thể, người lao động được coi là làm trái ngành nếu lĩnh vực đào tạo của họ không liên quan tới công việc hoặc nhóm công việc, theo hướng dẫn của phục lục 1 về danh sách nghề nghiệp (Government of Vietnam, 2020a) và phân loại 4 con số của ILO (ILO, 2018). Tương tự, theo phụ lục 2 của danh mục nghề nghiệp (Government of Vietnam, 2020b), một người lao động được phân loại là làm công việc trái trình độ nếu họ làm các công việc yêu cầu trình độ dưới đại học. Trong bài viết này, nhóm tác giả không đo lường nhóm làm công việc yêu cầu trình độ cao hơn đại học vì tỷ lệ nhóm này là quá nhỏ trong mẫu nghiên cứu. Từ cách phân loại trên, nhóm tác giả xác định được bốn nhóm công việc như sau: (i) làm đúng cả hai (ngành và trình độ); (ii) làm trái trình độ; (iii) làm trái ngành; (iv) làm trái cả hai (ngành và trình độ).

2.3. Mô hình phân tích

Để hoàn thành mục tiêu nghiên cứu thứ hai trong bài viết này, nhóm tác giả sử dụng phương pháp phân tích hồi quy. Do biến phụ thuộc là biến phạm trù, mô hình hồi quy logit đa thức (ML: Multinomial logit model) sẽ được sử dụng để phân tích tác động của việc làm không phù hợp tới tình trạng việc làm (tình trạng bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động). Mô hình logit đa thức phù hợp cho biến phụ thuộc có nhiều phạm trù, được sử dụng phổ biến trong phân tích kinh tế và các ngành khoa học xã hội khác bởi tính đơn giản trong giải thích kết quả và quá trình ước lượng (Cheng & Long, 2007; Pforr, 2014).

Hãy biểu thị P_{ij} ($j=1, 2, 3$) là khả năng một cử nhân đại học i đảm nhận công việc j với $j=1$ nếu công việc không có bảo hiểm xã hội (BHXH); $j=2$ nếu công việc được đóng

BHXH; $j=3$ nếu họ tự đóng BHXH. Mô hình logit đa thức được trình bày như sau:

$$P_{ij}(j = k|X_i) = \frac{\exp(\beta_k X_i)}{\sum_{j=1}^3 \exp(\beta_j X_i)} (j = 1, 2, 3) \quad (1)$$

Để mô hình có được xác định, nên được chọn giá trị zero cho một trong tình trạng BHXH và sau đó các hệ số được giải thích trong mối quan hệ với nhóm này và đó là nhóm tham chiếu. Do vậy, được chọn là zero cho tình trạng không có BHXH và sau đó thì mô hình ML sẽ cho mỗi nhóm công việc được thể hiện như sau:

$$P_{ij}(j = k|X_i) = \frac{\exp(\beta_k X_i)}{1 + \sum_{j=1}^2 \exp(\beta_j X_i)} (j = 2, 3,)$$

và

$$P_{ij}(j = 1|X_i) = \frac{1}{1 + \sum_{j=1}^2 \exp(\beta_j X_i)} \quad (2)$$

Mô hình trên cũng được áp dụng tương tự với trường hợp biến phụ thuộc là tình trạng hợp đồng lao động có ba phạm trù: (i) không có hợp đồng lao động; (ii) có hợp đồng lao động (HĐLĐ) không thời hạn và (iii) có HĐLĐ có thời hạn. Trong đó, nhóm không có HĐLĐ sẽ được sử dụng làm nhóm so sánh để giải thích kết quả.

Trong mô hình trên, nhóm tác giả cũng lựa chọn các biến giải thích tương tự cho biến phụ thuộc là tiền công trong các nghiên cứu trước đây. Đây là lập luận hợp lý bởi tình trạng việc làm như tiền công hay tình trạng BHXH hay HĐLĐ đều bị ảnh hưởng bởi đặc điểm cá nhân người lao động, đặc điểm công việc cũng như việc làm không hợp với công việc (Somers et al., 2019; Tran et al., 2023). Cụ thể, trong nghiên cứu này, nhóm tác giả lựa chọn các biến số quan trọng như kinh nghiệm làm việc, giới tính, ngành học, việc làm không phù hợp, khu vực kinh tế, quy mô hộ gia đình và tỷ lệ phụ thuộc, và các đặc điểm kinh tế xã hội cấp vùng.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Phân tích thống kê mô tả

Bảng 1 trình bày kết quả từ phân tích thống kê mô tả các đặc điểm của người lao động có bằng đại học của bốn nhóm theo tình trạng việc làm. Khoảng 46% mẫu nghiên cứu

là lao động nam, tuy nhiên tỷ lệ này thay đổi đáng kể giữa các nhóm. Cụ thể, khoảng 40% số lao động làm đúng cả ngành và trình độ là nam giới, trong khi tỷ lệ này cao hơn đáng kể ở nhóm làm trái trình độ (khoảng 51%), nhóm làm trái ngành (khoảng 63%) và nhóm trái cả hai (khoảng 54%). Tình trạng hôn nhân cũng khác nhau đáng kể giữa các nhóm. Cụ thể, nhóm làm trái ngành và nhóm làm đúng cả ngành và trình độ có tỷ lệ chưa kết hôn thấp nhất (khoảng 14,5% và 16%), trong khi tỷ lệ này cao hơn đáng kể ở các nhóm khác như làm trái trình độ (khoảng 24%) và làm trái cả hai (khoảng 24.5%).

Tính trung bình, mỗi lao động có số năm kinh nghiệm là khoảng 15,5 năm. Con số này cao nhất ở nhóm làm trái ngành (khoảng 16,7 năm), tiếp theo là nhóm làm đúng cả hai (khoảng 15,5 năm), nhóm làm trái trình độ (khoảng 13,5 năm) và sau cùng là nhóm làm trái cả hai (khoảng 13,4 năm). Liên quan tới khu vực việc làm, tỷ lệ lao động làm việc cho cá nhân hay hộ gia đình cao nhất ở nhóm làm trái cả hai (khoảng 12,4%), tiếp theo là nhóm làm trái ngành (khoảng 6,6%) trong khi đó con số này chỉ khoảng một phần trăm ở các nhóm còn lại. Các doanh nghiệp tư nhân trong nước là nhà tuyển dụng lớn nhất đối với nhóm làm việc trái trình độ, trong khi đó khu vực nhà nước là nhà tuyển dụng lớn nhất cho các nhóm còn lại. Cụ thể, có tới 57% số lao động làm đúng cả ngành và trình độ đang làm việc ở khu vực nhà nước và con số này là khoảng 54% với nhóm làm trái ngành. Sau khu vực nhà nước thì các doanh nghiệp tư nhân cũng là nhà tuyển dụng lớn thứ nhì cho các nhóm làm đúng cả hai, làm trái ngành và trái cả hai. Tỷ lệ làm việc cho các doanh nghiệp nhà nước cũng cao hơn ở nhóm làm trái ngành và trái trình độ so với nhóm làm đúng cả hai và trái cả hai. Sau cùng, tỷ lệ làm việc cho các doanh nghiệp FDI cao nhất ở nhóm làm trái cả hai và thấp nhất ở nhóm làm đúng cả hai và làm trái ngành.

Bảng 2 cho thấy đặc điểm việc làm theo ngành đào tạo. Ngành giáo dục/sư phạm có tỷ lệ lao động có công việc phù hợp cả hai là cao nhất, tiếp theo là y dược, kinh doanh và quản

Bảng 1: Thống kê mô tả đặc điểm của mẫu nghiên cứu

Nhóm việc làm	Đúng cả hai (ngành và trình độ)		Trái trình độ		Trái ngành		Trái cả hai (ngành và trình độ)		Toàn bộ	
	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Đặc điểm cá nhân	0,398	0,489	0,511	0,500	0,631	0,483	0,540	0,498	0,464	0,499
Giới tính (1=nam;0=nữ)	0,160	0,366	0,237	0,425	0,145	0,352	0,245	0,430	0,174	0,379
Chưa kết hôn (1=có;0=không)	0,808	0,394	0,733	0,443	0,829	0,377	0,722	0,448	0,794	0,404
Đang có vợ/chồng (1=có;0=không)	0,009	0,092	0,006	0,079	0,006	0,079	0,008	0,089	0,008	0,088
Góa vợ/chồng (1=có;0=không)										

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Lý hôn/ly thân (1=có;0=không)	0,024	0,154	0,024	0,154	0,020	0,140	0,024	0,155	0,024	0,152
Số năm làm việc	15,486	8,285	13,458	8,630	16,656	8,908	13,412	8,772	15,254	8,543
Làm cho cá nhân/hộ gia đình (1=có;0=không)	0,010	0,100	0,066	0,249	0,012	0,109	0,124	0,330	0,027	0,163
Làm cho doanh nghiệp tư nhân (DNNTN)	0,230	0,421	0,322	0,467	0,191	0,393	0,287	0,452	0,240	0,427
Làm cho doanh nghiệp nhà nước (DNNN)	0,082	0,274	0,137	0,344	0,156	0,363	0,094	0,292	0,102	0,303
Làm cho doanh nghiệp nước ngoài (FDI)	0,028	0,166	0,045	0,207	0,031	0,174	0,073	0,261	0,035	0,183
Làm cho nhà nước	0,571	0,495	0,292	0,455	0,541	0,498	0,316	0,465	0,509	0,500
Làm cho các tổ chức khác	0,079	0,270	0,138	0,345	0,068	0,252	0,105	0,307	0,087	0,281
Số thành viên hộ	4,095	1,468	4,240	1,557	4,140	1,462	4,214	1,563	4,131	1,488
Tỷ lệ phụ thuộc	36,654	22,180	37,194	22,731	36,657	22,023	36,476	23,039	36,703	22,300
Số quan sát	111205		21508		30704		16386		179803	

(Nguồn: Tính toán của tác giả từ LFS 2018-2022, Tỷ lệ phụ thuộc tính bằng số thành viên từ 16-60 chia cho tổng số thành viên hộ)

Bảng 2: Đặc điểm việc làm theo ngành đào tạo

Nhóm/ngành học	Phù hợp		Trái		Số quan sát
	cả hai	trình độ	Trái ngành	Trái cả hai	
Giáo dục/su phạm	84,40%	0,13%	7,71%	7,77%	44538
Nhân văn/nghệ thuật	33,92%	1,40%	40,07%	24,61%	5705
Khoa học xã hội	52,72%	24,59%	16,19%	6,51%	4473
Báo chí và truyền thông	58,61%	18,08%	16,18%	7,14%	2213
Kinh doanh và quản lý	67,77%	20,02%	6,99%	5,23%	54108
Luật	55,27%	19,33%	18,87%	6,53%	9240
Khoa học tự nhiên/toán/ khoa học máy tính	37,03%	3,87%	37,69%	21,41%	9751
Kỹ thuật	52,65%	15,53%	20,76%	11,07%	24175
Nông lâm và thú y	25,95%	5,18%	39,78%	29,09%	5156
Y dược và khoa học về sức khỏe	78,91%	7,40%	7,46%	6,23%	9416
Các ngành dịch vụ khác	8,29%	27,52%	50,76%	13,42%	4015
An ninh/quốc phòng	10,66%	15,75%	72,24%	1,35%	6510
Các ngành khác	23,86%	5,57%	37,57%	33,00%	503
Tổng	61,85%	11,96%	17,08%	9,11%	179803

(Nguồn: Tính toán của tác giả từ LFS 2018-2022)

lý, báo chí và truyền thông, luật, khoa học xã hội và kỹ thuật. Tỷ lệ làm trái cả hai cao nhất ở ngành nông lâm và thú y, nhân văn và nghệ thuật, khoa học tự nhiên/toán và khoa học máy tính. Tỷ lệ làm trái trình độ cao nhất ở các ngành dịch vụ khác, sau đó là khoa học xã hội, kinh doanh và quản lý, an ninh quốc phòng, kỹ thuật. Tỷ lệ làm trái ngành cao nhất ở ngành an ninh quốc phòng, các ngành dịch vụ khác, nhân văn và nghệ thuật, nông lâm và thú y.

Bảng 3 so sánh tình trạng bảo hiểm xã hội (BHXH) và hợp đồng lao động (HĐLĐ) của các nhóm lao động. Kết quả cho thấy khoảng 22% người lao động không có BHXH ở nhóm làm trái cả hai, trong khi tỷ lệ này thấp hơn

đáng kể nhóm làm trái trình độ (khoảng 14%), nhóm làm trái ngành (khoảng 4,3%) và nhóm làm đúng cả hai (khoảng 3,9%). Tỷ lệ lao động có BHXH đóng tại cơ quan (bắt buộc) cao nhất ở nhóm làm trái ngành, nhóm làm đúng cả hai và thấp hơn ở nhóm làm trái trình độ và trái cả hai. Tương ứng, tỷ lệ đóng BHXH tự nguyện thấp nhất ở nhóm có việc làm đúng cả hai và cao nhất ở nhóm làm việc trái cả hai. Kết quả nghiên cứu phần nào phù hợp với phát hiện nghiên cứu của Thanh, Anh, Anh, Liên, and Oanh (2024) rằng trong số các cử nhân ngành sư phạm và đào tạo giáo viên, nhóm làm đúng ngành có độ phủ BHXH cao hơn nhóm làm trái ngành.

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Bảng 3: Tình trạng bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động theo đặc điểm việc làm
(Đơn vị tính: %)

Nhóm	Không có BHXH	BHXH bắt buộc	BHXH tự nguyện
Đúng cả hai	3,89	94,34	1,77
Trái trình độ	13,99	83,04	2,97
Trái ngành	4,29	94,45	1,25
Trái cả hai	21,58	75,29	3,13
Toàn bộ	6,78	91,27	1,95
Nhóm	HĐLĐ không thời hạn	HĐLĐ có thời hạn	Không HĐLĐ
Đúng cả hai	77,85	20,44	1,71
Trái trình độ	57,99	33,35	8,66
Trái ngành	80,43	17,60	1,97
Trái cả hai	50,15	34,97	14,88
Toàn bộ	73,39	22,82	3,79

(Nguồn: Tính toán của tác giả từ LFS 2018-2022)

Về tình trạng hợp đồng lao động, Bảng 3 cho thấy tỷ lệ lao động có HĐLĐ không thời hạn cho toàn bộ mẫu là khoảng 73,4%. Tuy nhiên, con số này khác nhau đáng kể giữa các nhóm, cao nhất ở nhóm làm trái ngành (khoảng 80,4%), nhóm làm đúng cả hai (khoảng 78%) và thấp hơn nhiều ở nhóm làm trái trình độ (khoảng 58%) và nhóm làm trái cả hai (khoảng 51%). Tỷ lệ lao động có HĐLĐ có thời hạn cao hơn ở nhóm trái trình độ và trái cả hai so với các nhóm còn lại. Có tới khoảng 15% người lao động ở nhóm trái cả hai không có HĐLĐ và con số này là khoảng 8,7% ở nhóm làm trái trình độ. Trong khi đó tỷ lệ này chỉ khoảng 1,7% tới 1,9% ở nhóm làm đúng cả hai và nhóm làm trái ngành. Phát hiện nghiên cứu trên một phần tương tự với nghiên cứu trước đó của Thanh et al. (2024) rằng nhóm làm đúng ngành có tỷ lệ công việc có HĐLĐ cao hơn so với nhóm làm trái ngành.

3.2. Phân tích kinh tế lượng

Bảng 4 trình bày kết quả từ mô hình hồi quy logit đa thức về tác động của việc làm

không phù hợp tới tình trạng BHXH của người lao động có bằng đại học. Hệ số hồi quy RRR (relative risk ratios: tỷ suất chênh tương đối) của ba biến (i) làm việc trái trình độ; (ii) làm việc trái ngành; và (iii) làm việc trái cả hai đều nhỏ hơn một và có ý nghĩa thống kê rất cao ($p\text{-value} < 0,01$) cho thấy rằng làm việc không phù hợp với bằng cấp ở bất kỳ dạng thức nào đều có khả năng có BHXH bắt buộc hoặc BHXH tự nguyện thấp hơn nhóm làm đúng cả hai (đúng ngành và trình độ). Cụ thể, kết quả cho thấy so với nhóm làm đúng cả hai, nhóm làm trái trình độ có khả năng có BHXH bắt buộc thấp hơn 55,7%. Tương ứng, khả năng có BHXH bắt buộc thấp hơn là 11,6% và 68,8% cho nhóm làm trái ngành và trái cả hai.

Bảng 5 báo cáo kết quả từ mô hình hồi quy logit đa thức về tác động của việc làm không phù hợp tới tình trạng HĐLĐ của người lao động có bằng đại học. Giống như ở Bảng 4, hệ số hồi quy RRR của ba biến về việc làm không phù hợp đều nhỏ hơn một và có ý nghĩa thống kê rất cao. Điều này khẳng định

Bảng 4: Tác động của việc làm không phù hợp tới tình trạng bảo hiểm xã hội
Ước lượng từ mô hình logit đa thức (Multinomial logit model)

Biến giải thích	BHXH bắt buộc so với không có BHXH			BHXH tự nguyện so với không có BHXH		
	RRR	Se	p-value	RRR	Se	p-value
Giới tính	0,957	0,026	0,098	1,000	0,046	1,000
Đang có vợ/chồng	2,699	0,086	0,000	2,541	0,143	0,000
Góa vợ/chồng	0,929	0,107	0,526	0,875	0,249	0,639
Ly hôn/ly thân	1,942	0,158	0,000	3,067	0,397	0,000
Kinh nghiệm	0,982	0,002	0,000	0,968	0,003	0,000
Nhân văn/ nghệ thuật	0,908	0,064	0,168	0,757	0,108	0,052
Khoa học xã hội	0,689	0,054	0,000	0,922	0,134	0,577
Báo chí và truyền thông	0,829	0,100	0,120	0,841	0,195	0,454
Kinh doanh và quản lý	0,970	0,044	0,499	1,216	0,091	0,009
Luật	0,681	0,045	0,000	0,918	0,105	0,453
Khoa học tự nhiên/toán/ khoa học máy tính	0,939	0,057	0,300	1,170	0,121	0,129
Kỹ thuật	1,005	0,052	0,917	1,331	0,115	0,001
Nông lâm và thú y	0,797	0,059	0,002	0,903	0,116	0,425
Y dược và khoa học về sức khỏe	0,991	0,072	0,896	1,055	0,127	0,659
Các ngành dịch vụ khác	0,845	0,065	0,029	1,074	0,148	0,607
An ninh/quốc phòng	0,540	0,047	0,000	0,306	0,068	0,000
Các ngành khác	0,609	0,127	0,017	1,603	0,505	0,135
Làm cho doanh nghiệp tư nhân (DNTN)	89,947	5,386	0,000	6,599	0,504	0,000
Làm cho doanh nghiệp nhà nước (DNNN)	575,818	46,832	0,000	9,050	1,087	0,000
Làm cho doanh nghiệp nước ngoài (FDI)	280,783	23,706	0,000	7,146	0,957	0,000
Làm cho nhà nước	617,826	40,645	0,000	7,518	0,679	0,000
Làm cho các tổ chức khác	79,809	5,197	0,000	5,297	0,551	0,000
Số thành viên hộ	1,034	0,009	0,000	0,993	0,014	0,628

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Tỷ lệ phụ thuộc	0,996	0,001	0,000	0,997	0,001	0,001
Làm trái trình độ	0,443	0,014	0,000	0,586	0,033	0,000
Làm trái ngành	0,884	0,035	0,002	0,745	0,053	0,000
Trái cả hai	0,312	0,011	0,000	0,451	0,028	0,000
Thành thị	1,042	0,030	0,149	0,832	0,039	0,000
Đồng Bằng Sông Hồng	0,998	0,038	0,968	0,392	0,025	0,000
Duyên hải Miền Trung	0,776	0,031	0,000	0,825	0,050	0,001
Tây Nguyên	1,102	0,066	0,104	0,805	0,076	0,022
Đông Nam Bộ	1,674	0,080	0,000	0,220	0,023	0,000
Tây Nam Bộ	1,113	0,053	0,023	1,107	0,078	0,153
Biến giả năm (có)						
Hệ số chặn	0,063	0,006	0,000	0,079	0,011	0,000
Pseudo R2	0,300					
Prob > chi2	0,000					
Số quan sát	179803					

(Nguồn: Tính toán của tác giả từ LFS 2018-2022, RRR (relative risk ratios): tỷ suất chênh tương đối, Se: sai số chuẩn)

răng so với nhóm lao động có việc làm phù hợp cả hai, nhóm người lao động với các công việc không phù hợp với bằng cấp như trái trình độ, trái ngành hoặc trái cả hai đều có ít khả năng hơn trong các công việc có HĐLĐ không thời hạn hoặc HĐLĐ có thời hạn. Kết quả này phần nào phù hợp với các nghiên cứu trước đây rằng việc làm trái ngành hoặc trái trình độ thường đem lại những tác động tiêu cực tới tình trạng việc làm của người lao động (Montt, 2017; Somers et al., 2019).

Bảng 4 cho thấy không có sự khác biệt đáng kể giữa nam và nữ về khả năng có BHXH bắt buộc hoặc tự nguyện. Tuy nhiên, ngành đào tạo được phát hiện có quan hệ chặt chẽ với tình trạng BHXH. Đa phần người lao động ở các ngành đào tạo khác nhau đều có nguy cơ có BHXH bắt buộc thấp hơn so với nhóm ngành giáo dục và sư phạm (nhóm so sánh). Liên quan tới khu vực việc làm và tình trạng BHXH, kết quả cho thấy

nhóm làm việc cho các doanh nghiệp, khu vực nhà nước hay các tổ chức khác đều có khả năng rất cao có BHXH bắt buộc so với nhóm làm việc cho cá nhân hay hộ gia đình (nhóm so sánh). Kết quả tương tự được thấy cho tình trạng BHXH tự nguyện. Bảng 5 cho thấy nam giới có ít khả năng hơn so với nữ trong các công việc có HĐLĐ không thời hạn và HĐLĐ có thời hạn. Tương tự như ở Bảng 4, Bảng 5 cho thấy nhóm lao động ở các ngành đào tạo khác nhau đa phần có ít khả năng có HĐLĐ không thời hạn so với nhóm lao động tốt nghiệp đại học ngành giáo dục và sư phạm. Đồng thời, nhóm lao động làm việc cho khu vực chính thức như các doanh nghiệp, nhà nước hay tổ chức khác đều có khả năng cao hơn có các công việc có HĐLĐ. Bảng 5 cũng cho thấy lao động ở thành thị có khả năng có HĐLĐ cao hơn so với nhóm ở nông thôn.

Bảng 5: Tác động của việc làm không phù hợp tới tình trạng hợp đồng lao động
Ước lượng từ mô hình logit đa thức (Multinomial logit model)

Biến giải thích	HĐLĐ không thời hạn so với không có HĐLĐ			HĐLĐ có thời hạn so với không có HĐLĐ		
	RRR	Se	p-value	RRR	Se	p-value
Giới tính	0,870	0,033	0,000	0,849	0,032	0,000
Đang có vợ/chồng	2,623	0,115	0,000	1,413	0,061	0,000
Góa vợ/chồng	1,020	0,189	0,915	0,972	0,189	0,885
Ly hôn/ly thân	1,867	0,209	0,000	1,190	0,136	0,128
Kinh nghiệm	1,007	0,002	0,003	0,951	0,002	0,000
Nhân văn/ nghệ thuật	0,780	0,077	0,012	1,425	0,141	0,000
Khoa học xã hội	0,618	0,070	0,000	1,096	0,125	0,421
Báo chí và truyền thông	0,653	0,111	0,012	0,901	0,155	0,546
Kinh doanh và quản lý	0,788	0,049	0,000	1,308	0,084	0,000
Luật	0,650	0,061	0,000	0,875	0,084	0,167
Khoa học tự nhiên/toán/khoa học máy tính	0,802	0,067	0,008	1,366	0,114	0,000
Kỹ thuật	0,663	0,047	0,000	1,199	0,085	0,011
Nông lâm và thú y	0,662	0,065	0,000	1,074	0,106	0,471
Y dược và khoa học về sức khỏe	1,193	0,118	0,074	1,584	0,158	0,000
Các ngành dịch vụ khác	0,626	0,065	0,000	1,323	0,136	0,006
An ninh/quốc phòng	0,548	0,070	0,000	0,281	0,041	0,000
Các ngành khác	0,847	0,260	0,587	1,069	0,330	0,828
Làm cho doanh nghiệp tư nhân (DNTN)	69,373	4,259	0,000	39,469	1,904	0,000
Làm cho doanh nghiệp nhà nước (DNNN)	684,275	71,059	0,000	70,113	6,958	0,000
Làm cho doanh nghiệp nước ngoài (FDI)	241,260	32,010	0,000	167,72	2	21,124
Làm cho nhà nước	610,513	43,725	0,000	43,543	2,790	0,000
Làm cho các tổ chức khác	63,236	4,635	0,000	34,752	2,192	0,000
Số thành viên hộ	1,001	0,011	0,916	1,048	0,012	0,000

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Tỷ lệ phụ thuộc	0,999	0,001	0,163	0,996	0,001	0,000
Làm trái trình độ	0,354	0,016	0,000	0,466	0,021	0,000
Làm trái ngành	0,895	0,051	0,054	0,834	0,049	0,002
Trái cả hai	0,201	0,009	0,000	0,382	0,018	0,000
Thành thị	1,312	0,050	0,000	1,250	0,048	0,000
Đồng Bằng Sông Hồng	1,379	0,076	0,000	2,977	0,165	0,000
Duyên hải Miền Trung	0,655	0,035	0,000	1,224	0,066	0,000
Tây Nguyên	0,948	0,073	0,486	0,817	0,065	0,011
Đông Nam Bộ	1,075	0,067	0,248	1,418	0,090	0,000
Tây Nam Bộ	0,831	0,051	0,003	1,151	0,072	0,024
Biến giả năm (có)						
Hệ số chặn	0,149	0,016	0,000	0,257	0,027	0,000
Pseudo R2	0,333					
Prob > chi2	0,000					
Số quan sát	179803					

(Nguồn: Tính toán của tác giả từ LFS 2018-2022, RRR (relative risk ratios): tỷ suất chênh tương đối, Se: sai số chuẩn)

4. Kết luận và hàm ý chính sách

Việc làm không phù hợp với bằng cấp đã và đang trở thành vấn đề nghiên cứu thu hút được sự quan tâm của các nhà quản lý và giới nghiên cứu ở nhiều quốc gia. Phần lớn các nghiên cứu trước đây tập trung vào tác động của việc làm không phù hợp tới tiền lương của người lao động và chưa có hoặc ít có nghiên cứu nào xem xét tác động của việc làm không phù hợp tới việc làm có BHXH và HĐLĐ. Bài viết ước tính tình trạng BHXH và HĐLĐ của người lao động có bằng đại học với các công việc trái trình độ, trái ngành, trái cả hai và phù hợp cả hai. Nghiên cứu này cũng lượng hóa tác động của việc làm không phù hợp tới khả năng có BHXH và HĐLĐ.

Kết quả nghiên cứu cho thấy tình trạng bảo hiểm xã hội (BHXH) và hợp đồng lao động (HĐLĐ) có sự khác biệt rõ rệt giữa các nhóm

lao động theo tiêu chí làm việc đúng hoặc trái trình độ và ngành nghề. Cụ thể, nhóm lao động làm trái cả trình độ và ngành nghề có tỷ lệ không tham gia BHXH cao nhất, trong khi nhóm làm việc đúng cả trình độ và ngành nghề có tỷ lệ thấp nhất. Tương tự, lao động ở nhóm làm trái ngành hoặc đúng cả hai có tỷ lệ tham gia BHXH đóng tại cơ quan (bắt buộc) cao hơn so với các nhóm còn lại, trong khi nhóm làm trái cả hai có tỷ lệ tham gia BHXH tự nguyện cao nhất.

Về tình trạng hợp đồng lao động, tỷ lệ có HĐLĐ không thời hạn cao nhất ở nhóm làm trái ngành và làm đúng cả hai, trong khi nhóm làm trái cả trình độ và ngành nghề có tỷ lệ thấp nhất. Ngoài ra, nhóm làm trái cả hai có tỷ lệ không có HĐLĐ cao nhất, cho thấy họ có thể đối mặt với sự bấp bênh trong công việc và thiếu vắng các quyền lợi bảo vệ lao

động. Các kết quả này gợi ý rằng việc làm đúng ngành và đúng trình độ không chỉ giúp tăng cường sự ổn định và bảo vệ lợi ích cho người lao động mà còn là yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo an sinh xã hội và cải thiện điều kiện làm việc của họ.

Kết luận từ mô hình hồi quy logit đa thức chỉ ra rằng việc làm không phù hợp với bằng cấp, dù ở dạng trái trình độ, trái ngành hay trái cả hai, đều làm giảm thiểu đáng kể khả năng tham gia BHXH bắt buộc hoặc tự nguyện, cũng như giảm khả năng có HĐLĐ không thời hạn hoặc HĐLĐ có thời hạn so với nhóm làm đúng cả ngành và trình độ. Kết quả cho thấy lao động làm trái cả hai có cơ hội thấp nhất trong việc có BHXH bắt buộc và HĐLĐ, tiếp theo là lao động làm trái trình độ và trái ngành. Hàm ý chính sách từ phát hiện nghiên cứu này là cần có các biện pháp hỗ trợ người lao động tốt nghiệp đại học tìm kiếm và duy trì việc làm phù hợp với bằng cấp để tăng cường cơ hội tham gia BHXH và có HĐLĐ. Đặc biệt, việc làm không phù hợp với bằng cấp có thể phản ánh một thực tế về chính sách hoạch định nguồn nhân lực chưa hợp lý, chưa đảm bảo được sự cân đối giữa cung và cầu về nguồn lực về sự phù hợp giữa ngành nghề đào tạo và trình độ với yêu cầu của công việc. Các nhân tố ảnh hưởng tới sự không phù hợp này có thể xuất phát từ cả phía cung và cầu lao động. Do vậy, cần có các chính sách thiết thực giúp đảm bảo sự phù hợp giữa giáo dục và việc làm. Về phía cung, các chương trình đào tạo nên có sự kết nối giữa doanh nghiệp và nhà trường qua việc xây dựng chương trình đào tạo, thường xuyên tổ chức thực tập và thực tế tại doanh nghiệp và trang bị những kỹ năng phù hợp với nhu cầu thị trường lao động. Qua các hoạt động này có thể giúp giảm thiểu tình trạng việc làm không phù hợp, từ đó cải thiện quyền lợi và

sự ổn định việc làm cho người lao động. Về phía cầu lao động, bên cạnh các chính sách mở rộng cơ hội việc làm từ phía nhà tuyển dụng thì các chính sách cũng có thể hướng tới khuyến khích các tổ chức sử dụng lao động cung cấp BHXH bắt buộc và HĐLĐ cho lao động làm trái ngành hoặc trình độ hoặc trái cả hai, qua đó giúp mở rộng quyền lợi cho các nhóm lao động gặp bất lợi hơn trong thị trường lao động. ◆

Tài liệu tham khảo:

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(4), 999-1032.

Cheng, S., & Long, J. S. (2007). Testing for IIA in the multinomial logit model. *Sociological methods & research*, 35(4), 583-600.

Gebel, M. (2009). Fixed-term contracts at labour market entry in West Germany: Implications for job search and first job quality. *European sociological review*, 25(6), 661-675.

Government of Vietnam. (2020a). *Phụ lục I: Danh mục nghề nghiệp Việt Nam [Appendix II: LIST OF OCCUPATIONS OF VIETNAM]*. Hanoi, Vietnam: Government of Vietnam

Government of Vietnam. (2020b). *Phụ lục II: Danh mục nghề nghiệp Việt Nam [Appendix II: LIST OF OCCUPATIONS OF VIETNAM]*. Hanoi, Vietnam: Government of Vietnam

ILO. (2018). *Measurement of Qualifications and Skills Mismatches of Persons in Employment*. International Labour Organisation. Geneva, Switzerland.

Lời 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.

Ki, C. S., & Hyungjo, H. (2020). Does job mismatch affect wage and job turnover differently by gender? *Education economics*, 28(3), 291-310.

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.

Montt, G. (2017). Field-of-study mismatch and overqualification: labour market correlates and their wage penalty. *IZA Journal of Labor Economics*, 6(1), 1-20.

Pfarr, K. (2014). Femlogit—implementation of the multinomial logit model with fixed effects. *The Stata Journal*, 14(4), 847-862.

Robert, P. (2014). Job mismatch in early career of graduates under post-communism. *International Journal of Manpower*, 35(4), 500-513.

Santero-Sanchez, R., Segovia-Pérez, M., Castro-Nuñez, B., Figueroa-Domecq, C., & Talón-Ballesteros, P. (2015). Gender differences in the hospitality industry: A job quality index. *Tourism Management*, 51(2), 234-246.

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, N. Q., Anh, N. T., Anh, T. L., Liên, V. P., & Oanh, L. T. M. (2024). Việc làm của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục ở Việt Nam. *Nghiên cứu Giáo dục*, 40(2), 50-58.

Tran, T. Q., Vu, N. B. T., & Van, V. H. (2023). Does job mismatch affect wage earnings among business and management graduates in Vietnam? *Research in International Business and Finance*, 65, 101982.

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.

Vu, N. B. T., Khuc, A. T., & Tran, T. Q. (2024). 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. *Kinh tế và Phát triển*(321), 31-40.

Zhu, R. (2014). The impact of major–job mismatch on college graduates' early career earnings: Evidence from China. *Education economics*, 22(5), 511-528.

Summary

This study examines how education-job mismatch affects employment status for workers with university degrees, focusing on social insurance coverage and labour contract status. Using data from the 2018-2022 Labor Force Surveys, we find that workers facing a mismatch in their field of study, qualifications, or both (full mismatch) have significantly lower rates of social insurance coverage and labour contracts compared to those fully matched in both areas. Multinomial logit regression analysis confirms that workers in mismatched positions particularly those with qualification or full mismatch are less likely to have social insurance or labour contracts. These findings suggest that improving the alignment between educational programs and labour market demands, alongside incentivizing employers to provide social insurance and labour contracts for mismatched workers, could enhance job stability, security, and overall social welfare for this group.