



ISSN 1859-3666
E-ISSN 2815-5726

Tạp chí KHOA HỌC THƯƠNG MẠI

TẠP CHÍ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI

**JOURNAL
OF TRADE SCIENCE**

JTS

Năm thứ 24 - số 202
6/2025



khoa học thương mại

TẠP CHÍ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI
BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TỔNG BIÊN TẬP:

ĐINH VĂN SƠN

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP:

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TRƯỞNG BAN TRỊ SỰ

NGUYỄN THỊ QUỲNH TRANG

❑ Tòa soạn

Phòng 202 nhà T

Trường Đại học Thương mại

Số 79 đường Hồ Tùng Mậu

Mai Dịch, Cầu Giấy, Hà Nội

❑ Điện thoại: 024.37643219 máy lẻ 2102

❑ Fax: 024.37643228

❑ Email: tckhtm@tmu.edu.vn

❑ Website: tckhtm.tmu.edu.vn

❑ GP hoạt động báo chí:

Số 195/GP-BTTTT ngày 05/6/2023

❑ Chế bản tại: Tòa soạn

Tạp chí Khoa học Thương mại

❑ In tại: Cty TNHH In & TM Hải Nam

❑ Nộp lưu chiếu: 6/2025

HỘI ĐỒNG KHOA HỌC BIÊN TẬP

Đinh Văn Sơn - Đại học Thương mại (Chủ tịch)

Phạm Vũ Luận - Đại học Thương mại (Phó Chủ tịch)

Nguyễn Bách Khoa - Đại học Thương mại (Phó chủ tịch)

Phạm Minh Đạt - Đại học Thương mại (Ủy viên thư ký)

Các ủy viên

- **Vũ Thành Tự Anh** - ĐH Fulbright Việt Nam (Hoa Kỳ)

- **Lê Xuân Bá** - Viện QLKT TW

- **Hervé B. Boismery** - Đại học Reunion (Pháp)

- **H. Eric Boutin** - Đại học Toulon Var (Pháp)

- **Nguyễn Thị Doan** - Hội Khuyến học Việt Nam

- **Haasis Hans** - Đại học Bremen (Đức)

- **Lê Quốc Hội** - Đại học Kinh tế quốc dân

- **Nguyễn Thị Bích Loan** - Đại học Thương mại

- **Nguyễn Hoàng Long** - Đại học Thương mại

- **Nguyễn Mai** - Chuyên gia kinh tế độc lập

- **Dương Thị Bình Minh** - ĐH Kinh tế Tp Hồ Chí Minh

- **Hee Cheon Moon** - Hội Nghiên cứu TM Hàn Quốc

- **Bùi Xuân Nhân** - Đại học Thương mại

- **Lương Xuân Quỳ** - Hội Khoa học kinh tế Việt Nam

- **Nguyễn Văn Song** - Học viện Nông nghiệp Việt Nam

- **Nguyễn Thanh Tâm** - Đại học California (Hoa Kỳ)

- **Trương Bá Thanh** - ĐH Kinh tế - Đại học Đà Nẵng

- **Đinh Văn Thành** - Viện Nghiên cứu thương mại

- **Đỗ Minh Thành** - Đại học Thương mại

- **Lê Đình Thắng** - Đại học Québec (Canada)

- **Trần Đình Thiên** - Viện Kinh tế Việt Nam

- **Nguyễn Quang Thuận** - Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

- **Washio Tomoharu** - ĐH Kwansey Gakuin (Nhật Bản)

- **Lê Như Tuyền** - Grenoble École de Managment (Pháp)

- **Zhang Yujie** - Đại học Tsinghua (Trung Quốc)

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Nguyễn Thị Thanh Nhân** - Tác động của quản trị doanh nghiệp tốt đến hiệu quả tài chính của các ngân hàng niêm yết trên sàn giao dịch chứng khoán Việt Nam. **Mã số: 202.1FiBa.11** 3

The Impact of Good Corporate Governance on the Financial Performance of Banks Listed on the Vietnamese Stock Exchange

- 2. Nguyễn Thị Liên và Trần Đức Anh** - Nghiên cứu sự ảnh hưởng của trí tuệ cảm xúc, tiến bộ công nghệ, sự hỗ trợ của tổ chức và quá tải công việc đến cân bằng công việc - cuộc sống của nhân lực ngành nhân sự. **Mã số: 202.1HRMg.11** 16

The Impact of Emotional Intelligence, Technology Advancement, Organizational Support, Work Overload on Work-Life Balance of Hr Professionals

- 3. Lương Văn Đạt** - Phân tích các nhân tố tác động đến nền kinh tế ngầm cấp tỉnh tại Việt Nam: Tiếp cận mô hình MIMIC. **Mã số: 202.1SMET.11** 40

Analyzing Factors Affecting the Shadow Economy in Vietnam's Provinces Using MIMIC Models

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 4. Bùi Quang Tuyến** - Đánh giá năng lực số của người lao động: Bằng chứng từ ngành viễn thông tại Việt Nam trong thời kỳ chuyển đổi số. **Mã số: 202.2HRMg.21** 55

Examining the Digital Competence of Employees: Evidence from the Vietnamese Telecommunications Industry in The Digital Transformation Era

- 5. Nguyễn Quốc Thịnh, Nguyễn Thị Vân Quỳnh và Khúc Đại Long** - Phát triển thương hiệu sản phẩm chỉ dẫn địa lý “cà phê Sơn La”. *Mã số: 202.2BMkt.21* 69

Developing the brand of geographical indication products “Son La coffee”

- 6. Nguyễn Thị Thu Trang** - Tác động của ESG đến hiệu suất công việc của nhân viên ngân hàng tại Việt Nam: vai trò của niềm tin tổ chức. *Mã số: 202.2HRMg.21* 80

The Impact of ESG on the Job Performance of Bank Employees in Vietnam: The Role of Organizational Trust

- 7. Phạm Thu Thủy, Bùi Thị Cẩm Chi, Hà Khánh Linh và Nguyễn Thị Oanh** - Ý định sử dụng Apple Pay và vai trò điều tiết của mức độ phổ biến thương hiệu - nghiên cứu thực nghiệm tại Việt Nam. *Mã số: 202.2BMkt.21* 91

Factors Influencing the Intention to Use Apple Pay and the Moderating Role of Brand Popularity Techniques - Empirical Research in Vietnam

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 8. Vũ Văn Hùng và Trần Quang Tuyền** - Tác động của việc làm trái trình độ tới tiền lương của các cử nhân ngành kinh doanh và quản lý ở Việt Nam. *Mã số: 202.3OMIs.31* 106

The Impact of Qualification-Job Mismatch on Wages Among Business and Management Graduates in Vietnam

TÁC ĐỘNG CỦA VIỆC LÀM TRÁI TRÌNH ĐỘ TỐI TIÊN LƯƠNG CỦA CÁC CỬ NHÂN NGÀNH KINH DOANH VÀ QUẢN LÝ Ở VIỆT NAM

Vũ Văn Hùng

Trường Đại học Thương mại

Email: hungvvu@tmu.edu.vn

Trần Quang Tuyền

Trường Quốc tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: tuyentq@vnu.edu.vn

Ngày nhận: 13/12/2024

Ngày nhận lại: 15/04/2025

Ngày duyệt đăng: 17/04/2025

Sử dụng dữ liệu điều tra lao động việc làm các năm 2018-2022, bài viết này là nghiên cứu đầu tiên phân tích việc làm trái trình độ và tác động của nó tới thu nhập của các cử nhân đại học ngành kinh doanh và quản lý ở Việt Nam. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy nhóm làm việc trái trình độ có thu nhập trung bình thấp khoảng 34% so với nhóm làm việc đúng trình độ đại học. Khoảng cách này lớn hơn đáng kể trong nhóm nữ (41%) so với nhóm nam (-24%). Ngoài ra, các yếu tố khác như giới tính, tình trạng hôn nhân, kinh nghiệm làm việc, tỷ lệ phụ thuộc và khu vực làm việc cũng có ảnh hưởng đáng kể đến thu nhập. Đặc biệt, lao động làm việc trong doanh nghiệp FDI và khu vực nhà nước có mức thu nhập cao hơn so với khu vực tư nhân và lao động ở thành thị có thu nhập vượt trội so với nông thôn. Phát hiện nghiên cứu hàm ý rằng các chính sách tạo việc làm cho nhóm lao động có kỹ năng là cần thiết để gia tăng cơ hội tìm việc làm đúng trình độ cho các cử nhân ngành kinh doanh và quản lý. Bên cạnh đó, việc phát triển các chương trình đào tạo lại, bồi dưỡng kỹ năng cho lao động làm trái trình độ và hỗ trợ phát triển cơ hội việc làm ở khu vực nông thôn sẽ góp phần thu hẹp khoảng cách thu nhập giữa các vùng.

Từ khóa: Cử nhân kinh doanh và quản lý, giáo dục đại học, việc làm trái trình độ, tiền lương.

JEL Classifications: A13.

DOI: 10.54404/JTS.2025.202V.08

1. Giới thiệu

Trong hơn ba thập kỷ qua, quy mô đào tạo đại học ở Việt Nam đã gia tăng nhanh chóng, từ đó dẫn tới tình trạng mất cân đối giữa cung và cầu lao động có kỹ năng trên thị trường lao động (Doan, Le, & Trần, 2018; T. T. M. Trần, 2024). Một trong những hệ quả của tình trạng này là việc làm không phù hợp với bằng cấp của các cử nhân đại học như việc làm trái với ngành học hoặc trình độ đại học (T. Q. Trần, Vu, Le, & Vu, 2025). Việc làm trái với với

trình độ đại học có thể là tình trạng thừa trình độ hoặc thiếu trình độ so với yêu cầu của công việc. Trong đó, thừa trình độ, hay tình trạng một cá nhân có bằng cấp cao hơn yêu cầu công việc của họ, đang trở thành mối quan tâm ngày càng tăng trong các thị trường lao động ở nhiều quốc gia (Büchel & Mertens, 2004; Elamin, 2023; Nieto & Ramos, 2017). Tại Việt Nam, vấn đề này đặc biệt quan trọng đối với các cử nhân ngành kinh doanh và quản lý, khi đất nước đã trải

Tác giả liên hệ: hungvvu@tmu.edu.vn

qua sự mở rộng nhanh chóng về giáo dục và tăng trưởng kinh tế trong những thập kỷ gần đây. Với số lượng cử nhân ngành kinh doanh và quản lý ngày càng tăng bởi ngành học này thu hút một lượng lớn người học (T. Q. Tran, Vu, & Vu, 2023), một câu hỏi ngày càng được đặt ra là liệu những cá nhân này có thể tìm được cơ hội việc làm phù hợp với trình độ học vấn của mình hay không.

Có nhiều lý thuyết được đưa ra để giải thích hiện tượng việc làm trái với trình độ đào tạo, chẳng hạn như tình trạng người lao động có trình độ vượt quá yêu cầu công việc và bị chịu thiệt thòi về lương (McGuinness, 2006). Tuy nhiên, các mô hình chính hiện nay lại tập trung vào vốn nhân lực, cơ chế phân công công việc, sự đa dạng về kỹ năng giữa các lao động, cùng với khả năng dịch chuyển nghề nghiệp (Chuang & Liang, 2022).

Theo lý thuyết phân công của Sattinger (1993) thì mức lương phụ thuộc cả vào trình độ học vấn và mức độ phù hợp của học vấn với công việc. Nói cách khác, năng suất lao động không chỉ dựa vào trình độ cá nhân mà còn phụ thuộc vào mức độ phù hợp giữa kỹ năng và tính chất công việc (Montt, 2017). Khi sự phù hợp này không đạt được thì người lao động không tận dụng được toàn bộ kỹ năng của mình, dẫn tới hiệu suất thấp và mức lương bị suy giảm so với những người có trình độ tương đương nhưng công việc phù hợp hơn (Nieto & Ramos, 2017).

Mô hình dịch chuyển nghề nghiệp do Sicherman và Galor (1990) phát triển cho rằng việc dư thừa trình độ chỉ là hậu quả tạm thời của sự thiếu hụt thông tin trong ngắn hạn. Theo khung lý thuyết này, cả người lao động và nhà tuyển dụng đều ra quyết định dựa trên thông tin ban đầu còn hạn chế. Mặc dù những người dư thừa trình độ có thể nhận mức lương thấp lúc đầu, theo thời gian họ có khả năng chuyển sang công việc phù hợp hơn, đạt thu nhập cao hơn (Baert, Cockx, & Verhaest, 2013). Cơ chế tự chọn lọc này cũng giúp lý giải vì sao những lao động có trình độ học vấn cao thường nhận mức lương thấp hơn trong giai đoạn đầu (Chuang & Liang, 2022; Montt, 2017).

Becker (1964) lập luận rằng vốn nhân lực bao gồm cả kỹ năng đạt được qua giáo dục chính quy và kỹ năng tích lũy từ kinh nghiệm làm việc. Hơn nữa, giáo dục và đào tạo thực tiễn có thể thay thế cho nhau, cho thấy tình trạng dư thừa trình độ đôi khi phản ánh sự thiếu hụt kỹ năng thực tế hơn là đầu tư quá mức vào giáo dục. Trong bối cảnh này, việc học thêm có thể nhằm bù đắp thiếu hụt kỹ năng làm việc (Leuven & Oosterbeek, 2011). Điều này cũng giải thích vì sao những lao động kém kinh nghiệm hoặc kỹ năng yếu thường chủ động theo đuổi việc học thêm bậc cao hơn, dù họ phải chấp nhận mức lương thấp hơn (Nieto & Ramos, 2017).

Mối quan hệ giữa thừa học vấn và tiền lương của một ngành đào tạo là một yếu tố quan trọng cần được xem xét, vì nó có cho biết mức lợi tức của giáo dục từ đầu tư vào vốn nhân lực của một ngành học. Những người có bằng đại học có thể gặp khó khăn trong việc tìm kiếm công việc phù hợp với trình độ chuyên môn của mình, dẫn đến tình trạng thiếu việc làm và phải chấp nhận các công việc không yêu cầu trình độ đại học. Nhiều bằng chứng kinh tế lượng khẳng định rằng các cử nhân với việc làm thừa trình độ có thể phải chấp nhận mức lương thấp hơn so với nhóm cử nhân có công việc phù hợp trình độ đại học (Le & Tran, 2019; Montt, 2017; T. Q. Tran et al., 2025). Đây là một sự phi hiệu quả của thị trường lao động bởi các kỹ năng và kiến thức từ việc học đại học đã không được sử dụng tối ưu, làm giảm thiểu năng suất lao động và từ đó dẫn tới lãng phí nguồn nhân lực và giảm thiểu hiệu quả của tăng trưởng kinh tế nói chung (Montt, 2017). Chủ đề này có tầm quan trọng lớn đối với các nhà hoạch định chính sách, các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp. Việc nghiên cứu ảnh hưởng của tình trạng thừa trình độ (overeducation) đến tiền lương của những cử nhân đại học có thể làm sáng tỏ những lĩnh vực cần can thiệp và cải cách trong cả hệ thống giáo dục và thị trường lao động ở Việt Nam.

Bài viết này có hai mục tiêu nghiên cứu chính: thứ nhất, ước lượng tỷ lệ việc làm trái trình độ của các cử nhân đại học ngành quản

lý và kinh doanh; thứ hai: ước lượng tác động của việc làm trái trình độ tới tiền lương của các cử nhân ngành kinh doanh và quản lý. Bài viết có kết cấu như sau: mục 2 sẽ trình bày dữ liệu và mô hình phân tích; phần 3 thảo luận kết quả nghiên cứu và phần 4 đưa ra một số kết luận và hàm ý chính sách.

2. Dữ liệu và mô hình phân tích

2.1. Dữ liệu

Bài viết sử dụng nguồn dữ liệu thứ cấp về điều tra lao động việc làm, được thu thập hằng năm bởi Tổng cục Thống kê Việt Nam. Cuộc khảo sát các cá nhân sinh sống ở Việt Nam với thông tin phong phú về nhân khẩu học, giáo dục, tình trạng tham gia thị trường lao động, việc làm, thu nhập và các điều kiện việc làm khác. Thông tin được thu thập nhằm phục vụ cho mục đích hoạch định và điều hành các chính sách liên quan tới lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam.

Mẫu nghiên cứu bao gồm các cá nhân có trình độ học vấn cao nhất là bậc đại học ngành kinh doanh và quản lý. Đây là ngành học chiếm tới gần một phần ba số lao động có bằng cấp đại học ở Việt Nam (T. Q. Tran et al., 2023). Sau khi đã lựa chọn các thông tin cần thiết cho nghiên cứu, mẫu phân tích bao gồm 53880 cử nhân đại học ngành kinh doanh và quản lý với việc làm chính là làm công ăn lương.

Để đo lường việc làm trái trình độ, bài viết sử dụng phương pháp phân tích công việc theo đề xuất của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO, 2018) và văn bản pháp lý về danh mục nghề nghiệp ở Việt Nam (Government of Vietnam, 2020a, 2020b). Trong đó một cá nhân được xác định là làm việc trái trình độ nếu công việc không yêu cầu tới trình độ đại học. Các cử nhân đảm nhận công việc không yêu cầu tới trình độ đại học được phân loại là làm việc trái trình độ hay là công việc thừa trình độ (overeducated jobs); trong khi đó các cử nhân làm các công việc yêu cầu trình độ đại học được coi là có việc làm phù hợp với trình độ. Bài viết không phân tích trường hợp các cá nhân làm các công việc yêu cầu cao hơn trình độ đại học vì tỷ lệ này quá nhỏ trong mẫu nghiên cứu.

2.2. Mô hình phân tích

Mô hình Mincer (1974) đã trở thành nền tảng cho các nhà kinh tế lao động trong phân tích lợi tức của giáo dục. Mô hình này đã được mở rộng để phân tích ảnh hưởng của việc làm trái trình độ tới thu nhập của người lao động (Le & Tran, 2019; Nieto & Ramos, 2017; T. Q. Tran et al., 2025). Theo cách tiếp cận này, mô hình kinh tế lượng được sử dụng để ước tính tác động của việc làm trái trình độ tới thu nhập được mô tả như sau:

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

Trong mô hình (1), biến bên phải trái, là thu nhập tháng của cá nhân thứ i trong năm t , trong khi đó phía bên phải, is là véc tơ biến giả về tình trạng việc làm không yêu cầu trình độ đại học hay việc làm thừa trình độ (overeducated job) và nhóm so sánh là việc làm phù hợp trình độ đại học; là véc tơ các biến kiểm soát như giới tính, hôn nhân, kinh nghiệm, ngành đào tạo, khu vực việc làm, vùng và biến giả năm. Các biến kiểm soát này được lựa chọn theo gợi ý của các nghiên cứu trước đó ở Việt Nam (Le & Tran, 2019) và các quốc gia khác (Gaeta, Lubrano Lavadera, & Pastore, 2021; Nijfen & Smith, 2023); ε_{it} là sai số của mô hình.

Trước hết, mô hình (1) được ước lượng sử dụng phương pháp hồi quy bình phương nhỏ nhất (OLS). Tuy nhiên, ước tính tác động của việc làm trái trình độ sẽ bị chệch và không nhất quán nếu việc làm trái trình độ là không ngẫu nhiên do sự tự lựa chọn của các cử nhân đại học (Gaeta et al., 2021; Nijfen & Smith, 2023). Điều này sẽ làm cho biến số việc làm trái trình độ bị nội sinh và do vậy các kỹ thuật kinh tế lượng khác phải được sử dụng để khắc phục vấn đề nội sinh. Trong các kỹ thuật xử lý vấn đề nội sinh thì mô hình hồi quy biến công cụ (IV) là phù hợp nếu chúng ta tìm được biến công cụ hợp lệ (Woolridge, 2013). Biến công cụ với phương pháp hồi quy bình phương nhỏ nhất hai giai đoạn sẽ được sử dụng trong bài viết như sau:

$$O_{it} = \delta IV_{it} + X'_{it}\theta + u_{it} \quad (2)$$

$$Y_{it} = \gamma \widehat{M}_{it} + X'_{it}\beta + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

Trong giai đoạn một, phương trình (2) dự đoán biến việc làm trái trình độ) là hàm của các biến ngoại sinh khác và biến công cụ (IV), trong khi đó phương trình (3) ước lượng thu nhập là một hàm của biến việc làm trái trình độ được ước lượng từ phương trình (2). Theo Njifen và Smith (2023), bài viết sử dụng tỷ lệ việc làm trái trình độ cấp huyện của việc làm trái trình độ được tính từ giá trị trung bình từ các cá nhân khác trong huyện. Cách tiếp cận này là hợp lý bởi biến công cụ này ít tương quan với sai số và có tương quan mạnh với biến việc làm trái trình độ của các cá nhân. Điều này được giải thích bởi hành vi hay sự lựa chọn công việc của các cử nhân đại học bị ảnh hưởng bởi hành vi và quyết định của những cử nhân khác sinh sống và làm việc trong một huyện (Njifen & Smith, 2023; T. Q. Tran et al., 2023). Bên cạnh đó, bài viết cũng sử dụng thêm một biến công cụ khác là quy mô hộ gia đình. Biến số này được lựa

chọn bởi các cá nhân ở các hộ đồng thành viên hơn có thể có xu hướng cao hơn phải chấp nhận lựa chọn công việc trái trình độ do áp lực về kinh tế.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Đặc điểm của mẫu nghiên cứu

Kết quả tính toán cho thấy có khoảng 24,75% trong tổng số cử nhân đại học ngành kinh doanh và quản lý đang đảm nhiệm các công việc không yêu cầu trình độ đại học hay làm trái trình độ. Tỷ lệ này cao hơn ở nhóm nam (27%) so với nhóm nữ (23%). Hơn nữa, tỷ lệ này tăng lên từ khoảng 21% lên khoảng 33,8% trong thời kỳ 2018-2022.

Bảng 1 số liệu trình bày một số đặc điểm kinh tế - xã hội của hai nhóm lao động: nhóm làm việc đúng với trình độ đào tạo và nhóm làm việc trái với trình độ đào tạo. Trước hết, thu nhập trung bình của nhóm làm việc đúng trình độ (8,834.384 nghìn đồng) cao hơn đáng kể so với nhóm làm việc trái trình độ

Bảng 1: Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Nhóm	Đúng trình độ		Trái trình độ		Toàn bộ	
Thu nhập tháng (1000 đồng)	8834.384	4526.130	7743.430	3921.357	8558.811	4406.786
Giới tính	0.338	0.473	0.397	0.489	0.353	0.478
Chưa kết hôn	0.208	0.406	0.248	0.432	0.218	0.413
Có vợ/chồng	0.760	0.427	0.716	0.451	0.749	0.433
Góa vợ/chồng	0.006	0.079	0.008	0.089	0.007	0.082
Ly hôn/ly thân	0.026	0.158	0.028	0.164	0.026	0.160
Kinh nghiệm	14.160	8.411	12.894	8.351	13.840	8.414
Quy mô hộ	4.167	1.522	4.273	1.580	4.194	1.538
Tỷ lệ phụ thuộc	36.379	22.476	37.113	22.792	36.564	22.558
Hộ/cá nhân	0.013	0.112	0.083	0.275	0.030	0.171
Doanh nghiệp tư nhân	0.399	0.490	0.370	0.483	0.392	0.488
Doanh nghiệp nhà nước	0.141	0.348	0.131	0.337	0.138	0.345
Doanh nghiệp FDI	0.045	0.208	0.056	0.229	0.048	0.213
Nhà nước	0.290	0.454	0.209	0.407	0.270	0.444
Các tổ chức khác	0.113	0.316	0.152	0.359	0.123	0.328
Thành thị	0.835	0.371	0.788	0.408	0.824	0.381
Số quan sát	40412		13658		54070	

(Nguồn: Tác giả)

(4,526.130 nghìn đồng). Điều này phản ánh lợi ích của việc có công việc phù hợp với trình độ đào tạo, cho phép người lao động tận dụng tối đa kỹ năng của mình để đạt mức thu nhập cao hơn. Tuy nhiên, độ lệch chuẩn cao của biến thu nhập cho thấy có sự chênh lệch đáng kể về thu nhập trong mỗi nhóm.

Bảng số liệu trình bày một số đặc điểm kinh tế - xã hội của hai nhóm lao động: nhóm làm việc đúng với trình độ đào tạo và nhóm làm việc trái với trình độ đào tạo. Trước hết, thu nhập trung bình của nhóm làm việc đúng trình độ (8,834.384 nghìn đồng) cao hơn đáng kể so với nhóm làm việc trái trình độ (4,526.130 nghìn đồng). Điều này phản ánh lợi ích của việc có công việc phù hợp với trình độ đào tạo, cho phép người lao động tận dụng tối đa kỹ năng của mình để đạt mức thu nhập cao hơn. Tuy nhiên, độ lệch chuẩn cao của biến thu nhập cho thấy có sự chênh lệch đáng kể về thu nhập trong mỗi nhóm.

Về giới tính, tỷ lệ nam giới trong nhóm làm đúng trình độ cao hơn (33.8%) so với nhóm làm trái trình độ (39.7%). Xét về tình trạng hôn nhân, tỷ lệ người chưa kết hôn trong nhóm làm việc trái trình độ cao hơn (24.8%) so với nhóm làm việc đúng trình độ (20.8%). Điều này có thể liên quan đến việc những người trẻ tuổi, ít kinh nghiệm hơn, thường gặp khó khăn hơn trong việc tìm kiếm công việc phù hợp với trình độ của họ. Ngược lại, tỷ lệ người đã kết hôn trong nhóm làm đúng trình độ cao hơn (76.0%) so với nhóm làm trái trình độ (71.6%), cho thấy những người đã ổn định cuộc sống gia đình có xu hướng tìm kiếm công việc đúng chuyên môn hơn. Về kinh nghiệm làm việc, nhóm làm đúng trình độ có trung bình 14,16 năm kinh nghiệm, trong khi nhóm làm trái trình độ chỉ có 12,89 năm. Điều này phù hợp với giả thuyết rằng những người có nhiều kinh nghiệm hơn thường có khả năng tìm được công việc phù hợp với trình độ của họ.

Quy mô hộ và tỷ lệ phụ thuộc không có sự khác biệt lớn giữa hai nhóm. Tuy nhiên, nhóm làm trái trình độ có xu hướng làm việc trong các doanh nghiệp FDI và các tổ chức khác cao hơn nhóm làm đúng trình độ. Đặc biệt, tỷ

lệ lao động làm việc trong khu vực nhà nước ở nhóm làm đúng trình độ cao hơn đáng kể (29.0%) so với nhóm làm trái trình độ (20.9%). Điều này có thể cho thấy rằng khu vực nhà nước có xu hướng tuyển dụng lao động theo đúng trình độ chuyên môn hơn so với khu vực tư nhân. Cuối cùng, tỷ lệ lao động làm việc ở khu vực thành thị trong nhóm làm đúng trình độ cao hơn (83.5%) so với nhóm làm trái trình độ (78.8%). Điều này có thể phản ánh thực tế rằng cơ hội việc làm phù hợp với trình độ chuyên môn thường tập trung nhiều hơn ở khu vực thành thị. Tóm lại, bảng số liệu cho thấy sự khác biệt đáng kể giữa hai nhóm lao động về thu nhập, kinh nghiệm, loại hình công việc và khu vực sinh sống. Điều này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tạo điều kiện để lao động có thể làm việc đúng với trình độ chuyên môn, nhằm tối ưu hóa năng suất và thu nhập của họ.

3.2. Kết quả phân tích kinh tế lượng và thảo luận

Kết quả phân tích kinh tế lượng được trình bày ở Bảng 2, 3, 4. Các kiểm định thống kê cho độ tin cậy của biến công cụ đều cho thấy việc lựa chọn biến công cụ đã thỏa mãn hai giả định về tính liên quan và tính ngoại sinh. Cụ thể, giá trị thống kê Cragg-Donald Wald F statistic lớn hơn đáng kể mức chênh lệch 10% cho thấy biến công cụ có tương quan mạnh với biến việc làm trái trình độ. Đồng thời, giá trị Hansen J statistic đều có p-value lớn hơn mức 5%.

Cả ước lượng OLS và IV ở các bảng đều cho thể hệ số hồi quy của biến việc làm trái trình độ có dấu âm và có ý nghĩa thống kê cao. Điều đó khẳng định rằng nhóm cử nhận làm trái trình độ có thu nhập trung bình thấp hơn nhóm làm việc đúng trình độ. Cụ thể, kết quả hồi quy IV ở Bảng 2 cho thấy với các đặc điểm như nhau thì nhóm làm trái ngành cho thu nhập trung bình thấp hơn nhóm làm đúng ngành là khoảng 34%. Bảng 3 và 4 cho thấy khoảng cách thu nhập này lớn hơn đáng kể ở mẫu nghiên cứu cho nữ cử nhân (khoảng -41,4%) so với nam (khoảng -24,2%). Nhìn chung, phát hiện nghiên cứu này đồng thuận với hầu hết các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra

Bảng 2: Tác động của việc làm trái trình độ tới thu nhập của các cử nhân

Biến giải thích	Ước lượng OLS		Ước lượng IV	
	Hệ số	Sai số chuẩn	Hệ số	Sai số chuẩn
Việc làm trái trình độ	-0.0707**	(0.009)	-0.3388**	(0.083)
Giới tính	0.1294**	(0.007)	0.1370**	(0.007)
Có vợ/chồng	0.0328**	(0.010)	0.0294**	(0.010)
Góa vợ/chồng	-0.1167*	(0.055)	-0.1011+	(0.054)
Lý hôn/ly thân	0.0181	(0.022)	0.0219	(0.024)
Kinh nghiệm	0.0311**	(0.002)	0.0296**	(0.002)
Kinh nghiệm bình phương	-0.0006**	(0.000)	-0.0006**	(0.000)
Tỷ lệ phụ thuộc	-0.0008**	(0.000)	-0.0007**	(0.000)
Doanh nghiệp tư nhân	0.2938**	(0.017)	0.2459**	(0.022)
Doanh nghiệp nhà nước	0.3172**	(0.020)	0.2676**	(0.025)
Doanh nghiệp FDI	0.4081**	(0.022)	0.3551**	(0.028)
Nhà nước	0.0779**	(0.018)	0.0197	(0.025)
Các tổ chức khác	0.2333**	(0.019)	0.1818**	(0.025)
Năm 2019	0.1168**	(0.010)	0.1109**	(0.011)
Năm 2020	0.1413**	(0.011)	0.1336**	(0.012)
Năm 2021	0.1371**	(0.013)	0.1607**	(0.015)
Năm 2022	0.2639**	(0.013)	0.2946**	(0.017)
Thành thị	0.1149**	(0.012)	0.1197**	(0.012)
Vùng Đồng bằng Sông Hồng	0.1910**	(0.015)	0.1923**	(0.015)
Duyên hải Miền Trung	-0.0190	(0.014)	-0.0145	(0.014)
Tây Nguyên	-0.0063	(0.023)	-0.0073	(0.023)
Đông Nam Bộ	0.3007**	(0.016)	0.2609**	(0.020)
Tây Nam Bộ	0.0498**	(0.016)	0.0739**	(0.018)
Hệ số chặn	8.0971**	(0.025)	8.2021**	(0.039)
Trị thống kê của kiểm định biến công cụ yếu (Cragg-Donald Wald F statistic):			744.204	
Giá trị tới hạn Stock-Yogo weak ID: 10% chênh tối đa			19.93	
Kiểm định tính ngoại sinh của biến công cụ (Hansen J statistic-overidentification test)			0.004	
Giá trị p			0.9491	
Số quan sát	53,880		53,880	
R-bình phương	0.267		0.225	

Ước lượng được điều chỉnh theo trọng số mẫu và cluster cấp xã ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, + $p < 0.1$.
(Nguồn: tính toán của tác giả từ dữ liệu điều tra lao động việc làm)

rằng việc làm trái trình độ có tác động tiêu cực tới tiền lương của người lao động (Chuang & Liang, 2022; De Santis, Gáname, & Moncarz, 2022; Elamin, 2023; Nieto & Ramos, 2017).

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Bảng 3: Tác động của việc làm trái trình độ tới thu nhập của các cử nhân nam

Biến giải thích	Ước lượng OLS		Ước lượng IV	
	Hệ số	Sai số chuẩn	Hệ số	Sai số chuẩn
Việc làm trái trình độ	-0.0711**	(0.015)	-0.2419**	(0.092)
Giới tính	-		-	
Có vợ/chồng	0.0926**	(0.016)	0.0928**	(0.017)
Góa vợ/chồng	-0.1980	(0.143)	-0.2072	(0.140)
Ly hôn/ly thân	0.0490	(0.044)	0.0544	(0.045)
Kinh nghiệm	0.0285**	(0.003)	0.0274**	(0.003)
Kinh nghiệm bình phương	-0.0005**	(0.000)	-0.0005**	(0.000)
Tỷ lệ phụ thuộc	-0.0005	(0.000)	-0.0004	(0.000)
Doanh nghiệp tư nhân	0.3316**	(0.028)	0.3199**	(0.029)
Doanh nghiệp nhà nước	0.3186**	(0.031)	0.3004**	(0.032)
Doanh nghiệp FDI	0.4456**	(0.040)	0.4287**	(0.042)
Nhà nước	0.0617*	(0.030)	0.0377	(0.032)
Các tổ chức khác	0.2735**	(0.031)	0.2584**	(0.032)
Năm 2019	0.1033**	(0.017)	0.1011**	(0.017)
Năm 2020	0.1304**	(0.018)	0.1287**	(0.017)
Năm 2021	0.1281**	(0.019)	0.1425**	(0.020)
Năm 2022	0.2427**	(0.021)	0.2597**	(0.023)
Thành thị	0.1278**	(0.016)	0.1255**	(0.016)
Vùng Đồng bằng Sông Hồng	0.2070**	(0.020)	0.2110**	(0.021)
Duyên hải Miền Trung	0.0237	(0.019)	0.0284	(0.020)
Tây Nguyên	0.0364	(0.028)	0.0309	(0.029)
Đông Nam Bộ	0.3118**	(0.022)	0.2858**	(0.026)
Tây Nam Bộ	0.0785**	(0.023)	0.0979**	(0.025)
Hệ số chặn	8.1541**	(0.040)	8.2105**	(0.047)
Trị thống kê của kiểm định biến công cụ yếu (Cragg-Donald Wald F statistic):			378.883	
Giá trị tới hạn Stock-Yogo weak ID: 10% chênh tối đa			19.93	
Kiểm định tính ngoại sinh của biến công cụ (Hansen J statistic-overidentification test)			0.656	
Giá trị p			0.4178	
Số quan sát	19,064		19,064	
R-bình phương	0.248		0.231	

Ước lượng được điều chỉnh theo trọng số mẫu và cluster cấp xã ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, + $p < 0.1$ (Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu điều tra lao động việc làm)

Bảng 3 cũng cho thấy các nhân tố khác và có ý nghĩa thông kê cao cho thấy nam giới cũng có ảnh hưởng tới mức thu nhập của các cử nhân đại học. Giới tính có tác động dương có mức thu nhập cao hơn khoảng 13% so với nữ giới. Tình trạng hôn nhân cũng có ảnh

hưởng: những người có vợ/chồng có thu nhập cao hơn so với nhóm độc thân, trong khi những người góa vợ/chồng chịu thiệt thòi hơn. Ly hôn/ly thân không có tác động đáng kể.

Biến số kinh nghiệm có ảnh hưởng dương nhưng giảm dần khi kinh nghiệm tăng lên (hệ số bình phương âm), phản ánh quy luật lợi suất cận biên giảm dần. Biến số tỷ lệ phụ

Bảng 4: Tác động của việc làm trái trình độ tới thu nhập của các cử nhân nữ

Biến giải thích	Ước lượng OLS		Ước lượng IV	
	Hệ số	Sai số chuẩn	Hệ số	Sai số chuẩn
Việc làm trái trình độ	-0.0735**	(0.011)	-0.4138**	(0.100)
Giới tính	-		-	
Có vợ/chồng	0.0039	(0.011)	-0.0015	(0.011)
Góa vợ/chồng	-0.1183*	(0.059)	-0.0971+	(0.059)
Ly hôn/ly thân	-0.0008	(0.026)	0.0023	(0.027)
Kinh nghiệm	0.0323**	(0.002)	0.0298**	(0.002)
Kinh nghiệm bình phương	-0.0006**	(0.000)	-0.0006**	(0.000)
Tỷ lệ phụ thuộc	-0.0010**	(0.000)	-0.0009**	(0.000)
Doanh nghiệp tư nhân	0.2689**	(0.020)	0.1848**	(0.032)
Doanh nghiệp nhà nước	0.3135**	(0.024)	0.2333**	(0.034)
Doanh nghiệp FDI	0.3843**	(0.025)	0.2966**	(0.036)
Nhà nước	0.0838**	(0.021)	-0.0075	(0.034)
Các tổ chức khác	0.2076**	(0.024)	0.1208**	(0.036)
Năm 2019	0.1228**	(0.011)	0.1134**	(0.012)
Năm 2020	0.1467**	(0.012)	0.1335**	(0.013)
Năm 2021	0.1425**	(0.014)	0.1729**	(0.017)
Năm 2022	0.2745**	(0.014)	0.3156**	(0.020)
Thành thị	0.1078**	(0.013)	0.1192**	(0.013)
Vùng Đồng bằng Sông Hồng	0.1819**	(0.017)	0.1801**	(0.017)
Duyên hải Miền Trung	-0.0451**	(0.016)	-0.0415*	(0.016)
Tây Nguyên	-0.0357	(0.026)	-0.0308	(0.027)
Đông Nam Bộ	0.2922**	(0.018)	0.2425**	(0.023)
Tây Nam Bộ	0.0329+	(0.018)	0.0579**	(0.021)
Hệ số chặn	8.1455**	(0.028)	8.3017**	(0.053)
Trị thống kê của kiểm định biến công cụ yếu (Cragg-Donald Wald F statistic):			387.090	
Giá trị tới hạn Stock-Yogo weak ID: 10% chênh tối đa			19.93	
Kiểm định tính ngoại sinh của biến công cụ (Hansen J statistic-overidentification test)			0.087	
Giá trị p			0.7674	
Số quan sát	34,816		34,816	
R-bình phương	0.256		0.185	

Ước lượng được điều chỉnh theo trọng số mẫu và cluster cấp xã ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1. (Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu điều tra lao động việc làm)

thuộc có tác động âm và có ý nghĩa thống kê, cho thấy khi tỷ lệ phụ thuộc trong gia đình tăng, thu nhập có xu hướng giảm. Thu nhập cao nhất thuộc về lao động trong doanh nghiệp FDI, tiếp theo là doanh nghiệp nhà nước và tư nhân. Thành thị có mức thu nhập cao hơn nông thôn khoảng 12%. Vùng Đông Nam Bộ có mức thu nhập cao nhất, trong khi không có sự khác biệt về thu nhập giữa khu vực Duyên hải miền Trung và Tây Nguyên so với vùng miền núi Phía Bắc. Xu hướng tăng thu nhập theo thời gian được ghi nhận rõ ràng qua các năm, đặc biệt tăng cao nhất trong năm 2022. Các kết quả trên cũng được phát hiện cho mẫu nghiên cứu nam và nữ.

4. Kết luận và hàm ý chính sách

Nghiên cứu cho thấy rằng việc làm đúng trình độ có ảnh hưởng tích cực đến thu nhập của người lao động, trong khi làm việc trái trình độ dẫn đến thu nhập trung bình thấp hơn đáng kể. Kết quả hồi quy IV cho thấy sự chênh lệch này vào khoảng 34% và khoảng cách thu nhập giữa hai nhóm còn lớn hơn đối với nữ cử nhân (khoảng -41,4%) so với nam (-24,2%). Điều này phần nào cho thấy sự phân biệt đối xử trong thu nhập và việc làm trái ngành trầm trọng hơn ở nhóm nữ. Ngoài ra, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng các yếu tố như giới tính, tình trạng hôn nhân, kinh nghiệm làm việc, tỷ lệ phụ thuộc trong gia đình và khu vực làm việc đều có ảnh hưởng đáng kể đến thu nhập của người lao động. Đặc biệt, lao động trong doanh nghiệp FDI và khu vực nhà nước có mức thu nhập cao hơn so với khu vực tư nhân và lao động ở khu vực thành thị có thu nhập cao hơn so với nông thôn. Từ những phát hiện trên, một số hàm ý chính sách quan trọng có thể được rút ra.

Một là, cần có các chính sách khuyến khích tạo việc làm cho nhóm lao động có kỹ năng, qua đó gia tăng cơ hội tìm kiếm việc làm đúng với trình độ đào tạo đại học, qua đó giúp các cử nhân ngành kinh doanh và quản lý tối ưu hóa năng suất lao động và nâng cao mức thu nhập chung. Điều này có thể được thực hiện thông qua việc tăng cường kết nối giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp qua việc xây dựng các môn học và chương trình

thực thể thực tập phù hợp để đảm bảo sinh viên tốt nghiệp có kỹ năng phù hợp với nhu cầu thị trường lao động. Việc liên kết với các doanh nghiệp là giải pháp quan trọng giúp các cơ sở đào tạo tăng cường nguồn lực đảm bảo cho chất lượng đào tạo. Hơn nữa, liên kết với doanh nghiệp cho phép học sinh, sinh viên của trường có cơ hội thực tập, làm quen với công nghệ trong sản xuất kinh doanh, có thể làm việc sau khi ra trường mà không cần nhiều thời gian để doanh nghiệp đào tạo lại nhất là đối với các trường đại học và các cơ sở đào tạo nghề. Việc liên kết với doanh nghiệp cũng cho phép các trường đại học sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý và công nhân lành nghề của doanh nghiệp như là các giáo viên, trợ giảng, chuyên gia thực tế để sinh viên có được kiến thức và kỹ năng tốt hơn. Tăng cường liên kết với doanh nghiệp cũng tạo cơ hội để các trường đại học tìm đầu ra cho người học sau tốt nghiệp, nâng cao hiệu quả đào tạo.

Hai là, bên cạnh đó, chính sách hỗ trợ bình đẳng giới trong tuyển dụng và cũng nên được đẩy mạnh nhằm giảm thiểu sự chênh lệch về thu nhập giữa nam và nữ. Việc tăng cường các chương trình đào tạo lại và bồi dưỡng kỹ năng cho các cử nhân đại học ngành quản lý và kinh doanh cũng rất quan trọng để giúp những lao động đang làm trái trình độ có cơ hội tìm kiếm công việc phù hợp hơn với trình độ đại học của họ.

Ba là, cần có các chính sách hỗ trợ lao động ở khu vực nông thôn, đặc biệt là mở rộng cơ hội việc làm phù hợp với trình độ đào tạo, nhằm thu hẹp khoảng cách thu nhập giữa các khu vực. Các chính sách khuyến khích đầu tư vào các ngành công nghiệp có giá trị gia tăng cao tại vùng nông thôn có thể góp phần cải thiện cơ hội nghề nghiệp cho lao động địa phương. Cuối cùng, việc theo dõi và đánh giá thường xuyên thị trường lao động là cần thiết để điều chỉnh chính sách đào tạo và tuyển dụng sao cho phù hợp với thực tế. Điều này không chỉ giúp nâng cao chất lượng lao động mà còn góp phần phát triển kinh tế bền vững thông qua việc tối ưu hóa sự phân bổ nguồn nhân lực. Trong thời kỳ đẩy mạnh

công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với chuyển đổi số hiện nay, chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế từ đó chuyển dịch cơ cấu lao động là tất yếu của một nền kinh tế đang trong giai đoạn chuyển đổi, số lượng, cơ cấu và chất lượng lao động đặc biệt đối với lao động tốt nghiệp cử nhân ngành kinh doanh và quản lý đóng vai trò quan trọng, là một nguồn lực thúc đẩy kinh tế phát triển. Muốn vậy, việc định hướng ngành nghề, phân bổ nguồn lực từ khi đào tạo và giải quyết đầu ra là bài toán dẫn đường cho sự thành công của nền kinh tế.

Bốn là, giải pháp về công tác hỗ trợ sau đào tạo đối với lao động ngành kinh doanh và quản lý. (i) Tổ chức thông tin thị trường lao động, thông tin thị trường hàng hóa và dịch vụ làm cơ sở cho tư vấn tìm việc làm để kết nối giữa cung và cầu lao động. Xây dựng và quản lý cơ sở dữ liệu về thị trường lao động, về phát triển nhân lực, đẩy mạnh phát triển thị trường lao động từng khu vực là liên khu vực tại các địa phương; (ii) Gắn hệ thống thông tin thị trường lao động của địa phương với hệ thống thông tin thị trường lao động quốc gia. Thực hiện các chính sách hỗ trợ lao động yếu thế và đặc thù (khuyết tật, người dân tộc thiểu số, hộ nghèo, đối tượng bị thu hồi đất,...) khi tham gia thị trường lao động, đặc biệt đối với các vị trí việc làm ngành kinh doanh và quản lý như: thành lập các đơn vị tư vấn, giới thiệu việc làm, đào tạo lại, giải quyết việc làm,... (iii) Liên kết các trường đại học, cơ sở đào tạo trong vùng với các vùng khác đảm bảo và nâng cao hiệu quả đào tạo nhằm tăng cường vốn đầu tư, thu hút nhân lực và vật lực cho đào tạo, có thể đặt hàng đào tạo cho các ngành phù hợp với nhu cầu của địa phương liên quan đến chính sách phát triển và ưu tiên của địa phương như xuất khẩu lao động, nghề thủ công, nông nghiệp là thế mạnh của địa phương, vùng kinh tế.

Năm là, xuất phát từ những phân tích ở trên cho thấy, việc làm trái trình độ là xuất hiện tất yếu trong nền kinh tế, ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập của người lao động và hộ gia đình. Vì vậy, giải pháp cần đảm bảo tính hợp lý, hiệu lực, hiệu quả và đồng bộ và đặc biệt hướng đến cải thiện sinh kế của những

lao động cử nhân ngành kinh doanh và quản lý. Giải pháp cần hướng đến mục tiêu không chỉ về kinh tế mà còn về mặt xã hội vì tác động của nó mang tính lâu dài và hướng đến sự phát triển bền vững. ♦

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.

Tài liệu tham khảo:

- Baert, S., Cockx, B., & Verhaest, D. (2013). Overeducation at the start of the career: stepping stone or trap? *Labour Economics*, 25, 123-140.
- Becker, G. S. (1964). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Büchel, F., & Mertens, A. (2004). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied economics*, 36(8), 803-816.
- Chuang, Y. c., & Liang, C. Y. (2022). Overeducation and skill mismatch of university graduates in Taiwan. *Review of Development Economics*, 26(3), 1693-1712.
- De Santis, M. O., Gáname, M. C., & Moncarz, P. E. (2022). The impact of overeducation on wages of recent economic sciences graduates. *Social Indicators Research*, 163(1), 409-445.
- Doan, T., Le, Q., & Tran, T. Q. (2018). Lost in transition? Declining returns to education in Vietnam. *The European Journal of Development Research*, 30(2), 195-216.
- Elamin, O. A. (2023). Overeducation wage penalty for university graduates: evidence from the MENA region using machine learning techniques. *Middle East Development Journal*, 15(1), 151-188.
- Gaeta, G. L., Lubrano Lavadera, G., & Pastore, F. (2021). The effect of job-education vertical mismatch on wages among recent PhD graduates: evidence from an instrumental variable analysis. *Italian Economic Journal*, 8(3), 197-225.

Government of Vietnam. (2020a). *Phụ lục II: Danh mục nghề nghiệp Việt Nam [Appendix II: List of Occupations of Vietnam]*. Hanoi, Vietnam: Government of Vietnam.

Government of Vietnam. (2020b). *Quyết định 34/2020/QĐ-TTg về ban hành danh mục nghề nghiệp Việt Nam [Decision 34/2020/QĐ-TTg on the of occupations in Vietnam]*. Hanoi, Vietnam: Government of Vietnam.

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

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.

Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and mismatch in the labor market. In E. A. Hanushek, S. Machin, & L. Woessmann (Eds.), *Handbook of the Economics of Education* (Vol. 4, pp. 283-326). Netherlands: Elsevier.

McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387-418.

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Human Behavior & Social Institutions No. 2. New York.

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.

Nieto, S., & Ramos, R. (2017). Overeducation, skills and wage penalty: Evidence for Spain using PIAAC data. *Social Indicators Research*, 134, 219-236.

Njifen, I., & Smith, P. (2023). Education-Job Mismatch and Heterogeneity in the Return to Schooling: Evidence from Cameroon. *Journal of the Knowledge Economy*, 12(2), 1-28.

Sattinger, M. (1993). Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of economic literature*, 31(2), 831-880.

Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of political economy*, 98(1), 169-192.

Tran, T. Q., Vu, N. B. T., Le, D. V., & Vu, L. H. (2025). Vertical and horizontal job-education mismatches and wages: A quantitative analysis of university graduates in Vietnam.

International Journal of Educational Development, 82(2), 1-23.

Tran, T. Q., Vu, N. B. T., & Vu, H. V. (2023). Does job mismatch affect wage earnings among business and management graduates in Vietnam? *Research in International Business and Finance*, 65(2), 101-126.

Tran, T. T. M. (2024). Vietnam's comprehensive educational reform: reflections after a decade of implementation (2013-2024). *Conhecimento & Diversidade*, 16(44), 511-537.

Wooldridge, J. M. (2013). *Introductory econometrics: A modern approach*. Manson, USA: Cengage Learning.

Summary

Using data from the labor force survey conducted between 2018 and 2022, this paper is the first study to analyze qualification-job mismatch and its impact on the income of business and management graduates in Vietnam. The regression analysis results reveal that graduates experiencing a mismatch earn, on average, about 34% less than those employed in jobs that match their university qualifications. Notably, the income gap is even more pronounced among females, whose earnings are approximately 41% lower, compared to a 24% reduction for their male counterparts. In addition, other factors such as gender, marital status, work experience, dependency ratio, and work location also significantly influence income. Employees in FDI enterprises and the public sector tend to earn higher incomes than those in the private sector, and urban workers enjoy superior earnings compared to rural workers. The study's findings imply that policies aimed at creating employment opportunities for skilled workers are essential to improve the chances for business and management graduates to secure jobs that align with their qualifications. Furthermore, implementing retraining programs, enhancing the skills of workers facing job mismatches, and supporting the expansion of job opportunities in rural areas will contribute to narrowing the regional income gap.