



Original Article

Employment of Graduates in the Fields of Teacher Education and Education Science in Vietnam

Nguyen Quy Thanh^{1,*}, Nguyen Thuy Anh², Tran Lan Anh¹,
Vu Phuong Lien¹, Lu Thi Mai Oanh¹

¹VNU University of Education, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam

²VNU University of Economics and Business, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam

Received 15 March 2024

Revised 12 April 2024; Accepted 02 May 2024

Abstract: Using data from the Labour Force Survey in 2018, 2019, and 2020, this paper is the first to analyze the employment issues of workers with university degrees in the fields of teacher education and education science in Vietnam. The results show that about 90% of the workers employed in the public sector and about 85% doing the jobs matched their field of study. However, the proportion of workers with matched jobs is much lower for those without social insurance and without a formal labor contract. The percentage of workers having social insurance and formal labor contracts is higher for those with mismatched jobs (about 98%) than for those with matched jobs (about 90%). The results of probit regression reveal that age and job sectors have a significant impact on the probability of workers having social insurance and formal labor contracts, while job mismatch has a negligible effect on the probability of workers having formal labor contracts.

Keywords: Teacher education and education science; Field of study match and mismatch; Social insurance; Formal labour contracts; Job quality.

* Corresponding author.

E-mail address: nqthanh@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4906>

Việc làm của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục ở Việt Nam

Nguyễn Quý Thanh^{1,*}, Nguyễn Thùy Anh², Trần Lan Anh¹,
Vũ Phương Liên¹, Lữ Thị Mai Oanh¹

¹Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

²Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 15 tháng 3 năm 2024

Chỉnh sửa ngày 12 tháng 4 năm 2024; Chấp nhận đăng ngày 02 tháng 5 năm 2024

Tóm tắt: Sử dụng dữ liệu từ điều tra lao động việc làm năm 2018, 2019 và 2020, bài viết là nghiên cứu đầu tiên phân tích thực trạng việc làm của người lao động tốt nghiệp đại học ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục ở Việt Nam. Kết quả cho có khoảng 90% người lao động đang làm việc ở khu vực nhà nước và 85% trong số họ đang làm việc đúng ngành được đào tạo. Tuy nhiên, tỷ lệ người làm việc đúng ngành thấp hơn đáng kể ở nhóm không có bảo hiểm xã hội và nhóm không có hợp đồng lao động. Tỷ lệ lao động có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động cao hơn ở nhóm đúng ngành (khoảng 98%) so với nhóm trái ngành (khoảng 90%). Kết quả phân tích hồi quy probit cho thấy độ tuổi người lao động và khu vực việc làm có tác động đáng kể tới xác suất người lao động có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động, trong khi đó việc làm trái ngành có tác động không đáng kể tới xác suất có hợp đồng lao động.

Từ khóa: Ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục; Việc làm trái ngành và đúng ngành; bảo hiểm xã hội; hợp đồng lao động; chất lượng việc làm.

1. Mở đầu

Giáo dục đóng vai trò quyết định trong sự phát triển của một đất nước. Chất lượng công dân của một quốc gia phụ thuộc và chất lượng giáo dục của họ. Chất lượng giáo dục lại phụ thuộc và đội ngũ giáo viên, là trụ cột của mọi quốc gia. Trong suốt lịch sử, nghề giáo viên được coi là những người cao quý và có trách nhiệm nhất trong xã hội bởi vai trò quan trọng của họ trong việc hình thành trí tuệ con người và truyền đạt kiến thức cho các thế hệ vì lợi ích của nhân loại và sự thịnh vượng của xã hội. Đội ngũ giáo viên giáo dục thế hệ tiếp theo và cung cấp cho người học kiến thức và kỹ năng để cải thiện cuộc sống cá nhân và xã hội [1].

Hệ thống giáo dục đại học của Việt Nam đã mở rộng quy mô một cách nhanh chóng trong những thập kỷ gần đây. Với số lượng lao động

tốt nghiệp đại học bước vào thị trường lao động gia tăng mạnh, trong khi cơ hội việc làm hạn chế, đã dẫn tới nhiều hệ quả tiêu cực cho chính các cử nhân cũng như nền kinh tế [2, 3]. Khi có một số lượng lớn sinh viên tốt nghiệp từ một ngành nhất định, ví dụ, những người trong ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục, có thể gây ra sự mất cân đối giữa cung và cầu về giáo viên, từ đó có thể dẫn tới tình trạng các cử nhân có việc làm trái với ngành học (gọi tắt là việc làm trái ngành). Ở Việt Nam, các phương tiện truyền thông thường phổ biến các thông tin về tình trạng thiếu giáo viên nhưng cử nhân ngành đào tạo giáo viên lại khó có việc làm phù hợp [4].

Hơn hai thập kỷ qua, đã và đang có nhiều nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng tới việc làm và tiền lương của các cử nhân đại học. Phổ biến nhất là các chủ đề nghiên cứu về việc làm trái ngành học (occupation-education mismatch) và việc làm trái trình độ, có thể là cao hơn (over-qualification) hoặc thấp hơn (under-qualification) yêu cầu của công việc

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: nqthanh@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4906>

[5, 6]. Đa phần các nghiên cứu trên thế giới cho thấy người lao động có việc làm trái ngành hoặc trái trình độ thường có mức lương thấp hơn người làm đúng ngành hoặc đúng trình độ. Hơn nữa, nhóm làm đúng ngành hay đúng trình độ cũng có hài lòng công việc cao hơn nhóm làm trái ngành hay trái trình độ [5-7].

Ở Việt Nam, một số nghiên cứu gần đây đã phân tích việc làm và tiền lương của các cử nhân đại học ở Việt Nam. Sử dụng khảo sát của riêng tác giả bao gồm 267 người lao động, Thanh [8] đã xem xét các yếu tố tác động tới việc làm trái ngành học và tác động của nó tiền lương ở Việt Nam. Tác giả nhận thấy rằng nguyên nhân chính của sự không phù hợp là do thiếu cơ hội việc làm trong ngành học tương ứng. Ngoài ra, không có ảnh hưởng đáng kể có ý nghĩa thống kê của việc làm không phù hợp đối với thu nhập của người lao động. Nghiên cứu Trần, Phạm [9] cho thấy nhóm cử nhân đại học làm đúng ngành có mức lương cao hơn 16% so với nhóm làm đúng ngành. Bằng chứng tương tự cũng được tìm thấy cho nhóm lao động có bằng đại học trong mẫu nghiên cứu bao gồm các cử nhân tốt nghiệp ngành kinh doanh, tài chính và quản lý ở Việt Nam [10].

Nghiên cứu gần đây của Nguyen, Nguyen [11] đã phân tích các nhân tố tác động tới việc làm trái ngành của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục ở Việt Nam. Nhóm tác giả phát hiện rằng giới tính, độ tuổi và khu vực việc làm là các nhân tố tác động lớn nhất tới xác suất người lao động làm việc trái ngành học. Đồng thời, nghiên cứu của họ cũng phát hiện rằng thu nhập tiền lương của nhóm làm trái ngành cao hơn nhóm đúng ngành, và kết quả này đúng cho cả nhóm nam và nữ, nông thôn và thành thị.

Từ tổng quan nghiên cứu cho thấy chưa có nghiên cứu nào phân tích tình trạng việc làm của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục. Việc tìm hiểu thực trạng này sẽ cung cấp những bằng chứng khoa học có hàm ý chính sách hữu ích cho Việt Nam. Vì vậy, nghiên cứu này là nghiên cứu đầu tiên phân tích việc làm của người lao động làm công

viên và khoa học giáo dục ở Việt Nam. Cụ thể, mục tiêu chính của nghiên cứu này là: *thứ nhất*: phân tích chất lượng việc làm của họ như tình trạng hợp đồng lao động và bảo hiểm xã hội [12, 13] và so sánh chất lượng việc làm giữa nhóm làm đúng và trái ngành; *thứ hai*: phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng việc làm của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục.

Kết quả cho thấy tuyệt đại đa số người lao động đang làm việc ở khu vực nhà nước (90%) và đa phần trong số họ làm (85%) việc đúng ngành đào tạo. Tỷ lệ người lao động có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động cao hơn ở nhóm làm đúng ngành (khoảng 98%) so với nhóm trái ngành (khoảng 90%). Kết quả từ phân tích hồi quy cho thấy độ tuổi người lao động và khu vực việc làm có tác động lớn nhất tới xác suất người lao động có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động, trong khi đó việc làm trái ngành có tác động không đáng kể tới xác suất có hợp đồng lao động.

Bài viết có kết cấu như sau: trong phần 2 tiếp theo chúng tôi trình bày nguồn dữ liệu và mô hình phân tích. Phần 3 trình bày kết quả tính toán và thảo luận. Phần 4 kết luận và đưa ra một vài hàm ý chính sách.

2. Dữ liệu và mô hình phân tích

2.1. Nguồn dữ liệu

Nghiên cứu này sử dụng dữ liệu thứ cấp từ Điều tra Lao động Việt Nam (LFS) vào năm 2018, 2019 và 2020. Cuộc điều tra được thực hiện hàng năm bởi Tổng cục Thống kê (GSO) Việt Nam. Mục tiêu chính của LFS là thu thập thông tin về sự tham gia thị trường lao động từ những người từ 15 tuổi trở lên hiện đang sinh sống tại Việt Nam. Mẫu lựa chọn đại diện ở cấp quốc gia, vùng và tỉnh.

LFS thu thập thông tin kỹ lưỡng về các yếu tố kinh tế xã hội của người được hỏi, chẳng hạn như sự tham gia thị trường lao động, độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn, nghề nghiệp, ngành nghề, thu nhập và giờ làm việc, và các tình huống công việc khác. Lần đầu tiên trong LFS năm 2018, dữ liệu về các chuyên ngành

học(hay lĩnh vực được đào tạo) của người lao động được thu thập và do đó có thể đo lường sự không phù hợp giữa ngành học và công việc của họ. Điều này cho phép chúng tôi có thể tiến hành phân tích mức lương một cách khả thi. Từ LFS năm 2018, 2019 và 2020, chúng tôi sẽ lấy mẫu sinh viên tốt nghiệp ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục hiện đang đi làm và dưới 61 tuổi.

2.2. Mô hình phân tích

Nghiên cứu của chúng tôi sử dụng phương pháp phân tích công việc (hay phương pháp quy chuẩn) để đo lường việc làm trái ngành học của lao động tốt nghiệp đại học ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), đây là phép đo đảm bảo độ chính xác cao hơn các phép đo khác [14]. Chúng tôi sẽ phân loại một cử nhân làm việc trái ngành nếu công việc họ đang làm không phù hợp với ngành học đào tạo giáo viên hay khoa học giáo dục, sử dụng mã nghề và nhóm nghề với bốn cấp bốn chữ số của ISCO (Phân loại nghề nghiệp theo tiêu chuẩn quốc tế).

Theo các nghiên cứu trước đây [12, 13, 15] và các thông tin có được trong dữ liệu từ LFS, trong nghiên cứu này, chất lượng việc làm được đo bằng hai chỉ số như: i) Tình trạng việc làm có hợp đồng lao động dài hạn; và ii) Tình trạng việc làm có bảo hiểm xã hội.

$$\text{Hợp đồng}_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + \beta_2 G_{it} + \beta_3 Z_{it} + \beta_4 D_i + e_{it} \quad (1)$$

$$\text{Bảo hiểm}_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + \beta_2 G_{it} + \beta_3 Z_{it} + \beta_4 D_i + e_{it} \quad (2)$$

3. Kết quả và thảo luận¹

Bảng 1 trình bày đặc điểm của người lao động với bằng đại học ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục từ dữ liệu điều tra lao động việc làm các năm 2018, 2019 và 2020. Kết quả cho thấy tỷ lệ các cử nhân này làm việc không đúng với ngành đào tạo là khoảng 15%. Tuy nhiên tỷ lệ này rất khác nhau giữa nhóm có hợp đồng lao động và nhóm không có hợp đồng lao động.

Cụ thể, có tới khoảng 48% nhóm cử nhân không có hợp đồng lao động đang làm công

Trước hết, thống kê mô tả sẽ được sử dụng để cung cấp bức tranh tổng thể về đặc điểm của sinh viên tốt nghiệp ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục. Cụ thể, và chúng tôi sẽ thực hiện một số so sánh giữa các nhóm tình trạng hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội và thời gian lao động.

Tiếp theo, chúng tôi sử dụng phân tích hồi quy logit để xem xét các nhân tố ảnh hưởng tới khả năng một cử nhân có hợp đồng lao động chính thức được đưa ra ở phương trình (1), trong đó Hợp đồng_{it} là biến nhị phân có giá trị 1 nếu một người lao động có hợp đồng lao động và 0 nếu không có hợp đồng lao động; X_i là véc tơ các đặc điểm cá nhân như giới tính và tuổi; Z_i đại diện đặc điểm công việc làm ở nhà nước hay tư nhân, lao động trực tiếp hay gián tiếp; việc làm trái ngành hay đúng ngành; G là biến cấp tỉnh đo lường mức thu nhập bình quân đầu người của tỉnh, trình độ giáo dục cấp tỉnh, mật độ dân số và mật độ doanh nghiệp, chất lượng thể chế (đo bằng PCI)¹. D_i là biến giả năm và e_i là sai số trong mô hình. Chúng tôi báo cáo và diễn giải kết quả tính toán bằng tác động biên trung bình (average marginal effects). Tương tự, ở phương trình (2), mô hình hồi quy logit cũng được sử dụng để phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới xác suất người lao động có bảo hiểm xã hội. Phương trình (3) được sử dụng để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng.

việc trái ngành, trong khi con số này chỉ khoảng 14% cho nhóm làm đúng ngành.

Tỷ lệ kết hôn thấp hơn đáng kể ở nhóm không có hợp đồng lao động và độ tuổi của họ cũng trẻ hơn so với nhóm có hợp đồng lao động. Bảng 1 cũng cho thấy với nhóm không có hợp đồng lao động, tỷ lệ người làm ở khu vực nhà nước thấp hơn hẳn nhóm có hợp đồng lao động (33,8% so với 91,6%). Có tới khoảng 60% người lao động ở nhóm không có hợp đồng lao động đang làm việc cho các hộ gia đình, cá nhân và các doanh nghiệp, trong khi tỷ lệ này chỉ khoảng 4,6% ở nhóm có hợp đồng lao động.

¹ PCI means the Provincial Competitiveness Index (chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh).

Bảng 1. Đặc điểm của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục theo hợp đồng lao động

| Đặc điểm theo nhóm | Không có hợp đồng lao động | | Có hợp đồng lao động | | Toàn bộ | |
|--|----------------------------|---------------|----------------------|---------------|------------|---------------|
| | Trung bình | Độ lệch chuẩn | Trung bình | Độ lệch chuẩn | Trung bình | Độ lệch chuẩn |
| Việc làm trái ngành (1=trái; 0=đúng) | 0,479 | 0,500 | 0,139 | 0,346 | 0,149 | 0,356 |
| Giới tính (1=nam; 0=nữ) | 0,258 | 0,438 | 0,257 | 0,437 | 0,257 | 0,437 |
| Tình trạng hôn nhân (1=kết hôn; 0=không) | 0,552 | 0,498 | 0,891 | 0,311 | 0,881 | 0,323 |
| Tuổi (năm) | 29,677 | 7,842 | 38,610 | 7,759 | 38,351 | 7,905 |
| Làm việc cho hộ gia đình/cá nhân | 0,300 | 0,459 | 0,003 | 0,058 | 0,012 | 0,109 |
| Làm việc cho doanh nghiệp | 0,290 | 0,454 | 0,043 | 0,204 | 0,051 | 0,219 |
| Làm việc cho nhà nước | 0,338 | 0,473 | 0,916 | 0,277 | 0,900 | 0,301 |
| Làm việc cho các tổ chức khác | 0,072 | 0,258 | 0,037 | 0,188 | 0,038 | 0,191 |
| Số quan sát | 879 | | 29357 | | 30236 | |

Nguồn: tính toán của nhóm tác giả từ dữ liệu LFS 2018-2020.

Bảng 2 so sánh đặc điểm của người lao động có bằng đại học ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục theo nhóm có bảo hiểm xã hội và nhóm không có bảo hiểm xã hội. Kết quả cho thấy tỷ lệ người lao động làm đúng ngành là khoảng 50% ở nhóm không có bảo hiểm xã hội, cao hơn nhiều so với tỷ lệ 86% ở nhóm có bảo hiểm xã hội. Tỷ lệ kết hôn ở nhóm không có bảo hiểm xã hội (56,5%) cũng thấp

hơn đáng kể so với nhóm có bảo hiểm xã hội (khoảng 89%). Độ tuổi trung bình của nhóm không có bảo hiểm xã hội còn khá trẻ, khoảng 30 tuổi, thấp hơn đáng kể so với độ tuổi trung bình của nhóm có bảo hiểm xã hội (38,6%). Phần lớn nhóm không có bảo hiểm xã hội làm việc cho khu vực ngoài nhà nước (khoảng 75%), trong khi đó phần lớn nhóm có bảo hiểm xã hội làm việc cho khu vực nhà nước (92%).

Bảng 2. Đặc điểm của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục theo tình trạng bảo hiểm xã hội

| Đặc điểm theo nhóm | Không có bảo hiểm xã hội | | Có bảo hiểm xã hội | |
|--|--------------------------|---------------|--------------------|---------------|
| | Trung bình | Độ lệch chuẩn | Trung bình | Độ lệch chuẩn |
| Việc làm trái ngành (1=trái; 0=đúng) | 0,492 | 0,500 | 0,139 | 0,346 |
| Giới tính (1=nam; 0=nữ) | 0,247 | 0,432 | 0,258 | 0,437 |
| Tình trạng hôn nhân (1=kết hôn; 0=không) | 0,565 | 0,496 | 0,891 | 0,312 |
| Tuổi (năm) | 29,819 | 7,937 | 38,598 | 7,766 |
| Làm việc cho hộ gia đình/cá nhân | 0,370 | 0,483 | 0,002 | 0,040 |
| Làm việc cho doanh nghiệp | 0,304 | 0,460 | 0,043 | 0,204 |
| Làm việc cho nhà nước | 0,247 | 0,432 | 0,918 | 0,274 |
| Làm việc cho các tổ chức khác | 0,079 | 0,269 | 0,037 | 0,188 |
| Số quan sát | 853 | | 29383 | |

Đặc điểm của người lao động tốt nghiệp đại học ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục cũng được so sánh theo tình trạng việc làm trái ngành. Trước hết, tỷ lệ lao động có bảo

hiểm xã hội và hợp đồng lao động cao hơn ở nhóm làm đúng ngành (khoảng 98%), so với con số khoảng 90% của nhóm làm trái ngành.

Bảng 3. Đặc điểm của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục theo tình trạng việc làm trái ngành

| Đặc điểm theo nhóm | Nhóm làm đúng ngành | | Nhóm làm trái ngành | |
|-----------------------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|
| | Trung bình | Độ lệch chuẩn | Trung bình | Độ lệch chuẩn |
| Có bảo hiểm xã hội | 0,983 | 0,129 | 0,907 | 0,291 |
| Có hợp đồng lao động | 0,982 | 0,132 | 0,907 | 0,291 |
| Giới tính | 0,237 | 0,425 | 0,374 | 0,484 |
| Tình trạng hôn nhân | 0,887 | 0,316 | 0,847 | 0,360 |
| Tuổi | 38,281 | 7,627 | 38,751 | 9,327 |
| Làm cho hộ gia đình/cá nhân | 0,006 | 0,079 | 0,044 | 0,206 |
| Làm cho doanh nghiệp | 0,014 | 0,116 | 0,261 | 0,439 |
| Làm cho nhà nước | 0,939 | 0,239 | 0,673 | 0,469 |
| Làm cho các tổ chức khác | 0,041 | 0,198 | 0,021 | 0,142 |
| Số quan sát | 25731 | | 4505 | |

Có khoảng 24% nam giới làm đúng ngành, thấp hơn so với con số 37,4% ở nhóm làm trái ngành. Điều này cho thấy nam giới có xu hướng đảm nhận các công việc trái ngành. Không có sự khác biệt đáng kể về độ tuổi của nhóm làm việc đúng ngành và nhóm làm việc trái ngành. Tỷ lệ người lao động làm việc ở khu vực nhà nước đều cao hơn đáng kể so với các khu vực việc làm khác, và xu hướng này đều thấy ở cả hai nhóm. Tuy nhiên tỷ lệ làm cho nhà nước cao hơn đáng kể ở nhóm làm việc đúng ngành (khoảng 94%), so với con số 67,3% ở nhóm làm việc trái ngành.

Bảng 4 trình bày kết quả từ phân tích hồi quy probit về các nhân tố tác động tới xác suất người lao động có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động. Hệ số Pseudo R2 cao hơn 0,2 cho thấy các mô hình này có khả năng giải thích đáng kể xác suất của biến phụ thuộc [16]. Kết quả được báo cáo dưới dạng tác động trung bình biên (AME: average marginal effects).

Bảng 4 cho thấy tác động của việc làm trái ngành tới xác suất người lao động có bảo hiểm xã hội là rất nhỏ, gần như bằng không, và không có ý nghĩa thống kê. Tác động của việc làm trái ngành tới xác suất người lao động có hợp đồng lao động cũng rất nhỏ, mặc dù tác động này có ý nghĩa thống kê rất cao (mức 1%). Điều này cho thấy tác động của việc làm trái ngành là không có và không đáng kể tới chất lượng việc làm của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục. Tương tự, giới

tính cũng không có tác động tới tình trạng việc làm có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động. Tình trạng kết hôn có tác động nhỏ tới gia tăng xác suất có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động. Cụ thể, tình trạng kết hôn gia tăng xác suất có bảo hiểm xã hội khoảng 0,81 điểm phần trăm, và tăng xác suất có hợp đồng lao động khoảng 0,97 điểm phần trăm.

Gia tăng độ tuổi có tác động tích cực tới xác suất việc làm có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động. Cụ thể, nhóm tuổi 30-39 có xác suất việc làm có bảo hiểm xã hội cao hơn 1,93 điểm phần trăm so với nhóm tuổi dưới 30 (nhóm so sánh). Tác động tương tự cũng được tìm thấy cho nhóm tuổi 40-49 là 2,36 điểm phần trăm, và nhóm tuổi (50-60) là 1,99 điểm phần trăm. Xác suất người lao động có hợp đồng lao động cũng cao hơn 2,95 điểm phần trăm cho nhóm tuổi 30-39, 3,61 điểm phần trăm cho nhóm 40-49 và 3,51 điểm phần trăm cho nhóm 50-60. Bảng 4 cũng cho thấy làm việc cho khu vực ngoài nhà nước có xác suất việc làm có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động thấp hơn so với khu vực nhà nước. Ví dụ: người lao động ở các doanh nghiệp có xác suất có bảo hiểm xã hội thấp hơn 2,45 điểm phần trăm so với người lao động ở khu vực nhà nước. Người lao động ở các doanh nghiệp cũng có xác suất có hợp đồng lao động thấp hơn 2,33 điểm phần trăm so với người lao động ở khu vực nhà nước.

Bảng 4. Các nhân tố tác động tới xác suất có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động

| Đặc điểm theo nhóm | Có bảo hiểm xã hội | | Có hợp đồng lao động | |
|----------------------------------|--------------------|-----------|----------------------|-----------|
| | AME | Se | AME | Se |
| Biến độc lập | | | | |
| Việc làm trái ngành | -0,000793 | (0,00196) | -0,00622*** | (0,00201) |
| Giới tính | 0,00,03 | (0,00134) | -0,000681 | (0,00157) |
| Hôn nhân | 0,00810*** | (0,00156) | 0,00973*** | (0,00164) |
| Tuổi 30-39 | 0,0193*** | (0,00370) | 0,0295*** | (0,00481) |
| Tuổi 40-49 | 0,0236*** | (0,00383) | 0,0361*** | (0,00472) |
| Tuổi 50-60 | 0,0199*** | (0,00449) | 0,0351*** | (0,00500) |
| Làm cho hộ gia đình/cá nhân | -0,0695*** | (0,00638) | -0,0624*** | (0,00616) |
| Làm cho doanh nghiệp | -0,0245*** | (0,00279) | -0,0233*** | (0,00309) |
| Làm cho các tổ chức khác | -0,0160*** | (0,00231) | -0,0150*** | (0,00269) |
| <i>Biến cấp tỉnh</i> | | | | |
| Tỷ lệ dân số đô thị | -0,0541 | (0,0458) | 0,0118 | (0,107) |
| Quy mô dân số (logarit tự nhiên) | 0,271*** | (0,0983) | 0,100 | (0,111) |
| Quy mô GDP (lô ga rít tự nhiên) | 0,0618** | (0,0291) | 0,0223 | (0,0381) |
| PCI | -0,000738 | (0,00119) | 0,00113 | (0,00137) |
| Tỷ lệ dân số biết đọc và viết | 0,259* | (0,143) | 0,0203 | (0,201) |
| Tỷ lệ lao động qua đào tạo | -0,0318 | (0,0408) | -0,0640 | (0,0573) |
| <i>Biến giả tỉnh (có)</i> | | | | |
| Vùng thành thị | -0,00105 | (0,00121) | 0,00513*** | (0,00160) |
| Năm 2019 | -0,00634* | (0,00342) | -0,00158 | (0,00441) |
| Năm 2020 | -0,0136* | (0,00755) | -0,0102 | (0,00878) |
| Pseudo R2 | 0,47 | | 0,37 | |
| Số quan sát | 30,236 | | 30,236 | |

Ghi chú: *, **, *** có nghĩa là ý nghĩa thống kê ở mức 10%, 5% và 1%. Ước lượng có tính tới trọng chọn mẫu và cluster ở cấp huyện. Biến giả các tỉnh có kiểm soát trong mô hình.

4. Kết luận và hàm ý chính sách

Việc làm của các cử nhân đại học nói chung, và đặc biệt là các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục luôn là chủ đề được các nhà nghiên cứu và hoạch định chính sách quan tâm ở Việt Nam trong thời gian gần đây. Nghiên cứu này cung cấp bằng chứng định lượng đầu tiên về thực trạng việc làm của người lao động với bằng đại học ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục ở Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu thứ cấp từ điều tra lao động việc làm các năm 2018, 2019 và 2020. Đây là các cuộc điều tra chọn mẫu có tính đại diện cấp tỉnh, vùng và quốc gia. Do vậy, các phát hiện từ mẫu nghiên cứu có thể suy diễn cho tổng thể được nghiên cứu.

Kết quả cho thấy khoảng 90% người lao động có bằng đại học chuyên ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục làm việc cho khu vực nhà nước, và tỷ lệ việc làm đúng ngành được đào tạo là khoảng 86% (trái ngành khoảng 14%). Tỷ lệ làm việc đúng ngành cao hơn cho nữ so với nam; cao hơn với nhóm lao động không có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động so với nhóm có bảo hiểm xã hội và có hợp đồng lao động. Tỷ lệ lao động có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động cao hơn cho nhóm làm việc đúng ngành (khoảng 98%) so với con số 90% cho nhóm làm trái ngành. Bên cạnh đó, tỷ lệ làm việc ở khu vực nhà nước là cao nhất cho cả nhóm đúng và trái ngành, nhưng cao hơn đáng kể ở nhóm làm đúng ngành đào tạo.

Trong khi phân tích thống kê mô tả cho thấy việc làm trái ngành có tỷ lệ cao hơn đáng kể ở nhóm không có bảo hiểm xã hội và nhóm không có hợp đồng lao động, kết quả từ phân tích hồi quy probit cho thấy biến số việc làm trái ngành không có tác động tới xác suất người lao động có bảo hiểm xã hội, và có tác động không đáng kể tới xác suất người lao động có hợp đồng lao động. Tuy nhiên, độ tuổi người lao động và khu vực việc làm có tác động đáng kể tới xác suất người lao động có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động. Cụ thể, khả năng có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động cao hơn cho nhóm tuổi lớn hơn và cho nhóm làm việc ở khu vực nhà nước.

Kết quả phân tích hồi quy của nghiên cứu này hàm ý rằng việc làm trái ngành không có tác động tiêu cực tới chất lượng việc làm của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục. Kết quả này phần nào đồng thuận với kết quả trước đó của N. Q. Thanh và cộng sự [11] rằng nhóm cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục làm trái ngành có lương cao hơn nhóm đúng ngành, nghiên cứu này cho thấy việc làm trái ngành không có tác động tiêu cực tới việc làm của người lao động. Tình trạng có bảo hiểm xã hội hay hợp đồng lao động phụ thuộc phần lớn vào số năm đi làm hay khu vực làm việc (ví dụ, làm cho nhà nước hay tư nhân). Nhóm lao động trẻ tuổi có ít khả năng có việc làm được đóng bảo hiểm xã hội và được ký hợp đồng lao động chính thức. Điều này hàm ý rằng các chính sách nên hướng tới giúp nhóm lao động này được đóng bảo hiểm xã hội hay ký hợp đồng lao động.

Nghiên cứu này có một số hạn chế nhất định. Thứ nhất, sẽ tốt hơn nếu đo lường việc làm trái ngành ở cả thức đo chủ quan và khách quan. Tuy nhiên, dữ liệu đo lường việc làm trái ngành ở cách đo chủ quan (người lao động tự đánh giá) chỉ có duy nhất ở một năm 2018, và do vậy nhóm tác giả không thể phân tích cho nhiều năm. Thứ hai, sử dụng dữ liệu chéo gộp từ LFS sẽ hạn chế khả năng phân tích các nhân tố không quan sát được có thể ảnh hưởng tới tình trạng việc làm của người lao động. Điều này gợi ý rằng các nghiên cứu tương lai với sự

sẵn có của dữ liệu mảng (panel data) nên được sử dụng cho nghiên cứu chủ đề này.

Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ Quốc gia (NAFOSTED) theo đề tài mã số 503.01-2021.25.

Tài liệu tham khảo

- [1] Varthana, The Crucial Role: Unveiling the Importance of Teachers in Our Society, <https://varthana.com/school/why-are-teachers-important-in-our-society/>, 2023 (accessed on: December 7th, 2018).
- [2] T. Doan, Q. Le, T. Q. Tran, Lost in Transition? Declining Returns to Education in Vietnam, *The European Journal of Development Research*, Vol. 30, No. 2, 2018, pp. 195-216.
- [3] T. Q. Tran, H. V. Vu, Wage Earning Differentials by Field of Study: Evidence from Vietnamese University Graduates, *International Journal of Educational Development*, Vol. 78, No. 4, 2020, pp. 102271.
- [4] N. Lien, It is Necessary to Clarify the Reason for the Lack of Teachers, but Pedagogical Graduates are Unemployed in Dantri, Hanoi, Vietnam, 2022.
- [5] M. A. Somers et al., Horizontal Mismatch between Employment and Field of Education: Evidence from a Systematic Literature Review, *Journal of Economic Surveys*, Vol. 33, No. 2, 2019, pp. 567-603.
- [6] G. Montt, Field-of-study Mismatch and Overqualification: Labour Market Correlates and Their Wage Penalty, *IZA Journal of Labor Economics*, Vol. 6, No. 1, 2017, pp. 1-20.
- [7] J. Allen, R. V. D. Velden, Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and on-the-job Search, *Oxford Economic Papers*, Vol. 53, No. 3, 2001, pp. 434-452.
- [8] T. P. T. Thanh, Education-Occupation Mismatch in Vietnam: Determinants and Effects on Earnings, in *Development Economics*, University of Economics Ho Chi Minh City: Ho Chi Minh City, Vietnam, 2016.
- [9] T. Q. Tran et al., Local Governance, Education and Occupation-Education Mismatch:

- Heterogeneous Effects on Wages in a Lower Middle Income Economy, *International Journal of Educational Development*, 2019.
- [10] T. Q. Tran, N. B. T. Vu, H. V. Vu, Does Job Mismatch Affect Wage Earnings among Business and Management Graduates in Vietnam? *Research in International Business and Finance* Vol. 65, 2023, pp. 101982.
- [11] T. Q. Nguyen et al., Factors Affecting the Field of Study Mismatch among Teacher Education and Education Science Graduates in Vietnam, VNU University of Education: Hanoi, Vietnam, 2024.
- [12] R. S. Sanchez et al., Gender Differences in the Hospitality Industry: A Job Quality Index, *Tourism Management*, Vol. 51, 2015, pp. 234-246.
- [13] M. Gebel, Fixed-Term Contracts at Labour Market Entry in West Germany: Implications for Job Search and First Job Quality, *Uropean Sociological Review*, Vol. 25, No. 6, 2009, pp. 661-675.
- [14] ILO, Measurement of Qualifications and Skills Mismatches of Persons in Employment, International Labour Organisation: Geneva, Switzerland, 2018, pp. 19.
- [15] F. S. Thomas, Job Quality in European Labour Markets, in *Job Quality and Employer Behaviour*, Springer, 2005, pp. 31-66.
- [16] J. J. Louviere, D. A. Hensher, J. D. Swait, *Stated Choice Methods: Analysis and Applications*, Cambridge university press, 2000.