VNU Journal of Science: Education Research, Vol. 41, No. 1 (2025) 26-36

VNU Journal of Science: Education Research

Journal homepage: https://js.vnu.edu.vn/ER

Original Article

Social Insurance, Labor Contracts, and Education-Job Mismatch among Graduates in Teacher Education and Educational Science in Vietnam

Nguyen Quy Thanh[1], Nguyen Thuy Anh[2], Lu Thi Mai Oanh[1], Vu Phuong Lien[1], Tran Lan Anh[1,*]

[1]*VNU University of Education, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*
[2]*VNU University of Economics and Business, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*

Received 16th October 2024
Revised 19th Ferbuary 2025; Accepted March 2025

Abstract: This paper examines the impact of social insurance, labor contracts and education-job on wages among graduates in the fields of teacher education and educational science in Vietnam. It uses data from the Labour Force Survey conducted between 2018 and 2020. Regression analysis reveals that, among graduates in matched jobs, those with social insurance earn higher average wages than those without. Similarly, graduates with permanent labor contracts earn higher average wages than those without. However, among those with social insurance or permanent labor contracts, graduates in mismatched jobs earn higher average wages than those in matched jobs. These findings suggest that having social insurance and permanent labor contracts is key to securing higher wages for graduates. Additionally, the wage premium associated with job mismatch suggests that graduates may self-select into mismatched jobs offering higher pay, due in part to the relatively low wages in Vietnam's education sector.

Keywords: Social insurance; labor contract; graduates in teacher education and education science; education-job mismatch.

* Corresponding author.
E-mail address: nqthanh@vnu.edu.vn

https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.5215

Bảo hiểm xã hội, hợp đồng lao động và sự không phù hợp giữa giáo dục và 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 Anh[2],
Vũ Phương Liên[1], Lữ Thị Mai Oanh[1], Trần Lan Anh[1,*]

[1]*Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*
[2]*Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 16 tháng 10 năm 2024
Chỉnh sửa ngày 19 tháng 02 năm 2025; Chấp nhận đăng ngày tháng 02 năm 2025

Tóm tắt: Bài viết này nghiên cứu tác động của bảo hiểm xã hội, hợp đồng lao động và việc làm trái tới tiền lương của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục ở Việt Nam. Bài viết sử dụng dữ liệu từ điều tra lao động việc làm năm 2018-2020. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy trong số các cử nhân làm đúng ngành, nhóm có bảo hiểm xã hội có tiền lương trung bình cao hơn nhóm không có bảo hiểm xã hội. Tương tự, nhóm có hợp đồng lao động không thời hạn cũng có tiền lương trung bình cao hơn nhóm không có hợp đồng lao động không thời hạn. Tuy nhiên, trong số các cử nhân có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động không thời hạn, nhóm làm trái ngành lại có tiền lương trung bình cao hơn nhóm làm đúng ngành. Phát hiện nghiên cứu hàm ý rằng tình trạng có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động không thời hạn là nhân tố đảm bảo mức lương cao hơn cho người lao động. Đồng thời, việc làm trái ngành đem lại mức lương cao hơn hàm ý rằng người lao động tự lựa chọn các công việc trái ngành để có mức lương cao hơn do mặt bằng lương trong ngành giáo dục là khá thấp ở Việt Nam.

Từ khóa: Bảo hiểm xã hội; hợp đồng lao động; cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục; việc làm không phù hợp với giáo dục.

1. Mở đầu

Trong hệ thống chính sách an sinh xã hội, bảo hiểm là trụ cột chính, có chức năng giảm thiểu rủi ro, hỗ trợ người dân trong bồi thường hoặc thay thế một phần cho họ thu nhập khi họ phải đối mặt với rủi ro (bệnh tật, mất việc làm hoặc khả năng lao động), giảm áp lực lên hệ thống trợ giúp xã hội [1]. Cùng với bảo hiểm xã hội, hợp đồng lao động lâu dài cũng là một chỉ số đo lường mức độ an toàn và chất lượng việc làm của người lao động [1]. Điều đó hàm ý rằng chính phủ của mọi quốc gia cần phải có những chính sách thúc đẩy gia tăng độ phủ của bảo hiểm xã hội cũng như việc làm với hợp đồng lâu dài cho người lao động, qua đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền kinh tế.

Quy mô của hệ thống giáo dục đại học đã được gia tăng đáng kể trong gần ba thập kỷ qua ở Việt Nam. Các số liệu thống kê cho thấy số lao động tốt nghiệp đại học tham gia thị trường lao động tăng mạnh trong thời gian qua, trong khi khả năng tạo việc làm của nền kinh tế cho nhóm lao động này chưa theo kịp, dẫn tới những hệ quả tiêu cực cho chính người lao động cũng như của nền kinh tế [2, 3]. Trong số các ngành đào tạo có quy mô đáng kể, phải kể tới ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục [3]. Các thông tin truyền thông gần đây thường đề cập tới tình trạng việc làm không phù hợp với trình độ và bậc học của nhóm cử nhân này [4]. Tình trạng thiếu giáo viên, nhưng những cử nhân này lại khó tìm được công việc phù hợp với ngành được đào tạo [4, 5].

* Tác giả liên hệ.
Địa chỉ email: nqthanh@vnu.edu.vn

https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.5215

Tình trạng làm việc trái ngành được đào tạo có thể dẫn tới những hệ quả tiêu cực cho người lao động. Nhìn chung các nghiên cứu ở nhiều quốc gia trên thế giới [6] và Việt Nam [7] thường cho thấy nhóm làm việc trái ngành thường có mức lương thấp hơn nhóm làm việc đúng ngành. Nhóm làm trái ngành cũng thường có chất lượng việc làm thấp hơn nhóm làm đúng ngành [8]. Thanh, Anh [9] đã nghiên cứu về tình trạng việc làm trái ngành và đúng ngành của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khao học giáo dục ở Việt Nam. Nhóm tác giả phát hiện ra rằng chất lượng việc làm, được đo bằng tỷ lệ lao động có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động dài hạn thấp hơn đáng kể ở nhóm làm trái ngành và nhóm đúng ngành. Tuy nhiên, nghiên cứu này chưa làm rõ những hệ quả của vấn đề này tới tiền lương của người lao động.

Trong khi phần lớn các nghiên cứu trên thế giới cũng như Việt Nam đã phân tích tác động của việc làm trái ngành đến kết quả công việc như tiền lương, sự hài lòng công việc và sự bỏ việc [6, 8, 10, 11], chưa có nghiên cứu nào xem xét tác động tương tác của việc làm trái ngành với tình trạng việc làm như có bảo hiểm xã hội hay hợp đồng lao động tới tiền lương của người lao động ở Việt Nam. Bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động dài hạn có thể giúp hạn chế bớt những tác động tiêu cực của việc làm trái ngành tới tiền lương của người lao động. Bài viết này là nghiên cứu đầu tiên phân tích ảnh hưởng của bảo hiểm xã hội, hợp đồng lao động và việc làm trái ngành tới tiền lương của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục ở Việt Nam.

Bài viết có cấu trúc như sau: trong phần 2 tiếp theo là tổng quan tài liệu. Phần 3 trình bày nguồn dữ liệu và mô hình phân tích. Phần 4 báo cáo kết quả tính toán và thảo luận. Trong phần 5, bài viết đưa ra kết luận và đề xuất một vài hàm ý chính sách.

2. Tổng quan tài liệu

Tình trạng hợp đồng lao động và bảo hiểm xã hội là những chỉ số quan trọng bên cạnh tiền lương trong việc đánh giá kết quả việc làm của người lao động. Bảo hiểm xã hội phản ánh mức độ bảo vệ người lao động trong các trường hợp như ốm đau, tai nạn, thai sản hay nghỉ hưu. Người lao động có hợp đồng lao động dài hạn thường có công việc ổn định, được bảo đảm quyền lợi lâu dài, trong khi nhóm có hợp đồng ngắn hạn hoặc thời vụ có thể có công việc thiếu sự ổn định. Các lý thuyết kinh tế lao động thường dự đoán sự khác biệt về tiền lương giữa người lao động có hợp đồng lâu dài (không thời hạn) và hợp đồng tạm thời (ngắn hạn). Theo Rosen [12], người lao động với hợp đồng tạm thời nên nhận mức lương cao hơn như một hình thức "bồi thường" cho điều kiện công việc kém ổn định hơn. Tuy nhiên, hầu hết các nghiên cứu thực nghiệm ở nhiều quốc gia đều phát hiện rằng công nhân với hợp đồng tạm thời thường nhận mức lương thấp hơn thay vì lương cao hơn nhóm có hợp đồng lâu dài [13-16]. Theo các nghiên cứu này, mức lương thấp hơn mà công nhân với hợp đồng lao động tạm thời nhận được có thể là do họ có ít quyền đàm phán, ít cơ hội đào tạo và năng suất lao động thấp hơn, cũng như kỳ vọng chuyển đổi sang hợp đồng lâu dài có lương cao hơn trong tương lai [17].

Bảo hiểm xã hội cho người lao động cũng có mối quan hệ với mức lương của người lao động. Các nghiên cứu trước đây thường cho rằng việc gia tăng tăng mức đóng bảo hiểm xã hội có thể khiến công ty chuyển gánh nặng này lên người lao động bằng cách giảm mức lương. Tuy nhiên, nhiều công trình nghiên cứu thực nghiệm cho thấy kết quả là không thống nhất [18]. Trong khi phần lớn nghiên cứu cho thấy mức lương của người lao động sẽ giảm khi mức đóng bảo hiểm xã hội tăng [19, 20], lại có một số nghiên cứu khác chỉ ra rằng ảnh hưởng này không có ý nghĩa thống kê [21]. Một trường hợp hiếm thấy là nghiên cứu của Yiwamoto và Hamaaki [22] phát hiện rằng mức lương cao hơn cho người lao động ở các công ty có mức bảo hiểm y tế cao hơn. Một nghiên cứu ở Trung Quốc gần đây cho thấy, tỷ lệ đóng góp bảo hiểm thực tế của các công ty có ảnh hưởng tiêu cực đến mức lương của từng người lao động và mức lương trung bình của công ty. Điều này cho thấy nhiều công ty chuyển gánh nặng chi phí bảo hiểm xã hội lên người lao động, làm giảm mức lương của họ [18].

Việc làm đúng ngành hay trái ngành cũng là một chỉ số đo lường về kết quả việc làm của người lao động [23]. Lý thuyết cũng như bằng chứng thực nghiệm cho thấy việc làm trái ngành học có tác động không thống nhất tới tiền lương của người lao động. Các lý thuyết như vốn nhân lực hay phân công công việc thường dự đoán rằng việc làm trái ngành có tác động tiêu cực tới tiền lương [8]. Sự giảm lương này xảy ra vì những người lao động không phù hợp công việc thường ít hiệu quả hơn hoặc phải chịu chi phí tăng thêm để học các kỹ năng chuyên môn cần thiết. Các nghiên cứu thực nghiệm cho thấy người lao động không phù hợp với công việc thường bị giảm lương ở nhiều quốc gia [6, 18]. Tuy nhiên, một số ít nghiên cứu khác lại cho thấy việc làm trái ngành học đôi khi không có tác động, và thậm chí có tác động tích cực hơn là tiêu cực tới tiền lương của người lao động [6]. Một nghiên cứu ở nhiều quốc gia Châu Âu bởi Passaretta và các cộng sự năm 2023 cho thấy việc làm trái ngành không có ảnh hưởng tới tiền lương [24]. Một nghiên cứu khác ở Trung Quốc cho thấy khoảng 33% số cử nhân làm trái ngành có lương cao hơn nhóm làm đúng ngành, và điều này hàm ý rằng số lao động động này tự lựa chọn việc làm trái ngành bởi các hấp dẫn về mức lương và cơ hội phát triển nghề nghiệp [25]. Ở Việt Nam, một số nghiên cứu gần đây cũng cho thấy việc làm trái ngành làm giảm lương với các cử nhân quản lý và kinh doanh [26] cũng như cho toàn bộ các cử nhân đại học [27].

Việc tổng quan nghiên cứu cho thấy đã có nhiều nghiên cứu về tình trạng hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội và việc làm trái ngành và ảnh hưởng của chúng tới tiền lương. Tuy nhiên chưa có nghiên cứu nào phân tích tác động tương tác của các biến số này tới tiền lương. Bài viết là nghiên cứu đầu tiên xem xét tác động này tới các cử nhân ngành khoa học giáo dục và đào tạo giáo viên ở Việt Nam.

3. Dữ liệu và phương pháp

3.1. Dữ liệu

Nguồn dữ liệu thứ cấp về điều tra lao động việc làm (Labour Force Survey: LFS) các năm 2018, 2019 và 2020 được sử dụng cho nghiên cứu này. LFS được điều tra hàng năm bởi Tổng cục Thống kê Việt Nam (GSO), với mục đích chính là thu nhận thông tin về người lao động từ 15 tuổi trở lên hiện đang sinh sống và làm việc tại Việt Nam. LFS là cuộc điều tra được thiết kế đảm bảo tính đại diện tỉnh, vùng và toàn bộ quốc gia.

Thông tin chi tiết của các cá nhân được LFS thu thập bao gồm tuổi, giới tính, học vấn, nghề nghiệp, điều kiện làm việc, tiền lương và các thông tin liên quan khác. Kể từ 2018, LFS có bổ sung trong bảng hỏi thông tin về ngành đào tạo của các bậc học, và điều đó cho phép tác giả bài viết có thể tính toán việc làm đúng và trái ngành học của người lao động ở Việt Nam.

Bài nghiên cứu này sử dụng mẫu bao gồm người lao động tốt nghiệp đại học ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục, hiện đang làm công ăn lương tại các tổ chức khác nhau, có độ tuổi dưới 60. Sau khi đã bỏ các thông tin bị thiếu, và lựa chọn các biến số liên quan, mẫu nghiên cứu bao gồm 30170 người trong thời kỳ 2018-2020.

Trong bài viết ngày, chúng tôi đo lường việc làm trái ngành theo phương pháp phân tích công việc của [28], theo các tiêu chuẩn về ngành đào tạo và tiêu chuẩn nghề nghiệp của chính phủ Việt Nam [29].

3.2. Mô hình phân tích

Bởi vì biến phụ thuộc là một biến liên tục, chúng tôi sử dụng hồi quy OLS để kiểm tra sự khác biệt trung bình trong thu nhập tiền lương giữa các nhóm theo tình trạng việc làm có bảo hiểm xã hội và việc làm trái ngành. Trong phương trình (1), $Log\ of\ wage_{it}$ là giá trị log của biến tiền lương tháng của người lao động *i*. Sử dụng mô hình OLS với biến phụ thuộc logarit có nhiều lợi thế bởi nó giảm bớt độ biến động của các giá trị tiền lương cực đại hoặc cực tiểu, làm cho giá trị của phần dư gần với phân phối chuẩn và giảm thiểu vấn đề phương sai của sai số thay đổi [30]. Tính chuẩn được đảm bảo sẽ giúp cho kiểm định F và t tin cậy hơn. Bên cạnh đó, biến phụ thuộc là logarit sẽ giúp chúng ta có cách giải thích hệ số hồi quy theo giá trị phần trăm thay đổi của tiền lương [30]. *BMit* là biến

tương tác giữa tình trạng có bảo hiểm xã hội và việc làm trái ngành, là biến quan tâm trong mô hình tính toán (1). X_i là véc tơ các đặc điểm cá nhân như giới tính và tuổi; làm ở nhà nước hay tư nhân, lao động quản lý/chuyên gia; R là biến giả cấp huyện; D_i là biến giả năm và e_{it} là sai số trong mô hình. Các biến kiểm soát được lựa chọn theo gợi ý của các nghiên cứu trước đây ở các nước [31] và Việt Nam [3]. Bảng 1 trình bày định nghĩa và đo lường các biến giải thích của mô hình.

$$Log\ of\ wage_{it} = \beta_0 + \beta_1 BM_{ii} + \beta_2 X_{ii} + \beta_3 R_{ii} + \beta_4 D_i + eii \quad (1)$$

Tương tự, mô hình (2) được chỉ định để ước lượng sự khác biệt trung bình trong thu nhập tiền lương giữa các nhóm theo tình trạng việc làm có hợp đồng lao động không thời hạn và việc làm trái ngành. Trong phương trình (1), $Log\ of\ wage_{it}$ là giá trị log của biến tiền lương tháng của người lao động *i*. *HMit* là biến tương tác giữa tình trạng có hợp đồng lao động không thời hạn và việc làm trái ngành, là biến quan tâm trong mô hình (2). X_i là véc tơ các đặc điểm cá nhân như giới tính và tuổi; làm ở nhà nước hay tư nhân, lao động quản lý/chuyên gia; R là biến giả cấp huyện; D_i là biến giả năm và e_{it} là sai số trong mô hình.

$$Log\ of\ wage_{it} = \beta_0 + \beta_1 HM_{ii} + \beta_2 X_{ii} + \beta_3 R_{ii} + \beta_4 D_i + eii \quad (2)$$

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Phân tích thống kê mô tả

Bảng 1 trình bày thống kê mô tả về đặc điểm của mẫu nghiên cứu theo tình trạng bảo hiểm xã hội (BHXH) và việc làm trái ngành. Cụ thể, nhóm cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục được chia thành bốn nhóm: i) Không bảo hiểm xã hội và đúng ngành; ii) Có bảo hiểm xã hội và đúng ngành; iii) Không bảo hiểm xã hội và trái ngành; và iv) có bảo hiểm xã hội và trái ngành. Bảng 1 cho thấy tiền lương trung bình của toàn bộ mẫu trong thời kỳ 2018-2022 là khoảng 7,3 triệu. Tiền lương trung bình cao nhất ở nhóm có bảo hiểm xã hội và trái ngành, theo sau là nhóm có bảo hiểm xã hội và đúng ngành. Trong khi đó, không có sự khác biệt về tiền lương trung bình giữa nhóm không bảo hiểm xã hội và đúng ngành và nhóm không bảo hiểm xã hội và trái ngành.

Tỷ lệ lao động là nam giới là khá thấp cho toàn bộ mẫu (26%), và điều này phản ánh một thực tế là ngành học này phù hợp hơn cho nữ giới. Tuy nhiên tỷ lệ giới khá khác nhau giữa bốn nhóm. Cụ thể, tỷ lệ nam giới trong nhóm làm trái ngành, có hoặc không có bảo hiểm xã hội là khá cao, khoảng 37%. Trong khi đó, tỷ lệ này ở nhóm đúng ngành, có thể là có khoặc không có bảo hiểm xã hội là khá thấp, khoảng 14% tới 24%. Số năm kinh nghiệm rất khác nhau giữa các nhóm. Nhìn chung, nhóm có bảo hiểm xã hội thường có số năm kinh nghiệm trung bình cao hơn các nhóm không có bảo hiểm xã hội.

Bảng 1 cho thấy có tới 90% số cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục làm việc ở khu vực nhà nước. Tỷ lệ này cũng cao hơn đáng kể ở nhóm có bảo hiểm xã hội làm đúng ngành (95%) và nhóm có bảo hiểm xã hội làm trái ngành (74%). Tỷ lệ này ở nhóm có không có bảo hiểm xã hội làm đúng ngành là khoảng 42%, và ở nhóm không có bảo hiểm xã hội và làm trái ngành chỉ là 7%. Tiền lương trung bình được ghi nhận cao nhất ở nhóm có hợp đồng lao động không thời hạn và trái ngành, tiếp theo là nhóm có hợp đồng lao động không thời hạn và đúng ngành. Nhóm không có hợp đồng lao động không thời hạn và trái ngành cũng có mức lương trung bình cao hơn nhóm không có hợp đồng lao động và đúng ngành.

Bảng 2 mô tả đặc điểm mẫu nghiên cứu theo bốn nhóm: i) Không có hợp đồng lao động không thời hạn và làm đúng ngành; ii) Có hợp đồng lao động không thời hạn và làm đúng ngành; iii) Không có hợp đồng lao động không thời hạn và làm trái ngành; và iv) Có hợp đồng lao động không thời hạn và làm trái ngành. Có tới gần 5% trên tổng số các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục đang làm các công việc không có hợp đồng lao động không thời hạn và đúng ngành, khoảng 82% đang làm công việc được ký hợp đồng lao động không thời hạn và đúng ngành. Khoảng 3,6% đang làm việc vừa không có hợp đồng lao động không thời hạn và trái ngành, và khoảng 11,3% làm các công việc có hợp đồng lao động không thời hạn và trái ngành.

Bảng 1. Đặc điểm cá nhân theo tình trạng bảo hiểm xã hội và việc làm trái ngành

Nhóm	Không bảo hiểm xã hội và đúng ngành		Có bảo hiểm xã hội và đúng ngành		Không bảo hiểm xã hội và trái ngành		Có bảo hiểm xã hội và trái ngành		Toàn bộ	
Đặc điểm cá nhân	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
Lương tháng (1000 đồng)	5523	3095	7203	2365	5407	3125	8408	3427	7318	2609
Giới tính (1=Nam; 0=nữ)	0,14	03,4	0,24	0,43	0,37	0,48	0,37	0,48	0,26	0,44
Hôn nhân (1=đang có vợ chồng; 0=khác)	0,55	0,50	0,89	0,31	0,59	0,49	0,87	0,33	0,88	0,32
Kinh nghiệm (số năm đi làm)	7,88	7,93	16,64	7,54	8,42	7,80	17,86	9,03	16,57	7,91
Làm việc cho cá nhân/hộ (1=có; 0=khác)	0,28	0,45	0,00	0,04	0,46	0,50	0,00	0,04	0,01	0,11
Làm việc cho doanh nghiệp (1=có; 0=khác)	0,15	0,36	0,01	0,11	0,46	0,50	0,24	0,43	0,05	0,22
Làm việc cho nhà nước (1=có; 0=khác)	0,42	0,49	0,95	0,22	0,07	0,25	0,74	0,44	0,90	0,30
Làm việc cho tổ chức khác (1=có; 0=khác)	0,14	0,35	0,04	0,19	0,01	0,12	0,02	0,14	0,04	0,19
Quy mô hộ (số thành viên hộ)	4,31	1,65	4,03	1,34	4,39	1,53	3,95	1,44	4,03	1,36
Tỷ lệ phụ thuộc (%)[a]	29,19	23,64	36,86	21,33	32,93	22,83	32,70	22,19	36,14	21,57
Số quan sát	422		25253		414		4081		30170	
Tỷ lệ: %	1,4%		83,7%		1,37%		13,53%		100%	

Note: [a] tỷ lệ này được tính bằng số thành viên hộ trong đội tuổi 16-60 chia cho tổng số thành viên hộ.

Bảng 2. Đặc điểm cá nhân theo tình trạng hợp đồng lao động không thời hạn và việc làm trái ngành

Nhóm	Không hợp đồng lao động và đúng ngành		Có hợp đồng lao động và đúng ngành		Không hợp đồng lao động và trái ngành		Có hợp đồng lao động và trái ngành		Toàn bộ	
Đặc điểm cá nhân	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
Lương tháng (1000 đồng)	5355	2614	7287	2328	6175	3205	8747	3373	7318	2609
Giới tính (1=Nam; 0=nữ)	0,16	0,37	0,24	0,43	0,33	0,47	0,39	0,49	0,26	0,44
Hôn nhân (1=đang có vợ chồng; 0=khác)	0,59	0,49	0,91	0,29	0,64	0,48	0,91	0,28	0,88	0,32

Kinh nghiệm (số năm đi làm)	8,15	7,61	17,01	7,33	8,29	6,87	19,73	8,26	16,57	7,91
Làm việc cho cá nhân/hộ (1=có; 0=khác)	0,09	0,29	0,00	0,03	0,18	0,38	0,00	0,05	0,01	0,11
Làm việc cho doanh nghiệp (1=có; 0=khác)	0,14	0,35	0,01	0,08	0,72	0,45	0,12	0,32	0,05	0,22
Làm việc cho nhà nước (1=có; 0=khác)	0,60	0,49	0,96	0,20	0,09	0,28	0,86	0,35	0,90	0,30
Làm việc cho tổ chức khác (1=có; 0=khác)	0,17	0,38	0,03	0,18	0,02	0,14	0,02	0,14	0,04	0,19
Quy mô hộ (số thành viên hộ)	4,30	1,57	4,02	1,33	4,40	1,60	3,86	1,38	4,03	1,36
Tỷ lệ phụ thuộc (%)	29,25	22,71	37,20	21,22	32,92	23,46	32,65	21,86	36,14	21,57
Số quan sát	1489		24186		1076		3419		30170	
Tỷ lệ %	4,94%		80,17%		3,57%		11,33%		100%	

Tỷ lệ nam cao nhất ở nhóm giới đảm nhận các công việc có hợp đồng lao động không thời hạn và trái ngành là cao nhất (khoảng 39%), tiếp theo là ở nhóm không có hợp đồng lao động không thời hạn và trái ngành (33%). Tỷ lệ này thấp hơn đáng kể ở hai nhóm còn lại là làm đúng ngành và có hợp đồng lao động không thời hạn (24%), và làm đúng ngành nhưng không có hợp đồng lao động không thời hạn (16%). Các con số trên cho thấy tỷ lệ nam giới cao hơn ở nhóm sẵn sàng làm trái ngành. Bảng 2 cũng cho thấy số năm kinh nghiệm trung bình cao hơn đáng kể cho nhóm làm việc có hợp đồng lao động không thời hạn, bởi về quá trình công tác cần thời gian để được ký loại hợp đồng này. Tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực nhà nước được ghi nhận cao nhất cho nhóm có hợp đồng lao động không thời hạn, cho dù làm đúng ngành hay trái ngành.

3.2. Phân tích hồi quy đa biến

Bảng 3 trình bày kết quả hồi quy đa biến về phân tích tác động của tình trạng bảo hiểm xã hội và việc làm trái ngành tới tiền lương của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục. Như đã trình bày, nhóm không có bảo hiểm xã hội và làm đúng ngành là nhóm so sánh khi phân tích sự khác biệt về tiền lương trung bình giữa các nhóm. Kết quả cho thấy tiền lương trung bình của nhóm có bảo hiểm xã hội và làm đúng ngành cao hơn nhóm so sánh là khoảng 13%. Điều đó cho thấy người lao động với các đặc điểm như nhau, cùng việc làm đúng ngành nhưng khác nhau về bảo hiểm xã hội, thì nhóm có bảo hiểm xã hội sẽ có lương cao hơn nhóm không có bảo hiểm xã hội là 12,8%. Tuy nhiên, một phát hiện nghiên cứu khá thú vị là nhóm có bảo hiểm xã hội nhưng làm việc trái ngành lại có tiền lương trung bình cao hơn nhóm có bảo hiểm xã hội và làm đúng ngành là khoảng 19,5%. Điều này hàm ý rằng các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục có thể đã tự lựa chọn các công việc trái ngành để có mức lương cao hơn ở Việt Nam. Nghiên cứu này không tìm thấy sự khác biệt về tiền lương giữa nhóm có bảo hiểm xã hội & trái ngành so với nhóm có bảo hiểm xã hội & đúng ngành. Thực trạng này cũng được tìm thấy ở một số quốc gia rằng việc làm trái ngành có thể không có tác động tiêu cực [24] và thậm chí đem lại tác dụng tích cực tới liền lương [25] (Bảng 3).

Bảng 4 trình bày kết quả phân tích tác động của tình trạng có hợp đồng lao động không thời hạn (gọi tắt là hợp đồng lao động) và việc làm trái ngành tới tiền lương của các cử nhân ngành

đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục. Như đã đề cập, nhóm không có hợp đồng lao động và việc làm đúng ngành được lựa chọn là nhóm so sánh. Kết quả cho thấy tiền lương trung bình của nhóm có hợp đồng lao động và đúng ngành cao hơn nhóm không có hợp đồng lao động và đúng ngành là 14%. Điều này hàm ý rằng người lao động với các đặc điểm khác như nhau, cùng có việc làm đúng ngành, và chỉ khác nhau ở tình trạng hợp đồng lao động, thì nhóm có hợp đồng lao động sẽ có tiền lương trung bình cao hơn là 14% so với nhóm không có hợp đồng lao động. Sự khác biệt này cao hơn đáng kể khi so sánh với nhóm có hợp đồng lao động & làm trái ngành, với sự khác biệt tiền lương trung bình là khoảng 20%.

Bảng 3. tác động của bảo hiểm xã hội và việc làm trái ngành tới tiền lương

Biến giải thích	Hệ số	SE
Không bảo hiểm xã hội và đúng ngành (nhóm so sánh)		
Có bảo hiểm xã hội và đúng ngành	0,128*	(0,0713)
Không bảo hiểm xã hội và trái ngành	-0,0483	(0,0865)
Có bảo hiểm xã hội và trái ngành	0,195***	(0,0733)
Hợp đồng lao động không thời hạn	0,145***	(0,0261)
Giới	0,0922***	(0,00815)
Hôn nhân	0,0176	(0,0141)
Tuổi 30-39	0,300***	(0,0185)
Tuổi 40-49	0,502***	(0,0185)
Tuổi 50-60	0,604***	(0,0213)
Làm cho cá nhân/hộ	0,00611	(0,0892)
Làm cho doanh nghiệp	0,205***	(0,0329)
Làm cho tổ chức khác	0,0122	(0,0264)
Quy mô hộ	-0,0171***	(0,00353)
Tỷ lệ phụ thuộc	-0,000209	(0,000231)
Thành thị	0,000433	(0,0103)
2019	0,0390***	(0,00834)
2020	-0,0535***	(0,0124)
Biến giả huyện (có)		
Hệ số chặn	8,325***	(0,228)
Số quan sát	30170	
R bình phương	0,147	

Sai số chuẩn vững trong ngoặc. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Tuy nhiên, bài viết không thấy sự khác biệt về tiền lương trung bình của nhóm không có hợp đồng lao động và trái ngành so với nhóm có hợp đồng lao động và đúng ngành. Với cùng một điều kiện công việc như nhau, nhóm làm việc trái ngành có lương cao hơn nhóm đúng

ngành có thể phản ánh một thực tế ở Việt Nam rằng mặt bằng lương trong ngành sư phạm là khá thấp và do vậy người lao động tự lựa chọn công việc trái ngành để có lương cao hơn [4]. Như đã trình bày ở trên, hiện tượng người lao động có bằng đại học làm trái ngành có lương cao hơn nhóm đúng ngành cũng được tìm thấy ở một số quốc gia [6].

Bảng 4. tác động của hợp đồng lao động và việc làm trái ngành tới tiền lương

Biến giải thích	Hệ số	SE
Không hợp đồng lao động và đúng ngành		
Có hợp đồng lao động và đúng ngành	0,140***	(0,0288)
Không hợp đồng lao động và trái ngành	0,0507	(0,0451)
Có hợp đồng lao động và trái ngành	0,203***	(0,0297)
Bảo hiểm xã hội	0,176***	(0,0548)
Giới	0,0920***	(0,00815)
Hôn nhân	0,0173	(0,0140)
Tuổi 30-39	0,300***	(0,0185)
Tuổi 40-49	0,501***	(0,0185)
Tuổi 50-60	0,604***	(0,0213)
Làm cho cá nhân/hộ	-0,0103	(0,0892)
Làm cho doanh nghiệp	0,204***	(0,0368)
Làm cho tổ chức khác	0,0131	(0,0264)
Quy mô hộ	-0,0171***	(0,00354)
Tỷ lệ phụ thuộc	-0,000217	(0,000231)
Thành thị	0,000835	(0,0103)
2019	0,0388***	(0,00835)
2020	-0,0534***	(0,0124)
Biến giả huyện (có)		
Hệ số chặn	8,275***	(0,221)
Số quan sát	30170	

Sai số chuẩn vững trong ngoặc. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Nghiên cứu này cũng cho thấy có nhiều nhân tố khác có ảnh hưởng đáng kể tới tiền lương của các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục ở Việt Nam. Ví dụ, biến giới tính có dấu dương cho thấy nam giới có tiền lương trung bình cao hơn nữ khoảng 9%. Kết quả này cũng được tìm thấy cho mẫu nghiên cứu toàn bộ cử nhân đại học ở Việt Nam [3]. Biến nhóm tuổi có tác động dương và tăng dần theo nhóm tuổi hàm ý rằng mức lương tăng dần theo thâm nhiên công việc. Ví dụ, nhóm tuổi 30-39 có tiền lương trung bình cao hơn nhóm so sánh (dưới 30 tuổi) là khoảng 30%, và tương tự ở nhóm 40-49 là 50%, và nhóm 50-60 là 60% (Bảng 4). Làm việc cho khu vực doanh nghiệp cũng mang lại mức lương trung bình cao hơn khoảng 20% so với làm việc cho khu vực nhà nước. Kết quả này cũng tương tự với nghiên cứu trước đó cho mẫu nghiên cứu bao gồm cử nhân kinh doanh và quản lý ở Việt Nam [26].

4. Kết luận và hàm ý chính sách

Đội ngũ giáo viên và những người làm việc trong ngành giáo dục có vai trò quan trọng trong sự phát triển giáo dục của mọi quốc gia. Việc nghiên cứu thực trạng việc làm và tiền lương của người lao động tốt nghiệp ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục đặc biệt có ý nghĩa với bối cảnh của Việt Nam hiện nay. Bài

viết ngày là nghiên cứu đầu tiên xem xét tác động tương tác của bảo hiểm xã hội, hợp đồng lao động và việc làm trái ngành tới tiền lương của các cử nhân này. Bài viết sử dụng dữ liệu thứ cấp từ điều tra lao động việc làm của Việt Nam thời kỳ 2018-2020.

Kết quả cho thấy khoảng 84% người lao động có bảo hiểm xã hội và làm việc đúng ngành, khoảng 13,50% có bảo hiểm xã hội làm trái ngành, và một tỷ lệ nhỏ là 1,4% không bảo hiểm xã hội và làm đúng ngành, 1,37% không bảo hiểm xã hội và làm trái ngành. Có gần tới gần 5% trên tổng số các cử nhân ngành đào tạo giáo viên và khoa học giáo dục đang làm các công việc không có hợp đồng lao động không thời hạn và đúng ngành, khoảng 82% đang làm công việc được ký hợp đồng lao động không thời hạn và đúng ngành. Khoảng 3,6% đang làm việc vừa không có hợp đồng lao động không thời hạn và trái ngành, và khoảng 11,3% làm các công việc có hợp đồng lao động không thời hạn và trái ngành.

Phân tích hồi quy đa biến cho thấy nhóm có bảo hiểm xã hội và làm đúng ngành có tiền lương trung bình cao hơn nhóm không có bảo hiểm xã hội và làm đúng ngành. Đồng thời, nhóm có bảo hiểm xã hội làm trái ngành lại có tiền lương cao hơn nhóm có bảo hiểm xã hội và làm đúng ngành. Tương tự, nhóm có hợp đồng lao động và làm việc đúng ngành có tiền lương cao hơn nhóm không có hợp đồng lao động và làm đúng ngành. Đồng thời, nhóm có hợp đồng lao động nhưng làm trái ngành cũng có lương cao hơn đáng kể so với nhóm có hợp đồng lao động và làm đúng ngành. Kết quả nghiên cứu hàm ý rằng với việc làm có bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động không thời hạn là nhân tố quan trọng để đảm bảo tiền lương cao hơn cho người lao động. Đồng thời, với các đặc điểm cá nhân và điều kiện làm việc như nhau, việc làm trái ngành đem lại tiền lương cao hơn việc làm đúng ngành hàm ý rằng mức lương trong ngành giáo dục là khá thấp và do vậy các chính sách cải cách tiền lương, nâng cao mức lương cho ngành giáo dục là công việc cấp thiết ở Việt Nam hiện nay.

Nghiên cứu này có một số hạn chế nhất định. Do dữ liệu chéo nên chúng tôi không thể xem xét được sự thay đổi của tình trạng bảo hiểm xã hội, hợp đồng lao động và việc làm trái ngành tới tiền lương. Hơn nữa, các yếu tố này có thể là nội sinh do sự tự lựa chọn của người lao động. Điều đó gợi ý cho các nghiên cứu tương lai sử dụng dữ liệu bảng hoặc các kỹ thuật hồi quy tiên tiến hơn để xử lý vấn 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] ILO, Social Insurance: Enhancing Social Security Right for Everyone, 2014.

[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] T. Thuy, Bachelor of Education Graduates Struggle to Stay in the Profession, with many Accepting Jobs Outside Their Field, In *GiaoducVietnam*, Vietnam Association of Universities and Colleges: Hanoi, Vietnam, 2024.

[5] N. Lien, It is Necessary to Clarify the Paradox of Teacher Shortages While Bachelor of Education Graduates Struggle to Find Jobs, In *Dantri*, Hanoi, Vietnam, 2022.

[6] 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.

[7] 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, Vol. 71, 2019, pp. 102101.

[8] 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.

[9] N. Q. Thanh et al., Employment of Graduates in Teacher Education and Educational Sciences in Vietnam, Educational Research, Vol. 40, No. 2, 2024, pp. 50-58.

[10] T. T. T. Phan, 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.

[11] 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.

[12] S. Rosen, The Theory of Equalizing Differences, in Handbook of Labor Economics, O. Ashenfelter and R. Layard, Editors, Elsevier: Neitherland, 1986, pp. 641-692.

[13] L. Kahn, The Structure of the Permanent Job Wage Premium: Evidence from Europe, A Journal of Economy Society, Vol. 55, No. 1, 2016, pp. 149-178.

[14] M. Gebel, Early Career Consequences of Temporary Employment in Germany and the UK, Work, Employment and Society, Vol. 24, No. 4, 2010, pp. 641-660.

[15] R. Ramos, E. Sanromá, H. Simón, Public-Private Sector Wage Differentials by Type of Contract: Evidence from Spain, Review of Public Economics, Vol. 208, No. 1, 2014, pp. 107-141.

[16] M. Kim, S. Ryu, Wage Differential by Employment Type and Contract Length, Korean Economic Review, Vol. 26, No. 1, 2010, pp. 157-176.

[17] A. Albanese, G. Gallo, Buy Flexible, Pay more: The Role of Temporary Contracts on Wage Inequality, Labour Economics, Vol. 64, No. 2, 2020, pp. 101814.

[18] X. Ma, J. Cheng, The Influence of Social Insurance on Wages in China: An Empirical Study Based on Chinese Employee-Employer Matching Data, Emerging Markets Finance and Trade, Vol. 57, No. 12, 2021, pp. 3337-3366.

[19] X. Ma, Economic Transition and Labor Market Reform in China, Springer, 2018.

[20] X. Ma, D. Zhang, The Incidence of Social Security Payroll Taxes: Evidence from China, International Journal of Financial Research, Vol. 9, No. 4, 2018, pp. 1-18.

[21] T. Tachibanaki, Y. Yokoyama, The Estimation of the Incidence of Employer Contributions to Social Security in Japan, The Japanese Economic Revie, Vol. 59, No. 2, 2008, pp. 75-83.

[22] Y. Yiwamoto, J. Hamaaki, An Analysis on the Burden of Social Insurance: From Economics Perspective, Social Security Studies, Vol. 42, No. 3, 2006, pp. 204-218.

[23] Q. T. Nguyen et al., Employment of Graduates in the Fields of Teacher Education and Education Science in Vietnam, VNU Journal of Science: Education Research, Vol. 40, No. 2, 2024, pp. 50-58.

[24] G. Passaretta et al., The Role of Overeducation and Horizontal Mismatch for Gender Inequalities in Labor Income of Higher Education Graduates in Europe, Research in Comparative and International Education, Vol. 18, No. 1, 2023, pp. 1-24.

[25] R. Zhu, The Impact of Major-Job Mismatch on College Graduates' Early Career Earnings: Evidence from China, Education Economics, Vol. 22, No. 5, 2014, pp. 511-528.

[26] T. Q. Tran, N. B. T. Vu, V. H. Van, Does Job Mismatch Affect Wage Earnings among Business and Management Graduates in Vietnam? Research in International Business and Finance, Vol. 65, 2023, pp. 101982.

[27] 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.

[28] ILO, Measurement of Qualifications and Skills Mismatches of Persons in Employment, International Labour Organisation: Geneva, Switzerland, 2018, pp. 19.

[29] Government of Vietnam, Decision 34/2020/QG/TTg on the of Occupations in Vietnam, G. O. Vietnam, Editor, Government of Vietnam: Hanoi, Vietnam, 2020.

[30] J. M. Wooldridge, Introductory Econometrics a Modern Approach, USA: South-Western Cengage Learning, 2009.

[31] I. Njifen, P. Smith, Education-Job Mismatch and Heterogeneity in the Return to Schooling: Evidence from Cameroon, Journal of the Knowledge Economy, Vol. 12, No. 2, 2023, pp. 1-28.