

CHẤT LƯỢNG VỐN NHÂN LỰC VÀ LỰA CHỌN NGHỀ NGHIỆP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Bùi Quang Tuyền

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: tuyenbq@vnu.edu.vn

Mai Thanh Lan

Trường Đại học Thương mại

Email: lanmt@tmu.edu.vn

Mã bài: JED-1845

Ngày nhận bài: 01/06/2024

Ngày nhận bài sửa: 29/07/2024

Ngày duyệt đăng: 05/08/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.1845

Tóm tắt

Nghiên cứu này phân tích tác động của vốn nhân lực, được đo bằng trình độ giáo dục tới lựa chọn nghề nghiệp của người lao động ở Việt Nam. Sử dụng dữ liệu điều tra lao động việc làm năm 2022 và mô hình hồi quy logit đa thức, kết quả nghiên cứu cho thấy các cá nhân có nhiều năm đi học thường có khả năng cao hơn làm công việc chủ cơ sở kinh doanh so với lao động tự làm. Tuy nhiên, người lao động có trình độ cao đẳng/đại học lại có khả năng cao hơn chọn làm công ăn lương so với làm chủ cơ sở kinh doanh. Kết quả này cũng được tìm ở nhóm lao động nữ. Bên cạnh đó, kết quả cho thấy bằng cấp cao đẳng/đại học không ảnh hưởng tới khả năng lựa chọn công việc làm chủ cơ sở kinh doanh hay làm công ăn lương cho nhóm lao động nam. Phát hiện này hàm ý rằng chất lượng vốn nhân lực có vai trò quan trọng trong lựa chọn nghề nghiệp của người lao động ở Việt Nam.

Từ khóa: Chất lượng vốn nhân lực, lựa chọn nghề nghiệp, người chủ lao động, người làm thuê.

Mã JEL: J10, J21, J23

The quality of human capital and individuals' occupational choices in Vietnam

Abstract

The study examines the impact of human capital, measured by educational level, on individuals' occupational choices in Vietnam. Using 2020 Labor Force Survey data and a multinomial logit model, the study finds that individuals with more formal schooling years are more likely to work as employers than as self-employed workers. However, those with college or university degrees are more likely to work as employees than as employers. The same findings are also found for female individuals. Additionally, the results show that having a college or university degree does not affect the likelihood of being an employer as compared to that of being an employee for male individuals. This finding implies that human capital quality plays an important role in individuals' occupational choices in Vietnam.

Keywords: Employees, employers, human capital quality, occupational choice.

JEL Codes: J10, J21, J23

1. Giới thiệu

Các doanh nhân hay chủ cơ sở kinh doanh có vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế của mọi quốc gia. Đã có nhiều nghiên cứu xem xét các nhân tố ảnh hưởng tới khả năng trở thành chủ cơ sở kinh doanh. Trong đó, mối liên hệ giữa chất lượng vốn nhân lực, (thường được đo bằng trình độ giáo dục) và việc lựa chọn nghề nghiệp, ví dụ như làm chủ doanh nghiệp hay làm nhân viên đã và đang thu hút được sự quan tâm trong nhiều nghiên cứu gần đây (Ahn & Winters, 2023; Huang & cộng sự, 2021; İlhan Ertuna & Gurel, 2011). Mối quan hệ giữa giáo dục và lựa chọn nghề nghiệp có tầm quan trọng bởi điều này ảnh hưởng đến đời sống kinh tế cá nhân, sự phát triển xã hội và động lực của thị trường lao động. Nhìn chung, những cá nhân có trình độ giáo dục cao hơn thường có triển vọng việc làm tốt hơn, mức thu nhập cao hơn và có nhiều cơ hội thăng tiến nghề nghiệp hơn (Ruiz, 2016). Tuy nhiên, ảnh hưởng của giáo dục đến việc lựa chọn nghề nghiệp còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố, chẳng hạn như nền tảng kinh tế xã hội, đặc điểm cá nhân và gia đình của người lao động và các điều kiện thị trường lao động (Tran, Q. T. & cộng sự, 2018).

Sự quan tâm tăng ngày càng tăng về vốn nhân lực như một công cụ để phát triển kinh tế và công bằng xã hội đã nhấn mạnh tầm quan trọng của chủ đề này (Taş, 2022). Nghiên cứu đã chứng minh rằng những cá nhân có trình độ học vấn cao hơn có nhiều khả năng tham gia vào các ngành nghề vừa có kỹ năng vừa được trả lương cao hơn, từ đó góp phần vào tăng trưởng kinh tế chung và giảm bất bình đẳng (Becker, 2009; Mincer, 1974; Ruiz, 2016). Do vậy, sự hiểu biết về mối liên hệ giữa vốn nhân lực và lựa chọn nghề nghiệp có thể đưa giúp các nhà quản lý ra các quyết định chính sách nhằm cải thiện chất lượng và khả năng tiếp cận giáo dục, từ đó cải thiện việc hình thành vốn con người và tiếp cận việc làm tốt hơn cho người lao động. Với cá nhân người lao động, việc đầu tư cho giáo dục sẽ giúp có được vốn nhân lực có chất lượng và do đó sẽ có được công việc và thu nhập tốt hơn trong tương lai.

Bài viết này là nghiên cứu đầu tiên có mục tiêu nghiên cứu phân tích tác động của chất lượng vốn nhân lực tới sự lựa chọn nghề nghiệp của người lao động ở Việt Nam. Cụ thể, chất lượng vốn nhân lực được đo bằng hai chỉ số: (i) số năm đi học chính thức tại trường lớp của người lao động và (ii) việc tình trạng có tốt nghiệp bậc học cao nhất là cao đẳng/đại học của người lao động. Các nhóm nghề nghiệp được lựa chọn của người lao động bao gồm ba nhóm là: việc làm công ăn lương; tự làm (lao động tự do) và làm chủ cơ sở kinh doanh hay còn gọi là doanh nhân.

Bài viết được kết cấu như sau: phần 2 sẽ trình bày tổng quan nghiên cứu. Dữ liệu và mô hình phân tích ở trình bày ở phần 3. Phần 4 trình bày và thảo luận kết quả phân tích. Phần 5 kết luận và cung cấp một vài hàm ý chính sách.

2. Tổng quan nghiên cứu

Trình độ giáo dục được thừa nhận phổ biến như là một thành phần quan trọng của vốn nhân lực (Becker, 2009; Lim & cộng sự, 2018), và do vậy, chất lượng vốn nhân lực có thể được đo lường bởi trình độ giáo dục của người lao động. Với chất lượng vốn nhân lực cao hơn không chỉ giúp người lao động có được kỹ năng và năng suất lao động cao hơn mà còn ảnh hưởng tới cả khả năng lựa chọn nghề nghiệp. Trình độ học vấn cao hơn thường có mối quan hệ tương quan với những cơ hội và khả năng đảm nhận vai trò là doanh nhân hay chủ cơ sở kinh doanh (người chủ sử dụng lao động) (Huang & cộng sự, 2021). Ngược lại, những người có trình độ học vấn thấp hơn có thể thấy mình có xu hướng theo đuổi công việc lao động tự do (Ahn & Winters, 2023).

Vai trò của vốn nhân lực (được đo bằng giáo dục) đã được đề cập như là một nhân tố quan trọng trong mô hình lý thuyết về lựa chọn nghề nghiệp của cá nhân (Blau & cộng sự, 1956). Nhiều nghiên cứu thực nghiệm sau đó đã khẳng định tác động đáng kể của giáo dục tới lựa chọn công việc của các hộ gia đình hoặc các cá nhân. Ví dụ, các cá nhân có trình độ giáo dục cao hơn ít có khả năng làm các công việc toàn thời gian trong nông nghiệp ở Ireland (Hennessy & Rehman, 2007). Một nghiên cứu tổng quan ở nhiều nước đang phát triển cho thấy các hộ gia đình hay cá nhân có trình độ giáo dục tốt hơn thường lựa chọn các công việc trong lĩnh vực phi nông nghiệp hoặc làm công ăn lương hơn là làm các công việc trong nông nghiệp (Tran, 2014). Các nghiên cứu gần đây cho thấy các cá nhân có trình độ giáo dục tốt hơn thường có khả năng cao hơn trong lựa chọn công việc là người chủ kinh doanh hơn là làm công ăn lương hoặc làm lao động tự do ở Thổ Nhĩ Kỳ (İlhan Ertuna & Gurel, 2011), Trung Quốc (Huang & cộng sự, 2021) và Hoa Kỳ (Ahn & Winters, 2023). Điều này có thể được lý giải rằng các cá nhân có trình độ giáo dục tốt hơn sẽ có những kiến thức và kỹ năng

quản trị rủi ro tốt hơn và do vậy họ có thiên hướng lựa chọn các công việc là chủ cơ sở kinh doanh.

Ở Việt Nam, đã có một số nghiên cứu về tác động của vốn nhân lực tới lựa chọn nghề nghiệp của hộ gia đình hay các cá nhân. Các hộ gia đình có trình độ giáo dục cao thường lựa chọn sinh kế làm công ăn lương chính thức ở nông thôn Việt Nam (Tran, A. T. & cộng sự, 2018). Một nghiên cứu khác cho thấy lao động trẻ có bằng cấp giáo dục cao hơn có khả năng lựa chọn các công việc là lao động gián tiếp hoặc trực tiếp có kỹ năng cao và thu nhập tốt hơn (Tran, Q. T. & cộng sự, 2018). Chất lượng việc làm của lao động cũng bị ảnh hưởng đáng kể bởi trình độ giáo dục của người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước (Bùi Quang Tuyền & Đỗ Vũ Phương Anh, 2021).

Tuy nhiên, tổng quan nghiên cứu cho thấy chưa có nghiên cứu nào xem xét tác động của giáo dục tới lựa chọn công việc làm như làm doanh nhân hay chủ cơ sở kinh doanh (có thuê mướn nhân công) so với các hình thức công việc khác như lao động tự làm (lao động tự do) hoặc làm công văn lương. Bài viết này là nghiên cứu đầu tiên xem xét mối liên hệ giữa chất lượng vốn nhân lực và lựa chọn công việc của người lao động với các phạm trù nghề nghiệp như: làm chủ cơ sở kinh doanh, làm công ăn lương và lao động tự làm.

3. Dữ liệu và phương pháp phân tích

3.1. Nguồn dữ liệu

Thông tin về đặc điểm kinh tế xã hội của cá nhân người lao động được lấy từ dữ liệu Điều tra lao động việc làm năm 2022. Đây là cuộc điều tra được thực hiện thường niên bởi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Mục đích chính của cuộc khảo sát là thu thập các thông tin chi tiết về các cá nhân có độ tuổi từ 15 trở lên hiện đang làm việc hay sinh sống tại Việt Nam. Cuộc khảo sát được chọn mẫu đảm bảo tính đại diện cấp tỉnh, vùng và quốc gia. Rất nhiều thông tin phong phú về đặc điểm người lao động được thu thập như tuổi, giới tính, trình độ giáo dục, loại hình công việc, thu nhập và điều kiện làm việc. Mẫu nghiên cứu bao gồm 364.506 cá nhân đang thực hiện các công việc như là chủ cơ sở sản xuất kinh doanh, người làm công ăn lương và người tự làm (lao động tự do).

3.2. Phương pháp phân tích

Trước hết, bài viết sử dụng thống kê mô tả để phân tích đặc điểm của người lao động theo ba nhóm nghề nghiệp: làm công ăn lương, tự làm và làm chủ cơ sở kinh doanh. Bên cạnh đó, bài viết sử dụng phương pháp kiểm định Bonferroni để so sánh sự khác biệt thu nhập trung bình của người lao động theo ba nhóm nghề nêu trên.

Tiếp theo, bài viết sử dụng thống kê suy luận với phân tích hồi quy đa biến. Từ mô hình lý thuyết của Blau & cộng sự (1956) và các nghiên cứu thực nghiệm đã đề cập (Ahn & Winters, 2023; Bùi Quang Tuyền & Đỗ Vũ Phương Anh, 2021; Huang & cộng sự, 2021; Tran, Q. T. & cộng sự, 2018), bài viết sử dụng mô hình logit đa thức (MNL: multinomial logit) để lượng hóa ảnh hưởng của giáo dục tới khả năng một cá nhân lựa chọn các công việc như sau:

$$Jobchoice_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 Ed_i + \beta_3 R_{ij} + u_{ij} \quad (1)$$

Việc sử dụng mô hình này là phù hợp bởi biến nghề nghiệp có giá trị định danh nhiều hơn hai phạm trù (Bùi Quang Tuyền & Đỗ Vũ Phương Anh, 2021; Cameron & Trivedi, 2005). Theo mô hình này, các cá nhân được giả định rằng họ ra quyết định chọn nghề nghiệp để tối đa hóa độ thỏa dụng và do vậy được coi là mô hình tối đa hóa lợi ích của họ (Bùi Quang Tuyền & Đỗ Vũ Phương Anh, 2021). Mô hình MNL được sử dụng rộng rãi trong nhiều ngành khoa học bởi nó có lợi thế về tính đơn giản khi diễn giải kết quả và tính toán (Cheng & Long, 2007).

Trong mô hình trên, là biến phụ thuộc có ba phạm trù, thể hiện sự lựa chọn các công việc như sau: (1) làm công ăn lương; (2) tự làm hay lao động tự do; và (3) làm chủ cơ sở kinh doanh. Trong nghiên cứu này, lựa chọn làm chủ kinh doanh được sử dụng là nhóm tham chiếu hay phạm trù cơ sở (reference or base group) để so sánh với nhóm 1 và 2. Điều đó là cần thiết để kết quả được diễn giải trong quan hệ xác suất tương đối giữa khả năng làm công việc như làm công ăn lương hay tự làm so với khả năng làm việc như các chủ cơ sở kinh doanh. là chất lượng vốn nhân lực được đo bằng hai biến số, thứ nhất là biến số năm đi học tại trường lớp và thứ hai, là biến giả với giá trị 1 là người lao động có trình độ từ cao đẳng/đại học trở lên và 0 nếu ở trình độ thấp hơn cao đẳng; là các biến kiểm soát bao gồm các đặc điểm cá nhân giới tính, tuổi, tình trạng hôn nhân được lựa chọn theo chỉ định của các nghiên cứu lý thuyết và thực nghiệm trước đó (Ahn &

Winters, 2023; Blau & cộng sự, 1956; Bùi Quang Tuyền & Đỗ Vũ Phương Anh, 2021); biến là các biến giả vùng địa lý và nông thôn thành thị được đưa vào để kiểm soát các đặc điểm vùng miền có thể ảnh hưởng tới sự lựa chọn nghề nghiệp của người lao động và đại diện các nhân tố không quan sát được của cá nhân có thể ảnh hưởng tới việc chọn nghề.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thống kê mô tả đặc điểm người lao động

Bảng 1 mô tả đặc điểm người lao động theo các ba nhóm nghề nghiệp được nghiên cứu. Số năm đi học chính thức tại trường lớp cho toàn nhóm là khoảng 9,66 năm. Con số này cao hơn đáng kể ở nhóm lao động là chủ cơ sở kinh doanh và nhóm làm công ăn lương (khoảng 10,7-10,8 năm) so với nhóm lao động tự làm (khoảng 8 năm). Hơn nữa, tỷ lệ người lao động có trình độ từ cao đẳng trở lên cũng rất thấp ở nhóm lao động tự làm (khoảng 4%), cao nhất ở nhóm làm công ăn lương (27%) và sau đó ở nhóm chủ kinh doanh (20%).

Bảng 1: Đặc điểm người lao động theo nhóm nghề nghiệp

Nhóm nghề	Chủ cơ sở kinh doanh		Lao động tự làm		Người làm công ăn lương		Toàn bộ	
	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Đặc điểm								
Thu nhập/giờ	98,26	92,74	44,72	69,49	42,59	29,93	44,80	52,52
Số năm đi học chính thức	10,72	3,82	7,98	3,74	10,82	4,23	9,66	4,26
Trình độ cao đẳng/đại học hoặc cao hơn	0,20	0,40	0,04	0,20	0,27	0,45	0,18	0,38
Giới: 1 nếu là nam; 0 nếu là nữ	0,72	0,45	0,53	0,50	0,56	0,50	0,55	0,50
Tuổi	45,20	10,25	47,73	12,54	38,12	11,05	42,22	12,58
Chưa kết hôn	0,05	0,21	0,06	0,23	0,20	0,40	0,14	0,35
Kết hôn	0,89	0,31	0,84	0,37	0,74	0,44	0,78	0,41
Góa chồng/vợ	0,03	0,17	0,07	0,25	0,02	0,14	0,04	0,20
Ly hôn/ly thân	0,04	0,19	0,03	0,18	0,04	0,19	0,04	0,18
Số quan sát	8666		147011		204403		360080	

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu Điều tra lao động việc làm năm 2022.

Tỷ lệ lao động là nam giới cho toàn bộ mẫu là 55%. Tuy nhiên, con số này khác biệt đáng kể theo nhóm nghề nghiệp. Nhóm chủ cơ sở kinh doanh có tỷ lệ lao động là nam cao nhất với 72%, trong khi đó tỷ lệ lao động là nam giới khác nhau không nhiều giữa hai nhóm lao động tự làm và lao động làm công ăn lương (khoảng 53% tới 56%). Độ tuổi trung bình của nhóm lao động tự làm là cao nhất (khoảng 48 tuổi), tiếp theo là nhóm lao động là chủ kinh doanh (khoảng 45 tuổi) và trẻ nhất là nhóm lao động làm công ăn lương (khoảng 38 tuổi). Tỷ lệ lao động đã kết hôn cao nhất ở nhóm lao động là chủ kinh doanh (89%), tiếp theo là nhóm lao động tự làm (84%) và sau cùng là nhóm làm công ăn lương (74%). Trong khi đó tỷ lệ lao động góa vợ/chồng cao nhất ở nhóm lao động tự làm (7%) và con số này chỉ là khoảng 2% tới 3% ở hai nhóm còn lại.

Bảng 2: Kiểm định sự khác biệt thu nhập các nhóm nghề bằng phương pháp bonferroni

Chênh lệch thu nhập trung bình theo nhóm nghề nghiệp (Giá trị hàng – Giá trị cột)	1: Làm chủ kinh doanh	2: Lao động tự làm
2: Lao động tự làm	-52,7082	
	p-value =0,00	
3: Lao động làm công ăn lương	-56,7174	-4,00922
	p-value =0,00	p-value =0,00

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu Điều tra lao động việc làm năm 2022.

Bảng 1 cho thấy thu nhập trung bình theo giờ của toàn bộ mẫu là khoảng 45 nghìn VND/người/giờ. Nhóm lao động làm chủ kinh doanh có thu nhập cao nhất, với khoảng 98 nghìn VND/người/giờ, nhóm lao động tự làm kiếm khoảng 45 nghìn VND/người/giờ và nhóm lao động làm công ăn lương là khoảng 43 nghìn VND/người/giờ. Kết quả thống kê suy luận với kiểm định Bonferroni ở Bảng 2 cho thấy nhóm lao động tự làm có

Bảng 3: Kiểm định sự khác biệt thu nhập các nhóm nghề của lao động nam bằng phương pháp Bonferroni

Chênh lệch thu nhập trung bình theo nhóm nghề nghiệp (Giá trị hàng – Giá trị cột)	1: Làm chủ kinh doanh	2: Lao động tự làm
2: Lao động tự làm	-49,9693 p-value =0,00	
3: Lao động làm công ăn lương	-58,0938 p-value =0,00	-8,12455 p-value =0,00

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu Điều tra lao động việc làm năm 2022.

Bảng 4: Kiểm định sự khác biệt thu nhập các nhóm nghề của lao động nữ bằng phương pháp Bonferroni

Chênh lệch thu nhập trung bình theo nhóm nghề nghiệp (Giá trị hàng – Giá trị cột)	1: Làm chủ kinh doanh	2: Lao động tự làm
2: Lao động tự làm	-50,6576 p-value =0,00	
3: Lao động làm công ăn lương	-50,1639 p-value =0,00	0,49374 p-value =0,187

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu Điều tra lao động việc làm năm 2022.

thu nhập trung bình thấp hơn nhóm chủ kinh doanh là khoảng 53 nghìn VND/người/giờ. Tương tự, nhóm lao động làm công ăn lương cũng có thu nhập thấp hơn nhóm chủ kinh doanh là khoảng 57 nghìn VND/người/giờ. Nhóm lao động làm công ăn lương có mức thu nhập trung bình thấp hơn nhóm lao động tự làm là khoảng 4 nghìn VND/người/giờ.

Bảng 3 so sánh thu nhập trung bình theo nhóm nghề của lao động nam. Kết quả cũng tương tự như ở Bảng 2, khẳng định rằng lao động nam là chủ kinh doanh kiếm thu nhập cao hơn các nhóm còn lại. Đồng thời, nhóm lao động tự làm có thu nhập trung bình cao hơn nhóm làm công ăn lương là khoảng 8 nghìn VND/người/giờ. Bảng 4 tiếp tục phân tích kiểm định Bonferroni với nhóm lao động nữ. Một lần nữa kết quả cũng khẳng định thu nhập cao nhất cho nhóm lao động nam làm chủ kinh doanh. Tuy nhiên, Bảng 4 cho thấy không có sự khác biệt về thu nhập giữa lao động nữ tự làm và lao động nữ làm công ăn lương.

4.2. Phân tích mối liên hệ giữa giáo dục và lựa chọn nghề nghiệp

Kết quả phân tích hồi quy logit đa thức về vai trò của vốn nhân lực tới lựa chọn nghề nghiệp của người lao động được trình bày ở Bảng 5. Kết quả phân tích hồi quy được thể hiện dưới dạng hệ số và để giải thích kết quả dễ hiểu hơn, bài viết sử dụng hệ số nguy cơ tương đối (relative risk ratios: RRR) (Cheng & Long, 2007). Bảng 5 cho thấy khả năng hay không (nguy cơ hay xác suất tương đối) làm các công việc tự làm hay làm công ăn lương là thấp hơn (so với nhóm lao động làm chủ kinh doanh: nhóm tham chiếu) cho người lao động có trình độ giáo dục cao hơn. Nói cách khác, số năm đi học chính thức tại trường lớp tăng thêm sẽ làm giảm khả năng lựa chọn nghề nghiệp là lao động tự làm hoặc lao động làm công ăn lương. Cụ thể, mỗi năm đi học tăng thêm sẽ làm giảm xác suất tương đối là người lao động tự làm là khoảng -12%¹. Tác động tương tự được khẳng định với nhóm nghề lao động làm công ăn lương là khoảng -2%. Tuy nhiên tác động này tương đối nhỏ mặc dù có ý nghĩa thống kê cao.

Giữa nam và nữ có thể có sự khác biệt về sự yêu thích chọn nghề. Do vậy, Bảng 5 báo cáo kết quả phân tích hồi quy cho từng nhóm mẫu lao động nam và nữ. Kết quả phân tích một lần nữa khẳng định vốn nhân lực cao hơn có tương quan dương tới khả năng chọn công việc làm chủ kinh doanh. Cụ thể, với nhóm lao động nam, cứ mỗi năm đi học tăng thêm sẽ làm giảm khả năng là lao động tự làm là khoảng -10.55% và tác động này ở nữ là khoảng -14,21%. Tác động tương tự được tìm thấy với lựa chọn công việc làm công ăn lương nhưng mức độ tác động là khá nhỏ cho cả nhóm lao động nam và nữ. Nhìn chung, kết quả nghiên cứu này đồng thuận với các nghiên cứu ở Trung Quốc (Huang & cộng sự, 2021), Thổ Nhĩ Kỳ (İlhan Ertuna & Gurel, 2011) và Hoa Kỳ (Ahn & Winters, 2023) rằng người lao động có trình độ giáo dục cao hơn sẽ có khả năng làm chủ doanh nghiệp hơn là lao động tự làm hoặc làm công ăn lương. Kết quả này hàm ý rằng trình độ giáo dục cao hơn cho phép người lao động có các kiến thức và kỹ năng về quản trị doanh nghiệp và quan trị rủi ro, và do vậy họ có thiên hướng làm người chủ lao động hơn.

Bảng 6 báo cáo kết quả phân tích hồi quy với biến giáo dục đo lường bằng biến giả trình độ cao đẳng/

đại học với phát hiện khá thú vị. Người lao động có trình độ cao đẳng/đại học trở lên có rất ít khả năng (xác suất tương đối) làm công việc lao động tự làm, nhưng lại có khả năng cao hơn làm các công việc làm công ăn lương. Nhìn chung, người có bằng đại học thường có xu hướng lựa chọn công việc làm công ăn lương, và đặc biệt là khu vực nhà nước ở Việt Nam (Tran & Vu, 2020). Bảng 6 cho thấy cụ thể, nhóm lao động có trình độ cao đẳng/đại học trở lên có khả năng làm công việc tự làm ít hơn khoảng 76% so với nhóm lao động có trình độ thấp hơn cao đẳng/đại học². Ngược lại, khả năng làm công ăn lương (so với làm chủ kinh doanh) cao hơn khoảng 30% cho nhóm lao động có trình độ từ cao đẳng/đại học trở lên. Phát hiện này cũng tương tự cho nhóm lao động nữ. Tuy nhiên, với nhóm lao động nam, việc có bằng cấp cao hơn không có ảnh hưởng tới sự lựa chọn công việc chủ kinh doanh và làm công ăn lương.

Bảng 5: Mối liên hệ giữa số năm đi học và lựa chọn nghề nghiệp (nghề làm chủ kinh doanh là nhóm tham chiếu)

Biến giải thích	Toàn bộ		Nam		Nữ	
	Lao động tự làm	Lao động làm công ăn lương	Lao động tự làm	Lao động làm công ăn lương	Lao động tự làm	Lao động làm công ăn lương
Giới tính	-1,0081** (0,052)	-0,7821** (0,051)				
Kết hôn	-0,7467** (0,097)	-1,2271** (0,094)	-1,0452** (0,113)	-1,5981** (0,109)	-0,1400 (0,131)	-0,5738** (0,128)
Góa vợ/chồng	-0,7481** (0,145)	-1,2096** (0,144)	-0,7389** (0,266)	-1,2106** (0,267)	-0,2784 (0,172)	-0,5795** (0,171)
Ly hôn/ly thân	-1,0255** (0,123)	-1,2348** (0,122)	-0,8576** (0,176)	-1,0549** (0,172)	-0,8724** (0,160)	-1,0963** (0,156)
Tuổi	0,0142** (0,002)	-0,0427** (0,002)	0,0186** (0,002)	-0,0331** (0,002)	0,0002 (0,003)	-0,0632** (0,003)
Số năm đi học	-0,1272** (0,007)	-0,0220** (0,007)	-0,1115** (0,008)	-0,0287** (0,008)	-0,1533** (0,010)	-0,0212* (0,010)
Tây Bắc	-0,8265** (0,125)	-0,2851* (0,115)	-0,8716** (0,133)	-0,3295** (0,123)	-0,7279** (0,205)	-0,2006 (0,204)
Đông Bắc	-0,6523** (0,102)	0,0574 (0,099)	-0,8341** (0,110)	-0,0607 (0,108)	-0,0817 (0,168)	0,5414** (0,172)
Bắc Trung Bộ	-0,7269** (0,100)	-0,3607** (0,095)	-0,8401** (0,105)	-0,1960* (0,100)	-0,7776** (0,150)	-0,7522** (0,151)
Nam Trung Bộ	0,1918 (0,148)	-0,3675** (0,142)	0,2745+ (0,154)	-0,3117* (0,149)	-0,0916 (0,201)	-0,6178** (0,200)
Tây Nguyên	-0,8332** (0,151)	-0,1669 (0,145)	-0,6086** (0,153)	-0,0432 (0,151)	-1,3006** (0,207)	-0,5035* (0,200)
Tây Nam Bộ	-0,8756** (0,136)	0,2266+ (0,136)	-0,6680** (0,131)	0,3629** (0,133)	-1,3688** (0,267)	-0,1780 (0,259)
Đông Nam Bộ	-0,8248** (0,116)	-0,4974** (0,111)	-0,7154** (0,124)	-0,4013** (0,118)	-1,2389** (0,162)	-0,8883** (0,163)
Thành thị	-0,8029** (0,069)	-0,5364** (0,066)	-0,7465** (0,071)	-0,3649** (0,067)	-1,1161** (0,115)	-0,9847** (0,113)
Hệ số chặn	5,6748** (0,143)	7,3322** (0,144)	4,5501** (0,163)	6,3869** (0,161)	6,3638** (0,245)	8,1130** (0,252)
Pseudo R2	0,16		0,13		0,20	
Số quan sát	360080					

Ghi chú: Sai số chuẩn trong ngoặc. ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, + $p < 0,1$.

Kết quả ước tính từ mô hình hồi quy logit đa thức.

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu Điều tra lao động việc làm năm 2022.

Bảng 5 cũng cho thấy giới tính của người lao động cũng có ảnh hưởng đáng kể tới khả năng lựa chọn công việc. Cụ thể, nam giới sẽ ít có khả năng làm lao động tự làm hay làm công ăn lương hơn so với nữ giới, có nghĩa nam giới có khả năng cao hơn làm chủ kinh doanh. Độ tuổi của người lao động tăng thêm sẽ làm tăng khả năng là lao động tự làm và giảm khả năng là lao động làm công ăn lương. Nhóm lao động đã kết hôn có ít khả năng làm công việc tự làm hay làm công ăn lương hơn so với nhóm chưa kết hôn. Người lao động ở thành thị cũng có ít khả năng làm công việc tự làm hay làm công ăn lương hơn so với nhóm lao động ở nông thôn. Tương tự như các nghiên cứu trước đây (Bùi Quang Tuyên & Đỗ Vũ Phương Anh, 2021; Tran, Q. T. & cộng sự, 2018). nghiên cứu này cho chỉ ra rằng các biến vùng địa lý có ý nghĩa thống kê cao và điều đó cho

thấy việc lựa chọn nghề nghiệp của cá nhân cũng bị ảnh hưởng của yếu tố vùng miền ở Việt Nam. Cụ thể, với các đặc điểm khác nhau, người lao động ở các vùng địa lý khác có ít khả năng lựa chọn công việc là chủ cơ sở kinh doanh hơn so với người lao động ở khu vực Đồng Bằng Sông Hồng (nhóm tham chiếu).

Bảng 6: Mối liên hệ giữa bằng cấp cao đẳng/đại học và lựa chọn nghề nghiệp (nghề làm chủ kinh doanh là nhóm tham chiếu)

Biến giải thích	Toàn bộ		Nam		Nữ	
	Lao động tự làm	Lao động làm công ăn lương	Lao động tự làm	Lao động làm công ăn lương	Lao động tự làm	Lao động làm công ăn lương
Giới tính	-1.0449** (0.052)	-0.7741** (0.051)				
Kết hôn	-0.7459** (0.097)	-1.2480** (0.095)	-1.0319** (0.114)	-1.6162** (0.109)	-0.1334 (0.131)	-0.5817** (0.128)
Góa vợ/chồng	-0.6423** (0.146)	-1.1692** (0.145)	-0.6353* (0.266)	-1.1890** (0.267)	-0.1431 (0.171)	-0.5029** (0.171)
Ly hôn/ly thân	-0.9866** (0.123)	-1.2223** (0.123)	-0.8172** (0.176)	-1.0432** (0.172)	-0.8199** (0.160)	-1.0688** (0.156)
Tuổi	0.0202** (0.002)	-0.0405** (0.002)	0.0229** (0.002)	-0.0310** (0.002)	0.0114** (0.003)	-0.0584** (0.003)
Bằng cao đẳng/đại học	-1.4338** (0.059)	0.2645** (0.057)	-1.2995** (0.067)	0.0911 (0.063)	-1.4282** (0.102)	0.5989** (0.098)
Tây Bắc	-0.9478** (0.127)	-0.3627** (0.115)	-0.9677** (0.135)	-0.4003** (0.122)	-0.8815** (0.206)	-0.2857 (0.204)
Đông Bắc	-0.7923** (0.104)	0.0655 (0.100)	-0.9639** (0.112)	-0.0776 (0.108)	-0.1769 (0.171)	0.6275** (0.174)
Bắc Trung Bộ	-0.7158** (0.102)	-0.3393** (0.097)	-0.8413** (0.107)	-0.1878+ (0.100)	-0.6972** (0.150)	-0.6732** (0.151)
Nam Trung Bộ	0.3170* (0.151)	-0.3410* (0.142)	0.3733* (0.157)	-0.2826+ (0.149)	0.1046 (0.203)	-0.5682** (0.200)
Tây Nguyên	-0.8315** (0.151)	-0.1461 (0.146)	-0.6214** (0.153)	-0.0444 (0.151)	-1.1997** (0.207)	-0.3864+ (0.203)
Tây Nam Bộ	-0.7430** (0.136)	0.3282* (0.137)	-0.5765** (0.132)	0.4282** (0.135)	-1.0735** (0.262)	0.0640 (0.255)
Đông Nam Bộ	-0.6190** (0.118)	-0.4188** (0.113)	-0.5494** (0.128)	-0.3395** (0.121)	-0.9013** (0.160)	-0.7131** (0.161)
Thành thị	-0.8862** (0.070)	-0.6470** (0.067)	-0.8012** (0.071)	-0.4492** (0.067)	-1.2710** (0.114)	-1.1630** (0.113)
Hệ số chặn	4.3673** (0.127)	6.9858** (0.124)	3.4233** (0.140)	6.0239** (0.136)	4.4959** (0.205)	7.5359** (0.206)
Pseudo R ²	0,17		0,14		0,21	
Số quan sát	360080					

Ghi chú: Sai số chuẩn trong ngoặc. ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, + $p < 0,1$.
Kết quả ước tính từ mô hình hồi quy logit đa thức.

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu Điều tra lao động việc làm năm 2022.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Đây là nghiên cứu đầu tiên phân tích vai trò của vốn nhân lực của người lao động trong việc lựa chọn công việc của họ, sử dụng dữ liệu Điều tra lao động việc làm năm 2022. Kết quả nghiên cứu khẳng định rằng chất lượng vốn nhân lực có mối liên hệ chặt chẽ với lựa chọn công việc của người lao động. Số năm đi học của người lao động có quan hệ tích cực với khả năng họ làm chủ cơ sở kinh doanh so với khả năng là lao động tự làm. Điều đó hàm ý rằng các kiến thức tích lũy tại trường lớp có thể giúp người lao động có dư duy và kỹ năng quản trị tốt hơn để làm các công việc của chủ cơ sở kinh doanh so với là lao động tự làm. Tuy nhiên, nghiên cứu cho thấy số năm đi học có tác động khá nhỏ tới lựa chọn công việc làm công ăn lương so với làm chủ cơ sở kinh doanh. Khá thú vị, nghiên cứu này cho thấy người lao động có trình độ cao đẳng/đại học lại có xu hướng lựa chọn công việc làm công ăn lương hơn là làm chủ cơ sở kinh doanh. Điều này có thể phản ánh một thực tế là lao động có trình độ cao thường có xu hướng thích một công việc ổn định và ít rủi ro và như ở Việt Nam là khu vực nhà nước (Tran & Vu, 2020). Điều này gợi mở một chủ đề nghiên cứu thú vị cho các nghiên cứu tương lai làm sáng tỏ vấn đề này. Một phát hiện khác của nghiên cứu cho thấy nhóm lao động làm chủ cơ sở kinh doanh có mức thu nhập cao hơn đáng kể so với nhóm tự làm và nhóm làm công ăn lương. Có lẽ đó cũng là phần thưởng cho chủ cơ sở kinh tế, là người chấp nhận nhiều rủi ro và do vậy sẽ có

mức thu nhập cao hơn đáng kể các công việc khác.

Nghiên cứu này cũng cho thấy ngoài trình độ giáo dục thì giới tính và độ tuổi của người lao động cũng là các nhân tố quan trọng ảnh hưởng tới sự lựa chọn nghề nghiệp. Nam giới có khả năng cao hơn làm các công việc chủ cơ sở kinh doanh so với nữ giới, và độ tuổi cao hơn có liên hệ dương với khả năng làm công việc tự làm và liên hệ âm với khả năng làm các công việc làm công ăn lương. Bên cạnh đó, người lao động ở vùng Đồng Bằng Sông Hồng (nhóm so sánh) cũng có cơ hội làm chủ cơ sở kinh doanh cao hơn hầu hết các vùng còn lại ngoài trừ vùng Nam Trung Bộ. Người lao động ở thành thị cũng có cơ hội cao hơn làm chủ cơ sở kinh doanh so với người lao động ở nông thôn. Điều này hàm ý rằng các chính sách của chính phủ là cần thiết để gia tăng cơ hội làm chủ cơ sở kinh doanh cho người lao động ở nông thôn và các vùng miền kém phát triển hơn.

Nghiên cứu này có một số hạn chế nhất định. Thứ nhất, do điều kiện khách quan của dữ liệu chéo được sử dụng, bài viết không thể phân tích được sự thay đổi công việc của người lao động theo thời gian. Thứ hai, biến số chất lượng nhân lực có nguy cơ tiềm tàng nội sinh, bị ảnh hưởng bởi năng lực của người lao động và do vậy việc sử dụng mô hình biến công cụ để phân tích là cần thiết. Tuy nhiên, việc lựa chọn biến công cụ phù hợp là không dễ dàng cho mọi nghiên cứu thực nghiệm (Woolridge, 2013). Những hạn chế trên gợi mở cho các nghiên cứu tương lai với sự sẵn có của dữ liệu mảng và biết công cụ phù hợp để rút ra tác động nhân quả của chất lượng vốn nhân lực và lựa chọn nghề nghiệp của người lao động.

Ghi chú:

1. RRR được tính bằng hàm mũ của hệ số -0,1272, cụ thể: $\exp(-0,1272 \times 1 \text{ năm đi học}) - 1 = -0,11944246 = -12\%$.
2. RRR được tính bằng hàm mũ của hệ số -0,1272, cụ thể: $\exp(-1,4338 \times 1) - 1 = -0,76159873 = -76\%$

Tài liệu tham khảo

- Ahn, K., & Winters, J. V. (2023), 'Does education enhance entrepreneurship?', *Small Business Economics*, 61(2), 717-743.
- Becker, G. S. (2009), *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, University of Chicago Press.
- Blau, P. M., Gustad, J. W., Jessor, R., Parnes, H. S., & Wilcock, R. C. (1956), 'Occupational choice: A conceptual framework', *ILR Review*, 9(4), 531-543.
- Bùi Quang Tuyền & Đỗ Vũ Phương Anh (2021), 'Chất lượng nguồn nhân lực và việc làm của người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước ở Việt Nam', *Kinh tế và Phát triển*, 288(6), 54-63.
- Cameron, A. C., & Trivedi, P. K. (2005), *Microeconometrics: methods and applications*, Cambridge University Press, New York.
- Cheng, S., & Long, J. S. (2007), 'Testing for IIA in the multinomial logit model', *Sociological Methods & Research*, 35(4), 583-600.
- Hennessy, T. C., & Rehman, T. (2007), 'An investigation into factors affecting the occupational choices of nominated farm heirs in Ireland', *Journal of Agricultural Economics*, 58(1), 61-75.
- Huang, B., Tani, M., & Zhu, Y. (2021), 'Does higher education make you more entrepreneurial? Causal evidence from China', *Journal of Business Research*, 135(3), 543-558.
- İlhan Ertuna, Z., & Gurel, E. (2011), 'The moderating role of higher education on entrepreneurship', *Education + Training*, 53(5), 387-402.
- Lim, S. S., Updike, R. L., Kaldjian, A. S., Barber, R. M., Cowling, K., York, H., Friedman, J., Xu, R., Whisnant, J. L., Taylor, H. J., Leever, A. T., Roman, Y., Bryant, M. F., Dieleman, J., Gakidou, E. & Murray, C. J. L. (2018), 'Measuring human capital: a systematic analysis of 195 countries and territories, 1990–2016,' *The Lancet*,

392(10154), 1217-1234.

- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience, and Earnings. Human Behavior & Social Institutions No. 2.*, National Bureau of Economic Research, New York.
- Ruiz, A. C. (2016), 'The impact of education on intergenerational occupational mobility in Spain', *Journal of Vocational Behavior*, 92, 94-104.
- Taş, B. (2022), 'The effect of human capital on income equality: Cross-sectional analysis', *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 183-199.
- Tran, T. A., Tran, T. Q., Tran, N. T., & Nguyen, H. T. (2018), 'The role of education in the livelihood of households in the Northwest region, Vietnam', *Educational Research for Policy and Practice*, 1-15. DOI: 10.1007/s10671-018-9242-6.
- Tran, T. Q. (2014), 'A review on the link between nonfarm employment, land and rural livelihoods in developing countries and Vietnam', *Ekonomski Horizonti*, 16(2), 113-123.
- Tran, T. Q., & Vu, H. V. (2020), 'Wage earning differentials by field of study: Evidence from Vietnamese university graduates', *International Journal of Educational Development*, 78(4), 102271. DOI: 10.1016/j.ijedudev.2020.102271.
- Tran, T. Q., Tran, A. L., Pham, T. M., & Vu, H. V. (2018), 'Local governance and occupational choice among young people: First evidence from Vietnam', *Children and Youth Services Review*, 86(2), 21-31.
- Woolridge, J. M. (2013), *Introductory econometrics: A modern approach*, Cengage Learning, Manson, USA.