



Cấu trúc việc làm và suất sinh lợi từ vốn con người tại vùng kinh tế trọng điểm phía Nam

VÕ THÀNH TÂM^{a,*}, HUỖNH NGỌC CHƯƠNG^b, HUỖNH THỊ ÁI HẬU^b

^a Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

^b Trường Kinh tế Luật, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

THÔNG TIN	TÓM TẮT
Ngày nhận: 22/04/2023 Ngày nhận lại: 19/06/2023 Duyệt đăng: 20/06/2023 Mã phân loại JEL: J21; J24; O15. Từ khóa: Vốn con người; Lao động; Việc làm; Suất sinh lợi từ vốn con người; Vùng kinh tế trọng điểm. Keywords: Human Capital; Labor; Employment; Human Capital Return; Key Economic Region.	Vốn con người từ lâu được xem là một nguồn lực quan trọng của doanh nghiệp, bao gồm nhiều thành phần mà trong đó đào tạo chính thức, kỹ năng tích lũy được xem là quan trọng nhất. Suất sinh lợi từ vốn con người là khái niệm được đo lường bằng các giá trị sinh lợi từ vốn con người tạo ra cho các doanh nghiệp. Nghiên cứu này sử dụng Bộ dữ liệu điều tra lao động Việt Nam (LFS) năm 2020 với 49.207 quan sát sau khi chọn lọc để ước lượng và đánh giá suất sinh lợi của vốn con người tại vùng kinh tế trọng điểm phía Nam thông qua mô hình Heckman. Kết quả nghiên cứu cho thấy suất sinh lợi gắn liền với vốn con người của người lao động, việc thúc đẩy gia tăng vốn con người ở tất cả các khía cạnh đều thúc đẩy mức sinh lợi càng cao. Abstract Human capital has long been considered an important resource of enterprises, including many components in which formal training and accumulated skills are considered the most important. Human capital return is a concept measured by the profitable values created by human capital for businesses. This study used the Heckman model to estimate and analyze the rate of return on human capital in the southern key economic region of Vietnam using the 2020 Vietnam Labor Force Survey (LFS) dataset with 49,207 observations after selection. According to the research findings, the rate of return connected with worker human capital, boosting the expansion of human capital in all aspects encourages a greater level of profitability.

* Tác giả liên hệ.

Email: vothanhtam@ueh.edu.vn (Võ Thành Tâm), chuonghn@uel.edu.vn (Huỳnh Ngọc Chương), huynhaihou9992@gmail.com (Huỳnh Thị Ái Hậu).

Trích dẫn bài viết: Võ Thành Tâm, Huỳnh Ngọc Chương, & Huỳnh Thị Ái Hậu. (2023). Cấu trúc việc làm và suất sinh lợi từ vốn con người tại vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á*, 34(7), 85–100.

1. Bối cảnh nghiên cứu

Vốn con người đề cập đến các kỹ năng, kiến thức và khả năng của lực lượng lao động. Suất sinh lợi từ vốn con người (SSLTVCN) đề cập đến giá trị mà giáo dục, đào tạo và kinh nghiệm của một cá nhân bổ sung vào tiềm năng thu nhập của họ (Becker, 2009). Mối quan hệ giữa SSLTVCN và cấu trúc việc làm (CTVL) có thể bị ảnh hưởng bởi những thay đổi trong nền kinh tế, công nghệ và điều kiện thị trường lao động (Maazouz, 2013). Tác động của những tiến bộ công nghệ, sự thay đổi trong cơ cấu ngành và những thay đổi về cung và cầu nghề nghiệp có ảnh hưởng đối với mối quan hệ giữa CTVL và SSLTVCN. Khám phá các yếu tố khu vực và ngành ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa CTVL và SSLTVCN có thể cung cấp những hiểu biết về đặc điểm cụ thể của khu vực hoặc ngành, điều kiện thị trường lao động địa phương, thành phần công nghiệp hoặc các yếu tố địa lý, ảnh hưởng đến SSLTVCN trong các CTVL cụ thể.

Nghiên cứu này nhằm khám phá mối quan hệ giữa cấu trúc việc làm và SSLTVCN tại vùng kinh tế trọng điểm phía Nam (VKTĐPN). VKTĐPN là một khu vực kinh tế quan trọng, là nơi diễn ra nhiều hoạt động kinh tế đa dạng khác nhau và có vai trò quan trọng phát triển kinh tế vùng. Nghiên cứu mong muốn sẽ tìm câu trả lời cho câu hỏi về CTVL tác động như thế nào đến SSLTVCN, những tác động tiềm ẩn đối với người lao động và toàn bộ nền kinh tế. Nghiên cứu sẽ sử dụng phương pháp định lượng để phân tích mối quan hệ giữa CTVL và SSLTVCN tại VKTĐPN.

2. Lý thuyết và các nghiên cứu trước

2.1. *Vốn con người và suất sinh lợi của vốn con người*

Kinh tế học cổ điển đã lưu ý về khả năng của con người và khái niệm vốn con người được đề cập lần đầu tiên vào thế kỷ XVII (Petty, 1690). Các nghiên cứu của Mincer (1958), Schultz (1961), Becker (1964) đã bày tỏ quan điểm khác nhau về sự hình thành và khai thác vốn con người. Vốn con người chính là việc thông qua đào tạo và giáo dục chính thức nhằm bổ sung và cập nhật khả năng để cá nhân làm việc tốt hơn trong xã hội (Florin và cộng sự, 2003), tương tự như phương tiện sản xuất vật chất như máy móc và nhà máy, vốn con người là kỹ năng và kiến thức mà cá nhân có được thông qua đầu tư vào đi học, đào tạo tại chỗ và các loại kinh nghiệm khác (Becker & Murphy, 2003), vốn con người còn được khái quát hóa thành kiến thức, năng lực, thái độ và hành vi trong một cá nhân (Westphalen, 1999; Rastogi, 2002). Bontis (1998) định nghĩa vốn con người là tổng hợp kiến thức chuyên môn, kỹ năng và sự hiểu biết của nhân viên trong một tổ chức, giúp tạo ra sự khác biệt cho tổ chức đó. de la Fuente và Ciccone (2003) cũng đồng ý với định nghĩa này, nhưng họ bổ sung thêm giáo dục, kinh nghiệm và đào tạo vào khái niệm vốn con người. Au và cộng sự (2008) lại nhấn mạnh vào kiến thức và kỹ năng mà một người đạt được thông qua các hoạt động đào tạo và quá trình tích lũy. Theo quan điểm sản xuất của nguồn vốn con người, vốn con người là một nguồn lực cơ bản tạo ra năng suất kinh tế (Romer, 1990), phúc lợi cho cá nhân, xã hội và tổng thể nền kinh tế (Rodriguez & Loomis, 2007).

Như vậy, có ba nhân tố chính tạo nên vốn con người, đó là:

- *Thứ nhất*, năng lực ban đầu, nhân tố này gắn liền với yếu tố năng khiếu và bẩm sinh ở mỗi người. Điều này được Bontis và Fitz-enz (2002) chứng minh rõ quan điểm khi vốn con người đề cập đến sự kết hợp của các yếu tố được sở hữu bởi các cá nhân.

- *Thứ hai*, những năng lực và kiến thức chuyên môn được hình thành và tích lũy thông qua quá trình đào tạo chính quy. Điều này tương ứng với khía cạnh thứ hai ở trên khi học tập, rèn luyện giúp gia tăng tri thức và tri thức là nguồn lực sẵn sàng đáp ứng các yêu cầu để phát triển bản thân, doanh nghiệp và xã hội (Dimov & Shepherd, 2005).

- *Thứ ba*, khả năng, kỹ năng chuyên môn, những kinh nghiệm tích lũy từ quá trình sống và làm việc. Dimov và Shepherd (2005) cho thấy việc có kinh nghiệm từ trước cũng góp phần giảm thiểu rủi ro thất bại trong các hoạt động từ đời sống đến kinh tế. Trong khi Mincer và Polachek (1974) tin rằng tích lũy vốn con người là một quá trình suốt đời. Trong giai đoạn sau khi tốt nghiệp, phần lớn vốn con người là sự tích lũy liên tục của khả năng kiếm tiền diễn ra trong công việc.

Thuật ngữ “suất sinh lợi của vốn con người” đề cập đến lợi ích kinh tế hoặc lợi ích mà các cá nhân hoặc xã hội nhận được do đầu tư vào giáo dục, kỹ năng, đào tạo và các hình thức phát triển vốn con người khác (Becker, 2009). Nó thể hiện sự gia tăng năng suất, thu nhập hoặc các kết quả khác có thể được quy cho kiến thức, khả năng và trình độ được nâng cao của một cá nhân và thường được khám phá trong bối cảnh phân tích mối quan hệ giữa giáo dục, kỹ năng và kết quả kinh tế (Lazear & Shaw, 2007).

Thuật ngữ “cấu trúc việc làm” đề cập đến thành phần và đặc điểm của các cơ hội việc làm trong một nền kinh tế hoặc ngành. Nó thể hiện sự phân bổ công việc giữa các ngành nghề và trình độ kỹ năng khác nhau (Borjas, 2013; Ehrenberg & Smith, 2017). Định nghĩa “cấu trúc việc làm” thường được thảo luận trong kinh tế học lao động và các lĩnh vực liên quan để hiểu được sự phân bổ việc làm, chênh lệch tiền lương, sự dịch chuyển nghề nghiệp và các yếu tố khác ảnh hưởng đến thị trường lao động (Cahuc và cộng sự, 2014).

2.2. Mối quan hệ giữa “cấu trúc việc làm” và “suất sinh lợi vốn con người”

Vốn con người một mặt góp phần thúc đẩy quá trình phát triển kinh tế và tiến bộ khoa học công nghệ của đất nước. Mặt khác, đặc điểm kinh tế - xã hội của các vùng có ảnh hưởng đến SSLTVCN. Sự tích lũy vốn con người trong một khu vực càng lớn thì tác động của nó đến mức thu nhập của dân cư càng mạnh, tăng chi phí giáo dục trong dài hạn có lợi hơn so với việc tăng đầu tư vào tài sản cố định (Aletdinova & Koritsky, 2020). Hầu hết mọi người sẽ đầu tư vào bản thân khi còn trẻ (Ben-Porath, 1967) và thu nhập kinh tế có xu hướng tương quan thuận với trình độ học vấn và kỹ năng (Becker, 1964). Lợi nhuận từ giáo dục dự kiến sẽ khác nhau giữa các phân khúc thị trường lao động (Leontaridi, 2002). Theo Sullivan (2010), vốn con người của cả nghề nghiệp và ngành cụ thể đều là những yếu tố chính quyết định tiền lương. Tuy nhiên, tầm quan trọng của các loại vốn con người khác nhau có thể khác nhau giữa các nghề nghiệp. Theo Lindsay (1971), thước đo chính xác nhất về SSLTVCN là hiệu ứng của cải mà việc tăng lương có thể mang lại.

Maazouz (2013) phân tích thực nghiệm các nước đang phát triển dựa trên lợi tức đầu tư vào vốn con người và chính sách của thị trường lao động. Trong thị trường lao động phân khúc và cạnh tranh, trình độ học vấn tăng dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp tăng và các đơn vị sản xuất bắt đầu sử dụng trình độ học vấn như một chỉ số định lượng về việc làm.

Demombynes và Testaverde (2018) đánh giá các khía cạnh chính của thị trường lao động ở Việt Nam giai đoạn 2007–2014 cho thấy lượng lao động còn làm nông hoặc tự kinh doanh là khá nhiều. Bên cạnh đó, giáo dục có tác động lớn đến mức lương của người lao động, học càng cao sẽ giúp cho người lao động thu được lợi ích biên càng lớn, sự tăng trưởng lớn về lương của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Samaniego và Viegelaahn (2021) đã đo lường sự chuyển dịch thị trường lao động tại Việt Nam giai đoạn 2011–2019 vì sự chuyển đổi của thị trường lao động đóng một vai trò quan trọng trong việc thực hiện các chính sách về việc làm trong tương lai. Samaniego và Viegelaahn (2021) cũng đã ước tính tỷ lệ và tần suất giữa có việc làm, thất nghiệp, làm việc chính thức và phi chính thức, trong một ngành nghề hoặc giữa các ngành nghề khác nhau.

Mối quan hệ giữa CTVL và SSLTVCN là một chủ đề phức tạp và nhiều mặt. CTVL đóng một vai trò quan trọng trong việc xác định mức độ mà các cá nhân có thể sử dụng hiệu quả vốn nhân lực của họ. Một CTVL phù hợp với trình độ học vấn, kỹ năng và trình độ của các cá nhân có xu hướng mang lại lợi nhuận cao hơn cho vốn con người. CTVL ảnh hưởng đến cung và cầu về các kỹ năng và nghề nghiệp khác nhau trong một nền kinh tế. Những thay đổi trong cơ cấu công việc, chẳng hạn như: Thay đổi thành phần nghề nghiệp hoặc yêu cầu kỹ năng, có thể tác động đến lợi nhuận trên vốn con người. CTVL ảnh hưởng đến khả năng của các cá nhân di chuyển giữa các ngành nghề khác nhau. Sự dịch chuyển nghề nghiệp có thể ảnh hưởng đến lợi nhuận trên vốn con người vì các cá nhân có thể tận dụng các kỹ năng và kiến thức hiện có của họ trong các nghề nghiệp mới, dẫn đến thu nhập cao hơn hoặc tăng năng suất. Một CTVL linh hoạt cho phép chuyển đổi nghề nghiệp dễ dàng có xu hướng tạo điều kiện cho suất sinh lợi cao hơn trên vốn con người (Becker, 2009; Lazear & Oyer, 2004).

3. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nghiên cứu này tiếp cận đo lường suất sinh lợi của vốn con người thông qua hàm Mincer (Mincer, 1974; Willis, 1986). Cụ thể:

$$\ln Wage = \lambda Z\gamma + \varepsilon$$

Công thức trên biểu thị mô hình tiền lương với Wage: Tiền lương của công việc chính của lao động (được đo lường qua Logarit); Z: Tập hợp các biến độc lập bao gồm độ tuổi, trình độ học vấn, bằng cấp; γ : Các tham số ước lượng; ε : Biểu thị sai số ngẫu nhiên; và λ : Tham số ước lượng của mô hình lựa chọn, biểu thị ảnh hưởng của trạng thái lao động đến khả năng lao động được lựa chọn trong quá trình quyết định việc làm.

Dựa trên các nghiên cứu đi trước, nghiên cứu này đề xuất xem xét các khía cạnh trong vốn con người về đào tạo chính thức (trình độ học vấn, bằng cấp) cũng như kinh nghiệm tích lũy (thông qua độ tuổi, độ tuổi bình phương) (Florin và cộng sự, 2003; de la Fuente & Ciccone, 2003; Au và cộng sự, 2008). Nghiên cứu của Adda và cộng sự (2017) đã cho thấy có sự khác biệt trong tiền lương giữa các đặc trưng nghề nghiệp (lao động chuyên môn/quản lý, lao động kỹ năng, lao động phổ thông) và lĩnh vực hoạt động (nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ) giữa các lao động. Bên cạnh đó, các yếu tố quan trọng khác về không gian (nông thôn, thành thị), khoảng cách về giới (nam, nữ), cũng như đặc trưng tổ chức hoạt động (quy mô, loại hình tổ chức) cũng được đưa vào để phân tích.

Nghiên cứu này sử dụng bộ dữ liệu điều tra lao động Việt Nam năm 2020 (Tổng cục Thống kê Việt Nam, 2020) gồm: Thông tin về tiền lương, trình độ học vấn, độ tuổi và các thông tin khác của

các lao động trong độ tuổi lao động. Tổng số lao động được điều tra trong bộ dữ liệu là 347.207, sau khi loại bỏ các dữ liệu trống và thiếu dữ liệu. Trong đó, số quan sát ở VKTTĐPN bao gồm 49.207 quan sát.

Các mô hình về tiền lương và suất sinh lợi tiềm ẩn hiện tượng sai lệch do xác suất tham gia vào các thị trường lao động, để ước tính suất sinh lợi hiệu quả, mô hình Heckman được dùng để khắc phục các hiện tượng do đặc thù thị trường lao động (Heckman và cộng sự, 2006). Các tính toán thống kê và ước lượng trong nghiên cứu này sử dụng phần mềm R, các mô hình ~~trong~~ trình bày kết quả được ước lượng dưới dạng ước lượng vững (Robust Estimation). Bảng 1 dưới đây trình bày đo lường các biến số trong mô hình. Nhóm tác giả thực hiện ước lượng với ba nhóm mô hình chủ yếu: (1) Mô hình chung, (2) mô hình phân loại theo đối tượng lao động (nhà chuyên môn, lao động có kỹ năng, lao động phổ thông), (3) mô hình ngành kinh tế (nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ). Qua đó, nghiên cứu kỳ vọng so sánh suất sinh lợi theo từng khía cạnh của vốn xã hội ở các nhóm đối tượng, các nhóm ngành kinh tế khác nhau bên cạnh một mô hình tổng thể chung của Vùng.

Bảng 1.

Bảng đo lường các biến nghiên cứu

Biến số	Đo lường
Trình độ học vấn	Biến định danh: Không đi học (cơ sở tham chiếu), chưa học hết tiểu học, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông.
Bằng cấp	Biến định danh: Không bằng cấp (cơ sở tham chiếu), sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ.
Giới tính	Nam/nữ.
Loại hình doanh nghiệp/tổ chức	Loại hình hộ, cá thể (cơ sở tham chiếu), doanh nghiệp – hợp tác xã (HTX), khu vực công (nhà nước), FDI, loại hình khác.
Tuổi	
Tuổi bình phương	
Quy mô tổ chức (ln)	Lấy giá trị Logarit tự nhiên (ln).

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đặc trưng chung về cấu trúc việc làm và thu nhập

Tuổi lao động trung bình của cả nam và nữ tại VKTTĐPN là khoảng 37 tuổi. Tỷ lệ việc làm trên phạm vi cả nước đạt 97,18%; tỷ lệ thất nghiệp là 2,82%. Trùng hợp, 1,64% là tỷ lệ có việc làm của nam giới cao hơn so với nữ giới và cũng là tỷ lệ thất nghiệp của nam giới thấp hơn so với nữ giới. Tỷ lệ có việc làm của VKTTĐPN thấp hơn so với cả nước (97,18%); đồng thời, tỷ lệ thất nghiệp của VKTTĐPN cũng cao hơn so với cả nước 1,84%. Tỷ lệ việc làm tại VKTTĐPN là 96,34%, thấp hơn

tỷ lệ việc làm cả nước gần 1%, điều này dẫn đến hệ quả là tỷ lệ thất nghiệp tại Vùng cao hơn so với cả nước 0,84%.

Hộ kinh doanh cá thể chiếm ưu thế với 56,84% so với các loại hình kinh doanh khác tại VKTTĐPN, cao hơn cả ba loại hình kinh doanh FDI (14,56%), doanh nghiệp - HTX (22,19%), và nhà nước (6,34%) cộng lại.

Kết quả thống kê mức lương trung bình hằng tháng của lao động tại VKTTĐPN là 7,025 triệu đồng, cao gần gấp đôi so với cả nước (4,599 triệu đồng). Với mức lương từ 10 triệu, người lao động tập trung ở ngành nghề có chuyên môn bậc cao và trong lực lượng vũ trang, tương tự với nghiên cứu của Tran và Vu (2020). Ngành có mức lương cao nhất là lãnh đạo, quản lý trong các ngành, các cấp và các đơn vị (19,288 triệu đồng), trong khi đó, lao động giản đơn có mức lương thấp hơn khoảng 4,5 lần so với các vị trí lãnh đạo, quản lý (4,342 triệu đồng), đây được xem là khoảng chênh lệch lương khá lớn theo ngành nghề. Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị với nhân viên trợ lý văn phòng có mức lương cách nhau 500.000 đồng (7,457 triệu đồng và 7,993 triệu đồng). Nhân viên dịch vụ và bán hàng, lao động có kỹ năng trong nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản, lao động thủ công và các nghề có liên quan khác có mức lương từ 6,5 triệu đồng đến gần 7 triệu đồng.

Người lao động làm việc trong doanh nghiệp – HTX có mức lương trung bình cao nhất (9 triệu đồng), khu vực FDI và nhà nước có mức lương gần tương đương nhau (7,769 triệu đồng và 7,454 triệu đồng). Loại hình kinh doanh hộ cá thể có mức lương 5,992 triệu đồng, cao hơn các loại hình kinh doanh khác khoảng 1 triệu đồng (4,997 triệu đồng).

4.2. Đặc trưng cấu trúc việc làm và thu nhập theo địa phương

Tỷ lệ nam giới chiếm ưu thế hơn so với nữ giới ở tất cả các tỉnh, thành phố tại VKTTĐPN, với tổng tỷ lệ nam giới là 52,47%, cao hơn nữ giới 4,92%. Sự chênh lệch này là không nhiều nhưng lại thể hiện một xu hướng tương đối giống với tỷ lệ nam và nữ trong lực lượng lao động nói chung của nước ta ở cùng thời điểm phân tích. Thống kê theo tỷ lệ thất nghiệp thì Bình Dương, Bà Rịa – Vũng Tàu và TP.HCM là ba tỉnh, thành phố có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất (trên 4%) dẫn đến tỷ lệ có việc làm nằm ở mức 95%. Ngược lại, Tây Ninh, Đồng Nai, và Long An là ba tỉnh thành có tỷ lệ việc làm trên 97%.

Thống kê theo loại hình kinh doanh thì loại hình kinh doanh hộ cá thể chiếm ưu thế (gần 40% đến hơn 73%) ở tất cả các tỉnh, thành phố, và cao nhất (73%) ở Bình Phước và Tiền Giang. Trong khi đó, tỷ lệ của loại hình nhà nước là thấp (dưới 10%) nhưng mang tính ổn định ở tất cả các tỉnh thành. TP.HCM nổi bật với loại hình doanh nghiệp - HTX (38,52%), trong khi Bình Dương và Đồng Nai chiếm ưu thế với loại hình FDI (37,62% và 33,01%).

Thống kê theo mức lương trung bình hằng tháng của người lao động thì TP.HCM có mức lương trung bình cao nhất (gần 9 triệu đồng). Kế tiếp là tỉnh Đồng Nai với gần 8 triệu đồng và tỉnh Bình Dương với mức cao thứ ba trong VKTTĐPN (7,3 triệu đồng). Ba tỉnh có mức lương tương tự nhau là Bình Phước, Long An và Tiền Giang (từ 5,3 triệu đến 5,8 triệu đồng).

4.3. Đặc trưng cấu trúc việc làm và thu nhập theo trình độ học vấn

Thống kê tình trạng việc làm của người lao động theo trình độ học vấn tại VKTTĐPN cho thấy người lao động chưa bao giờ đi học, chưa học xong tiểu học, tiểu học, trung học cơ sở đều có tỷ lệ việc làm dao động là 97%, và tỷ lệ thất nghiệp nằm ở mức 2,3% đến gần 3% cho bốn loại trình độ

học vấn này. Lý giải cho vấn đề này, Demombynes và Testaverde (2018) trong nghiên cứu của họ đã nhận thấy các công việc đòi hỏi kỹ năng thấp chiếm ưu thế trong tổng số các công việc hiện có, điều này tương đồng với dữ liệu của VKTTĐPN. Loại hình kinh doanh mà lao động làm việc theo trình độ học vấn tại VKTTĐPN khi xét khía cạnh loại hình kinh doanh, hộ kinh doanh cá thể chiếm ưu thế đối với người lao động chưa đi học, chưa học xong tiểu học, tiểu học và trung học cơ sở ở VKTTĐPN. Đây cũng là loại hình kinh doanh chiếm ưu thế (56,84%) trong tổng số các loại hình kinh doanh.

Trình độ học vấn càng cao thì mức lương nhận được sẽ càng cao, cụ thể: Người lao động có học vấn trung học cơ sở nhận mức lương trung bình gần 9 triệu đồng – mức lương cao nhất, con số này gấp đôi người lao động chưa bao giờ đi học (hơn 4 triệu đồng) – mức lương trung bình thấp nhất trong các biến quan sát được. Với người lao động chưa học xong tiểu học và đã có bằng tiểu học, mức lương chênh lệch nhau khoảng 0,5 triệu đồng, mức lương lần lượt là 5,306 triệu đồng và 5,890 triệu đồng. Như vậy, không có sự chênh lệch quá lớn về mức lương nhận được giữa người lao động chưa học xong tiểu học và đã có bằng tiểu học. Người tốt nghiệp trung học cơ sở nhận mức lương 6,652 triệu đồng. Qua đó có thể thấy, mối quan hệ giữa tiền lương theo học vấn khá phù hợp với những lý thuyết đã đề cập.

Thống kê theo bằng cấp của người lao động tại VKTTĐPN cho thấy tỷ lệ thất nghiệp với người có bằng cao đẳng lên đến 8,75%, và 5,6% ở người lao động có bằng đại học. Tỷ lệ thất nghiệp giảm dần đối với người có bằng cấp cao (thạc sĩ, tiến sĩ), tỷ lệ có việc làm của người lao động có bằng thạc sĩ lên đến 99,5% và tiến sĩ là 96,15%.

Thống kê theo loại hình kinh doanh và bằng cấp tại VKTTĐPN cho thấy nhóm lao động có bằng thạc sĩ và tiến sĩ làm việc trong cơ quan nhà nước là chiếm tỷ lệ khá cao (47,85% và 65,22%) và hai loại bằng cấp này chiếm phần trăm rất nhỏ (dưới 5%) trong loại hình kinh doanh hộ cá thể. Trong khi đó, bằng đại học phân bố đều ở hai loại hình kinh doanh này.

Sự khác biệt về bằng cấp dẫn tới những khác biệt nhất định trong tiền lương. Tiền lương theo bằng cấp phân hóa thành hai nhóm rõ rệt, nhóm lao động có trình độ cao (từ đại học đến tiến sĩ) có mức lương trung bình từ 10 triệu đồng đến hơn 17 triệu đồng. Nhóm còn lại không có bằng cấp đạt mức lương trung bình 6 triệu đồng, cách biệt đến 4 triệu đồng so với nhóm thứ nhất. Điều đặc biệt, mức lương của người có bằng sơ cấp là 9,575 triệu đồng, cao hơn người có bằng cao đẳng và bằng trung cấp lần lượt là 8,215 triệu đồng và 7,851 triệu đồng. Điều này có thể được lý giải rằng nhu cầu lao động lành nghề (có bằng sơ cấp) cao hơn với các loại hình lao động có bằng cấp khác.

4.4. *Suất sinh lợi theo vốn con người của lao động tại VKTTĐPN*

Kết quả từ mô hình suất sinh lợi ở Bảng 2 cho thấy, việc đi làm công nhận lương theo trình độ học vấn có sự khác biệt đáng kể về suất sinh lợi (về làm công nhận lương). Theo kết quả của mô hình chung tại VKTTĐPN, khi so sánh với nhóm không đi học, thì các nhóm học vấn vẫn có suất sinh lợi cao hơn đáng kể (ý nghĩa thống kê ở mức 1%). Dựa trên hệ số hồi quy ước lượng ở Bảng 2 cho thấy, suất sinh lợi của nhóm đi học càng cao thì mức sinh lợi càng lớn. Cụ thể, người lao động đã học tiểu học cao hơn nhóm không đi học khoảng 34,5%, nhóm tốt nghiệp tiểu học cao hơn 45%, nhóm trung học cơ sở cao hơn khoảng 51%, và nhóm trung học phổ thông cao hơn khoảng 56%. Trong đó, chênh lệch của nhóm lao động kỹ năng trong suất sinh lợi là cao nhất, và có học vấn càng cao thì suất sinh lợi chênh lệch càng cao, đối với trình độ học vấn trung học phổ thông thì suất sinh lợi cao hơn xấp xỉ 37% so với nhóm không đi học. Điều này cũng đúng với các lĩnh vực hoạt động kinh tế: Nông nghiệp,

công nghiệp và dịch vụ. Chênh lệch lớn nhất trong lĩnh vực công nghiệp, lên tới hơn 37%. Chênh lệch suất sinh lợi trong lĩnh vực nông nghiệp và dịch vụ cao nhất ở trình độ học vấn trung học phổ thông với suất sinh lợi cao hơn tương ứng là 27,2%, và xấp xỉ 35,8% so với không đi học.

Ở khía cạnh bằng cấp, các kết quả ước lượng cho thấy trong mô hình chung tại VKTTĐPN, lao động càng có bằng cấp cao dù có xu hướng suất sinh lợi càng lớn nhưng các khác biệt này là chưa đủ bằng chứng thống kê hỗ trợ, trừ việc có bằng sơ cấp hay các chứng chỉ giúp lao động có suất sinh lợi cao hơn xấp xỉ 18%. Đối với mô hình các nhà chuyên môn, việc có trình độ cao như tiến sĩ có suất sinh lợi cao hơn xấp xỉ 50% so với lao động không có bằng cấp. Đối với mô hình lao động có kỹ năng, việc có bằng đại học có thể giúp suất sinh lợi của lao động cao hơn đến 33,2%, trong khi đó, nếu có bằng cao đẳng hay trung cấp có suất sinh lợi cao hơn tương ứng lần lượt là 18,3% và 16,13% so với lao động phổ thông không có bằng cấp.

Đối với các ngành nghề - lĩnh vực kinh tế, bằng cấp càng cao có suất sinh lợi càng cao chỉ đúng đối với các ngành nông nghiệp và công nghiệp, điều này trái ngược với lĩnh vực dịch vụ. Theo đó, đối với ngành nông nghiệp, người lao động có bằng cấp càng cao có xu hướng suất sinh lợi càng cao, người lao động có bằng đại học có suất sinh lợi cao hơn người không có bằng xấp xỉ 30%, trong khi bằng trung cấp ở mức xấp xỉ tương ứng là 23%. Đối với lĩnh vực công nghiệp, người lao động có bằng đại học hay thạc sĩ có suất sinh lợi cao hơn vượt bậc so với người không có bằng cấp, tương ứng mức chênh lệch này là 35% và 76,11%. Xu hướng ngược lại ở nhóm ngành dịch vụ nói chung, khi người lao động có bằng cấp cao hơn thì xu hướng suất sinh lợi thấp hơn, bằng đại học suất sinh lợi thấp hơn đến 54% so với người lao động không có bằng cấp, trong khi bằng thạc sĩ có suất sinh lợi thấp hơn đến 48%, và bằng trung cấp, cao đẳng lần lượt có suất sinh lợi thấp hơn tương ứng là 48% và 42,2%.

Như vậy, nhìn chung, suất sinh lợi dựa trên các khía cạnh của vốn con người khá rõ ràng, như có xu hướng tương quan thuận với trình độ học vấn và kỹ năng (Becker, 1964). Trong đó, suất sinh lợi từ các khía cạnh vốn con người khác nhau là rất khác nhau giữa các nghề nghiệp cũng như các nhóm lao động khác nhau (Sullivan, 2010).

Khoảng cách giới tính trong suất sinh lợi trong lao động tại VKTTĐPN cho thấy nữ có tỷ lệ suất sinh lợi thấp hơn nam, trung bình chung ở mức khoảng 8%. Trong các loại hình lao động thì nhóm lao động phổ thông có khoảng cách suất sinh lợi theo giới tính lớn nhất, nữ lao động phổ thông thấp hơn so với nam ở mức 18%, trong khi đó, đối với lao động có kỹ năng chỉ ở mức 15,7%, và thấp nhất là lao động chuyên môn chỉ ở mức 4,7%. Đối với các lĩnh vực kinh tế, ngành công nghiệp và nông nghiệp đều có suất sinh lợi của nữ nhỏ hơn nhiều so với nam giới, tương ứng lần lượt là 18% và 15%.

Suất sinh lợi còn phụ thuộc vào độ tuổi của người lao động, theo đó, xu hướng chung là suất sinh lợi càng cao khi tuổi càng lớn, đồng nghĩa với kinh nghiệm càng cao nhưng giảm dần theo thời gian. Trong đó, ngành dịch vụ là ngành có suất sinh lợi cao nhất theo độ tuổi và cũng suy giảm nhanh nhất với độ tuổi 30, thì ngành dịch vụ có suất sinh lợi tương ứng là 11,8% khi tăng thêm 1 tuổi, cao hơn vượt bậc so với lĩnh vực nông nghiệp và công nghiệp. Đối với từng loại hình lao động thì suất sinh lợi theo kinh nghiệm cao nhất ở lao động là những nhà chuyên môn/quản lý, cùng mức độ tuổi 30 thì các nhà chuyên môn gia tăng thêm 1 năm kinh nghiệm có thể gia tăng suất sinh lợi là 7,1%, trong khi đó, lao động có kỹ năng và lao động phổ thông chỉ ở mức tương ứng là 4,5% và 3,13%.

Ngoài ra, suất sinh lợi đối với người lao động còn phụ thuộc vào quy mô và hình thức tổ chức làm việc. Theo đó, quy mô tổ chức cao hơn 1% thì suất sinh lợi hay tiền lương của người lao động tăng

thêm khoảng 21%. Bên cạnh đó, so với hình thức kinh doanh của tổ chức hộ gia đình - cá thể, thì suất sinh lợi hay tiền lương của người lao động tại VKTTĐPN cao nhất ở khu vực FDI, khu vực này cao hơn khoảng 12,5%, trong khi doanh nghiệp hay HTX trong nước chỉ cao hơn ở mức khoảng 5,24%, trong khi đó, khu vực nhà nước thấp hơn đáng kể, thấp hơn khoảng 30,5%. Đối với loại hình tổ chức là doanh nghiệp - HTX, mức lương của người lao động tại Vùng cao hơn loại hình hộ - cá thể cao nhất trong loại hình lao động ở mức hơn 15% đối với lao động phổ thông, trong khi đó, ở khía cạnh lĩnh vực hoạt động, tỷ lệ này cao nhất ở khu vực công nghiệp với mức chênh lệch tương ứng 19%. Trong khi đó, tổ chức nằm trong khu vực nhà nước có mức thấp hơn đáng kể so với loại hình hộ - cá thể, trong đó, đối với từng loại hình lao động thì các nhà chuyên môn/quản lý có tỷ lệ thấp nhất với mức thấp hơn khoảng 40,3%, và trong lĩnh vực hoạt động thì hoạt động dịch vụ ở mức thấp hơn 35,33%.

Bảng 2.

Kết quả từ mô hình lựa chọn nghề nghiệp từ mô hình hồi quy tiền lương (ln) trong mô hình Heckman về suất sinh lợi của vốn con người tại VKTTĐPN

Biến số	Chung	Nhà chuyên môn	Lao động có kỹ năng	Lao động phổ thông	Nông nghiệp	Công nghiệp	Dịch vụ
<i>Trình độ học vấn</i>	<i>Không đi học</i>						
Chưa hết tiểu học	0,344*** (5,420)	−0,051 (−0,460)	0,206*** (5,970)	0,154*** (4,540)	0,224*** (2,680)	0,205*** (5,120)	0,204 (1,250)
Tiểu học	0,448*** (7,240)	0,042 (0,400)	0,280*** (8,570)	0,1857*** (5,650)	0,280*** (2,820)	0,258*** (6,260)	0,332** (2,120)
Trung học cơ sở	0,511*** (8,120)	0,121 (1,140)	0,311*** (9,310)	0,233*** (6,670)	0,293*** (2,670)	0,303*** (6,940)	0,440*** (2,780)
Trung học phổ thông	0,566*** (8,950)	0,082 (0,740)	0,370*** (10,930)	0,267*** (6,560)	0,272* (1,77)	0,378*** (8,640)	0,357** (2,300)
<i>Bằng cấp</i>	<i>Không bằng cấp</i>						
Sơ cấp, chứng chỉ	0,178*** (5,010)	0,313*** (5,290)	0,103*** (6,950)	−0,016 (−0,190)	0,089 (0,860)	0,083*** (2,680)	−0,215** (−2,420)
Trung cấp	−0,068 (−1,430)	−0,173*** (−3,090)	0,056** (2,040)	0,161* (1,690)	0,226* (1,740)	0,123*** (4,680)	−0,476*** (−3,710)
Cao đẳng	0,023 (0,520)	−0,102* (−1,750)	0,012 (0,35)	0,183* (1,870)	0,254 (0,790)	0,082*** (3,230)	−0,421*** (−3,080)
Đại học	−0,017 (−0,290)	−0,032 (−0,450)	0,018 (0,440)	0,331*** (2,690)	0,289** (2,170)	0,349*** (15,640)	−0,540*** (−3,060)
Thạc sĩ	0,019	0,157				0,761***	−0,482**

Biến số	Chung	Nhà chuyên môn	Lao động có kỹ năng	Lao động phổ thông	Nông nghiệp	Công nghiệp	Dịch vụ
	(0,150)	(1,600)				(9,320)	(-2,030)
Tiến sĩ	0,179	0,491***					-0,169
	(0,660)	(2,830)					(-0,440)
Nữ so với Nam	-0,080***	-0,047**	-0,156***	-0,179***	-0,149***	-0,132***	-0,005
	(-4,110)	(-2,460)	(-9,730)	(-11,380)	(-5,460)	(-14,510)	(-0,140)
<i>Loại hình</i>	<i>Loại hình hộ, cá thể</i>						
Doanh nghiệp - HTX	0,052**	0,009	0,039**	0,153***	0,134***	0,190***	0,030
	(2,480)	(0,450)	(2,540)	(6,280)	(3,010)	(9,610)	(0,840)
Nhà nước	-0,305***	-0,403***	-0,076	-0,089*	0,034	-0,030	-0,353***
	(-10,650)	(-16,340)	(-1,360)	(-1,730)	(0,300)	(-0,290)	(-8,160)
FDI	0,125***	0,091***	0,089***	0,271***	0,371*	0,237***	0,142*
	(5,200)	(3,140)	(5,320)	(9,090)	(1,930)	(11,510)	(1,670)
Khác	-0,420***	-1,039***	-0,176	0,402***			-0,432**
	(-2,800)	(-8,160)	(-1,110)	(2,700)			(-2,380)
Tuổi	0,035***	0,069***	0,044***	0,030***	0,032***	0,026***	0,115***
	(9,890)	(12,850)	(17,530)	(9,090)	(3,710)	(12,950)	(9,620)
Tuổi bình phương	-0,000**	-0,000***	-0,000***	-0,000***	-0,000**	-0,000***	-0,001***
	(-2,310)	(-13,350)	(-11,540)	(-8,390)	(-2,340)	(-14,510)	(-10,350)
Quy mô tổ chức (ln)	0,211***	0,267***	0,148***	0,118***	0,110***	0,112***	0,206***
	(9,890)	(12,270)	(8,550)	(5,740)	(3,160)	(4,990)	(5,470)

Biến số	Chung	Nhà chuyên môn	Lao động có kỹ năng	Lao động phổ thông	Nông nghiệp	Công nghiệp	Dịch vụ
Hằng số	7,678***	7,421***	7,496***	7,756***	7,645***	7,716***	6,879***
	(79,070)	(59,150)	(134,190)	(102,530)	(36,480)	(114,890)	(33,030)

Ghi chú: Thống kê t trong dấu ngoặc đơn ();

*, **, *** lần lượt tương ứng với mức ý nghĩa thống kê 10%, 5% và 1%.

Từ những phân tích trên cho thấy rằng, tại Việt Nam, suất sinh lợi của người lao động có mối quan hệ tuyến tính dương với vốn con người, xét trên tất cả các khía cạnh. Điều này có nghĩa là, khi vốn con người của người lao động tăng lên, suất sinh lợi của họ cũng tăng lên. Thông qua vốn con người chính là việc tích lũy kỹ năng, kiến thức thông qua đào tạo và giáo dục chính thức cũng như kinh nghiệm tích lũy theo thời gian giúp gia tăng năng lực cá nhân. Tại VKTTĐPN, sau khi quan sát, suất sinh lợi càng cao khi tuổi càng lớn đồng nghĩa với kinh nghiệm càng cao, điều này tương đồng với nghiên cứu của Lee và Lee (2006) nghiên cứu lao động Hàn Quốc. Bhatti (2013) cũng khẳng định tương tự, nếu tăng thêm 1 năm kinh nghiệm thì thu nhập tăng 3,05% cho dữ liệu của lao động Pakistan. Nghiên cứu của Florin và cộng sự (2003) cũng nhấn mạnh rằng vốn con người là cá nhân có được thông qua đầu tư vào đi học, đào tạo tại chỗ và tích lũy các loại kinh nghiệm khác. Nghiên cứu của Becker và Murphy (2003) cho rằng vốn con người là kết quả của đầu tư vào giáo dục, đào tạo và kinh nghiệm. Điều này giúp người lao động nâng cao kỹ năng, kiến thức và thái độ, từ đó có thể đạt được suất sinh lợi cao hơn và đóng góp lớn hơn cho tổ chức (Westphalen, 1999; Rastogi, 2002).

Vốn con người được xem xét đối với lao động ở VKTTĐPN dựa trên góc nhìn về năng lực và kiến thức chuyên môn thông qua trình độ học vấn và bằng cấp, đồng thời cũng thách thức hơn trong đòi hỏi việc làm và cạnh tranh hơn trên thị trường lao động. Một khía cạnh khác của vốn con người, cho thấy kinh nghiệm của người lao động là yếu tố cạnh tranh giúp tham gia vào thị trường lao động tốt hơn ở nhóm lao động phổ thông và ngành nông nghiệp đòi hỏi kinh nghiệm. Tuy vậy, ảnh hưởng khác biệt về kinh nghiệm ở VKTTĐPN là tương đối nhỏ. Với một nền kinh tế đa dạng như tại VKTTĐPN và trọng điểm công nghiệp của cả nước, các công việc đòi hỏi trình độ phổ thông hay lao động giản đơn trong các ngành công nghiệp hay dịch vụ cơ bản chiếm ưu thế trong tổng số các công việc hiện có. Điều này cũng được nghiên cứu của Demombynes và Testaverde (2018) chứng minh các công việc đòi hỏi kỹ năng thấp chiếm ưu thế trong tổng số các công việc hiện có. Kết quả này bổ sung vào nghiên cứu của Demombynes và Testaverde (2018) khi không chỉ xác nhận lại các suất sinh lợi cao trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, hay giáo dục có tác động lớn đến mức lương của người lao động, học càng cao sẽ giúp cho người lao động thu được lợi ích biên càng lớn mà còn chỉ ra các mức chênh lệch đáng kể trong suất sinh lợi giữa các mức trình độ học vấn, bằng cấp cũng như kinh nghiệm.

5. Kết luận và các hàm ý

Kết quả nghiên cứu này cho thấy sự khác biệt đáng kể về suất sinh lợi về học vấn, bằng cấp trong các ngành nghề, lĩnh vực kinh tế, giới tính người lao động, độ tuổi người lao động, quy mô và hình thức tổ chức việc làm. Trong đó, tại VKTTĐPN, các công việc đòi hỏi kỹ năng thấp chiếm ưu thế trong tổng số các công việc hiện có, đồng thời tỷ lệ thất nghiệp cao hơn trong các nhóm lao động có bằng cấp cao có thể gắn với sự không tương thích giữa kỹ năng và nhu cầu của nhà tuyển dụng.

Suất sinh lợi gắn liền với vốn con người của người lao động, việc thúc đẩy gia tăng vốn con người ở tất cả các khía cạnh đều thúc đẩy mức sinh lợi càng cao. Điều này gợi ý rằng, giáo dục là một trong những yếu tố quan trọng. Do đó, chính quyền tại VKTTĐPN nên phát triển các chương trình giáo dục, đào tạo, hỗ trợ học nghề và thực tập giúp người lao động có được những kỹ năng và kiến thức cần thiết để thành công trong các ngành nghề có nhu cầu cao. Đặc biệt, các chương trình có mục tiêu hướng vào các ngành và lĩnh vực cụ thể quan trọng đối với nền kinh tế của VKTTĐPN. Chính phủ

nên có chính sách cung cấp các loại học bổng và trợ cấp cho những ngành có nhu cầu cao, và chú trọng vào hoạt động tư vấn chuyên sâu. Các dịch vụ tư vấn nghề nghiệp có thể giúp các cá nhân xác định điểm mạnh và sở thích của họ. Bên cạnh đó, nên có các chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp nhỏ vì các doanh nghiệp này là một động lực chính của tăng trưởng kinh tế và việc hỗ trợ sự phát triển của các doanh nghiệp này có thể tạo ra cơ hội việc làm mới, tăng nhu cầu về lao động có kỹ năng.

Hạn chế của nghiên cứu là trong khi thu nhập và tiền lương thường được sử dụng để đo lường lợi nhuận trên vốn con người, thì có những khía cạnh khác của lợi nhuận có thể cũng quan trọng nhưng chưa được nghiên cứu kỹ. Nghiên cứu tiếp theo có thể khám phá các khía cạnh phi tiền tệ của lợi nhuận, chẳng hạn như: Sự hài lòng trong công việc, cân bằng giữa công việc và cuộc sống, cơ hội thăng tiến nghề nghiệp, và giá trị nội tại có được từ việc sử dụng các kỹ năng và kiến thức của một người trong một cấu trúc việc làm cụ thể.

Tài liệu tham khảo

- Adda, J., Dustmann, C., & Stevens, K. (2017). The career costs of children. *Journal of Political Economy*, 125(2), 293–337.
- Au, A. K. M., Altman, Y., & Roussel, J. (2008). Employee training needs and perceived value of training in the Pearl River Delta of China: A human capital development approach. *Journal of European Industrial Training*, 32(1), 19–31.
- Aletdinova, A. A., & Koritsky, A. V. (2020). Comparative analysis of the return on human capital in the European and Asian Regions of Russia. *Regional Research of Russia*, 10, 213–219.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: National Bureau of Economic Research. Retrieved from <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>
- Becker, G. S., & Murphy, K. M. (2003). *Social Economics: Market Behavior in a Social Environment*. Harvard University Press.
- Becker, G. S. (2009). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago press.
- Ben-Porath, Y. (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*, 75(4), 352–365. doi: 10.1086/259291
- Bhatti, S. H. (2013). *Estimation of the mincerian wage model addressing its specification and different econometric issues* [Doctoral dissertation, Université de Bourgogne]. Retrieved from <https://theses.hal.science/tel-00780563v1>
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63–76.
- Bontis, N., & Fitz-enz, J. (2002). Intellectual capital ROI: A causal map of human capital antecedents and consequents. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 223–247.
- Borjas, G. (2013). *Labor Economics* (6th ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2014). *Labor Economics* (2nd ed.). Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.

- de la Fuente, A., & Ciccone, A. (2003). Le capital humain dans une économie mondiale sur la connaissance. *Rapport pour la Commission Européenne*.
- Demombynes, G., & Testaverde, M. (2018). *Employment structure and returns to skill in Vietnam: Estimates using the labor force survey* (Policy Research Working Paper No. 8364). World Bank Group.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2017). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* (13th ed.). New York: Routledge.
- Florin, J., Lubatkin, M., & Schulze, W. (2003). A social capital model of high-growth ventures. *Academy of Management Journal*, 46(3), 374–384.
- Hanushek, E. A., Machin, S. J., & Wößmann, L. (2023). *Handbook of the Economics of Education* (Vol 6). Elsevier.
- Heckman, J. J., Lochner, L. J., & Todd, P. E. (2006). Earnings functions, rates of return and treatment effects: The mincer equation and beyond. *Handbook of the Economics of Education*, 1, 307–458.
- Lazear, E. P., & Oyer, P. (2004). The structure of wages and internal mobility. *American Economic Review*, 94(2), 212–216.
- Lazear, E. P., & Shaw, K. L. (2007). Personnel economics: The economist's view of human resources. *Journal of Economic Perspectives*, 21(4), 91–114.
- Lee, B. J., & Lee, M. J. (2006). Quantile regression analysis of wage determinants in the Korean labor market. *Journal of the Korean Economy*, 7(1), 1–31.
- Leontaridi, R. M. (2002). Career, experience and returns to human capital: Is the dual labour market hypothesis relevant for the UK?. *Research in Economics*, 56(4), 399–426.
- Lindsay, C. M. (1971). Measuring human capital returns. *Journal of Political Economy*, 79(6), 1195–1215. doi: 10.1086/259831
- Maazouz, M. (2013). Return to investment in human capital and policy of labour market: Empirical analysis of developing countries. *Procedia Economics and Finance*, 5, 524–531. doi: 10.1016/S2212-5671%2813%2900062-2
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302. doi: 10.1086/258055
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings* (Human Behavior and Social Institutions No. 2). National Bureau of Economic Research. Retrieved from <https://www.nber.org/books-and-chapters/schooling-experience-and-earnings>
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of political Economy*, 82(2, Part 2), S76-S108.
- Petty, W. (1690). *Political Arithmetik*. London: Robert Clavel and Henry Mortlock.
- Rastogi, P. N. (2002). Knowledge management and intellectual capital as a paradigm of value creation. *Human Systems Management*, 21(4), 229–240. doi: 10.3233/HSM-2002-21402
- Rodriguez, J. P., & Loomis, S. R. (2007). A new view of institutions, human capital, and market standardisation. *Education, Knowledge and Economy*, 1(1), 93–105. doi: 10.1080/17496890601128357

- Romer, P. M. (1990). Capital, labor, and productivity. *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*, 1990, 337–367.
- Sullivan, P. (2010). Empirical evidence on occupation and industry specific human capital. *Labour Economics*, 17(3), 567–580.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Tổng cục Thống kê. (2020). *Điều tra lao động việc làm Việt Nam năm 2020*. Truy cập từ <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/02/bao-cao-dieu-tra-lao-dong-viec-lam-nam-2021/>
- 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, 102271.
- Westphalen, S. A. (1999). *Reporting on human capital; Objectives and trends*. In International Symposium - Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues, and Prospects. Technical Meeting, 9–10 June, 1999. Amsterdam. Retrieved from <https://www.oecd.org/sti/ind/1948014.pdf>
- Willis, R. (1987). Wage determinants: A survey and reinterpretation of human capital earnings functions. *Handbook of Labor Economics*, 1, 525–602.