

Di động việc làm trong nhóm lao động từ 25 đến 34 tuổi ở nội thành Hà Nội

Nghiên cứu trường hợp tại quận Thanh Xuân, Hà Nội

Lê Thúy Hằng

Viện Xã hội học, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh

Tóm tắt: Di động việc làm là vấn đề còn bỏ ngỏ trong lĩnh vực nghiên cứu về lao động việc làm hiện nay. Nhằm góp phần làm rõ bức tranh di động việc làm trong bối cảnh hội nhập quốc tế ở Việt Nam, bài viết này phân tích thực trạng di động việc làm của lao động trẻ ở độ tuổi 25-34 ở nội thành Hà Nội. Kết quả nghiên cứu cho thấy lao động trẻ đang tham gia tích cực vào thị trường lao động. Mặc dù phần đông trong số họ có thay đổi việc làm nhưng chỉ có một bộ phận có thay đổi về vị trí nghề nghiệp, lĩnh vực hoạt động và vị trí công việc. Đáng chú ý là trong số lao động trẻ có thay đổi vị trí nghề nghiệp thì hầu hết đều dịch chuyển lên vị trí nghề nghiệp cao hơn. Chưa có nhiều bằng chứng cho thấy việc thay đổi lĩnh vực hoạt động làm tăng thêm thu nhập và có gắn với sự thăng tiến nghề nghiệp, vì vậy sự chuyển đổi việc làm của người lao động ở các ngành vẫn tiềm ẩn nhiều bất lợi. Tác giả cũng cho rằng cùng với quá trình toàn cầu hóa, di động việc làm sẽ ngày càng tăng, lao động trẻ có thể sẽ gặp nhiều khó khăn hơn, và vì vậy cần có các nghiên cứu sâu hơn về di động việc làm và có chính sách hỗ trợ cho lực lượng lao động này.

Từ khóa: Lao động - Việc làm; Lao động trẻ; Di động việc làm.

1. Lời giới thiệu

Di động việc làm là một khái niệm chỉ những thay đổi việc làm của các cá nhân. Các nghiên cứu cho thấy di động việc làm có nguồn gốc từ những thay đổi trong cấu trúc của nền kinh tế và cùng với quá trình toàn cầu hóa, di động việc làm có xu hướng ngày càng tăng. Điều đáng chú ý là di động việc làm không chỉ đơn giản là kết quả của quá trình phát triển xã hội mà nó còn có những tác động trở lại đối với sự phát triển. Di động việc làm trên thực tế có quan hệ chặt chẽ với những thay đổi về thu nhập và vị thế xã hội của các cá nhân và các nhóm xã hội, do đó, nó có mối liên hệ với hàng loạt vấn đề như chất lượng cuộc sống, bất bình đẳng và tiến bộ xã hội. Di động việc làm vì thế là một nội dung nghiên cứu quan trọng giúp nhận biết và lý giải cách thức mà bất bình đẳng được tạo ra và được duy trì trong xã hội.

Tìm hiểu về di động việc làm trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay rất cần chú ý tới nhóm lao động trẻ. Nhóm xã hội này chiếm một tỉ lệ lớn trong lực lượng lao động và có vai trò quan trọng đối với sự phát triển xã hội. Song, họ cũng là nhóm đang phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức nhất trong quá trình tìm kiếm việc làm và phát triển nghề nghiệp. Do độ tuổi nằm trong giai đoạn quá độ từ nhà trường sang môi trường làm việc nên lao động trẻ thường bị hạn chế về trình độ chuyên môn và kinh nghiệm làm việc, điều có thể xảy ra ngay cả đối với những người có trình độ học vấn cao. Khi tham gia vào thị trường lao động, họ có phần yếu thế hơn và có xu hướng chấp nhận những công việc không ổn định, tiền lương thấp và có ít cơ hội phát triển hơn. Nhất là trước những bất ổn của thị trường hiện nay, trong các chương trình cắt giảm lao động để điều chỉnh hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp, thì lao động trẻ là những người đầu tiên bị cắt giảm thời gian làm việc hoặc thậm chí bị cho thôi việc.

Ở Việt Nam, di động việc làm là vấn đề mới xuất hiện và ít được quan tâm. Trong thời kỳ kinh tế kế hoạch tập trung, do sức lao động không được thừa nhận là hàng hóa, nhà nước can thiệp trực tiếp vào quá trình phân công và sử dụng lao động nên dịch chuyển lao động giữa các đơn vị kinh tế rất hạn chế và hầu như không tồn tại. Chỉ đến khi Việt Nam thực hiện đường lối Đổi mới, thị trường lao động mới dần được hình thành, vận hành theo quy luật của nó, và cùng với quá trình cải cách doanh nghiệp nhà nước, phát triển kinh tế tư nhân và cấu trúc lại nền kinh tế thì chuyển đổi việc làm mới trở nên dễ dàng hơn và phổ biến hơn. Cho đến nay, vấn đề lao động, việc làm và thị trường lao động đã thu hút được rất nhiều sự

quan tâm của các nhà nghiên cứu cũng như các nhà hoạch định chính sách, tuy nhiên, di động việc làm nói chung và di động việc làm của lao động trẻ nói riêng vẫn còn là vấn đề bị bỏ ngỏ. Nhằm góp phần làm rõ bức tranh di động việc làm trong bối cảnh hội nhập quốc tế ở Việt Nam, bài viết này sẽ hướng đến mô tả thực trạng và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến di động việc làm trong nhóm lao động trẻ ở nội thành Hà Nội.

Số liệu sử dụng trong bài viết này được lấy từ cuộc điều tra: Việc làm của lao động trẻ trong độ tuổi từ 25 đến 34 ở quận Thanh Xuân, Hà Nội, do Viện Xã hội học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh phối hợp với Cục Thống kê Hà Nội tiến hành tháng 10/2009. Trong cuộc điều tra này, có 300 trường hợp tham gia trả lời bảng hỏi và có 30 trường hợp tham gia trả lời phỏng vấn sâu.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Thực trạng di động việc làm

Tình trạng chuyển đổi việc làm

Số liệu trong Bảng 1 cho biết tỉ lệ di động việc làm trong mẫu nghiên cứu trong khoảng thời gian 7 năm, từ 2003 – 2009. Theo kết quả nghiên cứu, việc chuyển đổi việc làm diễn ra tương đối phổ biến. Nếu không tính các trường hợp chuyển từ tình trạng thất nghiệp sang có việc làm, hay từ có việc làm sang thất nghiệp là có di động việc làm thì trong mẫu nghiên cứu tỉ lệ chuyển đổi việc làm đã ở mức đáng kể là 42,7%.

Trong mẫu nghiên cứu, mức thay đổi việc làm của nhóm lao động trẻ là từ một đến ba lần nhưng phổ biến nhất ở mức một lần. Tỉ lệ có một lần chuyển đổi việc làm là cao nhất và đạt 35,3%. Tuy khoảng thời gian trung bình cho một lần chuyển đổi việc làm là xấp xỉ 6 năm, nhưng khác biệt về thời gian cho một lần chuyển đổi việc làm là rất lớn, dao động từ 1 cho đến 19 năm.

Bảng 1. Di động việc làm trong nhóm lao động 25-34 tuổi ở Thanh Xuân, Hà Nội

Di động việc làm	Tỉ lệ (%)
Chung	100
Có thay đổi việc làm	42,7
Không thay đổi việc làm	43,0
Thay đổi việc làm liên quan đến thất nghiệp	14,3

Nhóm lao động trẻ không thay đổi việc làm tuy chiếm tỉ lệ thấp hơn so với tỉ lệ có thay đổi việc làm nhưng không đáng kể (43% so 43,7%). Tìm hiểu lí do không thay đổi việc làm trong nhóm này thấy rằng có một phần không nhỏ lao động trẻ còn thiếu sự năng động trong nghề nghiệp, hoặc họ đang gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm tốt hơn. Trong số những người chưa từng thay đổi việc làm, có tới 19,1% cho biết họ “chưa hài lòng với công việc nhưng ngại thay đổi” và trên 10% trả lời “chưa hài lòng nhưng không có khả năng tìm được công việc tốt hơn”.

Câu trả lời đánh giá về khả năng tìm kiếm việc làm mới càng khẳng định thêm phát hiện trên. Mặc dù trong mẫu nghiên cứu trình độ học vấn của lao động trẻ là khá cao và tương đối đồng đều, cụ thể có tới 74,7% ở trình độ từ cao đẳng trở lên, 10% đạt trình độ trung cấp và chỉ có 15% ở trình độ từ trung học phổ thông trở xuống, nhưng chỉ có 29% số lao động được hỏi cho rằng “tìm kiếm việc làm mới là không khó”. Số người cho rằng “tìm kiếm việc làm mới là tương đối khó” chiếm tỉ lệ khá lớn là 32%. Và với trên 60% ý kiến cho rằng tìm kiếm việc làm mới có thể rất khó tùy theo công việc, có thể dễ dàng nhận thấy rằng đối với phần đông lao động trẻ tham gia phỏng vấn để tìm được một *công việc tốt hơn* sẽ còn khó khăn hơn rất nhiều.

Ngoài ra, trong mẫu nghiên cứu còn một nhóm đang chuyển đổi việc làm theo hướng từ tình trạng thất nghiệp sang có việc làm, hoặc từ có việc làm chuyển sang thất nghiệp. Dòng chuyển đổi này diễn ra theo hướng tích cực. Số người không có việc làm tìm được việc làm cao hơn so với số người có việc làm nhưng bị rơi vào thất nghiệp, nhờ đó, so với trước khi chuyển đổi, tỉ lệ thất nghiệp sau chuyển đổi giảm nhẹ ở mức 5,3%.

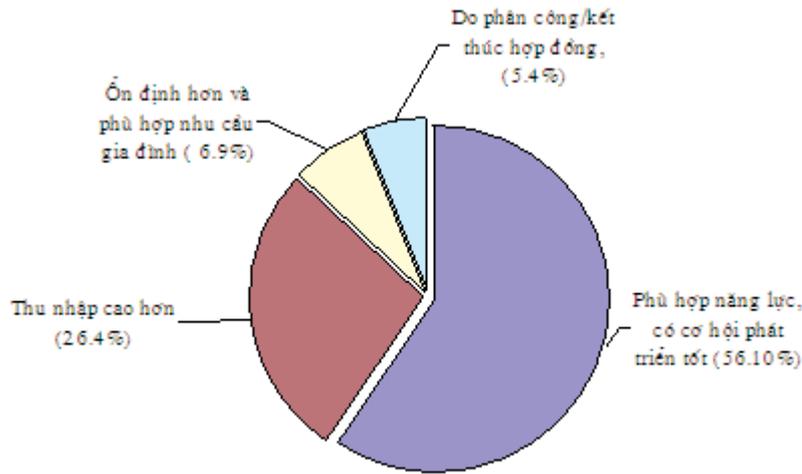
Về động cơ chuyển đổi việc làm

Kết quả nghiên cứu cho thấy việc chuyển đổi việc làm trong nhóm lao động trẻ chủ yếu xuất phát từ nhu cầu theo đuổi và phát triển nghề nghiệp. Hơn một nửa số trường hợp thay đổi việc làm là vì muốn có việc làm mới phù hợp với khả năng và cơ hội phát triển nghề nghiệp (56,1%). Số trường hợp chuyển đổi việc làm vì các lí do khác như muốn có “thu nhập cao hơn” hay muốn có công việc “ổn định và phù hợp với nhu cầu của gia đình” hoặc do “sự phân công” không nhiều, chỉ chiếm tỉ lệ là 25,4%, 6,9% và 5,4% (xem Biểu 1).

Về sự thay đổi thu nhập

Mặc dù ở hầu hết các trường hợp chuyển đổi việc làm không xuất phát

Biểu 1. Lí do dẫn đến việc chuyển đổi việc làm



từ nhu cầu có thu nhập cao hơn, nhưng nhìn chung thay đổi việc làm có tác động làm tăng thêm hơn là làm giảm bớt thu nhập của lao động trẻ.

Trong mẫu nghiên cứu, tỉ lệ trả lời “thu nhập giảm trên 10%” chiếm tỷ lệ rất thấp là 3,4%, trong khi đó, tỉ lệ trả lời “thu nhập tăng từ 10 đến 50%” và “tăng trên 50%” đạt khá cao là 36,1% và 31,2%.

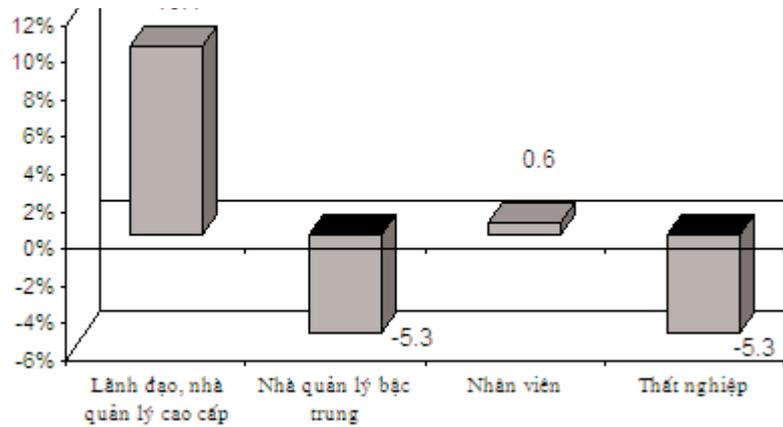
2.2. Di động việc làm theo vị trí nghề nghiệp, lĩnh vực hoạt động và vị trí công việc

Tuy việc làm mà một người đảm nhận thường gắn với vị trí nghề nghiệp, lĩnh vực hoạt động và vị trí công việc cụ thể của người đó, nhưng di động việc làm trên thực tế lại không hoàn toàn đồng nhất với thay đổi vị trí nghề nghiệp (di động vị trí nghề nghiệp), chuyển đổi lĩnh vực hoạt động (di động lĩnh vực hoạt động) và chuyển đổi vị trí công việc (di động vị trí công việc).

Di động vị trí nghề nghiệp

Số liệu về sự thay đổi vị trí nghề nghiệp cho thấy trong số những người có chuyển đổi việc làm thì chỉ có một bộ phận có dịch chuyển vị trí nghề nghiệp. Nếu tỉ lệ di động việc làm là 43,7% thì tỉ lệ di động vị trí nghề nghiệp chỉ là 15,6%. Điều lý thú là hầu hết các trường hợp có dịch chuyển vị trí nghề nghiệp đều theo hướng dịch chuyển lên các vị trí cao hơn trong thang bậc nghề nghiệp. Tỉ lệ dịch chuyển lên các vị trí cao hơn là 14,7%

Biểu 2. Tỷ lệ lao động tăng giảm theo vị trí nghề nghiệp



trong khi tỉ lệ dịch chuyển xuống vị trí thấp hơn chỉ ở mức 0,9%.

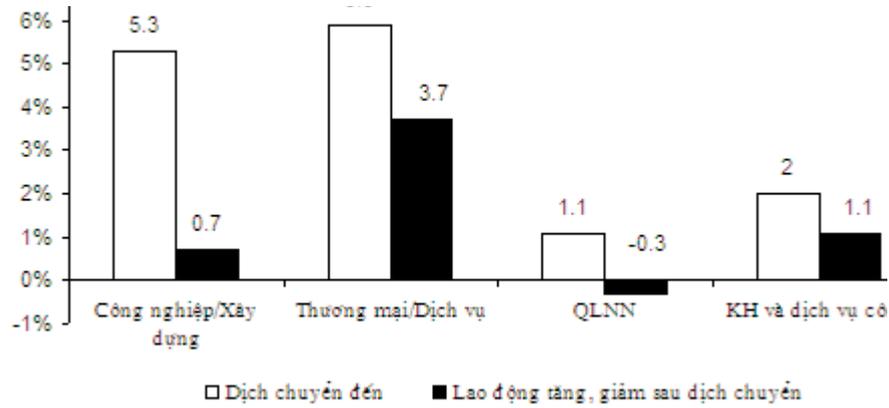
Sự khác biệt này cho thấy dù cùng tham gia vào thị trường lao động nhưng khả năng nắm bắt cơ hội việc làm giữa những người lao động trẻ khác nhau là không giống nhau. Trong khi một số người đạt được sự thăng tiến nghề nghiệp ngay ở giai đoạn đầu của cuộc đời làm việc thì một số khác lại rơi xuống những vị trí nghề nghiệp thấp hơn.

Trong mẫu nghiên cứu, dịch chuyển lên vị trí “lãnh đạo/nhà quản lý bậc cao” là xu hướng dịch chuyển chính. Tỷ lệ dịch chuyển lên vị trí này là 11,8% cao hơn nhiều so với tỉ lệ dịch chuyển lên các vị trí “nhà quản lý bậc trung” (2,6%) và “nhân viên” (0,6%). Cùng với những thay đổi liên quan đến tình trạng thất nghiệp, quá trình dịch chuyển này đã góp phần làm thay đổi cấu trúc vị trí nghề nghiệp. So với trước khi có chuyển đổi việc làm, tỉ lệ lao động ở vị trí “lãnh đạo/nhà quản lý cấp cao” tăng 10 điểm phần trăm (từ 7% lên 17,1%), bên cạnh đó, tỉ lệ lao động ở vị trí “nhà quản lý bậc trung” và “thất nghiệp” cùng giảm ở mức 5,3 điểm phần trăm (từ 58,7% xuống 53,4% và từ 10,4% xuống 5,1%) (xem Biểu 2).

Di động theo lĩnh vực hoạt động

Cũng giống như di động vị trí nghề nghiệp, sự thay đổi việc làm không nhất thiết dẫn đến những thay đổi về lĩnh vực hoạt động. Trong số trường hợp có thay đổi việc làm (chiếm 43,7% trong mẫu), thì chỉ có một bộ phận

Biểu 3. Tỷ lệ lao động dịch chuyển theo lĩnh vực hoạt động và tỷ lệ tăng, giảm sau dịch chuyển



có thay đổi lĩnh vực hoạt động (tương đương 21,1% trong mẫu nghiên cứu). Có tới 22,6% có thay đổi việc làm nhưng không chuyển đổi lĩnh vực hoạt động.

Số liệu về sự thay đổi lĩnh vực hoạt động cho thấy lao động trẻ di động khá linh hoạt (xem Biểu 3). Hầu hết các lĩnh vực đều có lao động dịch chuyển đến, tuy nhiên xu hướng chính vẫn là dịch chuyển sang lĩnh vực “Công nghiệp/Xây dựng” và “Thương mại/Dịch vụ”. Tỷ lệ lao động chuyển sang các lĩnh vực này lần lượt là 5,3% và 5,9% trong tổng số các trường hợp được phỏng vấn. Dịch chuyển vào lĩnh vực “Khoa học công nghệ/Y tế/Giáo dục/Văn hóa thông tin” (Khoa học và dịch vụ công) chỉ chiếm tỷ lệ xấp xỉ 2%. Khối cơ quan quản lý nhà nước và các tổ chức chính trị xã hội (QLNN) có mức chuyển đến thấp nhất, là 1,1%. Những dịch chuyển này làm tăng nhẹ tỷ lệ lao động trẻ tham gia vào các ngành “Công nghiệp/Xây dựng” (0,7%), “Thương mại/Dịch vụ” (3,7%) và “Khoa học và dịch vụ công” (1,1%), song làm giảm nhẹ tỷ lệ lao động trong khu vực “QLNN” (0,3%).

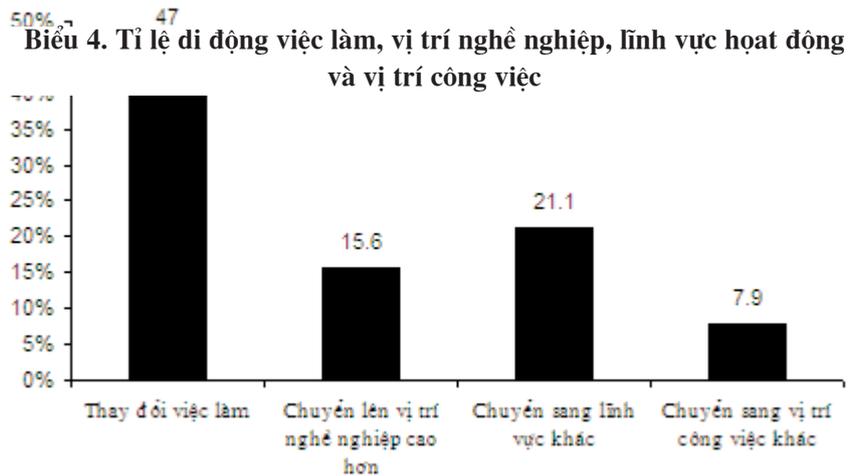
Sự khác biệt kể trên có thể phần nào chịu ảnh hưởng của quá trình cấu trúc lại nền kinh tế ở Việt Nam. Do được ưu tiên đầu tư phát triển, các ngành này tạo thêm được nhiều việc làm và thu hút thêm nhiều lao động, trong đó có lao động trẻ. Trong khi đó, khu vực “QLNN” chịu tác động ngược chiều từ quá trình này. Khu vực này đang dần bị thu hẹp lại, vì thế sự dịch chuyển lao động vào khu vực này bị hạn chế.

Ngoài ra, quá trình cải cách và hoàn thiện hệ thống chính sách và pháp luật về thị trường lao động đã điều chỉnh các quan hệ lao động trên thị trường. So với các lĩnh vực khác, lợi thế do làm việc trong khu vực “QLNN” đã giảm đáng kể. Tiền lương trong khu vực QLNN mặc dù được đảm bảo lâu dài, nhưng có xu hướng thấp hơn và nhìn chung chưa hợp lý do mang tính cào bằng, quá phụ thuộc vào độ mạnh yếu của ngân sách nhà nước, và việc điều chỉnh tiền lương thường là chậm không theo kịp với những biến động giá cả trên thị trường. Quá trình tuyển dụng lao động có sự khắt khe về thủ tục và tiêu chuẩn lao động nhưng vẫn thiếu sự minh bạch, công bằng, cũng như chưa có chính sách cụ thể để thu hút và trọng dụng người tài. Việc tham gia bảo hiểm không chỉ hạn chế trong các cơ quan nhà nước mà đã được mở rộng cho tất cả mọi người dưới nhiều hình thức tham gia khác nhau.

Di động vị trí công việc

So với dịch chuyển vị trí nghề nghiệp và dịch chuyển lĩnh vực hoạt động, dịch chuyển vị trí công việc có phần ở mức thấp hơn. Số người có chuyển đổi vị trí công việc chỉ chiếm một tỉ lệ nhỏ là 7,9% trong mẫu nghiên cứu (xem Biểu 4).

Sự thay đổi vị trí công việc có liên quan đến việc chuyển sang đảm nhận các vị trí như “làm công ăn lương”, “tự sản xuất kinh doanh” và “chủ sản xuất kinh doanh” – điều này phù hợp với xu hướng dịch chuyển chung



hiện nay, nhưng điểm khác biệt là trong các quyết định thay đổi việc làm thì “tự sản xuất kinh doanh” là vị trí công việc được lựa chọn nhiều hơn. Số liệu về sự thay đổi tỉ lệ lao động theo vị trí việc làm cho thấy điều này. Sau khi cân bằng giữa dịch chuyển đến với dịch chuyển đi ở mỗi vị trí công việc thì thấy rằng ở vị trí “làm công” (giảm 0,2%) và “chủ sản xuất kinh doanh” có tỉ lệ hầu như không thay đổi, trong khi tỉ lệ lao động “tự sản xuất kinh doanh” tăng lên 2,8%. Mặc dù tỉ lệ lao động chuyển đổi sang vị trí “làm công” không phải là cao nhất nhưng điều này không mâu thuẫn với xu hướng dịch chuyển lao động vào vị trí “làm công”. Trên thực tế, với số liệu trên 80% lao động đang ở vị trí “làm công”, lựa chọn việc làm ở vị trí này hiện vẫn là xu thế chính hiện nay.

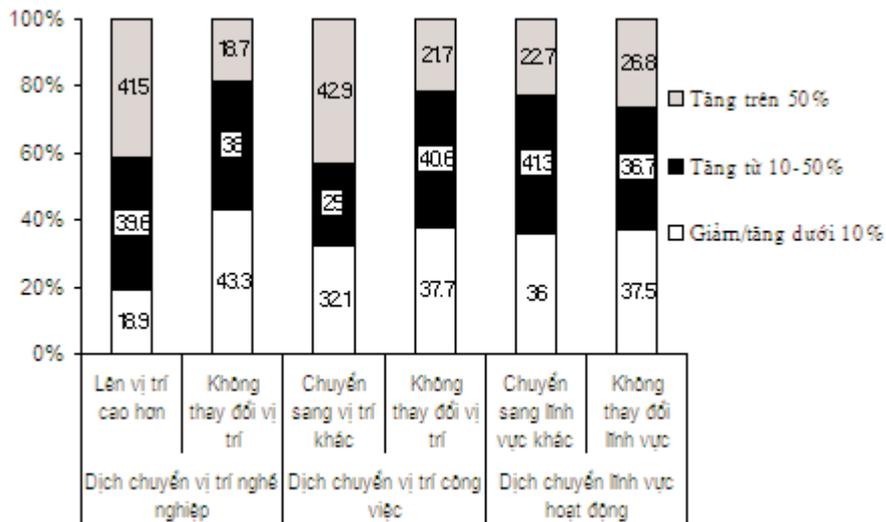
Dòng dịch chuyển lao động tập trung vào vị trí “tự sản xuất kinh doanh” có tính hợp lý nhất định và có thể lý giải được. Do không được hưởng lợi từ các chương trình an sinh xã hội hữu hiệu nên người lao động, nhất là lao động trẻ, đang thiếu hoặc mất việc làm có xu hướng chấp nhận bất kỳ công việc nào thay vì bị thất nghiệp một cách lâu dài. Tuy nhiên, với sự trợ giúp từ gia đình và bạn bè, việc chuyển đổi sang những công việc tự làm, - là những việc vốn không đòi hỏi nhiều về tài chính, kiến thức và kinh nghiệm, là không quá khó. Vì thế, chuyển đổi sang vị trí “tự sản xuất kinh doanh” là lựa chọn phù hợp đối với nhiều người lao động.

Điều đáng quan tâm là trong khi sự chuyển đổi lĩnh vực hoạt động không có quan hệ chặt chẽ với việc dịch chuyển lên vị trí nghề nghiệp cao hơn, thì những thay đổi vị trí công việc thường dẫn đến việc chuyển lên các vị trí nghề nghiệp cao hơn. Tỉ lệ chuyển lên các vị trí nghề nghiệp cao hơn ở nhóm có thay đổi lĩnh vực hoạt động là 20% thấp hơn rất nhiều tỉ lệ này ở nhóm có thay đổi vị trí hoạt động (63%). Trong nhóm có thay đổi vị trí công việc, hầu hết các trường hợp chuyển sang vị trí “làm công” (5/6 trường hợp) và sang vị trí “chủ sản xuất kinh doanh” (10/11 trường hợp) đều có vị trí nghề nghiệp đi lên.

Di động việc làm nhìn chung có ảnh hưởng tích cực theo hướng tăng thu nhập cho người lao động, tuy nhiên, ảnh hưởng của các hình thức di động khác nhau đến sự thay đổi tiền lương là không hoàn toàn giống nhau.

Số liệu trong Biểu 5 cho thấy di động vị trí nghề nghiệp và di động vị trí công việc có liên hệ chặt chẽ với thay đổi tích cực về tiền lương, song thay đổi về lĩnh vực hoạt động lại không dẫn đến những thay đổi tích cực về tiền lương. Việc dịch chuyển lên vị trí nghề nghiệp cao hơn giúp tỉ lệ tăng lương ở mức “Tăng trên 50%” của nhóm này cao hơn đáng kể so với

Biểu 5. Tỷ lệ tăng lương theo tình trạng chuyển đổi việc làm



nhóm không thay đổi vị trí nghề nghiệp, tăng lên tới 22,8 điểm phần trăm. Tương tự, việc chuyển đổi vị trí công việc cũng giúp cho tỷ lệ tăng lương ở mức “Trên 50%” của nhóm này tăng lên 21,2 điểm phần trăm so với nhóm không thay đổi vị trí công việc. Trong khi đó, so sánh giữa nhóm có thay đổi lĩnh vực hoạt động với nhóm không có thay đổi thì thấy rằng thay đổi tiền lương giữa 2 nhóm này hầu như không có sự khác biệt (xem Biểu 5).

Sự khác biệt trên gợi ra rằng, việc thay đổi lĩnh vực hoạt động có phần bất lợi hơn là có lợi cho người lao động. Ngoài việc không phát huy, tận dụng được những kiến thức và kinh nghiệm làm việc đã có, việc chuyển đổi công việc chưa hẳn đã mang lại thu nhập lớn hơn. Ngoài ra, quá trình thay đổi này cũng đặt ra yêu cầu phải học hỏi và tích lũy thêm các kiến thức và kinh nghiệm mới.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy dịch chuyển việc làm trong nhóm lao động trẻ diễn ra khá phổ biến. Với động cơ chính là tìm kiếm việc làm phù hợp để phát huy năng lực và nắm bắt các cơ hội phát triển nghề nghiệp, lao động trẻ đã khá linh hoạt, chủ động trong chuyển đổi việc làm. Trong số những trường hợp thay đổi việc, có không ít trường hợp chuyển đổi việc làm ngay trong năm đầu khi vừa mới gia nhập vào thị trường lao động.

Trong quá trình chuyển đổi việc làm, phần đông lao động trẻ có thay đổi việc làm nhưng không có bất kỳ sự thay đổi nào về vị trí nghề nghiệp. Mặc dù có bất lợi do hạn chế về kiến thức và kinh nghiệm làm việc, nhưng trong số những lao động trẻ có thay đổi về vị trí nghề nghiệp thì hầu hết họ đều dịch chuyển lên vị trí nghề nghiệp cao hơn. Chỉ có rất ít trường hợp dịch chuyển xuống vị trí nghề nghiệp thấp hơn. Điều này cho thấy một bộ phận lao động trẻ đã phát huy được sự nhiệt huyết của tuổi trẻ và những lợi thế do được đào tạo tốt hơn trong quá trình theo đuổi nghề nghiệp của mình.

Cũng giống như di động vị trí nghề nghiệp, di động lĩnh vực hoạt động ở mức thấp hơn so với những thay đổi việc làm. Sự chuyển đổi lĩnh vực hoạt động tập trung vào các ngành như là “Công nghiệp/Xây dựng” và “Dịch vụ/Thương mại” – phù hợp với xu thế chung của quá trình cấu trúc lại nền kinh tế. Tuy nhiên, khác với di động vị trí nghề nghiệp và di động vị trí công việc, chưa có bằng chứng cho thấy việc thay đổi lĩnh vực hoạt động làm tăng thu nhập hoặc là gắn với sự thăng tiến nghề nghiệp. Chuyển đổi lĩnh vực hoạt động vì thế mà bất lợi hơn là có lợi đối với lao động trẻ.

Do việc lựa chọn công việc có xu hướng tập trung vào vị trí “làm công” nên mức độ di động vị trí công việc của lao động trẻ là thấp hơn cả. Điều đáng lưu ý là trong dòng chuyển đổi vị trí công việc, xu hướng dịch chuyển vào vị trí “tự sản xuất kinh doanh” chiếm ưu thế hơn hẳn các dòng dịch chuyển khác. Thay đổi về vị trí công việc mặc dù có tác động tích cực làm tăng thêm thu nhập cho người lao động, nhưng không đồng nghĩa với công việc có chất lượng mà thậm chí tiềm ẩn những bất ổn về việc làm trong tương lai.

Tóm lại, những mô tả ban đầu về di động việc làm trong nhóm lao động trẻ ở nội thành Hà Nội, tuy chưa đưa ra bức tranh toàn diện và những lý giải đầy đủ về di động việc làm ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế, nhưng bước đầu gợi ra những vấn đề cần được quan tâm. Lao động trẻ ngày nay đang tham gia tích cực vào thị trường lao động tuy nhiên trong quá trình này một bộ phận lao động phải luôn luôn chuyển đổi việc làm mà chưa có được công việc tốt hơn. Cùng với quá trình toàn cầu hóa, di động việc làm sẽ ngày càng tăng. Những khó khăn, thách thức mà lao động trẻ gặp phải cũng như những tác động tiêu cực mà họ phải gánh chịu có thể sẽ nhiều hơn. Do vậy, xây dựng chính sách hỗ trợ cho lao động trẻ là rất cần thiết và điều này cũng đặt ra yêu cầu phải tiếp tục nghiên cứu sâu hơn về di động việc làm. ■