

# XÂY DỰNG THANG ĐO ĐÁNH GIÁ NHẬN THỨC CỦA THANH NIÊN VỀ BÃY CÔNG VIỆC KỸ NĂNG THẤP

**TS. Ngô Quỳnh An**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
annq@neu.edu

**Đỗ Phương Thanh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
11225763@st.neu.edu.vn

**Võ Quỳnh Chi**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
11221090@st.neu.edu.vn

**Phùng Việt Hà**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân,  
11221975@st.neu.edu.vn

**Nguyễn Minh Khuê**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
11223124@st.neu.edu.vn

**Hoàng Minh Ngọc**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
11224664@st.neu.edu.vn

---

**Tóm tắt:** Hiện tượng bẫy công việc kỹ năng thấp nổi lên như một thách thức nghiêm trọng đối với sự bền vững của thị trường lao động, gây ảnh hưởng tiêu cực đến thanh niên trẻ trong dài hạn. Vì vậy, nhận thức về “bẫy” này vô cùng quan trọng đối với thanh niên trẻ, đặc biệt là sinh viên. Qua nghiên cứu định tính và định lượng với công cụ SPSS24 và AMOS24, thang đo nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp gồm 15 chỉ báo, được chia thành 3 cấu phần: (i) đặc điểm, (ii) nguyên nhân và (iii) hậu quả của “bẫy” được đề xuất. Bên cạnh đó, nghiên cứu cho thấy sự hiểu biết về bẫy công việc kỹ năng thấp của thanh niên trẻ khá đầy đủ (kết quả ước lượng có độ tin cậy 95%) với giá trị trung bình của các biến quan sát lớn hơn mức 3 trong thang đo Likert 5 điểm. Cụ thể, trị số trung bình của nhận thức về đặc điểm, nguyên nhân và hậu quả công việc kỹ năng thấp đạt lần lượt Mean=3,59; 3,16; 3,67 với SD=1,07; 1,1; 0,97. Kết quả nghiên cứu có thể làm cơ sở cho những đánh giá về lựa chọn nghề nghiệp, đồng thời giúp thanh niên trẻ và sinh viên nhận thấy sự cần thiết chuẩn bị tốt hơn về kiến thức, kỹ năng và trình độ để không mắc kẹt trong các công việc không phù hợp.

**Từ khóa:** Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp, thanh niên trẻ, thang đo, trường đại học, sinh viên

---

# DEVELOPING A SCALE TO MEASURE YOUNG INDIVIDUALS' PERCEPTIONS OF THE LOW-SKILL JOB TRAP

**Abstract:** The issue of low-skill job traps has surfaced as a significant obstacle to the sustainability of the labor market, particularly impacting young individuals over the long term. Consequently, it is crucial for young people, especially students, to be aware of this "trap." Utilizing both qualitative and quantitative research methods with SPSS24 and AMOS24 software, a perception scale regarding the low-skill job trap was developed, comprising 15 indicators categorized into three components: (i) characteristics, (ii) causes, and (iii) consequences of the identified "trap." Furthermore, the research indicated that young adults had a comprehensive understanding of the low-skill job trap, with estimation results demonstrating 95% reliability and a mean value of the observed variables exceeding 3 on the 5-point Likert scale. The average perception of the characteristics, causes, and consequences associated with low-skill work was recorded as Mean=3.59, 3.16, and 3.67, with SD=1.07, 1.1, and 0.97, respectively. The findings of this study may provide a foundation for evaluating career options and assist young individuals and students in understanding the importance of being adequately equipped with knowledge, skills, and qualifications to avoid being confined to unsuitable employment.

**Keywords:** Perceptions of the low-skill job trap, young adults, scale, university, students

Mã bài báo: JHS - 212

Ngày nhận bài sửa: 12/08/2024

Ngày nhận bài: 18/07/2024

Ngày duyệt đăng: 20/08/2024

Ngày nhận phản biện: 01/08/2024

## 1. Giới thiệu

Cuối thế kỷ 20 và đầu thế kỷ 21, thế giới đã trải qua nhiều cuộc khủng hoảng kinh tế lớn như: suy thoái năm 1982, khủng hoảng tài chính châu Á năm 1997 và khủng hoảng tài chính toàn cầu năm 2008. Trong bối cảnh này, "bẫy công việc kỹ năng thấp" đã trở thành thách thức nghiêm trọng cho thị trường lao động. Đây là trạng thái tiêu cực với việc làm kỹ năng thấp và tỷ lệ thất nghiệp cao do thiếu việc làm và động lực đầu tư vào đào tạo (Burdett & Smith, 2002). Sự thiếu động lực này tạo ra vòng luẩn quẩn, khiến lao động mắc kẹt trong công việc ít kỹ năng, thiếu cơ hội thăng tiến (Liew, 2022), cản trở sự phát triển cá nhân và ảnh hưởng năng suất tổng thể của nền kinh tế.

Sau đại dịch Covid-19, bẫy công việc kỹ năng thấp trở lại mạnh mẽ trong thị trường lao động toàn cầu. Theo Hội đồng Kinh tế và Xã hội Liên Hợp Quốc, 255 triệu việc làm toàn thời gian đã bị mất do đại dịch, với việc phục hồi dự kiến diễn ra chậm, tăng trưởng kinh tế toàn cầu chỉ trở lại mức trước đại dịch vào năm 2025. Đại dịch đã làm nổi bật vai trò thiết yếu của người lao động kỹ năng thấp, nhưng sự công nhận này không đồng nghĩa với việc họ được cải thiện tiền lương hoặc điều kiện làm việc (Farris & Bergfeld, 2022). Đặc biệt, thanh niên trẻ là nhóm dễ bị tổn thương nhất sau mỗi cuộc khủng hoảng và

chiếm tới một nửa số người lao động trong các công việc kỹ năng thấp (Maxwell, 2006). Thanh niên trẻ thường dựa vào mạng lưới cá nhân như gia đình và bạn bè. Điều này khiến họ dễ rơi vào các công việc tạm thời và kỹ năng thấp thay vì tiếp cận được các cơ hội việc làm chính thức và phù hợp (Vishnevskiy & Didkovskaya, 2016). Bên cạnh đó, sự mất kết nối giữa kỹ năng hiện có của thanh niên trẻ và yêu cầu của nhà tuyển dụng sau đại dịch càng làm gia tăng tình trạng này, khiến họ gặp khó khăn trong việc tìm kiếm các công việc đòi hỏi kỹ năng cao (Pidvalna & Pavelkiv, 2021). Nhiều thanh niên trẻ, đặc biệt là sinh viên hoặc những người mới ra trường báo cáo rằng trở ngại chính của họ là thiếu kinh nghiệm làm việc liên quan và chưa hoàn thành đào tạo, điều này cản trở khả năng cạnh tranh công việc của họ (Kokovnik & Jagodič, 2017; Maxwell, 2006). Đồng thời, tình trạng sinh viên ra trường không có việc làm chính thức, làm công việc không phù hợp với trình độ đang phổ biến (Hà, 2014). Những người trẻ bị mắc kẹt trong các công việc kỹ năng thấp có thể gặp phải tình trạng thiếu động lực để tiếp tục nâng cao vốn con người của mình, dẫn đến giảm khả năng phát triển sự nghiệp về sau (Heisig & cộng sự, 2024). Sinh viên, nhóm được kỳ vọng tham gia lực lượng lao động trình độ cao, nếu bị mắc kẹt sẽ gây lãng phí nguồn lực đào tạo và hạn

chế đóng góp dài hạn cho nền kinh tế (Green & cộng sự, 2020). Chính vì những lý do trên, việc nghiên cứu sâu về nhóm thanh niên trẻ, đặc biệt là sinh viên, trong bối cảnh bẫy công việc kỹ năng thấp là vô cùng quan trọng.

Cho đến nay đã có một số nghiên cứu về bẫy công việc kỹ năng thấp tập trung vào góc độ vĩ mô và chủ yếu dựa trên dữ liệu thứ cấp trong một khu vực hoặc ngành công nghiệp cụ thể. Những nghiên cứu này thường phân tích tình hình từ cả hai phía cung và cầu, bao gồm các yếu tố như: cấu kỹ năng của thị trường lao động, ảnh hưởng của các chính sách phát triển kinh tế và quyết định của nhà tuyển dụng. Chẳng hạn, Green & cộng sự (2020) nghiên cứu bẫy công việc kỹ năng thấp trong ngành khách sạn và bán lẻ tại Birmingham (Anh) bị chi phối bởi quyết định của nhà tuyển dụng và yếu tố địa phương. Tương tự, Huang & You (2024) phân tích mối quan hệ giữa tiếp thu kiến thức và lộ trình di cư của công nhân Việt Nam có kỹ năng thấp tại Trung Quốc và đề xuất khung “di cư dựa trên kỹ năng”. Tuy nhiên, cả hai nghiên cứu trên đều chưa đánh giá nhận thức của cá nhân về bẫy công việc kỹ năng thấp.

Có sự khác biệt giữa một tình huống hiện thực khách quan và một tình huống được nhận thức chủ quan (Lazarus & Folkman, 1984). Các cá nhân thường hành động theo nhận thức của họ hơn là theo các sự kiện thực tế (Meyer & Allen, 1997). Có một quan điểm chung rằng nhận thức quyết định cảm xúc và hành vi chứ không phải tình huống khách quan. Do đó, nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp đóng vai trò quan trọng trong định hướng hành vi của các cá nhân. Nếu không có nhận thức đúng đắn và hiểu biết về môi trường của mình, con người có thể đưa ra quyết định sai lầm. Đặc biệt là thanh niên trẻ và sinh viên, nếu hiểu rõ bản chất, nguyên nhân và hậu quả của bẫy công việc kỹ năng thấp, họ sẽ có chiến lược phù hợp để tích lũy kiến thức và kỹ năng, từ đó tránh các công việc không phù hợp. Vì vậy, nghiên cứu này đề xuất thang đo phản ánh nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp từ góc nhìn của sinh viên như đại diện cho nhóm người lao động tương lai. Bên cạnh đó, để đảm bảo tính đồng nhất, nhóm tác giả tiến hành thu thập dữ liệu qua các khảo sát trực tuyến với các đối tượng sinh viên được đào tạo trong lĩnh vực kinh tế và kinh doanh từ một số trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội vào tháng 8 năm 2024 với nội dung tập trung vào nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp.

## 2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu đề xuất thang đo

### 2.1. Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp

Bất kỳ tình huống khách quan nào, về mặt lý thuyết, được mô tả theo các tham số khách quan bao gồm các đặc điểm mang tính bản chất, đặc điểm địa lý, vật lý, sinh học và kinh tế xã hội.

Khía cạnh địa lý vật lý của tình huống liên quan đến bối cảnh của tình huống, ví dụ như bối cảnh thị trường lao động tại một địa phương hay tại một thời điểm nhất định diễn ra tình huống... Khía cạnh sinh học liên quan đến nhóm người lao động gắn tới tình huống và khía cạnh kinh tế xã hội sẽ liên quan đến nguyên nhân hậu quả của các tình huống cụ thể. Do đó, chính những tính chất cụ thể của các tham số này chứng minh tình huống nào đó là một sự kiện khách quan cụ thể. Nếu bất kỳ tham số nào trong các tham số này thay đổi, tình huống sẽ trở thành một tình huống khách quan mới. Ví dụ, nếu một nhóm lao động khác không phải sinh viên được xem xét, hoặc nếu bối cảnh thị trường lao động được xem xét ở một thời điểm khác thì nguyên nhân hậu quả sẽ khác và tình trạng việc làm kỹ năng thấp sẽ trở thành một tình huống khách quan khác.

Theo chủ nghĩa Mác - Lênin, nhận thức là quá trình phản ánh biện chứng hiện thực khách quan vào trong bộ não của con người, có tính tích cực, năng động, sáng tạo, trên cơ sở thực tiễn. Một tình huống khách quan khi được nhận thức là “một tình huống thực tế khi được diễn giải và gán ý nghĩa hoặc được diễn giải và thể hiện trong tâm trí của người liên quan” (Magnusson, 1981). Tình huống thực tế, dựa trên các tham số khách quan trên, có thể được các cá nhân khác nhau nhận thức khác nhau. Với cách tiếp cận của khoa học quản lý, ở cấp độ cơ bản nhất, nhận thức tình huống là việc biết những gì đang diễn ra trong môi trường và ý nghĩa của nó đối với hiện tại và tương lai (Endsley, 1990).

Nếu những lý luận này được áp dụng, nhận thức về “bẫy công việc kỹ năng thấp” là việc người lao động có thể nhận biết những đặc điểm mang tính bản chất của “bẫy”, hiểu được nguyên nhân khiến họ có thể rơi vào vòng luẩn quẩn giữa cung và cầu đối với công việc kỹ năng thấp và mắc kẹt ở đó, cùng với hậu quả có thể xảy ra trong tương lai.

Trong nghiên cứu này, khuôn khổ khái niệm được trình bày để nhận thức tình huống đóng vai trò là một công cụ có giá trị để hiểu về bản chất, các yếu tố quyết định (nguyên nhân) và ý nghĩa (hậu quả) của bẫy

công việc kỹ năng thấp được nhận thức. Do vậy, các đặc điểm, nguyên nhân và hậu quả của “bẫy” thuộc về nội hàm trong khi nhận thức cụ thể của đối tượng “thanh niên trẻ/sinh viên” thuộc về ngoại diên của khái niệm. Cách họ nhận thức về những đặc điểm, nguyên nhân, hậu quả của “bẫy công việc kỹ năng thấp” có thể khác với các nhóm lao động khác vì đây là nhóm đang được đào tạo chuyên môn bậc cao.

## 2.2. Khái niệm bẫy công việc kỹ năng thấp

Dưới góc độ thị trường lao động, *bẫy công việc kỹ năng thấp mô tả một vòng luẩn quẩn giữa cung và cầu đối với lao động kỹ năng thấp* (Green, 2016; Green & cộng sự, 2020). Trong trạng thái này, cả người sử dụng lao động lẫn người lao động đều thiếu động lực đầu tư vào giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao trình độ (Burdett & Smith, 2002; Wilson & cộng sự, 2003). Sự thiếu động lực này khiến thị trường lao động tiếp tục bị mắc kẹt trong bẫy công việc kỹ năng thấp (Green, 2016).

Từ góc độ người lao động, *bẫy công việc kỹ năng thấp đề cập đến tình trạng khi họ bị mắc kẹt trong những công việc yêu cầu ít kỹ năng, không ổn định, mức lương ít tiến triển theo thời gian và hạn chế về cơ hội thăng tiến* (Liew, 2022; Maxwell, 2006). Về mặt yêu cầu công việc, vì tính chất đơn giản nên những công việc này không đòi hỏi nhiều chuyên môn nghề nghiệp và kinh nghiệm làm việc mà chủ yếu chỉ cần người lao động tốt nghiệp trung học (Maxwell, 2006). Theo Maxwell (2006), các công việc gồm: hỗ trợ văn phòng và hành chính, sản xuất, chế biến và cung cấp thực phẩm, bán hàng, bảo trì mặt bằng và vận chuyển vật liệu là chiếm phần lớn trong các công việc kỹ năng thấp. Đây không phải là những công việc hoàn toàn không có kỹ năng mà chỉ yêu cầu loại kỹ năng cơ bản, ở những vị trí mới

bắt đầu thấp nhất trong các tổ chức và đặc biệt cần thể lực (Liew, 2022; Maxwell, 2006). Đối với thu nhập, những công việc này thường có mức lương đủ sống do họ có thể quyết định thời gian làm việc một cách linh hoạt. Tuy nhiên, về lâu dài, mức thu nhập của họ không tăng lên vì thiếu trình độ và kỹ năng cho các vị trí cao hơn (Fuller & Raman, 2021; Liew, 2022). Về tính ổn định, với một số công việc như: lái xe công nghệ, người lao động giao kết hợp đồng với doanh nghiệp dưới tư cách bên cung cấp dịch vụ, do đó họ được coi là đối tác thay vì nhân viên của tổ chức (Tran & Sokas, 2017), khiến người lao động thiếu đi sự ổn định khi không được hưởng các phúc lợi gắn liền với vị trí nhân viên, điển hình là các loại bảo hiểm (Bajwa & cộng sự, 2018). Về khả năng thăng tiến, đa số người lao động làm các công việc này mắc kẹt ở các vị trí cấp thấp dù đã tích lũy nhiều năm kinh nghiệm. Đồng thời, nhiều tổ chức không chú trọng đầu tư vào việc đào tạo và nâng cao kỹ năng cho người lao động, dẫn đến việc hạn chế khả năng thăng tiến của họ (Liew, 2022).

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng kết hợp các góc độ tiếp cận trên để mô tả bản chất của bẫy công việc kỹ năng thấp, là *tình trạng người lao động mắc kẹt trong các công việc có yêu cầu thấp về kỹ năng, không ổn định, lương ít tiến triển và thiếu cơ hội thăng tiến; đồng thời người lao động và doanh nghiệp đều thiếu động lực đầu tư vào giáo dục, đào tạo để nâng cao trình độ, dẫn đến vòng luẩn quẩn cung và cầu lao động kỹ năng thấp, hạn chế phát triển cá nhân và thị trường lao động*.

Qua phân tích các khía cạnh liên quan, nhóm tác giả đã tổng hợp các đặc điểm chính của công việc trong bẫy kỹ năng thấp (Bảng 1) để làm cơ sở cho việc đề xuất thang đo.

**Bảng 1.** Tổng hợp đặc điểm công việc trong bẫy kỹ năng thấp

Đặc điểm	Nguồn
Công việc không có cơ hội thăng tiến	Fuller & Raman (2022); Liew (2022)
Công việc thường có mức lương không tiến triển nhiều theo thời gian; Công việc đơn giản, không phức tạp; Công việc nhàm chán; Công việc có lịch làm việc linh hoạt; Công việc thường có thời gian làm việc kéo dài	Liew (2022)
Công việc không yêu cầu nhiều đào tạo trong quá trình làm việc	Maxwell (2006); Liew (2022)
Công việc yêu cầu trình độ kỹ năng thấp hơn so với các công việc khác trong nhiều lĩnh vực	Maxwell (2006)
Công việc nặng nhọc, tốn nhiều công sức; Công việc không nhận được các lợi ích chăm sóc sức khỏe, tham gia và thụ hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động...	Bajwa & cộng sự (2018)
Công việc không ổn định	Bajwa & cộng sự (2018); Vona & Consoli (2014)

*Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả*



### 2.3. Nguyên nhân một người có thể rơi vào bẫy công việc kỹ năng thấp

Bẫy công việc kỹ năng thấp là rào cản cho sự phát triển kinh tế, xã hội. Hiểu biết nguyên nhân dẫn tới “bẫy” này giúp cho thanh niên trẻ/sinh viên có nhận thức đầy đủ, rõ ràng về vấn đề này, qua đó có thể chủ động lên kế hoạch phòng tránh, có chiến lược để thoát khỏi vòng luẩn của “bẫy”.

Về phía cầu lao động, bẫy công việc kỹ năng thấp xảy ra do một số tác nhân sau: Thứ nhất là sự chuyên môn hóa lao động do phát triển khoa học công nghệ. Theo Vona & Consoli (2014), mối quan hệ giữa kỹ năng và sự thay đổi công nghệ phụ thuộc vào giai đoạn trong chu kỳ của sản phẩm hoặc công nghệ. Ở giai đoạn đầu, công việc thường phức tạp và chưa có cấu trúc rõ ràng, do đó cần những cá nhân có kỹ năng để thực hiện tốt nhất các nhiệm vụ. Khi công nghệ tiến bộ, con người tái cấu trúc kiến thức, phân chia công việc và tiêu chuẩn hóa quy trình sản xuất. Quá trình sản xuất được chia nhỏ với lao động được phân công theo từng bước công việc, có thể thực hiện bởi công nhân chuyên môn hóa cao nhưng không yêu cầu kỹ năng phức tạp. Điều này dẫn đến nhu cầu tuyển dụng lao động cho các công việc kỹ năng thấp tăng cao. Thứ hai là vấn đề thị trường lao động khan hiếm việc làm phù hợp với trình độ của người lao động. Trong 30 năm qua, trình độ học vấn của giới trẻ tham gia vào thị trường lao động đã gia tăng đáng kể (OECD, 2008). Tại Việt Nam, trong 15 năm trở lại đây, số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học tăng đột biến đã dẫn đến cung lao động vượt cầu, gây mất cân đối trên thị trường. Hậu quả là người lao động rất ít cơ hội thăng tiến hoặc đơn giản hơn là khó tìm được việc làm phù hợp với trình độ và kỹ năng của họ (Trần, 2022). Thứ ba là mức thu nhập công việc kỹ năng thấp hiện tại có thể cao hơn mức thu nhập của công việc phù hợp với trình độ, kỹ năng được đào tạo. Trong bối cảnh thị trường lao động mất cân bằng và khan hiếm việc làm phù hợp, những người lao động có trình độ học vấn cao có thể tạm thời chấp nhận làm những công việc không cần trình độ nếu mức lương cao hơn kỳ vọng. Cá nhân đầu tư nhiều hơn vào giáo dục sẽ có công việc tốt hơn nhưng ngay cả lao động ở vị trí cao hơn cũng có thể làm việc thấp hơn trình độ nếu không có công việc nào trong hàng chờ phù hợp với trình độ học vấn của họ (Trần, 2022). Thứ tư là người lao động cũng không có khả năng chi trả cho việc tiếp tục học cao hơn để đáp ứng các công việc

yêu cầu trình độ cao. Theo Liew (2022), họ thiếu động lực nâng cao trình độ do chi phí giáo dục và chi phí cơ hội như việc từ bỏ thu nhập từ công việc kỹ năng thấp. Đặc biệt, những người xuất thân từ gia đình khó khăn càng ít khả năng chi trả cho giáo dục, dẫn đến việc chấp nhận công việc kỹ năng thấp. Điều này tạo ra một vòng xoáy nghèo đói, khiến các hộ gia đình có thu nhập thấp vẫn khó khăn vì họ không có khả năng gửi con cái đi học đại học (Liew, 2022).

Về phía cung lao động, khi người lao động trong thời gian học tập và chờ hoàn thành chương trình đào tạo, đặc biệt là sinh viên đại học thường chọn các công việc kỹ năng thấp để làm thêm. Yếu tố thu nhập là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định làm thêm của sinh viên (Duy & cộng sự, 2015). Ngoài ra, họ lựa chọn đi làm thêm các công việc kỹ năng thấp vì muốn có nguồn tài chính để đầu tư thêm sự sáng tạo, năng động cho mỗi cá nhân phục vụ cho công việc sau này (Duy & cộng sự, 2015), nâng cao kỹ năng mềm để có thể tìm được một công việc tốt sau khi tốt nghiệp là một yếu tố cần thiết cho sinh viên khi làm thêm (Ha & cộng sự, 2016). Tuy các công việc không yêu cầu trình độ cao này có thể giúp người lao động tích lũy được phân nào kinh nghiệm hay kỹ năng nhưng chúng không thực sự tạo điều kiện cho họ phát huy hết năng lực để tìm được những công việc phù hợp với bằng cấp, kỹ năng sau này.

Bẫy công việc kỹ năng thấp xảy ra còn do người lao động và doanh nghiệp đều thiếu động lực đầu tư vào đào tạo. Theo Burdett & Smith (2002), khi lao động đầu tư nâng cao kỹ năng, họ trở thành ứng viên hấp dẫn, mang lại lợi nhuận cao hơn cho doanh nghiệp nhờ năng suất và khả năng thực hiện công việc phức tạp. Điều này khuyến khích doanh nghiệp tăng số lượng việc làm, tạo ra vòng lặp tích cực: nhiều lao động có kỹ năng dẫn đến nhu cầu tuyển dụng cao hơn, thúc đẩy người khác đầu tư vào kỹ năng. Ngược lại, nếu người lao động không đầu tư vào kỹ năng thì số lượng người lao động có kỹ năng trong thị trường lao động sẽ thấp, dẫn đến tỷ suất lợi nhuận mỗi người giảm. Do đó, doanh nghiệp có ít động lực để tạo ra thêm vị trí việc làm vì họ không mong đợi tìm được nhân viên có năng lực cao, không nhìn thấy được lợi ích, lợi nhuận thu về. Điều này làm cho công việc trở nên khan hiếm và thời gian người lao động tìm kiếm việc làm trở nên dài hơn. Kết quả là động lực để nâng cao kỹ năng của người lao động giảm, tạo thành một vòng lặp công việc kỹ năng thấp mà người lao động

khó thoát ra được. Khi đó, người lao động dần không nhận thấy giá trị trong việc theo đuổi đào tạo và trình độ học vấn cao hơn (Liew, 2022).

Bên cạnh đó, có thể còn có một số nguyên nhân khác như người lao động sẽ chọn công việc kỹ năng thấp với thời gian làm việc linh hoạt, tự do và gần khu vực của họ để chăm sóc con cái. Đồng thời, sự

hạn chế về phương tiện di chuyển phù hợp và thiếu động lực khiến họ không tìm kiếm những công việc phù hợp kỹ năng, trình độ hơn ở các khu vực xa hơn (Budd & cộng sự, 1988).

Qua phân tích, nhóm tác giả đã tổng hợp các nguyên nhân chính của “bẫy công việc kỹ năng thấp” trong Bảng 2 dưới đây để làm cơ sở cho việc đề xuất thang đo.

**Bảng 2.** Tổng hợp nguyên nhân của bẫy công việc kỹ năng thấp

Nguyên nhân	Nguồn
Chưa hoàn thành hoạt động đào tạo nghề nghiệp	Duy & cộng sự (2015); Ha & cộng sự (2016)
Khó tìm được công việc phù hợp với trình độ được đào tạo do thị trường lao động đang khan hiếm việc làm	OECD (2008); Trần (2022)
Không có khả năng chi trả cho việc tiếp tục học cao hơn; Không nhận thấy giá trị trong việc theo đuổi đào tạo và trình độ học vấn cao hơn	Liew (2022)
Không có động lực phát triển kỹ năng cao hơn	Burdett & Smith (2002)
Mức thu nhập hiện cao hơn mức thu nhập của công việc phù hợp với trình độ, kỹ năng được đào tạo	Trần (2022)
Thời gian làm việc linh hoạt và tự do	Budd & cộng sự (1998)
Nhu cầu tuyển dụng lao động vào các công việc kỹ năng thấp tăng cao	Vona & Consoli (2014)

*Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả*

#### 2.4. Hậu quả của bẫy công việc kỹ năng thấp

Khi quốc gia rơi vào bẫy công việc kỹ năng thấp với lực lượng lao động không có kỹ năng chiếm tỷ lệ lớn, nền kinh tế sẽ khó cạnh tranh hiệu quả (Snower, 1994). Theo Báo cáo Quan hệ Lao động 2019 của Tổ chức Lao động thế giới (ILO), gần 70% việc làm tại Việt Nam là các công việc giản đơn hoặc kỹ năng thấp (ILO, 2021). Điều này là một thách thức lớn đối với nền kinh tế nước nhà. Do đó, nhận thức về hậu quả của bẫy công việc kỹ năng thấp sẽ giúp thanh niên trẻ - lực lượng lao động chính trong tương lai - có động lực thay đổi, nâng cao kỹ năng và tích cực tìm kiếm biện pháp để thoát khỏi “bẫy” này.

Đầu tiên, việc mắc kẹt trong bẫy công việc kỹ năng thấp khiến người lao động khó có khả năng thăng tiến trong sự nghiệp, dẫn đến thu nhập thấp trong dài hạn và khó khăn trong việc duy trì cuộc sống (Liew, 2022). Điều này cũng khiến họ không đủ tài chính cũng như thời gian nâng cao kỹ năng làm việc của bản thân, do đó rất khó để thoát khỏi những công việc tồi và tìm kiếm công việc khác tốt hơn (Cheung & McKay, 2010). Hậu quả là người lao động không có cảm giác an toàn và ổn định cần thiết để lên kế hoạch cho sự nghiệp, dẫn đến sự thất vọng, bất bình, thậm chí có thể rơi vào trạng thái tâm lý bấp bênh (Standing, 2014). Theo Goedemé & Rottiers (2011) và Buttler (2013),

trạng thái này là hiện tượng bất an trong công việc dựa trên nhận thức cá nhân và trạng thái tâm lý như lo sợ mất việc, có hoặc không có hy vọng thăng tiến.

Bên cạnh đó, khi thị trường tồn tại trạng thái thừa cung lao động, những người không tìm được công việc phù hợp với trình độ phải chấp nhận làm công việc thấp hơn trình độ kỹ năng của bản thân. Sự không tương thích giữa trình độ và công việc này khiến người lao động không thể phát huy hết khả năng của mình (Trần, 2022). Mặt khác, khi cả cầu và cung kỹ năng đều thấp, người lao động tin rằng lợi ích của giáo dục là không lớn, không có động lực đầu tư cho bản thân do các nhà tuyển dụng không coi trọng (OECD, 2014).

Ngoài ra, khi mắc phải bẫy công việc kỹ năng thấp, một số người lao động từ bỏ con đường học vấn và đào tạo kỹ năng để tham gia vào các công việc tạm thời, không yêu cầu nhiều trình độ và có mức thu nhập cao hơn trong ngắn hạn. Tuy nhiên, về lâu dài, các công việc này không ổn định, thiếu phúc lợi xã hội và không thể mang lại thu nhập tốt như những người theo đuổi giáo dục cao hơn, vì vậy, thu nhập của họ sẽ giảm sút nghiêm trọng khi bị buộc phải dừng làm việc (Liew, 2022).

Để minh họa cho những hậu quả này, nhóm tác giả đã tổng hợp các thông tin trong Bảng 3 dưới đây, làm cơ sở cho việc đề xuất thang đo.

**Bảng 3.** Tổng hợp các hậu quả của bẫy công việc kỹ năng thấp

Hậu quả	Nguồn
Không thể cải thiện mức sống dù có việc làm; Thu nhập bị giảm sút nghiêm trọng khi buộc phải dừng làm việc; Gặp trở ngại trong việc thăng tiến trong tương lai	Liew (2022)
Cảm thấy lo lắng với công việc hiện tại của mình	Standing (2014)
Không có động lực đầu tư vào phát triển các kỹ năng vì các nhà tuyển dụng không coi trọng chúng; Tin rằng những kiến thức học ở trường là không cần thiết và lãng phí	OECD (2014)
Khó có thể chuyển sang làm công việc khác tốt hơn	Cheung & McKay (2010)
Không phát huy được hết khả năng	Trần (2022)

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

### 3. Phương pháp xây dựng thang đo

Nhóm tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua quá trình nghiên cứu, cụ thể:

*Giai đoạn 1:* Đề xuất thang đo sơ bộ. Nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu nhằm xác định rõ khái niệm, nguyên nhân và hậu quả của bẫy công việc kỹ năng thấp. Sau khi tổng quan các lý thuyết liên quan, nhóm tác giả đã tiến hành xây dựng thang đo sơ bộ gồm 3 phần, cụ thể: (i) Đặc điểm bẫy công việc kỹ năng thấp (11 biến quan sát); (ii) Nguyên nhân mắc bẫy công việc kỹ năng thấp (7 biến quan sát); (iii) Hậu quả của bẫy công việc kỹ năng thấp (8 biến quan sát).

*Giai đoạn 2:* Phỏng vấn chuyên gia. Ở giai đoạn này, nhóm tác giả tiến hành phỏng vấn trực tiếp chuyên gia trong lĩnh vực Kinh tế Lao động về đặc điểm/nguyên nhân/hậu quả của bẫy công việc kỹ năng thấp. Thông qua dữ liệu phỏng vấn, nhóm nghiên cứu có thêm cơ sở để điều chỉnh thang đo sơ bộ đã hình thành ở giai đoạn 1 (bao gồm cách diễn đạt lại câu hỏi phỏng vấn cho phù hợp và bổ sung nội dung cần thiết). Trên cơ sở phản hồi của các chuyên gia được phỏng vấn, nội dung bảng hỏi được điều chỉnh, cụ thể: trong nhóm câu hỏi về Hậu quả, câu dẫn được thay đổi từ “Hậu quả của việc dễ dàng chấp nhận các loại hình công việc kỹ năng thấp:” thành “Nếu chấp nhận công việc kỹ năng thấp lâu dài, tôi có thể có thể gặp phải tình trạng:”; nội dung chỉ báo “Cảm thấy lo lắng với công việc hiện tại của mình” được chỉnh sửa thành “Cảm thấy lo lắng vì công việc bấp bênh”.

*Giai đoạn 3:* Kiểm định thang đo. Để kiểm chứng thang đo sau khi hoàn thành ở giai đoạn 2, nhóm tác giả đã thực hiện một cuộc khảo sát định lượng theo hình thức trực tuyến với sinh viên khối kinh tế và kinh doanh tại Việt Nam trên địa bàn thành phố Hà Nội, bao gồm các trường: Trường Đại học Kinh tế quốc

dân, Trường Đại học Ngoại thương, Học viện Ngân hàng, Học viện Tài chính và Trường Đại học Thương mại. Theo Hair (2006), kích thước mẫu tối thiểu cần gấp 5 lần số biến quan sát. Nghiên cứu này có 26 chỉ báo quan sát, nên cần ít nhất 130 mẫu. Nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát và thu được 210 phiếu hợp lệ. Trong đó, 65,7% người tham gia khảo sát là nữ, 66,2% đang/sẽ tìm việc/làm làm việc ở thành phố Hà Nội, 91,9% dưới 25 tuổi. Kết quả sau khảo sát được sử dụng vào việc đánh giá mô hình đo lường thông qua phần mềm SPSS 24.0 và AMOS 24.0.

### 4. Kết quả nghiên cứu

#### 4.1. Kết quả kiểm định thang đo

*Đánh giá thang sơ bộ:* Dựa vào hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến tổng, nhóm nghiên cứu tiến hành đánh giá thang đo sơ bộ. Những biến quan sát trong thang đo không đảm bảo có hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item Total Correlation)  $\geq 0,3$  (Nunnally & Bernstein, 1994) và Cronbach's Alpha  $\geq 0,6$  (Peterson, 1994) sẽ bị loại bỏ. Với số mẫu là 210, các biến của thang đo đều đạt yêu cầu mà tiêu chí đã đề cập.

*Phân tích nhân tố khám phá (EFA):* Tất cả các biến của thang đo đều được giữ lại để tiến hành phân tích EFA và loại bỏ các biến có hệ số tải  $< 0,5$  (Hair, 2006). Ngoài ra, nếu một biến quan sát tải lên ở cả hai nhân tố nhưng chênh lệch hệ số tải nhỏ hơn 0,2, biến quan sát nên được xem xét loại bỏ (Howard, 2015). Sau khi tiến hành quá trình EFA với 26 biến quan sát của đầu vào của hệ thống thang đo Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp đã có kết quả như sau: Có 4 biến xấu cần loại bỏ là:

Biến KN9 (“Công việc có lịch làm việc linh hoạt”) tải lên ở cả hai nhân tố là Component 4 và Component 6 với hệ số tải lần lượt là 0,504 và 0,534, mức chênh lệch hệ số tải bằng  $0,534 - 0,504 = 0,03 < 2$

Biến KN7 (“Công việc nặng nhọc, tốn nhiều công sức”) tải lên ở cả hai nhân tố là Component 2 và Component 4 với hệ số tải lần lượt là 0,426 và 0,607, mức chênh lệch hệ số tải bằng  $0,607 - 0,426 = 0,181 < 2$

Biến HQ5 (“Tin rằng những kiến thức học ở trường là không cần thiết và lãng phí”) có hệ số tải ở nhân tố Component 6 là  $-0,457 < 0,5$

Biến HQ6 (“Khó có thể chuyển sang làm công việc khác tốt hơn”) tải lên ở cả hai nhân tố là Component 1 và Component 3 với hệ số tải lần lượt là 0,517 và 0,401, mức chênh lệch hệ số tải bằng  $0,517 - 0,401 = 0,116 < 2$

Việc loại bỏ các biến trên không ảnh hưởng đến bản chất của thang đo. Đối tượng khảo sát là thanh niên trẻ với nhóm công việc phổ biến là công việc bán thời gian, vì vậy họ thường không chọn những công việc tốn quá

nhiều sức lực và nặng nhọc. Bên cạnh đó, những nhóm công việc này không yêu cầu quá nhiều những kỹ năng cao, vì vậy đối tượng thanh niên trẻ có thể dễ dàng thực hiện mà không quá phụ thuộc vào những kỹ năng được đào tạo. Họ cũng ít có ý định chuyển sang những công việc có cơ hội thăng tiến trong giai đoạn này.

Sau khi xem xét và loại bỏ bốn biến HQ5, HQ6, KN7 và KN9, nhóm nghiên cứu tiến hành đánh giá lại hệ số Cronbach’s Alpha của các nhóm cấu trúc trích xoay của mô hình tương ứng với KN: 0,890, HQ: 0,872, NN: 0,797. Từ đó có thể khẳng định, thành phần cấu trúc biến của mô hình đảm bảo cho việc xây dựng mô hình và có thể tiếp tục quá trình phân tích tiếp theo. Các biến quan sát được giữ lại sau khi phỏng vấn sâu và phân tích EFA được thể hiện ở Bảng 4.

**Bảng 4.** Pattern Matrix

Mã hoá	Biến quan sát	Hệ số tải				
		1	2	3	4	5
HQ2	Cảm thấy lo lắng vì công việc bấp bênh	0,778				
HQ1	Không thể cải thiện mức sống hơn nữa dù có việc làm	0,751				
HQ8	Gặp trở ngại thăng tiến trong tương lai	0,744				
HQ4	Không có động lực đầu tư vào phát triển các kỹ năng vì các nhà tuyển dụng không coi trọng chúng	0,727				
HQ3	Thu nhập bị giảm sút nghiêm trọng khi buộc phải dừng làm việc.	0,715				
HQ7	Không phát huy được hết khả năng	0,715				
KN5	Công việc đơn điệu, không phức tạp		0,778			
KN3	Công việc không yêu cầu nhiều đào tạo trong quá trình làm việc		0,749			
KN4	Công việc yêu cầu trình độ kỹ năng thấp hơn so với các công việc khác trong nhiều lĩnh vực		0,743			
KN6	Công việc nhàm chán		0,716			
KN1	Công việc không có cơ hội thăng tiến		0,654			
KN11	Công việc không nhận được các lợi ích chăm sóc sức khỏe, tham gia và thụ hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động,...		0,610			
KN2	Công việc thường có mức lương hiện tại đủ sống nhưng không tiến triển theo thời gian		0,563			
NN4	Không nhận thấy giá trị trong việc theo đuổi đào tạo và trình độ học vấn cao hơn			0,907		
NN5	Không có động lực phát triển kỹ năng cao hơn			0,849		
NN6	Mức thu nhập hiện cao hơn mức thu nhập của công việc phù hợp với trình độ, kỹ năng được đào tạo			0,717		
NN3	Không có khả năng chi trả cho việc tiếp tục học cao hơn			0,619		
NN2	Khó tìm được công việc phù hợp với trình độ được đào tạo do thị trường lao động đang khan hiếm việc làm				0,778	
NN1	Chưa hoàn thành hoạt động đào tạo nghề nghiệp				0,671	
NN7	Thời gian làm việc linh hoạt và tự do					0,775
KN10	Công việc thường có thời gian làm việc kéo dài					0,772
KN8	Công việc không ổn định					0,704

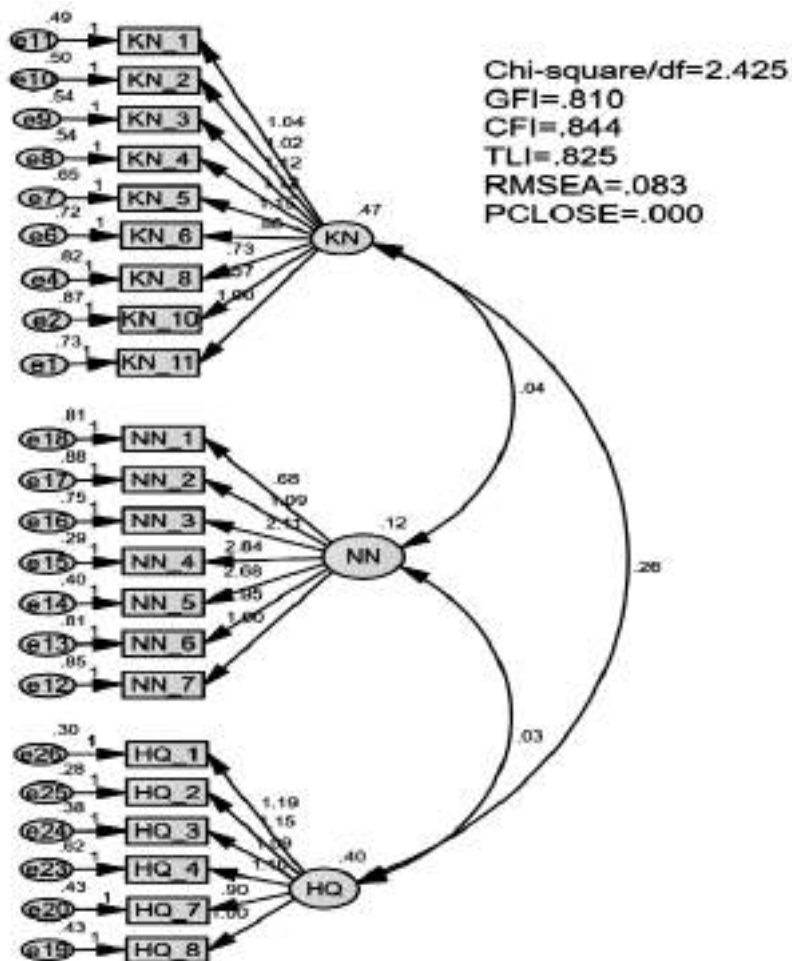
*Nguồn: Phân tích của nhóm tác giả.*



Phân tích nhân tố khẳng định (CFA): Sau khi tiến hành đánh giá EFA, nhóm nghiên cứu tiến hành thủ tục CFA cho mô hình tổng quát và từng thành phần cấu trúc của mô hình nghiên cứu với công cụ AMOS

24.0. Nhóm nghiên cứu đã tiến hành loại bỏ những biến có trọng số kém (<0,5) cũng như những thang đo không có sự đảm bảo về tính thực tiễn và mức độ phù hợp chung.

Hình 1. Kết quả phân tích CFA



Nguồn: Phân tích của nhóm tác giả

Kết quả phân tích CFA cho thấy mô hình có các giá trị như Chi-bình phương = 499,633 với giá trị  $p=0,000$ . Các chỉ tiêu khác: Chi-bình phương  $df = 2,425 < 3$ , giá trị  $CFI = 0,844$ ,  $TLI = 0,825$  và  $RMSEA = 0,083$ . Trong đó, có một

chỉ số thiết yếu không đảm bảo ( $TLI < 0,9$ ). Với những khuyến nghị kết quả của chỉ số điều chỉnh (Modification indices) sau khi kết hợp cặp sai số e15-16 đã cải thiện chất lượng của thang đo về mức độ phù hợp.

Bảng 5. Kết quả phân tích về giá trị hội tụ và giá trị phân biệt

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	KN	NN	HQ
KN	0,843	0,518	0,366	0,845	<b>0,720</b>		
NN	0,833	0,564	0,010	0,908	0,098	<b>0,751</b>	
HQ	0,874	0,538	0,366	0,883	0,605***	0,090	<b>0,733</b>

\*\*\* Biểu thị ý nghĩa thống kê hệ số tương quan của cặp biến đó đạt  $p\text{-value} < 0,001$  (0,1%)

Nguồn: Phân tích của nhóm tác giả

Kết quả hệ số tin cậy (CR) của các yếu tố có giá trị từ 0,833 - 0,843 đều lớn hơn 0,7 cho thấy độ tin cậy nhất quán nội bộ được đảm bảo. Bên cạnh đó, hệ số AVE lần lượt có giá trị 0,407 và 0,371 ở hai yếu tố KN và NN bé hơn 0,5 nên nhóm nghiên cứu tiến hành đánh giá lại các biến quan sát bằng cách loại bỏ các biến KN6: “Công việc nhàm chán”, KN10: “Công việc thường có thời gian làm việc kéo dài”, KN8: “Công việc không ổn định”, KN11: “Công việc không nhận được các lợi ích chăm sóc sức khỏe, tham gia và thụ hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động...”, NN1: “Chưa hoàn thành hoạt động đào tạo nghề nghiệp”, NN2: “Khó tìm được công việc phù hợp với trình độ được đào tạo do thị trường lao động đang khan hiếm việc làm”, NN7: “Thời gian làm việc linh hoạt và tự do” và đạt được kết quả cuối cùng ở Bảng 5. Những công việc mang tính đơn điệu và không phức tạp đã bao hàm ý nghĩa của những loại hình công việc khiến người lao động nhàm chán. Với đặc điểm công việc mà đối tượng thanh niên trẻ lựa chọn là những công việc bán thời gian thì công việc của họ không cố định và liên tục như công việc toàn thời gian, vì vậy những lợi ích về bảo hiểm xã hội hay bảo hiểm tai nạn lao động không phát huy hết lợi ích cho người lao động là đối tượng thanh niên trẻ. Bên cạnh đó, với đối tượng thanh niên trẻ làm công việc bán thời gian thì việc hoàn thành hoạt động đào tạo hay chưa không có quá nhiều tác động với công việc hiện tại mà họ lựa chọn. Vì vậy, sau khi xem xét, nhóm nghiên cứu thấy rằng việc loại bỏ trên là hợp lý và bản chất của thang đo tổng thể vẫn được đảm bảo.

#### **4.2. Thảo luận kết quả nghiên cứu nhận thức của thanh niên trẻ/sinh viên về bẫy công việc có trình độ kỹ năng thấp**

Nghiên cứu đã cho thấy mức độ hiểu biết của thanh niên trẻ/sinh viên về bẫy công việc kỹ năng thấp tương đối đầy đủ. Điều này được thể hiện qua kết quả ước lượng (với độ tin cậy 95%) có các giá trị trung bình lớn hơn mức 3 của thang Likert 5 điểm. Cụ thể, trị số trung bình các biến quan sát về đặc điểm các công việc có kỹ năng và thấp đạt Mean=3,59 (SD=1,071). Nhận thức về nguyên nhân và hậu quả của bẫy công việc kỹ năng thấp có giá trị trung bình lần lượt là Mean=3,16 (SD=1,1) và Mean=3,67 (SD=0,97), do đó kết quả rơi nhiều vào nhánh 3,4,5 (nhánh đồng ý). Như vậy, với giá trị trung bình của thang đo đạt Mean = 3,518 xấp xỉ bằng 4 (SD = 1,044), người tham gia khảo sát có xu

hướng đồng ý với các đặc điểm, nguyên nhân và hậu quả về bẫy công việc kỹ năng thấp. Đồng thời, trị số trung bình với nhóm nữ đạt Mean=3,47 (SD=1,04), nhóm giới tính nam đạt Mean=3,56 (SD=1,03) cho thấy không có sự khác biệt đáng kể giữa nhận thức giữa hai giới tính. Kết quả này có thể được giải thích qua sự tương đồng về các yếu tố nhân khẩu học của người tham gia gồm: địa điểm đang/sẽ tìm việc làm/làm việc ở thành phố Hà Nội, độ tuổi dưới 25 tuổi và ngành học gần nhất thuộc khối ngành Kinh tế, Kinh doanh chiếm phần lớn.

#### **5. Kết luận và hàm ý chính sách**

Qua nghiên cứu, nhóm tác giả đã xây dựng và chuẩn hóa công cụ đo lường nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp của sinh viên thông qua khảo sát trực tuyến. Công cụ sau khi chuẩn hóa gồm 15 chỉ báo chia làm 3 cấu phần: Đặc điểm về bẫy công việc kỹ năng thấp; Nguyên nhân mắc bẫy công việc kỹ năng thấp; và Hậu quả của bẫy công việc kỹ năng thấp.

Bên cạnh đó, nghiên cứu đã có những đóng góp mới nhất định. Về mặt lý thuyết, tổng quan khung lý thuyết về bẫy công việc kỹ năng thấp. Trước đây, các nghiên cứu về bẫy kỹ năng chủ yếu tập trung phân tích cấu trúc thị trường lao động, cung - cầu lao động và các yếu tố kinh tế vĩ mô. Trong khi đó, thang đo mà nhóm tác giả xây dựng đã bổ sung thêm một khía cạnh mới, đó là việc nhận diện và phân tích nhận thức chủ quan của thanh niên trẻ về bẫy công việc kỹ năng thấp, giúp tạo ra một cách tiếp cận đa chiều hơn cho vấn đề này. Sau kiểm định, mất động lực đầu tư cho vốn nhân lực được xem là nguyên nhân, không phải hậu quả của việc mắc bẫy công việc kỹ năng thấp. Điều này do sinh viên còn đang vừa học vừa làm, chưa có tầm nhìn dài hạn. Phát hiện này cho thấy cần truyền thông thêm về hậu quả của bẫy này. Mất động lực đầu tư cho bản thân khi rơi vào “bẫy” (Oreopoulos & Petronijevic, 2013) tăng khả năng bị kẹt trong bẫy công việc kỹ năng thấp (Burdett & Smith, 2002) - một nguy cơ dài hạn chưa được nhận thức rõ.

Bài viết này cũng tạo cơ sở cho các nghiên cứu tiếp theo về tác động của nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp đến các vấn đề giáo dục đào tạo, lựa chọn việc làm... Về mặt thực tiễn, công cụ này mang lại giá trị quan trọng trong việc đánh giá và hiểu rõ hơn nhận thức của thanh niên trẻ, đặc biệt là sinh viên về vấn đề bẫy công việc kỹ năng thấp. Qua đó có thể

giúp cho họ lường trước được những cạm bẫy trong thị trường lao động, đồng thời chuẩn bị đầy đủ hành trang kiến thức, kỹ năng, trình độ để không bị mắc kẹt trong những công việc không phù hợp với năng lực của mình.

Mặc dù nghiên cứu đã đạt được những kết quả quan trọng, song vẫn tồn tại một số hạn chế cần được thừa nhận. Thứ nhất, quy mô mẫu nghiên cứu còn tương đối hạn chế và chỉ tập trung vào khu vực địa lý cụ thể. Do đó, kết quả có thể chưa phản ánh đầy đủ

cho toàn bộ thanh niên trẻ nói chung ở Việt Nam. Để cải thiện tính khái quát hóa của nghiên cứu, các nghiên cứu tiếp theo nên mở rộng phạm vi khảo sát đến các vùng khác. Thứ hai, nghiên cứu chủ yếu dựa vào dữ liệu tự báo cáo nên câu trả lời của người tham gia có thể bị ảnh hưởng bởi các yếu tố xã hội. Vì vậy, việc kết hợp thêm các phương pháp định lượng (ví dụ như sử dụng dữ liệu thứ cấp) trong các nghiên cứu tương lai có thể giúp cải thiện tính khách quan của kết quả.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E., & Knorr, L. (2018). The health of workers in the global gig economy. *Globalization and Health*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0444-8>
- Budd, A., Levine, P., & Smith, P. (1988). Unemployment, vacancies and the long-term unemployed. *Economic Journal*, 98(393), 1071-1091. <https://doi.org/10.2307/2233720>
- Burdett, K., & Smith, E. (2002). The low skill trap. *European Economic Review*, 46(8), 1439-1451.
- Buttler, F. (2013). What determines subjective poverty? An evaluation of the link between relative income poverty measures and subjective economic stress within the EU. *DFG Research Unit "Horizontal Europeanization."*
- Cheung, S. Y., & McKay, S. (2010). Training and progression in the labour market. In *Pensions*.
- Duy, V. Q., Hằng, T. T. T., Diêm, N. H., Hậu, L. L., Thép, N. V., & Cường, O. Q. (2015). Xác định các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định đi làm thêm của sinh viên Đại học Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Đại học Cần Thơ*, 40, 105-113.
- Endsley, M. R. (1990). *Situation awareness in dynamic human decision making: Theory and measurement* [Doctoral dissertation]. University of Southern California.
- Farris, S. R., & Bergfeld, M. (2022). Low-skill no more! essential workers, social reproduction and the legitimacy-crisis of the division of labour. *Distinktion*, 23(2).
- Fuller, J. B., & Raman, M. (2021). Building from the bottom up. *Harvard Business School*, January.
- Goedemé, T., & Rottiers, S. (2011). Poverty in the Enlarged European Union. A Discussion about Definitions and Reference Groups. *Sociology Compass*, 5(1), 77-91.
- Green, A. (2016). Low skill traps in sectors and geographies: underlying factors and means of escape. In *Foresight, Government Office for Science*.
- Green, A. E., Sissons, P., Broughton, K., & Qamar, A. (2020). Public policy for addressing the low-skills low-wage trap: insights from business case studies in the Birmingham city-region, UK. *Regional Studies*, 55(2). <https://doi.org/10.1080/00343404.2020.1802005>
- Ha, C. N., Thao, N. T., & Son, T. D. (2016). Student part-time employment: Case study at Ton Duc Thang university in Vietnam. *ICERI2016 Proceedings (Pp. 3193-3201)*. IATED.
- Hà, T. T. P. (2014). Định hướng giá trị nghề nghiệp của sinh viên Đại học Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Đại học Cần Thơ*, 34, 113-125.
- Hair, J. (2006). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall.
- Heisig, J. P., Hornberg, C., & Solga, H. (2024). Strengthening the labour force participation of low-qualified individuals in Europe. *European View*, 23(1), 39-46.
- Howard, M. C. (2015). A Review of Exploratory Factor Analysis Decisions and Overview of Current Practices: What We Are Doing and How Can We Improve?

- International Journal of Human-Computer Interaction*, 32(1). <https://doi.org/10.1080/10447318.2015.1087664>
- Huang, K., & You, T. (2024). Skill the low-skilled: the knowledge-driven stepwise migration of Vietnamese workers in South China. *Comparative Migration Studies*, 12(1), 21.
- ILO. (2021). Industrial relations report 2019; towards genuine collective bargaining. In *ILO, Hanoi*.
- Kokovnik, K., & Jagodič, G. (2017). Employment of Young People and Their Approaches to Find a Job. *Management Challenges in a Network Economy: Proceedings of the MakeLearn and TIIM International Conference 2017*, 303-311.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York, NY: Springer.
- Liew, D. (2022). More youths slipping into low-skills, low-wage trap. In *Free Malaysia Today (FMT)*.
- Magnusson, D. (1981). Wanted: a psychology of situations. In *Toward a psychology of situations: an interactional perspective*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Maxwell, N. L. (2006). The working life: The labor market for workers in low-skilled jobs. In *The Working Life: The Labor Market for Workers in Low-Skilled Jobs*.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. Sage.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). MacGraw-Hill.
- OECD (2008). Education at a Glance 2008: OECD Indicators. In *OECD Publishing, Paris*.
- OECD (2014). Job creation and local economic development. In *OECD Publishing*.
- Oreopoulos, P., & Petronijevic, U. (2013). *Making College Worth It: A Review of Research on the Returns to Higher Education*. <https://doi.org/10.3386/w19053>
- Peterson, R. A. (1994). A Meta-Analysis of Cronbach's Coefficient Alpha. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381-391. <https://doi.org/10.1086/209405>
- Pidvalna, J., & Pavelkiv, O. (2021). ADAPTATION OF YOUNG PEOPLE ON THE LABOR MARKET: DOMESTIC AND FOREIGN EXPERIENCE. *Social Work and Social Education*, 2(7), 185-195.
- Snower, D. J. (1994). The Low-Skill, Bad-Job Trap. *IMF Working Paper No. 94/83*.
- Standing, G. (2014). The Precariat. *Contexts*, 13(4), 10-12. <https://doi.org/10.1177/1536504214558209>
- Tran, M., & Sokas, R. K. (2017). The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4).
- Trần, N. N. H. (2022). Phân tích yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc trái ngành và trái trình độ: Trường hợp nghiên cứu tại Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh châu Á*, 33(4).
- Vishnevskiy, Y., & Didkovskaya, Y. (2016). Young people of Russian industrial region expectations, problems and self-assessment of opportunities on a labor market. *The 10th International Days of Statistics and Economics Conference Proceedings (Prague)*, 1960.
- Vona, F., & Consoli, D. (2014). Innovation and skill dynamics: A life-cycle approach. *Industrial and Corporate Change*, 24(6). <https://doi.org/10.1093/icc/dtu028>
- Wilson, R., Hogarth, T., Bosworth, D., Dickerson, A., Green, A., Jacobs, C., Keep, E., Mayhew, K., & Watson, S. (2003). *Tackling the Low Skills Equilibrium: A review of issues and some new evidence*. A report for the DTI, IER, University of Warwick.