

## CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THU HÚT NGƯỜI LAO ĐỘNG TRỞ VỀ ĐỊA PHƯƠNG LÀM VIỆC NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TẠI THỊ TRẤN TRẦN ĐỀ, HUYỆN TRẦN ĐỀ, TỈNH SÓC TRĂNG

Nguyễn Công Toàn<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Viện Nghiên cứu Phát triển Đồng bằng sông Cửu Long, Trường Đại học Cần Thơ

### Thông tin chung:

Ngày nhận: 09/12/2013

Ngày chấp nhận: 29/04/2014

### Title:

Factors affecting the attraction for labor migrants back to their home areas. A Case Study of Tran De town, Tran De district, Soc Trang province

### Từ khóa:

Phân tích nhân tố, di cư, lao động trở về địa phương làm việc

### Keywords:

Factor analysis, migration, return of laborers to local areas

### ABSTRACT

This article presents the results of a survey on the situation of labor migrants who have left their home provinces, and on the factors that attract these laborers back to their local areas for work. The study was based on a randomized survey of 103 laborers in 4 hamlets in the town of Tran De, Tran De district, Soc Trang province and use of factor analysis rotation in an EFA (Exploratory Factor Analysis) model. The results showed that four groups of factors affecting the attraction for returning laborers include: (1) their families situations - returning home creates more convenient chances for their children going to school and childcare at home; (2) local work opportunities - strong attraction playing a major role in their decision to return home - socio-economic development conditions in the local area are expected to generate many new opportunities for their own capacity development; (3) the working environment and high costs of living outside their home provinces - pushing force to migration back local areas; and (4) high competition and pressures, and unsuitable work outside home provinces - leading to their unstable incomes.

### TÓM TẮT

Nội dung của bài viết này trình bày kết quả khảo sát thực trạng người lao động đi làm ngoài tỉnh và qua đó xác định các nhân tố ảnh hưởng đến thu hút người lao động trở về địa phương làm việc. Thông qua phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên đơn giản, nghiên cứu tiến hành khảo sát 103 lao động tại thị trấn Trần Đề, huyện Trần Đề, tỉnh Sóc Trăng. Kết quả phân tích dựa theo phương pháp phân tích xoay nhân tố cho thấy, các nhân tố ảnh hưởng đến thu hút người lao động trở về địa phương làm việc là (i) bản thân gia đình của người lao động, họ cho rằng về quê làm việc để thuận tiện hơn cho con đi học và có điều kiện chăm sóc người thân trong gia đình; (ii) cơ hội làm việc tại địa phương là lực hút góp phần quan trọng trong quyết định người lao động trở về, họ kỳ vọng rằng với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương sẽ tạo cho họ nhiều cơ hội việc làm mới tốt hơn và từ đó, giúp họ có điều kiện tốt để phát huy năng lực bản thân khi về quê làm việc; (iii) môi trường làm việc ngoài tỉnh là lực đẩy góp phần tạo nên luồng di cư ngược lại của người lao động về địa phương có xu hướng ngày càng nhiều do mức sống và chi phí sinh hoạt khi đi làm ngoài tỉnh cao và (iv) công việc làm ngoài tỉnh bị áp lực, cạnh tranh cao, công việc không phù hợp dẫn đến thu nhập của người lao động bấp bênh.

## 1 GIỚI THIỆU

Theo kết quả thống kê từ Sở Lao động Thương binh – Xã hội các tỉnh trong vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL), giai đoạn 2005 – 2010, hàng năm có từ 1,5 – 1,7 triệu người lao động di cư đến các địa phương khác tìm việc. Tuy nhiên, hiện nay thực trạng này lại có xu hướng giảm dần, một bộ phận nhỏ người lao động đã trở về tìm việc tại địa phương. Sóc Trăng là tỉnh có tỷ lệ suất cư rất cao so với các địa phương khác trong vùng, đạt 12,7% cao gấp 1,25 lần so với toàn vùng (Niên giám thống kê Sóc Trăng, 2013); trong năm 2012 toàn tỉnh có 48.698 người lao động đi làm việc ngoài tỉnh (*Sở LĐTBXH Sóc Trăng, 2013*). Bên cạnh đó, trong những năm gần đây, tốc độ phát triển kinh tế bình quân vùng ĐBSCL đạt khá cao trên 12,0%/năm, cơ cấu kinh tế của vùng đã chuyển dịch tích cực sang lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ, nhiều khu công nghiệp và loại hình công ty/doanh nghiệp với đa dạng ngành nghề hoạt động tiếp tục được đầu tư và mở rộng phát triển (*Ý và cộng sự, 2013*). Vì thế, nhu cầu về nguồn lao động làm việc tại đây cũng ngày càng tăng cao. Huyện Trần Đề, mặc dù chỉ mới thành lập gần 5 năm nhưng là huyện có nhiều tiềm năng phát triển kinh tế của tỉnh Sóc Trăng, đặc biệt là lợi thế trong phát triển kinh tế biển, Cảng cá và khu công nghiệp. Trần Đề là địa phương có tỷ lệ người lao động đi làm việc ngoài tỉnh chiếm cao so với các huyện khác trong tỉnh Sóc Trăng, ước đạt từ 7-10% dân số trong độ tuổi lao động, cụ thể trong năm 2012 toàn huyện có 6.055 người lao động đi làm việc ngoài tỉnh chiếm 12,4% so với tổng số lao động đi của toàn tỉnh Sóc Trăng (*Sở LĐTBXH Sóc Trăng, 2013*). Theo kết quả ghi nhận từ cán bộ quản lý địa phương cho thấy, ở địa phương gặp nhiều khó khăn trong công tác theo dõi tình hình người lao động đi làm ngoài tỉnh, do phần lớn người lao động đi làm ngoài tỉnh không báo cáo với địa phương mà đi với hình thức tự do, do vậy ở địa phương không nắm được cụ thể số lượng người lao động đi và về.

Qua tổng quan tài liệu trong nước cho thấy, cũng đã có nhiều tác giả nghiên cứu về quyết định chọn nơi làm việc hay quyết định trở về quê làm việc của người lao động (*Thảo, 2010; Mẫn và Dung, 2010; Huy và Dung, 2011; Ý và cộng sự, 2013*) nhưng các nghiên cứu này tập trung ở đối tượng là người lao động có trình độ là sinh viên. Các kết quả chỉ ra rằng có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến quyết định này. Tuy nhiên, hiện nay chưa có một nghiên cứu toàn diện về vấn đề này cho nhiều đối tượng người lao động khác nhau, đặc biệt là người lao động nghèo/cận nghèo, là đối tượng dễ

bị rủi ro trong cuộc sống, trong đó có rủi ro về việc làm. Do vậy, đề tài được thực hiện tại thị trấn Trần Đề là rất cần thiết nhằm (i) phản ánh thực trạng người lao động đi làm việc ngoài tỉnh và tỷ lệ lao động trở về; và (ii) xác định các nhân tố ảnh hưởng đến người lao động trở về địa phương. Trên cơ sở đó, có những gợi ý chính sách để tạo cơ hội việc làm và cải thiện đời sống cho người lao động trở về cũng như hạn chế tình trạng di cư của người lao động góp phần ổn định phát triển kinh tế địa phương.

## 2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1 Cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu có trước

Tổng quát lý thuyết và các nghiên cứu trước đó cho thấy, 2 yếu tố là tiền lương và cơ hội việc làm phi nông nghiệp tại nơi di cư đến là hai yếu tố rất quan trọng trong việc khẳng định người lao động chọn đến làm việc hay trở về, vì họ kỳ vọng rằng nơi đó sẽ mang lại cho họ mức lương cao hơn cũng như tạo cho họ có nhiều cơ hội việc làm hơn so với điều kiện hiện tại (*Tarado, 1969; Lewis, 1954; Lee, 1966; Kotler, 1993*). Yếu tố thứ ba có ảnh hưởng đến lựa chọn nơi làm việc là môi trường làm việc; nó thể hiện qua việc hỗ trợ không kịp thời và công bằng của nhà quản lý; công việc nặng nhọc; điều kiện liên quan đến nhà ở tập thể và thiếu các thiết bị/dụng cụ hỗ trợ làm việc (*Jennifer and Peter, 2009*). Yếu tố thứ tư đóng vai trò khá quan trọng trong việc quyết định lựa chọn nơi làm việc của người lao động là trình độ học vấn và kinh nghiệm lành nghề của họ (*Lee, 1966*). Bên cạnh đó, lý thuyết “Tiếp thị địa phương” của Philip Kotler (1993) cũng cho thấy rằng, các địa phương có lợi thế trong việc thu hút người lao động đến làm việc là nhờ vào tình cảm quê hương của họ, nơi mà họ sinh ra và lớn lên, từ đó họ luôn tự hào và mong muốn được làm việc tại quê nhà để góp phần phát triển và làm giàu mạnh thêm cho quê hương mình. Đồng thời, cũng theo Philip Kotler khuyến khích các địa phương cần biết tận dụng được những vốn quý này của người lao động để thu hút họ về làm việc. Ông đã đề cập các yếu tố thuộc về địa phương trong việc thu hút người lao động về làm việc như: cơ sở hạ tầng, chính sách ưu đãi, chất lượng cuộc sống tại địa phương,... Mỗi địa phương cần quan tâm và cải thiện dần các yếu tố này, trên cơ sở đó đưa ra các giải pháp góp phần thu hút người lao động về làm việc tại địa phương.

Ở Việt Nam, gần đây cũng có khá nhiều nghiên cứu về di cư và các quyết định chọn nơi làm việc của cá nhân. Kết quả cho thấy, các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh

viên kinh tế Trường Đại học Cần Thơ là điều kiện làm việc; tình cảm quê hương; chi phí sinh hoạt; mức lương bình quân và chính sách ưu đãi tại địa phương (Y và ctv., 2013). Cũng theo kết quả nghiên cứu này cho thấy, yếu tố giới tính không có ý nghĩa thống kê trong việc quyết định về quê làm việc của sinh viên và sinh viên có xu hướng quyết định về quê làm việc cao hơn nếu bị chi phối của người thân trong gia đình. Một nghiên cứu khác về các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên kinh tế Trường Đại học Cần Thơ cũng cho thấy rằng, các yếu tố gồm cơ hội học tập, phát triển nghề nghiệp, thu nhập và các yếu tố về nhân khẩu có ảnh hưởng ý nghĩa đến việc sinh viên quyết định chọn nơi làm việc (Thảo, 2010; Huy và Dung, 2011). Ngoài ra, một nghiên cứu khác về vấn đề này ngoài khu vực ĐBSCL, kết quả cũng cho thấy, các yếu tố như việc làm; thông tin và thủ tục xin việc; tình cảm quê hương; chính sách ưu đãi; vị trí và môi trường làm việc; con người; điều kiện giải trí và chi phí sinh hoạt rẻ, có ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên Trường Đại học Kinh tế Tp.Hồ Chí Minh (Mẫn và Dung, 2010).

**2.2 Mô tả dữ liệu và phương pháp phân tích**

**2.2.1 Nguồn dữ liệu**

Để có dữ liệu phục vụ trong phân tích và đánh

giá các mục tiêu, chúng tôi tiếp cận phương pháp đánh giá nông thôn có sự tham gia (PRA: Participatory Rural Appraisal) thông qua việc phỏng vấn nhóm (FGDs: Focus Group Discussions) và thảo luận với người địa phương am hiểu (KIP: Key Informants Panel) để đánh giá thực trạng người lao động đi làm ngoài tỉnh, cũng như tình hình người lao động trở về địa phương làm việc trong thời gian qua. Và cuối cùng là chúng tôi tiến hành phỏng vấn trực tiếp 120 người lao động đi làm ngoài tỉnh trở về thông qua phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên đơn giản bởi vì tính khá đồng nhất của các quan sát về trình độ học vấn và nghề nghiệp khi đi làm ngoài tỉnh. Theo kết quả thống kê chưa đầy đủ tại 04 ấp của điểm nghiên cứu là thị trấn Trần Đề đến tháng 09/2013, tổng số người lao động đi làm ngoài tỉnh là 1.060 người chiếm 11,5% tổng số người trong độ tuổi lao động; và có 265 người lao động trở về địa phương chiếm 25% tổng số người đi làm. Như vậy, với kết quả phỏng vấn 120 người đi làm ngoài tỉnh trở về chiếm 45,3% tổng số người lao động đi làm ngoài tỉnh trở về địa phương; tỷ lệ dân tộc và giới tính đều chiếm trên 30,0% (Bảng 1). Với các tỷ lệ này cho thấy, kết quả khảo sát trong nghiên cứu này mang tính đại diện rất cao. Kết quả điều tra được sử dụng đưa vào phân tích là 103 quan sát, số còn lại không đạt yêu cầu.

**Bảng 1: Mô tả mẫu quan sát theo dân tộc và giới tính**

Ấp	Tổng số người lao động đi làm ngoài tỉnh trở về (người)	Số quan sát mẫu được phỏng vấn		Tỷ lệ theo dân tộc (%)		Tỷ lệ theo giới tính (%)	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Kinh	Khmer	Nam	Nữ
Giồng Chùa	65	20	30,8	66,7	33,3	100,0	0,0
Đầu Giồng	98	53	54,1	83,0	17,0	52,8	47,2
Càng	25	12	48,0	55,0	45,0	70,0	30,0
Ngan Rô	80	35	43,8	57,1	42,9	60,0	40,0
<b>Tổng cộng</b>	<b>265</b>	<b>120</b>	<b>45,3</b>	<b>69,2</b>	<b>30,8</b>	<b>62,5</b>	<b>37,5</b>

Nguồn: phỏng vấn KIP và số liệu điều tra, 2013

**2.2.2 Phương pháp phân tích số liệu**

Trong kết quả nghiên cứu thăm dò định tính là cơ sở để thiết lập và xây dựng phù hợp thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến người lao động trở về làm việc tại địa phương. Thang đo được sử dụng trong nghiên cứu này là thang đo Likert với 5 điểm đánh giá cho từng biến số (1: rất không đồng ý, 5 là rất đồng ý). Thang đo này được kiểm định độ tin cậy trong phân tích nhân tố khám phá.

Để phân tích và đánh giá các mục tiêu của nghiên cứu, bài viết đã sử dụng một vài công cụ trong phân tích thống kê như: (i) thống kê mô tả, các đại lượng mô tả được thực hiện như giá trị trung bình, phương sai, độ lệch chuẩn, đồng thời

bài viết cũng kết hợp các công cụ như bảng tần số, đồ thị được sử dụng để mô tả các đặc điểm của đối tượng nghiên cứu và thực trạng về tình hình đi làm ngoài tỉnh và trở về của người lao động tại điểm nghiên cứu; (ii) hệ số tin cậy Cronbach's Alpha (Cronbach, 1951) được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy của thang đo của các nhân tố ảnh hưởng đến người lao động trở về địa phương làm việc, thang đo được đánh giá chất lượng tốt khi hệ số Cronbach's Alpha của tổng thể lớn hơn 0,6; (iii) phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis: EFA), để mô hình EFA đảm bảo khả năng tin cậy; đầu tiên cần phải kiểm định tính thích hợp của EFA thông qua sử dụng thước đo KMO

(Kaiser – Meyer – Olkin measure) để đánh giá sự thích hợp của mô hình EFA đối với dữ liệu thực tế đưa vào nghiên cứu, khi trị số KMO thỏa mãn điều kiện:  $0,5 < KMO < 1$ , thì phân tích nhân tố khám phá là thích hợp với bộ dữ liệu thực tế trong nghiên cứu; bước tiếp theo là kiểm định tương quan của các biến quan sát trong thang đo đại diện, thông qua kiểm định Bartlett để đánh giá các biến quan sát có tương quan với nhau trong một thang đo, khi mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett nhỏ hơn 0,05 thì các biến quan sát có tương quan tuyến tính với biến đại diện; bước cuối cùng là kiểm định mức độ giải thích của các biến quan sát thông qua việc sử dụng phương sai trích (% cumulative variance) là phân tích nhân tố cơ bản (Principle Component Analysis) với thao tác xoay nhân tố (Varimax) nhằm tìm kiếm các biến số có trọng số lớn hơn 0,5 (Hố, 2011). Các nhân tố không đảm bảo độ tin cậy sẽ bị ra khỏi dữ liệu phân tích. Mô hình EFA có dạng tổng quát như sau:  $A_i = F_{i1}X_1 + F_{i2}X_2 + \dots + F_{ik}X_k$  (1), trong đó:  $A_i$ : ước lượng của nhân tố thứ  $i$ ;  $F_{ij}$ : trọng số nhân tố của biến giải thích trong mô hình nhân tố thứ  $i$ ;  $X_{j=1, k}$ : biến giải thích và  $K$ : số biến giải thích.

### 3 KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

#### 3.1 Một số đặc điểm của người lao động đi làm ngoài tỉnh trở về địa phương

Qua phân tích kết quả khảo sát cho thấy, người lao động đi làm ngoài tỉnh trở về có cả người Kinh và Khmer, nhưng người Kinh trở về nhiều hơn, chiếm hơn 2/3 số người trở về đạt 69,2%, và 33,3% là người Khmer; người lao động nam trở về có xu hướng nhiều hơn so với người lao động nữ đạt 62,5% và 37,5% (Bảng 2). Kết quả phân tích Bảng 2 cho thấy, tuổi trung bình của người lao động trở về khá cao đạt 33 tuổi, thậm chí có vài trường hợp người lao động đi làm ngoài tỉnh tuổi rất cao đạt 64

tuổi (hết tuổi lao động) và cũng có trường hợp người lao động còn nhỏ mới chỉ 16 tuổi. Trình độ học vấn của người lao động trở về rất thấp, trung bình đạt lớp 5, một số trường hợp (rất ít) người lao động có trình độ lớp 12. Số nhân khẩu trong hộ là khá đông, trung bình 5 người/hộ, trong số người lao động đã lập gia đình (69,9%) thì hầu hết đều có con nhỏ đang trong tuổi đi học (lao động phụ thuộc), trung bình 3 người con/gia đình; tuổi của các con nhỏ, trung bình 10 tuổi đối với con gái và 16 tuổi đối với con trai, một số ít người lao động lớn tuổi lập gia đình sớm trước những năm 1990 thì có con lớn tuổi hơn (cao nhất 27 tuổi đối với nam và 25 tuổi đối với nữ). Bên cạnh đó, kết quả phân tích cũng cho thấy, hầu hết người lao động đi làm ngoài tỉnh và trở về đều thuộc vào nhóm hộ nghèo/cận nghèo chiếm cao nhất 70,0% và nhóm hộ trung bình chiếm 30,0%, không có nhóm hộ khá/giàu; và hầu hết họ đều không có đất canh tác, chỉ có đất thổ cư sinh sống, một số ít người lao động sống chung với ba mẹ, người thân gia đình hoặc thuê đất thổ cư sinh sống (Kết quả phỏng vấn KIP cán bộ địa phương, 2013).

Tóm lại, thông qua phân tích đặc điểm của người lao động đi làm ngoài tỉnh trở về cho thấy, điều kiện nguồn lực và kể cả điều kiện tiếp cận các nguồn lực về lao động, đất đai, vốn đều hạn chế, là những trở ngại lớn cho người lao động trong việc phát triển ngành nghề, tìm cơ hội việc làm mới và gia tăng các hoạt động sản xuất kinh doanh. Việc người lao động đi làm ngoài tỉnh lớn tuổi (> 30 tuổi), hoàn cảnh kinh tế gia đình gặp khó khăn (70% hộ nghèo/cận nghèo), số người phụ thuộc trong gia đình đông (trung bình 3 người con/gia đình), trình độ học vấn thấp (trung bình chỉ đạt lớp 5) là các nhân tố quan trọng góp phần làm gia tăng xu hướng người lao động trở về địa phương làm việc.

**Bảng 2: Tình trạng kinh tế của người lao động đi làm ngoài tỉnh trở về địa phương**

Chỉ tiêu	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình	Độ lệch
Tuổi của người lao động trở về (số tuổi)	16	64	33	11,4
Trình độ học vấn (lớp)	Mù chữ	12	5	3,4
Số nhân khẩu trong hộ (người)	1	7	3	1,7
Số con trong gia đình (người)	1	5	3	1,1
Tuổi của các con trai (số tuổi)	5	27	16	8,8
Tuổi của các con gái (số tuổi)	4	25	10	10,0
<b>Hôn nhân của người lao động trở về (%)</b>				
- Lập gia đình			69,9	
- Chưa lập gia đình			30,1	
<b>Nhóm hộ (%)</b>				
- Trung bình			30,0	
- Nghèo/cận nghèo			70,0	

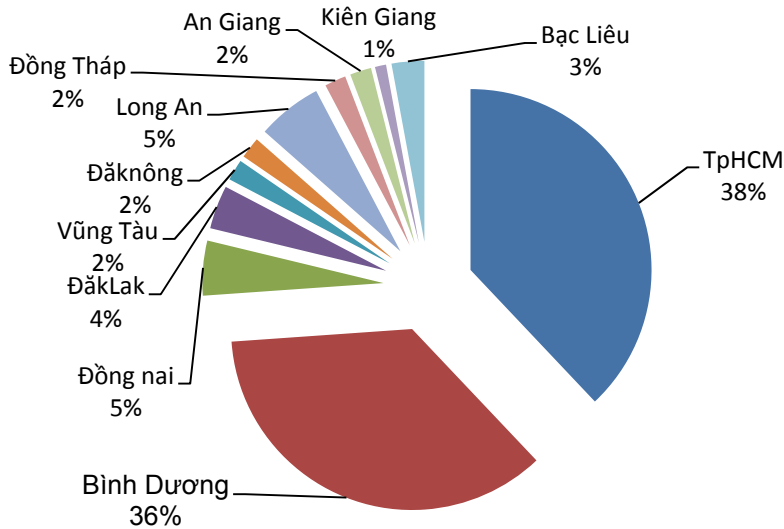
Nguồn: Số liệu điều tra, 2013



### 3.2 Nghề nghiệp và tiền lương của người lao động đi làm việc ngoài tỉnh

Một trong ba câu hỏi cần xem xét trả lời khi thực hiện nghiên cứu này là đối tượng người lao động đi làm ngoài tỉnh là ai? Họ đi làm ở đâu? Công việc của họ làm là gì? Tiền lương như thế nào? Riêng ở câu hỏi đầu tiên, chúng tôi đã phân tích như ở mục 3.1, trong nội dung tiếp theo bài viết tiếp tục làm rõ thêm nơi đến làm việc, nghề nghiệp (công việc) và tiền lương như thế nào của người lao động. Phân tích kết quả điều tra cho thấy, người lao động tại thị trấn Trần Đề, tỉnh Sóc Trăng di cư đi làm ngoài tỉnh ở nhiều địa phương khác nhau trong và ngoài vùng ĐBSCL, trong đó tập

trung nhiều nhất là tại Tp.HCM (chiếm 38,0%) và Bình Dương (chiếm 36,0%); một vài tỉnh trong vùng như An Giang, Đồng Tháp, Kiên Giang và Bạc Liêu cũng có người lao động di cư đến làm việc nhưng tỷ lệ rất nhỏ chiếm dưới 3,0% (Biểu đồ 1). Kết quả này khá phù hợp với kết quả theo dõi, tổng kết tình hình người lao động di cư đi làm việc ngoài tỉnh của Sở, ban, ngành tỉnh Sóc Trăng cho rằng Tp.HCM và Bình Dương là 2 tỉnh có tỷ lệ người lao động di cư đến làm việc nhiều nhất với tỷ lệ từ 35,0% - 40,0%. Điều này, cho thấy Tp.HCM và Bình Dương là 2 địa phương có sức hấp dẫn mạnh nhất trong việc thu hút người lao động đến làm việc trong thời gian qua.



**Biểu đồ 1: Các địa phương người lao động đến làm việc (năm 2012)**

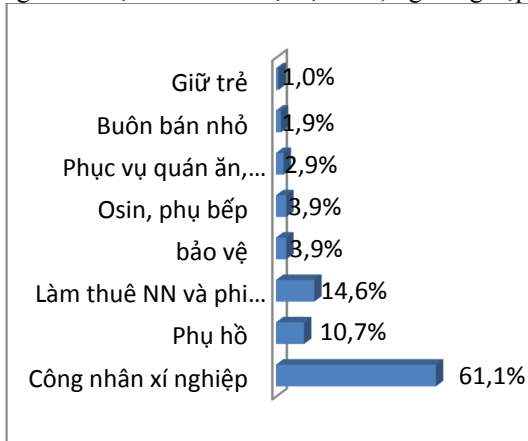
Nguồn: Số liệu điều tra, 2013

Về công việc của người lao động di cư khá đa dạng, với nhiều nghề khác nhau, trong đó chủ yếu là nghề nghiệp sử dụng lao động phổ thông là chủ yếu, không đòi trình độ chuyên môn cao. Kết quả cho thấy, có đến 61,1% người lao động di cư đến các địa phương làm công nhân xí nghiệp, các công ty may mặc, giày da, đồ gỗ,...; có 14,6% người lao động làm thuê công việc trong lĩnh vực nông nghiệp và phi nông nghiệp; 10,7% làm phụ hồ, đặc biệt là đối với các lao động nam có tay nghề trong ngành xây dựng dân dụng, khi di cư là họ đến các công ty thầu xây dựng (qui mô nhỏ) thực hiện các dự án xây dựng nhà ở dân cư, nên họ thích nghi nhanh với công việc. Bên cạnh đó, các nghề còn lại như phụ giúp việc nhà, giữ trẻ, phục vụ quán ăn,... cũng được người lao động tiếp cận, nhưng tỷ lệ số người làm trong các công việc này không nhiều

chiếm dưới 4% và các công việc này phù hợp hơn đối với lao động nữ (Biểu đồ 2). Nhìn chung, các công việc mà người lao động di cư làm là các công việc nặng nhọc, sử dụng chân tay là chủ yếu; chẳng hạn làm công nhân xí nghiệp phải tuân thủ rất nghiêm ngặt về thời gian và tiến độ hoàn thành sản phẩm. Kết quả phân tích cho thấy, tiền lương bình quân/tháng/người lao động di cư làm việc ngoài tỉnh là rất thấp (chỉ 2,7 triệu đồng, cao nhất đạt 7 triệu, nhưng phải làm tăng ca liên tục và phải có kinh nghiệm lâu năm), cộng thêm với thời gian làm việc dày đặc, bình quân làm 26 ngày/tháng, có tháng làm suốt 30 ngày; nhưng việc làm không ổn định, một số nghề phụ thuộc lớn vào đơn đặt hàng xuất khẩu của công ty (như sản phẩm may mặc, giày da,...), một số nghề khác lại mang tính mùa vụ cao (như nghề phụ hồ, làm thuê nông

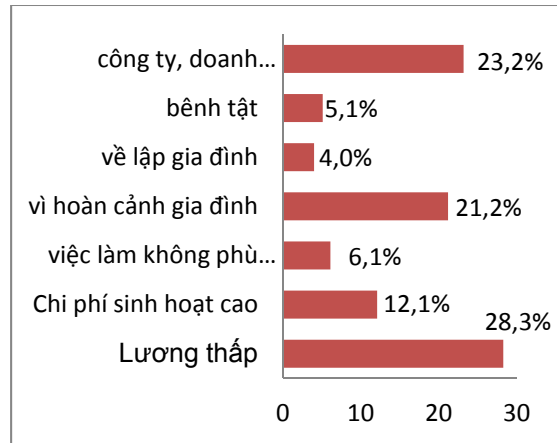
ngiệp...), bình quân người lao động làm 3,5 tháng/năm. Do vậy, nguồn thu nhập chủ yếu từ tiền lương của người lao động là rất bấp bênh, trong khi đó các khoản chi phí sinh hoạt, chỗ ăn ở lại có xu hướng gia tăng, chi phí bình quân 1,8 triệu/tháng/người. Từ đó, khả năng tích lũy là rất thấp, bình quân chỉ đạt 0,9 triệu đồng/tháng/người (Bảng 3).

Với kết quả phân tích này cho thấy, người lao động di cư hạn chế trình độ học vấn, nghề nghiệp



Biểu đồ 2: Việc làm của người lao động

không ổn định do di cư tự phát nên thiếu thông tin về nghề nghiệp, thu nhập bấp bênh, chi phí sinh hoạt cao,... các vấn đề này càng đẩy người lao động di cư đến các thành phố lớn như Tp.HCM và Bình Dương tìm việc càng khó khăn hơn trong cuộc sống. Đây là các nhân tố quan trọng góp phần tạo chất xúc tác thúc đẩy “vòng xoáy luông di cư của người lao động ngược lại” từ các thành phố trở về địa phương tìm cơ hội việc làm tại địa phương.



Biểu đồ 3: Lý do người lao động trở về địa phương

Nguồn: Số liệu điều tra, 2013

Bảng 3: Tiền lương, chi phí và tích lũy của người lao động đi làm việc ngoài tỉnh

Khoản mục	Trung bình	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Độ lệch
(1) Thu (tiền lương): 1000 đồng/tháng	2.725,7	1.000	7.000	1.165,6
- Số ngày làm trong tháng	26	5	30	5,1
- Số tháng làm trong năm	3,5	1	12	3,6
(2) Chi phí (1000đồng/tháng)	1.827,6	150	4.000	911,2
(3) Tích lũy (1000đồng/tháng)	898,1			

Nguồn: Số liệu điều tra, 2013

Để tìm hiểu sâu hơn các lý do tại sao người lao động đi làm ngoài tỉnh trở về địa phương, với kết quả khảo sát người lao động trở về cho thấy, có rất nhiều lý do người lao động trở về, nhưng quy tụ lại có 3 nhóm lý do chính, đó là (i) xuất phát từ hoàn cảnh gia đình người lao động được thể hiện qua gia đình có con nhỏ, cha mẹ già lớn tuổi; về quê lập gia đình hoặc vì kinh tế gia đình khó khăn, gia đình đơn chiếc phải về quê phụ giúp công việc và phát triển kinh tế gia đình; (ii) môi trường làm việc nơi người lao động di cư đến được thể hiện qua công việc nặng nhọc, không phù hợp bản thân; lương thấp, chi phí sinh hoạt lại cao; các doanh nghiệp, công ty gặp khó khăn trong hoạt động sản xuất – kinh doanh; và (iii) cơ hội/môi trường làm việc khi trở về địa phương được thể hiện qua chi phí sinh

hoạt ở địa phương rẻ, công việc phù hợp với bản thân, được làm việc gần nhà, thuận tiện về nhà để chăm sóc gia đình, địa phương có chính sách ưu đãi cho người lao động. Trong đó, có 4 lý do nhận được nhiều ý kiến trả lời nhất, đó là lý do lương thấp nhận được nhiều ý kiến trả lời nhất chiếm 28,3%; kế là lý do các công ty, doanh nghiệp gặp khó khăn, tinh giảm công nhân hoặc hạn chế tuyển dụng công nhân mới chiếm 23,2% số ý kiến trả lời; tiếp theo là lý do vì hoàn cảnh gia đình của người lao động chiếm 21,2% số ý kiến trả lời và cuối cùng là lý do chi phí sinh hoạt cao chiếm 12,1% số ý kiến trả lời; các lý do còn lại nhận được ý kiến trả lời nhưng không nhiều, dao động chiếm từ 4,0% đến 6,0% (Biểu đồ 3).

### 3.3 Các nhân tố ảnh hưởng đến thu hút người lao động trở về địa phương làm việc

Các nhân tố ảnh hưởng đến người lao động trở về địa phương làm việc được chia thành bốn nhóm chính với 18 biến. Trong đó, nhóm thứ nhất thuộc về bản thân người lao động với 5 biến; nhóm thuộc về môi trường làm việc tại địa phương với 4 biến; nhóm môi trường, cơ hội làm việc ngoài tỉnh với 5 biến và cuối cùng là nhóm thuộc về chính sách thu hút người lao động ở địa phương với 4 biến. Kết quả phân tích Bảng 4 cho thấy, người lao động làm việc ngoài tỉnh trở về địa phương; đầu tiên là họ quan tâm đến các thông tin thuộc về gia đình của bản thân họ, bởi vì họ kỳ vọng rằng về quê làm việc sẽ có nhiều cơ hội hơn trong việc chăm sóc con cái và người thân trong gia đình, từ đó họ có nhiều thời gian hơn để lo chuyện học hành cho con cái (với số điểm trung bình được đánh giá rất cao trên 3,5 điểm; kể đến là thông tin thuộc về môi trường làm việc ngoài tỉnh được đánh giá cao hơn so với môi trường làm việc tại địa phương, trong đó 3 biến gồm mức sống và chi phí sinh hoạt cao, áp lực và cạnh tranh công việc cao và công việc

không phù hợp, thu nhập thấp, bấp bênh được người lao động đánh giá cao, với điểm trung bình trên 3,0 điểm; nhóm về môi trường làm việc tại địa phương, trong đó người lao động quan tâm nhiều đến các biến thể hiện thông qua việc điểm đánh giá trung bình đạt cao, trên 3,0 điểm gồm các biến như cuộc sống sinh hoạt ở địa phương rẻ hơn, có điều kiện phát huy năng lực của bản thân trong cơ hội nghề nghiệp mới và có cơ hội đa dạng nguồn thu nhập để phát triển kinh tế gia đình; cuối cùng là nhóm thuộc về chính sách thu hút ở địa phương được người lao động đặc biệt quan tâm với biến chính sách tiền lương và ưu đãi của doanh nghiệp, chính sách hỗ trợ vốn để giải quyết việc làm và chính sách hỗ trợ học nghề được người lao động đánh giá với điểm trung bình đạt khá cao. Các biến còn lại trong bốn nhóm có ảnh hưởng đến thu hút người lao động trở về địa phương cũng được người lao động cho ý kiến đánh giá nhưng ở mức độ thấp, kém quan trọng hơn, trong đó có một biến là người lao động trở về do bạn bè và người thân động viên đánh giá thấp nhất (mức độ đồng ý) đạt dưới 2,0 điểm.

**Bảng 4: Các nhân tố ảnh hưởng đến thu hút người lao động trở về địa phương**

Biến số	Điểm trung bình	Điểm cao nhất	Điểm thấp nhất	Độ lệch chuẩn
<b>Bản thân/gia đình của người lao động</b>				
1. Để thuận tiện hơn cho con cái đi học	3,59	5,00	1,00	1,41
2. Để thuận tiện hơn chăm sóc người thân gia đình	3,94	5,00	1,00	1,18
3. Cảm thấy nhớ quê hương	3,91	5,00	1,00	1,21
4. Vì hoàn cảnh gia đình (có con nhỏ, mẹ già...)	3,41	5,00	1,00	1,41
5. Vì bạn bè và người thân động viên	1,91	5,00	1,00	1,41
<b>Môi trường (cơ hội) làm việc tại địa phương</b>				
6. Cuộc sống sinh hoạt ở địa phương rẻ	3,57	5,00	1,00	1,03
7. Có cơ hội đa dạng nguồn thu nhập	3,09	5,00	1,00	1,26
8. Có điều kiện phát huy năng lực của bản thân	3,15	5,00	1,00	1,25
9. Mức lương ở địa phương đủ trang trải cuộc sống	2,62	5,00	1,00	0,89
<b>Môi trường (cơ hội) làm việc ngoài tỉnh</b>				
10. Mức sống và chi phí sinh hoạt cao	3,48	5,00	1,00	1,17
11. Mức lương không tăng và có xu hướng giảm	2,92	5,00	1,00	1,16
12. Chịu áp lực và cạnh tranh cao trong công việc	3,26	5,00	1,00	1,26
13. Khó có điều kiện về thăm gia đình và người thân	2,83	5,00	1,00	1,44
14. Công việc không phù hợp, thu nhập bấp bênh	3,06	5,00	1,00	1,17
<b>Chính sách thu hút người lao động ở địa phương</b>				
15. Chính sách hỗ trợ vốn giải quyết việc làm	3,09	5,00	1,00	0,97
16. Chính sách học nghề theo đề án 1956	2,74	5,00	1,00	0,85
17. Chính sách tiền lương và chế độ ưu đãi của doanh nghiệp	3,21	5,00	1,00	1,21
18. Chính sách phát triển Khu công nghiệp-Cảng cá	2,5	5,00	1,00	1,17

Nguồn: Số liệu điều tra, 2013

Dựa vào lý thuyết, sử dụng hệ số Cronbach's Alpha để kiểm định độ tin cậy của thang đo đối với 18 biến trong Bảng 4. Kết quả cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha của tổng thể là 0,682 lớn hơn 0,6 và các hệ số Cronbach's Alpha (cột cuối cùng

trong Bảng 5) tương ứng với từng biến giải thích nếu chúng được loại ra khỏi mô hình. Từ kết quả phân tích trên, các biến giải thích gồm biến 4, 5, 13 và 18 bị loại ra khỏi mô hình để cải thiện hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn.

**Bảng 5: Đánh giá độ tin cậy của thang đo đối với các biến**

Biến	Trung bình thang đo nếu biến bị loại	Phương sai thang đo nếu biến bị loại	Tương quan biến – tổng	Hệ số Cronbach Alpha nếu biến bị loại
1.	46,72	66,773	0,214	0,675
2.	45,92	61,676	0,273	0,668
3.	45,85	64,773	0,175	0,678
<b>4.</b>	<b>44,90</b>	<b>66,638</b>	<b>0,021</b>	<b>0,694</b>
<b>5.</b>	<b>45,00</b>	<b>68,529</b>	<b>0,095</b>	<b>0,706</b>
6.	45,67	63,929	0,388	0,662
7.	44,69	56,667	0,479	0,640
8.	45,59	61,675	0,277	0,668
9.	45,39	57,456	0,471	0,643
10.	45,24	58,225	0,443	0,647
11.	45,33	57,419	0,480	0,642
12.	44,56	59,974	0,355	0,658
<b>13.</b>	<b>45,17</b>	<b>67,414</b>	<b>0,053</b>	<b>0,691</b>
14.	45,42	62,677	0,216	0,675
15.	45,47	59,064	0,323	0,695
16.	46,56	59,464	0,302	0,665
17.	46,47	55,548	0,512	0,644
<b>18.</b>	<b>45,05</b>	<b>66,524</b>	<b>0,055</b>	<b>0,713</b>

Nguồn: Số liệu điều tra, 2013

Từ kết quả phân tích Bảng 6 cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha của tổng thể là 0,751 và tất cả các biến còn lại đều có hệ số Cronbach's Alpha

nhỏ hơn 0,751. Vì vậy, các biến giải thích này được sử dụng đưa vào mô hình phân tích nhân tố khám phá ở các bước tiếp theo.

**Bảng 6: Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo sau khi loại bỏ biến**

Biến	Trung bình thang đo nếu biến bị loại	Phương sai thang đo nếu biến bị loại	Tương quan biến – tổng	Hệ số Cronbach Alpha nếu biến bị loại
1.	36,86	60,236	0,370	0,745
2.	36,12	57,300	0,373	0,736
3.	36,00	61,353	0,326	0,749
6.	35,61	60,341	0,401	0,728
7.	34,83	53,688	0,502	0,720
8.	35,74	59,293	0,361	0,747
9.	35,53	53,761	0,537	0,717
10.	35,39	57,397	0,341	0,739
11.	35,48	53,154	0,581	0,712
12.	34,71	56,875	0,382	0,735
14.	35,21	55,032	0,395	0,735
15.	35,56	61,405	0,436	0,733
16.	32,26	60,105	0,316	0,749
17.	35,51	53,612	0,567	0,701

Nguồn: Số liệu điều tra, 2013

Trong kết quả kiểm định KMO và Bartlett trong mô hình EFA cho thấy với giá trị bằng 0,732 thỏa mãn điều kiện:  $0,5 < KMO < 1$ , chúng tỏ rằng

phân tích nhân tố khám phá là thích hợp với dữ liệu thực tế trong nghiên cứu; kiểm định Bartlett có Sig. bằng 0,000 nhỏ hơn 0,05 cho thấy rằng có mỗi



tương quan tuyến tính giữa các biến quan sát với biến số đại diện ở mức ý nghĩa thống kê 1%; đồng thời, với kết quả cột cumulative cho biết trị số phương sai trích là 58,24%, điều này có nghĩa là có 58,24% thay đổi của các biến số được giải thích bởi các biến quan sát (thành phần của factor).

với kết quả phân tích nhân tố được trình bày tại Bảng 7 cho thấy, có bốn nhóm có ảnh hưởng đến thu hút người lao động trở về địa phương thể hiện qua các trọng số của biến số khi thực hiện thao tác xoay lớn hơn 0,5 bao gồm: (i) nhóm thuộc về bản thân người lao động có hai biến có ảnh hưởng đến thu hút người lao động trở về địa phương là thuận tiện hơn cho con đi học và có điều kiện chăm sóc người thân trong gia đình; (ii) nhóm thuộc về cơ

hội làm việc tại địa phương có hai biến có ảnh hưởng đến thu hút người lao động trở về là cơ hội đa dạng nguồn thu nhập và có điều kiện phát huy năng lực của bản thân khi về quê làm việc; (iii) nhóm thuộc về môi trường, cơ hội làm việc ngoài tỉnh có ba biến là mức sống, chi phí sinh hoạt đi làm ngoài tỉnh cao; công việc bị áp lực, cạnh tranh cao và công việc không phù hợp, thu nhập thấp, bấp bênh; (iv) nhóm thuộc về chính sách thu hút ở địa phương có 3 biến là chính sách tiền lương và chế độ ưu đãi của doanh nghiệp, chính sách hỗ trợ vốn giải quyết việc làm và chính sách học nghề theo đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn (Đề án 1956).

**Bảng 7: Ma trận nhân tố sau khi xoay**

Diễn giải biến	Nhân tố			
	1	2	3	4
1. Thuận tiện hơn cho con cái đi học	<b>0,537</b>	-0,090	-0,172	0,148
2. Có điều kiện chăm sóc người thân trong gia đình	<b>0,597</b>	-0,085	-0,036	-0,142
3. Cảm thấy nhớ quê hương	0,189	0,002	-0,031	0,035
4. Cuộc sống sinh hoạt ở địa phương rẻ hơn	-0,121	-0,043	0,324	0,131
5. Có cơ hội đa dạng nguồn thu nhập	0,050	<b>0,618</b>	0,288	0,009
6. Có điều kiện phát huy năng lực của bản thân	-0,102	<b>0,544</b>	0,235	-0,038
7. Mức lương ở địa phương đủ trang trải cuộc sống	0,205	-0,059	0,239	-0,085
8. Mức sống và chi phí sinh hoạt ngoài tỉnh cao	0,082	-0,006	<b>0,595</b>	-0,340
9. Chịu áp lực và cạnh tranh cao trong công việc	-0,078	-0,003	<b>0,509</b>	0,008
10. Công việc không phù hợp, thu nhập bấp bênh	0,204	0,033	<b>0,680</b>	0,080
11. Mức lương không tăng và có xu hướng giảm	-0,092	-0,151	-0,220	0,164
12. Chính sách hỗ trợ vốn giải quyết việc làm	-0,137	0,043	0,002	<b>0,543</b>
13. Chính sách học nghề theo Đề án 1956	0,012	0,033	-0,011	<b>0,583</b>
14. Chính sách tiền lương và ưu đãi của doanh nghiệp	0,219	0,141	-0,015	<b>0,690</b>

Nguồn: Số liệu điều tra, 2013

#### 4 KẾT LUẬN VÀ CÁC GỢI Ý CHÍNH SÁCH

Qua kết quả phân tích dữ liệu tại thị trấn Trần Đề về thực trạng người lao động đi làm ngoài tỉnh và trở về địa phương, chúng tôi đưa ra một số kết luận chính như sau:

Có 11,54% người lao động trong độ tuổi đi làm ngoài tỉnh. Nguyên nhân dẫn đến thực trạng này là do kinh tế gia đình của hầu hết người lao động trong diện này gặp khó khăn, nghèo, con đông, thiếu phương tiện sản xuất/làm thuê và thất nghiệp. Cho nên, họ kỳ vọng tìm cơ hội việc làm mới tại một địa phương khác ngoài tỉnh Sóc Trăng, trong đó Tp.HCM và Bình Dương là 2 địa phương luôn được nhiều người lao động quan tâm khi quyết định chọn nơi đến làm việc.

Có 25,0% người lao động đi làm ngoài tỉnh trở về địa phương. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến hiện tượng này, trong đó quan trọng là do tiền lương thấp, công ty/doanh nghiệp sử dụng lao động gặp khó khăn trong hoạt động sản xuất kinh doanh, hoàn cảnh gia đình của người lao động và mức sống, chi phí sinh hoạt ngoài tỉnh cao.

Ngoài các biến thuộc nhóm gia đình/bản thân của người lao động, môi trường làm việc ngoài tỉnh và môi trường/cơ hội việc làm tại địa phương, thì các biến thuộc nhóm chính sách thu hút ở địa phương gồm chính sách hỗ trợ vốn giải quyết việc làm, chính sách học nghề và chính sách tiền lương – chế độ ưu đãi của doanh nghiệp có vai trò quan trọng trong việc người lao động quyết định trở về địa phương.

Từ kết phân tích trên, chúng tôi xin nêu ra ba gợi ý về mặt giải pháp góp phần tạo cơ hội việc làm cho người lao động tại điểm nghiên cứu:

Tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo trong công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn, đặc biệt là người lao động còn khó khăn, thông qua đó giúp cho người lao động có tay nghề/nâng cao kỹ năng tay nghề, từ đó giúp cho người lao động sử dụng có hiệu quả hơn thời gian nhàn rỗi trong việc học nghề và giải quyết việc làm tại chỗ, nâng cao thu nhập và cải thiện cuộc sống cho bản thân người lao động, cho gia đình và góp phần tạo động lực phát triển Kinh tế -Xã hội ở địa phương. Đồng thời, người lao động tranh thủ sự hỗ trợ nguồn vốn thông qua Đề án đào tạo nghề của địa phương để phát triển/mở rộng ngành nghề đã được học.

Tăng cường công tác đào tạo nghề nông thôn, trong đó chú trọng đến công tác tuyên truyền theo chiều sâu và hiệu quả đầu ra hướng đào tạo theo địa chỉ, chú trọng đến giải quyết việc làm tại chỗ, sản phẩm đầu ra phải liên kết với các ngành nghề truyền thống ở địa phương, tạo thị trường đầu ra ổn định và phát triển bền vững ngành nghề, sản phẩm.

Tăng cường công tác tuyên truyền và hướng nghiệp cho người lao động am tường các thông tin về điều kiện xin việc, doanh nghiệp, tiền lương, nơi ăn ở,... trước khi người lao động di cư tìm việc làm ngoài tỉnh.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cronbach's, L.J. 1951. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. 16: 297-334.
2. Đinh Phi Hồ. 2011. Phương pháp nghiên cứu định lượng và những nghiên cứu thực tiễn trong kinh tế phát triển – nông nghiệp. Nhà xuất bản Phương Đông: TP.HCM
3. Huỳnh Trường Huy và La Nguyễn Thùy Dung. 2011. Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc: trường hợp sinh viên Đại học Cần Thơ, Trường Đại học Cần Thơ: Tạp chí Khoa học 2011: 17b 130-139.

4. Jennifer, C.Ng and L.Peter. 2009. Should I stay or should I go? Examining the career choices of alternatively licensed teachers in urban schools. *Urban Review*. DOI 10.1007/s11256-009-0120-7.
5. Kolter, P, D.H, Haider and I, Rein. 1993. *Attracting Investment, Industry and Tourism to Cities, States and Nations*. Marketing places. The Free Press, New York.
6. Lee, S.E. 1966. A theory of migration. *Demography*. 3 (1): 47-57.
7. Lewis. W.Arthur. 1954. *Development with Unlimited Supplies of Labor*. The Manchester School, Volume 22, Issue 2, pages 139-191.
8. Lê Trần Thiên Ý, Nguyễn Hồ Anh Khoa và Mã Bình Phú. 2013. Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh viên khoa Kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*: 25 (2013): 30-36.
9. Niên giám thống kê Sóc Trăng. 2013. Nhà xuất bản Thống kê: Sóc Trăng.
10. Sở Lao động Thương binh – Xã hội Sóc Trăng. Báo cáo tình hình lao động việc làm ngoài tỉnh năm 2012.
11. Thảo, B.T.P. 2010. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc ở Cần Thơ hay địa phương của sinh viên ngành Khoa học xã hội. Đề tài tốt nghiệp cử nhân, Trường Đại học Cần Thơ.
12. Torado, P.M. 1969. A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *The American Economic Review*. 59 (1): 138-148.
13. Trần Văn Mẫn và Trần Kim Dung. 2010. Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm của sinh viên tốt nghiệp. Đại học Kinh tế TP.HCM: Viện Nghiên cứu Kinh tế Phát triển (IDR). Báo cáo nghiên cứu. Trích dẫn từ <http://www.idr.edu.vn/diendannghiencuu/showthread.php?t=11839>