

## ĐÁNH GIÁ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG TÌM VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Phạm Đức Thuần<sup>1</sup> và Dương Ngọc Thành<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Nghiên cứu sinh ngành Kinh tế Nông nghiệp, Trường Đại học Cần Thơ

<sup>2</sup> Viện Nghiên cứu Phát triển Đồng bằng sông Cửu Long, Trường Đại học Cần Thơ

### Thông tin chung:

Ngày nhận: 04/10/2014

Ngày chấp nhận: 27/02/2015

### Title:

Evaluation factors affected the ability finding employment of rural labors in Can Tho City

### Từ khóa:

Nhân tố, Ảnh hưởng, Lao động, Đào tạo nghề, Việc làm nông thôn

### Keywords:

Factor, Effect, Labor, Vocational training, Rural employment

### ABSTRACT

Labor and employment are considered basic social policy to social stability and economic development in many countries around the world. Requirements for sustainable development towards industrialization, modernization and knowledge economy, this is challenges that Vietnam in general and in particular Cantho city are facing laborforce, which is failing to meet the requirements of low education levels, lack of qualifications and working skills. Study used research methods such as Farmer group discussions, Expert interviews with sample size of 480 rural labors at Vinh Thanh, Thoi Lai, Co Do and Phong Dien districts. Data were analyzed by descriptive statistical methods, factor analysis, logistic regression and multiple regression models to determine the factors affecting the ability of people to find jobs of rural labors in Can Tho City. Results showed that the major findings include factors affecting the ability to find a job, including appropriate working environment (salary and about commitment), the ability to meet the employee's job (the education, professional qualifications/skills,...), job opportunities (reflected in the competitive job search).

### TÓM TẮT

Lao động, việc làm được xem là chính sách xã hội cơ bản nhằm ổn định xã hội và phát triển kinh tế ở nhiều quốc gia trên thế giới. Yêu cầu phát triển bền vững theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hoá và kinh tế tri thức, đây là thách thức mà Việt Nam nói chung và thành phố Cần Thơ nói riêng đang phải đối mặt là lực lượng lao động chưa đáp ứng các yêu cầu về trình độ học vấn thấp, thiếu trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc. Nghiên cứu đã sử dụng phương pháp như thảo luận nhóm nông hộ và phỏng vấn chuyên gia với số mẫu điều tra là 480 người lao động tại các huyện Vĩnh Thạnh, Thới Lai, Cờ Đỏ và Phong Điền. Số liệu được phân tích bằng các công cụ thống kê mô tả, phân tích nhân tố, mô hình hồi quy logistic và hồi quy đa biến để xác định các yếu tố tác động đến khả năng tìm việc làm của người lao động nông thôn trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Ghi nhận một số kết quả chủ yếu bao gồm các yếu tố tác động đến khả năng tìm việc làm gồm môi trường làm việc phù hợp (mức lương và các khoản cam kết), khả năng đáp ứng công việc của người lao động (trình độ học vấn, trình độ chuyên môn/kỹ năng,...), cơ hội tìm việc (thể hiện qua tính cạnh tranh trong tìm việc).

## 1 GIỚI THIỆU

Lao động, việc làm được xem là chính sách xã hội cơ bản nhằm ổn định xã hội và phát triển kinh tế ở nhiều quốc gia trên thế giới. Trong sự nghiệp phát triển kinh tế- xã hội ở Việt Nam, Đảng và Nhà nước ta luôn xem con người là yếu tố đặc biệt quan trọng, nên đã không ngừng đào tạo, bồi dưỡng nguồn lao động đáp ứng yêu cầu, mục tiêu đề ra ở từng thời kỳ. Trước yêu cầu phát triển bền vững theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hoá, đặc biệt là thực hiện các chủ trương phát triển nền kinh tế tri thức như hiện nay, thách thức lớn nhất Việt Nam phải đối mặt là lực lượng lao động chưa đáp ứng các yêu cầu phát triển thể hiện ở các khía cạnh như: trình độ học vấn thấp, thiếu trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc.

Định hướng của Việt Nam trong thời gian tới, nâng tỉ lệ lao động qua đào tạo đạt 65%, trong đó 50% lao động qua đào tạo nghề năm 2015 và 70% lao động qua đào tạo, trong đó 55% lao động qua đào tạo nghề vào năm 2020. Đồng thời, đẩy mạnh xã hội hóa phát triển mạng lưới dạy nghề, chú trọng đào tạo những nghề công nghệ cao. Tiếp tục phát triển, mở rộng mạng lưới cơ sở dạy nghề, ngành nghề, nâng cao chất lượng dạy nghề theo thị trường lao động, triển khai các chương trình đào tạo nghề cho học sinh dân tộc, vùng nông thôn.

Thành phố Cần Thơ là trung tâm văn hóa giáo dục, kinh tế, công nghiệp, thương mại - dịch vụ, du lịch, khoa học - Công nghệ, và y tế trọng điểm phía Nam. Đây là đầu mối quan trọng về giao thông vận tải nội vùng và liên vận quốc tế, là địa bàn trọng điểm giữ vị trí chiến lược quan trọng về quốc phòng an ninh của vùng Đồng bằng sông Cửu Long và cả nước. Để thực hiện mục tiêu này, yêu cầu đặt ra là cần phải nâng cao chất lượng, khắc phục các điểm yếu của nguồn nhân lực để có thể đáp ứng được các yêu cầu phát triển kinh tế xã hội.

Trong thời gian qua thành phố Cần Thơ đã triển khai thực hiện nhiều đề án, chương trình đào tạo nghề, giải quyết việc làm cho lao động nông thôn. Tuy nhiên, đến nay thành phố chưa đánh giá hết được hiệu quả đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho lao động nông thôn trong thời gian tới. Do đó, đề tài *“đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm việc làm của người lao động nông thôn trên địa bàn thành phố Cần Thơ”* được thực hiện là rất cần thiết.

Đề tài thực hiện nhằm đạt 3 mục tiêu: (i) thực trạng việc làm trong thời gian qua của lao động nông thôn; (ii) đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến

tìm việc làm của lao động nông thôn; (iii) đề xuất một số giải pháp giải quyết việc làm cho lao động nông thôn trên địa bàn thành phố Cần Thơ trong thời gian tới.

## 2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1 Phương pháp chọn vùng nghiên cứu

Thành phố Cần Thơ gồm 05 quận và 04 huyện: Thới Lai, Cờ Đỏ, Phong Điền, Vĩnh Thạnh, với tổng số lao động của 04 huyện từ 15 tuổi trở lên chiếm 48,6% trên tổng số lao động của toàn thành phố (Niên giám thống kê 2011), dân số của 04 huyện trên chiếm 38,2% dân số của toàn thành phố (Niên giám thống kê 2011), lực lượng lao động chủ yếu trong sản xuất nông nghiệp và dịch vụ nông nghiệp. Vì vậy, nghiên cứu lựa chọn 04 huyện trên để nghiên cứu về lao động, việc làm.

### 2.2 Phương pháp thu thập thông tin

#### 2.2.1 Số liệu thứ cấp

Số liệu thứ cấp từ các nguồn thông tin của Sở Lao động - Thương binh và xã hội, Phòng Lao động thương binh và xã hội của các huyện, Trung tâm dạy nghề và giới thiệu việc làm và các báo cáo của các cơ quan ban ngành liên quan, niên giám thống kê, các nghiên cứu, bài báo và bài viết có liên quan đến lao động việc làm.

#### 2.2.2 Số liệu sơ cấp

Được thực hiện qua cách tiếp cận các phương pháp và công cụ đánh giá có sự tham gia thông qua thảo luận nhóm (GD), phỏng vấn người am hiểu (KIP) và phỏng vấn trực tiếp người lao động nông thôn của các huyện để đánh giá thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng việc làm nông thôn tại thành phố Cần Thơ. Sau khi tiến hành lựa chọn các điểm nghiên cứu đại diện cho từng khu vực, mẫu điều tra được chọn theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên có chủ đích. Dựa vào tình hình thực tế về số lượng các hộ sinh sống trên các xã và yêu cầu về số lượng mẫu, mỗi huyện điều tra với tổng số mẫu là 120 hộ.

### 2.3 Phương pháp phân tích

Đối với mục tiêu 1: Sử dụng Phương pháp thống kê mô tả, phương pháp này được sử dụng nhằm mô tả thực trạng về hiện trạng về việc làm và thu nhập của lao động nông thôn, khả năng/điều kiện hỗ trợ tìm việc làm, hiện trạng cầu lao động nông thôn.

Đối với mục tiêu 2: Sử dụng Mô hình Binary Logistic để xác định các yếu tố tác động đến khả năng tìm việc làm; Mô hình hồi qui tuyến tính đa biến nhằm đánh giá và phân tích các yếu tố ảnh

hường đến lượng thu nhập của lao động nông thôn; Phân tích nhân tố cũng tương tự như trên để xác định nhóm nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tìm việc của người lao động nông thôn.

Đối với mục tiêu 3: Trên cơ sở kết quả phân tích từ kết quả của mục tiêu 2 nêu trên để tìm nguyên nhân và tồn tại làm căn cứ đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả tìm việc làm được thực hiện căn cứ vào dữ liệu phân tích từ thông tin số liệu thứ cấp, điều tra phỏng vấn nhóm, cá nhân và thảo luận với người am hiểu.

### 3 KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

#### 3.1 Hiện trạng về việc làm và thu nhập của lao động nông thôn

##### 3.1.1 Nghề nghiệp

Lao động đang làm việc là những lao động có việc làm để tạo ra thu nhập, thời gian làm việc chiếm nhiều thời gian nhất trong các công việc mà người đó tham gia. Mặc dù, các văn bản luật pháp về lao động đã quy định cụ thể về độ tuổi lao động nhưng thực tế lao động đang làm việc hầu như không giới hạn trong độ tuổi lao động mà bao gồm cả những người ngoài độ tuổi tham gia lao động trong nông hộ.

Kết quả khảo sát 480 hộ trên địa bàn thuộc 4 huyện nông thôn của thành phố Cần Thơ (Vĩnh Thạnh, Cờ Đỏ, Thới Lai và Phong Điền)<sup>1</sup>, tỷ lệ người đang làm việc chỉ có 61,53%, lao động phụ thuộc là 38,47%. Lao động đang làm việc tham gia trong các ngành nghề cụ thể như sản xuất nông nghiệp (chiếm 35,13%), công nhân các khu công nghiệp - khu chế xuất (chiếm 16,08%) và mua bán nhỏ, sản xuất nhỏ, dịch vụ sửa chữa nhỏ và viên chức hành chính. Đặc biệt nhóm lao động làm thuê phi nông nghiệp (với các việc như phục vụ nhà hàng/quán ăn, phụ hồ, khâu vá, phụ việc nhà,...) chiếm tỷ lệ 13,58% trong khi đó nhóm làm thuê trong nông nghiệp chỉ chiếm 9,34%, đây là một trong những minh chứng cho sự dịch chuyển lao động từ nông nghiệp sang phi nông nghiệp.

Đối với nhóm lao động thất nghiệp hoặc không có việc làm thường xuyên (chiếm 3,94%) phần lớn là nhóm thanh niên trong độ tuổi lao động.

##### 3.1.2 Thời gian làm việc

Thời gian làm việc được đo lường bằng số tháng làm việc, qua đó cũng cho biết tình trạng lao động có việc làm thường xuyên hay không thường xuyên. Đối với lao động nông thôn, do tính chất việc làm của mỗi ngành nghề khác nhau nên thời gian tham gia của lao động khác nhau, các ngành nghề của lao động nông thôn thành phố Cần Thơ chủ yếu tập trung ở nhóm lao động giản đơn, sử dụng sức lao động là chủ yếu. Đối với nhóm hộ không có đất sản xuất nông nghiệp và các nguồn lực sản xuất khác, phần lớn thu nhập dựa vào làm thuê nông nghiệp và thuê phi nông nghiệp rất không ổn định. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến sự chuyển dịch lao động từ nông thôn ra thành thị hoặc đến những nơi có nhu cầu sử dụng nhiều lao động như khu công nghiệp.

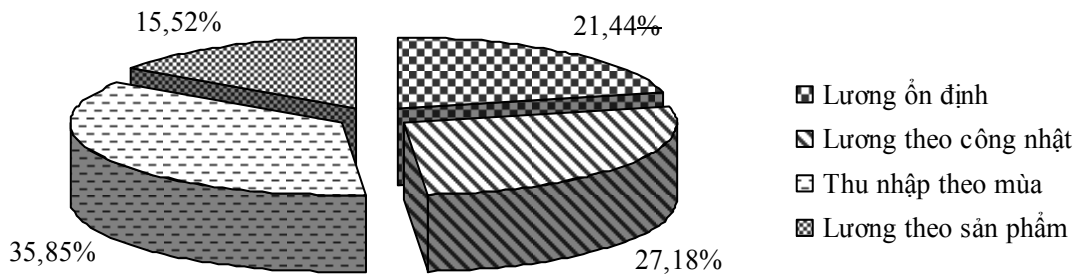
##### 3.1.3 Nơi làm việc

Tùy theo tính chất công việc và nhu cầu mà lao động chọn những nơi làm việc làm khác nhau. Kết quả có 36,06% lao động làm việc tại nhà, số lao động di chuyển gần (trong địa bàn xã) chiếm 33,55% và di chuyển đến huyện/quận là 10,37% chủ yếu làm các nghề như sản xuất nông nghiệp, buôn bán nhỏ, làm thuê nông nghiệp, dịch vụ và tiểu thủ công nghiệp. Ngoài ra, do trong địa bàn huyện không đảm bảo nhu cầu việc làm nên có 9,62% lao động di chuyển qua các quận/huyện của thành phố Cần Thơ. Nơi tập trung các khu công nghiệp, khu chế xuất, các công ty tư nhân nên lao động di chuyển đến đây để làm. Mặt khác, với những khát vọng cao của việc tìm một công việc và kiếm được tiền cho cuộc sống của mình và gia đình, nên lao động di chuyển đến các tỉnh khác để làm việc chiếm 10,41% trong tổng số lao động. Trong đó, có hai nhóm làm việc ở tỉnh khác nhiều là nhóm làm công nhân (30,47%); nhóm làm thuê phi nông nghiệp chiếm (16,67%) và nhóm cán bộ công nhân viên (13,38%).

##### 3.1.4 Thu nhập của người lao động

Kết quả khảo sát cho thấy người lao động có nhiều hình thức nhận lương khác nhau như: thu nhập theo thời vụ, lương hàng tháng, lương công nhật hay lương theo sản phẩm và không ăn lương. Trên địa bàn nghiên cứu có khoảng 53,94% lao động làm việc tại nhà và 46,06% lao động nhận tiền làm công.

<sup>1</sup> Tổng hợp từ kết quả điều tra 480 hộ tại TPCT, 2012



**Hình 1: Tính chất thu nhập của nông hộ**

Nguồn: Kết quả điều tra năm 2012

Hình 1 cho thấy, cơ cấu đối tượng có thu nhập theo thời vụ chiếm 35,85% (chủ yếu sản xuất nông nghiệp và làm thuê theo mùa vụ). Ngoài ra, thu nhập theo công nhật cũng là hình thức khá phổ biến ở các vùng nông thôn chiếm 27,18%. Đây là những lao động thuộc nhóm làm thuê nông nghiệp, làm thuê phi nông nghiệp, buôn bán, chạy xe ôm, sửa xe, hớt/uốn tóc, khâu vác hoặc làm một số công việc khác. Bên cạnh đó, làm ăn lương ổn định hàng tháng chiếm 21,44%. Nhóm này thường là cán bộ công chức và công nhân tại các xí nghiệp. Hình thức ăn lương theo sản phẩm tại các vùng nông thôn chiếm 15,52%, những lao động này thường làm nghề tiểu thủ công nghiệp và một số lao động nhận sản phẩm về làm gia công tại nhà.

Nhìn chung, trên địa bàn khảo sát, phần lớn lao động có thu nhập từ lương theo công nhật, lương theo sản phẩm và theo mùa vụ còn khá cao. Điều này phản ánh tính chất thu nhập không ổn định của lao động. Với những công việc không ổn định thì trong tương lai việc thay đổi công việc hay nơi làm là khó tránh khỏi.

**3.2 Khả năng/điều kiện hỗ trợ tìm việc làm**

Việc hội nhập tổ chức thương mại quốc tế cũng là một cơ hội tốt cho lao động tìm việc làm. Vì thế, việc tiếp cận thông tin tuyển dụng là rất quan trọng để lao động tìm được công việc phù hợp với khả năng của mình.

Để tìm hiểu rõ cách tiếp cận thông tin tìm việc của lao động ở nông thôn thành phố Cần Thơ, câu hỏi được đặt ra: “Nguồn tiếp cận thông tin tìm việc từ đâu?”. Kết quả phân tích điều tra nông hộ cho thấy, hầu hết lao động nhận được thông tin tìm việc chủ yếu từ người quen (bà con, anh chị em, bạn bè và hàng xóm) chiếm 47,03%. Những người quen này đi làm ở các công ty/ xí nghiệp rồi xin việc cho nhau (Kết quả phỏng vấn nhóm thanh niên, 2010). Bên cạnh đó, việc phát triển công nghệ thông tin đã giúp cho lao động tìm việc thông qua các thông báo tuyển dụng trên thông tin đại chúng chiếm 20,81%.

Một số lao động tìm được việc là thông qua chính quyền địa phương chiếm 14,01% và nơi đào tạo là 7,85%. Hiện nay, các xã và nơi đào tạo luôn chủ động giải quyết việc làm cho lao động bằng cách giới thiệu việc làm cho các công ty/xí nghiệp nhưng số lượng rất ít vì lao động không đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng. Ngoài ra, để giúp cho lao động nông thôn có điều kiện tiếp cận các nhà tuyển dụng. Hàng năm, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội kết hợp với trung tâm tư vấn việc làm và các đoàn thể mở các buổi tư vấn việc làm tại các địa phương (Bảng 1), trong năm 2012 đã giới thiệu được 19.226 lao động. Tuy nhiên, số lao động đến trung tâm tư vấn tìm việc không nhiều chỉ chiếm 1,43%.

**Bảng 1: Hiện trạng giới thiệu việc làm của khu vực nông thôn TPCT, 2012**

Khoản mục	Phong Điền	Vĩnh Thạnh	Thới Lai	Cờ Đỏ	Tổng
Giới thiệu việc làm	6.208	3.061	5.920	4.037	19.226
Cơ cấu trong tổng số	32.3	15.9	30.8	21.0	

Nguồn: Viện Kinh tế - Xã hội TPCT, 2012

Qua phân tích cho thấy, có rất nhiều kênh thông tin tìm việc làm. Tuy nhiên, hạn chế lớn nhất của lao động nông thôn là không thường xuyên tiếp cận các thông tin về tuyển dụng, không tham gia các

hoạt động tư vấn việc làm. Thêm vào đó, phần lớn lao động nông thôn chưa mạnh dạn tự tìm kiếm việc làm cho bản thân. Nguyên nhân chính là do:



(1) hạn chế tay nghề; (2) khả năng giao tiếp kém nên ngại.

### **3.3 Hiện trạng cầu lao động nông thôn thành phố Cần Thơ**

#### *3.3.1 Cầu lao động của các doanh nghiệp ở khu vực nông thôn TPCT*

Theo số liệu thống kê (Cục Việc làm, 2012), tổng số doanh nghiệp ở khu vực nông thôn thành phố Cần Thơ là 161 doanh nghiệp, chiếm tỷ lệ thấp 3,6% trong tổng số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Trung bình mỗi doanh nghiệp sử dụng 16 lao động/doanh nghiệp.

Tổng số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp ở khu vực nông thôn chỉ chiếm 0,74% trong tổng số lao động trên 15 tuổi. Số lao động nữ trong các doanh nghiệp chiếm 30,3%, thấp hơn cơ cấu lao động nữ của khu vực nông thôn là tương đương 50%, cho thấy các doanh nghiệp có xu hướng sử dụng lao động nam nhiều hơn lao động nữ. Lao động có hợp đồng chiếm 73,1% cho thấy doanh nghiệp hiện nay đã chú trọng nhiều hơn việc tuân thủ các quy định về sử dụng lao động, điều đó cũng thể hiện được sự quan tâm, bảo vệ quyền lợi người lao động của chính quyền địa phương ngày một được cải thiện. Lao động có trình độ trung học phổ thông trong các doanh nghiệp chiếm 57,44%, mức tỷ lệ này cao hơn tỷ lệ lao động có trình độ trung học phổ thông của cả khu vực nông thôn thành phố Cần Thơ (10,06%), điều này phần nào nói lên được trình độ học vấn của lao động nông thôn hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu của các doanh nghiệp trên địa bàn các huyện.

Lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật (chưa qua đào tạo) chiếm 57,36%, trình độ từ đại học trở lên chiếm 10,8%, số lao động còn lại thuộc các trình độ khác. Song song đó, số lao động làm việc ở các ngành/linh vực rõ nét chỉ chiếm 41,7% trong tổng số lao động của các doanh nghiệp.

Một thông số khác về ngành nghề cụ thể của người lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp ở khu vực nông thôn cũng đánh giá thêm phần nào trình độ cũng như nhu cầu lao động của các doanh nghiệp. Lao động giản đơn trong còn khá cao (48,1%). Ngoại trừ lao động giản đơn và lãnh đạo của các doanh nghiệp ra thì lao động ở các vị trí như nhà chuyên môn bậc cao/bậc trung, nhân viên văn phòng và lao động có kỹ năng trong nông nghiệp và phi nông nghiệp chiếm tỷ lệ thấp trong các doanh nghiệp. Số lao động tuyển thêm của các doanh nghiệp này cũng theo số liệu của

Cục Việc làm 2012 là không quá 300 lao động, đây là một con số quá thấp so với lực lượng lao động hiện có của khu vực nông thôn thành phố Cần Thơ.

Doanh nghiệp ở khu vực nông thôn thành phố Cần Thơ đa số có quy mô nhỏ và siêu nhỏ, với các ngành nghề như xay xát - lau bóng gạo, cơ sở sửa chữa, các mặt hàng thực phẩm, vật liệu xây dựng và các làng nghề đan lát, chằm nón,... sử dụng ít lao động, chưa quan tâm đổi mới đầu tư khoa học và công nghệ. Trong 4 huyện của thành phố Cần Thơ, chỉ có huyện Cờ Đỏ có số lượng doanh nghiệp trong lĩnh vực công nghiệp - Tiểu thủ công nghiệp cao hơn các huyện khác, giải quyết được phần đông lao động tại địa phương, nằm dọc theo Kênh Thốt Nốt, thuận tiện cả về đường bộ và đường sông. Trong khi các tuyến đường khác của huyện Cờ Đỏ và các huyện khác hiện nay vẫn còn đang trong tình trạng khó thu hút được các nhà đầu tư. Song song đó, quy hoạch khu/cụm công nghiệp đã có chủ trương nhưng chậm đi vào thực tế, các điều kiện về cơ sở hạ tầng giao thông cũng như xã hội còn hạn chế nên lĩnh vực công nghiệp - Tiểu thủ công nghiệp (lĩnh vực giải quyết được nhiều lao động) lại ít có điều kiện phát triển.

Qua kết quả phân tích trên cho thấy cầu lao động tại các doanh nghiệp chiếm tỷ lệ rất thấp so với cung lao động hiện tại của khu vực nông thôn thành phố Cần Thơ. Trình độ lao động sử dụng trong các doanh nghiệp còn ở mức thấp, chủ yếu vẫn là lao động phổ thông, chưa qua đào tạo và lao động giản đơn là chính. Nhìn chung, trình độ lao động của các doanh nghiệp chưa cao, nhưng có tính phù hợp tương đối với trình độ lực lượng lao động nông thôn hiện tại. Tuy nhiên, số lượng và quy mô doanh nghiệp chưa đáp ứng được nhu cầu việc làm của lao động nông thôn hiện nay.

Mặt khác, trong định hướng phát triển kinh tế - xã hội của từng huyện, phần lớn phát triển theo hướng Nông nghiệp - Thương mại và Dịch vụ - Công nghiệp, nên sẽ rất khó khăn cho việc giải quyết cung lao động nông thôn dựa vào cầu lao động của các doanh nghiệp công nghiệp - Tiểu thủ công nghiệp.

#### *3.3.2 Cầu lao động ở khu vực kinh tế hộ gia đình phi nông nghiệp*

Hoạt động kinh tế cá thể phi nông nghiệp của khu vực nông thôn thành phố Cần Thơ chiếm số lượng đông hơn rất nhiều so với doanh nghiệp, tuy nhiên mỗi cơ sở kinh doanh chỉ sử dụng trung bình từ 1 đến 2 lao động (doanh nghiệp trung bình 16 lao động) chủ yếu là lao động gia đình. Một số các ngành nghề phổ biến của nhóm kinh tế này là: dịch

vụ buôn bán, sửa chữa, dịch vụ ăn uống, lò rèn, xưởng mộc, đóng ghe xuồng, lò sấy, xây xát nhỏ,... phục vụ cho nhu cầu của người dân trong vùng và không thể thiếu trong phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương, đặc biệt là ở khu vực nông thôn.

Tóm lại, câu lao động nông thôn thành phố Cần Thơ vẫn còn nhiều khó khăn, thách thức. Có sự phù hợp tương đối về chất lượng, nhưng còn chênh lệch khá cao về số lượng. Để doanh nghiệp phát triển về quy mô vẫn còn là một bài toán khó đối với các địa phương, trong khi xu hướng đổi mới của các doanh nghiệp thường là đổi mới máy móc thiết bị hay nâng cao trình độ công nghệ, khi đó nhu cầu về sử dụng lao động có xu hướng giảm đi. Thúc đẩy kinh tế cá thể phát triển có thể thực hiện được nhưng bị giới hạn bởi nhu cầu sử dụng sản phẩm/dịch vụ của người dân, trong khi sức tiêu thụ của người dân khu vực nông thôn không cao. Đối với các hộ gia đình sản xuất nông nghiệp, như phân tích ở phần tình trạng nông hộ, bộ phận người nông dân nghèo không có đất sản xuất vẫn còn khá nhiều, một phần trong số người nông dân có đất lại có diện tích nhỏ, khó thực hiện các mô hình canh tác mang lại hiệu quả cao,... Nói chung, lao động nông thôn của thành phố Cần Thơ vẫn còn mất cân đối giữa cung và cầu lao động.

**3.3.3 Các yếu tố tác động đến quyết định đi làm, khả năng tìm việc làm và thu nhập của lao động nông thôn TPCT**

Có nhiều yếu tố tác động đến quyết định đi làm, khả năng tìm việc làm và thu nhập của lao động nông thôn thành phố Cần Thơ, dựa vào số liệu điều tra 480 hộ gia đình, một số mô hình được xác định như sau:

*Mô hình Binary Logistic:* xác định các yếu tố tác động đến khả năng tìm việc làm. Sử dụng mô hình hồi quy:

$$Y_i = \beta_0 + \sum_j \beta_j X_{ij} + u_i$$

Y = 1 khi lao động có việc làm trong lĩnh vực nông nghiệp và phi nông nghiệp;

Y = 0 khi lao động không/chưa có việc làm trong lĩnh vực nông nghiệp và phi nông nghiệp;

Y<sub>i</sub> được giải thích bởi các biến X<sub>i</sub>;

β<sub>0</sub>: hằng số chung.

Mô hình lý thuyết tổng quát có dạng:

$$\ln\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = \beta_0 + \beta_i X_i$$

Trong đó:  $\ln\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right)$ : Tỉ số log-odds, tỉ số này là một hàm tuyến tính của các biến giải thích X<sub>i</sub>.

β<sub>0</sub>, β<sub>i</sub>: là hệ số hồi quy của mô hình.

X<sub>i</sub> là các biến độc lập hay các nhân tố có ảnh hưởng đến khả năng có việc làm của lao động nông thôn như: tuổi, trình độ, số con, tình trạng hôn nhân, hỗ trợ của nhà nước, thông tin việc làm, nhóm nghề tham gia học, liên kết của nhà sử dụng lao động và nơi đào tạo,...

*Mô hình hồi qui tuyến tính đa biến:* Đánh giá và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến lượng thu nhập của lao động nông thôn. Mô hình được ứng dụng là mô hình hồi qui tuyến tính đa biến:

$$Y = \beta_0 + \sum \beta_i X_i + \epsilon$$

Trong đó: Y: Biến phụ thuộc là lượng thu nhập của người lao động nông thôn và X<sub>i</sub> là các biến độc lập, β<sub>i</sub>: Hệ số ước lượng của các biến độc lập, β<sub>0</sub>: Hằng số.

*Phân tích nhân tố:* tương tự như trên để xác định các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tìm việc của người lao động nông thôn, phương pháp phân tích nhân tố cũng được áp dụng và cho kết quả cụ thể như sau:

Các kết quả kiểm định cũng hoàn toàn đạt yêu cầu: kiểm định thang đo Cronbach Alpha = 0,909 > 0,7 và kết quả kiểm định KMO = 0,911, giá trị sig. = 0,000. Nên các biến được đưa vào mô hình cũng hoàn toàn phù hợp để giải thích cho việc xác định các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tìm việc của người lao động. Từ đó cũng xác định được 04 nhóm nhân tố: (i) môi trường làm việc phù hợp, (ii) khả năng đáp ứng công việc, (iii) năng lực của người lao động và (iv) các cơ hội tìm việc (Bảng 2).

Đối với nhóm nhân tố môi trường làm việc phù hợp: được xác định bởi các biến ở Bảng 2. Có thể nói nếu môi trường làm việc tốt, người lao động có điều kiện phát huy các kỹ năng vốn có, yêu thích công việc, có ký kết hợp đồng lao động cụ thể, được có được các thông tin về việc làm phổ biến rộng rãi, phúc lợi đảm bảo, công việc và lương phù hợp với năng lực, môi trường làm việc đáp ứng được nhu cầu, cơ sở vật chất và nắm bắt được nhu cầu tuyển dụng thì người lao động sẽ dễ dàng tìm kiếm việc làm hơn.

Đối với nhóm nhân tố về khả năng đáp ứng công việc của người lao động: được xác định dựa trên các kỹ năng mềm, trình độ học vấn, sở thích, chuyên môn và chi phí đi làm của người lao động có đáp ứng công việc hay không. Nếu đáp ứng thì khả năng tìm việc sẽ dễ dàng. Tương tự nhóm biến

về năng lực của người lao động cũng được xác định, đây làm nhóm biến góp phần hỗ trợ cho nhóm nhân tố khả năng đáp ứng công việc của người lao động. Đồng thời thể hiện tiềm năng thực sự của người lao động khi tiếp cận với quá trình tìm kiếm việc làm.

**Bảng 2: Bảng mô tả các yếu tố trong nhóm nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tìm việc làm**

<b>Nhóm 1: Môi trường làm việc phù hợp</b>		<b>Hệ số</b>
1	Có điều kiện để phát huy các kỹ năng mềm	0,01
2	Am hiểu tốt đối với công việc	0,04
3	Mức lương hiện tại phù hợp với điều kiện sống	0,05
4	Yêu thích công việc đang làm	0,11
5	Có ký kết hợp đồng lao động	0,01
6	Có được sự quan tâm của đơn vị tuyển dụng	0,02
7	Chính sách phúc lợi đáp ứng được yêu cầu	0,18
8	Được bố trí công việc phù hợp với năng lực	0,20
9	Được trả lương phù hợp với năng lực	0,18
10	Môi trường làm việc đáp ứng được nhu cầu	0,18
11	Cơ sở vật chất nơi làm việc phù hợp với công việc	0,19
12	Có đầy đủ tài liệu, thông tin cho nhu cầu làm việc	0,08
<b>Nhóm 2: Khả năng đáp ứng công việc</b>		<b>Hệ số</b>
1	Được trang bị các kỹ năng mềm	0,21
2	Trình độ học vấn đáp ứng được yêu cầu công việc	0,28
3	Nghề nghiệp phù hợp với sở thích	0,28
4	Chuyên môn đúng với yêu cầu công việc	0,35
5	Chi phí đi làm phù hợp với mức lương được nhận	0,40
<b>Nhóm 3: Năng lực của người lao động</b>		<b>Hệ số</b>
1	Trình độ học vấn của bản thân	0,51
2	Trình độ chuyên môn của bản thân	0,51
<b>Nhóm 4: Các cơ hội tìm việc</b>		<b>Hệ số</b>
1	Nghề nghiệp hiện tại có nhiều cơ hội xin việc	0,51
2	Nghề nghiệp hiện tại ít bị cạnh tranh	0,54

Nguồn: số liệu điều tra 480 hộ năm 2012

Đối với nhóm biến về cơ hội tìm việc: thể hiện cụ thể qua hai biến số là nghề nghiệp có nhiều cơ hội xin việc hay không và trên thực tế có cạnh tranh nhiều hay không. Điều đó cũng đồng nghĩa với việc các tổ chức, cá nhân sử dụng lao động có liên kết với các đơn vị giới thiệu việc làm, đào tạo nghề,... để tạo ra cầu nối giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Sau khi xác định được các nhân tố. Khi đó kết quả kiểm tra độ phù hợp của mô hình hồi quy Binary Logistic sử dụng chỉ tiêu -2LL (-2 log likelihood) để đánh giá độ phù hợp của mô hình (-2LL càng nhỏ càng thể hiện độ phù hợp cao, khi -2LL đạt giá trị nhỏ nhất = 0 (tức là không có sai số) khi đó mô hình có độ phù hợp hoàn hảo. Kết quả cho thấy giá trị của -2LL = 192,34 thể hiện một độ phù hợp khá tốt của mô hình tổng thể (Bảng 3).

**Bảng 3: Mô tả biến nhóm nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tìm việc làm**

<b>Biến</b>	<b>Tên biến</b>	<b>B</b>	<b>S.E.</b>	<b>Wald</b>	<b>Sig.</b>	<b>Exp(B)</b>
Const	Hằng số	45,48	5,75	62,59	0,00	0,00
X1	Môi trường làm việc phù hợp	0,30	0,79	29,43	0,00	73,59
X2	Khả năng đáp ứng của người lao động	0,57	1,36	60,77	0,00	3,90
X3	Năng lực bản thân	0,45	0,31	22,17	0,00	4,28
X4	Cơ hội tìm việc tốt	-0,70	0,51	1,85	0,17	0,50
<b>-2 Log likelihood</b>				<b>192,34</b>		

Nguồn: số liệu điều tra 480 hộ năm 2012

Mức độ chính xác cũng được đo lường, cho thấy trong 303 trường hợp có khả năng tìm việc mô hình đã dự đoán đúng 288 trường hợp, vậy tỷ lệ đúng là 91,4%. Còn với 305 trường hợp có quyết định đi làm, mô hình dự đoán sai 17 trường hợp, tỷ lệ đúng là 94,4%. Từ đó ta tính được tỷ lệ dự đoán đúng của toàn bộ mô hình là 93,3%.

Khi đó xác định được 03 nhóm biến ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tìm việc của người lao động ở nông thôn (với giá trị sig. <0,05): môi trường làm việc phù hợp, khả năng đáp ứng công việc, năng lực của người lao động. Trong đó khả năng đáp ứng của người lao động là yếu tố quyết định lớn đến khả năng tìm việc của người lao động.

#### 4 KẾT LUẬN

Thực hiện các chủ trương quan trọng này, thành phố Cần Thơ đã đạt được nhiều thành tựu trong vấn đề giải quyết việc làm, đào tạo nghề, cải thiện thu nhập cho lao động nông thôn, bước đầu có sự dịch chuyển lao động từ nông nghiệp sang lao động phi nông nghiệp trong điều kiện đô thị hóa diễn ra nhanh trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

Mặc dù vậy, hiện trạng về lao động nông thôn của thành phố còn nhiều bất cập, được thể hiện ở các khía cạnh như: mức lương thường không ổn định do tính chất mùa vụ, thậm chí không có lương; tích lũy chưa cao, nhất là trong điều kiện thị trường có nhiều biến động; trình độ học vấn của lao động còn thấp, tỷ lệ lao động đã tốt nghiệp trung học phổ thông chỉ chiếm 10,6% trong tổng lao động nông thôn; trình độ chuyên môn kỹ thuật phần lớn là chưa qua đào tạo chiếm tới 94,7%; diện tích đất canh tác đang dần trở nên thu hẹp; vấn đề về học nghề chỉ được một bộ phận lao động có sự tiến triển trong nhận thức, còn lại vẫn còn tâm lý ỷ lại, trông chờ và thiếu quan tâm,... Bên cạnh đó, công tác dự báo về thị trường lao động còn yếu, nhiều chính sách chông chéo dẫn đến chính quyền địa phương gặp khó khăn trong triển khai thực hiện các giải pháp đào tạo nghề - giải quyết việc làm, còn người lao động thì lúng túng trong quyết định chọn nghề.

Nhu cầu lao động nông thôn thành phố Cần Thơ vẫn còn nhiều khó khăn, là một thách thức trong vấn đề giải quyết việc làm cho lao động cũng như cân đối cung cầu thị trường lao động. Tuy có sự phù hợp tương đối về chất lượng, nhưng còn chênh lệch khá cao về số lượng. Đối với khu vực hộ gia đình sản xuất nông nghiệp, bộ phận người nông dân nghèo không có đất sản xuất vẫn còn khá

hiều, một phần trong số người nông dân có đất lại có diện tích nhỏ, khó thực hiện các mô hình canh tác mang lại hiệu quả cao,... Nói chung, lao động nông thôn của thành phố Cần Thơ vẫn còn mất cân đối giữa cung và cầu lao động.

Từ hiện trạng trên và kết quả của các mô hình, các yếu tố tác động đến khả năng tìm việc làm của lao động nông thôn thành phố Cần Thơ bao gồm: môi trường làm việc phù hợp (mức lương và các khoản cam kết); khả năng đáp ứng công việc của người lao động (trình độ học vấn, trình độ chuyên môn/kỹ thuật,...); cơ hội tìm việc (thể hiện qua tính cạnh tranh trong tìm việc).

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2011. Tập bài giảng lớp bồi dưỡng nghiệp vụ tư vấn chọn nghề, tìm và tự tạo việc làm cho lao động nông thôn.
2. Cục Thống kê thành phố Cần Thơ, 2012. Niên giám thống kê thành phố Cần Thơ.
3. Cục Việc làm - Bộ Lao động Thương binh và xã hội, 2012. Thống kê cung cầu lao động.
4. Mạc Tiến Anh, 2010. Nghiên cứu một số mô hình đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Tổng cục dạy nghề năm 2010.
5. Sở Lao động - Thương Binh và Xã hội thành phố Cần Thơ, 2012. Báo cáo Tổng kết năm 2012.
6. Thành Ủy Cần Thơ, 2010. Văn kiện đại hội đại biểu Đảng bộ TPCT lần thứ XII nhiệm kỳ 2011 - 2015.
7. Thủ tướng Chính phủ, 2009. Đề án 1956/QĐ - TTg của thủ tướng chính phủ về đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020.
8. Thủ tướng Chính phủ, 2011. Quyết định 1216/QĐ-TTg và chỉ thị số 18/CT-TTg của thủ tướng chính phủ về việc phê duyệt và triển khai quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020.
9. Viện Kinh tế - Xã hội thành phố Cần Thơ, 2012. Báo cáo kinh tế - xã hội thành phố Cần Thơ.
10. Vũ Hữu Ngoạn và Ngô Văn Dụ, 2011. Tìm hiểu một số khái niệm trong văn kiện Đại hội IX của Đảng. NXB Chính trị Quốc gia. Hà Nội, 2001, tr.165-166.