

---

# YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ TÁI DI CƯ LÀM VIỆC CỦA LAO ĐỘNG SAU DỊCH COVID-19 Ở SƠN LA VÀ LAI CHÂU

Hoàng Vũ Quang

Viện Chính sách và Chiến lược Phát triển Nông nghiệp Nông thôn

Email: hoangvuquang@hotmail.com

Mã bài: JED - 1008

Ngày nhận bài: 31/10/2022

Ngày nhận bài sửa: 09/12/2022

Ngày duyệt đăng: 10/01/2023

## Tóm tắt:

Do dịch Covid-19, nhiều lao động di cư phải trở về quê hương. Khi dịch Covid-19 được kiểm soát, người lao động đã trở về quê hương có thể tái di cư làm việc. Bài báo này trình bày kết quả nghiên cứu định lượng các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định của người lao động giữa việc tái di cư làm việc hay ở lại làm việc tại quê nhà. Mô hình Logit được sử dụng với số liệu thu thập vào tháng 3 năm 2022 từ 580 lao động di cư trở về quê nhà tại 2 tỉnh Sơn La và Lai Châu. Nghiên cứu đã chỉ ra rằng các yếu tố có ảnh hưởng lớn đến quyết định của người lao động là tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, sự tham gia làm việc trong thời gian trở về quê hương, chất lượng cuộc sống ở quê nhà, và sự giữ liên lạc với bạn bè, đồng nghiệp, chủ sử dụng lao động. Các yếu tố có ảnh hưởng yếu lên quyết định của người lao động là tuổi, giới tính và diện tích đất nông nghiệp của hộ.

**Từ khóa:** Covid-19, mô hình Logit model, tái di cư lao động.

**Mã JEL:** C5, D03, J24.

## Factors impacting the work remigration of returned labors after the Covid-19 pandemic in Son La and Lai Chau provinces

### Abstract:

Because of the Covid-19 pandemic, many work migrants must return to their hometowns (returnees) to respond to this. When the Covid-19 pandemic is controlled, the returnees will remigrate to work. This paper presents a study result to quantify the effect of factors on returnees' choices between internal remigration or staying in their hometown. The logit model is used with data collected in March 2022 from the survey of 580 returnees in the two provinces of Son La and Lao Cai in the Northern mountainous region of Vietnam. The study showed that the factors that significantly affect returnees' work remigration are marital status, educational level of returnees, work participation during their time in their hometown, quality of life felt by returnees, and keeping in touch with employers, friends, and colleagues. The factors that have a low influence on work remigration are age, gender, and agricultural land area.

**Keywords:** Covid-19, Logit model, work remigration.

**Code JEL:** C5, D03, J24.

## 1. Đặt vấn đề

Di cư từ nông thôn đến đô thị để làm việc (sau đây gọi tắt là di cư làm việc) ngày càng diễn ra mạnh mẽ ở Việt Nam trong những năm qua như là kết quả của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Nhiều cơ hội việc làm, thu nhập cao và chất lượng cuộc sống cao hơn ở khu vực đô thị là những yếu tố thu hút lao động nông nghiệp di cư đến làm việc ở khu vực đô thị và các vùng công nghiệp. Di cư trong nước của lao động nông thôn đến vùng đô thị ở Việt Nam chủ yếu là cho mục đích làm việc (Luu & cộng sự, 2017; Nguyễn

---

Thị Phương Thảo & cộng sự, 2020).

Miền núi phía Bắc của Việt Nam là vùng có điều kiện tự nhiên và kinh tế xã hội khó khăn. Năm 2020, thu nhập bình quân đầu người của vùng chỉ bằng 64,6% thu nhập bình quân đầu người cả nước và tỉ lệ nghèo đa chiều của vùng là 14,4%, cao nhất cả nước (GSO, 2021). Do đó, lao động của vùng có xu hướng di cư đến các vùng khác để làm việc.

Đại dịch Covid-19 ở Việt Nam bắt đầu vào cuối tháng 1 năm 2020 và quy mô, phạm vi của đợt dịch lần thứ tư diễn ra từ tháng 4 năm 2021 rất lớn, dẫn đến việc phong tỏa, cách ly ở nhiều tỉnh và mang đến những ảnh hưởng tiêu cực cho các hoạt động kinh tế xã hội. Nhiều cơ sở sản xuất kinh doanh phải ngừng hoặc giảm quy mô hoạt động (Nguyễn Hoài Nam, 2021; Đậu Anh Tuấn, 2021; Tran & cộng sự, 2021; Hoàng Vũ Quang & Nguyễn Tiến Định, 2022). Điều đó đã ảnh hưởng tiêu cực đến nhiều lao động di cư như bị mất thu nhập, cuộc sống bị đảo lộn và nhiều lao động phải trở về quê nhà. Theo Tổng cục Thống kê (2022), ở quý 4 năm 2021, có 24,7 triệu người trong độ tuổi từ 15 trở lên đã bị ảnh hưởng tiêu cực bởi đại dịch Covid-19.

Đến ngày 11 tháng 3 năm 2022, đã có hơn 67,4 triệu người (chiếm khoảng 97,1%) số người từ 18 tuổi trở lên được tiêm 2 liều vắc xin chống Covid-19 (Bản tin cập nhật COVID-19 tính đến 16h00 ngày 11/3/2022, 2022; Công thông tin tiêm chủng Covid-19, 2022). Kết quả đó cho phép Việt Nam khởi động lại nhiều hoạt động kinh tế và dỡ bỏ các hạn chế đi lại. Lao động đã trở về quê hương lại có thể tái di cư làm việc. Tuy nhiên, trong bối cảnh dịch Covid-19 chưa hoàn toàn chấm dứt, vẫn còn những rủi ro về sức khỏe và cơ hội tìm thấy việc làm ở nơi di cư đến, nên một số lao động vẫn chưa sẵn sàng cho sự tái di cư làm việc.

Bài báo trình bày kết quả nghiên cứu với việc sử dụng mô hình Logit để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định của người lao động ở 2 tỉnh Sơn La và Lai Châu giữa việc tái di cư làm việc hay ở lại làm việc tại quê hương sau khi dịch Covid-19 được kiểm soát vào tháng 3 năm 2022.

## 2. Tổng quan tài liệu

Di cư của lao động nông thôn đến các vùng đô thị là hiện tượng phổ biến ở các nước trên thế giới. Lao động nông thôn di cư làm việc với nhiều lý do khác nhau như thu nhập cao hơn ở các vùng đô thị (Selod & Shilpi, 2021), thiếu cơ hội việc làm ở các vùng nông thôn (Nguyen & cộng sự, 2015; Cadena & Kovak, 2016), chất lượng cuộc sống, sự tiện nghi ở đô thị (Shilpi & cộng sự, 2014; Gimba & Kumshe, 2011). Ngoài ra, biến đổi khí hậu, thời tiết cực đoan cũng thúc đẩy di cư từ nông thôn ra đô thị (Barrios & cộng sự, 2006; Hauer & cộng sự, 2020; Gröger & Zylberberg, 2016).

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra di cư của lao động nông thôn chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố. Nghiên cứu của Caldwell (1968) cho thấy các yếu tố tổ có ảnh hưởng lớn đến di cư khỏi khu vực nông thôn là sự gần gũi các thành phố lớn, quy mô dân số, điều kiện kinh tế của hộ, số lượng thành viên của hộ, trình độ học vấn và giới tính người di cư. Các yếu tố có ít ảnh hưởng đến sự di cư là nghề nghiệp, điều kiện hôn nhân và số lượng người phụ thuộc.

Đặc điểm nhân khẩu học có ảnh hưởng đến việc di cư làm việc. Các nghiên cứu ở châu Phi cho thấy phần lớn di cư từ nông thôn ra thành thị là người trẻ tuổi trong độ tuổi từ 15 đến 25 (Rempel, 1970; Callaway, 1967). Nghiên cứu của Caldwell ở Ghana và Ominde ở Kenya cũng cho thấy bằng chứng là sau tuổi 45, số người di cư trở về nông thôn lớn hơn số người di cư khỏi nông thôn (Caldwell, 1968; Ominde, 1968). Một số nghiên cứu ở Việt Nam cũng tìm thấy ảnh hưởng của yếu tố nhân khẩu học đến sự di cư làm việc (Nguyễn Thị Phương Thảo & cộng sự, 2020; Phạm Tấn Nhật & Huỳnh Hiền Hải, 2014). Xác xuất di cư tăng lên với những người đã ly hôn hoặc đang ly thân hoặc những người sống trong các hộ đông người (Phạm Tấn Nhật & Huỳnh Hiền Hải, 2014). Một số nghiên cứu ở châu Phi chỉ ra rằng những người có trình độ học vấn sẽ di cư nhiều hơn so với người không đi học (Caldwell, 1968; Sabot, 1972). Đặc biệt, ở Tanzania, người lao động có trình độ trung học cơ sở có thiên hướng di cư cao nhất (Sabot, 1972).

Một số nghiên cứu đã cố gắng đánh giá ảnh hưởng của Covid-19 lên hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như điều kiện sống của lao động di cư ở Việt Nam. Cách ly và giãn cách xã hội đã gây ra việc ngừng sản xuất kinh doanh, cắt giảm lao động hoặc giảm thời gian làm việc của lao động (Nguyễn Hoài Nam, 2021; Hoàng Vũ Quang & Nguyễn Tiến Định, 2022; Tran & cộng sự, 2021; Đậu Anh Tuấn, 2021). Điều đó đã dẫn đến nhiều lao động di cư đối diện với nhiều khó khăn thách thức như mất việc làm, giảm thu nhập (Phạm Văn Quyết & cộng sự, 2022; Đồng Thanh Mai & cộng sự, 2021). Để giải quyết các khó khăn, thách thức đó, nhiều lao động di cư phải cắt giảm chi tiêu, tìm kiếm sự hỗ trợ của người thân hoặc trở về quê nhà (Phạm Văn Quyết & cộng sự, 2022; Hà Thị Hồng Hạnh, 2022; Phạm Thu Thủy & cộng sự, 2021).

---

### 3. Phương pháp nghiên cứu

#### 3.1. Mô hình đánh giá

Khi cách ly, giãn cách xã hội được dỡ bỏ, lao động có thể tái di cư làm việc hoặc tiếp tục ở lại quê nhà làm việc. Quyết định của người lao động phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Giả thiết rằng người lao động sẽ tái di cư làm việc nếu lợi ích họ nhận được lợi ích từ việc di cư ( $U_m$ ) lớn hơn lợi ích của việc ở lại quê nhà ( $U_h$ ). Nói cách khác, một người lao động sẽ tái di cư nếu lợi ích ròng ( $U$ ) giữa việc di cư và ở lại quê hương là dương ( $0 < U = U_m - U_h$ ). Mỗi quan hệ này được biểu diễn bởi phương trình (1)

$$Y = \begin{cases} 1 & \text{(tái di cư) nếu } U > 0 \\ 0 & \text{(ở lại quê nhà) nếu } U \leq 0 \end{cases} \quad (1)$$

Giả thiết rằng ích của việc tái di cư làm việc là một hàm của nhiều yếu tố.

$$U_m = \beta X + \varepsilon \quad (2)$$

Trong đó  $X$ ,  $\beta$  là tập hợp các biến giải thích và tham số ước lượng và  $\varepsilon$  là sai số ngẫu nhiên. Giả thiết rằng sai số ngẫu nhiên tuân theo phân phối logistic với giá trị trung bình bằng 0. Mô hình Logit được sử dụng trong nghiên cứu này để định lượng ảnh hưởng của các yếu tố đến quyết định tái di cư làm việc của lao động trở về quê hương do dịch Covid-19. Mô hình Logit đã được sử dụng một số nghiên cứu sử dụng để mô hình hóa quyết định của lao động di cư (Nguyễn Thị Phương Thảo & cộng sự, 2020; Yüksel & cộng sự, 2016). Trong mô hình Logit, xác suất điều kiện của việc tái di cư làm việc ( $Y=1$ ) hoặc ở lại quê hương làm việc ( $Y=0$ ) có thể được biểu diễn như sau:

$$P(Y = 1 | X) = \frac{1}{1 + e^{-\beta X}} = \Lambda(\beta X) \quad (3)$$

$$P(Y = 0 | X) = 1 - \frac{1}{1 + e^{\beta X}} = 1 - \Lambda(\beta X) \quad (4)$$

Hàm phân phối logistic có thể được viết:

$$L = \prod_i^n [\Lambda(\beta X)]^{y_i} [1 - \Lambda(\beta X)]^{1 - y_i} \quad (5)$$

Tập hợp tham số  $\beta$  trong (5) có thể được ước lượng thông qua hàm tối đa hóa log-likelihood (Greene, 2011) và tác động biên của các biến giải thích  $X_i$  lên xác suất tái di cư làm việc có thể được đo thông qua công thức ở (6)

$$\frac{\partial P_i}{\partial X_{ij}} = \beta_j P_i (1 - P_i) \quad (6)$$

Để phát hiện hiện tượng đa cộng tuyến, kiểm định VIF (Variance Inflation Factor) được sử dụng. Giá trị của VIF dao động từ 1 (không có sự tương quan) đến vô cùng (tương quan hoàn hảo). Không có quy tắc nào về giá trị của VIF để xác định sự xuất hiện đa cộng tuyến. Một số nghiên cứu gợi ý rằng khi giá trị VIF lớn hơn 10 thì xem như hiện tượng đa cộng tuyến xuất hiện (Marquardt, 1970; Midi & cộng sự, 2010).

#### 3.2. Nguồn số liệu

Số liệu sử dụng trong nghiên cứu này đến từ điều tra lao động di cư trở về quê hương do dịch Covid-19. Các lao động được điều tra thuộc 2 tỉnh Sơn La và Lào Cai. Tại mỗi tỉnh, 300 lao động trở về thuộc 15 xã ở 3 huyện được lựa chọn. Tại mỗi xã, lao động được lựa chọn ngẫu nhiên dựa trên danh sách lao động đã về quê hương. Do sai sót nên chỉ có số liệu thu thập từ 580 lao động trở về được sử dụng trong nghiên cứu này. Trong đó, 294 lao động thuộc tỉnh Lào Cai và 286 thuộc tỉnh Sơn La.

Thông tin về lao động được thu thập thông qua phỏng vấn trực tiếp người lao động với bảng hỏi. Điều tra được thực hiện vào cuối tháng 3 năm 2022 là thời điểm bắt đầu nói lỏng cách ly và giãn cách xã hội, người lao động có thể tự do di chuyển đến các địa phương trong cả nước.

### 3.3. Các biến trong mô hình Logit

Giả thiết rằng quyết định của lao động trở về chịu ảnh hưởng bởi nhiều biến số. Nhóm biến thứ nhất phản ánh đặc điểm nhân khẩu học của người lao động như tuổi, giới tính, trình độ giáo dục, tình trạng hôn nhân, có con cái hay không, số lượng người phụ thuộc và dân tộc. Vùng miền núi phía Bắc là nơi sinh sống của nhiều cộng đồng dân tộc thiểu số. Trong nghiên cứu này, người lao động trở về được nhóm trong các nhóm dân tộc như người Kinh, Dao, Thái, Hmong và nhóm các dân tộc khác. Nhóm biến thứ hai phản ánh nguồn lực sản xuất của hộ gia đình với 2 biến sử dụng là diện tích đất nông nghiệp và hoạt động phi nông nghiệp của hộ. Nhóm biến thứ ba phản ánh thái độ, hành vi của người lao động trong thời gian trở về quê hương. 2 biến được sử dụng trong nhóm thứ ba là trong thời gian ở quê người lao động có làm việc không và có cảm thấy hạnh phúc không. Nhóm biến thứ tư phản ánh ảnh hưởng của kinh nghiệm của lao động trong thời gian di cư, bao gồm các biến như số năm di cư, khoảng cách thiếu hụt giữa thu nhập và chi tiêu và mối quan hệ với người sử dụng lao động và đồng nghiệp. Hai biến về mối quan hệ với người chủ và đồng nghiệp được xem như vốn xã hội của lao động di cư. Tất cả người lao động điều tra đều đã được tiêm vắc xin chống Covid-19 nên biến này không được sử dụng trong mô hình. Định nghĩa các biến trong mô hình Logit được trình bày ở Bảng 1.

**Bảng 1: Định nghĩa các biến trong mô hình Logit**

| Ký hiệu biến | Định nghĩa/ý nghĩa  | Giá trị trung bình | Độ lệch chuẩn |
|--------------|---|--------------------|---------------|
| Y            | = 1 nếu người lao động sẽ tái di cư<br>= 0 nếu người lao động chưa quyết định sẽ tái di cư      | 0,57               |               |
| AGE          | Tuổi của người lao động   | 32,0               | 8,0           |
| SEX          | Giới tính của lao động<br>=1 nếu là Nam<br>= 0 nếu là Nữ  | 0,60               |               |
| MARRIED      | = 1 nếu người lao động có gia đình<br>= 0 trường hợp khác                                       | 0,81               |               |
| EDUC1        | =1 nếu người lao động không biết chữ; 0 các trường hợp khác (tính hướng cơ sở)                  | 0,08               |               |
| EDUC2        | =1 nếu người lao động có trình độ học vấn từ trung học cơ sở trở xuống; 0 các trường hợp khác   | 0,57               |               |
| EDUC3        | =1 nếu người lao động có trình độ trung học phổ thông; 0 các trường hợp khác                    | 0,28               |               |
| EDUC4        | =1 nếu người lao động có trình độ trung trung cấp, cao đẳng hoặc cao hơn; 0 các trường hợp khác | 0,07               |               |
| CHILD        | =1 nếu người lao động có con cái<br>= 0 các trường hợp khác                                     | 0,81               |               |
| DPDANT       | Số lượng người phụ thuộc trong hộ gia đình của người lao động                                   | 1,7                | 1,1           |
| KINH         | =1 nếu người lao động là dân tộc Kinh (nhóm cơ sở); 0 dân tộc khác                              | 0,08               |               |
| DAO          | =1 nếu người lao động là dân tộc Dao; 0 dân tộc khác  | 0,13               |               |
| THAI         | =1 nếu người lao động là dân tộc Thái; 0 dân tộc khác   | 0,46               |               |
| HMONG        | =1 nếu người lao động là dân tộc Hmong; 0 dân tộc khác  | 0,22               |               |
| ETHNIC       | =1 nếu người lao động có dân tộc khác Kinh, Dao, Thái, Hmong; 0 dân tộc khác                    | 0,11               |               |

|          |   |      |     |
|----------|---|------|-----|
| LAND     | Diện tích đất nông nghiệp của hộ gia đình người lao động (ha)   | 6,2  | 8,9 |
| OFFFARM  | =1 nếu hộ có hoạt động phi nông nghiệp<br>= 0 trường hợp khác   | 0,09 |     |
| WORKING  | =1 nếu người lao động làm việc trong thời gian về quê hương; 0 trường hợp khác  | 0,90 |     |
| HAPPY    | = 1 nếu người lao động cảm thấy hạnh phúc trong thời gian ở quê hương;<br>= 0 trường hợp khác                                     | 0,20 |     |
| CON2BOSS | = 1 nếu lao động giữ liên lạc với người sử dụng lao động trong thời gian ở quê hương<br>= 0 trường hợp khác                       | 0,30 |     |
| CON2COLL | = 1 nếu lao động giữ liên lạc với đồng nghiệp trong thời gian ở quê hương<br>= 0 trường hợp khác                                  | 0,39 |     |
| MIGRTIME | Số năm di cư của người lao động đến thời điểm trước khi trở về quê hương  | 3,5  | 2,2 |
| INCGAP   | =1 nếu thu nhập của người lao động trong thời gian di cư ít hơn hoặc bằng chi tiêu của họ (không có tiết kiệm); 0 trường hợp khác | 0,15 |     |

#### 4. Kết quả nghiên cứu

##### 4.1. Kết quả phân tích mô tả về sinh kế và lý do trở về quê hương của lao động di cư

###### 4.1.1. Lý do lao động di cư trở về quê hương

95,0% lao động trở về quê hương đã làm việc ở vùng đô thị hoặc khu công nghiệp trước khi trở về. 70,8% lao động đã làm việc trong các nhà máy hoặc công trường xây dựng. 14,0% người lao động đã làm việc như lao động tự do (bốc vác, sửa chữa, v.v.). Người lao động trở về đã làm việc như nhân viên trong các cửa hàng, siêu thị, đại lý hoặc cán bộ hành chính chỉ chiếm khoảng 6,0%. 3,5% người lao động làm việc trong các nhà hàng, quán ăn (Bảng 2).

**Bảng 2: Việc làm của lao động di cư trước khi trở về quê hương do dịch Covid-19**

| Công việc                                 | % người trả lời |
|---|-----------------|
| Công nhận nhà máy                         | 70,8            |
| Nhân viên cửa hàng, siêu thị, đại lý      | 4,8             |
| Cán bộ hành chính trong các cơ quan       | 2,2             |
| Lao động chân tay tự do                   | 14,0            |
| Lao động chân tay trong nhà hàng, quán ăn | 3,5             |
| Công việc khác                            | 4,7             |

*Nguồn: Tính toán của tác giả từ số liệu điều tra năm 2022*

Đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng tiêu cực lên các hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, hợp tác xã (Đậu Anh Tuấn, 2021; Hoàng Vũ Quang & Nguyễn Tiến Định, 2022) và sinh kế, cuộc sống của người dân, bao gồm cả lao động di cư (Tran & cộng sự, 2021). Nhiều doanh nghiệp phải tạm dừng sản xuất, giảm quy mô hoạt động, sa thải nhân công và giảm thời gian làm việc của nhân viên. Nhiều lao động di cư phải trở lại quê nhà với nhiều lý do khác nhau như được trình bày ở Bảng 3.

Các lý do được nêu lên với tỉ lệ cao là: người lao động sợ bị nhiễm Covid-19 ở nơi di cư (65,9%); bị đuổi việc (22,6%); bị giảm thời gian làm việc (19,4%); bị gia đình, người thân kêu gọi trở về quê nhà (19,2%); lao động cần chăm sóc con cái và người thân trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19 bùng phát (19,0%); và người lao động bị trầm cảm, tâm lý lo lắng (16,8%).



**Bảng 3: Lý do trở về quê nhà của lao động di cư**

| Lý do                                   | % người trả lời |
|---|-----------------|
| Bị sa thải                              | 22,6            |
| Bị giảm thời gian làm việc              | 19,4            |
| Bị giảm tiền công, tiền lương           | 4,1             |
| Thu nhập không đủ cho chi tiêu          | 8,2             |
| Sợ bị mắc Covid-19                      | 65,9            |
| Cần phải chăm sóc con cái và người thân | 19,0            |
| Bị trầm cảm, lo lắng                    | 16,8            |
| Bị người thân gọi trở về quê nhà        | 19,2            |
| Lý do khác                              | 9,3             |

*Nguồn: Tính toán của tác giả từ số liệu điều tra năm 2022*

#### 4.1.2. Sinh kế của lao động trở về trong thời gian ở quê nhà

Trong thời gian ở quê nhà, 90,0% lao động trở về đã tham gia làm việc. 10,0% lao động trở về không làm việc trong thời gian ở quê nhà với các lý do sau: Không tìm thấy việc làm bên ngoài hộ; không muốn tham gia làm việc vì thời gian ở quê nhà ngắn và người lao động không có ý định ở lại quê nhà; không có khả năng tìm thấy việc làm; và sợ bị lây nhiễm Covid-19.

87,1% người lao động trở về đã làm việc trong thời gian ở quê nhà làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, chủ yếu là làm việc cho chính hộ gia đình họ. 12,9% người lao động có tham gia làm việc phi nông nghiệp tại địa phương với các công việc như công nhân xây dựng, thợ sửa chữa điện nước, điện tử, phương tiện giao thông. Có thể thấy rằng cơ hội việc làm phi nông nghiệp ở quê nhà của người lao động di cư là khá thấp.

#### 4.1.3. Lựa chọn sinh kế việc làm của người lao động trở về quê khi dịch Covid-19 được kiểm soát

Đầu tháng 3 năm 2022, hơn 90,0% người Việt Nam trưởng thành đã được tiêm 2 liều vắc xin chống Covid-19. Nhờ đó, các biện pháp cách ly, giãn cách xã hội bị dỡ bỏ và các hoạt động kinh tế được tái mở cửa trên phạm vi cả nước. Từ đó mở ra cơ hội cho lao động tái di cư làm việc.

Kết quả điều tra cho thấy 57,1% người điều tra khẳng định họ tiếp tục tái di cư làm việc ra ngoài tỉnh quê hương của họ. 42,9% người điều tra nói rằng họ có thể ở lại quê nhà làm việc. Thực tế, có thể một phần của những người trả lại ở lại quê nhà làm việc còn do dự và đang đánh giá (ở thời điểm điều tra) tình hình kiểm soát đại dịch Covid-19.

Có nhiều lý do giải thích cho quyết định người lao động ở lại quê nhà làm việc như trình bày ở Bảng 4. Một vài lý do được nhiều người lao động nêu ra là: họ cần thời gian để chăm sóc gia đình (69,0%); các hoạt động sản xuất kinh doanh của hộ có đủ việc làm cho họ (55,9%); Gia đình không muốn họ tái di cư làm việc (39,6%); họ vẫn cảm thấy lo lắng về đại dịch Covid-19 (39,2%).

**Bảng 4: Lý do người lao động ở lại quê nhà làm việc**

| Lý do   | % người trả lời |
|---|-----------------|
| Các hoạt động sản xuất kinh doanh của hộ có đủ việc làm và cần lao động | 55,9            |
| Công việc ở quê nhà tốt số với công việc nơi di cư đến                  | 1,6             |
| Cần thời gian để chăm sóc gia đình                                      | 69,0            |
| Gia đình không muốn họ tái di cư  | 39,6            |
| Có nhiều cơ hội việc làm ở quê nhà                                      | 3,7             |
| Không thể tiết kiệm khi di cư làm việc                                  | 11,4            |
| Lo lắng về đại dịch Covid-19  | 39,2            |
| Lý do khác  | 2,4             |

*Nguồn: Tính toán của tác giả từ số liệu điều tra năm 2022*

Lao động trở về muốn tái di cư làm việc cũng đưa ra nhiều lý do cho quyết định của họ như trình bày ở Bảng 5. Các lý do chủ yếu được đưa ra là: tiền công (thu nhập) nhận được từ công việc ở quê nhà thấp (86,3%); Khó tìm thấy đủ việc làm ở quê nhà (46,6%); lo lắng về tương lai con cái do điều kiện sống ở quê nhà không đủ tốt (28,0%); Người sử dụng lao động kêu gọi trở lại làm việc (15,5%); Bạn bè, người thân kêu gọi tiếp tục di cư làm việc (12,8%). Có thể thấy rằng các lý do chủ yếu cho việc tái di cư làm việc là việc

thiếu việc làm và thu nhập thấp ở quê nhà.

**Bảng 5: Động lực cho việc tái di cư làm việc**

| Lý do  | Tỉ lệ nam giới | Tỉ lệ nữ giới trả | Tỉ lệ người trả |
|--|----------------|-------------------|-----------------|
|  | trả lời        | lời               | lời             |
| Không có đủ việc làm ở quê nhà   | 51,7           | 38,0              | 46,6            |
| Công việc ở quê nhà có tiền lương/tiền công thấp                       | 88,9           | 81,8              | 86,3            |
| Cuộc sống buồn tẻ ở quê nhà  | 19,3           | 6,6               | 14,6            |
| Điều kiện sống ở quê nhà không đủ tốt, ảnh hưởng đến tương lai con cái | 30,0           | 24,8              | 28,0            |
| Người chủ lao động kêu gọi trở lại làm việc                            | 14,5           | 17,4              | 15,5            |
| Bạn bè/người thân rủ tiếp tục di cư làm việc                           | 10,6           | 16,5              | 12,8            |
| Dễ dàng tìm thấy việc làm ở nơi di cư đến                              | 10,1           | 9,1               | 9,8             |
| Lý do khác   | 1,0            | 0,0               | 0,6             |

*Nguồn: Tính toán của tác giả từ số liệu điều tra năm 2022*

#### 4.2. Kết quả hồi quy mô hình Logit

Kết quả ước lượng hồi quy, kết quả kiểm định VIF và ảnh hưởng biên của các biến giải thích lên quyết định tái di cư làm việc được trình bày ở Bảng 6.

Kết quả kiểm định VIF chỉ ra rằng giá trị VIF của tất cả các biến giải thích đều nhỏ hơn 5,0. Điều đó chỉ ra rằng không tồn tại vấn đề đa cộng tuyến trong mô hình Logit của nghiên cứu này (Marquardt, 1970; Midi & cộng sự, 2010). Mô hình dự báo chính xác 72,04% quyết định của người lao động. Do số liệu được thu thập trên nhiều địa bàn và bởi nhiều cán bộ địa phương, ảnh hưởng của các biến lên quyết định của người lao động được chấp nhận ở mức sai số thống kê 10%.

Tuổi của người lao động (AGE) có ảnh hưởng nghịch và có ý nghĩa thống kê lên quyết định tái di cư làm việc. Kết quả này tương tự như nhiều nghiên cứu trước đó trên thế giới. Theo đó, di cư từ nông thôn ra thành thị để làm việc chủ yếu với người trẻ và sau tuổi 45 lao động di cư có xu hướng trở về quê hương (Caldwell, 1968; Rempel, 1970; Ominde, 1968). Tuy nhiên, trong nghiên cứu này, ảnh hưởng của tuổi lên quyết định của người lao động là rất nhỏ.

Giới tính (SEX) có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê lên việc tái di cư. Lao động nam giới có xác suất tái di cư cao hơn 7,5 điểm phần trăm so với nữ giới. Kết quả có thể do nam giới chủ yếu chịu trách nhiệm cho việc kiếm tiền để đảm bảo cuộc sống của gia đình trong khi người phụ nữ có trách nhiệm cao hơn trong việc chăm sóc con cái. Một số nghiên cứu ở Việt Nam cũng tìm thấy ảnh hưởng của giới tính lên việc di cư làm việc (Nguyễn Thị Phương Thảo & cộng sự, 2020; Phạm Tấn Nhật & Huỳnh Hiền Hải, 2014).

Những người đã kết hôn (MARRIED) có xu hướng ở lại quê nhà làm việc như kết quả ước lượng chỉ ra rằng biến MARRIED có ảnh hưởng nghịch và có ý nghĩa thống kê. Ảnh hưởng của tình trạng hôn nhân là tương đối cao như là người lao động đã kết hôn có xác suất tái di cư thấp hơn 13,0 điểm phần trăm so với người lao động chưa kết hôn. Kết quả này có thể được giải thích bởi các yếu tố cần chăm sóc con cái và người thân của người đã kết hôn.

Trình độ học vấn của người lao động có ảnh hưởng ý nghĩa lên quyết định tái di cư làm việc. So với lao động không biết chữ, những người có trình độ học vấn trung học cơ sở hoặc trung học phổ thông có xác suất tái di cư cao hơn lần lượt là 15,5 và 22,0 điểm phần trăm. Kết quả này tương tự như nhiều nghiên cứu khác đã chỉ ra rằng những người được đào tạo có xu hướng di cư nhiều hơn lao động không biết chữ (Caldwell, 1968; Sabot, 1972) và người lao động có trình độ trung học cơ sở có thiên hướng di cư cao nhất (Sabot, 1972). Tuy nhiên, những người lao động có trình độ học vấn ở mức đào tạo nghề hoặc cao đẳng hoặc cao hơn thì không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê so với lao động không biết chữ.

Nghiên cứu này không tìm thấy ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê của biến con cái và số lượng người phụ thuộc ảnh hưởng lên quyết định tái di cư của lao động phải trở về quê hương do dịch Covid-19.

Biến dân tộc của người lao động có ảnh hưởng ý nghĩa đến quyết định tái di cư. Trong các dân tộc trong nghiên cứu này, người lao động của dân tộc DAO có thiên hướng tái di cư cao hơn so với lao động là người Kinh. Người lao động thuộc các dân tộc khác có thiên hướng tái di cư tương tự như lao động là người Kinh.

Quy mô diện tích đất sản xuất nông nghiệp có ảnh hưởng ý nghĩa lên quyết định tái di cư. Theo đó, diện tích đất nông nghiệp của hộ tăng, xác suất tái di cư làm việc giảm. Tuy nhiên, tác động biên của biến diện tích đất nông nghiệp rất nhỏ. Cụ thể, nếu diện tích đất sản xuất nông nghiệp tăng thêm 1 ha, các biến khác giữ không đổi, thì xác suất tái di cư chỉ giảm đi 0,7 điểm phần trăm.

Các hoạt động phi nông nghiệp của hộ không có ảnh hưởng có nghĩa thống kê lên quyết định tái di cư. Kết quả này có thể đến từ việc quy mô nhỏ của các hoạt động phi nông nghiệp của hộ, không cung cấp đủ việc làm cho lao động trở về. Do đó, người lao động đã phải di cư khi dịch từ trước khi có dịch Covid-19.

Những lao động tham gia làm việc trong thời gian ở quê nhà (WORKING) có xác suất cao hơn trong việc ở lại làm việc tại quê nhà. Tác động biên của biến này là rất cao như là nếu người lao động làm việc trong thời gian ở quê nhà sẽ có xác suất tái di cư thấp hơn 29,9 điểm phần trăm so với lao động không làm việc trong thời gian ở quê nhà.

Cuộc sống ở quê nhà có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê lên sự lựa chọn giữa tái di cư hay ở lại quê nhà. Kết quả ước lượng hồi cho thấy người lao động cảm thấy hạnh phúc trong thời gian ở quê sẽ có xác suất tái di cư thấp hơn 10,5 điểm phần trăm. Biến HAPPY phản ánh cảm nhận của người lao động về cuộc sống quê nhà trên các khía cạnh tâm lý, tinh thần, tình cảm gia đình, môi trường sống (tự nhiên, cộng đồng, xã hội), điều kiện sống, cơ hội việc làm, giáo dục con cái, tiếp cận dịch vụ y tế.

**Bảng 6: Kết quả ước lượng mô hình Logit và tác động biên của các biến**

| Biến               | Giá trị tham số | Sai số chuẩn | Tác động biên | Giá trị kiểm định VIF |
|--------------------|-----------------|--------------|---------------|-----------------------|
| AGE                | -0,034          | [0,015]**    | -0,006        | 1,46                  |
| SEX                | 0,434           | [0,215]**    | 0,073         | 1,09                  |
| MARRIED            | -0,774          | [0,358]**    | -0,130        | 1,56                  |
| EDUC2              | 0,918           | [0,444]**    | 0,155         | 4,32                  |
| EDUC3              | 1,307           | [0,496]***   | 0,220         | 4,5                   |
| EDUC4              | -0,234          | [0,625]      | -0,039        | 2,42                  |
| CHILD              | -0,175          | [0,397]      | -0,030        | 2,05                  |
| DPDANT             | 0,045           | [0,116]      | 0,008         | 1,8                   |
| DAO                | 1,293           | [0,515]**    | 0,218         | 2,78                  |
| THAI               | -0,006          | [0,422]      | -0,001        | 4,57                  |
| HMONG              | -0,540          | [0,443]      | -0,091        | 3,57                  |
| ETHNIC             | -0,115          | [0,516]      | -0,019        | 2,58                  |
| LAND               | -0,043          | [0,013]***   | -0,007        | 1,16                  |
| OFFFARM            | -0,081          | [0,389]      | -0,014        | 1,14                  |
| WORKING            | -1,778          | [0,542]***   | -0,299        | 1,28                  |
| HAPPY              | -0,621          | [0,249]**    | -0,105        | 1,07                  |
| CON2BOSS           | 0,832           | [0,356]**    | 0,140         | 2,14                  |
| CON2COLL           | 1,108           | [0,324]***   | 0,187         | 2,33                  |
| MIGRTIME           | -0,046          | [0,054]      | -0,008        | 1,12                  |
| INCGAP             | -0,515          | [0,315]      | -0,087        | 1,14                  |
| Constant           | 2,673           | [1,046]**    |               |                       |
| Observations       | 580             |              |               |                       |
| Log likelihood     | -292,69         |              |               |                       |
| Pseudo R2          | 0,26            |              |               |                       |
| Correct prediction | 72,04           |              |               |                       |

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Việc giữ liên lạc thường xuyên với người sử dụng lao động (CON2BOSS) tăng xác suất tái di cư cao hơn khoảng 14,0 điểm phần trăm so với lao động không giữ liên lạc thường xuyên với người sử dụng lao động.



---

Tương tự, việc giữ liên lạc với bạn bè, đồng nghiệp (CON2COLL) cũng tăng thêm 18,7 điểm phần trăm xác suất tái di cư của người lao động. Kết quả ước lượng trong nghiên cứu này chỉ ra rằng mối quan hệ xã hội (vốn xã hội) với đồng nghiệp ở nơi di cư đóng một vai trò quan trọng trong việc tái di cư làm việc của người lao động.

Hai biến về thời gian di cư (MIGRTIME) và khoảng cách thu nhập (INCGAP) trong thời gian di cư không có ảnh hưởng có ý nghĩa lên quyết định của người lao động.

## 5. Kết luận

Đại dịch Covid-19 diễn ra năm 2020-2021 đã tác động tiêu cực đến các hoạt động sản xuất kinh doanh và đời sống xã hội ở Việt Nam. Khi dịch Covid-19 được kiểm soát từ tháng 3 năm 2022, nhiều lao động di cư trở về quê nhà trong thời gian dịch bệnh đã có kế hoạch tái di cư làm việc. Nghiên cứu này xác định các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định của người lao động di cư giữa việc tái di cư hay ở lại làm việc tại quê nhà. Dựa trên số liệu điều tra vào tháng 3 năm 2022 với 580 người lao động trở về quê nhà thuộc 2 tỉnh Sơn La và Lào Cai, nghiên cứu này đã chỉ ra rằng phần lớn người lao động phải về quê đã làm việc như công nhân nhà máy và công nhân xây dựng. Trong thời gian trở về quê nhà, 90,0% người lao động đã tham gia làm việc, chủ yếu là sản xuất nông nghiệp của chính gia đình họ. Các yếu tố có ảnh hưởng lớn đến quyết định của người lao động là tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, sự tham gia làm việc trong thời gian tránh dịch ở quê nhà, chất lượng cuộc sống ở quê nhà và việc giữ liên lạc thường xuyên với người sử dụng lao động và bạn bè đồng nghiệp. Các biến có ảnh hưởng nhưng thấp lên quyết định của người lao động là tuổi, giới tính của người lao động và diện tích đất nông nghiệp của hộ gia đình người lao động.

**Lời thừa nhận/ cảm ơn:** Bài báo này sử dụng số liệu điều tra trong nghiên cứu “Đánh giá cơ hội sinh kế của lao động di cư trở về quê nhà do ảnh hưởng của Covid-19 ở tỉnh Lào Cai và Sơn La” trong khuôn khổ dự án GREAT được tài trợ tài chính bởi Chính phủ Úc (Aus4Equity). Tác giả xin cảm ơn dự án GREAT đã hỗ trợ nghiên cứu này.

## Tài liệu tham khảo

- Bản tin cập nhật COVID-19 tính đến 16h00 ngày 11/3/2022* (2022), truy cập ngày 30 tháng 6 năm 2022, từ <<https://vncdc.gov.vn/ban-tin-cap-nhat-covid-19-tinh-den-16h00-ngay-17022022-nd16873.html>>.
- Barrios, S., Bertinelli, L. & Strobl, E. (2006), ‘Climatic change and rural–urban migration: The case of sub-Saharan Africa’, *Journal of Urban Economics*, 60(3), 357-371.
- Cadena, B.C. & Kovak, B.K. (2016), ‘Immigrants equilibrate local labor markets: Evidence from the Great Recession’, *American Economic Journal: Applied Economics*, 8(1), 257-90. DOI:10.1257/app.20140095.
- Caldwell, J. C. (1968), ‘Determinants of rural-urban migration in Ghana’, *Population Studies*, 22(3), 361-377. DOI:10.1080/00324728.1968.10404945.
- Callaway, Archibald (1967), ‘Education expansion and the rise of youth unemployment’, *The City of Ibadan*, 191-212.
- Cổng thông tin tiêm chủng Covid-19* (2022), truy cập ngày 30 tháng 6 năm 2022, từ <<https://tiemchungcovid19.gov.vn/portal>>.
- Đậu Anh Tuấn (2021), ‘Tác động của dịch bệnh Covid-19 đối với doanh nghiệp Việt Nam: Những phát hiện chính từ điều tra doanh nghiệp năm 2020’, *Bài trình bày tại hội thảo Ảnh hưởng của Covid-19 đến nông nghiệp Việt Nam*, Viện Chính sách và Chiến lược phát triển nông nghiệp nông thôn, tháng 4/2021, Hà Nội, Việt Nam.
- Đông Thanh Mai, Nguyễn Mậu Dũng, Tô Thế Nguyên & Vũ Tiến Vượng (2021), ‘Tác động của dịch bệnh Covid-19 tới lao động di cư: Nghiên cứu trường hợp tại xã Hoàn Sơn, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh’, *Tạp chí Khoa học nông nghiệp Việt nam*, 19, 1343-52.
- Gimba, Z. & Kumshe, M.G. (2011), ‘Causes and effects of rural-urban migration in Borno state: a case study of Maiduguri Metropolis’, *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(1), 168-172.
- Greene, W.H. (2011), *Econometric Analysis*, Pearson Education Limited, Edinburgh Gate, Harlow, Essex, England.
- Gröger, A. & Zylberberg, Y. (2016), ‘Internal Labor Migration as a Shock Coping Strategy: Evidence from a Typhoon’,

- 
- American Economic Journal: Applied Economics*, 8(2), 123-53. DOI:10.1257/app.20140362.
- GSO (2021), *Result of the Vietnam household living standards survey 2020*, Statistical Publishing House, Vietnam.
- Hà Thị Hồng Hạnh (2022), *Giải quyết việc làm cho người lao động hồi hương từ các tỉnh thành trong thời buổi dịch Covid-19*, truy cập ngày 27 tháng 10 năm 2022 từ <<https://doi.org/10.31219/osf.io/g5qas>>.
- Hauer, M.E., Fussell, E., Mueller, V., Burkett, M., Call, M., Abel, K., Mcleman, R. & Wrathall, D. (2020), 'Sea-level rise and human migration', *Nature Reviews Earth & Environment*, 1(1), 28-39. DOI:10.1038/s43017-019-0002-9.
- Hoàng Vũ Quang & Nguyễn Tiến Định (2022), 'Hợp tác xã nông nghiệp ứng phó với dịch bệnh Covid-19 và giải pháp hỗ trợ', *Tạp chí Nông nghiệp & Phát triển nông thôn*, 5, 106-112.
- Luu Bích Ngọc, Nguyen Thanh Ha & Ha Tuan Anh (2017), 'Internal Migration to the Southeast Region of Vietnam: Trend and Motivations', *Journal of Population and Social Studies [JPSS]* 25(4), 298-311.
- Marquardt, D.W. (1970), 'Generalized Inverses, Ridge Regression, Biased Linear Estimation, and Nonlinear Estimation', *Technometrics*, 12(3), 591-612. DOI:10.1080/00401706.1970.10488699.
- Midi, H., Sarkar, S.K. & Rana, S. (2010), 'Collinearity diagnostics of binary logistic regression model', *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 13(3), 253-267. DOI:10.1080/09720502.2010.10700699
- Nguyễn Hoài Nam (2021), 'Xuất khẩu thủy sản trong bối cảnh Covid: Cơ hội và thách thức', *Bài trình bày tại hội thảo Ảnh hưởng của Covid-19 đến nông nghiệp Việt Nam*, Viện Chính sách và Chiến lược phát triển nông nghiệp nông thôn, tháng 4/2021, Hà Nội, Việt Nam.
- Nguyễn Thị Phương Thảo, Nguyễn Ngọc Nam & Nguyễn Thị Thúy Đạt (2020), 'Các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng di cư việc làm của hộ gia đình tại Việt Nam', *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 56(4), 238-247. DOI: <https://doi.org/10.22144/ctu.jvn.2020.102>.
- Nguyen, Duc Loc, Katharina Raabe & Ulrike Grote (2015), 'Rural-Urban Migration, Household Vulnerability, and Welfare in Vietnam', *World Development*, 71, 79-93. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2013.11.002>.
- Ominde, Simeon H. (1968), 'Internal Migration of the Economically Active Age Group in Kenya', in Berger, H. (ed), *Ost Afncarusche Studien*, Alexander Universitat, Nurnberg.
- Phạm Tấn Nhật & Huỳnh Hiền Hải (2014), 'Ảnh hưởng của các yếu tố nhân khẩu học đến di cư việc làm tại Việt Nam', *Tạp chí Khoa học trường Đại học Cần Thơ*, 32, 45-53.
- Phạm Thu Thủy, Trần Ngọc My Hoa, Nguyễn Thị Vân Anh & Nguyễn Thị Thùy Anh (2021), *Tác động của các chính sách khắc phục hậu quả COVID đối với bình đẳng giới và biến đổi khí hậu tại Sơn La và Thừa Thiên Huế*, Centre for International Forestry Research CIFOR Infobrief 353, Bogor.
- Phạm Văn Quyết, Phạm Văn Huệ & Đinh Quang Hùng (2022), 'Sinh kế của lao động di cư tự do tại Thành phố Hà Nội trong đại dịch Covid-19', *VNU Journal of Social Sciences and Humanities*, 8, 95-109.
- Rempel, Henry (1970), 'Labor Migration into Urban Centers and Urban Unemployment in Kenya', unpublished Ph.D. dissertation, University of Wisconsin.
- Sabot, R.H. (1972), 'Education, Income Distribution and Urban Migration in Tanzania', unpublished paper, Economic Research Bureau, University of Dar es Salaam.
- Selod, H. & Shilpi, F. (2021), 'Rural-urban migration in developing countries: Lessons from the literature', *Regional Science and Urban Economics*, 91, 103713. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2021.103713>.
- Shilpi, F., Sangraula, P. & Li, Y. (2014), *Voting with their feet? access to infrastructure and migration in Nepal. Access to Infrastructure and Migration in Nepal*, World Bank Policy Research Working Paper 7047.
- Tổng cục Thống kê (2022), *Báo cáo tác động của dịch covid-19 đến tình hình lao động, việc làm quý I năm 2022*, truy cập ngày 29 tháng 6 năm 2022 từ <<https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/04/bao-cao-tac-dong-cua-dich-covid-19-den-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2022/>>.
- Tran Cong Thang, Trung Thi Thu Trang, Nguyen Thi Hai Linh & Nguyen Thi Thuy (2021), 'Impacts of COVID-19 Pandemic on Smallholder Farmers and Vulnerable Rural People in Viet Nam', *FFTC Journal of Agricultural Policy*, 2, 24-31.
- Yüksel, S., Eroğlu, S. & Özsarı, M. (2016), 'An analysis of the reasons of internal migration in Turkey with logit method', *Business and Management Horizons*, 4(2), 34-45.