

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN XU HƯỚNG CHUYỂN ĐỔI NGHỀ CỦA LAO ĐỘNG NÔNG NGHIỆP TỈNH QUẢNG BÌNH

Nguyễn Việt Anh¹, Mai Thanh Văn¹

Ngày nhận bài: 17/05/2024

Ngày nhận bản sửa: 15/06/2024

Ngày duyệt đăng: 27/06/2024

Tóm tắt. Quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa phát triển nhanh làm dư thừa lao động trong khu vực nông nghiệp nông thôn đồng thời đòi hỏi lao động phải có kỹ năng cao. Lao động nông nghiệp của tỉnh Quảng Bình chất lượng còn thấp, chuyển đổi nghề còn mang tính tự phát, tính bền vững ở những nghề mà lao động nông nghiệp đã chuyển đổi không cao do không được đào tạo bài bản. Vấn đề chuyển đổi nghề cho lao động nông nghiệp ở tỉnh Quảng Bình vì vậy càng trở nên cấp thiết. Trên cơ sở dữ liệu thu thập thông qua phỏng vấn trực tiếp 360 lao động ở 6 xã của 3 huyện thuộc tỉnh Quảng Bình, bằng phương pháp thống kê mô tả và phân tích các nhân tố ảnh hưởng dựa vào mô hình Binary Logistic, nghiên cứu “Các nhân tố ảnh hưởng đến xu hướng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp tỉnh Quảng Bình” làm rõ thực trạng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp tỉnh Quảng Bình cũng như các nhân tố ảnh hưởng đến xu hướng chuyển đổi đó.

Từ khóa: Quảng Bình; Chuyển đổi nghề; Lao động nông nghiệp.

1. Đặt vấn đề

Quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và đô thị hoá từng bước làm thay đổi nền kinh tế nước ta. Cơ cấu kinh tế có sự chuyển biến tích cực: Tỷ trọng GDP ngành nông nghiệp giảm xuống và tỷ trọng GDP ngành công nghiệp và dịch vụ tăng lên. Ở khu vực nông thôn, quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế cũng diễn ra mạnh mẽ. Tỷ trọng các ngành nghề phi nông nghiệp đã tăng lên rõ rệt, đóng góp nhiều vào cải thiện và đa dạng hoá thu nhập của người dân.

Đi đôi với sự thay đổi về cơ cấu kinh tế trong nông thôn là sự thay đổi về cơ cấu của lực lượng lao động. Tuy nhiên, thực tế cho thấy sự thay đổi đó rất chậm. Bên cạnh đó, năng suất lao động trong nông nghiệp thấp, đất đai nông nghiệp ngày càng bị thu hẹp do các nhu cầu về phát triển các khu công nghiệp, các khu đô thị càng làm cho thời gian nông nhàn tăng lên và sức ép về việc làm càng thêm gay gắt.

¹ Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế, email: vietanh@hce.edu.vn

Tỉnh Quảng Bình, có tốc độ phát triển kinh tế nhanh khoảng 10%/năm với tổng số lao động đang làm việc 505 ngàn người (chiếm khoảng 56,02% dân số, năm 2020). Những năm qua, tỷ trọng lao động trong lĩnh vực nông nghiệp đã giảm tuy nhiên chưa nhiều so với các địa phương lân cận như Hà Tĩnh, Thừa Thiên Huế.

Quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa phát triển nhanh làm dư thừa lao động trong khu vực nông nghiệp nông thôn đồng thời đòi hỏi lao động phải có kỹ năng cao. Lao động nông nghiệp của tỉnh chất lượng còn thấp, chuyển đổi nghề còn mang tính tự phát, tính bền vững ở những nghề mà lao động nông nghiệp đã chuyển đổi không cao do không được đào tạo bài bản. Việc làm rõ xu hướng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp tỉnh Quảng Bình nhằm phục vụ cho việc đào tạo nghề được tốt hơn, đáp ứng nhu cầu chuyển đổi nghề, nâng cao thu nhập cho người lao động là hết sức cần thiết. Từ đó, đề xuất định hướng và giải pháp chuyển đổi nghề cho lao động nông nghiệp nông thôn tỉnh Quảng Bình một cách hiệu quả và bền vững.

2. Tổng quan nghiên cứu

Trong thời gian qua, nhiều nghiên cứu trên thế giới cũng như ở Việt Nam đề cập đến vấn đề lao động, việc làm, chuyển đổi nghề và kinh nghiệm chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp nông thôn.

Nghiên cứu của Bojnec & cộng sự (2005) phân tích sự chuyển dịch nghề trong lĩnh vực nông nghiệp trong quá trình nền kinh tế chuyển đổi sang kinh tế thị trường, lấy ví dụ từ Slovakia từ năm 1993 đến 1999 cho thấy nhóm lao động lớn tuổi, có mức giáo dục thấp, hay nhóm làm nông toàn thời gian có xu hướng tiếp tục làm nông hơn. Sự chuyển dịch của lao động vào khu vực nông nghiệp có tương quan lớn với mức thất nghiệp và nghỉ hưu của người làm nông. Kết quả của Deborah Fahy Bryceson (1996) cho rằng các mô hình phát triển truyền thống thường nhấn mạnh quá trình công nghiệp hoá (industrialization). Kết quả nghiên cứu của Jesus Felipea & cộng sự (2016) cho thấy: Trong khoảng từ 1962 đến 2013, tỉ lệ lao động nông nghiệp ở Trung Quốc đã suy giảm từ 82% xuống 31%, sự chuyển dịch của lao động ra khỏi khu vực nông nghiệp là một trong những yếu tố chính làm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế Trung Quốc trong khoảng thời gian này. Shinyoung Jeon (2011) nghiên cứu cho trường hợp của Hàn Quốc và Indonesia” cho rằng trong quá trình công nghiệp hoá nền kinh tế, việc chuyển dịch lao động từ nông nghiệp sang các nhóm ngành phi nông nghiệp không phải là yếu tố quan trọng duy nhất. Tình hình nghiên cứu liên quan đến lao động nông nghiệp nông thôn khá phong phú; không chỉ đề cập đến thực trạng nguồn nhân lực nông nghiệp nông thôn; phân tích nguyên

nhân, nhân tố ảnh hưởng đến chuyển dịch cơ cấu lao động; đã đưa ra nhiều kiến nghị để phát triển thị trường lao động, tạo việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp...

Trong nước cũng có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề lao động, việc làm, thị trường lao động nông nghiệp. Nghiên cứu của các tác giả Yanyan Liua & cộng sự (2020) cho rằng tiềm năng tạo việc làm một cách trực tiếp của khu vực nông nghiệp là không đáng kể, sự chuyển dịch của cấu trúc lương trong khu vực nông nghiệp (với xu hướng đi xuống) có tương quan với sự đa dạng hoá và chuyển dịch ra khỏi nông nghiệp của các khu vực hẻo lánh, nông thôn; cấu trúc của các trang trại hộ gia đình gần như không thay đổi trong vòng 24 năm qua, dù vậy vẫn ngày xích lại gần các kênh thương mại hiện đại hơn với việc tỉ lệ tự sử dụng sản phẩm nông nghiệp đi xuống; và quan trọng nhất, các hộ gia đình nông thôn có sự phụ thuộc rất lớn vào thị trường lao động, và do đó, có xu hướng đi vào các thị trường phi nông nghiệp với nhiều cơ hội hơn. Tác giả Trần Gia Long (2012) khi nghiên cứu “Xu hướng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp vùng đồng bằng sông Hồng” đã làm rõ một số vấn đề lý luận cơ bản và thực tiễn về chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp sang làm nghề phi nông nghiệp trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn. Nghiên cứu của Nguyễn Thị Phương Mai & cộng sự (2020) cho rằng chuyển đổi nghề nghiệp đã và đang là một trong những xu hướng giúp người lao động đảm bảo an sinh về thu nhập và các điều kiện sinh sống cho cá nhân và gia đình.

Trên cơ sở các nghiên cứu nêu trên, bài viết mong muốn chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến xu hướng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp tỉnh Quảng Bình bằng cách sử dụng mô hình hồi quy Binary Logistic. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số định hướng và giải pháp chuyển đổi nghề cho lao động nông nghiệp nông thôn tỉnh Quảng Bình một cách hiệu quả và bền vững.

3. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

3.1. Cơ sở lý thuyết

3.1.1. Một số khái niệm cơ bản

Lao động nông nghiệp: Là người làm việc trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp, tạo ra sản phẩm nông nghiệp đáp ứng nhu cầu về nông sản của xã hội.

Cơ cấu lao động: Đó là một phạm trù kinh tế, thể hiện tỷ trọng của từng yếu tố lao động theo các tiêu thức khác nhau trong tổng thể hoặc tỷ lệ của từng yếu tố so với một yếu tố khác được tính bằng phần trăm.

Chuyển dịch cơ cấu lao động: Chuyển dịch cơ cấu lao động là sự thay đổi qua thời gian về tỷ trọng của từng bộ phận trong tổng số lao động theo một không gian, thời gian nào đó và diễn ra theo một xu hướng nào đó (tăng lên, giảm đi...). Như vậy, chuyển dịch cơ cấu lao động là một khái niệm trong một không gian và thời gian nhất định, làm thay đổi số lượng và chất lượng lao động.

Nghề: Nghề là một lĩnh vực hoạt động lao động mà trong đó, nhờ được đào tạo, con người có được những tri thức, những kỹ năng để làm ra các loại sản phẩm vật chất hay tinh thần nào đó, đáp ứng được những nhu cầu của xã hội.

Chuyển đổi nghề: Chuyển đổi nghề là chuyển đổi công việc có tính chuyên môn hóa và có kỹ năng. Chuyển đổi nghề của người lao động là thay đổi nghề, giúp người lao động chuyển từ làm nghề này sang làm nghề khác có hiệu quả hơn.

Xu hướng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp: Là quá trình thay đổi nghề của lao động nông nghiệp diễn ra cùng với sự dịch chuyển cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Xu hướng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp góp phần cho việc phân công lại lao động nông nghiệp hiệu quả, phù hợp hơn.

3.1.2. Các nhân tố ảnh hưởng xu hướng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp

3.1.2.1. Nhóm các yếu tố thuộc về người lao động

Chất lượng lao động nông nghiệp: Chất lượng lao động bao gồm cả thể lực, tuổi tác, giới tính và trí lực... tuổi tác, giới tính và trí lực cũng như lương tâm nghề nghiệp...

Nhu cầu gia tăng mức sống của bản thân người lao động nông nghiệp và gia đình: Mức sống, điều kiện kinh tế có ảnh hưởng đến khả năng dành nguồn tài chính cho đào tạo nghề. Sức hấp dẫn thu nhập cao hơn của nghề phi nông nghiệp là động lực mạnh mẽ thúc đẩy lao động nông nghiệp chuyển đổi nghề.

Tâm lý, đặc điểm văn hóa của người lao động: Tâm lý phổ biến của lao động trẻ là thích học đại học, rất ít có nguyện vọng học nghề. Trong đó, một bộ phận lại có tâm lý chọn nghề nhàn mà sang, lương cao, dẫn đến trở ngại trong việc giúp đỡ tìm việc làm sau đào tạo. Nhiều trường hợp chọn nghề, chuyển nghề theo tâm lý đám đông, thụ động, thiếu sự đánh giá năng lực bản thân để chọn nghề phù hợp.

3.1.2.2. Nhóm các yếu tố thuộc về cộng đồng

Điều kiện tự nhiên: Những nơi có điều kiện thuận lợi về vị trí địa lý, hạ tầng, giao thông, tài nguyên phong phú, có nhiều dự án, được đầu tư nhiều thì chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp sẽ dễ dàng và diễn ra nhanh hơn.

Dân số: Tăng trưởng dân số với tốc độ và quy mô hợp lý là nguồn cung cấp nhân lực cho đất nước. Tuy nhiên, tăng trưởng dân số quá nhanh, quy mô vượt quá khả năng đáp ứng và yêu cầu của xã hội sẽ lại là gánh nặng cho phát triển.

Nhu cầu đặt ra từ công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong bối cảnh toàn cầu hóa: Là điều kiện quan trọng cho chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp; CNH, HĐH làm xuất hiện yêu cầu mới về nhu cầu lao động cho các ngành công nghiệp và dịch vụ.

Quy hoạch phát triển kinh tế xã hội, thu hồi đất: Quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, trong đó có quy hoạch đất nông nghiệp, quy hoạch nguồn nhân lực sẽ là căn cứ xây dựng chiến lược, chương trình, kế hoạch phát triển lao động nông nghiệp của các địa phương, vùng, miền.

Sự thay đổi quy mô và cơ cấu thị trường: Thị trường lao động và thị trường hàng hóa phát triển đem lại cơ hội tìm kiếm việc làm mới trong khu vực công nghiệp và khu vực dịch vụ cho lao động nông nghiệp; đồng thời góp phần tiêu thụ và nâng cao giá trị gia tăng cho nông sản để lao động nông nghiệp phát triển trong tự do cạnh tranh.

Ý chí chính trị của cơ quan quản lý Nhà nước: Ý chí chính trị thể hiện thông qua hệ thống các chủ trương, chính sách hoặc các quyết định hành chính của cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền tác động đến lao động nông nghiệp.

Chính sách đào tạo nghề và giải quyết việc làm: Chính sách việc làm có tác dụng thúc đẩy tạo nhiều việc làm mới, tạo cơ hội chuyển đổi nghề của người lao động nông nghiệp diễn ra theo định hướng và cơ chế quản lý của nhà nước.

Tóm lại, để đảm bảo thu nhập và cải thiện cuộc sống trong nền kinh tế thị trường hội nhập quốc tế, dưới tác động của các yếu tố trực tiếp hay gián tiếp, yếu tố bên ngoài và bên trong lao động nông nghiệp không chỉ sản xuất nông nghiệp - một nghề truyền thống, mà buộc phải thay đổi nghề trong ngành nông nghiệp hoặc chuyển sang làm nghề khác, nghề phi nông nghiệp.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

3.2.1. Phương pháp thu thập số liệu

Nguồn số liệu thứ cấp được nhóm nghiên cứu thu thập từ các cơ quan, ban ngành các cấp từ Trung ương đến địa phương. Chủ yếu từ Tổng cục thống kê, Cục Thống kê tỉnh Quảng Bình, Sở Lao động Thương binh Xã hội tỉnh Quảng Bình, các phòng Lao động Thương binh Xã hội, phòng Thống kê các huyện tỉnh Quảng Bình.

Nguồn số liệu sơ cấp được điều tra thu thập thông qua phỏng vấn trực tiếp 360 lao động ở sáu xã của 3 huyện đại diện cho 3 vùng sinh thái khác nhau của tỉnh Quảng Bình: xã An Thủy và xã Hồng Thủy huyện Lệ Thủy; xã Phú Định và xã Thanh Trạch huyện Bố Trạch, xã Thuận Hóa và xã Tiến Hóa huyện Tuyên Hóa. Mỗi xã điều tra 60 lao động. Số liệu nghiên cứu được thu thập trong năm 2021.

Dữ liệu thứ cấp làm tăng giá trị của thông tin sơ cấp. Tác dụng này chủ yếu trong việc giúp cho việc định hướng rõ vấn đề, mục tiêu nghiên cứu, định hướng cho việc xác định dữ liệu sơ cấp. Điều này cho phép giảm được thời gian, công sức, nâng cao chất lượng trong việc thu thập thông tin sơ cấp. Do đó, nghiên cứu số liệu thứ cấp trong giai đoạn 2010 -2020 sẽ làm tiền đề cho việc nghiên cứu số liệu sơ cấp.

3.2.2. Phương pháp xử lý và phân tích số liệu

Xử lý số liệu bằng cách sử dụng phần mềm thống kê SPSS phiên bản 20.

Phương pháp tiếp cận hệ thống, phương pháp thống kê mô tả, thống kê kinh tế, phương pháp dự báo và sử dụng mô hình Binary Logistic phân tích các nhân tố ảnh hưởng xu hướng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp.

Mô hình Binary Logistic như sau:

$$\log_e \left[\frac{p_i}{1-p_i} \right] = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

trong đó

Biến phụ thuộc (Y): khả năng chuyển đổi nghề

$Y = 1$: chuyển đổi nghề và $Y = 0$: không chuyển đổi nghề ; $p_i = P(Y = 1)$: xác suất chuyển đổi nghề

$$p_i = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k}}$$

Ảnh hưởng của X_k đến p_i được tính như sau:

$$\frac{\partial}{\partial X_k} p_i = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k}}{(1 + e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k})^2} \beta_k = p_i (1 - p_i) \beta_k$$

Các nhân tố:

Giới tính (X_1), $X_1 = 1$ nam và $X_1 = 0$: nữ

Tình trạng hôn nhân (X_2), $X_2 = 1$: đã kết hôn và $X_2 = 0$: độc thân.

Tuổi (X_3)

Số năm đến trường (X_4)

Tình trạng đào tạo nghề (X_5), $X_5 = 1$: đã được đào tạo và $X_5 = 0$: đã được đào tạo.

Số giờ làm việc bình quân một tuần (X_6)

Tình trạng làm việc tự do (X_7), $X_7 = 1$: lao động tự do và $X_7 = 0$: có tham gia tổ chức.

Tình trạng lao động kiêm (X_8), $X_8 = 1$: lao động kiêm và $X_8 = 0$: thuần nông.

Diện tích canh tác (X_9)

Điều kiện môi trường (X_{10}), $X_{10} = 1$: bất lợi và $X_{10} = 0$: không bất lợi.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thực trạng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp tỉnh Quảng Bình

4.1.1. Xu hướng chuyển đổi nghề theo ngành của lao động tỉnh Quảng Bình

Bảng 1: Lao động từ 15 tuổi trở lên tỉnh Quảng Bình Giai đoạn 2010 - 2020 đang làm việc phân theo ngành kinh tế

Ngành	Tổng số	Nông nghiệp		Công nghiệp		Dịch vụ	
		SL	Tỉ trọng	SL	Tỉ trọng	SL	Tỉ trọng
Năm	(1.000 ng)	(1.000 ng)	(%)	(1.000 ng)	(%)	(1.000 ng)	(%)
2010	467,66	236,47	50,56	95,64	20,45	135,56	28,99
2011	476,25	281,10	59,02	88,92	18,67	106,23	22,30
2012	508,30	295,78	58,19	79,77	15,69	132,75	26,12
2013	508,84	294,09	57,80	81,99	16,11	132,75	26,09
2014	522,87	295,18	56,45	85,59	16,37	142,10	27,18
2015	524,39	295,65	56,38	80,37	15,33	148,36	28,29
2016	512,25	279,28	54,52	86,71	16,93	146,25	28,55
2017	509,86	275,28	53,99	90,01	17,65	144,58	28,36
2018	512,91	256,04	49,92	91,88	17,91	164,98	32,17
2019	510,64	243,29	47,64	107,71	21,09	159,65	31,26
2020	489,81	231,61	47,28	104,77	21,39	153,44	31,33

Tăng, giảm (1.000 ng)	22,15	-4,86	9,13	17,88
Tốc độ tăng, giảm (%)	0,46	-0,21	0,92	1,25

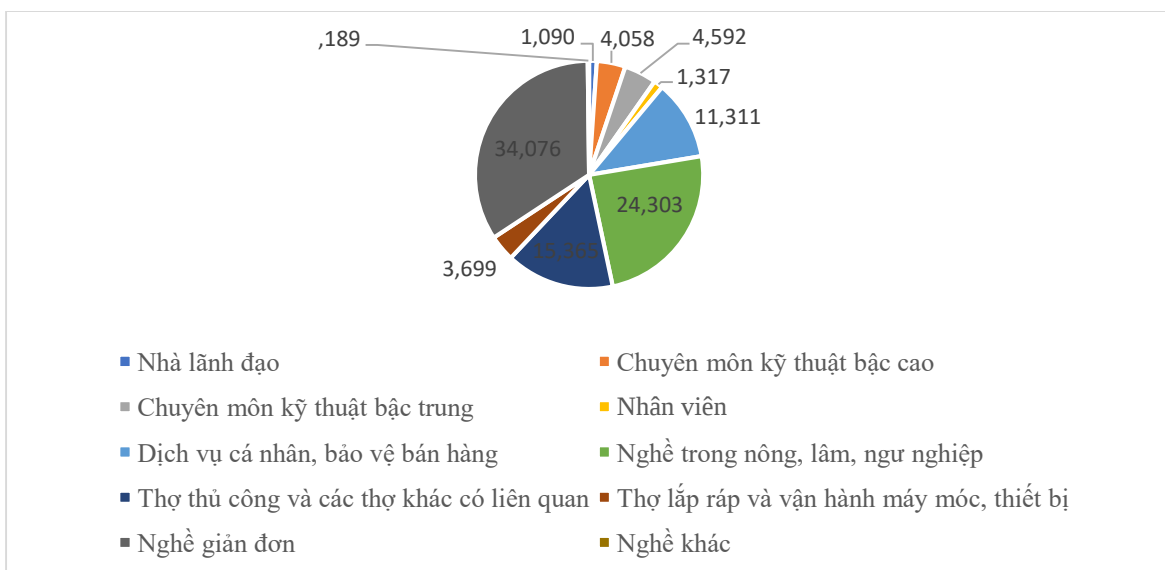
Nguồn: Tổng cục thống kê, năm 2022

Các chính sách về thị trường lao động (TTLĐ) trong giai đoạn này đã chú ý đến việc gia tăng sự tham gia vào thị trường lao động nói chung và việc đào tạo nghề, giáo dục để tăng nguồn lao động có tay nghề. Giai đoạn 2010 - 2020 tăng trưởng việc làm trung bình hàng năm của tỉnh Quảng Bình khoảng 2,21 nghìn người/năm, tốc độ tăng trung bình 0,46% (xem Bảng 1).

Kinh tế nước ta nói chung và tỉnh Quảng Bình nói riêng đang chuyển dịch cơ cấu mạnh mẽ và nhanh chóng, điều này được phản ánh trong quá trình chuyển dịch cơ cấu việc làm theo ngành. Năm 2010 có 236,47 nghìn người làm việc trong khu vực nông nghiệp, chiếm 50,56% tổng số lao động có việc làm. Sau 11 năm, số lượng lao động có việc làm trong khu vực nông nghiệp giảm hơn 4,86 nghìn người, bình quân mỗi năm giảm 0,21%. Do đó, năm 2020 tỷ trọng lao động có việc làm trong khu vực nông nghiệp chỉ chiếm 47,28% tổng số người có việc làm (xem Bảng 1), so với năm 2010 giảm 3,28%. Lao động có việc làm trong khu vực công nghiệp và xây dựng của tỉnh tiếp tục tăng trưởng trong hơn 10 năm qua, từ năm 2010 đến năm 2020 số lượng lao động có việc làm của khu vực công nghiệp và xây dựng đã tăng từ 95,64 nghìn người năm 2010 lên 104,77 nghìn người năm 2020. Bình quân mỗi năm lao động có việc làm trong khu vực công nghiệp và xây dựng tăng 0,92 %, nâng tỷ trọng từ 20,45% năm 2010 lên 21,39% năm 2020. Lao động có việc làm trong khu vực dịch vụ cũng có sự tăng trưởng mạnh, bình quân mỗi năm tăng 1,25%. Đến năm 2020, lao động có việc làm trong khu vực dịch vụ của tỉnh đạt 153,44 nghìn người tăng gần 17,88 nghìn người so với năm 2010 và chiếm 31,33% tổng số lao động có việc làm.

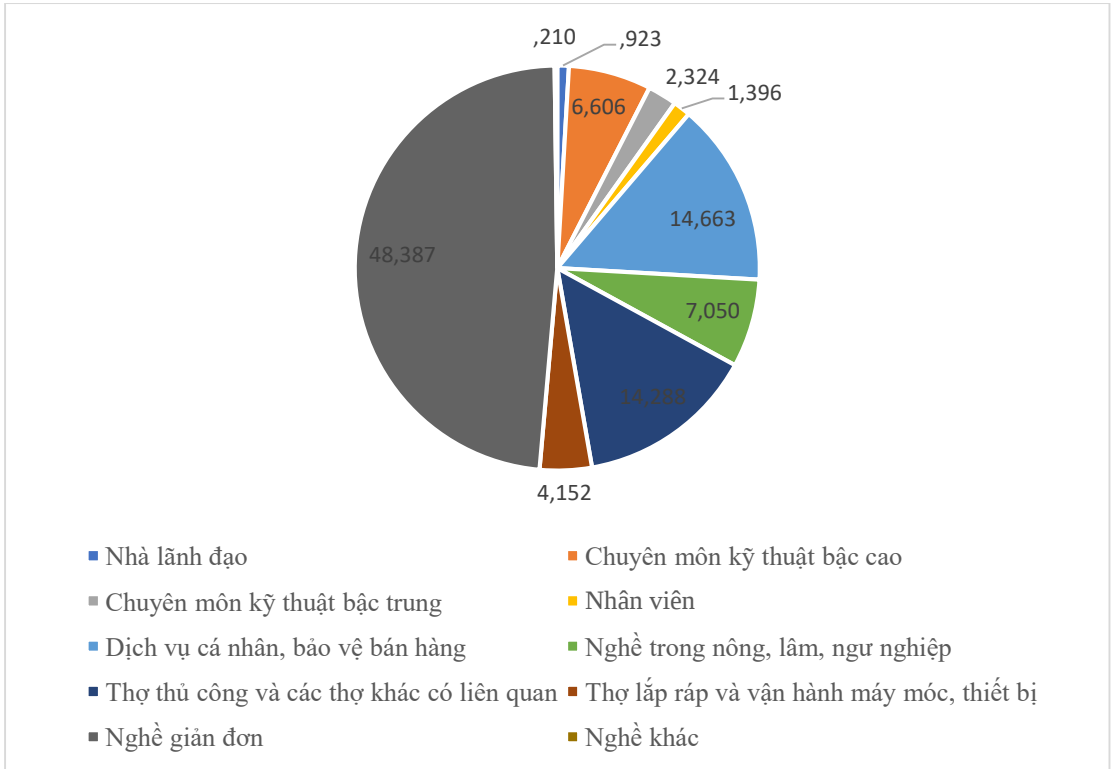
4.1.2. Xu hướng chuyển đổi nghề theo nghề nghiệp của lao động tỉnh Quảng Bình

Biểu đồ 1: Cơ cấu lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc phân theo nghề nghiệp năm 2010 của tỉnh Quảng Bình (%)



Nguồn: Tổng cục thống kê, năm 2022

Theo số liệu của Tổng cục thống kê về dân số và lao động năm 2010 – 2020, thì lực lượng đông đảo nhất trong tổng lao động ở Quảng Bình là lao động làm trong khu vực “Nghề đơn giản”. Trong năm 2020 có 48,36% tổng số lao động đang làm việc nằm trong khu vực “Nghề đơn giản” tăng 4,31% so với năm 2010 (Biểu đồ 1,2). Nhóm nghề truyền thống nông lâm ngư nghiệp có sự biến động giảm nhiều nhất, năm 2010 lao động nông lâm ngư nghiệp chiếm 24,30%, nhưng đến năm 2020 chỉ còn chiếm 7,05%. Đứng thứ hai trong cơ cấu lao động là nhóm ngành dịch vụ cá nhân, bảo vệ bán hàng với khoảng 1/7 tổng số lao động (11,31% năm 2010 và 14,66% năm 2020). Nhóm thợ thủ công và thợ khác cũng chiếm tỉ trọng khá lớn với 15,37% năm 2010 và 14,29 năm 2020. Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị tăng từ 3,70% năm 2010 lên 4,15% năm 2020. Trong khi đó nhóm lao động thuộc khu vực chuyên môn kỹ thuật bậc cao chiếm 6,61% trong cơ cấu, gần bằng khu vực nông, lâm, thủy sản vào năm 2020. Các ngành chuyên môn kỹ thuật bậc trung, nhân viên và nhà lãnh đạo lần lượt chiếm 2,32%; 1,40% và 0,92% trong cơ cấu lao động.



Biểu đồ 2: Cơ cấu lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc phân theo nghề nghiệp năm 2020 của tỉnh Quảng Bình (%)

Nguồn: Tổng cục thống kê, năm 2022

Cơ cấu lao động của tỉnh Quảng Bình có sự chuyển dịch về nghề nghiệp trong vòng 11 năm qua. Cụ thể là trong giai đoạn 2010 – 2020 lao động “Nghề đơn giản” tăng 77,65 nghìn người, tốc độ tăng bình quân năm là 4,05%. Nhóm nghề truyền thống nông lâm ngư nghiệp có sự biến động giảm nhiều nhất, từ năm 2010 đến năm 2020 lao động nông lâm ngư nghiệp giảm 79,12 nghìn người, tốc độ giảm trung bình mỗi năm là 11,23%. Thay vào đó, 3 ngành “Chuyên môn kỹ thuật bậc cao”, “Dịch vụ cá nhân, bảo vệ bán hàng”, và “Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị” có sự tăng mạnh về lao động. Cụ thể, lao động thuộc nghề đòi hỏi “Chuyên môn kỹ thuật cao” từ năm 2010 đến năm 2020 tăng 13,38 nghìn lao động, tốc độ tăng bình quân mỗi năm 5,48%; Lao động nhóm nghề “Dịch vụ cá nhân, bảo vệ bán hàng tăng 18,92 nghìn lao động, tốc độ tăng bình quân năm là 3,11%; Lao động nhóm “Thợ lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị” tăng hơn 3,04 nghìn lao động, tốc độ tăng bình quân năm là 1,63%. Bên cạnh đó lao động nhóm “Chuyên môn kỹ thuật bậc trung” có xu hướng giảm, từ năm 2010 đến năm 2020 giảm 10,09 nghìn lao động, tốc độ giảm bình quân mỗi năm 6,15%. Các ngành khác có sự thay đổi không đáng kể và có mức tăng giảm trong khoảng 1 – 2%.

Dựa vào biểu đồ 2, có thể nói rằng có 2 xu hướng chuyển đổi cơ cấu nghề nghiệp trong vòng 11 năm trở lại đây. Thứ nhất, cơ cấu lực lượng lao động tỉnh Quảng Bình đã có sự chuyển đổi từ nghề nghiệp, công việc đòi hỏi những kỹ năng giản đơn sang nghề nghiệp đòi hỏi kỹ thuật chuyên môn. Thứ 2, tỷ trọng lao động làm việc trong những khu vực ngành nghề truyền thống như nông, lâm, ngư nghiệp đã giảm sút nhường chỗ cho các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ.

4.2. Kết quả nghiên cứu từ mô hình hồi quy Binary Logistic

Dưới đây là bảng mô tả thống kê về trung bình (Mean), độ lệch chuẩn (Std.Dev), giá trị nhỏ nhất và giá trị lớn nhất của các quan sát.

Bảng 2 cho thấy, ngoài các biến định tính, tuổi trung bình là của các đối tượng điều tra là 41,91; Số năm đi học bình quân khá cao 7,51 năm; Số giờ làm việc bình quân một tuần là 30,07 giờ; diện tích canh tác trung bình mỗi hộ là 12,36 sào.

Trước khi đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng chuyển đổi nghề, ta cần kiểm định sự phù hợp của mô hình hồi quy đề xuất so với mô hình trống (khi chưa đưa các biến độc lập vào mô hình) với cặp giả thuyết:

H_0 : Không có sự khác biệt giữa mô hình trống và mô hình đề xuất

H_1 : Có sự khác biệt giữa mô hình trống và mô hình đề xuất

Bảng 2: Thống kê các biến độc lập sử dụng trong hai mô hình

TT	Tên biến	Giải thích	Mean	Std. Dev.	Min	Max
1	X_1	Giới tính		0,498	0	1
2	X_2	Tình trạng hôn nhân		0,466	0	1
3	X_3	Tuổi	41,91	14,436	17	70
4	X_4	Số năm đến trường	7,51	3,528	1	14
5	X_5	Tình trạng đào tạo nghề		,470	0	1
6	X_6	Số giờ làm việc bình quân một tuần	31,07	9,139	12	50
7	X_7	Tình trạng làm việc tự do		0,492	0	1
8	X_8	Tình trạng lao động kiêm		0,453	0	1
9	X_9	Diện tích canh tác	12,36	5,105	3	25
10	X_{10}	Điều kiện môi trường		0,495	0	1

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra, năm 2022

Kết quả kiểm định như sau:

Bảng 3: Kết quả kiểm định sự phù hợp của mô hình
Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	154,575	10	0,000
	Block	154,575	10	0,000
	Model	154,575	10	0,000

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra, năm 2022

Hệ số P-value của kiểm định rất bé ($Sig = 0,000 < 0,01$) nên ta bác bỏ giả thuyết H_0 , thừa nhận H_1 , tức là có sự khác biệt giữa hai mô hình trống và mô hình hồi quy đề xuất. Bước đầu cho thấy việc đưa các biến vào mô hình là hợp lý.

Bên cạnh việc kiểm định sự phù hợp mô hình, ta so sánh các giá trị -2Log likelihood của hai mô hình. Giá trị -2Log likelihood càng bé, mô hình càng tốt.

Bảng 4: So sánh hệ số -2Log likelihood của mô hình trống và mô hình đề xuất

	Mô hình trống	Mô hình đề xuất
Hệ số -2Log likelihood	368,453	213,878

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra, năm 2022

Hệ số -2Log likelihood của mô hình đề xuất bé hơn nên có cơ sở cho rằng mô hình đề xuất là phù hợp.

Sử dụng mô hình hồi quy Binary Logistic, kết quả ước lượng các hệ số được cho ở bảng sau:

Bảng 5: Kết quả ước lượng mô hình

Biến	Giải thích biến	Hệ số ước lượng	Sig.	Exp(B)
X_1	Giới tính	0,696	0,049	2,006
X_2	Tình trạng hôn nhân	-0,817	0,025	0,442
X_3	Tuổi	-0,044	0,001	0,957
X_4	Số năm đến trường	0,275	0,000	1,317
X_5	Tình trạng đào tạo nghề	0,928	0,011	2,529
X_6	Số giờ làm việc bình quân một tuần	-0,049	0,012	0,952
X_7	Tình trạng làm việc tự do	2,522	0,008	12,458
X_8	Tình trạng lao động kiêm	2,826	0,003	16,872
X_9	Diện tích canh tác	-0,120	0,001	0,887
X_{10}	Điều kiện môi trường	1,593	0,000	4,920
Constant	Hằng số C	-2,722	0,057	0,066

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra, năm 2022

Kết quả ước lượng cho thấy có 6 nhân tố ảnh hưởng với mức ý nghĩa thống kê 1% ($Sig < 0,01$) và 4 nhân tố ảnh hưởng với mức ý nghĩa thống kê là 5% ($Sig < 0,05$). Sự tác động của các nhân tố cũng phù hợp với lý thuyết kinh tế. Cụ thể như sau:

Giới tính: giới tính có ảnh hưởng đến việc chuyển đổi nghề. Với hệ số ước lượng là $0,696 > 0$, nam giới có xu hướng chuyển đổi nghề cao hơn nữ giới. Chỉ số OR (odds ratio) = 2,006 có nghĩa là khả năng chuyển đổi nghề của nam cao gấp 2,006 lần của nữ.

Tình trạng hôn nhân: với kết quả ước lượng hệ số là $-0,817 < 0$ cho thấy ảnh hưởng ngược chiều đến tình trạng chuyển đổi nghề của nhân tố này, có nghĩa là khi đã kết hôn, khả năng chuyển đổi nghề càng giảm xuống. Chỉ số OR (odds ratio) = 0,442 có nghĩa là khả năng chuyển đổi nghề của những người có gia đình giảm 55,8% so với trước khi kết hôn.

Tuổi: hệ số ước lượng của biến tuổi là $-0,044 < 0$ có ý nghĩa ở mức 1% chứng tỏ người trẻ tuổi thích chuyển đổi nghề hơn người lớn tuổi. Hệ số âm và có ý nghĩa của biến tuổi ngụ ý rằng những người trẻ hơn có nhiều khả năng chuyển từ lĩnh vực nông nghiệp sang lĩnh vực công nghiệp hoặc dịch vụ. Thêm một tuổi làm giảm khả năng tìm việc làm trong lĩnh vực công nghiệp hoặc dịch vụ. Chỉ số OR = 0,957 có nghĩa là khi tăng thêm 1 tuổi khả năng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp giảm 4,3%.

Số năm đến trường: kết quả ước lượng là $0,275 > 0$ cũng phù hợp với sự tác động của nhân tố này, trình độ học vấn cao lao động càng mong muốn công việc tốt hơn nên dễ chuyển đổi nghề hơn. Trình độ học vấn cao gắn liền với yếu tố chuyên môn thuộc các lĩnh vực khác như công nghiệp hay dịch vụ, người lao động càng mong muốn chuyển đổi. Chỉ số OR = 1,317 có nghĩa là khi số năm đến trường tăng thêm 1 năm khả năng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp tăng 1,371 lần.

Tình trạng đào tạo nghề: hệ số ước lượng dương $0,928 > 0$ cho thấy lao động được đào tạo nghề thì khả năng chuyển đổi nghề cao hơn. Chỉ số OR = 2,529 có nghĩa là nếu người lao động được đào tạo nghề thì khả năng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp tăng 2,529 lần. Giả thiết được đặt ra là những người được đào tạo nghề thường có cơ hội cao hơn những người không được đào tạo nghề. Do đó khả năng chuyển đổi nghề cao hơn so với người không được học nghề.

Số giờ làm việc bình quân 1 tuần: hệ số ước lượng âm và có ý nghĩa ở mức 5% có nghĩa là lao động nông nghiệp làm việc càng nhiều giờ mỗi tuần thì khả năng chuyển đổi nghề ra khỏi lĩnh vực nông nghiệp càng thấp. Nhìn vào chỉ số OR (odds ratio) đánh giá tác động theo giờ làm việc trung bình hàng tuần, chúng ta thấy rằng nếu tăng 1 giờ làm việc bình quân trong tuần thì xác suất chuyển đổi nghề giảm 4,8%.

Tình trạng làm việc tự do: hệ số ước lượng dương $2,522 > 0$ chỉ ra rằng người lao động tự do không có tính ổn định cao, họ có khả năng chuyển đổi nghề cao hơn với

người lao động mang tính ổn định công việc. Chỉ số $OR = 12,458$ có nghĩa là nếu người lao động làm việc tự do thì khả năng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp tăng 2,529 lần so với lao động tham gia vào các tổ chức như HTX hay doanh nghiệp.

Tình trạng lao động kiêm: hệ số ước lượng là $2,826 > 0$ cho thấy người có công việc làm thêm ngoài việc làm nông nghiệp dễ chuyển đổi nghề hơn so với lao động thuần nông. Chỉ số $OR = 16,872$ có nghĩa là nếu lao động kiêm thì khả năng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp tăng 16,872 lần so với lao động thuần nông. Giả thiết đặt ra là dấu hiệu mong đợi của biến này không rõ ràng, tuy nhiên trong mẫu điều tra thì khả năng chuyển đổi nghề của lao động kiêm tăng.

Diện tích canh tác: Diện tích canh tác cũng là nhân tố tác động đến chuyển đổi nghề với hệ số ước lượng $-0,120 < 0$. Diện tích canh tác mà người lao động có càng lớn, họ càng không muốn chuyển đổi nghề. Chỉ số $OR = 0,887$ có nghĩa là khi diện tích canh tác tăng 1 sào thì khả năng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp giảm 11,3%.

Điều kiện môi trường: Điều kiện môi trường bất lợi là do sự tác động của khí thải, hóa chất, thời tiết cực đoan ... Đối với nhân tố này, hệ số ước lượng $1,593 > 0$ cho thấy môi trường càng xấu thì người lao động càng mong muốn chuyển đổi nghề hơn. Chỉ số $OR = 4,920$ có nghĩa là nếu người lao động ở vùng có điều kiện bất lợi thì khả năng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp tăng 4,920 lần so với lao động nông nghiệp ở vùng có điều kiện thuận lợi.

4.3. Đánh giá các dự báo tiềm năng chuyển đổi nghề

Xem xét các giá trị xác suất chuyển đổi nghề của các quan sát, những lao động có tuổi thấp, số năm đi học nhiều, diện tích canh tác thấp có xu hướng chuyển đổi nghề cao hơn, chẳng hạn quan sát 233, với số năm đi học là 14 năm, tuổi 22 và diện tích canh tác 3 sào thì khả năng chuyển đổi nghề là 97,85% (Bảng 6), quan sát 355, với số năm đi học là 13 năm, tuổi 31 và diện tích canh tác 5 sào thì khả năng chuyển đổi nghề là 95,75%.

Bảng 6: Dự báo khả năng chuyển đổi nghề

Quan sát	Y	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	Khả năng chuyển đổi nghề
5	0	0	1	57	9	0	41	1	0	17	0	0,00608
23	0	0	1	42	4	1	40	1	0	16	1	0,04203
82	0	0	1	64	5	0	35	0	0	18	0	0,00014
142	0	1	1	62	7	0	21	0	0	15	0	0,00155
182	0	1	0	53	6	0	15	1	0	19	0	0,03941
229	1	1	0	39	12	1	20	1	0	4	1	0,95894

233	1	0	0	22	14	1	21	1	0	3	1	0,97853
261	1	1	0	43	10	1	30	1	0	3	1	0,88624
270	1	1	0	28	12	1	28	1	0	6	1	0,95242
355	1	0	0	31	13	1	23	0	1	5	1	0,95749

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra, năm 2022

Ngược lại xác suất chuyển đổi nghề của những lao động có tuổi cao, số năm đi học ít, diện tích canh tác lớn có xu hướng chuyển đổi nghề thấp hơn, chẳng hạn quan sát 82, với số năm đi học là 5 năm, tuổi 54 và diện tích canh tác 18 sào thì khả năng chuyển đổi nghề là 0,01% (Bảng 6), quan sát 182, với số năm đi học là 6 năm, tuổi 53 và diện tích canh tác 19 sào thì khả năng chuyển đổi nghề là 3,94%.

5. Kết luận và kiến nghị

5.1. Kết luận

- Xu hướng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp là một quy luật khách quan của quá trình sử dụng nguồn lực vào sản xuất nông nghiệp. Cơ cấu lao động theo ngành đang làm việc của Việt Nam giai đoạn 2009 - 2020 có sự chuyển dịch theo xu hướng giảm liên tục tỷ trọng lao động nông nghiệp, đồng thời là xu hướng tăng tỷ trọng của lao động công nghiệp và lao động dịch vụ, từ năm 2019 lao động nghề dịch vụ chiếm tỷ lệ cao nhất, chiếm hơn 35% tổng số lao động.

- Cơ cấu lao động của Việt Nam có sự chuyển dịch về nghề nghiệp trong vòng 12 năm qua. Cụ thể là lao động làm “Nghề nông, lâm, ngư nghiệp” sụt giảm khá mạnh. Thay vào đó, 3 ngành “Chuyên môn kỹ thuật bậc cao”, “Thợ thủ công và các thợ khác có liên quan”, và “Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị” có sự tăng mạnh về tỷ trọng.

- Xu hướng lao động nông nghiệp đang làm việc theo ngành của tỉnh Quảng Bình giai đoạn 2010 - 2020 đã giảm liên tục về tỷ trọng thể hiện rất rõ xu hướng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp theo ngành kinh tế từ nghề nông nghiệp sang nghề công nghiệp, nghề dịch vụ.

- Cơ cấu lao động của tỉnh Quảng Bình có sự chuyển dịch về nghề nghiệp trong vòng 11 năm qua. Trong giai đoạn 2010 – 2020 lao động “Nghề đơn giản” tốc độ tăng bình quân năm là 4,05%. Nhóm nghề truyền thống nông lâm ngư nghiệp có sự biến động giảm nhiều nhất. Ba ngành “Chuyên môn kỹ thuật bậc cao”, “Dịch vụ cá nhân, bảo vệ bán hàng”, và “Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị” có sự tăng mạnh về lao động.

- Kết quả điều tra lao động nông nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Bình cho thấy nhóm lao động lớn tuổi; có mức giáo dục thấp; diện tích canh tác lớn hay nhóm có thời gian làm việc trung bình trong tuần cao có xu hướng tiếp tục làm nông hơn. Sự chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp còn phụ thuộc vào giới tính; tình trạng hôn nhân; có được đào tạo nghề hay không; lao động kiêm; có tham gia vào các tổ chức như HTX và điều kiện môi trường. Các yếu tố chính làm nâng cao chất lượng, độ chuyển dịch và tính linh hoạt của lao động bao gồm tuổi, giáo dục và mức độ đầu tư vào vốn con người, và điều này rất quan trọng cho sự chuyển dịch lao động ở mức độ vi mô và chuyển dịch giữa các ngành nghề khác nhau. Mặt khác, nhóm lao động có mức độ giáo dục cao thường có xu hướng đi vào những nhóm ngành phi nông nghiệp, đặc biệt là dịch vụ.

5.2. Kiến nghị

- Đối với Nhà nước: Phải xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp cho khu vực miền trung nói chung và cho tỉnh Quảng Bình nói riêng. Phân cấp đầy đủ và hợp lý giữa các cấp, các ngành về quản lý chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp. Thực hiện chuyển mạnh lao động nông nghiệp sang khu vực dịch vụ từ thấp đến cao.

- Đối với tỉnh Quảng Bình: Xây dựng và thực hiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp trong đó xác định rõ tỷ trọng, số lượng lao động các loại cho phát triển kinh tế - xã hội. Đầu tư phát triển các làng nghề truyền thống; đưa những nghề mới vào địa phương giúp lao động có định hướng phát triển nghề. Mỗi huyện xây dựng một trường, trung tâm mạnh đào tạo nghề... Khuyến khích các doanh nghiệp thu hồi đất tuyển dụng lao động nông nghiệp. Có kế hoạch đào tạo lao động nông nghiệp nghề nông và nghề phi nông nghiệp với cơ cấu và lộ trình thích hợp. Cấp huyện huy động các nguồn vốn hỗ trợ từ Chính phủ, các doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân. Cấp xã định hướng nghề đào tạo, nghề chuyển đổi phù hợp từng loại đối tượng lao động.

- Đối với lao động nông nghiệp: Chủ động học hỏi kinh nghiệm của lao động đã chuyển đổi nghề thành công. Phân công lao động một cách hợp lý; chuyển một phần, chuyển dần hoặc chuyển hẳn sang chăn nuôi, nuôi trồng thủy sản, nghề phi nông nghiệp. Sử dụng hợp lý các nguồn lực đã có và được hỗ trợ. Cần nhận thức được tầm quan trọng của học nghề để nâng cao hiệu quả việc làm.

- Đối với cơ sở đào tạo, dạy nghề: xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy hiện đại, phù hợp; đổi mới chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy; nâng cao chất lượng giáo viên, đào tạo văn hóa nghề cho lao động, thu hút đầu tư, thực hiện liên kết đào tạo nghề cho lao động nông nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Cục thống kê tỉnh Quảng Bình (2020), *Niên Giám thống kê*, NXB Thống kê

Deborah Fahy Bryceson (1996), *Deagrarianization and Rural Employment in sub-Saharan Africa: A Sectoral Perspective*, World Development, Vol. 24, No. 1, pp. 97-111, 1996

Dương Quỳnh Phương, Chu Thị Trang Nhung (2021), Vấn đề lao động và việc làm của tỉnh Thái Nguyên: Tiếp cận từ góc độ lí luận đến thực tiễn, Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Số 226 (8), trang 54 – 63.]

Jesus Felipea, Connie Bayudan-Dacuycuy, Matteo Lanzafamec (2016), *The declining share of agricultural employment in China: How fast? Structural Change and Economic Dynamics* 37 (2016) 127 – 137

Nguyễn Thị Phương Mai, Lê Thị Thúy Nga, Phạm Thị Hồng Bích (2020), *Xu hướng chuyển đổi nghề của lao động trong gia đình*, Tạp chí khoa học số 44/2020 Đại học Công đoàn

Shinyoung Jeon (2011), *Mechanisms of labor transition during agricultural transformation: The cases of South Korea and Indonesia*, 2011 International Conference on Asia Agriculture and Animal IPCBEE vol.13 (2011) © (2011) IACSIT Press, Singapore

S'tefan Bojnec and Liesbeth Dries (2005), *Causes of Changes in Agricultural Employment in Slovenia: Evidence from Micro-data*, Journal of Agricultural Economics, Vol. 56, No. 3, 2005, 399–416.

Trần Gia Long (2012), *Nghiên cứu xu hướng chuyển đổi nghề của lao động nông nghiệp vùng đồng bằng sông Hồng*, Luận án Tiến sĩ

Trần Thị Minh Phương, Nguyễn Thị Minh Hiền (2014), *Các yếu tố ảnh hưởng khả năng có việc làm phi nông nghiệp ở nông thôn thành phố Hà Nội*, Tạp chí Khoa học và Phát triển 2014, tập 12, số 6: 829-835

Yanyan Liua, Christopher B. Barrettb, Trinh Pham, William Violette (2020), *The intertemporal evolution of agriculture and labor over a rapid structural transformation: Lessons from Vietnam*, Food Policy Volume 94 2020

FACTORS AFFECTING CHANGES IN CAREER TRENDS OF AGRICULTURAL WORKERS IN QUANG BINH PROVINCE

Nguyen Viet Anh, Mai Thanh Van

Abstract. Rapid industrialization and urbanization in rural agricultural areas resulted in surplus labor, as well as the fact that the industry is in dire need of skilled laborers. The Province of Quang Binh, unfortunately, continues to have poor-quality agricultural laborers. Due to a lack of formal training, job changes among agricultural workers are still impulsive and have low job sustainability. Thus, it becomes even more critical for agricultural workers in Quang Binh province to address the issue of changing careers. This study will shed light on the current state of career changes among agricultural workers in Quang Binh province as well as the factors influencing that trend, based on data collected through direct interviews with 360 workers in six communes across three districts, using descriptive statistical methods and analyzing influencing factors on the basis of Binary Logistic model.

Keywords: Quang Binh; Career Change; Agricultural Labor.