

THỰC TRẠNG DI CƯ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH TRÀ VINH: TRƯỜNG HỢP LAO ĐỘNG DI CƯ LÀ CÔNG NHÂN VÀ LAO ĐỘNG TỰ DO

● NGUYỄN THỊ HỒNG PHÚC

TÓM TẮT:

Nghiên cứu nhằm giải quyết các mục tiêu: (1) Thực trạng di cư lao động ở tỉnh Trà Vinh; (2) Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định di cư và (3) Những khó khăn của người lao động (NLD) di cư và khuyến nghị nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho người di cư ở tỉnh Trà Vinh. Kết quả cho thấy, bên cạnh những khó khăn của vấn đề di cư ở tỉnh Trà Vinh, còn có nhiều mặt tích cực rất cần được phát huy. Nếu có những chủ trương, chính sách hợp lý sẽ làm giảm sự di cư tự phát và phát huy tính hiệu quả của vấn đề di cư.

Từ khóa: Di cư, lao động di cư, tỉnh Trà Vinh, yếu tố ảnh hưởng đến di cư, công nhân, lao động tự do.

1. Đặt vấn đề

Quá trình đô thị hóa và sự phát triển nhanh chóng của các khu công nghiệp, khu chế xuất đã làm giảm đáng kể diện tích đất đai sản xuất nhưng lại tạo ra một lượng lớn việc làm phi nông nghiệp, thúc đẩy quá trình chuyển dịch lao động ngày càng tăng và có tính rộng khắp trên các vùng, địa phương. Điều này đã tạo ra xu hướng NLD di cư tìm kiếm việc làm. Theo số liệu của Bộ Xây dựng, diện tích đô thị ở Việt Nam đã tăng từ 630 km² năm 1995 lên 1.380 km² vào năm 2000 (tăng 2,2 lần trong 5 năm), dự kiến tăng lên tới 2.430 km² vào năm 2010 (tăng 3,9 lần trong 15 năm) và tăng lên tới 4.600 km² vào năm 2020.

Theo Định hướng Quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống đô thị Việt Nam đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2050 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 445/QĐ-TTg ngày

07/4/2009, đến năm 2015 tỷ lệ đô thị cả nước là 38%, đến năm 2020 là 45% (tương đương với dân số đô thị khoảng 50 triệu người); đến năm 2025 là 50%. Quá trình tăng trưởng về kinh tế và đô thị hóa đi liền với sự phân hóa và chênh lệch mức sống về cơ hội việc làm và cơ hội tiếp cận dịch vụ xã hội giữa các khu vực, vùng miền gia tăng, nhất là giữa khu vực nông thôn và đô thị.

Di cư để nhằm mục đích chính tìm kiếm việc làm, lao động kiếm sống, tăng thu nhập và cải thiện cuộc sống. Bởi ở khu vực nông thôn đang rất thiếu việc làm, thu nhập từ sản xuất nông nghiệp thấp, tỷ lệ nghèo đói cao; trong khi ở khu vực đô thị có nhiều cơ hội tìm được việc làm hơn, họ có thể cải thiện tình trạng nghèo khổ, mặc dù mức thu nhập của họ có thể thấp hơn so với người dân thành phố, nhưng cũng còn cao hơn thu nhập mà họ có thể thu được từ sản xuất nông nghiệp.

2. Thực trạng di cư lao động trên địa bàn tỉnh Trà Vinh

Bảng 1. Phân bố di cư lao động theo nghề nghiệp

Công việc sau khi di cư	Tần số	Tỷ lệ (%)	Nam	Nữ
Lao động giản đơn (làm hồ, bốc vác)	18	15,0	10	8
Phục vụ, bán hàng	32	26,7	12	20
Công nhân công ty, xí nghiệp	70	58,3	45	25

Nguồn: Số liệu khảo sát, 2018

Kết quả cho thấy có sự đa dạng về công việc của các lao động di cư. Theo đó, nghề nghiệp khi di cư gồm 3 nhóm chính, trong đó nhiều nhất là công nhân cho công ty, xí nghiệp (chiếm 58,3%). Hầu hết phụ nữ di cư khi làm việc ở TP. Trà Vinh đều chọn những công việc không đòi hỏi cao về trình độ và sự đầu tư lớn về vốn, đặc biệt là các công việc vừa tạo thu nhập ổn định vừa có thời gian chăm lo cho gia đình. Nhìn chung cả nam và nữ đều tương đối nhiều cơ hội lựa chọn, công việc đó có thể giống nhau, có thể tương đối đặc thù với mỗi giới, phụ thuộc nhiều vào kinh nghiệm làm việc, vốn và đặc biệt là trình độ học vấn của họ. Trình độ học vấn quá thấp sẽ rất khó kiếm được việc làm với mức thu nhập ổn định.

Trong số lao động trên có 5 trường hợp kiếm thêm tiền bằng cách nhận việc buổi tối, nam thì bốc xếp hàng vào buổi tối, nữ thì phụ bán cà phê, quán ăn, gia công tại phòng trọ. Tuy nhiên, ít ai trú được trong thời gian dài, vì công việc ban ngày đã hút gần hết sức lực.

Bên cạnh đó, trong quá trình di cư thì độ tuổi di cư cũng là yếu tố rất quan trọng ảnh hưởng đến quyết định di cư. Bảng 2.

Lao động di cư càng trẻ càng có sức khỏe và có thể làm được nhiều công việc nên tỷ lệ di cư thường tập trung nhiều vào nhóm tuổi từ 18 đến 29. Số người di cư trong độ tuổi 18 - 29 chiếm tỉ lệ rất cao (52,5%), một phần nguyên nhân do lao động còn trẻ và chưa lập gia đình, chưa chịu nhiều sự ràng buộc và có nhu cầu tìm việc để tạo thu nhập tự lo cho bản thân, kể đến nhóm tuổi từ

Bảng 2. Độ tuổi di cư

Nhóm tuổi	Độ tuổi	Tỷ lệ (%)
Từ 15 tuổi đến 17 tuổi	32	26,7
Từ 18 tuổi đến 29 tuổi	63	52,5
Từ 30 tuổi đến 49 tuổi	15	12,5
Từ 50 tuổi trở lên	10	8,3
Tổng	120	100

Nguồn: Kết quả khảo sát, năm 2018

15 đến 17 chỉ chiếm 26,7%, trong khi nhóm tuổi từ 30 đến 49 chiếm 12,5% và nhóm từ 50 trở lên chiếm 8,3%.

3. Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định di cư tại tỉnh Trà Vinh

Để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định di cư của lao động ở tỉnh Trà Vinh, mô hình logistic được sử dụng như sau:

$$Y_{ij} = f(I, L, T, K, M)$$

Trong đó: Y_{ij} là hàm xác suất quyết định di cư của lao động, là một biến giả nhận hai giá trị 1 và 0 (1 = quyết định di cư và 0 = quyết định không di cư); I là tổng thu nhập bình quân trong một năm cho từng lao động di cư; L là diện tích đất nông nghiệp sản xuất của hộ gia đình; T là biến giả cho biết thực trạng thiếu việc làm ở địa phương do không có cơ sở sản xuất, khu công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp... theo những thông tin của các hộ gia đình cung cấp, nhận hai giá trị 1 và 0 (1 = thiếu việc làm và 0 = không thiếu việc làm); K là biến giả cho biết có ảnh hưởng của điều kiện tự nhiên thuận lợi cho hoạt động sản xuất nông nghiệp: đất, nước, khí hậu... theo những thông tin của các hộ gia đình ở Trà Vinh cung cấp, nhận hai giá trị 1 và 0 (1 = có ảnh hưởng bởi điều kiện tự nhiên và 0 = không ảnh hưởng bởi điều kiện tự nhiên); L là biến giả cho biết thành thị có nhiều việc làm, nhận hai giá trị 1 và 0 (1 = có nhiều việc làm tại thành thị và 0 = không có nhiều việc làm tại thành thị); M là biến giả cho biết gia đình của lao động di cư có nhiều khó khăn không (1 = có nhiều khó khăn và 0 = không có nhiều khó khăn).

Bảng 3 cho thấy kết quả của các nhân tố ảnh hưởng đến việc di cư tại Trà Vinh, đáp viên đánh giá các nhân tố từ thấp đến rất cao. Với cùng một quan điểm, có người đồng ý, có người rất không đồng ý. Kết quả này có được do mẫu được lấy từ

Bảng 3. Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định di cư

Biến giải thích	Hệ số	Sai số chuẩn	95% khoảng tin cậy	
	B	S.E	Thấp nhất	Cao nhất
Hằng số	-6,31	2,32		
Thu nhập hàng năm (triệu đồng)	-0,52	0,29	0,726	1,001
Diện tích sản xuất (1 000m ²)	0,23	0,31	0,856	1,549
Thực trạng thiếu việc làm ở địa phương	4,58	1,26	12,566	1806,02
Điều kiện tự nhiên	-2,54	1,03	0,012	0,846
Thành thị có nhiều việc làm	3,48	0,84	0,625	1,956
Hoàn cảnh gia đình của lao động di cư	-1,25	0,54	1,623	1,945
Kết quả: $n = 120$, $-2\text{Log likelihood} = 28,006$, $R^2 = 0,639\%$, Nagelkerke $R^2 = 0,736\%$				

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2018

nhiều lao động di cư khác nhau tại Trà Vinh. Mỗi lao động di cư sẽ có cách nhìn khác nhau về cùng một quan điểm.

Giá trị $R^2 = 0,639$, chứng tỏ các biến độc lập trong mô hình có tác dụng giải thích 63,9% quyết định di cư của lao động di cư, còn 36,1% quyết định di cư do các yếu tố khác chưa đưa vào mô hình. Bên cạnh đó, ta có Sig = 0,00, nếu chọn mức ý nghĩa $\alpha = 1\%$. Cho thấy có ít nhất một biến độc lập trong mô hình có tác dụng giải thích cho quyết định di cư. Như vậy mô hình có ý nghĩa.

3.1. Đối với yếu tố thu nhập

Thu nhập của hộ cũng có ảnh hưởng nghịch chiều đến quyết định di cư. Cụ thể, khi thu nhập tăng lên 1 triệu thì xác suất di cư sẽ giảm tương ứng 0,52. Biến thu nhập của hộ rất quan trọng đối với quyết định di cư của lao động. Thực tế cũng cho thấy, khi thu nhập cao gia đình có của ăn của để thì NLD thường có xu hướng ở lại địa phương cho gần gũi gia đình.

3.2. Đối với yếu tố diện tích đất sản xuất

Diện tích đất sản xuất có tác dụng cùng chiều với xác suất di cư, tức là diện tích đất sản xuất tăng 1.000 m² thì xác suất di cư giảm tương ứng 0,23. Giải thích cho sự khác biệt này là do hộ gia đình ở Trà Vinh có nhiều người trong độ tuổi lao động, không có ruộng vườn nên phần lớn lao động quyết định di cư để tìm việc làm tạo thu nhập cho bản thân và phụ giúp gia đình.

3.3. Đối với yếu tố thực trạng thiếu việc làm ở địa phương

Yếu tố thiếu việc làm ở địa phương có tác động cùng chiều với xác suất di cư. Cụ thể là khi địa phương thiếu việc làm thì NLD địa phương phải đi cư tìm kiếm việc làm để nuôi sống bản thân và phụ giúp gia đình. Hiện tại, trên địa bàn tỉnh Trà Vinh có rất ít các khu công nghiệp và tiểu công nghiệp, vì thế chưa tạo được sự thu hút và giữ chân lao động địa phương, tất yếu nhiều lao động phải đi cư sang các địa phương khác, đặc biệt là các địa phương có nhiều khu công nghiệp để tìm kiếm việc làm.

3.4. Đối với yếu tố điều kiện tự nhiên

Yếu tố của điều kiện tự nhiên cũng có tác động nghịch chiều với xác suất di cư. Cụ thể là khu vực nào có điều kiện tự nhiên thuận lợi sẽ có xác suất di cư giảm 2,54 lần so với khu vực không có điều kiện tự nhiên thuận lợi. Điều này dễ dàng nhận biết khi phần lớn các hộ gia đình đều sống phụ thuộc vào hoạt động sản xuất nông nghiệp mà hiển nhiên hoạt động sản xuất nông nghiệp lại chịu ảnh hưởng rất lớn bởi điều kiện tự nhiên. Khi điều kiện tự nhiên thuận lợi, giả định các yếu tố khác không đổi thì năng suất và thu nhập từ hoạt động sản xuất nông nghiệp sẽ tăng cao hơn. Khi đó, NLD sẽ đảm bảo được cuộc sống đầy đủ thì không nhất thiết phải di cư.

3.5. Đối với yếu tố thành thị có nhiều việc làm

Yếu tố thành thị có nhiều việc làm có tác động

cùng. Đối với xác suất di cư. Cụ thể là khu vực thành thị có nhiều việc làm sẽ có xác suất di cư tăng 3,48 lần. Tình trạng này giải thích cho tỷ lệ di cư do thiếu công ăn việc làm và đất canh tác ở quê nhà. Tuy ở thành phố và các khu công nghiệp mang lại nhiều cơ hội việc làm và có mức thu nhập cao, nhưng để lao động di cư hòa nhập vào nền kinh tế đô thị là điều không dễ dàng. Song do có sự kỳ vọng sẽ kiếm được việc làm và có thu nhập tốt hơn, NLD di cư từ nông thôn vẫn sẵn sàng chấp nhận rủi ro và thách thức.

3.6. Đối với yếu tố hoàn cảnh gia đình của lao động di cư

Yếu tố hoàn cảnh gia đình của lao động di cư có tác động ngược chiều với xác suất di cư. Cụ thể là hoàn cảnh gia đình khá giả thì xác suất di cư giảm 1,25 lần so với gia đình của lao động di cư gặp nhiều khó khăn. Gia đình càng khó khăn thì họ càng có xu hướng rời quê hương đến nơi có nhiều công ăn việc làm để sinh sống. Đặc biệt, những gia đình thuộc hộ nghèo có khả năng di cư cả gia đình và thuê trọ tại nơi làm thuê.

4. Những khó khăn của lao động di cư

NLD di cư thường gặp những khó khăn trong cuộc sống, đặc biệt là trong thời gian đầu của di cư. Mức lương thấp, nhiều doanh nghiệp không thể giữ được lao động lâu dài nên một đặc điểm khác của lao động di cư là tính di động nghề nghiệp cao. Tuy nhiều công việc không bị lao động thành phố cạnh tranh, song chính số lượng lao động di cư ngày càng tăng vô hình chung đã tạo ra sự cạnh tranh và sức ép lẫn nhau. Cơ hội kiếm việc làm của lao động di cư phần nào khó khăn hơn so với trước.

Nguồn tiền tiết kiệm của lao động di cư thì hầu hết là từ lương và tiền công lao động mỗi tháng trừ đi chi phí. Do giá cả đắt đỏ, nhu cầu tiêu dùng nhiều nên chi phí cho những sinh hoạt thông thường tại thành phố cũng rất tốn kém. Chi tiêu 1 triệu đồng/người/tháng ở thành phố, nếu so với thu nhập trung bình khoảng 2,3 triệu mỗi tháng thì NLD một tháng sẽ tiết kiệm được ít nhất 1 triệu đồng. Phụ nữ thường rất dễ xên và ít chi phát sinh cho bản thân.

Về sự hòa nhập với cộng đồng dân cư đô thị, số đông lao động di cư thuộc tầng lớp xã hội khác, có điều kiện kinh tế cũng như những mối quan hệ xã hội hạn hẹp. Với vị thế xã hội bất lợi về nhiều mặt nên họ thường có xu hướng nhún nhường trong

giao tiếp và dường như không có nhu cầu chia sẻ về đời sống tinh thần đối với nhóm dân số tại ngoài như cầu giao tiếp vì công việc. Bên cạnh đó, tình cạnh tranh và nhu cầu mưu sinh có thể sẽ ảnh hưởng tới sự cố kết trong cộng đồng của chính những lao động di cư, đặc biệt là khi họ cùng lựa chọn công việc giống nhau.

Tác động của việc cha mẹ di cư ảnh hưởng đến tình trạng sức khỏe và học tập của con cái ở quê. Khi thiếu cha hoặc mẹ trong gia đình, đặc biệt là trẻ em dưới 6 tuổi có nhiều bất lợi và có rủi ro về sức khỏe. Và được thường, cha và mẹ không hài lòng với kết quả học tập của con cái ở trường khi họ di cư lao động.

Nam hay nữ di cư vì mục đích kinh tế đều có vai trò như nhau trong việc kiếm tiền hỗ trợ gia đình, song sự vất vả vẫn hẳn sâu hơn trên đôi vai người phụ nữ bởi họ còn có trách nhiệm làm vợ, làm mẹ, trách nhiệm chăm lo cho các thành viên gia đình.

Bên cạnh những cơ hội về việc làm và thu nhập, NLD nông thôn ra thành phố dù là nam hay nữ cũng đều phải đối mặt với rất nhiều thách thức. Song, bất chấp tất cả những khó khăn đó, di cư lao động và đi làm ăn xa vẫn là một lựa chọn phù hợp và khả thi cho bài toán phát triển kinh tế gia đình nông thôn hiện nay và tiền chuyển về có lẽ sẽ vẫn là nguồn cung không thể thiếu cho kế hoạch phát triển kinh tế gia đình và cộng đồng nông thôn nơi di trong tương lai gần.

5. Khuyến nghị cho vấn đề di cư tại Trà Vinh

Việc NLD di cư trong bối cảnh hiện nay là xu hướng tất yếu, có vai trò to lớn đối với nơi xuất cư cũng như nhập cư lao động. Tuy nhiên, nhiều người vẫn quan niệm chưa đúng về vai trò của NLD di cư; chính sách xã hội đối với lao động di cư cũng còn những bất cập, chưa đáp ứng thực tiễn xã hội. Để nhận thức đúng về vai trò của NLD di cư và để có chính sách phù hợp cho đối tượng này, tôi xin đề xuất một số khuyến nghị sau:

5.1. Tạo nhiều cơ hội việc làm tại địa phương

Nguyên nhân chủ yếu thúc đẩy NLD di cư là lý do kinh tế. NLD rời đi di cư ra thành thị, khu công nghiệp là do các lực đẩy từ nông thôn; đó là thiếu đất canh tác, năng suất lao động trong nông nghiệp, tình trạng thất nghiệp dẫn tới thu nhập của NLD thấp và bấp bênh. Nếu giảm lực đẩy kinh tế ở nơi xuất cư lao động thì dẫn tới giảm sức ép di cư lao động.

Chính vì vậy, tăng cường tạo việc làm cho khu vực nông thôn sẽ làm giảm dòng NLD đi cư. Do đích đến của họ chủ yếu là các khu công nghiệp, khu chế xuất nên thực hiện chiến lược phát triển công nghiệp phân tán về khu vực nông thôn và các đô thị nhỏ sẽ làm giảm dòng đi cư lao động này. Tất nhiên, khi xây dựng các khu công nghiệp cần chú ý quỹ đất làm nhà ở cho công nhân, vì đây là khó khăn hàng đầu chính sách phát triển các khu công nghiệp đồng đều ở các vùng sẽ phân tán lao động dư thừa từ nông thôn, giúp họ có việc làm ngay trên quê hương.

Đây là mô hình lý nông bất lý hương đã được áp dụng khá nhiều trong thời gian qua, giải pháp được đưa ra là công nghiệp hóa, đô thị hóa ngay tại địa phương. Tăng cường đầu tư phát triển nông thôn. Điển hình như đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng, nâng cấp cầu đường, hoàn thiện hệ thống giao thông, thu hút và tạo điều kiện cho các công ty trong và ngoài nước đầu tư nhằm tạo việc làm và rút ngắn khoảng cách giữa thành thị và nông thôn góp phần thu hút lao động có trình độ ở lại phát triển quê nhà. Đồng thời, chính quyền địa phương phải có chính sách mở rộng cơ hội việc làm, hỗ trợ người dân đi cư trở về thành lập cơ sở sản xuất kinh doanh tại cộng đồng địa phương, nhằm tận dụng những kỹ năng và kiến thức mà họ thu nhận được.

5.2. Tình pháp lý định cư đối với nơi nhập cư lao động

NLD đi cư thường gặp nhiều khó khăn, bị phân biệt đối xử trong việc hưởng thụ các dịch vụ công, do đó, chính quyền các cấp cần thay đổi các thủ tục hành chính sao cho bảo đảm nguyên tắc đối xử công bằng, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của công dân, tạo điều kiện thuận lợi cho NLD đi cư ổn định sinh kế và thụ hưởng các dịch vụ xã hội cơ bản.

Về lâu dài, cần nghiên cứu xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về dân cư có khả năng tích hợp được toàn bộ các thông tin, dữ liệu về hộ tịch, hộ khẩu, căn cước cá nhân để phục vụ một cách hữu ích cho công tác quản lý dân cư phù hợp với xu hướng di cư lao động. Chính quyền địa phương, chủ sử dụng lao động tại các khu công nghiệp cần đảm bảo việc cung cấp nhà ở phù hợp với chi phí hợp lý cho công nhân, đặc biệt là cho các gia đình đi cư, để họ có thể nuôi dạy con cái trong môi trường an toàn và lành mạnh.

5.3. Tích cực bảo đảm việc thực hiện an sinh xã hội đối với lao động đi cư

Đảm bảo an sinh xã hội là khâu then chốt đối với NLD đi cư và thực sự hữu ích cho người nghèo và các nhóm yếu thế khác, không phân biệt vị thế cư trú.

Cần hướng tới việc bảo vệ quyền của NLD đi cư ở nơi đến và bảo đảm cho họ được tiếp cận các dịch vụ xã hội, y tế, nhà ở, mà không nhất thiết phải có hộ khẩu. Chính quyền các cấp cần quán triệt quan điểm coi NLD đi cư là một nguồn lao động bổ sung cho địa phương; coi vấn đề NLD đi cư là một vấn đề phát triển chứ không phải là môi "vấn đề xã hội". Sự tồn tại của hạn chế do quy định về hộ khẩu gây ra cho NLD đi cư là kết quả của cách thức quản lý hành chính với một hiện tượng kinh tế. Việc hạn chế NLD đi cư bằng các biện pháp hành chính sẽ không giảm được số NLD đi cư mà chỉ làm tăng tính dễ bị tổn thương của đối tượng đặc biệt này hay thậm chí là "vấn đề dẫn đến tệ nạn".

5.4. Đẩy mạnh công tác giáo dục, đào tạo nghề và giới thiệu việc làm

Cần phải chăm lo công tác đào tạo giáo dục hoặc bổ túc văn hóa cho học sinh phổ thông; kiến thức, văn hóa, đạo đức, sự tự lập... quan tâm công tác hướng nghiệp cho học sinh ngay khi còn ngồi trên ghế nhà trường để cho học sinh lựa chọn những ngành nghề phù hợp với năng lực học tập và điều kiện gia đình.

Quan tâm đào tạo nghề cho lao động trước khi họ đi cư bằng cách thu thập danh sách những lao động chưa có việc làm, nắm bắt nhu cầu lao động trên thị trường, mở những lớp đào tạo nghề phù hợp, miễn phí cho lao động các ngành nghề điển hình như: may mặc, sửa xe... tạo điều kiện và đồng viên họ tham gia khóa học.

Bên cạnh đó, cần liên kết với các công ty có nhu cầu lao động, để đảm bảo việc làm cho lao động sau khi hoàn thành khóa học. Đồng thời, tổ chức cho các học sinh, sinh viên và cung ứng lao động cho các công ty xuất khẩu lao động. Hầu hết lao động đi cư ở tỉnh Trà Vinh đều tìm kiếm việc làm thông qua người thân trong gia đình, họ hàng, bạn bè còn các nguồn thông tin khác thì rất hạn chế. Thế nên, chính quyền địa phương cần tăng cường và thường xuyên cung cấp thông tin việc làm, thị trường lao động thông qua nhiều phương tiện thông tin đại chúng rộng rãi đến người dân ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO :

1. Số liệu của Bộ Xây dựng về diện tích đất đô thị tại Việt Nam năm 2010.
2. Trần Nguyệt Minh Thu (2013), "Vài nét về nhóm lao động di cư từ do nông thôn - đô thị trong vai trò hỗ trợ kinh tế gia đình". *Tạp chí Xã hội học*, số tháng 3/2013.
3. Trương Xuân Trường (2013), "Đô thị - Nông thôn và một số vấn đề về việc làm hiện nay ở nước ta". *Tạp chí Xã hội học*, số tháng 1/2013.
4. Lê Đăng Bảo Châu (2016), "Trẻ em lao động di cư ở Việt Nam từ năm 1986 đến nay" *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Trường Đại học Khoa học - Đại học Huế*, Số 2 (2016).
5. Lê Văn Sơn (2014), "Lao động di cư nội địa ở Việt Nam hiện nay". *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Trường Đại học Khoa học - Đại học Huế*, Số 1 (2014)
6. Cù Chí Lợi (2005), "Rural to urban migration in Vietnam", *Institute of Developing Economies. Vol.5, No.15.*
7. Derek Byerlee (1974), "Rural-urban migration in Africa: Theory, policy and research implications". *International Migration Review.*
8. Yaohui Zhao (1999), "Leaving the countryside. Rural to urban migration decision in China".

Ngày nhận bài: 10/3/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 20/3/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 30/3/2019

Thông tin tác giả:

ThS. NGUYỄN THỊ HỒNG PHÚC

Trường Đại học Trà Vinh

**THE CURRENT SITUATION
OF MIGRATION IN TRA VINH PROVINCE:
CASES OF MIGRANT WORKERS
AND FREELANCE WORKERS**

● Master. **NGUYEN THI HONG PHUC**

Trà Vinh University

ABSTRACT:

This study is to address the following objectives, namely (1) The situation of labor migration in Trà Vinh province; (2) Analyzing factors affecting migration decisions and (3) Difficulties of migrant workers and recommendations to facilitate migrants in Trà Vinh province. The study's results reveal that besides the difficulties of migration in Trà Vinh province, there are many positive aspects that need to be promoted. If there are reasonable policies, the spontaneous migration will be reduced while the effectiveness of migration will be promoted.

Keywords: Migration, migrant workers, Trà Vinh province, factors affecting the migration, workers, freelance workers.