

VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI CAO TUỔI QUA NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP Ở QUẬN NAM TỪ LIÊM, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TS. Nguyễn Trung Hải (76)

Trường Đại học Lao động - Xã hội

haitc08ulsa@gmail.com

Tóm tắt: Già hóa dân số khiến tỷ lệ người cao tuổi (NCT) tăng nhanh. Nhiều người trong số họ tiếp tục tham gia thị trường lao động (TTLĐ) với lý do duy trì giao tiếp xã hội, rèn luyện sức khỏe, cống hiến cho xã hội, hoặc tự đảm bảo sinh kế cho bản thân. Trong bối cảnh này, đa số NCT ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội lựa chọn việc làm trong lĩnh vực kinh doanh – dịch vụ và ở vị trí của người lao động tự do, không ký kết hợp đồng lao động. Nhiều người trong số họ làm việc cả 7 ngày/tuần với số giờ làm việc trung bình lên tới 7,55 giờ/ngày. Công việc đó đem lại cho NCT mức thu nhập trung bình khoảng 5,5 triệu/tháng. Do vậy, nhiều NCT biểu lộ sự hài lòng cao về công việc của bản thân, về thời gian làm việc, cũng như về thu nhập từ công việc. Thực tế này cho thấy NCT được coi là một nguồn lực hữu ích đối với sự phát triển của đất nước. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và phát triển bền vững hiện nay, hệ thống chính sách việc làm cần tiếp tục được bổ sung, hoàn thiện theo hướng phát huy tối đa vị thế, vai trò và tiềm năng to lớn của NCT, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội bền vững.

Từ khóa: Việc làm, người cao tuổi

EMPLOYMENT OF THE ELDERLY FROM CASE STUDY IN SOUTH TU LIEM DISTRICT, HANOI CITY

Abstract: Population aging causes rapidly increase in the proportion of elderly people. Many of them continue to join the labor market for the reason of maintaining social contact, exercising health, contributing to society, or ensuring their own livelihood. In this context, the majority of the elderly in South Tu Liem district - Hanoi choose to work in the field of business and service and in the position of freelancer, without signing labor contracts. Many of them work 7 days a week with an average working number of 7.55 hours a day. The elderly have an average income of about 5.5 million/month for that job. Therefore, many the elderly show high satisfaction with their work, working time, as well as income. This fact shows that the elderly are considered as a useful resource for the development of the country. In the current context of international integration and sustainable development, the employment policy system needs to continue to be supplemented and perfected in the direction of maximizing its position, role and great potential of the elderly, contributing to promoting economic growth and sustainable social development

Keywords: employment, elderly people

Mã bài báo: JHS - 38

Ngày nhận bài sửa: 25/02/2022

Ngày nhận bài: 25/12/2021

Ngày duyệt đăng: 25/4/2022

Ngày nhận phản biện: 20/01/2022

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh già hóa dân số ở Việt Nam, số lượng NCT tăng nhanh, kéo theo đó là tình trạng nhiều người trong số họ tiếp tục tham gia TTLĐ với lý do duy trì giao tiếp xã hội, rèn luyện sức khỏe, cống hiến cho xã hội, nhưng cũng có thể bắt nguồn từ nhu cầu tự đảm bảo sinh kế.

Theo kết quả nghiên cứu của Tổng cục Thống kê (2021), tỷ lệ nữ giới sau 60 tuổi tiếp tục tham gia thị trường lao động (TTLĐ) đạt 30,89 % vào năm 2019, trong khi đó, tỷ lệ tương ứng của nam giới là 40,86%.

Sự tham gia TTLĐ của NCT góp phần đáng kể vào GDP của Việt Nam nói chung, vào thu nhập của hộ gia đình nói riêng. Nhất là vào những đợt khủng hoảng kinh tế thì nguồn thu nhập bổ sung từ việc làm của NCT càng mang ý nghĩa to lớn [Mạc Văn Tiến, 2015].

Tại quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, trong bối cảnh đô thị hóa diễn ra mạnh mẽ, nhiều NCT nơi đây cũng chủ động thích ứng với nhịp sống mới. Nhiều người tiếp tục tham gia TTLĐ để khẳng định giá trị hữu ích của bản thân, tìm kiếm niềm vui tuổi già và giảm bớt sự phụ thuộc vào con/cháu (Hải, 2019).

Do vậy, bài viết này tập trung phân tích việc làm của NCT ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, trong đó đề cập đến: (1) Lĩnh vực và vị trí công việc, (2) Hợp đồng lao động và thời gian làm việc, cũng như (3) Kết quả thực hiện công việc của nhóm dân số này.

2. Các khái niệm ứng dụng

2.1. Việc làm

Theo nghiên cứu của các nhà xã hội học, có nhiều cách hiểu, định nghĩa khác nhau về “việc làm” mà bản thân chúng đều chứa đựng những giá trị nhất định. Điều này được minh chứng qua một số khái niệm dưới đây:

Theo Annie Fouquet (Annie, 1998, tr. 2), việc làm được hiểu là “mối quan hệ tạo ra sự gắn kết giữa một cá nhân với một tổ chức” trong một khuôn khổ được tạo dựng bên ngoài anh ta và tồn tại trước anh ta, nghĩa là một khuôn khổ được tạo dựng cho một người làm công ăn lương với quyền được lao động, với công ước tập thể mà cá nhân tham gia và với thỏa thuận doanh nghiệp mà cá nhân ký kết.

Theo Jean-Marie Harribey (Jean-Marie Harribey,

1998, tr. 20-21), việc làm là hoạt động chuyên nghiệp được trả lương. Theo cách hiểu này, những hoạt động không mang tính chất chuyên nghiệp gắn với đặc thù công việc đó, và những hoạt động không được trả lương (ví dụ: nội trợ, dạy con học, giúp đỡ người khác...) đều không thể được coi là việc làm, nhưng có thể được coi là lao động.

Theo Dharam GHAI (Dharam, 2003, tr. 121), việc làm là thuật ngữ miêu tả mọi hình thức, mọi khía cạnh định lượng và định tính của công việc và người thực hiện các hoạt động này cần được nhận một khoản thù lao nhất định.

Theo Arthelius (Arthelius, 2016), việc làm được hiểu là một nghề do một cá nhân thực hiện trong một lĩnh vực chuyên môn cụ thể để được nhận lương.

Thực tế các khái niệm nêu trên cho thấy, nhìn chung:

Việc làm thể hiện mối quan hệ gắn kết giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Việc làm thường gắn với một lĩnh vực cụ thể và là hoạt động chuyên nghiệp mà người tham gia thực hiện những hoạt động này đều được trả lương cho sản phẩm và dịch vụ do mình tạo ra.

Việc làm khác với lao động, bởi những hoạt động không được trả lương có thể được coi là lao động, nhưng không thể được coi là việc làm.

Theo Annie Fouquet (Annie Fouquet, 1998), cũng như Dharam GHAI (Dharam, 2003) và Arthelius (Arthelius, 2016), sự đa dạng của khái niệm “việc làm” bắt nguồn từ sự đa dạng của các nền văn hóa, của trình độ phát triển, cũng như luật định của mỗi nước. Tại những quốc gia phát triển, việc làm thường gắn với hợp đồng lao động, với sự phân công lao động xã hội, tức là đề cập đến yếu tố chuyên nghiệp. Tại nhiều quốc gia có trình độ phát triển thấp hơn, việc làm có thể được xác định thuần túy là những hoạt động sinh kế đảm bảo cuộc sống.

Trên cơ sở đặc thù của xã hội Việt Nam, Luật Việc làm do Quốc hội ban hành, có hiệu lực từ ngày 01/01/2015 xác định “việc làm là hoạt động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm”. Điều này có nghĩa những hoạt động tạo ra nguồn thu nhập hợp pháp cho bản thân người thực hiện các hoạt động đó thì được coi là việc làm.

2.2. Người cao tuổi

Tại hội thảo về “Tăng cường chăm sóc cơ bản dành cho NCT” do Tổ chức Y tế Thế giới tổ chức tại Genève vào ngày mùng 9 tháng 11 năm 1987, các chuyên gia thừa nhận thật khó có thể đưa ra một khái niệm duy nhất về NCT mà có thể phù hợp với nhiều hoàn cảnh. Theo các chuyên gia, mọi định nghĩa dưới góc độ sinh học, kinh tế, xã hội đều có những hạn chế nhất định. Cuối cùng, các chuyên gia thống nhất sử dụng tuổi làm tiêu chí xác định NCT. Theo lập luận của các nhà khoa học tham gia hội thảo, “chúng ta không thể tìm ra cách nào tốt hơn là sử dụng tuổi làm tiêu chí xác định NCT, và khi sử dụng tuổi làm tiêu chí có nghĩa chúng ta đồng thời thừa nhận rằng mối quan hệ giữa tuổi với các tiêu chí sinh học, xã hội và kinh tế sẽ có sự khác biệt giữa các quốc gia” [WHO, 1989, tr. 7 - 9]. Căn cứ tiêu chí phân loại nêu trên và Luật Người cao tuổi Việt Nam năm 2009, thuật ngữ người cao tuổi được sử dụng để miêu tả những người

từ đủ 60 tuổi trở lên.

2.3. Việc làm của người cao tuổi

Theo các khái niệm nêu trên, cũng như theo quy định của Luật Việc làm năm 2015, Việc làm của NCT được hiểu bao gồm những hoạt động tạo ra nguồn thu nhập hợp pháp cho người từ 60 tuổi trở lên đang thực hiện các hoạt động đó”.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng kết quả khảo sát của đề tài “Việc làm của người cao tuổi ở quận Nam Từ Liêm – Hà Nội” – Mã số: CT2021 – 02 – 40 do tác giả làm chủ nhiệm. Bằng phương pháp định mức, kết hợp với ngẫu nhiên, thuận tiện, đề tài thực hiện khảo sát thông tin bằng bảng hỏi từ 120 NCT đang làm việc tại 10 đơn vị hành chính của quận Nam Từ Liêm, trong đó 35,0% thuộc độ tuổi 60–64, 36,0% thuộc độ tuổi 65–69 và 29,0% thuộc độ tuổi ≥ 70 . Tuổi trung bình của NCT tham gia khảo sát là 66,63.

Bảng 1. Tuổi trung bình của người cao tuổi tham gia khảo sát (N = 120)

		Sai số	Khoảng tin cậy 95%	
			Cận đáy	Cận trên
Tuổi thấp nhất	60			
Tuổi cao nhất	75			
Tuổi trung bình	66,63	0.20	66.26	67.01
Độ lệch chuẩn	4.240	0.091	4.056	4.416
N	120		120	120

Nguồn: Kết quả khảo sát tại quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Ngoài ra, đề tài thực hiện phỏng vấn sâu 10 NCT đang làm việc. Những người này được lựa chọn ngẫu nhiên và do người được phỏng vấn trước giới thiệu người tiếp theo.

4. Thực trạng thực hiện công việc của người cao tuổi ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội

4.1. Lĩnh vực và vị trí công việc

NCT làm việc trong nhiều lĩnh vực khác nhau, song công việc cho thu nhập cao nhất tập trung cao vào lĩnh vực kinh doanh – dịch vụ (KD – DV).

Theo nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới (2016), cơ cấu kinh tế của những vùng đô thị hóa thường có xu hướng biến đổi mạnh mẽ theo chiều hướng

chuyển từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Thực tế này cũng diễn ra tại quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, địa bàn có tốc độ đô thị hóa cao trong thời gian vừa qua. Báo cáo phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn 2018-2020 của địa phương cho thấy nền kinh tế nông nghiệp chỉ chiếm khoảng 0,2%, trong khi đó, nền kinh tế công nghiệp và dịch vụ lên tới 42,3% và 57,7%.

Thực tế này ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn việc làm của người dân nơi đây. Theo đó, số NCT vào làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, công nghiệp và xây dựng chiếm tỷ lệ thấp. Trong khi đó, số NCT vào làm việc trong lĩnh vực kinh doanh –

dịch vụ chiếm tỷ lệ cao, lên tới 71,9%, dù rằng, tỷ lệ này giảm dần khi độ tuổi của nhóm dân số này tăng lên, nhưng vẫn đạt mức 66,9% ở những người từ 70 tuổi trở lên (bảng 2).

Ở độ tuổi của bác bây giờ thì đa số đều làm dịch vụ hết. Không bán hàng hàng nước thì hàng ăn, cho thuê nhà, chạy xe... Nói chung là thấy người khác làm được thì mình cũng làm được.

Nguồn: Nam, 68 tuổi, sức khỏe bình thường

Theo luận điểm về các yếu tố ảnh hưởng trong lý thuyết động cơ làm việc được tổng hợp trong nghiên cứu của Thierry Pacaud (Thierry, 2016) thì thực tế trên cho thấy dường như môi trường kinh tế và xã hội đã ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn việc làm theo hướng tập trung cao vào lĩnh vực kinh doanh – dịch vụ của NCT, mà nguyên nhân là bởi sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế dịch vụ nơi đây.

Bảng 2. Lĩnh vực công việc cho thu nhập cao nhất (N = 120; Đơn vị = %)

	60–64	65-69	≥ 70	Tổng
Nông nghiệp	20,8	16,2	29,5	21,7
Công nghiệp	2,4	9,2	3,6	5,2
Xây dựng	1,2	2,3	0,0	1,3
Kinh doanh – dịch vụ	75,6	72,3	66,9	71,9

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Tiếp theo phân tích về lĩnh vực công việc của NCT nêu trên, nội dung nghiên cứu dưới đây đề cập đến vị trí công việc cho thu nhập cao nhất.

Theo thông tin thu được từ cuộc khảo sát, đa số NCT đều là lao động tự do hoặc làm công ăn lương. So sánh theo nhóm tuổi 60–64 và 65–69 thì đây cũng là hai vị trí công việc mà người từ đủ 70 tuổi trở lên có tỷ lệ làm việc là cao nhất và thấp nhất.

Sự tập trung cao vào hai loại hình vị trí công việc này dường như phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của quận Nam Từ Liêm giai đoạn vừa qua. Đối chiếu với biểu số liệu nêu trên thì công việc tự do của NCT chủ yếu thuộc về lĩnh vực kinh doanh – dịch vụ . Tác nhân cơ bản tạo ra thực tế này là quá trình đô thị hóa, công nghiệp hóa diễn ra mạnh mẽ trên địa bàn. Quá trình này thúc đẩy sự phát triển của các loại hình công việc như: bán hàng tạp hóa, hàng nước, quản lý nhà cho thuê... mà nội dung nêu trên đã chỉ ra. Những công việc này tỏ ra phù hợp, vừa sức với NCT, bao gồm cả với nhóm từ 70 tuổi trở lên.

Bảng 3. Vị trí công việc cho thu nhập cao nhất (N = 120; Đơn vị =%)

	Lao động tự do	Lao động gia đình	Làm công ăn lương	Chủ doanh nghiệp	Khác	P
60-64	56,5	14,3	26,2	3,0	0,0	*
65-69	45,7	16,8	27,7	8,1	1,7	
≥ 70	66,9	7,2	20,9	5,0	0,0	
Tổng	55,6	13,1	25,2	5,4	0,6	

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Theo cách giải thích về sự thích nghi của người lao động của Claude Lévy-Leboyer (2006) trong lý thuyết động cơ làm việc, sự lựa chọn công việc của NCT dường như tuân theo sự dịch chuyển việc làm theo từng ngành kinh tế, cũng như sự thích ứng công việc của các cá nhân. Các báo cáo phát triển kinh tế -

xã hội của quận Nam Từ Liêm giai đoạn vừa qua cho thấy sự biến chuyển mạnh mẽ của nền kinh tế nơi đây theo hướng chuyển từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Sự biến chuyển này tạo ra sự chuyển đổi mạnh mẽ về công việc của cư dân địa phương, cũng như buộc người lao động thích nghi theo cấu trúc kinh tế mới. Lúc này, sự ổn định hay chuyển đổi việc làm theo hướng tập trung cao vào lĩnh vực kinh doanh – dịch vụ của NCT theo độ tuổi có thể được quy về sự dịch chuyển và thích ứng của từng cá nhân riêng lẻ, mà sự tổ hợp các trường hợp cụ thể cho phép

phác họa một phần bức tranh chung về thực trạng việc làm của nhóm dân số này.

4.2. Hợp đồng lao động và thời gian làm việc

- Về ký kết hợp đồng lao động

Tiếp theo phân tích trên, nội dung nghiên cứu dưới đây đề cập tình trạng ký kết hợp đồng lao động. Kết quả nghiên cứu phản ánh hiện tượng đa số NCT không quan tâm đến lợi ích này, hơn thế nữa, tình trạng đó dường như có xu hướng tăng lên khi tuổi của họ tăng cao.

Bảng 4. Tình trạng ký hợp đồng lao động (N = 120; đơn vị = %)

	Có	Không	P
60-64	26,2	73,8	> 0,1
65-69	30,1	69,9	
≥ 70	23,0	77,0	
Tổng	26,7	73,3	

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Theo bảng số liệu khảo sát dưới đây, trung bình 4 NCT tham gia TTLĐ thì 1 người có ký hợp đồng lao động. Điều này phản ánh thực trạng đã được nêu ra trong nghiên cứu của Quỹ dân số liên hợp quốc (UNFPA, 2016), của Phan Thị Minh Hiền (Hiền, 2017), hay của Evans và Brooks (Evans & Brooks, 2017).

Theo đó, khi hết tuổi lao động theo luật định thì nhiều NCT chuyển qua làm việc ở khu vực phi chính thức. Tại khu vực làm việc tự do này, họ không thể ký hợp đồng lao động do thiếu quy định và các chế

tài ước thúc. Do vậy, tỷ lệ ký hợp đồng lao động của NCT ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội đạt mức thấp, dù rằng điều đó có thể khiến họ đối diện với nguy cơ không được nhận mức lương tương xứng với vị trí công việc, có thể bị lạm dụng sức lao động, dễ mất việc làm khi có biến cố bất ngờ phát sinh, có thể bị phân biệt đối xử trong môi trường công việc, có thể không được cung cấp đầy đủ các phương tiện bảo vệ sức khỏe, hay phải làm việc trong môi trường độc hại... Tuy nhiên, nhiều người trong số họ không quan tâm đến quyền lợi này.

Bác không ký hợp đồng lao động. Đến tuổi này rồi thì bác cũng không quan tâm nữa. Ký cũng được, không ký cũng được.

Nguồn: Nam, 72 tuổi, sức khỏe bình thường.

Hơn thế nữa, khi so sánh theo thời gian thì dường như tỷ lệ ký hợp đồng lao động giảm dần theo độ tuổi, từ mức 30,1% ở những người thuộc độ tuổi 66–69 xuống còn 23,0% ở những người từ 70 tuổi trở lên. Song, kết luận về xu hướng này cần có

thêm thông tin kiểm chứng ($P > 0,1$).

Về thời gian làm việc

Tiếp theo nghiên cứu về việc ký kết hợp đồng lao động, nội dung dưới đây tập trung vào phân tích thời gian làm việc của NCT. Kết quả khảo sát cho thấy

nhóm dân số này có cường độ làm việc cao nếu xét theo số ngày và số giờ làm việc, dù rằng cường độ đó giảm dần theo độ tuổi.

Kết quả khảo sát tại bảng 5 cho thấy, số ngày làm việc trung bình/tuần của NCT lên tới 6,1 ngày và giảm dần từ mức 6,49 ngày ở nhóm thuộc độ tuổi 60–64 xuống còn 5,86 ngày ở nhóm 65–69 tuổi và 5,93 ngày ở nhóm từ 70 tuổi trở lên, tương ứng với mức giảm 0,36 ngày.

Kết quả này phản ánh nhóm dân số NCT có cường độ làm việc cao, bởi nếu xét theo số ngày làm việc, thì đa số đều cần dành thời gian cả tuần cho công việc mà không có ngày nghỉ. Song kết quả này cũng phù hợp với nhận định, thời gian làm việc

của người lao động giảm dần khi độ tuổi của họ tăng lên.

Tuy nhiên, đối chiếu với quy định tại điều 110, Bộ luật Lao động năm 2012 “*Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục*” thì đa số NCT không được hưởng quyền lợi này, bao gồm cả những người từ 70 tuổi trở lên. Nhưng theo lý thuyết động cơ làm việc mà Claude Lévy-Leboyer (2006) chỉ ra thì kết quả trên phản ánh sự hăng say lao động của NCT ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, bởi nếu không được nuôi dưỡng bằng tinh thần lao động tốt thì họ đã từ bỏ công việc đang làm, qua đó chuyển hướng sang làm những công việc có thời gian làm việc thấp hơn.

Bảng 5. Thống kê số ngày làm việc theo tuần

		Tối thiểu	Tối đa	Trung bình	Sai số	Khoảng tin cậy 95%	
						Cận dưới	Cận trên
Độ tuổi	60-64	3	7	6,49	0,08	6,33	6,62
	65-69	2	7	5,86	0,11	5,64	6,06
	≥ 70	2	7	5,93	0,11	5,69	6,13
ĐTB		2	7	6,10	0,06	5,98	6,21
ĐLC				1,27	0,05	1,17	1,36
N				120		120	120

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Để tiếp nối chuỗi phân tích về thời gian làm việc của NCT, nghiên cứu đặt câu hỏi “*trung bình bác làm công việc đó mấy giờ/1 ngày?*”¹ (tính cả thời gian chờ

đợi, đi lại)”. Kết quả thu được cho thấy nhóm dân số này có cường độ làm việc cao, nếu xét theo số giờ làm việc trung bình/ngày.

Bảng 6. Thống kê số giờ làm việc theo ngày

		Tối thiểu	Tối đa	Trung bình	Sai số	Khoảng tin cậy 95%	
						Cận dưới	Cận trên
Độ tuổi	60 - 64	2	16	8,23	0,25	7,76	8,77
	65 - 69	3	16	7,46	0,22	7,03	7,91
	≥ 70	2	14	6,83	0,26	6,35	7,35
ĐTB		2	16	7,55	0,14	7,29	7,82
ĐLC				3,15	0,09	2,98	3,31
N				120		120	120

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

¹ Công việc đó là công việc cho thu nhập cao nhất

Theo bảng số liệu dưới đây, số thời gian làm việc tối đa trên ngày của NCT ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội có thể lên tới 16 giờ và mức tối thiểu là 2 giờ. Như vậy, nếu xét theo số giờ làm việc trung bình thì họ cần dành ra 7,55 giờ mỗi ngày, song giảm từ mức 8,23 giờ/ngày ở nhóm 60-64 tuổi xuống còn 7,46 giờ/ngày ở nhóm 65-69 tuổi và 6,83 giờ/ngày ở nhóm từ 70 tuổi trở lên.

Đối chiếu với thời gian làm việc được quy định tại điều 104, Bộ Luật lao động năm 2012 “Thời

giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần” thì NCT có thời gian làm việc nhiều hơn. Nhiều người trong số họ làm việc cả 7 ngày/tuần, nghĩa là có thể làm việc lên tới 52,85 giờ/tuần, cao hơn 4,85 giờ/tuần so với luật định. Điều này cho thấy NCT có cường độ làm việc cao tính về mặt thời gian. Song, điều đó dường như không tạo cho họ cảm giác căng thẳng. Trích đoạn phỏng vấn sâu sau đây minh họa cho nhận định này:

Công việc của bác nhẹ nhàng thôi, lúc có khách thì Bác bán hàng, lúc không có khách thì bác nghỉ ngơi, dọn dẹp nhà cửa, nấu ăn, xem ti vi. Sáng dậy sớm là bác mở cửa hàng rồi. Đến giờ đi ngủ tối thì mới đóng cửa. Bác không cảm thấy như vậy là vất vả.

Nguồn: Nữ, 67 tuổi, sức khỏe bình thường

Theo lý thuyết động cơ làm việc trong nghiên cứu của Claude Lévy-Leboyer (Claude, 2006) hay Thierry Pacaud (Thierry, 2016) thì điều này tiếp tục cho thấy tinh thần hăng say lao động của NCT. Nhờ tinh thần đó mà họ có động lực duy trì nhịp độ làm việc căng thẳng về mặt thời gian. Song thực tế này có thể trở thành nguy cơ làm biến tướng động cơ làm việc của một bộ phận NCT, đó là, thay vì làm việc để được giải trí, duy trì các mối quan hệ xã hội, để được con, cháu tôn trọng, qua đó cảm nhận giá trị hữu ích của bản thân, thì nhiều người làm việc vì động cơ tạo thêm thu nhập. Hơn thế nữa, thời gian làm việc kéo

dài cũng có thể khiến cho nhiều NCT cảm thấy mệt mỏi, sức khỏe suy giảm, từ đó giảm dần sự quan tâm đến các hoạt động xã hội.

4.3. Kết quả thực hiện công việc

- Thu nhập trung bình từ công việc

Theo các phát hiện trong nghiên cứu của Evans and Brooks (Evans & Brooks, 2017), thu nhập của người lao động tăng dần theo thâm niên, nhưng giảm mạnh khi họ bước qua tuổi nghỉ hưu. Điều này có nghĩa thu nhập của NCT ngày càng giảm xuống và thực tế này cũng diễn ra ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội.

Bảng 7. Thu nhập trung bình từ công việc trên tháng (1.000 đồng)

	Thu nhập trung bình	Sai số	Khoảng tin cậy 95%	
			Cận đáy	Cận trên
60-64	5220,5	393,6	4540,5	6069,9
65-69	6151,2	448,5	5319	7030,9
≥ 70	5002,5	344,8	4393	5764,9
Thu nhập	5492,8	5492,8	233,2	5052,9
ĐLC	5230,3	5230,3	547,2	4129,6
N	120		120	120

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Bảng số liệu trên cho thấy, mức thu nhập trung bình từ công việc theo tháng của NCT đạt 5,5 triệu, song giảm dần xuống còn 5 triệu khi họ ở độ tuổi từ 70 trở lên, tương ứng với mức giảm khoảng 0,5 triệu/tháng.

Cũng theo cách giải thích về khả năng lao động của Thierry Pacaud (Thierry, 2016) thì nguyên nhân của tình trạng này là do sức khỏe của NCT giảm xuống, khiến cho năng suất lao động của họ giảm

theo, và điều đó tất yếu làm suy giảm hiệu suất sinh lời thu được từ sức lao động. Sự tổ hợp ảnh hưởng của các nhân tố trên đã làm suy giảm mức thu nhập trung bình từ công việc của nhóm dân số này.

- Sự hài lòng về công việc

Kế tiếp nghiên cứu về thu nhập nêu trên, nội dung nghiên cứu dưới đây đề cập đến sự thỏa mãn về công việc của NCT. Kết quả khảo sát cho thấy nhóm dân số này có độ thỏa mãn cao hơn so với mức trung bình. Điều đó có nghĩa NCT đánh giá

tích cực về công việc của bản thân.

Để đánh giá sự thỏa mãn về công việc của NCT, nhóm nghiên cứu tiến hành lượng giá mức độ hài lòng của nhóm dân số này về công việc cho thu nhập cao nhất, về thời gian làm việc và về thu nhập từ công việc. Thang điểm đo lường mức độ hài lòng này dao động từ 1 đến 5, trong đó 1 là kém nhất và đến 5 là tốt nhất. Kỳ vọng đưa ra là NCT có mức độ hài lòng đạt điểm số 3, nghĩa là cao hơn so với mức trung bình là 2,5 điểm.

Bảng 8. Mức độ hài lòng về công việc (N= 120; Đơn vị = ĐTB)

	Test giá trị = 3			
	P	ĐTB khác biệt	Khoảng tin cậy 95%	
			Cận đáy	Cận trên
Hài lòng về công việc cho thu nhập cao nhất	0.000	0,58	0,48	0,68
Hài lòng về thời gian làm việc	0.000	0,67	0,57	0,76
Hài lòng về thu nhập từ công việc	0.000	0,57	0,47	0,68

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Tuy nhiên, kết quả thu được cho thấy, sự hài lòng về công việc của NCT là cao hơn so với kỳ vọng. Cột mức độ đo lường ĐTB khác biệt luôn hiển thị các giá trị dương. Điều này có nghĩa, sự hài lòng mà nhóm dân số này lượng giá cao hơn so với mức điểm 3 được

đem ra làm tiêu chí so sánh. Theo đó, NCT có mức độ hài lòng về thời gian làm việc (+ 0,67 điểm) cao hơn mức độ tương ứng về công việc cho thu nhập cao nhất (+ 0,58 điểm) và thu nhập từ công việc (+ 0,57 điểm).

Bảng 9. Mức độ hài lòng về công việc theo độ tuổi (N=120; Đơn vị = ĐTB)

	ĐTB	Sai số	Khoảng tin cậy 95%	
			Cận đáy	Cận trên
Mức độ hài lòng về công việc cho thu nhập cao nhất				
60 – 64	3,74	0,09	3,57	3,91
65 – 69	3,34	0,09	3,17	3,52
≥ 70	3,69	0,1	3,48	3,89
Mức độ hài lòng về thời gian làm việc				
60–64	3,69	0,08	3,53	3,85
65–69	3,71	0,08	3,55	3,85
≥ 70	3,58	0,09	3,39	3,74
Mức độ hài lòng về thu nhập từ công việc				
60–64	3,65	0,1	3,46	3,84
65–69	3,55	0,08	3,39	3,71
≥ 70	3,5	0,1	3,3	3,68

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Kết quả khảo sát trên cho thấy dù ở độ tuổi nào, NCT cũng thể hiện sự hài lòng cao về công việc, thời gian làm việc và thu nhập. Sự khác biệt gần như không đáng kể. Thực tế này hoàn toàn phù hợp với các phát hiện tại mục phân tích ở trên, cũng như phù hợp với cơ chế giải thích của lý thuyết động cơ làm việc, theo đó, khi áp lực kinh tế giảm dần, sức khỏe giảm theo thì nhu cầu tìm kiếm việc làm phù hợp với sức khỏe tăng lên. Nhờ vậy, họ cảm thấy hài lòng hơn khi tìm được việc làm phù hợp với sức khỏe, thậm chí sẵn sàng làm công việc đó với cả 7 ngày/tuần và có thể lên tới hơn 10 giờ mỗi ngày.

5. Bàn luận và kết luận

Theo kết quả nghiên cứu cho thấy NCT có thể làm nhiều công việc khác nhau, song kinh doanh – dịch vụ là lĩnh vực chủ đạo, trong đó, hộ gia đình thu hút nhiều lao động này nhất và đa số NCT không ký kết hợp đồng lao động. Sự lựa chọn tập trung theo lĩnh vực kinh doanh – dịch vụ, theo vị trí công việc của NCT là phù hợp với sự biến đổi về kinh tế - xã hội ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội dưới tác động của quá trình đô thị hóa, quá trình chuyển đổi quỹ đất từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ.

Các phát hiện trong nghiên cứu cũng chỉ ra mối liên hệ của độ tuổi bởi chúng tạo ra sự ổn định, cũng như biến đổi không đồng nhất về công việc của NCT, đồng thời cho thấy cường độ làm việc của nhóm dân số này là cao nếu tính theo số ngày làm việc trung bình/tuần và số giờ làm việc trung bình/ngày. Tương tự, kết quả so sánh cho thấy thu nhập trung bình từ công việc của NCT có sự biến động rõ rệt. Trong đó, NCT từ 70 tuổi trở lên thường là nhóm có thu nhập trung bình thấp hơn so với các nhóm khác. Đường như đây là yếu tố khiến cho NCT có cách nhìn nhận đánh giá tích cực về công việc, thời gian làm việc, cũng như thu nhập từ công việc.

Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cho thấy có những tác động không mong muốn ở NCT, đó là thay vì được giải trí, nghỉ ngơi, quây quần bên con/cháu thì một bộ phận trong số họ tiếp tục phải làm việc với mục đích tự đảm bảo cuộc sống. Đây là một thách thức lớn về mặt kinh tế đối với nhóm dân số này, bởi lẽ quãng thời gian có thể làm việc của họ không còn

nhieu, thu nhập từ công việc giảm sút, trong khi đó, các khoản chi phí chăm sóc y tế liên tục tăng cao. Tuổi thọ tăng lên, chi phí cuộc sống tăng cao, thu nhập suy giảm, do vậy, nguy cơ rơi vào cảnh sống “tiêu hết tiền mà chưa chết” ngày càng rõ nét theo như cảnh báo của Tổ chức Y tế Thế giới.

Trong quá trình tham gia TTLĐ, đa số NCT chỉ có thể làm việc ở khu vực phi chính thức, điều đó đồng nghĩa với việc họ phải gánh chịu nhiều rủi ro về mặt kinh tế, về mặt xã hội và về mặt sức khỏe. Rủi ro kinh tế là họ không được ký hợp đồng lao động, có thể không được nhận mức lương tương xứng với vị trí công việc, nghĩa là dễ bị lạm dụng sức lao động, hoặc dễ mất việc làm khi có biến cố bất ngờ phát sinh. Rủi ro về mặt xã hội là họ có thể bị phân biệt đối xử trong môi trường công việc. Rủi ro về mặt sức khỏe là họ có thể không được cung cấp đầy đủ các phương tiện bảo vệ sức khỏe, phải làm việc trong môi trường độc hại.

Ngoài ra, đa số NCT có cường độ làm việc căng thẳng về mặt thời gian. Số ngày làm việc trung bình/tuần và số giờ làm việc trung bình/ngày đều cao hơn so với quy định của Luật Lao động. Điều này có thể ảnh hưởng tiêu cực đến trạng thái tâm lý, đến sức khỏe của họ. Động cơ làm việc với mục đích giải trí, tăng cường các mối quan hệ xã hội có thể biến dạng trở thành động cơ làm việc vì mục đích kinh tế và điều này cũng có thể khiến NCT quên đi mục đích thực sự của lao động là giải trí, cống hiến, hay duy trì các mối quan hệ xã hội.

Hơn thế, cường độ làm việc căng thẳng về mặt thời gian đã ngăn cản sự tham gia tích cực của NCT vào các hoạt động xã hội. Hạn chế này đã góp phần làm giảm bớt sự phong phú trong cuộc sống ở cộng đồng của nhóm dân số này, cũng như góp phần khiến cho cuộc sống của họ trở lên đơn điệu “sáng đi làm, tối về nhà”.

Mặc dù vậy, kết quả nghiên cứu cho phép đi đến kết luận trong bối cảnh già hóa dân số hiện nay thì xã hội cần thay đổi tư duy “NCT cần nghỉ ngơi” bằng tư duy “NCT cần phát huy năng lực”, coi NCT là một nguồn lực có đóng góp quan trọng cho sự phát triển kinh tế của đất nước. Do vậy, trong bối cảnh hội nhập quốc tế và phát triển bền vững, hệ thống

chính sách việc làm cần tiếp tục được bổ sung, hoàn thiện theo hướng phát huy tối đa vị thế, vai trò và tiềm năng to lớn của NCT, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội bền vững.

Các phát hiện nêu trên cho phép bài viết đưa ra kết luận là nhiều NCT ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội nói riêng và mở rộng ra là ở Việt Nam nói chung có

đủ khả năng tham gia thị trường lao động và thực tế họ đang tham gia một cách tích cực vào thị trường lao động. Nếu được khai thác một cách phù hợp thông qua các cơ chế, chính sách phát triển thị trường lao động thích hợp dành cho họ thì nhóm dân số này có thể trở thành một nguồn lực to lớn đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Annie Fouquet. (1998). *Travail, emploi et activité*, Centre d'étude de l'emploi, France.
- Arthelius. (2016). *Quelle est la différence entre emploi et travail ?*, Agora, Grenoble.
- Chantal Rivaleau. (2003). *Les théories de la motivation*, L'Harmattan, Paris.
- Claude Lévy-Leboyer. (2006), *La motivation au travail: modèles et stratégies*, Ed. d'organisation, Paris.
- Dharam GHAI. (2003). Travail décent: concept et indicateurs. *Revue internationale du Travail* Vol. 142 (2), pp. 121 - 157.
- Evans and Brooks. (2017). *Elderly people and their participation into labor market: the winning opportunity for all*. *Journal of Social Welfare and Human Rights* Vol. 2 (2), pp. 68 - 75.
- Hải, N.T. (2019). Nhu cầu tham gia của người cao tuổi ở quận Nam Từ Liêm dưới góc nhìn của lý thuyết động cơ làm việc. Hà Nội. *Tạp chí Giáo dục số đặc biệt*, tr. 105–109.
- Haute Autorité de Santé. (2015). *État de santé des personnes en situation de prostitution et des travailleurs du sexe et identification des facteurs de vulnérabilité sanitaire*. Service communication – information. Saint-Denis La Plaine. France.
- Hervé Gauthier. (2007). *Vie des générations et personnes âgées: aujourd'hui et demain*. Institut de la statistique du Québec, Québec.
- Jean-Marie Harribey. (1998). Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques concepts. *Revue française de sociologie*. Vol. 3 (20), pp. 1 - 47.
- Ngân hàng Thế giới. (2016). *Hướng tới cuộc sống khỏe mạnh và năng động cho người cao tuổi ở Việt Nam*. Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam, Hà Nội.
- Quốc hội. (2015). *Luật Việc làm*. NXB Tư pháp, Hà Nội.
- Quốc hội. (2009). *Luật người cao tuổi*. NXB Tư pháp, Hà Nội.
- Tiến, M.V. (2015). Xu hướng già hóa dân số và an sinh xã hội trong thế kỷ 21. Bảo hiểm xã hội, Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam*. NXB. Công ty TNHH In ấn Thiết kế T.E.A.M
- The elderly: A badly covered subject. *Ethics, Medicine and Public Health*. Vol. 1, pp. 68 - 93.
- Thierry Picaud. (2016). *La théorie de la motivation au travail*. L'Harmattan, Paris.
- WHO. (1989). *The health of the elderly people*. Geneve, Suisse.
- WHO. (2015). *World health statistics 2015*. Luxembourg.