

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Nguyễn Văn Thành** - Phát triển kinh tế số và quản lý nhà nước với phát triển kinh tế số ở Việt Nam. **Mã số: 144.1DEco.12** 2
Digital Economy Development and Government Management in Viet Nam
- 2. Nguyễn Quyết** - Ảnh hưởng bất cân xứng của giá xăng dầu đến giá tiêu dùng tại thị trường Việt Nam: tiếp cận bằng mô hình tự hồi quy phân phối trễ phi tuyến. **Mã số: 144.1TrEM.11** 10
The Asymmetric Effect of Gasoline Price on Consumer Prices in Vietnam Market: the Non-linear Autoregressive Distributed Lag Model Approach
- 3. Huỳnh Thị Cẩm Hà** - Kiệt quệ tài chính và chiến lược tái cấu trúc theo chu kỳ sống của các công ty Việt Nam. **Mã số: 144.1DEco.11** 19
Financial Distress and Restructuring by Life Cycle in Vietnamese Firms
- 4. Doãn Thị Mai Hương** - Nghiên cứu tác động của chính sách của tổ chức và các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi Việt Nam. **Mã số: 144.1HRMg.11** 30
A Study on the Impact of Organizational and Elderly labor Factors on Effective Elderly Labor Use in Vietnam

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 5. Nguyễn Thị Phương Liên và Tô Thanh Hương** - Phát triển kênh phân phối tín dụng tiêu dùng của các công ty tài chính trực thuộc ngân hàng thương mại ở Việt Nam. **Mã số: 144.2FiBa.21** 41
Developing Consumption Crediting Channels in Financial Companies under Commercial Banks in Vietnam
- 6. Phạm Văn Thanh** - Quản trị quan hệ đối tác trong hoạt động kinh doanh của Tập đoàn Xăng dầu Việt Nam. **Mã số: 144.2BMkt.22** 51
Managing Partnership in Business of Petrolimex
- 7. Đinh Thị Phương Anh** - Hoạt động đầu tư trái phiếu của các ngân hàng thương mại Việt Nam - Thực trạng và một số định hướng, giải pháp. **Mã số: 144.2FiBa.22** 59
Bond investing activities of Vietnamese commercial banks - Current situation and implications
- 8. Nguyễn Thị Minh Nhân và Bùi Thị Thu Hà** - Nghiên cứu các yếu tố tác động đến thực hiện đối thoại xã hội tại các doanh nghiệp May ở Việt Nam. **Mã số: 144.2BAdm.21** 68
A Study on the Factors Affecting Social Dialogue in Garment Enterprises in Vietnam

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 9. Mai Ngọc Cường và Phạm Minh Lộc** - Những đóng góp của khu công nghiệp đối với sự phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng: Thực trạng và vấn đề. **Mã số: 144.3HRMg.31** 81
The Contribution of Industrial Parks to the Industrial Personnel Development in Hải Phòng City: Situation and Problems

NGHIÊN CỨU TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH CỦA TỔ CHỨC VÀ CÁC NHÂN TỐ THUỘC VỀ LAO ĐỘNG NGƯỜI CAO TUỔI ĐẾN SỬ DỤNG HIỆU QUẢ LAO ĐỘNG NGƯỜI CAO TUỔI VIỆT NAM

Doãn Thị Mai Hương
Trường Đại học Lao động - Xã hội
Email: Huongdoanthimai@yahoo.com

Ngày nhận: 02/03/2020

Ngày nhận lại: 01/04/2020

Ngày duyệt đăng: 09/04/2020

Bài viết nghiên cứu tác động của chính sách của tổ chức và các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy các chính sách của tổ chức có tác động lớn đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi. Các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi cũng tác động đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi. Sau khi lao động người cao tuổi tìm được việc làm thì chính sách của tổ chức là biến có tác động nhiều nhất đến cải thiện cuộc sống của lao động người cao tuổi. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số gợi ý giải pháp nhằm sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: chính sách của tổ chức, lao động người cao tuổi, sử dụng hiệu quả.

JEL Classifications: J08; J21

1. Giới thiệu

Xu hướng “già hóa dân số” đang ngày càng gia tăng có ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển kinh tế - xã hội. Người lao động cao tuổi thường có nhiều kiến thức và kinh nghiệm làm việc. Khi nhóm đối tượng này rời khỏi thị trường lao động, điều này ảnh hưởng không nhỏ đến năng suất lao động trong tổ chức hay toàn xã hội. Hiện nay, nhiều quốc gia khuyến khích các tổ chức tiếp tục tuyển dụng, sử dụng những người lao động cao tuổi để giải quyết những thách thức của lực lượng lao động đang già hóa. Tuy nhiên việc sử dụng lao động người cao tuổi ở Việt Nam hiện nay chưa thật sự hiệu quả. Vì vậy, việc nghiên cứu về sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi, cũng như nghiên cứu về tác động của chính sách của tổ chức và các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi ở Việt Nam để từ đó có những giải pháp sử dụng tốt hơn lao động người cao tuổi ở Việt Nam là thực sự cần thiết. Ngoài phần đặt vấn đề, bài báo được kết cấu gồm tổng quan tình hình nghiên cứu, cơ sở lý luận và mô hình nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu, kết quả nghiên cứu và kết luận. Nội

dung bài báo tập trung trả lời cho câu hỏi “chính sách của tổ chức và các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi có tác động như thế nào đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi ở Việt Nam?” từ đó đề xuất một số khuyến nghị để sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi ở Việt Nam hiện nay.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Một số nghiên cứu có liên quan đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi và các nhân tố ảnh hưởng đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi như:

James M. Raymo, và cộng sự (2004) đã sử dụng dữ liệu quốc gia của Nhật Bản những năm 1990 về thực trạng lao động nam giới và phụ nữ từ 60 tuổi trở lên, để nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự tham gia lực lượng lao động của người cao tuổi. Ngoài các biến số như tuổi, thu nhập và sức khỏe, sự tham gia của lực lượng lao động cao tuổi bị ảnh hưởng bởi lịch sử công việc và đặc điểm gia đình. Những phát hiện này cho thấy mức lương hưu thấp và sự linh hoạt trong công việc sẽ thúc đẩy lao động người cao tuổi tiếp tục làm việc.

Crow (2006), Stephen McNair, và cộng sự (2007) đã rút ra một số quy trình chính mà nhà tuyển

dụng cần xem xét nếu họ muốn sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi. Bao gồm:

- Các tiêu chí tuyển dụng rõ ràng và không phân biệt về tuổi tác.

- Tạo điều kiện cho người cao tuổi làm việc linh hoạt theo nhu cầu mặc dù đã nghỉ hưu theo quy định, loại bỏ những chính sách khuyến khích nghỉ hưu sớm.

- Thiết kế công việc bán thời gian, làm việc tại nhà, chế độ tài chính lương bổng phù hợp cho lao động người cao tuổi.

Nghiên cứu của Munnell, AH và các cộng sự (2006) cho thấy rằng lao động người cao tuổi có kiến thức về công việc, sẵn sàng học hỏi những công việc mới một cách nhanh chóng, kiên cường làm việc và có thể đáp ứng được những yêu cầu về thể chất mà công việc của họ đòi hỏi. Những nhân tố này có ảnh hưởng tích cực đến năng suất lao động. Mặc dù những bằng chứng chưa rõ ràng nhưng định kiến có thể khiến cho người sử dụng lao động không thực sự thấy hấp dẫn trong việc tuyển dụng hoặc giữ người lao động lớn tuổi ở lại làm việc.

Theo Report of the Taskforce on the Aging of the American Workforce (2012) các điều kiện làm việc linh hoạt rất quan trọng khi sử dụng lao động người cao tuổi.

Theo Thomas Zwick và cộng sự (2013), trong một nghiên cứu tại Đức, đã rút ra một số bài học để sử dụng tốt hơn nhóm lao động người cao tuổi, cụ thể như sau:

- Người lao động cao tuổi có năng suất lao động trung bình không kém hơn so với lao động trẻ tuổi.

- Việc áp dụng các nơi làm việc đặc thù cho nhiều thế hệ, công việc cụ thể cho người lao động cao tuổi và các đội làm việc hỗn hợp trong các tổ chức sẽ có khả năng tăng được năng suất lao động.

- Việc sử dụng các nhóm làm việc kết hợp nhiều thế hệ sẽ kéo dài thời gian làm việc của nhân viên từ 50 tuổi trở lên. Ngược lại, một chương trình thiết kế công việc bán thời gian cũng làm tăng đáng kể người lao động lớn tuổi tiếp tục làm việc.

Như vậy, có thể thấy vai trò trong việc sử dụng tốt hơn lực lượng lao động cao tuổi của việc thiết kế công việc linh hoạt và thực hành các hoạt động quản lý nguồn nhân lực đa dạng phù hợp cho người lao động cao tuổi trong tổ chức.

Năm 2011, dự án VIE02 ở Việt Nam về “Thúc đẩy quyền của người cao tuổi thiệt thòi ở Việt Nam” do Trung ương Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam chủ

trì đã tiến hành điều tra về người cao tuổi cho thấy gần 40% người cao tuổi vẫn đang làm việc. Kết quả khảo sát những người ở độ tuổi 60-69 là gần 60%. Có sự khác biệt rõ rệt về tuổi, giới tính và khu vực: tỷ lệ người cao tuổi làm việc giảm rất nhanh khi tuổi tăng lên; nam giới cao tuổi có tỷ lệ làm việc cao hơn phụ nữ cao tuổi; Người cao tuổi ở nông thôn có tỷ lệ làm việc cao hơn người cao tuổi ở thành thị. Trong số những người cao tuổi không làm việc thì nguyên nhân quan trọng nhất đối với họ là vấn đề về sức khỏe. Khoảng 29% người cao tuổi cho rằng nguồn thu nhập chính cho cuộc sống hàng ngày của họ có được từ làm việc.

Như vậy đã có một số công trình nghiên cứu về sử dụng và sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi. Các công trình nghiên cứu này cho thấy có một số nhân tố ảnh hưởng đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi như: thu nhập, sức khỏe, độ tuổi, giới tính, nơi ở của lao động người cao tuổi, lịch sử công việc, đặc điểm gia đình của lao động người cao tuổi, chính sách tuyển dụng, bố trí sử dụng lao động người cao tuổi. Trong nghiên cứu này, tác giả tập trung nghiên cứu tác động của các chính sách của tổ chức và các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi (nghiên cứu tại 3 tỉnh, thành phố thuộc khu vực phía Bắc là Hà Nội, Thái Bình và Ninh Bình).

3. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

3.1. Cơ sở lý thuyết

Người cao tuổi hay còn gọi là người già/người cao niên là người thuộc một bộ phận dân cư sống qua một độ tuổi nhất định, độ tuổi này được pháp luật của từng nước quy định.

Lao động người cao tuổi trong nghiên cứu này là người lao động đã hết tuổi lao động theo quy định của pháp luật, còn khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động.

Sử dụng lao động là sự sắp xếp, bố trí và phân công lao động, quản trị lao động nhằm giải quyết 3 mối quan hệ cơ bản sau: Người lao động và đối tượng lao động; Người lao động và máy móc thiết bị; Người lao động với người lao động trong quá trình lao động.

Như vậy, các yếu tố liên quan đến việc sử dụng lao động gồm: máy móc thiết bị phương tiện, người cùng làm việc (đồng nghiệp/nhóm làm việc và quản lý), nơi làm việc, lịch/thời gian làm việc, khối lượng công việc.

Sử dụng lao động người cao tuổi là việc sắp xếp bố trí lao động người cao tuổi trong mối quan hệ của họ với máy móc, thiết bị, phương tiện làm việc, người cùng làm việc, địa điểm làm việc, thời gian làm việc và khối lượng công việc.

Tuy nhiên, đối với người lao động cao tuổi, với những đặc điểm tâm sinh lý khác biệt so với lao động thanh niên, sự lão hóa khiến thể lực, và trí lực bị giảm sút, sẽ ảnh hưởng lớn tới việc sắp xếp bố trí lao động. Việc suy giảm thể lực có thể dẫn đến tình trạng nguy hiểm trong quá trình lao động, gây tai nạn hoặc những rủi ro khác làm thiệt hại đến tính mạng, sức khỏe của người lao động và tài sản, lợi ích của doanh nghiệp. Vì vậy, hoạt động sử dụng lao động người cao tuổi cần lưu ý các quy định pháp luật về: việc làm, an toàn, vệ sinh lao động và bảo vệ sức khỏe cho người lao động cao tuổi, tiền lương và quyền lợi khác của lao động người cao tuổi.

Việc sử dụng hiệu quả lao động nói chung trên thị trường lao động thể hiện thông qua sự huy động được tối đa nguồn nhân lực tiềm năng trong dân số tham gia thị trường lao động và có được sự phù hợp giữa những người lao động với những công việc về kỹ năng, điều kiện làm việc và thu nhập.

Sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi không chỉ nên được đánh giá từ các lợi ích kinh tế đơn thuần như năng suất lao động, tăng trưởng kinh tế mà còn dưới góc độ xã hội, khi đem lại nhiều lợi ích khác như nâng cao lợi ích xã hội (Giảm bớt áp lực tình trạng thiếu lao động do già hóa dân số; Giảm bớt áp lực an sinh xã hội do già hóa dân số; Thúc đẩy việc phát huy kinh nghiệm, kiến thức, nguồn lực tài chính của nhóm lực lượng lao động cao tuổi; Thúc đẩy xã hội học tập: quá trình truyền đạt kiến thức kinh nghiệm giữa các thế hệ; Góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của người cao tuổi và gia đình họ).

Để đạt được các lợi ích xã hội nêu trên, một số chi phí cần phải tính tới như: Chi phí cải tạo môi trường, điều kiện làm việc, chính sách phù hợp với lao động người cao tuổi; Chi phí tạo việc làm cho lao động người cao tuổi; Chi phí chăm sóc sức khỏe cho lao động người cao tuổi; Chi phí đào tạo lại lao động người cao tuổi; Chi phí phát triển xã hội học tập và các môi trường làm việc đa thế hệ.

Như vậy, người cao tuổi tham gia vào thị trường lao động chính là một bộ phận bổ sung cho nguồn nhân lực quốc gia. Sử dụng hiệu quả lao động người

cao tuổi chính là bố trí hợp lý lao động người cao tuổi theo đúng chức năng, khả năng và trình độ đào tạo, phát huy được mọi tiềm năng thể lực, trí lực và óc sáng tạo của họ, giúp tăng lợi ích xã hội và tiết kiệm các chi phí.

Trong bất kỳ tổ chức nào, việc sử dụng lao động hợp lý và hiệu quả liên quan đến việc tiết kiệm sức lao động, phát huy năng lực tiềm năng của người lao động đáp ứng mục tiêu phát triển và nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức.

Xét trên góc độ doanh nghiệp, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp là những gì mà doanh nghiệp đạt được sau một quá trình sản xuất kinh doanh nhất định. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của một doanh nghiệp có thể là những đại lượng cân đong đo đếm được như số sản phẩm tiêu thụ mỗi loại, doanh thu, lợi nhuận, thị phần,... và cũng có thể là các đại lượng chỉ phản ánh mặt chất lượng hoàn toàn có tính chất định tính như uy tín của doanh nghiệp, chất lượng sản phẩm,... Kết quả bao giờ cũng là mục tiêu của doanh nghiệp và bao trùm lâu dài chính là tạo ra lợi nhuận, lợi ích kinh tế, xã hội, tối đa hóa lợi nhuận/lợi ích trên cơ sở những nguồn lực sản xuất sẵn có. Việc xem xét và tính toán hiệu quả hoạt động, kinh doanh không những chỉ cho biết việc sản xuất đạt được ở trình độ nào mà còn cho phép các nhà quản trị phân tích, tìm ra các nhân tố để đưa ra các biện pháp thích hợp trên cả hai phương diện tăng kết quả và giảm chi phí hoạt động. Bản chất của phạm trù hiệu quả đã chỉ rõ trình độ sử dụng các nguồn lực sản xuất: trình độ sử dụng các nguồn lực sản xuất càng cao, doanh nghiệp càng có khả năng tạo ra kết quả cao trong cùng một nguồn lực đầu vào hoặc tốc độ tăng kết quả lớn hơn so với tốc độ tăng việc sử dụng các nguồn lực đầu vào, trong đó có sử dụng nguồn nhân lực, hay lao động. Do vậy, để đánh giá mức độ sử dụng hiệu quả lao động, các tiêu chí cần gắn giữa chi phí và hiệu quả thu được từ việc sử dụng lao động.

Đối với người cao tuổi, nếu so sánh với những lao động trẻ hơn, việc chỉ hướng tới hiệu quả, dưới góc độ kinh tế thông thường sẽ khó áp dụng. Vì vậy, cần có cách tiếp cận khác phù hợp hơn. Ở đây, việc sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi, ngoài đem lại những lợi ích về mặt kinh tế sẽ được xem xét tập trung nhiều hơn dưới góc độ lợi ích xã hội.

Trong nghiên cứu này, sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi thể hiện thông qua sự huy động được

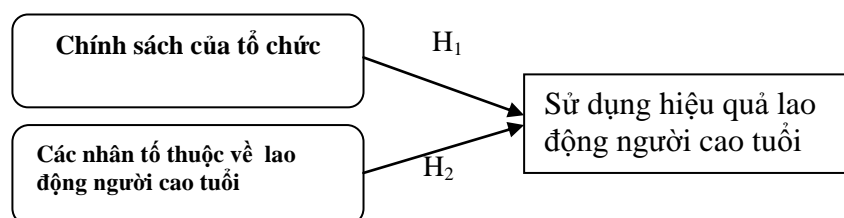
tối đa lao động người cao tuổi tham gia thị trường lao động và có được sự phù hợp giữa những người lao động cao tuổi với những công việc về kỹ năng, điều kiện làm việc và thu nhập, góp phần cải thiện chất lượng cuộc sống của lao động người cao tuổi (về sức khỏe, về năng lực làm việc, về tài chính).

3.2. Mô hình nghiên cứu

Theo các tác giả James M. Raymo, và cộng sự (2004); Crow (2006), Stephen McNair và cộng sự (2007); Munnell, AH và các cộng sự (2006); Thomas Zwick, và cộng sự (2013) thì các chính sách của tổ chức có tác động trực tiếp đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi.

Theo các tác giả James M. Raymo, và cộng sự (2004); Crow (2006), Stephen McNair và cộng sự (2007); Munnell, AH và các cộng sự (2006); Thomas Zwick, và cộng sự (2013) và kết quả nghiên cứu của Dự án VIE02 ở Việt Nam về “Thúc đẩy quyền của người cao tuổi thiệt thòi ở Việt Nam” năm 2011, do Trung ương Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam chủ trì thì các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi có tác động trực tiếp đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi.

Các nhân tố ảnh hưởng đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi được thể hiện ở Hình 1.



Hình 1: Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi

H1: Các chính sách của tổ chức có tác động đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi

H2: Các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi có tác động đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Nghiên cứu định tính

Phương pháp thu thập dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu cá nhân và thảo luận nhóm nhằm mục đích thu thập được các thông tin phản ánh các nhân tố ảnh hưởng đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi, đây

sẽ là cơ sở để hình thành nên bảng hỏi định lượng sơ bộ. Đối tượng tham gia phỏng vấn sâu cá nhân gồm có: người sử dụng lao động, các chuyên gia và lao động người cao tuổi.

Mẫu nghiên cứu

Quy trình chọn mẫu cho phỏng vấn sâu cá nhân được thực hiện như sau: chọn đối tượng điều tra thứ nhất để thu thập những thông tin cần thiết. Tiếp theo, điều tra đối tượng thứ 2 để lấy một số thông tin có ý nghĩa khác với đối tượng điều tra thứ nhất. Các đối tượng điều tra tiếp theo sẽ được thu thập thông tin cho đến khi đối tượng điều tra thứ n không có thêm thông tin gì mới so với các đối tượng điều tra trước đó thì quá trình phỏng vấn sâu sẽ dừng lại.

Số lượng mẫu khảo sát được thực hiện cho phỏng vấn sâu cá nhân là 27 mẫu. Trong đó, đối tượng là lao động người cao tuổi tham gia phỏng vấn là 17 người; đối tượng là các chuyên gia và chủ sử dụng lao động người cao tuổi là 10 người.

Căn cứ vào nghiên cứu của các tác giả James M. Raymo và cộng sự (2004); Crow (2006), Stephen McNair và cộng sự (2007); Munnell, AH và các cộng sự (2006); Thomas Zwick và cộng sự (2013), kết quả nghiên cứu của Dự án VIE02 ở Việt Nam về

“Thúc đẩy quyền của người cao tuổi thiệt thòi ở Việt Nam” năm 2011, do Trung ương Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam chủ trì và các kết quả của phỏng vấn sâu, các nhân tố ảnh hưởng đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi và các biến quan sát được xác định và mô tả tại Bảng 1.

4.2. Nghiên cứu định lượng

Xác định tổng thể nghiên cứu

+ Tổng thể nghiên cứu được xác định trong nghiên cứu này là lao động người cao tuổi hiện đang làm việc tại các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại 3 tỉnh, thành phố thuộc khu vực phía Bắc là Hà Nội, Thái Bình và Ninh Bình.

+ Khung mẫu nghiên cứu là tất cả những lao động người cao tuổi thỏa mãn các điều kiện của tổng thể nghiên cứu cùng với các thông tin cá nhân.

Trong nghiên cứu này, kích thước mẫu khảo sát được xác định cụ thể như sau:

Bảng 1: Tóm tắt các nhân tố và biến quan sát trong nghiên cứu

Nhóm nhân tố	Các biến quan sát
1. Chính sách của tổ chức	
1.1. Chính sách tuyển dụng	- Cách thức tuyển dụng lao động người cao tuổi - Tiêu chuẩn tuyển dụng lao động người cao tuổi - Thông tin tuyển dụng lao động người cao tuổi
1.2. Chính sách bố trí, sử dụng lao động người cao tuổi	- Thời gian làm việc cho lao động người cao tuổi - Môi trường làm việc cho lao động người cao tuổi - Đặc điểm, vị trí việc làm của lao động người cao tuổi
1.3. Chính sách đãi ngộ tài chính đối với lao động người cao tuổi	- Tiền lương - Thưởng - Phúc lợi
1.4. Chính sách đào tạo cho lao động người cao tuổi	- Hình thức đào tạo phù hợp đối với lao động người cao tuổi - Thời gian đào tạo linh hoạt đối với lao động người cao tuổi - Hỗ trợ kinh phí đào tạo cho lao động người cao tuổi
1.5. Chính sách đánh giá thực hiện công việc đối với lao động người cao tuổi	- Phương pháp đánh giá thực hiện công việc - Người đánh giá - Tiêu chí đánh giá - Thông tin phản hồi đánh giá - Mức độ sử dụng kết quả đánh giá trong các quyết định tính lương, thưởng
2. Các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi	- Thu nhập - Sức khỏe - Nơi ở - Sự ủng hộ của gia đình - Sự ủng hộ của bạn bè, đồng nghiệp
3. Sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi	- Sức khỏe của lao động người cao tuổi được cải thiện - Năng lực làm việc của lao động người cao tuổi được nâng cao - Tài chính cá nhân của lao động người cao tuổi được cải thiện

- Đối với nghiên cứu định lượng sơ bộ: tiến hành khảo sát 86 lao động người cao tuổi ở 3 địa bàn khảo sát. Trong đó, Hà Nội có 35 người, Thái Bình có 23 người và Ninh Bình có 28 người.

- Đối với nghiên cứu định lượng chính thức:

Trong nghiên cứu này, có 6 biến độc lập với 22 biến quan sát và 1 biến phụ thuộc với 3 biến quan sát. Theo Hair và cộng sự (2006) để phân tích nhân tố EFA thì cỡ mẫu tối thiểu cần đạt được là $5 \times i$ (i là số biến quan sát), vì vậy cỡ mẫu tối thiểu được tính là $5 \times 25 = 125$ quan sát. Đồng thời, theo Tabachnick và Fidell (2007) để phân tích hồi quy bội tuyến tính bội (MLR) thì cỡ mẫu tối thiểu cần đạt được là $50 + 8 \times q$ (q số biến độc lập), vì vậy cỡ

mẫu tối thiểu được tính là $50 + 8 \times 6 = 98$ quan sát. Như vậy, để thỏa mãn các yêu cầu trên, kích thước mẫu tối thiểu cần phải khảo sát là 120 quan sát tương ứng với 125 lao động người cao tuổi.

+ Tuy nhiên, do không xác định được chính xác số lượng lao động người cao tuổi hiện đang làm công ăn lương trong các tổ chức. Vì vậy, để tăng tính đại diện, nghiên cứu sử dụng công thức xác định cỡ mẫu trong trường hợp không xác định được quy mô của tổng thể chung, một số nghiên cứu xác định kích thước mẫu căn cứ vào công thức:

$$n = \frac{z^2 * p * (1 - p)}{e^2}$$

- + Trong đó:
- + n: là cỡ mẫu cần xác định
- + z = giá trị phân phối tương ứng với độ tin cậy lựa chọn (nếu độ tin cậy 95% thì giá trị z là 1,96...)
- + p = là ước tính tỷ lệ % của tổng thể. Thông thường tỷ lệ p được ước tính 50% đó là khả năng lớn nhất có thể xảy ra của tổng thể
- + e = sai số cho phép (+-3%, +-4%,+-5%...)
- + Trong khảo sát này, độ tin cậy được lựa chọn là 95%, tương ứng với giá trị z là 1,96. Khả năng xảy ra lớn nhất được lựa chọn là 50%. Như vậy, số mẫu tối thiểu được lựa chọn để khảo sát ở 3 tỉnh Thái Bình, Ninh Bình và Hà Nội sẽ là:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}{(0.05)^2} = 384.16 \approx 385$$

Như vậy, số mẫu tối thiểu cần phải khảo sát là 385 lao động người cao tuổi. Tuy nhiên, nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 400 lao động người cao tuổi và được phân bổ như sau: Hà Nội có 161 người; Thái Bình có 133 người và Ninh Bình có 106 người.

Bảng 2: Phân bố mẫu khảo sát

Tỉnh, thành phố	Lao động người cao tuổi hoạt động kinh tế	Tỷ trọng lao động người cao tuổi hoạt động kinh tế (%)	Phân bố mẫu khảo sát định lượng sơ bộ	Phân bố mẫu khảo sát định lượng chính thức
Hà Nội	89.463	40.3	35	161
Thái Bình	74.138	33.3	28	133
Ninh Bình	58.644	26.4	23	106
Tổng cộng	222.245	100.0	86	400

Phương pháp chọn mẫu

Để đảm bảo tính đại diện của mẫu, nghiên cứu áp dụng phương pháp chọn mẫu phi xác suất. Sau đó các đơn vị mẫu được chọn dựa vào phương pháp chọn mẫu thuận tiện.

Công cụ thu thập dữ liệu

Trên cơ sở nghiên cứu định tính, bảng hỏi được xây dựng bằng thang đo Likert với 5 mức: 1 - Không tác động/Không cải thiện; 2 - Tác động rất ít/Cải thiện ít; 3 - Tác động ít/Trung bình; 4 - Tác động nhiều/Cải thiện nhiều và 5 - Tác động rất nhiều/Cải thiện rất nhiều.

Phân tích dữ liệu

Việc làm sạch dữ liệu, mã hóa những thông tin trong phiếu điều tra, nhập dữ liệu và phân tích dữ liệu được xử lý thông qua phần mềm SPSS 22.0.

4.3. Đánh giá thang đo

Để đánh giá thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi, ngoài trừ thu nhập là biến liên tục, sức khỏe và nơi ở là các biến giả, nghiên cứu đã tiến hành kiểm định độ tin cậy đối với các thang đo còn lại. Kết quả kiểm định độ tin cậy của các thang đo cho thấy tất cả các hệ số Cronbach's Alpha đều nằm trong khoảng 0,8 đến dưới 0,95. Trong đó hệ số Cronbach's Alpha của biến chính sách tuyển dụng là 0,897, của biến chính sách bố trí, sử dụng lao động người cao tuổi là 0,912, của biến chính sách đãi ngộ tài chính đối với lao động người cao tuổi là 0,896, của biến chính sách đào tạo cho lao động người cao tuổi là 0,902, của biến chính sách đánh giá thực hiện công việc đối

với lao động người cao tuổi là 0,911, của biến các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi là 0,801, của biến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi là 0,724. Như vậy, các thang đo của đề tài nghiên cứu có độ tin cậy và phù hợp để phân tích.

Sau khi thực hiện kiểm định EFA, kết quả thu được như sau: i) Đối với thang đo nhân tố ảnh hưởng, phân tích nhân tố được tiến hành 1 lần, các thang đo có độ tin cậy cao, không có biến quan sát nào bị loại và các nhóm biến vẫn được giữ nguyên; ii) Với kết quả hệ số KMO lớn hơn 0,5 thể hiện phân tích nhân tố là phù hợp. Kiểm định Bartlett đều có ý nghĩa thống kê ở mức 5%, chứng tỏ các

Bảng 3: Kết quả kiểm định các thang đo

Biến nghiên cứu	Biến quan sát	Hệ số tương quan biến thành phần - biến tổng	Hệ số Cronbach Alpha
Chính sách tuyển dụng	Cách thức tuyển dụng lao động người cao tuổi	.772	.873
	Tiêu chuẩn tuyển dụng lao động người cao tuổi	.801	.848
	Thông tin tuyển dụng lao động người cao tuổi	.818	.834
Chính sách bố trí, sử dụng lao động người cao tuổi	Thời gian làm việc cho lao động người cao tuổi	.817	.878
	Môi trường làm việc cho lao động người cao tuổi	.835	.863
	Đặc điểm, vị trí việc làm của lao động người cao tuổi	.817	.878
Chính sách đãi ngộ tài chính đối với lao động người cao tuổi	Chính sách tiền lương đối với lao động người cao tuổi	.763	.878
	Chính sách phúc lợi đối với lao động người cao tuổi	.787	.858
	Chính sách thưởng đối với lao động người cao tuổi	.836	.814
Chính sách đào tạo cho lao động người cao tuổi	Hình thức đào tạo phù hợp đối với lao động người cao tuổi	.806	.859
	Thời gian đào tạo linh hoạt đối với lao động người cao tuổi	.837	.831
	Hỗ trợ chi phí đào tạo cho lao động người cao tuổi	.774	.885
Chính sách đánh giá thực hiện công việc đối với lao động người cao tuổi	Phương pháp đánh giá thực hiện công việc đối với lao động người cao tuổi	.774	.891
	Người đánh giá	.794	.887
	Tiêu chí đánh giá	.838	.877
	Thông tin phản hồi đánh giá	.752	.895
	Mức độ sử dụng kết quả đánh giá trong các quyết định tính lương, thưởng	.714	.903
Các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi	Sự ủng hộ của gia đình Sự ủng hộ của bạn bè, đồng nghiệp	.678	.801
Sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi	Sức khỏe	.444	.692
	Năng lực làm việc	.475	.682
	Tài chính cá nhân	.446	.692

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu bằng SPSS 22.0

biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể. Tổng phương sai trích của các nhân tố là 81,995% (lớn hơn 50%) có nghĩa là 81,995% sự thay đổi của các nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát trong mô hình. Sau khi thực hiện kiểm định nhân tố khám phá EFA, kết quả cho thấy các nhân tố đều có các biến quan sát cùng tải về một nhân tố. Vì vậy, các thang đo được lựa chọn cho các biến trong mô hình đều đảm bảo được yêu cầu, có độ tin cậy và phù hợp.

5. Kết quả nghiên cứu

5.1. Về các chính sách của tổ chức

Chính sách tuyển dụng

Theo số liệu khảo sát, chính sách tuyển dụng của tổ chức được lao động người cao tuổi đánh giá ở mức 3,2416. Trong chính sách tuyển dụng, thông tin tuyển dụng lao động người cao tuổi được đánh giá cao nhất với mức điểm bình quân là 3,3092 và thấp nhất là cách thức tuyển dụng lao động người cao tuổi với mức điểm bình quân là 3,1981.

người cao tuổi có ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng lao động người cao tuổi với mức điểm đánh giá bình quân là 3,8463. Mức điểm đánh giá bình quân về thời gian làm việc là 3,8301, về môi trường làm việc là 3,8641, về đặc điểm, vị trí làm việc là 3,8447.

Chính sách đãi ngộ tài chính đối với lao động người cao tuổi

Trong quá trình khảo sát, một bộ phận không nhỏ lao động người cao tuổi cho rằng: họ tiếp tục tham gia làm việc sau khi nghỉ hưu để cải thiện thu nhập của bản thân và của gia đình. Kết quả khảo sát cũng chỉ ra rằng, chính sách đãi ngộ tài chính cho lao động người cao tuổi ở các tổ chức, doanh nghiệp được lao động người cao tuổi đánh giá ở mức cao, có điểm đánh giá bình quân bằng 3,8431. Trong đó, chính sách phúc lợi có mức điểm đánh giá bình quân là 3,9559 và chính sách tiền lương được đánh giá ở mức điểm bình quân là 3,7549, chính sách thưởng được đánh giá ở mức điểm bình quân là 3,8186.

Bảng 4: Đánh giá của lao động người cao tuổi về tác động của chính sách tuyển dụng của tổ chức đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi

Chính sách tuyển dụng của tổ chức	Giá trị bình quân	Độ lệch tiêu chuẩn	Hệ số Skewness		Hệ số Kurtosis	
			Giá trị	Sai số chuẩn	Giá trị	Sai số chuẩn
Cách thức tuyển dụng lao động người cao tuổi	3.1981	1.05268	-.458	.168	-.314	.334
Tiêu chuẩn tuyển dụng lao động người cao tuổi	3.2174	1.11307	-.461	.169	-.371	.337
Thông tin tuyển dụng lao động người cao tuổi	3.3092	1.13505	-.658	.169	-.229	.336
Tuyển dụng	3.2416	1.02355	-.606	.169	-.166	.337

Nguồn: Kết quả khảo sát

Chính sách bố trí, sử dụng đối với lao động người cao tuổi

Theo số liệu khảo sát, lao động người cao tuổi đánh giá chính sách về bố trí sử dụng cho lao động

Chính sách đào tạo cho lao động người cao tuổi

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, chính sách đào tạo cho lao động người cao tuổi có mức điểm đánh giá bình quân là 2,8599, được lao động người cao

Bảng 5: Đánh giá của lao động người cao tuổi về tác động của chính sách bố trí sử dụng đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi

Chính sách bố trí sử dụng	Giá trị bình quân	Độ lệch tiêu chuẩn	Hệ số Skewness		Hệ số Kurtosis	
			Giá trị	Sai số chuẩn	Giá trị	Sai số chuẩn
Thời gian làm việc cho lao động người cao tuổi	3.8301	1.12023	-1.090	.169	.637	.336
Môi trường làm việc cho lao động người cao tuổi	3.8641	1.12123	-1.102	.169	.632	.336
Đặc điểm, vị trí làm việc của lao động người cao tuổi	3.8447	1.15421	-1.075	.169	.420	.336
Bố trí, sử dụng lao động người cao tuổi	3.8463	1.01202	-1.382	.169	1.500	.337

Nguồn: Kết quả khảo sát

tuổi đánh giá có tác động rất ít đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi.

Chính sách đánh giá thực hiện công việc đối với lao động người cao tuổi

Kết quả khảo sát cho thấy, chính sách đánh giá thực hiện công việc có điểm đánh giá bình quân là 3,0505. Trong đó, người đánh giá và các tiêu chí đánh giá là hai nội dung được đánh giá là có rất ít tác động đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi do có mức điểm bình quân lần lượt là 2,8398 và 2,9216. Thông tin phản hồi đánh giá có mức điểm bình quân là 3,0922. Mức độ sử dụng kết quả đánh giá trong các quyết định tính lương, thưởng có mức điểm bình quân là 3,3932.

5.2. Về các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi

Các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi được người lao động đánh giá cao, có mức điểm đánh giá bình quân bằng 3,8703.

5.3. Đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi

Từ kết quả kiểm định Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá, nghiên cứu tiến hành kiểm định hồi quy đa biến để phân tích mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi (xét trên góc độ sự cải thiện về

sức khỏe, năng lực làm việc và tài chính cá nhân của lao động người cao tuổi sau khi làm việc trong tổ chức).

Theo kết quả phân tích hồi quy, chính sách của tổ chức có ảnh hưởng lớn đến sự thay đổi của lao động người cao tuổi sau khi tìm được việc làm do có hệ số hồi quy cao nhất và bằng 0,509, sau đó là biến nơi ở (hệ số = 0,279). Mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập còn lại đến sự thay đổi của lao động cao tuổi sau khi tìm được việc làm lần lượt là sức khỏe của người cao tuổi (0,265); thu nhập (0,213) và sự ủng hộ của gia đình, bạn bè của lao động người cao tuổi (0,164).

6. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy chính sách của tổ chức đối với lao động người cao tuổi và các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi có tác động đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi. Trong đó chính sách bố trí, sử dụng, chính sách đãi ngộ tài chính được lao động người cao tuổi đánh giá ở mức cao. Sau khi lao động người cao tuổi tìm được việc làm, chính sách của tổ chức là biến có ảnh hưởng mạnh nhất đến cải thiện cuộc sống của lao động người cao tuổi.

Do vậy trong thời gian tới, để sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi ở Việt Nam hiện nay,

Bảng 6: Kết quả phân tích hồi quy

	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta	Giá trị kiểm định t	Mức ý nghĩa kiểm định t	Hệ số phóng đại phương sai VIF
	B	Sai số chuẩn				
B ₀	2.291	.224		10.237	.000	
Chính sách của tổ chức	.304	.036	.509	8.428	.000	1.031
Thu nhập	.026	.009	.213	2.994	.003	1.428
Nơi ở	.272	.062	.279	4.357	.000	1.159
Sức khỏe	.264	.073	.265	3.596	.000	1.532
Sự ủng hộ của gia đình, bạn bè của lao động người cao tuổi	.088	.034	.164	2.596	.011	1.126

R² (Điều chỉnh): 0.539;

Kiểm định độ phù hợp mô hình, giá trị F: 31.436, Sig < 0,05

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu bằng SPSS 22.0

cần nâng cao nhận thức của xã hội đối với lao động người cao tuổi, nâng cao sức khỏe thể chất và tinh thần cho lao động người cao tuổi. Các tổ chức cần xây dựng, hoàn thiện các chính sách quản lý đặc thù đối với lao động người cao tuổi. Cần xây dựng các tiêu chí tuyển dụng phù hợp đối với lao động người cao tuổi. Khuyến khích người lao động cao tuổi tham gia tuyển dụng thông qua việc cải tiến nơi làm việc phù hợp cho lao động người cao tuổi. Thực hiện các hoạt động truyền thông nội bộ và bên ngoài để xóa bỏ sự phân biệt tuổi tác và các định kiến tiêu cực đối với lao động người cao tuổi. Điều chỉnh nơi làm việc và cải tiến công cụ lao động phù hợp với lao động người cao tuổi để giảm thiểu các rào cản tại nơi làm việc đối với lao động người cao tuổi. Cũng cần đưa ra định mức lao động phù hợp với người lao động cao tuổi, bố trí công việc có tính linh hoạt, đảm

bảo sự linh động về thời gian làm việc, mở rộng các cơ hội việc làm cho lao động người cao tuổi. Các tổ chức cũng cần có chính sách đãi ngộ tài chính phù hợp đối với lao động người cao tuổi để thu hút họ tiếp tục làm việc. Gia đình, bạn bè của người cao tuổi cũng nên có sự động viên, ủng hộ khi lao động người cao tuổi có đủ sức khỏe và mong muốn tiếp tục làm việc. ♦

Tài liệu tham khảo:

1. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2017), *Older people and employment: is government policy effective?*.
2. Crow (2006), *Making better use of older workers: guidelines for employers*, Centre for Research into the Older Workforce.

3. Doãn Thị Mai Hương và cộng sự (2018), *Giải pháp sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi*, Đề tài cấp Bộ.
4. Dự án VIE022, (2011), *Thúc đẩy quyền của người cao tuổi thiệt thòi ở Việt Nam*, Báo cáo Điều tra về Người cao tuổi Việt Nam (gọi tắt là VNAS - Viet Nam Aging Survey).
5. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011), *Employment trends and policies for older workers in the recession*.
6. Fenwick, T. (2013), *Older workers in the professions: Learning challenges and strategies*, The SAGE Handbook of Aging, Work and Society, 300-313.
7. James M. Raymo, Jersey Liang, Hidehiro Sugisawa, Erika Kobayashi, Yoko Sugihara (2004), *Work at Older Ages in Japan: Variation by Gender and Employment Status*, The Journals of Gerontology: Series B, Volume 59, Issue 3, 1 May 2004, Pages S154-S163.
8. Kronos Incorporated (2007), *Overall Labor Effectiveness, achieving a Highly Effective Workforce*, Experts at Improving the Performance of People and Business.
9. Munnell, AH, Sass, SA, and Soto, M. (2012), *Employer Attitudes Toward Older Workers: Survey Results*, MA: Center for Retirement Research at Boston College; 2006.
10. National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion (NCCDPHP, 2012), *Division of Population Health, Older Employees in the Workplace*, Issue Brief No. 1 July 2012.
11. Report of the Taskforce on the Aging of the American Workforce, Website. <http://www.aging.senate.gov/letters/agingworkforcetaskforcereport.pdf>. Accessed July 6, 2012.
12. Stamov-Roßnagel, C. & Hertel, G. (2010), *Older workers' motivation: against the myth of general decline*, Management Decision, 48, 894-906.
13. Stephen McNair, Matt Flynn and Nina Dutton (2007), *Employer responses to an ageing workforce: a qualitative study*, Department for Work and Pensions, Research Report No 455, Crown 2007.
14. Thomas Zwick, Christian Göbel and Jan Fries (2013), *Age-Differentiated Work Systems Enhance Productivity and Retention of Old Employees*, in C. M. Schlick et al. (eds.), *Age-Differentiated Work Systems*, DOI: 10.1007/978-3-642-35057-3_2, Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2013
15. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nhà xuất bản Hồng Đức.

Summary

The paper examines the impact of organizational policies and elderly labor factors on the effective use of Vietnamese elderly labor. The research findings show that the organization's policies have a great impact on the effective use of elderly labor. Factors of the elderly labor also affect the effective use of elderly labor. After the elderly workers become employed, the organization's policy is the variable that has the greatest influence on improving the lives of elderly workers. Based on the research results, the author proposes a number of solutions to effectively use Vietnamese elderly labor in the future.