Hanns Seidel Foundation

ILSSA
KHLD&XH

THÚC ĐẨY VIỆC LÀM CHO NGƯỜI CAO TUỔI TRONG BỐI CẢNH GIÀ HÓA DÂN SỐ TẠI VIỆT NAM

The copyright and responsibility for publishing of this publication lies with Hanns Seidel Foundation Vietnam and the Institute of Labour Science and Social Affiars of MOLISA

Authors:
TS. Bùi Tôn Hiến, ThS. Lưu Quang Tuấn TS. Phạm Ngọc Toàn, ThS. Nguyễn Thành Tuân, ThS. Nguyễn Hoàng Nguyên và ThS. Lê Thị Lương.

Cover design & Layout:
Hai Kim Media & Advertising Co.,Ltd

LỜI TỰA

Việt Nam cũng giống như nhiều nước ở khu vực Châu Á -Thái Bình Dương, đang trong giai đoạn cơ cấu "dân số vàng", đồng thời cũng ở thời kỳ đầu của quá trình già hóa dân số. Cơ cấu dân số nước ta đang chuyển đổi theo hướng nhanh già hơn so với các nước trong khu vực và trên thế giới do tỷ lệ sinh và tỷ lệ chết giảm, tuổi thọ trung bình của người dân tăng nhanh hơn các nước khác. Điều này minh chứng cho thành quả phát triển kinh tế-xã hội của đất nước. Tuy vậy, già hóa cũng gây sức ép đáng kể cho hệ thống an sinh xã hội, cho vấn đề chăm lo cho người cao tuổi (NCT), đảm bảo sức khỏe và thu nhập cho NCT.

Hiện nay ở nước ta, tỷ lệ NCT tham gia hoạt động kinh tế khá cao và đang có xu hướng tăng nhanh. Lao động là người cao tuổi chủ yếu làm việc trong khu vực phi chính thức và trong ngành nông-lâm-thủy sản (90%); chất lượng việc làm của NCT thấp, 58,8% lao động cao tuổi là lao động giản đơn; thu nhập của NCT làm công hưởng lương chỉ bằng 38,5% mức lương bình quân trên thị trường. Như vậy, để tìm kiếm việc làm thỏa đáng với thu nhập tương xứng là điều không hề đơn giản đối với nhiều người cao tuổi.

Bên cạnh đó, vấn đề phát triển việc làm cho NCT còn nhiều bất cập. Chính sách khuyến khích NCT có khả năng và có nhu cầu tiếp tục làm việc mới được thực hiện tập trung ở một số đối tượng (chủ yếu là cán bộ, công chức, người giữ chức vụ quản lý). Nhìn chung, hệ thống chính sách lao động việc làm chưa bao quát được nhiều nội dung như: thiếu chính sách cho nhóm lao động cao tu ổi tham gia vào thị trường lao động; chưa có chính sách đào tạo, đào tạo lại cho lao động trung niên, lao động cao tuổi để chuyển đổi nghề nghiệp hay đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động; đặc biệt chưa có cơ chế khuyến khích doanh nghiệp sử dụng lao động là NCT.

Trong khuôn khổ chương trình hợp tác "Tăng cường năng lực thực thi Bộ luật Lao động năm 2019 và Kế hoạch thực hiện Thỏa thuận Paris về biến đổi khí hậu của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội giai đoạn 2020-2030" do Tổ chức Hanns Seidel Foundation (HFS) tài trợ, Viện Khoa học Lao động và Xã hội phối hợp với Tổ chức HFS thực hiện báo cáo "Thúc đẩy việc làm cho người cao tuổi trong bối cảnh già hóa dân số ở Việt Nam". Kết quả của nghiên cứu sẽ cung cấp thông tin về thực trạng việc làm cũng như các vấn đề thách thức đặt ra đối với với NCT. Trên cơ sở đó báo cáo đưa ra một số giải pháp nhằm thúc đẩy làm việc cho NCT trong bối cảnh già hóa dân số tại Việt Nam.

Báo cáo này được thực hiện bởi nhóm nghiên cứu của ILSSA thuộc MOLISA kết hợp chặt chẽ với HFS xây dựng. Nhóm nghiên gồm TS. Bùi Tôn Hiến, ThS. Lưu Quang Tuấn TS. Phạm Ngọc Toàn, ThS. Nguyễn Thành Tuân, ThS. Nguyễn Hoàng Nguyên và ThS. Lê Thị Lương. Báo cáo cũng nhận được sự hỗ trợ và góp ý từ ông Lê Anh Vũ (Hanns Seidel Foundation). Bên cạnh đó báo cáo cũng nhận được đóng góp và chia sẻ ý kiến quý báu từ TS. Bùi Sỹ Tuấn (MOLISA), TS. Nguyễn Văn Hùng (Hội người cao tuổi Việt Nam), TS. Ngô Quỳnh An (Trường ĐH Kinh tế quốc dân), Ông Ngô Xuân Liễu (MOLISA), Bà Trần Bích Thủy (HelpAge Việt Nam) và các nhà khoa học khác.

MỤC LỤC

MỤC LỤC
DANH MỤC BẢNG
DANH MỤC HÌNH
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

I. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU
1. Phương pháp nghiên cứu **1**
1.1 Phương pháp 1
1.2 Phương pháp tiếp cận đối tượng nghiên cứu 2
1.3 Đối tượng khảo sát và nội dung 3
2. Cỡ mẫu và địa bàn khảo sát **4**
3. Phương pháp xử lý dữ liệu **6**

II. THỰC TRẠNG VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI CAO TUỔI **8**
1. Xu hướng về già hóa dân số **9**
1.1 Thay đổi về cấu trúc tuổi dân số 9
1.2 Tuổi thọ bình quân 10
1.3 Thách thức và cơ hội của già hóa dân số đối với việc làm và an sinh xã hội 11
2. Tham gia lực lượng lao động của người cao tuổi **12**
2.1 Tỷ lệ tham gia LLLĐ 12
2.2 Lực lượng lao động NCT theo giới tính 13
2.3 Lực lượng lao động NCT theo tình trạng hôn nhân 14
2.4 Phân bố lực lượng lao động NCT theo vùng, khu vực thành thị - nông thôn 15
2.5 Trình độ CMKT của NCT 16
3. Việc làm của người cao tuổi **17**
3.1 Theo đặc điểm cá nhân 17
3.2 Việc làm của NCT phân theo ngành kinh tế 20
3.3 Việc làm của NCT phân theo nhóm nghề 22
3.4 Việc làm của NCT theo vị thế và loại hình sở hữu 23
3.5 Việc làm của NCT phân theo khu vực phi chính thức/chính thức 24
4. Thu nhập của NCT **26**
5. Thời gian làm việc của NCT **29**
6. Mong muốn về việc làm và cơ hội việc làm của NCT **32**
6.1 Mong muốn về việc làm của NCT 32
6.2 Cơ hội về việc làm cho NCT 33
7. Thách thức của người cao tuổi trên thị trường lao động **36**
7.1. Phân biệt về tuổi tác 36
7.2 Hạn chế về đào tạo và thiếu hụt về trình độ 38
7.3. Khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm 41
7.4. Các vấn đề về sức khỏe, các vấn đề cân bằng giữa công việc và cuộc sống, và thiếu nơi làm việc đối với NCT 42
7.5. Hệ thống chính sách liên quan đến sử dụng lao động là NCT 45
7.6. Nhu cầu sử dụng lao động là NCT thấp 46

III. GIẢI PHÁP THÚC ĐẨY VIỆC LÀM CHO NGƯỜI CAO TUỔI **48**
1. Già hóa dân số - Bối cảnh quốc tế và Việt Nam **49**
1.1 Bối cảnh quốc tế 49
1.2 Bối cảnh Việt Nam 49
2. Các giải pháp thúc đẩy việc làm cho NCT – bài học từ kinh nghiệm quốc tế **52**
2.1. Hoàn thành hệ thống chính sách về việc làm đối với người cao tuổi 52
2.2 Thúc đẩy tạo việc làm cho NCT thông qua các hỗ trợ tài chính 53
2.3. Thực hiện các biện pháp về bảo đảm sức khỏe để khuyến khích người cao tuổi quay trở lại làm việc 55
2.4 Đào tạo kỹ năng cho người cao tuổi 55
2.5. Các giải pháp khác: 57
3. Đề xuất các giải pháp về việc làm cho người cao tuổi **58**
3.1. Các quan điểm về chính sách về an sinh xã hội và việc làm dành cho người cao tuổi 58
3.2. Đề xuất một số giải pháp về mở rộng cơ hội việc làm, thúc đẩy người cao tuổi tiếp tục làm việc 59

TÀI LIỆU THAM KHẢO 62

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1: Lựa chọn địa bàn khảo sát 11
Bảng 2: Quy mô khảo sát định tính 12
Bảng 3. Tuổi thọ bình quân theo giới tính, vùng miền 17
Bảng 4. Lực lượng lao động NCT theo tình trạng hôn nhân 21
Bảng 5. Lực lượng lao động NCT theo vùng miền 23
Bảng 6. Lực lượng lao động NCT theo CMKT 23
Bảng 7. Việc làm NCT theo giới tính, CMKT 24
Bảng 8. Việc làm NCT theo khu vực, vùng miền 25
Bảng 9. Việc làm NCT theo ngành kinh tế 26
Bảng 10. Việc làm NCT theo nhóm nghề 27
Bảng 11. Việc làm NCT theo vị thế việc làm 27
Bảng 12. Việc làm NCT theo loại hình sở hữu 28
Bảng 13. Việc làm NCT theo khu vực phi chính thức/chính thức 29
Bảng 14. Thu nhập bình quân NCT theo ngành 31
Bảng 15. Thu nhập bình quân NCT theo nghề 32
Bảng 16. Thu nhập bình quân NCT theo giới tính, khu vực 32
Bảng 17. Số giờ làm việc bình quân trong tuần NCT theo ngành 33
Bảng 18. Số giờ làm việc bình quân trong tuần NCT theo nghề 34
Bảng 19. Số giờ làm việc bình quân trong tuần NCT theo giới tính, khu vực 35
Bảng 20. Mô tả các biến sử dụng 37
Bảng 21. Kết quả ước lượng về cơ hội có việc làm hưởng lương của NCT 38

DANH MỤC HÌNH

Hình 1. Tháp dân số của Việt Nam 2010 và 2020 15
Hình 2. Dân số 60 tuổi trở lên giai đoạn 2010-2020 16
Hình 3. Dân số và tỷ lệ tham gia lực lượng lao động NCT 19
Hình 4. Lực lượng lao động NCT theo giới tính 19
Hình 5. Lực lượng lao động NCT theo khu vực thành thị, nông thôn 21
Hình 6. Vị thế việc làm của NCT theo nhóm tuổi (%) 27
Hình 7. NCT làm việc trong khu vực chính thức 28
Hình 8. Thu nhập bình quân tháng của NCT theo nhóm ngành và nhóm tuổi 29

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
CNTT	Công nghệ thông tin
CQQLNN	Cơ quan quản lý nhà nước
DN	Doanh nghiệp
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
LLLĐ	Lực lượng lao động
LĐ&TBXH	Lao động, Thương binh và Xã hội
NCT	Người cao tuổi
PVS	Phỏng vấn sâu
Tp	Thành phố
TCTK	Tổng cục Thống kê
TTLĐ	Thị trường lao động
TCXH	Trợ cấp xã hội
UNFPA	Quỹ dân số liên hợp quốc

EXECUTIVE SUMMARY

The report applied secondary data from the General Statistics Office and empirical data from in-depth surveys of 180 households in three Northern provinces to analyse the employment situation of the older persons (OPs), as well as challenges of them in participating in the labour market. Key results of the study are shown below:

Challenges and opportunities of population aging for employment and social security

Population structure changes towards increasing gradually in the proportion of the population aged 60 years and over and decreasing in the proportion of the population in working age in the period 2010-2020.

Achievements in people's health care and socio-economic development have contributed to increasing the average life expectancy of the people, the average life expectancy has increased rapidly, reaching 73.7 years old by 2020. In general, the average life expectancy increased slowly each year by approximately 0.1 year of age in the period 2010-2020.

The qualitative analysis from 180 surveys of the study shows that the challenges and opportunities of population aging for employment and social security are: (i) Decline in labour force, decrease in labour productivity, especially in the total factor productivity; (ii) Ensuring income security for the older persons, preventing increases of poverty and inequality in the society; (iii) Pressure on the healthcare system for the older persons and the health system; (iv) Pressure on public spendings with regarding health care needs for the older persons and pensions, pensions for the older persons, etc; (v) Social challenges such as ensuring the cultural and spiritual life of the older persons, adjusting the labour-job market, resolving conflicts and generational conflicts in the aging population.

However, population aging also creates opportunities for the development of healthcare services and products for the older persons.

Participation in the workforce of the older persons: Vietnam is considered as a country with an abundant labour supply where a high rate of population participating in the labour force (73.7% in 2020) but experiencing decrease in recent years.

The proportion of the older persons participating in the labour force of both men and women tends to decrease, but the rate of participation in the older persons labour force of women is much lower than that of men (11.3 percentage points in 2020).

The older labour force is mainly in the Red River Delta and North Central and Central Coast regions. Many of them reside in rural areas, but their number tends to increase gradually in urban areas recently. By 2020, the proportion of elderly people participating in the labour force in urban areas will be 23.6%, while this number is 40.6% in rural areas.

The ratio of older workers with degrees and certificates in Vietnam is low, at 9.7% in 2020 and up 2.3 percentage points compared to 2010.

One of the key findings is that the higher the qualification of older persons, the lower their rate of labour-force participation. The proportion of older persons in the labour force is highest in the groups with no technical expertise (36.1%) and primary qualification (37.4%). (GSO, 2020). This percentage tends to decrease in accordance with their qualifications, with intermediate education accounting for 26.2 percent, a college degree accounting for 20.9 percent, and a university degree or higher accounting for 15.6 percent.

Employment of the older persons

The total number of older persons in the work force in 2020 reached 4.7 million, up 1.61 million from 2010. In the years between 2010 and 2020, the average number of older workers increased by roughly 160,000 per year, or about 4%, which is twice as fast as the nation's overall employment growth.

The gender structure of employed older workers did not change much in the 2010-2020 period when the number of male workers was always slightly lower than that of female employees, but not significantly.

Although employment of older workers increased in both urban and rural areas between 2010 and 2020, the structure of the older labour force has shifted towards increasing in urban areas and decreasing in rural areas. In urban areas, from 17.8% in 2010 had increased to 25.1% in 2020; in contrast, in rural areas decreased from 82.2% to 74.9% in the same period.

The number of older workers working in the Agriculture, Forestry and Fisheries (AFF) industry accounted for the majority and still increased. However, their ratio in the total labour force experienced decrease between 2010-2020.

In the period 2010-2020, the number and proportion of older workers with unskilled jobs accounted for the majority and tended to increase, from 50.57% in 2010 to 55.78% in 2020.

Older workers were mainly in the self-employment and family labour sectors, however, there was a tendency of rapid increase in the group of wageworkers (11.6%/year) in the period 2010 – 2020.

A significant increase of the older labour force in the formal sector resulted in 590.2 thousand persons in 2020, an average annual increase of 25, 2%, compared with 97.8 thousand persons in 2012. As the result, the proportion of informal older workers decreased

rapidly, with an average annual decrease of 13.6% in the period 2012-2020.

In the period 2010-2020, the average monthly income of older wageworkers increased profoundly, from 1564 thousand VND/month in 2010 to 4470 thousand VND/month in 2020, an average annual increase of about 9.5% , higher than the national average.

Occupation, the complexity of the job and the level of technical expertise are key factors that determine the income level of older workers.

In terms of the gender indicator, older female workers made less money on average each month than older male workers, which is consistent with the general trend of the gender pay gap.

The average income of elderly workers in urban areas was higher than in rural areas. In 2020, the average income of older workers in urban areas was 6297 thousand VND/person/month, about 1.5 times higher than in rural areas (4059 thousand VND/person/month).

The average number of working hours of older workers per week tended to decrease in the period 2010-2020. In 2010, the average older worker worked 42.3 hours/week, by 2020 this figure was 40.97 hours/week, an average annual decrease of 0.17%.

The rate of decrease in average working time/week of older male workers decreased slower than that of female (decreased by 0.02%/year compared to a decrease of 0.42%/year).

In the period 2010-2020, the average number of working hours/week of older male workers was higher than older female workers. In 2020, an average older male worker works 42.37 hours/week compared to 38.18 hours/week of a older female worker.

According to responses from 180 interviews, continuing to work after reaching working age (55 for women and 60 for men) is still regarded as a joy by older persons, contributing to their improved health. However, the lack of knowledge about the labour market and society's attitude toward using older people have limited their ability to participate in the labour force. Older persons want to have a suitable job, but it might be difficult for them to do so.

Job opportunities for the older persons: the study ran logit model to quantify the impact of some factors on the older persons' decisions to join the labour market. The working probability of male is higher than that of female; Older persons who are married or widowed have a lower probability of having a paid job than other groups; The higher skills and qualifications an older person has, that person has higher chance to get a paid job; Older persons in urban areas have a higher probability of working than in rural areas; The richer the older persons in households, the easier it is to participate in the labour market; if the older persons' health is not good, they will not be able to participate in the labour market.

Challenges for the older persons in the labour market

Older workers' valuable contributions have been curtailed and their opportunities to engage in the labour market have been restricted by employers' prejudice and discrimination, particularly towards female workers.

By implementing numerous advantageous and encouraging workplace practices for young employees, prejudice and age discrimination are recognized.

Age discrimination primarily affects wage workers, whereas self-employed or family workers can continue to work without difficulties except health issue.

Limitation in training and insufficiency in skill

One of the key findings shows that qualification has a positive correlation with better employment. However, the current older workforce often has limitations in training and lack of qualifications compared to their younger peers. As the result, their opportunities to find suitable jobs with good income are hindered.

Many older workers are not aware of their skill shortage. They also lack motivation to improve their qualifications and participate in learning, especially those related to computer and internet.

Lack of information about jobs

Limited access to information about job opportunities and suitable workplaces is a barrier for older workers to actively participate in the labour market.

Health problems, work-life balance issues, and lack of suitable workplace for older persons

Health problems can be considered as an important factor that significantly affects the participation in the labour market of older workers, as well as the employment possibility after retirement age.

Prejudice against health condition of older workers from recruiters.

The lack of employment services such as career transition support or vocational training and lack of information hinder the re-employment of older workers.

The balance between work and family can also be the reason for an early retirement, with more focus on family, particularly in female workers.

Some older workers are willing to work longer if there is a flexible work arrangement.

The policy system related to the use of older labour force

The current retirement system and tax regulations can cause discouragement for older

workers to continue working in the labour market.

Lack of information on employment for the older persons at job placement centres is a barrier to accessing the labour market.

The existing job support policies don't include any specific rules or incentives specifically for older persons that would enable them to locate occupations that suited their needs, such as flexible working hours or short working hours. As a result, many older persons are engaged in the informal sector and as self-employed individuals.

The opportunity to access loans to meet the requirements of self-production and business is limited.

Low demand for older labour force

The current labour market offers older workers only low-level temporary jobs.

Solutions to promote employment for the older persons:

International lessons on promoting employment for the older persons: 1) Complete a system of employment policies for the older persons; 2) Promote job creation for the older persons through financial support; 3) Implement measures to ensure health to encourage the older persons to return to work; 4) Skills training for the older persons; 5) Adjust the working environment to suit the characteristics of the older persons; 6) Increase access to information about employment and use of employment services.

Employment solutions for the older persons in Vietnam:

i) Job creation solutions

- Develop policies, regulations and provide financial resources that encouraging employers to retain and hire older workers, specifically financial support mechanisms (exemption and reduction of social insurance premiums, health care for older workers who have not had enough time to pay insurance), corporate income tax incentives that employ older workers (for example providing support categories that increase with the ratio a high percentage of older workers on the total workers)

- Support older workers to develop household economy that could create jobs for themselves and other elderly people. Developing a mechanism for appraisal and lending with preferential interest rates (unsecured) for projects capable of creating jobs for the older persons.

- Research and develop a list of priority jobs and incentives for older workers such as partial salary funding, bonus for older workers, etc.

- Complete legal policies to prevent/prohibit age discrimination in recruiting and employing older workers.

- Monitor and manage the implementation of a balanced approach to recruitment and employment for older workers. Protect the rights of older people to work by ensuring that age is not a criterion for assessing job capacity.

ii) Solutions to encourage the older persons to continue working after retirement

- Encourage older persons to work longer by providing greater flexibility in job transition-retirement by diversifying employment forms: work-from-home, part-time work that is appropriate for the older person's health status and capacity, allowing them to better balance work and taking care of their family and themselves.

- Limit the use of state-funded early retirement schemes to discourage workers to quit while they are still in good health and able to work

- To ensure that the older persons can earn money from working while still receiving pension. This will guarantee the adequacy and sustainability of the state pension system;

- Promote friendly working environment that is suitable for the health and psychological conditions of older workers. Providing regular check-ups and comprehensive health care to minimize the risk of illness and diseases.

iii) Solutions on skill trainings

- Develop training programs to assist older workers in changing jobs or building capacity in order to meet the needs of the local labour market and the community in which they live. Implement models of on-site and community training to ensure that workers have the ability and need to participate in training in a practical and effective manner.

- Research and develop "specific" training programs suitable to the conditions and absorbing ability of each group of older workers (focusing on unskilled workers)

- Organize basic skills training in using computers and application software in specific occupational groups so that the older persons can find jobs in the context of digital transformation.

iv) Communication, propaganda and raising awareness

- Conduct public awareness campaigns to eliminate discrimination against elderly workers in recruitment, promotion, and training. Promote the success and dissemination of older people while continuing to work in order to motivate and encourage other elderly people to follow.

- Propaganda to change the family's perception of older people's labor participation, to create conditions for older people to participate in the labor market while bringing joy, health, and contributing to society; changing society's perception of older people's ability to participate in the market in job segments appropriate to their physical condition and health.

- Strengthening exchanges and connections among elderly communities in order to share experiences and lessons learned about business and production organization models, economic development, and expanding community cooperation opportunities.

v) Building database system on recruitment of the older persons

- Creating an older person's database as part of the demographic database and connecting it to other databases (such as data on health, insurance, employment, ...)

- Diversify approaches and networks to offer complete employment information and encourage easier access to data on the demand for older employees to fill high-quality positions.

vi) Other solutions

- Implement more frequent health care programs for older workers to ensure that continuing to work does not negatively affect physical and psychological health; offer forms of employment to help improve the psychological well-being of the older persons.

- For the job positions for the older persons, it is necessary to pay attention to reducing pressure, working intensity as well as limiting job rotation so that the older persons can confidently and confidently work.

- Strengthening international research and cooperation activities on support and job creation for the older persons in order to learn from experiences and take advantage of technical support and resources to promote employment for the older persons.

I. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1.1 Phương pháp

» Rà soát tài liệu và xử lý số liệu thứ cấp

- Rà soát các báo cáo, tài liệu có liên quan đến chủ đề nghiên cứu về người cao tuổi và vấn đề việc làm, an sinh của người cao tuổi ở Việt Nam và tài liệu về kinh nghiệm quốc tế;

- Rà soát nguồn số liệu thứ cấp cụ thể là số liệu điều tra Lao động Việc làm: đây là cuộc điều tra chọn mẫu trên quy mô lớn được thiết kế khoa học cho phép làm cơ sở chính thức cho việc phân tích, đánh giá tình hình lực lượng lao động, việc làm và thất nghiệp trong nhiều năm qua; cho phép tính toán, suy rộng trên toàn quốc, cấp vùng (theo quý) và cấp tỉnh (theo năm); có khả năng so sánh theo thời gian (quý, năm), không gian; có khả năng tạo dữ liệu mảng, hữu ích trong việc phân tích sự dịch chuyển theo ngành, nghề; các chỉ tiêu đã tương thích khá nhiều về khái niệm cũng như cách tính so với chỉ tiêu KILM cơ bản của ILO, vì thế có thể so sánh với quốc tế.

- Rà soát nguồn số liệu thứ cấp từ điều tra Mức sống hộ gia đình của TCTK: cung cấp tình hình việc làm theo ngành, nghề, hợp đồng lao động; số liệu có tính hệ thống, có khả năng so sánh theo năm; có khả năng phân tích vấn đề di cư, tiền lương, việc làm. Điều tra này được thực hiện vào năm chẵn (2010, 2012,.., 2018, 2020) với số mẫu hàng năm khoảng 9399 hộ tương đương khoảng 36,000 cá nhân cho một năm.

- Rà soát nguồn số liệu thứ cấp dự báo dân số theo tuổi của TCTK, UNFPA, UN.

» Nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính được sử dụng để tìm hiểu sâu về các yếu tố, tiêu chí nhận biết về việc làm của người cao tuổi từ góc nhìn của nhà hoạch định chính sách, tổ chức hiệp hội và từ người lao động cao tuổi.

Nghiên cứu này sẽ tiến hành thực hiện nghiên cứu định tính thông qua tọa đàm, thảo luận nhóm, phỏng vấn sâu.

Các cuộc tọa đàm xin ý kiến chuyên sâu với các bên liên quan, bao gồm các cơ quan quản lý nhà nước các cấp để tiếp cận và nắm bắt các quan điểm cũng như cách thức thực hiện. Phỏng vấn sâu đại diện các cơ quan, tổ chức, cá nhân liên quan đến vấn đề việc làm cho người cao tuổi, những thuận lợi, khó khăn, rào cản trong quá trình người cao tuổi tham gia thị trường lao động. Thảo luận nhóm các đối tượng nhằm thu thập các thông tin liên quan đến các vấn đề thách thức và giải pháp nhằm đáp ứng nhu cầu làm việc của người cao tuổi trên cơ sở đó đề xuất các chính sách nhằm phát triển việc làm thỏa đáng cho gười cao tuổi trong bối cảnh già hóa dân số.

» Nghiên cứu định lượng

Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua nguồn dữ liệu thứ cấp để đánh giá thực trạng đặc điểm việc làm của người cao tuổi. Các kỹ thuật phân tích dữ liệu như phân tích thống kê và mô hình kinh tế lượng khác sẽ được nghiên cứu sử dụng để thực hiện mục tiêu nghiên cứu. Trên cơ sở số liệu thu thập được, nghiên cứu sẽ sử dụng phần mềm CSPro để nhập số liệu và sử dụng phần mềm SPSS/STATA để giúp nghiên cứu phân tích số liệu cũng như kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

1.2 Phương pháp tiếp cận đối tượng nghiên cứu

Kỹ thuật chọn mẫu theo chuỗi (Chain Referral Sampling- một dạng của chọn mẫu Snowball) giúp cho việc tiếp cận đối tượng tốt hơn thông qua mạng lưới của chính những người trong nhóm, tuy nhiên cách chọn mẫu này vẫn mang tính "thuận tiện" hơn là chọn mẫu xác suất.

Đối với hoạt động này, chúng tôi đề xuất sử dụng phương pháp Respondent Driven Sampling và Network Scale-Up Method để chọn mẫu cho nghiên cứu này. Lấy mẫu dựa trên người trả lời (RDS) là một phương pháp khảo sát đối với các nhóm đối tượng dựa vào việc theo dõi liên kết xã hội. Quá trình thực hiện RDS được thiết kế để lan truyền thông qua mạng xã hội kết nối các thành viên của nhóm đối tượng mục tiêu.

Tại mỗi địa bàn nghiên cứu, sẽ những đối tượng ở vạch xuất phát khoảng 3 đến 5 người, sau khi được phỏng vấn, những người này sẽ giới thiệu đến những người cao tuổi khác. Quá trình này tiếp tục cho đến khi phỏng vấn đủ số mẫu. Bằng cách này sẽ bảo đảm lựa chọn được những người phỏng vấn một cách tự nguyện, đồng thời nắm được mối quan hệ giữa những người cao tuổi tham gia thị trường lao động, bao gồm nhóm đang làm việc và nhóm chưa có việc làm và có nhu cầu làm việc.

Phương án lựa chọn đối tượng nghiên cứu tại mỗi Tỉnh như sau: i) Lựa chọn đối tượng nghiên cứu cho vòng đầu hay vạch xuất phát sẽ được dựa trên thông tin từ Hội người cao tuổi cấp tỉnh; ii) Mỗi người được lựa chọn ở vòng đầu sẽ giới thiệu đến những người khác mà họ biết (vòng 2); iii) Những người ở vòng 2 tiếp tục giới thiệu đến những người khác. Sau một số vòng đạt được quy mô mẫu của nghiên cứu thì dừng lại.

Bên cạnh đó, tại mỗi địa bàn có đối tượng ở vạch xuất phát sẽ hỏi một số người có biết về nhu cầu việc làm của người cao tuổi để thu thập thông tin của họ về hiểu biết về vấn đề này, cũng như họ ước tính số người lao động cao tuổi đang làm việc và chưa có việc làm và có nhu cầu làm việc mà họ biết.

1.3 Đối tượng khảo sát và nội dung

Thực hiện các cuộc thảo luận nhóm, phỏng vấn sâu nhóm CQQLNN, các hiệp hội, đoàn thể và nhóm người lao động để thu thập thông tin theo mẫu phiếu thiết kế qua các kênh trực tuyến, có sự hỗ trợ của người địa phương và cán bộ kỹ thuật.

(1) Khảo sát nhóm CQQLNN và các hiệp hội, đoàn thể về chính sách cho NCT và đặc biệt là chính sách thúc đẩy, hỗ trợ việc làm cho NCT

Dự kiến các câu hỏi nghiên cứu: Xu hướng tuyển dụng lao động là NCT trên thị trường lao động; Đâu là nhóm đối tượng NCT có nhu cầu việc làm và cần chính sách hỗ trợ đặc thù về việc làm? Sinh kế?; Nhu cầu việc làm của NCT còn khả năng tham gia hoạt động kinh tế (NCT với thu nhập thấp, NCT thuộc diện nghèo sống độc lập, người cao tuổi cư trú ở các xã đặc biệt khó khăn…); Những thách thức đối với việc tạo việc làm cho NCT (Làm thế nào để NCT tìm được công việc phù hợp khi thị trường lao động dành riêng cho đối tượng này chưa được hình thành? Kênh tuyển dụng chính thức dường như không có?); Tìm hiểu các mô hình, các câu lạc bộ "liên thế hệ" tiêu biểu ở một số địa phương (vai trò và khả năng của NCT trong việc tạo việc làm và hỗ trợ cộng đồng NCT tại địa phương); Nội dung về kết quả thực hiện các chính sách tạo việc làm, đào tạo, hỗ trợ sinh kế đã triển khai đối với NCT…

(2) Khảo sát nhóm người cao tuổi đang làm việc

Dự kiến các câu hỏi nghiên cứu: Lý do tiếp tục làm việc (do không có lương hưu, hay do thu nhập không đủ vẫn phải đi làm để có tiền trang trải cuộc sống hoặc lý do khác…); Đặc điểm về việc làm (ngành, nghề làm việc của NCT, điều kiện, thời gian làm, thu nhập và mức lương của NCT); Nguyện vọng về cải thiện việc làm và các điều kiện làm việc;…

(3) Khảo sát nhóm người cao tuổi chưa có việc làm và có nhu cầu làm việc

Dự kiến các câu hỏi nghiên cứu: Lý do muốn tiếp tục làm việc (thu nhập hiện tại để có thu nhập cho bản thân, gia đình; Công việc gần nhất đã từng làm (lý do không tiếp tục làm việc?); Những khó khăn, rào cản đang gặp phải trong việc tìm kiếm công việc; Sự lựa chọn/ nhu cầu việc làm cho NCT như thế nào (mong muốn công việc gì? thời gian làm việc, mức lương và điều kiện làm việc cụ thể…); Có dự định tự sản xuất, kinh doanh không (ngành nghề, lĩnh vực dự kiến triển khai? Lý do muốn thực hiện? Những lợi thế NCT đã có, các công việc đã chuẩn bị và khả năng đáp ứng…); Những khó khăn, thách thức đang gặp phải (lý do chưa thực hiện được?); Nhu cầu hỗ trợ (về vay vốn, chuyển giao kỹ thuật…để tự sản xuất kinh doanh) và mong muốn được hỗ trợ khác…

2. CỠ MẪU VÀ ĐỊA BÀN KHẢO SÁT

Trên cơ sở phương pháp tiếp cận đối tượng nghiên cứu đề cập tại mục 3 và thông tin của đối tượng khảo sát cần được quan tâm (bao gồm: nhóm tuổi, giới tính, trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật, khu vực, điều kiện kinh tế, đặc điểm việc làm…), cơ mẫu khảo sát định định tính như sau:

Địa bàn khảo sát

» Chọn tỉnh khảo sát:

Nghiên cứu Thúc đẩy việc làm cho người cao tuổi trong bối cảnh già hóa dân số tại Việt Nam là một cuộc khảo sát mẫu có chủ đích với sự tham gia của 180 người từ 60 tuổi trở lên sống trong cộng đồng. Mẫu nghiên cứu được thiết kế để đưa ra kết quả nghiên cứu trường hợp mang tính đại diện lựa chọn tại 3 tỉnh Hoà Bình, Quảng Ninh và Bắc Ninh (phân theo khu vực thành thị và nông thôn).

Căn cứ vào mục tiêu nghiên cứu của đề tài, nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát nhanh với 3 tỉnh/thành phố được lựa chọn theo những tiêu chí nhất định nhằm tìm hiểu sâu hơn về việc làm đối với nhóm đối tượng mục tiêu.

Việc lựa chọn địa bàn tỉnh/thành phố xem xét việc làm của người cao tuổi dựa trên tiêu chí đại diện với các đặc trưng sau:

- Yếu tố phát triển kinh tế - xã hội và khả năng huy động ngân sách cho an sinh xã hội: Các tiêu chí lựa chọn bao gồm i) tỉnh/thành phố có điều kiện kinh tế - xã hội phát triển, có thể tự cân đối được ngân sách, điều tiết khoản thu phân chia về ngân sách TW trên 50% ngân sách; ii) tỉnh/thành phố có điều kiện kinh tế - xã hội tương đối phát triển, điều tiết khoản thu phân chia về ngân sách TW dưới 50% ngân sách; và iii) tỉnh/thành phố có điều kiện kinh tế - xã hội phát triển thấp, không tự cân đối được ngân sách.

- Yếu tố áp dụng và triển khai mô hình "liên thế hệ" tiêu biểu ở một số địa phương có liên quan đến thúc đẩy việc làm đối với nhóm đối tượng mục tiêu như Bắc Ninh, Thanh Hóa, Hải Dương... Phân bổ theo thống kê về mức độ hiệu quả và tỷ lệ tham gia của người cao tuổi theo cấp độ cao-trung bình-thấp.

Nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát thực địa nhiều điểm thuộc Hoà Bình, Quảng Ninh, Bắc Ninh. Cụ thể như sau:

Bảng 1: Lựa chọn địa bàn khảo sát

Tỉnh/thời gian (Dự kiến 11/10-15/10)	Thành phố/Huyện
Hoà Bình	- TP Hoà Bình - Huyện Lương Sơn
Quảng Ninh	- TP Hạ Long - Huyện Ba Chẽ
Bắc Ninh	- TP Bắc Ninh - Huyện Từ Sơn

Tại mỗi Tỉnh/thành phố, nhóm nghiên cứu sẽ làm việc với Sở LĐTBXH của các Tỉnh tham gia khảo sát để xác định địa bàn nghiên cứu ở cấp huyện và xã; xác định đối tượng thuộc CQQLNN và các tổ chức hiệp hội để tham gia thảo luận/phỏng vấn sâu; làm việc với Trung tâm dịch vụ việc làm, cán bộ văn hóa xã hội cấp xã; Hội người cao tuổi để xác định nhóm đối tượng là NCT tham gia/không tham gia trên thị trường lao động.

» Lựa chọn Huyện khảo sát

Mỗi tỉnh chọn 2 đơn vị hành chính cấp huyện để tiến hành khảo sát, việc lựa chọn dựa trên khuyến nghị của cán bộ tỉnh, là những địa bàn tập trung nhiều lao động cao tuổi hoặc các vấn đề có liên quan đến việc làm của lao động cao tuổi.

Mỗi huyện đảm bảo mẫu điều tra có đủ yếu tố thành thị, nông thôn; có đặc trưng về việc làm của lao động cao tuổi.

Chi tiết về mẫu như sau:

Thảo luận nhóm/ phỏng vấn sâu đại diện của CQQLNN, các tổ chức hiệp hội, Trung tâm dịch vụ việc làm (5 người x 3 tỉnh).

Phỏng vấn sâu người cao tuổi đang làm việc/chưa có việc làm và có nhu cầu làm việc (60 người x 3 tỉnh)

Số mẫu dự kiến khảo sát cho nghiên cứu định tính là 195 người.

Bảng 2: Quy mô khảo sát định tính

Mẫu khảo sát	Số lượng	Tỉnh/thành phố	Tổng số đối tượng
Khu vực thành thị			
Đại diện của CQQLNN, các tổ chức hiệp hội, Trung tâm dịch vụ việc làm (5 người x 3 tỉnh)	5	3	15
Phỏng vấn sâu người cao tuổi đang làm việc/chưa có việc làm và có nhu cầu làm việc (40 người x 3 tỉnh)	40	3	120
Khu vực nông thôn			
Phỏng vấn sâu người cao tuổi đang làm việc/chưa có việc làm và có nhu cầu làm việc (20 người x 3 tỉnh)	20	3	60
Tổng			**195**

Nguồn: Tổng hợp của nhóm nghiên cứu

3. PHƯƠNG PHÁP XỬ LÝ DỮ LIỆU

Đối với thông tin định lượng: sẽ được mã hóa, phân nhóm theo nhu cầu phân tích và sử dụng công cụ phân tích thống kê để xử lý.

Đối với dữ liệu định tính: dựa trên thông tin từ các cuộc thảo luận, phỏng vấn sâu, nghiên cứu sẽ sử dụng công cụ phân tích định tính NVIVO để phân loại và phân tích các vấn đề. Kết quả mong đợi là sự đánh giá các vấn đề về việc làm của người cao tuổi, nhu cầu việc làm của người cao tuổi, tìm hiểu những vấn đề và thách thức đối với người cao tuổi trong việc có được việc làm thỏa đáng, và những mong muốn chính sách hỗ trợ để người cao tuổi tìm được việc làm thỏa đáng.

Mẫu khảo sát định tính đối với nhóm lao động cao tuổi có đặc điểm như sau:

+ Nhóm người cao tuổi đang làm việc: đa số người cao tuổi đang tiếp tục làm nông nghiệp tại hộ gia đình mình (không nhận tiền công, tiền lương) và người cao tuổi có việc làm chủ yếu ở khu vực nông thôn. Có khoảng 8 lao động đang tiếp tục làm việc tại các doanh nghiệp (khu công nghiệp ở tỉnh Bắc Ninh) và doanh nghiệp tại TP. Hạ Long và 2 người cao tuổi tự sản xuất kinh doanh, mở cửa hàng buôn bán, sửa chữa nhỏ.

+ Nhóm người cao tuổi không có việc làm và đang có nhu cầu tìm việc: chủ yếu là các lao động nam, độ tuổi mới ngoài 60 và ở số người cao tuổi ở khu vực thành thị muốn tìm việc làm đông hơn khu vực nông thôn. Các lao động cao tuổi ở Tp Hạ Long - Quảng Ninh hiện có nhu cầu tìm việc làm cao hơn 2 địa bàn là tỉnh Hòa Bình và Bắc Ninh do họ bị mất việc làm thêm trong ngành du lịch do ảnh hưởng của dịch Covid 2 năm qua. Ở khu vực nông thôn, ghi nhận một số người cao tuổi nam có nhu cầu vay vốn để phát triển kinh tế hộ và một vài nữ cao tuổi có nhu cầu lên thành phố với mong muốn làm giúp việc gia đình do hoàn cảnh khó khăn và đang sống độc thân.

+ Nhóm người cao tuổi không có nhu cầu làm việc: chủ yếu là những người đã trên 70 tuổi, một số có lương hưu và hầu hết có điều kiện kinh tế gia đình tốt. Họ cũng đưa ra một số nhận định, đánh giá về thách thức đối với vấn đề việc làm của người cao tuổi. Một số lý do chủ yếu họ không tham gia lực lượng lao động là vì sức khỏe không bảo đảm (tuổi cao và mắc nhiều bệnh), tiếp đến là không có thị trường, công việc phù hợp cho mình và cuối cùng là điều kiện, hoàn cảnh gia đình không có nhu cầu cấp bách về kinh tế nên không phải đi tìm việc làm. Nhóm này phân bố đều trên các địa bàn và không có sự phân biệt giữa người sống ở thành thị hay nông thôn.

Một số lao động cao tuổi ở nông thôn vẫn tham gia một vài hoạt động nông nghiệp nhỏ như trồng rau, nuôi gà hay với nữ giới là làm các công việc về nội trợ, chăm sóc cháu (mặc dù mất tương đối nhiều về thời gian và công sức) nhưng họ không coi đó là "việc làm" mà chỉ coi là những hoạt động thường nhật của người cao tuổi hỗ trợ cho gia đình mình. Nhìn chung, người cao tuổi cho rằng làm việc cho kinh tế hộ ở gia đình mình thì không phải là "việc làm thực sự".

II. THỰC TRẠNG VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI CAO TUỔI

1. XU HƯỚNG VỀ GIÀ HÓA DÂN SỐ

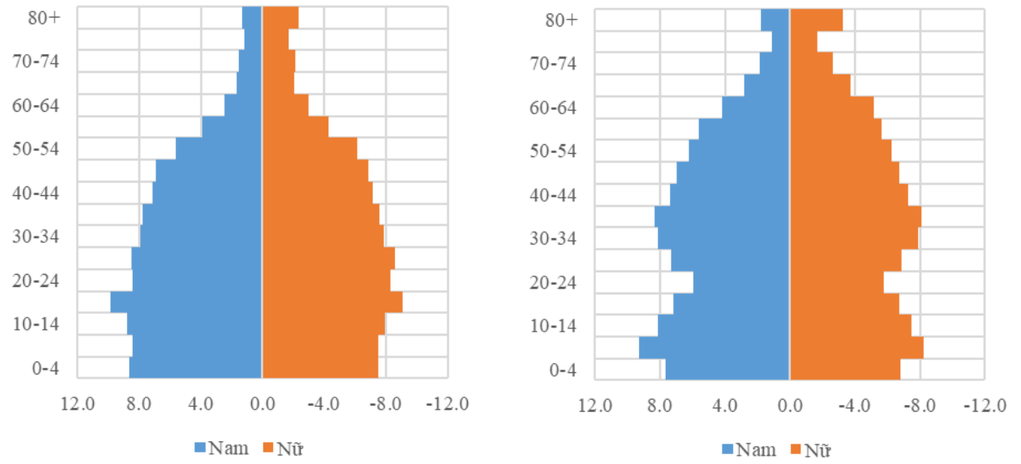
1.1 Thay đổi về cấu trúc tuổi dân số

Cấu trúc dân số biến đổi theo hướng tăng dần tỷ trọng dân số từ 60 tuổi trở lên và giảm dần tỷ trọng dân số trong độ tuổi lao động. Theo TCTK, năm 2020 Việt Nam có 97,57 triệu người, tăng 11,56% so với 10 năm trước. Cũng như nhiều nước đang phát triển ở khu vực Đông Nam Á, Việt Nam đang ở giai đoạn sau của thời kỳ quá độ dân số, chuyển đổi từ một nước có mức sinh và mức chết cao sang một nước có mức sinh và mức chết thấp và điều đó đã làm thay đổi đáng kể cấu trúc tuổi và giới tính của dân số Việt Nam.

Biểu đồ dưới thể hiện tháp dân số qua 10 năm 2010-2020 của dân số nam và dân số nữ theo nhóm tuổi. Năm 2010, do mức sinh giảm đi, tỷ trọng dân số của từng giới cũng như của tổng số ở nhóm tuổi 10-14 nhỏ hơn nhóm tuổi 15-19, và lớn hơn nhóm tuổi 5-9. Tuy nhiên, nhóm 0-4 tuổi lại nhỉnh hơn nhóm 5-9 tuổi. Đến năm 2020 xu hướng ngược lại, tỷ trọng dân số của từng giới cũng như của tổng số ở nhóm tuổi 10-14 lớn hơn nhóm tuổi 15-19, và nhỏ hơn nhóm tuổi 5-9; tỷ trọng nhóm 0-4 tuổi lại thấp hơn nhóm 5-9 tuổi. Nhóm dân số thanh niên (tuổi từ 15-29) có xu hướng nhỏ lại, trong khi đó nhóm dân số cao tuổi phình ra theo thời gian, đặc bình là với nhóm tuổi trên 80.

Hình 1. Tháp dân số của Việt Nam 2010 và 2020

Đơn vị: %

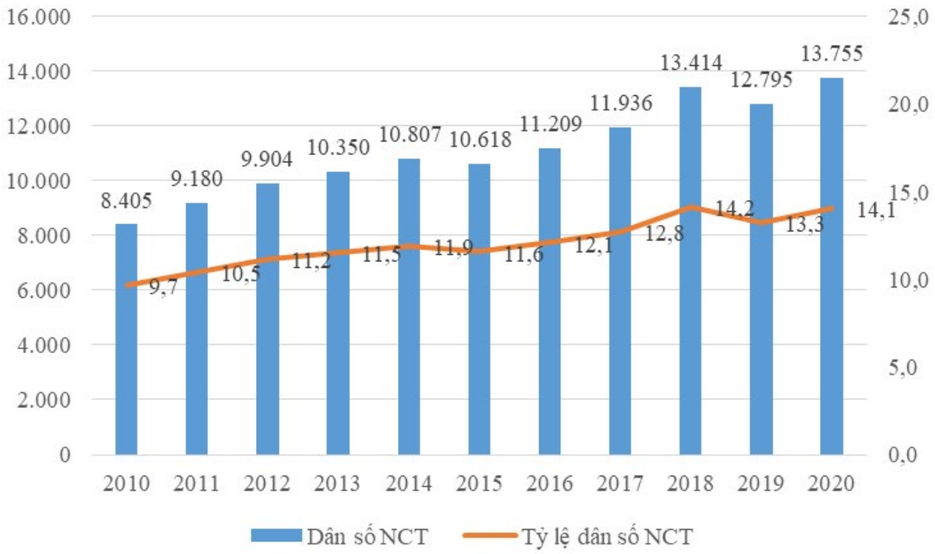


Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Do sự biến đổi về cơ cấu tuổi của dân số theo xu hướng tỷ trọng của trẻ em dưới 15 tuổi giảm và tỷ trọng của dân số từ 60 tuổi trở lên tăng đã làm cho chỉ số già hóa có xu hướng tăng lên nhanh chóng trong hai thập kỷ qua, chỉ số già hóa năm 2019 là 48,8%, tăng 13,3 điểm phần trăm so với năm 2009 và tăng hơn hai lần so với năm 1999. Theo số liệu điều tra lao động việc làm của TCTK, tỷ lệ dân số từ 60 tuổi trở lên năm 2010 là 9,7% và tăng lên 13,3% năm 2020, tức là cứ 8,5 người thì có một người từ 60 tuổi trở lên. Đến năm 2020, cả nước có 13,7 triệu người từ 60 tuổi trở lên tăng 5,3 triệu người so với năm 2010.

Hình 2. Dân số 60 tuổi trở lên giai đoạn 2010-2020

Đơn vị: Nghìn người, %



Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

1.2 Tuổi thọ bình quân

Chất lượng dân số được cải thiện về nhiều mặt, tuổi thọ trung bình tăng nhanh, đạt 73,7 tuổi năm 2020, cao hơn nhiều nước có cùng mức thu nhập bình quân đầu người. So với năm 2010, tuổi thọ bình quân năm 2020 tăng 0,8 tuổi (73,7 tuổi so với 72,9 tuổi), bình quân mỗi năm tăng gần 0,1 tuổi. Kết quả này phần nào cho thấy thành tựu trong công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân và sự phát triển kinh tế - xã hội đã góp phần làm tăng tuổi thọ trung bình của người dân.

Bảng 3. Tuổi thọ bình quân theo giới tính, vùng miền

Đơn vị: Tuổi

	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cả nước	**72,9**	**73,3**	**73,4**	**73,5**	**73,5**	**73,6**	**73,7**
Theo giới tính							
Nam	70,3	70,7	70,8	70,9	70,9	71,0	71,0
Nữ	75,7	76,1	76,1	76,2	76,2	76,3	76,4
Theo vùng							
Đồng bằng sông Hồng	74,3	74,5	74,6	74,7	74,7	74,8	74,8
Trung du và miền núi phía Bắc	70,0	70,8	70,9	71,0	71,0	71,1	71,4
Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung	72,4	72,7	72,8	72,9	72,9	73,0	73,2
Tây Nguyên	69,3	69,9	70,1	70,2	70,3	70,3	71,0
Đông Nam Bộ	75,5	76,0	76,0	76,1	76,2	75,7	76,2
Đồng bằng sông Cửu Long	74,1	74,7	74,7	74,8	74,9	75,0	74,9

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Theo giới tính, tuổi thọ trung bình của nam luôn thấp hơn của nữ. Năm 2010, tuổi thọ bình quân của nam là 70,3 tuổi và tăng lên 71,0 tuổi năm 2020 (tăng 0,7 tuổi thọ sau 10 năm); tuổi thọ bình quân của nữ năm 2010 là 75,7 tuổi và đến năm 2020 là 76,4 tuổi. Chênh lệch về tuổi thọ trung bình giữa nam và nữ sau 10 năm qua hầu như không thay đổi nhiều, duy trì ở mức khoảng 5,4 năm.

Theo vùng, cho đến năm 2020, tuổi thọ bình quân cao nhất cả nước thuộc về vùng Đông Nam Bộ (76,2 tuổi năm 2020), tiếp theo là vùng Đồng bằng sông Cửu Long (74,9 tuổi) và vùng Đồng bằng sông Hồng (74,8 tuổi). Tuổi thọ bình quân thấp nhất là vùng Tây Nguyên (71,0 tuổi năm 2020) và Trung du và miền núi phía Bắc (71,4 tuổi năm 2020).

1.3 Thách thức và cơ hội của già hóa dân số đối với việc làm và an sinh xã hội

Xu hướng già hoá dân số cũng gây ra một số thách thức đối với kinh tế xã hội, phát triển hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội và các dịch vụ an sinh xã hội liên quan. Bên cạnh đó, một số nghiên cứu cho thấy, già hoá dân số có tác động mạnh đến mối quan hệ gia đình, lối sống, hệ thống an sinh xã hội, đặc biệt là hệ thống hưu trí quốc gia.

Già hóa dân số tạo ra nhiều thách thức cần phải giải quyết: (i) Suy giảm lực lượng lao động, giảm năng suất lao động, nhất là năng suất các nhân tố tổng hợp; (ii) Đảm bảo thu nhập cho người cao tuổi, sự gia tăng nghèo và bất bình đẳng trong xã hội; (iii) Sức ép đối với hệ thống chăm sóc sức khỏe cho người cao tuổi và hệ thống y tế; (iv) Sức ép đối với tài chính công với những áp lực về đảm bảo nhu cầu chăm sóc sức khỏe cho người cao tuổi (chi phí trung bình để chăm sóc sức khỏe cho một người cao tuổi bằng 7-8 lần chi phí trung bình chăm sóc sức khỏe cho một người trẻ tuổi) và lương hưu, trợ cấp cho người cao tuổi, chi tiêu công sẽ buộc phải tăng lên; (v) Những thách thức về xã hội như đảm bảo đời sống văn hóa và tinh thần cho người cao tuổi, điều chỉnh thị trường lao động-việc làm, giải quyết mâu thuẫn và xung đột thế hệ trong thời kỳ dân số già...

Tuy nhiên, già hóa dân số cũng tạo ra các cơ hội phát triển ngành dịch vụ chăm sóc sức khỏe và những sản phẩm phục vụ cho người cao tuổi.

Nhu cầu chi tiêu cho sức khỏe của người cao tuổi gia tăng, đời sống kinh tế của người dân cả nước có xu hướng được cải thiện nên dịch vụ về chăm sóc sức khỏe cho người cao tuổi sẽ phát triển. Xu thế này sẽ mở ra nhiều cơ hội phát triển các mô hình chăm sóc người cao tuổi hiệu quả, phát triển mạng lưới cơ sở cung cấp, chăm sóc, điều dưỡng người cao tuổi gắn với chăm sóc tại gia đình, cộng đồng. Hình thành các thị trường mới về hàng hóa thực phẩm, dược phẩm, thời trang, dịch vụ chăm sóc sức khỏe, sản phẩm phục vụ người cao tuổi…

Tất cả các vấn đề từ giáo dục, đào tạo, an sinh, xã hội, y tế, kinh tế... đều cần có những chương trình phát triển riêng. Nhiều vấn đề liên quan đến NCT sẽ phải được giải quyết như thiết kế và xây dựng nhà ở, đường sá, các phương tiện hỗ trợ người già, đào tạo điều dưỡng viên, bác sĩ... để phục vụ đối tượng này. Đây cũng là cơ hội để các doanh nghiệp có thể nghiên cứu và phát triển những lĩnh vực để phục vụ nhu cầu cho NCT. Do đó, một khía cạnh nhất định, NCT, cũng là đối tượng góp phần phát triển kinh tế - xã hội.

Như vậy có thể thấy già hóa dân số đặt ra những thách thức trong tương lai nhưng nó cũng là một trong những thành tựu của xã hội trong việc thực hiện các chính sách, đặc biệt là chính sách y tế. Người cao tuổi vẫn được xem như là một nguồn lực cho gia đình, cộng đồng, quốc gia.

2. THAM GIA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI CAO TUỔI

2.1 Tỷ lệ tham gia LLLĐ

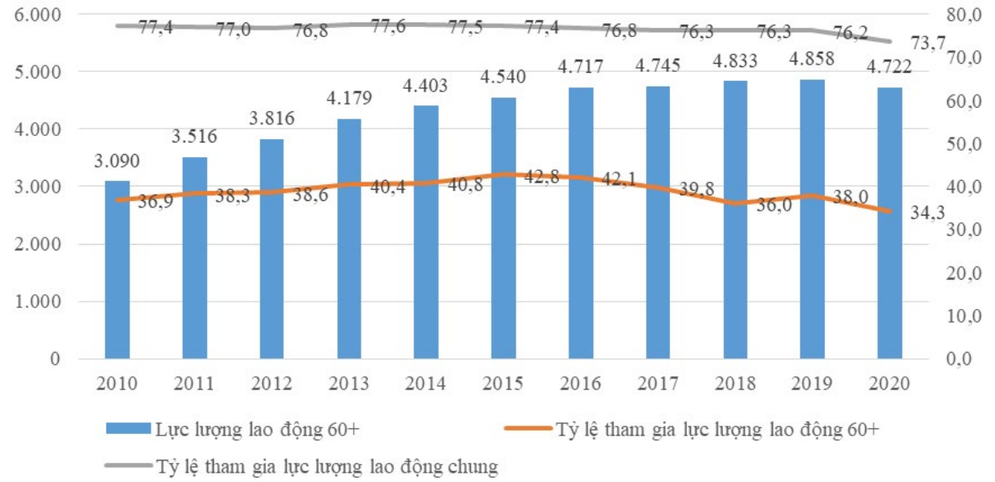
Việt Nam được xem là quốc gia có nguồn cung lao động dồi dào với tỷ lệ dân số tham gia LLLĐ đạt mức cao, 73,7% năm 2020, song những năm gần đây cung lao động cũng có xu hướng giảm dần.

Tỷ lệ tham gia LLLĐ năm 2020 đã giảm 3,7 điểm phần trăm so với năm 2010. Lý do là do số năm đi học của dân số tăng lên làm chậm lại thời điểm tham gia thị trường lao động và dịch bệnh Covid 19 diễn ra trong năm 2020, khiến tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của Việt Nam giảm nhiều trong năm này (giảm 2,5 điểm phần trăm so với năm 2019).

Tỷ lệ người cao tuổi tham gia lực lượng lao động cũng giảm nhiều trong năm 2020 so với năm 2019 (giảm 3,7 điểm phần trăm). Cả giai đoạn 2010-2020, tỷ lệ người cao tuổi tham gia lực lượng lao động có xu hướng tăng từ năm 2010 (36,9%) đến 2015 (42,8%) và giảm dần xuống còn 34,3% năm 2020. Năm 2020, lực lượng lao động người cao tuổi đạt 4,7 triệu người, tăng 1,6 triệu người so với năm 2010. Giai đoạn 2010-2020, bình quân mỗi năm LLLĐ người cao tuổi tăng thêm khoảng 160 nghìn người tương đương 4,2%/năm, tỷ lệ tăng trưởng này cao hơn rất nhiều so với tỷ lệ tăng lực lượng lao động chung trong cùng thời kỳ (bình quân tăng khoảng 1%/năm).

Hình 3. Dân số và tỷ lệ tham gia lực lượng lao động NCT

Đơn vị: Nghìn người, %



Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

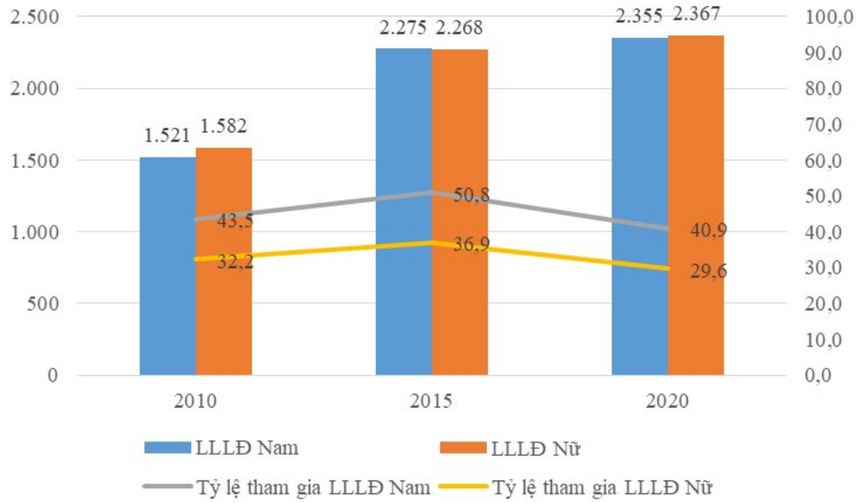
2.2 Lực lượng lao động NCT theo giới tính

Tỷ lệ người cao tuổi tham gia LLLĐ của cả nam và nữ đều có xu hướng giảm nhưng nhưng tỷ lệ tham gia lực lượng lao động người cao tuổi của nữ thấp hơn rất nhiều so với nam giới (11,3 điểm phần trăm năm 2020).

Cơ cấu lực lượng lao động người cao tuổi theo giới không khác biệt nhiều so với năm 2010. Năm 2020, lực lượng lao động người cao tuổi nam đạt trên 2,35 triệu người, chiếm 49,87%; đối với nữ là gần 2,37 triệu người, chiếm 50,13%; so với tỷ lệ LLLĐ nam chiếm 49,02% và nữ chiếm 50,98% vào năm 2010.

Hình 3. Dân số và tỷ lệ tham gia lực lượng lao động NCT

Đơn vị: Nghìn người, %



Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

2.3 Lực lượng lao động NCT theo tình trạng hôn nhân

Người cao tuổi tham gia lực lượng lao động chủ yếu ở nhóm đang có vợ/chồng, và nhóm này có xu hướng tăng lên trong 10 năm qua. Năm 2010, lực lượng lao động người cao tuổi có vợ/hoặc chồng là 2,3 triệu người chiếm 74,8% LLLĐ cao tuổi tăng lên 3,72 triệu người năm 2020 (chiếm 78,75% lực lượng lao động cao tuổi).

Bảng 4. Lực lượng lao động NCT theo tình trạng hôn nhân

Đơn vị: Nghìn người, %

	2010	2015	2020
LLLĐ			
Chưa kết hôn	56	92	113
Đã kết hôn	2.322	3.527	3.718
Góa, ly thân, ly hôn	725	922	890
Tỷ lệ tham gia LLLĐ			
Chưa kết hôn	40,0	41,6	30,6
Đã kết hôn	45,7	51,9	41,5
Góa, ly thân, ly hôn	22,8	25,6	20,2

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

2.4 Phân bố lực lượng lao động NCT theo vùng, khu vực thành thị - nông thôn

- Phân theo khu vực: Lực lượng lao động là NCT chủ yếu ở khu vực nông thôn, tuy nhiên cũng có xu hướng tăng dần ở khu vực thành thị.

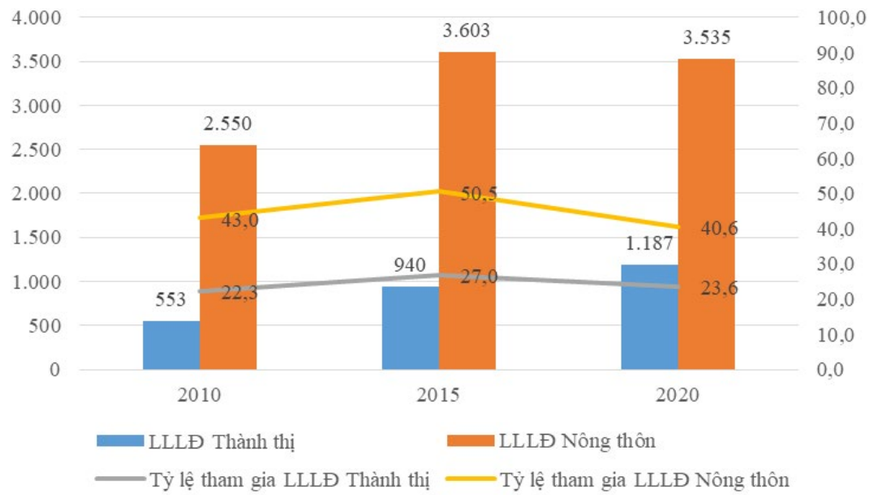
Năm 2020, LLLĐ là NCT ở thành thị có 1,2 triệu người, chiếm 25,14%; ở nông thôn có 3,5 triệu người, chiếm 74,86%. Quá trình đô thị hóa và di cư lao động nông thôn đến thành thị đã góp phần đáng kể vào tăng qui mô LLLĐ người cao tuổi thành thị.

LLLĐ là NCT khu vực thành thị đã tăng gần 0,63 triệu người, tương đương với mức tăng bình quân gần 7,9%/năm, trong khi LLLĐ người cao tuổi nông thôn chỉ tăng 3,3%/năm trong giai đoạn 2010-2020.

Tỷ lệ người cao tuổi tham gia lực lượng lao động có dấu hiệu giảm ở khu vực nông thôn nhưng lại tăng ở khu vực thành thị. Năm 2020, tỷ lệ người cao tuổi tham gia LLLĐ ở thành thị là 23,6%, ở nông thôn là 40,6%.

Hình 5. Lực lượng lao động NCT theo khu vực thành thị, nông thôn

Đơn vị: Nghìn người, %



Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Lực lượng lao động người cao tuổi tập trung chủ yếu ở vùng Đồng bằng sông Hồng và Bắc Trung bộ và Duyên hải Miền Trung, hai vùng này có tỷ trọng lực lượng lao động chiếm 53,54% LLLĐ cao tuổi cả nước (đồng bằng sông Hồng chiếm 26,72% và Bắc Trung bộ và Duyên hải Miền Trung chiếm 26,81%).

Giai đoạn 2010-2020, hầu hết các vùng đều có tỷ lệ NCT tham gia lực lượng lao động giảm, duy nhất có vùng Trung du và Miền núi phía Bắc tỷ lệ NCT tham gia lực lượng lao động tăng từ 42,3% năm 2010 lên 44,3% năm 2020.

Bảng 5. Lực lượng lao động NCT theo vùng miền

Đơn vị: Nghìn người, %

	2010	2015	2020
LLLĐ			
Đồng bằng Sông hồng	842	1.240	1.262
Trung du và Miền núi phía Bắc	406	557	626
Bắc Trung bộ và Duyên hải Miền Trung	894	1.258	1.266
Tây Nguyên	141	203	231
Đông Nam Bộ	239	361	429
Đồng bằng Sông Cửu Long	581	923	908
Tỷ lệ tham gia LLLĐ			
Đồng bằng Sông hồng	35,0	42,0	31,7
Trung du và Miền núi phía Bắc	42,3	47,8	44,3
Bắc Trung bộ và Duyên hải Miền Trung	43,5	49,7	42,2
Tây Nguyên	44,1	44,2	43,0
Đông Nam Bộ	21,8	25,5	21,2
Đồng bằng Sông Cửu Long	37,1	44,1	32,4

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

2.5. Trình độ CMKT của NCT

Tỷ lệ LLLĐ là người cao tuổi có bằng cấp, chứng chỉ ở Việt Nam ở mức thấp, là 9,7% vào năm 2020 và tăng 2,3 điểm phần trăm so với năm 2010. Đặc biệt, trong số LLLĐ người cao tuổi có bằng cấp, chứng chỉ thì có 31,5% là có bằng cấp từ cao đẳng và đại học trở lên. LLLĐ người cao tuổi có bằng cấp, chứng chỉ nghề trình độ trung cấp chiếm 45,7%.

NCT ở nhóm trình độ càng cao thì tỷ lệ tham gia LLLĐ càng thấp. Tỷ lệ người cao tuổi tham gia lực lượng lao động cao nhất ở nhóm không có chuyên môn kỹ thuật (36,1%) và trình độ sơ cấp (37,4%) (TCTK, 2020). Tỷ lệ này có xu hướng giảm dần khi trình độ người cao tuổi càng cao, tỷ lệ người cao tuổi tham gia lực lượng lao động có trình độ trung cấp là 26,2%, có trình độ cao đẳng là 20,9% và có trình độ đại học trở lên là 15,6%. Điều này một phần được giải thích do NCT có trình độ khi còn trong độ tuổi lao động họ thường có mức thu nhập tốt hơn so với nhóm không có trình độ hoặc trình độ thấp, mặt khác họ cũng có cơ hội làm các việc làm bền vững hơn, do vậy khi ở ngoài độ tuổi lao động thì NCT có trình độ thường không bị sức ép về thu nhập cho cuộc sống hàng ngày (ngoại trừ một số NCT có trình độ CMKT bậc cao vẫn tiếp tục tham gia vào thị trường để đóng góp cho xã hội). Trong khi đó những NCT trình độ thấp hoặc không có trình độ thì khả năng tích lũy thu nhập khi đi làm dường như rất thấp và họ vẫn phải tiếp tục đối mặt với cuộc sống khi về già vì vậy xu hướng tham gia LLLĐ của nhóm này nhiều hơn.

Bảng 6. Lực lượng lao động NCT theo CMKT

Đơn vị: Nghìn người, %

	2010	2015	2020
LLLĐ			
Không CMKT	2.862	4.108	4.264
Sơ cấp	34	88	104
Trung cấp	119	61	209
Cao đẳng	22	197	42
Đại học trở lên	53	86	102
Tỷ lệ tham gia LLLĐ			
Không CMKT	38,0	44,5	36,1
Sơ cấp	34,6	40,0	37,4
Trung cấp	31,6	37,3	26,2
Cao đẳng	30,1	34,2	20,9
Đại học trở lên	19,3	21,0	15,6

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

3. VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI CAO TUỔI

3.1 Theo đặc điểm cá nhân

Năm 2020, tổng số lao động cao tuổi đang làm việc trong nền kinh tế là 4,7 triệu người, tăng 1,61 triệu người so với năm 2010. Giai đoạn 2010-2020, bình quân mỗi năm lao động người cao tuổi tăng thêm khoảng 160 nghìn người, tương ứng tăng khoảng 4%/năm, cao hơn 2 lần so với mức tăng trưởng việc làm chung của cả nước. Điều này cho thấy cơ hội việc làm cho lao động người cao tuổi ở Việt Nam vẫn còn rất nhiều.

Năm 2020, lao động người cao tuổi là nam giới đang làm việc là 2,34 triệu người chiếm 49,86%, nữ là 2,36 triệu người chiếm 50,14%. Cơ cấu giới tính của lao động người cao tuổi có việc làm không có nhiều thay đổi trong thời kỳ 2010-2020 khi số lượng lao động người cao tuổi có việc làm là nam luôn thấp hơn một chút so với nữ nhưng không đáng kể.

Theo bằng cấp chứng chỉ, tỷ lệ lao động người cao tuổi có bằng cấp, chứng chỉ có việc làm tương đối thấp và xu hướng tăng nhẹ, chỉ chiếm 7,4% năm 2010 và tăng lên 9,7% năm 2020. Năm 2020, số lao động cao tuổi có bằng cấp từ cao đẳng, đại học trở lên chiếm 3,1%; trung cấp chiếm 4,4% và sơ cấp chiếm 2,2%.

Bảng 7. Việc làm NCT theo giới tính, CMKT

Đơn vị: Nghìn người

	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Tốc độ tăng BQ năm
Tổng số	3.098	4.515	4.685	4.716	4.800	4.832	4.706	4,0
Giới tính								
Nam	1.517	2.258	2.313	2.368	2.411	2.377	2.347	4,2
Nữ	1.581	2.257	2.371	2.348	2.389	2.454	2.359	3,9
Chuyên môn kỹ thuật								
Không CMKT	2.857	4.082	4.251	4.254	4.289	4.389	4.250	3,8
Sơ cấp	34	88	82	114	101	75	104	10,5
Trung cấp	118	61	51	57	244	206	209	1,3
Cao đẳng	22	197	196	200	49	51	42	12,1
Đại học trở lên	53	85	105	91	117	110	102	6,2

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Trong giai đoạn 2010-2020, lao động cao tuổi có việc làm gia tăng ở cả khu vực thành thị và nông thôn. Lao động cao tuổi có việc làm ở thành thị tăng khá nhanh trong 10 năm qua, bình quân mỗi năm tăng khoảng 60 nghìn người, tương ứng mức tăng bình quân 7,1%/năm. Lao động cao tuổi có việc làm ở khu vực nông thôn tăng khoảng 1 triệu việc làm trong 10 năm qua, bình quân mỗi năm tăng khoảng 3,2%. Kết quả là cơ cấu lao động cao tuổi có việc làm chuyển dịch theo hướng tăng tỷ trọng ở thành thị và giảm tỷ trọng ở nông thôn. Ở thành thị, từ chiếm 17,8% năm 2010 đã tăng lên 25,1% năm 2020; ngược lại, ở nông thôn giảm từ 82,2% xuống còn 74,9% trong cùng thời kỳ.

Bảng 8. Việc làm NCT theo khu vực, vùng miền

Đơn vị: Nghìn người

	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Tốc độ tăng BQ năm
Tổng số	3.098	4.515	4.685	4.716	4.800	4.832	4.706	4,0
Khu vực								
Thành thị	551	932	1.049	1.043	1.100	1.190	1.180	7,1
Nông thôn	2.547	3.583	3.636	3.673	3.700	3.641	3.526	3,2
Vùng								
Đồng bằng Sông hồng	842	1.234	1.241	1.249	1.286	1.243	1.258	4,1
Trung du và Miền núi phía Bắc	406	556	542	571	599	664	625	4,2
Bắc Trung bộ và Huyên hải Miền Trung	893	1.251	1.313	1.207	1.209	1.300	1.262	3,2
Tây Nguyên	140	203	214	226	223	237	231	4,6
Đông Nam Bộ	238	358	421	458	469	368	426	4,4
Đồng bằng Sông Cửu Long	579	913	954	1.005	1.015	1.020	904	4,6

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

3.2 Việc làm của NCT phân theo ngành kinh tế

Số lượng lao động là NCT làm việc trong ngành Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản (NLTS) chiếm phần lớn và có xu hướng tăng lên nhưng tỷ trọng lao động cao tuổi làm việc trong ngành này có xu hướng giảm trong giai đoạn 2010-2020. Số lượng người cao tuổi có việc làm trong ngành NLTS năm 2010 là 2,3 triệu người (chiếm 75,1% lao động cao tuổi có việc làm) và tăng lên 3,05 triệu người năm 2020 (chiếm 64,72% lao động cao tuổi có việc làm), bình quân mỗi năm tăng 2,6%. Điều này được giải thích do đặc điểm việc làm trong các ngành ở Việt Nam, lao động trong ngành NLTS vẫn luôn chiếm tỷ trọng lớn trong nền kinh tế, cơ cấu dân số Việt Nam biến đổi theo hướng tăng tỷ trọng lao động là NCT, do vậy số lượng lao động trong ngành NLTS là NCT cũng tăng lên. Tuy nhiên xu hướng NCT có việc làm ở ngành phi NLTS cũng tăng và có tốc độ tăng nhanh hơn so với ngành NLTS vì thế số lượng tuyệt đối NCT trong NLTS vẫn tăng nhưng tỷ trọng giảm dần.

Một số ngành có tốc độ tăng việc làm người cao tuổi cao trong giai đoạn 2010-2020 gồm: Xây dựng (17,6%/năm); Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm (15,4%/năm); Hoạt động kinh doanh bất động sản (14,3%/năm); Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ (13,6%/năm).

Bảng 9. Việc làm NCT theo ngành kinh tế

Đơn vị: Người, %

	2010	2015	2020	Tốc độ tăng BQ năm
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	2.325	3.246	3.046	2,6
Khai khoáng	3	11	9	2,5
Công nghiệp chế biến, chế tạo	171	231	278	6,4
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	1	1	2	11,9
Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	3	5	9	12,5
Xây dựng	30	53	153	17,6
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	272	412	511	5,9
Vận tải, kho bãi	23	50	81	11,2
Thông tin và truyền thông	98	199	253	8,9
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	4	5	6	1,6
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	2	7	12	15,4
Hoạt động kinh doanh bất động sản	12	27	53	14,3
Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	7	6	8	4,5
Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	5	11	19	13,6
Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc	43	98	82	5,3
Giáo dục và đào tạo	20	25	35	5,0
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	14	19	21	3,4
Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	22	33	31	3,7
Hoạt động dịch vụ khác	31	56	63	6,8
Hoạt động làm thuê các công việc trong HGĐ sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của HGĐ	13	23	36	11,2
Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế	0	66	0	
Tổng số	**3.098**	**4.515**	**4.706**	**4,0**

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

3.3 Việc làm của NCT phân theo nhóm nghề

Trong giai đoạn 2010-2020, số lượng và tỷ lệ lao động cao tuổi làm việc trong nghề lao động giản đơn chiếm phần lớn và có xu hướng tăng lên. Tỷ lệ người cao tuổi có việc làm trong nghề lao động giản đơn năm 2010 là 50,57% và tăng lên 55,78% năm 2020.

Một số nhóm nghề có số lượng NCT làm việc tăng nhanh trong giai đoạn 2010-2020 như: Thợ có kỹ thuật lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị có tốc độ tăng nhanh nhất (tăng 12,8%/năm), tiếp theo là nhóm Nhân viên (chuyên môn sơ cấp, kỹ thuật làm việc tại văn phòng, bàn giấy) (tăng 7,7%/năm) và nghề Nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ trật tự an toàn xã hội và bán hàng có kỹ thuật (tăng 7,3%/năm).

Hai nhóm nghề có số lượng việc làm cao tuổi giảm trong giai đoạn 2010-2020 là Lao động có kỹ thuật trong nông, lâm nghiệp và thuỷ sản (giảm 2,1%/năm) và Chuyên môn kỹ thuật bậc trung (giảm 0,5%/năm).

Bảng 10. Việc làm NCT theo nhóm nghề

Đơn vị: Nghìn người, %

	2010	2015	2020	Tốc độ tăng BQ năm
Các nhà lãnh đạo	14	29	26	4,7
Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	23	30	37	3,9
Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	39	41	22	-0,5
Nhân viên (chuyên môn sơ cấp, kỹ thuật làm việc tại văn phòng, bàn giấy)	31	70	83	7,7
Nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ trật tự an toàn xã hội và bán hàng có kỹ thuật	386	651	844	7,3
Lao động có kỹ thuật trong nông, lâm nghiệp và thuỷ sản	838	812	660	-2,1
Thợ thủ công có kỹ thuật và các thợ kỹ thuật khác có liên quan	174	216	313	7,3
Thợ có kỹ thuật lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị	26	61	95.482	12,8
Lao động giản đơn	1.567	2.602	2.625	4,9
Khác	239	279	252	6,2
Tổng	**3.098**	**4.515**	**4.706**	**4,0**

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

3.4 Việc làm của NCT theo vị thế và loại hình sở hữu

Lao động cao tuổi đang làm việc trong nền kinh tế chủ yếu thuộc khu vực tự làm và lao động gia đình, tuy nhiên có xu hướng tăng khá nhanh đối với nhóm lao động làm công hưởng lương trong giai đoạn 2010-2020 (11,6%/năm).

Bảng 11. Việc làm NCT theo vị thế việc làm

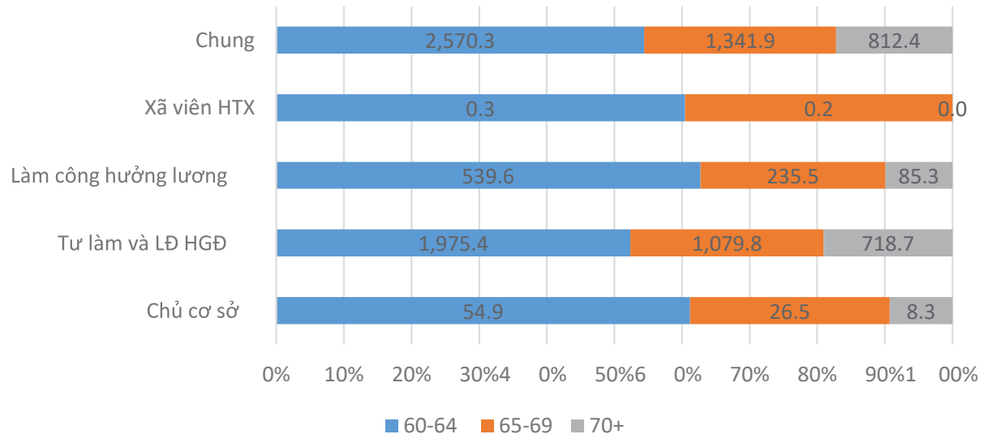
Đơn vị: Nghìn người, %

	2010	2015	2020	Tốc độ tăng BQ năm
Chủ cơ sở	86	103	97	0,5
Tư làm và LĐ HGĐ	2.808	3.973	3.964	3,4
Làm công hưởng lương	199	437	643	11,6
Xã viên HTX	2	2	2	3,5
Khác	3	0	0	
Total	**3.098**	**4.515**	**4.706**	**4,1**

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

NCT càng lớn tuổi thì tham gia vào các công việc trên thị trường lao động càng giảm, NCT ở độ tuổi 60-64 chiếm khoảng 54% trong tổng số.

Hình 6. Vị thế việc làm của NCT theo nhóm tuổi (%)



Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK, 2020

Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài và khu vực ngoài nhà nước đóng vai trò ngày càng quan trọng trong tạo việc làm cho người lao động nói chung và lao động người cao tuổi nói riêng. Số lao động cao tuổi làm việc trong khu vực hộ gia đình và đã có xu hướng giảm trong giai đoạn 2010-2020. Năm 2010, tỷ lệ lao động cao tuổi làm việc trong khu vực hộ gia đình là 96,2% và giảm xuống còn 93,8% năm 2020. Giai đoạn 2010-2020 số lao động cao tuổi làm việc trong khu vực hộ gia đình tăng gần 1,5 triệu người, bình quân mỗi năm tăng khoảng 3,9%.

Bảng 12. Việc làm NCT theo loại hình sở hữu

Đơn vị: Nghìn người, %

	2010	2015	2020	Tốc độ tăng BQ năm
Hộ gia đình	2.979	4.290	4.414	3,9
Tập thể - tư nhân	51	82	159	11,3
Nhà nước	61	122	118	4,7
FDI	3	8	10	15,2
Khác	4	12	5	
Tổng	**3.098**	**4.515**	**4.706**	**4,1**

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

3.5 Việc làm của NCT phân theo khu vực phi chính thức/chính thức

Trong giai đoạn 2012-2020, lao động người cao tuổi làm việc trong khu vực chính thức gia tăng khá nhanh, từ 97,8 nghìn người năm 2012 đã tăng lên 590,2 nghìn người năm 2020, bình quân mỗi năm tăng 25,2%.

Tỷ lệ lao động cao tuổi làm việc ở khu vực phi chính thức có xu hướng giảm nhanh, bình quân mỗi năm giảm 13,6% trong giai đoạn 2012-2020.

Bảng 13. Việc làm NCT theo khu vực phi chính thức/chính thức

Đơn vị: Nghìn người, %

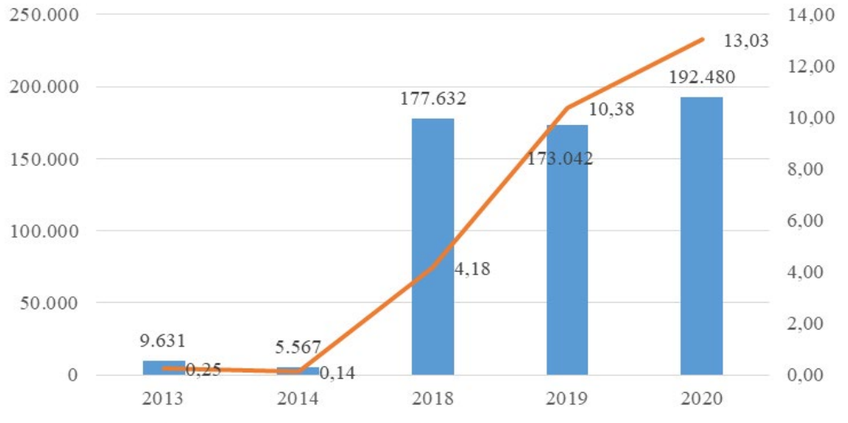
	2012	2016	2020	Tốc độ tăng BQ năm
Khu vực chính thức	98	25	590	25,2
KV HGĐ	61	550	2.980	62,5
KV phi chính thức	3.658	4.110	1.135	-13,6
Tổng	**3.818**	**4.685**	**4.706**	**2,6**

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Tỷ lệ lao động cao tuổi có việc làm chính thức cũng tăng lên nhanh chóng, từ khoảng 0,25% năm 2013 lao động cao tuổi có việc làm chính thức đã tăng lên 13,03% năm 2020.

Hình 7. NCT có việc làm chính thức trong khu vực chính thức

Đơn vị: Người, %



Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Những diễn biến trên phù hợp với xu hướng hiện nay, đó là cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 ảnh hưởng đến tất cả các lĩnh vực, nền kinh tế. Khu vực phi chính thức cũng đã nhanh tróng trong việc tiếp cận các công nghệ mới để ứng dụng trong quá trình sản xuất kinh doanh, chuyển đổi hình thức hoạt động. Chẳng hạn, nghề xe ôm trước đây vận hành bằng cách trao đổi trực tiếp đã được các công ty công nghệ phát triển trên nền tảng gọi xe trực tuyến như Grab, GoViet, Be, dịch vụ giao hàng trực tuyến, trong đó chủ yếu là giao đồ ăn. Ngoài ra, một số hoạt động buôn bán quà vặt, kinh doanh lưu động khác cũng đã có những ứng dụng công nghệ nhất định trong hoạt động sản xuất kinh doanh của mình.

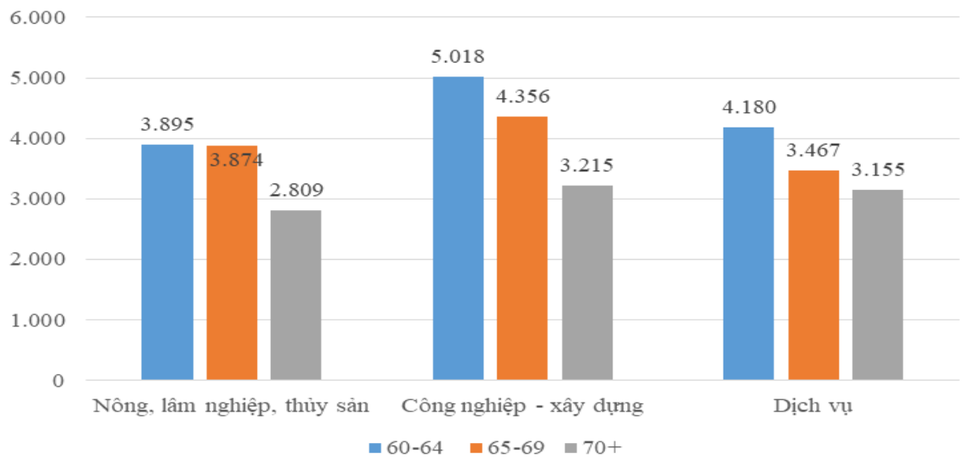
Việc dần dần chính thức hóa khu vực phi chính thức đã kéo theo lao động dịch chuyển dần từ khu vực chính thức sang phi chính thức, trong đó có lao động là NCT. Bên cạnh đó, khi ở ngoài độ tuổi lao động, NCT cũng có xu hướng dịch chuyển từ khu vực phi chính thức sang khu vực hộ gia đình làm trong lĩnh vực nông lâm thủy sản đối với NCT ở khu vực nông thôn, để giúp chăm sóc nhà cửa, hỗ trợ con cái trong công việc nông nghiệp.

4. THU NHẬP CỦA NCT

Thu nhập bình quân của NCT ở ngành CN-XD cao nhất, tiếp đến nhóm ngành dịch vụ, và ở độ tuổi càng cao của NCT thì thu nhập càng giảm.

Hình 8. Thu nhập bình quân tháng của NCT theo nhóm ngành và nhóm tuổi

Đơn vị: nghìn đồng/tháng



Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Giai đoạn 2010-2020, thu nhập bình quân tháng của lao động NCT làm công hưởng lương tăng khá nhanh, từ 1564 nghìn đồng/tháng năm 2010 lên 4470 nghìn đồng/tháng năm 2020, bình quân mỗi năm tăng khoảng 9,5%, cao hơn mức tăng chung của cả nước.

Lao động cao tuổi làm trong các ngành khai khoáng; vận tải, kho bãi; y tế và hoạt động trợ giúp xã hội và xây dựng luôn có mức thu nhập bình quân tháng cao hơn so với các ngành khác khác. Năm 2020, những nghề lao động cao tuổi có thu nhập thấp gồm: Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản (bằng 76,3% bình quân chung), Nghệ thuật, vui chơi và giải trí (bằng 77,0% bình quân chung); Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải (bằng 81,2% bình quân chung).

Bảng 14. Thu nhập bình quân NCT theo ngành

Đơn vị: Nghìn đồng/người/tháng

	2010	2015	2020	Tốc độ tăng BQ năm
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	1.297	2.157	3.413	8,92
Khai khoáng	2.109	4.943	6.133	8,70
Công nghiệp chế biến, chế tạo	1.713	2.637	4.397	9,42
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	1.927	3.617	4.306	8,08
Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	892	2.851	3.632	9,03
Xây dựng	2.154	4.120	5.345	8,18
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	1.501	3.185	5.262	9,44
Vận tải, kho bãi	2.443	4.196	6.887	9,57
Thông tin và truyền thông	1.443	2.933	4.190	9,48
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	2.723	3.293	4.502	5,99
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	2.481	5.294	5.364	6,33
Hoạt động kinh doanh bất động sản	2.825	6.347	4.263	5,68
Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	2.461	5.271	7.957	9,23
Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	1.910	3.702	4.739	7,73
Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc	1.057	1.797	3.195	9,87
Giáo dục và đào tạo	2.252	3.116	5.241	7,85
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	2.157	3.524	5.988	9,72
Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	1.670	2.981	3.443	8,19
Hoạt động dịch vụ khác	1.217	2.245	4.007	11,62
Hoạt động làm thuê các công việc trong HGĐ, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của HGĐ	1.205	2.525	3.840	11,64
Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế		10.200		
Tổng số	**1.564**	**2.715**	**4.470**	**9,85**

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Theo nghề nghiệp, mức độ phức tạp của công việc và trình độ CMKT là các yếu tố quyết định mức thu nhập của người lao động cao tuổi. Vị trí lao động có CMKT bậc cao và lao động quản lý luôn có mức thu nhập cao nhất trong cả giai đoạn, không những vậy, tốc độ tăng trưởng thu nhập của lao động cao tuổi thuộc những nhóm nghề này cũng có mức tăng rất nhanh (từ 10-11%/năm), cao hơn mức tăng thu nhập bình quân chung của NCT (9,85%/năm). Tuy nhiên, ngoài nhóm lao động cao tuổi làm việc trong những nghề quản lý và có chuyên môn kỹ thuật có thu nhập cao thì lao động cao tuổi làm trong những nghề khác có thu nhập tương đối thấp, chỉ dao động từ 3 triệu đến 4 triệu đồng/người/tháng.

Bảng 15. Thu nhập bình quân NCT theo nghề

Đơn vị: Nghìn đồng/người/tháng

	2010	2015	2020	Tốc độ tăng BQ năm
Các nhà lãnh đạo	2.315	3.513	6.895	11,07
Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	2.885	6.190	8.692	10,33
Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	1.635	2.349	5.256	10,66
Nhân viên (chuyên môn sơ cấp, kỹ thuật làm việc tại văn phòng, bàn giấy)	939	1.517	3.068	11,08
Nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ trật tự an toàn xã hội và bán hàng có kỹ thuật	1.295	2.721	4.392	11,14
Lao động có kỹ thuật trong nông, lâm nghiệp và thuỷ sản	1.759	3.315	4.420	7,27
Thợ thủ công có kỹ thuật và các thợ kỹ thuật khác có liên quan	1.861	3.132	4.980	9,61
Thợ có kỹ thuật lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị	2.367	4.118	5.891	8,40
Lao động giản đơn	1.263	2.301	3.795	10,87
Khác	4.250	7.725	6.957	13,91
Tổng	**1.564**	**2.715**	**4.470**	**9,85**

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Theo giới tính, cũng theo xu hướng chung về khoảng cách thu nhập của lao động nam và lao động nữ, thu nhập bình quân tháng của lao động cao tuổi là nữ giới luôn thấp hơn của nam giới.

Năm 2020, thu nhập bình quân tháng của lao động cao tuổi là nữ là 3573 nghìn đồng/tháng và của nam là 4922 nghìn đồng/tháng, chênh lệch thu nhập bình quân tháng của nam so nữ là 1349 nghìn đồng/tháng; năm 2010 mức chênh lệch này là 497 nghìn đồng/tháng. Trong giai đoạn 2010-2020, tốc độ tăng thu nhập bình quân lao động cao tuổi là nam thấp hơn so với lao động cao tuổi là nữ, kết quả là chỉ số khoảng cách giới về thu nhập đang ngày càng thu hẹp hơn, năm 2010 là 1,41 so với năm 2020 là 1,38.

Bảng 16. Thu nhập bình quân NCT theo giới tính, khu vực

Đơn vị: Nghìn đồng/người/tháng

	2010	2015	2020	Tốc độ tăng BQ năm
Chung	**1.564**	**2.715**	**4.470**	**9,85**
Giới tính				
Nam	1.705	3.007	4.922	9,97
Nữ	1.208	2.135	3.573	10,07
Khu vực				
Thành thị	**2.573**	**4.756**	**6.297**	**8,17**
Nông thôn	**2.090**	**2.749**	**4.059**	**4,30**

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Thu nhập bình quân của lao động cao tuổi khu vực thành thị luôn cao hơn khu vực nông thôn. Năm 2020, thu nhập bình quân của lao động cao tuổi khu vực thành thị là 6297 nghìn đồng/người/tháng cao hơn khoảng 1,5 lần so với khu vực nông thôn (4059 nghìn đồng/người/tháng).

5. THỜI GIAN LÀM VIỆC CỦA NCT

Số giờ làm việc bình quân của lao động cao tuổi trong tuần có xu hướng giảm trong giai đoạn 2010-2020. Năm 2010, bình quân một lao động cao tuổi làm việc 42,3 giờ/tuần thì đến năm 2020 con số này là 40,97 giờ/tuần, bình quân mỗi năm giảm 0,17%.

Theo ngành, trong giai đoạn 2010-2020, những ngành có thời gian làm việc bình quân giảm nhiều nhất gồm có Thông tin và truyền thông (giảm 1,31%/năm); Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí (giảm 1,28%/năm); Nghệ thuật, vui chơi và giải trí (giảm 0,91%/năm); Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản (giảm 0,96%/năm).

Một số ngành có thời gian làm việc tăng trong giai đoạn này gồm: Dịch vụ lưu trú và ăn uống (tăng 0,74%/năm); Giáo dục và đào tạo (tăng 0,62%/năm).

Bảng 17. Số giờ làm việc bình quân trong tuần NCT theo ngành

Đơn vị: số giờ/tuần

	2010	2015	2020	Tốc độ tăng BQ năm
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	40,53	38,83	40,53	-0,96
Khai khoáng	50,36	46,5	50,36	0,40
Công nghiệp chế biến, chế tạo	44,44	44,2	44,44	-0,28
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	45,64	54	45,64	-1,28
Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	38,13	38,91	38,13	-0,10
Xây dựng	48,43	45,79	48,43	-0,88
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	44,34	44,75	44,34	-0,39
Vận tải, kho bãi	45,3	47,16	45,3	-0,31
Thông tin và truyền thông	46,36	44,72	46,36	-1,31
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	43,63	41,69	43,63	0,74
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	44,33	38,76	44,33	0,02
Hoạt động kinh doanh bất động sản	46,75	37,55	46,75	-0,23
Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	45,65	36,53	45,65	-0,51
Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	51,07	46,09	51,07	-0,02
Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc	36,53	30,2	36,53	-1,37
Giáo dục và đào tạo	43,03	43,46	43,03	0,62
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	44,87	40,22	44,87	-0,65
Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	47	47,44	47	-0,91
Hoạt động dịch vụ khác	39,59	41,81	39,59	-0,62
Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của hộ gia đình	47,53	47,53	47,53	-0,43
Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế				
Tổng số	**42,31**	**40,71**	**42,31**	**-0,17**

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Trong giai đoạn 2010-2020, nhóm nghề giảm nhiều nhất là Chuyên môn kỹ thuật bậc trung (giảm 1,53%/năm), tiếp theo là Lao động có kỹ thuật trong nông, lâm nghiệp và thuỷ sản (giảm 1,3%/năm) và Nhân viên (chuyên môn sơ cấp, kỹ thuật làm việc tại văn phòng, bàn giấy) (giảm 1,13%/năm). Nhóm nghề giảm ít nhất là Thợ có kỹ thuật lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị, bình quân mỗi năm giảm 0,32%.

Bảng 18. Số giờ làm việc bình quân trong tuần NCT theo nghề

Đơn vị: số giờ/tuần

	2010	2015	2020	Tốc độ tăng BQ năm
Các nhà lãnh đạo	38,77	35,5	38,77	-0,70
Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	40,48	38,73	40,48	-0,53
Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	38,77	32,01	38,77	-1,53
Nhân viên (chuyên môn sơ cấp, kỹ thuật làm việc tại văn phòng, bàn giấy)	34,8	28,57	34,8	-1,13
Nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ trật tự an toàn xã hội và bán hàng có kỹ thuật	48,41	48,17	48,41	-0,52
Lao động có kỹ thuật trong nông, lâm nghiệp và thuỷ sản	46,68	42,46	46,68	-1,30
Thợ thủ công có kỹ thuật và các thợ kỹ thuật khác có liên quan	46,12	43,51	46,12	-0,53
Thợ có kỹ thuật lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị	42,8	48,89	42,8	-0,32
Lao động giản đơn	42,33	41,49	42,33	-0,57
Khác	41	48	41	-2,04
Tổng	**42,31**	**40,71**	**42,31**	**-0,17**

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Theo giới, tốc độ giảm thời gian làm việc bình quân/tuần của lao động cao tuổi nam giảm chậm hơn lao động cao tuổi nữ (giảm 0,02%/năm so với giảm 0,42%/năm).

Trong giai đoạn 2010-2020, số giờ làm việc bình quân/tuần của lao động cao tuổi nam luôn cao hơn so với lao động cao tuổi nữ. Năm 2020, bình quân một lao động cao tuổi nam làm việc 42,37 giờ/tuần so với 38,18 giờ/tuần của một lao động cao tuổi nữ.

Theo khu vực, số giờ làm việc bình quân trong tuần của NCT khu vực thành thị luôn cao hơn so với khu vực nông thôn. Năm 2020, thời gian làm việc của NCT khu vực thành thị bình quân làm 42,06 giờ/tuần và của khu vực nông thôn là 36.81 giờ/tuần. Trong giai đoạn 2010-2020, số giờ làm việc bình quân trong tuần của NCT khu vực thành thị giảm chậm hơn so với khu vực nông thôn (0,64%/năm so với 1,23%/năm).

Bảng 19. Số giờ làm việc bình quân trong tuần NCT theo giới tính, khu vực

Đơn vị: số giờ/tuần

	2010	2015	2020	Tốc độ tăng BQ năm
Chung	**42,31**	**40,71**	**42,31**	**-0,17**
Giới tính				
Nam	42,91	41,22	42,91	-0,02
Nữ	40,78	39,66	40,78	-0,42
Khu vực				
Thành thị	**46,22**	**43,65**	**46,22**	**-0,64**
Nông thôn	**44,01**	**38,59**	**44,01**	**-1,23**

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

6. MONG MUỐN VỀ VIỆC LÀM VÀ CƠ HỘI VIỆC LÀM CỦA NCT

6.1 Mong muốn về việc làm của NCT

Làm việc sau độ tuổi lao động vẫn đang được coi như niềm vui của NCT, giúp NCT có thêm sức khỏe. Nhưng sự thiếu hụt thông tin thị trường lao động cho NCT, quan điểm của xã hội về sử dụng lao động là NCT cũng dẫn đến việc hạn chế NCT tham gia thị trường lao động.

Việc nhận người lao động vào làm việc tại nhiều nước trên thế giới được coi là trách nhiệm xã hội và cấm mọi sự phân biệt, định kiến với người lớn tuổi về khả năng lao động của họ. Tuổi nghỉ hưu ở nước ta hiện nay đang tạo cho nhiều người thói quen dựa vào lương hưu và không muốn tiếp tục làm việc dù sức khỏe và khả năng vẫn còn. Chỉ có một số ít người tự tìm đến công việc như một niềm vui trong cuộc sống, nhưng lại rất thiếu thông tin về thị trường lao động.

"...Sau một thời gian ở nhà tôi thấy vừa buồn, vừa ít tác dụng nên quyết định đi làm. Công việc hiện tại của tôi thực tế khá vất vả. Nhưng có đi làm tôi mới thấy cuộc sống có ích hơn. Trí tuệ, năng lực của mình vẫn còn được cống hiến..."

– Nam, 61 tuổi ở Bắc Ninh

"...Đi làm không chỉ có thêm thu nhập mà tôi còn được sinh hoạt trong tập thể. Bên cạnh đó, với kinh nghiệm của bản thân, tôi có thể giúp đỡ, hỗ trợ những lao động trẻ về chuyên môn, nghiệp vụ..."

– Nữ, 60 tuổi ở Quảng Ninh

NCT luôn mong muốn có công việc phù hợp, tuy nhiên để NCT tìm được việc làm là điều không đơn giản.

Phần lớn người cao tuổi tìm được việc là do mối quan hệ quen biết, người thân giới thiệu vì hiện nay chưa có kênh thông tin tuyển dụng cho nhóm lao động này. Trên các website tuyển dụng hiện nay, giới hạn tuổi mà nhà tuyển dụng yêu cầu thường từ 18-35 tuổi. Người lao động trong nhóm từ 50 tuổi trở lên có rất ít lựa chọn việc làm, còn nhóm từ 60 tuổi trở lên hầu như không có việc làm cần đến họ qua các kênh tuyển dụng chính thức. Với người lao động từ 60 tuổi trở lên, công việc họ tìm được chủ yếu tập trung vào các công việc giản đơn như: bảo vệ, giúp việc gia đình, chăm sóc người già…Đối với lao động cao tuổi có nhu cầu làm việc và tìm được việc làm đã khó, tìm được công việc phù hợp lại không phải dễ dàng khi các quy định về lao động lớn tuổi ở Viết Nam còn khá hạn chế và thị trường lao động đặc thù cho nhóm đối tượng này chưa được hình thành.

"...Cứ 10 lao động lớn tuổi thì có 7 lao động làm việc trong khu vực phi chính thức. Tôi thấy nhiều chủ doanh nghiệp cũng mong muốn tìm kiếm những người nghỉ hưu để làm việc cho mình, bởi họ có nhiều kinh nghiệm nhưng họ vẫn còn ngại sử dụng vì còn liên quan đến chế độ, đảm bảo điều kiện làm việc đặc thù hơn so với lao động khác. Nên phần lớn các bác làm mấy công việc đơn giản hơn mà ít phải lo ngại gì..."

– Nam, 65 tuổi ở Hoà Bình

Hạn chế về cơ hội việc làm cho NCT chủ yếu là do trình độ CMKT và lĩnh vực chuyên môn của NCT không phù hợp với các công việc hiện tại, đặc biệt các công việc trong các doanh nghiệp sản xuất. Sự e ngại của chủ sử dụng lao động khi tuyển dụng lao động là NCT về các vấn đề năng suất lao động, sức khỏe để đảm bảo an toàn lao động, khả năng thích ứng với công việc đòi hỏi kỹ năng.

6.2 Cơ hội về việc làm cho NCT

Để nghiên cứu ảnh hưởng các yếu tố đến cơ hội có việc làm của NCT, nghiên cứu sử dụng mô hình hồi quy logit để lượng hóa mức độ tác động của một số yếu tố đến quyết định tham gia thị trường lao động của NCT. Do nghiên cứu sử dụng số liệu sẵn có là số liệu khảo sát mức sống hộ gia đình (VHLSS) của TCTK nên có nhiều yếu tố sẽ ảnh hưởng đến quyết định tham gia thị trường lao động của NCT tuy nhiên không có trong bộ số liệu VHLSS, điều này có thể gây ra hiện tượng thiếu biến trong mô hình phân tích.

Trong nghiên cứu này báo cáo xem xét tác động của yếu tố thuộc về đặc điểm của NCT (giới tính, tình trạng hôn nhân, trình độ CMKT), khu vực nơi NCT sinh sống (thành thị, nông thôn) phản ánh sự khác biệt về kinh tế có thể ảnh hưởng đến tham gia thị trường của NCT, biến số phản ánh điều kiện kinh tế hộ gia đình, sức khỏe của NCT.

Mô hình ước lượng có dạng:

$$\ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = \beta_1 + \beta_2 X_{2i} + ... + \beta_k X_{ki}$$

Biến phụ thuộc Y1 = 1: Người cao tuổi có việc làm hưởng lương; Y1 = 0 là Người cao tuổi không có việc làm hưởng lương

p1 = P (Y1 = 1/Xi) là xác suất để một người cao tuổi có việc làm

Với Xi là tập hợp các yếu tố ảnh hướng đến xác suất NCT có việc làm hưởng lương của NCT

Báo cáo sử dụng số liệu từ khảo sát mức sống hộ gia đình Việt Nam (VHLSS 2020) để xem xét yếu tố ảnh hưởng đến có việc làm hưởng lương của NCT. Báo cáo chủ yếu xem xét liệu có mối quan hệ gì về mức sống của hộ gia đình đến quyết định tham gia thị trường lao động của NCT; Bên cạnh đó một số yếu tố có thể quyết định đến tham gia thị trường lao động của NCT như: trình độ của NCT phản ánh vốn nhân lực của NCT; số trẻ em trong hộ, phản ánh mức độ phụ thuộc trong hộ; sức khỏe của NCT thể hiện thông qua số lần bị bệnh, chấn thương nặng.

Bảng 20. Mô tả các biến sử dụng

Tên biến	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Có việc làm hưởng lương	0,117	0,321	0	1
Giới tính: nam	0,417	0,493	0	1
Đang có vợ/chồng	0,635	0,481	0	1
Góa	0,327	0,469	0	1
Trình độ đào tạo nghề	0,095	0,293	0	1
Trình độ Đại học trở lên	0,062	0,242	0	1
Thành thị	0,334	0,472	0	1
Loại hộ theo mức thu nhập				
Nhóm gần nghèo	0,219	0,414	0	1
Nhóm trung bình	0,196	0,397	0	1
Nhóm khá	0,195	0,396	0	1
Nhóm giàu nhất	0,196	0,397	0	1
Số lần bị bệnh, chấn thương nặng	2,088	2,021	0	17
Nchildren	0,680	0,933	0	6

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Kết quả ước lượng

Biến giới tính: Kết quả nghiên cứu cho thấy xác suất người cao tuổi có việc làm có sự khác biệt khá lớn giữa nam và nữ. Hệ số ước lượng là 0,18>0 cho thấy xác suất làm việc của NCT là nam cao hơn so với nữ, hệ số có ý nghĩa thống kê mức 5%.

Kết quả cho thấy những NCT đang có vợ/chồng hoặc góa có xác suất có việc làm hưởng lương thấp hơn so với nhóm khác (nhóm ly hôn, ly thân, ở một mình).

Theo chuyên môn kỹ thuật, hệ số ước lượng các biến mang dấu dương cho thấy, lao động càng có trình độ CMKT thì xác suất có việc làm hưởng lương của người cao tuổi càng tăng. Như vậy trình độ CMKT của NCT là yếu tố quan trọng để giúp NCT tiếp tục công việc sau khi hết tuổi lao động.

Biến thành thị - nông thôn mang dấu dương và có ý nghĩa thống kê mức 5%, có nghĩa là người cao tuổi khu vực thành thị có xác suất làm việc cao hơn so với nông thôn. Điều này được giải thích rằng, ở khu vực nông thôn chủ yếu là lao động hộ gia đình và tự làm, ở khu vực thành thị thì việc làm hưởng lương nhiều hơn so với khu vực nông thôn, do vậy người cao tuổi ở khu vực thành thị dễ tìm được việc làm hưởng lương hơn.

Bảng 21. Kết quả ước lượng về cơ hội có việc làm hưởng lương của NCT

	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
Giới tính: nam	0,188	0,005	35,950	0,000	0,177	0,198
Đang có vợ/chồng	-1,833	0,013	-143,530	0,000	-1,858	-1,808
Góa	-1,520	0,013	-116,510	0,000	-1,546	-1,495
Trình độ đào tạo nghề	0,103	0,008	13,570	0,000	0,088	0,118
Trình độ Đại học trở lên	0,254	0,011	22,090	0,000	0,231	0,276
Thành thị	0,144	0,005	27,780	0,000	0,133	0,154
Loại hộ theo mức thu nhập						
Nhóm gần nghèo	0,042	0,009	4,650	0,000	0,024	0,059
Nhóm trung bình	0,635	0,008	75,150	0,000	0,618	0,651
Nhóm khá	0,590	0,009	64,990	0,000	0,572	0,608
Nhóm giàu nhất	0,762	0,009	85,700	0,000	0,744	0,779
Số lần bị bệnh, chấn thương nặng	-0,129	0,002	-71,430	0,000	-0,133	-0,125
Nchildren	0,379	0,003	131,320	0,000	0,373	0,384
_cons	-0,074	0,015	-5,000	0,000	-0,103	-0,045

Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Bên cạnh yếu tố thuộc về NCT, nghiên cứu xem xét yếu tố hộ gia đình của NCT trong mô hình phân tích. Kết quả cho thấy NCT ở các hộ càng giàu thì càng dễ tham gia vào thị trường lao động và đặc biệt là nhóm công việc hưởng lương. Mặc dù mô hình có thể gặp vấn đề nội sinh, quan hệ nhân quả, NCT có việc làm hưởng lương kéo theo thu nhập tốt hơn và ngược lại NCT ở nhóm hộ càng giàu thì khả năng được giới thiệu công việc hoặc tiếp tục công việc trước kia vốn tạo ra thu nhập cho NCT càng cao.

Biến số thể hiện sức khỏe của NCT được thể hiện thông qua biến số lần bị bệnh, bị chấn thương nặng trong năm, kết quả mang dấu âm cho thấy nếu sức khỏe NCT không tốt sẽ không thể tham gia thị trường lao động, cụ thể là công việc hưởng lương.

Các kết quả nghiên cứu trên mới dừng lại ở góc độ xem xét tác động từ các yếu tố thuộc về NCT, tuy nhiên chưa xem xét đến yếu tố bên ngoài như sự sẵn sàng tuyển dụng NCT của các doanh nghiệp, quan điểm của xã hội (gia đình, bạn bè) về việc NCT tham gia vào thị trường lao động.

7. THÁCH THỨC CỦA NGƯỜI CAO TUỔI TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

7.1. Phân biệt về tuổi tác

Định kiến và phân biệt đối xử của nhà tuyển dụng đối với người lao động cao tuổi đã làm giảm những đóng góp có giá trị và hạn chế cơ hội người lao động cao tuổi tham gia vào thị trường lao động, đặc biệt là lao động nữ.

Kết quả từ phỏng vấn sâu với người cao tuổi cho thấy, định kiến về tuổi tác thể hiện qua các nội dung tuyển dụng mà người sử dụng lao động có thể do tâm lý thành kiến nên đưa ra yêu cầu về ưu tiên tuyển dụng lao động trẻ. Một số người lao động cao tuổi cho biết nhiều doanh nghiệp cho rằng người lao động lớn tuổi làm việc kém hiệu quả hơn và có thể gặp nguy cơ cao hơn về an toàn tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp tại nơi làm việc. Lao động cao tuổi cũng bị nhận định là ít có khả năng thích nghi với môi trường làm việc cũng như những áp lực thay đổi trong công việc.

> *"...Doanh nghiệp điện tử và dệt may trong các khu công nghiệp tại Bắc Ninh, họ mong muốn tuyển dụng lao động trẻ từ 18-20 tuổi vì nhanh mắt nhanh tay, NSLĐ cao hơn so với lao động lớn tuổi do đó mặc dù ở đây có rất nhiều doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng nhưng họ cũng không sẵn sàng tuyển dụng lao động cao tuổi. Họ sẵn sàng trả chi phí cao cho người giới thiệu được lao động trẻ vào làm việc..."*
>
> – Hội Người cao tuổi tỉnh Bắc Ninh.

Định kiến và phân biệt về tuổi tác được nhìn nhận thông qua việc có nhiều chính sách ưu đãi và tạo động lực tại nơi làm việc dành cho người lao động trẻ. Lao động cao tuổi cho rằng, việc sắp xếp vị trí công việc tại nơi làm việc có sự ưu tiên giữa lao động trẻ và lao động cao tuổi. Trong một dây chuyền sản xuất, lao động trẻ thường được sắp xếp vào các vị trí chính, chịu trách nhiệm cao hơn, được ghi nhận năng suất tốt hơn. Từ đó cũng dẫn đến tâm lý lao động cao tuổi bị đối xử không công bằng trong việc phân công công việc cũng như lợi ích thu được tại nơi làm việc.

> "...Khoảng 20% lao động lớn tuổi trong công ty đều chỉ ra rằng rào cản lớn nhất của họ đối với việc làm là "tuổi tác" từ người sử dụng lao động cũng như đồng nghiệp. Lao động nữ lớn tuổi khó tìm việc hơn nam giới..."
>
> – Hội Người cao tuổi tỉnh Quảng Ninh.

Đa số lao động cao tuổi làm các công việc giản đơn trong khu vực nông nghiệp và chỉ một bộ phận nhỏ lao động cao tuổi đảm nhận công việc trình độ bậc trung và bậc cao. Kỹ năng và kinh nghiệm của lao động cao tuổi rất quý giá, nhưng chính sách và cơ chế hiện nay chưa thực sự tạo được cơ hội và khuyến khích người cao tuổi làm việc. Việc nhận người lao động cao tuổi vào làm việc được coi là trách nhiệm xã hội và cấm mọi sự phân biệt, định kiến với người lớn tuổi về khả năng lao động của họ. Tuy nhiên, ngay việc tiếp cận với cơ hội của việc làm của NCT cũng gặp nhiều thách thức. Ví dụ, ngay từ khi đăng tải thông tin tuyển dụng, nhiều doanh nghiệp đã ghi rõ độ tuổi tuyển dụng lao động dưới 45, thậm chí các doanh nghiệp ở Khu công nghiệp ở Bắc Ninh chỉ tuyển nhóm lao động trẻ 18-dưới 30 tuổi.

Đối với các lao động cao tuổi ở các địa bàn nông thôn (Ba Chẽ - Quảng Ninh hay Lương Sơn Hòa Bình) thì cho biết họ không có sự phân biệt về việc "nghỉ hưu" hay là "làm việc sau tuổi nghỉ hưu" vì đa số các lao động cao tuổi vẫn tiếp làm các công việc nông nghiệp của mình đến khi không còn đủ sức khỏe. *Như vậy, định kiến về tuổi tác chủ yếu xuất hiện đối với nhóm lao động làm công hưởng lương còn các lao động tự làm hay làm việc cho gia đình thì họ có thể tiếp tục công việc của mình không gặp cản trở nào đáng kể ngoài vấn đề về sức khỏe.*

> *Gia đình tôi nhận khoán chăm sóc cánh rừng này nên tôi sẽ làm cùng vợ và con mình đến khi không thể "đi rừng" được nữa thì thôi. Tuy nhiên, sức tôi cũng không thể như hồi trai trẻ, giờ tôi chỉ đi kiểm tra những địa điểm gần còn các vị trí xa hơn thì để cho con, cháu tôi đi. Tôi cũng không nhớ mình "nghỉ hưu lúc nào vì tôi chưa hề nghỉ làm ngày nào."*
>
> – Nữ, 65 tuổi ở Quảng Ninh

Phần lớn người lao động có lương không muốn tiếp tục làm việc không phải do họ chỉ muốn được nghỉ ngơi và sống dựa vào lương hưu mà còn vì còn có suy nghĩ không muốn "cạnh tranh việc làm" với lao động trẻ. Người cao tuổi không có lương hưu thì càng mong muốn tìm được việc làm để có thể tích lũy tài chính thêm cho bản thân phòng khi đau ốm và không phải nhờ cậy con cái. Qua phỏng vấn cho thấy tâm lý chung của người cao tuổi là họ muốn làm các công việc không phải "cạnh tranh" hay bị so sánh với lao động trẻ.

"...Hiện có rất nhiều công việc mà người cao tuổi như chúng tôi làm được mà không ảnh hưởng tới người trẻ. Cụ thể, tôi có thể đảm nhiệm những công việc như bảo vệ, tạp vụ, kế toán, biên tập viên... Nhiều doanh nghiệp rõ ràng là cần lao động, những việc chúng tôi có thể đảm bảo được thì họ vẫn có thể tuyển dụng lao động cao tuổi chúng tôi để tiếp tục làm việc cho họ. Có thể năng suất công việc của chúng tôi không cao bằng lao động trẻ nhưng vẫn bảo đảm kết quả ..."

– Nam, 62 tuổi ở Bắc Ninh

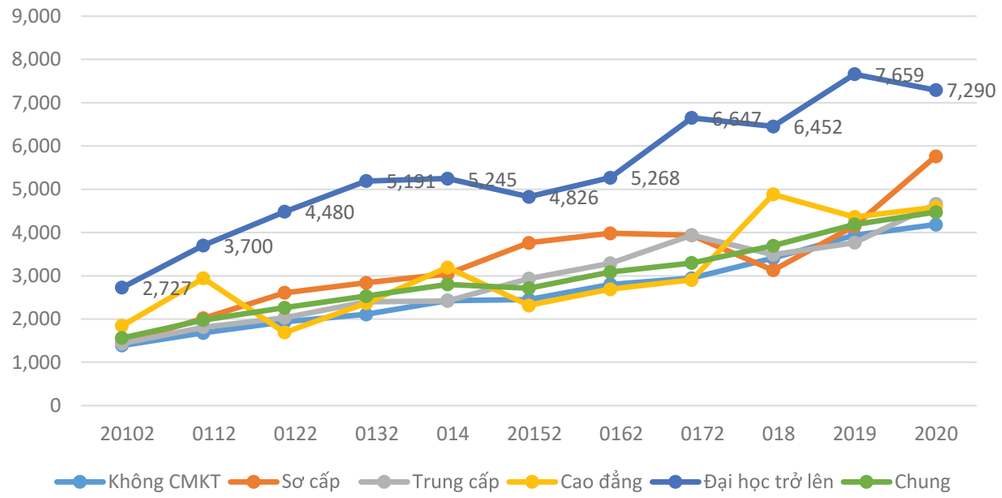
7.2 Hạn chế về đào tạo và thiếu hụt về trình độ

Trình độ có mối tương quan thuận với việc làm tốt, tuy nhiên lao động cao tuổi thường có những hạn chế về đào tạo và thiếu hụt về trình độ so với lao động trẻ nên cơ hội tìm được việc làm phù hợp với thu nhập tốt cũng gặp nhiều hạn chế.

Người cao tuổi có trình độ CMKT có cơ hội việc làm cao hơn, việc làm được trả lương cao hơn. Cụ thể, lao động cao tuổi trình độ đại học trở lên có mức lương cao gần gấp 2 lần so với mức lương trung bình. Nhóm không có trình độ CMKT nhận mức lương thấp nhất. Như vậy, nếu bị hạn chế về trình độ CMKT thì cơ hội có được việc làm với mức thu nhập tốt cũng sẽ gặp nhiều khó khăn. Cụ thể xin tham khảo số liệu tại hình sau:

Hình 9. Mức lương bình quân của lao động cao tuổi phân theo trình độ CMKT giai đoạn 2010-2020

Đơn vị: triệu đồng/người/tháng



Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK

Tuy nhiên, *lao động cao tuổi tham gia khảo sát cho rằng trình độ và kỹ năng của họ hiện nay thấp hơn so với lao động trẻ, đặc biệt là các kỹ năng về sử dụng máy tính, truy cập mạng internet.* Các lao động cao tuổi cho rằng đây là một trong những thiếu hụt lớn nhất của họ khi đi tìm việc. Đa số các lào động cao tuổi được phỏng vấn đều không có trình độ ngoại ngữ. Tuy nhiên họ cho biết họ cũng không có nhu cầu tìm các công việc có yêu cầu về ngoại ngữ nên không coi đây là sự thiếu hụt về trình độ của mình. Trong tương lai, khi bối cảnh chuyển đổi số đang và sẽ tiếp tục diễn ra nhanh chóng tại Việt Nam thì nếu lao động cao tuổi không được đào tạo, cập nhật kỹ năng sử dụng máy tính và công nghệ số thì sẽ rất khó năng bắt các cơ hội việc làm nếu như phải "cạnh tranh" với lao động trẻ hơn khi tìm việc.

"Tôi mong muốn và đã đi tìm được việc làm thêm nhưng chưa tìm được. Tôi thấy công việc nào hiện nay nếu trả mức lương cao thì cũng đều có yêu cầu phải biết sử dụng thành thạo máy tính và cả phần mềm tính toán. Điều này rất khó với tôi vì bản thân trước đây khi còn đang làm việc thì tôi cũng chỉ biết sử dụng máy tính ở mức cơ bản, chủ yếu là để đánh máy và gửi thư điện tử. Nếu như yêu cầu các kỹ năng cao hơn thì tôi cần phải đi học mà tôi cũng không biết mình có chắc chắn học được hay không."

- Nam, 63 tuổi, Hoà Bình

Nhiều lao động là NCT cũng không nhận thức được về sự thiếu hụt kỹ năng của mình. Phần lớn lao động cao tuổi không có trình độ CMKT đang làm các công việc giản đơn, việc làm nông nghiệp trong hộ gia đình và không yêu cầu về trình độ kỹ năng. Đa số lao động ở nông thôn mong muốn tìm được việc làm thêm, có thể chỉ cần việc làm thời vụ để có thêm thu nhập.

Hiện nay tôi đang làm mọi công việc để giúp đỡ gia đình, trồng cấy lúa và nuôi lợn, gà. Tôi không tính được là mình tạo ra bao nhiêu tiền cho gia đình. Nếu có ai thuê làm việc và trả lương thì tôi cảm thấy tốt hơn vì như vậy gia đình sẽ hiểu rõ tôi đã đóng góp như thế nào. Tôi sẵn sàng làm việc lúc nông nhàn hoặc có ai thuê làm việc gì mà mình làm được thì tôi sẽ nhận. Tôi không đòi hỏi thù lao cao hay kén chọn công việc gì cả

- Nam, 63 tuổi, Hoà Bình PVS người cao tuổi ở huyện Lương Sơn

Bằng cấp/ chứng chỉ của NCT trong bối cảnh hiện tại cũng không còn phù hợp hoặc đáp ứng các tiêu chuẩn hiện tại cho vị trí công việc trong một lĩnh vực cụ thể. Trong một số trường hợp, người lao động cao tuổi gặp phải khó khăn do mức độ đáp ứng yêu cầu công việc mới buộc họ phải có bằng cấp/ chứng chỉ trong khi họ không còn đi học và không đảm bảo được thời gian và sức khỏe để tiếp tục đi học. Những người cao tuổi tham gia khảo sát cũng cung cấp thông tin về các cơ hội thăng tiến và đào tạo nghề nghiệp của doanh nghiệp nơi họ làm việc là như nhau đối với người lao động theo nhóm tuổi và giới tính.

NCT thiếu động lực nâng cao trình độ và tham gia học tập. Mặc dù nhận thức được sự

hạn chế về trình độ nhưng nhiều lao động cao tuổi cho biết họ cũng không muốn học tập nâng cao trình độ vì ngại ngần tuổi cao, khó tiếp thu kiến thức mới. Các lao động cao tuổi cho biết họ không có nhiều cơ hội học tập khi đang làm việc và kể cả khi có cơ hội thì họ cũng không "nhiệt tình" tham gia vì nghĩ mình cũng chỉ làm ít năm nữa thôi sẽ nghỉ việc.

"Trong thời gian làm việc, thỉnh thoảng công ty cũng có đợt bồi dưỡng kỹ năng nghề cho người lao động nhưng tôi không muốn tham gia, một phần là công ty ưu tiên đào tạo lao động trẻ và bản thân tôi cũng thấy ngần ngại vì mình có tuổi rồi, sợ có học cũng không theo được thì vừa lãng phí thời gian vừa tốn tiền đào tạo của công ty."

- Nữ, 65 tuổi ở Quảng Ninh.

Ghi nhận thông tin từ các cuộc thảo luận với Hiệp hội người cao tuổi, các ý kiến cho biết, các khoá đào tạo tại nơi làm việc được các doanh nghiệp thực hiện nhằm cải thiện kỹ năng cho người lao động đáp ứng các yêu cầu công việc, do đó đây thực sự là cơ hội học tập cho người lao động không phân biệt về tuổi tác. Tuy nhiên, lao động cao tuổi được nhận định là ít quan tâm đến việc nâng cao kỹ năng để cải thiện vị trí công việc thậm chí là thăng tiến. Lao động cao tuổi có xu hướng chỉ muốn duy trì việc làm hiện tại và cũng không nghĩ đến việc tham gia đào tạo để chuẩn bị cho tương lai. Do đó, việc tham gia đào tạo cho lao động trẻ được cho là tích cực hơn so với lao động cao tuổi.

"...Thời gian làm việc cũng đã khá bận rộn nên tôi không dành được thời gian cho việc học tập nâng cao trình độ. Tôi thấy các đồng nghiệp khi đã cao tuổi thì cũng giống mình, đều không muốn học tập thêm nữa. Bây giờ tôi có hơi tiếc vì đã bỏ qua một số khóa đào tạo trước đây khi có cơ hội".

- Nữ, 65 tuổi ở Quảng Ninh

"...Sau một thời gian ở nhà tôi thấy mình trì trệ, không nhanh nhẹn nên quyết định đi làm. Công việc hiện tại của tôi thực tế khá vất vả. Nhưng có đi làm tôi mới thấy cuộc sống có ích hơn. Trí tuệ, năng lực của mình vẫn còn được cống hiến nhưng giờ không thể so được với mấy bạn trẻ trong công ty. Làm cũng không nhanh mà đi đào tạo cũng không bắt kịp. Mà công ty cũng dành suất đi học ưu tiên cho đội trẻ, đi học rồi về làm việc lâu dài cho công ty ..."

- Nam, 62 tuổi ở Bắc Ninh

Một số ý kiến cho rằng, hầu hết các khóa đào tạo hàng năm tại nơi làm việc là bắt buộc đối với nhà quản lý và nhân viên, có quan điểm cho rằng những người lao động cao tuổi ít có nhu cầu tham gia vào khóa đào tạo. Bên cạnh đó, một bộ phận không nhỏ người sử dụng lao động cũng như lao động cao tuổi không muốn đầu tư đáng kể cho việc đào tạo nâng cao trình độ CMKT và kỹ năng làm việc. Nhiều ý kiến của lao động cao tuổi tham gia khảo sát cho rằng, việc tiếp tục đi học hay đầu tư cho các khóa đào tạo tại thời điểm này là giai đoạn muộn của sự nghiệp, bản thân họ cũng không muốn đầu tư thời gian, tiền bạc vào các hoạt động đào tạo. Người sử dụng lao động cũng tập trung dành cơ hội đầu tư đào tạo, nâng cao kỹ năng cho lao động trẻ vì họ xem lao động trẻ là những người làm việc lâu dài tại công ty, đủ năng lực tham gia đào tạo và vận dụng kỹ năng ứng dụng vào trong công việc. Điều này được xem là bất lợi đối với lao động cao tuổi do các hoạt động đào tạo thường xuyên giúp người lao động phát triển kiến thức, năng lực và kỹ năng nhằm duy trì năng suất lao động và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của các doanh nghiệp.

"...Mình có kinh nghiệm làm việc kế toán nghỉ hưu được 5 năm rồi, có còn sức khỏe, ở nhà buồn và lãng phí nên đi làm thêm vừa vui vẻ, vừa có thêm thu nhập, thêm những mối quan hệ mới. Chế độ kế toán thay đổi nhiều nên công ty họ bảo đi học thêm nhưng giờ tuổi này mà tiếp tục đi học cũng ngại, tiếp thu cũng chậm hơn nhóm trẻ rồi..."

– Nữ, 60 tuổi ở Quảng Ninh.

7.3. Khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm

Hạn chế tiếp cận thông tin về các cơ hội việc làm và nơi làm việc phù hợp là một rào cản đối với lao động cao tuổi trong việc tích cực tham gia thị trường lao động.

Theo kết quả khảo sát, người sử dụng lao động và lao động cao tuổi nhận định từ hai phía đều nhận được các hỗ trợ về việc làm và các điều kiện làm việc phù hợp với lao động lớn tuổi. Trong bối cảnh công nghệ số hiện nay, lao động cao tuổi cũng cần có các kỹ năng sử dụng máy tính và internet cơ bản để tìm kiếm và ứng tuyển việc làm. Tuy nhiên, đa số lao động cao tuổi như đã đề cập ở trên lại thiếu hụt các kỹ năng về máy tính và tìm kiếm thông tin qua internet nên gặp bất lợi hơn so với lao động trẻ trong việc chủ động tìm kiếm thông tin về việc làm, từ đó cũng làm giảm cơ hội tìm và lựa chọn việc làm phù hợp đối với người lao động cao tuổi. Bên cạnh đó, người cao tuổi cũng không nhanh nhạy để di chuyển, đi tìm các hay tham gia ứng tuyển trên các thị trường, địa bàn có phạm vi rộng nên cơ hội có thể tìm kiếm được việc làm phù hợp với năng lực và sức khỏe của bản thân cũng thấp hơn so với lao động trẻ.

"...Chúng tôi dự kiến sẽ tổ chức các sàn giao dịch việc làm dành cho người cao tuổi để tận dụng phát huy được và tạo điều kiện cho người cao tuổi đóng góp cho xã hội. Bên cạnh đó, các hoạt động cụ thể, các doanh nghiệp, cơ quan tổ chức cần sử dụng người cao tuổi có thể liên hệ với trung tâm dịch vụ việc làm để có nguồn cung ứng..."

– Trung tâm dịch vụ việc làm Quảng Ninh

Một số trường hợp ghi nhận những người lớn tuổi thiếu tự tin hoặc động lực để tìm một công việc mới. Một số người cho rằng các nhà tuyển dụng đã không nhìn thấy giá trị và những đóng góp thực sự của họ vì tuổi tác. Trong khi những người lao động khác không

sẵn sàng thực hiện các công việc được giao thì họ còn hoàn thành tốt công việc, thậm chí làm việc một cách ổn định hơn so với những người lao động trẻ hơn, họ cũng có ít ngày nghỉ phép/nghỉ ốm và nhấn mạnh về số năm kinh nghiệm để có thể có mức lương tốt hơn.

> *"...Tôi muốn tự lo tiền an dưỡng tuổi già nên chọn đi làm, công việc này (giúp việc trong khách sạn tại Quảng Ninh) tôi được một người quen giới thiệu. Những công việc cần có kinh nghiệm chủ yếu là nam giới hoặc mấy người trẻ, còn lớn tuổi như tôi được thuê là tốt rồi, làm gì cũng được..."*
>
> – Nữ, 65 tuổi ở Quảng Ninh

Bên cạnh đó, việc di chuyển hay thay đổi công việc đối với người lao động cao tuổi là tương đối thấp. Kết quả khảo sát cũng cho biết, một số lao động cao tuổi ngại thay đổi công việc cũng như đầu tư vào các cơ hội việc làm mới. Sự miễn cưỡng này có thể xuất phát từ một số yếu tố bao gồm sự gắn bó với môi trường làm việc hiện tại, các mối quan hệ xã hội và đồng nghiệp, gia đình, hay cảm giác an toàn và ổn định và thói quen làm việc lâu năm. Do vậy, nhiều trường hợp người lao động cao tuổi chấp nhận làm công việc có thu nhập thấp, môi trường làm việc không đảm bảo thay vì thay đổi để tìm việc một công việc mới với các điều kiện việc làm tốt hơn.

7.4. Các vấn đề về sức khỏe, các vấn đề cân bằng giữa công việc và cuộc sống, và thiếu nơi làm việc đối với NCT

Các vấn đề về sức khỏe có thể được xem là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đáng kể đến việc tham gia thị trường lao động của lao động cao tuổi, cũng như tiếp tục làm việc sau khi đủ tuổi nghỉ theo chế độ.

Một trong những vấn đề nghiêm trọng nhất mà người cao tuổi phải đối diện đó là vấn đề về sức khỏe. Khi con người già đi đồng nghĩa với việc khả năng cơ bản bao gồm khả năng thể lực và trí óc có xu hướng giảm sút. Thay vào đó là tình trạng bệnh tật thường là mạn tính và phức tạp, tình trạng đa bệnh tật tăng lên cùng với tuổi. Bệnh tật tăng lên, sức khỏe giảm đi kéo theo sự suy giảm về khả năng lao động của người cao tuổi.

Theo kết quả khảo sát, nhu cầu làm việc của người lao động cao tuổi phụ thuộc nhiều vào sức khỏe của họ tại thời điểm hiện tại. Nhiều cá nhân người lao động cho rằng, tuổi càng cao, sức khỏe có xu hướng giảm xuống và nguy cơ mắc các bệnh mãn tính cũng gia tăng. Do vậy, sức khỏe được xem là rào cản lớn đối với việc quyết định tham gia thị trường lao động cũng như tiếp tục làm việc của lao động cao tuổi, đặc biệt trong bối cảnh số lượng lao động cao tuổi ngày càng tăng lên.

Sức khỏe không đảm bảo là rào cản thực tế khiến nhiều lao động cao tuổi không muốn tham gia hoặc không đảm nhận được công việc mong muốn. Thực tế, không thể hoàn toàn phủ nhận là người lao động cao tuổi không gặp hạn chế về trí lực, thể lực. Những yếu tố này cho thấy khả năng ghi nhớ kém tập trung dẫn đến người lao động cao tuổi khó tiếp cận những kiến thức và qui trình hiện đại so với những kinh nghiệm đã có sẵn. Tuy nhiên, trên thị trường lao động vẫn tồn tại những đánh giá theo khuôn mẫu tiêu cực đối với lao động lớn tuổi, đó là định kiến về vấn đề tuổi tác và sức khỏe, nếu người cao tuổi làm việc thì đương nhiên sẽ "bị" đánh giá là không thể có được năng suất lao động tốt hay sẽ không bảo đảm chất lượng công việc được như các lao động khác.

Tồn tại định kiến đối với sức khỏe trong việc tuyển dụng lao động cao tuổi. Có nhiều công việc luôn giới hạn độ tuổi với lý do là vì vấn đề về tuổi và sức khoẻ không đảm bảo nên sẽ không tuyển lao động cao tuổi như kỹ sư giám sát công trình, lái xe, trông trẻ …. Định kiến về tuổi tác thực chất liên quan đến vấn đề sức khỏe và có ảnh hưởng quan trọng trong việc ra quyết định tuyển dụng hay không đối với nhóm lao động cao tuổi.

Do đó, bên cạnh việc tăng cường sức khỏe cho người lao động cao tuổi thì cũng cần có những giải pháp tuyên truyền để giảm thiểu định kiến về vấn đề tuổi tác và sức khỏe, tạo ra những rào cản trong việc tiếp cận việc làm của người lao động cao tuổi.

> *"Tôi nghĩ là có 70% lao động cao tuổi như tôi muốn làm việc nếu sức khỏe của họ được bảo đảm...Chúng tôi mong muốn được làm việc để thấy bản thân mình là có ích cho gia đình và xã hội, và cũng là một cách để rèn luyện và duy trì sức khỏe..."*
>
> – Nam, 63 tuổi, Hoà Bình

> *"...Công việc hộ lý tôi đã từng làm căng thẳng cả về thể chất và tinh thần, tôi nghĩ rằng công việc phải đổi ca và trực đêm là không phù hợp với tôi nên tôi sẽ không tìm việc làm thêm vì không bảo đảm sức khỏe..."*
>
> – Nữ, 61 tuổi, Bắc Ninh

Việc thiếu các dịch vụ việc làm như hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp hoặc đào tạo nghề và thiếu thông tin, gây khó khăn cho người cao tuổi khi tái tuyển dụng. Thậm chí, trong trường hợp người cao tuổi tìm được việc làm, phần lớn các điều kiện làm việc đều là những công việc có mức thu nhập thấp, công việc mang tính chất tạm thời, làm việc theo giờ hoặc tự kinh doanh doanh với qui mô nhỏ. Phụ nữ cao tuổi dễ bị tổn thương hơn do phải đối mặt với sự phân biệt giới tính lớn hơn. Họ cũng thường có tỷ lệ mắc bệnh và khuyết tật cao hơn và khó có cơ hội tiếp cận thị trường lao động để tạo ra thu nhập hơn so với nam giới.

> *"...Mức lương trung bình của tôi chỉ bằng 1/3 so với lương của lao động chính thức. Vị trí tôi làm việc ở khâu hoàn thành, đóng gói sản phẩm, một số lao động khác là công nhân vận hành máy nhưng cũng vất vả, không làm được thì lại xin nghỉ..."*
>
> – Nam 65 tuổi, Bắc Ninh

Cân bằng giữa công việc và gia đình cũng có thể là lý do dẫn đến quyết định nghỉ hưu sớm cũng như chủ động rút khỏi thị trường lao động để tập trung chăm sóc gia đình, đặc biệt là lao động nữ cao tuổi. Những trường hợp ghi nhận ý kiến trên cho biết, họ là những

người đang có cha mẹ ốm yếu hoặc con cháu cần phải trông nom, chăm sóc. Nhiều cá nhân người lao động cao tuổi ngày càng có trách nhiệm trở thành người chăm sóc gia đình đang trở thành rào cản và đôi khi ảnh hưởng đến các cam kết công việc đối với người sử dụng lao động.

"...Mặc dù còn mấy năm nữa mới đến tuổi nghỉ hưu, nhưng một số người cao tuổi xin nghỉ sớm hoặc nghỉ không lương để có thời gian chăm sóc gia đình. Giờ thuê giúp việc chăm sóc con cháu cũng không yên tâm. Hầu hết các bác ở nhà chăm sóc gia đình ở độ tuổi 50 trở lên, và phụ nữ có nhiều khả năng nghỉ việc hơn nam giới..."

– Nữ 60 tuổi ở Hoà Bình

Một số người lao động cao tuổi sẵn sàng làm việc lâu hơn nếu có sự sắp xếp công việc linh hoạt. Tuy nhiên, tìm kiếm công việc và nơi làm việc phù hợp cho người cao tuổi đang vấn đề chưa thực sự được giải quyết thỏa đáng hiện nay. Để tạo ra một công việc phù hợp đối với người cao tuổi được xem xét dựa trên nhiều yếu tố, như sắp xếp thời giờ làm việc linh hoạt, bán thời gian, làm việc từ xa; điều kiện làm việc đảm bảo, chuyển đổi vị trí sang các công việc ít đòi hỏi thể chất hơn. Điều này sẽ giúp giải quyết những thách thức về các vấn đề sức khỏe cá nhân và trách nhiệm chăm sóc gia đình, cũng như giúp duy trì lực lượng lao động, đảm bảo cho người lao động được tiếp tục làm việc theo sự sắp xếp phù hợp của người sử dụng lao động.

Tuy nhiên, khảo sát cũng ghi nhận ý kiến cho biết hầu hết các doanh nghiệp có qui trình hoạt động sản xuất chặt chẽ và rất khó để có thể thay đổi hay tổ chức lại công việc một cách linh hoạt để có thể tạo điều kiện thuận lợi như mong muốn cho người cao tuổi làm việc. Nói chung, người sử dụng lao động không sẵn sàng thực hiện hoặc không có sẵn nguồn lực để thực hiện các biện pháp như vậy chỉ để tạo điều kiện làm việc cho người cao tuổi.

"...Các biện pháp được sử dụng rộng rãi nhất liên quan đến sắp xếp điều kiện làm việc phù hợp cho lao động cao tuổi như giảm giờ làm việc, sắp xếp theo ca, các chế độ nghỉ thay thế...các doanh nghiệp cũng khá tốn kém chi phí nhưng muốn sử dụng họ thì phải đảm bảo được điều kiện và cân bằng cuộc sống cho nhóm lao động này..."

– Hội Người cao tuổi tỉnh Quảng Ninh.

Người lao động cao tuổi đang không còn tính linh hoạt và khả năng thích ứng nhanh với công nghệ số. Tuy nhiên, họ cũng cố gắng học hỏi những kỹ năng số cơ bản để có thể ứng dụng trong công việc. Điều này thể hiện rõ nhất đối với một số lao động cao tuổi đang làm xe ôm công nghệ ở Quảng Ninh. Cùng với đó, để phù hợp điều kiện và lựa chọn công việc phù hợp, nhiều lao động cao tuổi cũng tìm kiếm và chuyển sang làm việc bán thời gian. Một số doanh nghiệp cũng đã đưa ra các giải pháp về sắp xếp vị trí công việc tại nơi làm việc đối với nhóm lao động cao tuổi.

"...Sự sắp xếp và phân công công việc đan xen giữa nhóm lao động cao tuổi và lao động trẻ; cụ thể, lao động cao tuổi thì tập trung vào công đoạn dễ, công đoạn khó thì sắp xếp cho lao động trẻ. Trên dây chuyền thường được phân ra theo công đoạn để bố trí cho các nhóm lao động phù hợp và ít ảnh hưởng đến chất lượng và năng suất lao động của nhà máy..."

– Nam, 65 tuổi ở Bắc Ninh

"...Doanh nghiệp cũng thực hiện chính sách bù lương cho người lao động nên lao động cao tuổi vẫn yên tâm làm việc[10] . Người lao động chấp nhận làm chậm, đạt mức năng suất thấp nhưng được hưởng bù lương. Mức thu nhập của lao động cao tuổi trong ngành dệt may là 3-3,5 triệu đồng/tháng..."

– Nữ 60 tuổi ở Hoà Bình

7.5. Hệ thống chính sách liên quan đến sử dụng lao động là NCT

Hệ thống hưu trí và các quy tắc thuế có thể dẫn đến việc không khuyến khích đối với một số người lao động cao tuổi tiếp tục làm việc trên thị trường lao động.

Theo kết quả khảo sát, phần lớn lao động cao tuổi đang làm việc cho biết, nhiều cá nhận người lao động chưa nhận thức đầy đủ tính linh hoạt trong hệ thống thu nhập của cá nhân. Trong một số trường hợp, các quy định về thuế TNCN đối với lao động cao tuổi tiếp tục làm việc theo hình thức hợp đồng tư vấn hay thuế phi chính thức đối với lao động cao tuổi tự sản xuất kinh doanh. Lao động cao tuổi tiếp tục làm việc thì đóng thuế TNCN giống như các lao động khác, không có sự phân biệt. Việc thực hiện các quy định này có thể không khuyến khích một số người lao động cao tuổi nghỉ hưu tiếp tục làm việc hoặc làm việc đủ thời gian theo quy định của doanh nghiệp. Nhiều cá nhân là lao động cao tuổi đang làm việc phải đối mặt với mức thuế TNCN cao do các quy định trong Luật Thuế TNCN.

"...Sau nhiều năm làm việc có kinh nghiệm, giờ nghỉ hưu nhưng tôi vẫn được công ty mời về làm quản lý kỹ thuật. Công việc thì làm thêm vẫn phải đóng thuế, không thấy được hỗ trợ gì thêm. Tôi tiếp tục đi làm với mục đích là truyền đạt kinh nghiệm cho lớp trẻ, cũng là để có thêm thu nhập thôi..."

– Nam, 65 tuổi, Quảng Ninh

Thiếu các thông tin về việc làm cho NCT tại các trung tâm giới thiệu việc làm là rào cản tiếp cận thông tin về thị trường lao động đối với NCT. Các sàn giao dịch, các trang web tuyển dụng tập trung vào nhóm lao động trong độ tuổi làm việc, còn nhóm lao động cao tuổi gần như không được đưa vào hay có thể hiểu là hạn chế sử dụng.

"...Khuyến khích chúng tôi tiếp tục làm việc nhưng không hỗ trợ thông tin tìm việc thì chúng tôi tìm việc bằng cách nào. Tham gia Hội thì được giới thiệu, việc gì thấy phù hợp thì làm, chủ yếu là bảo vệ, chăm sóc cây cảnh...mấy việc đơn giản ai cũng làm được..."

– Nam, 65 tuổi ở Bắc Ninh

[10]Chính sách bù lương của doanh nghiệp được thực hiện nếu người lao động làm đủ số ngày công trong tháng (trung bình là 26 ngày) như..ng tiền lương sản phẩm trong tháng không đủ bằng mức lương ký hợp đồng lao động thì doanh nghiệp vẫn chi trả tiền lương đảm bảo theo thỏa thuận về mức lương trong hợp đồng lao động.

Các chính sách có liên quan đến hỗ trợ việc làm cho người cao tuổi hiện nay là chưa có các quy định cụ thể hay các chương trình khuyến khích, cho phép người cao tuổi tham gia vào các công việc có trả lương phù hợp với nhu cầu như giờ làm việc linh động hoặc rút ngắn thời gian làm việc trong ngày. Người cao tuổi thường làm việc trong khu vực phi chính thức, các công việc lao động tự do hoặc làm các công việc gia đình không được trả lương.

Cơ hội tiếp cận vốn vay để đáp ứng yêu cầu tự sản xuất kinh doanh bị hạn chế. Một số lao động cao tuổi cho biết, họ chủ động tự sản xuất kinh doanh, mong muốn được hỗ trợ trong việc vay vốn nhưng có trường hợp thì được chấp nhận cho vay với khoản vay quá thấp, có trường hợp thì không được chấp nhận khoản vay với lý do không đảm bảo khả năng hoàn trả. Khảo sát ghi nhận, phần đông số người cao tuổi không có điều kiện về kinh tế đang có nhu cầu vay vốn tổ chức sản xuất, kinh doanh nhưng khó được các tổ chức tín dụng cho vay do đã quá độ tuổi lao động; trong khi đó, người cao tuổi đang tham gia sản xuất kinh doanh, có điều kiện về kinh tế thì lại không có nhu cầu vay vốn. Việc thiếu các quy định đã làm hạn chế cơ hội tham gia vào khu vực chính thức của người cao tuổi, đồng nghĩa với việc hạn chế cơ hội tạo việc làm, đảm bảo sinh kế và nâng cao thu nhập cho người cao tuổi.

> *"...Tôi có đề xuất vay vốn để mở trang trại nông nghiệp, đất có sẵn, nguồn lực có sẵn nhưng đi vay để đầu tư trang thiết bị thì không ổn, khoản vay được 5 triệu thì không giải quyết được việc gì..."*
>
> *– Nam, 60 tuổi ở Hoà Bình*

7.6. Nhu cầu sử dụng lao động là NCT thấp

Trên thị trường lao động vẫn có nhu cầu đối với lao động là NCT, tuy nhiên còn ở mức thấp, các vị trí việc làm mang tính tạm thời, thu nhập không cao. Theo kết quả khảo sát ghi nhận, một số doanh nghiệp hiện nay đang phải giải quyết các vấn đề về nguồn lực khan hiếm về độ tuổi và cơ cấu trình độ CMKT của người lao động. Một trong các cách giải quyết mà doanh nghiệp sử dụng trước tình trạng thiếu lao động thông qua việc tuyển dụng lao động đã nghỉ hưu, sửa đổi các yêu cầu công việc và đảm bảo điều kiện làm việc phù hợp cho lao động lớn tuổi. Tuy nhiên, đây được xem là cách giải quyết tạm thời trong thời gian các nhà tuyển dụng tiếp tục tìm kiếm nguồn lao động trẻ, có kỹ năng và có tiềm năng làm việc lâu dài và ổn định hơn cho doanh nghiệp. Nhìn chung, đa số các doanh nghiệp không muốn thuê lao động cao tuổi.

Thường chính các doanh nghiệp/cơ sở do người cao tuổi đứng ra thành lập thì mới ưu tiên tuyển dụng lao động cao tuổi.

> *"...Nhiều công việc người cao tuổi làm được mà không ảnh hưởng tới nguồn cung việc làm của người trẻ, họ có thể tham gia làm việc tại các đơn vị, doanh nghiệp từ cổng vào như bảo vệ đến những công việc hành chính, phục vụ, kho, quản lý, tham gia vào dây chuyền sản xuất...Đối với công việc yêu cầu cao hơn, các doanh nghiệp vẫn ưu tiên tuyển dụng lao động trẻ..."*
>
> *– Hội Người cao tuổi tỉnh Quảng Ninh*

Bên cạnh đó, kết quả khảo sát cũng cho biết, nhu cầu công việc giảm dần đặc biệt trong bối cảnh đại dịch Covid 19 diễn biến phức tạp, các doanh nghiệp có nhận thức tốt hơn về cơ cấu tuổi, mức độ đáp ứng về công việc của nhóm lao động theo tuổi nên việc tuyển dụng lao động cao tuổi sẽ hạn chế hơn so với trước đây. Về phía các nhà tuyển dụng, việc sử dụng lao động là NCT cũng sẽ đặt ra những rủi ro như: tăng chi phí lao động liên quan đến nghỉ ốm, sắp xếp thời gian làm việc theo ca/kíp, đứt gãy dây chuyền sản xuất do thiếu nhân công, ảnh hưởng đến mức năng suất lao động chung của doanh nghiệp,…Những rủi ro này được một số doanh nghiệp cho rằng, mức độ đóng góp, khả năng làm việc của nhân viên bị hạn chế, không đồng đều. Cách thức giải quyết của họ là hạn chế các nguy cơ có thể xảy ra ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh bằng cách giảm nhu cầu tuyển dụng đối với nhóm lao động cao tuổi.

> *"...Đợt dịch diễn ra gần 2 năm nay, nhiều công ty đã phải đóng cửa, ngưng sản xuất, việc duy trì việc làm cho người lao động là rất khó. Những vị trí cần tuyển vẫn phải ưu tiên chọn lao động trẻ, vừa đảm bảo duy trì được công việc, vừa tiết kiệm được chi phí lao động..."*
>
> *– Hội Người cao tuổi tỉnh Bắc Ninh*

Phản ánh của đa số lao động qua phỏng vấn cho thấy các doanh nghiệp không chủ động tiếp nhận lao động cao tuổi, thường chỉ tuyển khi họ không tìm được lao động trẻ/trung niên phù hợp với yêu cầu của mình hoặc khi mức lương thỏa thuận được thấp hơn so với các lao động khác. Lợi ích trong việc sử dụng lao động cao tuổi cũng được ghi nhận, tuy nhiên, đây cũng là đánh giá từ phía Hội người cao tuổi:

> *"...Lao động cao tuổi nam và nữ có trình độ và tích lũy được nhiều kinh nghiệm làm việc là những người làm việc thực sự tốt. Họ cũng là những người có ý thức chấp hành và am hiểu pháp luật tốt hơn. Tôi cho rằng nhờ có ý thức trách nhiệm, tuân thủ kỷ luật tốt nên lao động cao tuổi lại ít bị tai nạn lao động hơn, đồng thời thỏa thuận giữa người lao động và sử dụng lao động cũng dễ đi đến sự thống nhất, ít gây tranh chấp hơn so với lao động trẻ"*
>
> *– Hội Người cao tuổi tỉnh Hòa Bình*

Có thể thấy lao động cao tuổi thuộc nhóm lao động dễ bị tổn thương, có nhiều rào cản đối với NCT trong việc tiếp cận việc làm và cải thiện thu nhập của họ. Các thách thức đến từ nhiều phía: xã hội, người sử dụng lao động (định kiến về năng lực làm việc, nhu cầu tuyển dụng thấp…) và những rào cản lớn đến từ chính lao động cao tuổi (hạn chế về sức khỏe, trình độ CMKT cũng như tâm lý ngại học tập, bồi dưỡng về trình độ…). Như vậy cần có các chính sách, giải pháp đồng bộ và sự đồng thuận của các bên liên quan nhằm tháo gỡ được những rào cản này và tận dụng các lợi thế của người cao tuổi, để tạo việc làm thỏa đáng cho người cao tuổi không chỉ là mục tiêu là điều mong muốn mà sẽ được hiện thực hóa cho đông đảo những người cao tuổi có nguyện vọng và năng lực làm việc.

III. GIẢI PHÁP THÚC ĐẨY VIỆC LÀM CHO NGƯỜI CAO TUỔI

1. GIÀ HÓA DÂN SỐ - BỐI CẢNH QUỐC TẾ VÀ VIỆT NAM

1.1 Bối cảnh quốc tế

Phát triển bền vững trở thành xu thế bao trùm trên thế giới; kinh tế số, kinh tế tuần hoàn, tăng trưởng xanh đang là mô hình phát triển được nhiều quốc gia lựa chọn, có ảnh hưởng lớn đến phương thức sản xuất và hợp tác kinh tế, thương mại, đầu tư trên thế giới. Khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư diễn biến rất nhanh, tác động sâu rộng và đa chiều trên phạm vi toàn cầu, trở thành nhân tố quyết định đối với năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia. Công nghệ số làm thay đổi phương thức quản lý nhà nước, mô hình sản xuất kinh doanh, tiêu dùng và đời sống văn hoá, xã hội; thúc đẩy phát triển kinh tế số, xã hội số. Mặt khác, tranh chấp ảnh hưởng và quyền lực lãnh thổ, tài nguyên; xu hướng bảo hộ thương mại, chiến tranh thương mại và các vấn đề toàn cầu như khủng hoảng kinh tế theo chu kỳ và những vấn đề an ninh phi truyền thống, thiên tai, dịch bệnh, biến đổi khí hậu và nước biển dâng …, đặt ra nhiều thách thức lớn chưa từng có cho phát triển bền vững, trong đó có thách thức về bảo đảm an sinh xã hội và an ninh con người đối với mỗi quốc gia, cộng đồng xã hội.

Ở cấp độ khu vực, ASEAN đang nổi lên là một khu vực kinh tế năng động. Việc hình thành cộng đồng ASEAN và hội nhập khu vực thông qua các hiệp định CPTPP, RCEF tạo ra nhiều động lực cho phát triển kinh tế, mở ra cả cơ hội và thách thức cho sự phát triển của thị trường lao động của các nước thành viên.

Cạnh tranh về nhân lực chất lượng cao diễn ra mạnh mẽ hơn trên bình diện thế giới, khu vực và quốc gia. Việc mở ra khả năng di chuyển lao động giữa các nước đòi hỏi người lao động phải có kỹ năng nghề cao, có năng lực làm việc trong môi trường quốc tế với những tiêu chuẩn, tiêu chí do thị trường lao động xác định.

Xu hướng già hóa dân số đang diễn ra ở các quốc gia, theo Ủy ban Dân số Liên hợp quốc (UNFPA), trong vòng 45 năm tới, số người từ 60 tuổi trở gần 1,9 tỷ người vào năm 2050. Dân số già hóa thường kéo theo nhiều vấn đề như lực lượng lao động giảm và tăng số người hưởng các chính sách an sinh xã hội.

Bên cạnh đó, xu hướng già hóa dân số của các quốc gia cũng dẫn đến xu hướng việc làm cho NCT. Cụ thể, NCT có xu hướng làm các công việc tình nguyện nhiều hơn so với các nhóm tuổi khác và sẵn sàng tham gia các hoạt động thiện nguyện, vì cộng đồng không nhận thù lao thậm chí còn đóng góp thêm nguồn lực hỗ trợ cộng đồng.

1.2 Bối cảnh Việt Nam

Theo đề án "phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng và thích ứng với già hóa dân số ở Việt Nam" cho thấy Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu to lớn về phát triển kinh tế và xã hội. Nền tảng kinh tế vĩ mô được củng cố và từng bước được tăng cường; tăng trưởng kinh tế luôn ở mức cao; chất lượng tăng trưởng và môi trường đầu tư kinh doanh được cải thiện; tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm có xu hướng giảm; an sinh xã hội được quan tâm thực hiện.

Hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam chuyển sang giai đoạn mới với việc thực thi các

cam kết hợp tác thương mại song phương và đa phương ở mức độ sâu, rộng và tiến bộ hơn. Việc thực hiện các cam kết CPTPP, EVFTA, RCEF và các hiệp định khác đã và đang tạo động lực cho tăng trưởng kinh tế, đồng thời tăng cường cơ hội thu hút và tận dụng dòng vốn FDI trong giai đoạn tới. Song, việc này cũng tạo ra những áp lực lớn đến đào tạo nghề và phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu nâng cao năng suất lao động trong điều kiện cạnh tranh và hội nhập; đồng thời, áp lực trong việc khẩn trương phát triển quan hệ lao động hài hòa, thực chất hơn để đáp ứng các yêu cầu của các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới cũng được đặt ra. Không chỉ vậy, mở cửa và hội nhập quốc tế cũng đã và đang làm phát sinh những vấn đề xã hội trong nước với những diễn biến khó lường như an toàn vệ sinh lao động, tội phạm và tệ nạn xã hội.

Tự động hóa, công nghệ 4.0 mang lại nhiều cơ hội thúc đẩy dịch chuyển cơ cấu lao động từ nông nghiệp sang phi nông nghiệp, từ việc làm có năng suất thấp sang việc làm có năng suất cao. Tuy vậy, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cũng tác động tiêu cực đến thị trường lao động theo hướng tạo ra nguy cơ mất việc làm đối với nhiều người lao động trong những ngành thâm dụng lao động mà Việt Nam đang có lợi thế về lao động giá rẻ như dệt may, da giày, lắp ráp linh kiện điện tử… Xu hướng này làm gia tăng gánh nặng an sinh xã hội đối với ngay cả bộ phận lao động còn trong độ tuổi lao động.

Phát triển thị trường lao động mở và linh hoạt đặt ra vấn đề về quản lý di chuyển lao động, gồm cả di cư lao động trong nước và di cư lao động quốc tế. Xu hướng gia tăng các dòng lao động di cư đòi hỏi các chính sách xã hội nói chung, thị trường lao động và an sinh xã hội nói riêng phải được điều chỉnh để phù hợp với thông lệ quốc tế. Mặt khác, mức độ cạnh tranh về việc làm đối với lao động di cư sẽ ngày càng mạnh, đặt ra thách thức cho việc chuẩn bị nguồn nhân lực và các tiêu chuẩn lao động và xã hội của Việt Nam để cạnh tranh với các nước trong khu vực, cũng như cạnh tranh với lao động là người nước ngoài ở ngay thị trường trong nước.

Cơ cấu dân số vàng với dư lợi lớn về lực lượng lao động tạo đà cho thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội. Tuy nhiên, cơ hội này không còn kéo dài khi Việt Nam là một trong những quốc gia có tốc độ già hóa nhanh nhất thế giới. Xu hướng này đặt ra thách thức "già trước khi giàu" nói chung và thách thức an sinh xã hội cho người cao tuổi nói riêng trong những năm tới đây.

Các vấn đề về biến đổi khí hậu, nước biển dâng và dịch bệnh diễn biến phức tạp đang ngày càng tác động tiêu cực đến sức khỏe, cuộc sống và sinh kế của người dân (nhất là NCT), gia tăng gánh nặng lên vai Nhà nước trong thực hiện các chính sách y tế, tạo việc làm, bảo trợ và cứu trợ xã hội.

Trong giai đoạn 2021-2030, Việt Nam tiếp tục duy trì ổn định mức sinh thay thế đã đạt được từ hơn 10 năm trở lại đây. Đồng thời, tuổi thọ tăng cao dẫn đến quá trình già hoá ở nước ta diễn ra nhanh chóng. Quy mô lực lượng lao động mặc dù vẫn lớn nhưng tốc độ tăng đã chậm lại rõ rệt, đây cũng là một chỉ báo về già hóa lực lượng lao động và khả năng thiếu hụt lao động trong tương lai.

Giai đoạn 2021-2030, mục tiêu quốc gia về phát triển dân số và xã hội trong bối cảnh già hóa dân số được đặt ra là: tuổi thọ bình quân đạt 75 tuổi, trong đó thời gian sống khỏe mạnh đạt tối thiểu 68 năm; 100% NCT có thẻ BHYT và được chăm sóc, nâng cao sức khỏe trong giai đoạn này. Đồng thời, để đảm bảo an ninh thu nhập cho NCT, mục tiêu đề ra đến 2030 là 70% NCT trực tiếp sản xuất kinh doanh có nhu cầu hỗ trợ sẽ được hướng dẫn về sản xuất về kinh doanh, hỗ trợ phương tiện sản xuất, v.v… nhằm tăng thu nhập, giảm nghèo[11]; khoảng 60% LLLĐ trong độ tuổi tham gia BHXH để có lương hưu khi hết tuổi lao động, 60% số người sau độ tuổi nghỉ hưu được hưởng lương hưu, BHXH hàng tháng và trợ cấp hưu trí xã hội[12].

Theo dự báo của Tổng cục Thống kê và Quỹ Dân số Liên hợp quốc, thời kỳ cơ cấu dân số vàng sẽ kết thúc vào năm 2039, khi dân số từ 65 tuổi trở lên vượt 15%[13]. Như vậy, cơ hội để tận dụng lợi tức dân số trong thời kỳ dân số vàng chỉ còn khoảng 18 năm. Trên thực tế, cơ hội dân số vàng không tự mang lại các giá trị tích cực cho tăng trưởng mà cần phải có các giải pháp, chính sách đồng bộ và tổ chức thực hiện có hiệu quả thì mới khai thác, tận dụng được cơ hội này. Do đó, chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021-2030 xác định ưu tiên phát triển gồm nhân lực có thể lực tốt, toàn diện về trí lực với tâm lực trong sáng, đặc biệt là phát triển nhân lực trình độ cao, nhân lực khoa học công nghệ để thích ứng với CMCN 4.0.

Tóm lại, tình trạng già hóa dân số ở nước ta có một số đặc điểm như sau: tốc độ già hóa dân số diễn ra ở các mức độ khác nhau theo giới tính và theo vùng, miền; Người lao động cao tuổi chủ yếu sống ở nông thôn và có mức sống thấp; Nhu cầu làm việc của NCT tiếp tục gia tăng tuy nhiên già hóa dân số chưa gắn với cải thiện sức khỏe cho NCT. Người cao tuổi làm việc đóng vai trò ngày càng quan trọng đến tình hình phát triển kinh tế xã hội ở nước ta cả trong cả ngắn hạn và dài hạn. Người cao tuổi, đặc biệt là những người mới bước vào nhóm đầu, là nguồn nhân lực quan trọng, giàu kinh nghiệm và vẫn có thể đóng góp vào sự phát triển của đất nước. Cụ thể, các thế hệ NCT trong tương lai có trình độ học vấn và kỹ năng ngày càng cao là một nguồn lực quan trọng cho phát triển kinh tế xã hội. Để giảm thiểu những rủi ro liên quan tới việc dân số già hóa nhanh chóng, cần nghiên cứu hệ thống hưu trí bền vững hơn để vừa hỗ trợ người lao động cao tuổi đồng thời triển khai nhiều giải pháp để phát triển việc làm cho người cao tuổi để bảo đảm thu nhập và nhằm giảm áp lực đối với nhóm dân số trong độ tuổi lao động.

---

[11] Quyết định số 1679/QĐ-TTg

[12] Bộ LĐTBXH (2020), Chuyên đề 04: Đánh giá việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển xã hội của chiến lược 10 năm 2016-2020 và giai đoạn 10 năm 2021-2030 và kế hoạch 5 năm 2021-2025

[13] TCTK, UNFPA (2020), Dự báo dân số Việt Nam giai đoạn 2019-2069

2. CÁC GIẢI PHÁP THÚC ĐẨY VIỆC LÀM CHO NCT – BÀI HỌC TỪ KINH NGHIỆM QUỐC TẾ

2.1. Hoàn thành hệ thống chính sách về việc làm đối với người cao tuổi

Người lao động lớn tuổi phải đối mặt với một số rào cản đặc biệt khi muốn tiếp tục tham gia trong lực lượng lao động, trước tiên là sự phân biệt tuổi tác[14]. Do đó, Pháp luật phải là một công cụ chính sách quan trọng để chống phân biệt tuổi tác và thúc đẩy sự tham gia lực lượng lao động của những người lớn tuổi. Hệ thống chính sách, pháp luật có thể được bổ sung bằng các quy định, quy tắc thực hành tự nguyện, chương trình hành động khẳng định hoặc thỏa ước tập thể. Ví dụ tại Canada, theo Bộ luật lao động và Đạo luật Nhân quyền, mọi quyền tài phán đều có quy chế nhân quyền cấm phân biệt đối xử dựa trên tuổi tác. Hơn nữa, các điều khoản cấm phân biệt tuổi tác được dựa trên cơ sở Hiến chương về Quyền và Tự do của Canada, áp dụng cho tất cả các khu vực pháp lý và các tổ chức chính phủ. Trong bối cảnh thế giới việc làm thay đổi, việc sửa đổi Luật việc làm hướng đến việc sắp xếp công việc linh hoạt hơn, chẳng hạn như thời gian bắt đầu và kết thúc linh hoạt, khả năng làm việc tại nhà và làm việc bán thời gian để giúp người cao tuổi dễ dàng đáp ứng hơn được công việc theo nhu cầu và điều kiện của bản thân. Việc tăng mức lương tối thiểu, khuyến khích lao động cao tuổi làm việc bán thời gian, tạm thời, không thường xuyên và làm theo mùa vụ, không yêu cầu phải làm công việc giống như người lao động toàn thời gian …và tăng cường thực thi luật việc làm, tất cả đều có tác dụng thu hút hoặc giữ chân người lao động lớn tuổi.

Hầu hết các quốc gia cũng đều có luật cấm phân biệt tuổi tác một cách rõ ràng trong việc làm, cho dù là trong tuyển dụng, đào tạo, thăng chức hay trong các nhiệm vụ được thực hiện. Một số quốc gia cũng đã thực hiện luật để bảo vệ người lao động lớn tuổi trong tình huống bị sa thải. Tại Bỉ, kể từ năm 2013, tất cả các công ty có từ 20 nhân viên trở lên phải đưa vào thỏa ước tập thể kế hoạch hành động về việc làm của các cá nhân từ 45 tuổi trở lên. Kế hoạch này có thể bao gồm nhiều nghĩa vụ khác nhau, chẳng hạn như tuyển dụng một số nhân viên lớn tuổi hơn, phát triển kế hoạch nghề nghiệp và quản lý nghề nghiệp, di chuyển công việc nội bộ và luân chuyển nhiệm vụ. Ở Thụy Điển và Latvia, luật pháp quy định những người lao động có thâm niên thấp hơn (nhưng không phải là những người lao động lớn tuổi) phải được cho thôi việc trước khi bị sa thải tập thể. Ở Đức và Bỉ, những người lao động lớn tuổi được ưu tiên tìm kiếm các cơ hội việc làm mới với cùng một người sử dụng lao động nếu họ tiếp tục tuyển dụng sau khi sa thải hàng loạt. Hàn Quốc có đạo luật hành động khẳng định xác định 77 nghề mà ưu tiên tuyển dụng được chỉ định cụ thể cho người lao động lớn tuổi. Các doanh nghiệp ở Hàn Quốc cũng được yêu cầu đảm bảo rằng ít nhất ba phần trăm lao động của họ từ 55 tuổi trở lên. Những sáng kiến này làm giảm khả năng lao động lớn tuổi bị sa thải hoặc tăng cơ hội được thuê lại nếu họ bị sa thải. Các doanh nghiệp ở Hàn Quốc cũng được yêu cầu đảm bảo rằng ít nhất 3% lao động của họ từ 55 tuổi trở lên. Những sáng kiến này làm giảm khả năng lao động lớn tuổi bị sa thải hoặc tăng cơ hội được thuê lại nếu họ bị sa thải. Tuy nhiên, điều quan trọng cần lưu ý là luật bảo vệ người lao động lớn tuổi đôi khi có thể dẫn đến những hậu quả bất lợi. Nó có thể làm giảm khả năng của người sử dụng lao động trong việc giữ chân những người lao động có giá trị nhất của họ, những người không nhất thiết phải là những người lao động lớn tuổi, sau khi sa thải. Bên cạnh đó cũng có đặt câu hỏi được đặt ra là tại sao lại ưu tiên cho người lao động lớn tuổi chứ không phải cho các thành viên của các nhóm khác cũng gặp khó khăn về thị trường lao động, chẳng hạn như phụ nữ, thanh niên, người khuyết tật, người nhập cư gần đây, người bản địa hoặc dân tộc thiểu số. Ngoài ra, luật bảo vệ có thể đạt được tác dụng ngược lại và thực sự không khuyến khích các công ty thuê lao động lớn tuổi hơn khi họ phải trả chi phí nhiều hơn cho hệ thống bảo hiểm thất nghiệp, tỷ lệ thuận với tổng tiền lương của người lao động.

[14] Theo một cuộc khảo sát năm 2012 do Ceridian và Hiệp hội Người về hưu Canada thực hiện, khoảng 40% người lao động lớn tuổi tin rằng họ có ít cơ hội làm việc hơn do tuổi tác và 17% cho biết họ bị phân biệt tuổi tác tại nơi làm việc.

2.2 Thúc đẩy tạo việc làm cho NCT thông qua các hỗ trợ tài chính

Các biện pháp khuyến khích tài chính có thể là một công cụ hiệu quả để giảm thiểu chi phí tuyển dụng cho những người sử dụng lao động, những người còn đang do dự trong việc thuê lao động lớn tuổi. Các biện pháp khuyến khích tài chính có thể được sử dụng để tác động đến cả cung và cầu của người lao động lớn tuổi. Họ có thể thực hiện các hình thức hỗ trợ tiền bổ sung như: trợ cấp tiền lương, tín dụng thuế, hỗ trợ các chi phí về thuê mướn hoặc cho vay ưu đãi (lãi suất thấp) đối với cả chủ thuê lao động cao tuổi và người lao động. Các khoản bổ sung thu nhập và trợ cấp lương thường là các biện pháp tạm thời có thời hạn từ 6 đến 12 tháng; tín dụng thuế, trợ cấp thuê mướn và các khoản vay chi phí thấp có thể là những biện pháp can thiệp một lần đối với người lao động hoặc người sử dụng lao động.

Tuy nhiên, điều cần lưu ý là việc thực hiện các biện pháp khuyến khích tài chính cần được tính toán, cân đối trong lợi ích tổng thể. Việc thiết kế không phù hợp để cung cấp số tiền trợ cấp quá lớn cho người sử dụng lao động có thể gây méo mó thị trường lao động và làm giảm lợi ích từ việc thỏa dụng các loại lao động trên thị trường. Do đó, việc thiết kế về hình thức và xác định hỗ trợ tài chính ở mức độ nào là vấn đề quan trọng, quyết định đến sự thành công của chính sách khuyến khích, tạo việc làm cho NCT.

Tại Canada, một số ví dụ cụ thể có thể xem xét là chính phủ bang Quebec đã cung cấp một khoản trợ cấp lương cho người sử dụng lao động thuê công nhân thất nghiệp từ 55 tuổi trở lên (hoặc 50 tuổi trở lên là người nhận hỗ trợ tài chính cuối cùng), và tín dụng thuế cho đối tượng là người lao động có thu nhập thấp và trung bình từ 63 tuổi trở lên. Từ năm 2009 đến năm 2013, Chính phủ Quebec cũng đưa ra Chương trình Hỗ trợ Thu nhập cho Người lao động Lớn tuổi, cung cấp hỗ trợ tài chính cho những người lao động lớn tuổi bị sa thải hoặc nghỉ việc vì tình hình kinh tế. Chính phủ bang Ontario đã khởi động Chương trình thí điểm vào năm 2016 cung cấp mức chiết khấu đối với các sản phẩm tài chính cho các chủ doanh nghiệp vừa và nhỏ khi họ cam kết thuê những người gặp phải rào cản về việc làm như lao động lớn tuổi. Chính phủ Ontario thực hiện Sáng kiến tuyển dụng đối với nghề y tá, cụ thể là trợ cấp tiền lương cho các y tá từ 55 tuổi trở lên khi họ dành một phần thời gian

để tiếp tục làm việc. Công việc của các y tá cao tuổi này ít đòi hỏi về mặt thể lực hơn (ví dụ các công việc về tư vấn, hướng dẫn cho các y tá trẻ hơn). Các bệnh viện, tổ chức nhà nước và tư nhân đủ điều kiện nếu sử dụng các y tá cao tuổi này sẽ được nhận tài trợ thông qua quá trình đăng ký hàng năm.

Đối với hầu hết các quốc gia ở châu Âu, Hoa Kỳ hay các nước có dân số già như Nhật Bản, Hàn Quốc, Argentina và Australia cũng đều đã thực hiện các biện pháp khuyến khích tài chính đối với những người sử dụng lao động thuê lao động lớn tuổi. Trợ cấp về tiền lương phổ biến ở Áo, Hoa Kỳ, Pháp, Đức, Nhật Bản và Phần Lan. Cụ thể, chương trình "Come Back" của Áo sử dụng quỹ bảo hiểm thất nghiệp để cung cấp tài chính cho người sử dụng lao động thuê mướn cho người lao động từ 45 tuổi trở lên. Một số đánh giá của Ủy ban Châu Âu, 2012 đã ghi nhận những tác động tích cực của chương trình Come Back cho thấy có đến khoảng 65% trường hợp, người sử dụng lao động đã giữ lại nhân viên của họ ngay cả khi thời hạn trợ cấp đã kết thúc.

Nhật Bản đã đầu tư đáng kể vào việc trợ cấp lương cho những người lao động lớn tuổi làm việc bán thời gian. Ví dụ, các Trung tâm Nguồn nhân lực Bạc /Silver ở Nhật Bản điều phối việc làm của người lao động bán thời gian từ 60 tuổi trở lên với các nhà tuyển dụng địa phương.

Kinh nghiệm của Australia về chương trình: "Nhà vô địch doanh nghiệp" gồm các dự án cung cấp tài trợ cho người sử dụng lao động để cải thiện năng lực thực hành theo hướng tuyển dụng và giữ chân người lao động lớn tuổi, với sự giúp đỡ của các chuyên gia trong ngành.

Các biện pháp khuyến khích tài chính khác như thưởng lương, tín dụng thuế và hỗ trợ thu nhập nhằm duy trì hoặc tăng cung và cầu của người lao động lớn tuổi trên thị trường lao động. Năm 2007, Thụy Điển đã áp dụng tín dụng thuế theo bảng lương dành cho các công ty thuê người lao động trên 65 tuổi (tuổi lương hưu theo thông lệ). Khoản tín dụng này đã làm giảm mức thuế trả lương của họ khoảng 16% xuống mức là 30.000 SEK (khoảng 4.500 đô la Canada) hàng năm. Ở Bỉ, kể từ năm 2009, những người thất nghiệp từ 50 tuổi trở lên trở lại làm việc đủ điều kiện để nhận tiền thưởng lương do chính phủ chi trả đầy đủ. Tiền thưởng, lên tới € 194 mỗi tháng, thường được trả trong một năm, nhưng có thể được kéo dài đến cuối cuộc đời làm việc của một người nếu họ có 20 năm kinh nghiệm làm việc. Trên khắp châu Âu, người lớn tuổi và đặc biệt là những người về hưu, có ít khả năng tiếp cận tín dụng hơn do đó, các quốc gia châu Âu cung cấp hỗ trợ tài chính dưới hình thức cho vay kinh doanh phi truyền thống cho những cá nhân lớn tuổi muốn hoặc đang tự kinh doanh nhưng thường bị hạn chế khả năng vay tiền thông qua các kênh ngân hàng chính thức. Các khoản cho vay vi mô là các khoản cho vay với số lượng nhỏ, thông thường với lãi suất thấp, cho những người đi vay thiếu lịch sử tín dụng đầy đủ hoặc có thể xác minh được. Nguồn tài chính vi mô cho các cá nhân tự kinh doanh lớn tuổi có sẵn ở Pháp, Bồ Đào Nha, Romania, Thụy Sĩ, Hy Lạp và Ý.

2.3. Thực hiện các biện pháp về bảo đảm sức khỏe để khuyến khích người cao tuổi quay trở lại làm việc

Khi người lao động nhiều tuổi hơn, khả năng họ mắc các bệnh hoặc chấn thương về thể chất và tinh thần của họ cao hơn, do đó tầm quan trọng của việc thực hiện các biện pháp để nâng cao sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc là hết sức quan trọng. Điều này đặc biệt đúng đối với những người lao động lớn tuổi làm việc ở những vị trí đòi hỏi nhiều hơn về thể chất (ví dụ: buôn bán, chăm sóc sức khỏe). Các sáng kiến về sức khỏe và an toàn có thể được thực hiện thông qua các công cụ chính sách khác nhau, bao gồm luật pháp, chiến dịch nâng cao nhận thức, dịch vụ chăm sóc sức khỏe hoặc đào tạo, và các chương trình trở lại làm việc – Come back.

Tại Canada, luật an toàn và sức khỏe nghề nghiệp được ban hành và thực thi bởi các tỉnh, vùng lãnh thổ và chính phủ liên bang, trong đó quy định các quyền và trách nhiệm chung của người sử dụng lao động, người giám sát và người lao động. Tất cả các qui định pháp lý nói chung có các yếu tố cơ bản giống nhau như luật sức khỏe và an toàn để giải quyết và bồi thường cho người lao động khi tham gia chương trình quay trở lại làm việc. Trung tâm An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp Canada là một công ty thuộc bộ liên bang, được điều hành bởi Hội đồng ba bên — đại diện cho chính phủ, người sử dụng lao động và lao động — cung cấp thông tin về đào tạo, giáo dục và các chương trình sức khỏe, an toàn và sức khỏe cho người cao tuổi.

2.4 Đào tạo kỹ năng cho người lao động

Trong nền kinh tế ngày càng cạnh tranh và toàn cầu hóa ngày nay điều cần thiết để duy trì và phát triển sự nghiệp đối với tất cả người lao động là phải liên tục bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng của họ. Một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng những người lao động lớn tuổi đôi khi bị chậm hơn, kém hiệu quả hơn so với những người trẻ tuổi hơn trong việc học các kỹ năng mới. Tuy nhiên, lao động trẻ lại thường xuyên luân chuyển/ nhảy việc do đó lợi ích khi đầu tư vào việc đào tạo lao động lớn tuổi có thể tương đương hoặc thậm chí cao hơn đối với lao động trẻ. Bên cạnh đó, việc người cao tuổi tham gia học tập, phát triển kỹ năng làm tăng năng suất của người lao động lớn tuổi và có thể có tác động lan tỏa tích cực đến những người lao động trẻ hơn.

Các chương trình phát triển kỹ năng, phối hợp với các nhà cung cấp giáo dục, có thể được thực hiện thông qua đào tạo theo luật định, mô-đun đào tạo trực tuyến, phiếu đào tạo cho người lao động lớn tuổi và trợ cấp hoặc quỹ cho người sử dụng lao động.

Sáng kiến mục tiêu của Chính phủ Canada dành cho người lao động lớn tuổi (TIOW), được thực hiện từ năm 2006 đến năm 2017, là một sáng kiến chia sẻ chi phí liên bang - tỉnh / lãnh thổ được thiết kế để hỗ trợ người lao động lớn tuổi thất nghiệp sống trong các cộng đồng dễ bị tổn thương lên đến 250.000 người tái hòa nhập lực lượng lao động. Chương trình TIOW chủ yếu cung cấp các chương trình phát triển kỹ năng cho người lao động lớn tuổi ở mỗi tỉnh và vùng lãnh thổ, tùy theo nhu cầu của khu vực. Ví dụ, ở Newfoundland và

Labrador đã triển khai một số dự án chủ yếu tập trung vào phát triển kỹ năng của người lao động cho ngành du lịch. Một dự án đào tạo đã được thiết kế để hỗ trợ người lao động cao tuổi địa phương nâng cao các kỹ năng cần thiết để họ tham gia vào nền kinh tế khu vực di sản địa phương và khôi phục vai trò truyền thống của người cao tuổi địa phương là giáo viên về kiến thức văn hóa, kỹ năng và ngôn ngữ cho thế hệ trẻ.

Các tỉnh và vùng lãnh thổ có sự linh hoạt thông qua các thỏa thuận chuyển giao thị trường lao động khác để thiết kế và cung cấp chương trình cho người lao động lớn tuổi. Tùy thuộc vào điều kiện của doanh nghiệp, các chương trình đào tạo dành cho người lao động lớn tuổi cần được thiết kế và cung cấp các kỹ năng đáp ứng nhu cầu thị trường lao động địa phương của họ. Chương trình Bảo hiểm Việc làm cho phép những người cao tuổi thất nghiệp tham gia chương trình đào tạo toàn thời gian đồng thời duy trì trạng thái 'thất nghiệp" của họ. Sự linh hoạt này có nghĩa là những người cao tuổi bị mất việc làm sau vài năm tham gia thị trường lao động có thể tham gia đào tạo khi họ cần để tìm một công việc mới — mà không sợ bị mất quyền lợi Bảo hiểm Việc làm.

Khái niệm học tập suốt đời đang ngày càng trở nên phổ biến, đặc biệt là trong các chính phủ châu Âu và các nhà tuyển dụng. Từ năm 2007 đến năm 2013, Liên minh Châu Âu đã điều hành Chương trình học tập suốt đời, thúc đẩy các hoạt động học tập suốt đời giữa các quốc gia thành viên của Liên minh Châu Âu và tài trợ cho việc mở rộng các cơ sở học tập dành cho người cao tuổi. Các quốc gia bao gồm Na Uy, Anh và Áo đã phát triển các chiến lược kỹ năng quốc gia phối hợp với các nhà tuyển dụng và ngành công nghiệp để đảm bảo rằng công dân của họ, bao gồm cả người cao tuổi đều nhận được thông tin về thị trường lao động theo ngành cụ thể.

Tuy nhiên vẫn còn rất ít các chương trình phát triển kỹ năng cho những người thất nghiệp tập trung vào những người lao động lớn tuổi, đặc biệt là các chương trình đào tạo tại chỗ. Kinh nghiệm tại Đức về chương trình tại chố triển khai từ vào năm 2006 nhằm mục đích tăng cường sự tham gia của lao động phổ thông và lao động trên 45 tuổi vào thị trường lao động. Các công ty có ít hơn 250 nhân viên được cung cấp các phiếu đào tạo cho nhân viên để hoàn trả 75% chi phí đào tạo của họ. (Các chi phí còn lại do người lao động và người sử dụng lao động chịu.) Tại Phần Lan cũng có chương trình tương tự được thực hiện từ năm 2003 đến năm 2009 với trọng tâm mở rông cơ hội tiếp cận đào tạo đối với những người lao động lớn tuổi, dù đang thất nghiệp hay đang làm việc, để giúp họ tìm việc làm hoặc để họ chống lại tình trạng thất nghiệp trong tương lai. Năm 2014, Ba Lan đã thành lập Quỹ Đào tạo Quốc gia để chi trả 80% chi phí đào tạo của người sử dụng lao động cho nhân viên từ 45 tuổi trở lên. Các công ty có ít hơn 10 nhân viên đủ điều kiện để được bồi thường 100 phần trăm. Các nhà cung cấp giáo dục có thể là đối tác có giá trị trong các sáng kiến đào tạo vì họ hiểu rõ về hậu cần đào tạo và nhu cầu của học viên và người sử dụng lao động. Tại Mỹ, sáng kiến 50+ là một dự án nhằm chuẩn hóa và giới thiệu các chương trình cao đẳng cộng đồng hiện tại và sáng tạo dành cho người học từ 50 tuổi trở lên. Chương trình tổ chức bởi Hiệp hội các trường cao đẳng cộng đồng Hoa Kỳ, Sáng kiến 50+ đầu tư vào các trường cao đẳng cộng đồng để tạo hoặc mở rộng các chương trình trong khuôn viên trường thu hút người học cao tuổi, tập trung vào đào tạo lực lượng lao động và chuẩn bị cho sự nghiệp mới. Với sự hỗ trợ của Bộ Lao động Hoa Kỳ, Hội đồng Quốc gia về Người cao tuổi đã làm việc với Tổ chức Y tế Chuyên nghiệp phát triển chương trình đào tạo nhân viên chăm sóc trực tiếp để đào tạo người cao tuổi làm nhân viên chăm sóc tại nhà ở một số khu vực của New Jersey, Pennsylvania và Thành phố New York…

2.5. Các giải pháp khác:

- Điều chỉnh môi trường làm việc phù hợp với đặc điểm của người cao tuổi

Khi người lao động già đi, khả năng hoặc mức độ sẵn sàng thực hiện một số nhiệm vụ của họ có thể thay đổi do sức khỏe giảm sút, nếu điều kiện làm việc ngày quá khó khăn hay "khắt khe" thì sẽ làm người cao tuổi gia tăng nguy cơ mắc các bệnh do căng thẳng về tâm lý hoặc do làm việc quá sức. Khảo sát về Người lao động lớn tuổi và tham vấn của Tổ chức Việc làm và Phát triển Xã hội Canada năm 2009–2010 cho thấy khoảng 2/3 số người lao động lớn tuổi sẵn sàng làm việc lâu hơn nếu sắp xếp công việc linh hoạt (ví dụ: giờ làm việc linh hoạt, làm việc từ xa, làm việc bán thời gian, thêm ngày nghỉ) và có môi trường làm việc thực sự phù hợp. Do đó, các sáng kiến của người lao động cao tuổi dựa trên sự phù hợp tại nơi làm việc là rất quan trọng đối với sự thành công tại nơi làm việc. Hầu hết các sáng kiến về chỗ ở tại nơi làm việc đều tìm cách duy trì và tăng nguồn cung cấp lao động lớn tuổi trên thị trường lao động. Một số người sử dụng lao động đã cho rằng việc bố trí chỗ ở tại nơi làm việc cho những lao động cao tuổi đang có gánh nặng hành chính (vay nợ hoặc có áp lực phải kiếm tiến để bảo đảm cuộc sống)

- Tăng cường tiếp cận thông tin về việc làm và sử dụng dịch vụ việc làm.

Các dịch vụ việc làm do chính phủ hoặc tổ chức cung cấp nhằm mục đích nâng cao khả năng làm việc của người lao động cao tuổi bằng cách cung cấp cho họ các công cụ và đào tạo thích hợp để đảm bảo việc làm hoặc tự kinh doanh. Họ tìm cách tăng vốn nhân lực và hiệu quả trên thị trường lao động. Các sáng kiến về dịch vụ việc làm bao gồm các chương trình kết hợp việc làm, trang web kết hợp việc làm, hội thảo đào tạo tìm kiếm việc làm, chương trình cố vấn, cơ hội kết nối, cơ hội việc làm được đảm bảo và các chương trình tuyển dụng nhắm mục tiêu cụ thể đến người lao động lớn tuổi. Hiệu quả của các dịch vụ việc làm có thể phụ thuộc vào các yếu tố "bên ngoài" như thái độ của người sử dụng lao động và mức độ nhận thức của họ về việc thuê người lớn tuổi, vì vậy việc cung cấp thông tin về việc làm cho người cao tuổi nên được kết hợp với các sáng kiến nâng cao nhận thức.

Đối với một số người lao động lớn tuổi có với nhiều kinh nghiệm, trình độ học vấn và kỹ năng, việc làm tự do là một hình thức việc làm lý tưởng. Tại Canada, kể từ năm 2015, Ngân hàng việc làm quốc gia được xây dựng và vận hành bởi Tổ chức Việc làm và Phát triển Xã hội Canada đã được hầu hết các tỉnh và vùng lãnh thổ sử dụng làm dịch vụ kết hợp việc làm trực tuyến chính, đã giới thiệu giúp người lao động lớn tuổi tìm được việc làm với các nhà tuyển dụng.

Dịch vụ việc làm không chỉ được cung cấp bởi các chính phủ mà còn được cung cấp bởi các doanh nghiệp tư nhân và các tổ chức phi lợi nhuận, các tổ chức tuyển dụng tư nhân trực tuyến chuyên kết nối người lao động lớn tuổi và người sử dụng lao động. Người sử dụng lao

động có thể tìm thấy những cá nhân có kinh nghiệm và người lao động lớn tuổi có thể tìm thấy những người sử dụng lao động cung cấp các sắp xếp công việc linh hoạt., điều hành các chương trình cung cấp cơ hội kết nối, tư vấn nghề nghiệp và dịch vụ kết hợp việc làm cho người lao động lớn tuổi.

3. ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP VỀ VIỆC LÀM CHO NGƯỜI CAO TUỔI Ở VIỆT NAM

3.1. Các quan điểm về chính sách về an sinh xã hội và việc làm dành cho người cao tuổi

Trước hết về quan điểm, cần nhìn nhận người cao tuổi, nhóm dân số già có vai trò, đóng góp quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, là chỗ dựa cho các thế hệ trẻ, thay vì nhìn nhận chỉ như các đối tượng hưởng trợ cấp xã hội.

Thứ hai, đặt già hóa dân số là một trong những vấn đề ưu tiên trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Già hóa dân số đặt ra cả cơ hội và thách thức đối với tăng trưởng kinh tế, ổn định xã hội. Vì vậy, trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, vấn đề già hóa dân số cần phải có vai trò tương xứng với những ảnh hưởng của vấn đề này đối với phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Cũng từ đó, nhóm dân số già cần được nhìn nhận như các chủ thể đóng góp quan trọng vào tiến trình phát triển kinh tế - xã hội, thay vì chỉ như là các đối tượng hưởng trợ cấp của xã hội.

Thứ ba, cần tận dụng cơ hội, chuyển hóa thách thức từ già hóa dân số. Già hóa dân số đang trở thành xu hướng chung không chỉ tại Việt Nam mà còn trên toàn cầu. Do vậy, trong phát triển kinh tế - xã hội cần tính đến cả thời cơ và thách thức mà già hóa dân số mang lại. Trong đó, giải quyết vấn đề già hóa dân số theo quan điểm thuận thiên, để chung sống hài hòa với già hóa dân số.

Thứ tư, đảm bảo thu nhập cho người cao tuổi. Khuyến khích tạo việc làm phù hợp cho người cao tuổi, để người cao tuổi vừa có thu nhập cải thiện đời sống, vừa được chăm sóc y tế khi bệnh tật, ốm đau, bảo đảm chất lượng sống cho người cao tuổi. Cần xây dựng một hệ thống quỹ hưu trí vững mạnh, giúp người cao tuổi an tâm với mức sống khi đến tuổi nghỉ hưu. Đồng thời, đầu tư cho một hệ thống lương hưu nhằm đem lại sự độc lập về kinh tế và giảm nghèo cho người cao tuổi. Trong điều kiện của một nước đang phát triển như Việt Nam, khi lượng lao động làm việc ở khu vực phi chính thức cao, cần chú trọng đến cải thiện khả năng bao phủ của hệ thống an sinh xã hội và trợ cấp hưu trí cho người cao tuổi.

Thứ năm, hoàn thiện hệ thống chăm sóc sức khỏe người cao tuổi, mở rộng, nâng cao năng lực chăm sóc, khám chữa bệnh cho người cao tuổi, xây dựng môi trường làm việc thân thiện với người cao tuổi. Cần hướng tới sự phát triển và ứng dụng công nghệ tiên tiến để hỗ trợ, tăng khả năng đóng góp tích cực cho xã hội của người cao tuổi. Đồng thời, tăng cường đào tạo cán bộ chăm sóc và cán bộ chuyên môn y tế trong công tác chăm sóc người cao tuổi đang tiếp tục làm việc.

Thứ sáu, để NCT phát huy đầy đủ khả năng và tiếp tục lao động trong bối cảnh già hóa dân số, ccần được nghiên cứu kỹ các yếu tố về đặc trưng của NCT như nữ hóa, sức khỏe... Cùng với những rào cản khác như về trình độ chuyên môn, tính năng động... Cần có hệ thống chính sách trợ giúp NCT, hướng tới hỗ trợ trực tiếp, cung cấp việc làm cho NCT. Cùng với đó, đẩy mạnh truyền thông, nâng cao nhận thức xã hội về việc làm cho NCT; rà soát, nghiên cứu các vấn đề an sinh xã hội đối với NCT; hỗ trợ chính sách như vay vốn, đào tạo, kỹ năng mềm; hỗ trợ NCT tìm kiếm việc làm; cũng như hoàn thiện pháp luật có liên quan.

3.2. Đề xuất một số giải pháp về mở rộng cơ hội việc làm, thúc đẩy người cao tuổi tiếp tục làm việc

Học hỏi kinh nghiệm quốc tế và căn cứ vào thực trạng việc làm của người cao tuổi tại Việt Nam, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp về mở rộng cơ hội việc làm, thúc đẩy người cao tuổi tích cực tham gia làm việc phù hợp, an toàn và hiệu quả:

Giải pháp tạo việc làm cho người cao tuổi

- Xây dựng chính sách, qui định và cung cấp nguồn tài chính để khuyến khích người sử dụng lao động giữ lại và thuê những người lao động cao tuổi, cụ thể cơ chế hỗ trợ tài chính (miễn giảm tiền đóng bảo hiểm xã hội, y tế đối với lao động cao tuổi chưa có đủ thời gian đóng bảo hiểm), ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động cao tuổi (ví dụ nghiên cứu đưa ra các mức hỗ trợ tăng theo tỷ lệ lao động cao tuổi trong tổng số lao động của doanh nghiệp)

- Hỗ trợ lao động cao tuổi phát triển kinh tế hộ gia đình hay khởi nghiệp sản xuất- kinh doanh tự tạo việc làm cho bản thân và những người cao tuổi khác; Có cơ chế thẩm định và cho vay với lãi suất ưu đãi (tín chấp) đối với các dự án có khả năng tạo việc làm cho người cao tuổi.

- Nghiên cứu, xây dựng danh mục các công việc ưu tiên, khuyến khích tuyển dụng lao động cao tuổi và các qui định, ưu đãi để khuyến khích người sử dụng lao động thuê người lao động cao tuổi làm các công việc như hỗ trợ một phần tiền lương, tiền thưởng cho người lao động…

- Hoàn thiện chính sách luật pháp ngăn chặn/cấm phân biệt tuổi tác trong tuyển dụng và sử dụng lao động cao tuổi

- Giám sát, quản lý việc thực hiện tiếp cận cân bằng trong tuyển dụng và sử dụng, bảo vệ quyền lợi làm việc đối với người cao tuổi bằng cách đảm bảo rằng tuổi tác không phải là một tiêu chí để đánh giá năng lực làm việc.

Giải pháp khuyến khích NCT tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu

- Khuyến khích người cao tuổi duy trì sự nghiệp lâu dài hơn thông qua sự linh hoạt hơn trong việc chuyển đổi công việc-nghỉ hưu bao gồm bằng cách đa dạng hóa các hình thức việc làm: việc làm tại nhà, việc làm bán thời gian phù hợp với thể trạng sức khỏe và năng

lực của người cao tuổi, hỗ trợ họ có thể cân bằng tốt hơn giữa công việc với chăm sóc gia đình và bản thân.

- Hạn chế việc sử dụng các chương trình hưu trí sớm do nhà nước tài trợ để khuyến khích người lao động nghỉ việc trong khi họ vẫn còn sức khỏe tốt và có thể làm việc; và không khuyến khích những người còn khả năng lao động nghỉ hưu sớm.

- Đảm bảo rằng bên cạnh một phần lương hưu thì người cao tuổi vẫn nhận được tiền lương và thưởng khi làm tiếp các công việc phù hợp, đảm bảo tính đầy đủ và bền vững của việc chi trả lương hưu;

- Cải thiện môi trường làm việc thân thiện và phù hợp với thể trạng sức khỏe, tâm lý của người lao động. Thường xuyên kiểm tra và chăm sóc sức khỏe toàn diện cho người lao động để giảm thiểu rủi ro về bệnh tật, tránh không để người cao tuổi bị quá sức trong quá trình tiếp tục làm việc.

Giải pháp về đào tạo kỹ năng phù hợp cho người lao động

- Xây dựng các chương trình, dự án đào tạo hỗ trợ về chuyển đổi nghề hoặc nâng cao năng lực cho lao động cao tuổi đáp ứng theo nhu cầu của thị trường lao động tại địa phương, cộng đồng nơi ở người cao tuổi; Triển khai các mô hình đào tạo tại chỗ, đào tạo tại cộng đồng, bảo đảm các lao động có đủ khả năng và nhu cầu được tham gia đào tạo một cách thực chất và có hiệu quả.

- Nghiên cứu, xây dựng các chương trình đào tạo "đặc thù" phù hợp với điều kiện, khả năng tiếp thu của từng nhóm lao động cao tuổi (tập trung cho nhóm lao động phổ thông và đào tạo các nhóm nghề trong khu vực dịch vụ không có yêu cầu cao về sức lực đồng thời linh hoạt về thời gian làm việc).

- Tổ chức đào tạo kỹ năng cơ bản về sử dụng máy tính, các phần mềm ứng dụng trong các nhóm nghề đặc thù để người cao tuổi có thể tìm và đảm nhiệm đươc công việc trong bối cảnh chuyển đổi số.

Giải pháp về truyền thông, tuyên truyền và thay đổi nhận thức trong xã hội

- Triển khai các chiến dịch nâng cao nhận thức cộng đồng, nhằm xóa bỏ phân biệt đối xử trong tuyển dụng, thăng chức và quá trình đào tạo đối với lao động cao tuổi. Đẩy mạnh việc phổ biến, điển hình thành công của người cao tuổi khi tiếp tục tham gia làm việc để tạo động lực, động viên tinh thần cho người cao tuổi khác noi theo.

- Tuyên truyền thay đổi nhận thức của gia đình về việc NCT tham gia lao động, để tạo điều kiện cho NCT tham gia thị trường lao động vừa đem lại niềm vui, sức khỏe và đóng góp vào cho xã hội; thay đổi nhận thức của xã hội về việc NCT có thể tham gia vào thị trường ở những phân khúc công việc phù hợp với thể trạng và sức khỏe của NCT.

- Tăng cường sự giao lưu, kết nối giữa các cộng đồng người cao tuổi nhằm chia sẻ kinh nghiệm, bài học về các mô hình tổ chức sản xuất kinh doanh, phát triển kinh tế và mở rộng cơ hội hợp tác giữa các cộng đồng và bản thân những người cao tuổi.

Giải pháp xây dựng cơ sở dữ liệu về NCT để đảm bảo nắm bắt được thông tin kịp thời đối với nguồn nhân lực là NCT.

- Xây dựng được CSDL về NCT như một phần của CSDL dân cư, kết nối với các cơ sở dữ liệu khác (như dữ liệu bên y tế, bảo hiểm, việc làm,…)

- Đa dạng hóa phương thức và mạng lưới để cung cấp đầy đủ thông tin về việc làm đồng thời thúc đẩy khả năng tiếp cận thông tin tốt hơn về nhu cầu tuyển dụng việc làm có chất lượng cho người lao động lớn tuổi.

Các giải pháp khác

- Triển khai các chương trình chăm sóc sức khỏe thường xuyên hơn đối với lao động cao tuổi để đảm bảo rằng việc tiếp tục làm việc không ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe thể chất và tâm lý; đưa ra những hình thức việc làm giúp cải thiện tâm lý của người cao tuổi.

- Đối với các vi trí công việc dành cho người cao tuổi, cần lưu ý giảm áp lực, cường độ làm việc cũng như hạn chế luân chuyển việc làm để người cao tuổi tư tin và yên tâm làm viêc.

- Tăng cường hoạt động nghiên cứu và hợp tác quốc tế về hỗ trợ và tạo việc làm cho người cao tuổi nhằm học hỏi kinh nghiệm và tranh thủ sự ủng hộ về kỹ thuật, nguồn lực để thúc đẩy việc làm cho người cao tuổi.

Tóm lại, thị trường việc làm dành cho người cao tuổi của Việt Nam rất lớn và nhiều tiềm năng nhưng đang bị bỏ ngỏ. Tuy nhiên, những định kiến về việc người cao tuổi tiếp tục làm việc, nhu cầu tuyển dụng giảm sút trong bối cảnh Covid và những chính sách hỗ trợ hay ưu đãi trong tuyển dụng và sử dụng lao động cao tuổi chưa hấp dẫn để tạo ra động lực, khuyến khích các doanh nghiệp. Đây là những rào cản chính đối với NCT trong việc tìm được việc làm phù hợp với nguyện vọng và năng lực của mình. Bên cạnh đó, sự thiếu vắng mô hình việc làm hiệu quả và phù hợp với văn hóa của người Việt Nam cũng như chiến lược truyền thông để thay đổi thói quen sống và làm việc của người cao tuổi hoạt động còn chưa hiệu quả. Do đó, cần có chính sách khuyến khích và tạo điều kiện cho NCT đưa ra lựa chọn về việc tiếp tục làm việc phù hợp với sức khỏe và chuyên môn, kỹ năng để hướng tới già hóa chủ động về mặt kinh tế. Cụ thể, cần xây dựng và hiện thực hóa các chương trình học tập suốt đời để tạo điều kiện cho NCT tiếp cận và cập nhật các kiến thức, kỹ năng mới nhằm phục vụ các công việc mà họ mong muốn được tiếp tục cống hiến. Như vậy, khuyến khích tạo việc làm và trang bị các kỹ năng phù hợp để người cao tuổi có thể thích ứng linh hoạt chính là cách thức biến những thách thức thành cơ hội trong bối cảnh già hóa đang diễn ra.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Albanese, A., Cockx, B. and Thuy, Y. (2015), *Working time reductions at the end of the career: Do they prolong the time spent in employment?*, IZA Discussion Paper No. 9619, Institute for the Study of Labor, Bonn.

American Association of Community Colleges (2015), Plus 50:
http://plus50.aacc.nche.edu/aboutplus50/Pages/default.aspx

2. Associates for Training & Development (2016), *Governor's Award for Business Excellence in Supporting Mature Workers 2016:* http://a4td.org/governors-award-2016/

3. Auster, E. and Chan D.C. (2005), *Older Workers and Absenteeism* in *Staff Planning in a Time of Demographic Change*, by Whitmell, V.L., Scarecrow Press, 166 pages.

4. Baker, M., Gruber, J. and Milligan K. (2003), *The retirement incentive effects of Canada's income security programs. Canadian Journal of Economics,* 36(2), 261-90.

5. Barslund, M (2015), *Extending Working Lives: The Case of Denmark*, CEPS:
https://www.files.ethz.ch/isn/188433/WD404%20MB%20Extending%20Working%20Lives%20-%20Denmark%20MOPACT%20final.pdf

6. Behaghel, Luc, Bruno Crépon, and Béatrice Sédillot (2005), *The Perverse Effects of Partial Employment Protection Reform: Experience Rating and French Older Workers.* IZA Discussion Paper No. 1679. http://ftp.iza.org/dp1679.pdf

7. Bell, B., Blunder, R. and Reenen, J (1999), *Getting the unemployed back to work: the role of targeted wage subsidies*, International tax and public finance, 6, 339-360.

8. Buhring, T(2015), *Denmark: Improving health and safety at work through self-help kits*, European Observatory of Working Life:
https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/workingconditions/denmark-improving-health-and-safety-at-work-through-self-help-kits

9. Bussolo, M., Koettl, J. and Sinnott, E. (2015), Golden Aging: *Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia*, World Bank, Washington, DC.

10. Canadian Centre for Occupational Health and Safety (2017), Government of Canada: https://www.ccohs.ca/

11. Canadian Centre for Occupational Health and Safety (2017), Government of Canada: https://www.ccohs.ca/oshanswers/legisl/intro.html

12. Carrière, Y. and Galarneau D. (2011), *Reporter sa retraite: une tendance récente?, L'emploi et le revenu en perspective*, Statistics Canada, catalogue no. 75-001, Winter 2011, 3-18.

13. Carrière, Y., Légaré, J., Léger St-Cyr, M., Ronteix, C. and Diaconu, V. (2015), *Living and Working Longer in an Aging Society:* Toward Increasing Inequalities?, Population Change and Lifecourse Strategic Knowledge Cluster Discussion Paper Series/ Un Réseau stratégique de connaissances Changements de population et parcours de vie, Document de travail: Vol. 3: Issue 1, Article 11.

14. Cedefop (2006), *Promoting lifelong learning for older workers: An International overview*, The European Centre for the Development of Vocational Training:
http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=UNEVOC+Publications&lang=en&akt=id&st=&qs=2397&unevoc=0

15. Ceridian (2013), *Second Wind: The Evolving Nature of Retirement - The Evolving Expectations and Ambitions of Canadians Eligible to Retire.*
http://images.knowhow.ceridian.com/Web/CeridianCorporation/%7Bd7e49b51-97d9-49fd-9d1e-3f2832e8d3e7%7D_CARP_Report_eng.pdf

16. Clark, R. and Quinn, J. F. (1999), *Effect of Pensions on Labor Markets and Retirement, presented at ERISA After 25 Years: A Framework for Evaluation Pension Reform,* The Brookings Institution, Washington, DC.

17. Columbia Aging Center (2017), *Age Smart Employer Awards:*
http://aging.columbia.edu/international-longevity-center/age-smart-employer/age-smartemployer-awards

18. Cully, Mark, Adriana VandenHeuvel, Mark Wooden, and Richard Curtain (2000), *Participation in, and barriers to, training: The experience of older adults,* Review article, Australasian Journal of Ageing, Vol. 19, no. 4. November. p. 172-17.

19. Danziger and Boots (2008), Urban Institute, *Memo on the Impact of the United Kingdom's Flexible Working Act:* http://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=legal

20. Denton, F.T., Feaver, C.H. and Spencer B.G. (2009), *Cohort Working Life Tables for Older Canadians*, SEDAP, Research Paper nº 247, Social and Economic Dimensions of an Aging Population, Hamilton, McMaster University, 69 p.

21. Department for Work & Pensions (2013), *New Enterprise Allowance: Qualitative evaluation:* https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/207518/rr ep836.pdf

22. Department of Labor. *Older Workers Employment Program.*
https://www.doleta.gov/programs/factsht/pdf/older.pdf

23. European Observatory of Working Life (2014), *UK: Right to request 'flexible working' comes into operation:* https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditionsindustrial-relations-law-and-regulation/uk-right-to-request-flexible-working-comes-intooperation

24. European Employment Policy Observatory (2014), *EEPO Review: Stimulating Job Demand: The Design of Effective Hiring Subsidies in Europe, Austria:*

http://www.google.ca/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&ua ct=8&ved=0ahUKEwir1cHW0zRAhUl5oMKHRJWADUQFggfMAE&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D12512%26langId%3Den&usg=AFQjCNFnvWsI7 Gri0ArUGzT6WgkvGG5dQg

25. Kantarci, T., van Soest, A. (2013), *Full or partial retirement? Effects of the pension incentives and increasing retirement age in the Netherlands and the United States,* Netspar Academic Series.

26. Lassila, J., Määttänen, N., Valkonen T. (2014), *Linking retirement age to life expectancy – what happens to working lives and income distribution?*, Finnish Centre for Pensions, Report ETLA B 260

27. Maxwell, A. (2017), *Adult criminal court statistics in Canada, 2014/2015*, Statistics Canada, Canadian Centre for Justice Statistics, Catalogue no. 85-002-X, ISSN 1209-6393.

28. National Seniors Council (2013), *Older Workers at Risk of Withdrawing from the Labour Force or Becoming Unemployed: Employers' views on how to retain and attract older workers*, Human Resources and Skills Development Canada, ISSD-124-03-13E.

29. OECD (2013), *Detailed Description of Employment Protection Legislation, 2012–2013, OECD countries:* https://www.oecd.org/els/emp/All.pdf

30. OECD (2013-2015), *Working Better with Age,* Country Case Studies on Ageing and Employment, OECD Publishing, Paris.

31. OECD (2015), *Mental Health and Work: Austria,* OECD Publishing, Paris.
DOI: http://dx.doi.org/10.178/9789264228047-en

32. Picchio, Matteo (2015). *Is training effective for older workers?* IZA World of Labor 2015: http://wol.iza.org/articles/is-training-effective-for-older-workers.pdf.

33. Pilippon, T. and Kramarz, F (2000), *The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment*, Institute of Labor Economics.

34. Pollock, A. and Sargent, T.C. 2004, *Retirement Behaviour and the CPP: A Simulation Model*, Working Paper 2004-08, Department of Finance, Canada.

35. Public Policy Forum (2011), *Canada's Aging Workforce: A National Conference on Maximizing Employment Opportunities for Mature Workers,* Summary Report, ISBN 978-1-927009-00-0, Ottawa. Retiredworker.ca (2017), Website: http://www.retiredworker.ca/

36. Statistics Canada (2015), *Population Projections for Canada (2013 to 2063), Provinces and Territories (2013 to 2038),* by the National Population Projections team Report prepared by Nora Bohnert, Jonathan Chagnon and Patrice Dion.

37. Statistics Canada (2016), Labour Force Survey. Staubli, S. and Zweimüller, J. (2011), *Does Raising the Retirement Age Increase Employment of Older Workers?*, Institute for the Study of Labor, Germany.

38. The Japan Times (2016), Plight of irregular workers, Editorials:
http://www.japantimes.co.jp/opinion/2016/01/05/editorials/plight-ofirregularworkers/#.WRR38U0kuUl

Turcotte, M. (2015), *Volunteering and charitable giving in Canada*, Statistics Canada, Catalogue no. 89-652-X2015001, ISBN 978-1-100-25385-5.

39. United States Department of Labor (2017), *Senior Community Service Employment Program*, Webpage: https://www.doleta.gov/seniors/

THANK YOU