**THỰC TRẠNG, NHU CẦU VÀ CHÍNH SÁCH**

**KHỞI NGHIỆP, DẠY NGHỀ, VIỆC LÀM CHO NGƯỜI CAO TUỔI**

***Phan Văn Hùng, Phó Chủ tịch Trung ương Hội Người cao tuổi Việt Nam***

**Mở đầu**

Việt Nam bắt đầu bước vào thời kỳ già hoá dân số từ năm 2011, là một trong những quốc gia có tốc độ già hoá dân số nhanh nhất thế giới. Già hoá dân số đặt ra nhiều khó khăn, thách thức trong phát triển kinh tế, giải quyết các vấn đề an sinh xã hội,…Đồng thời, già hoá dân số cũng mang đến các cơ hội, nếu chúng ta nắm bắt, tận dụng tiềm năng, thế mạnh của người cao tuổi.

Theo số liệu của cơ sở dữ liệu dân cư của Bộ Công an, năm 2023, Việt Nam có hơn 16 triệu người cao tuổi (NCT), trong đó 2/3 NCT trong độ tuổi sơ lão (từ 60 - 69 tuổi). Trong độ tuổi sơ lão, NCT của nước ta vẫn còn sức khỏe, tích luỹ được nhiều kiến thức và kinh nghiệm sản xuất, kinh doanh. Nhiều người cao tuổi nước ta vẫn đang tiếp tục tham gia lao động, sản xuất ra của cải vật chất.

Để phát huy vai trò của NCT, những năm qua, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách về khởi nghiệp, dạy nghề, việc làm cho người cao tuổi. Nhờ đó, người cao tuổi đã và đang từng bước phát huy khả năng, thế mạnh, tích cực lao động, sản xuất, tạo ra của cải vật chất, cải thiện đời sống gia đình và tham gia đóng góp cho quê hương, đất nước. Tuy nhiên, thực tế hiện nay, công tác khởi nghiệp, dạy nghề, việc làm với người cao tuổi còn nhiều hạn chế, yếu kém. Một số chính sách còn dừng ở chủ trương, chưa được các bộ, ngành, địa phương cụ thể hóa và đầu tư nguồn lực thỏa đáng. Nhiều người cao tuổi chưa được khởi nghiệp, dạy nghề và thiếu việc làm. Đa số người cao tuổi đang làm việc trong khu vực tư nhân, phi chính thức, thu nhập thấp và tiềm ẩn nhiều rủi ro,…

Chính vì vậy, hội thảo về khởi nghiệp, dạy nghề, giải quyết việc làm cho người cao tuổi có ý nghĩa rất quan trọng, góp phần đưa chính sách vào cuộc sống, tạo việc làm, nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho cho NCT, góp phần phát triển kinh tế - xã hội đất nước.

**1. Chính sách khởi nghiệp, dạy nghề và việc làm cho người cao tuổi**

Trong lịch sử phát triển của dân tộc Việt Nam, NCT được coi trọng và có nhiều đóng góp to lớn. Năm 1941, ngay sau khi về nước lãnh đạo cách mạng, trong “Lời hiệu triệu đoàn kết tất cả các bậc phụ lão”, lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc đã viết: “*Đất nước hưng thịnh do phụ lão giúp sức. Đất nước bị mất phụ lão cứu. Đất nước suy sụp phụ lão phù trì. Nước nhà hưng, suy, tồn, vong phụ lão đều gánh trách nhiệm rất nặng nề… Đối với gia đình, đối với Tổ quốc, phụ lão có trọng trách là bậc tôn trưởng. Đối với làng xóm, đối với bà con, phụ lão có sự tín nhiệm lớn lao”.*

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng chỉ rõ: “*Phát huy trí tuệ, kinh nghiệm sống, lao động, học tập của người cao tuổi trong xã hội, cộng đồng và gia đình”[[1]](#footnote-2).*

Dưới sự lãnh đạo của Đảng, NCT đã và đang có nhiều đóng góp quan trọng, đúng như lời Bác Hồ đã nói: *“NCT nước ta thực sự là vốn quý của dân tộc, là lực lượng quan trọng của đất nước, là rường cột của gia đình và xã hội Việt Nam”.*

*“Tuổi già, nhưng chí không già,*

*Chung tay xây dựng nước nhà phồn vinh”.*

Kế thừa truyền thống lịch sử của dân tộc, quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về NCT, những năm qua, Đảng, Nhà nước ta đã ban hành một số chính sách khởi nghiệp, dạy nghề, giải quyết việc làm cho người cao tuổi như:

Trong Luật Lao động năm 2019, nhà nước quy định: *“Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác”[[2]](#footnote-3).*

Luật Lao động cũng có những điều, khoản qui định người lao động sử dụng lao động cao tuổi như:*“Khuyến khích sử dụng người lao động cao tuổi làm việc phù hợp với sức khoẻ, để đảm bảo quyền lao động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực”[[3]](#footnote-4).*

Điều 148 của Luật Lao động năm 2019 quy định về vấn đề người lao động cao tuổi như sau:

***“****2. Người lao động cao tuổi có quyền thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.*

*3. Nhà nước khuyến khích sử dụng người lao động cao tuổi làm việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm quyền lao động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực.”[[4]](#footnote-5)*

Điều 149, Luật Lao động quy định chính sách sử dụng người lao động là người cao tuổi:

*1. Khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.*

*2. Khi người lao động cao tuổi đang hưởng lương hưu theo quy định của**Luật Bảo hiểm xã hội mà làm việc theo hợp đồng lao động mới thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi được hưởng tiền lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, hợp đồng lao động.*

*3. Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn.*

*4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc”.*

Luật Người cao tuổi có những điều khoản cụ thể quy định về việc làm, vay ưu đãi vốn tín dụng đối với NCT. Điều 3. Quyền và nghĩa vụ người cao tuổi:

*“Được tạo điều kiện làm việc phù hợp với sức khoẻ, nghề nghiệp và các điều kiện khác để phát huy vai trò người cao tuổi;*

*Được miễn các khoản đóng góp cho các hoạt động xã hội, trừ trường hợp tự nguyện đóng góp;”[[5]](#footnote-6)*

Khoản 5, Điều 23, Luật Người cao tuổi quy định *“Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để người cao tuổi phát huy trí tuệ kinh nghiệm quý và phẩm chất tốt đẹp trong phát triển kinh tế, giảm nghèo, làm giàu hợp pháp”*[[6]](#footnote-7).

Điều 24, Luật Người cao tuổi quy định nhà nước có trách nhiệm thực hiện các biện pháp, để người cao tuổi phát huy vai trò phù hợp với khả năng của mình:

*“Tạo điều kiện để người cao tuổi là nhà khoa học, nghệ nhân và những người cao tuổi khác có kỹ năng, kinh nghiệm đặc biệt, có nguyện vọng được tiếp tục cống hiến;*

*…Ưu đãi về vốn tín dụng đối với người cao tuổi trực tiếp sản xuất, kinh doanh tăng thu nhập, giảm nghèo”[[7]](#footnote-8).*

Trong Chương trình hành động quốc gia về người cao tuổi, giai đoạn 2021 - 2030, Thủ tướng Chính phủ đã xác định các mục tiêu:

*“Giai đoạn 2022 – 2025: Ít nhất 50% người cao tuổi có nhu cầu và khả năng lao động có việc làm; ít nhất 20.000 người cao tuổi được hỗ trợ hướng nghiệp, đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cơ sở trợ giúp xã hội, trung tâm dịch vụ việc làm; ít nhất 10.000 hộ gia đình có người cao tuổi có nhu cầu và đủ điều kiện được vay vốn khởi nghiệp, phát triển sản xuất, kinh doanh với lãi suất ưu đãi;*

*Giai đoạn 2026 – 2030: Ít nhất 70% người cao tuổi có nhu cầu, khả năng lao động có việc làm; ít nhất 30.000 người cao tuổi được hỗ trợ hướng nghiệp, đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cơ sở trợ giúp xã hội, trung tâm dịch vụ việc làm; ít nhất 20.000 hộ gia đình có người cao tuổi có nhu cầu và đủ điều kiện được vay vốn khởi nghiệp, phát triển sản xuất, kinh doanh với lãi suất ưu đãi”[[8]](#footnote-9)*

Để thực hiện các mục tiêu trên, Thủ tướng Chính phủ đã xác định của nhiệm vụ và giải pháp:*“Trợ giúp giáo dục nghề nghiệp, tạo việc làm và hỗ trợ sinh kế, nhà ở cho người cao tuổi*

*a) Nghiên cứu, hoàn thiện chính sách về việc làm, dạy nghề, đào tạo chuyển đổi nghề phù hợp với người cao tuổi;*

*b) Thực hiện giới thiệu việc làm, hướng nghiệp cho người cao tuổi, ưu tiên hỗ trợ người cao tuổi có hoàn cảnh khó khăn;*

*c) Hỗ trợ thí điểm mô hình khởi nghiệp phù hợp với người cao tuổi; hỗ trợ các cơ sở của người cao tuổi phát triển sản xuất kinh doanh, dịch vụ phù hợp quy mô, trình độ quản lý;*

*d) Hỗ trợ thí điểm mô hình sinh kế đối với gia đình có người cao tuổi; ưu tiên được vay vốn với lãi suất ưu đãi để tạo việc làm, tăng thu nhập”.*

Quán triệt quan điểm của Đảng, tư tưởng Hồ Chí Minh, những năm qua, nhà nước đã ban hành nhiều quy định, chính sách về khởi nghiệp, dạy nghề và việc làm cho người cao tuổi. Tuy nhiên, hầu hết những chính sách trên còn đang dừng ở chủ trương, chưa có những văn bản cụ thể hoá, để đưa vào cuộc sống. Chính sách khuyến khích NCT có khả năng và có nhu cầu tiếp tục làm việc mới được thực hiện ở một số đối tượng (chủ yếu là cán bộ, viên chức có trình độ giáo sư, phó giáo sư, tiến sỹ trong các cơ sở giáo dục đại học). Các chính sách lao động việc làm chưa bao quát, thiếu chính sách cho nhóm lao động cao tuổi 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.

**2. Thực trạng khởi nghiệp, dạy nghề, giải quyết việc làm cho người cao tuổi**

**2.1. Khởi nghiệp của người cao tuổi**

Nhiều người lao động nước ta khi đã về hưu, bước vào giai đoạn là người cao tuổi, nhưng họ không chọn lối sống nghỉ ngơi an hưởng tuổi già “Lão giả an chi”, mà vẫn đầy nhiệt huyết, vận dụng kiến thức, kinh nghiệm, tìm tòi chuyển đổi nghề nghiệp, khởi nghiệp, lập nghiệp phát triển kinh tế, làm giàu cho gia đình, quê hương, đất nước. Nhu cầu chuyển đổi sinh kế và khởi nghiệp cho NCT, đặc biệt là trong bối cảnh khi Việt Nam bước vào giai đoạn già hóa dân số và hậu Covid -19 hiện nay như một nhiệm vụ tất yếu, cấp bách, vừa bảo đảm quyền làm việc, đóng góp cho xã hội của NCT, vừa tận dụng được kinh nghiệm và chất xám của lực lượng lao động đặc biệt này.

Tuy nhiên, lâu nay, khi nói đến khởi nghiệp nhiều người chỉ nghĩ đến thanh niên hoặc người trung tuổi. Vì thế, trong các chính sách của Nhà nước đối với NCT không đề cập đến khởi nghiệp. Phải đến năm 2021, trong Quyết định số 2156/QĐ-TTg của phê duyệt Chương trình hành động quốc gia về người cao tuổi giai đoạn 2021-2030, Thủ tướng Chính phủ mới đề cập đến vấn đề khởi nghiệp cho người cao tuổi. Trong đó, Thủ tướng Chính phủ giao: “Trung ương Hội Người cao tuổi Việt Nam hướng dẫn, vận động, xây dựng mô hình hỗ trợ người cao tuổi khởi nghiệp”[[9]](#footnote-10).

Mặc dù chưa có chính sách hỗ trợ của Nhà nước, nhưng thời gia qua, nhiều người cao tuổi trên khắp các vùng, miềm cả nước vẫn chủ động, tích cực tham gia các hoạt động khởi nghiệp ở nhiều lĩnh vực khác nhau. Theo số liệu tổng hợp từ các địa phương, đến nay cả nước có 221 ngàn NCT làm chủ các cơ sở sản xuất, kinh doanh làm ra những sản phẩm có giá trị, góp phần xây dựng quê hương, đất nước. Nhiều NCT đã và đang khởi nghiệp thành công, khẳng định vị trí, vai trò của mình.

Tiêu biểu trong số đó là Anh hùng Lao động Nguyễn Quang Mâu (73 tuổi), sau khi nghỉ hưu theo chế độ, đã không chọn lối sống an hưởng tuổi già, tận dụng kiến thức, kinh nghiệm sáng lập Công ty Cổ phần Gốm Đất Việt. Khởi nghiệp vào thời điểm nền kinh tế nước nhà ảnh hưởng suy thoái toàn cầu, lãi vay ngân hàng cao trên 22%, đại dịch Covid-19 lan tràn, nhưng đã vượt mọi khó khăn đưa gốm Đất việt trở thành nhà sản xuất gạch ngói đất sét nung cao cấp số 1 Việt Nam, thay đổi cách thức sản xuất gạch ngói Việt Nam đương đại, tạo công ăn việc làm cho hơn 1.500 lao động, thu nhập bình quân hơn 10 triệu đồng/tháng. Ông Nguyễn Quốc Toàn, 73 tuổi (tỉnh Nam Định), nguyên kỹ thuật viên cơ khí đã mở công ty sản xuất các mặt hàng cơ khí phục vụ sản xuất nông nghiệp, thu hút 50 lao động, lương bình quân 5 triệu đồng/tháng, doanh thu hàng năm 15 tỷ đồng. Bà Khánh Toàn (huyện Quỳ Hợp, Nghệ An), đã mở 4 công ty khai thác và chế biến đá, với số vốn 500 tỷ đồng, thu hút 150 lao động…

Do chưa có các chính sách hướng dẫn cụ thể, nên quá trình khởi nghiệp của NCT đã gặp không ít khó khăn về đất đai, trụ sở, vay vốn phát triển sản xuất kinh doanh, về kiến thức, kinh nghiệm quản trị doanh nghiệp, về tiêu thụ sản phẩm, về quản lý rủi ro, về chính sách thuế,… nên không ít NCT khởi nghiệp không thành công, doanh nghiệp không phát triển và để lại những hậu quả nặng nề.

**2.2. Về dạy nghề cho người cao tuổi**

Khi bước vào giai đoạn tuổi cao, người lao động trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp được nghỉ hưu; những người làm việc trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp,…tuy đã giảm sút về thể lực, nhưng nhiều người còn đủ sức khoẻ, có trí tuệ, kinh nghiệm, có nhu cầu khởi nghiệp, chuyển đổi sang việc làm mới phù hợp hơn. Trong bối cảnh toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế sâu rộng, khoa học và công nghệ phát triển như vũ bão, nhất là cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4, NCT rất cần được dạy nghề, cung cấp các thông tin mới, cập nhật thêm kiến thức phục vụ khởi nghiệp và chuyển đổi nghề.

Tuy nhiên, hiện tại mọi người đang có quan niệm người cao tuổi cần được nghỉ ngơi, không phải là đối tượng áp dụng chế độ đào tạo nghề. Đây cũng chính là lý do mà Nhà nước không có những quy định riêng về chính sách, chế độ đào tạo nghề cho người lao động cao tuổi, mặc dù họ cũng là người lao động đặc thù trong xã hội.

Thực tế hiện nay, trên cả nước hầu như không có trường chuyên nghiệp nào thực hiện các hoạt động đào tạo, đào tạo lại, dạy nghề cho NCT. Rất ít doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh tiến hành đào tạo, dạy nghề cho đối tượng là NCT. NCT muốn học nghề, chuyển đổi nghề phải tự học, hoặc nhờ người thân, quen là chính.

**2.3. Việc làm của người cao tuổi**

Theo số liệu tổng hợp từ báo cáo của các địa phương đến năm 2023, nước ta có khoảng hơn 7 triệu NCT đang trực tiếp lao động, sản xuất kinh doanh (không kể NCT làm các công việc gia đình như: Chăm sóc cháu nhỏ, làm vườn, công tác xã hội, tình nguyện,…). 50,4% NCT trong độ tuổi từ 60 đến 69 tuổi và 19,4% NCT trong độ tuổi từ 70 đến 79 tuổi vẫn đang lao động, tạo ra thu nhập. Trong đó, có 692 ngàn NCT đạt danh hiệu sản xuất kinh doanh giỏi các cấp làm ra những sản phẩm có giá trị, góp phần xây dựng quê hương, đất nước,...[[10]](#footnote-11)

Tỷ lệ NCT tham gia làm việc ngày càng tăng trong 20 năm qua. Năm 1999 có 19,40% NCT là nữ tham gia làm việc, 35% NCT nam làm việc thì đến năm 2020 tăng lên thành 38% và 46,10%. 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.

Kết quả nghiên cứu vào tháng 6 - 8 năm 2020 tại TP Hồ Chí Minh, Nghệ An và Hải Dương cho thấy, khoảng 40 - 45% NCT tham gia hoạt động kinh tế. Trong đó có 3 - 4% NCT là chủ các DN, trang trại trồng trọt, chăn nuôi đã và đang tạo ra hàng triệu chỗ làm việc cho người lao động. Hàng vạn NCT tham gia hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, giảng dạy, hoạt động văn hóa, nghệ thuật...

Kết quả điều tra về NCT Việt Nam, 20% NCT có nguồn thu quan trọng nhất là thu nhập qua làm việc. Tuy nhiên, để tìm kiếm việc làm mang lại thu nhập là điều không đơn giản đối với NCT. NCT đang gặp phải rất nhiều rào cản trong quá trình tìm kiếm việc làm, để đảm bảo sinh kế và nâng cao thu nhập. Để NCT tìm được công việc phù hợp lại không phải dễ dàng trong khi các quy định về lao động lớn tuổi ở nước ta vẫn khá hạn chế và thị trường lao động dành riêng cho đối tượng này chưa được hình thành. Đa số NCT có nhu cầu làm việc nhưng không biết tìm việc làm ở đâu, chỉ qua giới thiệu của người quen, bạn bè; nên cơ hội tìm kiếm việc làm phù hợp với sức khỏe không nhiều. Trên các website tuyển dụng, chủ sử dụng thường yêu cầu độ tuổi ứng viên từ 18 - 35 tuổi; nhóm từ 50 tuổi trở lên hầu như không có việc làm cần đến họ.

Tuy nhiên, lao động là người cao tuổi chủ yếu làm việc trong khu vực phi chính thức (81,4%) và trong ngành nông-lâm-thủy sản (90%)[[11]](#footnote-12); 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. Phần lớn NCT hiện nay đang tham gia lao động với vị thế của lao động dễ tổn thương, trong đó NCT phụ nữ và NCT nông thôn có tỷ lệ cao hơn các nhóm còn lại.

Với người lao động từ 60 tuổi trở lên, công việc họ tìm được chủ yếu là bảo vệ, giúp việc gia đình, chăm sóc người già... Nhiều NCT có khả năng, kinh nghiệm, muốn đầu tư sản xuất kinh doanh nhưng lại thiếu vốn.

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).

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.

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

*Nguồn: Tính toán từ số liệu của TCTK, 2020*

# 3. Nhu cầu về khởi nghiệp, dạy nghề và việc làm cho người cao tuổi

Đa số người cao tuổi nước ta có nhu cầu làm việc, để tạo ra thu nhập cho cá nhân và gia đình: Theo số liệu thống kê, năm 2020, 57% NCT nước ta không có lương hưu hoặc bảo hiểm xã hội, trợ cấp xã hội[[12]](#footnote-13); hiện tại mức trợ cấp xã hội cho NCT chỉ bằng 24% chuẩn nghèo nông thôn, bằng 18% chuẩn nghèo thành thị; chỉ gần 15% NCT có tiền gửi tiết kiệm; 24% NCT cho biết thu nhập của họ chưa đủ cho chi tiêu hàng ngày[[13]](#footnote-14),…Như vậy, trong hoàn cảnh hiện nay, đa số NCT nước ta chưa được hưởng các chính sách an sinh xã hội, hoặc thu nhập thấp, không đủ trang trải cuộc sống. Vì vậy, nhu cầu làm việc, tạo ra thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình của NCT nước ta đang là vấn đề lớn và cấp bách.

Theo dự báo của Tổng cục Thống kê, đến năm 2036, Việt Nam chính thức bước vào thời kỳ dân số già, với 21,253 triệu người cao tuổi, chiếm 19,48% tổng dân số. (Nếu tính toán theo Cơ sở dữ liệu dân cư, Bộ Công an, thì quá trình già hóa dân số sẽ kết thúc nhanh hơn, nước ta sẽ chính thức bước vào thời kỳ dân số già vào đầu những năm 2030). Như vậy, trong vòng 10 năm tới, sẽ có hàng chục triệu người cao tuổi có nhu cầu khởi nghiệp, dạy nghề và tìm việc làm mới. Điều đó thực sự đang đặt ra vấn đề rất lớn, không chỉ đối với người cao tuổi, mà còn là lực lượng lao động quan trọng góp phần vào tăng trưởng kinh tế, nếu chúng ta phát huy tốt.

Một vấn đề đáng quan tâm ở nước ta trong thời gian gần đây là nhiều người rút bảo hiểm xã hội 1 lần. Theo số liệu thống kê, giai đoạn 2016-2022, cả nước có 4.850.000 người lao động rút bảo hiểm xã hội 1 lần. Như vậy, mỗi năm bình quân nước ta có tới hơn 800 ngàn người rút bảo hiểm xã hội 1 lần. Riêng 6 tháng đầu năm 2023, cả nước có 665.000 người rút bảo hiểm xã hội 1 lần[[14]](#footnote-15). Đây là nguy cơ rất lớn ảnh hưởng đến chính sách an sinh xã hội. Tỷ lệ người cao tuổi nước ta có lương hưu, trợ cấp xã hội đã thấp, sẽ càng thấp hơn trong thời gian tới. Số người không có lương hưu sẽ buộc phải tiếp tục làm việc, mặc dù đã là người cao tuổi. Trước bối cảnh tình hình như trên, vấn đề khởi nghiệp, dạy nghề và giải quyết việc làm cho NCT ngày càng trở nên cấp bách hơn.

Bên cạnh mục đích tạo ra thu nhập, cải thiện đời sống, làm việc sau độ tuổi lao động, còn để khẳng định giá trị hữu ích, vị thế xã hội của NCT trong gia đình, cộng đồng, làm chậm quá trình lão hóa, mang lại niềm vui và giúp NCT mạnh khoẻ hơn.

Đa số lao động cao tuổi hiện đang làm các công việc giản đơn trong khu vực phi chính thức, các ngành nghề nông - lâm nghiệp thu nhập thấp và rủi ro cao. Thời gian tới, người cao tuổi có mong muốn được làm việc trong các khu vực chính thức, theo hợp đồng lao động, có thu nhập ổn định và được luật pháp bảo vệ.

Đối với NCT khởi nghiệp, làm việc trong môi trường mới, lĩnh vực mới, cần nhiều kiến thức mới sẽ rất khó khăn, vì thế NCT mong muốn được phát huy các kiến thức, kinh nghiệm, các kỹ năng làm việc sẵn có, vừa tạo ra thu nhập cho mình, vừa trao truyền di sản lại cho các thế hệ trẻ.

Để phù hợp với sức khỏe thể chất, tinh thần, NCT có nguyện vọng làm việc theo cơ chế linh hoạt hơn, có thể làm việc từ xa, các công việc nhẹ nhàng, không đòi hỏi về áp lực công việc, cường độ làm việc và thời gian làm việc. Hợp đồng làm việc cũng cần mở hơn, để người lao động cao tuổi có thể nghỉ, nếu thấy sức khỏe không đảm bảo.

# 4. Khó khăn, thách thức đối với khởi nghiệp, dạy nghề, giải quyết việc làm cho người cao tuổi

# 4.1. Định kiến, 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. 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.

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.

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.

# 4.2 Về đào tạo, dạy nghề, chuyển đổi nghề nghiệp

Trong một số ngành nghề mới, lao động cao tuổi có trình độ khoa học và công nghệ thấp hơn so với lao động trẻ, đặc biệt là các kỹ năng về sử dụng máy tính, truy cập mạng internet. Đây là một trong những thiếu hụt lớn nhất của họ khi đi tìm việc. Trong tương lai, khi bối cảnh chuyển đổi số đang và sẽ tiếp tục diễn ra nhanh chóng tại Việt Nam 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.

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.

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.

# 4.3. Khó khăn trong tìm kiếm việc làm

Phần lớn người cao tuổi tìm được việc là do mối quan hệ quen biết, người thân giới thiệu, 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.

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.

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.

Trong bối cảnh công nghệ số hiện nay, 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.

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

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.

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.

# 4.5. Các vấn đề về sức khỏe, thiếu nơi làm việc đối với NCT

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 mãn 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.

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.

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.

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.

# 5. Đề xuất một số giải pháp

Trước thực trạng tình hình, khó khăn, thách thức, xin đề xuất một số chính sách, giải pháp nhằm tạo thuận lợi cho NCT khởi nghiệp, tìm được công việc phù hợp, mang lại thu nhập, cải thiện đời sống và góp phần phát triển đất nước.

# 5.1. Tuyên truyền thay đổi nhận thức

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.

# 5.2. Giải pháp về đào tạo, dạy nghề phù hợp cho người cao tuổi

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.

# 5.3. 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, 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.

# 5.4. Chính sách khuyến khích sử dụng lao động 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.

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; đưa ra những hình thức việc làm giúp cải thiện tâm lý của người cao tuổi.

Đối với các vị 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 tự tin và yên tâm làm việc.

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội XIII, 2021 [↑](#footnote-ref-2)
2. Khoản 4, Điều 169, Luật Lao động năm 2019 [↑](#footnote-ref-3)
3. Mục 2, Chương XI, Luật Lao động năm 2019 [↑](#footnote-ref-4)
4. Điều 148 của Bộ luật Lao động năm 2019 [↑](#footnote-ref-5)
5. Điều 3, Luật Người cao tuổi năm 2009 [↑](#footnote-ref-6)
6. Khoản 5, Điều 23, Luật Người cao tuổi [↑](#footnote-ref-7)
7. Điều 24, Luật Người cao tuổi năm 2009 [↑](#footnote-ref-8)
8. Chương trình hành động quốc gia về người cao tuổi đến năm 2030 [↑](#footnote-ref-9)
9. Khoản 14, Điều 2, Quyết định 2156/QĐ-TTg ngày 21/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình hành động quốc gia về người cao tuổi giai đoạn 2021-2030. [↑](#footnote-ref-10)
10. Hội Người cao tuổi Việt Nam, Báo cáo Hội nghị tổng kết 5 năm thực hiện phong trào “Người cao tuổi làm kinh tế giỏi, giai đoạn 2018-2023”. [↑](#footnote-ref-11)
11. Tổ chức Lao động Thế giới, năm 2016 [↑](#footnote-ref-12)
12. Uỷ ban Quốc gia về NCT, năm 2019 [↑](#footnote-ref-13)
13. Viện Nghiên cứu Y – xã hội, Báo cáo kết quả khảo sát khả năng đáp ứng của chính sách BHYT với vấn đề già hoá dân số, năm [↑](#footnote-ref-14)
14. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội [↑](#footnote-ref-15)