



Thực thi bởi

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



© HelpAge International in Vietnam

VAI TRÒ VÀ SỰ THAM GIA CỦA NGƯỜI CAO TUỔI TRONG NỀN KINH TẾ XANH Ở VIỆT NAM

Vai trò và sự tham gia của người cao tuổi trong nền kinh tế xanh ở Việt Nam

Mục lục

Danh mục từ viết tắt.....	2
Một số khái niệm chính	3
Tổng quan	4
Chuyển đổi nền kinh tế theo hướng xanh ở Việt Nam	4
Xu hướng già hóa dân số ở Việt Nam.....	4
Cần khai thác tốt nhất dân số cao tuổi như một tài sản thay vì là gánh nặng kinh tế xã hội.....	4
Sự tham gia của người cao tuổi trong nền kinh tế xanh.....	6
Người cao tuổi với vai trò là người lao động.....	6
Người cao tuổi với vai trò là người tiêu dùng.....	10
Người cao tuổi với vai trò là đối tượng an sinh xã hội	11
Kinh nghiệm quốc tế về chính sách cho người cao tuổi.....	12
Lời kết	15
Một số hạn chế của báo cáo	17

Danh mục từ viết tắt

NCT	Người cao tuổi
TTX	Tăng trưởng xanh
PTBV	Phát triển bền vững
ƯPBĐKH	Ứng phó Biến đổi khí hậu
TCTK	Tổng cục Thống kê
CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
LLLĐ	Lực lượng lao động
NLTS	Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản
KSLĐVL	Khảo sát Lao động – Việc làm
ILSSA	Viện Khoa học Lao động và Xã hội
VNAS	Khảo sát về Người cao tuổi Việt Nam
BHXH	Bảo hiểm xã hội
LĐTBXH	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
UN	Liên hiệp Quốc

Một số khái niệm chính

Người cao tuổi: là người từ 60 tuổi hoặc từ 65 tuổi trở lên tùy theo quy định của mỗi quốc gia. Với nghiên cứu này, người cao tuổi là những người từ 60 tuổi trở lên.

Người có việc làm: Theo khái niệm được Tổng cục Thống kê nêu ra trong Khảo sát lao động-việc làm năm 2022 thì người có việc làm là tất cả những người từ đủ 15 tuổi trở lên trong thời gian tham chiếu (7 ngày trước khảo sát) có làm bất cứ một công việc gì (không bị pháp luật cấm) từ 01 giờ trở lên để tạo ra các sản phẩm hàng hóa hoặc cung cấp các dịch vụ nhằm mục đích được trả công, trả lương hoặc để thu lợi nhuận. Người có việc làm còn bao gồm cả những người tuy không làm việc trong tuần nghiên cứu nhưng đang có một công việc và vẫn gắn bó chặt chẽ với công việc đó (vẫn được trả tiền lương/tiền công trong thời gian không làm việc hoặc chắc chắn sẽ quay trở lại làm sau thời gian không quá 01 tháng).

Nền kinh tế xanh: Hiện nay, Việt Nam chưa có khái niệm được công nhận trên một văn bản pháp luật chính thức nào về nền kinh tế xanh (green economy). Trên thế giới cũng có nhiều khái niệm khác nhau về nền kinh tế xanh nhưng định nghĩa của Chương trình môi trường của Liên hợp quốc (UNEP) đang được áp dụng phổ biến. Theo UNEP (2023), nền kinh tế xanh là nền kinh tế carbon thấp, sử dụng nguồn lực hiệu quả và có tính bao trùm xã hội. Cụ thể, trong một nền kinh tế xanh, tăng trưởng và việc làm do khu vực công và tư nhân đầu tư vào các hoạt động kinh tế, cơ sở hạ tầng và tài sản mà có thể giảm phát thải và ô nhiễm, tăng cường hiệu quả sử dụng năng lượng và các nguồn lực và phòng ngừa các tổn thất về đa dạng sinh học và các dịch vụ liên quan tới hệ sinh thái.

Ngành nghề xanh/tiềm năng xanh: Hiện nay, Việt Nam chưa có khái niệm cụ thể và chính thức về ngành nghề xanh/tiềm năng xanh. Theo “Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050” (Quyết định 1658/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ vào ngày 1 tháng 10 năm 2021), ngành nghề xanh là những ngành nghề góp phần thúc đẩy mục tiêu tăng trưởng xanh. Trong khuôn khổ của báo cáo này, các số liệu ước tính về ngành tiềm năng xanh được dựa trên bốn ngành, gồm: i) Xử lý nước thải, chất thải, ô nhiễm; ii) Xây dựng; iii) Vận tải; và iv) Sản xuất phân phối điện, khí đốt.



© HelpAge International in Vietnam

Tổng quan

Chuyển đổi nền kinh tế theo hướng xanh ở Việt Nam

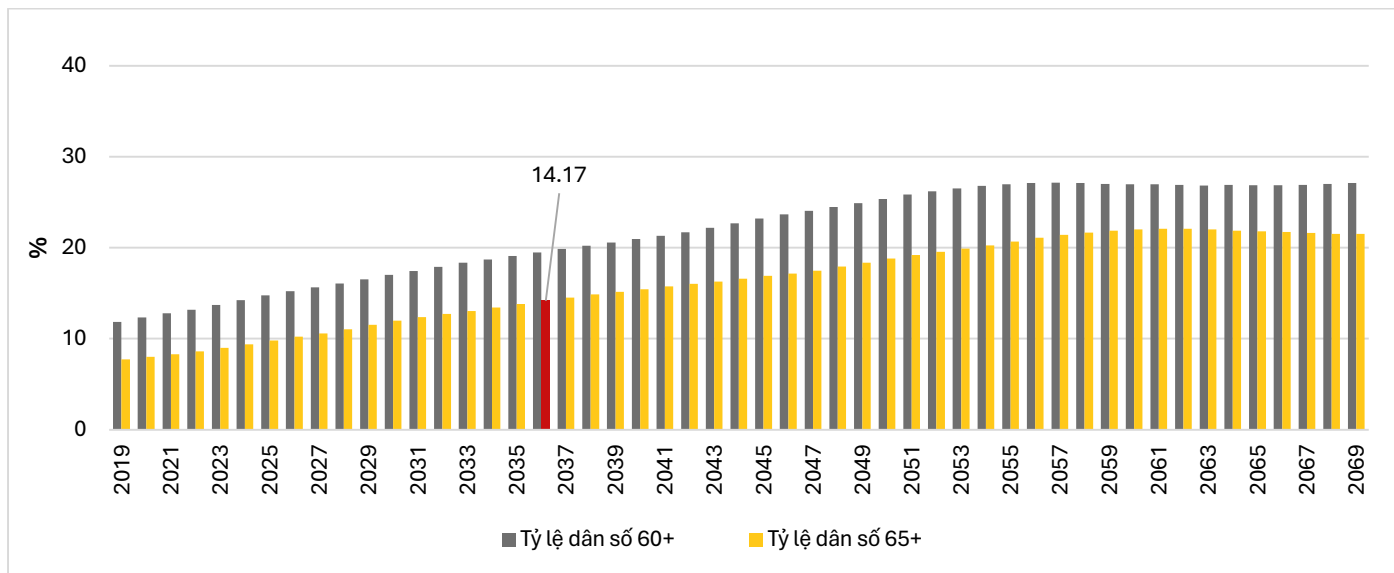
Việt Nam được kỳ vọng sẽ sớm có sự chuyển đổi nền kinh tế theo hướng xanh hơn khi Chính phủ đã đưa ra nhiều cam kết thực hiện các mục tiêu đầy tham vọng về Tăng trưởng xanh (TTX), Phát triển Bền vững (PTBV) và Ứng phó với Biến đổi Khí hậu (ƯPBĐKH). Bên cạnh được giao nhiệm vụ đóng góp vào các mục tiêu này bằng cách xanh hóa các chính sách lao động – xã hội, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐTBXH) đóng vai trò rất quan trọng trong việc đảm bảo rằng các chính sách về TTX, PTBV và ƯPBĐKH của các bộ khác có tính bao trùm xã hội và có tính đến yếu tố giới nhằm bảo vệ các quyền và phúc lợi của những nhóm dễ bị tổn thương nhất, trong đó có người cao tuổi (NCT).

Mặc dù xanh hóa nền kinh tế có khả năng làm tăng chất lượng cuộc sống cho NCT thông qua giảm mức độ ô nhiễm và cải thiện môi trường sống, nhưng vẫn chưa rõ liệu nó có tạo ra nhiều cơ hội việc làm tốt hơn cho những NCT vẫn muốn làm việc hoặc đáp ứng nhu cầu cụ thể của họ hay không; nhu cầu về hàng hóa và dịch vụ của NCT cũng như các yêu cầu về an sinh xã hội cho NCT như thế nào cũng cần được làm rõ. Hơn nữa, nhu cầu và sự tham gia có ý nghĩa của người cao tuổi cần được đánh giá và xem xét trong quá trình hoạch định chính sách để đảm bảo quá trình chuyển đổi kinh tế xanh toàn diện, đặc biệt khi người cao tuổi là những người gìn giữ trí tuệ và truyền thống địa phương, hướng dẫn cộng đồng sống bền vững và hài hòa với thiên nhiên.

Xu hướng già hóa dân số ở Việt Nam

Dân số Việt Nam đang tiếp tục già hóa nhanh, cụ thể là tỷ trọng dân số từ 60 tuổi trở lên tăng từ 8,7% vào năm 2009 lên 10,2% vào năm 2014 và 12,8% vào năm 2021 (Tổng cục Thống kê [TCTK] và các tổ chức khác, 2021). Theo Andrews và Phillips (2005), một quốc gia được coi là có dân số “già” dân số từ 60 tuổi trở lên hoặc từ 65 tuổi trở lên tương ứng đạt 20% và 14% tổng dân số. Như vậy, đến năm 2036, Việt Nam được dự báo sẽ trở thành một xã hội “già” khi tỷ lệ người từ 65 tuổi trở lên chiếm khoảng 14.17% tổng dân số (TCTK, 2021). “Cơ cấu dân số vàng” cũng được dự báo là sẽ kết thúc vào năm 2039 khi mà tỷ lệ trẻ em dưới 15 tuổi chiếm dưới 30% tổng dân số và tỷ lệ người từ 65 tuổi trở lên chiếm trên 15% tổng dân số theo định nghĩa của Liên hiệp Quốc (UN) (2004). Những điều này đặt ra cả thách thức và cơ hội cho Việt Nam: một mặt, số lượng NCT lớn đòi hỏi thay đổi về cơ sở hạ tầng, hệ thống chăm sóc sức khỏe và phúc lợi xã hội, cơ chế tạo việc làm, an ninh thu nhập và tăng trưởng kinh tế; mặt khác, số lượng NCT lớn hơn nhưng có thu nhập cải thiện, sức khỏe tốt... sẽ tạo ra lợi tức dân số thông qua tiêu dùng, giảm bớt gánh nặng chăm sóc sức khỏe và năng suất lao động được duy trì, cải thiện và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

Hình 1. Dự báo tỷ lệ dân số 60+, 65+ giai đoạn 2019 – 2069



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021)

Cần khai thác tốt nhất dân số cao tuổi như một tài sản thay vì là gánh nặng kinh tế xã hội

Với xu hướng già hóa dân số ở Việt Nam như đã nêu, để có thể khai thác tốt nhất dân số cao tuổi như một “tài sản” thay vì là “gánh nặng” về kinh tế, chăm sóc và y tế, các chính sách, chiến lược thích ứng với dân số già hóa cũng như quá trình chuyển đổi nền kinh tế xanh với ngành xanh, nghề xanh... cần phải tính tới những đặc điểm nhân khẩu và sức khỏe của NCT.

Một số đặc điểm nhân khẩu và sức khỏe của nhóm dân số cao tuổi:

- **Có sự khác biệt trong phân bố dân số cao tuổi theo khu vực sống, dân tộc, giới tính và tình trạng hôn nhân.** Theo TCTK và các tổ chức khác (2021), vào năm 2021, có 4,62 triệu NCT sống ở khu vực thành thị (chiếm 36,72%) và 7,96 triệu NCT sống ở khu vực nông thôn (chiếm 63,28%). Theo dân tộc, có 11,29 triệu người dân tộc Kinh (chiếm 89,75%) và 1,29 triệu người dân tộc khác (chiếm 10,25%). Theo giới tính, có 5,30 triệu nam giới (chiếm 42,18%) và 7,28 triệu phụ nữ (chiếm 57,82%). Ở tất cả các nhóm tuổi (60-64, 65-69...), ở độ tuổi càng cao, mức độ nữ hóa càng rõ, thể hiện ở tỷ số giới tính của dân số cao tuổi (số phụ nữ/ 100 nam giới cao tuổi trong cùng nhóm tuổi) càng tăng lên khi ở độ tuổi càng cao. So sánh giữa hai cuộc tổng điều tra dân số và nhà ở 2009 và 2019 cho thấy NCT có trình độ học vấn ngày càng cao, thể hiện bằng tỷ lệ NCT có bằng PTTH hoặc cao hơn tăng lên giữa hai cuộc tổng điều tra.
- **Có sự khác biệt theo độ tuổi và giới tính của NCT về tiếp cận, sử dụng internet, mạng xã hội và các thiết bị di động.** Dữ liệu từ Nghiên cứu dọc về người cao tuổi và sức khỏe tại Việt Nam năm 2018-2019 (Viện dân số, sức khỏe và phát triển, Đại học Nihon và Viện nghiên cứu Đông Á và Đông Nam Á, 2020) cho thấy khoảng 12,7% NCT có thể truy cập Internet. Họ thường dành trung bình 2,3 giờ mỗi ngày sử dụng Internet. Nam giới có tỉ lệ truy cập Internet cao hơn đáng kể so với nữ (17,5% so với 9%) và nam giới cũng dành nhiều thời gian sử dụng Internet hơn nữ giới (2,44 giờ so với 2,19 giờ). Tỷ lệ NCT truy cập Internet giảm dần theo độ tuổi. Tỷ lệ NCT có tài khoản mạng xã hội là 34,7%, trong phổ biến nhất là Facebook (30,9%) và Zalo (20,1%). Hơn một nửa NCT (58,4%) có điện thoại di động, trong đó nam giới có tỷ lệ cao hơn phụ nữ (66,7% so với 52,2%). Thời gian sử dụng điện thoại di động hàng ngày cũng cao hơn ở nam so với nữ (1,65 giờ so với 1,41 giờ).
- **Sức khỏe của NCT có cải thiện so với những năm trước và có sự khác biệt theo nhóm tuổi, khu vực sống, dân tộc, giới tính và tình trạng hôn nhân.** Gần 38% NCT tự đánh giá có sức khỏe “tốt” hoặc “rất tốt”; 16% tự đánh giá sức khỏe ở mức “kém” hoặc “rất kém”; và 46% tự đánh giá sức khỏe ở mức “bình thường” (TCTK và các tổ chức khác, 2021).
- **Có sự khác biệt trong dân số cao tuổi về tình trạng khuyết tật.** Theo TCTK và các tổ chức khác (2021), vào năm 2021, có khoảng 12% NCT (tương đương với khoảng 1,47 triệu NCT) có ít nhất một khuyết tật về chức năng. Ở trong mỗi chức năng này, tỷ lệ khuyết tật có sự khác biệt rõ rệt theo nhóm tuổi, giới tính, dân tộc và khu vực sống như tình trạng sức khỏe ở trên. Đặc biệt, người cao tuổi hơn và phụ nữ có tỷ lệ gặp khó khăn cao hơn trong sinh hoạt hàng ngày (ADL, gồm: ăn; mặc và cởi quần áo; tắm, rửa; ngồi dậy khi đang nằm; và tự đi đại tiện hoặc tiểu tiện). Đây là những người có nhu cầu chăm sóc.



© HelpAge International in Vietnam

Sự tham gia của người cao tuổi trong nền kinh tế xanh

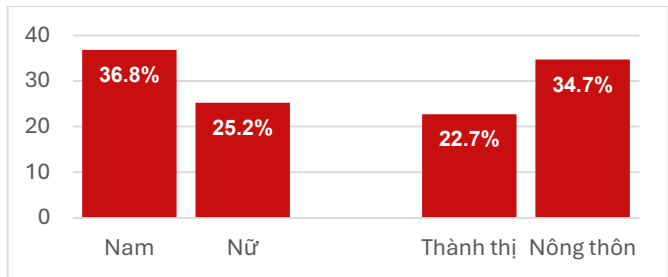
Người cao tuổi với vai trò là người lao động

Hiện trạng

Sự tham gia của NCT trong lực lượng lao động (LLLĐ) giảm nhiều trong năm 2022 so với các năm trước và có sự khác biệt theo giới tính, khu vực sống và trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT). Cụ thể, trong năm 2022, tỷ lệ NCT tham gia LLLĐ giảm xuống còn 30,15% (4,3 triệu người), trong khi giai đoạn 2012-2015 có xu hướng tăng (từ 38,5% đến 41,38%), một phần do tác động của COVID đến toàn bộ nền kinh tế. NCT có nhu cầu làm việc do nhiều nguyên nhân khác nhau. Khảo sát về NCT và bảo hiểm y tế năm 2019 (OP & SHI 2019) (Bộ Y tế và tổ chức khác, 2021) cho thấy tỷ lệ NCT dù đang không làm việc nhưng mong muốn có việc làm là vì cần thu nhập (36%); muốn/cần hoạt động để linh hoạt (34,7%); muốn trở nên có ích (14,5%) và giúp đỡ gia đình (14,4%)¹

- Theo giới tính, tỷ lệ tham gia LLLĐ của NCT nữ thấp hơn rất nhiều so với nam giới. Tuy nhiên, so với thị trường lao động thế giới, tình trạng khác biệt giới trong tham gia LLLĐ ở Việt Nam của dân số nói chung và của NCT nói riêng nhìn chung là không quá lớn. Sự khác biệt có thể được giải thích bằng nhiều nguyên nhân khác nhau, chẳng hạn phụ nữ thường làm các công việc phi chính thức, có định kiến về sức khỏe và công việc trong tuyển dụng lao động cũng như vẫn tồn tại quan niệm rằng phụ nữ có trách nhiệm với công việc chăm lo cho gia đình.
- Theo khu vực sống, tỷ lệ tham gia LLLĐ của NCT ở nông thôn luôn cao hơn ở thành thị. Tỷ lệ tham gia LLLĐ của NCT cao nhất ở vùng Tây Nguyên (46,5%) và thấp nhất ở vùng Đồng bằng sông Hồng (25,5%).

Hình 1: Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của người cao tuổi theo giới tính và khu vực



Nguồn: Ước tính từ số liệu khảo sát lao động - việc làm (KSĐVL) năm 2022

- Theo trình độ CMKT, đa số NCT trong LLLĐ không có bằng cấp, chứng chỉ về CMKT (91,1% vào năm

2022). Đặc biệt, NCT ở nhóm trình độ CMKT càng cao thì tỷ lệ tham gia LLLĐ càng thấp, có thể là do họ có khả năng tích lũy thu nhập tốt hơn khi còn trong độ tuổi lao động và không có sức ép về thu nhập cho cuộc sống hàng ngày khi về hưu. 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 nên xu hướng tham gia LLLĐ của nhóm này nhiều hơn.

Nhìn chung, việc làm của NCT tăng lên theo thời gian và có sự khác biệt theo nhóm tuổi, giới tính và trình độ CMKT. Giai đoạn 2012-2019, bình quân mỗi năm lao động NCT tăng thêm khoảng 145 nghìn người, cao hơn hai lần so với mức tăng trưởng việc làm chung của cả nước. Điều này cho thấy cơ hội việc làm cho lao động là NCT ở Việt Nam vẫn còn rất nhiều. TTX thường đi kèm với sự đa dạng hóa của nền kinh tế, tạo ra nhiều ngành công nghiệp mới và cơ hội việc làm mới. Điều này có thể tạo ra cơ hội mới cho người lao động cao tuổi, bao gồm cả khả năng tham gia vào các ngành công nghệ mới, dịch vụ xanh và các lĩnh vực khác có liên quan. Người lao động cao tuổi thường có kiến thức và kỹ năng chuyên môn tích lũy qua nhiều năm làm việc. Khi môi trường kinh doanh thay đổi, họ có thể đóng góp bằng cách chia sẻ và áp dụng những kiến thức này trong các lĩnh vực.

- Theo giới tính, cơ cấu giới tính của lao động NCT có việc làm không có nhiều thay đổi trong thời kỳ 2012-2022 khi số lượng lao động NCT có việc làm là nam luôn thấp hơn một chút so với nữ trong giai đoạn 2012-2019 nhưng đã có sự thay đổi từ năm 2021-2022 nhưng không đáng kể.
- Theo khu vực sống, tỷ lệ có việc làm của NCT ở khu vực nông thôn luôn cao hơn ở thành thị (năm 2012 là 79,21% so với 20,79%, năm 2022 là 71,57% so với 28,43%). Trong giai đoạn 2012-2019, lao động cao tuổi có việc làm tăng lên ở cả khu vực thành thị và nông thôn, nhưng xu hướng giảm trong giai đoạn 2021-2022, trong đó khu vực nông thôn giảm nhanh hơn khu vực thành thị.
- Theo ngành kinh tế, số lượng lao động cao tuổi làm việc trong ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản (NLTS) chiếm phần lớn và tỷ trọng lao động cao tuổi làm việc trong ngành này có xu hướng giảm và thay thế bằng một số ngành công nghiệp và dịch vụ. NCT tham gia các ngành tiềm năng xanh chiếm tỷ trọng khá nhỏ, nhưng có xu hướng tăng từ năm 2012 đến 2021 và giảm nhẹ vào năm 2022. Tỷ lệ NCT làm việc trong ngành xử lý nước thải, chất thải, ô nhiễm... trong tổng số lao động làm trong ngành này tăng từ 3,18% vào năm 2012 tăng lên 5,87% vào năm 2021 và giảm nhẹ xuống 5,04% vào năm 2022. Tỷ lệ NCT làm việc trong ngành xây dựng là

¹ Câu hỏi cho mục này là câu hỏi nhiều lựa chọn nên tổng tỷ lệ trả lời không nhất thiết phải bằng 100%.

3,3% (năm 2022). Với ngành giao thông vận tải, tỷ lệ lao động cao tuổi tăng từ tăng từ 1,69% (năm 2012) lên 3,72% (năm 2022). Trong ngành sản xuất, phân phối điện, khí đốt, tỷ lệ lao động cao tuổi tăng từ 0,89% (năm 2021) lên 1,71% (năm 2022). Phần lớn NCT vẫn chấp nhận làm việc “phi chính thức” trong những ngành tiềm năng xanh. NCT làm việc có hợp đồng lao động chiếm tỷ lệ khá thấp ở nhóm ngành xây dựng và tỷ lệ này có xu hướng giảm trong những năm gần đây (từ 19,1% năm 2015 giảm xuống 3,1% vào năm 2022). Tỷ lệ NCT có hợp đồng lao động cao hơn trong ngành sản xuất phân phối điện, khí đốt (68,7% vào năm 2022) và nhóm ngành xử lý nước thải, chất thải, xử lý ô nhiễm (47,2% vào năm 2022).

Bảng 1. Tỷ lệ % NCT trong tổng lao động của một số ngành có tiềm năng xanh

	2015	2019	2020	2021	2022
Xử lý nước, chất thải, ô nhiễm	3.05%	3.40%	4.72%	5.87%	5.04%
Xây dựng	1.04%	2.13%	2.53%	3.29%	3.33%
Vận tải	2.08%	2.68%	3.37%	3.97%	3.72%
Sản xuất phân phối điện, khí đốt	0.73%	0.73%	0.67%	1.89%	1.71%

Nguồn: Ước tính từ số liệu KSLĐVL giai đoạn 2012-2022

- Theo khu vực chính thức/phi chính thức, trong giai đoạn 2012-2020, số lượng và tỷ lệ NCT làm việc trong khu vực chính thức tăng nhanh, trong khi lại giảm trong khu vực phi chính thức. Hiện trạng này phù hợp với xu hướng hiện nay, đó là ảnh hưởng của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đến tất cả các lĩnh vực của nền kinh tế, trong đó bao gồm việc tiếp cận các công nghệ mới để ứng dụng trong quá trình sản xuất kinh doanh, chuyển đổi hình thức hoạt động trong khu vực phi chính thức. Việc dần chính thức hóa khu vực phi chính thức đã kéo theo lao động dịch chuyển từ khu vực phi chính thức sang 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 NLTS đối với NCT ở khu vực nông thôn..

Bảng 21. Số lượng NCT đang làm việc trong khu vực phi chính thức/chính thức

Đơn vị: 1000 người

	2012	2016	2020
Tổng	3.818	4.685	4.706
Khu vực chính thức	98	25	590
Khu vực hộ gia đình	61	550	2.980
Khu vực phi chính thức	3.658	4.110	1.135

Nguồn: Ước tính từ số liệu KSLĐVL giai đoạn 2012-2022

- Theo nhóm nghề, tỷ lệ NCT làm việc trong các nghề lao động giản đơn chiếm phần lớn và có xu hướng tăng lên trong giai đoạn 2012-2019, nhưng giảm xuống 38,57% vào năm 2022. Theo ước tính từ số liệu KSLĐVL giai đoạn 2021-2022, tỷ lệ NCT trong các vị trí lãnh đạo, CMKT bậc trung-cao chỉ chiếm 1,75%.
- Theo vị thế việc làm và loại hình sở hữu, NCT chủ yếu là lao động trong khu vực tự làm và lao động gia đình (hay còn gọi là nhóm lao động dễ bị tổn thương). Nhóm NCT làm công hưởng lương có tăng lên trong giai đoạn 2012-2019, nhưng giảm nhẹ trong giai đoạn 2021-2022. Khu vực ngoài nhà nước đóng vai trò quan trọng trong tạo việc làm cho người lao động NCT, với khoảng 96,6% tỷ lệ lao động cao tuổi làm việc trong khu vực này.

Tương tự, thu nhập bình quân từ việc làm của NCT cũng tăng lên theo thời gian và có sự khác biệt theo giới tính, khu vực sống, ngành kinh tế và nghề nghiệp. Theo ước tính từ số liệu KSLĐVL giai đoạn 2021-2022, thu nhập bình quân tháng của NCT làm công hưởng lương có tăng từ 2,2 triệu đồng năm 2012 lên 5,2 triệu vào năm 2022 (tăng bình quân khoảng 8,8%/năm). NCT càng cao tuổi thì có mức thu nhập từ việc làm càng thấp.

Bảng 3. Thu nhập bình quân từ việc làm của NCT chia theo giới tính và CMKT

Đơn vị: 1.000 đồng/người/tháng

	2012	2015	2019	2021	2022
Tổng	2.258	2.675	4.267	4.354	5.253
Nhóm tuổi					
60-64	2.487	3.023	4.532	4.651	5.644
65-69	2.068	1.951	3.925	4.093	4.726
70+	1.438	2.106	2.960	3.141	3.887
Giới tính					
Nam	2.514	2.927	4.666	4.875	5.854
Nữ	1.706	2.096	3.442	3.359	4.121
Chuyên môn kỹ thuật					
Không CMKT	1.900	2.298	4.024	4.169	4.972
Sơ cấp	3.105	3.270	4.067	4.820	6.339
Trung cấp	2.247	2.076	4.249	3.412	4.839
Cao đẳng	1.776	2.643	4.147	3.714	5.494
Đại học trở lên	5.231	5.718	8.120	7.727	9.589

Nguồn: Ước tính từ số liệu KSLĐVL giai đoạn 2012-2022

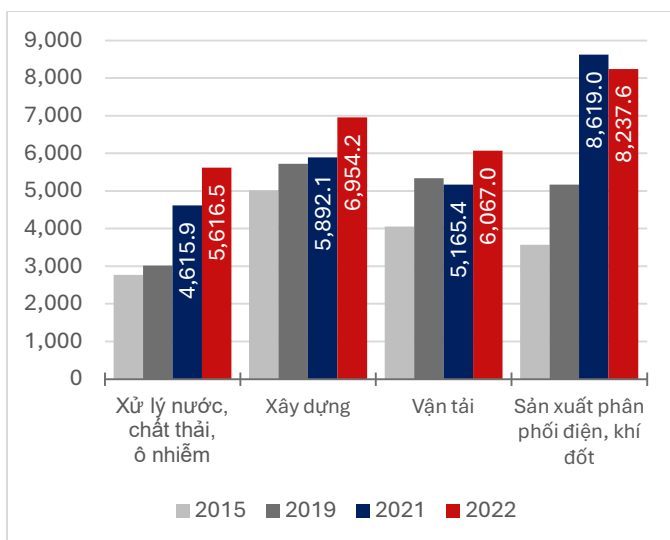
- Theo giới tính, thu nhập bình quân tháng của lao động cao tuổi là phụ nữ luôn thấp hơn của nam giới: năm 2022, thu nhập bình quân tháng của phụ nữ là 4,1 triệu đồng, trong khi của nam giới là 5,8 triệu đồng – một mức khác biệt khoảng 1,4 lần. Phụ nữ cũng chiếm phần lớn trong nhóm làm công việc không được trả lương và trong khu vực "vô hình"

của nền kinh tế phi chính thức (như giúp việc gia đình, lao động tại gia, bán hàng rong...) (Vũ Đậu, 2018). Đồng thời, phụ nữ vẫn tiếp tục là lực lượng chính cấu thành nhóm lao động nghèo, có thu nhập thấp hơn, dễ trở thành nạn nhân của tình trạng thiếu việc làm hoặc thất nghiệp và điều kiện việc làm bấp bênh hơn nam giới.

- **Theo khu vực sống**, thu nhập bình quân tháng của lao động cao tuổi khu vực thành thị luôn cao hơn khu vực nông thôn: năm 2022, thu nhập bình quân của lao động cao tuổi khu vực thành thị là 5,8 triệu đồng, cao hơn gần 1,2 lần so với khu vực nông thôn (4,8 triệu đồng). NCT ở vùng Đông Nam Bộ và vùng Đồng bằng sông Hồng có thu nhập cao nhất (tương ứng là 6,3 triệu đồng và 5,8 triệu đồng).
- **Theo ngành kinh tế**, 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. Đặc biệt, NCT làm trong các ngành tiềm năng xanh có mức thu nhập cao hơn so với mức thu nhập bình quân của lao động cao tuổi nói chung và có xu hướng tăng trong những năm gần đây. Năm 2022, thu nhập bình quân của NCT trong nhóm ngành xử lý nước thải, chất thải, ô nhiễm là 5,6 triệu đồng/tháng; nhóm ngành xây dựng là 6,9 triệu đồng/tháng; nhóm vận tải là 6 triệu/tháng; và nhóm sản xuất, phân phối điện, khí đốt là 8,2 triệu đồng/tháng.

Hình 2. Thu nhập bình quân đầu người/tháng của lao động cao tuổi trong nhóm ngành tiềm năng xanh

Đơn vị: 1000 đồng/người/tháng



Nguồn: Ước tính từ số liệu KSLĐVL giai đoạn 2012-2022

- **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 2012-2022, với tốc độ tăng trưởng thu nhập rất nhanh (khoảng 10-

11%/năm) và cao hơn mức tăng thu nhập bình quân chung của lao động cao tuổi nói chung (8,8%/năm).

Rào cản tham gia thị trường lao động



Phân biệt tuổi tác

- Kết quả nghiên cứu của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA) và Hans Seidel Foundation (2021) cho thấy, **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.
- 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 một số khu công nghiệp chỉ tuyển nhóm lao động từ 18 tuổi đến dưới 30 tuổi.
- 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. **Các chương trình đào tạo lại kỹ năng cũng hầu như chỉ dành cho lao động trẻ vì người sử dụng lao động kỳ vọng sẽ thu về lợi tức cao hơn từ lao động trẻ tuổi so với lao động cao tuổi.**

Hạn chế về đào tạo và thiếu hụt trình độ

- Lao động cao tuổi có trình độ và kỹ năng thấp hơn lao động trẻ, đặc biệt là các kỹ năng về sử dụng máy tính, truy cập mạng internet cũng như các kỹ năng trong các ngành xanh, việc làm xanh trong tương lai. Nhìn chung, NCT luôn có sức ép khi phải cạnh tranh với lao động trẻ, đặc biệt trong các ngành xanh/tiềm năng xanh. Với sự gia tăng của nguồn lao động trẻ, NCT có thể phải cạnh tranh mạnh mẽ hơn trong việc tìm kiếm việc làm. Bên cạnh đó, cách thức làm việc đã thay đổi với sự phát triển của công nghệ và số hóa, yêu cầu mới về kỹ năng xanh... nên NCT có thể gặp khó khăn trong việc thích nghi với các công cụ và quy trình mới dựa trên công nghệ, trang bị, đào tạo kỹ năng nghề phù hợp. Theo kết quả nghiên cứu của Ngân hàng thế giới (2023), trong số 30 ngành nghề được khảo sát (bao gồm cả những ngành tiềm năng xanh như xây dựng, điện và vận

tải), 77% yêu cầu người lao động sử dụng điện thoại thông minh và 40% yêu cầu người lao động biết sử dụng máy vi tính; khoảng 25% nghề nghiệp yêu cầu người lao động phải sử dụng kỹ năng số thường xuyên trong công việc. Những kỹ năng này là rào cản lớn đối với người lao động cao tuổi.

- **Bản thân nhiều lao động là NCT cũng không nhận thức được về sự thiếu hụt kỹ năng của mình.** Nghiên cứu của ILSSA và Hans Seidel Foundation (2021) cũng chỉ ra rằng nhiều lao động cao tuổi cho biết họ không muốn học tập nâng cao trình độ vì ngại ngùng tuổi cao, khó tiếp thu kiến thức mới. 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.

Hạn chế tiếp cận thông tin và cơ hội việc làm

- 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 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
- Thêm vào đó, **sự sẵn sàng di chuyển hay thay đổi công việc ở người lao động cao tuổi là tương đối thấp.** Kết quả nghiên cứu trên cũng cho thấy một số lao động cao tuổi ngại thay đổi công việc cũng như đầu tư vào các cơ hội việc làm mới, trong đó có các ngành xanh “mới nổi”.
- **Thiếu các thông tin về việc làm nói chung, việc làm xanh nói riêng 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.
- **Thiếu thông tin và các dịch vụ việc làm như hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp hoặc đào tạo nghề gây khó khăn cho NCT khi tái tuyển dụng.** Dữ liệu từ Khảo sát lao động-việc làm năm 2021 cho thấy NCT hầu như không có hoạt động đào tạo lại hoặc hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp khi đối mặt với biến động lớn trên thị trường lao động, đặc biệt khi có đại dịch COVID-19, và họ chủ yếu tìm việc qua sự giới thiệu của người thân quen (gia đình, bạn bè...) để có việc làm mới.
- **Một số người lao động cao tuổi sẵn sàng làm việc lâu hơn nếu có sự sắp xếp công việc linh hoạt nhưng điều này rất khó khăn.** Nghiên cứu của ILSSA và Hans Seidel Foundation (2021) cho thấy hầu hết các doanh nghiệp có quy 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 NCT làm việc.

Nhu cầu sử dụng lao động cao tuổi thấp

- **Thị trường lao động vẫn có nhu cầu với lao động cao tuổi nhưng số lượng công việc cho lao động cao tuổi còn ở mức thấp.** Theo nghiên cứu khảo sát của ILSSA và Hans Seidel Foundation (2021), một số doanh nghiệp hiện nay đang giải quyết 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.
- **Các vị trí việc làm phần lớn mang tính tạm thời, thu nhập không cao.** Nhìn chung, đa số các doanh nghiệp không muốn thuê lao động cao tuổi vì các 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...



© GIZ / Thomas Imo

Vấn đề về sức khỏe và định kiến

- **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.** Khảo sát quốc gia về người cao tuổi (VNAS) năm 2011 (Trung ương Hội liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, 2012) và Khảo sát về người cao tuổi và bảo hiểm y tế năm 2019 (Bộ Y tế và các tổ chức khác, 2021) đều cho kết quả tương tự là có tới hơn **50% NCT nói rằng dù rất muốn làm việc nhưng họ không thể vì có vấn đề về sức khỏe.**
- Ngay cả những người đang làm việc thì sức khỏe không đảm bảo cũng là rào cản khiến họ khó **đảm nhận được công việc như mong muốn, đặc biệt với các việc làm trong các ngành có tiềm năng**

xanh. Các công việc trong những ngành này đòi hỏi phải có sức khỏe do phải làm ở những địa bàn xa xôi, đi lại khó khăn (như lĩnh vực điện gió, điện mặt trời...) hoặc các công việc có rủi ro nhất định cho sức khỏe (như xử lý rác thải). Hạn chế về trí lực, thể lực, khả năng ghi nhớ và tập trung kém cũng khiến NCT khó tiếp cận những kiến thức và quy trình hiện đại so với những kinh nghiệm đã có sẵn.

- **Các định kiến tiêu cực về sức khỏe trong việc tuyển dụng lao động cao tuổi** cũng là yếu tố khiến cho việc tuyển dụng NCT không diễn ra. 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 đối với nhóm lao động cao tuổi.



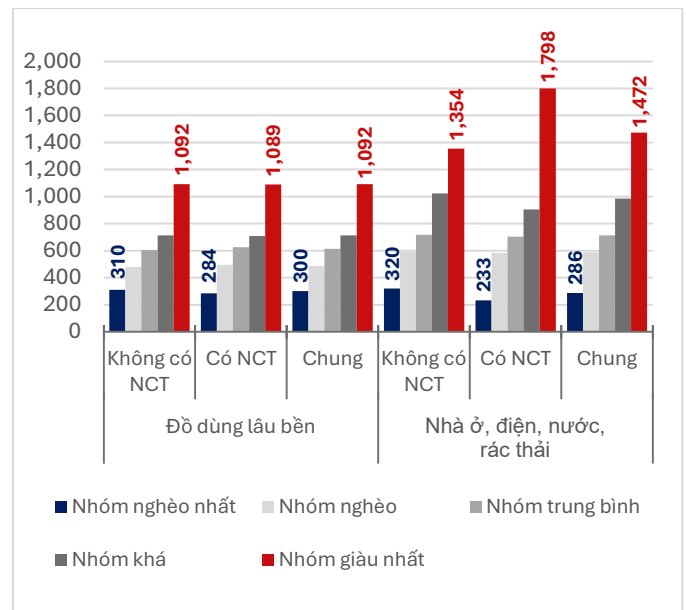
Người cao tuổi với vai trò là người tiêu dùng

Hiện trạng

- Hộ gia đình có NCT có mức chi tiêu bình quân đầu người cho giáo dục thấp hơn đáng kể so với hộ gia đình không có NCT. Ngược lại, hộ gia đình có NCT lại có mức chi tiêu bình quân đầu người cho y tế cao hơn đáng kể so với hộ gia đình không có NCT. Nhìn chung, hộ gia đình càng giàu thì mức chi cho y tế càng lớn.
- Chi tiêu bình quân cho lương thực/thực phẩm và phi lương thực/thực phẩm ở hộ gia đình không có NCT cao hơn so với hộ gia đình có NCT. Trong nhóm hộ gia đình có NCT, nhóm giàu nhất có mức chi gấp 2,3 lần so với nhóm nghèo nhất. Chi tiêu bình quân hộ gia đình cho phi lương thực, thực phẩm là 1,3 triệu đồng/tháng. Hộ gia đình có NCT có mức chi là 1,12 triệu đồng – thấp hơn mức trung bình của các hộ gia đình có NCT.
- Về chi tiêu cho đồ dùng lâu bền, nhà ở, điện nước, rác thải, chất đốt và các nhiên liệu khác, hộ gia đình có ít nhất một NCT có mức chi thấp hơn so với hộ gia đình không có NCT, nhưng không có khác biệt lớn. Trong tất cả các hạng mục chi tiêu, nhóm 20% hộ giàu nhất và nhóm 20% hộ nghèo nhất có sự khác biệt rõ rệt.

Hình 3. Chi tiêu bình quân cho đồ dùng lâu bền và nhà ở, điện, nước, rác thải của hộ gia đình có NCT và không có NCT phân theo ngũ phân vị chi tiêu bình quân đầu người

Đơn vị: 1000 VNĐ



Nguồn: Ước tính từ Khảo sát mức sống dân cư năm 2020

- Dù chưa có dữ liệu nào cho thấy xu hướng thay đổi trong tiêu dùng khi nền kinh tế chuyển đổi sang nền kinh tế xanh nhưng các nghiên cứu quốc tế cho thấy dân số nói chung và NCT nói riêng – đặc biệt là NCT trong tương lai (tức là người trẻ tuổi hiện nay) – sẽ có xu hướng tiêu dùng xanh và xu hướng này được thúc đẩy bởi nhiều yếu tố khác nhau như thái độ của người tiêu dùng, quy ước xã hội, sự có sẵn của sản phẩm bền vững và trình độ kỹ thuật số.

Một số vấn đề về chi tiêu do chuyển dịch xanh

- Sự chuyển dịch sang tăng trưởng xanh có thể giúp người lao động có việc làm bền vững và có thu nhập cao hơn và từ đó hộ gia đình có thu nhập để đảm bảo chi tiêu cơ bản, tăng các khoản chi trong các hộ gia đình có ít nhất một NCT và hộ gia đình không có NCT. Tuy nhiên, chuyển dịch năng lượng có thể đặt ra thách thức trong ngắn hạn khi chi phí đầu tư ban đầu cao dẫn đến chi phí sử dụng năng lượng tăng và điều này đương nhiên ảnh hưởng đến đời sống của NCT.
- Theo nghiên cứu của ILSSA (2019), **xu hướng chuyển dịch năng lượng sẽ làm tăng giá điện, dẫn đến chi phí hàng hóa tăng và điều này ảnh hưởng trực tiếp đến chi tiêu của NCT.** Ảnh hưởng trực tiếp của giá điện tăng là ngân sách hộ gia đình bị giảm đi một cách tương đối. Một số ảnh hưởng gián tiếp như tăng giá tất cả các ngành sản xuất có đầu vào là điện tạo ra một vòng xoáy tăng giá ở tất cả các mặt hàng khác khiến sức mua của hộ gia đình bị giảm và vì thế cuộc sống của NCT bị ảnh hưởng trực tiếp.

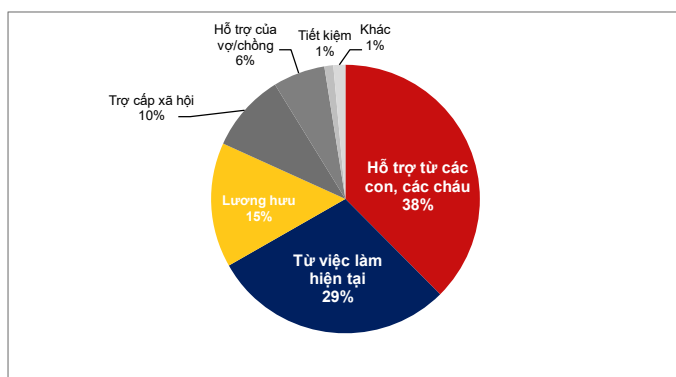
- Xu hướng tiêu dùng xanh của các hộ gia đình (kể cả có NCT và không có NCT) liên quan đến sự gia tăng của việc áp dụng các thực hành bền vững và thân thiện với môi trường trong tiêu dùng của hộ gia đình. Xu hướng này được thúc đẩy bởi nhiều yếu tố khác nhau, bao gồm thái độ của người tiêu dùng, quy ước xã hội, sự có sẵn của sản phẩm bền vững và trình độ kỹ thuật số (Vermeir & Verbeke, 2006; Chen và cộng sự, 2016; Zhao và cộng sự, 2022). Thói quen và hành vi tiêu dùng trong quá khứ, đặc biệt đối với đối tượng NCT, như sử dụng sản phẩm tái chế và bảo tồn, sẽ có ảnh hưởng tích cực đối với việc tiêu dùng xanh trong gia đình. Tuy nhiên, với xu hướng tiêu dùng xanh này, các hộ gia đình (có NCT và không có NCT) vẫn sẽ phải đối diện với nhiều thách thức trong việc áp dụng các thực tiễn tiêu dùng xanh trong gia đình. Ví dụ, các hộ gia đình có thu nhập thấp có thể đối mặt với hạn chế tài chính trong việc thực hành thực tiễn bền vững và mua sắm các sản phẩm thân thiện với môi trường (Lettenmeier và cộng sự, 2012).

Người cao tuổi với vai trò là đối tượng an sinh xã hội

Hiện trạng

- Thu nhập của NCT phần lớn từ việc làm và hỗ trợ của con/cháu, trong khi các nguồn khác, đặc biệt là từ an sinh xã hội (như hưu trí, trợ giúp xã hội) và tiết kiệm, còn hạn chế. Theo như số liệu của Bộ Y tế và các tổ chức khác (2021), nếu nguồn hỗ trợ của con, cháu giảm xuống do nhiều nguyên nhân khác nhau cũng như khả năng lao động của NCT suy giảm thì nguồn thu nhập chính của NCT sẽ giảm mạnh và đó sẽ là thách thức không nhỏ trong việc đảm bảo thu nhập của NCT khi độ bao phủ của các chế độ an sinh xã hội (lương hưu và trợ cấp xã hội) vẫn còn hạn chế. Trong câu trả lời Khảo sát về NCT và Bảo hiểm y tế (Bộ Y tế và các tổ chức khác, 2021) về nguồn thu nhập chính cho cuộc sống hàng ngày, tỷ lệ nguồn thu nhập từ hỗ trợ của con, cháu chiếm 38%, thu nhập từ việc làm hiện tại của bản thân NCT chiếm 29%, trong khi các khoản an sinh xã hội (lương hưu và trợ cấp xã hội) chỉ chiếm 25%.

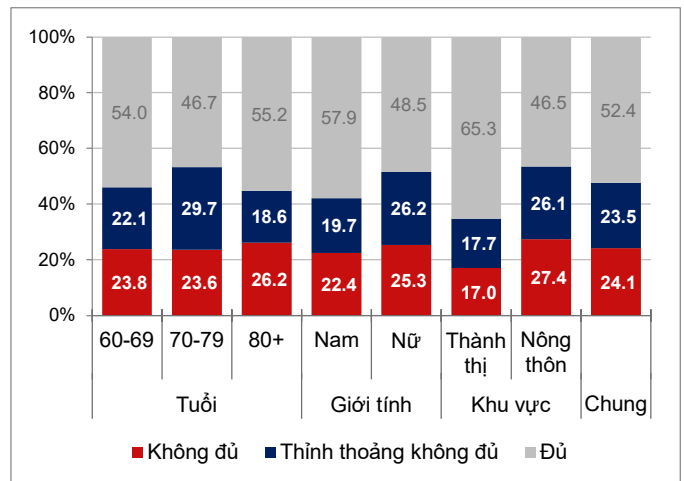
Hình 4: Nguồn thu nhập chủ yếu của NCT năm 2021



Nguồn: Bộ Y tế và các tổ chức khác (2021)

- Cũng theo kết quả khảo sát trên, chỉ có khoảng 52% NCT cho rằng thu nhập của họ đủ cho chi tiêu hàng ngày, trong khi khoảng 24% cho rằng không đủ. Sự khác biệt khá rõ về tỷ lệ trả lời “không đủ” giữa NCT ở nông thôn (27,4%) và NCT thành thị (17%), trong khi không có sự khác biệt quá lớn theo nhóm tuổi và theo giới tính

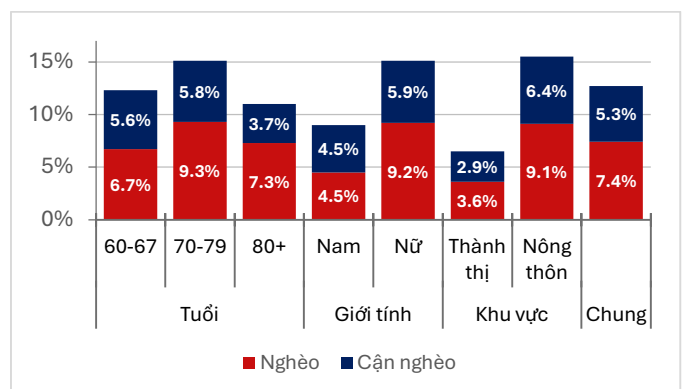
Hình 5: NCT đánh giá về thu nhập cho chi tiêu hàng ngày so với nhu cầu



Nguồn: Bộ Y tế và các tổ chức khác (2021)

- Tỷ lệ NCT sống trong hộ nghèo giảm xuống nhưng vẫn có sự khác biệt rõ rệt theo độ tuổi, giới tính, khu vực sống. Xét theo tình trạng nghèo, theo kết quả khảo sát tỷ lệ NCT sống trong các hộ gia đình ở các tình trạng nghèo khác nhau (nghèo, cận nghèo và không nghèo), có 7,4% NCT sống trong hộ nghèo và 5,3% NCT sống trong hộ cận nghèo. So với khảo sát năm 2011 (VNAS, 2011), tỷ lệ NCT sống trong hộ nghèo giảm hơn một nửa (năm 2011 là 17,2%). Tuy nhiên, có sự khác biệt rõ nét theo khu vực sống (thành thị: 3,6% so với nông thôn: 9,1%) và theo giới tính (nam giới: 4,9% so với phụ nữ: 9,2%).

Hình 6: Tỷ lệ NCT sống trong các hộ gia đình tình trạng nghèo



Nguồn: Bộ Y tế và các tổ chức khác (2021)

Một số vấn đề về an sinh xã hội trong chuyển dịch xanh

- Trong bối cảnh tăng trưởng xanh, chuyển dịch sang nền kinh tế xanh, rất có thể sẽ có nhiều hộ gia đình sẽ rơi vào tình trạng nghèo/cận nghèo do bị

mất việc làm, sinh kế và nguồn thu nhập từ những “ngành kinh tế nâu” hoặc những ngành nghề đang dựa vào khai thác tài nguyên rừng.

- **Một vấn đề cũng rất đáng quan tâm hiện nay là việc tồn tại hai “khoảng giữa mất tích” (the missing middle) ở cả dân số trong độ tuổi lao động và dân số cao tuổi sẽ là thách thức rất lớn cho Việt Nam trong những thập kỷ tới đây trong việc đảm bảo an sinh thu nhập cho NCT.**
 - Một mặt, “khoảng giữa mất tích” trong LLLĐ là gần 60% chưa tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH), trong đó phần lớn là lao động phi chính thức. Phân tích bằng dữ liệu khảo sát lao động-việc làm năm 2020 của Giang Thanh Long & Đỗ Thị Thu (2023) cho thấy những lao động chưa tham gia BHXH phần lớn là lao động dễ tổn thương (tự làm hoặc lao động gia đình không được trả công); lao động làm việc mà không có hợp đồng lao động hoặc bằng thỏa thuận miệng; lao động trong các cơ sở không có đăng ký kinh doanh...
 - Mặt khác, “khoảng giữa mất tích” của dân số cao tuổi là hơn 50% NCT (6,4 triệu trong tổng số hơn 12 triệu NCT) đang không nhận bất kỳ một khoản an sinh thu nhập nào (hưu trí hoặc trợ giúp xã hội hàng tháng) (Vụ BHXH và Bộ LĐTBXH, 2023).
- Sự tồn tại của hai “khoảng giữa mất tích” này nếu không được khắc phục sẽ dẫn tới những hệ lụy lớn khi mà hàng chục triệu người bước vào độ tuổi hưu trí lại không có bất kỳ khoản thu nhập nào từ hệ thống an sinh xã hội và sẽ gây ra gánh nặng lớn cho hệ thống thuế khi họ nhận trợ giúp xã hội.

Kinh nghiệm quốc tế về chính sách cho người cao tuổi

Chính sách việc làm cho NCT

Thái Lan

Tạo các nghề cho NCT và tuyển dụng NCT làm việc là một cơ chế quan trọng của chính sách thúc đẩy già hóa tích cực. Việc có thêm thu nhập từ việc làm giúp NCT có đủ thu nhập sau tuổi nghỉ hưu và về lâu dài là giúp giảm gánh nặng ngân sách của chính phủ về phúc lợi tuổi già. Quan trọng nhất là lao động cao tuổi có thể giúp giải quyết vấn đề thiếu hụt lao động ở một số ngành nghề. Có việc làm và thu nhập cũng giúp NCT không bị phụ thuộc và tăng tính tự trọng của họ.

Bộ Lao động Thái Lan đã tạo ra các công việc dành cho NCT như một nỗ lực nhằm giảm bất bình đẳng xã hội và giải quyết vấn đề già hóa dân số ở đất nước. Vụ Việc làm đã được giao nhiệm vụ tìm kiếm việc làm cho người sau tuổi về hưu. Cho đến nay, đã có năm nghề chính dành

cho NCT trong đó phần lớn là các nghề xanh hơn như công nhân sản xuất, nhân viên buồng phòng, nhân viên bảo vệ, cán bộ hướng dẫn, và lái xe.

Với lực lượng lao động chính thức, năm 2019, Bộ Lao động Thái Lan đã ký một Biên bản Ghi nhớ (MOU) về Thúc đẩy Việc làm cho NCT với 12 công ty tư nhân, với 23 cơ quan việc làm, nhằm đưa NCT đáp ứng yêu cầu vào hệ thống lao động chính thức. Năm 2021, báo cáo về tình hình NCT Thái Lan đã nêu tên các công ty thuộc khu vực kinh tế tư nhân đã tuyển NCT, như Trung tâm Sách SE-ED, IKEA, Big C, Grab car...

Thái Lan cũng áp dụng chính sách thuế nhằm khích lệ việc tuyển dụng NCT. Các đơn vị tuyển dụng NCT (từ 60 tuổi trở lên) được quyền giảm con số chi phí lên đến hai lần so với số họ đã thực trả cho việc thuê NCT.

Bên cạnh đó, Quỹ vốn vay giải quyết việc làm cho NCT đã cung cấp vốn vay cho NCT có nhu cầu vay, trực tiếp cho cá nhân, hoặc qua nhóm. Ngoài ra còn có Quỹ Người cao tuổi cũng cung cấp vốn vay cho NCT. Theo báo cáo về tình hình NCT Thái Lan 2021, chỉ trong năm tài chính 2021, đã có 8.158 NCT được vay vốn từ Quỹ với tổng số vốn là 231 triệu Baht. Ngoài ra, Quỹ còn cung cấp vốn vay/hỗ trợ cho các CLB/tổ chức NCT để tổ chức các hoạt động nhằm phát triển năng lực cho NCT.

Để thúc đẩy học tập suốt đời cho người dân, trong đó có NCT, **Thái Lan đã phát triển các Trung tâm học tập cộng đồng.** Vào năm 2021, toàn quốc có 8.577 trung tâm. Bên cạnh đó, Bộ Giáo dục đã hợp tác với Hội Công dân cao tuổi mở các trường học cho NCT và trong năm 2018 đã có hơn 1.000 trường học được mở, trong đó có các khóa học về nghề nghiệp cho NCT.



Trung Quốc

Tăng tuổi hưu gắn liền với các chính sách chống phân biệt tuổi tác. Để đối phó với sự thay đổi nhân khẩu học này, chính phủ Trung Quốc đang xúc tiến kế hoạch tăng dần tuổi nghỉ hưu. Tuy nhiên, nếu không giải quyết vấn đề phổ biến về phân biệt đối xử dựa trên tuổi tác tại nơi làm việc thì việc chỉ tăng tuổi nghỉ hưu có thể có tác động hạn chế trong việc giữ chân những người lao động lớn tuổi. Cải thiện quy định trong hệ thống hưu trí nhằm khuyến khích NCT tiếp tục làm việc. Nhận thức được các thách thức lớn của hệ thống hưu trí khi đối mặt với già

hóa dân số (như tỷ số hỗ trợ hệ thống – tính bằng số người đóng góp chia cho số người hưởng – giảm từ 6 vào năm 2005 xuống còn 2 vào năm 2040; khoản nợ lương hưu tiềm ẩn lên tới khoảng 140% GDP và bất cân đối quỹ lên tới 95% GDP...), năm 2000, chính phủ Trung Quốc thành lập Quỹ an sinh xã hội quốc gia nhằm cải thiện sự tham gia hệ thống của người lao động, đồng thời khuyến khích NCT tiếp tục làm việc và đóng góp cho hệ thống.

Đặc biệt, với quan niệm rằng phát triển hệ thống hưu trí nông thôn sẽ là chìa khóa để thu hẹp khoảng cách giữa mức sống nông thôn và thành thị nên **chính phủ Trung Quốc đã đưa ra hệ thống lương hưu nông thôn mới vào năm 2009 và tăng tỷ lệ bao phủ lên tới hơn 75% lao động và NCT ở nông thôn**. Quỹ hưu trí được đầu tư ở nhiều lĩnh vực, trong đó một phần là cho khu vực tư nhân nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp tuyển dụng lao động cao tuổi.

Nhật Bản

Chính phủ Nhật Bản thành lập Trung tâm Nguồn nhân lực bạc (SHRC - Silver Human Resources Center) vào năm 1974 để hỗ trợ những NCT tìm việc làm. Được tài trợ hoàn toàn bởi chính quyền trung ương và các tỉnh/thành phố, các trung tâm cung cấp các cơ hội việc làm tạm thời và ngắn hạn trong cộng đồng cho người lớn tuổi bằng cách kết hợp các đơn đặt hàng công việc từ các công ty tư nhân, tổ chức và hộ gia đình với những người cao tuổi đang tìm việc làm. SHRC cũng đã triển khai Chương trình Việc làm cho NCT từ năm 2003, giúp cải thiện khả năng có việc làm của NCT bằng cách cung cấp đào tạo kỹ năng miễn phí và chuẩn bị phỏng vấn xin việc với sự hợp tác của nhiều hiệp hội chủ doanh nghiệp và tổ chức công.



Hỗ trợ NCT tăng cường tương tác công nghệ để tăng cơ hội việc làm cho NCT. Chính phủ Nhật Bản đã và đang tìm kiếm các giải pháp dựa trên công nghệ thông tin và truyền thông trong các khía cạnh khác nhau trong lối sống của người lớn tuổi, từ chăm sóc sức khỏe và phúc lợi xã hội đến tham gia kinh tế. Chính phủ và khu vực tư nhân cũng đang tìm cách đảm bảo lợi thế cạnh tranh trong thị trường dành cho người cao tuổi đang bùng

nổ trên toàn cầu, với trọng tâm là phát triển công nghệ robot để đáp ứng nhu cầu của người cao tuổi và người chăm sóc.

Tăng cường hệ thống chăm sóc dài hạn cho NCT để những người chăm sóc, trong đó có người cận cao tuổi và người cao tuổi, có cơ hội tiếp tục công việc.

Nhật Bản là một trong số rất ít quốc gia trên thế giới có chế độ bảo hiểm chăm sóc dài hạn (LTCI). Để đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe của dân số già và để đảm bảo tính bền vững về tài chính, chính phủ Nhật Bản đã liên tục điều chỉnh chương trình LTCI của mình để giúp người cao tuổi có cuộc sống độc lập hơn và hỗ trợ những người chăm sóc gia đình. Đặc biệt, chính phủ ngày càng tập trung vào các chương trình chăm sóc và phòng ngừa tại nhà và cộng đồng.

Hàn Quốc

Ban hành và thực hiện Luật chống phân biệt tuổi tác.

Theo khuyến nghị của OECD, vào năm 2009, Hàn Quốc đã thông qua Đạo luật cấm phân biệt tuổi tác trong tuyển dụng và khuyến khích việc làm cho NCT, nghiêm cấm các hình thức đối xử bất công đối với người lao động lớn tuổi về tuyển dụng, sa thải, thù lao, đào tạo, thăng tiến và các khía cạnh khác của cuộc sống nghề nghiệp.

Tăng cường khả năng tiếp cận công việc linh hoạt.

Việc sắp xếp công việc linh hoạt hơn có thể hữu ích cho người sử dụng lao động và người lao động, nâng cao hiệu quả kinh doanh và hiệu quả hoạt động của thị trường lao động. Trong môi trường kinh doanh thay đổi nhanh chóng, việc sắp xếp thời gian làm việc linh hoạt hơn có thể là một chiến lược tốt hơn so với việc điều chỉnh lực lượng lao động bằng số lượng trong đó các công ty có thể giữ chân những người lao động có kỹ năng và tránh được chi phí tuyển dụng, sa thải và đào tạo kỹ năng.

Trợ cấp tiền lương cho người lao động cao tuổi. Ở Hàn Quốc, có ba loại trợ cấp tiền lương: i) trợ cấp cho hệ thống tiền lương cao nhất; ii) trợ cấp giảm giờ làm việc; và iii) trợ cấp để kéo dài việc làm cho người lao động cao tuổi.

- Trợ cấp cho hệ thống lương cao nhất đã được đưa ra vào năm 2006 để giải quyết vấn đề nghỉ hưu sớm. Hệ thống tiền lương dựa trên thâm niên thúc đẩy thực hành nghỉ hưu sớm và việc cắt giảm lương đối với người lao động lớn tuổi sẽ khuyến khích các công ty giữ chân người lao động lớn tuổi hơn sau tuổi nghỉ hưu bắt buộc. Tuy nhiên, về lâu dài, trợ cấp có khả năng ngăn cản các công ty cải cách hệ thống lương theo thâm niên sang hệ thống lương theo năng lực.
- Trợ cấp giảm giờ làm là một trợ cấp mới dành cho người lao động từ 50 tuổi trở lên bắt đầu từ năm 2016. Đây có thể là một kênh quan trọng không chỉ để thúc đẩy việc giảm giờ làm mà còn để giữ chân những người lao động lớn tuổi lâu hơn trong công việc chính của họ. Khoản trợ cấp này được kết hợp với chương trình phát triển kỹ năng để nâng cao năng

suất của người lao động lớn tuổi và quyền của người lao động trong việc yêu cầu giảm số giờ làm việc.

- Để thúc đẩy và duy trì việc làm cho người lớn tuổi, chính phủ cũng đã trợ cấp cho những người sử dụng lao động i) thuê những người lao động đã nghỉ hưu vì tuổi nghỉ hưu bắt buộc, ii) tăng tuổi nghỉ hưu trên 60 tuổi hoặc iii) bỏ tuổi nghỉ hưu bắt buộc.

Cải cách hệ thống hưu trí mà trước hết là bỏ quy định tuổi nghỉ hưu bắt buộc nhỏ nhất là 60 tuổi. Các quy định về quy tắc nghỉ hưu bắt buộc của người sử dụng lao động dần có hiệu lực vào năm 2016 và 2017 theo luật mới ban hành tại Hàn Quốc vào năm 2013. Theo quy định mới, giới hạn tuổi nghỉ hưu bắt buộc không được thấp hơn 60 tuổi. Luật mới khuyến khích đối thoại tập thể về việc hình thành các quy tắc thiết lập tiền lương và hưu trí bắt buộc. Luật mới cũng đưa ra một cơ chế khuyến khích toàn diện cho các doanh nghiệp cơ cấu lại cơ chế xác định tiền lương để hỗ trợ tốt hơn cho lao động cao tuổi.

Cải cách hệ thống lương dựa vào thâm niên, trong đó quy định mức lương cao nhất có thể hưởng. Cải cách ngắn hạn về thực hành tiền lương theo thâm niên của Hàn Quốc chủ yếu liên quan đến việc sử dụng hệ thống mức lương cao nhất. Theo hệ thống này, người sử dụng lao động cam kết duy trì công việc của người lao động cao tuổi để đổi lấy việc cắt giảm lương và được bù đắp một phần bằng trợ cấp chính phủ cấp cho NLD.

Chính sách an sinh xã hội cho NCT

Theo khuyến nghị của các tổ chức quốc tế như Ngân hàng Thế giới và Tổ chức Lao động Quốc tế thì việc **xây dựng một hệ thống an sinh thu nhập đa tầng và an sinh xã hội** sẽ tạo được sự đảm bảo thu nhập tối thiểu cho mọi người cao tuổi cũng như đa dạng hóa nguồn thu nhập cho tuổi già.

Thứ nhất, *tầng 0 – tầng thu nhập cơ bản hay tối thiểu.* Đây là tầng quan trọng, đảm bảo cho mọi người dân khi

bước vào ngưỡng tuổi được coi là NCT đều có thể hưởng, bất kể thu nhập của họ như thế nào. Trong trường hợp muốn giảm số lượng người hưởng do thu nhập cao, có thể áp dụng các biện pháp loại trừ dựa trên thu nhập (affluent test) ví dụ như những người có thu nhập cao thì đương nhiên không nhận. Ví dụ, hiện nay Thái Lan cung cấp cho toàn bộ người cao tuổi (từ 60 trở lên) mức trợ cấp hàng tháng là 800 бат và những ai không muốn nhận (do nhiều nguyên nhân khác nhau) có thể đăng ký và sau này muốn nhận thì có thể đăng ký trên hệ thống an sinh xã hội quốc gia. Các quốc gia khác trong khu vực như Hàn Quốc, Nhật Bản... cũng có tầng 0 này. Nguồn tài trợ cho tầng này là hoàn toàn từ ngân sách nhà nước.

Thứ hai, *tầng 1 – là tầng “thực thanh thực chi” (pay-as-you-go) được hình thành từ đóng góp của người lao động và được chia sẻ trong hệ thống.* Mục đích của tầng này chính là chia sẻ, phân phối lại thu nhập giữa những người có thu nhập cao với thu nhập thấp hơn. Tùy theo công thức đóng và hưởng mà mức độ phân phối lại sẽ khác nhau. Hầu hết các nước đều có tầng 1 này, trừ các quốc gia chỉ thiết kế hệ thống tài khoản cá nhân cho người lao động (như Chi Lê vào những năm 1980). Tầng 1 được kết nối với Tầng 0 trong một số trường hợp nhất định (như người lao động chưa đóng đủ số năm nên muốn đóng bù để hưởng hưu hàng tháng cao hơn hoặc chấp nhận mức lương hưu xã hội (trợ cấp) hàng tháng thấp hơn theo đúng mức đã đóng. Ở Trung Quốc, một phần đóng góp được đưa vào tài khoản này và một phần đưa vào tài khoản cá nhân như ở dưới đây.

Thứ ba, *tầng 2 – là tầng “tài khoản cá nhân” được hình thành từ đóng góp của người lao động và chỉ phục vụ cho người đó và rủi ro (trong đầu tư...) là của chính người đóng góp chịu.* Đây là tầng giúp cải thiện hơn nữa thu nhập nhưng cũng là tầng rủi ro nhất. Các nước như Chi Lê, Trung Quốc... thiết kế tài khoản này trong hệ thống an sinh thu nhập cho người lao động khi họ về già.



Lời kết

Già hóa dân số là quá trình không thể đảo ngược và vì thế mọi chiến lược, chính sách và mục tiêu cần thích ứng với quá trình này. Do đó, NCT ở bất kỳ vị thế nào – người lao động, người tiêu dùng hay người thụ hưởng an sinh xã hội cũng cần được quan tâm đúng mức trong các chương trình, chiến lược, chính sách để khẳng định vai trò, vị thế, tiềm năng đóng góp kinh tế của NCT. Việt Nam đã có nhiều chính sách khuyến khích NCT tham gia vào các hoạt động kinh tế và cấm phân biệt đối xử với NCT, nhưng NCT vẫn còn phải đối mặt với các rào cản để tham gia vào các hoạt động kinh tế và có việc làm phù hợp. Việc giải quyết những định kiến và tăng cường sự tham gia của NCT rất quan trọng để đảm bảo quyền và cơ hội bình đẳng cho NCT và phát huy tối đa tiềm năng, kinh nghiệm, tri thức của họ trong các vai trò khác nhau phù hợp với nguyện vọng, nhu cầu, khả năng của NCT để đóng góp cho sự tăng trưởng của nền kinh tế. Để có thể làm được điều này cần phải:

- Nâng cao nhận thức của xã hội về già hóa dân số để ghi nhận vai trò và tiềm năng đóng góp của NCT trong quá trình tăng trưởng kinh tế do NCT sẽ chiếm tỷ lệ không nhỏ trong LLLĐ tương lai, đồng thời để đảm bảo quyền lợi và cơ hội cho NCT không bị bỏ quên khi chuyển đổi sang nền kinh tế xanh.
- Với tư cách là một nền kinh tế trong nền kinh tế toàn cầu, Việt Nam phải tuân thủ các quy định, tiêu chuẩn quốc tế về lao động, tiêu dùng và an sinh xã hội, ví dụ: tiêu chuẩn đầu tư và thương mại quốc tế mới như Môi trường, Xã hội và Quản trị (ESG - Environmental, Social, and Governance...). Thúc đẩy việc chống phân biệt đối xử và sự tham gia kinh tế của NCT góp phần khẳng định sự tuân thủ các tiêu chuẩn và cam kết quốc tế sẽ tăng cường thu hút đầu tư và đảm bảo phát triển kinh tế xã hội công bằng, bao trùm và toàn diện.
- Để có được những bằng chứng thuyết phục từ thực tiễn cho việc xây dựng chính sách, các khái niệm và cách đo lường về “nền kinh tế xanh”, “tăng trưởng xanh”, “việc làm xanh” phù hợp với thông lệ quốc tế và thích ứng với điều kiện thực tế của Việt Nam cần được xây dựng và ban hành. Không có những khái niệm này, rất khó để phân tích chi tiết về các nhóm đối tượng người dân cụ thể (ví dụ như NCT trong báo cáo này). Thực tế cho thấy, nếu đối chiếu với các khái niệm quốc tế đưa ra về “việc làm xanh” thì việc phân ngành như hiện nay chưa phản ánh thực sự được số lượng và tỷ lệ NCT đang có “việc làm xanh” là bao nhiêu cũng như dự báo được số lượng việc làm có liên quan trong tương lai và mức độ NCT có thể tham gia.
- Các nghiên cứu, đánh giá tác động chính sách đến người cao tuổi cần thực hiện đầy đủ, toàn diện, phân tách theo giới tính, để đảm bảo việc điều chỉnh, bổ sung các chính sách mới đáp ứng yêu cầu bối cảnh mới.
- Cần tăng cường vai trò của các tổ chức xã hội liên quan hoặc đại diện cho NCT (như Hội người cao tuổi; Hội Phụ nữ...) để đảm bảo quyền cũng như phát huy vai trò của NCT trong gia đình, cộng đồng và xã hội.

Cụ thể:

Thứ nhất, cần khuyến khích, thúc đẩy hơn nữa để NCT tiếp tục làm việc, đóng góp cho mọi lĩnh vực trong nền kinh tế bằng cách:

- Xây dựng và thực hiện các chế tài cụ thể để chống phân biệt tuổi tác và giới tại nơi làm việc do định kiến nặng nề về người lớn tuổi nói chung và phụ nữ cao tuổi nói riêng. Cùng lúc đó, các quy định liên quan khác cũng cần phải thực hiện (ví dụ cần có các quy định cụ thể hơn việc tất cả NCT có nhu cầu và đáp ứng yêu cầu thì có thể được vay vốn ưu đãi từ các nguồn cung cấp tín dụng, tránh chỉ có một số đối tượng đặc thù mới được vay. Ngân hàng CSXH cần coi NCT là một nhóm đối tượng chính sách xã hội được vay vốn ưu đãi).
- Xem xét xây dựng quỹ đặc biệt dành cho NCT trong giải quyết việc làm, cho vay vốn để sản xuất, kinh doanh, trong đó ưu tiên những ngành xanh, thân thiện với môi trường và giảm phát thải. Với quỹ này, tất cả NCT có nhu cầu nên được ưu tiên được tiếp cận quỹ.
- Cần xem xét việc hỗ trợ cho doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ trong các lĩnh vực có nhiều NCT đang làm việc hoặc các lĩnh vực sẽ phát triển trong nền kinh tế xanh mà cần nhiều lao động... thông qua giảm thuế, miễn thuế có thời hạn hoặc hỗ trợ trực tiếp. Theo chiều ngược lại, các doanh nghiệp này phải cam kết đảm bảo việc làm thỏa đáng cho NCT.
- Tăng cường hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm trong việc kết nối NCT với các nhà tuyển dụng. Đặc biệt, cần tạo và giới thiệu việc làm tại chỗ cho NCT để giúp họ tiếp tục gắn bó với môi trường làm việc hiện tại cũng như duy trì và phát triển các mối quan hệ xã hội và đồng nghiệp, gia đình. Tại mỗi trung tâm, có thể cân nhắc việc mở một phòng/ban chuyên cung cấp và tư vấn thông tin việc làm dành cho NCT để NCT có thể tiếp cận thông tin thuận lợi hơn và có tư vấn cụ thể hơn khi tìm các công việc theo đúng nhu cầu. Cần có sự kết nối giữa các trung tâm giới thiệu việc làm này với các trung tâm đào tạo nghề để đảm bảo NCT có cơ hội được đào tạo những kiến thức, kỹ năng phù hợp với công việc mà họ mong muốn và để “ăn khớp” giữa nhu cầu của tuyển dụng với khả năng đáp ứng của NCT trên thị trường lao động.

- Tăng cường vai trò của các trung tâm học tập cộng đồng, các câu lạc bộ liên thế hệ tự giúp nhau và các hội, đoàn thể (đặc biệt Hội Người cao tuổi, Hội Phụ nữ, Hội Nông dân...) trong cung cấp các hoạt động học tập suốt đời cho NCT ngay tại cộng đồng. Đặc biệt, cần có sự kết nối giữa các trung tâm hoặc câu lạc bộ này với các trung tâm giới thiệu việc làm để có thể hỗ trợ tăng hiệu quả trong việc tìm kiếm việc làm cho NCT cũng như giúp NCT được trang bị những kiến thức, kỹ năng về công việc họ mong đợi và đáp ứng yêu cầu chuyển đổi việc làm trong bối cảnh xanh hóa nền kinh tế (kiến thức, kỹ năng xanh, kỹ năng kỹ thuật số...)

- Trong xu hướng chuyển dịch dân số giữa khu vực đô thị và nông thôn, cần kết nối lao động cao tuổi với các việc làm xanh. Ví dụ, để giải quyết vấn đề già hóa ở nông thôn cần có chính sách gắn kết lao động cao tuổi trong các việc làm xanh thuộc lĩnh vực nông nghiệp. Cùng lúc đó, lao động cao tuổi cũng có thể tham gia vào các việc làm xanh trong một số lĩnh vực như nước sạch, xử lý rác thải... vì đây là những công việc ngày càng quan trọng trong quá trình đô thị hóa nhanh, đặc biệt tại các siêu đô thị với số lượng và mật độ dân số cao.

- Kết nối thị trường lao động trong nước với nước ngoài để có các công việc phù hợp với NCT hiện tại cũng như trong tương lai.

Thứ hai, thúc đẩy NCT với tư cách là người tiêu dùng xanh:

- Cần có các chính sách cụ thể để khuyến khích nền sản xuất trong nước chuyển hướng sang sản xuất xanh với những ngành nghề xanh và các sản phẩm xanh dành cho các nhóm đối tượng người tiêu dùng khác nhau, bao gồm NCT.

- Tăng cường giáo dục cho toàn dân, đặc biệt là các thế hệ trẻ, về thái độ đối với môi trường và tiêu dùng xanh. Điều đặc biệt quan trọng là xây dựng các thói quen trong bảo vệ môi trường và nâng cao dân trí về môi trường, tài chính và số hóa. Đây chính là bước chuẩn bị cho một dân số cao tuổi trong tương lai có kỹ năng số, việc làm xanh và sống xanh.

Thứ ba, tăng cường an sinh xã hội cho NCT hiện tại và tương lai:

- Tiếp tục có chính sách khuyến khích lao động khu vực phi chính thức tham gia BHXH. Đây là nhóm lao động chiếm tỷ lệ lớn trong lực lượng lao động và có tỷ lệ tham gia BHXH thấp. Nếu không mở rộng, những NCT trong tương lai này sẽ tạo ra sức ép rất lớn cho đảm bảo thu nhập tuổi già cho họ cũng như sức ép lớn với ngân sách nhà nước.

- Hạn chế và hướng tới bỏ hoàn toàn chính sách rút BHXH một lần, trừ các trường hợp đặc biệt (như di cư ra nước ngoài, có bệnh nặng...). Đây là cách để giảm những người rút toàn bộ ra khỏi hệ thống (hay chính là giảm “nhóm ở giữa mất tích” trong tương lai).

- Thí điểm tuổi hưu linh hoạt, tức là có thể nghỉ bất kỳ ở tuổi nào trong một độ tuổi quy định (ví dụ như 60-70) cho cả nam giới và phụ nữ thay vì phải nghỉ hưu ở một tuổi nào đó. Những người đã về hưu nhưng vẫn làm việc có thể khuyến khích tiếp tục đóng BHXH để có thể hưởng hưu cao hơn khi họ hoàn toàn không làm việc nữa.

- Kết nối hệ thống BHXH trong nước với các nước khác, đặc biệt những nước có nhiều lao động của Việt Nam đang làm việc và lao động của họ làm việc tại Việt Nam. Đây là việc làm quan trọng để đảm bảo quyền lợi của người lao động trong tương lai khi họ trở thành NCT.

- Xây dựng hệ thống an sinh thu nhập đa tầng với sự kết nối giữa BHXH với trợ giúp xã hội để đảm bảo bất kỳ công dân nào trở thành NCT đều được đảm bảo một mức thu nhập tối thiểu.



Một số hạn chế của báo cáo

Thứ nhất, do chưa có các định nghĩa chính thức liên quan (như nền kinh tế xanh, việc làm xanh...) nên **việc phân tích với dữ liệu hiện có về NCT ở ba vị thế đều khá khiên cưỡng khi đề cập tới các khái niệm này**. Chưa có tiêu chí cụ thể xác định việc làm xanh nên chưa ước lượng được NCT có việc làm xanh trong các ngành.

Thứ hai, do mục tiêu của các khảo sát (kể cả ở cấp quốc gia) khác nhau nên **không có sự tương thích giữa các khảo sát để có thể phân tích một cách toàn diện về NCT theo các chiều cạnh khác nhau**. Ví dụ, Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam có thể giúp phân tích chi tiết về các hoạt động kinh tế của NCT nhưng lại không giúp ước tính được tỷ lệ NCT tham gia BHXH, trong khi tỷ lệ NCT tham gia BHXH lại có thể ước tính được với việc sử dụng dữ liệu từ KSLĐVL.

Thứ ba, **một số thông tin theo thời gian không được duy trì qua các cuộc khảo sát nên rất khó phân tích sự thay đổi**. Ví dụ: nguồn thông tin để tìm việc làm trong KSLĐVL.

Thứ tư, xu hướng số hóa nền kinh tế đang diễn ra rất mạnh mẽ nhưng thông tin ở các cuộc khảo sát hiện có rất hạn chế về vấn đề này và vì thế **không thể phân tích chi tiết việc số hóa tác động thế nào đến thị trường lao động, cơ hội và thách thức về việc làm với lao động cao tuổi**.

Thứ năm, không có dữ liệu phân tách riêng về NCT với tư cách là người tiêu dùng nên **các phân tích trong báo cáo chủ yếu được rút ra từ các vấn đề tiêu dùng của hộ gia đình có NCT và kinh nghiệm quốc tế**.



Tuyên bố miễn trừ trách nhiệm

Tài liệu này do nhóm chuyên gia gồm Giang Thanh Long, Phạm Ngọc Toàn và Trần Bích Thủy cùng các cộng sự Chương trình Cải cách Kinh tế Vĩ mô/Tăng trưởng xanh của Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức GIZ tại Việt Nam xây dựng với sự tài trợ bởi Bộ Hợp tác Kinh tế và Phát triển Liên bang Đức (BMZ).

Nhóm tác giả đã nỗ lực cung cấp những thông tin có sẵn có thẩm quyền và tại thời điểm thực hiện. Các thông tin và dữ liệu trích dẫn có sẵn này có thể chưa được cập nhật hoặc thực sự đầy đủ và có thể thay đổi theo thời gian. Các phát hiện, ước tính, nhận định, diễn giải và kết luận được trình bày trong nghiên cứu này là của nhóm tác giả và không nhất thiết phản ánh quan điểm của Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức GIZ tại Việt Nam.

Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức GIZ tại Việt Nam sẽ không chịu bất kỳ trách nhiệm pháp lý nào hoặc đưa ra bất kỳ đảm bảo nào về tính hợp lệ, chính xác và đầy đủ của thông tin được cung cấp. Chúng tôi không chịu bất kỳ trách nhiệm pháp lý nào đối với các thiệt hại vật chất hoặc phi vật chất do việc sử dụng hoặc không sử dụng thông tin được cung cấp hoặc sử dụng thông tin sai lệch hoặc không đầy đủ trích dẫn từ báo cáo này.

Tài liệu tham khảo

- Andrews, G. J., & Philips, D. R. (Eds.).(2005). *Ageing and Place: Perspectives, policy, practice*. London and New York: Routledge
- Bộ Y tế, Ngân hàng Phát triển châu Á, Quỹ Nhật Bản dành cho giảm nghèo và Viện Nghiên cứu Y-Xã hội học. (2021). *Khảo sát về người cao tuổi và bảo hiểm y tế ở Việt Nam (OP&SHI) năm 2021*. Báo cáo (không xuất bản) của Dự án TA9221 Việt Nam: Già hóa dân số và chăm sóc dài hạn cho người cao tuổi Việt Nam
- Chen, X., Rosa, J., Peterson, M., Zhong, Y., Lu, C. (2016). Sympathy For the Environment Predicts Green Consumerism But Not More Important Environmental Behaviours Related To Domestic Energy Use. *Environmental Conservation*, 2(43), 140-147. <https://doi.org/10.1017/s0376892915000351>
- Giang, T. L. & Đỗ, T. T. (2023). Lao động “bị bỏ sót” trong hệ thống bảo hiểm xã hội ở Việt Nam. Bài trình bày tại hội thảo quốc gia “Lao động, việc làm và an sinh xã hội ở Việt Nam” do ĐH Ngoại thương và Viện Khoa học Lao động-Xã hội đồng tổ chức vào ngày 20/6/2023 tại ĐH Ngoại thương Hà Nội
- Lettenmeier, M., Hirvilammi, T., Laakso, S., Lähteenoja, S., Aalto, K. (2012). Material Footprint Of Low-income Households In Finland - Consequences For the Sustainability Debate. *Sustainability*, 7(4), 1426-1447. <https://doi.org/10.3390/su4071426>
- Pinto, D., Nique, W., Añaña, E., Herter, M. (2011). Green Consumer Values: How Do Personal Values Influence Environmentally Responsible Water Consumption?. *International Journal of Consumer Studies*, 2(35), 122-131. <https://doi.org/10.1111/j.1470-6431.2010.00962.x>
- Siddique, M., Saha, G., Kasem, A. (2020). Estimating Green Purchase Behavior: An Empirical Study Using Integrated Behavior Model In Bangladesh. *Journal of Asia Business Studies*, 2(15), 319-344.
- Tổng cục Thống kê, Quỹ Dân số Liên hợp quốc & Quỹ Nhật Bản dành cho giảm nghèo. (2021). *Người cao tuổi Việt Nam: Phân tích từ Điều tra biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình năm 2021*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thanh Niên.
- Tổng cục Thống kê. (2016). *Kết quả chủ yếu điều tra biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình thời điểm 1/4/2015*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019: Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thanh Niên
- Trung ương Hội liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. (2012). *Điều tra về người cao tuổi Việt Nam (VNAS) năm 2011: Một số kết quả chủ yếu*. Hà Nội: NXB Phụ nữ
- United Nations Environmental Programme. (2023). Green Economy. <https://www.unep.org/pt-br/node/23750#:~:text=The%20UN%20Environment%20Programme%20has,in%20carbon%2C%20resource%20efficient%20and>
- United Nations. (2004). *World Population to 2300*. New York: United Nations
- Vermeir, I. and Verbeke, W. (2006). Sustainable Food Consumption: Exploring the Consumer “Attitude- Behavioral Intention” Gap. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 2(19), 169-194. <https://doi.org/10.1007/s10806-005-5485-3>
- Viện Khoa học Lao động và Xã hội & Hans Seidel Foundation. (2021). *Thúc đẩy việc làm cho người cao tuổi trong bối cảnh già hóa dân số ở Việt Nam*. Hà Nội: ILSSA và HSF
- Viện Khoa học Lao động và Xã hội. (2019). *Đánh giá tác động của giá năng lượng đến mức sống của hộ gia đình trong bối cảnh chuyển đổi năng lượng*. Nghiên cứu được thực hiện với sự hỗ trợ tài chính và kỹ thuật của GIZ.
- Vụ Bảo hiểm Xã hội (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội). (2023). *Giới thiệu dự án Luật Bảo hiểm Xã hội (sửa đổi)*. Bài trình bày tại “Hội thảo tham vấn về Luật BHXH sửa đổi - Mở rộng diện bao phủ BHXH và xây dựng hệ thống BHXH đa tầng tại Việt Nam” do Vụ BHXH và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đồng tổ chức tại TP. HCM ngày 3/8/2023
- Vũ Đậu. (2018). *Phân biệt nam, nữ trong tuyển dụng lao động: Rào cản trong tiến trình bình đẳng giới*. Tạp chí Lao động – Xã hội online ngày 12/10/2018. <http://laodongxahoi.net/phan-biet-nam-nu-trong-tuyen-dung-lao-dong-rao-can-trong-tien-trinh-binh-dang-gioi-1310946.html>
- Zhao, L., Zhang, Y., Zhang, H. (2022). Research On the Impact Of Digital Literacy On Farmer Households' Green Cooking Energy Consumption: Evidence From Rural China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(19), 13464. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013464>