



Việc làm đối với người cao tuổi trong bối cảnh dân số thế giới ngày càng già hóa và bài học cho Việt Nam

Hà Thị Hải Yến

Khoa Luật, Trường Đại học Công nghệ Đông Á

Email: yenhth@eaut.edu.vn

TÓM TẮT

Già hóa dân số là xu hướng toàn cầu, với dân số từ 60 tuổi trở lên dự kiến đạt 2,1 tỷ người vào năm 2050 (UNFPA, 2023). Sự thay đổi này tạo áp lực lớn lên thị trường lao động, đặc biệt khi thiếu hụt lao động trẻ. Người cao tuổi, kinh nghiệm phong phú, là nguồn lực tiềm năng, nhưng định kiến xã hội, sức khỏe suy giảm và thiếu kỹ năng công nghệ hạn chế sự tham gia của họ. Bài báo phân tích thực trạng việc làm của người cao tuổi, đánh giá cơ hội, thách thức và đề xuất giải pháp như đào tạo kỹ năng, cải cách chính sách, ứng dụng công nghệ ở một số quốc gia và bài học cho Việt Nam. Kết quả cho thấy người cao tuổi có thể đóng góp lớn vào phát triển kinh tế - xã hội nếu được hỗ trợ phù hợp.

Từ khóa: *Già hóa dân số, việc làm người cao tuổi, thị trường lao động, kỹ năng số, chính sách hỗ trợ, an sinh xã hội.*

ABSTRACT

Population ageing is a global trend, with the number of people aged 60 and over projected to reach 2.1 billion by 2050 (UNFPA, 2023). This demographic shift poses significant pressure on the labor market, especially amid a shortage of younger workers. Older persons, with their rich experience, represent a valuable potential workforce. However, social prejudice, declining health, and lack of digital skills hinder their participation. This article analyzes the current employment situation of older people, assesses opportunities and challenges, and proposes solutions such as skills training, policy reform, and technology application in several countries, offering lessons for Vietnam. The findings indicate that older persons can make substantial contributions to socio-economic development if properly supported.

Keywords: *Population ageing, employment of older persons, labor market, digital skills, policy support, social security.*

1. Đặt vấn đề

Trong những thập kỷ gần đây, thế giới đang chứng kiến một xu hướng không thể đảo ngược: “già hóa dân số”. Bài viết của Liên Hợp quốc: Dân số chúng ta đang tăng lên “Đáng chú ý, đến năm 2080, số lượng cá nhân từ 65 tuổi trở lên dự kiến sẽ vượt qua số lượng trẻ em dưới 18 tuổi và đến giữa những năm 2030, số người từ 80 tuổi trở lên sẽ nhiều hơn trẻ sơ sinh”.[16]

So với năm 2017, số người từ 60 tuổi trở lên dự kiến sẽ tăng gấp đôi vào năm 2050 và tăng gấp ba lần vào năm 2100, tăng từ 962 triệu người trên toàn cầu vào năm 2017 lên 2,1 tỷ người vào năm 2050 và 3,1 tỷ người vào năm 2100. Người cao tuổi, với kinh nghiệm và kỹ năng phong phú, đang ngày càng trở thành một nguồn lực quan trọng trong lực lượng lao động. Tuy nhiên, việc tận dụng tiềm năng của nhóm này vẫn còn đối mặt với nhiều rào cản như định kiến xã hội, sức khỏe giảm sút, và sự thiếu phù hợp về công nghệ. Hầu hết các doanh nghiệp hiện nay chỉ đang tuyển lao động có độ tuổi từ 18 – 35 trong khi nhiều lao động sau 35 tuổi,

<https://doi.org/10.65153/2s97w398>



thậm chí trên 50 vẫn có sức khỏe tốt, vẫn thực hiện những công việc đòi hỏi kinh nghiệm hoặc sự khéo léo nhất định. Theo ILO “*Một sự thật đáng kinh ngạc về người lao động lớn tuổi, chỉ có 28% số doanh nghiệp khởi nghiệp của những người trẻ tuổi tồn tại được hơn 3 năm, còn đối với người cao tuổi (50 tuổi trở lên), tỷ lệ thành công là 70%. Người lao động lớn tuổi không nghỉ ốm nhiều hơn người lao động trẻ tuổi*” [6, Tr3]. Thực tế nhiều doanh nghiệp không có đủ lao động tuy nhiên, người sử dụng lao động hiện nay lại vẫn có tư tưởng chỉ thích dùng lao động trẻ tuổi. Điều này sẽ trở nên bất cập vào những năm tới đây khi xã hội đang trở nên già hóa mỗi ngày. Chính sự phân biệt độ tuổi, giới tính trong lao động đang làm mất đi những nhân sự tài giỏi, kinh nghiệm, bản lĩnh trong công việc và làm mất đi cơ hội việc làm của người lao động cao tuổi. Pháp luật Việt Nam cũng đã có quy định về bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi trong tuyển dụng và học tập [11].

Bài viết này phân tích về tình trạng việc làm của người cao tuổi trong bối cảnh già hóa dân số ở nhiều quốc gia trên thế giới, bao gồm các cơ hội, thách thức và đề xuất các giải pháp để thúc đẩy sự tham gia của họ vào thị trường lao động và bài học cho Việt Nam.

2. Thực trạng già hóa dân số toàn cầu và tác động đến thị trường lao động hiện nay

Già hóa dân số là một hiện tượng toàn cầu, nhưng mức độ và tốc độ của nó khác nhau giữa các khu vực. “*Đến năm 2050, hơn hai phần ba các quốc gia thành viên EU dự kiến sẽ có tỷ lệ phụ thuộc tuổi già trên 50,0%; nói cách khác, họ sẽ có ít hơn hai người trong độ tuổi lao động cho mỗi người từ 65 tuổi trở lên. Có bảy quốc gia thành viên mà tỷ lệ phụ thuộc tuổi già dự kiến sẽ đạt mức ít nhất là 60,0%, với tỷ lệ cao nhất dự kiến ở Ý (66,5%), Hy Lạp (68,1%) và Bồ Đào Nha (68,8%). Ở đầu kia của phạm vi, tỷ lệ phụ thuộc tuổi già dự kiến sẽ vẫn dưới 40,0% vào năm 2050 tại Síp*” [5, Tr23].

Theo báo cáo của Liên Hợp Quốc, đến năm 2050, châu Á sẽ là khu vực có tỷ lệ người cao tuổi tăng nhanh nhất, với các quốc gia như Trung Quốc và Ấn Độ. “*Với tỷ lệ tăng trưởng dân số già của Ấn Độ theo thập kỷ hiện ước tính là 41% và tỷ lệ dân số già ở nước này dự kiến sẽ tăng gấp đôi lên hơn 20% tổng dân số vào năm 2050, Quỹ Dân số Liên hợp quốc, Ấn Độ (UNFPA) trong Báo cáo Lão hóa Ấn Độ năm 2023 đã tuyên bố rằng đến năm 2046, dân số già có khả năng sẽ vượt quá dân số trẻ em (từ 0 đến 15 tuổi) ở nước này*” [17].

Nguyên nhân chính của già hóa dân số bao gồm:

Tăng tuổi thọ: “Trên toàn cầu, tuổi thọ trung bình khi sinh đạt 73,3 tuổi vào năm 2024, tăng 8,4 năm so với năm 1995. Số người từ 60 tuổi trở lên trên toàn thế giới dự kiến sẽ tăng từ 1,1 vào năm 2023 lên 1,4 tỷ vào năm 2030. Xu hướng này đặc biệt rõ ràng và nhanh chóng ở các khu vực đang phát triển” [13]. Cuộc sống hiện đại giúp con người không phải lao động quá vất vả, chế độ chăm sóc y tế tốt hơn, có nhiều phương pháp bảo vệ sức khỏe hơn đồng thời người cao tuổi hiện nay đều có ý thức rèn luyện thể lực để tự chăm lo cho sức khỏe của mình.

Tỷ lệ sinh thấp: ở nhiều quốc gia, đặc biệt là các nước phát triển, đang đối mặt với tỷ lệ sinh thấp, dẫn đến sự suy giảm lực lượng lao động trẻ. Theo báo cáo của OECD năm 2024 đã đưa ra con số cho thấy sự suy giảm trong việc sinh đẻ của phụ nữ các nước phát triển thuộc OECD: “Hầu hết các quốc gia OECD đều trải qua sự suy giảm đáng kể về tỷ lệ sinh trong những năm qua. Tổng tỷ suất sinh (TFR) đã giảm hơn một nửa trung bình trên toàn OECD, từ 3,3 trẻ em trên một phụ nữ vào năm 1960 xuống còn 1,5 vào năm 2022. Sự suy giảm này sẽ thay đổi bộ mặt của xã hội,

<https://doi.org/10.65153/2s97w398>



cộng đồng và gia đình và có khả năng có tác động lớn đến tăng trưởng kinh tế và thịnh vượng” [9, Tr 14].

Thay đổi cấu trúc xã hội: Sự thay đổi trong vai trò gia đình, xu hướng sống độc lập của người trẻ, sự giảm dần của mô hình gia đình đa thế hệ cũng góp phần làm nổi bật vai trò của người cao tuổi trong xã hội. Người trẻ ngày nay thích sống độc lập, đi du lịch khám phá, xu hướng ít muốn lập gia đình và tách rời cha mẹ từ rất sớm đã làm thay đổi cấu trúc xã hội. Xu hướng này đã có khá lâu ở các nước phương tây và hiện nay đang lan rộng ở các quốc gia Châu Á.

Công nghệ tự động hoá phát triển: Đây là yếu tố tác động lớn đẩy người cao tuổi ra khỏi việc làm. Nghiên cứu của các tác giả **Naomitsu Yashiro, Tomi Kyyrä, Hyunjeong Hwang và Juha Tuomala** phân tích dữ liệu từ Phần Lan, đã phân tích, đánh giá khả năng rủi ro về mất việc làm đối với những cá nhân làm công việc có thể sử dụng công nghệ tự động hóa cao hơn những công việc khác. Chính phủ Phần Lan đã quyết định bãi bỏ việc gia hạn trợ cấp thất nghiệp, điều này khuyến khích người lao động lớn tuổi tiếp xúc nhiều hơn với sự thay đổi công nghệ, làm việc lâu năm hơn và có nhiều cơ hội tham gia vào việc nâng cao kỹ năng hơn. [8].

Sự già hóa dân số không chỉ là vấn đề nhân khẩu học mà còn là một thách thức kinh tế và xã hội. Khi tỷ lệ người cao tuổi tăng, các quốc gia phải đối mặt với áp lực ngày càng lớn trong việc duy trì hệ thống an sinh xã hội, chăm sóc y tế và lực lượng lao động.

Tác động đến thị trường lao động

Sự già hóa dân số đang thay đổi sâu sắc thị trường lao động. Khi lực lượng lao động trẻ giảm, các quốc gia đối mặt với tình trạng thiếu hụt lao động, đặc biệt trong các ngành công nghiệp đòi hỏi kỹ năng cao như công nghệ thông tin, y tế, và sản xuất. Trong bối cảnh này, người cao tuổi trở thành một nguồn lực tiềm năng để bù đắp sự thiếu hụt này. Tuy nhiên, thực tế cho thấy tỷ lệ tham gia lao động của người cao tuổi vẫn còn thấp ở nhiều quốc gia.

Theo báo cáo chính sách về già hóa và việc làm của OECD “Promoting Better Career Choices For Longer Working Lives Stepping Up Not Stepping Out- tạm dịch là Khuyến khích lựa chọn nghề nghiệp tốt hơn cho cuộc sống làm việc kéo dài hơn - Bước lên chứ không bước ra.” [10, Tr8]. Báo cáo này dự báo tỷ trọng người lao động lớn tuổi ngày càng tăng trong thị trường lao động, dự kiến cho tới năm 2050 cứ sáu người lao động sẽ có một người lao động cao tuổi ở các quốc gia OECD. Điều này cho thấy cần phải xem xét, chỉnh đốn lại lựa chọn nghề nghiệp cho người lao động trung niên, cao tuổi, chính từ những thay đổi trong cuộc sống và công việc giúp người cao tuổi cải thiện cuộc sống tốt hơn, có cái nhìn tích cực và lạc quan hơn. Chuyển biến này cũng đã và đang diễn ra ở các lao động nữ lớn tuổi, họ sẽ tiếp tục gắn bó với công việc thay vì nghĩ tới nghỉ hưu sớm.

Ở các nước phát triển như Nhật Bản, Chính phủ Nhật Bản đã nâng tuổi nghỉ hưu lên 65 và khuyến khích người cao tuổi tiếp tục làm việc, Chính phủ Nhật Bản đã hối thúc các công ty kéo dài tuổi nghỉ hưu của người lao động lên tới 70 tuổi, “*Theo Đạo luật sửa đổi về ổn định việc làm cho người cao tuổi có hiệu lực vào tháng 4 năm 2021, các công ty hiện được yêu cầu phải nỗ lực đảm bảo môi trường nơi mọi người có thể làm việc cho đến năm 70 tuổi. Văn phòng Nội các tuyên bố, "Điều quan trọng là phải tạo ra một môi trường nơi người cao tuổi có thể tiếp tục làm việc theo ý muốn của họ, ngay cả khi đã về già".* [7]. Dù vậy, nhiều người cao tuổi

<https://doi.org/10.65153/2s97w398>



chỉ được tuyển dụng trong các công việc bán thời gian hoặc ít đòi hỏi kỹ năng, như dịch vụ khách hàng hoặc công việc hành chính.

Một quốc gia phát triển và lớn mạnh như Mỹ, cũng đang có những thay đổi mạnh mẽ: “*Tại Mỹ, năm 2024 có 13 triệu người cao tuổi từ 65 trở lên vẫn đang làm việc, tăng 55% trong 10 năm trở lại đây (2014 -2024) hay Singapore, người cao tuổi trên 60 tuổi chiếm 33% tổng dân số chưa nghỉ hưu*” [1].

Các nước đang phát triển như: Trung Quốc vấn đề việc làm cho người cao tuổi cũng đang trở nên nóng dần, số lượng người cao tuổi tăng cao, tỷ lệ sinh giảm khiến Nhà nước Trung Quốc phải có lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu và sắp xếp việc làm cho người cao tuổi, “*Hiện nay, một số địa phương của Trung Quốc đã bắt đầu thí điểm việc tăng tuổi nghỉ hưu đối với người lao động. Ở tỉnh Giang Tô, từ ngày 01/3, người lao động có thể nộp đơn với cơ quan quản lý lao động và an sinh xã hội, để tự nguyện kéo dài thời gian lao động thêm ít nhất 1 năm. Còn chính quyền tỉnh Sơn Đông cho phép chuyên gia và lao động tay nghề cao đăng ký kéo dài thời gian lao động thêm 1 đến 3 năm, nhưng độ tuổi về hưu không quá 65 tuổi*”. [4]

Thái Lan cho phép người lao động làm việc quá tuổi nghỉ hưu để cung cấp kinh tế và giảm cảm giác đơn giản cho người cao tuổi.

Sự thiếu hụt lao động trẻ và nhu cầu ngày càng tăng về các dịch vụ liên quan đến người cao tuổi (như chăm sóc y tế và dịch vụ xã hội) đang tạo ra áp lực lớn để các quốc gia tái đánh giá vai trò của người cao tuổi trong thị trường lao động.

3. Cơ hội và thách thức về việc làm đối với người cao tuổi

Cơ hội đối với người cao tuổi trong tìm kiếm việc làm

Người cao tuổi sở hữu một kho tàng kinh nghiệm và kỹ năng tích lũy qua nhiều năm làm việc, điều mà lực lượng lao động trẻ thường thiếu. Trong các ngành như giáo dục, tư vấn, quản lý, và y tế, kinh nghiệm của họ có thể mang lại giá trị lớn.

- Tư vấn và cố vấn: Nhiều công ty đang tìm kiếm các cố vấn cao tuổi để chia sẻ kinh nghiệm trong quản lý hoặc đào tạo nhân viên trẻ. Các ngành như tài chính, nhân sự và công nghệ, đặc biệt đánh giá cao sự hiểu biết sâu sắc của người cao tuổi.

- Giảng dạy và hướng dẫn: Người cao tuổi có thể tham gia vào giáo dục, đặc biệt là các chương trình dạy nghề hoặc chia sẻ kiến thức chuyên môn tại các trường học, trung tâm đào tạo, hoặc các khóa học trực tuyến.

Kinh nghiệm thực tiễn của người cao tuổi không chỉ giúp nâng cao chất lượng công việc mà còn đóng vai trò như một cầu nối giữa các thế hệ trong lực lượng lao động, giúp truyền đạt kiến thức và giá trị văn hóa doanh nghiệp.

Quỹ lao động Hàn Quốc có “Văn phòng hy vọng” ở 12 tỉnh với 130 người và 90 tư vấn tìm việc làm sẵn sàng giúp đỡ người cao tuổi”.

Anh cũng là một quốc gia có tốc độ già hóa dân số cao, Chính phủ Anh cũng đã có những chính sách với người cao tuổi để phù hợp với tình hình thực tế “*Người lao động ở Anh hưởng lương hưu từ năm 66 tuổi, nhưng sẽ tăng lên 67 tuổi từ năm 2026 và 68 tuổi từ năm 2044. Trung tâm Tuổi thọ quốc tế của Anh dự báo độ tuổi này có thể tăng lên 71 tuổi kể từ năm 2050*”. [14]

<https://doi.org/10.65153/2s97w398>



Các quốc gia Châu Âu khác như Pháp, Đức, Thụy Điển cũng có những quy định tăng tuổi nghỉ hưu để phù hợp với tình trạng già hóa dân số: *“Tổng thống Macron cho rằng cải cách hưu trí là cần thiết để giữ cho hệ thống hưu trí của đất nước bền vững hơn. Quy định nâng tuổi hưu sẽ tăng tỷ lệ việc làm trong độ tuổi 60-64. Ở Pháp, tỷ lệ làm việc trong độ tuổi này là 33%, trong khi ở Đức là 61% và Thụy Điển là 69%. Theo ước tính của Bộ Lao động Pháp, những thay đổi này sẽ giúp ngân sách lương hưu tăng thêm 17,7 tỷ euro (18,8 tỷ USD) mỗi năm tới 2030. Lương hưu của 30% người thuộc nhóm nghèo nhất sẽ tăng 2,5-5%”* [3].

Sự phát triển của nền kinh tế số đã mở ra nhiều cơ hội việc làm mới cho người cao tuổi, đặc biệt trong các lĩnh vực không yêu cầu sức khỏe thể chất cao. Một số ví dụ bao gồm:

Công việc tự do, không thuộc bất kỳ tổ chức nào, linh hoạt và chủ động (freelance): Các nền tảng như Upwork, Freelancer, và Fiverr cung cấp cơ hội cho người cao tuổi làm việc từ xa, tận dụng kỹ năng của họ trong các lĩnh vực như viết lách, dịch thuật, thiết kế đồ họa, hoặc tư vấn; phát triển mạng xã hội, thương mại điện tử mở ra cơ hội cho người cao tuổi tham gia bán hàng trực tuyến, tìm việc làm trên các nền tảng như youtube, facebook....Đã có nhiều người cao tuổi tham gia và có những khoản thu nhập không hề nhỏ trong lĩnh vực này.

Những công việc này thường linh hoạt về thời gian và địa điểm, rất phù hợp với người cao tuổi.

Chăm sóc sức khỏe và dịch vụ cộng đồng: Với nhu cầu chăm sóc người cao tuổi ngày càng tăng, nhiều người cao tuổi có thể tham gia vào các công việc như chăm sóc tại nhà, hỗ trợ cộng đồng, hoặc làm việc trong các tổ chức phi chính phủ. Những công việc này không chỉ mang lại thu nhập mà còn giúp họ cảm thấy có giá trị trong xã hội. Các quốc gia ở Châu Á như Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc hiện nay đều đã bắt đầu quan tâm tới dịch vụ chăm sóc sức khỏe đối với người cao tuổi, giúp người cao tuổi sống khỏe, sống vui, sống có ý nghĩa hơn trong xã hội hiện đại.

Ngoài ra, các ngành công nghiệp sáng tạo như thủ công mỹ nghệ, nghệ thuật, nông nghiệp hữu cơ cũng đang mở ra cơ hội cho người cao tuổi, đặc biệt ở các khu vực nông thôn. Việt Nam cũng chú ý tới việc hỗ trợ các nghệ nhân làng nghề để họ có động lực về kinh tế và tinh thần truyền nghề cho lớp trẻ, hầu hết các nghệ nhân đều lớn tuổi, bên cạnh đó những người cao tuổi còn khỏe mạnh trong xóm làng, đặc biệt ở nông thôn không có lương có thể vẫn có thu nhập từ những công việc nêu trên.

Chính sách hỗ trợ từ chính phủ

Nhiều quốc gia đã nhận ra tiềm năng của người cao tuổi và ban hành các chính sách hỗ trợ để khuyến khích họ tham gia vào thị trường lao động:

- Tăng tuổi nghỉ hưu: Nhật Bản, Hàn Quốc, và một số nước châu Âu đã nâng tuổi nghỉ hưu lên 65 hoặc cao hơn để khuyến khích người cao tuổi tiếp tục làm việc. Điều này giúp giảm áp lực lên hệ thống lương hưu và tận dụng nguồn lực lao động. Hàn Quốc tốc độ già hóa cũng đang tăng cao *“Những công nhân tham gia công đoàn tại các tập đoàn lớn khác cũng đang đưa vấn đề này lên bàn đàm phán với ban quản lý. SK hynix, POSCO và HD Hyundai đang kêu gọi kéo dài tuổi nghỉ hưu lên tới 65. Nhu cầu này phát sinh do người lao động sẽ đủ điều kiện nhận lương hưu quốc gia ở độ tuổi 65 kể từ năm 2033, tăng so với độ tuổi hiện tại là 63”*. [19]

<https://doi.org/10.65153/2s97w398>



- Chương trình đào tạo lại nhân sự: Các chương trình như "Silver Expertise" tạm dịch là chuyên gia bạc tại Singapore cung cấp khóa học kỹ năng số cho người cao tuổi, giúp họ thích nghi với thị trường lao động hiện đại (SkillsFuture Singapore, 2023) [15]. Những chương trình này tập trung vào các kỹ năng như sử dụng phần mềm, quản lý dữ liệu, và giao tiếp trực tuyến.

Những chính sách này không chỉ mang lại lợi ích kinh tế mà còn giúp người cao tuổi duy trì sự năng động, dẻo dai và linh hoạt. Người lao động cao tuổi khi có việc làm ổn định sẽ tự chủ về kinh tế, an tâm sống và có điều kiện tự chăm sóc sức khỏe của bản thân mà không cần quá phụ thuộc vào con cháu.

Thách thức đối với người cao tuổi trong tìm kiếm việc làm

Định kiến về tuổi tác

Một trong những rào cản lớn nhất là định kiến rằng người cao tuổi kém năng suất hoặc không thể thích nghi với công nghệ mới. Nhiều nhà tuyển dụng ưu tiên lao động trẻ hơn, họ cho rằng NCT thiếu năng động, không quen với công nghệ hoặc không thích nghi với môi trường làm việc hiện đại ngay cả khi người cao tuổi có kỹ năng tương đương hoặc vượt trội. Định kiến này không chỉ làm giảm cơ hội việc làm mà còn ảnh hưởng đến sự tự tin của người cao tuổi khi tìm kiếm công việc.

Sức khỏe và năng lực thể chất

Tuổi tác thường đi kèm với sự suy giảm sức khỏe, ảnh hưởng đến khả năng làm việc trong các ngành đòi hỏi thể lực hoặc làm việc trong thời gian dài. Các vấn đề như đau khớp, giảm thị lực, thính lực, hoặc các bệnh mãn tính như tiểu đường và tim mạch có thể hạn chế khả năng tham gia lao động của họ.

Thiếu kỹ năng công nghệ

Trong kỷ nguyên số, nhiều công việc yêu cầu kỹ năng sử dụng máy tính, phần mềm, hoặc các nền tảng trực tuyến. Người cao tuổi, đặc biệt ở các nước đang phát triển, thường thiếu tiếp cận với đào tạo công nghệ, khiến họ khó cạnh tranh trên thị trường lao động.

Ở nhiều quốc gia, các chính sách bảo hiểm xã hội và lương hưu không khuyến khích người cao tuổi tiếp tục làm việc. Ví dụ, ở Việt Nam, việc nhận lương hưu có thể làm giảm động lực tham gia lao động, đặc biệt khi thu nhập từ công việc không đáng kể so với chi phí sinh hoạt Ngoài ra, các chính sách bảo hiểm y tế đôi khi không bao phủ đầy đủ cho người lao động cao tuổi, gây thêm khó khăn tài chính.

Nhiều công việc hiện nay không được thiết kế để phù hợp với nhu cầu của người cao tuổi, như yêu cầu làm việc toàn thời gian hoặc môi trường làm việc thiếu linh hoạt. Điều này đặc biệt rõ ràng ở các nước đang phát triển, nơi thị trường lao động vẫn tập trung vào các ngành công nghiệp truyền thống hoặc công việc đòi hỏi sức khỏe tốt.

4. Bài học cho Việt Nam

Để thúc đẩy việc làm cho người cao tuổi, cần có các chiến dịch truyền thông nhằm thay đổi định kiến về năng lực của họ. Các câu chuyện thành công về người cao tuổi làm việc hiệu quả, như những doanh nhân lớn tuổi khởi nghiệp hoặc những chuyên gia nghỉ hưu trở thành cố vấn, có thể truyền cảm hứng và thay đổi cách nhìn của xã hội. Các phương tiện truyền thông,

<https://doi.org/10.65153/2s97w398>



tổ chức phi chính phủ, và doanh nghiệp cần hợp tác để xây dựng hình ảnh tích cực về người cao tuổi trong lực lượng lao động.

Việt Nam, nhiều người cao tuổi dù có lương hưu vẫn lao động như trẻ, làm giúp việc, bán hàng tạo ra thu nhập tuy nhiên với người lao động từ 60 tuổi trở lên công việc tìm được chủ yếu kể trên do vậy cần có sự quan tâm hỗ trợ đào tạo, chuyển đổi việc làm cho họ, bên cạnh đó nhà nước cũng phải tạo cơ hội cho họ vay vốn để có thể khởi nghiệp. Chia sẻ về vấn đề này, bà Nguyễn Thị Tuyết Mai, Phó Chánh văn phòng Trung ương Hội Người cao tuổi Việt Nam cho rằng, *"người cao tuổi là nguồn lực để phát triển xã hội. Chúng ta cần tiếp tục động viên người cao tuổi làm những công việc phù hợp, để họ có đời sống tinh thần vui hơn, nâng cao sức khỏe và cải thiện thu nhập, dù ít hay nhiều cũng đều đáng quý"* [2].

Thay đổi nhận thức xã hội về người cao tuổi

Truyền thông rộng rãi để nâng cao nhận thức cộng đồng, doanh nghiệp và chính bản thân người cao tuổi về khả năng lao động, giá trị và vai trò tích cực của họ trong phát triển kinh tế xã hội.

Chính phủ và các tổ chức cần đầu tư vào xây dựng các trung tâm làm việc cho người cao tuổi, kết nối doanh nghiệp và hợp tác xã, các chương trình đào tạo kỹ năng, đặc biệt là kỹ năng số, để giúp người cao tuổi thích nghi với thị trường lao động hiện đại. Một số giải pháp cụ thể bao gồm:

- Khóa học kỹ năng số cơ bản: Dạy cách sử dụng máy tính, phần mềm văn phòng, và các nền tảng trực tuyến như Zoom, Google Workspace, hoặc các ứng dụng quản lý công việc.
- Đào tạo nghề phù hợp: Các ngành như thủ công mỹ nghệ, dịch vụ cộng đồng, chăm sóc sức khỏe, hoặc nông nghiệp hữu cơ có thể được thiết kế dành riêng cho người cao tuổi, tận dụng kinh nghiệm và khả năng của họ.

Các chương trình đào tạo nên được thiết kế thân thiện với người cao tuổi, với thời gian học linh hoạt và nội dung dễ hiểu.

Tạo điều kiện làm việc linh hoạt cho người lao động cao tuổi, các nhà tuyển dụng cần thiết kế các công việc linh hoạt để phù hợp với nhu cầu và khả năng của người cao tuổi. Một số ý tưởng bao gồm:

- Chính sách làm việc từ xa: Cho phép người cao tuổi làm việc tại nhà, giảm áp lực về di chuyển và sức khỏe. Điều này đặc biệt hữu ích trong các công việc như dịch thuật, viết nội dung, hoặc tư vấn. Những công việc này rất phù hợp với người cao tuổi là nhà giáo đã về hưu, các kiến trúc sư, bác sĩ cao tuổi những vẫn còn khả năng lao động. Những đối tượng này sẽ giúp đỡ về kinh nghiệm và truyền cảm hứng cho lao động trẻ đồng thời họ lại có thêm thu nhập để tự tin hơn trong cuộc sống mà không cần phụ thuộc vào con cái.
- Công việc bán thời gian hoặc theo dự án: Tận dụng kinh nghiệm của người cao tuổi trong các dự án ngắn hạn, như tư vấn quản lý, đào tạo nhân viên, hoặc phát triển sản phẩm.

Hoàn thiện, cải cách chính sách pháp luật và cơ chế khuyến khích:

Chính phủ cần rà soát, sửa đổi, bổ sung pháp luật lao động, các chính sách bảo hiểm và lương hưu, thuế để khuyến khích người cao tuổi tiếp tục làm việc. Một số biện pháp cụ thể:

<https://doi.org/10.65153/2s97w398>



- Cho phép linh hoạt độ tuổi nghỉ hưu
- Ưu đãi thuế, giảm thuế thu nhập cho người cao tuổi làm việc sau tuổi nghỉ hưu, giúp tăng thu nhập thực tế của họ.
- Hỗ trợ tài chính, cung cấp các khoản vay hoặc trợ cấp để người cao tuổi khởi nghiệp hoặc tham gia các khóa học đào tạo.
- Cải thiện bảo hiểm y tế, đảm bảo người cao tuổi làm việc được hưởng các quyền lợi bảo hiểm y tế tương đương với lao động trẻ, giảm gánh nặng chi phí y tế.
- Có ưu đãi đối với đơn vị sử dụng lao động lớn tuổi như giảm thuế, hỗ trợ xây dựng cơ sở hạ tầng phù hợp với lao động lớn tuổi và những hỗ trợ khác, giúp doanh nghiệp tự tin sử dụng lao động lớn tuổi làm việc.

Ứng dụng công nghệ hỗ trợ, kết hợp giữa làm việc và chăm sóc sức khỏe:

- Công nghệ có thể giúp người cao tuổi vượt qua các rào cản về sức khỏe và năng lực.
- Các thiết bị như kính thông minh, tai nghe hỗ trợ thính lực, hoặc ghế công thái học có thể giúp người cao tuổi làm việc hiệu quả hơn.
- Nền tảng việc làm chuyên biệt: Các nền tảng như "SilverJobs" hoặc các ứng dụng tương tự có thể kết nối người cao tuổi với các nhà tuyển dụng, tập trung vào các công việc phù hợp với kỹ năng và nhu cầu của họ.
- Các công cụ trí tuệ nhân tạo (AI) có thể được sử dụng để hỗ trợ người cao tuổi trong công việc, như phần mềm dịch tự động hoặc các ứng dụng quản lý thời gian.
- Xây dựng mô hình làm việc và chăm sóc sức khỏe định kỳ, phục hồi chức năng, tâm lý – xã hội cho người cao tuổi.
- Khuyến khích phát triển mô hình kinh tế hợp tác, tự doanh dành cho người cao tuổi

Tạo điều kiện về vốn, kỹ thuật, pháp lý, để người cao tuổi lập hợp tác xã cơ sở sản xuất nhỏ hỗ trợ người cao tuổi tham gia vào các hoạt động sản xuất như thủ công mỹ nghệ, nông nghiệp hữu cơ, hoặc sản xuất thực phẩm truyền thống. Những mô hình này không chỉ tạo thu nhập mà còn giúp người cao tuổi cảm thấy có giá trị trong cộng đồng. Ví dụ, Hợp tác xã Thủ công mỹ nghệ ở làng nghề Bát Tràng đã thu hút nhiều người cao tuổi tham gia, tận dụng kỹ năng truyền thống của họ để sản xuất các sản phẩm xuất khẩu.

5. Kết luận

Trong bối cảnh thế giới ngày càng già hóa, việc làm cho người cao tuổi không chỉ là một giải pháp cho vấn đề thiếu hụt lao động mà còn là cách để tận dụng tiềm năng của một nhóm dân số ngày càng quan trọng. Mặc dù đối mặt với nhiều thách thức như định kiến xã hội, sức khỏe giảm sút, và thiếu kỹ năng công nghệ, người cao tuổi có thể đóng góp đáng kể nếu được hỗ trợ đúng cách. Các giải pháp như đào tạo kỹ năng, cải cách chính sách, tạo điều kiện làm việc linh hoạt, và ứng dụng công nghệ sẽ là chìa khóa để thúc đẩy sự tham gia của họ vào thị trường lao động.

Việc tạo ra một môi trường làm việc thân thiện, linh hoạt và công bằng cho người cao tuổi không chỉ mang lại lợi ích kinh tế mà còn góp phần xây dựng một xã hội hòa nhập, nơi

<https://doi.org/10.65153/2s97w398>



mọi cá nhân đều có cơ hội đóng góp và phát triển. Trong tương lai, khi dân số già hóa tiếp tục gia tăng, việc tận dụng nguồn lực của người cao tuổi sẽ trở thành một chiến lược quan trọng để đảm bảo sự phát triển bền vững của các quốc gia. Các chính phủ, doanh nghiệp, và cộng đồng cần hợp tác chặt chẽ để biến thách thức của già hóa dân số thành cơ hội cho sự phát triển kinh tế và xã hội. Người cao tuổi cần được quan tâm, tạo vị thế trong xã hội để có thể tự tin tạo ra của cải vật chất khi thể chất và tinh thần họ vẫn còn minh mẫn, sáng suốt.

“Thủ tướng Chính phủ ký ban hành Quyết định 2156/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình hành động Quốc gia về người cao tuổi giai đoạn 2021-2030...Đặc biệt, để bảo đảm quyền bình đẳng trong tiếp cận việc làm, tạo hành lang pháp lý cho người cao tuổi có thể tiếp tục phát huy năng lực, kinh nghiệm, trí tuệ – trở thành lực lượng quan trọng đóng góp vào phát triển kinh tế - xã hội, dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi) đã bổ sung riêng một mục về chính sách hỗ trợ việc làm cho người cao tuổi.” [18]. Những thay đổi trong chính sách của Nhà nước gần đây cho thấy nhận thức về một xã hội già hóa lành mạnh đã có những bước tiến mới. Cần phải có những hành động mạnh mẽ trước khi quá muộn. Chúng ta còn có thời gian để thay đổi và cần phải thực sự nghiêm túc thay đổi.



TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tùng Anh, 2024 <https://tapchibaohiemxahoi.gov.vn/thi-truong-viec-lam-cua-nguoi-cao-tuoi-viet-nam-van-o-muc-do-tiem-nang-132547.html>. Thị trường việc làm của người cao tuổi Việt Nam vẫn ở mức độ “tiềm năng”.
2. Dương Lê, 10/2024, <https://daibieunhandan.vn/them-chinh-sach-ho-tro-viec-lam-cho-nguoi-cao-tuoi-post392333.html>. Thêm chính sách hỗ trợ việc làm cho người cao tuổi.
3. Hồng Hạnh, 3/2023, https://vnexpress.net/nguoi-phap-tranh-cai-ve-luat-tang-tuoi-huu-4582602.html#lg=gallery_1&slide=1. Người Pháp tranh cãi về Luật tăng tuổi hưu.
4. Hữu Hưng, 2/2022, Báo Nhân Dân, <https://nhandan.vn/trung-quoc-tang-tuoi-nghi-huu-de-ung-pho-voi-gia-hoa-dan-so-post686747.html>. Trung Quốc tăng tuổi nghỉ hưu để đối phó với già hóa dân số.
5. Eurostar Ageing Europe - tạm dịch Châu Âu đang già đi phiên bản năm 2020. doi:10.2785/628105.
6. ILO, Older workers, transitions and active ageing- tạm dịch là Sự chuyển đổi của người lao động lớn tuổi và quá trình lão hóa tích cực.
7. Kensuke Otsuki/ Sho An do, Bản tin Luật Lao động và việc làm tháng 4 năm 2021(số 53),https://www.amt-law.com/asset/pdf/bulletins9_pdf/LELB53.pdf. sửa đổi Luật ổn định việc làm của Người cao tuổi.
8. Naomitsu Yashiro, Tomi Kyyrä, Hyunjeong Hwang và Juha Tuomala, 9/2022, <https://www.economic-policy.org/74th-economic-policy-panel/technology-and-early-retirement/>. Technology, labour market institutions and early retirement- tạm dịch Công nghệ và nghỉ hưu sớm đẩy người lao động lớn tuổi ra khỏi việc làm Bằng chứng từ Phần Lan, Tạp chí Chính sách Kinh tế Châu Âu.
9. OECD (2024), Society at a Glance 2024, tạm dịch là Xã hội trong nháy mắt 2024, Báo cáo của, ISBN 978-92-64-68026-5.
10. OECD (2024), Promoting Better Career Choices for Longer Working Lives – tạm dịch Thúc đẩy lựa chọn nghề nghiệp tốt hơn để có cuộc sống làm việc lâu hơn: Tiến lên chứ không phải bước ra, Chính sách về lão hóa và việc làm, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1ef9a0d0-en>.
11. Quốc hội, Luật Bình đẳng giới 2006, Khoản 1 Điều 13, Khoản 1 Điều 14.

<https://doi.org/10.65153/2s97w398>



12. <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/the-gioi-van-de-su-kien/-/2018/826332/van-de-gia-hoa-dan-so-o-trung-quoc-hien-nay.aspx#:~:text=Gi%C3%A0%20h%C3%B3a%20d%C3%A2n%20s%E1%BB%91%20t%E1%BA%A1o,th%E1%BB%91ng%20b%E1%BA%A3o%20hi%E1%BB%83m%20y%20t%E1%BA%BF>.
13. WHO, 2/2025, Tại sao dân số già đi, <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/population-ageing>.
14. Văn Khoa, 2/2024, <https://www.vietnamplus.vn/anh-co-the-phai-tang-do-tuoi-nghi-huu-len-71-do-dan-so-gia-hoa-post926929.vnp>. Anh có thể phải tăng độ tuổi nghỉ hưu lên 71 do dân số già hóa.
15. https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/portal-search/portal-search.html?fq=Course_Supp_Period_To_1%3A%5B2025-05-28T00%3A00%3A00Z%20TO%20*%5D&fq=IsValid%3Atrue&q=courses%20for%20seniors.85kh%C3%B3a+h%C3%B4c+danh+cho+ngu%C3%B4i+cao+tu%E1%BB%91 khóa học "dành cho người cao tuổi" tại My skills future.
16. UN, <https://www.un.org/en/global-issues/population>. Bản tin Liên Hợp Quốc, Dân số chúng ta đang tăng lên.
17. UNFPA INDIA, 9/2023, <https://india.unfpa.org/en/news/india-ageing-elderly-make-20-population-2050-unfpa-report>. India ageing, elderly to make up 20% of population by 2050: UNFPA report tạm dịch Ấn Độ đang già đi.
18. <https://hagiang.baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/chuong-trinh-hanh-dong-thuc-hien-nghi-quyet-28-nq-tw.aspx?CateID=276&ItemID=6813&OItem=date>. Thêm một chính sách tiếp cận việc làm, an sinh xã hội cho người cao tuổi.
19. Trần Quang, 9/2024, <https://link.gov.vn/qnwwy8ay>.