

Nhu cầu lao động ở tuổi già của người cao tuổi Việt Nam: Nghiên cứu trường hợp Thành phố Đà Nẵng

Trịnh Thái Quang*

Tóm tắt: Tận dụng nguồn lực lao động người cao tuổi là một trong những biện pháp hữu ích nhằm thích ứng với bối cảnh già hóa dân số đang diễn ra nhanh chóng ở Việt Nam. Hiện nay, người cao tuổi tham gia thị trường lao động tương đối cao nhưng họ cũng phải đối mặt với nhiều rào cản, khó khăn. Sử dụng số liệu từ khảo sát 400 người cao tuổi trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng trong khuôn khổ Dự án hợp tác giữa Văn phòng Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam và Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA), bài viết này hướng tới xem xét nhu cầu việc làm của người cao tuổi và các khác biệt giữa các nhóm người cao tuổi. Kết quả cho thấy người cao tuổi có nhu cầu lao động, tuy nhiên thu nhập không phải là yếu tố quan trọng nhất. Thay vào đó, sức khỏe, môi trường làm việc, thời gian và địa điểm làm việc là những yếu tố mà người cao tuổi quan tâm. Yếu tố thị trường như công việc sẵn có, người tuyển dụng cũng là những rào cản đáng kể đối với nhu cầu việc làm của họ. Có những khác biệt nhất định giữa nông thôn-đô thị, và nam giới-nữ giới về nhu cầu việc làm, về những khó khăn, thuận lợi và thách thức đối với họ trong quá trình tìm kiếm việc làm. Kết quả này gợi ý rằng cần phải có các hoạt động tuyên truyền về quyền lao động của người cao tuổi; các điều chỉnh chính sách theo hướng tiếp cận bình đẳng giới và lưu ý đến khác biệt vùng liên quan đến việc làm của người cao tuổi¹.

Từ khóa: Người cao tuổi; Tuổi già; Nhu cầu lao động; Thị trường lao động.

Ngày nhận bài: 14/8/2020; ngày chỉnh sửa: 31/8/2020; ngày duyệt đăng: 10/9/2020.

* TS., Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

¹ Bài viết là sản phẩm của Đề tài cấp Bộ "Phát huy nguồn lực người cao tuổi trong phát triển kinh tế - xã hội thích ứng bối cảnh già hóa dân số của Việt Nam" do Văn phòng Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam chủ trì thực hiện năm 2019-2020. Đây là đề tài hợp tác giữa Văn phòng Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam và Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA).

1. Phần mở đầu

Báo cáo của Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc tại Việt Nam cho thấy dân số Việt Nam đang già hóa nhanh chóng, tỷ lệ người cao tuổi (NCT) từ 60 tuổi tăng từ 8,1% năm 1999, lên 8,6% và 10,2% vào năm 2009 và 2014 và dự báo ở năm 2035, tỷ lệ dân số cao tuổi sẽ tiếp tục tăng lên đến 20% (UNFPA & VNCA, 2019). Với tình trạng giảm mức sinh, giảm tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động, tuổi thọ gia tăng, khiến NCT trở thành nhóm duy nhất có xu hướng tăng lên. Điều này dẫn tới tỷ lệ dân số tham gia thị trường lao động và tỷ lệ tích lũy giảm xuống, làm giảm tốc độ tăng trưởng kinh tế. Không những vậy, bản thân NCT cũng đối mặt với những nguy cơ như không được tiếp cận đầy đủ với các cơ hội và nguồn lực bao gồm việc làm, thu nhập, chăm sóc sức khỏe, nhà ở và các cơ hội được tham gia bình đẳng trong các hoạt động xã hội, chính trị và cộng đồng.

Trong bối cảnh già hóa dân số tiếp diễn ở phạm vi toàn cầu thì nhiều quốc gia đã có những quan tâm đặc biệt đến vấn đề già hóa lực lượng lao động, thiếu nguồn lực lao động và những ảnh hưởng trực tiếp đến hệ thống hưu trí của quốc gia (Giang Thanh Long & Le Thi Ly, 2015). Việt Nam là một quốc gia đang phát triển nhưng lại có dân số đang già hóa nhanh chóng, có thể sẽ phải đối mặt với nguy cơ “già trước khi giàu” và các tác động tiêu cực khác của già hóa dân số. Tuy nhiên, các nghiên cứu ở Việt Nam về NCT trong thập kỷ vừa qua chủ yếu tập trung vào vấn đề an sinh xã hội cho NCT, những khó khăn về tinh thần và vật chất mà NCT cần được hỗ trợ, thay vì nhìn nhận NCT là nguồn lực phát triển xã hội. NCT Việt Nam, trên thực tế, vẫn tham gia tích cực vào thị trường lao động. Số liệu từ khảo sát quốc gia về người cao tuổi Việt Nam (VNAS) năm 2011 cho thấy, vẫn có khoảng 39% NCT Việt Nam tham gia vào thị trường lao động, tập trung phần lớn ở nhóm tuổi từ 60-69, và tỷ lệ nam giới cao tuổi tiếp tục lao động ở tuổi già cao hơn so với nữ giới cao tuổi (Giang Thanh Long, 2011). Bằng việc tiếp tục tham gia lao động, NCT vẫn có thể tiếp tục đóng góp cho gia đình và cộng đồng, và vì vậy, họ nên được nhìn nhận như một nguồn lực xã hội. Việc sử dụng hợp lý nguồn lực lao động ở nhóm dân số cao tuổi sẽ góp phần vào quá trình “già hóa tích cực”, thực hiện chiến lược hướng tới sự thích ứng với quá trình già hóa dân số.

Bài viết này phân tích về nhu cầu lao động của NCT và các khó khăn, thuận lợi, thách thức đối với NCT trong quá trình tìm việc làm nhằm vừa giúp nhìn nhận, đánh giá nguồn lực, nhu cầu của người cao tuổi hiện nay và những khả năng của họ tiếp tục tham gia thị trường lao động, thích ứng với xã hội với

cơ cấu dân số già ở Việt Nam trong những năm tới. Trên cơ sở đó, đưa ra những đề xuất góp phần phát huy vai trò của người cao tuổi trong bối cảnh xã hội đang già hóa dân số và dịch vụ chăm sóc hỗ trợ NCT còn đang rất thiếu hụt hiện nay.

2. Tổng quan nghiên cứu

Nhu cầu được lao động, làm việc và tạo thu nhập là một trong những nhu cầu cơ bản của cá nhân, bao gồm cả người cao tuổi. Tỷ lệ người cao tuổi Việt Nam tham gia thị trường lao động hay tiếp tục làm việc sau tuổi nghỉ hưu tương đối cao. Theo khảo sát quốc gia về người cao tuổi năm 2011, tỷ lệ NCT tiếp tục lao động chiếm 39,1% tổng số người được khảo sát. Trong đó, tỷ trọng lớn nhất là ở nhóm NCT từ 60 - 69 tuổi với 59,2% và giảm xuống khi độ tuổi tăng lên tương ứng 30,2% nhóm 70-79 và 11,1% ở nhóm 80 tuổi trở lên. Nam giới tham gia thị trường lao động nhiều hơn so với nữ giới² và NCT ở nông thôn tiếp tục tham gia thị trường lao động nhiều hơn so với NCT ở đô thị. Tỷ lệ NCT tham gia lao động sau độ tuổi về hưu cao là do phần lớn họ không có lương hưu và đa số phải sống dựa vào kinh tế của bản thân và của hộ gia đình. Như vậy, có thể thấy rằng nhu cầu việc làm và tiếp tục lao động ở NCT là tương đối cao.

Có nhiều lý do để người cao tuổi có nhu cầu tiếp tục lao động, một trong số đó là nhằm tăng thu nhập cho gia đình vì lương hưu của NCT không đáp ứng đủ nhu cầu sinh hoạt của họ. Bên cạnh đó, NCT tiếp tục lao động vì cho rằng mình còn đủ sức khỏe và mong muốn làm việc để đóng góp thêm thu nhập cho gia đình hay vì lý do muốn duy trì sức khỏe, tạo niềm vui ở tuổi già. Điều này cho thấy người cao tuổi hoàn toàn còn đủ khả năng tiếp tục lao động và nhu cầu lao động ở người cao tuổi là cao (Lưu Việt Tinh, 2018).

Hai yếu tố quan trọng nhất tác động đến sự tham gia lực lượng lao động của NCT là độ tuổi và sức khỏe. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra mối quan hệ giữa sức khỏe của NCT và việc tham gia thị trường lao động (Britton & French, 2020; Friedman và cộng sự, 2001; Giang Thanh Long & Lê Thị Ly, 2015; Scheil-Adlung, 2013). Yếu tố địa bàn sinh sống (nông thôn/đô thị) cũng tác động đến tình trạng lao động việc làm của người cao tuổi Việt Nam (Friedman và cộng sự, 2001). Những người có các bệnh mạn tính và những người tự đánh giá tình trạng sức khỏe kém ít có khả năng tham gia thị trường lao động hơn so

² Kết quả này tương đồng với OECD ở các quốc gia khác khi số liệu các năm đều chỉ ra tỷ lệ nam giới cao tuổi tham gia thị trường lao động cao hơn so với nữ giới ở mọi độ tuổi.

với những người khác (Adhikari và cộng sự, 2011). Ở độ tuổi cao hơn và tình trạng sức khỏe kém hơn thì người cao tuổi ít có khả năng tham gia lao động hơn. Ngoài ra, các đặc điểm về tình trạng hôn nhân, nơi cư trú, trình độ học vấn và giới tính cũng có những tác động khác nhau đến việc tham gia thị trường lao động của người cao tuổi. Ví dụ, nam giới ở độ tuổi từ 70-79 thường ít có khả năng tham gia thị trường lao động hơn so với nữ giới ở cùng độ tuổi. Lý giải cho phát hiện này, các tác giả cho rằng đó là do nam giới thường làm những công việc vất vả hơn, đòi hỏi sức khỏe nhiều hơn vì vậy, tình trạng sức khỏe của họ cũng suy giảm nhiều hơn so với nữ giới ở cùng độ tuổi. Vì thế, khả năng tiếp tục lao động của họ là thấp hơn so với nữ giới ở cùng nhóm tuổi. Người cao tuổi sống trong gia đình có điều kiện kinh tế tốt hơn, có trình độ học vấn cao, ở khu vực đô thị thường ít có xu hướng tham gia thị trường lao động so với những người sống trong hộ gia đình có điều kiện kinh tế kém, học vấn thấp hơn, và ở khu vực nông thôn (Giang Thanh Long & Lê Thị Ly, 2015).

Kết quả từ báo cáo của UNFPA (2011) cho thấy đa số người cao tuổi làm việc trong khu vực nông, lâm ngư nghiệp hoặc kinh doanh hộ gia đình và dịch vụ. Tỷ lệ người cao tuổi làm công ăn lương tăng nhưng vẫn ở mức thấp. Khác biệt về tỷ lệ lao động cao tuổi giữa nông thôn và đô thị được xem là do khác biệt về kinh tế. Trong khi ở đô thị, người cao tuổi thường ngừng lao động ở tuổi về hưu thì người cao tuổi ở nông thôn có thể vẫn tiếp tục lao động. Người cao tuổi ở nông thôn cũng có trình độ học vấn thấp hơn, điều kiện sống kém hơn (Knodel & Trương Sĩ Anh, 2002), vì vậy, tỷ lệ lao động cao tuổi ở nông thôn cao hơn so với khu vực đô thị. Mặt khác, báo cáo của UNFPA (2011) cũng chỉ ra rằng, những người sống ở khu vực có điều kiện kinh tế tốt hơn có tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ít hơn so với người cao tuổi sống ở các khu vực có điều kiện kinh tế xã hội kém hơn.

Nghiên cứu này nhìn nhận NCT như một nguồn lực nên sẽ đi sâu phân tích về nhu cầu việc làm, nhu cầu tham gia thị trường lao động cũng như đánh giá các khó khăn, thuận lợi và thách thức của NCT trong quá trình tìm kiếm việc làm. Kết quả của nghiên cứu có thể mang lại những đóng góp về gợi ý chính sách về việc làm đối với NCT.

3. Số liệu, các đo lường và phương pháp phân tích

Số liệu nghiên cứu

Các phân tích trong bài viết này sử dụng số liệu của Đề tài cấp Bộ "Phát huy nguồn lực người cao tuổi trong phát triển kinh tế xã hội thích ứng bối cảnh già hóa dân số của Việt Nam" năm 2019-2020 do Văn phòng Viện Hàn lâm

Khoa học xã hội Việt Nam chu trì trong khuôn khổ Chương trình hợp tác với Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA). Số liệu được thu thập từ 400 người cao tuổi trên địa bàn quận Hải Châu và huyện Hòa Vang, Thành phố Đà Nẵng bằng phương pháp chọn mẫu phân tầng theo độ tuổi, giới tính, tình trạng việc làm, dựa trên danh sách NCT tại hai xã (nông thôn) và hai phường (thành thị). Trong mẫu nghiên cứu, có 180 nam giới và 220 nữ giới, 204 người đang sống ở khu vực đô thị và 196 người sống ở khu vực nông thôn.

Đo lường, biến số và phương pháp phân tích

Dựa trên các kết quả tổng quan nghiên cứu, các biến số được sử dụng trong các phân tích như sau:

Biến số phụ thuộc “Nhu cầu việc làm NCT” dựa trên câu hỏi NCT có nhu cầu lao động tạo thu nhập hay không (0 = không; 1 = có).

Các biến số độc lập gồm đặc điểm kinh tế - xã hội và hộ gia đình của NCT như độ tuổi, giới tính, khu vực cư trú, trình độ học vấn, tình trạng sức khỏe, tình trạng hôn nhân, điều kiện kinh tế bản thân NCT, mức sống hộ gia đình, số con, lương hưu. Các biến số độc lập được đo lường như sau:

Độ tuổi có ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu việc làm của NCT theo chiều hướng ở độ tuổi cao hơn NCT có thể có ít nhu cầu lao động hơn do tác động của yếu tố sức khỏe. Biến số tuổi sẽ được gộp nhóm thành 3 nhóm gồm: 60-64, 65-69 và từ 70 tuổi trở lên.

Giới tính: Gia đình đặt ra với biến số này là phụ nữ cao tuổi sẽ có ít nhu cầu lao động ở tuổi già hơn so với nam giới do họ có nhiều rào cản về vai trò giới hơn, đồng thời họ thường có xu hướng đánh giá sức khỏe kém hơn và thường sống dựa trên thu nhập của chồng hoặc con ở tuổi già hơn (Giang & Nguyen, 2016).

Khu vực cư trú của NCT (nông thôn, đô thị): Khác biệt về thị trường lao động và mức sống ở khu vực khác nhau tác động khác nhau đến nhu cầu tiếp tục duy trì lao động của NCT (Giang Thanh Long & Le Thi Ly, 2015; UNFPA, 2011).

Tình trạng sức khỏe tự đánh giá của NCT là một biến số quan trọng trong việc đánh giá nhu cầu lao động của họ. Trong nghiên cứu này, sức khỏe của NCT được đo lường bằng đánh giá của họ theo các mức: 1-Tốt, 2-Bình thường, 3-Kém.

Trình độ học vấn được xem là một trong những nguồn lực quan trọng của NCT và có tác động đến sự tham gia của họ vào thị trường lao động (Adhikari và cộng sự, 2011). Trong nghiên cứu này, học vấn của NCT được đo bằng thang đo gồm: 1-Tiểu học, 2-THCS, 3-THPT trở lên.

Mức sống hộ gia đình có thể tác động đến nhu cầu lao động của NCT (Adhikari và cộng sự, 2011) và có thể theo chiều hướng NCT có mức sống cao có thể sẽ ít có nhu cầu tiếp tục lao động hơn so với những người sống trong hộ gia đình có mức sống thấp hơn. Trong nghiên cứu này, mức sống hộ gia đình tự đánh giá bao gồm: 1- Nghèo; 2- Trung bình và 3- Khá giả.

Con cái được xem là một nguồn lực hỗ trợ với NCT. Số con của NCT được chia thành ba nhóm: 0- không có con, 1- có từ 1-2 con, 2- có từ 3 con trở lên.

Lương hưu trong nghiên cứu là một biến nhị phân (1- có lương hưu; 0 - không có lương hưu). Việc có lương hưu có thể có tác động ngược chiều với nhu cầu tiếp tục lao động của NCT.

Phương pháp phân tích mô tả hai biến được sử dụng chủ yếu trong nghiên cứu này kết hợp với các phân tích định tính. Do tỷ lệ người cao tuổi có nhu cầu về việc làm trong mẫu nghiên cứu tương đối thấp nên không phù hợp để áp dụng phương pháp hồi quy đa biến. Nhu cầu về việc làm của NCT được phân tích bằng phương pháp hai biến để nhìn nhận nhu cầu thực tế hiện nay của NCT theo các nhóm khác nhau nhằm xác định cụ thể đối tượng và nhu cầu việc làm. Phần lớn các phân tích trong nghiên cứu mang tính mô tả và chỉ đưa ra các yếu tố kinh tế - xã hội và nhân khẩu học có thể tác động đến nhu cầu lao động, tham gia thị trường lao động của người cao tuổi ở một địa bàn cụ thể ở Việt Nam. Do vậy, các kết quả phân tích không thể suy rộng cho toàn bộ dân số cao tuổi ở Việt Nam.

4. Nhu cầu lao động ở tuổi già của người cao tuổi

Các đặc điểm kinh tế - xã hội của người cao tuổi và hộ gia đình

Phân tích các đặc điểm kinh tế - xã hội của NCT và hộ gia đình trong đó bao gồm một số yếu tố có thể tác động đáng kể đến nhu cầu việc làm của NCT cho thấy chỉ có một phần nhỏ NCT trong nghiên cứu này có nhu cầu việc làm ở tuổi già, chiếm 13,4% mẫu nghiên cứu. Về độ tuổi, phần lớn NCT trong nghiên cứu này dưới 70 tuổi, cụ thể có 35,8% từ 60-64 tuổi và 38,5% từ 65-69 tuổi. Phụ nữ cao tuổi chiếm một tỷ lệ lớn hơn trong mẫu nghiên cứu và điều này có thể được giải thích bằng tuổi thọ trung bình của phụ nữ cao hơn nam giới ở Việt Nam. Phần lớn người trả lời hiện đang có vợ/chồng với 66%, tỷ lệ góa chiếm 24% tổng số người trả lời. Một tỷ lệ nhỏ chưa từng kết hôn với 6,3%. Người cao tuổi với trình độ học vấn từ tiểu học trở xuống tương đối cao chiếm 1/3 tổng số người trả lời, 41,3% NCT có trình độ học vấn THPT trở lên bao gồm cả những người tốt nghiệp trung cấp - cao đẳng, đại học và sau đại học (9,5% - 14,5% và 0,5%). Phần lớn NCT tự đánh giá có sức khỏe thể chất và tinh thần ở mức độ

binh thường, tuy nhiên tỷ lệ NCT có vấn đề về sức khỏe thể chất cũng tương đối đáng kể với 26,8% đánh giá ở mức kém, và phụ nữ đánh giá sức khỏe của mình kém hơn so với nam giới cao tuổi. Phần lớn người trả lời trong nghiên cứu này sống trong hộ gia đình có 3 thế hệ, có 4,3% NCT không có con, 44,3% có từ 1-2 con và 51,4% có từ 3 con trở lên. Tỷ lệ NCT đang lao động tạo thu nhập cao, chiếm tới 57,3% trong tổng số người tham gia khảo sát.

Nhu cầu về việc làm tạo thu nhập của người cao tuổi

Kết quả phân tích cho thấy, phần lớn NCT trong nghiên cứu này (62,6%) cho rằng NCT sau tuổi nghỉ hưu vẫn nên tiếp tục lao động. Tuy nhiên, trên thực tế, tỷ lệ NCT thực sự có nhu cầu làm việc trong nghiên cứu này không cao, chỉ chiếm 13,4% (51/380 người trả lời). Trong đó có 8,4% số người có nhu cầu làm việc nhưng chưa tìm được việc làm và có 5% hiện đang có công việc tạo thu nhập nhưng có nhu cầu muốn chuyển, đổi việc làm khác. Trong tổng số người được khảo sát, chỉ có 51 trường hợp NCT có nhu cầu việc làm tạo thu nhập ở tuổi già. Khác với trường hợp NCT không có nhu cầu làm việc ở tuổi già, những người có nhu cầu việc làm phần lớn đang cư trú ở khu vực nông thôn, mặc dù tỷ lệ chênh lệch giữa nông thôn và đô thị là không đáng kể. Tuy nhiên, kết quả này cho thấy nhu cầu việc làm của NCT ở nông thôn cao hơn với khu vực đô thị. Tỷ lệ NCT ở độ tuổi 60-64 có nhu cầu việc làm cao hơn so với những người ở độ tuổi lớn hơn với 39,2% (20 trường hợp) so với 35,3% ở NCT ở độ tuổi 65-69 và 25,5% ở người từ 70 tuổi trở lên. Nhu cầu lao động tạo thu nhập ở NCT không có con cái cao hơn đáng kể so với những người có con cái (33% ở người không có con so với 12% ở người có 1-2 con và 13% ở người có từ 3 con trở lên).

Trong nghiên cứu này, những NCT có nhu cầu lao động phần lớn là những người có sức khỏe thể chất và tinh thần (tự đánh giá) ở mức độ bình thường. Lý do chính mà họ muốn tìm việc làm hoặc đổi việc hiện tại phần lớn liên quan đến điều kiện sức khỏe. Điều này cho thấy, bản thân NCT mặc dù có nhu cầu việc làm, nhưng điều họ quan tâm hàng đầu vẫn là vấn đề về sức khỏe. Kết quả này cũng được phản ánh trong các ý kiến từ phỏng vấn định tính:

"Người cao tuổi từ 60 tuổi trở lên là tuổi nghỉ hưu, còn người dân sản xuất nông nghiệp thì độ tuổi 60 người ta vẫn còn có thể lao động được, ở tuổi này kinh tế họ đã nên chịu được cho nên con cái làm ăn đi làm ăn xa có khả năng hơn thì hỗ trợ cho gia đình. Còn về độ tuổi không tham gia để phát triển kinh tế được nữa theo nhìn nhận ở địa phương ta cũng 80 tuổi trở lên thì người ta mới nghỉ, nên có đặc thù của bệnh lý thì nghỉ sớm hơn tầm 60-70 tuổi nhưng đa phần vẫn còn hoạt động kinh tế được, ví dụ như chăn nuôi, trồng trọt" (TLN cán bộ xã Hòa Tiến, huyện Hòa Vang).

Các công việc mà họ mong muốn cũng phải là các công việc phù hợp về mặt thời gian. Một điểm đáng lưu ý nữa là tỷ lệ phụ nữ cao tuổi mong muốn tìm công việc phù hợp về địa điểm việc làm cao hơn đáng kể so với nam giới, có thể là do họ còn phải thực hiện các trách nhiệm chăm sóc trong gia đình, vì thế họ mong muốn có công việc phù hợp về địa điểm để thuận tiện cho việc thực hiện tốt cả vai trò chăm sóc của mình.

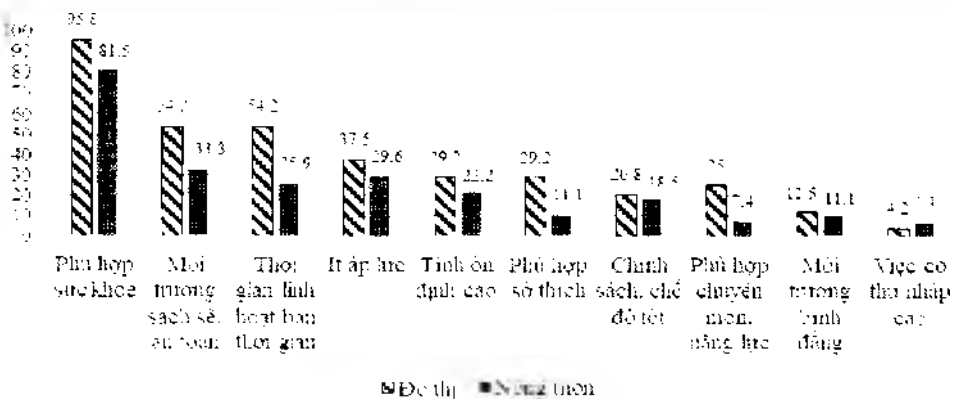
Xét theo điều kiện kinh tế của bản thân, tỷ lệ người NCT có điều kiện kinh tế bản thân “không đầy đủ” tương đối cao với gần 28%, phần lớn là những người có điều kiện “cơ bản đủ” với 59% và còn lại là những người có điều kiện kinh tế bản thân “hoàn toàn đủ”. Với những cá nhân này thì việc họ mong muốn đi làm có thể không phải do sức ép từ khía cạnh kinh tế. Có lẽ vì thế mà tỷ lệ NCT mong muốn có công việc có thu nhập cao là không nhiều, chỉ có 3/51 trường hợp. Đặc biệt là đối với những trường hợp NCT có lương hưu nhưng vẫn tiếp tục lao động thì động lực làm việc của họ không phải là về thu nhập mà là những lợi ích về mặt sức khỏe tinh thần:

“Nếu như có ai hỏi tôi đi làm là vì kinh tế thì không, vì một tháng một triệu tư chín mươi thì cũng không thể gọi là cuộc sống được, bởi vì nhà nước đã cho mình hưu trí rồi. Theo mình thì làm để tăng thêm tuổi thọ, vì sẽ vui, đi ra ngoài gặp bạn bè như dịch vừa rồi ở nhà thì buồn lắm, chỉ có ngủ và ăn” (TLN cán bộ đoàn thể, phường Hải Châu).

Ngược lại, phần lớn NCT mong muốn có công việc phù hợp với sức khỏe (88,2%), có môi trường làm việc sạch sẽ, an toàn (43,1%), có thời gian linh hoạt/bán thời gian (39,2%), và ít áp lực (33,3%). Những người ở các hộ gia đình có mức sống thấp hơn có nhu cầu việc làm cao hơn so với NCT sống ở các hộ gia đình có điều kiện kinh tế khá giả (28% so với 8,2%). Mặc dù mối quan hệ giữa hai biến này không có ý nghĩa về mặt thống kê nhưng cũng cho thấy phần nào tác động của yếu tố kinh tế đến nhu cầu việc làm ở NCT.

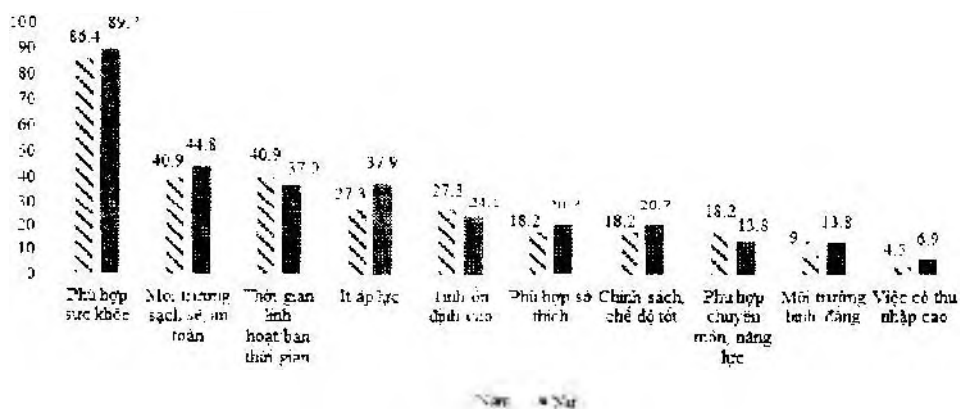
Có một số khác biệt giữa nông thôn và đô thị về công việc mong muốn của NCT. Có thể do mức sống của NCT ở nông thôn thấp hơn so với NCT ở đô thị nên tỷ lệ NCT ở nông thôn mong muốn tìm được công việc có thu nhập tốt cao hơn so với NCT ở đô thị. Ngược lại, tỷ lệ NCT ở đô thị mong muốn tìm được công việc phù hợp về sức khỏe, có môi trường lao động sạch sẽ, an toàn, có thời gian linh hoạt và đặc biệt là công việc phù hợp sở thích, năng lực chuyên môn cao hơn so với NCT ở nông thôn (Biểu đồ 1).

Biểu đồ 1. Công việc mong muốn của NCT theo địa điểm cư trú (%)



Phụ nữ cao tuổi có nhu cầu cao hơn so với nam giới về công việc phù hợp sức khỏe, có môi trường lao động sạch sẽ, an toàn, ít áp lực, phù hợp với sở thích và có chế độ chính sách tốt, họ cũng mong muốn có một môi trường làm việc bình đẳng và công việc có thu nhập cao. Ngược lại, nam giới mong muốn tìm được công việc có thời gian linh hoạt, tình ổn định và phù hợp chuyên môn, năng lực cao hơn so với phụ nữ cao tuổi (Biểu đồ 2).

Biểu đồ 2. Công việc mong muốn của NCT theo giới tính (%)



Người cao tuổi có trình độ học vấn thấp hơn có nhu cầu tìm việc làm cao hơn so với những người có trình độ học vấn cao. Có một khác biệt nhỏ giữa nam và nữ giới cao tuổi trong mối quan hệ giữa trình độ học vấn và nhu cầu tìm việc làm. Tỷ lệ nam giới cao tuổi có trình độ học vấn từ tiểu học trở xuống có nhu cầu tìm việc làm cao hơn phụ nữ cao tuổi (19,6% so với 13,9%), tuy nhiên, ở những người có trình độ học vấn THCS thì tỷ lệ nữ giới có nhu cầu tìm việc làm cao hơn đáng kể so với nam giới (9,8% so với 17,2%). Không có

khác biệt đáng kể giữa NCT có nhiều con và ít con liên quan đến nhu cầu việc làm của họ.

Khi được hỏi cụ thể về mong muốn tìm được công việc gì thì phần lớn các công việc mà NCT đề cập đều là các công việc lao động giản đơn như làm bảo vệ (8/51), buôn bán nhỏ (6/51), một số ít mong muốn làm các công việc như giữ trẻ, làm giúp việc nhà, trông giữ xe nhà hàng, nấu ăn, phục vụ quán ăn, nghề thu công, và lái xe, chỉ có một số NCT đề cập đến các công việc có chuyên môn như xét nghiệm máu, việc văn phòng, đào tạo. Trong đó, khác biệt giới liên quan đến loại việc mà NCT muốn làm thể hiện tương đối rõ, cụ thể là phụ nữ mong muốn tìm các công việc liên quan đến buôn bán nhỏ, phụ giúp quán ăn, làm giúp việc gia đình, giữ trẻ, hay một số việc thủ công khác. Trong khi đó, nam giới mong muốn tìm được các công việc như bảo vệ, trông giữ xe.

Khó khăn và thuận lợi trong tìm kiếm việc làm của người cao tuổi

Người cao tuổi có nhu cầu tìm việc làm trong nghiên cứu này nhận định khả năng tìm việc làm của họ rất khó khăn (81,8% ở nam giới và 69% ở nữ giới cao tuổi). Những khó khăn này đến từ nhiều phía, cả từ ban thân NCT, gia đình NCT, người tuyển dụng, thị trường lao động, cộng đồng, xã hội. Trong đó, có 5 loại khó khăn lớn nhất mà họ đề cập là (1) không có nhiều việc làm cho NCT, (2) không có nhiều thông tin về việc làm, (3) bị từ chối các khoản vay để đầu tư, (4) chính sách, quy định về việc làm cho NCT chưa rõ ràng, và (5) khó xin việc ở vị trí quản lý. Yếu tố sức khỏe không thực sự được cho là vấn đề lớn đối với những người có nhu cầu làm việc.

Nhìn chung, không có khác biệt đáng kể giữa NCT ở đô thị và nông thôn ở 7 loại khó khăn đầu liệt kê ở Bảng 1. Tuy nhiên, cũng cần thiết phải lưu ý một số điểm, ví dụ như khác biệt giữa NCT ở đô thị và nông thôn về đánh giá cho rằng người tuyển dụng không thuê mướn NCT làm việc, tỷ lệ NCT ở đô thị cho rằng mình có thể gặp khó khăn này là 62,5% trong khi đó ở nông thôn là 77,8%. Tương tự như vậy, ở ý kiến "khó tìm việc chuyên môn trước đây", và đặc biệt là "không có chuyên môn phù hợp" (41,7% ở đô thị so với 85,2% ở nông thôn), "khó làm việc chung với lao động trẻ", "bị cho là bảo thủ", hay "con cái, gia đình phản đối", tỷ lệ NCT ở nông thôn cao hơn đáng kể so với đô thị.

Về giới tính, tỷ lệ nam giới cao tuổi cho rằng mình có thể gặp khó khăn khi tìm kiếm việc làm cao hơn nữ giới ở hầu hết các ý kiến ở Bảng 1, trừ trường hợp "con cái, gia đình phản đối" (41,4% ở nữ giới so với 33,3% ở nam giới), "sức khỏe không đảm bảo" (55,2% so với 45,5%) và "không có chuyên môn phù hợp" (69% so với 59,1%). Thông tin từ nghiên cứu định tính cũng chỉ

ra những khó khăn mà NCT gặp phải khi họ có nhu cầu tìm việc làm, việc các công ty, người tuyển dụng không muốn thuê người cao tuổi và rào cản về sức khỏe là những cản trở đối với NCT có nhu cầu lao động:

"Người trên 60 tuổi ở nông thôn khó tìm việc vì họ ít có trình độ. Không công ty nào ở đây nhận người cao tuổi, họ nhận người trẻ và còn mình mình. Người già muốn tìm việc phải lên thành phố, nam giới có thể làm bảo vệ, phụ nữ làm vệ sinh, quét rác." (Nam giới cao tuổi, kinh doanh nhỏ tại nhà).

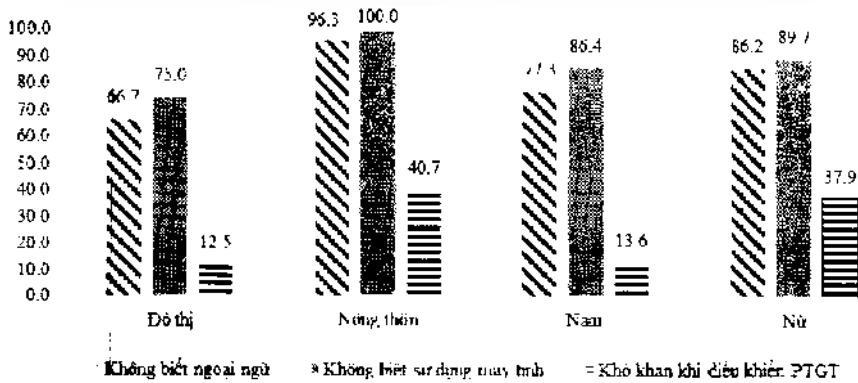
Bảng 1. Khó khăn NCT có thể gặp phải khi tìm kiếm việc làm theo địa bàn cư trú và giới tính (%)

Các khó khăn	Đô thị (n=24)	Nông thôn (n= 27)	Nam (n=22)	Nữ (n=29)
1. Không có nhiều việc làm cho NCT	83,3	88,9	95,5	79,3
2. Không có nhiều thông tin về việc làm	79,2	85,2	90,9	75,9
3. Bị từ chối các khoản vay đầu tư	79,2	81,5	81,8	79,3
4. Chính sách, quy định về việc làm cho NCT chưa rõ ràng	79,2	77,8	86,4	72,4
5. Khó xin việc ở vị trí quản lý	79,2	76,9	81,8	75,0
6. Không có cơ chế khuyến khích, đãi ngộ rõ ràng	70,8	76,9	77,3	71,4
7. Năng suất làm việc thấp hơn lao động trẻ	70,8	74,1	72,7	72,4
8. Khó tiếp thu kiến thức mới	70,8	74,1	81,8	65,5
9. Người tuyển dụng không thuê NCT	62,5	77,8	72,7	69,0
10. Khó thích nghi môi trường mới	70,8	70,4	77,3	65,5
11. Khó xin việc theo chuyên môn trước đây	62,5	74,1	72,7	65,5
12. Không có chuyên môn phù hợp	41,7	85,2	59,1	69,0
13. Khó làm việc chung với lao động trẻ	50,0	70,4	63,6	58,6
14. Sức khỏe không đảm bảo	45,8	55,6	45,5	55,2
15. Bị cho là bao thủ	29,2	66,7	54,5	44,8
16. Con cái, gia đình phản đối	20,8	53,8	33,3	41,4

Người cao tuổi có nhu cầu việc làm cũng có khó khăn về kỹ năng của bản thân trong quá trình tìm kiếm việc làm. Phần lớn NCT trong nghiên cứu này không biết ngoại ngữ đối với cả nam và nữ. Tỷ lệ NCT ở nông thôn gặp hạn chế về ngoại ngữ và kỹ năng sử dụng máy tính cao hơn đáng kể so với NCT ở đô thị. Tương tự như vậy, NCT ở nông thôn, phụ nữ cao tuổi gặp khó khăn nhiều hơn về khả năng điều khiển phương tiện giao thông. Có khoảng 37,9% phụ nữ cao tuổi có khó khăn hoặc rất khó khăn trong việc điều khiển phương tiện giao thông so với 13,6% ở nam giới ($p < 0,05$) và 40,7% NCT ở nông thôn gặp khó khăn này so với 12,5% NCT ở khu vực đô thị ($p < 0,01$). Mặc dù những kỹ năng này tương đối đặc

thù cho một số loại hình việc làm (văn phòng) nhưng cũng góp phần thu hẹp phạm vi cơ hội việc làm của NCT khi họ không có những kỹ năng này.

Biểu đồ 3. Kỹ năng cá nhân của NCT theo khu vực cư trú và giới tính (%)



Về thuận lợi, NCT đang có nhu cầu tìm việc làm tự đánh giá bản thân có tính kiên trì, sự chăm chỉ, và có kinh nghiệm trong công việc. Những đặc điểm này có thể được coi là thế mạnh của người cao tuổi khi tìm kiếm việc làm. NCT ở đô thị có “chuyên môn tốt” cao hơn so với NCT ở nông thôn. NCT ở đô thị cũng cho rằng họ có thuận lợi hơn trong quá trình tìm việc làm vì “doanh nghiệp, người tuyển dụng tạo điều kiện”, “có hỗ trợ từ đoàn thể, chính quyền địa phương”, và “được người thân, gia đình ủng hộ”. Ngược lại, tỷ lệ NCT ở nông thôn cho rằng mình có “sáng tạo trong công việc”, “có khả năng lãnh đạo” cao hơn so với NCT ở đô thị.

Bảng 2. Thuận lợi của NCT trong quá trình tìm việc làm theo địa bàn cư trú và giới tính (%)

Thuận lợi	Đô thị (n=24)	Nông thôn (n= 27)	Nam (n=22)	Nữ (n = 29)
1. Có kinh nghiệm	75,0	81,5	81,8	75,9
2. Có chuyên môn tốt	58,3	44,4	54,5	48,3
3. Sáng tạo trong công việc	20,8	40,7	31,8	31,0
4. Kiên trì	95,8	92,6	90,9	96,6
5. Chăm chỉ	95,8	92,6	95,5	93,1
6. Có sức khỏe	62,5	55,6	50,0	65,5
7. Có khả năng lãnh đạo	16,7	26,9	9,1	32,1
8. Doanh nghiệp, người tuyển dụng tạo điều kiện	20,8	7,4	9,1	17,2
9. Có hỗ trợ từ đoàn thể, chính quyền địa phương	41,7	29,6	22,7	44,8
10. Được người thân, gia đình ủng hộ	58,3	48,1	50,0	55,2

So sánh giữa nam giới và nữ giới cao tuổi về các thuận lợi họ có thể có trong quá trình tìm việc làm, số liệu cho thấy tỷ lệ nữ cao tuổi cho rằng họ có thuận lợi vì “có sức khỏe”, “có khả năng lãnh đạo”, được “doanh nghiệp, người tuyển dụng tạo điều kiện” và “có hỗ trợ từ Đoàn thể, chính quyền địa phương” cao hơn so với nam giới (Bảng 2).

5. Kết luận và thảo luận

Kết quả phân tích cho thấy, NCT trong nghiên cứu này thực sự có nhu cầu về việc làm tạo thu nhập. Phần lớn số người trong mẫu nghiên cứu đang lao động tạo thu nhập với nhiều hình thức khác nhau và khoảng 13,4% trong số họ có nhu cầu lao động hoặc tìm việc làm mới. Nhu cầu việc làm là nhu cầu về an toàn, bao gồm nhu cầu cần có sự an tâm về an toàn thân thể, việc làm, gia đình, sức khỏe, tài sản được đảm bảo (Maslow, 1943). Những nhu cầu này có quan hệ liên đới với nhau. Ví dụ như trong trường hợp không có điều kiện kinh tế thì những nhu cầu được thể hiện theo ưu tiên như bao đảm công việc. Như vậy, nhu cầu việc làm gắn liền với việc thỏa mãn nhu cầu an toàn về tài chính. Tuy nhiên, theo như kết quả của nghiên cứu này, NCT có nhu cầu việc làm không hẳn chỉ là vì lý do kinh tế, thể hiện ở tỷ lệ thấp NCT quan tâm đến yếu tố thu nhập khi đưa ra các tiêu chí về công việc mong muốn của bản thân. Thay vào đó, các yếu tố mà họ quan tâm nhất, bên cạnh yếu tố kinh tế, khi tìm kiếm công việc là “phù hợp với sức khỏe”, “môi trường làm việc an toàn, sạch sẽ”, “thời gian linh hoạt” và “ít áp lực”.

Các công việc mà NCT mong muốn ở đây thường là các công việc lao động đơn giản. Kết quả của nghiên cứu này cũng cho thấy có sự khác biệt giữa nông thôn - đô thị và giữa nam giới - phụ nữ cao tuổi về nhu cầu và các đặc điểm công việc mong muốn. Các khác biệt này có thể bắt nguồn từ đặc điểm kinh tế, môi trường khác nhau giữa nông thôn và đô thị, đặc điểm kinh tế - xã hội của NCT ở nông thôn và đô thị và khác biệt trong vai trò giới giữa nam giới cao tuổi và nữ giới cao tuổi. Ở đó, phụ nữ cao tuổi còn phải gánh vác thêm vai trò chăm sóc gia đình.

Kết quả nghiên cứu này tương đồng với nghiên cứu của Giang Thanh Long và Le Thị Ly (2015) khi chỉ ra rằng trình độ học vấn và mức sống có quan hệ với nhu cầu tham gia thị trường lao động của NCT. Những người có học vấn thấp hơn có nhu cầu làm việc ở tuổi già nhiều hơn so với những người có học vấn cao và mức sống tốt hơn. Trên thực tế, kết quả từ nghiên cứu định tính cũng cho thấy, nhiều trường hợp NCT ở khu vực đô thị, có điều kiện kinh tế tốt vẫn tiếp tục tham gia lao động tạo thu nhập nhưng không phải vì lý do

thu nhập mà chủ yếu họ muốn duy trì sức khỏe tinh thần, thích được làm việc, quan hệ xã hội ở môi trường lao động.

Bản thân NCT trong nghiên cứu này cho rằng họ sẽ rất khó khăn để có thể tìm được việc làm trong bối cảnh hiện tại. Đặc biệt, việc làm cho NCT còn ít và thiếu thông tin là những rào cản lớn nhất đối với NCT. Ngoài ra, NCT cũng gặp khó khăn về vay vốn đầu tư, chính sách về lao động cao tuổi chưa rõ ràng, NCT ở khu vực nông thôn gặp nhiều khó khăn hơn so với NCT ở đô thị trong quá trình tìm việc làm. Nam giới cao tuổi cũng gặp khó khăn nhiều hơn so với phụ nữ cao tuổi ở các khía cạnh nêu trên, nhưng phụ nữ cao tuổi gặp nhiều trở ngại về sức khỏe và rào cản từ phía gia đình hơn nam giới khi có nhu cầu lao động. NCT, nhìn chung, thiếu các kỹ năng về ngoại ngữ, tin học, đặc biệt là những người sống ở khu vực nông thôn.

Về thuận lợi, trong nghiên cứu này, bản thân NCT tự nhận định mình là những người kiên trì, chăm chỉ, có kinh nghiệm và có trình độ chuyên môn tốt và luôn sẵn sàng tham gia các khóa đào tạo bổ sung liên quan đến công việc. Nhiều nghiên cứu trước đây cũng chỉ ra rằng, NCT là những người có chuyên môn và có nhiều kinh nghiệm, ít đòi việc và ít nghỉ việc, có đạo đức nghề nghiệp cao, có khả năng đào tạo lớp người lao động kế tục, có khả năng chăm sóc khách hàng tốt (Columbia Public Health). Người lao động cao tuổi cũng tự nhận định mình là những người có thể tin tưởng, tận tụy với công việc, trung thành, và năng suất và hàng loạt các đặc điểm tích cực khác như thể hiện cá nhân tốt, tập trung vào khách hàng, kỹ năng giao tiếp, lãnh đạo, chuyên nghiệp, kiến thức kinh doanh, sự tin cậy, có đạo đức nghề nghiệp cao (McGregor, 2001). Những đặc điểm này sẽ là những thuận lợi đáng kể trong quá trình tìm kiếm việc làm của NCT. Tuy nhiên, cần phải lưu ý rằng, việc sử dụng nguồn lực người cao tuổi là quá trình hai chiều, một mặt là năng lực, phẩm chất của người lao động cao tuổi và nhu cầu, sự sẵn sàng tiếp tục lao động của họ, mặt khác là nhu cầu của thị trường trong việc sử dụng lao động cao tuổi, công việc sẵn có cho người cao tuổi, các hỗ trợ từ phía chính phủ cho các doanh nghiệp sử dụng lao động cao tuổi, và nhiều yếu tố liên quan khác.

Tương đồng với các nghiên cứu trước đây, nghiên cứu này cũng cho thấy sức khỏe là yếu tố quan trọng quyết định khả năng tiếp tục lao động cũng như nhu cầu lao động của người cao tuổi. Vì thế, chăm sóc sức khỏe NCT vẫn đóng vai trò quan trọng nhất nhằm đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực cao tuổi, bên cạnh các yếu tố khác. Kết quả của nghiên cứu này đề xuất một số điểm liên quan đến các hoạt động tuyên truyền và chính sách về việc làm đối với người cao tuổi như sau:

Về phía gia đình

- Chăm sóc, cải thiện sức khỏe NCT để đảm bảo khả năng tiếp tục tham gia thị trường lao động của NCT. Tạo điều kiện để NCT có đủ khả năng tiếp tục lao động với các công việc phù hợp điều kiện sức khỏe.

- Nâng cao nhận thức về “già hóa tích cực”, “phân biệt tuổi tác” đối với người cao tuổi.

Về phía cộng đồng và chính quyền

- Tăng cường công tác tuyên truyền về quyền lợi hợp pháp, vai trò của người cao tuổi, các lợi ích của “già hóa tích cực”, các tác động tiêu cực và biểu hiện của “phân biệt tuổi tác đối với người cao tuổi” đến gia đình, cộng đồng và những người làm công tác về người cao tuổi, nhằm tăng cường hiểu biết về quyền, vai trò, khả năng đóng góp của NCT trong bối cảnh xã hội hiện nay. Tiếp tục tuyên truyền về bình đẳng giới để góp phần tạo điều kiện nhiều hơn cho phụ nữ cao tuổi có cơ hội tiếp cận việc làm khi có nhu cầu.

- Cung cấp thông tin/tổ chức các buổi tư vấn, tập huấn kỹ năng cho người cao tuổi liên quan đến tìm kiếm việc làm. Tổ chức kênh thông tin về việc làm cho người cao tuổi.

- Xây dựng chính sách an sinh riêng cho người lao động cao tuổi tiếp tục tham gia lao động tạo thu nhập, có quan tâm đến yếu tố khu vực cư trú và giới tính

- Xây dựng chính sách hỗ trợ, hướng dẫn cụ thể, rõ ràng đối với các doanh nghiệp, người tuyển dụng thuê mướn người lao động cao tuổi.

Tài liệu trích dẫn

Adhikari, R., Soonthornhada, K., Haseen, F. 2011. "Labor force participation in later life: Evidence from a cross-sectional study in Thailand". *BMC Geriatrics*, 11(1). doi. 10.1186/1471-2318-11-15.

Britton, J., French, E. 2020. Health and Employment amongst Older Workers. *Fiscal Studies*, 41(1), 221-250. doi. 10.1111/1475-5890.12213.

Friedman, J. E. D., Goodkind, D., Bui The Cuong, Truong Si Anh. 2001. "Work and Retirement Among the Elderly in Vietnam". *Research on Aging*, 23(2), pp.209-232.

Giang Thanh Long. 2011. *Vietnam national ageing survey (VNAS) 2011. Key findings*. Institute of Social and Medical Studies, Vietnam Women's Union, Indochina Research & Consulting. Funded by Atlantic Philanthropies.

Giang Thanh Long, Le Thi Ly. 2015. "Determinants of Labor Force Participation of Older People in Vietnam". *Journal of Economics and Development*, 17(2), pp.28-52.

- Giang, T. L., Nguyen, T. H. D. 2016. "Determinants of Work Decisions among Older People in Rural Vietnam". *Journal of Population Ageing*, 9(4), pp.289-303. doi: 10.1007/s12062-016-9143-5.
- Knodel, J. E., Truong Si Anh 2002. "Vietnam's Older Population: The View from the Census". *Asia-Pacific Population Journal*, 17(3), pp.5-22.
- Maslow, A. H. 1943. "A Theory of Human Motivation". *Psychological Review*, 50(4), pp. 370 - 396. doi: <https://doi.org/10.1037/h0054346>.
- McGregor, J. 2001. "Employment of Older Worker". *Massey University, Palmerston North*.
- Scheil-Adlung, X. 2013. *Older workers: How does ill health affect work and income?* ILO Geneva: ILO.
- UNFPA. 2011. *The ageing population in Vietnam: Current status, prognosis, and possible policy responses*.
- UNFPA, & VNCA. 2019. *Toward a Comprehensive National Policy for an Ageing Vietnam*, Hanoi.