

PHÁT HUY LỢI THẾ CƠ CẤU DÂN SỐ VÀNG VÀ THÍCH ỨNG VỚI GIÀ HÓA DÂN SỐ GIAI ĐOẠN 2021-2030

TS. Trịnh Thu Nga

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
trinhthunga0975@gmail.com

ThS. Nguyễn Hải Ninh

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
haininh304@gmail.com

ThS. Trần Thị Ngọc Anh

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
ngocanhtran.ilssa@gmail.com

ThS. Lê Thu Huyền

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
le_thuhuyen1210@yahoo.com

Tóm tắt: Bài viết này nhằm xem xét thực trạng và kết quả phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng và thích ứng với già hóa dân số của Việt Nam trong thời gian qua và các vấn đề đặt ra đối với thị trường lao động và đảm bảo an sinh xã hội của Việt Nam. Phân tích hiện trạng cho thấy, việc phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng và thích ứng với già hóa dân số của Việt Nam trong thời gian qua đã đạt được những thành tựu quan trọng nhưng cũng còn nhiều khó khăn, thách thức như: mức độ toàn dụng nhân lực thanh niên còn hạn chế; chất lượng nhân lực còn rất thấp; huy động, phân bổ lực lượng lao động chưa hợp lý và sử dụng lao động chưa hiệu quả. Bên cạnh đó, thích ứng với nguy cơ thiếu hụt lao động trong tương lai do suy giảm lực lượng lao động còn nhiều thách thức; đảm bảo an sinh xã hội cho người dân nói chung và người cao tuổi nói riêng còn hạn chế... Trên cơ sở đó, bài viết cũng đưa ra một số giải pháp nhằm phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng và thích ứng với già hóa dân số của Việt Nam trong giai đoạn 2021-2030.

Từ khóa: cơ cấu dân số vàng, già hóa dân số, lực lượng lao động, người cao tuổi

PROMOTING THE ADVANTAGES OF GOLDEN POPULATION STRUCTURE AND ADAPTING TO POPULATION AGING IN VIETNAM IN THE PERIOD OF 2021-2030

Abstract: This paper aims to review the status and results of promoting the advantages of golden population structure and adapting to population aging in Vietnam in recent times and the issues raised to the labour market and social security assurance in Vietnam. The analysis of the current situation shows that the promotion of taking advantages of golden population structure and population aging adaptation in Vietnam have reached remarkable achievements. However, there are many difficulties and challenges, such as: the level of full employment of young human resource remains limited; human resource quality is very low; mobilization and distribution of labour force is unreasonable; and labour use is ineffective.

In addition, adapting to the labour shortage in the future is still challenging; ensuring social security for people in general and the elderly in particular faces many difficulties. On that basis, the paper proposes some solutions to promote the advantages of golden population structure and adapt to population aging in Vietnam in the period of 2021-2030.

Keywords: golden population structure, population aging, labour force, the elderly.

Mã bài báo: JHS - 86

Ngày nhận sửa bài: 23/11/2022

Ngày nhận bài: 25/10/2022

Ngày duyệt đăng: 20/12/2022

Ngày nhận phản biện: 14/11/2022

1. Giới thiệu

Việt Nam cũng giống như nhiều nước ở khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, đang ở trong giai đoạn cơ cấu “dân số vàng”, đồng thời cũng đang trong quá trình già hóa dân số (GHDS). Theo dự báo của Tổng cục Thống kê và Quỹ Dân số Liên hợp quốc, cơ hội dân số vàng của Việt Nam kéo dài khoảng 33 năm, bắt đầu từ 2009 và sẽ kết thúc vào năm 2039. Thời gian quá độ từ GHDS sang dân số già của Việt Nam khoảng 26 năm, từ năm 2011 đến năm 2036. Trong bối cảnh đó, áp lực đào tạo, chăm lo việc làm, an sinh xã hội (ASXH) đang là bài toán nan giải cho việc tận dụng cơ hội “vàng” ở Việt Nam hiện nay. GHDS nhanh cũng đặt ra thách thức lớn cho Việt Nam với các nguy cơ suy giảm, thiếu hụt lực lượng lao động (LLLĐ) trong tương lai cũng như suy giảm năng suất lao động (NSLĐ); đồng thời đặt ra những thách thức lớn đối với hệ thống ASXH và giải quyết các nhu cầu chăm sóc ngày càng tăng của người cao tuổi.

Theo Ngân hàng Thế giới, tốc độ già hóa của Việt Nam hiện nằm trong nhóm đang già hóa nhanh nhất thế giới nhưng nó lại diễn ra trong bối cảnh mức thu nhập thấp hơn nhiều các nước cũng già hóa khác. Những điều này có thể dẫn đến gánh nặng “chưa giàu đã già” ở Việt Nam nếu như chúng ta không tận dụng tốt cơ hội “dân số vàng” cho phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) và có các biện pháp thích ứng hiệu quả nhất đối với vấn đề GHDS. Theo đó, việc thành công trong tận dụng được cơ hội dân số vàng và thích ứng với GHDS phụ thuộc vào sự vận hành của thể chế, sự điều hành của nền kinh tế vĩ mô và đặc biệt là các chính sách về giáo dục - đào tạo (GD-ĐT), chính sách TTLĐ và ASXH.

Nhận thức được tầm quan trọng công tác dân số và tác động của chuyển đổi nhân khẩu học đến phát triển KT-XH của Việt Nam, Đảng đã ban hành Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 25/10/2017 về

công tác dân số trong tình hình mới với mục tiêu quan trọng là “tận dụng hiệu quả cơ cấu dân số vàng và thích ứng với GHDS”. Để thực hiện Nghị quyết này và Chương trình Nghị sự 2030 về Phát triển bền vững, đã đến lúc cần phải có tổng kết, đánh giá thực trạng để làm rõ những ưu điểm, hạn chế và bất cập trong các biện pháp, chính sách lao động, việc làm và ASXH trong bối cảnh cơ cấu dân số vàng và GHDS ở Việt Nam trong thời gian qua cũng như các tác động tiềm năng của bối cảnh mới, đặc biệt là GHDS nhanh và đề xuất các giải pháp lao động, việc làm và ASXH nhằm phát huy lợi thế của cơ cấu dân số vàng và thích ứng với GHDS cho giai đoạn tới. Với ý nghĩa đó, bài viết này sẽ tập trung làm rõ thực trạng và kết quả phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng và thích ứng với GHDS của Việt Nam trong thời gian qua và các vấn đề đặt ra đối với thị trường lao động (TTLĐ) và đảm bảo ASXH của Việt Nam, trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp nhằm tận dụng cơ hội dân số vàng và thích ứng với GHDS nhanh ở Việt Nam trong bối cảnh mới.

2. Một số lý luận cơ bản về phát huy lợi thế dân số vàng và thích ứng với già hóa dân số

2.1. Khái niệm và nội hàm cơ bản

“Chuyển đổi nhân khẩu học” là sự chuyển đổi từ tỷ suất sinh và tỷ suất chết cao, tương ứng với nền kinh tế chủ yếu dựa vào nông nghiệp, sang tỷ suất sinh và tỷ suất chết giảm, gắn với xã hội công nghiệp đô thị (ADB, 2019). Chuyển đổi nhân khẩu học dẫn đến thay đổi cơ cấu tuổi của dân số và tạo ra lợi tức dân số (ADB, 2019).

“Tỷ số phụ thuộc” là tiêu chí đánh giá gánh nặng của dân số trong độ tuổi lao động. Chỉ tiêu này phản ánh tác động của mức sinh, mức chết đến cơ cấu tuổi và LLLĐ. Tỷ số phụ thuộc chung biểu thị phần trăm của dân số dưới 15 tuổi và từ 65 tuổi trở

lên trên 100 người ở nhóm tuổi 15-64. Trong đó, tỷ số phụ thuộc trẻ em biểu thị phần trăm của dân số dưới 15 tuổi trên 100 người ở nhóm tuổi 15-64 và tỷ số phụ thuộc người già biểu thị phần trăm của dân số từ 65 tuổi trở lên trên 100 người ở nhóm tuổi 15-64 (UNFPA, 2010).

“Chỉ số già hóa” là tiêu chí đánh giá mức độ già hóa của dân số, được tính bằng tỷ số giữa số người cao tuổi và 100 người dưới 15 tuổi (hay trẻ em). Khi chỉ số này lớn hơn 100 tức là dân số cao tuổi lớn hơn dân số trẻ em (UNECE, 2022).

“Cơ cấu dân số vàng” là khi tỷ số phụ thuộc dân số chung của nước đó nhỏ hơn 50% (UNFPA, 2010). Đặc điểm dân số và lao động của một quốc gia khi có cơ cấu dân số vàng đó là quy mô và tỷ lệ người phụ thuộc thấp hơn so với dân số trong độ tuổi lao động và có một LLLĐ dồi dào và sung mãn về thể chất và tinh thần.

“Phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng” (hay còn gọi là tận dụng cơ hội dân số vàng) là phát huy lợi thế nguồn nhân lực (NNL) trong độ tuổi lao động dồi dào với tỷ lệ vượt trội so với dân số phụ thuộc, để tham gia hoạt động kinh tế, sản xuất hàng hóa và dịch vụ đóng góp vào tăng trưởng kinh tế và phát triển bền vững đất nước (UNFPA, 2010 và ADB, 2019).

“Già hóa dân số” là khi tỷ lệ người từ 65 tuổi trở lên chiếm từ 7% - dưới 14% tổng dân số hoặc tỷ lệ người từ 60 tuổi trở lên chiếm từ 10% - dưới 20%

tổng dân số. Già hóa dân số là kết quả của quá độ nhân khẩu học, trong đó mức chết và mức sinh đều giảm cùng với tổng tỷ suất sinh giảm dần xuống mức sinh thay thế, tuổi thọ bình quân tăng lên làm tăng số lượng người cao tuổi (NCT) nói chung và lao động cao tuổi nói riêng, tức là tỷ lệ trẻ em dưới 15 tuổi giảm, tỷ lệ người cao tuổi tăng (UNFPA, 2012).

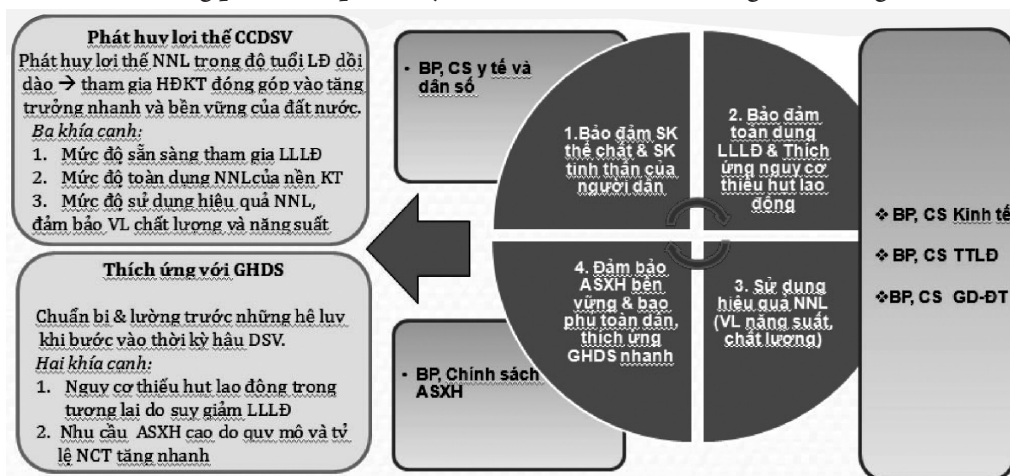
“Thích ứng với già hóa dân số” là việc đất nước chuẩn bị và lường trước những hệ lụy khi bước vào thời kỳ hậu dân số vàng để có giải pháp và chính sách chủ động trước nguy cơ thiếu hụt lao động do tỷ lệ người trong tuổi lao động giảm sút và gia tăng nhu cầu về ASXH do tỷ lệ người cao tuổi tăng (UNDP, 2017).

2.2. Khung phân tích phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng và thích ứng với già hóa dân số

- Phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng

Theo ADB (2019), việc phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng được thực hiện thông qua việc ban hành và thực thi các biện pháp, chính sách nhằm hiện thực hóa có hiệu quả những đóng góp của NNL trong độ tuổi lao động cho tăng trưởng, đó là: cải thiện thể chất và sức khỏe; nâng cao trình độ dân trí nói chung và trình độ kỹ năng của người lao động (NLĐ) nói riêng; sử dụng hiệu quả nguồn lao động dồi dào cho tăng trưởng và phát triển kinh tế, đảm bảo việc làm năng suất, bền vững và một hệ thống ASXH bao phủ rộng và bền vững. Theo đó, việc phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng cần được xem xét trên ba cấp độ (xem hình 1):

Hình 1. Khung phân tích phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng, thích ứng với GHDS



Nguồn: Tổng hợp từ các tài liệu của UNFPA (2010, 2012, 2016), TCTK (2021) và ADB (2019), Bloom et al. (2014) & TS. Doãn Mậu Diệp (2021).

+ *Cấp độ 1. Mức độ sẵn sàng tham gia LLLĐ*: được đo lường bằng tỷ lệ những người “trong độ tuổi lao động” có khả năng làm việc. Nếu dân số trong độ tuổi này đông nhưng lại ốm đau, bệnh tật, không có khả năng làm việc thì cũng không tác động tích cực cho phát triển, thậm chí là ngược lại. Vấn đề này liên quan đến các biện pháp, chính sách y tế và dân số.

+ *Cấp độ 2. Mức độ toàn dụng nhân lực của nền kinh tế*: được đo lường bằng tỷ lệ những người “có khả năng làm việc” có việc làm. Những người “có khả năng làm việc” nhưng thất nghiệp hoặc có việc làm nhưng không đầy đủ sẽ tác động tiêu cực đến phát triển. Do đó, việc đảm bảo toàn dụng LLLĐ là nội dung quan trọng trong phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng. Vấn đề này liên quan đến các biện pháp, chính sách tạo việc làm thông qua phát triển kinh tế và các chính sách thị trường lao động nhằm toàn dụng NNL.

+ *Cấp độ 3. Mức độ sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực*: đo lường bằng tỷ lệ “những người có việc làm” làm việc có năng suất, chất lượng. Nếu có việc làm nhưng năng suất thấp và thu nhập thấp thì đất nước không tránh khỏi “bẫy thu nhập trung bình”, mức sống nhân dân khó cải thiện. Do đó, việc sử dụng hiệu quả NNL nhằm đảm bảo việc làm chất lượng và năng suất là nội dung đặc biệt quan trọng trong phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng. Vấn đề này liên quan đến các biện pháp, chính sách giáo dục - đào tạo, đặc biệt là đào tạo nghề đáp ứng được yêu cầu của việc làm. Bên cạnh đó, chính sách lao động - việc làm và chính sách kinh tế, bao gồm đảm bảo quyền của người lao động, thu hút và sử dụng lao động chất lượng cao.

- *Thích ứng với già hóa dân số*

Theo UNDP (2017), thích ứng với GHDS không chỉ là việc ban hành và thực hiện tốt các biện pháp, chính sách trực tiếp đối với NCT mà còn là việc ban hành và thực hiện tốt các biện pháp, chính sách đối với trẻ em và dân số trong độ tuổi lao động. Theo đó, thích ứng với già hóa dân số cần được xem xét ở hai khía cạnh (xem hình 1):

+ *Ứng phó với nguy cơ thiếu hụt lao động trong tương lai do suy giảm LLLĐ*. GHDS nhanh dẫn đến tình trạng già hóa LLLĐ và LLLĐ tăng trưởng

chậm dần và có nguy cơ suy giảm, dẫn đến thiếu hụt lao động trong tương lai. Việc giải quyết vấn đề này liên quan đến các biện pháp, chính sách lao động, việc làm như mở rộng độ tuổi lao động, tạo công ăn việc làm cho NCT và khuyến khích sử dụng lao động là NCT ...

+ *Thích ứng với nhu cầu đảm bảo ASXH cao do quy mô và tỷ lệ NCT tăng nhanh*. GHDS tạo sức ép lên hệ thống lương hưu và bảo hiểm cũng như thách thức các mô hình trợ giúp xã hội. Nó ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế, thương mại, di cư, các dạng bệnh tật cũng như các giả định cơ bản về sự gia tăng NCT. Câu hỏi đặt ra ở đây là: Đã có những chuẩn bị gì cho bối cảnh gia tăng mạnh mẽ tỷ lệ người cao tuổi? Thiết kế hệ thống ASXH như thế nào để thích ứng với bối cảnh này. Các vấn đề này liên quan đến các biện pháp, chính sách đảm bảo ASXH cơ bản cho người dân nói chung và các chính sách, chương trình đảm bảo ASXH cho NCT nói riêng như chăm sóc sức khỏe, chăm sóc xã hội, an ninh thu nhập, tăng cường tiếp cận cận dịch vụ xã hội cơ bản và xây dựng môi trường sống thân thiện với NCT.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết đã sử dụng các tiếp cận định tính với hai phương pháp nghiên cứu chính, bao gồm: (i) *Phương pháp tổng quan tài liệu thứ cấp*: thu thập, rà soát, phân tích và tổng hợp tài liệu thứ cấp các đề tài nghiên cứu khoa học, báo cáo chuyên đề và báo cáo hành chính của các bộ/ngành và cơ quan khác có liên quan đến tận dụng cơ hội dân số vàng và thích ứng với GHDS; (ii) *Phân tích thống kê*: phương pháp này nhằm phân tích mức độ biến động và tình hình lao động, việc làm, phát triển kinh tế xã hội và ASXH trong bối cảnh cơ cấu dân số vàng và GHDS từ các nguồn số liệu điều tra lao động việc làm hằng năm của Tổng cục Thống kê (TCTK); dữ liệu khảo sát của Ủy ban Quốc gia về NCT (VNCA) năm 2019; dữ liệu khảo sát vấn đề và nhu cầu việc làm, ASXH của người dân trong bối cảnh cơ cấu dân số vàng và GHDS năm 2021 của Viện Khoa học Lao động và Xã hội; số liệu hành chính của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Cục Việc làm, Cục Quan hệ lao động và Tiền lương và các Cục/Vụ trực thuộc Bộ).

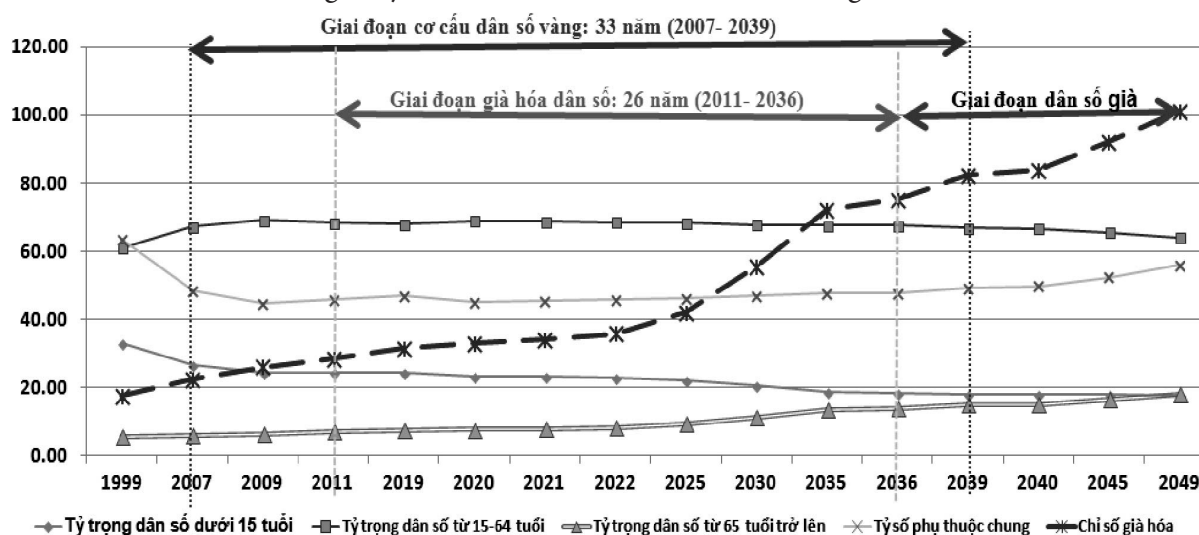
4. Kết quả và thảo luận

4.1. Xu hướng chuyển đổi nhân khẩu học ở Việt Nam

Năm 2021, quy mô dân số Việt Nam đạt gần 98,50 triệu người, trong đó, dân số nam chiếm 49,94% và dân số nữ chiếm 50,05%. Giai đoạn

2011-2021, tốc độ tăng dân số bình quân là 1,17%/năm, của dân số nam là 1,29% năm cao hơn so với tốc độ tăng dân số nữ bình quân là 1,07%/năm. Quá trình chuyển đổi nhân khẩu học ở Việt Nam diễn ra với một số đặc điểm chính như sau: (xem hình 2)

Hình 2. Xu hướng chuyển đổi nhân khẩu học của Việt Nam giai đoạn 1999-2049



Nguồn: TCTK (2021), Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 1999 và 2019; TCTK, Điều tra lao động - việc làm hằng năm (2007-2021); TCTK & UNFPA (2020), Dự báo dân số 2022-2049

(1) Chuyển đổi nhân khẩu học theo xu hướng kép “cơ cấu dân số vàng” và “già hóa dân số”. Dân số Việt Nam chính thức bước vào thời kỳ cơ cấu dân số vàng từ năm 2007 (tỷ số phụ thuộc chung giảm còn 48,57); đồng thời bước vào giai đoạn GHDS từ năm 2011 (tỷ lệ NCT từ 65 tuổi trở lên đạt 7%) với tốc độ già hóa khá nhanh. Năm 2021, dân số từ 15-64 tuổi là 65,69 triệu người, chiếm tỷ trọng 66,69% tổng dân số, giảm 1,84 điểm phần trăm so với năm 2011; dân số dưới 15 tuổi là 23,46 triệu người, chiếm tỷ trọng 23,81%, tăng nhẹ 0,36 điểm phần trăm so với 2011; dân số từ 65 tuổi trở lên 9,35 triệu người, chiếm 9,49%, tăng 1,48 điểm phần trăm so với năm 2011. Giai đoạn 2011-2021, tốc độ tăng dân số từ 15-64 tuổi giảm dần, mức tăng bình quân mỗi năm chỉ còn 0,82%/năm; trong khi đó tốc độ tăng dân số từ 65 tuổi trở lên tăng rất nhanh, mức tăng bình quân đạt 3,91%/năm.

(2) Thời kỳ cơ cấu dân số vàng ở Việt Nam là điều kiện thuận lợi cho phát triển kinh tế - xã hội, song cũng đặt ra không ít khó khăn, thách thức cần phải

giải quyết. Theo dự báo, cơ hội dân số vàng của Việt Nam kéo dài khoảng 33 năm, sẽ kết thúc vào năm 2039 (UNFPA & TCTK, 2020), nghĩa là chỉ còn khoảng 17 năm nữa. Cơ hội vàng được tận dụng triệt để khi tỷ lệ lao động có việc làm cao gắn với việc làm năng suất, hiệu quả, từ đó tạo động lực cho phát triển kinh tế, góp phần giảm nghèo nhanh và bền vững. Tuy vậy, cơ cấu dân số vàng cũng đặt ra không ít khó khăn, thách thức về yêu cầu LLLĐ phải đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu của thị trường cạnh tranh và hội nhập; tạo việc làm năng suất, hiệu quả cho LLLĐ dồi dào; thu hút lao động tham gia BHXH để phòng ngừa rủi ro, nhất là đảm bảo nguồn thu nhập khi về già; gia tăng nhu cầu sử dụng dịch vụ xã hội cơ bản nói riêng và tạo áp lực lên kết cấu hạ tầng cơ sở nói chung, nhất là ở khu vực thành thị, khu công nghiệp.

(3) Giai đoạn chuyển từ dân số già hóa sang giai đoạn dân số già của Việt Nam rất ngắn, đặt ra thách thức “già trước khi giàu”. Việt Nam đang trong thời kỳ cơ cấu dân số vàng nhưng tốc độ GHDS cũng

rất nhanh. Theo dự báo, thời gian quá độ từ GHDS sang dân số già của Việt Nam khoảng 26 năm, từ năm 2011 đến năm 2036 (tỷ lệ dân số từ 65 tuổi trở lên chạm ngưỡng dân số già vào năm 2036 với tỷ lệ 14,17%) (UNFPA & TCTK, 2020). Đây là khoảng thời gian ngắn, ngắn hơn rất nhiều so với các quốc gia có trình độ phát triển cao¹. Như vậy, chỉ còn khoảng 14 năm nữa Việt Nam sẽ chính thức bước vào thời kỳ dân số già². GHDS sẽ tác động đến hầu hết các lĩnh vực của đời sống xã hội bao gồm: TTLĐ, tài chính, nhu cầu về các hàng hóa, dịch vụ, giáo dục, ASXH và chăm sóc sức khỏe cho người cao tuổi... đặt ra các thách thức lớn trong bối cảnh nước ta vẫn là một quốc gia có mức thu nhập trung bình thấp.

4.2. Kết quả phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng và thích ứng với già hóa dân số ở Việt Nam giai đoạn 2011-2021

4.2.1. Phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng

a. Mức độ sẵn sàng tham gia lực lượng lao động

Thể chất và các chỉ số sức khỏe, tuổi thọ bình quân của dân số được cải thiện, đã góp phần nâng cao chất lượng NNL và tỷ lệ tham gia hoạt động kinh tế của dân số từ 15 tuổi trở lên luôn ở mức cao. Năm 2021, dân số 15 tuổi trở lên của cả nước là 74,59 triệu người, trong đó có 50,5 triệu người tham gia hoạt động kinh tế, chiếm tỷ lệ 67,7%. Giai đoạn 2011-2021, tỷ lệ tham gia LLLĐ của dân số từ 15 tuổi trở lên luôn ở khoảng 67,7% - 77,5%. Việt Nam là nước có tỷ lệ tham gia LLLĐ cao so với khu vực và toàn cầu, cho thấy Việt Nam đã thành công ở cấp độ một của phát huy lợi thế dân số vàng. Để tiếp tục thực hiện mục tiêu dân số sung mãn về thể lực, mạnh mẽ về tinh thần, các bộ ngành và địa phương đang tiếp tục triển khai thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW và Nghị quyết số 21-NQ/TW.

Bảng 1. Một số chỉ tiêu cơ bản của thị trường lao động Việt Nam

Chỉ tiêu	2011	2020	2021*
1. Dân số từ 15 tuổi trở lên (Tr. Người)	67,12	73,71	74,59
2. Lực lượng lao động (Tr. Người)	51,72	54,84	50,52
3. Lao động có việc làm (Tr. Người)	50,68	53,61	49,04
4. Tỷ lệ tham gia LLLĐ (%)	77,06	74,40	67,74
5. Tỷ lệ có việc làm của dân số từ 15 tuổi trở lên (%)	75,51	72,73	65,74
6. Tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi lao động (%)	5,48	2,52	3,10
7. Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động (%)	2,22	2,48	3,22

*Nguồn: Tính toán từ cơ sở dữ liệu Điều tra Lao động Việc làm các năm 2011, 2020, 2021 của TCTK; * Số liệu của năm 2021, tính theo Tiêu chuẩn Thống kê lao động quốc tế ICLS19; số liệu của các năm 2011-2020 tính theo tiêu chuẩn cũ ICLS13.*

b. Mức độ toàn dụng nguồn nhân lực của nền kinh tế

(1) *Hầu hết dân số Việt Nam “có khả năng làm việc” đều có việc làm, được thể hiện ở tỷ lệ có việc làm của dân số 15 tuổi trở lên ở mức cao và tỷ lệ thất nghiệp thấp.* Năm 2021, quy mô việc làm cả nước đạt 49,04 triệu người, chiếm 65,33% trong tổng

dân số 15 tuổi trở lên; tỷ lệ thất nghiệp là 3,22%. Giai đoạn 2011-2021, tỷ lệ thất nghiệp luôn duy trì dưới 3% và chỉ tăng nhẹ trong năm 2021 do tác động của dịch Covid-19. Bên cạnh đó, thiếu việc làm cũng không phải là vấn đề của Việt Nam khi tỷ lệ lao động thiếu việc làm giảm nhanh từ 5,84% năm 2011 xuống còn 2,95% năm 2021 (bảng 1). Đó là nhờ thực thi chủ trương đẩy mạnh tái cơ cấu gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng và triển khai các chương trình phát triển KT-XH của Nhà nước nhằm thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế đất nước, qua đó đã tạo nhiều việc làm, nâng cao thu nhập cho NLĐ. Đồng thời, các chính sách, chương trình TTLĐ được triển khai mạnh mẽ tạo việc làm

1 Theo TCTK (2020), các nước phát triển phải trải qua nhiều thập kỷ thì mới bước từ giai đoạn dân số già hóa sang dân số già, như Pháp 115 năm; Thụy Điển 85 năm; Hoa Kỳ 70 năm; Nhật Bản 26 năm.

2 Theo UNFPA (2012), một quốc gia bước vào thời kỳ dân số già khi tỷ lệ dân số từ 60 tuổi trở lên đạt 20% hay tỷ lệ dân số từ 65 tuổi trở lên đạt 14%.

trực tiếp cho các đối tượng đặc thù, yếu thế thông qua hỗ trợ đào tạo nghề, tư vấn giới thiệu việc làm, kết nối việc làm, duy trì việc làm trong nước và đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

(2) *Nguồn nhân lực thanh niên chưa được toàn dụng.* Tỷ lệ thanh niên không có việc làm và không đi học (NEET) cũng cao và tăng từ 9,7% năm 2015 lên 16,3% năm 2021 (TCTK, 2022). Trong thời gian qua, các chính sách, chương trình tạo việc làm cho thanh niên cũng đã được quan tâm xây dựng và triển khai, song thực thi còn nhiều hạn chế và hiệu quả còn thấp. Do đó, cần tiếp tục có biện pháp, chính sách đặc thù để khai thác và toàn dụng nguồn lực thanh niên, trong đó chú trọng phát triển dịch vụ việc làm, thông tin TTLĐ và thực hiện có hiệu quả các chính sách, chương trình khởi nghiệp, tạo việc làm cho thanh niên.

Những bằng chứng trên cho thấy, Việt Nam đã thành công ở cấp độ thứ hai trong phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng, tức là NNL về cơ bản được toàn dụng ở mức cao. Tuy nhiên, cần tiếp tục có giải pháp và chính sách đặc thù để khai thác và toàn dụng nguồn lực thanh niên, đây là lực lượng chủ chốt trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

c. Mức độ sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực

(1) *Trình độ và kỹ năng của nhân lực được cải thiện, song vẫn còn thấp so với yêu cầu của TTLĐ và so với các nước trên thế giới và tiếp tục là điểm nghẽn cho phát triển việc làm chất lượng và năng suất.* Tình trạng NLĐ phải nghỉ học sớm để tham gia vào TTLĐ còn rất phổ biến. Theo số liệu điều tra lao động, việc làm năm 2021 của TCTK, gần 12% LLLĐ chưa bao giờ đi học hoặc chưa tốt nghiệp tiểu học; 21,9% mới tốt nghiệp tiểu học. Đây là rào cản để NLĐ, đặc biệt là lao động thanh niên tiếp

cận đến các chương trình hỗ trợ đào tạo nghề của Chính phủ, cũng như tiếp cận đến các hình thức đào tạo nghề chính quy từ trình độ trung cấp trở lên. Tỷ lệ LLLĐ qua đào tạo có bằng/chứng chỉ mới đạt 26,1% năm 2021 (ở nông thôn là 17,6%). Việt Nam hiện thiếu đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý giỏi, các nhà khoa học, chuyên gia và quản lý doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề. Những hạn chế này đã cản trở sự đóng góp của NNL cho tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững.

(2) *Trong 10 năm qua, cơ cấu lao động, cơ cấu việc làm chuyển dịch theo hướng tích cực, song chất lượng việc làm còn thấp, tính dễ bị tổn thương của việc làm còn cao và năng suất lao động thấp; huy động, phân bổ, sử dụng LLLĐ chưa hợp lý và hiệu quả; cấu việc làm kỹ năng cao còn hạn chế.*

Giai đoạn 2011-2021, tỷ lệ lao động khu vực nông lâm thủy sản đã giảm gần 19,27 điểm phần trăm; tỷ lệ lao động làm công ăn lương tăng 17,31 điểm phần trăm; tỷ lệ lao động giản đơn giảm 13,6 điểm phần trăm (xem bảng 2). Điều này cho thấy, chất lượng việc làm từng bước được cải thiện. Đó là nhờ có những tiến bộ trong hoàn thiện thể chế, chính sách và thực thi các chương trình, đề án, chiến lược liên quan đến phát triển lao động, việc làm. Trong đó, hệ thống luật pháp, chính sách về lao động, việc làm được sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới, đã thể chế hóa quyền và nghĩa vụ của NLĐ trong làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp, bảo đảm tiền lương được thực hiện theo cơ chế thị trường, đồng thời bảo vệ NLĐ có mức tiền lương đầy đủ theo năng suất, chất lượng công việc, bảo đảm không bị rơi vào nghèo đói... Những quy định này đã góp phần phát triển việc làm thỏa đáng cho NLĐ.

Bảng 2. Tỷ lệ lao động có việc làm theo lĩnh vực/khu vực, vị thế và nghề nghiệp, các năm 2011, 2020, 2021

Chỉ tiêu	2011	2020	2021*
1. Tỷ lệ lao động nông lâm thủy sản (%)	48,38	33,10	28,90
2. Tỷ lệ lao động làm công ăn lương (%)	34,60	48,40	51,91
3. Tỷ lệ lao động phi chính thức (%)	-	68,20	68,50
4. Tỷ lệ lao động làm nghề giản đơn (%)	40,40	33,40	25,69
5. Tỷ lệ lao động làm nghề có kỹ năng bậc cao (%)	10,00	12,20	12,64

Nguồn: Tính toán từ cơ sở dữ liệu Điều tra Lao động Việc làm các năm 2011, 2020, 2021 của TCTK; * Số liệu của năm 2021, tính theo Tiêu chuẩn Thống kê lao động quốc tế ICLS19; số liệu của các năm 2011-2020 tính theo tiêu chuẩn cũ ICLS13.

Tuy nhiên, đến năm 2021, cơ cấu lao động vẫn còn lạc hậu với gần một nửa số lao động có việc làm (46%) là lao động dễ bị tổn thương (bao gồm lao động tự làm và lao động hộ gia đình); 68,5% tổng số lao động có việc làm là lao động có việc làm phi chính thức (bảng 2). Đồng thời, theo TCTK (2020), năng suất lao động của Việt Nam hiện đang rất thấp so với nhiều nước trong khu vực, đặc biệt là khoảng cách chênh lệch tuyệt đối vẫn tiếp tục tăng. Tính theo giá so sánh năm 2010, năm 2019 năng suất lao động của Việt Nam chỉ bằng 1/30 của Singapore, 30% năng suất lao động của Thái lan, 13,5% năng suất lao động của Malaysia... (TCTK, 2020). Cơ cấu lao động lạc hậu, chất lượng lao động thấp và tỷ trọng lao động trong các ngành thâm dụng lao động còn cao đang là những điểm nghẽn dẫn đến năng suất lao động quốc gia thấp.

Bên cạnh đó, huy động, phân bổ LLLĐ chưa hợp lý và sử dụng lao động chưa hiệu quả thể hiện ở tỷ lệ tham gia LLLĐ của thanh niên Việt Nam là 54,08% năm 2019 và 53,21% năm 2021, cao hơn nhiều so với mức chung của toàn cầu và khu vực Châu Á - Thái Bình Dương. Tuy vậy, năm 2021, trong số 5,1 triệu thanh niên tham gia LLLĐ, có đến 80,57% chưa qua đào tạo. Các xu hướng này phản ánh tình trạng thanh niên gia nhập TTLĐ sớm thay vì tiếp tục đi học để nâng cao trình độ kỹ năng còn rất phổ biến. Đáng lưu ý, tình trạng không phù hợp giữa trình độ đào tạo và công việc của NLĐ còn khá phổ biến. Năm 2021, so với yêu cầu kỹ năng cần thiết của công việc chính, 52,15% NLĐ Việt Nam có trình độ học vấn hoàn toàn phù hợp; 38,26% NLĐ có trình độ học vấn thấp hơn và 9,59% NLĐ có trình độ cao hơn.

Cầu việc làm kỹ năng cao còn hạn chế do trình độ công nghệ sản xuất của các doanh nghiệp và cơ sở sản xuất kinh doanh của nước ta chủ yếu ở mức trung bình và thấp. Trong thực tế, tỷ lệ lao động có việc làm trình độ kỹ năng cao của nước ta mới đạt trên 12,64% năm 2021 (xem bảng 1), thấp hơn so với mức chung của ASEAN (15%) và nhóm nước có thu nhập trung bình (TNTB) thấp (16%) và còn khoảng cách khá xa so với

nhóm nước có TNTB cao (20%). Việt Nam gia nhập nhóm quốc gia TNTB thấp vào năm 2010 và hiện đang hướng tới mục tiêu trở thành nước TNTB cao vào năm 2030, theo đó cần gia tăng số lượng việc làm kỹ năng cao để góp phần nâng cao năng suất lao động và thu hẹp khoảng cách với các nước có TNTB cao.

Nhìn chung, chất lượng việc làm và năng suất lao động còn thấp cho thấy kết quả phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng cấp độ ba còn nhiều hạn chế, thể hiện ở ba khía cạnh: (i) trình độ học vấn và kỹ năng của LLLĐ còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu của TTLĐ; (ii) chuyển dịch cơ cấu lao động chưa bền vững, huy động và phân bổ lao động chưa hợp lý, sử dụng lao động chưa hiệu quả; (iii) nhu cầu lao động đối với việc làm kỹ năng cao còn thấp và chất lượng nhân lực thấp là “cái bẫy” năng suất thấp và chất lượng việc làm thấp trong tương lai.

4.2.2. Thích ứng với già hóa dân số

a. Về thích ứng với nguy cơ suy giảm và thiếu hụt lao động trong tương lai

(1) *Độ tuổi lao động của người lao động Việt Nam đang được mở rộng thông qua nâng dần tuổi nghỉ hưu theo lộ trình.* Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 đã có quy định mới về tuổi nghỉ hưu của NLĐ trong điều kiện lao động bình thường, từ 60 tuổi lên 62 tuổi đối với nam và từ 55 lên 60 tuổi đối với nữ (Khoản 2 Điều 169). Việt Nam đang thực hiện lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu, từ năm 2021 tuổi nghỉ hưu đối với nam là đủ 60 tuổi 03 tháng và đối với nữ là đủ 55 tuổi 4 tháng, sau đó cứ mỗi năm tăng thêm 3 tháng đối với lao động nam và 4 tháng đối với lao động nữ cho đến khi đủ 62 tuổi vào năm 2028 đối với lao động nam và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Việc tăng tuổi nghỉ hưu sẽ nới rộng khoảng thời gian lao động của NLĐ, giúp NLĐ kéo dài thời gian làm việc, nhờ đó tăng tích lũy khi tới tuổi nghỉ hưu.

(2) Vai trò của NCT ngày càng được phát huy và ghi nhận trong phát triển KT-XH, tuy nhiên cũng còn nhiều bất cập, nhất là trong vấn đề việc làm của NCT có nhu cầu. Nhà nước đã có chính sách để khai thác vai trò của người cao tuổi thông qua ban

hành các quy định nhằm tạo điều kiện cho NCT phát huy trí tuệ, kinh nghiệm quý và phẩm chất tốt đẹp trong các hoạt động của đời sống xã hội (Luật Người cao tuổi 2009; Chương trình hành động quốc gia về người cao tuổi giai đoạn 2021-2030). Năm 2021, cả nước có khoảng 4,65 triệu NCT đang tham gia các hoạt động kinh tế, chiếm 32,4% tổng số NCT trên cả nước. Tuy vậy, chất lượng việc làm và thu nhập của NCT đều thấp... Đa số NCT làm các công việc giản đơn trong khu vực phi chính thức với mức lương bình quân dưới 5 triệu đồng/tháng (chiếm khoảng 72% tổng số NCT), thấp hơn nhiều so với mức lương bình quân chung của lao động làm công ăn lương trong độ tuổi lao động (6,48 triệu đồng) trong năm 2021. NCT gặp khá nhiều khó khăn trong quá trình tìm kiếm việc làm, nhất là trong tiếp cận các dịch vụ kết nối việc làm hay chuyển đổi nghề nghiệp, không tiếp cận được đến vốn vay ưu đãi (ILSSA, 2021).

b. Về phát triển hệ thống ASXH chủ động thích ứng với xã hội đang già hóa nhanh

(1) *Độ bao phủ của bảo hiểm xã hội (BHXH) ngày càng được mở rộng, song còn nhiều khó khăn, thách thức và quỹ hưu trí, tử tuất có nguy cơ mất cân đối.* Giai đoạn 2011-2021, tốc độ tăng bình quân là 6,01% từ 10,5 triệu người lên 16,2 triệu năm 2020 và 16,6 triệu người năm 2021, chiếm 36% LLLĐ trong độ tuổi. Năm 2021, cả nước có gần 3,3 triệu người hưởng các chế độ hưu trí và trợ cấp BHXH hàng tháng. Quỹ BHXH được quản lý công khai, minh bạch; quản lý sử dụng quỹ BHXH đảm bảo đúng quy định của pháp luật, an toàn, bền vững, hiệu quả. Tuy nhiên, theo báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2022), mở rộng độ bao phủ của BHXH còn nhiều khó khăn, thách thức như: số lượng hưởng BHXH một lần tăng nhanh chóng dẫn tới độ bao phủ BHXH tăng chậm; tính tuân thủ của luật pháp chưa cao, tình trạng trốn đóng, nợ đóng, đóng không đủ số lượng và mức đóng vẫn còn phổ biến, chậm được khắc phục; xuất hiện tình trạng lạm dụng, trục lợi từ Quỹ BHXH... Bên cạnh đó, quỹ hưu trí, tử tuất có nguy cơ mất cân đối do số người hưởng chế độ hưu trí, tử tuất tăng nhanh, số người mới tham gia

tăng chậm, mức hưởng lương hưu cao và thời gian hưởng lương hưu quá dài trong mối tương quan với thời gian đóng (Bộ LĐTBXH, 2020).

(2) *Trợ giúp xã hội cho đối tượng khó khăn ngày càng được mở rộng về đối tượng và tăng mức trợ cấp, góp phần quan trọng trong đảm bảo an ninh thu nhập cho NCT.* Tuy nhiên, độ bao phủ và mức trợ cấp đến các đối tượng có nhu cầu vẫn còn hạn chế, nhất là một số nhóm đối tượng yếu thế. Trong giai đoạn 2011-2021, số người được hưởng trợ giúp xã hội thường xuyên (trợ cấp tiền mặt hàng tháng) tại cộng đồng tăng khá nhanh với tốc độ tăng bình quân 6,89%/năm, từ 1,67 triệu người năm 2011 lên 3,042 triệu người năm 2020 (bao phủ hơn 3% dân số) và 3,509 triệu người năm 2021 (chiếm khoảng 3,5% dân số), trong đó trên 55% là NCT. Tuy nhiên, khung khổ pháp lý về trợ giúp xã hội vẫn chưa hoàn thiện, một số văn bản hướng dẫn thực hiện chưa được ban hành kịp thời. Độ bao phủ của trợ giúp xã hội vẫn còn hạn chế, mức trợ cấp cơ bản còn thấp³. Xã hội hóa trợ giúp xã hội còn hạn chế dù đã có các chính sách, cơ chế khuyến khích khu vực tư nhân tham gia. Tác động của các chương trình, chính sách trợ giúp xã hội vẫn còn hạn chế do một số nhóm đối tượng yếu thế vẫn đang tiếp tục bị bỏ quên như: người khuyết tật, mất sức lao động, NCT từ 60-79 tuổi, trẻ em...

(3) *An ninh thu nhập cho NCT hiện là vấn đề cần được quan tâm do độ bao phủ của chính sách ASXH còn thấp.* Năm 2021, nước ta có khoảng 14,35 triệu NCT, trong đó khoảng 6,57 triệu người (chiếm 45,8%) được hưởng chính sách xã hội, gồm: 3,3 triệu người hưởng lương hưu và trợ cấp BHXH hàng tháng, 1,87 triệu người hưởng chế độ trợ cấp xã hội hàng tháng và hơn 1,4 triệu người có công hưởng trợ cấp ưu đãi hàng tháng. Như vậy, vẫn còn hơn 50% NCT ở Việt Nam hiện chưa được hưởng bất cứ chế độ trợ cấp hàng tháng nào từ các chính

³ Đến năm 2020, mức chuẩn trợ cấp là 270.000 đồng/người/tháng (theo Nghị định 136), chỉ bằng 38,5% chuẩn nghèo thu nhập khu vực nông thôn; Từ 1/7/2021, áp dụng mức chuẩn trợ cấp mới là 360 nghìn đồng/người/tháng (theo Nghị định 136), chỉ tương đương 27,7% chuẩn mức sống tối thiểu khu vực thành thị (1,3 triệu đồng/tháng) và 36% khu vực nông thôn (1 triệu đồng/tháng) năm 2015.

sách xã hội của Nhà nước, họ phải sống dựa vào nguồn tiết kiệm hoặc dựa vào con cái, người thân, hoặc tiếp tục làm việc để kiếm sống với mức thu nhập thấp.

(4) *Hệ thống dịch vụ chăm sóc xã hội dân được mở rộng, song còn nhiều yếu kém và thách thức.* Năm 2021, cả nước có 425 cơ sở trợ giúp xã hội (190 cơ sở công lập và 235 cơ sở ngoài công lập). Trong đó, chỉ có 46 cơ sở chăm sóc NCT (chiếm 10,8%), số còn lại gồm 73 cơ sở chăm sóc người khuyết tật, 149 cơ sở chăm sóc trẻ em, 102 cơ sở tổng hợp, 32 cơ sở chăm sóc người tâm thần và 23 trung tâm công tác xã hội. Tuy nhiên, hiện đây vẫn là con số khá khiêm tốn so với tổng số người cần trợ giúp chăm sóc xã hội ở nước ta. NCT ở các cơ sở chăm sóc xã hội được đáp ứng các nhu cầu cơ bản như ăn, mặc, chỗ ở và vui chơi, giải trí; được hỗ trợ phục hồi chức năng. Tuy nhiên, chỉ có dưới 10% số cơ sở có các dịch vụ tham vấn, tư vấn, đánh giá sức khỏe tâm thần, trị liệu tâm lý xã hội...

(5) *Tăng cường tiếp cận dịch vụ công cho NCT được chú trọng thông qua việc ban hành chính sách hỗ trợ đào tạo, tiếp cận giao thông, văn hóa thể thao, thông tin giải trí.* Tuy nhiên, phần lớn NCT còn gặp khó khăn trong tiếp cận đến các dịch vụ này và môi trường sống chưa thân thiện với NCT.

Theo đánh giá của Ủy ban Quốc gia về NCT (VNCA) năm 2019 việc thực hiện Luật Người cao tuổi cho thấy: tạo điều kiện cho NCT tham gia “hoạt động nghiên cứu, giáo dục, đào tạo, ứng dụng khoa học và công nghệ, tư vấn chuyên môn, kỹ thuật” ở các địa phương cho kết quả thực hiện còn hạn chế; mới có hơn 112.276 lượt NCT thụ hưởng chính sách giảm giá vé đường bộ; 59.498 lượt NCT được giảm giá vé đường thủy; 653.864 lượt NCT được giảm giá vé đường sắt; 6.867 lượt NCT được giảm giá vé đường hàng không, so với tổng số gần 11,5 triệu NCT thì đây là con số nhỏ bé (VNCA, 2019).

Người cao tuổi gặp khó khăn trong tiếp cận đến dịch vụ hỗ trợ pháp lý phòng tránh vấn đề lạm dụng và bạo lực đối với NCT. Theo khảo sát của VNCA (2019), khoảng 11,6% NCT đã từng

bị con cháu bạo hành, 30% NCT từng bị nhục mạ và có mâu thuẫn; khoảng 10% hộ gia đình đa thế hệ thừa nhận những mâu thuẫn. Thời gian qua, tình trạng NCT bị lạm dụng, bị bạo hành gia tăng, nhưng chưa có nhiều biện pháp bảo vệ, hỗ trợ NCT như các đường dây nóng hay hỗ trợ pháp lý cho NCT (VNCA & UNFPA, 2019).

Môi trường sống chưa thân thiện với NCT. Kết quả khảo sát của Viện khoa học Lao động và xã hội năm 2021 cho thấy, hệ thống cơ sở hạ tầng nhà ở, giao thông công cộng ở đô thị hiện nay chưa tiện lợi, thân thiện, chưa phù hợp với nhu cầu của NCT; hệ thống đường sắt đô thị chưa có đường ưu tiên cho NCT, cơ sở vệ sinh công cộng phù hợp, chưa có những chỉ dẫn, phương tiện hỗ trợ cho NCT. Ở vùng nông thôn, miền núi tình trạng này còn trầm trọng hơn do nền tảng cơ sở hạ tầng yếu kém, giao thông đi lại còn khó khăn... Theo kết quả khảo sát, trên 50% NCT cho rằng cơ sở hạ tầng địa phương mới chỉ đáp ứng được ở mức bình thường mà chưa thực sự phù hợp với NCT (ILSSA, 2021).

5. Một số giải pháp nhằm phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng và thích ứng với già hóa dân số ở Việt Nam giai đoạn 2021-2030

Trong giai đoạn 2021-2030, chuyển đổi nhân khẩu học của Việt Nam vẫn tiếp tục theo xu hướng kép “cơ cấu dân số vàng” và “già hóa dân số nhanh”. Xu hướng chủ đạo “già hóa dân số nhanh” và các xu hướng khác như Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cũng như tác động của đại dịch Covid-19 và khủng hoảng kinh tế toàn cầu, các nguy cơ bất ổn truyền thống và phi truyền thống từ bên ngoài như xung đột chiến tranh, khủng hoảng kinh tế - tài chính, biến động giá lương thực và năng lượng, thiên tai, dịch bệnh, biến đổi khí hậu và nước biển dâng cũng sẽ tác động mạnh mẽ đến đời sống, KT-XH của nước ta, đặt ra yêu cầu mới cho phát triển TTLĐ và đảm bảo ASXH. Đó là yêu cầu về NNL chất lượng cao, linh hoạt và thích ứng nhanh với các thay đổi của khoa học và công nghệ để tận dụng cơ hội dân số vàng; yêu cầu về một hệ thống ASXH bao phủ toàn dân, thực hiện hiệu quả

ba chức năng thúc đẩy, phòng ngừa và bảo vệ mọi người dân khi gặp rủi ro trong cuộc sống, đặc biệt là thích ứng với tốc độ già hóa nhanh của dân số. Theo đó, để tận dụng cơ hội dân số vàng và thích ứng với GHDS nhanh trong bối cảnh mới, một số giải pháp quan trọng cần thực hiện trong giai đoạn 2021-2030 bao gồm:

(1) Nâng cao chất lượng NNL thông qua tăng cường cơ hội học tập suốt đời; phát triển nhanh LLLĐ chất lượng cao nhằm nâng cao năng suất lao động để tạo đột phá trong phát huy lợi thế cơ cấu dân số vàng và thích ứng với GHDS

- Tăng cường đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ, trong đó chú trọng đổi mới hệ thống GD-ĐT theo hướng trang bị năng lực cho người học; tăng cường đào tạo gắn với doanh nghiệp, đào tạo tại doanh nghiệp cho NLĐ; khuyến khích và hỗ trợ doanh nghiệp để đào tạo, đào tạo lại cho NLĐ.

- Xây dựng cơ chế, chính sách duy trì và phát triển các phương thức học tập suốt đời. Trên cơ sở đó, phát triển hệ thống GD-ĐT học tập suốt đời thông qua các khóa học dài hạn và ngắn hạn linh hoạt theo nhu cầu và nâng cao trình độ cho LLLĐ, nhất là lao động trung niên (từ 35 tuổi trở lên) và lao động cao tuổi để duy trì hoặc chuyển đổi nghề nghiệp; xây dựng cơ chế, chính sách hỗ trợ thanh niên vừa học, vừa làm để nâng cao trình độ, thích ứng với TTLĐ. Chú trọng cải thiện cơ hội giáo dục cho thanh niên nghỉ học sớm ở cấp giáo dục phổ thông và mở ra các cơ hội cho họ tham gia giáo dục, đào tạo nghề nghiệp ở cấp cao hơn; xây dựng và thực thi có hiệu quả cơ chế, chính sách, chương trình hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn trong giai đoạn mới (2021-2030).

- Phát triển nhân lực chất lượng cao, chú trọng xây dựng chính sách ưu tiên phát triển nhân lực có khả năng nắm giữ vị trí then chốt, đầu tàu dẫn dắt quá trình tăng trưởng và phát triển KT-XH; xây dựng và thực thi các chương trình/đề án đào tạo nhân lực chất lượng cao cho phát triển kinh tế tri thức, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

(2) Phát triển việc làm năng suất, chất lượng, chú trọng phân bổ và sử dụng hợp lý lực lượng

lao động nhằm phát huy lợi thế dân số vàng và thích ứng với già hóa dân số

- Nội luật hóa, thể chế hóa phù hợp với thông lệ quốc tế, tuân thủ các nguyên tắc và chuẩn mực hội nhập kinh tế quốc tế và hoàn thiện thể chế TTLĐ, quan hệ lao động để thúc đẩy việc làm bền vững cho NLĐ. Phát triển các định chế TTLĐ để tăng cường kết nối cung - cầu lao động nhằm toàn dụng NNL và bố trí đúng người, đúng việc trong khuôn khổ Chương trình hỗ trợ phát triển TTLĐ đến năm 2030 "tạo và cung cấp thông tin cần thiết để bố trí đúng người, đúng việc; xây dựng chiến lược kết nối việc làm hiệu quả; phát huy đầy đủ các chức năng của bảo hiểm thất nghiệp, thực hiện các giải pháp đồng bộ hỗ trợ doanh nghiệp và NLĐ (Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 6/2/2021 của Thủ tướng Chính phủ)". Trong thời gian tới, cần nghiên cứu xây dựng chính sách bảo hiểm việc làm (thay thế cho bảo hiểm thất nghiệp) theo hướng chủ động bảo vệ và duy trì việc làm thỏa đáng cho mọi NLĐ, mở rộng độ bao phủ đến NLĐ phi chính thức.

- Phát triển nhanh TTLĐ trình độ cao để tạo đột phá trong phát triển việc làm chất lượng, năng suất cho nền kinh tế. Đổi mới và hoàn thiện cơ chế thu hút, quản lý, sử dụng hiệu quả đội ngũ nhân lực chất lượng cao; hoàn thiện thể chế, chính sách kinh tế và TTLĐ tạo môi trường cho lao động tri thức, lao động chất lượng cao tự do di chuyển giữa các ngành, vùng, lĩnh vực trong nước và quốc tế, nhằm thúc đẩy chuyển dịch nhanh cơ cấu kinh tế và lao động theo hướng hiện đại, phát triển kinh tế tri thức, tham gia tích cực vào chuỗi giá trị toàn cầu và phân công lao động quốc tế.

- Duy trì và phát triển việc làm cho thanh niên và người cao tuổi để toàn dụng NNL và thúc đẩy tăng năng suất lao động

+ Phát triển việc làm cho thanh niên: (i) đẩy mạnh định hướng nghề nghiệp cho học sinh, sinh viên, phân luồng đào tạo nghề hiệu quả từ cấp trung học cơ sở; (ii) chú trọng tăng cường đầu tư và cải thiện hoạt động của các trung tâm dạy nghề, giới thiệu việc làm của Đoàn thanh niên; (iii) trang bị cho lao động thanh niên các kỹ năng

thông qua giáo dục giới tính toàn diện, kỹ năng sống và kiến thức để hoạch định cuộc sống; (vi) tăng cường vai trò của các tổ chức đoàn thể trong tạo mối quan hệ và việc làm cho thanh niên; (v) Thúc đẩy, khuyến khích thanh niên khởi nghiệp; tăng cường giới thiệu các dịch vụ phát triển doanh nghiệp cho thanh niên có nhu cầu và các doanh nhân trẻ...

+ *Tạo việc làm phù hợp và thu nhập thỏa đáng cho NCT có nhu cầu làm việc để NCT chủ động đảm bảo an ninh thu nhập và phát huy vai trò của NCT trong phát triển KT-XH, cụ thể: (i) xây dựng và thực thi có hiệu quả các cơ chế hỗ trợ và kênh kết nối việc làm phù hợp cho NCT có nhu cầu tìm việc làm, đặc biệt thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm; xây dựng đề án phát triển việc làm thỏa đáng cho NCT đến 2030; (ii) xây dựng chính sách khuyến khích doanh nghiệp tuyển dụng và sử dụng NCT thông qua các chính sách vay vốn ưu đãi, miễn giảm thuế doanh thu, nghĩa vụ tham gia các chính sách ASXH hay các ưu đãi khác cho doanh nghiệp...*

- *Điều chỉnh, hoàn thiện và thực thi các chính sách kinh tế, nhất là chính sách phát triển ngành, doanh nghiệp nhằm gỡ bỏ những rào cản cho tăng trưởng kinh tế và thúc đẩy tạo việc làm năng suất và chất lượng cho mọi NLĐ. Lồng ghép các mục tiêu phát triển việc làm trong thực hiện tái cấu trúc nền kinh tế gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng hợp lý, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại; đẩy mạnh phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa theo hướng hỗ trợ, khuyến khích các doanh nghiệp chuyển hướng sang những công đoạn có hàm lượng tri thức cao trong chuỗi giá trị toàn cầu và khu vực... Ưu tiên thu hút đầu tư nước ngoài vào các lĩnh vực công nghệ cao, công nghiệp mũi nhọn, ngành có giá trị gia tăng cao hơn, nhằm thu hút NLĐ có kỹ năng vào khu vực FDI...*

(3) Nâng cao năng lực hệ thống an sinh xã hội thích ứng với già hóa dân số nhanh

- *Phát triển hệ thống BHXH linh hoạt, đa tầng, hiện đại hướng tới bao phủ toàn bộ lực lượng lao động, góp phần đảm bảo an ninh thu nhập cho NCT trong tương lai. Thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 28-*

NQ/TW chú trọng cải cách hệ thống hưu trí, đổi mới các chính sách bảo hiểm tự nguyện, phát triển bảo hiểm hưu trí bổ sung, hấp dẫn NLĐ tham gia; hoàn thiện cơ chế quản lý và đầu tư Quỹ BHXH an toàn, bền vững, hiệu quả; đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức về chính sách; tăng cường công tác thanh tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về BHXH, kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm các vi phạm, nhất là các hành vi trốn đóng, nợ đóng, gian lận, trục lợi tiền BHXH...

- *Tăng cường trợ giúp xã hội cho đối tượng khó khăn đảm bảo bao phủ hầu hết các nhóm đối tượng, góp phần đảm bảo an ninh thu nhập cho NCT. Hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về trợ giúp xã hội theo hướng hỗ trợ kịp thời, bảo đảm ASXH cho những người có hoàn cảnh khó khăn, người có thu nhập thấp, NCT...; giảm độ tuổi đủ điều kiện nhận trợ giúp xã hội xuống 70 tuổi và thấp hơn nữa trong điều kiện ngân sách cho phép; điều chỉnh, nâng dần mức trợ cấp cho các đối tượng chính sách; phát triển và đa dạng hóa các dịch vụ trợ giúp xã hội, dịch vụ công tác xã hội chuyên nghiệp; có chính sách và dịch vụ trợ giúp giải quyết vấn đề bạo lực gia đình, NCT, người khuyết tật...*

- *Phát triển hệ thống chăm sóc xã hội toàn diện. Xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý về dịch vụ chăm sóc xã hội, phát triển đội ngũ nhân lực chuyên nghiệp cho chăm sóc xã hội và chăm sóc dài hạn cho NCT; Ban hành các chính sách khuyến khích khu vực tư nhân tham gia chăm sóc dài hạn; xây dựng và phát triển chính sách bảo hiểm chăm sóc dài hạn cho NCT theo lộ trình; phát triển mạng lưới các cơ sở chính sách xã hội theo phương thức đối tác công - tư nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của NCT, bao gồm các nhà dưỡng lão, các trung tâm bảo trợ xã hội...*

- *Tăng cường tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản cho NCT và xây dựng môi trường thân thiện để đáp ứng nhu cầu của NCT.*

+ *Đảm bảo NCT được tiếp cận các dịch vụ GD-ĐT, giao thông, văn hóa, trong đó chú trọng triển khai các dự án giáo dục - đào tạo đặc thù cho NCT để rèn luyện sức khỏe tinh thần và nâng cao kiến thức, kỹ năng công nghệ thông tin và nghề*

nghiệp cho NCT; thực hiện giảm giá vé theo quy định cho NCT, tăng cường hỗ trợ NCT ở những vùng khó khăn, miền núi, biên giới hải đảo trong tiếp cận dịch vụ xã hội, đời sống văn hóa tinh thần...

+ Đảm bảo NCT được trợ giúp pháp lý khi cần thiết, chú trọng phát triển dịch vụ hỗ trợ như tổng đài, đường dây nóng hỗ trợ, tư vấn cho NCT bị bạo hành, ngược đãi...

+ Đảm bảo môi trường và điều kiện sống phù hợp với NCT, bao gồm: xây dựng kế hoạch phát triển cơ sở hạ tầng, biển báo hiệu, chỉ dẫn dành cho NCT, hệ thống giao thông công cộng, các tiện ích công cộng phù hợp với NCT; tích hợp các tiêu chí môi trường thân thiện với NCT vào các chương trình thành phố thông minh và các chương trình nông thôn mới; xây dựng bộ tiêu chí xã/phường thân thiện với NCT.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Abdelkarim, K. (2017). 'Measuring Employees' Satisfaction in the United Arab Emirates Banking Sector'. *Proceedings of the 11th Asia-Pacific Conference on Global Business, Economics, Finance and Business Management*, ISBN: 978-1-943579-72-3, Bangkok-Thailand. 16-18, February 2017. Paper ID: T737.
- ADB. (2019). Demographic Dividend in Buhutan: Taking advantage of Transition. *Policy Note*. ISBN 978-92-9261-976-3 (print), 978-92-9261-977-0 (electronic) Publication Stock No. BRF190608-2 (<https://www.adb.org/>)
- Bloom et al. (2014). "Macroeconomic implications of population ageing and selected policy responses". *Free PMC article*, (<https://www.researchgate.net/>)
- Ban Chấp hành Trung ương Khóa XII. (2017). *Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25/10/2017 về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới*.
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII. (2017). *Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 25/10/2017 về công tác dân số trong tình hình mới*.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2018). *Quan hệ Lao động năm 2018*.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội & UNFPA. (2020). *Đánh giá dịch vụ công tác xã hội*.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2022). *Các chính sách ASXH giai đoạn 2011-2021 trong bối cảnh CNH-HĐH đất nước và định hướng, mục tiêu, giải pháp đến năm 2030, tầm nhìn đến 2045*.
- Tổng cục Thống kê và UNFPA. (2020). *Dự báo dân số Việt Nam 2019-2069*. <https://vietnam.unfpa.org/>
- Tổng cục Thống kê. (2020). *Kết quả Tổng điều tra Dân số và Nhà ở thời điểm 0 giờ ngày 1 tháng 4 năm 2019*. NXB Thống kê. <http://tongdieutradaso.vn/>
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam*. Số ĐKKHXB số: 2504-2021/CXBIPH/56-90/TN - ISBN: 978-604-334-955-9
- Tổng cục Thống kê. (2022). *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội quý IV và năm 2021 của Tổng cục Thống kê*. <https://www.gso.gov.vn/>
- Thủ tướng Chính phủ. (2021). *Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 5/2/2021 ban hành chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động Việt Nam đến năm 2030*.
- UNFPA. (2010). *Tận dụng cơ hội dân số vàng ở Việt Nam: Cơ hội, thách thức và gợi ý chính sách*.
- UNFPA. (2012). *Già hóa trong thế kỷ 21: Thành tựu và thách thức*.
- UNFPA. (2016). *Già hóa dân số nhanh chóng ở Việt Nam: Thách thức và Cơ hội*
- UNFPA & VNCA. (2019). *Hướng tới chính sách quốc gia toàn diện thích ứng với già hóa dân số ở Việt Nam*.
- UNECE. (2022). *Mainstreaming ageing-revisited. UNECE Policy Brief on Ageing No. 27*. <https://unece.org/>
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2019). *World Population Ageing 2019: Highlights (ST/ESA/SER.A/430)*. Published by the United Nations Sales No.: E. 20.XIII.6 ISBN: 978-92-1-148326-0 eISBN: 978-92-1-004554-4. <https://www.un.org/>