

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

THÂN QUANG THÁI

**LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI CAO TUỔI THEO
PHÁP LUẬT Ở NƯỚC TA HIỆN NAY**

Chuyên ngành: Luật kinh tế

Mã số: 60.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

PGS.TS. LÊ THỊ HOÀI THU

Hà Nội - 2016

LỜI CAM ĐOAN

*Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi.
Các số liệu nêu trong luận văn là trung thực. Kết quả nghiên cứu nêu trong
luận văn chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.*

Tác giả

Thân Quang Thái

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ NGƯỜI CAO TUỔI VÀ PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI CAO TUỔI	
1.1. Khái quát chung về người cao tuổi.....	6
1.2. Pháp luật về lao động của người cao tuổi	10
1.3. Pháp luật về lao động của người cao tuổi ở một số nước trên thế giới và những gợi mở cho Việt Nam.....	20
1.4. Cơ chế bảo đảm thực hiện pháp luật về lao động của người cao tuổi	26
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI CAO TUỔI Ở NƯỚC TA HIỆN NAY	30
2.1. Thực trạng các qui định pháp luật về lao động của người cao tuổi....	30
2.2. Thực trạng thi hành pháp luật về lao động của người cao tuổi	38
CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI CAO TUỔI Ở NƯỚC TA HIỆN NAY	52
3.1. Sự cần thiết cần phải nâng cao hiệu quả pháp luật về lao động của người cao tuổi	52
3.2. Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về lao động của người cao tuổi.....	54
3.3. Phương hướng hoàn thiện pháp luật về lao động của người cao tuổi ở nước ta.....	58
KẾT LUẬN	69
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	70

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BHXH	Bảo hiểm xã hội
BLLĐ	Bộ luật lao động
DS-KHHGD	Dân số-kế hoạch hóa gia đình
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
ILO	Tổ chức lao động quốc tế
ILSSA	Viện Khoa Học Lao động và xã hội
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
QLLĐ	Quản lý lao động
VCCI	Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam
XHCN	Xã hội chủ nghĩa
UNFPA	Quỹ Dân số Liên Hiệp quốc
UNDP	Chương trình Phát triển Liên Hiệp quốc

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nhận thức được tính tất yếu của già hóa dân số và sự cần thiết phải chuẩn bị một cách đầy đủ của tất cả các cơ quan chính phủ, tổ chức xã hội dân sự, cộng đồng và gia đình đối với số lượng người cao tuổi ngày càng gia tăng. Điều này phải được thực hiện thông qua nâng cao nhận thức, tăng cường năng lực quốc gia và địa phương, xây dựng cải tổ về chính trị, kinh tế và xã hội đặc biệt là chính sách về người cao tuổi cần thiết để giúp xã hội thích ứng kịp thời với một thế giới đang già hóa.

Già hoá dân số đang tăng nhanh và chiếm tỉ lệ ngày càng cao trong cơ cấu dân số ở Việt nam. Theo dự báo của Tổng cục Thống kê, tỉ lệ này sẽ đạt ngưỡng 10% vào năm trong 2017, đưa nước ta vào giai đoạn “già hóa” dân số. Quá trình già hóa diễn ra ở nước ta cũng như các nước đang phát triển khác diễn ra nhanh hơn nhiều những gì các nước phát triển đã trải qua. Không những có ít thời gian hơn để điều chỉnh nền kinh tế, cơ cấu chính sách, các chế độ BHXH của nước ta vẫn còn yếu và chưa có nhiều kinh nghiệm.

Già hóa là một quá trình liên tục, những người trong cơ cấu “dân số vàng” hiện nay sẽ già đi và là một phần trong cơ cấu dân số già trong tương lai, điều này hàm ý một gánh nặng không nhỏ cho xã hội Việt nam. Thứ nhất, người già được coi là nhóm dân số dễ bị tổn thương và cần sử dụng nhiều nguồn lực chăm sóc sức khỏe, bảo trợ xã hội, trợ cấp thu nhập. Thứ hai, tỉ lệ người già hưởng các chế độ BHXH tăng cao trong khi lực lượng lao động lại thu hẹp tương đối, điều này gây mất cân đối thu chi cho các quỹ BHXH. Thứ ba, người già thường phụ thuộc vào trợ cấp của con cháu, xu hướng đang tăng lên của “tỉ lệ phụ thuộc già” lại gây thêm gánh nặng cho những người đang trong độ tuổi lao động.

Một trong những giải pháp mà các nước phát triển đã áp dụng là hỗ trợ người già tham gia lực lượng lao động. Việc làm giúp NCT chủ động trong tài chính, tăng cường thể chất và tinh thần. Tỷ lệ Người cao tuổi tham gia hoạt động kinh tế ở nước ta hiện nay khá cao, tuy nhiên các chính sách hỗ trợ của nhà nước là chưa đầy đủ và còn nhiều bất cập.

Vấn đề “lao động của người cao tuổi” ngày càng có ý nghĩa quan trọng.

Nghiên cứu bản chất pháp lý về hành vi lao động của người cao tuổi theo pháp luật ở nước ta hiện nay đặt ra nhiều vấn đề phức tạp cả về lý luận và thực tiễn do tính đặc thù của người cao tuổi tham gia vào thị trường lao động.

Từ những lý do trên tác giả đã lựa chọn đề tài: “**Lao động của người cao tuổi theo pháp luật ở nước ta hiện nay**” làm đề tài luận văn.

Việc nghiên cứu cơ sở lý luận và các vấn đề đặt ra từ thực tiễn pháp luật lao động của người cao tuổi ở Việt Nam hiện nay không chỉ có ý nghĩa về mặt lý luận mà còn có giá trị thực tiễn sâu sắc.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Tính tới thời điểm hiện tại, đã có rất nhiều công trình nghiên cứu có liên quan đến pháp luật về Lao động nhằm hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này như: Giang Thanh Long, 2011, *Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam, Thực trạng, dự báo và một số khuyến nghị chính sách*, UNFPA; Nguyễn Đình Cử, 2006, *Xu hướng già hóa dân số thế giới và đặc trưng người cao tuổi Việt Nam*, Tạp chí Gia đình và Trẻ em. Số 11, năm 2006;

PGS.TS Nguyễn Bá Ngọc và ThS Đặng Đỗ Quyên, 2016, *Những thách thức về lao động việc làm trong quá trình tận dụng cơ hội dân số vàng và đối phó với già hóa dân số để phát triển bền vững đất nước*, ILSSA;

Giáo sư -Tiên sĩ Nguyễn Xuân Thắng, 2011, *Báo cáo quốc gia về phát triển con người năm 2011*, UNDP; PGS-TS Lê Thị Hoài Thu, 2008, *Hoàn*

thiện pháp luật Lao động Việt nam, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế - Luật 24(2008) 84-92...

Tuy nhiên, hầu hết các công trình đều nghiên cứu một cách tổng quát về các lĩnh vực của luật lao động khác nhau, chưa có một công trình nghiên cứu nào tập trung nghiên cứu các hành vi pháp lý, các quan hệ đặc thù của các chủ thể pháp luật về lao động của người cao tuổi.

Các công trình nghiên cứu trên đã tiếp cận vấn đề pháp luật lao động ở nhiều góc độ khác nhau và là những tài liệu quý báu cho tác giả trong quá trình nghiên cứu đề tài của mình. Tuy nhiên, đề tài mà tác giả lựa chọn chỉ tập trung nghiên cứu các quy định của pháp luật Việt Nam về Lao động của người cao tuổi. Cho đến nay, vấn đề về Lao động của người cao tuổi theo pháp luật ở Việt Nam nói chung là mảng đề tài chưa được nghiên cứu một cách đầy đủ.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài

Mục đích chính của luận văn là nghiên cứu một cách có hệ thống các vấn đề lý luận để làm rõ bản chất của các quan hệ pháp lý về lao động của người cao tuổi theo pháp luật, nhằm đưa ra những đánh giá có cơ sở khoa học về thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành các qui định pháp luật về lao động của người cao tuổi để từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về lao động của người cao tuổi theo pháp luật ở nước ta hiện nay.

Theo đó, đề tài có các nhiệm vụ sau:

- Nghiên cứu các khái niệm, đặc điểm pháp lý về lao động của người cao tuổi theo pháp luật
- Nghiên cứu các nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về lao động của người cao tuổi theo pháp luật.

- Nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về lao động của người cao tuổi theo pháp luật ở nước ta hiện nay.

- Đề xuất phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về lao động của người cao tuổi theo pháp luật ở nước ta hiện nay.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu:

- Lao động của người cao tuổi theo pháp luật Việt nam.
- Đánh giá các VBQPPL về lao động của người cao tuổi.
- Khả năng ứng dụng thực tiễn pháp luật về lao động của người cao tuổi ở Việt nam

- Đề xuất phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về lao động của người cao tuổi ở Việt nam hiện nay.

Phạm vi nghiên cứu:

Pháp luật Lao động là lĩnh vực rất rộng mà vấn đề lao động của người cao tuổi theo pháp luật Việt Nam là vấn đề pháp lý còn rất mới và mang tính đặc thù của pháp luật Lao động nên nội dung của luận văn chỉ tập trung phân tích, làm rõ các quy định của pháp luật về: việc làm, hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc-nghỉ ngơi, BHXH, ATVS-ATLĐ...và các chế độ chính sách khác đối với người lao động cao tuổi một cách tổng quát nhất.

5. Phương pháp lý luận và phương pháp nghiên cứu

Luận văn được trình bày trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác – Lê-nin về Nhà nước và Pháp luật, quan điểm của Đảng và Nhà nước về phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế. Nội dung của luận văn được nêu và phân tích dựa trên cơ sở các văn bản pháp luật của Nhà nước, các văn bản hướng dẫn áp dụng pháp luật và các tài liệu pháp lý.

Để hoàn thành tốt đề tài, tác giả sẽ sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu chủ yếu như: phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, phương pháp tổng hợp, phương pháp phân tích, phương pháp so sánh...

Ngoài ra, tác giả còn sử dụng các phương pháp khác như: phương pháp diễn dịch, phương pháp quy nạp, phương pháp thống kê... Và nhiều phương pháp nghiên cứu của các ngành Khoa học xã hội nói chung cũng như ngành Luật học nói riêng.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Về mặt lý luận: đây là luận văn nghiên cứu một cách có hệ thống, đầy đủ về lao động của người cao tuổi theo pháp luật Việt nam, đưa ra những định hướng và đề xuất các kiến nghị là cơ sở khoa học cho việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động của người cao tuổi theo pháp luật, góp phần tăng cường hiệu quả điều chỉnh của pháp luật Lao động để xây dựng và hoàn thiện Bộ luật lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam.

Kết quả nghiên cứu của luận văn này cũng có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo hữu ích cho việc nghiên cứu và giảng dạy chuyên ngành luật trong các trường đào tạo về luật.

7. Bố cục của luận văn

Ngoài lời mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được chia làm 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về người cao tuổi và pháp luật về lao động của người cao tuổi.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về lao động của người cao tuổi ở nước ta hiện nay.

Chương 3: Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về lao động của người cao tuổi ở nước ta hiện nay.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ NGƯỜI CAO TUỔI VÀ PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI CAO TUỔI

1.1. Khái quát chung về người cao tuổi

1.1.1. Khái niệm người cao tuổi

Người cao tuổi: (NCT) hay còn gọi là người già/người cao niên là người thuộc một bộ phận dân cư sống qua một độ tuổi nhất định, độ tuổi này được pháp luật của từng nước quy định. Tại Việt nam, Tại điều 2, Luật Người cao tuổi quy định “Người cao tuổi là công dân nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt nam từ 60 tuổi trở lên” .

Tại các nước phát triển, luật quy định từ 65 tuổi trở lên được coi là người già/người cao niên/NCT. Tuy nhiên, ở các nước đang phát triển và kém phát triển quy định về độ tuổi của người già/người cao niên/NCT tùy theo luật của từng nước, một số nước quy định trong luật là 60 tuổi trở lên trong khi một số nước khác quy định mốc 65 tuổi trở lên. Hiện tại chưa có một tiêu chuẩn thống nhất cho các quốc gia, Liên Hợp Quốc chấp nhận từ 60 tuổi trở lên là mốc để xác định dân số già. Trong người già/người cao niên/NCT phân loại người già nhất từ 85 trở lên [22].

Khái niệm NCT được sử dụng thay cho người già/người cao niên vì thực tế nhiều người từ 60 tuổi trở lên, vẫn còn hoạt động, vì vậy cụm từ "người cao tuổi" bao hàm sự kính trọng, động viên hơn so với cụm từ "người già". Nhưng về khoa học thì người già hay NCT đều được dùng với ý nghĩa như nhau.

Già hoá dân số: Già hóa dân số là một quá trình mà tỷ lệ người trưởng thành và NCT tăng lên trong cơ cấu dân số, trong khi tỷ lệ trẻ em và vị thành niên giảm đi, quá trình này dẫn tới tăng tuổi trung vị của dân số. Già hoá 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 đã làm tăng lao động hoặc số lượng người NCT. Theo khuyến cáo của Liên Hợp Quốc, một quốc gia có tỷ lệ người cao tuổi (60+) từ 10% trở lên thì quốc gia đó được coi là dân số già. Tổ chức y tế thế giới (WHO) cũng khuyến cáo: một đất nước có trên 10% người cao tuổi (60+) được coi là một đất nước dân số già[15]. Như vậy, già hóa dân số phản ánh sự phát triển KT-XH, y tế, giáo dục, khoa học công nghệ, DS-KHHGD... của Việt Nam.

Khi có điều kiện kinh tế tốt, chăm sóc sức khỏe y tế tốt, đời sống văn hóa tinh thần không ngừng được nâng cao thì tuổi thọ ngày càng cao. Làm tốt công tác DS-KHHGD, mức sinh giảm (Việt nam đã đạt mức sinh thay thế từ năm 2006) đồng nghĩa với việc tỷ lệ trẻ em và vị thành niên trong tổng dân số giảm. Hai xu hướng trên dẫn đến kết quả là tỷ lệ NCT tăng lên nhanh chóng.

Tuy nhiên, sự thay đổi cơ cấu dân số toàn cầu theo hướng già hoá tác động sâu sắc tới mọi khía cạnh của cá nhân, cộng đồng, của từng quốc gia và cộng đồng quốc tế; liên quan đến mọi mặt của đời sống loài người: Xã hội, kinh tế, chính trị, văn hoá, tâm lý và tinh thần. Dân số già hoá nhanh cũng sẽ gây những ảnh hưởng tương tự như tăng trưởng dân số nhanh, tạo áp lực cho hệ thống cơ sở hạ tầng hiện có, hệ thống dịch vụ sức khỏe, giao thông đi lại, quan hệ gia đình, tâm lý, lối sống cũng như hệ thống hưu trí cho NCT...chắc chắn sẽ làm cho những vấn đề KT-XH, môi trường thêm trầm trọng và có nhiều biến động không thể lường trước. Có thể chia theo các giai đoạn:

- Giai đoạn “già hóa dân số” (*Aging population*) hay còn gọi là giai đoạn “dân số đang già”: khi tỷ lệ người từ 60 tuổi trở lên chiếm từ 10% đến 19,9% tổng dân số hoặc khi dân số 65 tuổi trở lên chiếm từ 7% đến 13,9% tổng dân số.

- Giai đoạn “dân số già” (*Aged population*) còn gọi là giai đoạn “dân số đã già”: khi tỷ lệ người từ 60 tuổi trở lên chiếm từ 20% đến 29,9% hoặc khi

dân số từ 65 tuổi trở lên chiếm từ 14% đến 20,9% tổng dân số.

- Giai đoạn “Dân số siêu già” (*Super aged population*): khi tỷ lệ người từ 60 tuổi trở lên chiếm từ 30% trở lên hoặc khi dân số từ 65 tuổi trở lên chiếm từ 21% tổng dân số.

Bảng 1.1: Số lượng và tỷ lệ người cao tuổi Việt Nam

Năm	Tổng dân số (triệu người)	Người cao tuổi 60+ (triệu người)	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ 65+ (%)
1979	53,74	3.71	6.9	4.7
1989	64,38	4.64	7.2	4.7
1999	76,33	6.19	8.1	5.8
2009	85,84	7.54	8.68	6.4
2010	86,75	8.15	9.4	6.8
2011	87,61	8.65	9.9	7.0
2014	90,49	9,02	10,2	7,1

Nguồn: GSO, Tổng điều tra dân số & nhà ở 1979, 1989, 2009 và Điều tra Biến động DS-KHHGD, 2010, 2011, 2014.

1.1.2. Khái niệm người lao động cao tuổi

Lao động cao tuổi là người lao động đã hết tuổi lao động theo qui định của pháp luật, còn khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động. Tùy thuộc vào qui định về độ tuổi nghỉ hưu của các quốc gia khác nhau để xác định đối tượng lao động người cao tuổi. Hay nói một cách khác, yếu tố độ tuổi là yếu tố quan trọng trong việc xác định đối tượng lao động người cao tuổi. Thông thường, do sự khác biệt về giới giữa lao động nam và lao động nữ mà việc xác định hết tuổi lao động có qui định khác nhau, thường theo hướng lao động nữ được nghỉ sớm hơn.

Khi nghiên cứu về lao động người cao tuổi, có thể thấy họ có những đặc điểm sau:

Một là, người lao động cao tuổi thường hạn chế về sức khỏe do tuổi cao. Sau một thời gian lao động, cùng với qui luật sinh học tự nhiên của con người, người lao động cao tuổi xuất hiện những biểu hiện của sự suy giảm các chức năng tâm sinh lý và chức năng làm việc, các phản xạ chậm hơn và có phần kém đi, họ cần được nghỉ ngơi. Tuy vậy, trong thực tế có nhiều người lao động cao tuổi mong muốn được tiếp tục làm việc, được tiếp tục cống hiến và tham gia các hoạt động xã hội để có thêm thu nhập.

Về phía người sử dụng lao động, dĩ nhiên phải có nhu cầu mới sử dụng họ, như cần người lao động cao tuổi cố vấn về chuyên môn, truyền đạt kinh nghiệm cho thế hệ trẻ, rèn luyện ý thức tổ chức kỷ luật cho những người mới bước vào nghề. Chính vì lý do này, người lao động cao tuổi cần cân nhắc lựa chọn việc giao kết hợp đồng lao động với nghề nghiệp và điều kiện lao động phù hợp với tình trạng sức khỏe của mình.

Hai là, người lao động cao tuổi còn hạn chế về trí lực, yếu tố này cho thấy khả năng ghi nhớ kém tập trung, người lao động cao tuổi khó tiếp cận những kiến thức và qui trình hiện đại so với những kinh nghiệm đã có...

Tuy nhiên, họ lại có ưu điểm là nhiều kinh nghiệm, sự thận trọng và trách nhiệm trong công việc.

Ba là, người lao động cao tuổi thích ứng với các loại công việc đòi hỏi kinh nghiệm, trình độ khoa học kỹ thuật hay trình độ quản lý, không phù hợp với các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Bởi lẽ, trải qua một quá trình học tập, tích lũy kinh nghiệm, kiến thức, giá trị sức lao động của người lao động cao tuổi ngày càng tăng cao. Ở góc độ này, lao động cao tuổi được coi là “tài sản vô giá” của quốc gia. Do vậy, cần có sự khai thác hợp lý giá trị sức lao động của đối tượng này. Việc quan tâm của xã hội đến những người lao động cao tuổi không chỉ bằng những khoản trợ cấp xã hội, cái quý hơn là giúp họ tự

lực cải thiện đời sống, tạo điều kiện cho họ thể hiện mình vẫn là người có ích cho xã hội.

1.2. Pháp luật về lao động của người cao tuổi

1.2.1. Nguyên tắc pháp luật về lao động của người cao tuổi

Nguyên tắc pháp luật về lao động của người cao tuổi trước hết dựa trên cơ sở đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước. Mục tiêu và động lực chính của sự phát triển là: “vì con người, phát huy nhân tố con người, trước hết là người lao động”. Khi người lao động tham gia quan hệ lao động, họ phải đối mặt với nhiều nguy cơ, cuộc sống của họ gặp nhiều khó khăn phát sinh trong quan hệ này, người lao động, đặc biệt là lao động cao tuổi khó có điều kiện thỏa thuận bình đẳng thực sự trong thực tế với một bên là người sử dụng lao động. Do đó, họ cần được pháp luật bảo vệ để hạn chế những bất lợi, bất công, những sức ép từ người sử dụng lao động, từ khách quan của nền kinh tế thị trường tác động đến người lao động, đặc biệt là người lao động cao tuổi. Trong mỗi quan hệ với người sử dụng lao động, người lao động luôn đứng ở vị trí yếu thế hơn. Vì vậy, pháp luật lao động có nhiệm vụ thu hẹp sự cách biệt, vị thế giữa người sử dụng lao động và người lao động. Do đó, về bản chất pháp luật lao động phải bảo vệ người lao động đúng mức để sử dụng lao động hợp lý, hạn chế xu hướng lạm quyền của người sử dụng lao động. Ở Việt Nam, Nhà nước gắn liền với bản chất là của dân, do dân và vì dân thì vấn đề bảo vệ người người lao động càng được Đảng, Nhà nước chú trọng và đặc biệt quan tâm, điều này được thể hiện trong Bộ luật lao động bằng các nguyên tắc :

Một là, bảo vệ quyền được làm việc của người lao động cao tuổi:

Điều 35, Hiến pháp 2013 qui định:

“1. Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.

2. Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi.

3. Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu “.

Vì vậy, bảo vệ người lao động trước hết là bảo vệ quyền được làm việc cho họ. Thực chất của vấn đề này là pháp luật bảo vệ người lao động để họ được ổn định việc làm, không bị thay đổi, bị mất việc làm một cách vô lý. Những qui định của pháp luật luôn hướng tới việc đảm bảo để người lao động và người sử dụng lao động luôn thực hiện đúng cam kết đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động và phải tuân theo các qui định về pháp luật lao động cũng như các văn bản qui phạm pháp luật có liên quan nhằm bảo vệ người lao động đặc biệt là người lao động cao tuổi đến mức tốt nhất có thể, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Như vậy, có thể thấy bảo vệ việc làm cho người lao động đã trở thành vấn đề quan trọng xuyên suốt các chế định việc làm, HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể, kỷ luật lao động...

Hai là, bảo vệ thu nhập và đời sống cho người lao động cao tuổi:

Khi tham gia quan hệ lao động, mục đích cơ bản và quan trọng nhất của người lao động là có thu nhập. Tuy nhiên, vì nhiều lý do mà thu nhập của người lao động thường có nguy cơ không tương xứng so với sức lao động và những đóng góp của họ bởi những nguyên nhân không phải do người lao động gây ra. Do đó, pháp luật lao động có nhiều qui định, vừa bảo vệ thu nhập cho người lao động, vừa giảm thiểu những can thiệp của nhà nước đối với quyền tự chủ của các bên tham gia trong quan hệ lao động. Pháp luật qui định cơ sở của tiền lương phải căn cứ vào năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc.

Đặc biệt, đối với người lao động cao tuổi, nếu người lao động cao tuổi không thuộc diện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc thì ngoài việc phải trả lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả

thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định.

Ba là, bảo vệ các quyền nhân thân của người lao động cao tuổi:

Với tinh thần bảo vệ người lao động một cách toàn diện, bảo vệ tất cả các quyền con người trong lĩnh vực lao động thì quyền nhân thân gắn với lĩnh vực lao động là đối tượng quan trọng cần được bảo vệ. Trong quá trình lao động người lao động còn được bảo vệ danh dự, nhân phẩm, uy tín...

Tư tưởng đó cũng được thể hiện ngay trong lời nói đầu của Bộ luật lao động: “Bộ luật lao động bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động”. Trong quá trình ban hành, sửa đổi luật lao động và trên thực tế ở nước ta, người lao động được bảo vệ ngày càng tốt hơn.

Theo đó, Bộ luật lao động năm 2012 được sửa đổi, bổ sung, xây dựng mới trên cơ sở những nguyên tắc chung sau đây:

1. Tiếp tục cụ thể hoá Hiến pháp năm 1992, phù hợp với định hướng sửa đổi, bổ sung Hiến pháp năm 1992 và kịp thời thể chế hoá mục tiêu, quan điểm, định hướng xây dựng đất nước của Đảng Cộng sản Việt Nam được thể hiện qua các văn kiện Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ X, lần thứ XI, Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung, phát triển năm 2011), Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020;

2. Bảo vệ người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người sử dụng lao động;

3. Tăng cường và tiếp tục đổi mới quản lý nhà nước về lao động, tôn trọng quyền tự chủ sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, quyền thương lượng và tự định đoạt của các bên trong quan hệ lao động theo quy định của pháp luật lao động;

4. Pháp điển hoá các quy định trong hệ thống pháp luật lao động và quản lý lao động hiện hành, nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn áp dụng Bộ luật lao động trong 15 năm thi hành, kế thừa và phát triển các quy định phù hợp đã đi vào cuộc sống, sửa đổi các quy định chưa phù hợp; bổ sung những quy định mới cần thiết phù hợp với cơ chế thị trường;

5. Tham khảo và tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm xây dựng pháp luật lao động của các quốc gia trên thế giới, đặc biệt là các quốc gia thành viên ASEAN, thông lệ quốc tế và nội dung của các Điều ước quốc tế mà nước ta đã phê chuẩn hoặc tham gia phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam.

Ngoài những nguyên tắc mang tính chung như trên, pháp luật về lao động của người cao tuổi còn có những nguyên tắc đặc thù riêng như sau:

Tôn trọng quyền được tiếp tục lao động, công hiến sau độ tuổi nghỉ hưu theo pháp luật.

Bảo vệ và chăm sóc sức khỏe người lao động cao tuổi ngay tại nơi làm việc.

Giảm thời gian làm việc, tăng thời gian nghỉ ngơi đối với người lao động cao tuổi.

Hạn chế công việc nặng nhọc, độc hại đối với người lao động cao tuổi.

1.2.2. Nội dung pháp luật về lao động của người cao tuổi

Với tư tưởng chiến lược “Vì con người và phát huy nhân tố con người”, các qui phạm pháp luật lao động thể hiện chủ trương đường lối của Đảng, Nhà nước là giải phóng và phát huy nguồn nhân lực dồi dào của đất nước, khuyến khích sử dụng tiềm năng lao động xã hội, tạo điều kiện và môi trường để mọi người lao động có việc làm, tự do lao động, từng bước cải thiện đời sống vật chất của người lao động đảm bảo cơ bản tối thiểu về việc làm, trả công lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động, kết hợp hài hòa giữa chính sách

kinh tế và chính sách xã hội, coi trọng quyền và bảo hộ lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động.

Chế độ chính sách pháp luật về lao động đối với người lao động cao tuổi được thể hiện bằng các quyền của người lao động cao tuổi trong quan hệ lao động mà đã được pháp luật công nhận và bảo đảm thực thi; một số trong các quyền cơ bản đó là:

Qui định về việc làm đối với lao động cao tuổi:

Quyền được làm việc (hay quyền có việc làm) là nhóm quyền cơ bản trong luật lao động và là một trong rất nhiều quyền khác của NLD. Quyền được làm việc có vị trí rất quan trọng vì “quyền được làm việc là cốt lõi để thực hiện các quyền con người khác và tạo nên một phần quan trọng không thể tách rời tự nhiên của nhân phẩm”. Quyền có việc làm là yếu tố cơ bản để bảo đảm sự tồn tại thực tế của con người, đồng thời cũng là yếu tố để bảo đảm nhân phẩm và lòng tự trọng của NLD. Quyền có việc làm được coi là quyền hiến định trong pháp luật quốc tế. Cụ thể, Điều 23 Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền năm 1948 ghi nhận: “Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm...”; trong các Điều 6, 7, 8 của Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội năm 1966 cũng xác định các yếu tố của quyền có việc. So với quyền của NLD, quyền có việc làm hẹp hơn, tuy nhiên, đây lại là một quyền cơ bản nhất, quan trọng nhất trong lĩnh vực lao động việc làm. Quyền có việc làm chính là tiền đề, điều kiện quan trọng để thực hiện các quyền khác của NLD nói riêng và các quyền của con người nói chung, như quyền về nhà ở, quyền về giáo dục, văn hoá...Chỉ khi quyền có việc làm được đảm bảo thực hiện, thì các quyền khác của con người mới có ý nghĩa.

Như vậy, kể cả pháp luật quốc tế hay Hiến pháp và các văn bản pháp luật lao động của nước ta hiện nay đều chưa đưa ra khái niệm mang tính chất tổng quát về quyền có việc làm của NLD. Tuy nhiên, có thể hiểu về quyền có việc

làm của NLD trên cơ sở tiếp cận quyền này dưới góc độ quyền con người như sau: “Quyền có việc làm là quyền cơ bản và quan trọng của con người trong lĩnh vực lao động được ghi nhận và bảo vệ trong Hiến pháp, pháp luật quốc gia và pháp luật quốc tế”[11].

Lao động tạo ra của cải vật chất và giá trị của xã hội. Khi đến tuổi nghỉ hưu theo luật định, người lao động không còn tạo ra của cải vật chất cho xã hội nên họ có cảm giác tâm lý là người đứng ngoài xã hội, không giúp ích được cho gia đình và xã hội, mặc dù quyền được làm việc hoàn toàn không mất đi. Thấy được vấn đề này, cộng với vấn đề già hóa dân số đang diễn ra nhanh chóng ở nước ta, Nhà nước, Chính phủ ban hành chính sách đối với người lao động cao tuổi để họ có cơ hội tiếp tục tham gia thị trường lao động sau tuổi nghỉ hưu theo luật định: “Khi có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương III của Bộ luật này.” (Khoản 1, Điều 167, Mục 2, Chương XI, Bộ luật Lao động 2012).

Bên cạnh đó, để bảo vệ người lao động cao tuổi tiếp tục tham gia thị trường lao động theo quyền được làm việc, Nhà nước còn qui định:” Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.” (Khoản 7, Điều 4 Bộ luật Lao động 2012).

Qui định về an toàn, vệ sinh lao động và bảo vệ sức khỏe cho người lao động cao tuổi:

Những qui định về an toàn lao động và vệ sinh lao động được nhà nước thống nhất qui định và tiêu chuẩn hóa. Có hai tiêu chuẩn: Tiêu chuẩn cấp quốc gia, và tiêu chuẩn cấp ngành.

Tiêu chuẩn cấp quốc gia là những tiêu chuẩn bắt buộc thi hành cho nhiều ngành, nhiều nghề trong phạm vi cả nước. Các tiêu chuẩn này do Chính phủ hoặc các cơ quan được Chính phủ ủy quyền ban hành. Đối tượng áp dụng tiêu chuẩn này bao gồm tất cả các cơ sở tư nhân, tổ chức sản xuất kinh doanh dịch vụ; các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội...thuộc mọi thành phần kinh tế, không phân biệt qui mô tổ chức lớn hay nhỏ, nhiều hay ít có sử dụng lao động và người quản lý là công dân Việt nam hay nước ngoài.

Tiêu chuẩn cấp ngành là tiêu chuẩn do cơ quan quản lý cấp ngành ban hành phù hợp với các tiêu chuẩn Quốc gia và có giá trị bắt buộc thi hành trong phạm vi đối tượng mà tiêu chuẩn qui định áp dụng.

Người lao động làm việc ở những nơi có các yếu tố nguy hiểm, độc hại phải được cung cấp những phương tiện bảo vệ cá nhân; các phương tiện bảo vệ cá nhân này được Nhà nước tiêu chuẩn hóa về chất lượng và qui cách. Nhà nước qui định bắt buộc người sử dụng lao động phải trang bị bảo hộ lao động và phải đảm bảo vấn đề vệ sinh lao động và an toàn lao động đối với người lao động nhằm giảm thiểu đến mức thấp nhất sự tác động của các yếu tố nguy hiểm, độc hại có thể dẫn đến tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

Nhằm đảm bảo điều kiện sức khỏe cũng như an toàn lao động đối với người lao động cao tuổi nhà nước đặc biệt chú trọng và thể chế hóa qua các qui định pháp luật lao động. Bởi lẽ, lao động cao tuổi không có khả năng thể lực, sự dẻo dai như các đối tượng đầy trong độ tuổi lao động. Vì vậy, việc pháp luật bảo vệ cho nhóm đối tượng lao động này chính là hạn chế nguy cơ ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe, tính mạng cho họ.

Với mục tiêu bảo vệ đối tượng lao động cao tuổi, pháp luật lao động qui định: “cấm sử dụng lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu đến sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường

hợp đặc biệt theo qui định của Chính phủ (Khoản 3, Điều 167, Bộ luật lao động). Tuy nhiên, để đảm bảo không hạn chế quyền lao động của họ, pháp luật vẫn ghi nhận một số trường hợp ngoại lệ có thể sử dụng lao động cao tuổi làm những công việc khi đáp ứng đủ các điều kiện cụ thể:

Người lao động cao tuổi có kinh nghiệm, tay nghề cao với thâm niên nghề nghiệp từ đủ 15 năm trở lên, được cấp chứng nhận hoặc chứng chỉ nghề hoặc được công nhận là nghệ nhân theo qui định của pháp luật;

Người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe theo tiêu chuẩn do Bộ trưởng Bộ y tế ban hành đối với nghề, công việc;

Sử dụng có tính thời điểm, không quá 05 năm đối với từng người lao động;

Phải khám sức khỏe định kỳ ít nhất 02 lần trong một năm;

Có ít nhất một người lao động không phải là người lao động cao tuổi cùng làm việc;

Đồng thời, tương ứng với từng trường hợp đặc biệt sử dụng lao động cao tuổi với mỗi lĩnh vực, ngành, nghề, người sử dụng lao động còn phải tuân thủ qui định về chức danh nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và các điều kiện sử dụng lao động cao tuổi.

Bộ luật lao động 2012 cũng qui định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo điều kiện sức khỏe cho người lao động cao tuổi thông qua việc quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc. Hàng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề, người lao động cao tuổi phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.

Qui định về tiền lương và quyền lợi khác đối với lao động cao tuổi:

Xuất phát từ quan điểm sức lao động là hàng hóa, tiền lương là giá cả sức lao động, các qui định về tiền lương do nhà nước ban hành phải phản ánh

đúng giá trị sức lao động. Ở Việt nam, quyền được nhận lương là quyền hiến định[11]:

“Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi. “ (Khoản 2, Điều 35, Hiến pháp 2013). Tùy từng tính chất, đặc điểm khác nhau của từng loại lao động mà nhà nước qui định chế độ tiền lương hợp lý. Bởi lẽ, người lao động cao tuổi là nhóm lao động đã đến tuổi hưởng chế độ hưu trí theo qui định pháp luật bảo hiểm xã hội, tuy nhiên họ vẫn tiếp tục tham gia quan hệ lao động.

Trong trường hợp nêu đủ điều kiện hưởng bảo hiểm hưu trí hàng tháng, người lao động cao tuổi được hưởng trợ cấp hàng tháng đồng thời được hưởng tiền lương và các quyền lợi khác về phụ cấp, thưởng và các khoản bổ sung khác,...theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Riêng đối với bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động theo qui định của pháp luật (Khoản 3, Điều 186, Bộ luật lao động). Trường hợp người lao động cao tuổi chưa hưởng chế độ nghỉ phép năm thì tiền nghỉ phép hằng năm cũng được trả gộp vào tiền lương của người lao động.

1.2.3. Vai trò pháp luật về lao động của người cao tuổi

Vai trò của pháp luật lao động đối với việc bảo vệ lao động của người cao tuổi: Pháp luật lao động là hành lang pháp lý vững chắc bảo vệ lao động của người cao tuổi trong quan hệ lao động, bảo vệ người lao động, trong đó có lao động của người cao tuổi là một trong những nguyên tắc cơ bản của Luật lao động. Tư tưởng bảo vệ người lao động xuất phát từ quan điểm coi mục tiêu và động lực chính của sự phát triển là vì sự tiến bộ con người, phát huy nhân tố

con người, trước hết là người lao động. Vì thế, đòi hỏi pháp luật phải thể hiện quan điểm bảo vệ người lao động cao tuổi với tư cách bảo vệ con người, bảo vệ chủ thể của quan hệ lao động. Sự bảo vệ này không chỉ bao hàm mục đích bảo vệ sức lao động mà còn bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động cao tuổi... Pháp luật lao động phải thể hiện sự bảo vệ người lao động cao tuổi trên các phương diện: việc làm, nghề nghiệp, thu nhập, tính mạng, nhân phẩm, danh dự, thậm chí cả nhu cầu nghỉ ngơi, liên kết và phát triển trong môi trường lao động và xã hội lành mạnh. Bằng việc ban hành Bộ luật lao động với một mục riêng[13] (Mục 2, chương XI) quy định về đối tượng lao động là người lao động cao tuổi, và ban hành các văn bản pháp luật lao động khác, pháp luật lao động Việt Nam có vai trò là hành lang pháp lý vững chắc bảo vệ người lao động cao tuổi khi tham gia các quan hệ lao động. Pháp luật lao động tạo sự công bằng trong việc bảo vệ lao động là người lao động cao tuổi khi mà già hóa và các yếu tố khác đang đẩy nhanh số lượng người lao động cao tuổi tham gia lao động. Sự tăng trưởng kinh tế, hội nhập quốc tế và xu hướng toàn cầu hóa đang khuyến khích thành lập và xác định lại vị thế của nhiều công ty, xí nghiệp sản xuất thuộc nhà nước cũng như của tư nhân sẽ cần nhiều lao động để cạnh tranh trên thương trường quốc tế. Lao động là người lao động cao tuổi là lực lượng lao động dồi dào, đặc biệt với kết cấu dân số đang già đi nhanh chóng như ở nước ta hiện nay. Ngoài ra, vì nhiều điều kiện hoàn cảnh mà người lao động cao tuổi phải tiếp tục lao động sau khi đến tuổi nghỉ hưu theo luật định, và được trả công lao động với giá không tương xứng với kỹ năng và kinh nghiệm của người lao động cao tuổi, đồng thời họ phải chịu nhiều bất công, bị lạm dụng và bị bóc lột sức lao động. Điều này tạo ra sự bất bình đẳng trong các mối quan hệ lao động. Vì thế, yêu cầu pháp luật phải bảo đảm các điều kiện khác nhau. Đối với người lao động cao tuổi ở vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, thành thị hay nông thôn, ít có điều kiện tiếp xúc với các

phương tiện truyền thông, vốn kiến thức trang bị cho người lao động cao tuổi về mặt xã hội còn hạn chế, đặc biệt là những người lao động cao tuổi làm công ăn lương.

Pháp luật lao động hình thành ý thức xã hội về việc bảo vệ người lao động nói chung và người lao động cao tuổi nói riêng, pháp luật lao động hình thành trong tiềm thức của mỗi chúng ta ý thức về việc bảo vệ người lao động thuộc nhóm người yếu thế trong đó có người lao động cao tuổi, đó là một trong những vai trò quan trọng của pháp luật. Không chỉ có những giá trị đạo đức mới đánh thức lòng trắc ẩn của chúng ta khi nhìn thấy cảnh một người lao động cao tuổi đang lao động vất vả, hay bị lạm dụng, bóc lột sức lao động, mà pháp luật cũng góp phần đánh thức lòng trắc ẩn đó, và hơn nữa nó còn góp phần lên tiếng bảo vệ lẽ phải, bảo vệ người lao động cao tuổi của mỗi chúng ta.

Với quyền lực của mình, nhà nước sẽ sử dụng pháp luật như là một công cụ để xác định các tiêu chuẩn lao động nhằm bảo vệ và bảo đảm cho quyền lợi của người lao động cao tuổi trong quá trình lao động. Đó chính là vấn đề quan trọng thuộc về nhiệm vụ của luật lao động trong xã hội hiện đại.

1.3. Pháp luật về lao động của người cao tuổi ở một số nước trên thế giới và những gợi mở cho Việt Nam

Ở Nhật Bản [15]: chăm sóc người cao tuổi (NCT) là truyền thống của nhiều dân tộc khắp nơi trên thế giới, cho đến ngày nay, những giá trị đạo đức cao quý đó luôn được tôn vinh ở nhiều quốc gia. Ngày tôn vinh người cao tuổi ở Nhật Bản, người ta dành riêng ngày thứ 2 của tuần thứ 3 tháng 9 là “Ngày tôn trọng NCT” (Respect for the Aged Day). Đây là dịp để toàn thể dân chúng thể hiện sự tôn kính và lòng biết ơn đối với những NCT. Nhật Bản được coi là quốc gia có số người trên trăm tuổi cao nhất thế giới. Dù bùng nổ “dân số già” đang là một thực tế đáng lo ngại, Chính phủ Nhật Bản vẫn thực hiện nhiều chính sách và chương trình hiệu quả dành cho các đối tượng này. Vài năm trở

lại đây, Nhật Bản tiếp nhận hàng nghìn lao động nước ngoài là các nhân viên, y tá, điều dưỡng viên được đào tạo bài bản tại các nước trong khu vực để chăm sóc NCT.

Tuy nhiên, quan điểm về chăm sóc NCT của xứ sở hoa anh đào cũng rất đáng suy ngẫm. Người Nhật quan niệm, dù già yếu nhưng NCT không nên phụ thuộc hoàn toàn vào sự chăm sóc của con cái mà cố gắng tự chủ trong cuộc sống. Với họ, nghỉ hưu không có nghĩa là ngừng hoạt động. Khi về già, họ vẫn thường xuyên đi du lịch, đạp xe, đi bộ... Ở Nhật Bản có rất nhiều khu hoạt động thể dục, thể thao và các câu lạc bộ cho NCT như trà đạo, âm nhạc, nấu ăn... Nhờ vậy, NCT vừa có cơ hội vận động để duy trì sức khỏe, vừa luôn tự tin khi làm chủ được cuộc sống của mình.

Ở Mỹ [20]: đất nước của những dải ngọc cho người cao tuổi.

Một nghiên cứu cho thấy, Mỹ đứng thứ 8 trên thế giới về mức sống dành cho NCT. Theo cơ quan quản lý an sinh xã hội (SSA), các khoản phúc lợi hưu trí từ an sinh xã hội chiếm khoảng 38% thu nhập của người cao tuổi. Theo luật liên bang, tiền trợ cấp dành cho NCT ở các tiểu bang đều bằng nhau, nhưng còn tùy theo thực tế, nếu có tiền thặng dư, khoản phụ cấp có thể tăng thêm. Riêng tiểu bang California có mức trợ cấp xã hội tương đối cao nhất. Hiện nay, người già ở tiểu bang được trợ cấp tới 712USD.

Bên cạnh đó, Mỹ cũng có mức bảo hiểm y tế ưu đãi với những đối tượng này. NCT ở Mỹ được cấp thẻ chăm sóc sức khỏe (Medical Care) có thể sử dụng trong khắp cả nước. Ưu điểm của loại thẻ này là người sử dụng không phải trả bất cứ chi phí nào khi đi khám hoặc mua thuốc theo đơn, thậm chí nằm viện (trừ một số loại thuốc không được đài thọ). Ngoài ra, NCT còn được hưởng giảm giá mỗi khi mua sắm (tùy quy định từng cửa hiệu và thời điểm), đi đến đâu cũng được ưu tiên khi xếp hàng, lên xe, ngồi trong xe bus...

Ở Australia [24]: người cao tuổi được chăm sóc 24/24 giờ.

Australia là một trong mười quốc gia có quỹ phúc lợi xã hội rất cao, đời sống của người về hưu và NCT khá tốt. Chính phủ nước này khuyến khích con cháu chăm sóc ông bà, cha mẹ. Nếu không đi làm để chăm bố mẹ, người chăm sóc cũng sẽ có mức lương bằng số lương NCT được hưởng.

Từ lúc còn khỏe, NCT Australia thường chọn nhà dưỡng lão tư nhân, có thể mua căn hộ riêng để sống. Họ sẽ được chăm sóc 24/24 giờ. Khi mất đi, nhà dưỡng lão sẽ hưởng 20% giá trị ngôi nhà, còn lại con cháu được hưởng. Không chỉ có chế độ đãi ngộ tốt, ở Australia, mỗi bang đều có một tổ chức chống ngược đãi, hành hạ và bóc lột NCT, quảng bá quyền của những NCT để họ được sống thoải mái hoàn toàn. Do được chăm sóc chu đáo như vậy, NCT ở Australia rất vui vẻ, khỏe mạnh. Người cao tuổi không chỉ là “kho” kinh nghiệm sống quý báu, mà còn là điểm tựa của gia đình và xã hội. Chăm lo, quan tâm đến đời sống tinh thần, vật chất của người cao tuổi vì thế là bổn phận và trách nhiệm của mỗi gia đình và toàn xã hội.

Tại **Hồng Kông** [21]: NCT (từ 65 tuổi trở lên) luôn chiếm một vị trí quan trọng trong các chính sách ưu đãi của chính quyền cũng như nhiều doanh nghiệp. Chính quyền Đặc khu Hồng Kông có chính sách phù hợp, thiết thực với việc chăm sóc NCT. Năm 2011, trong Báo cáo về chính sách đối với NCT nêu rõ: “Bơi lội là dạng vận động được NCT và người dân ở các lứa tuổi khác yêu thích. Chính quyền sẽ phát hành vé bơi tháng để giảm bớt gánh nặng cho những NCT thường xuyên đi bơi lội, đồng thời khích lệ người dân năng bơi lội”. Báo cáo cũng kiến nghị để người từ 65 tuổi trở lên và người tàn tật đủ tiêu chuẩn được đi tàu điện ngầm, xe buýt và phà với giá 2 HKD cho mỗi lần đi. Chỉ vài tháng sau, kiến nghị của chính quyền đã trở thành hiện thực với sự hợp tác tích cực và đầy trách nhiệm từ phía doanh nghiệp vận tải hành khách.

Bắt đầu từ ngày 28/6/2012, những NCT và những người tàn tật từ 12 tuổi đến 64 tuổi, đủ tiêu chuẩn ở Hồng Kông đã có thể sử dụng chiếc thẻ đi lại

đa năng Octopus để đi tàu điện ngầm với giá 2 HKD (khoảng 5.500 đồng VN) cho mỗi lần lên xuống. Trước đó, Công ty Tàu điện Hồng Kông đã thực hiện ưu đãi đối với NCT khi đi trên các tuyến tàu điện với phương thức áp giá chỉ bằng nửa giá thông thường. Ngày 5/8 tới đây, cũng chỉ với 2 HKD, NCT ở Hồng Kông có thể đi lại trên những chiếc xe buýt có điều hòa của 4 hãng vận tải hành khách lớn của Đặc khu là: Công ty xe buýt Cửu Long, Công ty xe buýt Thành phố, Công ty xe buýt Tân Thế giới và Công ty xe buýt Long Vận. Hiện nay, Chính quyền Hồng Kông cũng đang tích cực nghiên cứu để giúp NCT được hưởng ưu đãi trên khi đi lại bằng xe buýt cỡ nhỏ, loại phương tiện rất tiện lợi vì hành khách có thể không cần phải vào bến đỗ mới lên hoặc xuống xe.

Ngoài việc được hưởng ưu đãi về đi lại, NCT ở Hồng Kông còn được hưởng một loạt ưu đãi khác về chăm sóc sức khỏe cũng như trong các hoạt động xã hội. Những chương trình thu phí do Chính quyền Đặc khu hay chính quyền các quận tổ chức đều thiết kế vé ưu đãi dành cho NCT. Các trung tâm y tế trị liệu, bệnh viện công hay bệnh viện tư đều ưu tiên phục vụ NCT. Công dân Hồng Kông từ 65 tuổi trở lên khi xếp hàng khám chữa bệnh hay lấy thuốc chỉ cần đưa giấy tờ tùy thân chứng minh độ tuổi, sẽ được ưu tiên xếp sang hàng khác với thời gian chờ đợi ngắn hơn rất nhiều so với bình thường.

Về phúc lợi xã hội, do chính sách hưu trí không hoàn thiện, gây ra khó khăn trong cuộc sống đối với NCT, cho nên nhiều năm trước chính quyền Hồng Kông đã tiến hành phát 900 HKD trợ cấp (dân gian gọi là “tiền hoa quả”) cho các công dân từ 65 tuổi trở lên. Hiện nay, số “tiền hoa quả” mà NCT Hồng Kông nhận được hàng tháng đã tăng lên thành 1.090 HKD. Tháng 10 tới, nếu Hội đồng Lập pháp thông qua kế hoạch của Trưởng Đặc khu Lương Chấn Anh đưa ra hôm 16/7 vừa qua, số “tiền hoa quả” mà NCT Hồng Kông nhận được hàng tháng sẽ tăng gấp đôi, lên 2.200 HKD (khoảng 283 USD).

Đương nhiên, để tham gia vào chương trình này, NCT sẽ phải làm đơn và thỏa mãn một số điều kiện như thu nhập hàng tháng (không tính tiền con cái đưa để tiêu vặt) đối với người già độc thân không quá 6.600 HKD, với vợ chồng già không quá 10.520 HKD; Tổng tài sản đối với người già độc thân không quá 186.000 HKD, với vợ chồng già không quá 281.000 HKD... Dẫu vậy, theo dự tính của chính quyền, vẫn có khoảng 400.000 NCT ở Hồng Kông được hưởng lợi từ chính sách này và mỗi năm chính quyền sẽ phải chi thêm 6 tỉ HKD (14.200 tỷ đồng VN).

Một vấn đề khác cũng rất đáng quan tâm trong chính sách ưu đãi NCT ở Hồng Kông là việc chính quyền huy động được sự tham gia của rất nhiều doanh nghiệp, ngoài những doanh nghiệp vận tải hành khách nêu trên, nhiều doanh nghiệp phục vụ cuộc sống chủ chốt như điện lực, khí đốt, nước sạch và truyền thông đều đưa ra chương trình ưu đãi, giảm phí sử dụng cho NCT. Thậm chí, Cục Phúc lợi Xã hội Hồng Kông còn đưa ra hẳn một cuốn sổ tay các chương trình ưu đãi dành cho NCT, ghi rõ thời gian, phần trăm ưu đãi và điện thoại liên hệ của nhà hàng tham gia như cà phê Starbucks, bánh mì kẹp thịt Oliver's, gà rán KFC hay đồ ăn nhanh McDonalds....

Nhờ những chính sách ưu đãi nêu trên, đa số NCT ở Hồng Kông có cuộc sống tốt hơn, tại các nhà hàng điếm tâm, rất nhiều NCT đến uống trà, thưởng thức các loại bánh và hàn huyên hàng tiếng đồng hồ, cơ hội giao lưu mở rộng đã làm cho họ trở nên hoạt bát và năng động hơn, vì thế, tuổi già cũng chậm lại.

Bài học kinh nghiệm đối phó với già hóa dân số cho Việt nam:

Việt Nam cần nghiên cứu kỹ lưỡng và học hỏi kinh nghiệm từ các nước phát triển trong khu vực cũng như trên thế giới để có những giải pháp toàn diện đối phó với những biến chuyển nhanh chóng của quá trình già hóa dân số cùng với những hệ lụy của quá trình này đến sự phát triển kinh tế xã hội.

Thứ nhất, tăng tuổi nghỉ hưu: việc thiếu hụt nguồn nhân lực do vấn đề già hóa dân số của Nhật Bản là những kinh nghiệm quý báu cho Việt Nam hiện nay

Theo số liệu thống kê của Tổ chức Statistics Bureau (Nghiên cứu của Ths Nguyễn Thanh Vân-Đại học Kinh tế Quốc dân), cứ 5 người già nghỉ hưu thì có 1 người đi làm trở lại, đây là tỷ lệ cao nhất trong khối các nước phát triển. Mặc dù tuổi nghỉ hưu của người Nhật là 60 tuổi nhưng có hơn 5,7 triệu người (20% người về hưu) vẫn tiếp tục làm việc ở độ tuổi quá 65. Theo báo cáo năm 2011 của Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế OECD, đàn ông Nhật thường nghỉ làm ở độ tuổi trung bình 70 và phụ nữ là 67, trước thực trạng đó, Nhật Bản đang cố gắng nâng tuổi nghỉ hưu cho cả hai giới lên 65 tuổi vào năm 2025. Ngoài ra, chính phủ Nhật Bản đã ban hành chính sách giới thiệu việc làm tiếp tục cho người cao tuổi và luật về ổn định việc làm cho người cao tuổi để khuyến khích người cao tuổi vẫn có khả năng lao động tìm công việc phù hợp với mình. Chính sách này vừa làm giảm bớt gánh nặng thiếu hụt lao động của Nhật Bản, vừa giúp người cao tuổi phát huy khả năng, kinh nghiệm của mình.

Thứ hai, phân công lao động hợp lý: Ở một số nước như Hồng Kông, Đức... người lao động cao tuổi, người tàn tật được ưu tiên tuyển dụng vào làm những công việc phù hợp với sức khỏe và chuyên môn của họ, điều này vừa mang tính nhân văn vừa mang tính xã hội sâu sắc.

Thứ ba, đào tạo nâng cao trình độ, tay nghề liên tục: ngoài kinh nghiệm lâu năm và trình độ tay nghề của những người lao động cao tuổi, họ cũng cần được đào tạo để thích ứng với công nghệ mới. Điều này nhấn mạnh tầm quan trọng của đào tạo liên tục nhắm vào người lao động cao tuổi với mục tiêu duy

trì các kỹ năng và kiến thức của họ để cập nhật và phù hợp với người lao động trẻ.

Thứ tư, chính sách ưu đãi, chính sách xã hội: Già hóa dân số là dấu hiệu rõ nét nhất về sự phát triển kinh tế xã hội toàn diện của một quốc gia, điều này có nghĩa Việt nam là nước có nền kinh tế phát triển rất nhanh. Chính vì vậy, cần thay đổi chính sách ưu đãi và chính sách xã hội đối với người lao động cao tuổi nói riêng và người cao tuổi nói chung sao cho không quá chênh lệch so với các nước trong khu vực như Hồng Kông, Singapore...

Thứ năm, thành lập trung tâm trợ giúp người lao động cao tuổi: người cao tuổi cần được hỗ trợ về tâm sinh lý, sức khỏe, y tế, việc làm, pháp lý... Việt nam cần khuyến khích, tạo điều kiện cho sự phát triển các loại hình cung cấp dịch vụ chăm sóc hỗ trợ người cao tuổi. Hiện nay, một số nước như Canada, Australia...có rất nhiều trung tâm trợ giúp người cao tuổi. Đặc biệt, ở Queensland(Úc), cảnh sát còn cung cấp cả dịch vụ bảo vệ toàn diện người cao tuổi[24] .

1.4. Cơ chế bảo đảm thực hiện pháp luật về lao động của người cao tuổi

Luật pháp lao động nói chung và luật pháp về lao động của người cao tuổi nói riêng đều là sự ràng buộc của cả ba bên trong quan hệ lao động: nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động. Vì vậy, để pháp luật về lao động của người cao tuổi bảo đảm thực hiện, cần phân tích các khía cạnh sau [16]:

Nhà nước: có vị thế vô cùng quan trọng, trong đó có việc xây dựng và ban hành pháp luật lao động để làm căn cứ cho việc điều hành hoạt động lao động, cho việc xác lập quan hệ hai bên (người sử dụng lao động và người lao động) và cho việc bảo đảm thực thi pháp luật lao động bằng công cụ xử phạt vi phạm trong quan hệ lao động đặc biệt là lao động cao tuổi bởi vì họ là người

yếu thế trong quan hệ lao động cần được bảo vệ.

Đề pháp luật lao động nói chung và pháp luật lao động của người cao tuổi nói riêng được bảo đảm thực thi, trước hết phải hoàn thiện từng bước các quy định pháp lý, chính sách và cơ chế điều hành thực hiện các quan hệ lao động đặc biệt là lao động của người cao tuổi. Mặc dù chỉ nghiên cứu về quan hệ lao động của người cao tuổi nhưng khi thực hiện các quan hệ lao động của người cao tuổi sẽ liên quan đến tất cả các nội dung của BLLĐ, vì vậy phải sửa đổi, bổ sung một cách cơ bản toàn diện Bộ luật Lao động trong thời gian sớm nhất. Việc sửa đổi, bổ sung phải phù hợp với thực tế lao động của người cao tuổi tại các loại hình doanh nghiệp, đồng bộ với các luật có liên quan như luật Người cao tuổi, luật Bảo hiểm xã hội, luật An toàn vệ sinh lao động... và thông lệ quốc tế. Một trong những nguyên tắc sửa đổi, bổ sung là phải bảo đảm luật được áp dụng thống nhất, bình đẳng cho mọi loại hình doanh nghiệp, mọi thành phần kinh tế. Trong rất nhiều vấn đề phải sửa đổi, bổ sung, trước hết cần quan tâm tới vấn đề hợp đồng lao động (đặc biệt với lao động là người cao tuổi), vấn đề việc làm, kế đến là vấn đề tiền lương- thu nhập và vấn đề an toàn vệ sinh lao động...

Thanh tra nhà nước về lao động cũng là vấn đề vô cùng quan trọng, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp có sử dụng lao động cao tuổi. Vấn đề thanh tra nhà nước về lao động hiện nay vẫn còn yếu và thiếu, chỉ khoảng 8% doanh nghiệp được thanh tra. Vì vậy, phải tăng cường tổ chức bộ máy thanh tra, tăng cường lực lượng cán bộ thanh tra cả về số lượng và chất lượng.

Người sử dụng lao động: đa số các doanh nghiệp không có chiến lược lao động–việc làm rõ rệt, chỉ ký hợp đồng lao động chủ yếu là ngắn hạn, thường xuyên thay đổi lực lượng lao động để chỉ phải trả lương với mức thấp, giảm bớt hoặc trốn tránh việc đóng bảo hiểm xã hội; thỏa ước lao động tập thể

mang tính hình thức; an toàn, vệ sinh lao động chưa thật bảo đảm; kéo dài thời gian lao động là phổ biến, định mức lao động quá cao...

Vì vậy, muốn người sử dụng lao động thực hiện đúng theo qui định của pháp luật lao động thì người sử dụng lao động phải nắm vững luật pháp lao động nói chung, quan hệ lao động đối với người lao động cao tuổi nói riêng để thực hiện đúng đắn, nghiêm túc. Đưa ra định mức lao động phải hợp lý phù hợp với người lao động cao tuổi. Ngoài ra, doanh nghiệp phải xây dựng các thang lương, bảng lương theo hướng dẫn của nhà nước để áp dụng cho các loại lao động theo chiến lược ổn định đội ngũ người lao động có kinh nghiệm, trình độ chuyên môn cao sẵn sàng gắn bó với doanh nghiệp, tạo cơ hội thăng tiến cho người lao động và mong muốn được tiếp tục làm việc khi đến tuổi nghỉ hưu theo luật định.

Bên cạnh đó, phải nghiêm túc đảm bảo điều kiện lao động tốt nhất và an toàn lao động nghiêm ngặt cho người lao động theo qui định về VSLĐ-ATLĐ.

Ngoài ra, người sử dụng lao động phải hợp tác với tổ chức công đoàn, củng cố và nâng cao vai trò công đoàn doanh nghiệp đủ năng lực đại diện cho người lao động trong đối thoại, đàm phán xây dựng và thực hiện thỏa ước lao động tập thể, giảm thiểu đến mức thấp các tranh chấp lao động.

Người lao động: Nhiều người không biết các quy định về luật pháp lao động kể cả quyền lợi và trách nhiệm của mình.

Là một bên của quan hệ hai bên, người lao động nói chung và người lao động cao tuổi nói riêng cũng phải nắm chắc các quy định pháp luật về lao động của người cao tuổi và quan hệ lao động; phải biết rõ, nhiệm vụ, quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Vì vậy cần phải có quy định, người lao động cao tuổi trước khi thực hiện hợp đồng lao động phải được học luật lao động của người cao

tuổi, luật người cao tuổi, luật BHXH, luật An toàn, vệ sinh lao động... để thực hiện tốt các vấn đề sau:

- Thực hiện nghiêm túc kỷ luật lao động, các qui định về pháp luật đối với người lao động cao tuổi
- Trong quá trình làm việc, phải phấn đấu nâng cao tay nghề để truyền đạt cho người lao động trẻ mới vào nghề, nâng cao tầm gương đạo đức nghề nghiệp.
- Thực hiện đúng chế độ lao động (thời gian làm việc và nghỉ ngơi, định mức lao động, an toàn lao động... bảo đảm sức khỏe để làm việc đạt hiệu quả cao.

Tất cả những vấn đề về nội dung trong quan hệ lao động phải được thông qua thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau, mỗi bên phải thực thi nghiêm chỉnh, đầy đủ những điều đã cam kết theo quy định của pháp luật thì quan hệ lao động mới được bảo đảm thực thi có hiệu quả.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI CAO TUỔI Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

2.1. Thực trạng các qui định pháp luật về lao động của người cao tuổi

2.1.1. Các qui định về việc làm.

Về mặt lý luận, bản chất của việc làm được chỉ rõ trong khái niệm sau[14]: “*Việc làm là phạm trù chỉ trạng thái kết hợp giữa sức lao động và những điều kiện cần thiết (vốn, tư liệu sản xuất, công nghệ...) để sử dụng sức lao động đó*”. Như vậy, việc làm được cấu thành bởi ba yếu tố: (i) sức lao động ; (ii) những điều kiện cần thiết (vốn, tư liệu sản xuất, công nghệ...) để sử dụng sức lao động ; và (iii) môi trường kết hợp chúng.

Hiện nay, một phương thức việc làm được sử dụng khá rộng rãi đó là “việc làm bền vững”. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), việc làm bền vững là cơ hội việc làm có năng suất, có mức thu nhập công bằng, bảo đảm an toàn ở nơi làm việc và bảo trợ xã hội về mặt gia đình. Trong thực tế, khái niệm về việc làm thường nhấn mạnh tới 2 tiêu chí cơ bản, đó là thu nhập và tính hợp pháp của các hoạt động lao động.

Theo qui định tại Khoản 2, Điều 3 Luật việc làm thì: “*Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm* “

Pháp luật lao động tạo điều kiện, cho phép lao động đã đến tuổi nghỉ hưu nhưng vẫn còn sức khỏe có nguyện vọng được tham gia quan hệ lao động.

Điều 167 Bộ luật lao động 2012 qui định [13]: “*Khi có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo qui định.*”

Tuy nhiên, pháp luật có những quy định riêng về giao kết hợp đồng lao động đối với nhóm người lao động cao tuổi nhằm bảo vệ họ khỏi những ảnh hưởng tiêu cực cho sức khỏe và tinh thần.

Theo đó, khi người sử dụng lao động có nhu cầu và người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe theo kết luận của cơ sở khám chữa bệnh thì hai bên có thể thỏa thuận kéo dài hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. Trước đây, theo quy định của Bộ luật lao động năm 1994, sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006 thì người sử dụng lao động chỉ được phép giao kết hợp đồng lao động dưới 12 tháng với lao động cao tuổi, hoặc người đã nghỉ hưu.

Song, với quy định hiện nay Bộ luật lao động 2012 lại không đề cập tới việc giới hạn giao kết hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi.

Với quy định này cho thấy người lao động cao tuổi có quyền giao kết tất cả các loại thời hạn hợp đồng như những lao động khác. Đảm bảo sự tương thích với quy định này trong việc bảo vệ người lao động cao tuổi pháp luật cũng quy định người sử dụng lao động không có nhu cầu hoặc người lao động cao tuổi không có đủ sức khỏe thì hai bên thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động.

Ngoài ra, pháp luật còn quy định người sử dụng lao động cũng phải tuân thủ quy định pháp luật về công việc không được sử dụng lao động cao tuổi: “Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.”[13] (Khoản 3, Điều 167, Bộ luật lao động 2012).

2.1.2. Các quy định về thời giờ việc làm, thời giờ nghỉ ngơi

Để có thể làm việc hiệu quả, người lao động phải có thời gian nhất định dành cho nghỉ ngơi. Đó chính là giai đoạn người lao động tái sản xuất sức lao động vì con người là thực thể sinh học, hệ thần kinh của con người cũng hoạt động theo chu kỳ sinh học. Các nhà khoa học kết luận rằng: một người bình

thường cần ít nhất tám giờ một ngày để ngủ và thời giờ còn lại dành cho sinh hoạt và lao động. Như vậy, chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được hình thành trên cơ sở cả sinh học, tâm lý và tâm lý xã hội có liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp trong quan hệ lao động, không những chỉ được người lao động và xã hội quan tâm mà còn có cả người sử dụng lao động cũng rất quan tâm.

Trong quan hệ lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi là hai khái niệm khác nhau nhưng có mối quan hệ mật thiết với nhau tạo thành một chế định độc lập và không thể tách rời trong luật lao động. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được nghiên cứu dưới nhiều góc độ như khoa học, kinh tế - lao động... về mặt pháp lý có thể hiểu thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi như sau[13]:

Thời giờ làm việc: là khoảng thời gian do pháp luật quy định hoặc do sự thỏa thuận của các bên, trong thời gian đó người lao động phải có mặt tại địa điểm để thực hiện những công việc, nhiệm vụ được giao phù hợp với các quy định của pháp luật và sự thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Thời giờ nghỉ ngơi: là khoảng thời gian trong đó người lao động không phải thực hiện những nghĩa vụ lao động và có quyền sử dụng thời gian đó theo ý muốn của mình. Tóm lại, dù thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi có được nghiên cứu dưới góc độ gì đi nữa thì mục đích chính của việc nghiên cứu đó cũng là để tìm ra một thời giờ làm việc hợp lý, một thời gian nghỉ ngơi thích hợp nhằm tăng năng suất lao động đồng thời bảo vệ sức khỏe cho người lao động.

Theo đó, người lao động cao tuổi được rút ngắn mỗi ngày ít nhất 01 giờ làm việc trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu (Theo qui định tại Khoản 10, Điều 104, Bộ luật lao động 2012).

Người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian (Theo qui định tại Khoản 02, Điều 166, Bộ luật lao động 2012), điều này hoàn toàn phù hợp với tâm sinh lý và sức khỏe người cao tuổi.

2.1.3. Các qui định về an toàn lao động, vệ sinh lao động

“An toàn lao động, vệ sinh lao động” theo nghĩa rộng được hiểu là tổng hợp các biện pháp về khoa học- kỹ thuật, y tế, kinh tế, xã hội...được kết hợp nhằm thiết lập điều kiện làm việc đảm bảo an toàn, vệ sinh cho người lao động làm giảm thiểu tỉ lệ người bị tai nạn lao động hoặc mắc bệnh nghề nghiệp trong môi trường làm việc. Với vai trò là một chế định pháp luật an toàn lao động, vệ sinh lao động là tập hợp các qui định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động có tính chất bắt buộc chung đối với người sử dụng lao động, qui định các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động trong môi trường làm việc, các biện pháp phòng ngừa ngăn chặn hoặc khắc phục những yếu tố nguy hiểm, độc hại trong môi trường làm việc nhằm bảo vệ sức khỏe người lao động, hạn chế đến mức thấp nhất các tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

An toàn lao động là giải pháp phòng, chống tác động của các yếu tố nguy hiểm nhằm bảo đảm không xảy ra thương tật, tử vong đối với con người trong quá trình lao động.

(Khoản 2, Điều 3, Luật an toàn lao động, vệ sinh lao động).

Vệ sinh lao động là giải pháp phòng, chống tác động của yếu tố có hại gây bệnh tật, làm suy giảm sức khỏe cho con người trong quá trình lao động.

(Khoản 3, Điều 3, Luật an toàn lao động, vệ sinh lao động).

Theo Khoản 2, Điều 152, Luật Bộ luật lao động qui định như sau:

“Hàng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề; lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm công việc nặng nhọc, độc hại, người lao

động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần”.

Ngoài ra, việc khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động cao tuổi còn được quy định tại Khoản 1, Điều 21, Luật An toàn, vệ sinh lao động:

“Hàng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất một lần cho người lao động; đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.”

Để đảm bảo sức khỏe cho người lao động cao tuổi tiếp tục tham gia lao động, người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm khi đủ các điều kiện như qui định tại Điều 64 Luật An toàn, vệ sinh lao động:

“1. Chỉ sử dụng người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi khi có đủ các điều kiện sau đây:

a) Người lao động cao tuổi có kinh nghiệm, tay nghề cao với thâm niên nghề nghiệp từ đủ 15 năm trở lên; có chứng nhận hoặc chứng chỉ nghề hoặc được công nhận là nghệ nhân theo quy định của pháp luật;

b) Người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo tiêu chuẩn sức khỏe do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành sau khi có ý kiến của bộ chuyên ngành;

c) Chỉ sử dụng không quá 05 năm đối với từng người lao động cao tuổi;

d) Có ít nhất một người lao động không phải là người lao động cao tuổi cùng làm việc;

đ) Có sự tự nguyện của người lao động cao tuổi khi bố trí công việc.

2. Chính phủ quy định chi tiết Điều này”.

Tương tự như Điều 64 Luật An toàn, vệ sinh lao động, Chính phủ còn ban hành nghị định Số: 45/2013/NĐ-CP trong đó có qui định tại Điều 11 về sử dụng người lao động cao tuổi làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm:

“1. Việc sử dụng người lao động cao tuổi làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm chỉ được thực hiện khi có đủ các điều kiện sau đây:

a) Người lao động cao tuổi có kinh nghiệm, tay nghề cao với thâm niên nghề nghiệp từ đủ 15 năm trở lên; được cấp chứng nhận hoặc chứng chỉ nghề hoặc được công nhận là nghệ nhân theo quy định của pháp luật;

b) Người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe theo tiêu chuẩn do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành đối với nghề, công việc;

c) Sử dụng có tính thời điểm; không quá 05 năm đối với từng người lao động;

d) Phải khám sức khỏe định kỳ ít nhất 02 lần trong một năm;

đ) Có ít nhất 01 người lao động không phải là người lao động cao tuổi cùng làm việc.

2. Căn cứ quy định tại Khoản 1 Điều này, Bộ, cơ quan ngang Bộ quy định chức danh nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và các điều kiện cụ thể đối với từng trường hợp đặc biệt sử dụng người lao động cao tuổi trong lĩnh vực, ngành, nghề thuộc thẩm quyền quản lý.”

2.1.4. Các qui định về bảo hiểm xã hội

Bảo hiểm xã hội (BHXH) là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập đối với người lao động khi họ gặp phải những biến cố làm giảm hoặc mất khả năng lao động, mất việc làm trên cơ sở hình thành và sử dụng một quỹ tiền tệ tập trung nhằm đảm bảo đời sống cho người lao động và gia đình họ góp phần đảm bảo an toàn xã hội. Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO), BHXH là sự bảo vệ của xã hội đối với thành viên của mình thông qua một loạt các biện

pháp công cộng để đối phó với khó khăn về kinh tế xã hội do bị giảm nhiều về thu nhập, gây ra bởi đau ốm, mất khả năng lao động, tuổi già và chết, việc cung cấp chăm sóc y tế và trợ cấp cho các gia đình đông con.

Thấy rõ được ý nghĩa và tác dụng của BHXH đối với chủ thể tham gia BHXH, Nhà nước qui định chế độ chính sách về BHXH tại Điều 186, Bộ luật lao động:

“1. Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Khuyến khích người sử dụng lao động, người lao động thực hiện các hình thức bảo hiểm xã hội khác đối với người lao động.

2. Trong thời gian người lao động nghỉ việc được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động.

3. Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì ngoài việc trả lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định.

“Luật BHXH, BHYT quy định: Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động (HĐLĐ) có thời hạn từ 3 tháng trở lên hoặc HĐLĐ không xác định thời hạn, thì thuộc đối tượng bắt buộc tham gia BHXH, BHYT. Trường hợp người làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ đủ 1 tháng đến dưới 3 tháng sẽ thực hiện từ 1/1/2018. Tại khoản 1 Điều 166 quy định người cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi tại Điều 187, quy định này chỉ quy định độ tuổi để xác định người lao động được coi là người lao động cao tuổi, không liên quan đến

việc được hưởng lương hưu BHXH. Theo đó, việc phải ký kết HĐLĐ với người lao động cao tuổi (trên 60 đối với nam và trên 55 đối với nữ) mà người này chưa hưởng chế độ hưu trí thì phải tham gia BHXH bắt buộc.

Căn cứ theo quy định tại khoản 1 Điều 186 Bộ Luật lao động 2012 quy định về trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội cho người lao động của người sử dụng lao động như sau: “1. Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.” Như vậy, về nguyên tắc, khi ký kết hợp đồng lao động với người lao động, người sử dụng lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 166, dẫn chiếu đến Điều 187 thì người lao động trên 60 tuổi thuộc đối tượng người lao động cao tuổi tức là người lao động tiếp tục ký kết, thực hiện hợp đồng lao động khi đã qua tuổi nghỉ hưu. Trong đó, tuổi nghỉ hưu được xác định:” 1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.

2. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo thuộc danh mục do Chính phủ quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định tại khoản 1 Điều này.

3. Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định tại khoản 1 Điều này.

4. Chính phủ quy định chi tiết khoản 2 và khoản 3 Điều này”.

Điều 187 Bộ luật lao động 2012: Đối với đối tượng người lao động cao tuổi, nếu người lao động cao tuổi đã đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội tức là đã có từ đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo Luật bảo hiểm xã hội 2014 thì khi tiếp tục giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, họ không phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Khi đó, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định theo quy định tại khoản 3 Điều 186 Bộ Luật lao động 2012.

Trường hợp chưa tham gia đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc để được hưởng lương hưu hàng tháng theo quy định Luật bảo hiểm xã hội 2014 thì việc doanh nghiệp đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho NLĐ cao tuổi là đúng. Khi đó, trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, NLĐ cao tuổi sẽ tiếp tục được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho đến khi tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đủ 20 năm.

Đối với nhà nước, thực hiện chức năng xã hội: Nhà nước của dân, do dân và vì dân, lấy những lợi ích, tự do, hạnh phúc của nhân dân làm mục tiêu và động lực hoạt động. Công bằng xã hội là hạt nhân của chính sách xã hội, là cái đích mà chính xã hội cần đạt đến. Nói cách khác, BHXH cho người lao động đối với Nhà nước là giảm bớt gánh nặng xã hội cho việc chăm sóc người lao động khi họ gặp rủi ro.

2.2. Thực trạng thi hành pháp luật về lao động của người cao tuổi

2.2.1. Về thành công

Việc ra đời Bộ luật Lao động năm 1994, trong đó có Chương XI qui định về lao động là người cao tuổi với 02 điều (điều 123 và điều 124) quy định người lao động cao tuổi. Các lần sửa đổi, bổ sung Bộ Luật lao động các năm 2002, 2006, 2007 và Bộ luật lao động năm 2012 tuy không thay đổi nhiều

nhưng đã có những quy định phù hợp hơn, góp phần kịp thời thể chế hoá quan điểm, đường lối xây dựng kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của Đảng ta, trong đó chú trọng đến việc bảo đảm tính mạng và sức khoẻ người lao động nói chung và người lao động cao tuổi nói riêng trong hoạt động sản xuất, kinh doanh, bảo vệ và duy trì nguồn lực con người và sự phát triển ổn định, bền vững của nền kinh tế quốc dân, phù hợp với thực tiễn phát triển đất nước từng thời kỳ và từng bước hội nhập quốc tế.

Quá trình hình thành và từng bước hoàn thiện các quy định pháp luật về lao động của người cao tuổi tại Bộ luật Lao động đã đảm bảo đúng các yêu cầu và trình tự, thủ tục xây dựng, ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Theo đánh giá của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), các nội dung về lao động tại Bộ luật Lao động là những quy định tiến bộ so với các quốc gia trong khu vực.

Những quy định về hành lang pháp lý điều chỉnh việc sử dụng lao động là người cao tuổi đã được các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của việc sử dụng, quản lý và điều hành người lao động cao tuổi.

Vấn đề quy định của pháp luật về bảo vệ sức khỏe NLĐCT thể hiện ở các khía cạnh sau:

- Về thời giờ làm việc: NLĐCT được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày (ít nhất 1 giờ) hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian mà vẫn hưởng nguyên lương.

- Về việc làm: Không được sử dụng NLĐCT làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe NLĐCT, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.

Quy định này thể hiện sự bảo vệ sức khỏe đặc biệt đối với NLĐCT so với các lao động bình thường khác, thể hiện tính nhân văn của pháp luật. Người sử dụng lao động chỉ được bố trí NLĐCT làm những công việc nặng

nhọc, độc hại, nguy hiểm... Trong trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ. Điều đó, thể hiện sự hạn chế tối đa việc sử dụng NLĐCT làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm... Tuy nhiên, nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết một số điều của BLLĐ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động lại quy định: “Việc sử dụng NLĐCT làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm chỉ được thực hiện khi có đủ các điều kiện sau đây:

- + NLĐCT có kinh nghiệm, tay nghề cao với thâm niên nghề nghiệp từ đủ 15 năm trở lên; được cấp chứng nhận hoặc chứng chỉ nghề hoặc được công nhận là nghệ nhân theo quy định của pháp luật;

- + NLĐCT có đủ sức khỏe theo tiêu chuẩn do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành đối với nghề, công việc;

- + Sử dụng có tính thời điểm; không quá 05 năm đối với từng người lao động;

- + Phải khám sức khỏe định kỳ ít nhất 02 lần trong một năm;

- + Có ít nhất 01 người lao động không phải là NLĐCT cùng làm việc”.

Với hướng dẫn chi tiết về các điều kiện sử dụng NLĐCT làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm... này rất dễ dẫn đến cách hiểu và áp dụng là cứ đủ điều kiện nêu trên thì sẽ được sử dụng NLĐCT vào làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm... Trong thực tế, không ít NLĐCT vì kế sinh nhai sẵn sàng chấp nhận làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng đến sức khỏe của họ.

Tại khoản 2 của Điều 11 Nghị định 45/2013/NĐ-CP: “Căn cứ vào quy định tại khoản 1 Điều này, Bộ, cơ quan ngang Bộ quy định chức danh nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và các điều kiện cụ thể đối với từng trường hợp đặc biệt sử dụng NLĐCT trong lĩnh vực, ngành, nghề thuộc thẩm quyền quản lý”.

Ngoài việc không được sử dụng lao động là người cao tuổi làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ thì BLLĐ còn xác định: “người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của NLĐCT tại nơi làm việc”. Quy định này một lần nữa thể hiện chính sách quan tâm tới NLĐCT.

Theo các quy định nêu trên, người lao động cao tuổi là người lao động nam trên 60 tuổi, nữ trên 55 tuổi (tương ứng với tuổi nghỉ hưu của người nam là đủ 60 tuổi, của người nữ là đủ 55 tuổi). Khi người lao động đến tuổi nghỉ hưu, nếu có nhu cầu thì người sử dụng lao động có thể cùng với người lao động thỏa thuận kéo dài thời gian hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo đúng các quy định về hợp đồng lao động.

Theo Khoản 1, Điều 48 của Bộ luật Lao động thì khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các Khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

Theo quy định tại Khoản 3, Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ thì thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

Trong đó, thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm thời gian người sử dụng lao động đã đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian người sử dụng lao động đã chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

Căn cứ quy định nêu trên thì trường hợp người lao động tiếp tục lao động sau khi nghỉ hưu (người lao động cao tuổi), khi chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động (đối với thời gian làm việc sau khi nghỉ hưu), thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc thực hiện theo quy định tại Khoản 3, Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP nêu trên.

Nói tóm lại, việc thực hiện chính sách pháp luật cũng như các chính sách xã hội đối với người lao động cao tuổi đã đạt được các mục tiêu quan trọng sau:

-Mang tính nhân văn sâu sắc:

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng và đánh giá cao vai trò, vị thế của NCT; luôn luôn động viên NCT cống hiến tài trí, sức lực của mình cho đất nước và con cháu, luôn nêu cao truyền thống “kính già, yêu trẻ”. Ở Việt nam, đất nước có truyền thống tương thân tương ái luôn bảo vệ người yếu thế, bảo vệ lẽ phải, sự công bằng. Vì vậy, pháp luật về người lao động cao tuổi không nằm ngoài mục tiêu đó.

-Giảm bớt gánh nặng cho gia đình, xã hội:

Khi người lao động cao tuổi tham gia thị trường lao động, họ có thêm thu nhập và có thể tự lo cho bản thân khi mà chi phí về y tế và các chi phí khác đối với người lao động cao tuổi ngày càng cao do sức khỏe của người cao tuổi ngày càng suy giảm.

-Đáp ứng nhu cầu lao động của người lao động cao tuổi:

Đối với người lao động cao tuổi, không phải ai khi về hưu là cũng không đủ sức khỏe để tiếp tục làm việc, Bên cạnh đó, một số người lao động cao tuổi không phải họ tiếp tục làm việc là vì kế sinh nhai, mà còn là niềm đam mê nghề nghiệp, sự cống hiến, niềm vui...

-Theo kịp xu hướng già hóa dân số:

Ngày nay, khi xã hội phát triển, tuổi thọ con người ngày càng tăng cao, Vì vậy, khi đến tuổi nghỉ hưu theo luật định, người lao động cao tuổi đa phần vẫn có sức khỏe rất tốt cả về tâm lý và thể lý. Lực lượng này chiếm một tỷ lệ rất cao trong xã hội có dân số già.

-Tận dụng nguồn lao động có kinh nghiệm, có trình độ chuyên môn cao, tránh lãng phí nguồn nhân lực:

Đa phần người lao động cao tuổi là những người có kinh nghiệm, có trình độ chuyên môn cao. Để có được một người lao động có kinh nghiệm, có trình độ chuyên môn cao không chỉ phải bỏ ra rất nhiều chi phí để đào tạo mà còn tốn rất nhiều thời gian và công sức.

2.2.2. Về hạn chế.

- ***Thứ nhất, cách xác định, định nghĩa NLĐCT.***

Thuật ngữ dùng để mô tả người cao tuổi khá đa dạng, kể cả trong các tài liệu quốc tế, chúng bao gồm: “người cao tuổi”, “người già”, “người già cả”, “thế hệ thứ ba”; “người có tuổi” ("older persons", "the aged", "the elderly", "the third age", "the ageing"). Tuy nhiên, thuật ngữ “người cao tuổi” (older person) sử dụng trong các Nghị quyết 47/5 và 48/98 của Đại hội đồng Liên Hợp Quốc thường dùng chỉ những người từ 60 tuổi trở lên.

Theo định nghĩa của Tổ chức y tế thế giới (WHO), người cao tuổi là những người từ 65 tuổi trở lên.

Theo quy định của pháp luật Việt Nam thì “người cao tuổi là công dân Việt Nam từ đủ 60 tuổi trở lên”. Như vậy, về cơ bản khái niệm người cao tuổi của Việt Nam cũng thống nhất với các văn bản pháp lý quốc tế.

Về thuật ngữ “NLĐCT”, BLLĐ năm 2012 xác định: “NLĐCT là người tiếp tục lao động sau độ tuổi nghỉ hưu”.

Bên cạnh thuật ngữ người cao tuổi thì một vài văn bản pháp luật của Việt Nam còn sử dụng thuật ngữ “người già”. Theo đó, “người già là người từ 70

tuổi trở lên” còn “người quá già yếu là người từ 70 tuổi trở lên hoặc là người từ 60 tuổi trở lên nhưng thường xuyên đau ốm”.

Như vậy, thuật ngữ “người cao tuổi”, “NLĐCT” và “người già” được sử dụng trong các văn bản pháp luật của Việt Nam được quy định và hiểu khác nhau.

BLLĐ năm 2012 quy định: “NLĐCT là người tiếp tục lao động sau độ tuổi nghỉ hưu”. Vậy, độ tuổi nghỉ hưu là độ tuổi nào, có thống nhất hay không? BLLĐ 2012 xác định tuổi nghỉ hưu là 55 tuổi đối với nữ và 60 tuổi đối với nam, trường hợp người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo thuộc danh mục do Chính phủ quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định nêu trên. Trong thực tế, có thể người lao động là nữ nghỉ hưu từ khi đủ 45 tuổi và là nam nghỉ hưu từ khi đủ 50 tuổi.

Như vậy, độ tuổi nghỉ hưu là một thuật ngữ xác định một khoảng tuổi mà người lao động nghỉ hưu, tùy từng trường hợp cụ thể mà người lao động được xác định là NLĐCT. Với cách hiểu như vậy thì nhóm người lao động được kéo dài thời gian làm việc hay nghỉ hưu ở độ tuổi cao hơn (trên 55 tuổi đối với nữ và trên 60 tuổi đối với nam) có được xem là lao động là người cao tuổi hay không?

- **Thứ hai**, về HĐLĐ đối với lao động là NLĐCT, căn cứ theo Khoản 1, Điều 167, BLLĐ 2012 thì : “ Khi có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương III của Bộ luật này” là chưa hợp lý bởi vì các quy định pháp luật về HĐLĐ đối với lao động là NLĐCT thể hiện ở các khía cạnh sau:

- Về thời giờ làm việc: NLĐCT được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày (ít nhất 1 giờ) hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian mà vẫn hưởng nguyên lương.

- Về việc làm: Không được sử dụng NLĐCT làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe NLĐCT, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.

- Ngoài ra, chế độ BHXH, BHYT, lương và các khoản phụ cấp khác đối với NLĐCT cũng khác so với trước khi NLĐ trở thành NLĐCT nên không thể kéo dài thời hạn HĐLĐ.

Khi người lao động chưa đủ số năm đóng BHXH nhưng đến tuổi nghỉ hưu theo qui định pháp luật mà người lao động tiếp tục làm việc thì chế độ chính sách áp dụng trong trường hợp này là gì?

- **Thứ ba**, về bảo vệ và chăm sóc sức khỏe người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.

Căn cứ theo Khoản 4, Điều 167, BLLĐ 2012 thì: “Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.”

Quy định này thể hiện sự bảo vệ sức khỏe đặc biệt đối với NLĐCT so với các lao động bình thường khác, thể hiện tính nhân văn của pháp luật. Tuy nhiên, đây là điều khoản chỉ mang tính “tuyên ngôn”, không có tính định lượng rõ ràng nên rất khó thực hiện cũng như kiểm tra và giám sát.

- **Thứ tư**, về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo vệ và chăm sóc sức khỏe người lao động cao tuổi.

Căn cứ Khoản 10, Điều 3, nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 quy định chi tiết một số điều của BLLĐ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động có quy định như sau :

“Thời giờ làm việc được rút ngắn mỗi ngày ít nhất 01 giờ đối với người lao động cao tuổi trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu.” Như vậy, qui định này chỉ áp dụng cho đối tượng sắp nghỉ hưu theo qui tại Điều 187 của Bộ luật Lao Động 2012 và không áp dụng cho đối tượng là NLĐCT ?.

Bên cạnh đó, NLĐCT còn được chọn chế độ làm việc bán thời gian như qui định tại khoản 2 Điều 166 Bộ luật Lao Động 2012: “Người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian”, đây là điều khoản cần ghi rõ trong HĐLĐ.

• **Thứ năm**, về việc sử dụng NLĐCT làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

Việc sử dụng NLĐCT làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được qui định tại Điều 11, Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5 /2013 quy định chi tiết một số điều của BLLĐ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động .

Với hướng dẫn chi tiết về các điều kiện sử dụng NLĐCT làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm... này rất dễ dẫn đến cách hiểu và áp dụng là cứ đủ điều kiện nêu trên thì sẽ được sử dụng NLĐCT vào làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm... Trong thực tế, không ít NLĐCT vì kế sinh nhai sẵn sàng chấp nhận làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng đến sức khỏe của họ. Bên cạnh đó, cũng không ít doanh nghiệp có nhu cầu thực sự không tuyển được lao động là NLĐCT do các điều kiện trên.

Tại khoản 2 của Điều 11 Nghị định 45/2013/NĐ-CP: “Căn cứ vào quy định tại khoản 1 Điều này, Bộ, cơ quan ngang Bộ quy định chức danh nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và các điều kiện cụ thể đối với từng trường hợp đặc biệt sử dụng NLĐCT trong lĩnh vực, ngành, nghề thuộc thẩm quyền quản lý”. Phải chăng đây chính là “trường hợp đặc biệt theo quy định của chính phủ” được nêu tại khoản 3 Điều 167 BLLĐ năm 2012?

Bên cạnh đó, căn cứ theo Mục d, Khoản 1 Điều 29 nghị định 39/2016/NĐ-CP có hiệu lực thi hành từ 01/07/2016 hướng dẫn thi hành Luật An toàn, vệ sinh lao động qui định: “Chỉ sử dụng không quá 05 năm đối với từng người lao động cao tuổi”

- **Thứ sáu**, về việc sử dụng NLĐCT làm việc ban đêm, làm thêm giờ (tăng ca).

Ngoài việc, không được sử dụng lao động là người cao tuổi làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ thì BLLĐ còn xác định[13]: “người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của NLĐCT tại nơi làm việc”. Quy định này một lần nữa thể hiện chính sách quan tâm tới NLĐCT. Tuy nhiên, khi nghiên cứu BLLĐ năm 2012, chúng ta còn băn khoăn “người lao động là người cao tuổi” có phải làm việc vào ca đêm hay không? (từ 22 giờ đến 6 giờ). Người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với NLĐCT về việc làm thêm giờ hay không?

Theo quy định hiện hành của BLLĐ năm 2012 thì không có quy định nào quy định: “không được bố trí NLĐCT làm việc và ca đêm” và cũng không có quy định nào quy định: “không được sử dụng lao động là người cao tuổi làm thêm giờ”. Như vậy, ở khía cạnh này, chúng ta thấy các quy định về bảo vệ NLĐCT còn chưa được chặt chẽ.

- **Thứ bảy**, quy định pháp luật về việc kéo dài thời gian làm việc của NLĐ khi đến tuổi nghỉ hưu theo qui định pháp luật và qui định những công việc, ngành nghề không được sử dụng NLĐCT :

Về vấn đề kéo dài thời gian làm việc (nghỉ hưu ở độ tuổi cao hơn trên 60 tuổi đối với lao động nam và trên 55 tuổi đối với lao động nữ), BLLĐ năm 2012 quy định: “Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ

hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định”. Quy định này nhằm khuyến khích sự cống hiến cho xã hội đối với một số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao của NLĐCT khi họ còn đủ sức khỏe và phát huy kinh nghiệm quản lý của nhóm người lao động làm công tác quản lý.

Đối với người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, Chính phủ đã quy định kéo dài thời gian làm việc đối với giảng viên có trình độ tiến sĩ là không quá 5 năm; đối với giảng viên có chức danh phó giáo sư là không quá 7 năm và đối với giảng viên có chức danh giáo sư là không quá 10 năm. Tuy nhiên, điều kiện để kéo dài là giảng viên phải có đủ sức khỏe, tự nguyện kéo dài thời gian làm việc và cơ sở giáo dục đại học có nhu cầu và chấp thuận.

Đối với người lao động làm công tác quản lý trong bộ máy nhà nước, Chính phủ vừa ban hành nghị định số 53/2015/NĐ-CP ngày 19 tháng 5 năm 2015 quy định về nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với cán bộ công chức. Theo nghị định này, một số cán bộ giữ các chức vụ, chức danh được cơ quan có thẩm quyền quyết định nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không vượt quá 65 tuổi đối với nam và 60 tuổi đối với nữ. Điều kiện để được nghỉ hưu ở độ tuổi cao hơn là: “1. Có đủ sức khỏe để thực hiện chức trách, nhiệm vụ; 2. Không đang trong thời gian bị xem xét xử lý kỷ luật, bị điều tra, truy tố, xét xử hoặc thi hành kỷ luật về đảng, chính quyền”.

Như vậy, những đối tượng người lao động được nghỉ hưu ở độ tuổi cao hơn, họ vẫn làm việc khi ở vào độ tuổi từ 55 đến 60 đối với nữ, thậm chí là 65 (đối với nữ giáo sư); ở vào độ tuổi từ 60 đến 65, thậm chí là 70 (đối với nam giáo sư) thì có được coi là “lao động là người cao tuổi” hay không để có chính sách bảo vệ sức khỏe của họ cho phù hợp khi lao động.

Nhà nước cần qui định những công việc, ngành nghề (lao động trực tiếp) không được sử dụng lao động là người cao tuổi.

• **Thứ tám**, về chính sách ưu đãi đối với DN có sử dụng lao động là người cao tuổi

Nhà nước cần phân loại Doanh nghiệp (Loại I, Loại II...), các DN được xếp hạng cao sẽ có uy tín, thương hiệu, năng lực cạnh tranh cao...

Một trong những tiêu chí xếp loại DN là vấn đề tỉ lệ sử dụng lao động cao tuổi, lao động là người tàn tật... của mỗi DN, qua đó thấy được sự lớn mạnh của mỗi DN và những đóng góp cho xã hội của DN đó.

2.2.3. Nguyên nhân của những hạn chế

a) Nhiều quy định của pháp luật chưa phù hợp, gây khó cho việc đưa luật vào thực tiễn

Từ khi có hiệu lực thi hành đến nay, Bộ Luật Lao động (BLLĐ) năm 2012 đã khắc phục được nhiều điểm hạn chế của luật cũ. Hàng chục nghị định, thông tư hướng dẫn thi hành đã góp phần quan trọng đưa pháp luật lao động vào cuộc sống. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều quy định bất cập gây khó khăn cho việc áp dụng pháp luật, đặc biệt là một số điều khoản áp dụng cho lao động là người cao tuổi.

b) Luật và nghị định còn nhiều vấn đề chưa thống nhất với nhau:

Từ thực tiễn trong công tác quản lý nhà nước về lao động cho thấy một trong những vấn đề gây khó cho quá trình thực hiện luật là sự xung đột giữa các điều luật và các văn bản dưới luật. Chẳng hạn như tại khoản 4, điều 36 BLLĐ 2012 quy định người lao động (NLĐ) đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại điều 187 thì đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ). Như vậy có nghĩa nếu NLĐ thiếu 1 trong 2 yếu tố, chẳng hạn đủ tuổi hưu nhưng chưa đủ thời gian đóng BHXH để hưởng lương hưu thì sẽ không bị chấm dứt hợp đồng.

Với kinh nghiệm tích lũy được, người lao động cao tuổi là vốn quý của doanh nghiệp. Thế nhưng, tại khoản 2, điều 6 Nghị định 05/2015/NĐ-CP lại

quy định: “Khi người sử dụng lao động không có nhu cầu hoặc NLD cao tuổi không đủ sức khỏe thì 2 bên thực hiện chấm dứt HĐLĐ”. Rõ ràng, 2 quy định này mâu thuẫn với nhau và hậu quả là gây ra tranh chấp lao động.

c) Chưa đúng và chưa sát với thực tế

Việc quy định người sử dụng lao động không được dùng NLD cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ảnh hưởng xấu đến sức khỏe, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ (Điều 167 BLLĐ) khá ưu việt nhưng đối với một số trường hợp nó trở thành rào cản vì có những trường hợp các doanh nghiệp đang rất cần sử dụng một số lao động cao tuổi có chuyên môn, tay nghề cao mà những người trẻ không đáp ứng được. Mặt khác, cũng có nhiều NLD cao tuổi có sức khỏe tốt vẫn muốn tiếp tục làm việc. Tuy nhiên, cung cầu không thể gặp nhau vì quy định khá khắt khe, chẳng hạn NLD cao tuổi phải có kinh nghiệm, tay nghề cao với thâm niên nghề nghiệp từ đủ 15 năm trở lên; được cấp chứng nhận hoặc chứng chỉ nghề hoặc được công nhận là nghệ nhân...”.

Một vấn đề khác mà các doanh nghiệp (DN) đang gặp phải là với đặc thù nghề nghiệp chẳng hạn như các doanh nghiệp hoạt động trong ngành nghề nặng nhọc, độc hại (Luyện kim, khai khoáng, hầm mỏ, hóa chất...). Theo quy định thì phải bố trí công việc khác nhẹ nhàng hơn khi NLD được xem là cao tuổi. Nhưng đặt trường hợp không có việc phù hợp để bố trí thì DN có được quyền chấm dứt HĐLĐ hay không một khi họ đến tuổi hưu nhưng không đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định?

Một bất hợp lý khác là quy định về việc rút ngắn thời giờ làm việc tại điều 166 BLLĐ; Theo quy định, NLD cao tuổi (là người tiếp tục lao động sau độ tuổi quy định tại điều 187 BLLĐ) được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu. Việc này chưa hợp lý vì NLD cao tuổi, sức khỏe kém cần

được rút ngắn thời gian làm việc hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian suốt quá trình làm việc chứ không phải chỉ năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu .

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI CAO TUỔI Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

3.1. Sự cần thiết cần phải nâng cao hiệu quả pháp luật về lao động của người cao tuổi

Trước yêu cầu hội nhập quốc tế và khu vực sau khi Việt Nam gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), đặc biệt là vấn đề già hóa dân số đang diễn ra một cách nhanh chóng, khi mà số lượng người cao tuổi tăng nhanh thì vấn đề lao động của người cao tuổi được quy định trong Bộ luật lao động cần phải được sửa đổi, bổ sung, ban hành mới để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong tình hình mới, đồng thời nội luật hoá các quy định của các Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), đặc biệt là 22 trong tổng số 189 Công ước mà Việt Nam đã phê chuẩn và phù hợp với pháp luật lao động của các nước ASEAN, thông lệ quốc tế.

Theo số liệu thống kê, trên thế giới, cứ một giây, có hai người tổ chức sinh nhật tròn 60 tuổi, trung bình một năm có gần 58 triệu người tròn 60 tuổi. Hiện nay, trên thế giới cứ chín người thì có một người từ 60 tuổi trở lên và con số này dự tính đến năm 2050 sẽ tăng lên là cứ năm người sẽ có một người từ 60 tuổi trở lên. Tỷ lệ người cao tuổi trên tổng dân số thế giới tăng từ 9,7% năm 1990 lên 11,7% vào năm 2013 và dự báo sẽ tăng lên 21,1% vào năm 2050[22].

Còn ở Việt Nam, theo kết quả nghiên cứu của đề tài “Nhận thức và sự chuẩn bị cho tuổi già của người cao tuổi và vai trò chính sách an sinh xã hội ở Việt Nam” thì dân số Việt Nam đang già hóa với tốc độ chưa từng có. Điều tra biến động dân số năm 2013, tỷ lệ người cao tuổi trong tổng dân số đã là 10,2% và như vậy dân số Việt Nam đã ở trong thời kỳ “bắt đầu già”. Theo dự báo của

Liên Hợp Quốc, đến năm 2030, tỷ lệ dân số trên 65 tuổi của Việt Nam sẽ vào khoảng 12,9% và năm 2050 là 23%[22].

Như vậy, vấn đề người cao tuổi nói chung và vấn đề người lao động cao tuổi (NLĐCT) nói riêng là một trong những nội dung mà chính sách, pháp luật của các quốc gia cần đặc biệt quan tâm, làm sao vừa đảm bảo người cao tuổi có cuộc sống khỏe mạnh, vui tươi đồng thời phát huy những giá trị nhân văn, tích cực của người cao tuổi đối với toàn xã hội.

Luật lao động của các nước trên thế giới đều quy định tuổi nghỉ hưu cho mọi người lao động, đồng thời có chế độ ưu đãi cho những người đã nghỉ hưu là vẫn được phép giao kết hợp đồng lao động, nếu họ có nguyện vọng và người sử dụng lao động có nhu cầu.

Ở nước ta, lần đầu tiên chế độ lao động của người cao tuổi đã được định chế hóa bằng pháp luật, đánh dấu một bước phát triển mới về chất của pháp luật lao động trong quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền.

Theo quy định, người lao động cao tuổi là người lao động nam trên 60 tuổi, nữ trên 55 tuổi. Đây là độ tuổi mà người lao động được phép nghỉ hưu và không phải thực hiện nghĩa vụ lao động nữa. Tuy nhiên, không phải người lao động cao tuổi nào cũng đều là người hoàn toàn mất sức lao động. Trong thực tế, rất nhiều người trong số họ có nguyện vọng muốn được tiếp tục làm việc, vừa để được cống hiến và tham gia hoạt động xã hội, vừa để có thu nhập thêm. Người sử dụng lao động có thể cũng còn nhu cầu sử dụng họ như cần họ có vấn về chuyên môn và truyền đạt kinh nghiệm cho những người lao động trẻ, rèn luyện ý thức tổ chức kỷ luật cho những người lao động mới bước vào nghề.

Để tạo điều kiện cho việc nghỉ ngơi và cũng để giúp bảo vệ sức khỏe cho người cao tuổi, pháp luật lao động quy định năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động cao tuổi được rút ngắn thời gian làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn ngày, không trọn tuần.

Nếu có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động cao tuổi tiếp tục làm việc trong đơn vị mình bằng cách kéo dài hợp đồng lao động hoặc sau khi đã làm xong thủ tục nghỉ hưu thì sẽ giao kết hợp đồng lao động mới.

Về quyền lợi, khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới thì ngoài lương hưu, họ vẫn được hưởng đầy đủ các chế độ lao động trong hợp đồng mà hai bên đã thỏa thuận.

Người sử dụng lao động phải có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe cho người lao động cao tuổi, tuyệt đối không được sử dụng họ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại có ảnh hưởng xấu đến sức khỏe của họ.

3.2. Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về lao động của người cao tuổi

Bộ luật lao động hiện hành cũng đã quy định về vấn đề lao động của người cao tuổi. Tuy nhiên, hiện nay luật và các văn bản hướng dẫn về vấn đề lao động của người cao tuổi cũng chỉ mang tính khái niệm chung chung chưa đi vào chi tiết nên khó áp dụng vào thực tiễn. Vì vậy, chúng ta cần xem xét một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy định pháp luật về NLĐCT:

Thứ nhất, cần nghiên cứu hoàn thiện nội hàm “NLĐCT”. Chỉ khi làm rõ nội hàm này, chúng ta mới có cơ sở xây dựng hệ thống các quy định pháp luật nhằm bảo vệ và phát huy vai trò của NLĐCT.

Như đã phân tích ở trên, cách xác định hay định nghĩa của BLLĐ 2012 về nội hàm “NLĐCT là người tiếp tục lao động sau độ tuổi nghỉ hưu” đã gây nên sự khó khăn trong thực tiễn khi thực hiện các quy định pháp luật đối với NLĐCT. Nên chăng, chúng ta hãy tiếp cận NLĐCT là người lao động làm việc ở một độ tuổi xác định sẽ phù hợp hơn. Ví dụ: “NLĐCT là người tiếp tục lao động sau tuổi 60”. Điều này phù hợp với cách xác định thế nào là người cao

tuổi theo Luật người cao tuổi Việt Nam năm 2009, cũng như các công ước quốc tế về người cao tuổi.

Thứ hai, hoàn thiện các quy định pháp luật về bảo vệ sức khỏe và phát huy vai trò của NLĐCT.

Trước hết, cần hiểu và áp dụng triệt để quy định tại khoản 3 Điều 167 BLLĐ năm 2012: “Không được sử dụng NLĐCT làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe NLĐCT, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ”. Có lẽ, khi hướng dẫn điều này của BLLĐ 2012 nên triển khai theo hướng sau: Trước hết, cần nêu những trường hợp đặc biệt nào được sử dụng NLĐCT làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm... Sau đó, mới quy định các điều kiện khi sử dụng NLĐCT làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm...

NLĐCT khi làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe cần giảm giờ ít nhất 2 giờ làm việc trên một ngày chứ không chỉ giảm 1 giờ làm việc trên một ngày như những NLĐCT làm các công việc bình thường.

Nếu chúng ta xác định NLĐCT là người làm việc sau độ tuổi nhất định (ví dụ: sau 60 tuổi) thì chúng ta sẽ xây dựng được các chính sách bảo vệ NLĐCT phù hợp hơn. Khi đó, tất cả các người lao động nghỉ hưu ở độ tuổi cao hơn sẽ áp dụng các quy định bảo vệ sức khỏe dành cho NLĐCT.

Để bảo vệ sức khỏe của NLĐCT, pháp luật lao động cần quy định “Người sử dụng lao động không được bố trí NLĐCT làm việc vào ca đêm (từ 22 giờ đến 6 giờ) và không sử dụng NLĐCT làm thêm giờ”.

Trên cơ sở xác định rõ nội hàm NLĐCT và xây dựng được các quy định pháp luật lao động phù hợp đối với NLĐCT, chúng ta sẽ bảo vệ được sức khỏe NLĐCT và phát huy được nguồn lực lao động với kinh nghiệm quý báu và

trình độ chuyên môn cao khi Việt Nam đang bước nhanh vào kỷ nguyên “dân số già”.

Thứ ba, nhà nước cần có chính sách hỗ trợ thiết thực các doanh nghiệp có sử dụng lao động đặc thù (lao động khuyết tật, lao động cao tuổi...) chẳng hạn như giảm thuế, giảm phí bảo hiểm xã hội, giảm phí bảo hiểm y tế... Ngoài ra, cần qui định rõ khoản 4 Điều 167 BLLĐ năm 2012:

“Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc”, đây là điều khoản rất khó thực hiện nếu không qui định chi tiết.

Thứ tư, phát triển thị trường lao động cạnh tranh và chất lượng cao. Các chính sách về thị trường lao động cần phải được điều chỉnh để tạo điều kiện cho sự dịch chuyển cơ cấu lao động phù hợp với kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Hoàn thiện khung pháp lý, thể chế, chính sách và sự quản lý của Nhà nước đối với hoạt động của thị trường lao động, hỗ trợ thiết thực việc phát triển thị trường lao động phù hợp với các thông lệ quốc tế và cam kết quốc tế của Việt Nam. Theo đó, các Trung tâm Giới thiệu việc làm chính là cầu nối giữa người lao động và người sử dụng lao động. Phát huy vai trò hiệu quả của sàn giao dịch việc làm của các thành phố trung tâm như Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng và các sàn giao dịch việc làm vệ tinh tại các địa phương lân cận bảo đảm hiệu quả thông tin cung - cầu lao động được cập nhật chính xác, thường xuyên, liên tục, kịp thời, tạo kết nối nhiều mối quan hệ lao động mới.

Thứ năm, đẩy mạnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Việc gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO) mở ra nhiều cơ hội mới nhưng đồng thời cũng đặt ra những khó khăn và thách thức cho thị trường lao động Việt Nam. Vì vậy, nhu cầu cấp bách hiện nay là tận dụng nguồn lao động chất lượng cao là những người lao động cao tuổi có trình độ chuyên môn cao, tay nghề kỹ thuật cao, tiếp đó là đẩy mạnh việc đào tạo nguồn nhân lực có trình độ

chuyên môn kỹ thuật cao để đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế. Muốn vậy, cần phải có chính sách tốt đối với người lao động cao tuổi, tạo điều kiện để họ tiếp tục tham gia thị trường lao động. Ngoài ra, cần nâng cao chất lượng cải cách hệ thống giáo dục - đào tạo trong tất cả các cấp, đổi mới nội dung phương pháp đào tạo; gắn nội dung đào tạo trong nhà trường với hoạt động thực tiễn của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất để đào tạo nhân lực chất lượng cao; tăng cường thu hút nhân tài trong và ngoài nước phục vụ cho phát triển khoa học - công nghệ.

Thứ sáu, xây dựng chế độ tiền lương, chính sách chăm sóc sức khỏe cho người lao động cao tuổi một cách hợp lý. Đặc biệt, cần có chế độ thưởng, phạt công khai, rõ ràng theo năng lực và thành tích cá nhân nhằm tạo động lực cho nhân viên phát huy hết khả năng mà họ đang có. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra theo quy định của pháp luật với định hướng thanh kiểm tra để làm tốt công tác quản lý nhà nước, kịp thời uốn nắn, chấn chỉnh những sai sót của doanh nghiệp, đồng thời phải xử lý nghiêm, kịp thời những hành vi cố tình vi phạm pháp luật như vi phạm các quy định về an toàn - vệ sinh lao động, vi phạm chính sách về tiền lương, trốn tránh việc đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, cố tình chiếm dụng quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, để nợ tồn đọng về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế kéo dài, ảnh hưởng đến quyền lợi và việc thực hiện chính sách đối với người lao động đặc biệt là lao động cao tuổi.

Thứ bảy, cần ban hành luật về lao động đặc thù và các văn bản hướng dẫn chi tiết các quy định về lao động đặc thù (Lao động đặc thù là các đối tượng lao động đặc biệt được quy định những chế độ lao động riêng), các đối tượng này là :

- Lao động chưa thành niên
- Lao động là người cao tuổi

- Lao động là người tàn tật
- Lao động nữ
- Lao động là người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao

Xuất phát từ những đặc điểm riêng của các chủ thể tham gia quan hệ lao động, hoặc xuất phát từ những đặc điểm của công việc, tính chất của ngành nghề, tính chất của doanh nghiệp mà ngoài những quy định ở phần chung, Bộ luật Lao động quy định về chế độ lao động áp dụng riêng cho một số đối tượng lao động nhất định. Việc quy định chế độ lao động áp dụng cho các đối tượng này không phải là đặc quyền đặc lợi mà xuất phát từ hoàn cảnh thực tế pháp luật cần phải bảo vệ những nhóm người đó.

Thứ tám, nhanh chóng triển khai Nghị định 136/2013/NĐ-CP nhằm bù giá cho mức hưởng do lạm phát và phải thiết kế một quy trình để điều chỉnh mức hưởng thường xuyên.

Thứ chín, cần xem xét việc thiết lập một chiến lược đảm bảo an toàn thu nhập cho người cao tuổi, bao gồm cả lương hưu xã hội và lương hưu đóng góp cho người cao tuổi, nhằm đảm bảo sự gắn kết của chế độ bảo hiểm xã hội và trợ giúp xã hội.

Thứ mười, cần xem xét các cơ hội việc làm và phát triển kỹ năng cho người cao tuổi như một phương pháp đảm bảo thu nhập và phúc lợi xã hội cho người cao tuổi.

3.3. Phương hướng hoàn thiện pháp luật về lao động của người cao tuổi ở nước ta.

3.3.1. Về các qui định pháp luật

Thứ nhất, như đã phân tích ở trên, cách xác định hay định nghĩa của BLLĐ 2012 về nội hàm “NLĐCT là người tiếp tục lao động sau độ tuổi nghỉ hưu” đã gây nên sự khó khăn trong thực tiễn khi thực hiện các quy định pháp luật đối với NLĐCT. Nên chăng, chúng ta hãy tiếp cận NLĐCT là người lao

động làm việc ở một độ tuổi xác định sẽ phù hợp hơn. Ví dụ: “NLĐCT là người tiếp tục lao động sau tuổi 60”. Điều này phù hợp với cách xác định thế nào là người cao tuổi theo Luật người cao tuổi Việt Nam năm 2009, cũng như các công ước quốc tế về người cao tuổi.

Thứ hai, hoàn thiện các quy định pháp luật về bảo vệ sức khỏe và phát huy vai trò của NLĐCT.

Trước hết, cần hiểu và áp dụng triệt để quy định tại khoản 3 Điều 167 BLLĐ năm 2012: “Không được sử dụng NLĐCT làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe NLĐCT, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ”. Có lẽ, khi hướng dẫn điều này của BLLĐ 2012 nên triển khai theo hướng sau: Trước hết, cần nêu những trường hợp đặc biệt nào được sử dụng NLĐCT làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm...Sau đó, mới quy định các điều kiện khi sử dụng NLĐCT làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm...

NLĐCT khi làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe cần giảm giờ ít nhất 2 giờ làm việc một ngày chứ không chỉ giảm 1 giờ làm việc một ngày như những NLĐCT làm các công việc bình thường.

Nếu chúng ta xác định NLĐCT là người làm việc sau độ tuổi nhất định (ví dụ: sau 60 tuổi) thì chúng ta sẽ xây dựng được các chính sách bảo vệ NLĐCT phù hợp hơn. Khi đó, tất cả các người lao động nghỉ hưu ở độ tuổi cao hơn sẽ áp dụng các quy định bảo vệ sức khỏe dành cho NLĐCT.

Để bảo vệ sức khỏe của NLĐCT, pháp luật lao động cần quy định “Người sử dụng lao động không được bố trí NLĐCT làm việc vào ca đêm (từ 22 giờ đến 6 giờ) và không sử dụng NLĐCT làm thêm giờ”.

Trên cơ sở xác định rõ nội hàm NLĐCT và xây dựng được các quy định pháp luật lao động phù hợp đối với NLĐCT, chúng ta sẽ bảo vệ được sức khỏe

NLĐCT và phát huy được nguồn lực lao động với kinh nghiệm quý báu và trình độ chuyên môn cao khi Việt Nam đang bước nhanh vào kỷ nguyên “dân số già”.

Thứ ba, quy định chi tiết về hợp đồng lao động đối với người cao tuổi:

“ Khi người sử dụng lao động có nhu cầu và người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe theo kết luận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật thì hai bên có thể thỏa thuận kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới; Khi người sử dụng lao động không có nhu cầu hoặc người lao động cao tuổi không có đủ sức khỏe thì hai bên thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động.” Như vậy, khi người lao động đến tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ số năm đóng BHXH để được hưởng lương hưu hàng tháng thì có chấm dứt HĐLĐ không (?). Nếu không, khi người lao động tiếp tục làm việc thì có được hưởng chế độ, chính sách dành cho người lao động cao tuổi không (?)...Đó là những vướng mắc khi áp dụng thực tiễn nên cần có văn bản hướng dẫn chi tiết vấn đề này.

Giả sử HĐLĐ hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì theo Khoản 2 Điều 22 quy định “ Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng”. Chẳng hạn: người lao động là ông X, nam, 59 tuổi, đã đóng BHXH được 16 năm ở Công ty A, nay chuyển sang ký HĐLĐ 24 tháng với Công ty B và HĐLĐ đã hết hạn nhưng ông X vẫn tiếp tục làm việc

Theo ví dụ trên thì hiện đang có nhiều cách hiểu khác nhau, điển hình là một vài quan điểm trái ngược nhau: HĐLĐ của ông X với Công ty B có được chuyển thành HĐLĐ không xác định thời hạn?, ông X có được hưởng các chế độ của người lao động cao tuổi không?, ông X có phải ký lại HĐLĐ mới không? Công ty B có được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông X không?

Thiết nghĩ, cần có các quy định chi tiết hơn về hợp đồng lao động đối với người cao tuổi để bảo vệ đến mức tối đa có thể cho người lao động nói chung và đặc biệt là người lao động người cao tuổi riêng nhưng cũng phải đảm bảo hài hòa lợi ích của người sử dụng lao động trên cơ sở pháp luật.

Thứ tư, vấn đề Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

Nếu người lao động cao tuổi đang được hưởng chế độ hưu trí, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội thì không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp do vậy, ngoài việc phải trả lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hàng năm theo quy định; Nếu người lao động cao tuổi thuộc đối tượng phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì phải tiến hành tham gia Bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

Trong thời gian người lao động nghỉ việc được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động.

Thứ năm, vấn đề xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động chưa nghiêm, chưa đủ tính răn đe

Căn cứ theo nghị định số: 88/2015/NĐ-CP ban hành ngày ngày 07/10/2015 sửa đổi, bổ sung một số điều của nghị định số: 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 của chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực

lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Theo qui định tại Điều 21 nghị định số: 88/2015/NĐ-CP ngày 07 tháng 10 năm 2015 qui định xử phạt vi phạm quy định về người lao động cao tuổi:

“ 1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động sử dụng người lao động cao tuổi đang hưởng hưu trí hằng tháng nhưng không trả khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, theo quy định.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi theo quy định.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc hoàn trả khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đối với hành vi vi phạm quy định tại Khoản 1 Điều này.”

Cũng theo Theo qui định tại Điều 26 nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 07 tháng 10 năm 2015:

“1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

– Không lập hồ sơ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc tuyển dụng;

– Không lập hồ sơ hoặc văn bản đề nghị cơ quan bảo hiểm xã hội: Giải quyết chế độ hưu trí trước 30 ngày, tính đến ngày người lao động đủ điều kiện nghỉ việc hưởng hưu trí;

– Giải quyết chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau 30 ngày, kể từ ngày nhận đủ giấy tờ hợp lệ của người lao động;

Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người lao động có hành vi thỏa thuận với người sử dụng lao động không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp.

2. Phạt tiền với mức từ 12% đến 15% tổng số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

- Chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp;
- Đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp không đúng mức quy định;
- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp không đủ số người thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp “

Theo như qui định trên thì vấn đề xử phạt vi phạm quy định về người lao động cao tuổi là quá nhẹ chưa đủ tính răn đe và ngăn chặn tái phạm, dẫn đến tình trạng xem thường pháp luật.

Thứ sáu, Chính phủ có thể xem xét những khuyến nghị, đóng góp của các chuyên gia, các nhà khoa học và tham khảo kinh nghiệm đối phó với vấn đề già hóa dân số của các nước phát triển nhằm cải thiện hiệu quả các chính sách về an sinh xã hội cho người cao tuổi nói chung và người lao động cao tuổi nói riêng.

Thứ bảy, cần thiết phải có các quy định riêng cho các đối tượng lao động đặc thù đặc biệt là lao động của người cao tuổi vì những lý do sau:

- *Một là*, xét về mặt kinh tế, việc quy định chế độ lao động với lao động là người cao tuổi, (lao động chưa thành niên, lao động là người tàn tật, lao động nữ, lao động là người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và các loại lao động khác) là tạo điều kiện cho họ tham gia vào các quan hệ lao động, tận dụng mọi tiềm năng lao động của xã hội để sản xuất thêm của cải vật chất cho

xã hội, góp phần giải phóng sức lao động. Quan trọng hơn cả là góp phần tăng thu nhập cho bản thân người lao động và gia đình họ trong điều kiện trợ cấp xã hội, phúc lợi xã hội còn hạn chế.

- *Hai là*, xét về mặt xã hội, việc ban hành chế độ lao động đối với các đối tượng kể trên thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước ta, góp phần làm cho họ hòa mình vào cộng đồng, có cơ hội đem hết sức mình làm việc, cải thiện đời sống bản thân, gia đình và xây dựng đất nước.

Những chính sách của Nhà nước đối với người cao tuổi nói chung và của người lao động cao tuổi nói riêng cần được tuyên truyền hơn nữa

Kỳ họp thứ 6 Quốc hội khóa 12 đã thông qua Luật Người cao tuổi, điều đó thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với người cao tuổi, những người đã có công sinh thành nuôi dưỡng, giáo dục con cháu và giữ những vị trí, vai trò quan trọng trong gia đình và ngoài xã hội.

Trong những năm qua, đi đôi với phát triển kinh tế - xã hội, nhà nước ta đã có những chính sách ưu đãi đối với những người cao tuổi, đặc biệt là những chính sách về vật chất, tinh thần như: chính sách bảo trợ xã hội, giảm giá vé, giá dịch vụ khi sử dụng một số dịch vụ và chính sách chúc thọ mừng thọ.

Đối với chính sách giảm giá vé, giá dịch vụ, theo Nghị định 06/2011 ban hành ngày 14/1/2011 về hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người cao tuổi, thì người cao tuổi còn được giảm giá vé dịch vụ, tham quan di tích văn hóa lịch sử, bảo tàng, danh lam thắng cảnh, tập luyện thể dục thể thao tại các cơ sở có bán vé, được giảm ít nhất từ 15 đến 20%.

Cùng với chính sách bảo trợ xã hội, thực hiện ND 06/2011, Bộ tài chính cũng đã ban hành Thông tư số 21 ngày 18/2/2011 quy định rất cụ thể về quản lý và sử dụng kinh phí chăm sóc sức khỏe ban đầu cho người cao tuổi tại nơi cư trú, chúc thọ, mừng thọ, biểu dương, khen thưởng đối với người cao tuổi.

3.3.2. Về tổ chức thực hiện

Chế độ chính sách đối với người lao động là một nội dung quan trọng gắn liền với quyền lợi thiết thực của người lao động. Nội dung này luôn là mối quan tâm hàng đầu của các cơ quan, đơn vị và người lao động thuộc các ngành nghề khác nhau.

Trong những năm qua, quá trình hoàn thiện và thực hiện chính sách, pháp luật lao động đã đạt được những thành tựu đáng kể, cụ thể là:

Thứ nhất, hệ thống chính sách, pháp luật về lao động đã được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng về phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, phù hợp với Hiến pháp năm 2013; phù hợp với các tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Năm 1994, Quốc hội đã ban hành Bộ luật Lao động và đã qua 4 lần sửa đổi, bổ sung. Năm 2012, Quốc hội đã ban hành Bộ luật Lao động sửa đổi trên cơ sở kế thừa những nhân tố phù hợp của Bộ luật Lao động năm 1994 và sửa đổi những điểm bất hợp lý, bổ sung nhiều điểm mới cho phù hợp với quá trình phát triển đất nước và hội nhập quốc tế. Ngoài ra, Quốc hội còn ban hành Luật Việc làm năm 2013, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015... Quốc hội cũng đang nghiên cứu xây dựng Luật Tiền lương tối thiểu, Luật Quan hệ lao động. Theo đó, Chính phủ và các bộ, ngành cũng ban hành các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành các luật nêu trên.

Thứ hai, thị trường lao động tiếp tục phát triển trên cơ sở các yếu tố bền vững hơn, như nguồn cung lao động dồi dào, chất lượng nguồn lao động được cải thiện và tăng dần để đáp ứng yêu cầu. Việc mở cửa hội nhập cũng là áp lực lớn để yếu tố “cung” của thị trường lao động phải đổi mới nâng cao chất lượng. Hệ thống dịch vụ kết nối có sự phát triển đa dạng, số việc làm tăng, chất lượng việc làm dựa trên tiêu chí ổn định và tăng thu nhập tiếp tục được cải thiện. Các

tiêu chuẩn về tuổi làm việc, giờ làm thêm, tiền lương tối thiểu được quan tâm và quy định cụ thể. Các thiết chế hỗ trợ quan hệ lao động hài hòa ổn định như cơ chế đối thoại, thương lượng, hệ thống hòa giải, trọng tài được tăng cường. Hoạt động của Ủy ban Quan hệ lao động, Hội đồng Tiền lương quốc gia bước đầu đạt được những kết quả nhất định. Việc cải thiện điều kiện lao động; bảo đảm môi trường làm việc an toàn được nhiều doanh nghiệp quan tâm thực hiện. Các chính sách an sinh xã hội mà trong đó trọng tâm là các chính sách bảo hiểm bao gồm: bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm hưu trí bổ sung, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế đều được quy định khá chi tiết theo hướng mở rộng đối tượng tham gia, bảo đảm tính bền vững của chính sách, từng bước thực hiện nguyên tắc đóng - hưởng, cải cách, đổi mới, đơn giản hóa thủ tục hành chính, áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý, nâng cao tính chuyên nghiệp trong cung cấp dịch vụ cho người tham gia.

Thứ ba, công tác quản lý nhà nước về chế độ, chính sách cho người lao động được tăng cường nhất là công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật, kiểm tra, thanh tra giám sát việc thực hiện, qua đó ý thức chấp hành của người sử dụng lao động và người lao động được nâng lên. Nhiều doanh nghiệp coi người lao động là nguồn lực quý giá nên đã xây dựng hệ thống chính sách riêng áp dụng trong doanh nghiệp: tôn trọng quá trình trao đổi, thương lượng, thực hiện, quy chế dân chủ tại nơi làm việc tạo môi trường, văn hóa của doanh nghiệp hướng tới người lao động.

Thứ tư, các bộ, ngành chức năng, các địa phương quan tâm thực hiện các giải pháp nêu trong Chỉ thị số 22-CT/TW, ngày 05-6-2008, của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp; Chỉ thị số 52-CT/TW, ngày 09-01-2016, của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động khu công nghiệp,

khu chế xuất và Chỉ thị số 07/CT-TTg, ngày 02-3-2012, của Thủ tướng Chính phủ về việc chấn chỉnh công tác quản lý và nâng cao hiệu quả hoạt động của các khu kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp. Các địa phương đã triển khai xây dựng khu nhà ở cho công nhân, xây dựng các công trình nhà trẻ, nhà mẫu giáo, khu vui chơi giải trí... Nhờ vậy, đời sống vật chất và tinh thần của người lao động được nâng lên.

Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực thì vẫn còn một số khó khăn, thách thức đang đặt ra mà Việt Nam cần khắc phục:

Một là, hệ thống chính sách, pháp luật lao động tuy đã được hoàn thiện song vẫn phải tiếp tục được đánh giá để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp, nhất là các chính sách liên quan trực tiếp đến người lao động cao tuổi và chi phí của doanh nghiệp như tiền lương tối thiểu, giờ làm thêm, bảo hiểm xã hội...

Đây là những chính sách liên quan chặt chẽ giữa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động. Vì vậy, cần phải tăng cường đối thoại, thương lượng để phương án lựa chọn bảo đảm tính hài hòa, tạo động lực làm việc cho người lao động và sự tồn tại, phát triển của doanh nghiệp, đồng thời bảo đảm tính cạnh tranh cho các doanh nghiệp hoạt động.

Hai là, cần tăng cường công tác quản lý nhà nước, trong đó chú trọng công tác tuyên truyền, thanh tra, kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện, thúc đẩy việc hình thành các thiết chế hòa giải có trọng tài để hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng mối quan hệ hài hòa, ổn định, giảm thiểu tranh chấp, đình công, đẩy mạnh hoạt động hòa giải tại tòa án, sớm thực hiện các hoạt động tố tụng lao động để hỗ trợ giải quyết tranh chấp cá nhân và tranh chấp tập thể.

Ba là, tính ổn định và bền vững của thị trường lao động vẫn là thách thức trong thời gian tới. Vì vậy, cần phải đẩy mạnh công tác dự báo, định hướng thị trường, đổi mới mạnh mẽ dịch vụ kết nối tư vấn việc làm với nhiều hình thức tạo sự linh hoạt của thị trường, góp phần thúc đẩy sự chuyên dịch cơ

cầu lao động, sự dụng hiệu quả nguồn nhân lực là người lao động cao tuổi kinh nghiệm, có trình độ chuyên môn cao.

Bốn là, năng suất lao động ở nước ta đang đứng trước những thách thức to lớn, tốc độ tăng chậm lại, làm cho khoảng cách giữa nước ta với các nước tiếp tục giãn ra. Nhân tố góp phần tăng năng suất lao động chính là đào tạo, nâng cao kỹ năng cho người lao động cũng như tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật cho người lao động cần phải được quan tâm, thực hiện mà trước hết phải đổi mới nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp, đào tạo nghề theo yêu cầu thị trường.

Năm là, việc thực hiện tiêu chuẩn lao động về tiền lương, giờ làm thêm và bảo hiểm xã hội...đang tồn tại những nhân tố phức tạp, chứa đựng lợi ích khác nhau giữa các bên như người lao động và người đại diện cho người lao động mong muốn và yêu cầu phải sớm điều chỉnh để lương tối thiểu phải bảo đảm mức sống tối thiểu, trong khi người sử dụng lao động lại cho rằng, mức lương tối thiểu điều chỉnh mức tăng cao liên tục sẽ gây khó khăn cho hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp, làm ảnh hưởng đến việc mở rộng đầu tư, giải quyết việc làm cho người lao động. Hoặc vấn đề giờ làm thêm không chế tối đa 300giờ/năm cũng là vấn đề chưa đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp làm việc theo đơn đặt hàng, nguyện vọng của người lao động cũng như góp phần tăng năng suất lao động.

Vấn đề cuối cùng là việc nâng cao chất lượng công chức thực thi công vụ trong lĩnh vực lao động cũng như việc đơn giản các thủ tục hành chính, nâng cao chất lượng quản lý thông qua việc đưa công nghệ vào phân tích, dự báo và quản lý. Đây là công việc vừa cấp thiết, vừa lâu dài cần có sự quan tâm, đầu tư thỏa đáng cũng như có những giải pháp đột phá, mang tính cách mạng.

KẾT LUẬN

Tiếp tục nghiên cứu để hoàn thiện pháp luật về Lao động của người cao tuổi theo pháp luật ở nước ta hiện nay là nội dung có tính thời sự và cấp bách bởi vì theo ước tính của Ủy ban quốc gia NCT, tỷ lệ NCT ở Việt Nam sẽ là 16% vào năm 2020 và tiếp tục gia tăng những năm sau đó. (Việt Nam là nước có tốc độ già hóa dân số nhanh nhất thế giới!). Trong phạm vi giới hạn của Luận văn tác giả mong muốn đưa ra một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về lao động của người cao tuổi vào thực tiễn, qua đó góp phần hoàn thiện chế độ chính sách về lao động của người cao tuổi ở Việt Nam. Việc nghiên cứu đề tài: “***Lao động của người cao tuổi theo pháp luật ở nước ta hiện nay***” nhằm mục đích làm sáng tỏ một số vấn đề lí luận cũng như thực tiễn về pháp luật lao động đối với người lao động cao tuổi trong bối cảnh già hóa dân số đang diễn ra nhanh chóng. Trong điều kiện thời gian và tài liệu phục vụ cho việc nghiên cứu có hạn do đề tài nghiên cứu là lĩnh vực rất mới nên còn nhiều hạn chế và không tránh khỏi những thiếu sót, tác giả mong muốn nhận được những ý kiến đóng góp và sự giúp đỡ của các thầy cô, các bạn đồng nghiệp để luận văn được hoàn thiện và có giá trị thiết thực trong cuộc sống cũng như trong nghiên cứu khoa học.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Xuân Bá - Nguyễn Thị Kim Dung - Trần Hữu Hãn (2003), *Một số vấn đề về phát triển thị trường lao động Việt Nam*, Nhà xuất bản Khoa học Kỹ thuật, Hà Nội.
2. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2015), *Báo cáo Điều tra lao động việc làm quý 2-2015*, Hà Nội.
3. Bộ Lao động, thương binh và xã hội (2014), *Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH ngày 29/8/2014 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16/1/2014 của Chính phủ về việc làm*, Hà Nội.
4. Nguyễn Hữu Chí (2002), *Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Hà Nội.
5. Chính phủ (2013), *Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết một số điều về hợp đồng lao động*, Hà Nội.
6. Chính phủ (2015), *Nghị định số 53/2015/NĐ-CP ngày 29/5/2015 quy định về nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với cán bộ, công chức*, Hà Nội.
7. Chính phủ (2015), *Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động*, Hà Nội.
8. Nguyễn Mạnh Cường (2007), *Những thách thức của quan hệ lao động tại Việt Nam và Vai trò hỗ trợ của Dự án Việt nam – ILO về quan hệ lao động*, Hội thảo về dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO
9. Phạm Lan Hương (2009), *Các vấn đề về quan hệ lao động trong bối cảnh Việt Nam thực hiện các cam kết hội nhập kinh tế quốc tế và chuyển sang nền kinh tế thị trường*, Hội nghị Quan hệ lao động, Hà Nội.
10. Quốc hội (1992), *Hiến pháp Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 1992*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

11. Quốc hội (2013), *Hiến pháp Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 2013*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội
12. Quốc hội (2002), *Bộ luật Lao động năm 1994 được sửa đổi, bổ sung năm 2002*, Hà Nội.
13. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động năm 2012*, Hà Nội.
14. Trường Đại học Luật Hà Nội (2009), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Nhà xuất bản Công an nhân dân*, Hà Nội.
15. ILO – Japan Multi-Lateral Project (2006), *Collective Bargaining in East Asia: countries reports*, International Labor Office, Switzerland.
16. Professor Dr Paul De Hurt (2011), *Specific human right for older persons?*, Vrije University Brussels, Belgium.
17. Dr Vivian Balakrishnan (2005), *Successful Ageing*,
http://app.mcys.gov.sg/web/corp_speech_story.asp?szMod=corp&szSubMod=speech&qid=1783, MCYS Speech No. 25/2005, updated on June 04, 2005.
18. Committee on Ageing Issues (2006), *Report on the Ageing Population*,
http://www.mcys.gov.sg/successful_ageing/report/CAI_report.pdf,
 updated on Oct 07, 2006.
19. Ministerial Committee to Spearhead Successful Ageing for Singapore (2007), MCYS Media Release No. 10/2007, issued 04/03/2007.
20. Website Cục điều tra dân số Mỹ(Population Reference Bureau-PRB),
www.prb.org.
21. Website <http://baotintuc.vn/nhin-ra-the-gioi/suong-nhu-nguoi-gia-o-hong-kong-20120726092507835.htm>, 12/06/2016
22. Website Quỹ dân số Liên hợp quốc(UNFPA),

http://vietnam.unfpa.org/sites/asiapacific/files/pub-pdf/Ageing%20report_VIE_27.07%20%281%29.pdf, 17/05/2016

23. Website Trung tâm nghiên cứu Nhật Bản(INAS), <http://cjs.inas.gov.vn/>
24. Website Viện quản lý Úc(Australian Institute of Management-AIM), <http://www.aim.com.au/>