

NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI GÓC NHÌN TỪ KHÓA CẠNH PHÁP LÝ

● TRẦN ĐỨC THẮNG

TÓM TẮT:

Người lao động cao tuổi là vấn đề mang tính toàn cầu và không thể đảo ngược. Người lao động cao tuổi sẽ tạo ra các thách thức về quyền con người, về kinh tế, xã hội và văn hóa ở các cấp độ khác nhau trên phạm vi quốc gia, vùng miền và toàn nhân loại. Bài viết nghiên cứu các góc cạnh pháp lý về người lao động cao tuổi, như: quan điểm về người lao động cao tuổi, tính đặc thù của người lao động cao tuổi,... Trên cơ sở đó, đề xuất một số kiến nghị về vấn đề người lao động cao tuổi ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Người lao động, người lao động cao tuổi, già hóa dân số.

I. Đặt vấn đề

Trung bình cứ 1 giây có 2 người bước vào tuổi 60 và cứ 9 người sẽ có 1 người trên 60 tuổi. Dự báo tỉ số này sẽ giảm xuống còn 5:1 vào năm 2050. Hiện nay, thế giới có khoảng 901 triệu người cao tuổi (năm 2015), chiếm 12,5% dân số, con số này sẽ tăng hơn 2 tỷ người vào năm 2050 (chiếm 22%), gây tác động rất lớn đến mọi hoạt động kinh tế và đời sống của các quốc gia¹. Liên Hợp quốc đã nghiên cứu và dự báo thế kỷ XXI là thế kỷ già hóa.

Việt Nam là một trong những quốc gia có tốc độ già hóa dân số nhanh nhất thế giới và chính thức bước vào giai đoạn già hóa dân số từ năm 2011 với trên 10 triệu người cao tuổi, chiếm 11% dân số. Riêng số người từ 80 tuổi trở lên là 2 triệu người. Dự báo đến năm 2030, tỷ trọng người cao tuổi Việt Nam chiếm 18% và năm 2050 là 26%². Việt Nam là đất nước đang phát triển, thu nhập bình quân đầu người chưa cao nên cần có những bước chuẩn bị và thực hiện các chiến lược, chính

sách thích ứng với già hóa dân số. Đặc biệt là phải có những giải pháp, chính sách về an sinh dành riêng cho người lao động cao tuổi. Tỷ lệ người cao tuổi tham gia hoạt động kinh tế ở nước ta hiện nay khá cao, tuy nhiên các quy định pháp luật cũng như chính sách hỗ trợ của Nhà nước là chưa đầy đủ và còn nhiều bất cập. Vì vậy, xây dựng và hoàn thiện các quy định pháp luật về người lao động cao tuổi ở Việt Nam là một vấn đề cấp thiết hiện nay.

II. Người lao động cao tuổi - Tiếp cận từ khía cạnh pháp lý

Cuộc đời mỗi người chia làm 3 giai đoạn chính: giai đoạn chưa thành niên, giai đoạn thành niên và giai đoạn cao niên. Cao niên thường là chỉ thời kỳ mà con người ở vào giai đoạn cuối cuộc đời. Ở giai đoạn cao tuổi, con người có những đặc điểm tâm sinh lý khác với giai đoạn tuổi trẻ. Quá trình lão hóa của cơ thể và những bệnh tật mà người cao tuổi mắc phải cũng ảnh hưởng tới tâm lý, ứng xử của họ. Như vậy, có thể thấy, người cao tuổi 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. 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, người cao tuổi phân loại người già nhất từ 85 trở lên¹.

Ở Việt Nam, hiện nay các quy định về “người cao tuổi”, “tuổi nghỉ hưu”, “người lao động cao tuổi” chưa thống nhất trong các văn bản pháp luật, như: Luật Người cao tuổi năm 2009, Luật Hôn nhân và Gia đình, Bộ Luật Lao động.... Theo quy định tại Điều 2, Luật Người cao tuổi 2009 quy định “Người cao tuổi là công dân nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam từ 60 tuổi trở lên”. Người lai, quy định tại Điều 166 và Điều 187 Bộ luật Lao động thì Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động, làm việc sau độ tuổi nghỉ hưu.

Người 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. Người lao động cao tuổi được xác định trên một số cơ sở, như: độ tuổi, khả năng và nhu cầu lao động làm việc, giới tính,...

Như vậy, có thể hiểu: người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi nghỉ hưu. Khái niệm này có thể thay đổi về độ tuổi theo từng thời kỳ phù hợp với trình độ y học, an sinh xã hội của Việt Nam. Tuy nhiên, quy định các nước về người lao động cao tuổi khác với Việt Nam. Ví dụ: Chính phủ Nhật Bản đang xem xét nâng tuổi về hưu. Họ cho rằng trong bối cảnh hiện nay khi con người sống thọ hơn, ngưỡng 65 tuổi đã “quá lạc hậu”. Tuổi nghỉ hưu của Nhật Bản là 65 tuổi cho cả nam và nữ, vốn đã khá cao so với các quốc gia khác².

Theo Báo cáo mới nhất của OECD chỉ ra rằng, tỷ lệ người cao tuổi đang phải tiếp tục phải làm việc ở Hàn Quốc được ghi nhận ở mức 18,1% vào năm 2016, đứng đầu danh sách 16 nước thuộc OECD. Theo sau là Mexico với 15,3% và Nhật Bản 8,7%. Trong khi đó, Tây Ban Nha có tỷ lệ lao động cao tuổi thấp nhất vào khoảng 0,2%. Ngoài ra, tỷ lệ việc làm của lao động trên 65 tuổi ở Hàn Quốc cũng đạt trên 30,6%, xếp thứ 2 sau Iceland

với 40,4% - mức khá cao so với tỷ lệ trung bình OECD đã đưa ra vào khoảng 14,1%. Trái ngược với kết quả về tỷ lệ lao động cao tuổi, với 27,2% Hàn Quốc chỉ xếp thứ 28 trong tổng số 35 quốc gia thành viên OECD về tỷ lệ việc làm cho thanh niên, lao động trẻ trong độ tuổi từ 15 - 24³.

Người lao động cao tuổi có những đặc điểm sau:

Thứ nhất, người lao động cao tuổi thường hạn chế về sức khỏe do tuổi cao. Trạng thái già xuất hiện ở từng người với từng thời điểm khác nhau. Theo các chuyên gia y học, cao tuổi chưa hẳn đã già, nhưng nhiều người đã già khi tuổi chưa cao. Theo thời gian, quá trình biến đổi của cơ thể song song với sự tích lũy tuổi tác. Quá trình này bắt đầu khi con người mới sinh ra, liên tục tiến triển song song với quá trình sống của con người và kết thúc khi sự sống kết thúc. Tuổi càng nhiều thì càng có nhiều vấn đề về sức khỏe và nhiều chức năng của cơ thể bị suy giảm, trong đó có hệ thống miễn dịch suy giảm dẫn đến dễ mắc bệnh.

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 có vấn đề 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 cần 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. Ví dụ, hiện nay, Nhật Bản đang phải đối phó với vấn đề thiếu hụt nhân lực trầm trọng. Chính phủ nước này ước tính, đến năm 2065, số lượng công dân trên 65 tuổi sẽ tăng từ 27% lên 38% tổng dân số. Theo đề xuất mới, từ 65 tuổi đến 74 tuổi sẽ được coi là “tiền cao tuổi”, trên 75 tuổi là cao tuổi và những người trên 90 tuổi là “thương thọ”. Áp lực lên quỹ hưu trí không phải nguyên nhân dẫn đến dễ xuất

tăng tuổi nghỉ hưu. Tại Nhật Bản, nhiều người ở tuổi 60 hay 65 bị buộc phải về hưu trong khi họ vẫn cảm thấy hoàn toàn khỏe mạnh. Những người này vốn quen với việc hỗ trợ người khác nay bỗng dưng phải sống phụ thuộc. Do đó, Chính phủ và xã hội Nhật Bản đang tạo điều kiện cho những người trên 60 tiếp tục làm việc hoặc tham gia các công việc tình nguyện giúp đỡ công đồng⁶.

Thứ hai, người lao động cao tuổi chủ yếu sống vào các nguồn tài chính từ trợ cấp xã hội, công đồng, gia đình, bạn bè, mức lương hưu thấp. Năm 2015, chỉ có 26,0% người cao tuổi có lương hưu. Các kết quả nghiên cứu này cho thấy tỷ lệ người cao tuổi ở nước ta có lương hưu là khá thấp (chỉ chiếm khoảng 1/4 số người cao tuổi). Nếu tính thêm số người được hưởng các loại trợ cấp xã hội khác có thêm khoảng 1,586 triệu người, trong đó có 97.000 người ở độ tuổi 60-79; nhóm từ 80 tuổi trở lên là trên 1,48 triệu⁷. Nếu tính cả những người được nhận lương hưu và các loại trợ cấp xã hội khác thì có 43,8% số người cao tuổi có lương hưu và trợ cấp xã hội. Tuy nhiên, mức thu nhập từ các loại trợ cấp xã hội cho người cao tuổi ở nước ta còn khá thấp. Nếu lấy mức trợ cấp theo Nghị định số 136/2013/NĐ-CP là 270.000 đồng/tháng mức này mới chỉ bằng 67,5% chuẩn nghèo nông thôn và bằng 54% chuẩn nghèo thành thị (chuẩn nghèo giai đoạn 2011)-2015 ở nông thôn là 400.000 đồng/người/tháng và ở thành thị là 500.000 đồng/người/tháng). Một điều đáng quan tâm nữa đối với thu nhập ở nhóm người cao tuổi ở nước ta, đó là có đến 57,0% người cao tuổi không được nhận bất kỳ hỗ trợ thu nhập nào từ các chương trình của Chính phủ. Trong nhóm người cao tuổi không nhận được sự hỗ trợ nào, nhóm tuổi 60-64 chiếm tỷ lệ 78,0%; nhóm tuổi 65-69 chiếm tỷ lệ 73,0%; nhóm tuổi 75-79 chiếm tỷ lệ 72,0%; nhóm tuổi 70-74 chiếm tỷ lệ 64,0%⁸. Bên cạnh đó, còn có sự khác biệt trong thu nhập giữa những người cao tuổi sống ở thành thị và nông thôn: giữa những người sống ở đồng bằng và miền núi; giữa nam và nữ; cũng như giữa dân tộc Kinh với các dân tộc thiểu số khác.

Thứ ba, người lao động cao tuổi hạn chế về trí lực, thể lực. Những 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... Ví dụ, tại thị trường lao động Hàn Quốc vẫn tồn tại những hạn chế, như khuôn mẫu tiêu cực đối với lao động lớn tuổi, thiếu các dịch vụ việc làm như hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp hoặc đào tạo nghề và thiếu thông tin, gây khó khăn cho người cao tuổi khi tái tuyển dụng. Thậm chí, trong trường hợp người cao tuổi tìm được việc làm, phần lớn các điều kiện làm việc đều ở tình trạng xấu. Trường hợp người cao tuổi được tái tuyển dụng, mức lương trung bình của họ chỉ bằng 1/3 so với lương của lao động chính thức và công việc mang tính chất tạm thời, làm việc theo giờ hoặc tự kinh doanh doanh với qui mô nhỏ. Sự phân bố việc làm của người trong khoảng tuổi 55-79 cho thấy: lao động giản đơn chiếm 27,6% trong lực lượng lao động, công nhân vận hành máy chức năng đạt 20,3% và lao động lành nghề làm trong ngư nghiệp, nông nghiệp đạt 19,7%.

Thứ tư, 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. Do vậy, cần có sự khai thác hợp lý giá trị sức lao động của đối tượng này. Theo quy định Bộ luật Lao động năm 2012, người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động, làm việc sau 55 tuổi đối với nữ và 60 tuổi đối với nam. Khi người sử dụng lao động có nhu cầu và người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe, hai bên có thể thỏa thuận kéo dài thời hạn Hợp đồng lao động hoặc giao kết Hợp đồng lao động mới⁹; công việc được thỏa thuận trong Hợp đồng lao động mới với người lao động cao tuổi không được là những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe của người lao động cao tuổi¹⁰. 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. Người lao động cao tuổi được áp dụng các chế độ, như: hưởng chế độ hưu trí và các quyền lợi thỏa thuận theo hợp đồng lao động; rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày; áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian,...

III. Một vài kiến nghị

Vấn đề già hóa dân số, người cao tuổi, người lao động cao tuổi không chỉ là vấn đề riêng của

từng nước mà là mối quan tâm mang tính toàn cầu. Xét tổng thể, các quy định của pháp luật Việt Nam về người lao động cao tuổi được đánh giá cơ bản là phù hợp với Khuyến nghị về người lao động cao tuổi số 162 (1980) của ILO. Theo văn bản này, ILO kêu gọi các quốc gia thành viên để có biện pháp ngăn chặn sự kỳ thị đối với người lao động cao tuổi đảm bảo sự phù hợp trong khuôn khổ chính sách quốc gia¹¹. Tuy nhiên, để hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về người lao động cao tuổi ở Việt Nam hiện nay, cần tập trung giải quyết một số vấn đề sau:

Một là, cần thay đổi tư duy về vấn đề tạo việc làm cho người cao tuổi, theo đó người cao tuổi có quyền tham gia lực lượng lao động theo nguyện vọng của mình. Hiến pháp năm 2013 quy định: Công dân có quyền làm việc. Lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc; người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi; nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu¹².

Vì vậy, bảo vệ người lao động, người lao động cao tuổi 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 quy 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 nói chung, người lao động cao tuổi khi đã tới độ tuổi nghỉ hưu nói riêng đã trở thành vấn đề quan trọng xuyên suốt các chế định việc làm, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, kỷ luật lao động

Hai là, hoàn thiện pháp luật về người lao động cao tuổi trên các phương diện cụ thể, như: y tế, thu nhập, an sinh xã hội, cho người lao động cao

tuổi. Một trong những mối quan tâm hàng đầu của người cao tuổi tại Việt Nam nói riêng và trên thế giới nói chung là đảm bảo thu nhập. 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. Cùng với y tế, vấn đề này là một trong những vấn đề được chính người cao tuổi thường xuyên đề cập đến. Đây cũng chính là những thách thức lớn nhất mà các Chính phủ phải đối mặt trong quá trình già hóa dân số. Hệ thống pháp luật Việt Nam nói chung, pháp luật về việc làm cũng như đảm bảo thu nhập cho người lao động cao tuổi nói riêng cũng đã hình thành và phát triển từ những thời kỳ đầu. Bên cạnh đó, áp lực duy trì an sinh xã hội cho người cao tuổi là rất lớn. Theo ông Eduardo Klein - Giám đốc Khu vực Đông Á Thái Bình Dương của Tổ chức Hỗ trợ Người cao tuổi quốc tế, các chính sách phải hướng tới cung cấp cơ hội lao động cho người cao tuổi, nhất là ở lĩnh vực phi chính thức, tạo điều kiện linh hoạt cho người cao tuổi, phù hợp với sức khỏe, năng lực, trí tuệ để họ được đóng góp cho xã hội. Đây là điều mà một số quốc gia phát triển như Singapore, Hàn Quốc, Nhật Bản đã làm được. Ví dụ, ở Singapore, lái xe taxi có thể lên đến 70 - 75 tuổi, do đó, người cao tuổi sẽ cảm thấy vui vẻ, có ích; giúp tăng năng suất lao động ở tuổi nghỉ hưu. Tại Nhật Bản, có những người lao động có sự nghiệp thành công rực rỡ sau khi nghỉ hưu lại tiếp tục làm các công việc điều dưỡng hoặc điều hành chuỗi cửa hàng bán đồ ăn khi đã 70, 71 tuổi. Lý do cho việc tiếp tục lao động của người Nhật Bản rất đa dạng. Tuy nhiên, phần lớn những người được hỏi đều khẳng định họ không muốn từ bỏ công việc khi vẫn còn sức khỏe và vẫn làm việc đến khi nào có thể để hạn chế làm phiền con cháu. Hàn Quốc còn tổ chức chương trình “Màn hai cuộc đời”, gồm các hoạt

đồng tư vấn, giới thiệu việc làm, sàn giao dịch việc làm và ngày hội việc làm cho người cao tuổi, hỗ trợ được trên 20.000 người già tìm kiếm được việc làm. Đồng thời, Quỹ Lao động Hàn Quốc còn có Chương trình "Đứng lên trở lại" để hỗ trợ cho người nghỉ việc trên 40 tuổi, hình thành các câu lạc bộ tìm việc ở từng lĩnh vực để họ giúp nhau chia sẻ thông tin, hỗ trợ nhau tìm việc làm.¹³

Ba là, cơ chế bảo đảm thực hiện pháp luật về người lao động cao tuổi. Cơ chế thực hiện pháp luật lao động nói chung và thực hiện pháp luật về người lao động cao tuổi nói riêng đều là sự ràng buộc của cả 3 bên trong quan hệ lao động: nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động. Vì vậy, để pháp luật về người lao động cao tuổi bảo đảm thực hiện, cần phân tích các khía cạnh, như: xây dựng và ban hành pháp luật lao động để làm căn cứ cho việc điều hành hoạt động lao động, từng bước hoàn thiện 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, các hoạt động về thanh tra lao động, kỷ luật lao động, đảm bảo điều kiện lao động tối nhất và an toàn lao động nghiêm ngặt cho người lao động theo qui định về VSLD-ATLD.¹⁴...

Bốn là, tăng cường hợp tác quốc tế về vấn đề người lao động nói chung, người lao động cao tuổi nói riêng. Việt Nam là thành viên chính thức của WTO, tham gia đàm phán, ký kết và trở thành thành viên của nhiều hiệp định thương mại tư do đã tạo nên những cơ hội lớn, đồng thời chịu áp lực của những thách thức không nhỏ cho Chính phủ, doanh nghiệp và người lao động. Vì vậy, trong giai đoạn tiếp theo, việc hoàn thiện pháp luật về người lao động, người lao động cao tuổi là một yêu cầu cấp thiết hiện nay. Việc hoàn thiện pháp luật về vấn đề người lao động cao tuổi trên phương diện lý luận và thực tiễn, đảm bảo sự tương thích và phù hợp với pháp luật quốc tế là một bài toán cần có lời giải! ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹UNFPA, *Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam - Thực trạng, dự báo và một số khuyến nghị chính sách*, Hà Nội 2011

²<http://nhandan.com.vn/suckhoe/tin-tuc/item/33489902-viet-nam-dang-co-toc-do-gia-hoa-dan-so-nhanh.html>

³http://vietnam.unfpa.org/site/asiapacific/files/pub-plf/Agcng%20report_VIE_27.07%20%281%29.pdf

⁴<https://dantri.com.vn/viec-lam/nhat-ban-tim-giai-phap-tan-dung-nguon-nhan-luc-cao-tuoi-20180521080116888.htm>

⁵<http://eks.inas.gov.vn/index.php?newsid=619>

⁶<https://dantri.com.vn/viec-lam/nhat-ban-tim-giai-phap-tan-dung-nguon-nhan-luc-cao-tuoi-20180521080116888.htm>

⁷<http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettm.aspx?IDNews=24586>

⁸UNFPA và ILO, *Bảo đảm thu nhập cho người cao tuổi ở Việt Nam: Lương hưu xã hội*, Hà Nội, 2014

⁹Điều 186 BLLĐ và Điều 6 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP

¹⁰Nghị định 45/2013/NĐ-CP

¹¹According to ILO calculations, there is a positive correlation between employment rates of the younger and older population for both men and women. In other words, countries with high employment rates for younger people can also have high employment rates for older workers. More jobs for older people do not mean fewer jobs for younger people. OECD calculations have confirmed that finding. The ILO's Older Workers Recommendation 1980 (No. 162)

¹²Điều 35, Hiến pháp 2013

¹³<http://laodongxahoi.net/tao-viec-lam-cho-nguoi-cao-tuoi-tai-sao-khong-1308783.html>

¹⁴Professor Dr Paul De Hurt, *Specific human right for older persons*, Vrije University Brussels, Belgium, 2011

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Hiến pháp 2013.
2. Bộ luật Lao động 2012.
3. Professor Dr Paul De Hurt, *Specific human right for older persons*, Vrije University Brussels, Belgium, 2011.
4. UNFPA và ILO, *Bảo đảm thu nhập cho người cao tuổi ở Việt Nam*. Lương hưu xã hội, Hà Nội, 2014.
5. UNFPA, *Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam - Thực trạng, dư báo và một số khuyến nghị chính sách*, Hà Nội 2011.
6. <http://nhandan.com.vn/suckhoe/tin-tuc/item/33489902-viet-nam-dang-co-toc-do-gia-hoa-dan-so-nhanh.html>
7. <http://laodongxahoi.net/tao-viec-lam-cho-nguoi-cao-tuoi-tai-sao-khong-1308783.html>
8. <https://dantri.com.vn/viec-lam/nhat-ban-tim-giai-phap-tan-dung-nguon-nhan-luc-cao-tuoi-20180521080116888.htm>
9. <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=24586>
10. http://vietnam.unfpa.org/sites/asiapacific/files/pub-pdf/Ageing%20report_VIE_27.07%20%281%29.pdf
11. <http://cks.inas.gov.vn/index.php?newsid=619>

Ngày nhận bài: 17/11/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 27/11/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 7/12/2019

Thông tin tác giả:

ThS. TRẦN ĐỨC THẮNG

NCS Học viện Khoa học Xã hội

ELDERLY WORKERS LEGAL PERSPECTIVE

● **MA. TRAN DUC THANG**

PhD's Student of Vietnam Academy of Social Sciences

ABSTRACT:

Elderly employees are a global and irreversible problem. Elderly workers will create human, economic, social and cultural challenges at different levels on the national and international level. The paper studies the legal aspects of elderly employees, such as: views on elderly workers, the peculiarities of elderly workers, etc. Based on that, the article proposes some recommendations on the problem of elderly workers in Vietnam today.

Keywords: Workers, elderly workers, population aging.