

Việc làm cho người lao động cao tuổi ở Trung Quốc: thực trạng và những quy định pháp lý

Trần Đức Thắng*

Nhận ngày 11 tháng 8 năm 2021. Chấp nhận đăng ngày 5 tháng 2 năm 2022.

Tóm tắt: Bài viết đề cập đến tình hình người lao động cao tuổi ở Trung Quốc như: số lượng và tỷ lệ người lao động cao tuổi; giới tính và nhóm ngành nghề của người cao tuổi có việc làm, trình độ học vấn của người cao tuổi có việc làm. Đồng thời cũng đề cập đến vấn đề về thị trường và hệ thống pháp lý về việc làm cho người cao tuổi ở Trung Quốc, theo đó tình trạng thể chất và tinh thần của người cao tuổi ở Trung Quốc được cải thiện nên nhiều người cao tuổi có mong muốn quay trở lại thị trường lao động. Tuy nhiên, thị trường việc làm không ổn định cho người cao tuổi đã trở thành yếu tố khó khăn đầu tiên khi họ trở lại nơi làm việc. Do đó, bài viết đã đưa ra các đề xuất để thúc đẩy việc sử dụng lao động cao tuổi ở Trung Quốc.

Từ khóa: Người lao động cao tuổi, việc làm, Trung Quốc, pháp lý.

Phân loại ngành: Luật học

Abstract: The article deals with the situation of elderly workers in China such as the number and proportion of elderly workers, gender and occupational group of the employment of the elderly, and the educational level of the employment of the elderly. At the same time, it also addresses the issue of the market and the legal system of employment for the elderly in China, according to which the physical and mental condition of the elderly in China has improved, so many elderly people have a desire to return to the labor market. However, the unstable job market for the elderly has become the first challenge when they return to the workplace. Therefore, the article proposes some measures to promote the employment of elderly workers in China.

Keywords: Elderly workers, employment, China, legal.

Subject classification: Jurisprudence

* Trường Đại học Lao động - Xã hội.
Email: tranducthang74@gmail.com

1. Mở đầu

Xã hội Trung Quốc đã đang bước vào giai đoạn già hóa, các chính sách bảo trợ cho người cao tuổi (những người khi bắt đầu bước vào độ tuổi 60 trở đi) đã nhận được sự quan tâm của xã hội, song nhu cầu việc làm của người cao tuổi lại đang bị bỏ ngỏ. Ngày nay, có nhiều người cao tuổi bày tỏ mong muốn được “tái tuyển dụng”, nhưng thị trường việc làm cho người cao tuổi ở Trung Quốc chưa phát triển đã trở nên khó khăn khi người cao tuổi muốn tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu. Thúc đẩy tái tạo việc làm cho người cao tuổi đã trở nên phổ biến và nhận được sự đồng thuận trong, ngoài nước nhằm đối phó với tình trạng già hóa dân số.

Năm 2018, theo “Báo cáo Khảo sát về điều kiện sống của người cao tuổi ở thành thị và nông thôn Trung Quốc” trong *Sách xanh* do Trung tâm Nghiên cứu Lão hóa Trung Quốc phát hành, những người ở độ tuổi từ 60-69 sẵn sàng đi làm trở lại (Trung tâm Nghiên cứu Lão hóa Trung Quốc, 2018). Một số người cao tuổi đã chọn cách tìm kiếm việc làm như là một giải pháp để thích ứng nhanh hơn với việc nghỉ hưu. Tuy vậy, sau một thời gian tìm việc, họ nhận thấy mình chỉ có thể tìm được những công việc như nhân viên bảo vệ hoặc quét dọn... Sức khỏe tốt, kỹ năng tốt và có nhiều thời gian là những điều kiện cơ bản để người cao tuổi đi làm lại, tuy nhiên, thị trường việc làm vẫn chưa sẵn sàng cho đội ngũ lao động cao tuổi có năng lực và rảnh rỗi này. Nếu xã hội có thái độ tích cực và hiểu biết sâu sắc hơn về già hóa dân số, việc phát triển và sử dụng nguồn nhân lực người cao tuổi sẽ là vấn đề cốt lõi và trở thành giải pháp cho các nhóm dân số khác. Vì vậy, việc làm của người cao tuổi có tầm quan trọng lớn đối với sự phát triển chính trị, xã hội và kinh tế của Trung Quốc đại lục. Bài viết này thảo luận về vấn đề việc làm của người cao tuổi ở Trung Quốc đại lục, từ đó đề xuất từ khía cạnh pháp lý nhằm bảo vệ quyền và lợi ích việc làm cho người lao động cao tuổi ở đất nước đông dân nhất hành tinh này.

2. Tổng quan về người lao động cao tuổi

2.1. Khái niệm người lao động cao tuổi theo pháp luật Trung Quốc

Theo quy định của quốc tế, người cao tuổi là những người trên 60 tuổi và đồng thời ngưỡng tuổi này cũng được xác định là tuổi già. Ở Trung Quốc, theo Điều 2 của Luật Bảo vệ quyền và lợi ích của người cao tuổi, trong đó quy định ngưỡng tuổi của người cao tuổi ở nước này là 60 tuổi. Có nghĩa là, tất cả các công dân của Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa từ tuổi 60 đều được coi là người cao tuổi. Những người cao tuổi tiếp tục làm việc theo hợp đồng lao động sau tuổi nghỉ hưu thì được gọi là người lao động cao tuổi.

Về điều kiện được nghỉ hưu theo luật định của Trung Quốc phải thỏa mãn đồng thời cả 2 quy định sau: (1) Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi; (2) Số năm nộp bảo hiểm phải trên 10 năm. Phải đáp ứng đủ hai điều kiện trên thì một người mới đủ điều kiện nghỉ hưu. Những người chỉ đủ điều kiện thứ nhất mà không đáp ứng được điều kiện thứ hai thì sau khi nghỉ hưu chỉ được trợ cấp một lần vào tài khoản hưu trí cá nhân.

Tại Trung Quốc, nếu người lao động đến tuổi nghỉ hưu theo luật định, đã hết tư cách lao động thì được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, để giữ chân nhân tài, một số nhà tuyển dụng sẽ tuyển dụng những người đã nghỉ hưu để tiếp tục làm việc. Điều 21 của Quy chế thi hành Luật Hợp đồng lao động của nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa quy định: “Khi người lao động đến tuổi nghỉ hưu theo luật định, hợp đồng lao động được chấm dứt”. Do đó, người lao động có thể được hưởng quyền lợi bảo hiểm hưu trí hoặc nhận bảo hiểm hưu trí sau khi đủ tuổi nghỉ hưu hợp pháp hoặc theo quy định của pháp luật. Sau khi nghỉ hưu, quan hệ xác lập với người sử dụng lao động không còn là quan hệ lao động nữa mà là quan hệ dịch vụ lao động. Việc doanh nghiệp thuê người về hưu không phải là quan hệ lao động theo nghĩa luật lao động mà chỉ là quan hệ lao động theo nghĩa luật dân sự.

2.2. Ưu điểm của người lao động cao tuổi

Ở Trung Quốc, nhiều người về hưu song vẫn có sức khỏe tốt và vẫn có thể tiếp tục làm việc hiệu quả. Những người lao động cao tuổi có năng lực làm việc mạnh mẽ và dày dặn kinh nghiệm. Đa số họ là cán bộ phụ trách kỹ thuật hoặc cán bộ quản lý ở các đơn vị và có trình độ chuyên môn xuất sắc. Họ có kinh nghiệm phong phú và đôi khi có thể được sử dụng ở vị trí đào tạo của công ty để giới thiệu truyền đạt kinh nghiệm của bản thân cho nhân viên mới.

Chi phí cho lao động cao tuổi thấp hơn nhiều so với một nhân viên bình thường. Vì những người đã nghỉ hưu thường được hưởng các khoản bảo hiểm y tế tương đối tốt, quỹ hỗ trợ nhà ở, bảo hiểm hưu trí,... nên đơn vị sử dụng lao động không cần phải trả các khoản trợ cấp xã hội này cho họ. Ngoài ra, do người lao động nghỉ hưu được hưởng lương hưu ở đơn vị ban đầu nên họ không bị áp lực lớn về tài chính, không có yêu cầu quá cao về thu nhập từ lương. Thái độ làm việc của cán bộ hưu trí nghiêm túc hơn, nhiều năm được đào tạo đã giúp họ hình thành thái độ làm việc nghiêm túc. Người cao tuổi được tái sử dụng sau khi nghỉ hưu có thể tận dụng niềm đam mê và nhiệt huyết của họ với công việc, tạo ra nhiều giá trị hơn cho xã hội.

2.3. Những nhược điểm của lao động cao tuổi

Tính ổn định kém. Do đặc thù công việc của người nghỉ hưu, thường là thu nhập thấp. Trong trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn, họ dễ dàng bỏ việc, thiếu sự gắn bó sống còn với doanh nghiệp.

Vì lý do tuổi tác và sức lực, hầu hết người lao động cao tuổi đều gặp khó khăn trong các công việc có cường độ cao, áp lực cao, thời gian làm việc tăng ca thường xuyên theo yêu cầu của doanh nghiệp. Đồng thời, người lao động cao tuổi cũng gặp trở ngại nhất định trong việc đi công tác hoặc phải thay đổi, chuyển đổi công việc khác.

Những người nghỉ hưu thường có khả năng đổi mới kém. Người đã nghỉ hưu thường không sẵn sàng thích ứng với công việc mới. Nhu cầu của những người nghỉ hưu có sự khác biệt so với những người lao động trẻ, đó là nhu cầu được tôn trọng. Trung Quốc là một xã hội có truyền thống tôn trọng tuổi tác, thứ bậc. Văn hóa truyền thống này khiến cho người

lao động cao tuổi luôn tin rằng, họ cần được tôn trọng. Một khi môi trường xung quanh thay đổi, đôi khi họ cảm thấy mình không được tôn trọng, sẽ sinh ra cảm giác hụt hẫng, từ đó ảnh hưởng đến tâm trạng trong công việc.

Về bảo hiểm thương tật: trong lao động, bảo hiểm tai nạn lao động là một trong những bảo hiểm xã hội cơ bản theo luật định và bảo hiểm này là bắt buộc về mặt pháp lý. Tuy nhiên, pháp luật không quy định quan hệ lao động giữa đơn vị sử dụng lao động và người lao động cao tuổi được tham gia bảo hiểm tai nạn lao động. Trên thực tế, người sử dụng lao động thường không áp dụng bảo hiểm này cho người lao động cao tuổi. Vì vậy, khi những người lao động cao tuổi chẳng may bị thương tích cá nhân do công việc thì họ sẽ không được bảo hộ và dễ xảy ra tranh chấp.

Về vấn đề sa thải lao động và bồi thường kinh tế khi chấm dứt quan hệ lao động: trong quan hệ lao động, trừ những trường hợp do luật định, khi người sử dụng lao động và người lao động chấm dứt quan hệ lao động thì người lao động được bồi thường một khoản kinh tế nhất định. Tuy nhiên, ở Trung Quốc hiện nay, không có quy định về bồi thường kinh tế trong quan hệ với người lao động cao tuổi và đơn vị sử dụng lao động. Căn cứ vào đó, khi quan hệ lao động giữa đơn vị sử dụng lao động và người lao động cao tuổi bị chấm dứt thì họ không được bồi thường kinh tế.

Do người lao động cao tuổi không thuộc sự quản lý của Phòng lao động và không được ký hợp đồng lao động chính thức nên việc sử dụng lao động đối với những người nghỉ hưu không được thực hiện theo quy định tại Điều 28 của Luật Lao động. Trường hợp người đã nghỉ hưu có tranh chấp với người sử dụng lao động thường đưa ra Ủy ban trọng tài tranh chấp lao động thụ lý.

3. Thực trạng người lao động cao tuổi ở Trung Quốc

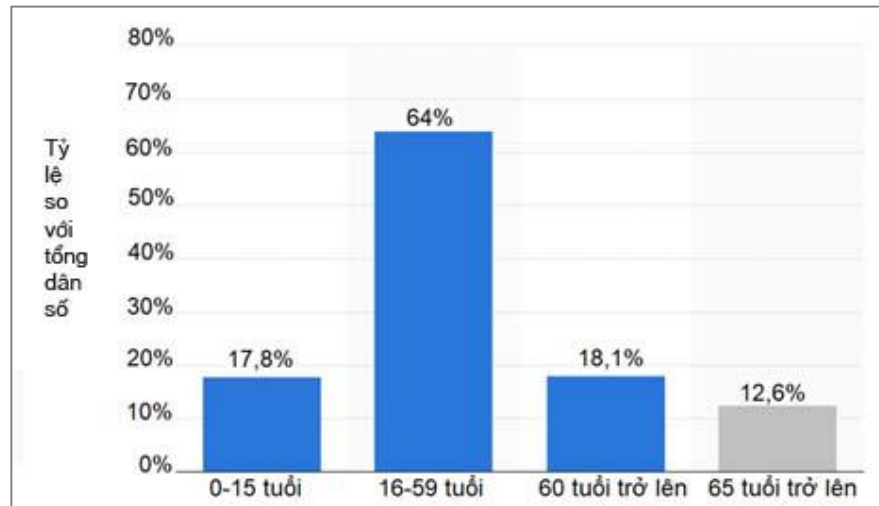
Về mặt y học, già hóa là thành tựu của nhân loại, nó giúp kéo dài tuổi thọ của con người, giúp con người có thể tiếp tục cống hiến cho đất nước và xã hội. Đồng thời, trong một số lĩnh vực, nhóm lao động cao tuổi có thể được coi là “giới tinh hoa” do họ có nhiều kiến thức và kinh nghiệm giải quyết công việc cũng như ứng xử trong công tác. Tuy nhiên, già hóa dân số diễn ra với tốc độ nhanh, cũng đặt ra những thách thức lớn về sự cần thiết phải thay đổi hệ thống an sinh xã hội, lao động việc làm, giao thông, khu vui chơi giải trí.

Theo số liệu của mới nhất của Liên Hợp Quốc, tính đến ngày 05/11/2021, dân số Trung Quốc khoảng 1,445 tỷ người, chiếm 18,29% dân số thế giới với độ tuổi trung bình là khoảng 39 tuổi. Đây là một thị trường lao động cực kỳ sôi động và cạnh tranh không chỉ với lao động trẻ tuổi mà cả đối với những lao động cao tuổi (Liên Hợp Quốc, 2021).

Theo Báo cáo nghiên cứu về dự đoán xu hướng phát triển của sự già hóa dân số Trung Quốc do Văn phòng Ủy ban công tác quốc gia về già hóa dân số ở Trung Quốc phát hành năm 2016, Trung Quốc đại lục đã bắt đầu bước vào một xã hội già hóa từ năm 1999 và dân số già đã đạt 200 triệu người vào năm 2007, đạt 300 triệu người vào năm 2020 và vượt mốc 400 triệu vào năm 2037, đạt giá trị cao nhất vào năm 2051 và sẽ duy trì quy mô 400 triệu kể từ thời điểm đó.

Hình 1: Phân bố dân số Trung Quốc theo độ tuổi.

Đơn vị tính: %



Nguồn: Statista/ Tổng cục Thống kê Quốc gia Trung Quốc.

Qua hình 1, có thể thấy rằng tỷ lệ người trên 60 tuổi ở Trung Quốc hiện nay là khoảng 30,7%. Như vậy, có thể thấy rằng số lượng người trên 60 tuổi ở Trung Quốc là khá lớn, chiếm một tỷ lệ không nhỏ trong cơ cấu dân số Trung Quốc hiện nay và nếu biết khai thác, đây sẽ là lực lượng lao động có những đóng góp to lớn cho sự phát triển của đất nước Trung Quốc.

3.1. Số lượng và tỷ lệ người lao động cao tuổi

Theo Tổng điều tra lần thứ 7 (năm 2020) của Trung Quốc Đại lục, hiện có tới 30,25% người trên 60 tuổi vẫn đang làm việc. Tỷ lệ có việc làm của người cao tuổi nam giới cao hơn đáng kể so với nữ giới. Hơn một nửa (53,65%) dân số người cao tuổi có việc làm tập trung ở độ tuổi từ 60-64. Tuy vậy, cùng với sự gia tăng của tuổi tác, số lượng và tỷ lệ việc làm của người cao tuổi đang giảm nhanh chóng. Nguyên nhân của tình trạng này có thể liên quan đến vấn đề tâm lý xã hội, theo đó nhiều người trên 60 tuổi ở Trung Quốc có tâm lý “nghỉ ngơi” khi bước vào giai đoạn tuổi già, họ cho rằng đã cống hiến sức lao động của mình cho xã hội trong nhiều năm nên khi về già cần được nghỉ ngơi. Đồng thời, tỷ lệ việc làm của người cao tuổi Trung Quốc đang giảm nhanh chóng do liên quan đến tâm lý tuyển dụng của các nhà tuyển dụng, theo đó, các nhà tuyển dụng thường có tâm lý cho rằng, sức lao động của người cao tuổi giảm đáng kể và không thể đáp ứng được công việc như những người đang trong độ tuổi lao động. Bên cạnh đó, tình trạng bệnh tật của người cao tuổi cũng ảnh hưởng lớn đến quyết định tuyển chọn lao động của các nhà tuyển dụng.

Tuy nhiên, theo Báo cáo phát triển Trung Quốc 2020 “Xu thế phát triển và chính sách già hóa dân số của Trung Quốc”, trong 10 năm qua (2011-2020), số lượng người cao tuổi có việc làm từ 60 tuổi trở lên đã tăng từ 4.222.028 người (năm 2011) lên 5.342.092 người (năm 2020),

với tỷ lệ tăng trong cả giai đoạn là 26,53%. Trong khi đó, dân số từ 65 tuổi trở lên có việc làm tăng từ 2.176.066 (năm 2010) lên 2.476.045 (năm 2020), tốc độ tăng 13,87%. Như vậy, ở Trung Quốc, tốc độ tăng của lao động cao tuổi từ 60 tuổi trở lên cao hơn đáng kể so với lao động cao tuổi từ 65 tuổi trở lên. Xét về tổng thể, mặc dù số lượng và tỷ lệ lao động cao tuổi đã tăng trong 10 năm, song số lao động và tỷ lệ người lao động cao tuổi từ 60-64 tuổi tăng cao hơn, trong khi số lượng và tỷ lệ lao động trên 65 tuổi có việc làm tương đối thấp.

3.2. Giới tính và nhóm ngành nghề của người cao tuổi có việc làm

Theo kết quả từ Tổng điều tra dân số lần thứ 7 (năm 2020), lĩnh vực đứng đầu mà người cao tuổi Trung Quốc có việc làm nhiều nhất là ngành sản xuất, trong đó sản xuất nông nghiệp là ngành việc làm chính với 92% người cao tuổi nữ làm nông nghiệp, cao hơn 83,90% so với người cao tuổi nam; lĩnh vực đứng thứ hai là việc làm cho người cao tuổi nữ, chủ yếu làm việc trong các ngành sản xuất, ăn uống và dịch vụ, lao động thể chất nhẹ, tỷ lệ nam giới tham gia vào lĩnh vực công nghiệp và chế tạo cao hơn nữ giới. Sở dĩ lao động nam tham gia vào lĩnh vực công nghiệp và chế tạo cao hơn lao động nữ vì lao động nam làm khi còn trong độ tuổi lao động thường là các công việc về công nghiệp, chế tạo nên khi bước sang giai đoạn cao tuổi họ vẫn có mong muốn được làm những công việc mà mình có chuyên môn.

3.3. Trình độ học vấn của người cao tuổi có việc làm

Trình độ học vấn là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến việc làm của người cao tuổi. Năm 2019, những người cao tuổi có việc làm nhưng trình độ học vấn thấp, trong số những người từ 60-64 tuổi thì có 59,9% có trình độ tiểu học và 18,6% là những người có trình độ trung học cơ sở và không có bằng cấp. Tỷ lệ này của những người có trình độ trung học phổ thông và đại học tương đối thấp, lần lượt là 2,2% và 0,6%. Trong độ tuổi 65 trở lên có việc làm, 55% đã học tiểu học; 31,7% không có trình độ học vấn; 11,2% học trung học cơ sở; trung học phổ thông và đại học 0,4% (Cục Thống kê Quốc gia Trung Quốc, 2019)

4. Thị trường việc làm cho người cao tuổi ở Trung Quốc

Theo Văn phòng Ủy ban Công tác Quốc gia về Người cao tuổi, tỷ lệ việc làm của người cao tuổi ở Trung Quốc giảm liên tục từ 14% tổng dân số (năm 1990) xuống còn 8% (năm 2018), thấp hơn nhiều so với mức trung bình 13,5% (năm 2015) ở các nước Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) (Cục Thống kê Quốc gia Trung Quốc, 2019). Một số cuộc khảo sát cho thấy, gần 60% những người cao tuổi từ 60-79 tuổi lựa chọn ở nhà nội trợ và chăm sóc gia đình. Một trong những nguyên nhân chủ yếu là do ảnh hưởng của văn hóa truyền thống trong xã hội Trung Quốc, nếu con cái để cha mẹ già đi làm sẽ bị coi là “không hiếu thuận”. Vì vậy, để giữ thể diện cho con cái, người già sẽ không chọn quay trở lại làm việc nếu không phải là biện pháp cuối cùng. Trong trường hợp, nếu những người cao tuổi muốn

trở lại với việc làm thì các công việc nội trợ cần được xã hội hóa hơn nữa, nghĩa là gánh nặng gia đình trên vai người cao tuổi cần được chuyển sang cho các cơ sở chuyên nghiệp đảm nhiệm.

Trên thị trường việc làm cho người cao tuổi Trung Quốc hiện nay thì lao động dịch vụ và việc làm bán thời gian là những lựa chọn chính của người cao tuổi đã nghỉ hưu. Mặc dù vậy, họ vẫn gặp khó khăn trong việc lựa chọn nơi làm việc cũng như ký kết hợp đồng lao động. Hầu hết các công ty đều thích thuê người trẻ tuổi do có thể lực tốt, chi phí thấp, khả năng học hỏi tương đối cao và khả năng thích ứng tốt với công nghệ mới nên người già phải đối mặt với một số kỳ thị. Đối với những người cao tuổi lao động tay chân, có trình độ học vấn thấp thì khi trở lại thị trường việc làm, họ thường bị nhà tuyển dụng từ chối hoặc bị đối xử không công bằng tại nơi làm việc vì những giới hạn về độ tuổi, thiếu kinh nghiệm làm việc, vấn đề sức khỏe thể chất và các lý do khác.

“Thiếu tổ chức việc làm”, “không được bảo hộ”, “phân tầng”, “lao động tự do” - đó là bốn từ khóa có thể tổng kết về tình hình tái lao động người cao tuổi hiện nay ở Trung Quốc. Thiếu tổ chức việc làm đề cập đến tình trạng thiếu các cơ quan dịch vụ việc làm và các nền tảng cho người cao tuổi trong xã hội như những trung tâm hướng dẫn việc làm cho thanh niên. Không được bảo hộ đề cập đến việc thiếu các tổ chức có trách nhiệm, hỗ trợ chính sách và các biện pháp tự vệ cũng như không có các cơ quan và bộ phận chuyên môn chịu trách nhiệm quản lý thị trường việc làm cho người cao tuổi. Nhu cầu việc làm của người cao tuổi cũng phân tầng và đa dạng, song xã hội cung cấp rất ít việc làm cho người cao tuổi. Phần lớn người cao tuổi dựa vào việc “lao động tự do” để tìm việc làm, họ phải đối mặt với nhiều khó khăn như: tuổi tác, ít việc làm, loại hình công việc đơn lẻ, đôi khi đòi hỏi chuyên môn cao.

Ở Trung Quốc, cùng với sự gia tăng tuổi thọ và thể chất, ngày càng nhiều người cao tuổi mong muốn được “tái tuyển dụng”, nhưng thị trường việc làm không ổn định cho người cao tuổi đã trở thành yếu tố khó khăn đầu tiên khi họ trở lại nơi làm việc. Thực tế, qua một số dữ liệu về thị trường lao động Trung Quốc trong hai năm qua, các vị trí việc làm như nghiên cứu phát minh cao cấp hay các vị trí quản lý... đang đối mặt với vấn đề cung không đủ cầu. Đề lý giải cho tình trạng “cung không đủ cầu” trong các vị trí việc làm nêu trên là do các công việc như phát minh, quản lý... đều là những công việc cần sử dụng đến đầu óc nhiều hơn chân tay nên các công việc này rất phù hợp với người lao động cao tuổi vì họ là những người có kinh nghiệm công tác lâu năm nên họ rất giỏi trong việc giải quyết các công việc liên quan đến quản lý, điều hành, ứng xử trong các quan hệ với đối tác và nhân viên cấp dưới. Tuy vậy, xã hội hầu như không có các khóa đào tạo kỹ năng cho người cao tuổi và một số người tìm việc chuyên môn kỹ thuật cao sẽ có rất ít vị trí phù hợp để lựa chọn. Ngoài ra, tuổi thọ trung bình ở Trung Quốc lại đang tăng lên với tốc độ cao. Khi một số lượng lớn người lao động đến tuổi nghỉ hưu, thể chất và tinh thần của họ vẫn ở trạng thái rất tốt, việc đẩy lùi tuổi nghỉ hưu và tiếp tục khuyến khích đối tượng này tham gia lao động là rất cần thiết. Do đó, Chính phủ Trung Quốc cần thực hiện việc tái tạo người cao tuổi và cải thiện chất lượng việc làm của người cao tuổi.

5. Một số quy định pháp lý về việc làm cho người lao động cao tuổi ở Trung Quốc

Để thúc đẩy việc làm của người cao tuổi, các chính sách liên quan cần được xây dựng để điều chỉnh quyền và nghĩa vụ của người lao động cao tuổi. Chẳng hạn như các quy định về chính sách thu nhập và thuế liên quan đến sự tham gia của người cao tuổi vào các hoạt động kinh tế, bảo vệ quyền lao động của người cao tuổi theo quy định của pháp luật...

Hiến pháp năm 1982 của Trung Quốc Đại lục quy định: công dân có quyền và nghĩa vụ làm việc, nhấn mạnh rằng, Nhà nước tạo điều kiện để đảm bảo các quyền có việc làm của công dân, đồng thời cũng quy định Nhà nước đào tạo cho công dân trước khi có việc làm. Cho đến năm 1993, Hiến pháp sửa đổi, người lao động được tạo điều kiện để làm chủ công việc của mình. Tuy vậy, trong giai đoạn này, các quy định về việc làm cho người lao động cao tuổi còn nằm rải rác trong Hiến pháp và các luật như: Luật Lao động, Luật Hợp đồng, Luật Khuyến khích việc làm,...

Đến năm 1996, Luật Bảo vệ quyền và Lợi ích của Người cao tuổi được thực thi. Luật này đã khuyến khích người cao tuổi tham gia phát triển xã hội một cách tự nguyện và trong khả năng của mình, đã tạo cơ sở pháp lý cho người cao tuổi tham gia vào xã hội. Theo đó, Điều 41 của Luật đã chỉ rõ: Nhà nước tạo điều kiện để người cao tuổi tham gia phát triển xã hội. Căn cứ vào nhu cầu và khả năng của xã hội, khuyến khích người cao tuổi tham gia các hoạt động trên tinh thần tự nguyện và trong khả năng của mình. Điều 42 của Luật quy định thu nhập hợp pháp của người cao tuổi từ việc tham gia lao động được pháp luật bảo vệ. Tuy vậy, Luật mới chỉ dừng lại ở việc liệt kê những lĩnh vực khuyến khích người cao tuổi tiếp tục tham gia đóng góp như: (1) Giáo dục chủ nghĩa xã hội, lòng yêu nước, tinh thần tập thể, rèn luyện thuần phong mỹ tục cho thanh niên và con cháu; (2) Dạy văn hóa và kiến thức khoa học và công nghệ; (3) Cung cấp dịch vụ tư vấn; (4) Tham gia phát triển và ứng dụng theo quy định của pháp luật; (5) Tham gia hoạt động sản xuất kinh doanh theo quy định của pháp luật; (6) Thực hiện các hoạt động phúc lợi xã hội; (7) Tham gia giữ gìn trật tự công cộng, hỗ trợ hòa giải tranh chấp dân sự; (8) Tham gia các hoạt động xã hội khác...

Ngoài ra, còn có một số quy định pháp luật liên quan đến khuyến khích việc làm cho người cao tuổi được ghi trong Luật Hợp đồng lao động, Luật Khuyến khích việc làm và Quy chế quản lý và dịch vụ việc làm... Tuy nhiên, trong các luật này không có các quy định dành riêng cho việc làm của người cao tuổi. Điều 33 Hiến pháp đã quy định: “Công dân bình đẳng trước pháp luật, mọi công dân được hưởng các quyền do Hiến pháp và pháp luật quy định”. Điều 42 Hiến pháp quy định: “Công dân có quyền và nghĩa vụ lao động, nhà nước sử dụng các biện pháp khác nhau để tạo điều kiện lao động và việc làm, tăng cường bảo hộ lao động, đào tạo lao động và việc làm cần thiết cho công dân trước khi có việc làm; “thiết lập nguyên tắc lao động bình đẳng”.

Mặc dù các luật nói trên quy định rằng người lao động bình đẳng và được hưởng quyền có việc làm và lựa chọn nghề nghiệp, song một số học giả đại lục cho rằng, nội dung một số điều khoản luật còn thiếu trách nhiệm và được ban hành vì lợi ích của pháp luật mà không chú ý đến tính khả thi của luật. Các quy định này quá nguyên tắc và mang tính khẩu hiệu, không phù hợp để triển khai cụ thể trên thực tế. Cho đến hiện nay, không có luật cụ thể nào

quy định riêng việc làm của người cao tuổi ở Trung Quốc và việc thiếu các quy phạm pháp luật và thể chế hiện đang ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của việc làm người cao tuổi. Vì vậy, mặc dù Chính phủ Trung Quốc đại lục có một số đề xuất về việc làm cho người cao tuổi, nhưng do thiếu các chính sách và quy định rõ ràng nên khó đảm bảo quyền và lợi ích việc làm cho người cao tuổi, cũng như thiếu các quy định thiết thực và các biện pháp cụ thể.

6. Một số đề xuất chính sách thúc đẩy tái sử dụng lao động người cao tuổi ở Trung Quốc

Những kỹ năng mà người cao tuổi đã có được có thể không còn phù hợp với xã hội hiện nay. Do vậy, xã hội cần thực hiện một số hoạt động đào tạo việc làm cho người cao tuổi thông qua nhiều hình thức khác nhau để cung cấp cho họ các kênh học tập với mục đích trở lại thị trường lao động. Trong xã hội hiện đại, các kỹ năng về công nghệ điện tử là các kỹ năng đặc biệt quan trọng đối với người lao động, tuy nhiên, người lao động cao tuổi có kỹ năng làm việc theo “kiểu cũ”, thậm chí có người cao tuổi còn chưa bao giờ sử dụng máy tính hoặc điện thoại thông minh, do đó khi tiếp xúc với các công việc cần kỹ năng về công nghệ hiện đại thì người lao động cao tuổi tỏ ra rất khó khăn trong việc rèn luyện các kỹ năng này. Các kỹ năng mà người cao tuổi khó làm chủ nhất là tin học, điện toán đám mây, máy học, tự động hóa... Vì vậy, việc đào tạo các kỹ năng này cho người lao động cao tuổi để họ có cơ hội tiếp cận với các công việc trong thời đại bùng nổ công nghệ như hiện nay là cực kì cần thiết. Các chương trình đào tạo kỹ năng cho người lao động cao tuổi nên tập trung vào các kỹ năng công nghệ mà họ cần để giải quyết công việc của mình, không nên đào tạo các kỹ năng chung chung, không thực sự cần thiết vì tâm lý của người lao động cao tuổi là họ chỉ muốn làm tốt các công việc trong phạm vi nhiệm vụ của mình. Các chương trình đào tạo này có thể tổ chức thông qua các lớp học trực tiếp, học trực tuyến nhưng nên thiết kế thành các video hướng dẫn trực quan và được đăng tải trên nền tảng đa phương tiện như Youtube. Việc đăng tải các video hướng dẫn cách làm một cách trực quan, sinh động sẽ giúp người cao tuổi dễ dàng hiểu và thực hiện được. Trên thực tế, không ít người cao tuổi có thể tự học kiến thức và kỹ năng mới thông qua các video được đăng tải như đã nêu trên.

Ngoài ra, để tăng tỷ lệ tái làm việc của người cao tuổi, xã hội phải hình thành hệ thống thông tin việc làm hiệu quả cho người cao tuổi, cung cấp dịch vụ cho cả hai bên cung và cầu, tương đương với việc làm của người cao tuổi. Ví dụ: Rest Less, có trụ sở chính tại Vương quốc Anh, là một nền tảng trực tuyến cung cấp việc làm, dịch vụ tình nguyện và hướng dẫn cho những người trên 50 tuổi về tìm kiếm công việc phù hợp. Hiện tại, Rest Less đã tích lũy được hơn 100.000 thành viên tại Vương quốc Anh, với độ tuổi trung bình là 55. Ngoài việc cung cấp trợ giúp chuyên nghiệp, nền tảng này còn cung cấp dịch vụ lập kế hoạch tài chính, bao gồm tài chính hàng ngày, lập kế hoạch hưu trí, bảo hiểm và tang lễ... Trung Quốc cũng đang cần một nền tảng tương tự để giúp người cao tuổi thu thập thông tin cung cầu trên thị trường việc làm kịp thời, để người cao tuổi thấy được sự thay đổi của thị trường và ở chiều ngược lại, các doanh nghiệp cũng có thể quan tâm đến nhu cầu việc làm của người cao tuổi. Hệ thống thông tin việc làm đó có thể được đăng tải trên các trang mạng xã hội hoặc các

ứng dụng trên điện thoại thông minh, người cao tuổi chỉ cần kết nối là sẽ nhận được các thông tin cập nhật, đa chiều về các công việc đang cần thuê người. Các mạng xã hội hoặc các ứng dụng đó cũng cần xây dựng theo hướng cho phép người cao tuổi phản hồi về đơn vị sử dụng lao động để tố cáo các doanh nghiệp lạm dụng người lao động cao tuổi để những người lao động khác biết để tránh né.

Ngoài ra, cũng cần phải có những ưu đãi tương ứng cho doanh nghiệp, như khuyến khích các công ty thuê người lớn tuổi bằng cách giảm thuế hoặc cung cấp các ưu đãi khác. Nếu không, trong điều kiện tương tự, lợi thế của lao động trẻ sẽ rõ ràng hơn và các công ty sẽ không có động lực tuyển lao động cao tuổi.

Nên có cơ chế bình chọn các đơn vị sử dụng lao động đối xử tốt với người lao động cao tuổi để phân hóa, tránh đánh đồng với các đơn vị lợi dụng người cao tuổi. Khi đơn vị sử dụng lao động đã được phân hóa thì người lao động cao tuổi sẽ tự biết phải lựa chọn để làm việc cho đơn vị nào.

Người cao tuổi cũng cần tự xây dựng mạng lưới để hỗ trợ lẫn nhau về việc làm. Qua mạng lưới ấy, người cao tuổi có thể chia sẻ việc làm cho nhau hoặc hỗ trợ lẫn nhau trong việc giải quyết công việc. Mạng lưới đó nên được tổ chức theo độ tuổi, loại hình công việc để người cao tuổi dễ dàng hơn trong việc hỗ trợ lẫn nhau. Mạng lưới đó có thể được thiết kế tương tự như mô hình hỗ trợ chăm sóc sức khỏe người cao tuổi đang phổ biến hiện nay.

Người lao động cao tuổi thường khó tiếp cận và cập nhật các thông tin về thị trường lao động, vì vậy cần thành lập và nâng cao hiệu quả hoạt động cho tổ chức giới thiệu việc làm cho người lao động cao tuổi. Các tổ chức đó cần hoạt động trong lĩnh vực tư vấn, giới thiệu việc làm, cung ứng lao động cao tuổi cho các đơn vị sử dụng lao động. Qua kênh này, người lao động cao tuổi sẽ dễ dàng tìm việc làm và hiểu rõ hơn về đơn vị mà mình có ý định tiếp tục cống hiến. Đồng thời, thông qua các tổ chức giới thiệu việc làm, các đơn vị có nhu cầu sử dụng lao động cao tuổi cũng dễ dàng tìm kiếm được lao động phù hợp với nhu cầu của đơn vị mình.

Từ phía doanh nghiệp, có một vấn đề bất cập là thuê lao động cao tuổi tiềm ẩn rủi ro pháp lý. Bản “Quy chế thi hành Luật hợp đồng lao động” quy định rõ: khi người lao động đến tuổi nghỉ hưu hợp pháp thì chấm dứt hợp đồng lao động và không được ký kết hợp đồng lao động. Chính vì thế, người cao tuổi với kinh nghiệm làm việc và kỹ năng tốt, nhưng nhiều công ty không muốn hoặc ngại tuyển lao động cao tuổi vì nếu tai nạn thương tích xảy ra tại nơi làm việc thì công ty phải có trách nhiệm bồi thường, đây là rủi ro công ty không mong muốn và không có khả năng chi trả.

Hiến pháp nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa và Luật Bảo vệ quyền và lợi ích của người cao tuổi nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa chỉ quy định Nhà nước bảo vệ quyền và lợi ích của người cao tuổi trong tham gia lao động ở tầm vĩ mô, nhưng chưa có điều khoản bảo vệ chi tiết, rõ ràng. Các kênh tiếp cận đến thị trường việc làm cho người cao tuổi chưa đủ thông suốt. Do vậy, Nhà nước cần xây dựng các luật và văn bản quy định về việc làm của người cao tuổi để bảo vệ quyền và lợi ích của họ, đồng thời thiết lập môi trường xã hội và văn hóa nơi người cao tuổi được hỗ trợ hữu ích. Các tổ chức bảo hiểm cũng cần thiết kế một số sản phẩm bảo hiểm đặc biệt dành cho người cao tuổi, để giảm bớt lo lắng cho người

sử dụng lao động và người lao động. Thêm nữa, cũng cần thiết lập các vị trí việc làm và hệ thống việc làm linh hoạt phù hợp với người cao tuổi, đồng thời khuyến khích nhiều người cao tuổi khỏe mạnh và có năng lực tham gia. Ví dụ, cung cấp các vị trí làm việc từ xa để người già không cần phải rời nhà đi làm. Đồng thời, cần tạo ra môi trường xã hội cho việc tái tạo việc làm của người cao tuổi, thúc đẩy nhận thức về bình đẳng tuổi trong việc làm, xóa bỏ định kiến và phân biệt tuổi tác.

7. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Tương tự như Trung Quốc, Việt Nam đang bước vào giai đoạn già hóa dân số. Việt Nam hiện có 7,4 triệu người trên 65 tuổi, chiếm 7,7% tổng dân số. Khoảng 20-25 năm tới, con số này tiếp tục tăng cao 25%, tức là cứ 4 người thì sẽ có một người già (Hoàng Linh, 2021). Chính vì vậy, việc tận dụng, phát huy nguồn nhân lực từ người cao tuổi thông qua triển khai thực hiện các chính sách, chương trình đối với việc làm người cao tuổi là rất cần thiết và cấp bách.

Cũng như Trung Quốc, luật pháp của Việt Nam hiện chưa có những điều khoản quy định cụ thể và riêng biệt dành cho người lao động cao tuổi mong muốn làm việc¹. Do đó, từ kinh nghiệm của Trung Quốc, để người cao tuổi quay lại thị trường lao động và để doanh nghiệp có điều kiện sử dụng người cao tuổi thì cần rà soát chính sách, pháp luật cho cả hai bên, giữa người lao động và người sử dụng lao động. Cần có chính sách hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng người cao tuổi như: thuế, giảm chi phí đóng góp từ người cao tuổi...; đẩy mạnh công tác thông tin thị trường lao động với người cao tuổi; đẩy mạnh công tác tư vấn việc làm, hỗ trợ người cao tuổi tìm việc làm... Bên cạnh đó, vai trò của các doanh nghiệp trong khuyến khích người lao động cao tuổi cũng rất quan trọng. Doanh nghiệp cần đưa ra đầy đủ thông tin, yêu cầu công việc, tình trạng sức khỏe, độ tuổi... cho những bộ phận cần người cao tuổi tham gia làm việc. Từ đó, người cao tuổi cũng sẽ tìm được vị trí công việc phù hợp với sức lực, điều kiện, hoàn cảnh và nguyện vọng của họ.

8. Kết luận

Trung Quốc là đất nước đông dân nhất trên thế giới, cùng với sự phát triển bùng nổ của khoa học và công nghệ, đặc biệt trong lĩnh vực y học, tuổi thọ của con người Trung Quốc đã tăng trong thời gian gần đây. Điều này kéo theo đó là những gánh nặng đối với hệ thống an sinh xã hội nhưng đây cũng là nguồn lực lao động to lớn và có chất lượng, đặc biệt là đối với các công việc cần sử dụng đầu óc. Nếu biết khai thác nguồn lực từ lực lượng lao động

¹ Tuy vậy, với lao động trình độ cao, thì ngay từ năm 2013, Chính phủ Việt Nam đã ban hành Nghị định số: 141/2013/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học về việc kéo dài thời gian đối với giảng viên có trình độ từ tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư...

này thì đây sẽ là nguồn tài nguyên vô giá - vô tận cho Trung Quốc trong việc phát triển đất nước. Tuy nhiên, do đặc điểm khác biệt của lao động cao tuổi mà Trung Quốc cần có những hành động để bảo vệ và tận dụng được giá trị lao động từ nhóm lao động này.

Tài liệu tham khảo

1. Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa (1996), *Luật về Bảo vệ Quyền và Lợi ích của Người cao tuổi*, Thông qua tại Hội nghị lần thứ 21 của Ủy ban Thường vụ Đại hội đại biểu nhân dân toàn quốc lần thứ VIII ngày 29 tháng 8 năm 1996.
2. Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa (2007), *Luật Hợp đồng lao động của Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa*, đã được Hội nghị lần thứ 28 của Ủy ban Thường vụ Đại hội Đại biểu Nhân dân Trung Hoa toàn quốc khóa X thông qua ngày 29 tháng 6 năm 2007, có hiệu lực vào ngày 1 tháng 1 năm 2008.
3. Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa (2008), *Quy định thực hiện Luật hợp đồng lao động của Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa*, thông qua tại cuộc họp điều hành lần thứ 25 của Hội đồng Nhà nước vào ngày 3 tháng 9 năm 2008, ban hành và có hiệu lực vào ngày 18 tháng 9 năm 2008.
4. Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa (2008), *Luật Khuyến khích việc làm và Quy chế quản lý và dịch vụ việc làm*.
5. Cục Thống kê Quốc gia Trung Quốc (NBS) (2019), *Niên giám thống kê lao động Trung Quốc*, Nxb Thống kê Trung Quốc, Trung Quốc.
6. Lê Thanh Hà (2019), “Chính sách dân số của Trung Quốc nhằm ứng phó với già hóa dân số”, Tạp chí *Quản lý nhà nước*, số 6/2019.
7. Hoàng Linh (2021), “Thúc đẩy già hóa năng động trong ASEAN”, <https://nhandan.vn/tin-tuc-xa-hoi/thuc-day-gia-hoa-nang-dong-trong-asean-674717/>, truy cập ngày 15/6/2021.
8. Liên Hợp Quốc (2021), “Dân số Trung Quốc”, <https://danso.org/trung-quoc/>, truy cập ngày 8/5/2020.