

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI Ở VIỆT NAM

● TRẦN ĐỨC THẮNG

TÓM TẮT:

Việt Nam đang đối mặt với tình trạng già hóa dân số ngày càng nghiêm trọng, ảnh hưởng không nhỏ đến quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế. Khuyến khích người cao tuổi tiếp tục tham gia vào thị trường lao động sau tuổi nghỉ hưu là một giải pháp hữu hiệu mà các quốc gia đều đang triển khai. Hiện nay, mặc dù Đảng và Nhà nước rất quan tâm đến người cao tuổi về thể chất và tinh thần,... song những quy định pháp lý liên quan đến việc làm của người cao tuổi sau khi hết tuổi lao động hiện vẫn còn nhiều khoảng trống. Pháp luật của nước ta về người lao động cao tuổi hiện nay còn manh mún, thiếu tính hệ thống, chưa đầy đủ và đôi lúc có sự xung đột giữa các quy định. Bài viết nghiên cứu nhằm hoàn thiện pháp luật về người lao động cao tuổi nhằm tạo hành lang pháp lý cho người cao tuổi tiếp tục làm việc, lao động và cống hiến là một vấn đề hết sức cần thiết trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: người cao tuổi, người lao động cao tuổi, pháp luật về người cao tuổi.

1. Đặt vấn đề

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. 10 năm sau, theo kết quả Tổng điều tra dân số ngày 01/4/2019, số người từ 60 tuổi trở lên lên tới 11,409 triệu người, chiếm 11,8%. Dự báo đến năm 2030, tỷ trọng người cao tuổi Việt Nam chiếm 18% và năm 2050 sẽ là 26% dân số¹. Nếu như các nền kinh tế phát triển mất vài thập kỷ, thậm chí hàng thế kỷ để chuyển từ giai đoạn già hóa dân số sang giai đoạn dân số già, thì Việt Nam chỉ mất 15 năm với tốc độ già hóa như hiện nay.

Ngoài ra, 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. Kết quả Tổng điều tra dân số năm 2019 cũng cho thấy, trong 10 năm qua, tỷ số phụ thuộc chung - chỉ tiêu đánh giá gánh nặng của dân số trong độ tuổi lao động của nước ta đã tăng 2,4 điểm phần trăm, chủ yếu là do tăng nhóm dân số già từ 65 tuổi trở lên. Song song với những giải pháp, chính sách về an sinh xã hội dành riêng cho người cao tuổi, việc sử dụng lao động ở độ tuổi cao hơn hiện nay cũng là vấn đề cần có tầm nhìn và chiến lược phù hợp nhằm giảm bớt gánh nặng của xã hội

cũng như khai thác, tận dụng trí lực của người lao động cao tuổi.

Hiện nay, tỉ lệ người cao tuổi tham gia lao động ở nước ta khá cao, chiếm khoảng 8,7%² lực lượng lao động cả nước. Tuy nhiên, các quy định pháp luật cũng như chính sách hỗ trợ của Nhà nước cho lao động người cao tuổi hiện chưa đầy đủ và còn một số bất cập. Xuất phát từ những lý do đó, bài nghiên cứu này sẽ giải quyết các vấn đề thực tiễn về pháp luật người lao động cao tuổi ở Việt Nam, từ đó đề xuất một số giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật về người lao động cao tuổi theo hướng hỗ trợ và khuyến khích người cao tuổi tham gia thị trường lao động, nhằm thích ứng với xu hướng già hóa dân số giai đoạn hiện nay.

2. Những quy định pháp lý về người lao động cao tuổi ở Việt Nam

2.1. Quy định về độ tuổi của người lao động cao tuổi

Quan điểm về người cao tuổi ở Việt Nam được quy định trước hết trong Luật Người cao tuổi số 39/2009/QH12. Điều 2 của Luật Người cao tuổi quy định: “Người cao tuổi là công dân Việt Nam từ đủ 60 tuổi trở lên”.

Theo Điều 166 của Bộ luật Lao động năm 2012 (có hiệu lực đến hết ngày 31/12/2020), quy định người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này, đó là sau khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.

Theo Điều 148 của Bộ luật Lao động năm 2019 (bắt đầu có hiệu lực từ ngày 01/01/2021), người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật này. Theo đó, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.

Ngoài ra, hệ thống pháp luật hiện nay còn quy định về kéo dài tuổi lao động trong một số lĩnh vực

và ngành nghề nhất định. Theo quy định tại Khoản 4 Điều 169 Bộ luật Lao động 2019: “Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác”.

Một số đối tượng được xem xét kéo dài thêm thời gian công tác được quy định tại Điều 1 Nghị định số 71/2000/NĐ-CP: “Cán bộ, công chức quy định tại các khoản 2 và 3 Điều 1 của Pháp lệnh cán bộ, công chức khi đến độ tuổi nghỉ hưu được xem xét kéo dài thêm thời gian công tác, bao gồm các đối tượng sau:

- Những người trực tiếp làm công tác nghiên cứu ở các cơ quan của Đảng, Nhà nước được bổ nhiệm và hưởng bảng lương chuyên gia cao cấp quy định tại Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức khu vực hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang;

- Những người có học vị tiến sĩ khoa học làm việc theo đúng chuyên ngành đào tạo; những người có chức danh giáo sư, phó giáo sư đang trực tiếp nghiên cứu, giảng dạy theo đúng chuyên ngành ở các Viện, Học viện và các trường đại học;

- Những người thực sự có tài năng được cơ quan, tổ chức, đơn vị thừa nhận, đang trực tiếp làm việc theo đúng chuyên môn thuộc các lĩnh vực y tế, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, văn hóa, nghệ thuật”.

Tóm lại, về cơ bản người lao động cao tuổi là những người tiếp tục làm việc sau độ tuổi nghỉ hưu được quy định trong các văn bản pháp luật. Một số quy định cho phép kéo dài tuổi nghỉ hưu trong một số trường hợp nhất định, như vậy những người này đương nhiên được xem là người lao động cao tuổi.

2.2. Quy định về quyền của người lao động cao tuổi

Điều 3 của Luật Người cao tuổi quy định quyền của người cao tuổi, trong đó ngoài những quyền được ưu tiên dành riêng cho người cao tuổi, người cao tuổi còn được Nhà nước tạo điều kiện làm việc phù hợp với sức khỏe, nghề nghiệp và các điều kiện khác để phát huy vai trò người cao tuổi. Từ đó

suy ra, người cao tuổi có quyền lao động phù hợp với khả năng và Nhà nước có các chính sách để khuyến khích người cao tuổi tiếp tục làm việc sau khi đến tuổi nghỉ hưu. Quy định này hoàn toàn thống nhất với quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 trong điều 148: “Nhà nước khuyến khích sử dụng người lao động cao tuổi làm việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm quyền lao động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực”.

Điều 149 Bộ luật Lao động 2019 quy định: Khi người lao động cao tuổi đang hưởng lương hưu theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội mà làm việc theo hợp đồng lao động mới thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi được hưởng tiền lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, hợp đồng lao động.

2.3. Quy định về chế độ làm việc cho người lao động cao tuổi

Điều 148 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: Người lao động cao tuổi có quyền thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian. Như vậy, việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian hiện nay do người sử dụng lao động quyết định.

Điều 149 Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung về chế độ làm việc cho người lao động cao tuổi như sau:

- Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn.

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.

Ngoài ra, Khoản 3 Điều 168 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: Đối với những người lao động cao tuổi do đã hết tuổi lao động nên không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Khi đó, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức người sử dụng lao động đóng

bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

2.4. Quy định về an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động cao tuổi

Theo Khoản 2, Điều 152, Bộ luật Lao động năm 2012 qui định: “Hằng 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”. Tuy vậy, trong Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 1/1/2021, không còn quy định rõ các nội dung về an toàn, vệ sinh lao động nữa, mà chỉ dẫn chiếu đến việc tuân thủ “những quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động” (điều 132, Bộ luật Lao động năm 2019).

Bên cạnh đó, việc khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động cao tuổi được qui định tại Khoản 1, Điều 21, Luật An toàn, vệ sinh lao động:

“Hằng 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 năm 2015: 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:

- 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;

- 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;

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

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

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

2.5. Quy định về hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động cao tuổi

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 Bộ luật Lao động.

Điều 6 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP trong đó khoản 2 Điều này được sửa đổi bởi Khoản 3 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP quy định về hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi, như sau:

- 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.

Khoản 2, Khoản 3 Điều 5 Thông tư số 47/2018/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn, khi tiếp tục lao động sau độ tuổi quy định Bộ luật Lao động năm 2012, người lao động cao tuổi và người sử dụng lao động thỏa thuận sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động sao cho phù hợp với quy định của pháp luật về lao động đối với người lao động cao tuổi. Hợp đồng với người lao động cao tuổi phải bảo đảm các nội dung quy định tại Khoản 2, Khoản 3 Điều 166 và Khoản 2, Khoản 3, Khoản 4 Điều 167 của Bộ luật Lao động. Theo đó, nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động với

người lao động cao tuổi thực hiện theo quy định tại Khoản 1 Điều 23 Bộ luật Lao động, Điều 4 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP, đối với người cao tuổi cần điều chỉnh nội dung cho phù hợp hướng dẫn tại Điều 5 Thông tư số 47/2018/TT-BLĐTBXH. Căn cứ quy định nêu trên, người sử dụng lao động và người lao động cao tuổi thỏa thuận giao kết và chấm dứt hợp đồng lao động đúng theo quy định pháp luật.

3. Những bất cập, hạn chế trong pháp luật về người lao động cao tuổi ở Việt Nam

Thông qua việc tổng quan lại những quy định và văn bản pháp lý điều chỉnh người lao động cao tuổi ở phần trên, có thể thấy những quy định này còn một số các bất cập sau:

Thứ nhất, chưa rõ ràng về cách xác định người lao động cao tuổi.

Về thuật ngữ “người lao động cao tuổi”, hiện đang có một số mâu thuẫn như sau: Theo Luật Người cao tuổi 2009: Người cao tuổi là công dân Việt Nam từ đủ 60 tuổi trở lên. Đồng thời, Bộ luật Lao động năm 2019 xác định: “người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi nghỉ hưu”. Như vậy, khái niệm người lao động cao tuổi ở đây không có mối liên quan chặt chẽ với khái niệm người cao tuổi. Hơn nữa, nếu theo quy định trong Bộ luật Lao động năm 2012 (có hiệu lực đến ngày 31/12/2021), tuổi nghỉ hưu là 55 tuổi đối với nữ và 60 tuổi đối với nam. Còn theo Bộ luật Lao động năm 2019, tuổi nghỉ hưu ở nam tăng dần đến 62 tuổi vào năm 2028 và tuổi nghỉ hưu ở nữ tăng dần đến 60 tuổi vào năm 2035. Hoặc, trong một số trường hợp người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo,... có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định nêu trên.

Như vậy, độ tuổi nghỉ hưu là một thuật ngữ xác định một khoảng tuổi mà người lao động nghỉ hưu và tùy từng trường hợp cụ thể mà người lao động được xác định là người lao động cao tuổi. Với cách hiểu như vậy thì nhóm người lao động nghỉ hưu trước tuổi hoặc nhóm người lao động làm việc đến 62 (đối với nữ), 65 (đối với nam) có được xem là người lao động cao tuổi hay không?

Thứ hai, về hợp đồng lao động đối với lao động là người cao tuổi.

Căn cứ theo Khoản 1, Điều 167, Bộ luật Lao động năm 2012: “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 Hợp đồng lao động đối với người lao động cao tuổi có một số đặc thù về tính chất công việc, về chế độ việc làm, chế độ bảo hiểm... Còn trong Bộ luật Lao động năm 2019, điều 149 chỉ quy định rất chung “hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn”. Như vậy, luật hiện hành đã không quy định rõ ràng nội dung và thể thức hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi như thế nào. Đồng thời, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều về điều kiện lao động và quan hệ lao động cũng không có điều, khoản nào đề cập đến hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi. Đây là một điểm trống, còn bỏ ngỏ trong pháp luật về người lao động cao tuổi.

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 149, Bộ luật Lao động năm 2019 (tương tự như khoản 4, điều 167 Bộ luật Lao động 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”. Quy định này thể hiện sự bảo vệ sức khỏe đặc biệt đối với người lao động cao tuổi 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. Do chưa có hướng dẫn về nội dung này trong Bộ luật Lao động năm 2019, nên căn cứ Khoản 10, Điều 3, Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định 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, quy định này phải chăng chỉ áp dụng cho đối tượng sắp nghỉ hưu theo qui tại Điều 187 của Bộ luật Lao động năm 2012 và không áp dụng cho đối tượng là người lao động cao tuổi.

Thứ năm, về việc sử dụng người lao động cao tuổi làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Việc sử dụng người lao động cao tuổi làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được quy định tại Điều 11, Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động 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 người lao động cao tuổi 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 người lao động cao tuổi vào làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm,...

Thứ sáu, quy định pháp luật về những công việc, ngành nghề không được sử dụng người lao động cao tuổi. Nhà nước hiện không quy định cụ thể những công việc, ngành nghề (lao động trực tiếp) không được sử dụng lao động là người cao tuổi.

Thứ bảy, chưa có chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp có sử dụng lao động là người cao tuổi. Bởi vì một trong những tiêu chí đánh giá chỉ số trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là tỉ lệ sử dụng lao động cao tuổi, lao động khuyết tật,... qua đó thấy được sự phát triển của mỗi doanh nghiệp và những đóng góp cho xã hội của doanh nghiệp đó.

4. Một số kiến nghị, đề xuất hoàn thiện pháp luật về người lao động cao tuổi ở Việt Nam

Để khắc phục các bất cập ở trên, bài viết đề xuất một số giải pháp mang tính thực thi sau đây nhằm hoàn thiện pháp luật về người lao động cao tuổi, nâng cao vai trò và sự đóng góp của người cao tuổi vào công cuộc phát triển kinh tế - xã hội của nước ta trong những năm tới.

Thứ nhất, cần minh bạch và thống nhất giữa các thuật ngữ “người cao tuổi”, “người nghỉ hưu” và “người lao động cao tuổi”. 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.

Thứ hai, sửa đổi một số quy định về hợp đồng lao động. Việc sửa đổi các quy định về hợp đồng lao động cần tập trung vào một số nội dung cơ bản, như: Xác định loại hợp đồng lao động, theo đó có thể cho phép người lao động cao tuổi được tham gia ký kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn; Sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật hiện hành, trước hết là quy định trong Bộ luật Lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm,... Đồng thời, cần quy định cụ thể về việc cho thuê lại người lao động cao tuổi giữa những người sử dụng lao động, cần phải được cụ thể hóa bởi các quy định kèm theo, như: đảm bảo lợi ích của người lao động cao tuổi, việc đặt tiền, ký quỹ, tiền lương, hay vấn đề kỷ luật lao động,... Cần sửa đổi, bổ sung các quy định mang tính riêng biệt đối với lao động nữ cao tuổi, đảm bảo không có sự phân biệt đối xử, đảm bảo sự bình đẳng giới nhưng cũng phù hợp với các yếu tố về tâm, sinh lý hay nhu cầu,...

Thứ ba, Quy định cụ thể chính sách bảo vệ sức khỏe đối với người lao động cao tuổi. Nghị định số 53/2015/NĐ-CP ngày 19/5/2015 quy định về nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với cán bộ công chức viên chức trong một số vị trí cụ thể. Theo đó, 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 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu theo quy định. 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”.

Thứ tư, quy định cụ thể hơn về chính sách an sinh xã hội đối với người lao động cao tuổi, bao gồm: (1) Tăng cường cơ hội có việc làm, bảo đảm thu nhập tối thiểu và giảm nghèo bền vững cho người lao động yếu thế, người lao động cao tuổi thông qua hỗ trợ cá nhân và hộ gia đình phát triển sản xuất, hỗ trợ tín dụng, giải quyết việc làm và kết nối thông tin thị trường lao động; (2) Mở rộng cơ hội cho người lao động tham gia hệ thống chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp để chủ động đối phó khi thu nhập bị suy giảm hoặc bị mất do các rủi ro, ốm đau, tai nạn lao động, tuổi già. (3) Hỗ trợ thường xuyên đối với người có hoàn cảnh đặc thù và hỗ trợ đột xuất cho người dân khi gặp các rủi ro không lường trước hoặc vượt quá khả năng kiểm soát (mất mùa, thiên tai, động đất, chiến tranh, đói nghèo,...) thông qua các khoản tiền mặt và hiện vật do ngân sách nhà nước bảo đảm; và (4) Tăng cường tiếp cận của người dân đến hệ thống dịch vụ xã hội cơ bản, như giáo dục, y tế, nhà ở, nước sạch và vệ sinh môi trường, thông tin³ ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Thiên Lam (2017). Việt Nam đang có tốc độ già hóa dân số nhanh. Truy cập tại: <http://nhandan.com.vn/suckhoe/tin-tuc/item/33489902-viet-nam-dang-co-toc-do-gia-hoa-dan-so-nhanh.html>

²Tổng cục Thống kê (2020). Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2019.

³Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Truy cập tại: <http://www.molisa.gov.vn>

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội. Bộ luật Lao động năm 2012 và Bộ luật Lao động năm 2019.
2. Bộ Y tế, Tổng cục Dân số và Kế hoạch hóa gia đình (2019). Báo cáo tổng quan về chính sách chăm sóc người già thích ứng với thay đổi cơ cấu tuổi tại Việt Nam, Hà Nội.

3. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX, X, XI, XII, XIII*. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Nguyễn Thế Huệ (2015). Đảm bảo an sinh xã hội cho người cao tuổi: Thành tựu và thách thức. *Tạp chí Dân số và Phát triển*, số 2 (166).
5. Nguyễn Đình Tuấn (2016). Viện Nghiên cứu Con người, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam: “An sinh xã hội cho người cao tuổi ở Việt Nam hiện nay. *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 11(108).
6. Hà Đình Bốn (2019). Sự cần thiết sửa đổi Bộ luật Lao động. Truy cập tại: <http://baodansinh.vn/su-can-thiet-sua-doi-bo-luat-lao-dong-d97064.html>.
7. An sinh xã hội cho người cao tuổi: Thực trạng và giải pháp. Truy cập tại: <http://tapchibaohiemxahoi.gov.vn/tin-tuc/an-sinh-xa-hoi-cho-nguoi-cao-tuoi-thuc-trang-giai-phap-17746>.
8. Mai Chi (2015). Bảo đảm người cao tuổi có thu nhập bền vững. Truy cập tại: <http://hoinguoicaotuoivn/c/bao-dam-nguoi-cao-tuoi-co-thu-nhap-ben-vung-2983.htm>

Ngày nhận bài: 3/10/2021

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 3/11/2021

Ngày chấp nhận đăng bài: 13/11/2021

Thông tin tác giả:

TRẦN ĐỨC THẮNG

Trường Đại học Lao động - Xã hội

COMPLETING THE LAW ON ELDERLY WORKERS IN VIETNAM

● **TRAN DUC THANG**

University of Labor - Society

ABSTRACT:

Vietnam faces an increasingly severe aging population, significantly affecting economic growth and development. Encouraging the elderly to continue participating in the labor market after retirement is an effective solution that all countries are implementing. Although the Party and State are concerned about the elderly physically and mentally, the legal regulations related to the employment of the elderly after the end of working age are still many gaps. Our country's legislation on elderly workers is still fragmented, unsystematic, incomplete, and sometimes conflicts between regulations. The article aims to perfect the law on elderly workers to create a legal corridor for the elderly to continue working and contributing, which is necessary for the current context.

Keywords: older people, elderly workers, the law on the elderly.