

BẢO ĐẢM VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI: KINH NGHIỆM Ở MỘT SỐ QUỐC GIA VÀ BÀI HỌC GỢI MỞ CHO VIỆT NAM

VŨ THÙY TRANG
Trường Đại học Thái Bình
PHẠM NGỌC ĐAN
Trường Đại học Y dược Thái Bình

Nhận bài ngày 29/6/2026. Sửa chữa xong 30/7/2026. Duyệt đăng 05/8/2026.

Abstract

Global population aging and rising life expectancy are profoundly reshaping labor-force structures in many countries. The declining supply of younger workers, coupled with growing financial pressure on social security systems, has compelled governments to shift from passive policies to active employment strategies that harness and promote the capabilities of older workers. This article examines selected international experiences in securing employment for older workers and draws practical policy lessons for Vietnam, a country undergoing a rapid transition toward an aging society.

Keywords: Employment, older workers, population aging.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh thế giới đang diễn ra già hóa dân số một cách nhanh chóng, đặt ra các thách thức to lớn đối với thị trường lao động và hệ thống an sinh xã hội toàn cầu. Các quốc gia trên thế giới buộc phải đưa ra các giải pháp nhằm ổn định nguồn tài nguyên lao động, giữ chân người lao động cao tuổi, phát triển nền kinh tế bạc nhằm thích ứng với tình trạng già hóa dân số như tạo lập và duy trì việc làm, tăng cường các biện pháp bảo vệ quyền lợi cho người lao động cao tuổi tại nơi làm việc; đồng thời cụ thể hóa các chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động duy trì việc làm cho người lao động cao tuổi.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Vai trò cấp thiết của bảo đảm việc làm cho người lao động cao tuổi trong bối cảnh già hóa dân số

Việt Nam đang bước vào giai đoạn già hóa dân số một cách nhanh chóng chưa từng có. Theo Báo cáo năm 2025 của Cục Thống kê – Bộ Tài chính, dân số trung bình của Việt Nam năm 2025 ước tính đạt 102,3 triệu người, trong đó nhóm dân số dưới 15 tuổi thu hẹp còn 22,8% và nhóm người trên 60 tuổi tăng lên 14,5% (Anh Phương, 2026). Đến năm 2038, nhóm dân số 60 tuổi trở lên ở Việt Nam chiếm 20% dân số (Hoa Bùi, 2024). Vấn đề già hóa dân số có thể kéo theo hàng loạt những thách thức khó khăn cho sự phát triển của nền kinh tế và các vấn đề liên quan đến thị trường lao động, trong đó có vấn đề về việc làm. Một trong số các đối tượng lao động có ảnh hưởng quan trọng đến nền kinh tế xã hội mới trong thời kỳ già hóa dân số, đó chính là người lao động cao tuổi. Khi tuổi tác cao, khả năng lao động suy giảm, việc thiếu hụt việc làm phù hợp và các nguồn thu nhập ổn định sẽ đe dọa mức sống của người cao tuổi, đồng thời tạo ra gánh nặng chi tiêu khổng lồ cho ngân sách nhà nước.

Hiện nay, trên thế giới, rất nhiều các quốc gia đang phải đối mặt với các thách thức về việc làm

Email: tranganhlu@gmail.com

cho người lao động cao tuổi đến từ vấn đề già hóa dân số. Các quốc gia như Hàn Quốc, Nhật Bản, Trung Quốc, Hoa Kỳ... đều đang phải đối mặt việc quá trình già hóa dân số nhanh chóng, và một trong số các giải pháp để tháo gỡ khó khăn đó là tạo ra chính sách hỗ trợ và bảo đảm việc làm cho người lao động cao tuổi, giúp họ tái tham gia lực lượng lao động hoặc ổn định công việc để giảm bớt gánh nặng tài chính cho nhà nước. Việt Nam cũng đang trong chu trình tiến đến già hóa dân số và giải quyết các vấn đề do già hóa dân số gây ra, điều này đã được thể hiện trong các quan điểm và chỉ đạo của Đảng và Nhà nước, đặc biệt trong các văn kiện của Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIV được tổ chức vào năm 2026 gần đây. Quan điểm chỉ đạo rõ ràng: *“Tiếp tục đổi mới phương thức quản lý xã hội và quản lý phát triển xã hội bền vững; giải quyết tốt các chính sách xã hội, bảo đảm an ninh, an sinh, an toàn, an dân, nhất là các đối tượng chính sách, đối tượng yếu thế, lực lượng lao động trong khu vực phi chính thức, phù hợp với điều kiện của Việt Nam”* (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026). Đây là một định hướng để các cơ quan nhà nước, các tổ chức có thẩm quyền xây dựng các chính sách phù hợp để bảo đảm việc làm cho người lao động cao tuổi.

Việc bảo đảm việc làm cho người lao động cao tuổi là một nhiệm vụ cấp thiết đặt ra trong bối cảnh hiện nay cho chính sách, pháp luật của Việt Nam. Để đánh giá toàn diện tác động của chính sách lên vấn đề bảo đảm việc làm, có thể phân loại chính sách việc làm cho người lao động cao tuổi thành ba nhóm như sau:

Thứ nhất, nhóm quy định về tạo lập và duy trì việc làm. Các chính sách này nhằm mục đích giữ người cao tuổi ở lại tiếp tục làm việc hoặc tạo cho họ việc làm để tham gia vào thị trường lao động một cách tích cực. Đây là nhóm quy định nền tảng nhằm khuyến khích nhiều người cao tuổi tham gia vào thị trường lao động lâu hơn, ổn định và tạo điều kiện cho họ được làm việc ở nhiều loại hình khác nhau.

Thứ hai, nhóm quy định về bảo vệ việc làm. Nhóm chính sách này tập trung vào các quy định pháp lý nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động cao tuổi trong quá trình làm việc, bao gồm bảo đảm về sức khỏe, thu nhập, an toàn lao động, vệ sinh lao động để thực hiện công việc của mình. Bên cạnh đó, các chính sách về việc làm cần đảm bảo hài hòa với các chế độ an sinh xã hội hiện có để người lao động vừa nhận được tiền lương/thưởng từ công việc phù hợp để cải thiện đời sống, vừa được bảo đảm các quyền lợi về y tế, hưu trí khi ốm đau.

Thứ ba, nhóm quy định về các chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động. Đối tượng điều chỉnh của nhóm chính sách này là các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân có sử dụng người lao động cao tuổi và do Nhà nước thực hiện. Những chính sách này giúp người sử dụng lao động dễ dàng và tiết kiệm chi phí hơn trong việc tuyển dụng hoặc giữ chân người lao động lớn tuổi. Một số quy định phổ biến bao gồm trợ cấp về tiền lương, trợ cấp về chi phí đào tạo, trợ cấp về dịch vụ việc làm và hỗ trợ việc làm...

2.2. Kinh nghiệm về bảo đảm việc làm cho người lao động cao tuổi tại một số quốc gia trên thế giới

2.2.1. Kinh nghiệm tại các nước châu Âu và châu Mỹ

Các nước châu Âu và châu Mỹ như Đức, Hoa Kỳ, Thụy Điển, Áo... đã bước vào giai đoạn già hóa dân số từ khá sớm. Do số lượng lao động trẻ gia nhập thị trường lao động ít hơn số lượng lao động lớn tuổi rời bỏ thị trường, nên số lượng lao động sẵn có đang giảm đi, trong điều kiện các yếu tố khác không thay đổi (ví dụ: không tính đến di cư) (Walwei, 2024). Trọng tâm của các chính sách bảo đảm việc làm cho người lao động cao tuổi tại các nước châu Âu và châu Mỹ là hướng tới cải cách hệ thống hưu trí, loại bỏ sự phân biệt đối xử trong tuyển dụng và tăng cường đào tạo tại nơi làm việc.

Thứ nhất, về tạo lập và duy trì việc làm. Nhiều quốc gia châu Âu đã điều chỉnh lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu để đối phó với già hóa dân số. Tại Đức, Ý, Pháp đã từng bước nâng tuổi nghỉ hưu lên 67 tuổi, trong khi Phần Lan điều chỉnh linh hoạt từ 62 đến 68 tuổi tùy thuộc vào từng ngành nghề. Tại Hy Lạp, tuổi nghỉ hưu đối người lao động là 67 tuổi và những người có 12.000 ngày làm việc (40 năm) được phép hưởng lương hưu ở tuổi 62. Còn phần lớn tại nhiều nước châu Âu khác như Phần Lan, Bỉ, Tây Ban Nha và Thụy Điển, tuổi nghỉ hưu được quy định là 65 tuổi (Bảo Hà, 2023). Bên cạnh đó, các chính sách trợ

cấp thất nghiệp và phúc lợi cũng được thắt chặt để hạn chế người lao động lấy đó làm kênh nghỉ hưu sớm (European Commission, 2024).

Trong quá trình làm việc, để duy trì và tạo động lực cho người lao động tiếp tục ở lại làm việc, các nước đã có những chính sách khác nhau để thúc đẩy như linh hoạt về thu nhập hưu trí và khuyến khích đào tạo và đánh giá công việc giữa kì. Trong một báo cáo về Mức độ đầy đủ lương hưu của EU năm 2024, các quốc gia thành viên đưa ra các quy định cho phép những người tiếp tục làm việc sau tuổi nghỉ hưu được tích lũy thêm các quyền lợi lương hưu; hệ thống nghỉ hưu theo giai đoạn ở Đức, Luxembourg, Áo và Thụy Điển cho phép người lao động giảm dần thời gian làm việc mà không ảnh hưởng đến mức lương cuối cùng của họ, trong khi người dân có thể hoãn nghỉ hưu đến độ tuổi cao hơn ở Estonia, Hungary, Romania, Phần Lan và Thụy Điển (European Commission, 2024).

Thứ hai, về bảo vệ quyền lợi trong việc làm. Liên minh Châu Âu (EU) ban hành Chỉ thị về Bình đẳng trong Việc làm nhằm bảo vệ người lao động khỏi sự phân biệt đối xử dựa trên tuổi tác; Đức có Luật Đối xử Bình đẳng Chung và Luật Bảo vệ Việc làm. Tại Ý, việc ngăn chặn phân biệt tuổi tác được bảo đảm về mặt pháp lý với các quy định nghiêm ngặt. Một số quốc gia như Đan Mạch và Ba Lan đã bãi bỏ quy định coi "độ tuổi nghỉ hưu bắt buộc" là lý do hợp lệ để chấm dứt hợp đồng lao động (European Commission, 2024). Dịch vụ Việc làm Công cộng của Pháp lựa chọn ứng viên phỏng vấn dựa trên các bài kiểm tra năng lực mà không quan tâm đến tuổi tác hay quá trình làm việc trước đó, giúp bảo vệ cơ hội việc làm bình đẳng cho người cao tuổi (European Commission, 2024).

Trong quá trình làm việc, Đức áp dụng các khoản trợ cấp tiền lương cho hợp đồng lao động của người cao tuổi, đồng thời có chương trình WeGebAU trợ cấp chi phí đào tạo nâng cao cho người lớn tuổi, giúp cải thiện sự hài lòng và khuyến khích họ nghỉ hưu muộn hơn. Người lao động làm việc tại các nơi có thỏa ước lao động tập thể thường được hưởng lợi từ điều kiện làm việc tốt hơn, phù hợp với nhu cầu của họ, an toàn lao động cao và giảm thiểu rủi ro về thể chất và tâm lý; từ đó, những người lao động này có tỷ lệ vắng mặt thấp hơn và bày tỏ mong muốn nghỉ hưu muộn hơn. Hơn nữa, tại một số quốc gia thành viên như Bulgaria và Romania, thỏa ước lao động tập thể trong một số ngành có điều khoản bảo vệ những người sắp nghỉ hưu khỏi bị sa thải. Thỏa ước lao động tập thể cũng quy định chế độ nghỉ phép hàng năm bổ sung dựa trên thâm niên tại Bulgaria, Estonia, Luxembourg, Hà Lan và Áo. Chế độ nghỉ phép bổ sung này hỗ trợ người lao động lớn tuổi đạt được sự cân bằng tốt hơn giữa công việc và cuộc sống, do đó có khả năng khuyến khích họ tiếp tục làm việc (European Commission, 2024).

Thứ ba, về các chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động. Để khuyến khích người lao động cao tuổi tham gia làm việc lâu hơn, không thể không đề cập đến các chính sách khuyến khích và hỗ trợ dành cho người sử dụng lao động, để họ bớt đi một phần chi phí khi tuyển dụng người lao động cao tuổi vào làm việc và tạo ra một môi trường làm việc an toàn cho người lao động cao tuổi. Tại Bỉ, khi người lao động khu vực tư nhân nghỉ phép có hưởng lương để tham gia đào tạo, người sử dụng lao động có thể yêu cầu chính quyền khu vực hoàn lại một phần tiền lương đã trả. Tại Đức, chính phủ cũng đưa ra chính sách về việc cung cấp tài chính hỗ trợ các doanh nghiệp đạt kết quả kinh doanh tốt và có báo cáo chứng minh về sự đa dạng tuổi tác và tuyển dụng lực lượng lao động chất lượng cao. Ý cũng cung cấp các ưu đãi việc làm cho doanh nghiệp sử dụng người lao động cao tuổi và hỗ trợ kinh phí cho những cá nhân người cao tuổi muốn làm việc độc lập trên thị trường (Sürel, 2022).

2.2.2. Kinh nghiệm tại các nước châu Á

Ở các quốc gia thuộc châu Á như Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, người cao tuổi bắt buộc phải làm việc để thoát khỏi tình trạng nghèo đói do lương hưu thấp và chi phí sinh hoạt cao tại các đô thị. Để giải quyết tình trạng này, các quốc gia đã đưa ra nhiều chính sách để đa dạng hóa mô hình làm việc và cải cách chế độ lương cho người lao động cao tuổi; phát triển mạng lưới an sinh xã hội và việc làm tự do; đồng thời cũng có những quy định để ràng buộc trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc duy trì việc làm cho người lao động cao tuổi.

Thứ nhất, về tạo lập và duy trì việc làm. Ở Nhật Bản, Luật Ổn định việc làm cho người cao tuổi bắt buộc các công ty phải bảo đảm việc làm cho người lao động đến 65 tuổi và có nghĩa vụ nỗ lực tạo cơ hội việc làm đến năm 70 tuổi (Kitjarak & Muensai, 2021). Nước này cũng thiết lập các "Trung tâm Nguồn nhân lực Bạc" (SHRCs) cung cấp công việc nhẹ nhàng, ngắn hạn, bán thời gian cho người trên 60 tuổi (Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan, 2023). Đối với Hàn Quốc, Bộ Lao động và Việc làm Hàn Quốc đưa ra các chính sách hỗ trợ việc làm cho người cao tuổi, trong đó có quy định bắt buộc các doanh nghiệp Hàn Quốc phải phân bổ chỉ tiêu tuyển dụng đối với người trên 55 tuổi ở trong các dự án hoặc công việc cụ thể (Kitjarak & Muensai, 2021).

Thứ hai, về bảo vệ quyền lợi trong việc làm. Các quy định liên quan đến chống phân biệt đối xử trong tuổi tác được luật hóa vào trong quy định pháp luật của các nước, đặc biệt là Hàn Quốc, Nhật Bản, nơi có tỷ lệ già hóa dân số gần như cao nhất thế giới. Nhật Bản quy định cấm các doanh nghiệp áp dụng chế độ nghỉ hưu bắt buộc dưới 60 tuổi và triển khai nhiều dự án nhằm cải thiện môi trường để tạo ra cộng đồng làm việc năng động suốt đời. Ở Hàn Quốc, hệ thống lương tối đa (WPS) quy định giảm lương của người lao động lớn tuổi trong vài năm trước khi nghỉ hưu, giúp việc làm ổn định hơn. Ở nhóm khu vực việc làm phi chính thức, Hàn Quốc đặc biệt chú trọng hỗ trợ đào tạo, hỗ trợ tài chính và nâng cao năng lực có hệ thống để tạo ra một con đường thị trường thay thế, kết hợp với Hệ thống Hưu trí Quốc gia (NPS) để bảo đảm thu nhập cho người cao tuổi khi tự khởi nghiệp, hành nghề trong độ tuổi từ 55 tuổi trở lên (Kitjarak & Muensai, 2021).

Thứ ba, về các chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động. Chính phủ Nhật Bản cung cấp trợ cấp thúc đẩy việc làm cho các nhà tuyển dụng nâng tuổi nghỉ hưu lên 65 trở lên, hoặc kéo dài thời gian làm việc liên tục đến 66 tuổi trở lên. Bên cạnh đó, các gói trợ cấp chuyên biệt cho doanh nghiệp thực hiện chuyển đổi hợp đồng của người lao động lớn tuổi sang hợp đồng dài hạn hoặc trợ cấp chi phí để cải thiện hệ thống quản lý, đánh giá năng lực và y tế cho người cao tuổi cũng được Nhật Bản phê duyệt hỗ trợ tối đa (Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan, 2023). Tổ chức Việc làm cho Người cao tuổi, Người khuyết tật và Người tìm việc Nhật Bản (JEED) cung cấp miễn phí dịch vụ tư vấn hỗ trợ doanh nghiệp, mục tiêu là giúp các doanh nghiệp lập kế hoạch sử dụng lao động, tìm ra giải pháp quản lý nguồn nhân lực, cải thiện môi trường làm việc và sửa đổi quy chế lương thưởng để giữ chân người cao tuổi. Ở Singapore, Nhà nước đã áp dụng chính sách giảm trừ thuế cho các tổ chức, doanh nghiệp tuyển dụng lao động lớn tuổi, bất kể là làm việc linh hoạt hay tạm thời, tạo động lực để các tổ chức, doanh nghiệp tuyển dụng thêm người lao động cao tuổi vào làm việc ở các vị trí phù hợp (Kitjarak & Muensai, 2021).

2.3. Bài học kinh nghiệm và hàm ý chính sách cho Việt Nam

Việt Nam đang dần bước vào giai đoạn già hoá dân số nhanh và có nguy cơ trong việc thiếu hụt nguồn nhân lực trẻ (nằm trong độ tuổi lao động). Như vậy, việc nghiên cứu và thể chế hóa các chính sách nhằm bảo đảm việc làm cho người cao tuổi là rất cần thiết để ổn định tình hình kinh tế - xã hội ở Việt Nam trong thời gian tới. Mục tiêu gần nhất là đảm bảo phát triển kinh tế bạc, đảm bảo hài hòa giữa an sinh xã hội và phát huy vai trò lao động của nhóm đối tượng người cao tuổi. Qua các kinh nghiệm về chính sách bảo đảm việc làm cho người cao tuổi ở các quốc gia trên thế giới hiện nay, có thể rút ra được một số giá trị gợi mở cho Việt Nam như sau:

2.3.1. Về nhóm quy định về tạo lập và duy trì việc làm

Một là, bổ sung quy định nghiêm cấm đưa ra điều khoản giới hạn về tuổi tác trong tuyển dụng dưới mọi hình thức. Việt Nam cần có một khung pháp lý mạnh mẽ về chống phân biệt tuổi tác, nghiêm cấm đề cập đến giới hạn tuổi tác trong thông báo tuyển dụng ở các công việc không nằm trong danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Khi tuyển dụng cần áp dụng phương thức tuyển dụng không biết tuổi của ứng viên mà chỉ cần đánh giá thông qua kinh nghiệm, kỹ năng...

Hai là, linh hoạt hóa chế độ hưu trí và thiết lập chế độ hưu trí theo giai đoạn. Hiện nay, Việt Nam

đang quy định một độ tuổi nghỉ hưu chung cho tất cả người lao động (trừ các ngành nghề đặc thù khác), tuy nhiên điều này có thể là một quy định cứng nhắc, đối với một số người lao động cao tuổi vẫn có nhu cầu và nguyện vọng tiếp tục làm việc hoặc các công việc đang thiếu hụt nguồn nhân lực lớn. Các nhà lập pháp cần nghiên cứu các chính sách hưu trí theo giai đoạn hoặc hưu trí linh hoạt tùy ngành nghề để linh hoạt hơn trong việc nghỉ hưu.

Ba là, thúc đẩy tái tuyển dụng và tuyển dụng chính thức. Hiện nay, sau khi nghỉ hưu, người cao tuổi hoàn toàn có khả năng được ký hợp đồng lao động để tiếp tục làm việc, tuy nhiên các cơ chế quy định về phúc lợi dành cho đối tượng này chưa thực sự thỏa đáng trong bối cảnh cần phát triển nền kinh tế bậc. Việt Nam có thể xây dựng cơ chế với các quy định bổ sung về an sinh xã hội, lương thưởng, hỗ trợ đào tạo,... nhằm giúp người lao động cao tuổi có động lực tiếp tục tham gia vào thị trường lao động hơn.

2.3.2. Về nhóm quy định về bảo vệ quyền lợi trong việc làm

Một là, đa dạng hóa mô hình và thời gian làm việc cho người lao động cao tuổi. Ngoài trừ việc hỗ trợ người lao động cao tuổi tìm việc và ký kết hợp đồng lao động với các tổ chức, cá nhân, thì Việt Nam cần chú trọng đầu tư và khuyến khích người lao động cao tuổi làm việc độc lập (hay tự tạo việc làm).

Hai là, tăng cường các quy định liên quan đến đào tạo, đánh giá năng lực thường xuyên nhằm giữ chân người lao động. Để tránh việc người cao tuổi chỉ tập trung vào các công việc dịch vụ kỹ năng thấp, Việt Nam nên áp dụng mô hình đánh giá nghề nghiệp khi người lao động ở độ tuổi 40-50 để xác định sớm khoảng trống kỹ năng và nhu cầu đào tạo.

Ba là, cải thiện điều kiện lao động và an toàn vệ sinh lao động. Pháp luật cần yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện các nguyên tắc nhất định tại nơi làm việc để phù hợp với sự thay đổi về thể chất và tâm lý của người cao tuổi như cải thiện môi trường làm việc an toàn cho sức khỏe, kiểm tra sức khỏe định kỳ, hỗ trợ phục hồi chức năng nghề nghiệp...

Bốn là, phát huy vai trò của thỏa ước lao động tập thể. Thông thường, người lao động nói chung và người lao động cao tuổi nói riêng sẽ thỏa thuận quyền và lợi ích hợp pháp của mình thông qua thỏa thuận riêng với người sử dụng lao động hoặc quy định trong điều khoản của hợp đồng lao động. Tuy nhiên, trong tổ chức, doanh nghiệp, công đoàn cần đóng một vai trò quan trọng trong việc đại diện đưa ra các điều khoản bảo vệ người lao động lớn tuổi vào thỏa ước lao động tập thể.

2.3.3. Về nhóm quy định hỗ trợ người sử dụng lao động

Một là, cung cấp ưu đãi tài chính ở nhiều phương diện cho tổ chức, doanh nghiệp và trợ cấp theo từng nhóm mục tiêu cụ thể. Để giảm bớt gánh nặng chi phí, Nhà nước cần quy định các khoản trợ cấp như trợ cấp về tiền lương hoặc ưu đãi thuế cho các tổ chức, doanh nghiệp có tuyển dụng hoặc duy trì việc làm cho người cao tuổi, nhưng phải phù hợp và chặt chẽ để tránh lãng phí thêm nguồn ngân sách quốc gia.

Hai là, hỗ trợ nghiệp vụ chuyên môn và tư vấn quản lý hệ thống nhân sự cao tuổi. Việt Nam có thể học hỏi mô hình của Nhật Bản trong việc cung cấp miễn phí các chuyên gia, cố vấn đến tận doanh nghiệp để tư vấn cải thiện hệ thống quản lý nhân sự, đánh giá tiền lương và thiết kế lại môi trường làm việc phù hợp với lao động lớn tuổi, ban hành các hướng dẫn cụ thể có doanh nghiệp nhằm xây dựng môi trường làm việc hài hòa, phù hợp cho người lao động lớn tuổi.

Ba là, đảm bảo hỗ trợ về an sinh xã hội hài hòa với các quy định khác để giữ chân người lao động cao tuổi. Khi chế độ an sinh xã hội sau nghỉ hưu quá hào phóng, người lao động có xu hướng chọn nghỉ hưu sớm thay vì tiếp tục làm việc. Để giữ chân người lao động cao tuổi ở lại làm việc, Nhà nước cần thiết kế các chính sách bảo đảm sự hài hòa giữa an sinh xã hội và thị trường lao động để người lao động vừa nhận được lợi ích từ các chế độ an sinh xã hội vừa nhận được lợi ích cao từ việc lao động; hoặc nhận chế độ an sinh xã hội tỷ lệ thuận với mức độ đóng góp công sức vào thị trường lao động.

Xem tiếp trang 210