

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI TRONG BỐI CẢNH GIÀ HÓA DÂN SỐ TẠI VIỆT NAM

● **TRẦN THỊ KIM ANH**

Khoa Luật và Quản lý,
Trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh,
Đại học Thái Nguyên

TÓM TẮT:

Việt Nam đang đối mặt với tốc độ già hóa dân số nhanh, đặt ra áp lực lớn lên hệ thống bảo hiểm xã hội (BHXH). Tổng tỷ suất sinh năm 2024 chỉ đạt 1,91 con/phụ nữ - mức thấp kỷ lục - trong khi số người từ 60 tuổi trở lên đã tăng 1,5 lần so với năm 2014, dự kiến đạt 25% dân số vào năm 2050. Trên nền tảng phân tích Luật BHXH 2024, Nghị quyết số 28-NQ/TW năm 2018 và Luật Dân số 2025, bài viết làm rõ 3 nhóm bất cập cốt lõi: (i) diện bao phủ BHXH bắt buộc còn hẹp, đặc biệt với lao động nền tảng số và lao động phi chính thức; (ii) BHXH tự nguyện thiếu sức hấp dẫn do hạn chế về chế độ thụ hưởng còn hạn chế; (iii) cơ chế quản lý quỹ hưu trí tiềm ẩn nguy cơ mất cân đối dài hạn. Từ đó, bài viết đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật theo hướng đa tầng, linh hoạt và bền vững, tham chiếu kinh nghiệm quốc tế từ Thụy Điển (mô hình NDC), Singapore (CPF) và khuyến nghị của ILO.

Từ khóa: bảo hiểm xã hội, già hóa dân số, quỹ hưu trí, lao động phi chính thức, BHXH tự nguyện, NDC.

1. Đặt vấn đề

Theo số liệu từ Điều tra Dân số và Nhà ở giữa kỳ năm 2024, số người từ 60 tuổi trở lên đã tăng gấp 1,5 lần so với năm 2014, đạt khoảng 14,2 triệu người, và dự kiến đạt 18 triệu người vào năm 2030 [9]. Tổng tỷ suất sinh (TFR) năm 2024 chỉ còn 1,91 con/phụ nữ - mức thấp nhất trong lịch sử thống kê - báo hiệu tốc độ già hóa sẽ còn tăng mạnh trong những thập kỷ tới [10].

Trong bối cảnh đó, hệ thống bảo hiểm xã hội (BHXH) - trụ cột quan trọng nhất của mạng lưới an sinh xã hội - đang chịu áp lực kép: vừa phải mở rộng

bao phủ để bảo vệ hàng triệu lao động chưa tham gia, vừa phải đảm bảo cân đối tài chính dài hạn khi tỷ lệ người đóng/người hưởng ngày càng thu hẹp. Theo dự báo của ILO, nếu không cải cách, quỹ BHXH Việt Nam có thể đối mặt với nguy cơ thâm hụt nghiêm trọng từ những năm 2030 [15].

Luật BHXH năm 2024 (có hiệu lực từ ngày 01/7/2025) là bước cải cách quan trọng, song chưa đủ để giải quyết toàn bộ những thách thức mang tính cơ cấu này. Nghị quyết 28-NQ/TW năm 2018 đã đặt ra mục tiêu phát triển hệ thống BHXH “đa tầng, linh hoạt, đa dạng, bền vững” nhưng quá trình thể chế

hóa còn khoảng cách đáng kể so với yêu cầu [7]. Luật Dân số 2025 (Luật số 113/2025/QH15) đánh dấu bước điều chỉnh tầm nhìn vĩ mô với các chính sách thích ứng già hóa, song cần sự phối hợp đồng bộ với pháp luật BHXH để có hiệu lực thực thi.

Vì vậy, việc phân tích hệ thống các bất cập pháp luật về BHXH trong bối cảnh già hóa dân số, đồng thời đề xuất các kiến nghị hoàn thiện trên cơ sở so sánh luật và tham chiếu kinh nghiệm quốc tế là cần thiết.

2. Bối cảnh pháp lý và áp lực của già hóa dân số hiện nay của Việt Nam

2.1. Tổng quan khung pháp luật Việt Nam hiện hành về Bảo hiểm xã hội

Pháp luật về BHXH tại Việt Nam được cấu thành bởi một hệ thống văn bản từ Hiến pháp đến Luật và các văn bản dưới luật. Điều 34 Hiến pháp 2013 ghi nhận quyền được bảo đảm an sinh xã hội của công dân, đặt nền tảng hiến định cho toàn bộ hệ thống BHXH. Trên cơ sở đó, Luật BHXH 2014 và nay là Luật BHXH 2024 (số 41/2024/QH15) lần lượt điều chỉnh quan hệ BHXH bắt buộc và tự nguyện.

Luật BHXH 2024 đã bổ sung chế độ trợ cấp hưu trí xã hội đối với người từ đủ 75 tuổi trở lên không có lương hưu được hưởng trợ cấp không điều kiện; người từ 70 đến dưới 75 tuổi thuộc hộ nghèo hoặc cận nghèo cũng được hưởng trợ cấp từ ngân sách nhà nước [4]. Dự kiến có thêm 1,2 triệu người cao tuổi được hưởng trợ cấp khi luật có hiệu lực, song vẫn còn hơn 11 triệu người cao tuổi không có lương hưu hay trợ cấp BHXH [11].

Nghị quyết 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương xác định mục tiêu đạt khoảng 60% lực lượng lao động tham gia BHXH vào năm 2030, và khoảng 60% số người sau độ tuổi nghỉ hưu được hưởng lương hưu, BHXH hàng tháng hoặc trợ cấp hưu trí xã hội [7]. Luật Dân số 2025 bổ sung chính sách phát triển bảo hiểm chăm sóc dài hạn, sửa đổi chế độ thai sản nhằm khuyến sinh và quy định hỗ trợ người cao tuổi về an sinh xã hội [6].

2.2. Áp lực cấu trúc từ già hóa dân số

Từ góc độ kinh tế-nhân khẩu học, hệ thống BHXH theo mô hình phân phối (pay-as-you-go -

PAYG) - đang được áp dụng tại Việt Nam - về cơ bản dựa vào nguồn đóng góp của NLĐ hiện tại để chi trả cho người nghỉ hưu. Khi tỷ lệ người cao tuổi tăng và tỷ lệ sinh giảm, hệ thống BHXH này chịu áp lực ngày càng nặng nề.

Theo số liệu của ILO, tỷ lệ người đóng BHXH/người hưởng đã giảm từ 217/1 (năm 1996) xuống còn khoảng 10/1 (năm 2011), và xu hướng suy giảm này chưa có dấu hiệu đảo chiều [15]. Dự báo đến năm 2050, khi tỷ lệ người từ 60 tuổi trở lên đạt 25% dân số, tỷ lệ hỗ trợ sẽ tiếp tục thu hẹp mạnh, đe dọa nghiêm trọng khả năng cân đối quỹ. Chi cho BHXH, BHYT và trợ giúp xã hội đã chiếm gần 30% tổng chi thường xuyên của ngân sách nhà nước - con số phản ánh gánh nặng tài chính ngày càng tăng [12].

3. Những bất cập của pháp luật về Bảo hiểm xã hội trong bối cảnh già hóa dân số

3.1. Bất cập trong pháp luật về Bảo hiểm xã hội bắt buộc

3.1.1. Khoảng trống pháp lý đối với lao động nền tảng số

Luật BHXH 2024 tiếp tục xác định đối tượng tham gia BHXH bắt buộc chủ yếu dựa trên tiêu chí có “hợp đồng lao động” theo Bộ luật Lao động 2019. Quy định này tạo ra khoảng trống pháp lý nghiêm trọng đối với lao động trong kinh tế nền tảng số (platform economy) - tài xế công nghệ, người giao hàng, freelancer, người bán hàng thương mại điện tử - không thuộc diện hợp đồng lao động truyền thống, do đó không chịu sự điều chỉnh của pháp luật BHXH bắt buộc. Theo số liệu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, lao động phi chính thức hiện chiếm hơn 55% tổng lực lượng lao động, trong đó nhóm lao động nền tảng số đang tăng nhanh cùng với sự phát triển của thương mại điện tử và dịch vụ chia sẻ [11]. Hệ quả là những NLĐ này đang làm việc mà không có “lưới an toàn” khi về già. Trong bối cảnh già hóa dân số, đây là nguy cơ xã hội lớn khi số người cao tuổi không có thu nhập hưu trí sẽ ngày càng tăng.

3.1.2. Vấn đề rút Bảo hiểm xã hội một lần

Tình trạng rút BHXH một lần là một trong những thách thức pháp lý lớn nhất. Nhiều NLĐ lựa chọn

rút BHXH một lần thay vì chờ hưởng lương hưu, làm giảm mục tiêu bảo đảm an sinh dài hạn và ảnh hưởng đến tính bền vững của hệ thống. Trong những năm 2020-2023, hàng triệu NLĐ đã rút BHXH một lần, làm giảm đáng kể nguồn lực tích lũy dài hạn và để lại nguy cơ không có thu nhập hưu trí khi về già [11]. Luật BHXH 2024 điều chỉnh để hạn chế tình trạng này, theo đó người đủ điều kiện rút BHXH một lần sau 12 tháng không tham gia BHXH chỉ được nhận tối đa 50% tổng thời gian đã đóng, phần còn lại được bảo lưu. Tuy nhiên, quy định này chưa giải quyết triệt để nguyên nhân của tình trạng rút BHXH một lần, theo quy định hiện nay, NLĐ thu nhập thấp không có nguồn tài chính thay thế trong giai đoạn thất nghiệp hoặc khó khăn.

3.1.3. Cơ chế tuổi nghỉ hưu thiếu linh hoạt

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu (lên 62 tuổi với nam vào năm 2028, 60 tuổi với nữ vào năm 2035) [3]. Tuy nhiên, cơ chế tuổi nghỉ hưu trên vẫn còn những hạn chế:

Thứ nhất, thiếu cơ chế tự động điều chỉnh tuổi hưu theo tuổi thọ thực tế. Nhiều quốc gia trong OECD đã đưa vào luật cơ chế “chỉ số tuổi” cho phép tuổi nghỉ hưu chuẩn tự động điều chỉnh định kỳ theo số liệu thống kê, mà không cần sửa luật theo chu kỳ lập pháp. Pháp luật Việt Nam chưa có quy phạm tương tự [17].

Thứ hai, biên độ linh hoạt của tuổi hưu còn hẹp. Quy định hiện hành cho phép nghỉ hưu sớm tối đa 5 năm hoặc muộn tối đa 5 năm so với tuổi chuẩn, nhưng công thức điều chỉnh quyền lợi tương ứng chưa đủ minh bạch và có tính khuyến khích để NLĐ và người sử dụng lao động chủ động lựa chọn [14].

3.1.4. Mức đóng và cơ sở tính đóng Bảo hiểm xã hội chưa phản ánh đầy đủ thu nhập

Thực trạng doanh nghiệp khai thấp tiền lương làm căn cứ đóng BHXH vẫn là vấn đề còn tồn tại. Điều này dẫn đến 2 hệ quả: Nhà nước thất thu quỹ BHXH, và NLĐ nhận lương hưu thấp do mức đóng thấp. Mặc dù Luật BHXH 2024 và các nghị định hướng dẫn tiếp tục tăng cường kiểm soát, nhưng thiếu cơ chế kết nối đồng bộ với dữ liệu thuế thu nhập doanh nghiệp và thuế thu nhập cá nhân làm hạn chế hiệu quả thanh tra.

3.2. Bất cập trong pháp luật về Bảo hiểm xã hội tự nguyện

3.2.1. Chính sách BHXH tự nguyện chưa đủ hiệu quả để thu hút lao động phi chính thức

Các chế độ trong BHXH tự nguyện còn hạn chế dẫn đến chưa thực sự thu hút được NLĐ ở khu vực phi chính thức tham gia:

Thứ nhất, theo Điều 95 Luật BHXH 2024, mức trợ cấp thai sản là 2.000.000 đồng cho mỗi con được sinh ra và mỗi thai từ 22 tuần tuổi trở lên chết trong tử cung hoặc thai chết trong khi chuyển dạ. Mức này do ngân sách nhà nước bảo đảm, không thu thêm từ người đóng BHXH tự nguyện. Chính phủ quyết định điều chỉnh mức trợ cấp phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội từng thời kỳ. Có thể thấy, mức trợ cấp 2 triệu đồng còn thấp so với thực tiễn.

Thứ hai, đối với chế độ tai nạn lao động. Điều này bỏ sót một rủi ro quan trọng khi NLĐ phi chính thức làm việc trong môi trường ô nhiễm không có kiểm soát. Hơn nữa, với việc thiết kế bảo hiểm tai nạn lao động theo mô hình tự nguyện riêng biệt (đóng thêm ngoài mức đóng BHXH tự nguyện thông thường, hưởng thêm) thì thường chỉ người có nghề nghiệp nguy hiểm cao mới có động lực tham gia, trong khi người làm việc an toàn sẽ không tham gia. Hiện tượng “chỉ người rủi ro cao tham gia” làm cho quỹ bảo hiểm mất cân đối và buộc phải tăng phí đóng - lại càng ít người tham gia hơn.

Những hạn chế trên dẫn đến hệ quả thực tiễn là BHXH tự nguyện không đủ sức cạnh tranh với các sản phẩm bảo hiểm thương mại hoặc hình thức tiết kiệm khác, dẫn đến tỷ lệ tham gia thấp và không đạt mục tiêu bao phủ toàn dân.

3.2.2. Thiếu cơ chế kiểm chứng thu nhập và bảo đảm mức hưởng tối thiểu

Mức đóng BHXH tự nguyện được xác định theo thu nhập tự khai của người tham gia, không có cơ chế kiểm chứng độc lập. Nguyên tắc đóng - hưởng hoàn toàn tự chủ, dẫn đến rủi ro thực tế nghiêm trọng: người đóng BHXH tự nguyện ở mức thu nhập tối thiểu (bằng chuẩn hộ nghèo nông thôn - 1,5 triệu đồng/tháng theo Khoản 2 Điều 31 Luật BHXH 2024) trong suốt 15 năm sẽ nhận lương hưu khoảng

675.000 đồng/tháng - không đủ đảm bảo mức sống tối thiểu. Đây là khoảng trống lập pháp đáng lo ngại nhất của chế độ hưu trí trong BHXH tự nguyện.

4. Kinh nghiệm quốc tế và giá trị tham khảo đối với Việt Nam

4.1. Mô hình NDC của Thụy Điển

Thụy Điển là quốc gia tiên phong áp dụng mô hình Tài khoản danh nghĩa xác định đóng góp (Notional Defined Contribution - NDC) từ những năm 1990. Theo mô hình này, mỗi NLĐ có một tài khoản cá nhân ghi nhận toàn bộ quá trình đóng góp; mức lương hưu được tính toán dựa trên tổng số tiền đã đóng (danh nghĩa) và hệ số tuổi thọ tại thời điểm nghỉ hưu [18]. Cơ chế này có 3 ưu điểm nổi bật: (i) tăng tính minh bạch và sự gắn kết giữa đóng góp và quyền lợi; (ii) tự động điều chỉnh khi dân số già hóa mà không cần sửa luật; (iii) hạn chế động cơ rút sớm do NLĐ hiểu rõ giá trị tích lũy của mình.

Đối với Việt Nam, việc chuyển dần từ mô hình PAYG thuần túy sang NDC hoặc mô hình kết hợp là hướng đi cần nghiên cứu nghiêm túc trong dài hạn, dù đòi hỏi sự chuẩn bị về năng lực thể chế và hạ tầng dữ liệu đáng kể.

4.2. Mô hình CPF của Singapore

Singapore xây dựng Quỹ Tiết kiệm Trung ương (Central Provident Fund - CPF) theo mô hình tài khoản cá nhân thực sự (Fully Funded). Người tham gia được phép rút tiền có điều kiện cho một số mục đích cụ thể như mua nhà, y tế, giáo dục, song phần dành cho hưu trí được bảo lưu bắt buộc [20]. Mô hình này giải quyết được bài toán rút BHXH một lần - vì NLĐ vẫn có thể tiếp cận phần quỹ của mình trong trường hợp cần thiết mà không phải từ bỏ toàn bộ quyền lợi hưu trí.

4.3. Khuyến nghị của ILO về hệ thống 3 tầng

ILO trong Khuyến nghị số 202 (2012) về “Sàn bảo trợ xã hội” và các báo cáo gần đây nhất định hướng xây dựng hệ thống BHXH 3 tầng: Tầng 1 - bảo trợ xã hội nền (basic social protection) do ngân sách nhà nước đảm bảo cho mọi người dân khi về già; Tầng 2 - BHXH bắt buộc với mức đóng-hưởng gắn với đóng góp; Tầng 3 - tiết kiệm và bảo hiểm tự nguyện bổ sung [16]. Mô hình này đã được nhiều

quốc gia áp dụng thành công và phù hợp với định hướng của Nghị quyết 28-NQ/TW, song chưa được thể chế hóa đầy đủ trong pháp luật BHXH Việt Nam.

5. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam về Bảo hiểm xã hội

5.1. Mở rộng đối tượng tham gia và xây dựng cơ chế đóng linh hoạt

Thứ nhất, cần xây dựng khung pháp lý riêng cho lao động nền tảng số theo hướng: xác định quan hệ pháp lý giữa nền tảng công nghệ và lao động, quy định nghĩa vụ đóng BHXH theo tỷ lệ doanh thu hoặc thu nhập thực nhận; thiết kế cơ chế đóng linh hoạt theo ngày, tuần hoặc theo giao dịch, thay vì cứng nhắc theo tháng như hiện nay. Kinh nghiệm của Tây Ban Nha và Pháp trong việc điều chỉnh pháp luật BHXH để bao phủ lao động gig economy là tham khảo hữu ích.

Thứ hai, đối với lao động phi chính thức và lao động mùa vụ, cần cho phép tích lũy thời gian đóng BHXH theo từng đợt ngắn hạn và cộng dồn về sau, đồng thời đơn giản hóa tối đa thủ tục đăng ký và đóng BHXH thông qua ứng dụng di động và cơ sở hạ tầng thanh toán điện tử.

5.2. Cải cách cơ chế rút BHXH một lần

Thay vì chỉ tăng cường hạn chế hành chính, pháp luật cần tạo ra “giải pháp thay thế” thực sự hấp dẫn. Cụ thể, cần xây dựng cơ chế cho phép NLĐ vay có bảo đảm từ số dư tài khoản BHXH của mình trong các trường hợp khó khăn đặc biệt được pháp luật liệt kê (thất nghiệp kéo dài, bệnh hiểm nghèo, thiên tai), với lãi suất ưu đãi và thời hạn hoàn trả linh hoạt. Cơ chế này vừa đáp ứng nhu cầu tài chính ngắn hạn của NLĐ, vừa bảo toàn quyền lợi hưu trí dài hạn.

5.3. Xây dựng cơ chế tuổi nghỉ hưu linh hoạt

Pháp luật cần chuyển dần từ cơ chế tuổi nghỉ hưu cố định sang cơ chế “tuổi hưu linh hoạt” trong một biên độ nhất định (ví dụ từ 57-67 tuổi), trong đó mức lương hưu được điều chỉnh tương ứng với tuổi nghỉ thực tế: nghỉ sớm hưởng thấp hơn, nghỉ muộn hưởng cao hơn. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế định kỳ rà soát và điều chỉnh tuổi hưu chuẩn dựa trên số liệu tuổi thọ thực tế (longevity indexing), tránh phải sửa luật theo chu kỳ chính trị.

5.4. Nâng cấp BHXH tự nguyện thành hệ thống đa tầng hoàn chỉnh

Về ngắn hạn, trước hết cần bổ sung chế độ bảo hiểm bệnh nghề nghiệp vào điểm d khoản 3 Điều 4 Luật BHXH 2024 hoặc tách thành điểm d riêng, để bảo vệ lao động phi chính thức làm việc trong môi trường độc hại. Tiếp đến cần quy định mức lương hưu tối thiểu từ BHXH tự nguyện bằng ít nhất 50% chuẩn nghèo đô thị hiện hành, phân chênh lệch giữa mức thực tính theo đóng góp và mức tối thiểu này được ngân sách nhà nước bù đắp. Cơ chế này vừa đảm bảo tính công bằng xã hội, vừa tạo thêm động lực tham gia BHXH tự nguyện. Nâng mức trợ cấp thai sản của Khoản 1 Điều 95 Luật BHXH 2024 và xây dựng cơ chế tự động điều chỉnh theo chỉ số giá tiêu dùng hàng năm thay vì phụ thuộc vào từng quyết định hành pháp.

Về dài hạn, cần xây dựng “Tầng BHXH bổ sung tự nguyện” với ưu đãi thuế thu nhập cá nhân cho phần đóng góp vượt mức tối thiểu. Đây là cách để khuyến khích nhóm NLĐ có thu nhập trung bình - cao tự tích lũy thêm, giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước và quỹ BHXH trong dài hạn.

5.5. Đảm bảo tính bền vững tài chính của quỹ hưu trí

Cần xây dựng chiến lược đầu tư quỹ BHXH dài hạn với danh mục đa dạng hơn, bao gồm cổ phiếu doanh nghiệp lớn, quỹ hạ tầng và bất động sản trong nước, với cơ chế quản trị rủi ro độc lập theo thông lệ quốc tế. Kinh nghiệm từ GPIF (Nhật Bản) và CPP Investments (Canada) cho thấy đầu tư đa dạng hóa với tầm nhìn dài hạn có thể cải thiện đáng kể tỷ suất sinh lời của quỹ hưu trí mà không vi phạm nguyên tắc an toàn.

Ngoài ra, cần thiết lập cơ chế “sàn lương hưu tối thiểu” được ngân sách nhà nước đảm bảo cho mọi người từ độ tuổi nhất định, bất kể đã tham gia BHXH hay chưa, nhằm ngăn chặn tình trạng “nghèo tuổi già” trong bối cảnh dân số già hóa nhanh. Điều này cần được thể chế hóa đồng bộ trong Luật BHXH, Luật Người cao tuổi và Luật Ngân sách nhà nước.

5.6. Tăng cường hạ tầng pháp lý và quản trị số

Mọi cải cách pháp luật BHXH chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi được bảo đảm bằng hạ tầng quản trị số hiện đại. Cần sớm hoàn thiện cơ sở dữ liệu BHXH quốc gia, kết nối liên thông với dữ liệu thuế, dân cư, bảo hiểm y tế và việc làm; đây là điều kiện cần thiết để kiểm soát trốn đóng, khai thấp mức đóng, và đảm bảo chính xác việc xác định đối tượng thụ hưởng trợ cấp hưu trí xã hội.

6. Kết luận

Già hóa dân số đang đặt hệ thống BHXH Việt Nam trước áp lực cơ cấu chưa từng có. Luật BHXH 2024 và Luật Dân số 2025 tuy đánh dấu những bước tiến đáng ghi nhận, nhưng chưa đủ để giải quyết 3 thách thức cốt lõi: phạm vi bao phủ còn hẹp, tính bền vững tài chính chưa vững chắc, và hệ thống chưa đủ linh hoạt để thích ứng với biến động nhân khẩu học trong thập kỷ tới. Các kiến nghị được đề xuất trong bài viết - từ mở rộng đối tượng, cải cách cơ chế rút BHXH một lần, tuổi nghỉ hưu linh hoạt, đến nâng cấp BHXH tự nguyện và cơ chế đầu tư quỹ - cần được tiếp cận như một gói cải cách đồng bộ, dựa trên nguyên tắc công bằng thể hệ, bao phủ toàn dân và bền vững tài chính dài hạn ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2018). Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội.
- Quốc hội. (2019). Bộ luật Lao động. Luật số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019.
- Quốc hội. (2024). Luật Bảo hiểm xã hội. Luật số 41/2024/QH15, ngày 29/6/2024.
- Quốc hội. (2025). Luật Dân số. Luật số 113/2025/QH15, ngày 10/12/2025.
- Tổng cục Thống kê. (2025). Điều tra Dân số và Nhà ở giữa kỳ năm 2024. Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê. (2025). Xu hướng già hóa dân số nhanh ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp. <https://gso.gov.vn>

Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA/Bộ LĐTBXH). (2024). Báo cáo đánh giá tác động Luật BHXH 2024. Hà Nội.

Quỳnh Trang (2025). Sức ép an sinh xã hội trong già hóa dân số. Viện Chiến lược và Chính sách Kinh tế - Tài chính (Bộ Tài chính). Truy cập tại <https://nief.mof.gov.vn/kinh-te-xa-hoi/suc-ep-an-sinh-xa-hoi-trong-gia-hoa-dan-so-11736.html>

Central Provident Fund Board. (2024). CPF Annual Report 2023. Singapore. <https://www.cpf.gov.sg>

ILO. (2024). World Social Protection Report 2024-26: Universal social protection for climate action and a just transition. Geneva: ILO.

OECD. (2023). Pensions at a glance 2023: OECD and G20 indicators. Paris: OECD Publishing.

Holzmann, R., & Palmer, E. (Eds.). (2006). Pension reform: Issues and prospects for non-financial defined contribution (NDC) schemes. World Bank.

Ngày nhận bài: 13/01/2026

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 6/02/2026

Ngày chấp nhận đăng bài: 24/02/2026

IMPROVING SOCIAL INSURANCE REGULATIONS IN THE CONTEXT OF POPULATION AGING IN VIETNAM

● **TRAN THI KIM ANH**

Faculty of Law and Management,
Thai Nguyen University of Economics and Business Administration

ABSTRACT:

Vietnam is entering a phase of rapid population aging, placing increasing pressure on the sustainability of its social insurance system. The total fertility rate is projected to decline to 1.91 children per woman in 2024 - a historic low, while the population aged 60 and above has grown 1.5-fold since 2014 and is expected to account for approximately 25% of the population by 2050. Drawing on an analysis of the 2024 Law on Social Insurance, Resolution No. 28-NQ/TW (2018), and the 2025 Law on Population, this study identifies three fundamental shortcomings: the limited coverage of compulsory social insurance, particularly among digital and informal workers; the low attractiveness of voluntary social insurance due to constrained benefit schemes; and structural risks of long-term imbalance in pension fund management. The findings underscore critical challenges to the resilience and inclusiveness of Vietnam's social protection system in the context of demographic transition.

Keywords: social insurance, population aging, pension fund, informal labor, voluntary social insurance, NDC.