

THIẾT KẾ HỆ THỐNG BẢO HIỂM HƯU TRÍ BỀN VỮNG TRONG BỐI CẢNH GIÀ HOÁ DÂN SỐ: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

Đặng Hương Giang¹

Email: dhgiang@uneti.edu.vn. ORCID: 0009-0009-2215-4733

Ngày tòa soạn nhận được bài báo: 16/02/2026

Ngày phản biện đánh giá: 17/04/2026

Ngày bài báo được duyệt đăng: 14/05/2026

DOI: 10.59266/houjs.2026.1244

Tóm tắt: Bài viết phân tích kinh nghiệm quốc tế về thiết kế hệ thống bảo hiểm hưu trí bền vững trong bối cảnh già hóa dân số, qua đó rút ra bài học và đề xuất giải pháp cho Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy già hóa dân số đang tạo áp lực lớn lên các hệ thống hưu trí truyền thống, khi tỷ lệ người hưởng ngày càng tăng trong khi lực lượng lao động suy giảm. Các quốc gia như Thụy Điển, Nhật Bản, Hà Lan, Đức và Trung Quốc đã triển khai nhiều cải cách nhằm nâng cao tính bền vững tài chính và khả năng thích ứng của hệ thống. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số giải pháp cho Việt Nam.

Từ khóa: bảo hiểm hưu trí, bền vững, già hóa dân số

I. Đặt vấn đề

Già hóa dân số đã trở thành một xu hướng mang tính toàn cầu, đặt ra những thách thức lớn đối với hệ thống an sinh xã hội của các quốc gia, đặc biệt là hệ thống bảo hiểm hưu trí. Sự gia tăng nhanh chóng của tuổi thọ trung bình cùng với sự suy giảm tỷ lệ sinh đã làm thay đổi đáng kể cấu trúc dân số, dẫn đến sự gia tăng tỷ lệ người cao tuổi trong tổng dân số. Điều này tạo áp lực ngày càng lớn lên các hệ thống hưu trí truyền thống, vốn được thiết kế dựa trên nguyên tắc phân phối lại giữa các thế hệ, khi số lượng người đóng góp có xu hướng giảm trong khi số lượng người thụ hưởng ngày càng tăng. Việc thiết kế một

hệ thống bảo hiểm hưu trí bền vững, vừa đảm bảo cân đối tài chính trong dài hạn vừa đáp ứng mục tiêu an sinh xã hội trở thành một yêu cầu cấp thiết đối với nhiều quốc gia. Các quốc gia phát triển và đang phát triển đã triển khai nhiều cải cách quan trọng nhằm thích ứng với quá trình già hóa dân số, bao gồm việc điều chỉnh tuổi nghỉ hưu, cải tiến công thức tính lương hưu, phát triển hệ thống đa trụ cột, cũng như áp dụng các cơ chế điều chỉnh tự động nhằm tăng tính linh hoạt và ổn định của hệ thống.

Tại Việt Nam, già hóa dân số đang diễn ra với tốc độ nhanh hơn so với nhiều quốc gia có cùng mức thu nhập, trong khi

¹ Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp, Hà Nội, Việt Nam

hệ thống bảo hiểm hưu trí vẫn còn nhiều hạn chế như mức độ bao phủ chưa cao, phụ thuộc lớn vào khu vực chính thức và hiệu quả đầu tư quỹ còn hạn chế. Những thách thức này đòi hỏi Việt Nam cần có những cải cách mạnh mẽ và phù hợp nhằm đảm bảo tính bền vững của hệ thống trong tương lai.

II. Cơ sở lý thuyết

2.1. Cơ sở lý thuyết về hệ thống bảo hiểm hưu trí

2.1.1 Khái niệm hệ thống bảo hiểm hưu trí

Hệ thống bảo hiểm hưu trí là một trong những trụ cột quan trọng của hệ thống an sinh xã hội, nhằm đảm bảo thu nhập cho người lao động khi hết tuổi làm việc. Theo lý thuyết kinh tế học phúc lợi, hệ thống này đóng vai trò phân phối lại thu nhập theo vòng đời và giữa các thế hệ.

2.1.2. Mô hình hệ thống bảo hiểm hưu trí

Có hai mô hình cơ bản và một mô hình kết hợp:

Mô hình hưu trí PAYG: là hệ thống mà người lao động hiện tại đóng góp vào quỹ bảo hiểm xã hội (BHXH) để chi trả lương hưu cho những người về hưu ngay lập tức. Không tích lũy dài hạn, hệ thống này phụ thuộc hoàn toàn vào dòng tiền từ thế hệ đang làm việc.

Tài trợ đầy đủ: là hệ thống mà quỹ hưu trí có đủ tài sản hiện tại để chi trả toàn bộ nghĩa vụ lương hưu trong tương lai. Người lao động và người sử dụng lao động đóng góp vào quỹ, tài sản được đầu tư, và tiền hưu trí được chi trả từ số tiền đã tích lũy này.

Kế hoạch hưu trí kết hợp: là sự kết hợp giữa kế hoạch hưởng lương hưu cố định và kế hoạch đóng góp xác định. Mô hình này giúp tối ưu hóa lợi ích, mang lại sự ổn định từ lương hưu và cơ hội tăng trưởng tài sản từ đầu tư cá nhân, thường được áp dụng để đảm bảo an ninh tài chính dài hạn.

2.1.3. Các trụ cột của hệ thống bảo hiểm hưu trí

Mô hình hệ thống bảo hiểm hưu trí hiện đại thường là hệ thống đa trụ cột bao gồm:

Trụ cột 1 - Trụ cột công (Bắt buộc): Do nhà nước quản lý, hoạt động theo nguyên tắc chia sẻ (PAYG) với mục tiêu cung cấp mức lương hưu cơ bản, đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động. Đặc điểm của trụ cột này là bắt buộc đối với người lao động có hợp đồng.

Trụ cột 2 - Trụ cột nghề nghiệp (Bắt buộc/Tự nguyện): Là Quỹ hưu trí tư nhân, được quản lý chặt chẽ, hoạt động theo nguyên tắc tích lũy (tự đóng góp) với mục tiêu bổ sung thu nhập cho người lao động dựa trên hiệu quả đóng góp/đầu tư, thường gắn với doanh nghiệp.

Trụ cột 3 - Trụ cột tự nguyện (Tự nguyện): Là các chương trình hưu trí bổ sung, bảo hiểm nhân thọ, tiết kiệm cá nhân với mục tiêu nâng cao mức sống khi nghỉ hưu, linh hoạt theo khả năng tài chính cá nhân.

2.2. Già hóa dân số và tác động đến hệ thống hưu trí

Già hóa dân số là hiện tượng “tỷ trọng người cao tuổi (thường từ 60 hoặc 65 tuổi trở lên) tăng lên, trong khi tỷ trọng trẻ em và người trẻ giảm đi trong tổng dân số. Đây là xu hướng toàn cầu, phản ánh sự

gia tăng tuổi thọ và giảm mức sinh, dẫn đến tăng độ tuổi trung vị của dân số”.

Già hóa dân số làm thay đổi cấu trúc nhân khẩu học, dẫn đến tăng tỷ lệ phụ thuộc người cao tuổi, giảm lực lượng lao động, tăng chi trả lương hưu. Theo OECD (2025), “tỷ lệ phụ thuộc người cao tuổi dự kiến tăng mạnh trong các thập kỷ tới, gây áp lực lớn lên tính bền vững tài chính của hệ thống hưu trí. Các nghiên cứu chỉ ra rằng già hóa làm giảm tiết kiệm quốc gia, làm tăng gánh nặng tài khóa và làm suy giảm tăng trưởng kinh tế dài hạn”. Hệ thống hưu trí bền vững cần đảm bảo ba yếu tố:

Tính đầy đủ (Adequacy): Đảm bảo mức sống cho người nghỉ hưu

Tính bền vững tài chính (Sustainability): Cân đối thu - chi dài hạn

Tính công bằng (Equity): Công bằng giữa các nhóm và thế hệ

III. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết này sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với phân tích so sánh quốc tế nhằm làm rõ các mô hình thiết kế hệ thống bảo hiểm hưu trí bền vững trong bối cảnh già hóa dân số, từ đó rút ra bài học và đề xuất hàm ý chính sách cho Việt Nam.

Nghiên cứu vận dụng khung phân tích lý thuyết dựa trên ba trụ cột chính của hệ thống hưu trí bền vững, bao gồm tính đầy đủ, tính bền vững tài chính và tính công bằng.

Sử dụng phương pháp phân tích so sánh giữa một số quốc gia tiêu biểu: Thụy Điển, Nhật Bản, Hà Lan, Đức và Trung Quốc. Các quốc gia đại diện cho các mô hình hưu trí khác nhau và có mức độ già hóa dân số cao hoặc đang gia tăng nhanh.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích suy luận và tổng hợp để xây dựng các khuyến nghị chính sách. Các đề xuất được hình thành dựa trên việc kết hợp giữa bằng chứng thực nghiệm từ kinh nghiệm quốc tế và điều kiện thực tiễn của Việt Nam.

IV. Kết quả và thảo luận

4.1. Kinh nghiệm quốc tế về thiết kế hệ thống hưu trí bền vững và bài học cho Việt Nam

4.1.1. Tại Thụy Điển

Thụy Điển được xem là hình mẫu điển hình về cải cách hệ thống hưu trí theo hướng bền vững dài hạn thông qua việc chuyển đổi từ mô hình PAYG truyền thống sang hệ thống đóng góp xác định giả định (NDC) kết hợp với cơ chế cân bằng tự động.

Về cấu trúc, hệ thống của Thụy Điển bao gồm tài khoản NDC và Quỹ hưu trí tích lũy cá nhân. Điểm cốt lõi của mô hình NDC là mỗi cá nhân có “tài khoản danh nghĩa” ghi nhận đóng góp, lương hưu phụ thuộc trực tiếp vào tổng đóng góp và tuổi thọ kỳ vọng và không có cam kết lợi ích cố định.

Về hoạt động của cơ chế cân bằng tự động: Khi tổng nghĩa vụ chi trả vượt quá nguồn lực tài chính của hệ thống, hệ số điều chỉnh sẽ được kích hoạt, khi đó lương hưu sẽ được điều chỉnh giảm theo công thức định trước, nhờ đó, hệ thống có khả năng tự điều chỉnh trước cú sốc nhân khẩu học, giúp hạn chế rủi ro thâm hụt tài khóa và giảm phụ thuộc vào quyết định chính trị ngắn hạn.

Theo OECD (2025), cải cách này đã giúp Thụy Điển “duy trì cân đối tài chính

dài hạn, tăng tính minh bạch và niềm tin của người tham gia và góp phần thích ứng hiệu quả với xu hướng già hóa dân số. Tuy nhiên, một số nghiên cứu cũng chỉ ra rằng mô hình NDC có thể làm giảm mức độ đảm bảo thu nhập, đặc biệt đối với nhóm thu nhập thấp hoặc có lịch sử đóng góp gián đoạn, do đó, Thụy Điển vẫn duy trì các cơ chế hỗ trợ như: Lương hưu tối thiểu và trợ cấp xã hội”. Từ đó có thể rút ra bài học quan trọng là cơ chế tự điều chỉnh vẫn cần đi kèm mạng lưới an sinh để đảm bảo công bằng xã hội.

4.1.2. Tại Nhật Bản

Nhật Bản là quốc gia có mức độ già hóa dân số cao của thế giới, tỷ lệ người trên 65 tuổi chiếm hơn 28% dân số. Hệ thống hưu trí của Nhật Bản phải đối mặt với áp lực rất lớn từ tuổi thọ tăng nhanh, tỷ lệ sinh thấp kéo dài cùng với quy mô lực lượng lao động suy giảm. Để ứng phó, Nhật Bản đã triển khai một loạt cải cách quan trọng, nổi bật là cơ chế cho phép điều chỉnh mức lương hưu theo biến động của dân số và tiền lương, giảm tốc độ tăng lương hưu khi dân số già đi. Nhật Bản thực hiện tăng dần tuổi nghỉ hưu (hướng tới 65-70 tuổi), khuyến khích việc làm sau nghỉ hưu và có các biện pháp hữu hiệu để cải thiện điều kiện lao động cho người cao tuổi. Nghiên cứu của Chen & Miyazaki (2025) cho thấy “trì hoãn nghỉ hưu giúp tăng nguồn thu cho quỹ hưu trí nhưng hiệu quả phụ thuộc vào khả năng hấp thụ lao động lớn tuổi của thị trường. Bên cạnh đó, Nhật Bản cũng phát triển hệ thống hưu trí bổ sung nhằm giảm áp lực lên trụ cột công. Tuy nhiên, hệ thống vẫn

đối mặt với thách thức đó là chi tiêu hưu trí cao đồng thời gánh nặng tài khóa tăng nhanh”. Từ Nhật Bản rút ra bài học quan trọng đó là cải cách hưu trí phải gắn chặt với chính sách thị trường lao động và nhân khẩu học.

4.1.3. Tại Hà Lan

Hà Lan được đánh giá là một trong những quốc gia có hệ thống hưu trí hiệu quả và bền vững nhất thế giới nhờ mô hình đa trụ cột. Cấu trúc hệ thống gồm:

Trụ cột 1: Lương hưu cơ bản do nhà nước cung cấp

Trụ cột 2: Quỹ hưu trí nghề nghiệp bắt buộc theo ngành

Trụ cột 3: Tiết kiệm hưu trí cá nhân tự nguyện

Đặc điểm nổi bật của hệ thống Hà Lan là tỷ lệ bao phủ gần như toàn bộ lực lượng lao động, Quy mô quỹ hưu trí lớn, quản lý quỹ chuyên nghiệp, minh bạch và Quỹ hưu trí nghề nghiệp đóng vai trò trung tâm được quản lý bởi các tổ chức độc lập, áp dụng nguyên tắc đầu tư dài hạn, thực hiện phân bổ danh mục đa dạng để giảm rủi ro. Ngoài ra, Hà Lan áp dụng cơ chế điều chỉnh quyền lợi theo tình hình tài chính quỹ có các quy định nghiêm ngặt về tỷ lệ an toàn vốn. Theo OECD (2025), “hệ thống này đạt được mục tiêu đảm bảo mức độ đảm bảo thu nhập cao cho người nghỉ hưu, tăng tính bền vững tài chính dài hạn. Tuy nhiên, hệ thống cũng đang được cải cách nhằm tăng thêm tính linh hoạt và giảm phụ thuộc vào cam kết lợi ích cố định”.

Đối với Hà Lan bài học kinh nghiệm quan trọng Việt Nam rút ra là đa dạng hóa nguồn thu và phát triển quỹ tích lũy là chìa khóa của bền vững.

4.1.4. Tại Đức

Đức là quốc gia có hệ thống hưu trí lâu đời và đã tiến hành nhiều cải cách để thích ứng với già hóa dân số. Các cải cách chính tập trung vào tham số hệ thống, bao gồm: (1) Tăng tuổi nghỉ hưu từ 65 lên 67, (2) Điều chỉnh công thức tính lương hưu, (3) Liên kết lương hưu với tỷ lệ đóng góp và nhân khẩu học. Tại Đức, hệ số bền vững được đưa vào công thức tính lương hưu, yếu tố này phản ánh tỷ lệ người đóng góp so với người hưởng. Ngoài ra, Đức phát triển mạnh các chương trình hưu trí bổ sung, những chương trình này giúp giảm áp lực lên hệ thống công và tăng vai trò của khu vực tư nhân. Theo Heijdra & Mierau (2014), việc tăng tuổi nghỉ hưu giúp cải thiện cân đối tài chính nhưng có thể làm giảm phúc lợi nếu không có chính sách hỗ trợ. Thách thức hiện nay Đức đang phải đối mặt như: tỷ lệ sinh thấp, dân số già hóa nhanh, áp lực tài khóa dài hạn. Từ đó rút ra bài học để xây dựng hệ thống hưu trí bền vững cải cách tham số cần kết hợp với phát triển trụ cột bổ sung.

4.1.5. Tại Trung Quốc

Trung Quốc là nền kinh tế đang phát triển với tốc độ già hóa nhanh nhưng hệ thống hưu trí còn phân mảnh

và chưa đồng bộ. Các vấn đề chính mà Trung Quốc đang phải đối mặt bao gồm (1) Chênh lệch giữa khu vực thành thị và nông thôn, (2) Mức độ bao phủ chưa đồng đều, và (3) Việc Quản lý quỹ hưu trí chưa thực sự hiệu quả. Hệ thống hưu trí hiện tại của Trung Quốc gồm hưu trí cơ bản cho người lao động đô thị, hưu trí tự nguyện cho khu vực nông thôn và các chương trình bổ sung. Nghiên cứu của Zhang & Zhang (2025) cho thấy “già hóa dân số làm tăng gánh nặng tài khóa đáng kể do đó cải cách thuế có thể cải thiện tính bền vững của hệ thống. Hiện nay Trung Quốc đang tiến hành các cải cách như tăng tuổi nghỉ hưu, hợp nhất các hệ thống phân mảnh và tăng cường quản lý và đầu tư quỹ. Ngoài ra, Trung Quốc đang thúc đẩy việc phát triển quỹ hưu trí tư nhân, khuyến khích người dân tiết kiệm dài hạn. Tuy nhiên, hệ thống vẫn đối mặt với rủi ro như thiếu hụt quỹ trong dài hạn hay vẫn còn tồn tại các bất bình đẳng giữa các nhóm dân cư”. Đối với Việt Nam khi nghiên cứu kinh nghiệm từ Trung Quốc, bài học rút ra là cải cách hệ thống hưu trí cần đồng bộ với cải cách tài khóa và thể chế.

Bảng 1: So sánh hệ thống hưu trí của 1 số quốc gia trên thế giới

Tiêu chí	Thụy Điển	Nhật Bản	Hà Lan	Đức	Trung Quốc
Mô hình hệ thống	NDC + quỹ tích lũy	PAYG + điều chỉnh vĩ mô	Đa trụ cột	PAYG + bổ sung tư nhân	PAYG + hỗn hợp
Cấu trúc trụ cột	2 trụ cột chính	2 trụ cột	3 trụ cột đầy đủ	2-3 trụ cột	Đa tầng nhưng phân mảnh
Cơ chế tài chính	PAYG danh nghĩa + tích lũy	PAYG	Kết hợp PAYG + funded	Chủ yếu PAYG	PAYG + quỹ cá nhân
Cơ chế điều chỉnh tự động	Có (automatic balancing)	Có (macroeconomic slide)	Có (điều chỉnh quỹ)	Có (sustainability factor)	Đang phát triển
Liên kết đóng - hưởng	Rất chặt (NDC)	Trung bình	Cao	Trung bình	Thấp - trung bình
Tuổi nghỉ hưu	Linh hoạt (~65-67+)	Tăng dần (65-70)	67+ (liên kết tuổi thọ)	67	Đang tăng

Tiêu chí	Thụy Điển	Nhật Bản	Hà Lan	Đức	Trung Quốc
Vai trò quỹ tư nhân	Trung bình	Đang tăng	Rất cao	Trung bình	Đang phát triển
Mức độ bao phủ	Cao	Cao	Rất cao	Cao	Trung bình
Tính bền vững tài chính	Rất cao	Trung bình	Rất cao	Trung bình - cao	Thấp - trung bình
Tính công bằng xã hội	Cao (có trợ cấp tối thiểu)	Trung bình	Cao	Trung bình	Thấp (chênh lệch vùng)
Thách thức chính	Tính đầy đủ còn thấp với nhóm yếu	Dân số siêu già	Áp lực cải cách quỹ	Già hóa + sinh thấp	Phân mảnh hệ thống
Điểm mạnh nổi bật	Tự cân bằng hệ thống	Linh hoạt chính sách	Đa dạng nguồn thu	Cải cách ổn định	Tiềm năng cải cách lớn

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

4.2. Thực trạng hệ thống hưu trí Việt Nam

Luật BHXH 2024 đã chính thức hóa hệ thống hưu trí theo mô hình ba tầng bao gồm: trợ cấp hưu trí xã hội (tầng 1 - do

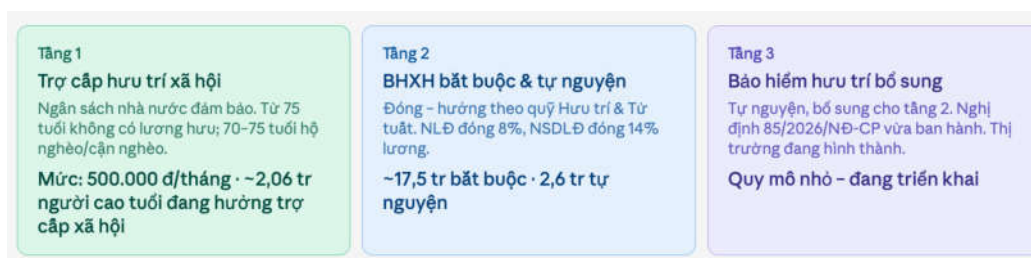
ngân sách nhà nước đảm bảo); BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện (tầng 2); và bảo hiểm hưu trí bổ sung (tầng 3), hướng tới mục tiêu bao phủ toàn dân.

Bảng 2. Số lượng tham gia BHXH Việt Nam 2023 - 2025



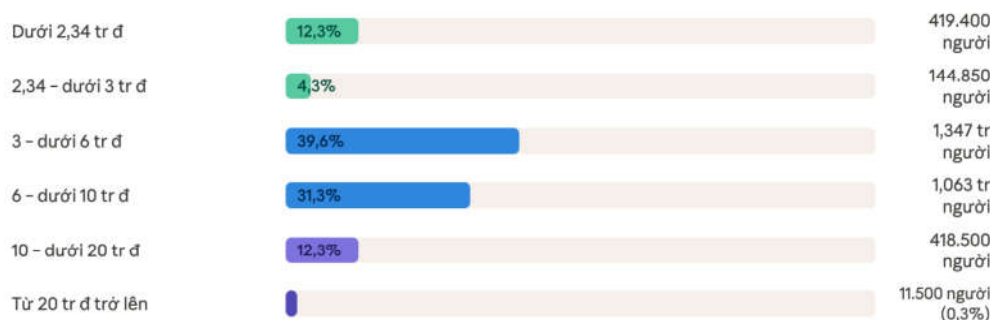
Nguồn: BHXH Việt Nam

Bảng 3 Cấu trúc đa tầng bảo hiểm hưu trí Việt Nam



Nguồn: BHXH Việt Nam

Bảng 4 Phân bố mức hưởng lương hưu tại Việt Nam



Nguồn: BHXH Việt Nam

Mặc dù BHXH tự nguyện tăng trưởng mạnh (từ 277.000 người năm 2018 lên 2,6 triệu năm 2025), tỷ lệ bao phủ 42,7% vẫn còn cách xa mục tiêu 60% vào năm 2030 cho thấy thách thức lớn nhất vẫn nằm ở khu vực lao động phi chính thức, chiếm phần lớn lực lượng lao động Việt Nam.

Theo Giang và cộng sự (2017), “Quỹ hưu trí PAYG tại Việt Nam có thể cạn kiệt trong khoảng 30 năm nữa nếu không cải cách do đó cần có sự kết hợp giữa hệ thống đóng góp và trợ cấp xã hội và cần thiết có các giải pháp cấp bách để hoàn thiện hệ thống bảo hiểm hưu trí Việt Nam bền vững trong tương lai”.

4.3. Giải pháp hoàn thiện hệ thống bảo hiểm hưu trí tại Việt Nam trong bối cảnh già hóa dân số

4.3.1. Thiết lập cơ chế điều chỉnh tự động trong hệ thống bảo hiểm hưu trí

Việt Nam cần ưu tiên thiết lập cơ chế điều chỉnh tự động trong hệ thống bảo hiểm hưu trí, đây được xem là yếu tố cốt lõi quyết định tính bền vững dài hạn của hệ thống. Trong bối cảnh hiện nay, các thông số quan trọng như tuổi nghỉ hưu, mức đóng góp hay công thức tính lương hưu chủ yếu vẫn được điều chỉnh theo quyết định hành chính, thiếu tính linh hoạt trước các biến động nhân khẩu học. Kinh nghiệm từ Thụy Điển và Nhật Bản cho thấy việc tích hợp các yếu tố như tuổi thọ kỳ vọng, tỷ lệ người đóng - người hưởng và tăng trưởng tiền lương vào công thức tính lương hưu có thể giúp hệ thống tự cân bằng mà không cần các can thiệp chính sách đột ngột. Do đó, Việt Nam cần từng bước xây dựng một cơ chế điều chỉnh tự động, trong đó quyền lợi hưu trí được liên kết chặt chẽ hơn với đóng góp và các chỉ

số kinh tế - xã hội, giảm thiểu rủi ro mất cân đối tài chính trong dài hạn.

4.3.2. Phát triển hệ thống hưu trí theo mô hình đa trụ cột

Việc phát triển hệ thống hưu trí theo mô hình đa trụ cột là một yêu cầu mang tính chiến lược. Hiện nay, hệ thống bảo hiểm hưu trí của Việt Nam vẫn phụ thuộc chủ yếu vào trụ cột BHXH bắt buộc, trong khi các trụ cột bổ sung như hưu trí nghề nghiệp và hưu trí tự nguyện còn phát triển rất hạn chế. Điều này khiến hệ thống dễ bị tổn thương trước các cú sốc nhân khẩu học. Kinh nghiệm từ Hà Lan và Đức cho thấy việc đa dạng hóa nguồn thu nhập khi về già không chỉ giúp giảm áp lực lên ngân sách nhà nước mà còn nâng cao mức sống của người nghỉ hưu. Việt Nam cần thúc đẩy sự phát triển của các quỹ hưu trí bổ sung thông qua các chính sách ưu đãi thuế, tăng cường minh bạch trong quản lý quỹ và nâng cao niềm tin của người tham gia đồng thời khuyến khích doanh nghiệp tham gia xây dựng các chương trình hưu trí nghề nghiệp.

4.3.3. Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu theo hướng linh hoạt và gắn với thực tiễn thị trường lao động

Mặc dù Việt Nam đã có lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu, tuy nhiên nếu không đi kèm với các chính sách hỗ trợ thì việc kéo dài thời gian làm việc có thể không đạt hiệu quả mong muốn. Kinh nghiệm từ Nhật Bản cho thấy việc tăng tuổi nghỉ hưu chỉ thực sự hiệu quả khi người lao động lớn tuổi có cơ hội tiếp tục tham gia thị trường lao động trong các điều kiện phù hợp. Việt Nam cần phát triển các chính sách hỗ trợ như đào tạo lại kỹ năng, thúc đẩy việc làm bán thời gian và cải thiện điều kiện làm việc cho người cao tuổi. Đồng thời,

hệ thống hưu trí cũng nên cho phép linh hoạt trong lựa chọn thời điểm nghỉ hưu, theo đó người lao động có thể nghỉ sớm với mức hưởng thấp hơn hoặc nghỉ muộn với mức hưởng cao hơn, tạo động lực kinh tế phù hợp.

4.3.4 Mở rộng diện bao phủ của hệ thống bảo hiểm hưu trí

Việc mở rộng diện bao phủ của hệ thống bảo hiểm hưu trí cần được coi là một ưu tiên hàng đầu. Tại Việt Nam tỷ lệ lao động khu vực phi chính thức còn cao, một bộ phận lớn dân số không tham gia hệ thống BHXH. Điều này không chỉ làm suy giảm nguồn thu mà còn gia tăng nguy cơ nghèo đói ở người cao tuổi trong tương lai. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy các quốc gia thành công đều xây dựng các cơ chế linh hoạt để thu hút lao động phi chính thức tham gia hệ thống. Việt Nam cần thiết kế các gói BHXH tự nguyện phù hợp hơn với khả năng tài chính của người dân, đồng thời có chính sách hỗ trợ đóng góp cho các nhóm thu nhập thấp. Việc đơn giản hóa thủ tục tham gia và ứng dụng công nghệ số trong quản lý cũng là những yếu tố quan trọng giúp nâng cao tỷ lệ bao phủ.

4.3.5 Cải cách hoạt động đầu tư và quản lý quỹ bảo hiểm hưu trí

Cải cách hoạt động đầu tư và quản lý quỹ bảo hiểm hưu trí là một yêu cầu cấp thiết nhằm nâng cao hiệu quả tài chính của hệ thống. Hiện nay, danh mục đầu tư của quỹ BHXH tại Việt Nam còn tương đối hạn chế, chủ yếu tập trung vào các tài sản an toàn như trái phiếu chính phủ, có mức sinh lời chưa cao. Trong bối cảnh dân số già hóa, việc nâng cao hiệu quả đầu tư là yếu tố then chốt để đảm bảo khả năng chi trả trong tương lai. Do đó, cần từng bước đa dạng hóa danh mục đầu tư theo hướng chuyên nghiệp hơn đồng thời tăng cường

cơ chế giám sát và minh bạch để kiểm soát rủi ro. Việc học hỏi mô hình quản lý quỹ của các quốc gia như Hà Lan có thể mang lại nhiều bài học hữu ích.

4.3.6 Thiết lập một mức sàn an sinh xã hội nhằm bảo vệ nhóm yếu thế

Việc thiết lập một mức sàn an sinh xã hội nhằm bảo vệ nhóm yếu thế là yếu tố không thể thiếu trong quá trình cải cách hệ thống hưu trí. Trong khi các cải cách nhằm nâng cao tính bền vững tài chính có thể dẫn đến việc giảm mức hưởng đối với một số nhóm đối tượng, thì việc đảm bảo một mức thu nhập tối thiểu cho người cao tuổi là cần thiết để duy trì công bằng xã hội. Kinh nghiệm từ nhiều quốc gia cho thấy việc kết hợp giữa hệ thống hưu trí đóng góp và các chương trình trợ cấp xã hội có thể giúp giảm thiểu tình trạng nghèo đói ở người cao tuổi. Do đó, Việt Nam cần thiết kế một cơ chế bảo trợ cơ bản cho những người không đủ điều kiện hưởng lương hưu, qua đó đảm bảo rằng không ai bị bỏ lại phía sau trong quá trình già hóa dân số.

V. Kết luận

Các nghiên cứu hiện tại thống nhất rằng già hóa dân số là yếu tố cốt lõi làm suy yếu hệ thống hưu trí vì vậy cải cách hệ thống bảo hiểm hưu trí là tất yếu, với xu hướng như tăng tuổi nghỉ hưu, phát triển hệ thống đa trụ cột và áp dụng cơ chế điều chỉnh linh hoạt. Tuy nhiên, việc vận dụng các mô hình quốc tế vào Việt Nam vẫn cần điều chỉnh theo thể chế, cần có sự nghiên cứu kỹ lưỡng để phù hợp với đặc điểm thị trường lao động và mức độ phát triển kinh tế. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy rằng một hệ thống bảo hiểm hưu trí bền vững không chỉ dựa vào cải cách tham số mà đòi hỏi một cấu trúc linh hoạt, có khả năng tự điều chỉnh theo biến động nhân khẩu học và kinh tế. Đối với Việt Nam, việc thiết kế một

hệ thống đa trụ cột kết hợp với cơ chế điều chỉnh tự động và mở rộng bao phủ sẽ là hướng đi phù hợp nhằm đảm bảo tính bền vững tài chính và công bằng xã hội trong bối cảnh già hóa dân số nhanh chóng.

Tài liệu tham khảo

- Bảo hiểm xã hội Việt Nam. (2025). *Quy định mới về chế độ hưu trí của Luật BHXH 2024*. Bảo hiểm xã hội Việt Nam
- Chen, K., & Miyazaki, K. (2025). Postponing retirement under age discrimination and grandparenting. *Journal of Asian Economics*, 91, 102111. <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2025.102111>
- Giang, T. L., & Nguyen, C. V. (2017). The aging population and sustainability of the pension scheme: Simulations of policy options for Vietnam. *Journal of Economics and Development*, 19(3), 5-24. <https://doi.org/10.33301/JED.2017.19.03.03>

- Heijdra, B. J., & Mierau, J. O. (2014). The effects of the raising-the-official-pension-age policy in an overlapping generations economy. *Economics Letters*, 123(3), 298-303. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2014.03.011>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2025). *Pensions at a glance 2025: OECD and G20 indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e40274c1-en>
- Quốc hội Việt Nam. (2024). *Luật Bảo hiểm xã hội (Số 41/2024/QH15)*.
- Zhang, J., & Zhang, J. (2025). A proposed tax reform for China: Enhancing consumption and pension sustainability. *China Economic Review*, 83, 102481. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2025.102481>

DESIGNING SUSTAINABLE PENSION SYSTEMS IN THE CONTEXT OF POPULATION AGEING: INTERNATIONAL EVIDENCE AND POLICY IMPLICATIONS FOR VIETNAM

Dang Huong Giang¹

Abstract: *This study analyzes international experiences in designing sustainable pension systems in the context of population aging, thereby drawing lessons and proposing policy implications for Vietnam. The findings indicate that population aging is exerting significant pressure on traditional pension systems, particularly PAYG schemes, as the proportion of beneficiaries continues to rise while the labor force declines. Countries such as Sweden, Japan, the Netherlands, Germany, and China have implemented various reforms to enhance the financial sustainability and adaptability of their pension systems. Based on these experiences, the study proposes several policy recommendations for Vietnam.*

Keywords: *retirement insurance, sustainability, population aging*

¹ University of Economics - Technology for Industries, Hanoi, Vietnam