

# TRIỂN VỌNG VÀ THÁCH THỨC TRONG VIỆC THỰC THI HIỆP ĐỊNH BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM - HÀN QUỐC

## PROSPECTS AND CHALLENGES IN THE IMPLEMENTATION OF VIET NAM - SOUTH KOREA AGREEMENT ON SOCIAL SECURITY

Trần Thị Ngọc Hoa\*, Nguyễn Minh Chi

Trường Đại học Ngoại ngữ - Đại học Đà Nẵng, Việt Nam<sup>1</sup>

\*Tác giả liên hệ / Corresponding author: ttnhoa@ufl.udn.vn

(Nhận bài / Received: 01/3/2026; Sửa bài / Revised: 06/4/2026; Chấp nhận đăng / Accepted: 15/4/2026)

DOI: 10.31130/ud-jst.2026.24(5B).278

**Tóm tắt** - Trong bối cảnh toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng, hợp tác giữa các quốc gia trong quản lý lao động di cư đã trở thành một nhu cầu cấp thiết. Đối với các quốc gia đã có mối quan hệ lâu dài trong lĩnh vực lao động như Việt Nam và Hàn Quốc; việc ký kết Hiệp định Bảo hiểm xã hội, chính thức có hiệu lực từ ngày 01/01/2024, được kỳ vọng sẽ khắc phục những bất cập phát sinh trong thực tiễn. Trên cơ sở tìm hiểu thực trạng quan hệ hợp tác lao động giữa hai nước và làm rõ mục tiêu, nội dung của Hiệp định; bài viết làm rõ một số triển vọng nổi bật của Hiệp định trong bảo vệ quyền lợi của người lao động và thúc đẩy hợp tác song phương, đồng thời, tìm hiểu một số thách thức bao gồm sự khác biệt giữa hai hệ thống bảo hiểm xã hội, khả năng trao đổi dữ liệu và những khoảng trống trong cơ chế bảo vệ người lao động.

**Từ khóa** - Bảo hiểm xã hội; Hiệp định Bảo hiểm xã hội; quyền người lao động; Việt Nam; Hàn Quốc

### 1. Đặt vấn đề

Quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng đã mở ra cơ hội thuận lợi cho sự dịch chuyển lao động xuyên biên giới, đồng thời đặt ra thách thức cho các quốc gia trong việc bảo đảm quyền lợi và an sinh xã hội (ASXH) của người lao động di cư. Chính thức thiết lập quan hệ ngoại giao từ năm 1992, Việt Nam và Hàn Quốc đã phát triển hợp tác trên nhiều lĩnh vực, kể cả hợp tác lao động [1]. Sau gần 35 năm hợp tác, nhu cầu hợp tác lao động giữa hai nước vẫn đang tiếp tục tăng cao; vì vậy gần đây nhất vào năm 2025, Việt Nam và Hàn Quốc đã tiếp tục ký bản ghi nhớ về Chương trình cấp phép cho lao động nước ngoài làm việc tại Hàn Quốc (Employment Permit System for foreign workers in South Korea - EPS) [2].

Thực trạng về dòng lao động hai chiều đã đặt ra các yêu cầu cấp thiết trong bảo đảm quyền lợi cho người lao động di cư. Trước khi có Hiệp định Bảo hiểm xã hội Việt Nam - Hàn Quốc, người lao động di cư giữa hai nước phải đối mặt với nhiều bất cập như việc đóng trùng bảo hiểm xã hội (BHXH), thời gian tham gia không được cộng gộp, hay khó khăn trong tiếp cận chế độ hưu trí khi hồi hương. Những hạn chế này không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động mà còn tạo ra rào cản đối với việc thúc đẩy hợp tác lao động song phương. Việc ký kết Hiệp định BHXH Việt Nam - Hàn Quốc ngày 14/12/2021 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2024) mang ý nghĩa quan trọng, thiết lập cơ

**Abstract** - In the context of deepening globalization, international cooperation in the management of migrant labors has become an urgent necessity. For nations with long-standing relationship in labor cooperation such as Viet Nam and South Korea; the signing of Agreement on Social Security, which officially entered into force on January 01 2024, is expected to address practical shortcomings that have arisen in implementation. On the basis of analyzing the current state of labor cooperation between the two countries and clarifying the objectives and core provisions of the Agreement; the article identifies the key prospects of the Agreement in protecting workers' rights, strengthening bilateral cooperation, and clarifying specific challenges, including structural differences between the two social insurance systems, limitations in data exchange, and gaps in the mechanisms for the protection of workers.

**Key words** - Social insurance; Agreement on Social Security; workers' rights; Viet Nam; South Korea

chế phối hợp giữa hai hệ thống BHXH, góp phần khắc phục những bất cập này.

Bài viết sử dụng kết hợp phương pháp phân tích - tổng hợp, phân tích chính sách, phương pháp so sánh và dự báo để tìm hiểu sâu về thực trạng hợp tác lao động, hệ thống BHXH ở hai quốc gia để làm rõ một số triển vọng và thách thức trong quá trình triển khai Hiệp định trong thời gian tới. Nhóm tác giả vận dụng cách tiếp cận thực thi chính sách theo hướng từ trên xuống để xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình triển khai, bao gồm mục tiêu, nguồn lực, chủ thể thực thi và bối cảnh kinh tế - xã hội.

### 2. Cơ sở lý luận

#### 2.1. Khái quát về bảo hiểm xã hội

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organization - ILO), bảo trợ xã hội, hay ASXH, cung cấp các phúc lợi cho cá nhân dựa trên những rủi ro mà họ gặp phải trong đời, và cho những người đang phải chịu cảnh nghèo đói và bị loại trừ khỏi xã hội. Các chương trình bảo trợ xã hội có thể được tài trợ thông qua đóng góp từ tiền lương (BHXH) hoặc thông qua thuế chung (trợ cấp xã hội) [3]. Như vậy, BHXH là chính sách quan trọng đóng vai trò trụ cột trong hệ thống ASXH ở mỗi quốc gia, là sự bảo đảm thay thế, hoặc bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi họ gặp phải những rủi ro, thường được tổ chức dựa trên sự đóng góp của người lao động.

<sup>1</sup> The University of Danang - University of Foreign Language Studies, Vietnam (Tran Thi Ngoc Hoa, Nguyen Minh Chi)

Theo Công ước số 102 của ILO năm 1952, hệ thống ASXH tối thiểu gồm 9 chế độ cơ bản là chăm sóc y tế, trợ cấp ốm đau, trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp tuổi già, trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, trợ cấp gia đình, trợ cấp thai sản, trợ cấp thương tật và trợ cấp tử tuất [4]. Đây được xem là các chế độ nền tảng, các quốc gia thường linh hoạt trong việc tổ chức, gộp hoặc phân tách các chế độ, lựa chọn cơ chế tài trợ phù hợp như đóng góp dựa trên tiền lương, thuế hoặc kết hợp cả hai, tùy thuộc vào nhu cầu về đời sống của người dân, trình độ phát triển kinh tế - xã hội và đặc điểm thị trường lao động ở mỗi nước.

Tại Việt Nam, các chế độ ASXH được phân bổ thành nhiều chương trình khác nhau như BHXH, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp. Theo quy định của Luật BHXH năm 2024, hệ thống BHXH bao gồm: BHXH bắt buộc (ốm đau; thai sản; hưu trí; tử tuất; bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp), BHXH tự nguyện (trợ cấp thai sản, hưu trí, tử tuất, bảo hiểm tai nạn lao động), trợ cấp hưu trí xã hội (trợ cấp hưu trí xã hội hàng tháng, hỗ trợ chi phí mai táng, hưởng bảo hiểm y tế do ngân sách nhà nước đóng), bảo hiểm tai nạn lao động, bảo hiểm hưu trí bổ sung [5].

Trong khi đó, Hàn Quốc tổ chức hệ thống ASXH theo 3 trụ cột chính: BHXH, trợ cấp cộng đồng và dịch vụ phúc lợi xã hội, được tổ chức thành 4 chương trình chính: bảo hiểm y tế quốc gia, chương trình hưu trí quốc gia (bao gồm trợ cấp tuổi già, khuyết tật, tử tuất), bảo hiểm việc làm (bao gồm trợ cấp thất nghiệp, quyền lợi nghỉ phép chăm con, quyền lợi nghỉ thai sản), bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động (bao gồm trợ cấp thương tật, chăm sóc ốm đau) [6].

## 2.2. Khái quát về Hiệp định ASXH

Hiệp định ASXH là các hiệp ước được điều chỉnh bởi luật quốc tế và được thiết kế để phối hợp các chương trình ASXH của hai hoặc nhiều quốc gia trên cơ sở có đi có lại, khắc phục các rào cản có thể ngăn cản người lao động di cư nhận được các quyền lợi theo hệ thống của bất kỳ quốc gia nào mà họ làm việc. Hiệp định có thể bao gồm bất kỳ chế độ nào trong 9 chế độ của ASXH được nêu trong Công ước ASXH Số 102 năm 1952, không nhất thiết bao quát toàn bộ các chế độ [7].

Trong trường hợp Hiệp định giữa Việt Nam và Hàn Quốc, chế độ hợp tác giữa hai nước bao gồm các chế độ thuộc BHXH, không bao quát toàn bộ hệ thống ASXH. Do đó, mặc dù tên tiếng Anh của Hiệp định là “Agreement on Social Security”, việc dịch thuật sang tiếng Việt là “Hiệp định Bảo hiểm xã hội” phản ánh đúng phạm vi điều chỉnh và phù hợp với hệ thống pháp luật Việt Nam và Hàn Quốc.

## 3. Thực tiễn hợp tác lao động Việt Nam - Hàn Quốc và các quy định về lao động di cư

### 3.1. Thực tiễn về hợp tác lao động Việt Nam - Hàn Quốc

#### 3.1.1. Hợp tác lao động giai đoạn 1992-2004

Trên cơ sở quan hệ ngoại giao được chính thức thiết lập vào năm 1992, hợp tác lao động giữa Việt Nam và Hàn Quốc được triển khai từ năm 1993 thông qua chương trình hợp tác cung ứng và sử dụng lao động.

Theo Bảng 1, nhóm thực tập sinh công nghiệp (tu nghiệp sinh) chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số lao động qua các năm và thường ở lại làm việc sau khi hoàn thành khóa

đào tạo qua chương trình Thực tập sinh Công nghiệp nước ngoài do chính phủ Hàn Quốc triển khai từ năm 1993 [9].

**Bảng 1.** Số lượng người lao động Việt Nam sang Hàn Quốc (1994-2004) [8]

DVT: người

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Thực tập sinh công nghiệp	3533	6485	5507	4304	2036	4356	6184	1532	2066	7832	2528
Làm thuê	9	0	3	29	1	6	46	88	365	230	252
Giảng dạy, nghiên cứu	2	7	17	12	15	13	21	45	60	66	37
Học tập	24	41	57	52	71	62	122	168	263	453	291
Thể thao, nghệ thuật	3	4	7	23	3	1	31	84	6	3	2
Truyền thông	2	0	2	4	0	1	3	3	14	5	3
Tôn giáo	2	2	1	0	0	0	1	3	0	7	1
Chính thức	95	188	115	95	267	1138	1900	2269	2539	2794	972
Kinh doanh	815	1284	1473	1484	1414	1179	1211	1098	1753	2133	965
<b>Tổng số</b>	<b>4485</b>	<b>8011</b>	<b>7182</b>	<b>6003</b>	<b>3807</b>	<b>6756</b>	<b>9519</b>	<b>5290</b>	<b>7066</b>	<b>13523</b>	<b>5051</b>

Các nhóm lao động khác chiếm tỷ trọng nhỏ, cho thấy hợp tác lao động còn hạn chế về hình thức và ngành nghề, chủ yếu đáp ứng nhu cầu lao động phổ thông từ phía Hàn Quốc [10].

Mặc dù, chương trình Thực tập sinh Công nghiệp nước ngoài giải quyết tình trạng thiếu lao động phổ thông tại Hàn Quốc; nhưng về mặt pháp lý, thực tập sinh công nghiệp vẫn là những người học việc, không phải là nhân viên chính thức, nên họ không được hưởng các chế độ như nhân viên chính thức, kể cả các chương trình bảo hiểm. Bên cạnh đó, năng lực của cơ quan hành chính còn hạn chế, điều kiện làm việc không được đảm bảo đã dẫn đến tình trạng lao động bất hợp pháp tăng cao [11]. Để khắc phục tình trạng này, chính phủ Hàn Quốc đã ban hành Chương trình cấp phép cho lao động nước ngoài làm việc tại Hàn Quốc (EPS) vào ngày 16/8/2004.

**Bảng 2.** Số lượng người lao động Hàn Quốc sang Việt Nam (1994-2004)

DVT: người

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Thực tập sinh công nghiệp	298	585	868	1294	182	275	607	897	1226	1767	655
Làm thuê	492	404	525	799	530	636	254	268	325	423	176
Giảng dạy, nghiên cứu	21	48	49	79	31	31	36	98	107	113	62
Học tập	54	85	128	151	113	113	104	111	167	221	83
Thể thao, nghệ thuật	144	160	250	251	217	186	216	334	258	330	119
Truyền thông	45	83	178	81	26	54	76	83	119	67	56
Tôn giáo	26	111	171	224	97	114	136	205	300	347	157
Chính thức	123	192	266	210	195	120	154	345	393	384	185
Kinh doanh	11462	16892	21134	21924	20154	23451	24273	28741	39214	41611	19135
<b>Tổng số</b>	<b>12665</b>	<b>18560</b>	<b>23569</b>	<b>25013</b>	<b>21545</b>	<b>24980</b>	<b>25856</b>	<b>31082</b>	<b>42109</b>	<b>45263</b>	<b>20628</b>

Trong giai đoạn 1994-2004, số lượng lao động Hàn Quốc sang Việt Nam có xu hướng gia tăng rõ rệt. Xét theo cơ cấu, lao động Hàn Quốc sang Việt Nam chủ yếu tập trung trong lĩnh vực kinh doanh, chiếm tỷ trọng lớn nhất; phản ánh đặc điểm của dòng lao động di chuyển gắn chặt với hoạt động đầu tư [12]. Bên cạnh đó, một số nhóm lao

động khác chiếm tỷ trọng nhỏ nhưng có xu hướng gia tăng theo thời gian; cho thấy hợp tác Việt Nam - Hàn Quốc không chỉ giới hạn trong lĩnh vực kinh tế mà còn từng bước phát triển theo chiều sâu, mở rộng sang các lĩnh vực giáo dục, văn hóa và xã hội.

Từ thực trạng về dòng lao động hai chiều giữa Việt Nam và Hàn Quốc trong giai đoạn 1994-2004, có thể thấy rằng hợp tác lao động giữa hai nước được hình thành và ngày càng mở rộng, song còn mang tính không cân xứng.

### 3.1.2. Hợp tác lao động giai đoạn 2005-2024

**Bảng 3.** Số lượng người lao động Việt Nam sang Hàn Quốc theo EPS (2005-2024) [13]

		<i>ĐVT: người</i>									
Năm	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Số người	8619	5710	11752	20075	13199	8970	12570	7309	2738	5495	
Năm	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Số người	4960	7100	5864	3774	6471	260	957	8909	10901	10142	

Sau khi Hàn Quốc triển khai chương trình EPS, phần lớn lao động nước ngoài được tiếp nhận thông qua chương trình này. Trong giai đoạn 2005-2024, số lượng người lao động Việt Nam sang Hàn Quốc theo EPS tăng nhanh giai đoạn 2005-2008 và đạt đỉnh với hơn 20 nghìn người, phản ánh nhu cầu lớn của thị trường lao động Hàn Quốc cũng như vai trò ngày càng quan trọng của Việt Nam trong nhóm các quốc gia phái cử lao động.

Tuy nhiên, do tình trạng một bộ phận lớn lao động Việt Nam bỏ trốn, cư trú và làm việc bất hợp pháp tại Hàn Quốc, phía Hàn Quốc đã không tái ký thỏa thuận hợp tác EPS vào năm 2012 [14]. Hệ quả là trong giai đoạn từ năm 2012 đến khoảng năm 2017, số lượng lao động Việt Nam sang Hàn Quốc sụt giảm rõ rệt. Tiếp đó, giai đoạn 2020-2021 ghi nhận sự suy giảm nghiêm trọng về quy mô lao động do tác động trực tiếp của đại dịch COVID-19, làm gián đoạn dòng di chuyển lao động quốc tế. Sau đó, số lượng lao động Việt Nam sang Hàn Quốc đã có xu hướng tăng trở lại, cho thấy sự phục hồi của hợp tác lao động song phương.

### 3.2. Hệ thống các quy định về lao động di cư của Việt Nam và Hàn Quốc

Từ thực tiễn cho thấy, nhu cầu nguồn nhân lực giữa Việt Nam và Hàn Quốc ngày càng gia tăng; tuy nhiên, hệ thống pháp luật điều chỉnh lao động di cư của hai nước có nhiều nội dung tương đồng, dẫn đến việc người lao động di cư tham gia BHXH ở cả hai quốc gia có các nghĩa vụ BHXH trùng lặp.

Luật BHXH năm 2024 của Việt Nam đã quy định “Người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc khi làm việc theo hợp đồng lao động...” (Khoản 2, Điều 2), và “Người lao động là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc bao gồm người lao động đi làm việc ở nước ngoài...” [5]. Như vậy, đối với trường hợp người lao động nước ngoài đi làm tại Việt Nam hay người Việt Nam đi làm ở nước ngoài đều thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc tại Việt Nam.

Đạo Luật Hưu trí Quốc gia Hàn Quốc quy định cụ thể ở Điều 126: “Người nước ngoài làm việc hoặc cư trú tại Hàn Quốc... sẽ tự động được coi là người tham gia bảo

hiểm tại nơi làm việc hoặc người tham gia bảo hiểm cá nhân. Tuy nhiên, quy định này không áp dụng trong trường hợp pháp luật của quốc gia mà người lao động mang quốc tịch không cho phép công dân Hàn Quốc tham gia chương trình hưu trí tương đương theo Luật này”. Điều này có nghĩa rằng người nước ngoài đang cư trú tại Hàn Quốc bắt buộc phải tham gia hệ thống hưu trí quốc gia và được thực hiện trên cơ sở nguyên tắc có đi có lại giữa Hàn Quốc và quốc gia của người lao động về chương trình hưu trí. Cùng với đó, trong Luật về sử dụng lao động nước ngoài của Hàn Quốc năm 2021 cũng quy định tại Điều 13 rằng “Bất kỳ chủ sử dụng lao động... thuê lao động nước ngoài phải mua hợp đồng bảo hiểm hoặc hợp đồng tín thác với người lao động nước ngoài để chuẩn bị cho việc chi trả trợ cấp hưu trí cho người lao động nước ngoài khi người đó rời khỏi Hàn Quốc”. Đối với công dân Hàn Quốc đi làm ở nước ngoài, tùy theo hình thức di chuyển lao động mà họ có thể tiếp tục tham gia bảo hiểm tại Hàn Quốc, được quy định tại Điều 8 [15]. Như vậy, người nước ngoài đi làm tại Hàn Quốc hay người Hàn Quốc đi làm ở nước ngoài đều phải tham gia bảo hiểm bắt buộc, trừ một số trường hợp nêu sẵn.

Có thể thấy, cả Việt Nam và Hàn Quốc đều yêu cầu tham gia BHXH bắt buộc đối với cả người lao động di cư từ nước mình sang nước còn lại làm việc, và cả người lao động nhập cư từ nước kia đến nước mình làm việc. Với các quy định như vậy, người lao động sẽ phải tham gia đóng BHXH ở cả hai chiều là Việt Nam và Hàn Quốc.

## 4. Hiệp định BHXH Việt Nam - Hàn Quốc

### 4.1. Mục tiêu

Hiệp định BHXH giữa Việt Nam và Hàn Quốc nhằm thiết lập khuôn khổ pháp lý điều chỉnh việc áp dụng pháp luật đối với người lao động di cư tham gia BHXH, khắc phục tình trạng chồng chéo và cho phép tính tổng thời gian tham gia BHXH theo pháp luật của hai bên làm cơ sở xác định điều kiện và mức hưởng các chế độ BHXH. Qua đó hạn chế nguy cơ mất quyền lợi của người lao động do quá trình di chuyển giữa hai quốc gia.

### 4.2. Nội dung

Hiệp định BHXH giữa Việt Nam và Hàn Quốc gồm có 24 Điều, chia thành 5 phần. Về cơ quan thực hiện, phía Việt Nam là BHXH Việt Nam, phía Hàn Quốc là Cơ quan Hưu trí Quốc gia (Điều 1). Về phạm vi áp dụng, phía Việt Nam là chế độ hưu trí và tử tuất; phía Hàn Quốc, áp dụng Luật Lương hưu Quốc gia (Điều 2); như vậy, ngoài các chế độ nêu trên, Hiệp định không có hiệu lực với các chế độ khác thuộc BHXH. Về đối tượng áp dụng, Hiệp định được áp dụng cho bất kỳ cá nhân, thân nhân và người thừa kế của cá nhân đã hoặc đang chịu sự điều chỉnh của pháp luật của Việt Nam hoặc Hàn Quốc (Điều 3). Về nội dung tránh tình trạng đóng BHXH hai lần, người lao động theo hợp đồng lao động đang làm việc trong lãnh thổ của một Bên ký kết Hiệp định sẽ chỉ chịu sự điều chỉnh theo pháp luật của Bên ký kết đó (Điều 5-9). Hiệp định giải thích rõ các trường hợp áp dụng pháp luật của Hàn Quốc hay Việt Nam cho từng trường hợp của người lao động khác nhau như lao động phái cử, lao động tuyển dụng tại chỗ, hay người làm việc tại các cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự và các bộ nhà nước, các trường hợp ngoại lệ khác. Về

*nội dung tính tổng thời gian tham gia bảo hiểm* giữa hai quốc gia cho người lao động. Hiệp định quy định rằng thời gian tham gia tại mỗi bên được xem xét để xác định điều kiện hưởng chế độ, với điều kiện không trùng lặp về mặt thời gian (Điều 10). Việc tính toán các chế độ sẽ được xác định theo quy định pháp luật hiện hành của các Bên ký kết Hiệp định. Như vậy, thời gian tham gia BHXH làm căn cứ xác định quyền hưởng chế độ hưu trí được xác lập trên cơ sở cộng gộp các khoảng thời gian tham gia BHXH theo pháp luật của Việt Nam và Hàn Quốc, với điều kiện các khoảng thời gian này không trùng lặp [16].

Bên cạnh các nội dung trên, Hiệp định còn một số điều khoản khác như trao đổi thông tin và hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình thực hiện, quy định về ngôn ngữ trao đổi thông tin, các nội dung về sửa đổi Hiệp định, hiệu lực, và vấn đề chấm dứt Hiệp định.

## 5. Triển vọng triển khai Hiệp định

### 5.1. Cơ sở dự báo

Việc thực thi Hiệp định BHXH Việt Nam - Hàn Quốc được dự báo không chỉ phụ thuộc vào nội dung pháp lý Hiệp định cam kết, mà còn phụ thuộc vào bối cảnh quan hệ hợp tác song phương, xu hướng di chuyển lao động quốc tế cũng như năng lực tổ chức thực hiện và định hướng cải cách hệ thống BHXH của Việt Nam và Hàn Quốc.

*Thứ nhất*, nhu cầu hợp tác lao động và nguồn nhân lực giữa Việt Nam và Hàn Quốc tiếp tục gia tăng mạnh mẽ. Trong bối cảnh Hàn Quốc đang đối mặt với tình trạng già hóa dân số và thiếu hụt lao động trong nhiều ngành nghề, lao động Việt Nam được đánh giá là nguồn nhân lực phù hợp, có khả năng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động nước tiếp nhận. Đồng thời, số lượng người lao động Hàn Quốc sang làm việc tại Việt Nam cũng có xu hướng gia tăng cùng với sự mở rộng đầu tư và hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam. Thực tiễn này cho thấy sự cần thiết của việc triển khai Hiệp định BHXH góp phần thúc đẩy sự ổn định trong quan hệ lao động giữa hai bên, đồng thời đảm bảo quyền lợi cho người lao động di cư.

*Thứ hai*, kinh nghiệm của Hàn Quốc trong triển khai các Hiệp định ASXH song phương là một yếu tố thuận lợi quan trọng. Hàn Quốc đã ký kết và thực thi Hiệp định với 41 quốc gia kể từ năm 1999 [17]. Bề dày kinh nghiệm của Hàn Quốc trong xây dựng cơ chế phối hợp, quản lý đóng - hưởng và giải quyết quyền lợi BHXH xuyên biên giới có thể được xem là yếu tố hỗ trợ hiệu quả trong quá trình triển khai và thực thi Hiệp định.

*Thứ ba*, pháp luật về BHXH của Việt Nam ngày càng hoàn thiện và mở rộng diện bao phủ, tăng cường bảo vệ quyền lợi người lao động cũng là cơ sở pháp lý quan trọng tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện Hiệp định một cách thống nhất và hiệu quả. Luật BHXH được ban hành năm 2024 đã bổ sung nhiều quy định quan trọng nhằm bảo đảm tốt hơn quyền tham gia và thụ hưởng BHXH đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cũng như người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, đặc biệt thông qua việc ghi nhận nguyên tắc áp dụng điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

## 5.2. Triển vọng của Hiệp định

### 5.2.1. Đối với người lao động

Hiệp định mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho người lao động. Trước hết, Hiệp định quy định cụ thể các trường hợp để xác định người lao động sẽ đóng bảo hiểm tại Việt Nam hoặc Hàn Quốc, qua đó loại bỏ tình trạng đóng trùng bảo hiểm, giúp giảm chi phí cho người lao động, góp phần nâng cao mức độ tuân thủ pháp luật về BHXH.

Bên cạnh đó, Hiệp định cho phép cộng gộp thời gian tham gia BHXH tại Việt Nam và Hàn Quốc để xác định điều kiện hưởng chế độ hưu trí (Điều 10). Quy định này đảm bảo quá trình đóng góp của người lao động ở cả quốc gia bản địa và quốc gia tiếp nhận đều được ghi nhận, tránh tình trạng gián đoạn trong quá trình tham gia bảo hiểm. Đây là cơ chế quan trọng bảo vệ quyền lợi lâu dài của người lao động, đặc biệt trong xét hưởng chế độ hưu trí.

Ngoài ra, Hiệp định cam kết đối xử bình đẳng với người lao động di cư (Điều 4). Người lao động Việt Nam tại Hàn Quốc và người lao động Hàn Quốc tại Việt Nam được cam kết đối xử công bằng như người dân bản địa, được chi trả các chế độ bảo hiểm đã ký kết giữa hai nước. Điều này không chỉ bảo đảm quyền ASXH mà còn tạo sự yên tâm cho người lao động khi làm việc ở nước ngoài, góp phần khuyến khích di chuyển lao động hợp pháp.

### 5.2.2. Đối với Nhà nước

Hiệp định BHXH giữa Việt Nam và Hàn Quốc mở ra nhiều triển vọng quan trọng ở cấp Nhà nước. Trước hết, Hiệp định đặt ra yêu cầu phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan có thẩm quyền, cụ thể là BHXH Việt Nam và Cơ quan Hưu trí Quốc gia Hàn Quốc. Việc thực thi Hiệp định thúc đẩy công tác quản lý minh bạch, trao đổi thông tin hiệu quả và giám sát chặt chẽ chính sách BHXH đối với lao động di cư. Bên cạnh đó, với các quy định rõ ràng về thời gian tham gia và chấm dứt hợp đồng lao động, Hiệp định có thể hỗ trợ Nhà nước trong quản lý lao động di cư, đặc biệt là hạn chế tình trạng lao động bất hợp pháp.

Cùng với đó, việc thực thi Hiệp định sẽ góp phần tăng cường hợp tác song phương giữa hai nước không chỉ trong lĩnh vực lao động mà còn trong kinh tế và thương mại. Trong bối cảnh Hàn Quốc đang thiếu hụt nguồn nhân lực, lao động Việt Nam sang làm việc có thể góp phần giảm áp lực này, đồng thời người lao động Việt Nam cũng được tiếp cận đào tạo nghề và nâng cao thu nhập. Ngược lại, lao động Hàn Quốc sang Việt Nam làm việc theo doanh nghiệp cũng được hưởng lợi từ cơ chế tránh đóng trùng bảo hiểm và cộng gộp thời gian tham gia, qua đó tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động đầu tư và kinh doanh. Có thể thấy, Hiệp định mở ra triển vọng về việc trao đổi lao động và thu hút nhân tài phù hợp với nhu cầu thị trường ở mỗi nước.

Hơn nữa, Hiệp định BHXH Việt Nam - Hàn Quốc là Hiệp định BHXH song phương đầu tiên của Việt Nam trong lĩnh vực này. Việc triển khai thành công Hiệp định này sẽ tạo tiền đề, cơ sở pháp lý và kinh nghiệm thực tiễn để Việt Nam tiếp tục đàm phán, ký kết các hiệp định tương tự với những đối tác đang đàm phán về Hiệp định BHXH như Nhật Bản và Romania [18].

## 6. Thách thức trong triển khai Hiệp định

### 6.1. Sự khác biệt về hệ thống BHXH

Thách thức lớn nhất trong việc triển khai Hiệp định là sự khác biệt trong hệ thống tổ chức và cách thức quản lý BHXH ở mỗi quốc gia. Ở Việt Nam, hệ thống BHXH được tổ chức theo ngành dọc từ trung ương đến địa phương, trong đó BHXH Việt Nam là cơ quan chủ trì, nhưng việc xử lý hồ sơ, thu, chi BHXH và giải quyết quyền lợi được thực hiện tại các cơ quan BHXH cấp tỉnh, thành phố [19]. Mặc dù dữ liệu sau khi tiếp nhận được tổng hợp vào hệ thống quản lý của trung ương, nhưng quy trình vận hành phụ thuộc vào năng lực thực tiễn của từng địa phương. Trong khi đó, tại Hàn Quốc, hệ thống BHXH do Cơ quan Hưu trí Quốc gia điều hành tập trung và thống nhất toàn quốc, chịu trách nhiệm quản lý, xử lý dữ liệu, thanh toán, thực thi các chính sách về chương trình hưu trí [20].

Sự khác biệt này dẫn đến rào cản khi đối chiếu và phối hợp thực thi, làm gia tăng yêu cầu về cơ chế phối hợp nhằm bảo đảm tính tương thích và nhất quán trong quá trình thực thi Hiệp định. Cụ thể, khi hai hệ thống phải trao đổi, xác nhận và công nhận thời gian tham gia BHXH, dừng đóng BHXH bắt buộc hay chứng nhận đối tượng áp dụng Hiệp định, Việt Nam thường xử lý dữ liệu ở cấp địa phương trước khi tích hợp vào hệ thống trung ương. Trong khi đó Hàn Quốc xử lý các nghiệp vụ tương tự theo một hệ thống dữ liệu và quy trình thống nhất ở cơ quan hưu trí quốc gia. Điều này tạo ra thách thức về đồng nhất dữ liệu trong quy trình xử lý và bảo đảm thời gian xử lý giữa hai bên.

Thách thức này có thể hạn chế thông qua sự thiết lập cơ chế phối hợp rõ ràng giữa hai quốc gia. Trọng tâm là cần xác định rõ vai trò, phân chia thẩm quyền công việc giữa cơ quan BHXH Việt Nam và Cơ quan Hưu trí Hàn Quốc, qua đó phân chia các công việc liên quan đến xác định đối tượng tham gia, thời gian đóng - hưởng, điều kiện thụ hưởng, trao đổi dữ liệu. Đồng thời, hai bên cần quy định thống nhất về thời hạn xử lý hồ sơ, qua đó rút ngắn thời gian làm việc giữa hai bên. Bên cạnh đó, tăng cường năng lực quản lý, thúc đẩy hiện đại hóa hệ thống BHXH Việt Nam, đặc biệt là ở cấp địa phương sẽ góp phần thu hẹp sự chênh lệch trong phương thức vận hành giữa hai hệ thống, qua đó nâng cao hiệu quả thực thi Hiệp định.

### 6.2. Việc trao đổi dữ liệu giữa hai hệ thống BHXH

Về công tác trao đổi dữ liệu giữa hai nước, BHXH Việt Nam đã ban hành Công văn số 862/BHXH-TST ngày 29/3/2024 hướng dẫn một số nội dung thực hiện Hiệp định, trong đó quy định cụ thể về Chứng nhận đối tượng BHXH, dừng đóng BHXH, xác nhận thời gian tham gia BHXH cũng như các biểu mẫu phục vụ trao đổi dữ liệu liên quan đến chứng nhận đối tượng BHXH [21]. Về phía Hàn Quốc, Cơ quan Hưu trí Quốc gia cũng đã xây dựng biểu mẫu Giấy chứng nhận tham gia bảo hiểm theo Thỏa thuận Hiệp định BHXH với Việt Nam, nhằm công nhận thời gian tham gia BHXH cho người lao động theo phạm vi áp dụng của Hiệp định [22]. Tuy nhiên, các mẫu chứng nhận của Việt Nam và Hàn Quốc hiện được ban hành và quản lý độc lập trong hệ thống của mỗi bên, và việc trao đổi thông tin chủ yếu được thực hiện thông qua giấy tờ, bản điện tử hoặc các danh sách tổng hợp. Do đó, sau khi tiếp nhận các chứng

nhận này, mỗi cơ quan thực hiện vẫn phải tiến hành đối chiếu nghiệp vụ, kiểm tra thủ công, xác minh thông tin và cập nhật dữ liệu vào hệ thống nội bộ của mình, có thể dẫn tới gia tăng chi phí thực thi và nguy cơ chậm trễ trong giải quyết quyền lợi cho người lao động di cư. Theo Hiệp hội An sinh xã hội quốc tế, việc xây dựng các tiêu chuẩn và công cụ hỗ trợ trao đổi dữ liệu ASXH xuyên biên giới là điều kiện quan trọng để các hiệp định ASXH quốc tế vận hành hiệu quả; tuy nhiên đến nay các tiêu chuẩn này vẫn đang được ISSA phát triển và hoàn thiện [23]. Điều này cho thấy, hiện tại vẫn chưa có một cơ chế chung, nên việc trao đổi dữ liệu vẫn là một thách thức lớn trong quá trình thực thi Hiệp định.

Để khắc phục tình trạng này, trước hết đòi hỏi thiết lập cơ chế phối hợp hiệu quả giữa hai quốc gia, trong đó việc chuẩn hóa và thống nhất biểu mẫu, dữ liệu trao đổi, kể cả việc xây dựng cơ chế trao đổi dữ liệu điện tử trực tiếp giữa các cơ quan có thẩm quyền), là yêu cầu nền tảng nhằm hạn chế sai lệch và thiếu sót thông tin.

### 6.3. Khoảng trống trong bảo vệ người lao động

Việc Hiệp định không bao phủ các chế độ như ốm đau và tai nạn lao động đặt ra một thách thức đáng kể trong việc bảo vệ toàn diện quyền ASXH của người lao động di cư, đối tượng mà các rủi ro về ốm đau, tai nạn thường dễ phát sinh và có tác động trực tiếp đến đời sống và thu nhập trong thời gian làm việc ở nước tiếp nhận. Khi các chế độ này không thuộc phạm vi điều chỉnh của Hiệp định, người lao động phải tự chi trả các khoản liên quan đến vấn đề này, dẫn đến khoảng trống bảo vệ ASXH trong giai đoạn người lao động bị tổn thương.

Các chế độ ốm đau và tai nạn lao động gắn chặt với hệ thống y tế và cơ chế quản lý trong nước, đòi hỏi quy trình xác nhận và chi trả nhanh chóng, do đó làm gia tăng độ phức tạp khi áp dụng trong bối cảnh xuyên biên giới. Đồng thời, việc mở rộng phạm vi điều chỉnh cũng đặt ra áp lực về tài chính và trách nhiệm chi trả đối với mỗi quốc gia. Tuy vậy, hai nước có thể từng bước bổ sung thêm các chế độ này vào Hiệp định nhằm nâng cao mức độ bảo vệ cho người lao động, có thể bước đầu thiết lập cơ chế công nhận và phối hợp các chương trình bảo hiểm nhằm bảo đảm người lao động nước ngoài được tiếp cận các chế độ tương đương với lao động trong nước.

## 7. Kết luận

Việc ký kết Hiệp định BHXH giữa Việt Nam và Hàn Quốc có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong bối cảnh quan hệ hợp tác lao động giữa hai quốc gia đã duy trì trong thời gian dài.

Hiệp định mở ra khả năng bảo vệ hiệu quả hơn đối với người lao động di cư thông qua cơ chế tránh đóng BHXH trùng lặp giữa hai hệ thống, qua đó giúp giảm gánh nặng chi phí cho người lao động. Đồng thời, quy định về cộng gộp thời gian tham gia BHXH giữa hai quốc gia tạo điều kiện để người lao động không bị gián đoạn quyền hưởng các chế độ dài hạn, đặc biệt là chế độ hưu trí và tử tuất, trong trường hợp có quá trình làm việc tại cả Việt Nam và Hàn Quốc. Hiệp định còn tạo nền tảng pháp lý cho việc tăng cường hợp tác và phối hợp hành chính giữa các cơ quan BHXH của hai nước, góp phần thúc đẩy quá trình

hoàn thiện hệ thống BHXH theo hướng hiệu quả và minh bạch hơn. Bên cạnh đó, Hiệp định giúp tăng cường hợp tác song phương giữa hai nước trên lĩnh vực hợp tác lao động, kinh tế, thương mại. Hơn nữa, với ý nghĩa là Hiệp định BHXH song phương đầu tiên của Việt Nam, Hiệp định là tiền đề quan trọng cho việc tiếp tục đàm phán và ký kết các hiệp định tương tự với các quốc gia khác trong tương lai.

Tuy nhiên, quá trình triển khai Hiệp định trên thực tế cũng đặt ra một số thách thức, sự khác biệt giữa hai hệ thống BHXH hai nước về mô hình tổ chức, quy trình quản lý và phương thức vận hành có thể gây khó khăn trong việc phối hợp thực thi, đặc biệt trong bối cảnh chưa có cơ chế trao đổi thông nhất và đồng bộ. Các vấn đề về việc trao đổi và liên thông dữ liệu giữa hai hệ thống BHXH vẫn còn là một thách thức đáng kể do mỗi quốc gia áp dụng các tiêu chuẩn và phương thức quản lý dữ liệu khác nhau. Những khác biệt này có thể dẫn đến tình trạng chậm trễ hoặc sai lệch trong quá trình tiếp nhận, xử lý và xác nhận hồ sơ BHXH liên quan đến người lao động di cư. Ngoài ra, phạm vi điều chỉnh của Hiệp định hiện vẫn còn những khoảng trống nhất định trong việc bao phủ các chế độ nhằm bảo vệ người lao động trước các rủi ro trong quá trình làm việc và sinh sống ở nước ngoài.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] T. Cuc, "Broadening Opportunities for Viet Nam– South Korea Labor Cooperation", *baochinhphu.vn*, July 01, 2024. [Online]. Available: <https://baochinhphu.vn/rong-mo-co-hoi-hop-tac-lao-dong-viet-nam-han-quoc-102240701102406987.htm> [Accessed February 09, 2026].
- [2] Government News, "Viet Nam, South Korea sign 10 cooperation documents", *en.baochinhphu.vn*, August 2025. [Online]. Available: <https://en.baochinhphu.vn/viet-nam-south-korea-sign-10-cooperation-documents-111250811163048888.htm> [Accessed February 09, 2026].
- [3] International Labour Organization, "Social protection", *ilo.org*. [Online]. Available: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/social-protection> [Accessed February 09, 2026].
- [4] International Labour Organization, ILO Social Security Convention No.102, *www.ilo.org*, July 13, 2011. [Online]. Available: <https://www.ilo.org/resource/ilo-social-security-convention-no102> [Accessed February 09, 2026].
- [5] National Assembly of the Socialist Republic of Viet Nam, *Law on Social Insurance*, No. 41/2024/QH15, 2024.
- [6] National Assembly of the Republic of Korea, *Framework Act on Social Security*, No. 18215, 2021.
- [7] International Labour Organization, "Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners", *ilo.org*, 2021. [Online]. Available: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms\\_826684.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf) [Accessed February 09, 2026].
- [8] D. H. Nam, N. X. Binh, and S. Y. Koo, *Economic cooperation between Viet Nam and the Republic of Korea in the East Asian integration*, Ha Noi: Social Sciences Publishing House, 2005.
- [9] National Archives of Korea, "The Foreign Industrial Trainee Program and the Employment Permit System (1993,2004)", *archives.go.kr*, 2007. [Online]. Available: <https://www.archives.go.kr/next/newsearch/listSubjectDescription.do?id=007339>
- [10] D. I. Kim, *The Korean Labor Market: The Crisis and After*", International Monetary Fund, 2002, pp. 262-264.
- [11] C. H. Hahn and Y. S. Choi, "The Effects of Temporary Foreign Worker Program in Korea: Overview and Empirical Assessment", *faculty.washington.edu*, 2006. [Online]. Available: <https://faculty.washington.edu/karyiu/confer/seoul06/papers/hahn-choi.pdf?utm> [Accessed February 09, 2026].
- [12] P. T. T. Binh, "South Korea's Foreign Direct Investment in Vietnam: Current Status and Prospects", *tapchiconsan.org.vn*, March 08, 2012. [Online]. Available: <https://www.tapchiconsan.org.vn/hoat-ong-cua-lanh-ao-ang-nha-nuoc/-/2018/15087/dau-tu-truc-tiep-nuoc-ngoai-cua-han-quoc-vao-viet-nam--thuc-trang-va-trien-vong.aspx> [Accessed February 09, 2026].
- [13] Korean Statistical Information Service, "The Implementation Status of the Employment Permit System (E-9) for Foreign Workers by Country", *kosis.kr*, [Online]. Available: [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?tblId=DT\\_11827\\_N001&orgId=118](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?tblId=DT_11827_N001&orgId=118). [Accessed: February 09, 2026].
- [14] N. Ha, "South Korea Temporarily Suspends the Recruitment of Vietnamese Workers", *vov.vn*, September 21, 2012. [Online]. Available: <https://vov.vn/xa-hoi/han-quoc-tam-dung-tuyen-moi-lao-dong-viet-nam-225696.vov> [Accessed February 09, 2026].
- [15] *National Assembly of the Republic of Korea*, National Pension Act, No. 20447, 2024.
- [16] The Government of the Republic of Korea and Government of the Socialist Republic of Viet Nam, *Agreement between the Government of the Republic of Korea and the Government of the Socialist Republic of Viet Nam on social insurance*, 2021.
- [17] National Pension Service, "Social Security Agreement", *nps.or.kr*, [Online]. Available: <https://www.nps.or.kr/eng/socsecuag/overview/getOHA10021M0.do?menuId=MN24001388> [Accessed February 09, 2026].
- [18] T. Thang, "Consulting International Experience in the Implementation of Bilateral Social Insurance Agreements", *baohiemxahoi.gov.vn*, August 28, 2024. [Online]. Available: <https://baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/hoat-dong-bhxh-viet-nam.aspx?ItemID=23546&CatID=52> [Accessed February 09, 2026].
- [19] The Ministry of Finance, "Organizational Structure", *baohiemxahoi.gov.vn*, [Online]. Available: <https://baohiemxahoi.gov.vn/gioithieu/Pages/co-cau-to-chuc.aspx?gtId=135>. [Accessed February 09, 2026].
- [20] National Pension Service, "Organization Chart", *nps.or.kr*, [Online]. Available: <https://www.nps.or.kr/eng/ntlpnssrvc/ognzcart/getOHA10005M0.do?menuId=MN24001362> [Accessed February 09, 2026].
- [21] Viet Nam Social Security, No. 862/BHXH-TST: Guidance on the Implementation of Certain Provisions of the Social Insurance Agreement between Viet Nam and South Korea, *baohiemxahoi.gov.vn*, March 29, 2024. [Online]. Available: <https://baohiemxahoi.gov.vn/vanban/Pages/default.aspx?ItemID=4580> [Accessed February 09, 2026].
- [22] National Pension Service, "[Vietnam] Application for Certificate of Coverage under the Korea-Vietnam Social Insurance Agreement", *nps.or.kr*, 2024. [Online]. Available: <https://www.nps.or.kr/docviewer/docviewer.jsp?contentType=pdf&contentId=temp/7fe1f2ef-e932-42a6-8e63-30170c817d2a> [Accessed February 09, 2026].
- [23] The International Social Security Association, "Standards and Tools for International Data Exchange", *issa.int*, [Online]. Available: <https://www.issa.int/data-exchange> [Accessed February 09, 2026].
- [24] National Archives of Korea, "The Foreign Industrial Trainee Program and the Employment Permit System (1993, 2004)", *archives.go.kr*, December 01, 2007. [Online]. Available: <https://www.archives.go.kr/next/newsearch/listSubjectDescription.do?id=007339&pageFlag=&sitePage=#> [Accessed February 09, 2026].