

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: LUẬT

Sinh viên : Bàng Thị Phương Hảo

HẢI PHÒNG – 2024

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

ĐỀ TÀI:
**BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP THEO PHÁP LUẬT VIỆT
NAM VÀ THỰC TIỄN TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY
NGÀNH: LUẬT

Sinh viên : Bàng Thị Phương Hảo
Giảng viên hướng dẫn : Th.S Vũ Thị Thanh Lan

HẢI PHÒNG – 2024

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên : Bàng Thị Phương Hảo

Mã SV: 2112901008

Lớp : PL2501K

Ngành : Luật kinh tế

Tên đề tài : Bảo hiểm thất nghiệp theo pháp luật Việt Nam và thực tiễn tại thành phố Hà Nội.

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên, tác giả xin gửi lời cảm ơn chân thành tới quý thầy cô giáo Khoa Luật của trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng đã tâm huyết truyền đạt kiến thức cho em trong suốt bốn năm học đại học chính quy tại trường. Đây sẽ là những bài học, những kinh nghiệm quý báu với em sau khi hoàn thành chương trình học. Với lòng kính trọng và biết ơn, tác giả xin được bày tỏ lời cảm ơn sâu sắc ThS. Vũ Thị Thanh Lan, người đã khuyến khích, giúp đỡ, chỉ bảo tận tình cho em trong suốt quá trình thực hiện đề tài khóa luận tốt nghiệp. Khóa luận này là công trình nghiên cứu ban đầu của em, do vậy khóa luận chắc chắn sẽ không thể tránh khỏi những thiếu sót, hạn chế trong quá trình thực hiện nghiên cứu đề tài. Vì vậy, em rất kính mong nhận được sự nhận xét, lời góp ý và phê bình của quý thầy cô giáo để xây dựng khóa luận tốt nghiệp của mình được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn !

Hải Phòng, ngày 08 tháng 11 năm 2024.

Tác giả

Bàng Thị Phương Hảo

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp

- Lý luận chung về bảo hiểm thất nghiệp và pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp: Phân tích các khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa, vai trò của bảo hiểm thất nghiệp đối với người lao động và doanh nghiệp; các nguyên tắc cơ bản và nội dung pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp.

- Phân tích bảo hiểm thất nghiệp theo pháp luật Việt Nam và thực tiễn thực hiện tại thành phố Hà Nội về những đặc điểm, điều kiện được hưởng, đối tượng và chủ thể được trợ cấp thất nghiệp trên địa bàn thành phố.

- Phân tích thực trạng pháp luật về Bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội và những ảnh hưởng từ các hành vi vi phạm Bảo hiểm thất nghiệp. Từ đó, đẩy mạnh nhận thức mọi người về quyền lợi và nghĩa vụ khi tham gia bảo hiểm thất nghiệp, đồng thời cải thiện quản lý để đảm bảo bảo hiểm thất nghiệp trở thành công cụ an sinh xã hội hiệu quả và bền vững hơn.

- Đưa ra một số kiến nghị giải pháp để hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và nâng cao hiệu quả thực hiện thực tiễn trên địa bàn thành phố Hà Nội.

2. Các tài liệu, số liệu cần thiết

- Luật Bảo hiểm Xã hội năm 2014.
- Luật Việc làm năm 2013.
- Bộ Lao động – thương binh và Xã hội năm 2013.
- Các văn bản Luật, các Nghị định có liên quan
- Các bài báo về bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ, trợ cấp liên quan khác.

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp

- Văn phòng Thừa phát lại Hà Thành.

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ NGỮ VIẾT TẮT

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.	1
2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	2
2.1 Mục đích nghiên cứu.....	2
2.2 Nhiệm vụ nghiên cứu	2
3. Phương pháp nghiên cứu.....	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	3
4.1 Đối tượng nghiên cứu.....	3
4.2 Phạm vi nghiên cứu.....	3
CHƯƠNG 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP VÀ PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP	5
1.1 Khái quát chung về bảo hiểm thất nghiệp	5
1.1.1 Khái niệm, đặc điểm của bảo hiểm thất nghiệp	5
1.1.2 Các nguyên tắc cơ bản của bảo hiểm thất nghiệp	8
1.1.3 Vai trò, ý nghĩa của bảo hiểm thất nghiệp.....	12
1.2 Pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp	14
1.2.1 Khái niệm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp.....	14
1.2.2 Nội dung pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp	16
1.2.3 Lịch sử hình thành, phát triển pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp	21
Tiểu kết chương 1	28
CHƯƠNG 2: PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI.....	29
2.1 Pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam.....	29
2.1.1 Đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp.....	29
2.1.2 Điều kiện hưởng Bảo hiểm thất nghiệp.....	31
2.1.3 Các chế độ bảo hiểm thất nghiệp	36
2.1.4 Quỹ bảo hiểm thất nghiệp	40

2.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.	42
2.2.1 Thực trạng thực hiện BHTN trên địa bàn thành phố Hà Nội.....	42
2.2.2 Đánh giá chung.....	47
Tiểu kết chương 2	52
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI.	53
3.1. Một số bất cập trong thực chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật Việt Nam từ thực tiễn thực hiện	53
3.2. Hoàn thiện pháp luật về BHTN	53
3.2.1. Yêu cầu hoàn thiện.....	56
3.2.2 Định hướng hoàn thiện.....	58
3.2.3 Các giải pháp pháp lý hoàn thiện pháp luật về BHTN	59
3.2.4. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện trên địa bàn TP. Hà Nội.....	66
Tiểu kết chương 3	71
KẾT LUẬN CHUNG	72
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	74

DANH MỤC TỪ NGỮ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Nghĩa đầy đủ
NLĐ	Người lao động
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
BHXH	Bảo hiểm xã hội
TCTN	Trợ cấp thất nghiệp
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
BLĐTBXH	Bộ Lao động Thương binh – Xã hội

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài.

Thất nghiệp là một trong những vấn đề nan giải và là trạng thái khách quan đối với nền kinh tế thị trường của các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Trong điều kiện nền kinh tế đang phát triển theo định hướng thị trường xã hội chủ nghĩa và hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu; bên cạnh những thành tựu to lớn đã đạt được, tình trạng thất nghiệp vẫn gây ảnh hưởng đến quá trình phát triển nền kinh tế - xã hội cũng như sự ổn định về chính trị. Thất nghiệp làm suy giảm niềm tin của người lao động vào những chính sách phát triển của đất nước, đẩy người lao động vào tình cảnh túng quẫn, làm phát sinh các tệ nạn xã hội và tỷ lệ tội phạm gia tăng, đồng thời là một trong những nguyên nhân khiến nền kinh tế bị đình trệ, gây ra những bất ổn về chính trị. Vì vậy, chính sách bảo hiểm thất nghiệp ra đời được xem là một trong những chính sách quan trọng luôn được Đảng và Nhà nước ta quan tâm nhằm giải quyết tình trạng thất nghiệp cho người lao động. Bảo hiểm thất nghiệp được xây dựng và triển khai dựa trên mục đích giúp đỡ phần nào về tài chính cho NLD trong giai đoạn khó khăn, đồng thời tạo điều kiện đảm bảo cuộc sống để người lao động có cơ hội tìm kiếm và tham gia việc làm trong thời gian sớm nhất.

Chính sách pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam được thực hiện tương đối muộn so với nhiều quốc gia khác trên thế giới. Pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thất nghiệp đã và đang là cơ sở pháp lý bảo đảm cho quyền lợi của người lao động khi mất việc làm, số người tham gia bảo hiểm thất nghiệp, được hưởng các chế độ bảo hiểm ngày càng tăng. Tuy nhiên, kể từ khi thực hiện chính sách BHTN này đã bộc lộ không ít thiếu sót, tồn đọng không chỉ trong các quy định pháp luật mà còn trong thực tiễn thực hiện bảo hiểm thất nghiệp.

Thành phố Hà Nội là Thủ đô có mật độ dân số đông, cơ sở hạ tầng và cơ sở kĩ thuật phục vụ công nghiệp tốt đã thu hút sự đầu tư của hàng nghìn công ty có vốn đầu tư trong nước và nước ngoài, thu hút hàng trăm lao động trong và ngoài thành phố tới làm việc. Chính vì vậy, tỉ lệ thất nghiệp theo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội báo cáo ngày càng tăng. Chế độ BHTN được thực hiện trên địa bàn thành phố Hà Nội về căn bản đã đáp ứng được nhu cầu cơ bản của người lao động,

người sử dụng lao động, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội, góp phần ổn định thu nhập của người lao động và giúp họ sớm trở lại thị trường lao động.

Với các lý do trên, tác giả đã quyết định lựa chọn đề tài: “*Bảo hiểm thất nghiệp theo pháp luật Việt Nam và thực tiễn tại thành phố Hà Nội*” để làm khóa luận tốt nghiệp, nhằm tìm ra những vướng mắc còn tồn tại trong quá trình áp dụng những quy định pháp luật về BHTN qua thực tiễn tại thành phố Hà Nội. Qua đó, đưa ra những đề xuất, một số kiến nghị để đóng góp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về BHTN.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1 Mục đích nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu khóa luận là khái quát những vấn đề lý luận chung liên quan đến bảo hiểm thất nghiệp, pháp luật về BHTN; phân tích thực trạng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp, thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội; đề xuất một số kiến nghị, giải pháp hoàn thiện pháp luật về BHTN và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội nói riêng và pháp luật về BHTN tại Việt Nam nói chung.

2.2 Nhiệm vụ nghiên cứu

Từ mục đích trên, khóa luận cần tập trung triển khai, giải quyết các nhiệm vụ như sau:

Thứ nhất, khái quát chung một số vấn đề cơ bản về bảo hiểm thất nghiệp; bảo hiểm thất nghiệp theo pháp luật tại Việt Nam.

Thứ hai, nghiên cứu, phân tích đánh giá thực trạng; chỉ rõ nguyên nhân, những tồn tại khi áp dụng pháp luật hiện hành về bảo hiểm thất nghiệp và thực tiễn thực hiện pháp luật về BHTN trên địa bàn thành phố Hà Nội; chỉ ra những thành tựu và một số hạn chế trong các quy định của bảo hiểm thất nghiệp theo pháp luật Việt Nam cũng như tại thành phố Hà Nội.

Thứ ba, đề xuất một số kiến nghị, giải pháp nhằm hoàn thiện quy định của pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thất nghiệp và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về BHTN tại thành phố Hà Nội.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bên cạnh phương pháp luận, khóa luận còn sử dụng các phương pháp nghiên cứu khác, cụ thể:

- Phương pháp phân tích: Đây là một trong những phương pháp quan trọng, được sử dụng trong khóa luận để xem xét và làm rõ các vấn đề liên quan đến bảo hiểm thất nghiệp (BHTN).

- Phương pháp tổng hợp: Được áp dụng trong tất cả các chương của khóa luận, với mục tiêu làm rõ những vấn đề lý luận về bảo hiểm thất nghiệp, pháp luật về BHTN và vai trò của bảo hiểm thất nghiệp đối với nền kinh tế thị trường tại Việt Nam, đặc biệt là trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- Phương pháp hệ thống hóa: Được sử dụng xuyên suốt toàn bộ các chương của khóa luận, nhằm trình bày các vấn đề, nội dung nghiên cứu theo một trình tự, bố cục hợp lý, chặt chẽ, logic và gắn kết được những vấn đề cần nghiên cứu lại với nhau.

- Phương pháp thống kê: Được sử dụng chủ yếu ở chương 2 trong khóa luận nhằm thu thập, tổng hợp, diễn giải các số liệu về BHTN, sự tham gia của bảo hiểm thất nghiệp trong cuộc sống, từ đó phục vụ cho quá trình phân tích đề tài.

- Phương pháp điều tra xã hội học: Điều tra xã hội, thu thập thông tin thông qua các giảng viên, chuyên gia, người lao động, người sử dụng lao động để đánh giá những vấn đề, sự kiện, diễn biến liên quan tới pháp luật về BHTN.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1 Đối tượng nghiên cứu

Pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thất nghiệp và thực tiễn thực hiện tại thành phố Hà Nội.

4.2 Phạm vi nghiên cứu

Thực trạng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

5. Kết cấu của khóa luận

Ngoài phần mục lục, khóa luận bao gồm phần mở đầu, nội dung gồm 3 chương và phần kết luận, danh mục tài liệu tham khảo:

- Chương 1: Khái quát chung về bảo hiểm thất nghiệp và pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp.
- Chương 2: Pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thất nghiệp và thực tiễn thực hiện trên địa bàn thành phố Hà Nội.
- Chương 3: Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và nâng cao hiệu quả thực hiện trên địa bàn thành phố Hà Nội.

CHƯƠNG 1

KHÁI QUÁT CHUNG VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP VÀ PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP

1.1 Khái quát chung về bảo hiểm thất nghiệp

1.1.1 Khái niệm, đặc điểm của bảo hiểm thất nghiệp

a) Khái niệm thất nghiệp

Theo Wikipedia – Tiếng Việt, thất nghiệp (tiếng Anh là Unemployment) được hiểu là thuật ngữ dùng để chỉ những người đang trong độ tuổi lao động quy định, có khả năng lao động và có nhu cầu tìm việc làm nhưng chưa có việc làm.

Ở Việt Nam, độ tuổi lao động được quy định là từ 15 tuổi đến 55 tuổi đối với nữ và đến 60 tuổi đối với nam. Những người nằm trong độ tuổi lao động quy định này, được gọi là nguồn lao động hay là nguồn nhân lực.

Trong thực tế, một người lao động được xem là thất nghiệp cần phải có 3 tiêu chí sau: Thứ nhất, họ phải trong độ tuổi lao động và hiện đang chưa có việc làm. Thứ hai, họ phải có khả năng và sẵn sàng làm việc. Thứ ba, họ phải là những người đang mong muốn và tích cực tìm kiếm việc làm.

Theo tiêu chí trên, những người ngoài độ tuổi lao động dù đang tìm việc hay không có việc làm thì cũng không được xem là thất nghiệp. Tương tự, người ở trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động nhưng không hề có hành động đi tìm kiếm việc làm cũng không phải là người thất nghiệp. Những người này còn được xếp vào nhóm ngoài lực lượng lao động.

b) Khái niệm bảo hiểm thất nghiệp

Ở Việt Nam, theo Từ điển Tiếng Việt, bảo hiểm thất nghiệp được hiểu là sự *“đảm bảo những quyền và lợi ích cho người lao động, công nhân viên chức khi không làm việc do bị mất việc làm”*.

Theo khoản 1 Điều 25, Tuyên ngôn quốc tế và nhân quyền năm 1948 đã khẳng định rằng: *“Ai cũng có quyền được hưởng một mức sống khả quan về phương diện sức khỏe và an lạc cho bản thân, gia đình kể cả thức ăn, quần áo, nhà ở, y tế và những dịch vụ cần thiết; ai cũng có quyền được hưởng an sinh xã hội trong trường hợp thất nghiệp, đau ốm, tật nguyền, góa bụa, già yếu, hay thiếu phương kế sinh*

nhai do những hoàn cảnh ngoài ý muốn” [4]. Có thể nói, được làm việc, có việc làm và được bảo vệ khi rơi vào tình trạng thất nghiệp là một trong những quyền cơ bản của mỗi con người. Điều này được quy định từ rất lâu trong pháp luật quốc tế và ở hầu hết pháp luật của các quốc gia trên thế giới.

Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) là một vấn đề lý luận cơ bản có ý nghĩa quan trọng đối với các vấn đề liên quan tới chế độ bảo hiểm thất nghiệp. Việc hiểu rõ về bảo hiểm thất nghiệp giúp định hướng việc xây dựng, tổ chức thực hiện pháp luật về BHTN; thiết lập và thực hiện quy trình, thủ tục giải quyết chế độ bảo hiểm thất nghiệp; xác định đúng đối tượng thụ hưởng nhằm phát huy vai trò và vị trí của BHTN trong đời sống xã hội, cũng như vai trò của cơ quan quản lý Nhà nước trong lĩnh vực này. Trong cuộc sống, bảo hiểm thất nghiệp được nhìn nhận, đánh giá ở nhiều góc độ khác nhau, như:

Về kinh tế - xã hội, bảo hiểm thất nghiệp là một chính sách xã hội quan trọng, được thiết lập nhằm bảo vệ NLĐ khi họ rơi vào tình trạng mất việc làm và giảm thiểu các tác động tiêu cực của tình trạng thất nghiệp. Đây là một cơ chế tài chính do Nhà nước tổ chức, giúp người lao động tạm thời ổn định cuộc sống và hỗ trợ quá trình tìm kiếm việc làm thông qua quỹ tiền tệ được hình thành từ sự đóng góp của người lao động, người sử dụng lao động, cùng với sự hỗ trợ từ Nhà nước. Quỹ này được sử dụng để chi trả trợ cấp thất nghiệp, giúp người lao động nhanh chóng tìm được việc làm mới và sớm quay lại thị trường lao động [15].

Về góc độ pháp lý, bảo hiểm thất nghiệp là tập hợp các quy phạm pháp luật, quy định về việc đóng góp và sử dụng quỹ BHTN để hỗ trợ tài chính cho người lao động khi mất việc làm và đưa ra các biện pháp giúp họ nhanh chóng tìm được việc làm mới. Bảo hiểm thất nghiệp không chỉ bao gồm trợ cấp thất nghiệp mà còn mở rộng sang các chế độ hỗ trợ khác, như: hỗ trợ học nghề, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động [15].

Tính đến thời điểm trước khi Luật Việc làm năm 2013 ở Việt Nam ra đời thì chưa có một định nghĩa hay khái niệm nào quy định cụ thể về bảo hiểm thất nghiệp được ghi nhận trong các văn bản quy phạm pháp luật. Do đó, Luật Việc làm năm 2013 đã được các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trao đổi và thống nhất để cho ra

đời. Theo quy định hiện hành tại khoản 4 Điều 3 Luật Việc làm năm 2013 quy định: *“Bảo hiểm thất nghiệp là chế độ bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì và tìm kiếm việc làm trên cơ sở đóng vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp”* [6].

Như vậy, xét về bản chất, chế độ bảo hiểm thất nghiệp là chỗ dựa vật chất và bù đắp tinh thần vững chắc cho người lao động, giúp người lao động duy trì đời sống sinh hoạt trong thời gian mất việc làm; là biện pháp cấp thiết bảo đảm sinh tồn và đóng vai trò quan trọng trong việc giải quyết khó khăn cho người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước. Đồng thời, cũng giúp người lao động tránh được những rủi ro thông qua việc tạo lập quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Từ chỗ bị mất thu nhập do thất nghiệp, người lao động vẫn nhận lại được một khoản thu nhập từ bảo hiểm thất nghiệp.

c) Đặc điểm của Bảo hiểm thất nghiệp

Bảo hiểm thất nghiệp là yếu tố khách quan trong nền kinh tế thị trường, đòi hỏi mỗi quốc gia phải có những chính sách điều chỉnh vừa đảm bảo quyền lợi cho NLD khi thất nghiệp, vừa duy trì và phát triển kinh tế sao cho hài hòa, phù hợp và cân bằng. Bảo hiểm thất nghiệp xuất phát từ quan hệ lao động, muốn bù đắp thu nhập cho người lao động, ngoài ra BHTN còn hỗ trợ về mặt tinh thần cho người lao động. Bảo hiểm thất nghiệp có những đặc điểm chung giống với bảo hiểm xã hội, đồng thời nó cũng mang một số đặc trưng riêng nhất định, khác so với bảo hiểm xã hội hay một số loại bảo hiểm thương mại, cụ thể như sau:

Về đối tượng: Đối tượng được hưởng bảo hiểm thất nghiệp là những người lao động bị chấm dứt quan hệ lao động một cách không tự nguyện; là những người trong độ tuổi lao động, có sức lao động nhưng bị mất việc làm, tạm thời không có thu nhập và chưa sẵn sàng trở lại làm việc. Khác với các loại bảo hiểm khác, người lao động vẫn đang tồn tại quan hệ lao động, như chế độ trợ cấp ốm đau, thai sản, hay chấm dứt quan hệ lao động do không có khả năng tiếp tục làm việc.

Bảo hiểm thất nghiệp mang tính bắt buộc: Tính bắt buộc được thể hiện ở ba điểm là chủ thể đóng, phương thức đóng và mức đóng. Chủ thể bắt buộc tham gia là người lao động và người sử dụng lao động. Còn về mức đóng và phương thức đóng

bị ràng buộc theo một số quy định cụ thể và cách thức nhất định theo pháp luật đề ra. Các bên không có quyền lựa chọn mức đóng và phương thức đóng bảo hiểm thất nghiệp. Việc này không chỉ đảm bảo quyền lợi cho người lao động và người sử dụng lao động mà còn giảm bớt gánh nặng xã hội và Chính phủ trong việc trợ giúp người thất nghiệp. Tính bắt buộc của BHTN giúp tăng cường tính công bằng và minh bạch trong hệ thống an sinh xã hội.

Về mục đích: Bảo hiểm thất nghiệp hướng tới việc bù đắp một phần nào tài chính, cũng như lợi ích cho người hưởng chế độ bảo hiểm. Bảo hiểm thất nghiệp không chỉ thu và chi trả trợ cấp thất nghiệp, mà còn thực hiện các biện pháp, giải pháp đưa người lao động trở lại thị trường lao động sớm nhất có thể. Ngoài ra, BHTN không nhằm mục đích lợi nhuận, sinh lời mà chỉ mang mục đích hỗ trợ, bù đắp đối với các đối tượng được hưởng. Bên cạnh đó, bảo hiểm thất nghiệp là chế độ bảo hiểm ngắn hạn, chỉ xuất hiện khi người lao động thất nghiệp, không chi trả dài hạn như chế độ hưu trí. Đây là điểm khác biệt giữa hoạt động quản lý thất nghiệp với các loại bảo hiểm xã hội khác.

Về cơ chế quản lý và tổ chức thực hiện của BHTN: Việc thực hiện chế độ bảo hiểm thất nghiệp rất phức tạp và khó quản lý, một phần nguyên nhân là do khó xác định và kiểm tra ranh giới phân định giữa có việc làm và không có việc làm, giữa có thu nhập và không có thu nhập. Quy mô và tỷ lệ thất nghiệp không thể chính xác, gây khó khăn rất lớn trong việc hạch toán, cân đối thu – chi của quỹ BHTN và có trách nhiệm hoàn thành tốt chuyên môn trước khi trả trợ cấp thất nghiệp cho người tham gia bảo hiểm. Quỹ bảo hiểm thất nghiệp được tạo lập bởi người lao động, người sử dụng lao động và có sự bảo trợ của Nhà nước, được hoạt động theo một trong những nguyên tắc “lấy số đông bù số ít”, có vai trò hỗ trợ người lao động và gia đình khi họ mất việc làm, phải nắm bắt kịp thời các thông tin về thị trường lao động để giới thiệu việc làm, đào tạo nghề phù hợp giúp họ ổn định cuộc sống, nhanh chóng tìm được việc làm mới.

1.1.2 Các nguyên tắc cơ bản của bảo hiểm thất nghiệp

Bảo hiểm thất nghiệp là loại bảo hiểm mà người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng cho người lao động trong quá trình người lao động làm việc cho người

sử dụng lao động theo hợp đồng lao động. Bởi vậy khi thực hiện, giải quyết các vấn đề, bảo hiểm thất nghiệp cần tuân theo các nguyên tắc sau:

Thứ nhất, bảo đảm chia sẻ rủi ro giữa những người tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

Đặc trưng của BHTN là sự chia sẻ rủi ro giữa những người tham gia, dựa trên sự tương trợ giữa các cá nhân trong xã hội, hỗ trợ kinh tế song song với hỗ trợ việc làm cho người thất nghiệp, khuyến khích người thất nghiệp chủ động tìm việc làm. Thực tế, những người tham gia không phải ai cũng gặp rủi ro, tương tự, không phải người lao động nào tham gia bảo hiểm thất nghiệp rồi cũng bị thất nghiệp. Do mức đóng chỉ là một tỉ lệ phần trăm rất nhỏ trên thu nhập của NLĐ khi làm việc, nên không đủ để chi trả chế độ cho người thất nghiệp, nên cần có sự san sẻ rủi ro cả từ những người tham gia bảo hiểm thất nghiệp nhưng không bị thất nghiệp. Trong các năm gần đây, tỷ lệ người lao động thất nghiệp dao động trong khoảng từ 2% đến 2,5% trên tổng số người lao động đang trong độ tuổi lao động. Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động năm 2020 là 2,48%, năm 2019 là 2,17% theo Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý IV và năm 2020 của Tổng cục Thống kê. Năm 2021, tỷ lệ thất nghiệp ở mức khoảng 3,2% khi đại dịch vẫn còn ảnh hưởng mạnh đến thị trường lao động. Đến năm 2022, tỷ lệ này giảm xuống còn 2,3% khi nền kinh tế dần phục hồi sau dịch COVID - 19. Năm 2023, với các biện pháp phục hồi và phát triển kinh tế, tỷ lệ thất nghiệp tiếp tục giảm xuống còn 2,28% theo số liệu từ Tổng cục Thống kê. Chính sách cải thiện môi trường kinh doanh và tăng cường cạnh tranh của quốc gia đã góp phần quan trọng trong việc giảm tỷ lệ thất nghiệp. Người thất nghiệp được hưởng trợ cấp thất nghiệp dựa trên sự đóng góp của những người không thất nghiệp. Nguyên tắc này thể hiện sự hỗ trợ lẫn nhau trong cộng đồng, giữa người có nguy cơ mất việc làm thấp với người có nguy cơ mất việc làm cao, thể hiện tính nhân văn và thúc đẩy gắn kết xã hội.

Thứ hai, mức đóng bảo hiểm thất nghiệp được tính trên cơ sở tiền lương của người lao động.

Mức đóng BHTN dựa trên thu nhập của người lao động, dựa trên công việc mà người lao động đang thực hiện (tức là tiền lương). Tiền lương của người lao động

ở đây bao gồm: lương theo công việc, chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác, do đó số tiền lương này có thể không phải là lương làm việc thực tế của người lao động vì còn bao gồm cả phụ cấp và các khoản bổ sung. Chỉ khi xác định được rõ dựa trên tính chất công việc và khả năng của người lao động, chúng ta mới có thể quy định được mức đóng bảo hiểm thất nghiệp. Nếu người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương theo quy định của Nhà nước thì tiền lương hàng tháng đóng BHTN sẽ là tiền lương theo ngạch, bậc và các khoản phụ cấp chức vụ thâm niên theo công tác. Còn đối với trường hợp người lao động đóng theo mức lương do người sử dụng lao động đề ra, tiền lương hàng tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp sẽ là tiền lương đã thống nhất trong hợp đồng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động đã ký trước đó.

Thứ ba, mức hưởng bảo hiểm thất nghiệp được tính trên cơ sở mức đóng, thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp.

Nguyên tắc này được pháp luật quy định rất cụ thể tại khoản 1 Điều 57 và Điều 58 Luật Việc làm năm 2013. Chế độ bảo hiểm thất nghiệp được dựa trên cơ sở quan hệ hữu cơ giữa đóng góp và thụ hưởng. Việc quy định tỷ lệ hưởng, thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng phải đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động, phải được cân đối với mức đóng góp BHTN trước đó. Mức hưởng bảo hiểm phụ thuộc vào mức đóng mà người sử dụng lao động đóng cho người lao động và thời gian người lao động làm việc tại đó. Thông thường, tiền đóng bảo hiểm thất nghiệp được tính theo tháng, mỗi tháng người sử dụng lao động hoặc người lao động sẽ đóng dựa trên phần trăm tiền lương của NLD, mức phần trăm trích tiền lương được quy định cụ thể trong Luật Việc làm năm 2013. Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp phụ thuộc vào thời gian người lao động làm việc. Tuy nhiên, họ phải làm việc đủ thời gian quy định, đóng đủ số tháng được quy định thì mới có thể được nhận bảo hiểm thất nghiệp [6].

Thứ tư, việc thực hiện bảo hiểm thất nghiệp phải đơn giản dễ dàng, thuận tiện, bảo đảm kịp thời và đầy đủ quyền lợi của người tham gia.

Khi người lao động bị thất nghiệp hay không có nguồn thu nhập nào để trang trải cuộc sống, khoản tiền trợ cấp thất nghiệp này có ý nghĩa to lớn giúp họ có thể

chi trả sinh hoạt phí và các khoản sinh hoạt cơ bản khác trong quá trình tìm công việc mới. Vì vậy, các thủ tục trong việc tham gia BHTN, điều kiện và thời gian được hưởng trợ cấp thất nghiệp phải đơn giản, nhanh chóng, đáp ứng đầy đủ các quyền lợi cơ bản cho người lao động, tránh xảy ra tình trạng thủ tục rườm rà, gây khó khăn và mất thời gian của người lao động. Trên thực tế, có rất nhiều tình trạng NLD có đầy đủ các điều kiện được hưởng bảo hiểm thất nghiệp nhưng lại không được vì những rào cản, vướng mắc ở quá trình quản lý và thực hiện, như thiếu sót trong các thủ tục, cần quá nhiều thời gian để hoàn thiện hồ sơ. Do đó, Nhà nước cần tạo điều kiện thuận lợi nhất giúp họ được hưởng những quyền lợi chính đáng của mình khi tham gia vào chế độ bảo hiểm thất nghiệp. Không những giúp NLD dễ dàng, thuận lợi trong việc hưởng trợ cấp thất nghiệp, Nhà nước phải có các phương án đưa họ sớm trở lại thị trường lao động một cách nhanh nhất. Các hoạt động hỗ trợ học nghề, tư vấn giới thiệu việc làm cần có quy định, chu trình một cách cụ thể hợp lý, dễ dàng cho người lao động tiếp cận và tìm hiểu.

Thứ năm, quỹ bảo hiểm thất nghiệp được quản lý tập trung, thống nhất, công khai, minh bạch, bảo đảm an toàn và được Nhà nước bảo hộ.

Quỹ bảo hiểm thất nghiệp là quỹ do cơ quan quản lý thống nhất, công khai, được hạch toán độc lập và có sự hỗ trợ từ Ngân sách Nhà nước. Nguồn thu chính của quỹ bao gồm tiền bảo hiểm của người lao động đóng, người sử dụng lao động đóng cho NLD, các khoản sinh lời từ các hoạt động đầu tư. Do có nhiều chủ thể đóng góp vào quỹ, vì thế quỹ bảo hiểm phải được quản lý một cách tập trung, thống nhất, công khai, minh bạch, tránh trường hợp trục lợi từ tiền bảo hiểm thất nghiệp. Quỹ được sử dụng vào các mục đích như: Chi trả trợ cấp thất nghiệp cho người lao động, các hoạt động tìm việc làm cho người thất nghiệp, chi phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, học nghề cho người thất nghiệp và các hoạt động của bộ máy quản lý bảo hiểm thất nghiệp,....

Ngoài ra, Nhà nước cũng đưa vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp một khoản hỗ trợ hợp lý, đảm bảo việc chi trả, trợ cấp mỗi khi có sự kiện bảo hiểm. Điều này thể hiện sự quan tâm, bảo đảm, bảo vệ người lao động thoát khỏi tình trạng khó khăn khi bị thất nghiệp, thu hút sự quan tâm, tham gia của đông đảo người lao động. Tuy nhiên,

phụ thuộc vào điều kiện kinh tế, mục tiêu phát triển của mỗi quốc gia để có sự hỗ trợ nhất định. Trong trường hợp cần thiết, Nhà nước cần có những biện pháp bảo toàn nguồn quỹ, bảo đảm sự an toàn tài chính cho quỹ.

1.1.3 Vai trò, ý nghĩa của bảo hiểm thất nghiệp

Có thể nói, bảo hiểm thất nghiệp đối với người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước có vai trò to lớn và rất quan trọng. Đây là chính sách đảm bảo mục tiêu an sinh xã hội và phát triển kinh tế, chính trị, ổn định đời sống xã hội. Không chỉ vậy, BHTN còn góp phần quan trọng tạo nên sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia.

a) Đối với người lao động:

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, tình trạng người lao động bị mất việc làm là điều không thể tránh khỏi. Từ đó, chế độ bảo hiểm thất nghiệp ban hành, góp phần đảm bảo mục tiêu an sinh xã hội. Chế độ bảo hiểm thất nghiệp được ban hành thì đối tượng hướng tới chính là người lao động.

Bảo hiểm thất nghiệp bù đắp một phần thu nhập và là chỗ dựa tinh thần, vật chất để NLD yên tâm, ổn định cuộc sống, giúp họ giữ được trạng thái cân bằng. Bởi không phải người lao động nào cũng hăng hái đi tìm việc làm mới ngay sau khi thất nghiệp. Đã có không ít trường hợp người lao động thấy hụt hẫng vì mất việc, nảy sinh những ý nghĩ tiêu cực. Vì thế, bảo hiểm thất nghiệp giúp NLD lấy lại sự cân bằng về tinh thần, tạo cơ hội được học nghề, ổn định về thu nhập trong thời gian chờ tìm việc làm mới phù hợp, tiếp tục phấn đấu vươn lên.

Không chỉ vậy, bảo hiểm thất nghiệp còn thúc đẩy tìm kiếm việc làm mới cho người lao động được hiệu quả hơn, hạn chế được những cú sốc về tinh thần để họ sớm quay lại thị trường lao động, phát triển kinh tế cho bản thân. Do người lao động thuộc đối tượng dễ rơi vào rủi ro, mặc dù đã nhận được sự san sẻ của những người tham gia khác nhưng sự hỗ trợ này là không đủ. Vì thế, bảo hiểm thất nghiệp là một chế độ cần thiết và quan trọng đối với người lao động, thể hiện tính nhân văn sâu sắc, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống.

b) Đối với người sử dụng lao động:

Bảo hiểm thất nghiệp là một trong những biện pháp giúp đỡ các doanh nghiệp trong quá trình kinh doanh, mở rộng hoạt động và thu hút nguồn nhân lực. Khi tham gia BHTN, người sử dụng lao động không phải chi trả một khoản chi phí lớn cho người lao động, giảm bớt gánh nặng tài chính của doanh nghiệp.

Nhờ chế độ bảo hiểm thất nghiệp, người sử dụng lao động luôn giữ được cho doanh nghiệp của mình những lao động có tay nghề cao, có kinh nghiệm và gắn bó lâu dài. Mặt khác, chính sách BHTN còn giúp kết nối những người cần lao động tìm thấy nhau, giúp cho hiệu quả lao động được tạo ra chất lượng hơn.

c) Đối với nền kinh tế, Nhà nước và xã hội:

Chính sách bảo hiểm thất nghiệp ra đời góp phần ổn định kinh tế - xã hội, hạn chế những mặt tiêu cực của nền kinh tế thị trường. Bảo hiểm thất nghiệp đóng vai trò quan trọng trong kinh tế nước nhà, làm cân bằng nền kinh tế, giảm sự căng thẳng xã hội do tình trạng thất nghiệp gây ra, hạn chế được những tác dụng tiêu cực của nền kinh tế thị trường. Khi kinh tế bị khủng hoảng, sản xuất trì trệ, hàng hóa chậm, lưu thông kém kéo theo số lượng người thất nghiệp gia tăng, NLD phải đối mặt với nhiều khó khăn nhất là vấn đề về tài chính. Đối với người lao động, chính sách bảo hiểm này giúp họ có tiền trợ cấp khi thất nghiệp, từ đó họ sẽ yên tâm làm việc và cống hiến nhiều hơn, góp phần thúc đẩy sản xuất phát triển. Bởi nếu xảy ra tình trạng thất nghiệp, những người đã tham gia BHTN sẽ được hưởng quyền lợi xứng đáng cho bản thân.

Bảo hiểm thất nghiệp là một trong những chính sách an sinh xã hội của Nhà nước, góp phần thực hiện mục tiêu bình đẳng xã hội. Với nhu cầu bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, đòi hỏi Nhà nước phải có sự can thiệp, điều tiết nhất định, phải cân đối mức phí cần đóng cho người có thu nhập và người không có thu nhập, xem xét miễn đóng cho người có thu nhập quá thấp, tránh tình trạng cào bằng. Ở Việt Nam, bảo hiểm thất nghiệp ra đời nhằm tạo điều kiện cho NLD có nhiều cơ hội tham gia hơn. Nếu người lao động bị thất nghiệp, họ sẽ được bù đắp một phần tài chính bị mất để trang trải cuộc sống. Bên cạnh đó, chính sách này cho phép NLD được hỗ trợ học nghề, giới thiệu việc làm, tìm công việc mới trong thời

gian nhanh nhất, tạo ra thu nhập đảm bảo cuộc sống cho bản thân, gia đình và giữ gìn sự ổn định xã hội.

Không chỉ vậy, BHTN có ý nghĩa to lớn về mặt chính trị. Chính sách bảo hiểm thất nghiệp cho thấy sự quan tâm của Đảng, Nhà nước đã giúp người lao động yên tâm lao động sản xuất, góp phần ổn định đất nước, làm hạn chế, giảm thiểu các cuộc bãi công, biểu tình đối với các doanh nghiệp và Nhà nước.

1.2 Pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

1.2.1 Khái niệm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, các quốc gia trên thế giới đều đang phải nỗ lực phát triển kinh tế, thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững khác trong đó có bảo vệ, bảo đảm quyền lợi cho con người. Thị trường lao động tồn tại thực trạng mất cân đối giữa cung và cầu, đòi hỏi Nhà nước cần có những biện pháp đủ mạnh để cải thiện thị trường lao động vốn hùng hậu về số lượng nhưng đang ngày càng xấu đi về chất lượng, giải quyết các vấn nạn xã hội, bảo vệ người mất việc làm, tránh nguy cơ bùng phát lạm phát thất nghiệp. Pháp luật BHTN, do vậy mà được hình thành, ngày càng phát triển với mục tiêu bảo trợ, bù đắp sự mất thu nhập tạm thời cho người lao động khi bị mất việc làm, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho người thất nghiệp có cơ hội tiếp cận việc làm mới nhanh chóng, góp phần điều chỉnh các quan hệ liên quan đến BHTN.

Ở nhiều nước trên thế giới, đặc biệt các nước theo hệ thống pháp luật Anh - Mỹ, nguồn pháp luật bảo hiểm thất nghiệp khá rộng. Hệ thống nguồn pháp luật ở đây, ngoài các văn bản quy phạm do Nhà nước ban hành, các án lệ và tập quán quốc tế liên quan đến bảo hiểm thất nghiệp cũng có vai trò quan trọng.

Ở các nước theo hệ thống pháp luật Châu Âu lục địa, nguồn pháp luật bảo hiểm thất nghiệp chủ yếu là do cơ quan có thẩm quyền ban hành, án lệ, tập quán ít được xem là nguồn chính thức. Tuy nhiên, với sự phát triển hiện nay hệ thống pháp luật này đã có sự mở rộng, linh hoạt hơn.

Ở Việt Nam hiện nay, Nhà nước nhận thức rõ vai trò của vấn đề thất nghiệp, các cơ quan có thẩm quyền đã xây dựng và ban hành hệ thống văn bản pháp luật về BHTN. Nguồn cơ bản của hệ thống bảo hiểm thất nghiệp ở nước ta là các văn bản

quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành, các điều ước quốc tế liên quan, trong đó Việt Nam là thành viên. Tuy nhiên, BHTN ở Việt Nam được coi là một chế độ trong hệ thống các chế độ của bảo hiểm xã hội, các quy phạm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp đã điều chỉnh mối quan hệ của bảo hiểm thất nghiệp có sự tương đồng như quy định pháp luật của bảo hiểm xã hội.

Bên cạnh các văn bản quy phạm pháp luật do cơ quan có thẩm quyền ban hành, điều ước quốc tế tương ứng mà Việt Nam đã tham gia thì Việt Nam cũng được xem là một nguồn pháp luật quan trọng về BHTN. Việt Nam đã phê chuẩn 17 Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) trong đó có hai công ước được ưu tiên đó là Công ước số 81 về Thanh tra lao động trong công nghiệp và thương mại, năm 1947 và Công ước số 144 về sự tham khảo ý kiến ba bên nhằm xúc tiến việc thi hành các quy phạm quốc tế về lao động, năm 1976. Việt Nam là nước ít áp dụng trực tiếp các điều ước quốc tế trong quá trình thực thi các vấn đề liên quan vào thực tế, nên các hoạt động xây dựng, sửa đổi, bổ sung pháp luật trong nước sao cho phù hợp, tương thích với pháp luật quốc tế là điều cần thiết; hoặc ngược lại, pháp luật trong nước sẽ được sửa đổi, bổ sung, ban hành cho phù hợp với công ước quốc tế mà Việt Nam là nước tham gia.

Có thể thấy, pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam được tiếp cận theo góc độ hẹp. Ở khía cạnh tích cực, góc độ hẹp này cho phép tiếp cận dễ dàng, tổng thể tất cả các vấn đề về bảo hiểm thất nghiệp. Từ những phân tích trên cùng với bản chất của hoạt động BHTN, pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp được hiểu như sau: *“Pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp là một chế định bảo hiểm xã hội, bao gồm tổng thể các quy định pháp luật điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động với người lao động bị mất việc; giữa người lao động thất nghiệp với cơ quan quản lý bảo hiểm thất nghiệp và các mối quan hệ khác có liên quan tới bảo hiểm thất nghiệp và các mối quan hệ khác có liên quan đến BHTN; được hình thành do sự đóng góp của người lao động, người sử dụng lao động dưới sự bảo trợ của nhà nước. Theo đó, chế độ này quy định mức đóng góp, điều kiện hưởng, cách thức chi trả quyền lợi bảo hiểm và các giải pháp nhằm hỗ trợ cho người lao động mất việc khắc phục khó khăn, sớm có cơ hội tiếp cận việc làm mới.”*[15].

1.2.2 Nội dung pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

Việc kiến tạo quy chế về BHTN mang ý nghĩa xã hội to lớn, góp phần giải quyết tình trạng thất nghiệp cho người tham gia. Pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp là hình thức bảo hiểm, người lao động và người sử dụng lao động khi có đủ điều kiện thì nên tham gia đóng vào quỹ BHTN, nhằm tạo điều kiện vật chất, tinh thần cho người lao động khi bị mất việc làm không có thu nhập, phòng ngừa rủi ro có thể xảy đến với người lao động. Nội dung pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp là những khía cạnh nhất định, bao gồm: Đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp, chế độ bảo hiểm thất nghiệp và quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

a) Đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp

Đối tượng tham gia là nội dung được quan tâm đầu tiên, nhằm xác định chủ thể có đủ điều kiện tham gia vào BHTN không. Đối tượng tham gia của bảo hiểm thất nghiệp bao gồm đối tượng tham gia và đối tượng được hưởng. Đối tượng tham gia bao gồm người lao động, người sử dụng lao động (hay còn gọi là những người làm công ăn lương) và Nhà nước; đối tượng được hưởng bao gồm những người đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp mà bị mất việc làm không phải do lỗi của họ, có khả năng và sẵn sàng quay trở lại làm việc.

*** Nhóm đối tượng thứ nhất là người lao động:**

Đại đa số các nước đều quy định đối tượng tham gia BHTN là những người lao động còn trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động, như: Những người làm công ăn lương cho các doanh nghiệp; những người làm việc theo hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc không xác định thời hạn; công chức Nhà nước; những người lao động độc lập. Tức là, đối tượng tham gia BHTN phải là những người đang làm việc dù thuộc biên chế Nhà nước hay không (ngoại trừ những trường hợp không đủ điều kiện tham gia). Theo Điều 2, Công ước số 44 ngày 23/06/1934 bởi Tổ chức lao động Quốc tế (ILO), các quốc gia thành viên có thể tùy vào bối cảnh xã hội từng nước của mình để quy định thêm về một số đối tượng ngoại lệ trong việc tham gia BHTN. Các đối tượng ngoại lệ này có thể bao gồm người giúp việc, người làm việc tại nhà, lao động theo mùa vụ, những người công tác ổn định trong lĩnh vực công.

Liên quan tới chế định bảo hiểm thất nghiệp, còn có hàng loạt các văn bản pháp lý quốc tế như: Công ước và Khuyến nghị về Thất nghiệp năm 1934; Khuyến nghị về Thất nghiệp (Lao động trẻ em) năm 1935; Công ước về an toàn xã hội (Tiêu chuẩn tối thiểu) năm 1952;.....

Ở Việt Nam, pháp luật có quy định về sự khác biệt giữa người lao động trong khối Nhà nước và người lao động ngoài quốc doanh. Thường thì người làm việc trong khối Nhà nước sẽ ổn định hơn nên khả năng mất việc làm ít hơn. Người lao động tham gia BHTN khi bị mất việc làm sẽ được hưởng trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp. Điều kiện để được hưởng trợ cấp thất nghiệp bao gồm các điều kiện như là: Người tham gia phải đóng bảo hiểm thất nghiệp trong một thời gian nhất định; thất nghiệp không phải do lỗi của người lao động; phải đăng ký thất nghiệp, đăng ký tìm kiếm việc làm tại cơ quan lao động có thẩm quyền do Nhà nước quy định; có sổ BHTN để chứng nhận có tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp đủ thời hạn quy định. Mặc dù, có đóng bảo hiểm thất nghiệp nhưng NLD sẽ không được hưởng trợ cấp khi họ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bị sa thải do vi phạm kỷ luật lao động, hoặc từ chối không đi làm việc do trung tâm lao động việc làm giới thiệu,...Do đó, để được hưởng trợ cấp thất nghiệp, người lao động phải có một thời gian nhất định đã tham gia đóng góp vào quỹ BHTN - thời gian dự bị. Thông qua thời gian đó, quỹ bảo hiểm thất nghiệp có thể đảm bảo sự đóng góp của mỗi NLD đạt tới một mức tối thiểu trước khi xảy ra thất nghiệp. Điều này góp phần cân đối quỹ tài chính bảo hiểm thất nghiệp.

*** Nhóm đối tượng thứ hai là người sử dụng lao động:**

Thực tế cho thấy, BHTN không chỉ bảo đảm quyền lợi chính đáng cho người lao động mà còn cho cả người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động tham gia BHTN có thể là cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân có thuê mướn, sử dụng và trả công cho người lao động, hợp tác xã đủ điều kiện theo pháp luật quy định được phép sử dụng lao động. Trong trường hợp có người lao động mất việc làm, người sử dụng lao động không phải bỏ ra một khoản chi phí lớn để giải quyết chế độ trợ cấp cho NLD, bởi có sự tham gia bảo hiểm thất nghiệp nên khi người lao động mất việc

làm thì người sử dụng lao động sẽ không phải đối mặt với việc trả trợ cấp thất nghiệp nữa, thay vào đó đã có cơ quan quản lý về BHTN chịu trách nhiệm chi trả.

Để chính sách an sinh xã hội đi vào thực tế thì việc tham gia BHTN là nghĩa vụ bắt buộc đối với người sử dụng lao động. Hiện nay, trong các Điều ước quốc tế chưa quy định điều kiện cụ thể cho nhóm đối tượng này mà phụ thuộc vào điều kiện kinh tế, chính sách an sinh xã hội của các quốc gia đặt ra những điều kiện tham gia BHTN nhất định đối với người sử dụng lao động. Hơn nữa, BHTN còn là một hình thức đền bù ân với người đã góp phần nâng cao lợi nhuận kinh doanh, cải thiện môi quan hệ, đồng thời người lao động sẽ an tâm cống hiến sức lực của bản thân mình.

*** Nhóm đối tượng thứ ba là Nhà nước:**

Nhà nước tham gia vào bảo hiểm thất nghiệp như một phần đảm bảo sự tồn tại của hình thức bảo hiểm. Không chỉ thể hiện vai trò trong việc xây dựng chính sách, bắt buộc thực hiện, đa số Chính phủ đều hỗ trợ một phần xây dựng quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Việc nhà nước tham gia đóng phí BHTN thường tập trung ở các quốc gia đang phát triển, cũng là bước đầu mới triển khai thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp như Việt Nam.

b) Chế độ bảo hiểm thất nghiệp

Thất nghiệp là vấn đề hết sức nan giải, nó để lại ảnh hưởng rất lớn về mặt kinh tế - xã hội. Dù không muốn nhưng nó sẽ xảy ra với bất kỳ người lao động nào. Do vậy, để khắc phục tình trạng này, pháp luật mỗi quốc gia đều có những chính sách, chế độ BHTN riêng. Chế độ bảo hiểm thất nghiệp ở nước ta gồm: Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp, mức trợ cấp và chế độ hỗ trợ học nghề - tư vấn giới thiệu việc làm.

*** Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp:**

Việc quy định thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp căn cứ vào thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp, khả năng tài chính của quỹ BHTN và tình hình chung của thị trường lao động. Thời gian này có thể dài hoặc ngắn tùy thuộc vào năng lực của từng quỹ. Căn cứ theo Công ước số 168 của Tổ chức lao động Quốc tế (ILO), thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp có thể kéo dài đến 26 tuần cho một chu kỳ thất nghiệp và tối đa 39 tuần trong mỗi giai đoạn 24 tháng. Đối với người lao động làm công ăn

lương, thời gian hưởng trợ cấp có thể bị giới hạn trong khoảng 13 tuần cho từng thời kỳ 12 tháng, theo quy định tại Điều 24, Công ước số 102 của ILO. Trợ cấp thất nghiệp (TCTN) nhằm hỗ trợ người lao động và gia đình họ duy trì mức sống tối thiểu, không nhằm bù đắp toàn bộ thu nhập và thời gian họ mất việc. Điều này nhằm khuyến khích người lao động chủ động tìm kiếm việc làm mới.

Thời gian được hưởng “không vượt quá mức cần thiết để tránh lạm dụng” và “mỗi nước thành viên phải cố gắng tính toán khoảng thời gian làm việc cần thiết đối với từng nghề nghiệp của người lao động theo thời vụ” (Theo căn cứ tại Điều 17 Công ước số 168, ILO). Không phải NLD nào khi thất nghiệp là sẽ được hưởng ngay trợ cấp thất nghiệp, mà phải sau một thời gian quy định, đó là khoảng thời gian kể từ khi người thất nghiệp nộp đơn xin hưởng trợ cấp thất nghiệp đến khi họ được hưởng.

*** Mức trợ cấp thất nghiệp:**

Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp về cơ bản được hiểu là tỷ lệ % trên mức lương bình quân của NLD và biểu hiện thông qua khoản tiền lấy từ quỹ BHTN. Mức hưởng trợ cấp thường phụ thuộc vào hai yếu tố: mức đóng và thời gian đóng. Nếu người lao động có mức đóng càng cao và thời gian đóng càng lâu thì mức hưởng trợ cấp càng cao. Theo quy định của ILO, mức trợ cấp BHTN tối thiểu bằng 45% thu nhập trước khi thất nghiệp [9]. Tùy thuộc vào từng điều kiện cụ thể, mức trợ cấp thất nghiệp dựa trên mức lương tối thiểu; mức lương bình quân cá nhân; mức lương tháng cuối cùng trước khi bị thất nghiệp.

Về nguyên tắc cơ bản mà các quốc gia đều áp dụng đó là mức hưởng TCTN bao giờ cũng phải thấp hơn mức thu nhập của người lao động trước khi bị mất việc làm nhưng không quá thấp, tránh trường hợp NLD không đủ tiền để trang trải và ổn định cuộc sống. Mức trợ cấp thất nghiệp được quy định theo Điều 65, Điều 66 và Điều 67 của Công ước số 102 của ILO [9]. Hơn nữa, các điều kiện được hưởng trợ cấp thất nghiệp cũng như thời gian hưởng được quy định riêng ở từng nước, tối thiểu là 13 tuần khi tham gia đóng BHTN, đủ 12 tháng trước khi thất nghiệp. Phần trợ cấp này không được chi trả trong thời gian chờ là 07 ngày ngay trước khi thất nghiệp.

Mặt khác, NLD khi thất nghiệp còn được hưởng trợ cấp ốm đau và chăm sóc y tế nhưng chỉ ở mức cần thiết để tránh lạm dụng để trục lợi cho bản thân.

*** Chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, học nghề và tư vấn giới thiệu việc làm:**

Nhà nước sẽ hỗ trợ người thất nghiệp thông qua hoạt động cung cấp thông tin về các cơ sở dạy nghề, cập nhật nhu cầu tuyển dụng lao động, tư vấn cho NLD chọn công việc thích hợp và phù hợp với nhu cầu của người sử dụng lao động. Việc chi trả cho hoạt động hỗ trợ học nghề thường được trích từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp, nhằm giúp người lao động tìm được một công việc mới bằng nhiều hình thức khác nhau, chủ yếu là qua các trung tâm giới thiệu việc làm. Ngoài ra, NLD còn được hỗ trợ học nghề, đào tạo, bồi dưỡng để phù hợp và thích nghi, ổn định với công việc mới. Tuy nhiên, để được hưởng các chế độ hỗ trợ tìm việc làm, người lao động phải đáp ứng đủ các điều kiện mà pháp luật quy định. Khi đáp ứng đầy đủ điều kiện hưởng thì NLD sẽ được hưởng các quyền lợi cụ thể.

c) Quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

Ở nước ta, cơ quan quản lý và chi trả quỹ bảo hiểm thất nghiệp là bảo hiểm xã hội Việt Nam. Quỹ được hình thành chủ yếu từ ba nguồn: Người lao động, người sử dụng lao động và Ngân sách Nhà nước hỗ trợ. Người lao động tham gia BHTN đóng góp một tỷ lệ nhất định trong phần thu nhập của mình. Người sử dụng lao động đóng góp bằng một tỷ lệ phần trăm theo quy định và so với quỹ tiền lương hàng tháng chi trả cho người lao động. Nhà nước hỗ trợ một phần kinh phí từ ngân sách hoặc tiền sinh lời của hoạt động đầu tư từ quỹ nhằm bù đắp phần còn thiếu.

Hầu hết các nước đều có quy định cụ thể về mức đóng bảo hiểm thất nghiệp để đảm bảo an toàn cho sự tồn tại của quỹ, nhưng tỷ lệ đóng góp giữa các bên tại mỗi nước là không giống nhau. Có nước quy định người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước đóng góp như nhau; có những nước lại quy định người sử dụng lao động đóng gấp đôi người lao động, Nhà nước chỉ tiến hành bù thiếu. Quỹ này được sử dụng cho việc trợ cấp một phần tài chính cho người lao động và chi trả các hoạt động hỗ trợ người thất nghiệp tìm việc làm mới. Như vậy, khác với các loại hình bảo hiểm xã hội khác, bảo hiểm thất nghiệp không chỉ đơn thuần là việc thu và

chi tiền bảo hiểm mà còn phần nào giúp các doanh nghiệp, nền kinh tế nước nhà ổn định, không bị khủng hoảng và giúp NLD có động lực cố gắng phấn đấu, lấy lại tinh thần để tìm công việc mới.

1.2.3 Lịch sử hình thành, phát triển pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

Thất nghiệp là hiện tượng không còn xa lạ với nền kinh tế thị trường. Thất nghiệp thường mang lại nhiều hệ lụy như: Gây bất ổn về chính trị, lãng phí nguồn lực, thiếu hụt tài chính dẫn tới không có nguồn lực bù đắp, các tệ nạn xã hội xuất hiện nhiều hơn. Nhận thấy được hậu quả đó, Chính phủ các nước đã đề ra những biện pháp nhất định để giải quyết tình trạng này. Ở Việt Nam, trước khi có chế định BHTN, trong từng giai đoạn, Nhà nước đã ban hành những quy định về trợ cấp thôi việc đối với người lao động bị mất việc làm.

*** Giai đoạn trước năm 1945:**

Trước năm 1945, ở Việt Nam chưa có pháp luật về bảo hiểm xã hội, bởi thời kỳ thực dân Pháp đô hộ, đời sống của nhân dân vô cùng cực khổ, nghèo đói. Nhân dân Việt Nam luôn giúp đỡ lẫn nhau, hơn hết là sự che chở của họ hàng, làng xã, dân tộc hay một số nơi tổ chức nuôi trẻ mồ côi, thực hiện tế bần (Bảo hiểm xã hội sơ khai).

*** Giai đoạn từ năm 1945 đến năm 1985:**

Ngày 10/10/1945, Bộ lao động đã ban hành Nghị định số 01 quy định các xưởng kỹ nghệ, các nhà thương mại muốn sa thải công nhân phải báo trước một tháng và ấn định tiền trợ cấp cho người bị sa thải.

Ngày 12/03/1947, Chủ tịch nước ban hành Sắc lệnh số 29/SL. Theo Điều 80, Điều 84 của Sắc lệnh quy định công nhân bị sa thải sẽ được người sử dụng lao động trả phụ cấp thâm niên, cứ mỗi năm làm việc được 50 đồng, trừ trường hợp tự ý xin thôi việc hay kinh doanh để lợi riêng cho mình hoặc sa thải vì vi phạm trọng tội về hình luật [12].

Ngày 20/5/1950, Chủ tịch Hồ Chí Minh ban hành Sắc lệnh số 76/SL về việc ban hành quy chế công chức viên chức, hưu trí cho cán bộ, chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động. Theo quy định tại Điều 84, Điều 85 của Sắc lệnh, công chức khi thôi việc được hưởng trợ cấp tính theo số năm làm việc, mỗi năm được một tháng

lương và phụ cấp gia đình, mức hưởng tối đa là sáu tháng lương. Tuy việc thực hiện BHXH ở thời kỳ này còn rất hạn chế nhưng đây là thời kỳ đánh dấu sự quan tâm lớn của Đảng và Nhà nước về chính sách BHXH, đồng thời cũng là cơ sở cho sự phát triển bảo hiểm thất nghiệp sau này.

Tới ngày 01/10/1964, Thủ tướng Chính phủ ban hành Thông tư số 88/TTg về chế độ trợ cấp thôi việc. Đây là văn bản pháp luật quy định đầy đủ và toàn diện hơn về chế độ trợ cấp đối với người lao động bị mất việc. Để hướng dẫn chi tiết, ngày 09/11/1964, Bộ lao động đã ban hành Thông tư số 17/LĐ-TT, chế độ trợ cấp áp dụng chủ yếu cho các trường hợp công nhân, viên chức thôi việc do cơ quan, xí nghiệp kiện toàn tổ chức, giảm nhẹ biên chế hoặc hết việc phải giải thể. Mức trợ cấp ở đây căn cứ vào thời gian người lao động đã cống hiến.

Trong giai đoạn này, Nhà nước đã đề ra trách nhiệm phải thanh toán trợ cấp đối với người sử dụng lao động với trường hợp người lao động bị mất việc làm, giúp họ giải quyết một phần khó khăn khi mất việc, tạo điều kiện nhanh chóng để họ ổn định cuộc sống, tiếp cận việc làm mới. Những quy định trong thời kỳ này là cơ sở để Nhà nước ban hành chế độ bảo hiểm thất nghiệp sau này.

*** Giai đoạn từ năm 1986 đến năm 1994:**

Năm 1986, thất nghiệp khá phổ biến và gây nên nhiều vấn đề bức xúc cho xã hội Việt Nam. Nền kinh tế thị trường nhiều thành phần, thị trường lao động có nhiều biến động, các doanh nghiệp nhà nước đã cơ cấu lại số lượng NLĐ bị mất việc làm hay chuyển sang làm việc tại các doanh nghiệp khác. Vì vậy, đòi hỏi Nhà nước phải có chính sách bảo đảm quyền lợi cho người mất việc thông qua Nghị quyết số 34 của Bộ Chính trị Ban chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) và Nghị quyết Đại hội toàn quốc lần thứ VI của Đảng, ngày 29/12/1987, Hội đồng Bộ trưởng ban hành Quyết định số 227/HĐBT về việc sắp xếp lại tổ chức, tinh giản biên chế các cơ quan hành chính sự nghiệp. Theo đó, các cán bộ, công nhân, viên chức tự nguyện xin thôi việc để về sản xuất ở gia đình hoặc tự kiếm việc làm sẽ được ngân sách nhà nước trợ cấp theo nguyên tắc cứ mỗi năm công tác trong cơ quan Nhà nước bằng một tháng lương và các khoản phụ cấp, trợ cấp (nếu có). Từ sau năm 1986, dù chưa có BHTN trên phạm vi toàn quốc nhưng đã có nhiều chính sách trợ cấp như: trợ cấp

thôi việc, tạm ngừng việc theo các quyết định của hội đồng bộ trưởng, chế độ trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc theo quy định tại bộ luật lao động, chế độ trợ cấp cho lao động dôi dư khi sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước [14], [20].

Ngày 09/10/1989, Hội đồng Bộ trưởng ra Quyết định số 176/HĐBT về việc sắp xếp lại lao động trong các đơn vị kinh tế quốc doanh. Theo mục 3 của Quyết định này, đối với lao động làm việc ở khu vực ngoài kinh tế quốc doanh được thực hiện chế độ trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm công tác liên tục sẽ trợ cấp 1 tháng lương cơ bản cộng phụ cấp (nếu có), tối thiểu là 03 tháng do đơn vị trả. Nhà nước trợ giúp một phần với những đơn vị có nhiều khó khăn nhưng tối đa không quá 05 số trợ cấp, phần trợ giúp này căn cứ vào từng trường hợp cụ thể và trợ cấp chi trả trực tiếp một lần cho người lao động.

Ngày 01/09/1990, Quyết định số 315/HĐBT do Hội đồng Bộ trưởng ban hành chấn chỉnh và tổ chức lại sản xuất, kinh doanh trong khu vực kinh tế quốc doanh. NLD bị mất việc làm do xí nghiệp giải thể, nếu cần tìm việc mới thì đăng ký tại cơ quan quản lý lao động địa phương, hay tổ chức dịch vụ lao động. Họ có thể được ưu tiên, bố trí việc làm tại các xí nghiệp quốc doanh khác; ưu tiên đào tạo hoặc đào tạo lại nghề nghiệp. Theo Quyết định số 176/HĐBT thì sau khi trừ các khoản chi phí tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội; các khoản nợ của chủ nợ thì NLD sẽ được giải quyết quyền lợi của mình. Nếu không đủ để giải quyết quyền lợi cho người lao động, ngân sách tỉnh, thành phố sẽ dành một khoản hợp lý để hỗ trợ dựa theo căn cứ vào từng điều kiện cụ thể.

Tiếp đó ngày 11/4/1992, Nghị quyết số 120/HĐBT về chủ trương, phương hướng và biện pháp giải quyết việc làm trong những năm tiếp theo được ban hành. Trong đó, đề ra các biện pháp cụ thể nhằm tạo ra những điều kiện thuận lợi và cơ hội có việc làm nhiều hơn cho người thất nghiệp và người đã đến tuổi lao động nhưng chưa tìm được việc làm. Đây là nghị quyết đánh dấu sự thay đổi trong lĩnh vực lao động. Từ đó, Quỹ quốc gia giải quyết việc làm cùng với hệ thống trung tâm xúc tiến việc làm đã được thành lập.

Hội đồng Bộ trưởng ban hành Nghị định số 165/HĐBT vào ngày 12/5/1992 quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh hợp đồng lao động. Tùy từng trường hợp cụ thể,

NLĐ có thời gian làm việc từ một năm trở lên mà thôi việc sẽ được thanh toán trợ cấp thôi việc, khoản trợ cấp này do NSDLĐ chi trả lấy từ quỹ dự phòng của đơn vị (theo Điều 19 của Nghị định này).

Những quy định trong giai đoạn này phần nào đã trợ giúp nhiều khó khăn cho NLĐ khi mất việc làm, thậm chí còn có những ưu tiên trong bố trí việc làm, đào tạo lại nghề nghiệp cho người mất việc. Không chỉ hỗ trợ những thiếu hụt tài chính cho NLĐ mà còn giải tỏa tâm lý cho họ, là cơ sở pháp lý quan trọng để xây dựng chế độ BHTN.

*** Giai đoạn từ năm 1994 đến năm 2000:**

Giai đoạn này chuyển mình của cơ chế thị trường gây ảnh hưởng không nhỏ tới cung và cầu lao động. Nền kinh tế thị trường đòi hỏi về trình độ tay nghề cao, kỹ thuật tốt, năng lực tổ chức quản lý,.. nhưng số lượng lao động trong nước chưa đáp ứng kịp những đòi hỏi này. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng thất nghiệp. Để bảo vệ quyền lợi cho người lao động, Nhà nước đã ban hành một số chế độ hỗ trợ người lao động bị mất việc làm như:

- *Một là*, Chế độ trợ cấp mất việc làm.

Theo khoản 1 Điều 17 Bộ luật lao động có hiệu lực từ ngày 01/01/1995, đối tượng nhận trợ cấp mất việc là NLĐ đang làm việc nhưng phải nghỉ việc do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ. Mức trợ cấp sẽ được tính mỗi năm bằng 01 tháng lương, thấp nhất cũng bằng 02 tháng lương, khoản trợ cấp này chi trả từ quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm của doanh nghiệp. Trước khi được hưởng trợ cấp, NLĐ được đào tạo lại để sử dụng cho nơi làm việc mới, nếu không giải quyết được mới cho hưởng chế độ thôi việc [20], [21].

Ngày 02/04/2002, Luật số 35/2002/QH10 do Quốc hội ban hành sửa đổi, bổ sung một số điều trong Bộ luật lao động. Tại Điều 31 Bộ luật lao động sửa đổi quy định đối tượng nhận trợ cấp mất việc làm bao gồm cả những lao động mà doanh nghiệp không sử dụng hết, trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp. Chế độ hưởng của những người này được thực hiện theo quy định tại Điều 17 Bộ luật lao động năm 1995.

Cụ thể hóa chế độ trợ cấp mất việc làm, ngày 18/4/2003, Chính Phủ ban hành Nghị định số 39/2003/NĐ-CP. Theo khoản 4 Điều 12, trợ cấp mất việc làm sẽ được trả trực tiếp một lần cho người lao động tại nơi làm việc hoặc nơi thuận lợi nhất cho người lao động trong thời gian không quá 07 ngày, kể từ ngày người lao động bị mất việc.

- *Hai là*, Chế độ trợ cấp thôi việc

Khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 1995 quy định đối tượng hưởng trợ cấp thôi việc là người lao động làm việc thường xuyên từ một năm trở lên, khi chấm dứt hợp đồng lao động (trừ trường hợp NLD có hành vi trộm cắp, tham ô...; người lao động tự ý bỏ việc tại điểm a, b khoản 1 Điều 85; người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất hợp pháp; người lao động nghỉ việc hưởng chế độ hưu trí). Khoản trợ cấp này sẽ được người sử dụng lao động chi trả, cứ một năm làm việc là nửa tháng lương, cộng với phụ cấp (nếu có). Đối với cán bộ, công chức khi thôi việc, Chính phủ có quy định riêng theo Nghị định số 96/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998.

- *Ba là*, chế độ đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp Nhà nước.

Để sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp nhà nước có quy mô nhỏ thua lỗ kéo dài hoặc không cần duy trì sở hữu nhà nước hay có chủ trương giao, bán, khoán kinh doanh, cho thuê, cổ phần hóa doanh nghiệp. Điều này dẫn đến hiện tượng một số lao động không còn được sử dụng, đòi hỏi Nhà nước cần có giải pháp kịp thời để bảo vệ quyền lợi của những người lao động này.

Tại Điều 14 của Nghị định số 103/1999/NĐ-CP ngày 10/9/1999 quy định bên nhận giao doanh nghiệp có trách nhiệm sử dụng hết số lao động hiện có, bảo đảm việc làm tối thiểu là ba năm, trừ trường hợp người đó tự nguyện chấm dứt hợp đồng lao động. Sau thời hạn đó, nhu cầu tổ chức lại hoạt động kinh doanh, thay đổi công nghệ dẫn đến người lao động mất việc làm thì họ được hưởng chế độ mất việc theo quy định hiện hành. Khi có quyết định bán doanh nghiệp, nếu người lao động thôi việc hoặc mất việc thì doanh nghiệp mới phải trả trợ cấp thôi việc, mất việc cho thời gian làm việc tại doanh nghiệp đó [14].

Ngày 11/4/2002, Chính phủ ban hành Nghị định số 41/2002/NĐ – CP về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước. Tại Điều 7 quỹ hỗ trợ dôi dư chịu trách nhiệm cấp kinh phí cho các doanh nghiệp để giải quyết lao động dôi dư, nguồn kinh phí để giải quyết vấn đề này do Quỹ hỗ trợ lao động dôi dư trả.

Như vậy, trong giai đoạn này những lao động làm việc trong nhà nước bị mất việc làm sẽ được xem xét, hỗ trợ có nhiều cơ hội hơn so với người lao động bị mất việc trước đây. Điều này thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đến đời sống vật chất, tinh thần của người lao động với mong muốn bù đắp những tổn thất về tài chính cho họ khi mất việc, đồng thời tạo điều kiện cho người lao động tìm việc mới thông qua chính sách hỗ trợ đào tạo, giới thiệu việc làm, để họ yên tâm, ổn định cuộc sống.

*** Giai đoạn từ năm 2006 đến nay:**

Giải quyết việc làm và đảm bảo cho mọi người có khả năng lao động có việc làm là vấn đề luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm, nhiều chính sách được đưa ra song chưa đầy đủ, vẫn còn nhiều bất cập, vướng mắc trong quá trình thực hiện. Nhằm khắc phục điều đó, ngày 29/6/2006, Quốc hội đã chính thức thông qua Luật Bảo hiểm xã hội, các văn bản pháp lý cao nhất, toàn diện nhất từ trước đến nay được áp dụng cho các đối tượng tham gia bảo hiểm; Trong đó có chế độ bảo hiểm dành cho người lao động bị mất việc. Sự ra đời của Luật Bảo hiểm xã hội đã giúp người sử dụng lao động san sẻ gánh nặng tài chính mỗi khi doanh nghiệp có người thôi việc.

Ngày 08/8/2007, Chính phủ ban hành Nghị định số 32/2007/NĐ-CP về chính sách tinh giản biên chế, những người thôi việc được trợ cấp 03 tháng tiền lương để tìm việc làm mới, một tháng rưỡi tiền lương cho mỗi năm công tác có đóng bảo hiểm xã hội. Những người thôi việc sau khi đi học sẽ được hưởng nguyên lương đang hưởng, được trợ cấp kinh phí học nghề tối đa 06 tháng, học nghề xong được trợ cấp ba tháng lương để tìm việc làm, cứ mỗi năm công tác được trợ cấp 02 tháng lương [17].

Ngày 27/4/2010, Nghị định số 46/2010/NĐ-CP công chức có nguyện vọng nghỉ việc được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền đồng ý hoặc do không hoàn

thành nhiệm vụ trong hai năm liên tiếp sẽ được cho thôi việc và hưởng trợ cấp mỗi năm bằng 02 tháng lương đang hưởng, thấp nhất là một tháng lương.

Quốc hội đã thông qua Luật Việc làm ngày 16/11/2013, tuy nhiên ngày 01/01/2015 luật này mới có hiệu lực. Chế định về bảo hiểm thất nghiệp được quy định tại Chương VI của Luật này. So với các quy định trước đây, nội dung của Luật về bảo hiểm thất nghiệp, cho phép mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp, bỏ quy định về đăng ký thất nghiệp, bổ sung chế độ hỗ trợ, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, bổ sung điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp, thay đổi cách tính thời gian nghề, hỗ trợ tối đa 1% quỹ tiền lương tháng đóng vào BHTN và quy định cụ thể đơn vị tiếp nhận hồ sơ.

Thông qua hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật nêu trên cho thấy, chính sách thôi việc và chính sách bảo hiểm thất nghiệp luôn tồn tại song hành với nhau, mục tiêu chung là giải quyết tình trạng mất việc cho người lao động. Việc ban hành các chính sách không chỉ là vấn đề giải quyết tình thế mà còn đáp ứng yêu cầu cấp thiết của xã hội trong từng thời kỳ và từng giai đoạn.

Tiểu kết chương 1

Bảo hiểm thất nghiệp là một chế độ độc lập trong hệ thống bảo hiểm xã hội, có những đặc điểm riêng và phụ thuộc vào tiêu chí pháp luật của từng quốc gia. Trong chương 1, tác giả đã nghiên cứu các vấn đề lý luận chung về bảo hiểm thất nghiệp và pháp luật liên quan, giúp người đọc hiểu rõ hơn về bản chất, vai trò, đặc điểm và các nội dung của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp, bao gồm đối tượng tham gia, chế độ bảo hiểm và quỹ bảo hiểm.

Ngoài ra, tác giả cũng đã khái quát lịch sử phát triển pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam, cho thấy mặc dù Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ người lao động mất việc, nhưng tình trạng này vẫn chưa được giải quyết triệt để. Hệ thống bảo hiểm thất nghiệp cần được củng cố và phát huy hiệu quả hơn nữa.

Để cải thiện tình hình, Nhà nước cần có những giải pháp và chế tài hữu hiệu nhằm bảo đảm quyền lợi cho người lao động thất nghiệp. Đồng thời, Việt Nam cũng nên học hỏi từ kinh nghiệm của các quốc gia khác như Trung Quốc, Nga và Thụy Điển để hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thất nghiệp.

.

CHƯƠNG 2

PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1 Pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam

2.1.1 Đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp

Hiện nay, quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam có hai đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Điều 43 và Điều 44 của Luật Việc làm năm 2013.

** Thứ nhất, người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp*

Mọi công dân Việt Nam đều phải tham gia BHTN khi làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc không xác định thời hạn; hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc xác định thời hạn; hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng. Trong trường hợp người lao động giao kết và đang thực hiện nhiều hợp đồng lao động được quy định tại khoản 1 Điều 43 Luật Việc làm năm 2013 thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động ký kết đầu tiên phải có trách nhiệm tham gia BHTN. Như vậy, chỉ những người lao động là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và có nhu cầu làm việc; giao kết hợp đồng làm việc như trên điều khoản với người sử dụng lao động thì mới là đối tượng của BHTN.

Do đó, những lao động khác lại là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam; những người đang hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hàng tháng, giúp việc gia đình; những người giao kết hợp đồng lao động dưới 03 tháng sẽ không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

Không chỉ vậy, người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản hoặc ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên sẽ không ảnh hưởng tới tiền lương hàng tháng tại cơ quan, đơn vị, tổ chức nơi mình làm việc mà còn được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội, người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã giao kết theo quy định của pháp luật thì không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp [3].

So với thời điểm ban hành, quy định về đối tượng tham gia bảo hiểm trước đây đã trở nên không còn phù hợp với tình hình thực tế hiện nay, đòi hỏi cần có những điều chỉnh và bổ sung để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người lao động và yêu cầu phát triển của xã hội. Theo Điều 43 Luật Việc làm 2013, ngoài trường hợp NLĐ ký kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc không xác định thời hạn được tham gia bảo hiểm thất nghiệp thì những người ký kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc xác định thời hạn; hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc có thời hạn nhất định từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng đã được quyền tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Quy định mới về BHTN đã cho phép mở rộng hơn với đối tượng tham gia, tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế đối với người lao động có thời hạn làm việc dưới 03 tháng, người giúp việc gia đình. Đây là đối tượng rất cần có sự quan tâm, giúp đỡ, để đảm bảo quyền lợi được tham gia bảo hiểm thất nghiệp của người lao động. Nhà nước cần cân nhắc, xem xét, bổ sung thêm vào chính sách thực hiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp để họ được hưởng quyền lợi bảo hiểm như những người lao động khác.

**** Thứ hai, người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp***

Bên cạnh đối tượng là người lao động thì người sử dụng lao động cũng là đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thất nghiệp ngay từ khi mới ban hành đã giới hạn phạm vi được tham gia BHTN của người sử dụng lao động rõ ràng. Người sử dụng lao động có thể sử dụng từ 10 lao động trở lên tại các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp [5]. Pháp luật về BHTN quy định người sử dụng lao động khi tham gia bảo hiểm thất nghiệp gồm: Cơ quan Nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, đơn vị vũ trang nhân dân; tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp; cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam; doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ gia đình, hộ kinh doanh, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động [6]. Do đó, việc tham gia bảo hiểm thất nghiệp không còn phụ thuộc vào số lượng người lao động nữa mà căn cứ vào thời hạn làm việc theo hợp đồng làm việc của người lao động. Sự thay đổi đáng kể này không chỉ hỗ trợ, giải

quyết khó khăn cho người lao động khi mất việc mà còn ràng buộc thêm trách nhiệm từ phía người sử dụng lao động.

2.1.2 Điều kiện hưởng Bảo hiểm thất nghiệp

Căn cứ theo Điều 49, Luật Việc làm 2013 điều kiện để người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp được quy định cụ thể như sau: Người lao động thuộc đối tượng hưởng bảo hiểm thất nghiệp đã nêu trên đang đóng BHTN được nhận tiền trợ cấp thất nghiệp khi có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật:

2.1.2.1 Đã chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc:

Bộ luật Lao động 2019 đã quy định cụ thể những trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động. Căn cứ tại Điều 34 Bộ luật Lao động 2019, những trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động được quy định như sau:

- Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 Bộ luật Lao động 2019.

- Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

- Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

- Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự 2015, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.

- Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

- Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.

- Người sử dụng lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

- Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.

- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật Lao động 2019.

- Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật Lao động 2019.

- Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật Lao động 2019.

- Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật Lao động 2019.

- Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

Những trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, ngoại trừ một số trường hợp nhất định, không được hưởng bảo hiểm thất nghiệp, bao gồm:

- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc trái pháp luật;

- Hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hằng tháng.

Các quy định về chấm dứt hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động 2019 được thiết kế nhằm bảo đảm quyền lợi và nghĩa vụ của cả người lao động và người sử dụng lao động, tạo ra sự rõ ràng và minh bạch trong quan hệ lao động. Việc tuân thủ đúng các quy định sẽ nâng cao hiệu quả trong việc quản lý lao động, đồng thời đáp ứng tốt hơn nhu cầu thực tế hiện nay.

2.1.2.2 Đã đóng bảo hiểm thất nghiệp:

- Thời gian đóng BHTN: Người lao động muốn hưởng trợ cấp thất nghiệp thì phải đóng phí bảo hiểm thất nghiệp trong một khoảng thời gian nhất định trước khi bị mất việc làm. Thời gian tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp phải từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi thất nghiệp đối với trường hợp ký kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc có xác định thời hạn và không xác định thời hạn. Từ 12 tháng trở lên trong thời gian 36 tháng trước khi mất việc đối với người lao động ký kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc một công việc nhất định có

thời hạn đủ 03 tháng đến dưới 36 tháng theo khoản 2 Điều 49 Luật Việc làm năm 2013.

- Mức đóng bảo hiểm thất nghiệp: Việc đóng bảo hiểm thất nghiệp là điều cần thiết, phòng trường hợp rủi ro xảy đến cho cả hai bên. Nếu người sử dụng lao động và người lao động không tự giác đóng phí bảo hiểm thất nghiệp thì người lao động sẽ không được tham gia chế độ và khi thất nghiệp sẽ không được hưởng bất cứ quyền lợi nào.

Căn cứ theo khoản 1 Điều 57 Luật Việc làm năm 2013, mức đóng bảo hiểm thất nghiệp được quy định như sau:

- + Người lao động đóng bằng 1% tiền lương tháng;
- + Người sử dụng lao động đóng bằng 1% quỹ tiền lương tháng của những người lao động đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp;
- + Nhà nước hỗ trợ tối đa 1% quỹ tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của những người lao động đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp và do ngân sách trung ương bảo đảm.

Tiền lương đóng bảo hiểm thất nghiệp: Do tiền lương đóng bảo hiểm thất nghiệp cũng là tiền lương đóng bảo hiểm xã hội, cho nên tiền lương đóng bảo hiểm thất nghiệp sẽ được xác định theo quy định tại Điều 89 Luật bảo hiểm xã hội 2014 và Điều 6, Điều 15 Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017, cụ thể:

Nhóm người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định:

- + Tiền lương tháng là tiền lương theo ngạch, bậc, cấp bậc quân hàm và các khoản phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề (nếu có). Tiền lương này tính trên mức lương cơ sở.
- + Tiền lương tháng đóng bao gồm cả hệ số chênh lệch bảo lưu theo quy định của pháp luật về tiền lương. (Theo căn cứ tại khoản 1 Điều 6 Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017).

2.1.2.3 Đã nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp

Điều kiện để hưởng trợ cấp thất nghiệp là người lao động bị thất nghiệp phải nộp hồ sơ tại trung tâm dịch vụ việc làm ở địa phương nơi người lao động muốn

được nhận trợ cấp thất nghiệp trong thời hạn 03 tháng kể từ khi chấm dứt hợp đồng lao động. Theo quy định tại khoản 5 Điều 1 Thông tư số 04/2013/TT- BLĐTBXH, trong thời hạn 03 tháng kể từ ngày người lao động bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, nếu người lao động chưa có việc làm mà có nhu cầu hưởng trợ cấp thất nghiệp thì phải đi đăng ký để được hưởng trợ cấp thất nghiệp [5]. Theo quy định hiện hành, trong thời hạn nêu trên, người thất nghiệp chỉ cần nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp là được hưởng trợ cấp (Căn cứ tại khoản 1 Điều 17 Nghị định 28/2015/NĐ-CP) [4]. Quy định này tạo điều kiện cho người thất nghiệp thuận lợi hơn trong quá trình giải quyết quyền lợi của họ.

Người lao động đủ điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp cần sớm làm 01 bộ hồ sơ hưởng BHTN cho trung tâm dịch vụ việc làm tại nơi mình đang sinh sống để được xét hưởng bảo hiểm thất nghiệp sớm, đảm bảo cuộc sống tối thiểu cho bản thân và gia đình trong giai đoạn khó khăn.

Trước đây, để được hưởng trợ cấp người thất nghiệp phải có xác nhận về việc chưa đăng ký thất nghiệp của trung tâm giới thiệu việc làm, nơi NLD đã làm việc trước khi bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động. Điều này đã gây khó khăn, rắc rối cho người đăng ký, vì vậy, rất khó để có được chính xác số lượng người thất nghiệp. Trên thực tế cho thấy, khi không có việc làm, người thất nghiệp thường có những biểu hiện ngại, tự ti khi phải đăng kí nên nếu đưa ra quy định bắt buộc phải đăng ký thất nghiệp mới được hưởng trợ cấp, thì chưa chắc họ đã đến cơ quan tiếp nhận thông tin để đăng ký. Mặt khác, việc đăng ký thất nghiệp tạo ra nhiều rào cản hơn đối với NLD có nhu cầu đăng ký thất nghiệp tại trung tâm giới thiệu việc làm không phải là nơi đã làm việc trước khi bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc. Để khắc phục tình trạng này, pháp luật đã đề ra quy định người thất nghiệp được nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp ở trung tâm dịch vụ việc làm tại địa phương nơi họ muốn nhận trợ cấp, giúp cho NLD dễ dàng và chủ động hơn trong việc tiến hành thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp. Qua đó, các cơ quan quản lý Nhà nước cũng có những số liệu chính xác hơn về số lượng người thất nghiệp, từ đó đề ra những biện pháp phù hợp để giải quyết tình trạng thất nghiệp,

góp phần hoạch định các chính sách kinh tế - xã hội của đất nước, trong đó có cả chính sách về vấn đề việc làm và thất nghiệp.

2.1.2.4 Người lao động chưa tìm được việc làm sau 15 ngày làm việc kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng BHTN

Người lao động chưa tìm được việc làm sau 15 ngày làm việc kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp phải tới trung tâm dịch vụ việc làm, trừ các trường hợp quy định tại khoản 4 điều 49 Luật Việc làm năm 2013 như: Thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ công an; đi học tập có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên; chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục bắt buộc, cơ sở cai nghiện bắt buộc; bị tạm giam; chấp hành hình phạt tù; ra nước ngoài định cư; đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng; chết.

Ngày thứ nhất trong 15 ngày được hiểu là ngày làm việc đầu tiên sau khi người thất nghiệp đăng ký hưởng trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp tới trung tâm dịch vụ việc làm, tính từ ngày thứ hai đến hết ngày thứ sáu hàng tuần. Đối với những trường hợp thất nghiệp ngắn ngày sẽ không nhận chế độ của BHTN, đồng thời Nhà nước quy định rõ trường hợp không được hưởng trợ cấp để tránh xảy ra tình trạng NLD lạm dụng chính sách, giúp cho cơ quan bảo hiểm xã hội nắm được rõ và chính xác hơn số lượng cũng như tình trạng của người thất nghiệp. Tuy nhiên, hết thời gian này mà người thất nghiệp chưa tìm được việc làm mới thì họ sẽ được hỗ trợ giới thiệu việc làm.

Sau hai lần được giới thiệu việc làm mới phù hợp với ngành nghề, trình độ của người lao động đã được đào tạo hoặc việc làm đó họ có kinh nghiệm mà vẫn từ chối thì sẽ không được hưởng trợ cấp thất nghiệp. Quy định này nhằm tránh trường hợp người thất nghiệp dựa dẫm vào chế độ trợ cấp của bảo hiểm thất nghiệp mà không chịu tìm kiếm việc làm. Thực tế, có không ít người thất nghiệp dù đã tìm được việc làm mới rồi nhưng lại không thông báo cho cơ quan chức năng, một phần xuất phát từ việc các cơ quan quản lý Nhà nước chưa thật sự chặt chẽ đối với tình trạng việc làm của NLD mà phụ thuộc hầu hết vào sự chủ động, tự giác thông báo từ phía người lao động.

2.1.3 Các chế độ bảo hiểm thất nghiệp

Bảo hiểm thất nghiệp là chế độ bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất việc làm, hỗ trợ NLD học nghề, duy trì và tìm kiếm việc làm trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

Trong thời buổi kinh tế khó khăn, BHTN được xem là phao cứu sinh giải quyết không ít khó khăn cho người lao động. Chế độ bảo hiểm thất nghiệp bao gồm 4 chế độ theo quy định tại Điều 42 Luật Việc làm năm 2013:

2.1.3.1 Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 50 Luật Việc làm 2013 thì mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp.

Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp nhưng tối đa không quá 05 lần mức lương cơ sở hoặc không quá 05 lần mức lương tối thiểu vùng. Như vậy, năm 2024, mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 6 tháng liền kề trước khi thất nghiệp; nhưng không quá 05 lần mức lương cơ sở ($5 \times 2.340.000$ đồng = 11.700.000 đồng) [10] hoặc không quá 05 lần mức lương tối thiểu vùng ($5 \times 4.960.000$ đồng = 24.800.000 đồng) [11]. Theo đó, năm 2024, mức hưởng trợ cấp thất nghiệp cao nhất khoảng 24,8 triệu đồng tối đa 06 tháng đối với người lao động làm ở vùng I.

Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính theo số tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp, cứ đóng đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng thì được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp, sau đó, cứ đóng đủ thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng.

Thời điểm hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính từ ngày thứ 16, kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định. Thông tư số 15/2023/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh – Xã hội có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15/02/2024 quy định, tháng hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính theo tháng dương lịch. Mỗi tháng hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính từ ngày người lao động bắt đầu hưởng trợ

cấp thất nghiệp theo quy định tại khoản 3 Điều 50 Luật Việc làm năm 2013 đến ngày đó của tháng sau trừ 01 ngày. Trường hợp tháng sau không có ngày tương ứng thì ngày kết thúc của tháng hưởng trợ cấp thất nghiệp là ngày cuối cùng của tháng đó.

Tuy nhiên, mức hưởng tối đa còn phụ thuộc vào khu vực hưởng và thời gian đóng BHTN. Việc đóng bảo hiểm thất nghiệp hàng tháng được tính nếu người sử dụng lao động và người lao động đã thực hiện hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc và đã đóng bảo hiểm thất nghiệp. Thời gian đóng BHTN để xét hưởng trợ cấp thất nghiệp là tổng các khoảng thời gian đã đóng bảo hiểm thất nghiệp liên tục hoặc không liên tục, được cộng dồn từ khi bắt đầu đóng cho đến khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc mà chưa hưởng trợ cấp thất nghiệp.

Người lao động đang đóng bảo hiểm bị mất việc làm hay chấm dứt hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật được hiểu là người có tháng liền kề trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã đóng BHTN và được tổ chức bảo hiểm xã hội xác nhận. Những trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc trái pháp luật, bị xử lý kỷ luật, sa thải, buộc thôi việc theo quy định của pháp luật hoặc bị kết án tù giam theo quyết định của Tòa án, chết hoặc mất tích theo tuyên bố của Tòa án sẽ không được hưởng trợ cấp BHTN. Việc quy định như vậy để tránh tình trạng NLD ỷ lại vào bảo hiểm thất nghiệp mà không coi trọng công việc của mình.

2.1.3.2 Chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, học nghề

*** Điều kiện hưởng chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, học nghề**

Bảo hiểm thất nghiệp là một trong những chính sách áp dụng đối người tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, đảm bảo cho NLD có được một khoản tiền bù đắp, giúp họ trang trải cuộc sống trong thời gian họ bị mất việc làm. Ngoài việc được hưởng trợ cấp thất nghiệp thì người lao động còn được hỗ trợ học nghề. Hỗ trợ học nghề được xác định là biện pháp giúp cho người lao động được đào tạo nghề, tạo ra cơ hội để họ chuyển đổi nghề nghiệp, sớm quay lại tham gia vào thị trường lao động, tạo ra thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình.

Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, học nghề là quyền lợi mà nhiều lao động bị bỏ quên. Nhà nước đã cố gắng làm công tác truyền thông rất nhiều nhưng ít người biết đến chính sách này, người lao động chưa thực sự quan tâm tới chế độ này.

*** Mức hỗ trợ học nghề cho người lao động**

Mức hỗ trợ học nghề cho người lao động tối đa là 01 triệu đồng/người/tháng. Mức hỗ trợ cụ thể tính theo tháng, tùy theo từng ngành nghề, mức thu học phí và thời gian học nghề thực tế theo quy định của cơ sở dạy nghề. Nguồn kinh phí thực hiện hỗ trợ học nghề do bảo hiểm xã hội Việt Nam chi trả từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

*** Thủ tục hưởng chế độ hỗ trợ học nghề**

Trước hết, người lao động cần đáp ứng các điều kiện được quy định tại Điều 49 của Luật Việc làm năm 2013. Ngoài ra, người lao động cũng phải nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm trong vòng 03 tháng kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc. Thủ tục hưởng chế độ hỗ trợ học nghề được thực hiện theo trình tự như sau:

Thứ nhất, người lao động có nhu cầu học nghề, sau khi chuẩn bị đầy đủ hồ sơ theo quy định tại Điều 24 Nghị định 28/2015/NĐ-CP được sửa đổi và bổ sung tại Nghị định số 61/2020/NĐ-CP thì sẽ nộp hồ sơ tại Trung tâm dịch vụ việc làm nơi người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp hoặc Trung tâm dịch vụ việc làm địa phương nơi người lao động có nhu cầu học nghề [3]. Đây là bước quan trọng trong việc đảm bảo quyền lợi và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho người lao động đang đối diện với tình trạng thất nghiệp. Hồ sơ này đặc biệt quan trọng với người lao động có nhu cầu học nghề để cải thiện khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động.

Thứ hai, sau khi nhận hồ sơ hỗ trợ học nghề từ người lao động sẽ mất khoảng 20 ngày là việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ thì trung tâm dịch vụ việc làm xem xét, kiểm tra hồ sơ để xác minh thông tin cụ thể về nghề, thời gian học nghề, thời điểm học nghề, cơ sở đào tạo nghề mà người lao động có nhu cầu được đào tạo.

Thứ ba, Trung tâm dịch vụ việc làm sau khi xem xét, xác minh thì những thông tin này sẽ được trình đến Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để

quyết định về việc có hỗ trợ đào tạo nghề cho người lao động trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày trung tâm dịch vụ việc làm nhận được hồ sơ từ người lao động.

Thứ tư, quyết định về việc hỗ trợ học nghề sẽ được trung tâm dịch vụ việc làm gửi đến các bên liên quan gồm: Bảo hiểm xã hội cấp tỉnh, cơ sở dạy nghề – nơi dạy nghề cho người lao động, người lao động đề nghị hỗ trợ học nghề. Trường hợp người lao động không được hỗ trợ học nghề thì trung tâm dịch vụ việc làm phải có văn bản trả lời và nêu rõ lý do cho người lao động.

Thứ năm, sau 02 ngày làm việc kể từ ngày hẹn trong phiếu hẹn kết quả mà người lao động không có mặt để nhận quyết định hỗ trợ học nghề thì trung tâm trình lên Giám đốc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội để ban hành hủy bỏ quyết định hỗ trợ học nghề, trừ các trường hợp bị ốm đau, thai sản có xác nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền hoặc trường hợp bất khả kháng khác như hỏa hoạn, lũ lụt, động đất, sóng thần, dịch họa, dịch bệnh (có xác nhận của UBND cấp xã), hoặc trường hợp bị tai nạn (có xác nhận của cảnh sát giao thông hoặc cơ sở y tế [2]).

Thứ sáu, trường hợp người lao động đã được giải quyết hỗ trợ học nghề thì trung tâm việc làm sẽ phải xác nhận vào trong sổ bảo hiểm xã hội về việc đã giải quyết hỗ trợ học nghề. Điều này đảm bảo rằng việc hỗ trợ học nghề được thực hiện một cách hiệu quả và minh bạch.

2.1.3.3 Chế độ hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm

Chế độ tư vấn, giới thiệu việc làm góp phần duy trì việc làm ổn định sản xuất, bảo đảm an sinh xã hội trên địa bàn tỉnh, thành phố.

Hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm là chế độ BHTN quan trọng, cần thiết mà người lao động có quyền lợi được hưởng khi tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Căn cứ theo khoản 1 Điều 14 Luật Việc làm năm 2013 quy định rằng người lao động được hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm khi thỏa mãn điều kiện: Người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc và người lao động nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp. Khác với các chế độ bảo hiểm thất nghiệp khác, người lao động không cần phải đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp thì mới được hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm. Tuy nhiên, hoạt động hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm này lại có ảnh hưởng tới việc hưởng trợ cấp thất nghiệp của NLĐ, có thể họ sẽ bị chấm dứt

chế độ hưởng trợ cấp thất nghiệp nếu có từ 03 lần kêu gọi hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm bởi trung tâm dịch vụ việc làm mà không tham gia dự tuyển, hoặc dự tuyển và trúng tuyển nhưng không nhận việc hay không nhận việc do trung tâm dịch vụ việc làm giới thiệu mà không có lý do chính đáng.

Quy trình tư vấn, giới thiệu việc làm: Được quy định tại Điều 5 Thông tư 15/2023/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thực hiện theo Điều 52 của Luật Việc làm năm 2013 và một số điều của Nghị định 61/2020/NĐ-CP hướng dẫn Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp.

2.1.4 Quỹ bảo hiểm thất nghiệp

*** Nguồn hình thành quỹ bảo hiểm thất nghiệp**

Quỹ bảo hiểm thất nghiệp là một trong những quỹ tài chính quan trọng của hệ thống an sinh xã hội, có vai trò hỗ trợ người lao động khi mất việc làm và giúp họ nhanh chóng tái hòa nhập thị trường lao động. Để đảm bảo khả năng chi trả cũng như thực hiện các hoạt động trợ cấp thất nghiệp, quỹ bảo hiểm thất nghiệp được hình thành trên cơ sở sự đóng góp và hỗ trợ của Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động. Các nguồn quỹ hình thành quỹ BHTN chủ yếu từ các khoản đóng góp và hỗ trợ; tiền sinh lời của hoạt động đầu tư từ quỹ và các nguồn thu nhập khác.

Theo Điều 57 Luật Việc làm năm 2013, người lao động có trách nhiệm đóng 1% tiền lương tháng vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định. Vậy nên, lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp là tiền đề có căn cứ của người lao động khi đóng bảo hiểm xã hội, bắt buộc không quá 20 tháng lương cơ sở tại thời điểm đóng BHTN. Người lao động còn đóng bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định, số tiền lương tháng đóng vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp là căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc. Theo quy định mới, mức đóng tối đa là 20 tháng lương tối thiểu vùng tại thời điểm đóng BHTN chứ không căn cứ vào mức lương tối thiểu chung như trước nữa.

Quỹ bảo hiểm thất nghiệp không chỉ hỗ trợ người lao động trong thời gian thất nghiệp mà còn tạo ra nguồn thu sinh lời qua các khoản đầu tư, góp phần vào việc tăng trưởng tài chính bền vững cho quỹ:

- Tiền sinh lời của hoạt động đầu tư từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp

Ngoài các khoản đóng góp trực tiếp, quỹ bảo hiểm thất nghiệp còn được sinh lời thông qua các hoạt động đầu tư từ quỹ. Để bảo toàn và tăng trưởng quỹ, bảo hiểm thất nghiệp được sử dụng nguồn tiền nhàn rỗi tạm thời trong quỹ đầu tư. Theo Điều 90 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, quỹ BHTN có thể được đầu tư với các lĩnh vực an toàn như trái phiếu Chính phủ, tín phiếu kho bạc và các dự án được Nhà nước phê duyệt nhằm tăng trưởng nguồn vốn. Phần lợi nhuận thu được từ các khoản đầu tư này sẽ tiếp tục được bổ sung vào quỹ hàng năm, tạo nguồn quỹ dài hạn và bền vững [5].

- Các nguồn thu hợp pháp khác:

Bên cạnh các khoản đóng góp, hỗ trợ, tiền lãi từ hoạt động đầu tư từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp, quỹ còn được bổ sung từ các nguồn thu hợp pháp khác như: Tiền lãi chậm đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định; tiền phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực BHTN, hoặc các khoản hỗ trợ, viện trợ từ tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước; các khoản thu hợp pháp khác theo quy định của pháp luật. Nhờ có các khoản này, quỹ bảo hiểm thất nghiệp luôn được duy trì, góp phần bảo đảm quyền lợi cho các đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Điều này được quy định rõ tại Điều 59 Luật Việc làm năm 2013 [6].

*** Việc quản lý và sử dụng quỹ bảo hiểm thất nghiệp**

Quỹ bảo hiểm thất nghiệp được quản lý và sử dụng theo quy định của Luật Việc làm năm 2013, nhằm đảm bảo tính minh bạch, an toàn, hiệu quả [6].

Quỹ bảo hiểm thất nghiệp được hoạch toán độc lập để thực hiện nhiều chính sách hỗ trợ cho người lao động. Việc thu, chi, quản lý, sử dụng quỹ phải đảm bảo tính thống nhất, công khai, minh bạch theo chế độ tài chính của Nhà nước và được Nhà nước bảo hộ. Quỹ được sử dụng để giải quyết vấn đề thất nghiệp, không được tùy tiện sử dụng quỹ để giải quyết các vấn đề xã hội khác. Vì thế, để duy trì và phát triển quỹ, việc cho phép thực hiện các hoạt động đầu tư từ quỹ là hết sức cần thiết song cần có những biện pháp cụ thể để đảm bảo việc đầu tư đó là an toàn, hiệu quả và khi cần thiết có thể thu hồi lại được. Do đó, hàng năm cơ quan BHTN có trách

nhiệm lập báo cáo tài chính về quản lý quỹ và báo cáo trước Quốc hội cũng như các cơ quan có liên quan để đảm bảo giám sát, chặt chẽ.

2.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Thành phố Hà Nội, với diện tích 3359,82 km², là một đô thị đặc biệt và thành phố trực thuộc Trung ương của Việt Nam, giữ vai trò là Thủ đô và trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa lớn của cả nước. Với những lợi thế về vị trí địa lý thuận lợi giữa trung tâm đồng bằng Bắc Bộ, là một trong những trọng điểm kinh tế của khu vực. Nhờ hệ thống giao thông đường bộ, đường sắt, cảng biển phát triển, thành phố Hà Nội dễ dàng kết nối với các khu vực kinh tế trong nước và các khu vực lân cận. Không chỉ là trung tâm chính trị - hành chính, Thủ đô còn là đầu tàu kinh tế, đóng vai trò động lực phát triển của vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và Đồng bằng sông Hồng.

Những năm gần đây, thành phố Hà Nội duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế ổn định. Năm 2023, GRDP của thành phố tăng 7,12%, vượt mức trung bình cả nước nhờ sự phát triển mạnh mẽ của các ngành công nghiệp, dịch vụ, và công nghệ cao. Các khu công nghiệp như Bắc Thăng Long, Sài Đồng và Quang Minh tập trung nhiều nhà máy của các tập đoàn lớn như Honda, Samsung, Canon,... tạo động lực lớn cho kinh tế thành phố.

Thủ đô Hà Nội là thành phố đông dân thứ hai cả nước với dân số đầu năm 2022 đạt 8.418.883 người. Với dân số trẻ và lượng người trong độ tuổi lao động lớn, thành phố Hà Nội hưởng lợi từ nguồn lao động dồi dào. Sự phát triển các ngành công nghiệp và dịch vụ cũng thu hút lao động từ nhiều tỉnh khác, góp phần gia tăng dân số lao động của thành phố.

2.2.1 Thực trạng thực hiện bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội

*** Thứ nhất, tình trạng thất nghiệp ở thành phố Hà Nội:**

Trong những năm gần đây tình trạng thất nghiệp tại thành phố Hà Nội diễn biến phức tạp, đặc biệt gia tăng trong và sau giai đoạn dịch COVID-19. Đại dịch đã

gây gián đoạn chuỗi cung ứng và buộc nhiều doanh nghiệp phải tạm ngừng hoạt động hoặc cắt giảm quy mô, ảnh hưởng đến việc làm của người lao động, nhất là lao động phi chính thức, lao động trẻ, lao động cao tuổi, và người có thu nhập thấp. Theo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội cho biết, trong năm 2020-2021, có hơn 200 nghìn lao động tại Hà Nội bị mất việc hoặc phải tạm ngừng việc, làm gia tăng đáng kể số lượng hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp và áp lực lên quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

Từ khi triển khai thực hiện, bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) tại thành phố Hà Nội đã dần đi vào đời sống, được người sử dụng lao động và người lao động đón nhận tích cực, với số lượng người tham gia tăng đáng kể. Theo Bảo hiểm xã hội Hà Nội, số người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc trên địa bàn thành phố Hà Nội tính đến hết năm 2023 là 2.057.698 người, tăng 74.936 người (tăng 3,78%) so với năm 2022, đạt 100,18% kế hoạch bảo hiểm xã hội Việt Nam giao; chiếm 43,9% lực lượng lao động trong độ tuổi lao động, vượt 0,9% chỉ tiêu được Hội đồng nhân dân và UBND thành phố giao [24]. Điều này cho thấy sự nỗ lực trong việc nâng cao ý thức tham gia BHXH của người lao động cũng như các chính sách hỗ trợ của chính quyền địa phương nhằm bảo đảm an sinh xã hội, tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững của lực lượng lao động tại Hà Nội. Tuy nhiên, với tốc độ đô thị hóa nhanh, nhiều lao động nhập cư và lao động hợp đồng ngắn hạn vẫn gặp khó khăn khi tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Hà Nội đã triển khai nhiều chương trình tuyên truyền nâng cao nhận thức về quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp, nhưng tỷ lệ tham gia của lao động nhập cư còn thấp, đòi hỏi chính sách hỗ trợ để đảm bảo quyền lợi cho nhóm lao động này khi mất việc.

*** Thứ hai, về quỹ bảo hiểm thất nghiệp.**

Thành phố Hà Nội đứng thứ hai cả nước với hơn 86 nghìn người được nhận hỗ trợ từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), tổng chi trả hơn 250 tỷ đồng. Bảo hiểm xã hội thành phố đã hỗ trợ hơn 1,2 triệu người, tổng kinh phí hơn 2 nghìn tỷ đồng, đạt 74,3% số lao động thuộc diện hỗ trợ [25]. Bảo hiểm xã hội trên địa bàn thành phố Hà Nội cho biết, trong 11 tháng đầu năm 2023, ngành đã chi trả chế độ trợ cấp

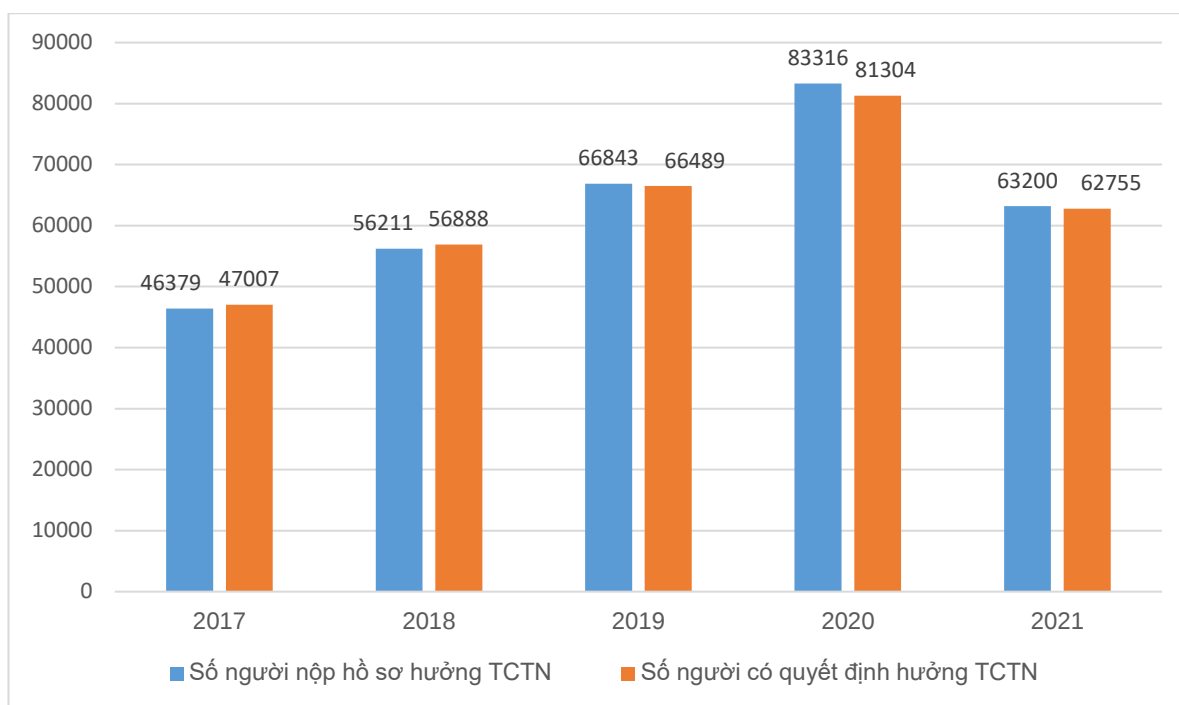
từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp cho hơn 76.000 lao động. Cùng với đó, các bên giải quyết, tạo điều kiện cho hơn 500 lao động thuộc đối tượng hưởng bảo hiểm thất nghiệp tham gia học nghề trình độ sơ cấp. So với cùng kỳ năm 2022, số lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp năm 2023 trên địa bàn thành phố Hà Nội tăng hơn 10.000 người so với 11 tháng năm 2022, chi trả chế độ cho gần 65.000 người hưởng.

Trong thời gian dịch bệnh, Thủ đô Hà Nội đã tích cực thực hiện Nghị quyết số 116/NQ-CP và Quyết định số 28/2021/QĐ-TTg, huy động nhân lực làm cả cuối tuần để nhanh chóng chuyển hỗ trợ đến người lao động và các doanh nghiệp. Năm 2021, quỹ BHTN chi hơn 1,2 tỷ đồng hỗ trợ hàng ngàn lao động bị ảnh hưởng bởi dịch COVID-19, nhấn mạnh vai trò quan trọng trong đảm bảo an sinh xã hội nhưng cũng đối diện với thách thức duy trì bền vững khi số người thất nghiệp gia tăng.

*** Thứ ba, về các chế độ bảo hiểm thất nghiệp.**

Trong các chế độ của BHTN thì trợ cấp thất nghiệp là nội dung được người lao động quan tâm nhất. Đây là một trong những quyền lợi cơ bản của người lao động khi tham gia bảo hiểm thất nghiệp, là khoản tiền nhằm mục đích ổn định cuộc sống sau khi mất việc làm. Vài năm trở lại đây, chính sách trợ cấp thất nghiệp ở thành phố Hà Nội đã có những bước chuyển mình mạnh mẽ, đạt được nhiều kết quả khả quan, giúp người lao động giảm bớt áp lực tài chính trong thời gian tìm kiếm công việc mới.

- *Một là, về tình hình hưởng trợ cấp thất nghiệp:*



Biểu đồ: Thống kê số người nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp và số người có quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp (người)

(Nguồn: Thông tin từ Phòng BHTN- Trung tâm dịch vụ việc làm Hà Nội)

Qua biểu đồ trên, có thể thấy số người nộp hồ sơ để hưởng trợ cấp thất nghiệp tăng liên tục qua các năm, từ 46.379 người năm 2017 lên đến 63.200 người năm 2021 (tăng 36,2 % so với năm 2017). So với năm 2018, số người nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp năm 2019 tăng lên khá nhiều (tăng 18,9% so với năm 2018). Từ năm 2019 đến năm 2021, số người nộp hồ sơ tăng liên tục ở mức cao; từ năm 2019 đến năm 2020 có sự tăng đột biến do ảnh hưởng của đại dịch COVID khiến nhiều người lao động mất việc, tăng 24,6%. Tuy nhiên đến năm 2021, thì số lượng người nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp lại giảm so với năm 2020, từ 83.316 xuống còn 63.200, giảm xuống 24,1%. Nguyên nhân của sự sụt giảm này là do đại dịch đã ổn định hơn, mọi người bắt đầu được quay trở lại làm việc, Nhà nước cũng siết chặt hơn về các điều kiện được hưởng bảo hiểm thất nghiệp so với trước đây.

Bảng: Tình hình biến động về trợ cấp thất nghiệp

Nội dung		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Số người tạm dừng hưởng trợ cấp thất nghiệp (người)		3583	5541	7072	7275	4319	4930	5260
Số người tiếp tục hưởng trợ cấp thất nghiệp (người)		922	1521	2023	2107	1513	1730	1880
Số người chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp	Chuyển đi	135	223	249	213	159	180	200
	Chuyển đến	140	231	275	327	111	125	130

(Nguồn: Thông tin từ Phòng BHTN- Trung tâm dịch vụ việc làm Hà Nội)

Như vậy, năm 2022, số lượng người tạm dừng hưởng trợ cấp thất nghiệp đạt 4.930 người, trong khi số người tiếp tục hưởng trợ cấp thất nghiệp tăng lên 1.730 người. Tỷ lệ người tiếp tục hưởng trợ cấp trong tổng số người tạm dừng, đạt khoảng 35%. Điều này cho thấy có sự cải thiện nhất định về việc hỗ trợ người lao động trở lại với thị trường việc làm, mặc dù tỷ lệ này vẫn không cao.

Đến năm 2023, số người tạm dừng hưởng trợ cấp thất nghiệp đã tăng nhẹ lên 5.260 người, số người tiếp tục hưởng trợ cấp cũng tăng lên 1.880 người. Tỷ lệ này cho thấy một xu hướng ổn định, với tỷ lệ người tiếp tục hưởng trợ cấp thất nghiệp đạt khoảng 35,7% trong tổng số người tạm dừng. Sự gia tăng này phản ánh những nỗ lực của các cơ quan chức năng trong việc cung cấp hỗ trợ và tư vấn cho người lao động.

- *Hai là*, về chế độ hỗ trợ tư vấn giới thiệu việc làm cho lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp.

Trung tâm dịch vụ việc làm thành phố Hà Nội đã bàn giao với phòng bảo hiểm thất nghiệp phối hợp với trung tâm tư vấn, giới thiệu việc làm để hỗ trợ tư vấn và giới thiệu việc làm cho người lao động hưởng TCTN. Trung tâm đa dạng hóa công tác tư vấn, giới thiệu việc làm thông qua nhiều hình thức từ trực tiếp đến trực tuyến, phục vụ hàng ngàn lượt lao động và các doanh nghiệp mỗi năm. Từ 2017 đến 2022, có hơn 2,8 triệu lao động đã được tư vấn việc làm, với gần 319 nghìn lao động được giới thiệu việc làm và 11.4175 người lao động đã nhận được việc. Năm 2022, trung

tâm tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn cho lao động thất nghiệp và thành công giới thiệu việc làm cho hơn 5 nghìn lao động.

Nhìn chung, việc thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp tại Hà Nội đã bảo vệ quyền lợi người lao động và giảm tỷ lệ thất nghiệp. Tuy nhiên, một số khó khăn vẫn tồn tại, đặc biệt trong việc tiếp cận chính sách với lao động nhập cư và khu vực phi chính thức. Để chính sách phát huy hiệu quả hơn, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan và các biện pháp hỗ trợ cụ thể cho từng nhóm đối tượng lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội.

2.2.2. Đánh giá chung

*** Những kết quả đạt được**

Trong quá trình thực hiện pháp luật Việt Nam về BHTN tại thành phố Hà Nội, chính sách bảo hiểm xã hội nói chung và chính sách bảo hiểm thất nghiệp nói riêng đã có nhiều kết quả tích cực, phát huy vai trò hữu hiệu trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động cũng như người sử dụng lao động, tạo điều kiện để mọi người được tham gia và được hưởng quyền lợi về bảo hiểm thất nghiệp, đồng thời đảm bảo nền kinh tế, ổn định hiện nay.

Thứ nhất, số lượng tham gia và quy mô quỹ bảo hiểm thất nghiệp gia tăng nhanh chóng.

Chính sách bảo hiểm thất nghiệp được triển khai từ năm 2009, đã dần trở thành một công cụ quan trọng trong hệ thống an sinh xã hội, thu hút ngày càng nhiều lao động tham gia. Đặc biệt, trong giai đoạn chịu ảnh hưởng nghiêm trọng bởi dịch Covid-19, số lượng lao động mất việc tại thành phố Hà Nội và trên cả nước gia tăng mạnh mẽ.

Để hỗ trợ lao động và doanh nghiệp bị tác động, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 116/NQ-CP ngày 24/9/2021, tạo cơ hội cho 8,34 triệu lao động tại Hà Nội nhận trợ cấp từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp, với số lượng hồ sơ đăng ký hàng tháng dao động từ 50.000 - 70.000 hồ sơ vào các tháng cao điểm. Theo Bảo hiểm Xã hội, số lượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp giai đoạn 2020 – 2023 đạt khoảng 1,7 triệu người và tăng lên hơn 1,9 triệu vào năm 2023, thể hiện sự cần thiết của quỹ trong việc bảo vệ an sinh xã hội cho người lao động. Gói hỗ trợ an sinh từ quỹ bảo hiểm

thất nghiệp dành cho lao động bị ảnh hưởng bởi dịch Covid - 19 đã giúp gần 13 triệu người vươn lên với tổng kinh phí hơn 30 nghìn tỷ đồng, góp phần tiếp sức cho người lao động và doanh nghiệp vượt qua khó khăn.

Thứ hai, công tác tư vấn giới thiệu việc làm tăng hàng năm; việc tiếp nhận và giải quyết trợ cấp thất nghiệp đạt được kết quả đáng khích lệ.

Thành phố Hà Nội cùng cả nước đã triển khai nhiều hoạt động hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm qua các trung tâm dịch vụ việc làm, giúp người lao động nhanh chóng quay lại thị trường lao động. Theo chỉ đạo của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Hà Nội, trung tâm dịch vụ việc làm thành phố đã tổ chức 23 phiên giao dịch với 746 doanh nghiệp tham gia, đáp ứng nhu cầu tuyển dụng hơn 11 nghìn chỉ tiêu, qua đó 4.800 người được phỏng vấn và 1.700 người được tuyển dụng. Thành phố cũng đã quyết định trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp cho 5.200 người với số tiền khoảng 148 tỷ đồng, hỗ trợ tư vấn việc làm cho 5.500 người và hỗ trợ, đào tạo học nghề cho 236 người với mức kinh phí 1,1 tỷ đồng. Trong 04 tháng đầu năm 2022, Hà Nội đã giải quyết việc làm cho 7.4200 lao động, đạt 46,4% kế hoạch của năm, tăng 22,3% so với cùng kỳ năm 2021. Thành phố đã giải quyết trợ cấp thất nghiệp cho hơn 15 nghìn người với kinh phí hỗ trợ 430,5 tỷ đồng [22]. Các hoạt động hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm không chỉ giúp người lao động ổn định cuộc sống mà còn duy trì sự phát triển bền vững của thị trường lao động tại thành phố Hà Nội và trên toàn quốc.

Thứ ba, công tác hỗ trợ học nghề đạt được kết quả tích cực.

Theo báo cáo của trung tâm dịch vụ việc làm, chính sách hỗ trợ học nghề cho người thất nghiệp đã đạt được nhiều kết quả đáng khích lệ, đóng góp quan trọng vào việc nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và cải thiện khả năng tìm kiếm việc làm, có nguyện vọng học nghề theo đúng quy định pháp luật của NLĐ. Công tác hỗ trợ, đào tạo học nghề đã có những chuyển biến tích cực, số người được hỗ trợ, đào tạo học nghề có xu hướng tăng dần. Trung tâm dịch vụ việc làm thành phố Hà Nội đã liên kết với hơn 16 cơ sở dạy nghề để tổ chức đào tạo 27 nghề với trình độ sơ cấp cho những người có nhu cầu. Đây là minh chứng rõ ràng, hiệu quả của chính sách hỗ trợ,

đào tạo học nghề, những nghề được đào tạo phù hợp với xu hướng sử dụng lao động của thị trường lao động hiện nay .

*** Những tồn tại trong thực hiện bảo hiểm thất nghiệp tại thành phố Hà Nội**

Bên cạnh những thành tựu trong quá trình thực hiện, pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thất nghiệp cũng gặp phải những khó khăn nhất định trong quá trình áp dụng như sau:

Thứ nhất, về phía doanh nghiệp.

Theo Luật Việc làm năm 2013, đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) tại thành phố Hà Nội đã được mở rộng, nhưng số các doanh nghiệp tham gia vẫn còn thấp. Nhiều doanh nghiệp trốn tránh nghĩa vụ này, báo cáo không đầy đủ về số lượng lao động và không đóng bảo hiểm đúng mức quy định, dẫn đến quyền lợi của người lao động không được đảm bảo khi họ mất việc. Tình trạng nợ đóng BHTN cũng chưa được giải quyết triệt để, với thành phố Hà Nội đứng đầu cả nước về nợ bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp. Không ít các doanh nghiệp, đặc biệt trong ngành xây dựng và dệt may đã có hành vi cố tình chậm đóng, viện cớ gặp khó khăn về kinh tế để xin nộp chậm.

Việc này ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động, khi họ không thể chốt sổ bảo hiểm xã hội và không nhận được chế độ bảo hiểm thất nghiệp đúng hạn. Hàng tháng, người lao động không trực tiếp đóng bảo hiểm thất nghiệp, mà chỉ trích một phần lương để cho doanh nghiệp nộp. Mặc dù Nghị định số 61/2020/NĐ-CP đã sửa đổi, bổ sung, quy định về các biện pháp xử phạt đối với hành vi vi phạm trong việc đóng BHTN, nhưng việc thực thi thực hiện còn gặp phải nhiều khó khăn, thiếu tính răn đe, khiến một số doanh nghiệp tiếp tục vi phạm mà không bị xử lý nghiêm.

Thứ hai, về phía người lao động.

Nhận thức của người lao động về quyền lợi tham gia bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) vẫn còn hạn chế, đặc biệt trong khu vực người lao động phi chính thức. Nhiều lao động chưa hiểu rõ về quyền lợi và nghĩa vụ của mình, dẫn đến tình trạng khai báo không trung thực với trung tâm dịch vụ việc làm về việc tìm kiếm việc làm hàng tháng. Một số người cố tình không thông báo tình trạng việc làm để hưởng lợi

kép từ cả trợ cấp thất nghiệp và lương từ công việc mới. Ngoài ra, còn có trường hợp lao động chưa đủ thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp vẫn nộp hồ sơ xin hưởng trợ cấp.

Hầu hết, người lao động chỉ chú trọng vào số tiền trợ cấp thất nghiệp mà họ được nhận, chứ không quan tâm đến các chế độ khác của bảo hiểm thất nghiệp. Việc này thể hiện qua số lượng người lao động được hỗ trợ, đào tạo học nghề còn rất hạn chế. Sự thiếu hiểu biết của người lao động còn thể hiện qua quá trình làm thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp, khi có tới 02 đến 03 người trong số 10 người nộp hồ sơ gặp phải vấn đề hồ sơ không hợp lệ. Tình trạng này không chỉ làm mất quyền lợi cơ bản của người lao động mà còn gây khó khăn cho cơ quan giải quyết về chế độ bảo hiểm thất nghiệp này.

Thứ ba, về phía các nhà quản lý.

Công tác quản lý, giám sát, tuyên truyền thông tin thực hiện chính sách BHTN tới các địa phương, huyện, quận còn rất chậm, nhiều bất cập, hình thức tuyên truyền nghèo nàn, chưa rộng rãi, chưa hiệu quả dẫn đến một bộ phận không nhỏ người lao động, người sử dụng lao động không nắm bắt được thông tin dẫn tới việc đăng kí thất nghiệp và hoàn thiện hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp chậm hơn so với quy định làm ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động, người sử dụng lao động. Các đơn vị doanh nghiệp chưa thường xuyên tổ chức truyền tải thông tin về chính sách bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động. Sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng trong giám sát, kiểm tra việc thực hiện chính sách của các doanh nghiệp chưa đi tới đâu. Các biện pháp chế tài chưa đủ mạnh và thiếu đồng bộ, dẫn đến nhiều doanh nghiệp vi phạm mà không bị xử lý nghiêm khắc.

Thứ tư, về công tác hỗ trợ tư vấn giới thiệu việc làm.

Trong công tác hỗ trợ tư vấn giới thiệu việc làm, sự liên hệ giữa các trung tâm dịch vụ việc làm với người sử dụng lao động về vấn đề cung ứng lao động mới chỉ dừng lại ở việc giới thiệu lao động đến phỏng vấn, chưa thật sự quan tâm đến kết quả của công tác cung ứng lao động, chưa tạo ra được mối quan hệ chặt chẽ giữa việc cung ứng lao động của trung tâm với các doanh nghiệp, để nâng cao hiệu quả của công tác giải quyết việc làm cho lao động thất nghiệp. Ngoài những tồn đọng

nêu trên, còn một số bất cập khác liên quan tới thời gian hưởng và thời gian chi trả trợ cấp thất nghiệp. Thời gian chi trả trợ cấp thất nghiệp của bảo hiểm xã hội và thời gian người lao động được hưởng trợ cấp thất nghiệp bị lệch, không khớp nhau; thường bảo hiểm xã hội chi trả trước nên gây ra nhiều khó khăn cho trung tâm dịch vụ việc làm thực hiện các thủ tục tạm dừng, tiếp tục, chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp cho người lao động.

Tiểu kết chương 2

Tại Chương 2, tác giả tập trung phân tích pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thất nghiệp và thực tiễn thực hiện trên địa bàn thành phố Hà Nội. Căn cứ thực trạng pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thất nghiệp, có thể thấy hiện nay các quy định về bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam là tương đối cụ thể và chi tiết. Việc chuyển đổi bảo hiểm thất nghiệp từ Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 sang Luật Việc làm năm 2013 là một bước tiến lớn, khi chúng ta nhìn nhận bảo hiểm thất nghiệp không chỉ là chế độ thụ động như trước nữa, thay vào đó là một chế độ linh hoạt về mặt tài chính và các hoạt động tạo việc làm cho người lao động. Theo Luật Việc làm năm 2013, đã có nhiều quy định được thay đổi phù hợp hơn với thực tiễn, việc bổ sung thêm điều khoản hưởng bảo hiểm thất nghiệp, thêm chế độ hỗ trợ bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề để duy trì việc làm hay việc xóa bỏ trợ cấp một lần.

Trong phần thực tiễn thực hiện pháp luật về BHTN trên địa bàn thành phố Hà Nội, tác giả đã khái quát được thực trạng thực hiện pháp luật về BHTN tại thành phố Hà Nội. Pháp luật về BHTN đã đạt được những thành tựu đáng kể như số lượng người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp ngày càng tăng, công tác quản lý quỹ bảo hiểm thất nghiệp được triển khai hiệu quả và minh bạch hơn, các chế độ hỗ trợ học nghề và trợ cấp thất nghiệp đạt được những thành quả khích lệ, tư vấn giới thiệu việc làm đạt được những kết quả tích cực. Bên cạnh những thành tựu đã đạt được thì vẫn còn những tồn tại, hạn chế trong việc thực tiễn thực thi pháp luật về BHTN trên địa bàn thành phố Hà Nội. Từ những tồn tại nêu trên thì việc hoàn thiện pháp luật BHTN là một yêu cầu cấp thiết và cần được thực hiện trong thời gian sớm nhất có thể.

Trong tương lai, cần đẩy mạnh việc nâng cao nhận thức của người lao động và doanh nghiệp về quyền lợi và nghĩa vụ khi tham gia bảo hiểm thất nghiệp, đồng thời cải thiện cơ chế giám sát và quản lý để đảm bảo bảo hiểm thất nghiệp trở thành công cụ an sinh xã hội hiệu quả và bền vững tại thành phố Hà Nội.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI.

3.1. Một số bất cập trong thực hiện chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật Việt Nam từ thực tiễn thực hiện

Thứ nhất, quy định về đối tượng tham gia.

Theo căn cứ tại khoản 1 Điều 3, Điều 43 Luật Việc làm 2013 quy định chỉ những người lao động là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và có nhu cầu làm việc; giao kết các loại hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc có thời hạn từ 03 tháng trở lên với người sử dụng lao động mới là đối tượng của BHTN. Do đó, người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam; người đang hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hàng tháng, giúp việc gia đình; người giao kết hợp đồng lao động dưới 03 tháng không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Ngoài ra, các đối tượng là người lao động thuộc khu vực phi chính thức cũng không thuộc đối tượng tham gia BHTN. Điều này khiến cho khối lao động phi chính thức thiếu sự bảo vệ của xã hội, của pháp luật, cũng như hạn chế sự đảm bảo các quyền lợi tại nơi làm việc và điều kiện lao động thỏa đáng. Theo thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, hiện số người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc hơn 16 triệu lao động (tức là khoảng 37% lực lượng lao động), trong khi số lượng đóng bảo hiểm thất nghiệp là 14,3 triệu lao động (tức là khoảng 31%) [4]. Có thể thấy, gần 1,7 triệu lao động không được tham gia BHTN mặc dù là đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Như vậy, đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp tại Luật Việc làm chưa bao phủ hết tất cả đối tượng có quan hệ lao động.

Thứ hai, quy định về điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Theo quy định tại Điều 49 Luật Việc làm năm 2013 và Điều 11 Nghị định số 61/2020/NĐ-CP thì một trong những điều kiện để người lao động bị thất nghiệp được hưởng trợ cấp đó là người lao động đang đóng bảo hiểm thất nghiệp nhưng bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, chấm dứt hợp đồng làm việc theo

quy định của pháp luật. Người lao động đang đóng BHTN được hiểu là người có tháng liền kề trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã đóng bảo hiểm thất nghiệp và được tổ chức bảo hiểm xã hội xác nhận. Với việc quy định như vậy, sẽ gây khó khăn trong việc hưởng bảo hiểm thất nghiệp cho nhóm đối tượng là người lao động làm việc tại các doanh nghiệp đang nợ bảo hiểm xã hội [3],[6]. Vì theo thống kê của bảo hiểm xã hội Việt Nam, tính đến tháng 06/2022, tổng số nợ BHXH, BHYT, BHTN trên cả nước là hơn 24.500 tỷ đồng. Trong đó, hơn 3.500 tỷ đồng là nợ khó đòi thuộc các doanh nghiệp đã bị phá sản, giải thể, không có khả năng trả nợ khiến hơn 206.000 lao động bị ảnh hưởng quyền lợi [5]. Những đối tượng này không có việc làm, không được trả lương nên không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp do không đáp ứng điều kiện hưởng là người đang đóng BHTN. Người đang đóng bảo hiểm thất nghiệp là người có tháng liền kề trước khi bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã đóng bảo hiểm thất nghiệp.

Thứ ba, mức đóng hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thất nghiệp quy định mức đóng góp vào quỹ dựa trên mức tiền lương, tiền công hàng tháng theo hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc. Song, quy định này còn lỏng lẻo, có nhiều trường hợp người lao động và người sử dụng lao động đã thỏa thuận, kê khai mức đóng bảo hiểm thấp hơn mức lương thực tế, cả hai bên đều không có ý thức thực sự muốn đóng BHTN. Đây là hành vi không trung thực, không đảm bảo tính công bằng trong quyền lợi của tất cả người lao động cùng tham gia. Một hậu quả khác của hành vi này là dẫn đến việc tồn tại tình trạng nợ đọng BHTN. Thực tế cho thấy, nhiều trường hợp, sau khi đóng đủ 12 tháng vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp thì người lao động đã tìm cách nghỉ việc để được hưởng trợ cấp thất nghiệp (Bởi vì có đóng hơn thời gian này thì họ cũng chỉ được hưởng như người đóng đủ 12 tháng).

Trong tháng đầu tiên khi nhận trợ cấp thất nghiệp, người lao động thường sẽ xin làm việc mới ở doanh nghiệp khác. Cũng có không ít người lao động bỏ việc ở doanh nghiệp này để đi làm cho một doanh nghiệp khác, trong thời gian chuyển đổi doanh nghiệp họ đăng ký thất nghiệp và được hưởng trợ cấp thất nghiệp. Có trường

hợp người lao động và người sử dụng lao động móc nối với nhau cùng chiếm dụng BHTN thông qua việc chấm dứt hợp đồng lao động để người lao động được hưởng trợ cấp, sau đó họ quay trở về làm việc bình thường cho chính doanh nghiệp mà họ đã xin nghỉ. Thậm chí, xuất hiện tình trạng làm giả hồ sơ để hưởng bảo hiểm hay người lao động tăng mức đóng BHTN trong 06 tháng cuối trước khi nghỉ việc để hưởng trợ cấp ở mức cao hơn, gây thất thoát nguồn thu quỹ bảo hiểm thất nghiệp... Các trường hợp trên đã làm cho chế độ trợ cấp thất nghiệp bị biến tướng trở thành trợ cấp thôi việc, ngừng việc mà các khoản chi được lấy từ bảo hiểm xã hội thay vì từ các doanh nghiệp (không đúng với bản chất của bảo hiểm thất nghiệp).

Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính theo số tháng đóng bảo hiểm, cứ đóng đủ từ 12 tháng đến 36 tháng thì được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp. Sau đó, cứ đóng đủ thêm 12 tháng tiếp theo thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng. Một trong những nguyên tắc của bảo hiểm thất nghiệp (Theo quy định tại Điều 41 Luật Việc làm năm 2013) là được tính trên cơ sở mức đóng, thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp. Như vậy, việc quy định mức hưởng tối đa của người tham gia là 12 tháng, trợ cấp thất nghiệp đang vi phạm nguyên tắc này khi giới hạn thời gian hưởng chỉ dưới 12 năm đóng. Ngoài ra, người có thời gian đóng đủ 12 tháng và 36 tháng đều có mức trợ cấp như nhau là được 12 tháng [6]. Khoảng thời gian này chênh lệch khá lớn, khiến cho nhiều lao động cảm thấy chưa được thỏa đáng và công bằng.

Thứ tư, quy định về các chế độ trong bảo hiểm thất nghiệp.

Theo quy định tại Điều 42 Luật Việc làm 2013, bảo hiểm thất nghiệp bao gồm 04 chế độ, trong đó trợ cấp thất nghiệp về bản chất là giải pháp bù đắp tạm thời, mới giải quyết được phần ngọn của vấn đề thất nghiệp. Khi đó, chế độ hỗ trợ học nghề, tư vấn giới thiệu việc làm mới là phần gốc cần được giải quyết, giúp cho người lao động nhanh chóng tìm được công việc mới, phù hợp. Tuy nhiên, quy định về việc thực hiện chế độ tư vấn, giới thiệu việc làm chưa được rõ ràng, cụ thể, dẫn đến việc thực hiện còn mang tính hình thức. Chi phí hỗ trợ, đào tạo cho người lao động học nghề còn chưa phù hợp.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 4 Nghị định 61/2020/NĐ-CP, mức hỗ trợ học nghề cho người lao động không quá 1 triệu đồng/người/tháng. Đối với người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp, tham gia khóa học nghề sẽ có mức chi phí học nghề cao hơn mức hỗ trợ học nghề, phần vượt quá mức hỗ trợ sẽ do người lao động tự chi trả. Điều này khiến cho nhiều người lao động thất nghiệp không quá mặn mà với việc tham gia các lớp hỗ trợ, đào tạo nghề cho họ. Ngoài ra, điều kiện hưởng chế độ hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động còn chưa phù hợp với tình hình thực tế. Để được nhận kinh phí hỗ trợ theo chế độ này, các doanh nghiệp cần đáp ứng rất nhiều điều kiện, như thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp; trường hợp được hưởng, số lượng lao động bị cắt giảm, kinh phí, phương án đào tạo nghề.... dẫn đến vấn đề từ khi triển khai Luật Việc làm năm 2013 đến nay, có rất ít đơn vị sử dụng lao động mà nộp hồ sơ đề nghị và đủ điều kiện được thụ hưởng chế độ này.

Từ những nguyên nhân trên, việc nâng cao nhận thức, cải thiện cơ chế giám sát và hoàn thiện quy định là việc rất cần thiết để bảo hiểm thất nghiệp hoạt động có hiệu quả và bảo vệ quyền lợi cho người lao động tốt hơn.

3.2. Hoàn thiện pháp luật về BHTN

3.2.1. Yêu cầu hoàn thiện

Bảo hiểm thất nghiệp là chính sách sớm đi vào cuộc sống và có hiệu quả, được dư luận xã hội, các doanh nghiệp, người lao động tích cực hưởng ứng, tham gia và đánh giá cao. BHTN là một biện pháp hỗ trợ thiết thực về mặt tài chính cho người lao động khi bị việc làm, nhằm giúp họ khắc phục khó khăn, ổn định cuộc sống. Đồng thời, các cơ chế từ chính sách này còn hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm, hỗ trợ, đào tạo học nghề, góp phần ổn định tâm lý, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động bị mất việc làm có cơ hội tìm kiếm, thích ứng với công việc mới.

Trải qua hơn 10 năm thực hiện với nhiều lần sửa đổi và bổ sung, BHTN đã đạt được một số kết quả đáng khích lệ, về cơ bản đã giải quyết được một phần quyền lợi cho người lao động. Song, bảo hiểm thất nghiệp vẫn còn nhiều bất cập khi chưa thật sự gắn bó với thị trường lao động, nặng nề về giải quyết trợ cấp thất nghiệp, chưa chú ý thỏa đáng đến các giải pháp phòng ngừa theo thông lệ quốc tế nên bảo

hiểm thất nghiệp chưa được cải cách một cách toàn diện. Việc nghiên cứu sửa đổi, hoàn thiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp, không chỉ chú trọng các giải pháp xử lý hậu quả mà thông qua việc chi trả trợ cấp thất nghiệp, giới thiệu việc làm, hỗ trợ, đào tạo học nghề nhằm đáp ứng yêu cầu của người lao động với công việc mới. Bên cạnh đó, cần chú trọng đến những giải pháp phòng ngừa, giảm thiểu tình trạng thất nghiệp cho các doanh nghiệp để họ duy trì sản xuất, kinh doanh, bảo đảm việc làm cho người lao động; đồng thời đẩy nhanh quá trình gia tăng số lượng người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp trong khu vực phi chính thức; ngăn chặn tình trạng gian lận, trục lợi chính sách bảo hiểm thất nghiệp.

Để có thể nâng cao hiệu quả của chính sách bảo hiểm thất nghiệp trong việc hỗ trợ, đào tạo giúp người lao động thất nghiệp sớm quay trở lại thị trường lao động; hạn chế những trường hợp vi phạm quy định pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian tới cần đặt ra những yêu cầu như sau:

Thứ nhất, hoàn thiện hệ thống pháp luật về BHTN. Trước hết, cần thực hiện tốt nhiệm vụ xây dựng hệ thống pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp đồng bộ, thống nhất, khả thi, công khai, minh bạch, ổn định, dễ tiếp cận với chi phí tuân thủ thấp. Hệ thống pháp luật này phải được thiết kế dựa trên hệ thống chính sách đã được hoạch định trong từng lĩnh vực phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế, chính trị, xã hội.

Thứ hai, hoàn thiện quy định về trách nhiệm của các cơ quan Nhà nước trong việc thực thi chính sách BHTN, cần phân định rõ: Trách nhiệm của bộ phận cơ quan lao động cần được làm rõ ràng trong việc quản lý, giám sát các đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp, đồng thời triển khai các biện pháp để dự báo số người tham gia cũng như số người thụ hưởng chính sách. Đối với cơ quan bảo hiểm xã hội, cần có trách nhiệm rà soát tình hình đóng bảo hiểm thất nghiệp của các doanh nghiệp, đảm bảo quá trình thu đúng và đủ. Các cơ quan liên quan khác cũng phải tăng cường công tác tuyên truyền và thúc đẩy mạnh việc tham gia bảo hiểm thất nghiệp của các doanh nghiệp.

Thứ ba, tổ chức rà soát, phát hiện, sửa đổi và bổ sung kịp thời các văn bản hướng dẫn thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp như: Nội dung rà soát cần bao

gồm các quy định về đối tượng được áp dụng chính sách BHTN và những vấn đề liên quan đến như chính sách, quy định thực hiện (đăng kí, giải quyết trợ cấp thất nghiệp), trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức doanh nghiệp và người lao động, chi phí hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm, hỗ trợ học nghề của các trung tâm giới thiệu việc làm đối với người lao động, người sử dụng lao động thất nghiệp.

Thứ tư, các quy định pháp luật về BHTN cần được hoàn thiện theo hướng đảm bảo sự bình đẳng và công bằng cho người lao động khi tham gia và thụ hưởng bảo hiểm thất nghiệp. Người lao động có thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp dài hơn và mức đóng cao hơn sẽ được hưởng trợ cấp thất nghiệp ở mức cao hơn. Không phải bất cứ ai tham gia vào bảo hiểm thất nghiệp đều chắc chắn được hưởng các chế độ bảo hiểm thất nghiệp, mà còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau theo quy định của pháp luật. Yêu cầu này được đặt ra cho bảo hiểm thất nghiệp sẽ giúp người lao động hiểu rõ hơn vào chính sách này, đồng thời nâng cao ý thức, trách nhiệm đối với công việc của mình.

3.2.2 Định hướng hoàn thiện:

Việc nghiên cứu hoàn thiện pháp luật về lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội nói chung và pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp nói riêng trong mối quan hệ với an sinh xã hội là rất cần thiết. Để giải quyết tình trạng thất nghiệp, cần phải có những giải pháp mang tính tổng thể. Nhà nước cần xây dựng các chương trình hỗ trợ học nghề và tạo việc làm cho NLD phù hợp với nhu cầu và thực tiễn; đồng thời, đẩy mạnh thu hút đầu tư trong nước và nước ngoài, cũng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài,... Bên cạnh đó, Nhà nước cũng cần hoàn thiện hơn nữa hệ thống an sinh xã hội, bao gồm cả bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp, sẽ giúp người lao động vượt qua khó khăn khi có sự biến động về việc làm và thu nhập.

Đối với pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thất nghiệp, cần hoàn thiện những vấn đề sau:

Một là, chính sách bảo hiểm thất nghiệp phải đảm bảo định hướng của Đảng, Nhà nước trong việc đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Chính sách này ra đời không chỉ để giúp NLD tạm thời ổn định cuộc sống bằng một khoản tiền nhất định, mà hơn thế nữa giúp người lao động tìm ra được một cánh cửa mới để sớm quay lại

thị trường lao động, một công việc phù hợp với bản thân. Việc điều chỉnh, sửa đổi và hoàn thiện pháp luật phải xoay quanh ý nghĩa trên, làm cho người lao động chỉ nghĩ đến trợ cấp thất nghiệp mà bỏ quên các chế độ rất quan trọng khác như hỗ trợ, đào tạo học nghề và tư vấn, giới thiệu việc làm.

Hai là, phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong việc thực thi chính sách về bảo hiểm thất nghiệp. Để nâng cao hiệu quả quản lý Nhà nước đối với bảo hiểm thất nghiệp, cần phát huy hơn nữa vai trò của tổ chức chính trị - xã hội, nhất là tổ chức công đoàn với tư cách là bảo vệ quyền lợi cho người lao động; hơn hết, cần phải nâng cao trách nhiệm hơn nữa trong quá trình thực thi chính sách BHTN.

Ba là, tăng cường hợp tác liên ngành và hợp tác quốc tế trong lĩnh vực bảo hiểm thất nghiệp nhằm chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ kỹ thuật về mô hình tổ chức thực hiện bảo hiểm thất nghiệp. Việc này bao gồm các hoạt động hỗ trợ, đào tạo nâng cao tay nghề, năng lực nhân sự thực hiện BHTN, từ đó xây dựng lên mô hình tổ chức hiệu quả, phù hợp với thông lệ quốc tế và các tiêu chuẩn tại các công ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên. Thông qua sự hợp tác này, sẽ tạo ra một thị trường lao động mở, giúp người lao động có thêm cơ hội tìm kiếm công việc tốt hơn và ổn định hơn. Tuy nhiên, cần nhận thức rõ rằng nguy cơ gia tăng tình trạng thất nghiệp cũng có thể xuất hiện nếu lực lượng lao động không đáp ứng được các yêu cầu về trình độ chuyên môn, tay nghề hoặc sức khỏe. Do đó, các chính sách BHTN phải được điều chỉnh linh hoạt, phù hợp với thông lệ quốc tế và tận dụng những cái hay, những xu hướng mới từ các quốc gia khác trên thế giới.

3.2.3 Các giải pháp pháp lý hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

**** Thứ nhất, mở rộng phạm vi đối tượng BHTN:***

Bổ sung đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm thất nghiệp gồm người lao động có giao kết hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động có thời hạn từ 01 tháng trở lên. Cùng với đó, cần xây dựng chế độ bảo hiểm thất nghiệp tự nguyện đối với người lao động nước ngoài đang làm việc theo hợp đồng lao động tại Việt Nam, để đảm bảo sự bình đẳng giữa lao động trong nước và quốc tế, thúc đẩy sự hợp tác, phát

triển thị trường lao động chung, đồng thời góp phần bổ sung vào nguồn quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

Theo quy định pháp luật hiện hành, người lao động nước ngoài tại Việt Nam chỉ được tham gia và hưởng các chế độ của bảo hiểm xã hội, chứ chưa có quy định nào về bảo hiểm thất nghiệp được áp dụng cho đối tượng này. Lao động nước ngoài vào Việt Nam hiện đến từ hơn 100 quốc gia và các vùng lãnh thổ trên thế giới. Những NLD này đã bỏ sức lao động của mình để tạo ra sản phẩm cho người sử dụng lao động, đóng góp vào sự phát triển của nền kinh tế Việt Nam. Không những vậy, sự tham gia của những đối tượng này còn làm gia tăng nguồn thu cho quỹ BHTN, giúp ổn định thị trường lao động khi quyền lợi được đảm bảo. Do đó, việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp là điều cần thiết, góp phần tạo ra sự bình đẳng giữa lao động trong nước và quốc tế, thúc đẩy sự hợp tác, phát triển thị trường lao động chung.

Ngoài ra, một đối tượng khác cũng cần được xem xét được đưa vào diện tham gia BHTN đó là những người giúp việc gia đình. Những đối tượng này giống như người lao động tham gia ký kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động, nhưng lại không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp do Luật Việc làm điều chỉnh. Có rất nhiều lí do được đưa ra như: người giúp việc là trẻ em, chưa đủ tuổi lao động, hay là những người già đã quá độ tuổi lao động, một số lí do khác cho rằng đây là công việc có thể bị mất việc bất cứ lúc nào, nên không phù hợp với việc tham gia BHTN. Những lí do trên chưa thực sự thuyết phục vì vẫn có những người lao động trong độ tuổi lao động, làm giúp việc gia đình, họ được hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, song lại không được hưởng bảo hiểm thất nghiệp. Số tiền mà NLD bỏ ra đóng bảo hiểm xã hội là không quá nhiều và không ảnh hưởng tới thu nhập của họ, trong đó mức đóng bảo hiểm thất nghiệp của người lao động thấp hơn so với mức đóng bảo hiểm xã hội là 1% và 8%. Do đó, nếu pháp luật quy định người giúp việc gia đình được tham gia BHTN sẽ đảm bảo quyền lợi cho người lao động, giúp họ có cuộc sống ổn định sau khi mất việc, hoặc được hỗ trợ học nghề nhằm tìm kiếm một công việc tốt hơn. Tuy nhiên, không phải tất cả người giúp việc gia đình

đều sẽ được tham gia BHTN, mà cần đặt ra những điều kiện về độ tuổi hay thời hạn về hợp đồng,....

**** Thứ hai, sửa đổi quy định pháp luật về điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp.***

Về điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp, có thể xem xét quy định cho phép những trường hợp người lao động đủ điều kiện, thời gian đóng BHTN dưới 12 tháng và trong vòng 24 tháng trước khi bị mất việc làm vẫn có thể được hưởng bảo hiểm thất nghiệp. Trong các trường hợp này, thời gian tham gia BHTN của người lao động có thể được quy đổi thành 12 tháng để làm căn cứ tính mức trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp, giúp họ được hưởng quyền lợi một cách thuận lợi hơn. Đồng thời, ngay cả khi người lao động bị mất việc hoặc thôi việc, họ vẫn được hưởng các chế độ trợ cấp mất việc hoặc trợ cấp thôi việc theo quy định của Bộ luật Lao động, nếu không đủ điều kiện hưởng BHTN. Quy định như vậy sẽ tạo điều kiện thuận lợi hơn cho người lao động khi họ mất việc, giúp họ có thể tìm được việc làm mới và vừa được hưởng trợ cấp thất nghiệp, vừa được hỗ trợ học nghề, tìm việc làm.

Căn cứ theo khoản 2 Điều 16 Nghị định 61/2020/NĐ-CP ngày 29/5/2020 của Chính phủ, quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm trong hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp, gồm: bản chính hoặc bản sao, chứng thực của một trong các giấy tờ sau đây xác nhận về việc chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc:

- Hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã hết hạn hoặc đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;
- Quyết định thôi việc;
- Quyết định kỷ luật buộc thôi việc;
- Thông báo hoặc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc.

Pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp tại các quốc gia đều có quy định riêng về việc loại trừ quyền được hưởng bảo hiểm thất nghiệp trong trường hợp người lao động bị sa thải, còn pháp luật Việt Nam chỉ đưa ra điều kiện là người lao động chấm dứt hợp đồng lao động mà không chỉ ra lỗi thuộc về bên nào. Trong trường hợp

người lao động bị sa thải do lỗi vi phạm kỷ luật xuất phát từ chính bản thân họ, những lao động này sẽ không được hưởng các trợ cấp từ bảo hiểm thất nghiệp tương đương với lao động mất việc. Do đó, cần đưa ra quy định cụ thể đối với trường hợp này, đồng thời cùng đảm bảo quyền lợi cho tất cả những người tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

**** Thứ ba, bổ sung chế tài đối với các trường hợp vi phạm BHTN:***

Hiện nay, chưa có văn bản quy phạm pháp luật nào quy định về trường hợp người sử dụng lao động không có khả năng thực hiện đầy đủ nghĩa vụ về BHTN như: Gặp khó khăn về tài chính, phá sản, bị rút giấy phép kinh doanh, không có người đại diện theo pháp luật,... dẫn đến việc chậm đóng, thiếu đóng hoặc không có khả năng đóng đầy đủ bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động làm cho họ gặp khó khăn, ảnh hưởng trong việc làm thủ tục hưởng BHTN do không đủ điều kiện về đóng bảo hiểm thất nghiệp. Vì vậy, cần bổ sung quy định theo hướng: trường hợp nếu người lao động bị chậm đóng bảo hiểm thất nghiệp mà không phải do lỗi của mình, họ vẫn đủ điều kiện để được hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

**** Thứ tư, quy định mức thu bảo hiểm thất nghiệp một cách hợp lý.***

Cần đặt ra quy định hợp lý hơn về mức đóng, đối tượng đóng góp vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp, cụ thể như sau:

Một là, không thu bảo hiểm thất nghiệp đối với người lao động có quá trình đóng bảo hiểm dài hoặc đã quá tuổi nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật lao động.

Hai là, giảm mức thu đối với một số đối tượng là người sử dụng lao động, nhằm tạo điều kiện giảm chi phí cho các doanh nghiệp, thúc đẩy sản xuất kinh doanh, nâng cao tính cạnh tranh, tạo điều kiện phát triển doanh nghiệp. Giảm mức đóng góp đối với một số đối tượng là người sử dụng lao động như: Các doanh nghiệp có nguồn vốn điều lệ thấp, các doanh nghiệp có quy mô nhỏ. Có thể nhận thấy, mức đóng góp về mặt tài chính của Nhà nước đối với quỹ bảo hiểm thất nghiệp đang có xu hướng giảm dần, phù hợp với tình hình BHTN hiện nay khi mà các khoản thu bảo hiểm thất nghiệp lớn hơn khá nhiều so với khoản chi của bảo hiểm thất nghiệp. Nhà nước cần xây dựng lộ trình tăng giảm mức đóng góp cho người sử dụng lao động sao cho phù hợp nhất. Điều này góp phần đảm bảo quyền lợi cho người lao động, đồng thời nâng

cao trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động, cũng như gia tăng quỹ BHTN.

Mức đóng bảo hiểm thất nghiệp nên được tính trên tổng thu nhập hàng tháng của người lao động, bao gồm cả tiền lương và các khoản phụ cấp thực lĩnh. Trên thực tế, thu nhập hàng tháng của người lao động cao hơn rất nhiều so với mức tiền lương đóng BHTN. Nếu quy định cũ không thay đổi, e rằng dẫn đến việc người lao động thiếu hiểu biết về quyền lợi được hưởng khi thất nghiệp, hoặc người sử dụng lao động tìm cách thỏa thuận với người lao động để đóng bảo hiểm thất nghiệp ở mức lương thấp, nhằm trục lợi. Điều này sẽ gây khó khăn cho việc thực hiện chính sách của Nhà nước. Thêm vào đó, cần điều chỉnh khung thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp cho hợp lý, với các mức hưởng BHTN tương ứng theo thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp. Pháp luật có thể điều chỉnh thành 02 mức hưởng: một mức áp dụng cho trường hợp đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng đến 24 tháng và một mức khác cho trường hợp đóng từ 25 tháng đến 36 tháng, với thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp tương ứng cho từng mức.

**** Thứ năm, cần ban hành quy định nhằm hỗ trợ học nghề, tư vấn giới thiệu việc làm cho NLD.***

Từ thực tiễn thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp, có thể nhận thấy hoạt động hỗ trợ học nghề, tư vấn giới thiệu việc làm chưa thực sự hiệu quả. Hầu như người lao động chỉ quan tâm tới việc nhận tiền TCTN mà ít có nhu cầu học nghề, đào tạo lại nghề. Bởi xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau như họ cần có việc làm ngay chứ không có thời gian đi học, số tiền hỗ trợ cho việc đi học không đủ để chi trả học phí hoặc một số lao động tuổi đã cao gặp khó khăn trong việc đi học nghề. Việc này cho thấy chính sách ưu đãi chưa phù hợp, quy định này không mang tính áp đặt hay bắt buộc lên NLD, dẫn tới việc người lao động trở nên thờ ơ. Vì vậy để phát huy được hiệu quả, cần đưa ra những chính sách hỗ trợ đào tạo học nghề thiết thực hơn, đồng thời đặt ra điều kiện bắt buộc cho người lao động phải tham gia vào các hoạt động, nhằm khắc phục những khó khăn mà nhiều người thất nghiệp đưa ra cho việc họ từ chối hưởng chính sách này.

Ngoài ra, Nhà nước cũng cần xem xét lại mức hỗ trợ học nghề cho người lao động. Mức hỗ trợ hiện nay còn khá thấp so với mặt bằng chung, thậm chí NLD còn phải tự bỏ tiền túi của mình để bù vào số tiền hỗ trợ học nghề mới đủ để hoàn thiện một khóa học nghề ngắn hạn.

**** Thứ sáu, hoàn thiện quy định pháp luật về việc quản lý, sử dụng quỹ bảo hiểm thất nghiệp.***

Việc đóng bảo hiểm thất nghiệp được chia theo tỷ lệ người lao động đóng 1% tiền lương, tiền công/tháng; người sử dụng lao động đóng 1% quỹ tiền lương, tiền công/tháng của những người tham gia bảo hiểm thất nghiệp và Nhà nước hỗ trợ 1% quỹ tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm thất nghiệp của những người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp và mỗi năm chuyển một lần [2]. Thực hiện quy định này cho thấy, có hiện tượng người sử dụng lao động trả tiền lương thực tế cho người lao động cao hơn mức ghi trong hợp đồng lao động và sử dụng mức tiền lương thấp ghi trong hợp đồng làm căn cứ tính đóng BHTN cho người lao động; hoặc có trường hợp cả người lao động và người sử dụng lao động cùng thỏa thuận với nhau về vấn đề này, gây thất thoát nguồn thu cho bảo hiểm xã hội, ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động cũng như sự minh bạch trong việc tham gia nộp và chi trả bảo hiểm thất nghiệp.

Căn cứ theo cách tính quỹ BHTN đã quy định cần được tính dựa trên cơ sở tiền lương, tiền thực tế trả cho người lao động, để trong trường hợp người sử dụng lao động tự ý hoặc phối hợp với người lao động trốn tránh, bớt tiền đóng vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Để làm được điều này, cần có sự kết hợp nhiều giải pháp như thanh tra, kiểm tra về tiền lương của các doanh nghiệp, xử lý nghiêm các hành vi trốn tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm thất nghiệp hoặc đóng không đầy đủ bảo hiểm thất nghiệp; tuyên truyền cho người lao động và người sử dụng lao động biết tầm quan trọng của việc đóng quỹ bảo hiểm thất nghiệp gắn liền với việc đảm bảo quyền lợi của họ; cần nghiên cứu làm rõ cách thức sử dụng quỹ BHTN trên cơ sở nguyên tắc đảm bảo công bằng giữa việc đóng và hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Ví dụ: Có thể lập ra một tài khoản danh nghĩa cho người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp, để khi họ thất nghiệp họ sẽ được hưởng các chế độ của BHTN.

Tài khoản này sẽ ghi nhận số tiền mà người tham gia bảo hiểm thất nghiệp đã đóng góp, tuy nhiên họ không thể rút ra khi họ đang làm việc. Khi họ về hưu mà không bị thất nghiệp trong quá trình làm việc, họ sẽ được BHTN trả lại số tiền mà họ đã tham gia đóng góp, còn số tiền mà các doanh nghiệp và Nhà nước đóng và hỗ trợ sẽ được sử dụng đưa vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Đây là một giải pháp khá hữu ích, nếu triển khai được giải pháp này thì số lượng người có nhu cầu tham gia đóng BHTN sẽ ngày càng nhiều, tạo ra sự hấp dẫn của bảo hiểm thất nghiệp đối với những người được tuyển dụng vào làm việc trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước. Trên thế giới có rất nhiều các quốc gia đã áp dụng tài khoản danh nghĩa với bảo hiểm thất nghiệp và cho thấy rất hiệu quả.

**** Thứ bảy, hoàn thiện các quy định pháp luật về xử lý vi phạm pháp luật bảo hiểm thất nghiệp.***

Mặc dù pháp luật đã đặt ra những quy định mới về BHTN, song tình trạng vi phạm bảo hiểm thất nghiệp vẫn tiếp diễn và có xu hướng gia tăng. Việc vi phạm không chỉ đến từ người lao động, người sử dụng lao động mà còn xuất phát từ các cơ quan quản lý BHTN. Hiện nay, việc áp dụng xử phạt được quy định tại Nghị định số 95/2013/NĐ-CP và Nghị định số 88/2015/NĐ-CP về việc quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội. Đối với những hành vi, vi phạm vượt quá mức xử phạt hành chính thì chưa có một chế tài cụ thể nào đủ sức răn đe. Do đó, Nhà nước cần bổ sung thêm chế tài hình sự đối với những hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp. Việc quy định chế tài hình sự này, sẽ gia tăng sức nặng và tính răn đe tới những đối tượng khi tham gia bảo hiểm thất nghiệp, góp phần giảm thiểu tình trạng nợ đọng, trốn đóng BHTN, gây ra những thiệt hại lớn mà người lao động phải gánh chịu. Cần sửa đổi, bổ sung các quy định trong Luật Việc làm, Luật Xử lý vi phạm hành chính và Bộ luật hình sự theo các hướng sau:

- *Đối với vi phạm của NLD*: Cần tăng mức phạt với những hành vi gian lận, không trung thực trong khai báo tình trạng việc làm, cung cấp hồ sơ giả để hưởng các chế độ bảo hiểm thất nghiệp.

- *Đối với vi phạm của NSDLD*: Cần bổ sung những hành vi vi phạm và các chế tài xử lý khi người sử dụng lao động không thực hiện trách nhiệm khai báo thông

tin, khai báo thông tin chậm, cung cấp thông tin sai sự thật với cơ quan trung tâm dịch vụ việc làm, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội theo quy định của pháp luật; tăng mức phạt đối với tội trốn đóng, chậm đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động.

- *Đối với vi phạm của cơ quan, tổ chức quản lý, thực hiện BHTN*: Bổ sung các hành vi, vi phạm và xử phạt đối với hành vi không cung cấp báo cáo cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, quy định rõ trách nhiệm của người đứng đầu nếu không thực hiện nghĩa vụ báo cáo theo quy định của Nhà nước đề ra.

- *Đối với vi phạm của cán bộ, công chức, viên chức*: Bổ sung quy định xử lý đối với hành vi sách nhiễu, hách dịch trong việc tiếp nhận, giải quyết chế độ bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động; các hành vi tiếp tay trong việc quản lý và sử dụng quỹ bảo hiểm thất nghiệp sai mục đích; thỏa thuận với cá nhân, tổ chức có liên quan để trục lợi số tiền hỗ trợ, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ tay nghề để duy trì việc làm cho người lao động; sai sót trong tham mưu giải quyết chế độ bảo hiểm thất nghiệp, trong cung cấp thông tin, báo cáo,... với các mức độ khác nhau gắn với các hình thức kỷ luật khác nhau, kể cả trách nhiệm đền bù chi phí nếu gây thiệt hại cho người lao động hoặc cho quỹ BHTN.

3.2.4. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện trên địa bàn thành phố Hà Nội

Bảo hiểm thất nghiệp là một trong những chính sách xã hội quan trọng trong hệ thống an sinh xã hội, góp phần thực hiện công bằng xã hội, tiến bộ và phát triển bền vững của đất nước. Đây chính là công cụ quan trọng của chính sách nền kinh tế thị trường, nhằm góp phần điều tiết quan hệ cung - cầu trên thị trường lao động. Bảo hiểm thất nghiệp không chỉ bảo đảm bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi mất việc làm, mà còn tích cực hỗ trợ đào tạo lại nghề, giới thiệu việc làm,... giúp người lao động sớm trở lại thị trường lao động. Đồng thời, người sử dụng lao động cũng nhận được các quyền lợi khuyến khích, nhằm tiếp nhận và giữ người lao động làm việc lâu dài, nhất là đối với người lao động thuộc nhóm yếu thế. Vì vậy, trong thời gian tới, cần tập trung vào một số định hướng sau:

Thứ nhất, kiện toàn và nâng cao đội ngũ cán bộ, công chức trong quá trình tổ chức thực hiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp tại thành phố Hà Nội. Có thể nhận

thấy trong những năm trở lại gần đây, việc triển khai quy định pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp tại thành phố Hà Nội còn gặp nhiều khó khăn vướng mắc. Một trong những nguyên nhân cơ bản là do sự hạn chế về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, nhân viên trong hoạt động về bảo hiểm thất nghiệp. Do đó, để công tác thực hiện bảo hiểm thất nghiệp được tốt hơn trong thực tiễn, chúng ta cần tập trung vào một số giải pháp như:

- Kiện toàn bộ máy tổ chức, quản lý cán bộ trong công tác bảo hiểm thất nghiệp từ cấp tỉnh tới các cấp cơ sở. Các cơ quan thực hiện quản lý về bảo hiểm thất nghiệp cần đặt ra những tiêu chí cụ thể trong việc tuyển dụng, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, đồng thời chú ý tới việc thực hiện công tác điều động, luân chuyển cán bộ nhằm đạt hiệu quả tốt nhất trong việc sử dụng nguồn nhân lực.

- Tăng cường công tác đào tạo và nâng cao kiến thức trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ. Bản thân mỗi cán bộ, công chức phải tự ý thức được trách nhiệm của mình đối với công việc, luôn luôn trau dồi học hỏi nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp nhằm đáp ứng các nhu cầu ngày càng cao của chế độ bảo hiểm thất nghiệp. Đồng thời cũng cần chú ý tới tác phong làm việc, cách ứng xử với mọi người xung quanh, phù hợp với văn hóa công sở, tránh xảy ra tình trạng hạch sách, gây khó dễ cho người lao động trong quá trình giải quyết các thủ tục bảo hiểm thất nghiệp.

Thứ hai, tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Đây là một trong những giải pháp quan trọng về việc tổ chức thực hiện bảo hiểm thất nghiệp tại thành phố Hà Nội hiện nay. Các cơ quan có thẩm quyền cần thực hiện các hoạt động sau:

- Tăng cường mọi hoạt động thanh tra, kiểm tra chuyên đề về bảo hiểm thất nghiệp nhằm rà soát, kịp thời phát hiện ra những vấn đề phát sinh, từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện chính sách về bảo hiểm thất nghiệp; đồng thời phát hiện các hành vi vi phạm để có các biện pháp ngăn chặn, xử lý kịp thời.

- Theo dõi và đôn đốc việc thực hiện kết luận thanh tra, kiểm tra nhằm nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của các đối tượng và đề xuất các biện pháp để thi hành dứt điểm các kiến nghị còn tồn đọng về bảo hiểm thất nghiệp.

- Các hoạt động phối hợp rà soát, tự rà soát việc tham gia và hưởng các chế độ bảo hiểm thất nghiệp của bảo hiểm xã hội ở các tỉnh, thành phố, các trung tâm dịch vụ việc làm cần được tăng cường, nhằm kịp thời phát hiện, ngăn chặn và xử lý các hành vi vi phạm.

Thứ ba, thúc đẩy mạnh mẽ công tác tuyên truyền và phổ biến chính sách pháp luật nhằm nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về chính sách bảo hiểm thất nghiệp.

Từ thực tiễn thực hiện bảo hiểm thất nghiệp cho tới nay, có thể thấy trình độ nhận thức và hiểu biết về bảo hiểm thất nghiệp của người lao động và người sử dụng lao động còn ở mức thấp, chưa hiểu được mục đích của chính sách bảo hiểm thất nghiệp. Do đó cần đưa ra những biện pháp cụ thể, nhằm nâng cao ý thức pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động, như sau:

- Nghiên cứu, đổi mới toàn diện nội dung, hình thức và phương pháp tuyên truyền phù hợp với đặc điểm, tính chất đặc thù của từng nhóm đối tượng, từng vùng, miền, để bảo đảm hiệu quả công tác tuyên truyền gắn kết với sự phát triển của đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

- Tuyên truyền phổ biến về kiến thức pháp luật tới từng người lao động để giúp họ hiểu rõ cốt lõi, nội dung chính của bảo hiểm thất nghiệp. Nội dung tuyên truyền không chỉ tập trung vào các quy định về tham gia, điều kiện hưởng các chế độ bảo hiểm thất nghiệp mà còn cần phải chú ý tuyên truyền vai trò của chính sách, các hành vi vi phạm về bảo hiểm thất nghiệp, hình thức xử phạt, mức xử phạt đối với từng hành vi. Từ đó, nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật của các đối tượng được tuyên truyền, làm hạn chế các hành vi gian lận, trục lợi quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

- Công tác tuyên truyền, phổ biến phải được tổ chức thường xuyên, giúp người lao động và người sử dụng lao động nhanh chóng nắm bắt được mọi thông tin mỗi khi thay đổi quy định. Hình thức tuyên truyền phải đa dạng, phong phú, thông qua

các phương tiện truyền thông như báo, đài, tờ rơi, ấn phẩm liên quan đến bảo hiểm thất nghiệp.

Thứ tư, nâng cao hiệu quả tham gia hoạt động hỗ trợ học nghề và tư vấn giới thiệu việc làm của các trung tâm dịch vụ việc làm trên địa bàn thành phố Hà Nội. Thực tế, tỉ lệ hoạt động hỗ trợ học nghề, tư vấn việc làm cho người lao động tại Hà Nội còn thấp, chưa đạt nhiều kết quả như mong đợi. Do đó, để nâng cao chất lượng và hiệu quả của các hoạt động này cần thực hiện:

- Nâng cao năng lực của cán bộ, quản lý trong việc thực hiện bảo hiểm thất nghiệp, đặc biệt là kỹ năng tư vấn giới thiệu việc làm, kỹ năng đào tạo nghề và các kỹ năng mềm hỗ trợ, để vừa thực hiện hiệu quả việc giải quyết các chế độ bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động lại vừa tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho người lao động về quyền, trách nhiệm khi tham và hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

- Tiếp tục củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động của các tổ chức dịch vụ việc làm để thực hiện tốt tư vấn và hỗ trợ việc làm. Nghiên cứu, xem xét xây dựng mô hình chuẩn của trung tâm dịch vụ việc làm để thực hiện tốt các nhiệm vụ tư vấn, giới thiệu việc làm, cung cấp lao động và dạy nghề,...

Thứ năm, cần tăng cường công tác thông tin thị trường lao động, tạo sự gắn kết chặt chẽ giữa các trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng tại địa phương cũng như trên cả nước. Việc làm này sẽ là cơ sở để nâng cao hiệu quả hoạt động giới thiệu việc làm cho người thất nghiệp khi đến khai báo, đăng ký thất nghiệp. Đồng thời, ứng dụng công nghệ thông tin vào các hoạt động giới thiệu và kết nối việc làm tại các trung tâm dịch vụ việc làm, giúp người thất nghiệp và các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng dễ dàng kết nối với nhau một cách chủ động, tiết kiệm được thời gian và chi phí.

Thứ sáu, trên địa bàn thành phố Hà Nội, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cần phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan để tổng hợp và đánh giá việc thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp. Cần tiếp tục đề xuất với cơ quan quản lý cấp trên nhằm hoàn thiện cơ sở pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp từ thực tiễn tại thành phố Hà Nội, từ đó đề xuất hoàn thiện quy định pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp. Đồng thời nghiên cứu và học hỏi kinh nghiệm quốc tế về bảo hiểm thất nghiệp để

đề xuất các nội dung sửa đổi, bổ sung Luật Việc làm, đảm bảo tính phù hợp và hiệu quả.

Tiểu kết chương 3

Để pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp thực sự phát huy hiệu quả tốt nhất trong việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động nói riêng, cũng như bảo đảm an sinh xã hội nói chung, có thể thấy, việc hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam hiện nay đòi hỏi thực tế khách quan, phù hợp với đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước. Song song với đó là các biện pháp đảm bảo hiệu quả thực thi thực hiện khi tiến hành giải quyết tình trạng thất nghiệp.

Do đó trong chương 3, tác giả đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và nâng cao hiệu quả thực hiện trên địa bàn thành phố Hà Nội. Dựa trên phân tích và những hạn chế trong thực tiễn áp dụng, tác giả đưa ra một số bất cập trong thực hiện chế độ về bảo hiểm thất nghiệp và hoàn thiện pháp luật về BHTN. Đồng thời, đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về BHTN tại thành phố Hà Nội. Trong đó, tác giả yêu cầu hoàn thiện, định hướng và kiến nghị đề xuất sửa đổi, bổ sung một số nội dung quan trọng về việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp; sửa đổi quy định pháp luật về điều kiện hưởng BHTN; quy định mức thu bảo hiểm thất nghiệp một cách hợp lý; về hoạt động hỗ trợ học nghề và tư vấn giới thiệu việc làm cho người lao động; hoàn thiện quy định pháp luật trong việc quản lý, sử dụng quỹ bảo hiểm thất nghiệp và xử lý vi phạm pháp luật BHTN.

Ngoài việc hoàn thiện các quy định pháp luật trên, tác giả cũng đưa ra một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả công tác thực hiện bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Các giải pháp này tập trung vào các vấn đề nâng cao nhận thức của người lao động đối với bảo hiểm thất nghiệp, cơ cấu lại tổ chức đội ngũ cán bộ, nhân viên trong các cơ quan quản lý bảo hiểm thất nghiệp, hay việc nâng cao chất lượng trong công tác thanh tra, quản lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp trên thành phố.

KẾT LUẬN CHUNG

Trải qua 11 năm thực hiện, pháp luật về Bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam đã phát huy được vai trò của mình, góp phần giải quyết được những ảnh hưởng tiêu cực do tình trạng thất nghiệp gây ra và giúp ổn định cuộc sống của người lao động khi họ bị mất việc.

Thông qua cơ sở lý luận về bảo hiểm thất nghiệp và pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp được khái quát tại chương một. Trong phần khái quát chung về BHTN, khóa luận đưa ra khái niệm, đặc điểm, nguyên tắc và vai trò quan trọng của BHTN trong việc đảm bảo an sinh xã hội nói chung và chính sách bảo hiểm thất nghiệp nói riêng. Khóa luận cũng chỉ ra định nghĩa và nội dung của pháp luật về BHTN về đối tượng, các chế độ của BHTN và quỹ BHTN. Bên cạnh đó, tác giả cũng khái quát chung về lịch sử hình thành, phát triển pháp luật về BHTN qua các thời kỳ.

Tại chương hai tác giả đã đánh giá thực trạng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thực tiễn thực thi về bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Trong phần thực trạng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp, khóa luận đã chỉ ra quy định pháp luật về BHTN ở Việt Nam về đối tượng, chế độ của bảo hiểm thất nghiệp và cơ chế thực hiện quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Còn trong phần thực tiễn thực hiện pháp luật trên địa bàn thành phố Hà Nội, tác giả đã khái quát tổng quan những đặc trưng cơ bản của thành phố Hà Nội về vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên, đặc điểm dân cư, tình hình phát triển kinh tế xã hội. Đồng thời, tác giả cũng đề cập tới tình hình trạng thất nghiệp trên địa bàn thành phố. Tác giả nhận thấy bên cạnh những thành tựu đạt được thì trong quá trình thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp cũng bộc lộ những điểm còn hạn chế, vẫn còn những bất cập trong các quy định pháp luật và trong quá trình thực tiễn thực hiện.

Để hoàn thiện quy định pháp luật về BHTN trong thời gian tới, tác giả đã đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội tại chương ba. Về yêu cầu hoàn thiện quy định pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện trên địa bàn thành phố Hà Nội, Nhà nước cần phải có cơ chế, chính sách thay đổi cụ thể. Nhà nước cần

xem xét, sửa đổi bổ sung các quy định về BHTN đặc biệt là quy định về đối tượng tham gia, điều kiện thụ hưởng, xử phạt các hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp. Ngoài ra để nâng cao công tác thực hiện bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội thì chính quyền các cấp cần phải nâng cao chất lượng quản lý cán bộ, viên chức hay nâng cao nhận thức của người lao động về bảo hiểm thất nghiệp cho tới công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm về bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn, nhất là tại các doanh nghiệp nơi còn tồn tại rất nhiều vấn đề nhức nhối. Trong nền kinh tế thị trường như hiện nay, bảo hiểm thất nghiệp ngày càng có vai trò và vị trí ngày càng quan trọng. BHTN ra đời như một công cụ hữu hiệu trong việc kìm hãm tình trạng thất nghiệp, giải quyết quyền lợi chính đáng cho người lao động do đó việc hoàn thiện các quy định pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp là rất cần thiết.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Văn bản quy phạm pháp luật

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2013), *Thông tư 04/2013-TTg-BLĐTBXH* ngày 01/03/2013 quy định về sửa đổi hướng dẫn bảo hiểm thất nghiệp, thành phố Hà Nội.
2. Chính phủ (2008), *Nghị định 127/2008/NĐ-CP* ngày 12/12/2008 quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về Bảo hiểm thất nghiệp, thành phố Hà Nội.
3. Chính phủ (2020), *Nghị định 61/2020-NĐ/CP* ngày 29/05/2020, *Quy định chi tiết thi hành một số điều luật của Luật Việc làm về Bảo hiểm thất nghiệp*, thành phố Hà Nội.
4. Đại hội đồng Liên hợp quốc (1948), *Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền* (1948).
5. Quốc hội (2014), *Luật bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13* ngày 20/11/2014, thành phố Hà Nội.
6. Quốc hội (2013), *Luật Việc làm số 38/2013/QH13* ngày 16/11/2013, thành phố Hà Nội.
7. Thủ tướng Chính phủ (2021), *Quyết định số 17/2021- QĐ-TTg* ngày 31/03/2021 quy định mức hỗ trợ học nghề đối với người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp, thành phố Hà Nội.
8. Quốc hội (2006), *Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH 11* ngày 29/6/2006, thành phố Hà Nội.
9. ILO (1952), *Công ước 102 về quy phạm tối thiểu an toàn xã hội*, 1952.
10. Chính phủ (2024), *Nghị định số 73/2024/NĐ-CP* ngày 30/6/2024 quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, thành phố Hà Nội.
11. Chính phủ (2023), *Nghị định số 74/2024/NĐ-CP* ngày 30/6/2024 quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, thành phố Hà Nội.

II. Sách, báo, tài liệu tham khảo

12. Dương Thị Nguyệt Khuê (2017), *Bảo hiểm thất nghiệp theo pháp luật Việt Nam hiện nay*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Viện Hàn lâm khoa xã hội Việt Nam - Học viện khoa học xã hội.
13. Hà Nguyên (2021), *Hà Nội hơn 17 nghìn người lao động nhận được hỗ trợ từ Quỹ bảo hiểm thất nghiệp*, Trang thông tin tuyên truyền phổ biến pháp luật.
14. Minh Anh, *Hà Nội đã giải quyết được việc làm cho hơn 179 nghìn người lao động, vượt kế hoạch năm*, Cổng thông tin điện tử chính phủ trang thủ đô Hà Nội.
15. Nguyễn Thị Hoa (2015), *Pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam hiện nay*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Khoa luật Đại học Quốc gia Hà Nội.
16. Nguyễn Anh Minh (2016), *Bảo hiểm thất nghiệp trong Luật Việc làm theo thực tiễn tỉnh Quảng Ninh*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Khoa luật Đại học Quốc gia Hà Nội.
17. Nguyễn Anh (2022), *Bảo hiểm thất nghiệp là gì*, Luật Hoàng phi
18. Lê Thị Hoài Thu (2008), *Hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam*, Tạp chí khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội, kinh tế - luật số 24.
19. Trường Đại học Luật Hà Nội (2007), *Giáo trình Luật an sinh xã hội*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
20. Lê Mạnh Hùng (2022), *Phát triển linh hoạt thị trường lao động và giải quyết việc làm trong bối cảnh đại dịch Covid-19*, Lao động và xã hội số 662.
21. Trần Oanh (2022), *Thành phố Hà Nội đã giải quyết việc làm cho hơn 74.200 người lao động*, Báo Kinh tế & Đô thị.
22. Viện Ngôn ngữ học (1996), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng, Đà Nẵng.
23. Hà Nội, Wikipedia – Tiếng Việt, Bách khoa toàn thư mở.
24. Bảo vệ công lý, *Số lượng người tham gia bảo hiểm thất nghiệp năm 2020*, Hà Nội.
25. Bnews – Kết nối thành công, *Hà Nội: Hơn 1,2 triệu lao động được nhận hỗ trợ từ quỹ Bảo hiểm thất nghiệp*.