

PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP TẠI VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN

● TRẦN VŨ HÀ CHI

TÓM TẮT:

Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) có vai trò rất lớn không chỉ đối với người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ), mà còn đóng vai trò thăng bằng nền kinh tế, có giá trị ổn định kinh tế - xã hội, là một trong những công cụ để thực hiện chính sách an sinh xã hội của mỗi quốc gia. Bài viết này đánh giá pháp luật về BHTN sau 15 năm thực hiện, nhằm nhận diện các kết quả đạt được và cả những tồn tại, hạn chế trong quá trình thực hiện quy định về BHTN; đồng thời đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về BHTN.

Từ khóa: pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thất nghiệp, đào tạo nghề.

1. Thực trạng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

Ở Việt Nam, pháp luật về BHTN lần đầu tiên được đề cập trong Bộ luật Lao động năm 1994, song đến năm 2006, trong Luật Bảo hiểm xã hội, mới được quy định cụ thể. Theo đó, quy định về BHTN có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2009. Giai đoạn từ năm 2009 đến năm 2014, BHTN được điều chỉnh trong Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006. Từ ngày 01/01/2015 đến nay, BHTN được điều chỉnh trong Luật Việc làm năm 2013. Luật Việc làm dành 19 điều (từ Điều 41 đến Điều 59) quy định về nguyên tắc, đối tượng, chế độ BHTN; Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLĐ; Trợ cấp thất nghiệp; Hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm, học nghề; Quỹ BHTN. Luật Việc làm quy định chính sách BHTN trên cơ sở kế thừa các quy định về BHTN của Luật Bảo hiểm xã hội và sửa đổi, bổ sung các quy định để đảm bảo phù hợp với tình

hình mới, thực hiện tốt mục tiêu nhanh chóng đưa người thất nghiệp quay trở lại thị trường lao động, đồng thời tạo thuận lợi cho NLĐ tham gia chính sách BHTN.

- Về đối tượng tham gia BHTN

Theo quy định tại Điều 43 Luật việc làm năm 2013 thì đối tượng tham gia BHTN gồm NLĐ và NSDLĐ (NSDLĐ). NLĐ bắt buộc tham gia BHTN bao gồm NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động (HĐLĐ) hoặc hợp đồng làm việc (HĐLV) không xác định thời hạn; hoặc xác định thời hạn; hoặc HĐLĐ theo mùa vụ/theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng. Trong trường hợp NLĐ giao kết và đang thực hiện nhiều HĐLĐ, NLĐ và NSDLĐ của HĐLĐ giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia BHTN. Trường hợp NLĐ thuộc trường hợp tham gia BHTN bắt buộc nhưng đang hưởng lương hưu, NLĐ giúp việc gia đình thì không phải tham gia BHTN.

- Về chế độ bảo hiểm thất nghiệp

Theo Điều 42 Luật Việc làm năm 2013, các chế độ của BHTN bao gồm: chế độ trợ cấp thất nghiệp; chế độ hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm; chế độ hỗ trợ học nghề và chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLĐ.

+ Chế độ trợ cấp thất nghiệp

Để được hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp, NLĐ phải có đầy đủ các điều kiện trước và sau khi thất nghiệp theo quy định tại Điều 49 Luật Việc làm: (i) NLĐ chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc trừ một số trường hợp đặc biệt; (ii) NLĐ đã đóng BHTN từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt HĐLĐ hoặc HĐLV đối với trường hợp chấm dứt HĐLĐ hoặc HĐLV có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên; đã đóng BHTN từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 36 tháng trước khi chấm dứt HĐLĐ đối với trường hợp HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ 3 tháng đến dưới 12 tháng; (iii) NLĐ đã nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm; (iv) NLĐ chưa tìm được việc làm sau 15 ngày, kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng BHTN, trừ một số trường hợp.

Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp phụ thuộc vào thời gian làm việc có đóng BHTN của NLĐ và tổng thời gian được hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng được thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 50 Luật Việc làm năm 2013. Theo đó, thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính theo số tháng đóng BHTN, 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 được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng. Quy định lũy tiến thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp phụ thuộc vào thời gian đóng BHTN như trên là hợp lý, đảm bảo sự công bằng giữa những NLĐ tham gia BHTN. Hơn nữa, quy định thời hạn hưởng tối đa là 12 tháng để tránh sự quá tải về tài chính của Quỹ trong thời gian dài phải chi trả BHTN cho NLĐ, đồng thời bảo đảm mục đích để NLĐ nhanh chóng trở lại thị trường lao động. Thời điểm hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính từ ngày thứ 16, kể từ ngày nộp đủ hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định.

Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương hàng tháng đóng BHTN của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp, nhưng tối đa không quá 05 lần mức lương cơ sở đối với NLĐ thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định hoặc không quá 05 lần mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Bộ luật Lao động đối với NLĐ đóng BHTN theo chế độ tiền lương do NSDLĐ quyết định tại thời điểm chấm dứt HĐLĐ hoặc HĐLV.

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

Theo quy định tại Điều 55 Luật Việc làm năm 2013, NLĐ đang hưởng trợ cấp thất nghiệp được trung tâm giới thiệu việc làm tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí, phù hợp với trình độ đào tạo, kinh nghiệm làm việc của NLĐ. Thời gian NLĐ đang hưởng trợ cấp thất nghiệp được trung tâm giới thiệu việc làm hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm tính từ ngày NLĐ được hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng và không quá tổng thời gian mà NLĐ đó được hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quyết định của Giám đốc Sở Lao động, Thương binh và Xã hội. Theo Báo cáo của Bộ LĐTB&XH, trong năm 2022, đã có 2.225.758 lượt người được tư vấn, giới thiệu việc làm, tăng gấp 4,6 lần so với năm 2015 (473.791 lượt người). Trong giai đoạn 2015 - 2022, đã có trên 11,77 triệu lượt người được tư vấn, giới thiệu việc làm, trong đó có 1,43 triệu lượt người được giới thiệu việc làm (chiếm 12,2%).

+ Chế độ hỗ trợ học nghề

Để được hưởng chế độ hỗ trợ học nghề, NLĐ phải đáp ứng các điều kiện quy định tại Điều 55 Luật Việc làm năm 2013, cụ thể: i) NLĐ đủ các điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp; ii) Đã nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm trong thời hạn 03 tháng kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ hoặc HĐLV; iii) Chưa tìm được việc làm sau 15 ngày, kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng BHTN; iv) Đã đóng BHTN từ đủ 9 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt HĐLĐ hoặc HĐLV theo quy định của pháp luật. Khi đủ các điều kiện này, NLĐ được hỗ trợ học nghề. Thời gian hỗ trợ học nghề theo thời gian học nghề thực tế, nhưng tối đa không quá 6 tháng. Mức hỗ trợ học nghề theo quy định tại Quyết định

số 17/2021/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 31/03/2021 (tối đa 1,5 triệu đồng/người/tháng). Từ năm 2015 đến nay, số người có quyết định hỗ trợ học nghề là gần 30.400 người/năm (chiếm 4% số người có quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp mỗi năm).

+ Chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề

Đây là chế độ mới được bổ sung trong Luật Việc làm năm 2013. Chế độ này thể hiện sự chia sẻ của quỹ BHTN đối với NSDLĐ khi gặp khó khăn mà không thể đào tạo, nâng cao bồi dưỡng tay nghề cho NLĐ để giúp NLĐ giữ được việc làm. Quy định này tiến bộ, vừa phù hợp với Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 về giảm gánh nặng đào tạo nghề của đơn vị sử dụng lao động, vừa nhằm giúp cho NSDLĐ vượt qua khó khăn mà vẫn sử dụng được những NLĐ mà mình đã tuyển dụng. Để được hưởng chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề nhằm duy trì việc làm cho NLĐ, thì NSDLĐ cần đáp ứng các điều kiện quy định tại Điều 47 Luật Việc làm năm 2013 và Điều 3 Nghị định số 28/2015/NĐ-CP. Mức hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề tối đa 01 triệu đồng/người/tháng. Mức hỗ trợ cụ thể được tính theo tháng, thời gian học thực tế của từng nghề hoặc từng khóa học nhưng không quá 06 tháng.

- Về Quỹ bảo hiểm thất nghiệp

Theo quy định tại điều 57 Luật Việc làm năm 2013, Nhà nước, NLĐ và NSDLĐ cùng có trách nhiệm đóng góp để hình thành và duy trì quỹ BHTN. Mức đóng BHTN và trách nhiệm đóng BHTN cụ thể là: NLĐ đóng bằng 1% tiền lương tháng. NSDLĐ đóng bằng 1% quỹ tiền lương tháng của những NLĐ đang tham gia BHTN. Nhà nước hỗ trợ tối đa 1% quỹ tiền lương tháng đóng BHTN của những NLĐ đang tham gia BHTN và do ngân sách trung ương bảo đảm.

Tiền lương làm căn cứ đóng BHTN được Nghị định số 28/2015/NĐ-CP quy định cụ thể. Theo đó, NLĐ thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì tiền lương tháng đóng BHTN là tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc thực hiện theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Trường hợp mức tiền lương tháng đóng

BHTN cao hơn 20 tháng lương cơ sở, thì mức tiền lương tháng đóng BHTN bằng 20 tháng lương cơ sở tại thời điểm đóng BHTN. Trường hợp NLĐ đóng BHTN theo chế độ tiền lương do NSDLĐ quyết định thì tiền lương tháng đóng BHTN là tiền lương làm căn cứ đóng BHXH thực hiện theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Trường hợp mức tiền lương tháng đóng BHTN cao hơn 20 tháng lương tối thiểu vùng thì mức tiền lương tháng đóng BHTN bằng 20 tháng lương tối thiểu vùng theo quy định của Bộ luật Lao động tại thời điểm đóng BHTN.

2. Đánh giá thực hiện quy định pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

2.1. Những kết quả đạt được

- Tăng tỷ lệ tham gia BHTN

So với Luật BHXH năm 2006, Luật Việc làm năm 2013 đã mở rộng đối tượng tham gia BHTN. Từ năm 2015 tới nay, đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp và số người tham gia bảo hiểm thất nghiệp tiếp tục tăng qua các năm. Theo báo cáo của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, tính đến hết tháng 12/2022, cả nước có trên 17,489 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội. Như vậy, tỷ lệ tham gia BHTN tại Việt Nam phù hợp với Công ước 102 của ILO về an sinh xã hội.

Số người hưởng lợi từ chính sách bảo hiểm thất nghiệp ngày càng tăng, quyền lợi ngày càng mở rộng. Nếu năm 2015, tổng chi các chế độ bảo hiểm thất nghiệp là gần 4.883 tỷ đồng, thì đến năm 2020, con số này tăng lên 17.898 tỷ đồng (gấp hơn 3,66 lần). Số người được tư vấn, giới thiệu việc làm cũng tăng nhanh với hơn 2,2 triệu lượt người vào năm 2020, tăng hơn 5 lần so với năm 2015. Cùng với việc thực hiện các chế độ, chính sách thường xuyên, năm 2021, gói hỗ trợ an sinh chưa có tiền lệ từ Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp dành cho NLĐ bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19 đã giúp gần 13 triệu người hưởng lợi, với kinh phí lên tới hơn 30.000 tỷ đồng. Nguồn trợ giúp này đã góp phần tiếp sức cho NLĐ, NSDLĐ vượt qua giai đoạn khó khăn.

- Các chế độ BHTN tương đối toàn diện, bao gồm trợ cấp thất nghiệp và các biện pháp thúc đẩy NLĐ tái gia nhập TTLĐ và duy trì, ngăn ngừa nguy cơ mất việc làm cho NLĐ

Về cơ bản, các chế độ BHTN của Việt Nam với quy định của Công ước số 142 của ILO về phát triển nguồn nhân lực. Đặc biệt, nội dung về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề có liên hệ chặt chẽ với việc làm thông qua dịch vụ việc làm công (trung tâm dịch vụ việc làm) đã được thể hiện trong Luật Việc làm. Theo đó, với các hoạt động từ “đào tạo kỹ năng, dạy nghề” cho NLĐ đến việc tư vấn, giới thiệu việc làm phù hợp và cung cấp thông tin thị trường lao động miễn phí cho NLĐ, các chính sách này tạo điều kiện cho sự liên thông, liên kết chặt chẽ giữa đào tạo nghề và việc làm, tăng cơ hội việc làm phù hợp cho NLĐ. Về cơ quan vận hành BHTN ở Việt Nam, cơ quan BHXH chịu trách nhiệm thu và chi trả trợ cấp thất nghiệp, hệ thống các trung tâm dịch vụ việc làm công chịu trách nhiệm tiếp nhận, rà soát các thủ tục về BHTN. Quy định này không trái với Công ước 122 của ILO về tổ chức dịch vụ việc làm.

- Công tác thanh tra, kiểm tra, xử phạt vi phạm và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm thất nghiệp được chú trọng, đảm bảo tính thiết thực, hiệu quả.

Việc quy định các hành vi bị nghiêm cấm tại Điều 9 Luật Việc làm năm 2013 là cơ sở xây dựng và ban hành các chế tài xử phạt vi phạm hành chính, tạo điều kiện cho cơ quan có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra kịp thời phát hiện và xử lý vi phạm pháp luật về việc làm, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ và NSDLĐ. Các hành vi vi phạm hành chính về BHTN có thể bị xử phạt hành chính với mức tiền tối đa tới 75.000.000 đồng. Ngoài ra, Điều 216 Bộ luật Hình sự 2015, tội trốn đóng BHTN có thể bị phạt tù đến 07 năm, phạt tiền đến 3 tỷ đồng. Hằng năm, Thanh tra Bộ phối hợp với Cục Việc làm tiến hành các cuộc thanh tra chuyên đề việc chấp hành pháp luật BHTN tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Trung tâm dịch vụ việc làm thuộc Sở, cơ quan Bảo hiểm xã hội cấp tỉnh, huyện, các sở sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo nghề cho NLĐ thất nghiệp. Theo thông tin BHXH Việt Nam, cuối năm 2022, tỷ lệ chậm đóng BHXH (có tính lãi) của các đơn vị tham gia chỉ chiếm 2,91% trên số phải thu - là tỷ lệ chậm đóng thấp nhất từ trước đến nay.

2.2. Những tồn tại, hạn chế

Thứ nhất, đối tượng tham gia BHTN tại Luật Việc làm chưa bao phủ hết tất cả đối tượng có quan hệ lao động. Theo quy định tại điều 43 Luật Việc làm, đối tượng tham gia BHTN hẹp hơn so với đối tượng tham gia đóng BHXH bắt buộc (áp dụng cho NLĐ ký HĐLĐ từ 01 tháng trở lên). Đây là đối tượng có nguy cơ mất việc làm cao, gây khó khăn cho NLĐ nếu gặp rủi ro về việc làm. Ngoài ra, Luật Việc làm cũng chưa quy định bắt buộc tham gia đối với đối tượng là người quản lý doanh nghiệp, quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng lương và tham gia BHXH bắt buộc; Chưa có quy định về trường hợp NLĐ không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thuộc đối tượng phải đóng BHTN.

Thứ hai, chính sách BHTN chưa thực sự gắn với thị trường lao động, còn nặng về giải quyết trợ cấp thất nghiệp, chưa chú ý thỏa đáng đến các giải pháp phòng ngừa thất nghiệp.

Hiện nay, mặc dù lượng lao động bị mất việc lớn và có nguy cơ tăng khi các doanh nghiệp chịu sức ép giảm sản lượng sản xuất do nhu cầu thế giới xuống thấp nhưng tỷ lệ NLĐ tìm kiếm các cơ hội hỗ trợ học nghề vẫn ở mức thấp, chỉ chiếm 4-5% tổng số lao động hưởng trợ cấp thất nghiệp. Nguyên nhân chính là NLĐ đang hưởng TCTN chủ yếu lao động phổ thông, làm việc tại các khu công nghiệp hoặc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các đơn vị có mức độ tuyển dụng lao động lớn. Đây cũng là các doanh nghiệp, địa phương thường xuyên có tỷ lệ biến động lao động cao. Ngoài ra, lực lượng lao động này thu nhập thấp, ít có nguồn thu nhập hoặc dự trữ khi mất việc. Do vậy, khi chưa thể ổn định được cuộc sống, việc tham gia học nghề và chờ đợi cơ hội việc làm chuyển đổi là thiếu tính khả thi.

Thứ ba, mức đóng quỹ bảo hiểm thất nghiệp của Luật Việc làm quy định “cứng” mức đóng BHTN của NLĐ và NSDLĐ. Chẳng hạn, trong lúc xảy ra đại dịch Covid-19, nhiều đơn vị sử dụng lao động kiến nghị mức đóng BHTN phải giảm hoặc tạm ngừng để doanh nghiệp tập trung các biện pháp ứng phó với những diễn biến phức tạp của dịch bệnh và phục hồi sản xuất. Tuy vậy, phải đến Nghị quyết 116/NQ-CP có nhiều chính sách hỗ trợ NLĐ và

NSDLĐ bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 mới được thực hiện. Theo đó, NSDLĐ được giảm mức đóng từ 1% xuống bằng 0% quỹ tiền lương tháng của những NLĐ thuộc đối tượng tham gia BHTN. Việc giảm 1% mức đóng BHTN này áp dụng từ ngày 01/10/2021 đến ngày 30/9/2022.

3. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

3.1. Mở rộng diện bao phủ bảo hiểm thất nghiệp

Theo Bộ LĐ-TB&XH, số người tham gia BHTN tăng qua các năm, bình quân hằng năm tăng 14,3% và tỷ lệ số người tham gia BHTN so với lực lượng lao động trong độ tuổi tăng theo từng năm. Về đối tượng tham gia BHTN: Giai đoạn 2015-2022, số người tham gia BHTN tăng qua các năm (bình quân tăng 6,08%/năm). Đến năm 2022, số người tham gia BHTN chiếm 31,18% lực lượng lao động lao động trong độ tuổi, do đó, mục tiêu đến năm 2030 có khoảng 45% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia BHTN là một thách thức lớn. Tuy vậy, đối tượng tham gia BHTN tại Luật Việc làm chưa bao phủ hết tất cả đối tượng có quan hệ lao động, cụ thể như sau:

- (i) NLĐ có HĐLĐ từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng;
- (ii) NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam;
- (iii) NLĐ thuộc khu vực phi chính thức;
- (iv) NLĐ đi làm việc nhưng không được giao kết HĐLĐ bằng văn bản, hoặc có ký kết hợp đồng nhưng bị ngụy tạo, trá hình.

Như vậy, căn cứ trên cơ sở lý luận và thực tiễn, nhu cầu mở rộng diện bao phủ BHTN là cần thiết. Tuy vậy, Việt Nam có thể cân nhắc mô hình thí điểm áp dụng BHTN cho một số đối tượng lao động có nhu cầu (BHTN tự nguyện). Đối với đối tượng mà QHLD bị che giấu, ngụy tạo để trốn tránh đóng BHTN, cần áp dụng các biện pháp thanh tra, xử phạt, giáo dục nhận thức sẽ được chúng tôi trình bày ở phần sau.

3.2. Đổi mới đào tạo nghề, chuyển đổi việc làm cho người lao động

Các chương trình đào tạo có thể giúp ngăn ngừa hoặc đảo ngược tình trạng việc làm tự duy trì dường như không thể đạt được nữa. Các chương trình ngắn hạn, định hướng tìm kiếm việc làm tập trung vào việc nhanh chóng tiếp cận công việc, trong khi đào tạo dài hạn hỗ trợ phát triển toàn diện các kỹ năng nghề nghiệp. Ngoài ra, Việt Nam có thể tham khảo một số mô hình của các quốc gia về hỗ trợ đào tạo nghề, chuyển đổi việc làm cho NLĐ trong việc đa dạng các chương trình đào tạo. Chẳng hạn ở Úc, hiện có nhiều chương trình như mô hình Dịch vụ Việc làm mới (NESM) nhằm cung cấp các dịch vụ việc làm được cá nhân hóa cho những người tìm việc dựa trên nhu cầu và rào cản đối với việc làm của họ; Hỗ trợ Chuyển tiếp Nghề nghiệp (CTA) là chương trình giúp những người tìm việc ở độ tuổi trưởng thành (trên 45 tuổi) xây dựng các kỹ năng và sự tự tin để tái gia nhập lực lượng lao động; Work for the Dole là chương trình cung cấp cho người tìm việc các hoạt động giống như công việc để nâng cao kỹ năng...

4. Kết luận

Thất nghiệp là một thực trạng luôn xảy ra trong hệ lụy nền kinh tế của mỗi quốc gia, trong đó có Việt Nam. Ở nước ta, tình trạng người lao động thất nghiệp vẫn còn ở mức cao. Điều này làm ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển của nền kinh tế đất nước. Để hạn chế những tác hại từ tình trạng thất nghiệp gây ra, ngày 01/01/2009, chế độ BHTN chính thức được thông qua và chính thức trở thành chính sách mang tính nhân văn, chia sẻ cộng đồng trong 15 năm qua. Trong quá trình triển khai, bên cạnh những thành tựu đạt được, BHTN cũng còn một số bất cập, hạn chế. Trong bối cảnh Luật Việc làm năm 2013 đang được đề nghị sửa đổi, bổ sung, việc nghiên cứu các quy định về BHTN và kiến nghị (có tính chất dự báo) là cần thiết ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Trường Đại học Luật Hà Nội (2022). Giáo trình Luật An sinh xã hội, Nxb Công an nhân dân.
2. Quốc hội (2013). Luật Việc làm năm 2013.

3. Chính phủ (2015). Nghị định số 28/2015/NĐ-CP hướng dẫn một số điều của Luật Việc làm năm 2013.
4. Lê Tuyết, (2018). Doanh nghiệp đào tạo lại lao động đến 70% là đào tạo những gì? Truy cập tại <https://laodong.vn/cong-doan/doanh-nghiep-dao-cao-lai-lao-dong-den-70-la-dao-cao-nhung-gi-644333.lao>
5. Nhật Dương, (2023). Ngoài trợ cấp, đóng bảo hiểm thất nghiệp còn được những hỗ trợ gì? Truy cập tại <https://vneconomy.vn/ngoai-tro-cap-dong-bao-hiem-that-nghiep-con-duoc-nhung-ho-tro-gi.htm>

Ngày nhận bài: 5/02/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 20/02/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 7/3/2024

Thông tin tác giả:

TRẦN VŨ HÀ CHI

Văn phòng Công chứng Bắc Quang, tỉnh Hà Giang

UNEMPLOYMENT INSURANCE REGULATIONS IN VIETNAM AND SOME RECOMMENDATIONS

● TRAN VU HA CHI

Bac Quang Notary Office, Ha Giang province

ABSTRACT:

Unemployment insurance is one of the major concerns for both employees and employers. It also plays a key role in balancing economic benefits and stabilizing society, and it is one of the tools for countries to implement social security policies. This paper evaluated the law on unemployment insurance in Vietnam after 15 years of implementation. The paper identified the results achieved as well as the shortcomings and limitations in the process of implementing regulations on unemployment insurance. Based on the paper's findings, some recommendations were made to strengthen Vietnam's regulations on unemployment insurance.

Keywords: regulations on unemployment insurance, unemployment benefits, vocational training.