

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



**BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP THEO PHÁP LUẬT
LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

Ngành : Luật Kinh tế
Chuyên ngành : Luật tổ chức kinh doanh
Niên khóa : 2012 - 2016

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

SINH VIÊN THỰC HIỆN : ĐẶNG CÔNG NHẬT THUẬN
NGƯỜI HƯỚNG DẪN : TS. ĐÀO MỘNG ĐIỆP

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đề tài này là do chính tôi thực hiện, các số liệu thu thập và kết quả phân tích trong đề tài là trung thực, các luận điểm, nội dung của khoá luận chưa được công bố ở bất kỳ công trình nghiên cứu độc lập nào khác.

Thừa Thiên Huế, ngày 05 tháng 04 năm 2016

Sinh viên thực hiện

Ký tên

Đặng Công Nhật Thuận

Để hoàn thành khoá luận này, đầu tiên cho phép em xin được gửi lời cảm ơn chân thành đến quý thầy cô của trường Đại Học Luật - Đại Học Huế đã nhiệt tình dìu dắt, truyền đạt cho em những kiến thức quý báu trong suốt 4 năm học tập tại trường. Chính vốn kiến thức và kỹ năng được chỉ dạy, tiếp thu trong quá trình học tập là nền tảng quan trọng giúp em có thể hoàn thành bài khoá luận này.

Đặc biệt, em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến TS. Đào Mộng Diệp, người đã trực tiếp hướng dẫn, giúp đỡ, tạo mọi điều kiện thuận lợi để em có thể hoàn thành khoá luận.

Chân thành cảm ơn các anh chị và bạn bè đã luôn động viên, chỉ dẫn, góp ý cho em trong quá trình học tập, nghiên cứu và thực hiện khoá luận.

Bài khoá luận đối với bản thân em là bước đi đầu tiên trên chặng đường dài tìm hiểu, nghiên cứu để tiếp cận gần hơn với tri thức khoa học; là hành trang quan trọng trong quá trình nghiên cứu và làm việc sau này. Với kiến thức và kinh nghiệm nghiên cứu còn hạn chế nên không tránh khỏi những thiếu sót. Kính mong quý thầy cô và mọi người nhiệt tình đóng góp ý kiến để bài khoá luận của em có thể hoàn thiện hơn.

Không có gì hơn, em xin kính chúc quý thầy cô luôn mạnh khỏe, hạnh phúc! Chúc thầy cô luôn thuận lợi trong công việc và tiếp tục tâm huyết với sứ mệnh trồng người cao cả, để truyền đạt những kiến thức bổ ích cho thế hệ mai sau!

Một lần nữa em xin chân thành cảm ơn!

Sinh viên

Đặng Công Nhật Thuận

BẢNG THỐNG KÊ TRÍCH DẪN TÀI LIỆU THAM KHẢO

| STT | Tác giả tài liệu trích dẫn | Trang khóa luận | Tần suất trích dẫn |
|------------|---|------------------------|---------------------------|
| 01 | AK (2015) | 81 | 01 |
| 02 | Britta Beate Schön (2015) | 24, 90 | 02 |
| 03 | Bundesagentur für Arbeit (2014) | 23 | 01 |
| 04 | Bundesagentur für Arbeit (2015) | 22, 70 | 02 |
| 05 | Charlotte Bodinek (2014) | 20, 21, 89 | 03 |
| 06 | Diệp Thành Nguyên (2005) | 20, 22 | 02 |
| 07 | Hartmut Dreier (2015) | 91, 93 | 02 |
| 08 | Kim Thanh (2015) | 52 | 01 |
| 09 | Lê Thị Hồng Diệp (2014) | 26 | 01 |
| 10 | Lê Phương (2015) | 32 | 01 |
| 11 | Mạc Văn Tiến (2013) | 16 | 01 |
| 12 | Nguyễn Thị Lan Hương, Đặng Kim Chung, Lưu Quang Tuấn, Nguyễn Bích Ngọc, Đặng Hà Thu-Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2013) | 62, 63 | 02 |
| 13 | Nguyễn Xuân Thái (2015) | 31 | 01 |
| 14 | Nhật Anh (2016) | 49 | 01 |
| 15 | Phạm Minh (2015) | 55 | 01 |
| 16 | Tổng cục thống kê-Bộ kế hoạch đầu tư (2015) | 5, 30 | 02 |
| 17 | Trung tâm Dịch vụ việc làm Bình Dương (2012) | 53 | 01 |
| 18 | Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Hà Giang (2015) | 57 | 01 |
| 19 | Viên Thế Giang (2010) | 74, 75 | 02 |
| 20 | Xuân Minh, Hoàng Tuyết (2015) | 51 | 01 |

MỤC LỤC

| | |
|---|----|
| PHẦN MỞ ĐẦU | 5 |
| 1. Tính cấp thiết của đề tài | 5 |
| 2. Tình hình nghiên cứu của đề tài | 6 |
| 3. Mục đích nghiên cứu của đề tài | 9 |
| 4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài | 10 |
| 5. Phương pháp nghiên cứu đề tài | 10 |
| 6. Bố cục của khóa luận | 11 |
| PHẦN NỘI DUNG | 12 |
| Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP VÀ PHÁP LUẬT ĐIỀU CHỈNH | 12 |
| 1.1. Khái quát về bảo hiểm thất nghiệp | 12 |
| 1.1.1. Khái niệm bảo hiểm thất nghiệp | 12 |
| 1.1.2. Đặc điểm của bảo hiểm thất nghiệp | 13 |
| 1.1.3. Tác động của bảo hiểm thất nghiệp trong nền kinh tế thị trường | 16 |
| 1.1.3.1. Đối với người lao động | 16 |
| 1.1.3.2. Đối với người sử dụng lao động | 17 |
| 1.1.3.3. Đối với nhà nước và xã hội | 18 |
| 1.2. Một số vấn đề lý luận pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp | 18 |
| 1.2.1. Khái niệm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp..... | 18 |
| 1.2.2. Nội dung pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp | 19 |
| 1.2.3. Ý nghĩa của việc điều chỉnh pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp trong nền kinh tế thị trường | 25 |
| Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI VIỆT NAM | 28 |
| 2.1. Thực trạng pháp luật hiện hành về bảo hiểm thất nghiệp | 28 |
| 2.1.1. Đối tượng tham gia và điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp..... | 28 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.2. Chế độ bảo hiểm thất nghiệp..... | 36 |
| 2.1.3. Thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp | 40 |
| 2.1.4. Quỹ bảo hiểm thất nghiệp | 46 |
| 2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp tại Việt Nam.... | 48 |
| 2.2.1. Cơ quan thực hiện bảo hiểm thất nghiệp | 48 |
| 2.2.2. Cơ quan quản lý nhà nước | 52 |
| 2.2.3. Người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp..... | 53 |
| 2.2.4. Người sử dụng lao động..... | 56 |
| Chương 3.HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP | 60 |
| 3.1. Sự cần thiết của việc hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp | 60 |
| 3.2. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp | 62 |
| 3.3. Hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp | 66 |
| 3.3.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp..... | 66 |
| 3.3.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp | 72 |
| PHẦN KẾT LUẬN..... | 83 |
| DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO..... | 85 |

BẢNG KÝ HIỆU CHỮ CÁI VIẾT TẮT

- 1. BHXH** : Bảo hiểm xã hội
- 2. BHTN** : Bảo hiểm thất nghiệp
- 3. TCTN** : Trợ cấp thất nghiệp
- 4. ASXH** : An sinh xã hội

DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ

| | |
|---|----|
| Sơ đồ 2.1. Thủ tục chi trả TCTN cho người lao động | 41 |
| Sơ đồ 2.2. Thủ tục hỗ trợ học nghề..... | 43 |
| Sơ đồ 2.3. Thủ tục hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động | 45 |

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong thời kỳ hội nhập và phát triển hiện nay, ngoài mục tiêu tăng trưởng kinh tế thì các vấn đề xã hội cũng đang được Nhà nước đặc biệt quan tâm. Các vấn đề xã hội đóng vai trò hết sức quan trọng, ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển ổn định và bền vững của đất nước, trong đó giải quyết việc làm và nạn thất nghiệp là một trong số những vấn đề nổi trội.

Việc làm đóng vai trò quan trọng trong đời sống xã hội, là điều không thể thiếu đối với từng cá nhân và toàn bộ nền kinh tế, là vấn đề cốt lõi và xuyên suốt trong các hoạt động kinh tế và chi phối toàn bộ mọi hoạt động của cá nhân và xã hội. Theo thống kê, tính đến quý 2 năm 2015, Việt Nam có hơn 70,8 triệu người từ 15 tuổi trở lên, trong đó có 53,7 triệu người thuộc lực lượng lao động, nhưng có đến 1,17 triệu lao động thất nghiệp và số lao động thất nghiệp tăng 301,1 nghìn người so với cùng kỳ năm 2014¹. Thất nghiệp là vấn đề mà cả thế giới cần quan tâm, một quốc gia dù phát triển đến đâu thì vẫn tồn tại nạn thất nghiệp, sự khác biệt chỉ nằm ở mức độ thất nghiệp thấp hay cao. Thất nghiệp được coi như một sản phẩm của nền kinh tế thị trường nên nó tồn tại tất yếu và không thể tách rời kinh tế thị trường. Do đó, chúng ta không thể xóa bỏ thất nghiệp mà chỉ có thể tìm cách kiểm soát nó ở một tỉ lệ thích hợp để không ảnh hưởng xấu đến phát triển kinh tế và ổn định xã hội. Trước tình hình thất nghiệp ngày một nghiêm trọng, nhiều quốc gia trên thế giới đã đưa ra các giải pháp nhằm khắc phục và ngăn chặn ảnh hưởng tiêu cực của nó đến đời sống kinh tế xã hội. Trong đó, bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) được coi là một biện pháp thể hiện rõ tính ưu việt với vai trò là một trụ cột của Bảo hiểm xã hội (BHXH). Ở Việt Nam nói riêng, BHTN được ví như một chiếc phao cứu sinh, với mục đích thiết thực nhất là bù đắp hoặc thay thế một

¹ Tổng cục thống kê-Bộ kế hoạch đầu tư (2015), “*Báo cáo điều tra lao động việc làm quý 2 năm 2015*”.

phần thu nhập của người lao động khi họ bị mất thu nhập do thất nghiệp. Đặc biệt, BHTN còn có chức năng hỗ trợ học nghề và tư vấn giới thiệu việc làm. Đây được coi là giải pháp thiết thực giúp người lao động sớm tìm được việc làm, ổn định cuộc sống, từ đó giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước, đảm bảo an sinh xã hội (ASXH).

Qua việc phân tích, tìm hiểu quy định về chế độ BHTN cho người lao động sẽ biết được các quy định này có được thực thi một cách hiệu quả trên thực tế hay chưa, đã thể hiện được vai trò cũng như sự kỳ vọng của Nhà nước và người lao động hay không và đã mang lại những lợi ích gì cho nền kinh tế xã hội của đất nước; biết được trong quá trình thực thi, chấp hành các quy định về BHTN, các cơ quan có thẩm quyền và bản thân người lao động gặp phải những khó khăn, vướng mắc gì từ đó tìm ra được những nguyên nhân và đề xuất giải pháp, phương hướng hoàn thiện các quy định của pháp luật về vấn đề này. Với lý do trên, tác giả chọn đề tài ***“Bảo hiểm thất nghiệp theo pháp luật lao động Việt Nam”*** làm đề tài khoá luận của mình.

2. Tình hình nghiên cứu của đề tài

Có hai loại chính sách mà nhiều nước đã hoạch định và tổ chức thực hiện là chính sách BHTN và chính sách về BHXH mà lồng ghép trong đó có chế độ trợ cấp thất nghiệp (TCTN). Để tổ chức, hoạch định chính sách, cũng như ban hành các quy định và triển khai các quy định này trên thực tế phụ thuộc vào điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội của từng quốc gia. Vấn đề việc làm và hạn chế thất nghiệp luôn là vấn đề được các quốc gia quan tâm, có nước còn coi đó là một trong những quốc sách hàng đầu và luôn có những nghiên cứu, thống kê, học hỏi kinh nghiệm từ các nước khác để hoàn thiện cơ chế ban hành và thực thi các quy định về BHTN và TCTN của mình. Các nhà khoa học cũng có những nghiên cứu trong lĩnh vực này vì đây không phải là trách nhiệm của riêng Nhà nước mà còn là trách nhiệm chung của mọi cá nhân trong xã hội.

Tuy nhiên, ở Việt Nam, trong một thời gian dài của thời kỳ bao cấp vấn đề thất nghiệp hầu như không tồn tại và quan niệm về thất nghiệp chỉ gắn với Chủ nghĩa tư bản còn Chủ nghĩa xã hội thì không. Sở dĩ chúng ta quan niệm như vậy cũng xuất phát từ đặc điểm của nền sản xuất của nước ta lúc đó. Với nền kinh tế bao cấp, Nhà nước làm nhiệm vụ phân công và đảm bảo đầy đủ việc làm cho người lao động. Mọi công dân đều có quyền có việc làm và có nghĩa vụ phải làm việc. Chính vì nền kinh tế không hề có tính cạnh tranh và hoàn toàn nằm trong sự bao cấp của Nhà nước, nước ta lại là một nước nông nghiệp lạc hậu chủ yếu dựa vào sức người, vừa mới đứng dậy sau chiến tranh nên cần huy động tối đa nguồn nhân lực. Chính vì vậy, vào thời kì này thất nghiệp là điều hầu như không thể xảy ra và pháp luật về BHTN là điều hoàn toàn không được quan tâm.

Kể từ khi chúng ta chuyển đổi cơ chế quản lý nền kinh tế từ kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng Xã hội chủ nghĩa thì vấn đề nghiên cứu về tình trạng thất nghiệp và quy định về BHTN mới thực sự được chú ý đến. Vào giai đoạn này BHTN là vấn đề tương đối mới cho nên số lượng các công trình nghiên cứu chưa nhiều mà chủ yếu là các bài viết khoa học về thất nghiệp, xây dựng quy định BHTN hoặc tiềm ẩn dưới góc độ lý luận và kinh nghiệm của các nước trên thế giới. Có thể kể đến các bài viết như: *“Tổ chức bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường”* của TS Nguyễn Văn Định và các cộng sự của bộ môn Kinh tế Bảo hiểm, Trường ĐH Kinh tế Quốc dân, thực hiện năm 2000; Cuốn sách *“Bảo hiểm xã hội-những điều cần biết”* của nhà xuất bản thống kê 2001; *“Nghiên cứu xây dựng chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo luật Lao động sửa đổi bổ sung”* của Vụ Bảo hiểm xã hội, Bộ lao động Thương binh và Xã hội, năm 2002; *“Bảo hiểm thất nghiệp trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam”* của TS. Lê Thị Hoài Thu, năm 2002; *“Cơ chế tạo*

nguồn và tổ chức thực hiện bảo hiểm thất nghiệp” của Vụ chính sách Lao động và Việc làm, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, năm 2003; “Nguyên cứu những nội dung cơ bản của bảo hiểm thất nghiệp hiện đại-vấn đề lựa chọn hình thức trợ cấp thất nghiệp ở Việt Nam” của TS. Nguyễn Huy Ban và các cộng sự tại Bảo hiểm xã hội Việt Nam thực hiện 2004; “Tổ chức bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam” của PGS.TS. Nguyễn Văn Định, Trường ĐH Kinh tế Quốc dân, năm 2008.

Ngày 01/01/2009 đánh dấu một bước chuyển biến quan trọng trong quy định về BHTN của pháp luật lao động Việt Nam với việc chế định về BHTN trong Luật Bảo hiểm xã hội chính thức có hiệu lực. Sự ra đời của loại hình bảo hiểm này được coi là một bước tiến lớn trong con đường phát triển của pháp luật về bảo hiểm ở Việt Nam nói riêng và nỗ lực đảm bảo ASXH của Đảng và Nhà nước nói chung. Tuy nhiên các nghiên cứu về các quy định của BHTN vẫn còn hạn chế, chưa mang tính chuyên sâu. Phần lớn các bài nghiên cứu mang nặng tính kinh tế học và xã hội học, chỉ tập trung phân tích về khía cạnh thất nghiệp và việc làm trong nền kinh tế thị trường, tác động của thất nghiệp và vai trò của giải quyết việc làm trong nền kinh tế xã hội. Những nghiên cứu mang tính luật học với việc phân tích nội dung của các quy định pháp luật về BHTN và vai trò của nó trong hệ thống pháp luật về ASXH nói chung hoặc chỉ có những nghiên cứu mang tầm chính sách về BHTN chưa nhiều. Các nghiên cứu liên quan đến BHTN chủ yếu được lồng ghép trong các nghiên cứu về pháp luật BHXH, ASXH hoặc các nghiên cứu thuộc chuyên ngành kinh tế, có thể kể đến: *“Những nội dung cơ bản về chính sách bảo hiểm thất nghiệp”* của Nguyễn Minh Hải-Ban thực hiện chính sách BHXH Việt Nam, năm 2009; *“Bảo hiểm thất nghiệp – Một chính sách an sinh xã hội trong cơ chế thị trường”* của Lê Hồng Cây, năm 2011; *“Việc thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp thời gian gần đây và một số kiến nghị”* của

Nguyễn Mạnh Thắng, Viện Công nhân - Công đoàn, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, năm 2013; “*Phát triển hệ thống An sinh xã hội ở Việt Nam đến năm 2020*” của nhóm biên soạn Viện Khoa học Lao động và Xã hội, năm 2013.

Tính đến đến giai đoạn này, mặc dù số lượng còn hạn chế nhưng vấn đề học tập kinh nghiệm của các nước trên thế giới để góp phần hoàn thiện các quy định về BHTN Việt Nam đã được các nhà nghiên cứu chú ý đến, điển hình như: “*Chế độ bảo hiểm thất nghiệp của Vương quốc Bỉ*” của Diệp Thành Nguyên, năm 2005; “*Chế độ bảo hiểm thất nghiệp ở Trung Quốc (1986-2010)*” của Nguyễn Mai Phương, năm 2014.

Kể từ ngày 1/1/2015, thời điểm Luật Việc làm 2013 có hiệu lực thi hành cũng là thời điểm các quy định về BHTN được điều chỉnh theo quy định mới của Luật Việc làm. Tính đến nay, các quy định của pháp luật về BHTN mới được thi hành trên thực tế được hơn 1 năm vì thế các nghiên cứu liên quan đến các quy định này là rất ít. Hiện tại chưa có một công trình khoa học nào nghiên cứu toàn diện và đánh giá thực trạng việc thực hiện, đồng thời đưa ra các giải pháp và lồng ghép việc học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia có hệ thống BHTN phát triển để góp phần hoàn thiện quy định về BHTN ở Việt Nam. Vì vậy có thể nói đề tài: “***Bảo hiểm thất nghiệp theo pháp luật lao động Việt Nam***” là đề tài nghiên cứu có tính mới. Tuy nhiên BHTN là một vấn đề khó và còn tương đối mới mẻ ở nước ta, các quy định về BHTN theo luật Việc làm 2013 chỉ mới được áp dụng trên thực tế cho nên trong bài nghiên cứu này có tham khảo, học hỏi và sử dụng những bài viết, tư liệu, công trình nghiên cứu của các tác giả, các nhà khoa học đi trước.

3. Mục đích nghiên cứu của đề tài

Mục đích hoàn thiện các quy định về BHTN của pháp luật Việt Nam và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về BHTN tại nước ta trong giai đoạn hiện nay.

Để đạt được mục đích nghiên cứu, đề tài làm rõ và giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu sau:

- 1) Nguyên cứu những vấn đề lý luận về BHTN.
- 2) Làm rõ các quy định của pháp luật về BHTN của Việt Nam.
- 3) Đánh giá thực trạng áp dụng các quy định của BHTN tại Việt Nam và thực tiễn thực hiện.
- 4) Đề xuất kiến nghị và giải pháp cụ thể góp phần tiếp tục hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về BHTN trong thời gian tới.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài

- Đối tượng nghiên cứu của đề tài là các quy định về BHTN theo pháp luật lao động Việt Nam.

- Phạm vi nghiên cứu của đề tài: Các quy định về BHTN đối với những người lao động làm công ăn lương, tham gia vào quan hệ lao động thông qua hợp đồng lao động và có tham gia đóng BHTN nhưng đang trong tình trạng bị thất nghiệp.

- Về không gian: Trên phạm vi toàn quốc.

- Về thời gian: Đề tài nghiên cứu nội dung các quy định về BHTN ở Việt Nam từ thời điểm Luật Việc làm 2013 có hiệu lực cho đến nay.

5. Phương pháp nghiên cứu đề tài

Để nghiên cứu các vấn đề nêu ra trong đề tài và giải quyết các vấn đề này, phép biện chứng duy vật của triết học Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh được sử dụng với tư cách là phương pháp luận cho việc nghiên cứu.

Tác giả chủ yếu vận dụng các phương pháp nghiên cứu lý thuyết để thu thập thông tin khoa học trên cơ sở nghiên cứu các văn bản, tài liệu đã có và bằng các thao tác tư duy logic để rút ra kết luận khoa học cần thiết. Trong đó:

- Phương pháp phân tích và tổng hợp lý thuyết được sử dụng để nghiên cứu các tài liệu, lý luận khác nhau bằng cách phân tích chúng thành từng bộ

phận để tìm hiểu sâu sắc về quy định của của BHTN, sau đó tổng hợp, liên kết từng mặt, từng bộ phận thông tin đã được phân tích tạo ra một hệ thống lý luận mới đầy đủ và sâu sắc về BHTN.

- Phương pháp lịch sử được áp dụng trong việc nghiên cứu bằng cách đi tìm nguồn gốc phát sinh, quá trình phát triển của BHTN trong từng giai đoạn phát triển kinh tế xã hội của đất nước từ đó rút ra bản chất, tính phù hợp, vai trò và ý nghĩa của các quy định.

- Phương pháp giả thuyết cũng được sử dụng để đưa ra các dự đoán về nhu cầu phát triển của BHTN dựa trên cơ sở điều kiện kinh tế xã hội, bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và các chính sách, định hướng phát triển Nhà nước về BHTN, từ đó đưa ra các giải pháp để hoàn thiện pháp luật về BHTN trong thời gian tới.

- Ngoài ra, những phương pháp nghiên cứu khoa học kinh tế, xã hội với từng vấn đề của đề tài cũng được vận dụng như: phân tích, so sánh, thống kê, đối chiếu, diễn giải, quy nạp... để nghiên cứu về thực trạng pháp luật BHTN của Việt Nam và tham khảo các quy định pháp luật về BHTN của Cộng hòa Liên bang Đức, Vương quốc Bỉ.

6. Bố cục của khóa luận

Bố cục của khóa luận gồm 3 phần:

- Phần mở đầu.
- Phần nội dung.

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về bảo hiểm thất nghiệp và pháp luật điều chỉnh.

Chương 2: Thực trạng pháp luật hiện hành về bảo hiểm thất nghiệp và thực tiễn áp dụng tại Việt Nam.

Chương 3: Hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp.

- Phần kết luận.

PHẦN NỘI DUNG

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP VÀ PHÁP LUẬT ĐIỀU CHỈNH

1.1. Khái quát về bảo hiểm thất nghiệp

1.1.1. Khái niệm bảo hiểm thất nghiệp

Bảo hiểm thất nghiệp hiểu theo nghĩa chung nhất là một chế độ ASXH của Nhà nước, được lập ra theo quy định pháp luật nhằm đầu tư xây dựng quỹ bảo hiểm để giúp đỡ về vật chất đối với người thất nghiệp tạm thời mất thu nhập, góp phần bảo đảm cuộc sống cơ bản cho người thất nghiệp, đồng thời thông qua các biện pháp bồi dưỡng, giới thiệu việc làm giúp người thất nghiệp trở lại thị trường lao động.

Dưới góc độ kinh tế, BHTN được hiểu là sự đóng góp của người lao động trong quá trình thực hiện quan hệ lao động để hưởng một khoản trợ cấp khi mất việc.

Dưới góc độ xã hội, BHTN là một quyết sách của Nhà nước áp dụng đối với người lao động khi họ bị mất việc để giải quyết các khó khăn về mặt kinh tế, giúp người lao động có thể thiết lập một quan hệ lao động mới.

Dưới góc độ pháp lý, BHTN được hiểu là công cụ nhằm bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, tìm kiếm việc làm, duy trì việc làm trên cơ sở đóng góp vào quỹ BHTN².

Ở Việt Nam, BHTN được hiểu là biện pháp để giải quyết tình trạng thất nghiệp, nhằm trợ giúp kịp thời cho những người thất nghiệp trong thời gian chưa tìm được việc làm và tạo cơ hội cho họ học nghề, tìm kiếm công việc mới. Dưới góc độ pháp lý, BHTN có một số điểm cần lưu ý:

² Điều 3 Luật Việc làm 2013.

- Mức hỗ trợ thu nhập cho người hưởng TCTN dựa trên cơ sở đóng góp của người lao động trước khi bị thất nghiệp.

- Người tham gia BHTN, khi thất nghiệp sẽ được hỗ trợ về tư vấn giới thiệu việc làm, đào tạo nghề để có thể sớm tìm được việc làm, gia nhập lại thị trường lao động.

Như vậy, bên cạnh việc hỗ trợ một khoản tài chính để đảm bảo ổn định cuộc sống cho người lao động trong thời gian mất việc làm thì mục đích chính của BHTN là thông qua các hoạt động đào tạo nghề, tư vấn, giới thiệu việc làm, sớm đưa những lao động thất nghiệp tìm được một việc làm mới thích hợp và ổn định. Nguồn tài chính hỗ trợ cho người thất nghiệp được lấy từ quỹ BHTN.

1.1.2. Đặc điểm của bảo hiểm thất nghiệp

BHTN là một bộ phận của BHXH. Chính vì thế, BHTN vừa mang những đặc điểm chung của BHXH, vừa có những đặc điểm riêng.

Thứ nhất, đối tượng tham gia BHTN hay chủ thể tham gia BHTN gồm: người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước.

Sự tham gia của các đối tượng này là sự đóng góp về vật chất để khi có các sự kiện pháp lý phát sinh thì người lao động sẽ là người được thụ hưởng. Người lao động là đối tượng trực tiếp tạo ra của cải vật chất cho xã hội nhưng họ luôn là đối tượng yếu thế và chịu nhiều thiệt thòi, đặc biệt là sự bất bình đẳng trong quan hệ lao động với người sử dụng lao động. Khi xảy ra biến động về kinh tế xã hội, người lao động sẽ là đối tượng chịu ảnh hưởng nặng nề nhất với nguy cơ mất việc làm và tổn thất về thu nhập. Vì thế, người lao động luôn là đối tượng chính và được quan tâm bảo đảm quyền lợi hàng đầu của BHTN. Tuy nhiên, chỉ những người lao động tham gia đóng BHTN và đảm bảo các điều kiện theo quy định thì mới được hưởng lợi trực tiếp từ chính sách BHTN khi thất nghiệp.

Người sử dụng lao động, tuy là đối tượng tham gia đóng BHTN với mức đóng tương đương với người lao động nhưng không phải là đối tượng được hưởng lợi trực tiếp từ các chế độ của BHTN. Thông qua việc tham gia đóng BHTN, người sử dụng lao động thể hiện trách nhiệm của mình đối với người lao động và góp phần làm tăng quy mô của BHTN. Chính điều đó tạo ra sự gắng bó mật thiết hơn giữa người lao động và người sử dụng lao động, tạo cho người lao động tâm lý làm việc tốt hơn, qua đó năng suất lao động cũng được cải thiện, từ đó mang lại những lợi ích gián tiếp cho người sử dụng lao động.

Nhà nước cũng là đối tượng đóng vai trò quan trọng với việc hỗ trợ một khoản tài chính tương đương với mức đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động để góp phần xây dựng nên quỹ BHTN. Đối với Nhà nước, đảm bảo về việc làm và thu nhập cho người lao động vừa là trách nhiệm, vừa là biện pháp để ổn định và đảm bảo trật tự xã hội.

Thứ hai, BHTN là một chính sách của Nhà nước, thể hiện trách nhiệm của Nhà nước đối với người lao động bị mất việc và cả đối với người sử dụng lao động.

Để thực hiện tốt trách nhiệm này, Nhà nước sử dụng các biện pháp, công cụ chính sách bao gồm các quy định về quyền lợi và nghĩa vụ, trách nhiệm của những người tham gia BHTN; cơ cấu tổ chức, thẩm quyền, trách nhiệm của các cơ quan chức năng; quy định về nguồn tài chính và các chế độ BHTN.

Việc tham gia hỗ trợ tài chính vào quỹ BHTN bên cạnh sự đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động đã thể hiện rõ vai trò của Nhà nước trong việc quản lý, xây dựng chính sách và chăm lo cho đời sống của nhân dân. Nhà nước vừa ban hành chính sách, vừa trở thành đối tượng tham gia chính sách. Điều này giúp cho BHTN được hình thành với quy mô lớn hơn và được triển khai hiệu quả hơn. Với sự quản lý và hỗ trợ của Nhà nước

không chỉ góp phần đảm bảo cuộc sống cho người lao động thất nghiệp, tạo cơ hội để họ sớm quay trở lại thị trường lao động mà còn giúp giảm bớt một phần gánh nặng cho người sử dụng lao động trong việc thực hiện trách nhiệm đối với người lao động trong hoàn cảnh khó khăn.

Thứ ba, BHTN là một sự hỗ trợ về vật chất nhằm trợ giúp cho người lao động để giải quyết khó khăn tạm thời khi rơi vào tình trạng thất nghiệp.

Khi bị thất nghiệp, đa số người lao động đều rơi vào tình trạng hết sức khó khăn trong việc trang trải cuộc sống do nguồn thu nhập bị mất đi. Chính vì thế trong khoảng thời gian thất nghiệp đó, bản thân người thất nghiệp và gia đình họ rất cần đến sự quan tâm, giúp đỡ từ Nhà nước và xã hội để có thể đáp ứng được các nhu cầu thiết yếu cuộc sống và yên tâm tìm kiếm công việc mới. Trong hoàn cảnh đó, BHTN đóng một vai trò hết sức cần thiết, được ví như “một chiếc phao cứu sinh” của người thất nghiệp trong lúc khó khăn với các chế độ rất thiết thực, hỗ trợ trực tiếp cho người lao động. Bên cạnh sự hỗ trợ trực tiếp về tài chính thông qua TCTN hàng tháng, người lao động còn được Nhà nước hỗ trợ chi phí đào tạo nghề một cách gián tiếp thông qua các cơ sở đào tạo nghề để giúp người lao động nâng cao tay nghề hoặc chuyển đổi ngành nghề phù hợp. Ngoài ra, người lao động còn được tư vấn giới thiệu việc làm miễn phí để nhanh chóng tìm được việc làm mới.

Tuy nhiên, những khoản hỗ trợ về vật chất thông qua TCTN hàng tháng hay hỗ trợ chi phí đào tạo nghề chỉ mang tính tạm thời và người lao động thất nghiệp chỉ được nhận sự hỗ trợ này trong một thời gian nhất định để có thể vượt qua khó khăn ban đầu. Sau khi được đào tạo, nâng cao tay nghề và tư vấn giới thiệu việc làm, khả năng tìm kiếm việc làm mới của người lao động sẽ cao hơn. Vì thế, đến lúc người lao động có thể tìm được việc làm mới hoặc hết thời gian được hưởng trợ cấp theo quy định thì người lao động sẽ không được hưởng sự hỗ trợ về vật chất từ BHTN nữa.

1.1.3. Tác động của bảo hiểm thất nghiệp trong nền kinh tế thị trường

1.1.3.1. Đối với người lao động

Trong nền kinh tế thị trường, thu nhập chủ yếu của người lao động thường gắn với việc làm, vì thế khi không còn việc làm, thu nhập đương nhiên cũng không còn. Khi đó người lao động và gia đình họ có nguy cơ rơi vào cảnh túng thiếu. Để khắc phục tình trạng này, bản thân người lao động phải tích cực tìm chỗ làm việc mới. Đây là biện pháp khá năng động, có tính cá nhân. Tuy nhiên, không phải ai và lúc nào cũng có thể tìm được việc làm ngay, vì thất nghiệp thường song hành với thời kỳ nền kinh tế bị suy thoái, doanh nghiệp đang gặp nhiều khó khăn trong sản xuất kinh doanh, nên khó tạo ra nhiều công việc mới cho người lao động.

Để giảm thiểu tác động tiêu cực của thất nghiệp đến đời sống của người lao động, Nhà nước đã ban hành các chính sách, quy định về BHTN để giúp người lao động giải quyết những khó khăn trước mắt và sớm giúp họ gia nhập trở lại thị trường lao động. Người lao động luôn là đối tượng được ưu tiên hàng đầu và cũng là đối tượng được hưởng nhiều lợi ích nhất từ các quy định về BHTN. Xét về mặt xã hội, BHTN là biện pháp có tính thụ động, nhưng lại có ý nghĩa tích cực đối với từng cá nhân người lao động khi bị thất nghiệp, giúp được họ có một khoản thu nhập bù đắp lại mức thu nhập đã bị mất do bị mất việc làm; tạo điều kiện cho họ sớm quay trở lại thị trường lao động, tránh không bị rơi vào tình cảnh túng quẫn. Vấn đề đặt ra là BHTN được thực hiện như thế nào? Ai là người thuộc đối tượng được hưởng BHTN... Đây là vấn đề không mới đối với các nước có truyền thống kinh tế thị trường, nhưng đối với nước ta, mặc dù pháp luật BHTN đã có hiệu lực, nhưng thực tế thực hiện còn nhiều vấn đề phải bàn luận³.

³ Mạc Văn Tiến (2013), “*Mối quan hệ giữa Bảo hiểm thất nghiệp và Bảo hiểm xã hội*”, Bảo hiểm xã hội Bộ quốc phòng, http://www.bhxhbqp.vn/?act=nctd_detail&idnctd=147&date=1385139600, truy cập Thứ tư 10/02/2016.

Có thể nói BHTN là quá trình hình thành và sử dụng quỹ tài chính thông qua việc đóng góp của người lao động, người sử dụng lao động và sự hỗ trợ của Nhà nước, nhằm hỗ trợ về mặt thu nhập cho người lao động trong thời kỳ họ bị mất việc làm, tạo điều kiện cho họ nhanh chóng tìm kiếm việc làm mới trong thị trường lao động. Như vậy, BHTN vừa là công cụ hữu hiệu góp phần giải quyết thất nghiệp vừa là một chính sách xã hội rất quan trọng. Với cách tiếp cận này, BHTN có hai chức năng chủ yếu là: chức năng bảo vệ và chức năng khuyến khích.

- Với chức năng bảo vệ, BHTN tổ chức bù đắp một phần thu nhập cho người thất nghiệp và tạo cơ hội và điều kiện thuận lợi hơn cho họ quay trở lại thị trường lao động.

- Với chức năng khuyến khích, BHTN khích thích người thất nghiệp tích cực tìm việc làm và sẵn sàng đi làm việc, trang bị thêm cho họ những kỹ năng, trình độ cần thiết để họ có thể vững vàng hơn với công việc mới.

1.1.3.2. Đối với người sử dụng lao động

Qua các chức năng chủ yếu của BHTN có thể thấy, BHTN không chỉ có ý nghĩa đối với người lao động mà còn có ý nghĩa đối với cả người sử dụng lao động. Đối với người sử dụng lao động, nhờ có BHTN mà khi thất nghiệp xảy ra đối với người lao động, người sử dụng lao động không phải tốn thêm một khoản chi phí để trả trợ cấp mất việc làm cho họ nữa. Hơn nữa, khi bản thân người lao động biết rõ nếu thất nghiệp mình sẽ được TCTN, thì tâm lý làm việc của họ sẽ tốt hơn, họ sẽ yên tâm làm việc cho doanh nghiệp hơn, dẫn đến năng suất lao động sẽ cao hơn. Điều này sẽ góp phần khuyến khích doanh nghiệp sử dụng lao động có hiệu quả hơn, tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển sản xuất và có thể sẽ tăng quy mô sản xuất, tạo thêm được nhiều việc làm mới hơn nữa. do nguyên nhân thất nghiệp gây ra.

1.1.3.3. Đối với Nhà nước và xã hội

BHTN không chỉ mang tính kinh tế, tác động đến vấn đề sản xuất và ổn định nền kinh tế, tác động đến vấn đề quản lý kinh tế xã hội của Nhà nước mà BHTN còn mang ý nghĩa xã hội sâu sắc. Đối với Nhà nước, BHTN sẽ góp phần làm giảm bớt gánh nặng về ngân sách khi thất nghiệp xảy ra vì thông thường vào thời kỳ kinh tế suy thoái, ngân sách nhà nước sẽ eo hẹp lại do phải chi nhiều cho các vấn đề xã hội khác.

Khi có BHTN, các gánh nặng về ngân sách và ổn định xã hội của Nhà nước sẽ được giảm bớt, từ đó cơ chế quản lý xã hội của Nhà nước sẽ được vận hành hiệu quả hơn. Người lao động là hạt nhân của xã hội. Vì thế, khi đời sống vật chất, tinh thần của những người lao động bị thất nghiệp được ổn định và họ nhanh chóng tìm kiếm được công việc mới sẽ hạn chế tối đa tình trạng người thất nghiệp bị túng quẫn, lâm vào các tệ nạn và tội phạm, họ sẽ tin tưởng hơn vào chính sách và sự quản lý của Nhà nước. Từ đó xã hội mới thực sự ổn định và phát triển.

1.2. Một số vấn đề lý luận pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

1.2.1. Khái niệm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

Pháp luật về BHTN là tổng hợp các quy định chung do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận và đảm bảo thực hiện nhằm thể hiện ý chí Nhà nước trong việc điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình thực hiện BHTN.

Cụ thể hơn, pháp luật về BHTN là tổng hợp các quy định của pháp luật điều chỉnh về thành lập quỹ BHTN, thực hiện chi trả TCTN, hỗ trợ đào tạo nghề, tư vấn giới thiệu việc làm, hỗ trợ bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động.

- Quy định về thành lập quỹ BHTN là các quy định về đối tượng tham gia đóng góp vào quỹ BHTN, mức đóng góp, các nguồn tài chính hình thành nên quỹ BHTN và việc quản lý, sử dụng quỹ BHTN.

- Quy định về chi trả TCTN cho người lao động là các quy định về điều kiện hưởng TCTN của người lao động, mức hưởng, thời gian hưởng và các thủ tục có liên quan đến việc chi trả TCTN hàng tháng cho người lao động.

- Quy định về hỗ trợ đào tạo nghề, tư vấn giới thiệu việc làm cho người lao động là các quy định về công tác hỗ trợ, mức hỗ trợ của Nhà nước, nhiệm vụ, chức năng của các cơ quan có thẩm quyền trong việc giúp người lao động nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, được đào tạo các ngành nghề phù hợp và tư vấn giới thiệu việc làm miễn phí để họ có thể nhanh chóng trở lại thị trường lao động.

- Quy định về hỗ trợ bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động là các quy định về điều kiện, thời gian, mức hỗ trợ của BHTN cho công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động và trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để người lao động có thể duy trì được việc làm.

- Quy định về thành lập quỹ BHTN là các quy định về đối tượng tham gia đóng góp vào quỹ BHTN, mức đóng góp, các nguồn tài chính hình thành nên quỹ BHTN và việc quản lý, sử dụng quỹ BHTN.

1.2.2. Nội dung pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

Nội dung pháp luật về BHTN được đa số các quốc gia trên thế giới đề cập đến trong hệ thống pháp luật lao động. Các nội dung pháp luật đề cập đến chủ yếu bao gồm:

Thứ nhất, các quy định về đối tượng tham gia, điều kiện hưởng, mức hưởng, thời gian hưởng TCTN của người lao động và các thủ tục có liên quan đến việc chi trả TCTN cho người lao động.

Một là, đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp

Đa số pháp luật các nước trên thế giới đều quy định đối tượng tham gia BHTN là các đối tượng tham gia đóng góp vào quỹ BHTN và thụ hưởng các

chế độ từ BHTN khi có sự kiện pháp lý phát sinh. Thông thường đối tượng tham gia BHTN gồm giới chủ, giới thợ và Nhà nước. Pháp luật về BHTN của mỗi nước quy định khác nhau về điều kiện để chủ thể được tham gia vào quan hệ BHTN. Pháp luật Việt Nam quy định đối tượng tham gia gồm người lao động, người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc với lao động đó và Nhà nước. Mặc dù các đối tượng tham gia BHTN ngày càng được mở rộng hơn nhưng nếu so sánh với đối tượng tham gia và hưởng các chế độ BHTN theo quy định của một số nước, đặc biệt là các nước có điều kiện kinh tế xã hội và hệ thống ASXH phát triển thì các đối tượng theo quy định của pháp luật Việt Nam hẹp hơn rất nhiều. Có thể tham khảo quy định về đối tượng tham gia BHTN của pháp luật Bỉ và Đức.

Ở Bỉ, tất cả người lao động làm công ăn lương theo hợp đồng lao động đều có thể trở thành đối tượng tham gia của BHTN, chỉ trừ những người hành nghề tự do và công chức nhà nước⁴.

Còn ở Đức, trong chính sách về BHTN và TCTN cho người lao động có hai quy định khác nhau dành riêng cho các đối tượng khác nhau và hai quy định này được thực hiện song song, đó là Arbeitslosengeld I (ALG I) và Arbeitslosengeld II (ALG 2), tạm dịch là Trợ cấp thất nghiệp I và Trợ cấp thất nghiệp II. Người lao động thất nghiệp tùy vào các điều kiện theo quy định có thể trở thành đối tượng tham gia theo ALG I hoặc ALG II hoặc cũng có thể là cả hai⁵. Việc quy định như vậy khiến cho các đối tượng tham gia BHTN của pháp luật Đức được mở rộng hơn rất nhiều, bởi vì không chỉ người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, có tham gia đóng BHTN mà cả những

⁴ Diệp Thành Nguyên (2005), “*Chế độ Bảo hiểm thất nghiệp của Vương quốc Bỉ*”, Tạp chí nghiên cứu khoa học, Đại học Cần thơ, (3), tr. 104-109.

⁵ Charlotte Bodinek (2014), “*Trợ cấp thất nghiệp I và II-Đâu là điểm khác nhau?*”,

<https://www.bbx.de/arbeitslosengeld-und-ii-wo-liegt-der-unterschied/>, truy cập Thứ sáu 05/02/2016.

người lao động bị thất nghiệp hoặc không có việc làm nói chung trong xã hội đều có thể trở thành đối tượng được tham gia và hưởng chế độ BHTN.

Có thể nói, với tiềm lực hiện có, Việt Nam chưa thể quy định về đối tượng tham gia mang tầm quy mô như pháp luật của các quốc gia có hệ thống ASXH phát triển, nước ta chỉ có thể nỗ lực từng bước mở rộng đối tượng tham gia tương ứng sự phát triển của nền kinh tế và hệ thống ASXH trong từng giai đoạn cụ thể.

Hai là, điều kiện tham gia bảo hiểm thất nghiệp

Khi tham gia quan hệ BHTN, pháp luật quy định các đối tượng phải đáp ứng các yêu cầu về điều kiện tham gia. Trách nhiệm lập hồ sơ thuộc về người sử dụng lao động. Pháp luật Bỉ quy định người sử dụng lao động phải lập hồ sơ để tham gia BHTN cho người lao động, pháp luật Đức cũng quy định tương tự đối với người sử dụng lao động thuộc đối tượng điều chỉnh của ALG I, điều này giống như quy định của pháp luật Việt Nam. Thế nhưng, đối với người lao động thuộc đối tượng điều chỉnh theo ALG II của Đức thì có sự khác biệt, các đối tượng tham gia ALG II là người lao động rơi vào tình trạng thất nghiệp nói chung và khi họ không đủ khả năng trang trải cho cuộc sống, họ sẽ trực tiếp đến sở Lao động để thông báo cho cơ quan có thẩm quyền quản lý trực tiếp gọi là “Job Center”, một cơ quan nằm trong sở Lao động⁶ để được hưởng TCTN, khi đó họ sẽ trở thành đối tượng tham gia BHTN.

Ba là, điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp

Điều kiện hưởng chế độ BHTN bao gồm các điều kiện về sự kiện pháp lý như chấm dứt hợp đồng lao động, nộp hồ sơ xin hưởng và các điều kiện khác như chưa tìm được việc làm mới trong một thời gian nhất định, điều kiện về thời gian tham gia đóng BHTN. Người lao động là đối tượng tham gia BHTN phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện theo quy định mới được xem xét hưởng các chế độ BHTN trong thời gian bị thất nghiệp.

⁶ Charlotte Bodinek (2014), “*Trợ cấp thất nghiệp I và II-Đâu là điểm khác nhau?*”,

<https://www.bbx.de/arbeitslosengeld-und-ii-wo-liegt-der-unterschied/>, truy cập Thứ sáu 05/02/2016.

Pháp luật về BHTN của Bỉ và Đức cũng quy định về điều kiện hưởng các chế độ BHTN tương tự như pháp luật Việt Nam. Tuy nhiên, nhìn chung các quy định của pháp luật Đức theo ALG I có phần ít khắt khe hơn. Chẳng hạn như các trường hợp⁷:

+ Người lao động chấm dứt hợp đồng lao động để học lên bậc cao hơn thì vẫn được hưởng TCTN trong thời gian học;

+ Người lao động bị mất khả năng lao động thì vừa được hưởng trợ cấp mất khả năng lao động vừa được hưởng TCTN;

+ Các trường hợp thất nghiệp do vi phạm hợp đồng lao động thì vẫn được hưởng chế độ BHTN nhưng thời gian hưởng TCTN sẽ bị rút ngắn lại từ 12 đến 21 tuần tùy vào mức độ vi phạm;

+ Người lao động vẫn có thể vừa hưởng TCTN vừa làm thêm nhưng phải báo cáo với cơ quan quản lý và bị trừ mỗi tháng 165 EUR.

Các điều kiện để được hưởng TCTN của ALG II còn dễ dàng hơn khi chỉ cần người lao động bị thất nghiệp, không có đủ khả năng để trang trải cho các nhu cầu thiết yếu của cuộc sống thì có thể nộp đơn xin hưởng TCTN, thậm chí nếu đang hưởng TCTN theo quy định của ALG I nhưng vẫn không đảm bảo được cuộc sống thì vẫn có thể được nhận thêm TCTN theo quy định ALG II.

Còn theo quy định của pháp luật Bỉ thì trường hợp người lao động đã được hưởng trợ cấp hưu trí hoặc tai nạn lao động, có việc làm thêm hoặc chuyển sang hành nghề tự do thì không được hưởng BHTN⁸.

Bốn là, các chế độ bảo hiểm thất nghiệp

Chế độ BHTN là các hình thức hỗ trợ của Nhà nước mà thông qua đó những người lao động tham gia BHTN có thể thụ hưởng các quyền lợi của mình khi rơi vào tình trạng thất nghiệp. Đa số pháp luật về BHTN của các

⁷ Bundesagentur für Arbeit (2015), “*Tờ rơi cho người thất nghiệp*”, Nxb GGP Media GmbH, Pößneck.

⁸ Diệp Thành Nguyên (2005), “*Chế độ Bảo hiểm thất nghiệp của Vương quốc Bỉ*”, Tạp chí nghiên cứu khoa học, Đại học Cần Thơ, (3), tr. 104-109.

nước đều tương tự nhau khi cùng quy định có nhiều chế độ BHTN như: TCTN, bảo hiểm y tế, hỗ trợ dạy nghề, hỗ trợ tư vấn giới thiệu việc làm,... nhưng thường thì các quy định về chi trả TCTN của các nước được quy định không giống nhau.

TCTN là một khoản hỗ trợ tài chính trực tiếp dành cho người lao động thất nghiệp trong một thời gian nhất định, với một mức tỷ lệ nhất định do Nhà nước quy định. Số tiền TCTN người lao động nhận được phụ thuộc vào tiền lương của người đó vào thời điểm trước khi thất nghiệp. Thời gian hưởng TCTN phụ thuộc vào thời gian tham gia đóng BHTN của người lao động trước khi thất nghiệp. Pháp luật Việt Nam quy định mức hưởng TCTN của người lao động phụ thuộc vào tiền lương trong hợp đồng lao động của họ trước khi thất nghiệp và thời gian hưởng căn cứ vào thời gian đóng BHTN của họ trước đó. Còn Bỉ và Đức quy định về mức hưởng TCTN vừa phụ thuộc vào tiền lương thực tế sau khi đánh thuế của người lao động, vừa phụ thuộc vào gia cảnh của người lao động, thời gian hưởng TCTN thì không chỉ căn cứ vào thời gian đóng BHTN mà còn căn cứ vào yếu tố độ tuổi của người lao động khi họ thất nghiệp. Riêng ALG II của Đức còn quy định cụ thể số tiền trợ cấp cố định hàng tháng cho từng đối tượng và được Nhà nước thay đổi tăng giảm theo từng năm (Theo phụ lục 2), chỉ cần người lao động thất nghiệp không đủ khả năng để trang trải các nhu cầu thiết yếu của cuộc sống thì dù trước đó họ không tham gia đóng BHTN vẫn có thể được hưởng TCTN⁹.

Người lao động đang hưởng TCTN có nhu cầu học nghề sẽ được hỗ trợ học nghề tại các cơ sở dạy nghề trong một khoảng thời gian nhất định. Người lao động đang hưởng TCTN được tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí để họ nhanh chóng tìm được việc làm mới. Nhà nước sẽ hỗ trợ kinh phí để người sử dụng lao động tổ chức đào tạo hoặc phối hợp với cơ sở dạy nghề, trung

⁹ Bundesagentur für Arbeit (2014), “*Trợ cấp thất nghiệp II/ Lợi ích xã hội*”, Nxb Variograph Druck- & Vertriebs GmbH.

tâm dịch vụ việc làm để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề của người lao động nhằm giúp người lao động duy trì việc làm, tránh việc tiếp tục rơi vào tình trạng thất nghiệp.

Ở Đức, các cơ quan về BHTN không chỉ làm công tác tư vấn và giới thiệu khi được người lao động yêu cầu mà cơ quan này còn chủ động liên hệ với người lao động để giới thiệu việc làm cho họ, thậm chí là giúp người lao động viết đơn xin việc và làm hồ sơ xin việc¹⁰.

Năm là, thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp

Thủ tục hưởng BHTN là các việc làm cụ thể mà người lao động và các cơ quan có thẩm quyền phải thực hiện theo một trật tự quy định để người lao động được hưởng các chế độ BHTN trong thời gian thất nghiệp. Pháp luật của mỗi quốc gia có quy định khác nhau về thủ tục hưởng BHTN của người lao động tùy thuộc vào chức năng, cơ cấu tổ chức của các cơ quan có thẩm quyền do mỗi nước quy định.

Khi tiến hành các thủ tục về hưởng BHTN, người lao động phải tuân thủ các quy định về thời hạn nộp hồ sơ, nội dung hồ sơ theo quy định pháp luật về BHTN và theo sự chỉ dẫn của cơ quan có thẩm quyền. Pháp luật về BHTN quy định cụ thể về nội dung hồ sơ, cách thức nộp hồ sơ, thủ tục về hưởng TCTN, thủ tục hỗ trợ học nghề, thủ tục hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động.

Thứ hai, các quy định về thành lập quỹ BHTN.

Quỹ BHTN là một quỹ tài chính độc lập, tập trung, nằm ngoài ngân sách Nhà nước. Trong quy định của hầu hết các nước chẳng hạn như Bỉ và Đức, quỹ BHTN được hình thành chủ yếu từ sự đóng góp hàng tháng của người lao động và người sử dụng lao động. Một số nước khác, như Việt Nam còn có thêm sự hỗ trợ của Nhà nước, sự đóng góp của các tổ chức cá nhân khác và tiền sinh lời từ hoạt động đầu tư của quỹ. Hàng tháng, người lao động và người sử

¹⁰Britta Beate Schön (2015), “Tôi có thể nhận được trợ cấp thất nghiệp bao lâu?”, Báo Finanztip, <http://www.finanztip.de/bezugsdauer-arbeitslosengeld/>, truy cập Thứ hai 22/02/2016.

dụng lao động sẽ đóng góp một khoản tiền theo tỷ lệ phần trăm tiền lương hàng tháng của người lao động. Mức đóng hàng tháng của người lao động và người sử dụng lao động là ngang nhau, Nhà nước cũng hỗ trợ một khoản tiền bằng với mức đóng của người lao động và người sử dụng lao động để góp phần xây dựng quỹ BHTN.

1.2.3. Ý nghĩa của việc điều chỉnh pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp trong nền kinh tế thị trường

Khác biệt hoàn toàn với nền kinh tế thời kỳ bao cấp với đặc điểm của một nền sản xuất thiếu tính cạnh tranh với sự bao cấp, chi phối và quản lý gần như toàn bộ của Nhà nước, nền kinh tế thị trường chứng kiến sự cạnh tranh mạnh mẽ của các doanh nghiệp, các chủ thể kinh doanh để tìm kiếm lợi nhuận. Đó là tín hiệu tích cực để thúc đẩy nền kinh tế phát triển nhưng chính sự cạnh tranh có phần khốc liệt đó dẫn đến hiện tượng các doanh nghiệp hoạt động trong nền kinh tế thị trường phải đối mặt với rủi ro nhiều hơn. Ngoài ra, đặt trong bối cảnh hội nhập sâu rộng với kinh tế quốc tế, chịu sự ảnh hưởng dây chuyền của nền kinh tế khu vực và toàn cầu, buộc các doanh nghiệp có sức cạnh tranh kém, kinh doanh thiếu hiệu quả phải cắt giảm nhân công, thậm chí là rơi vào tình trạng phá sản. Chính tình hình đó làm cho vấn đề thất nghiệp của người lao động trong nền kinh tế ngày càng trở nên phổ biến và dần trở thành một hiện tượng tất yếu.

Có thể nói, đối với người lao động làm việc trong nền kinh tế thị trường thì nguy cơ thất nghiệp là không hề nhỏ. Đối với những nền kinh tế phát triển với cơ cấu ngành nghề đa dạng với sự phân công lao động hợp lý thì cơ hội về việc làm cho người lao động cũng rộng mở hơn. Ở các thị trường lao động này, với cơ cấu việc làm đa dạng, người lao động có phần chủ động hơn trong việc lựa chọn ngành nghề, tình trạng thất nghiệp vẫn có nhưng chủ yếu là thất nghiệp ngắn hạn do tính tự do và linh hoạt của người lao động, họ chủ động tìm kiếm những công việc mới mà họ cho là phù hợp và thuận lợi hơn. Tuy

nhiên dù nhiều hay ít thì bản thân người lao động sẽ gặp phải những khó khăn nhất định trong thời gian thất nghiệp và đó chính là lúc mà BHTN phát huy được ý nghĩa tích cực của nó. Với các chế độ phù hợp để hỗ trợ một phần về mặt tài chính, hỗ trợ về đào tạo nghề, tìm kiếm công việc mới để người lao động bị thất nghiệp có thể đảm bảo các nhu cầu thiết yếu và nhanh chóng tìm kiếm được công việc mới. Người lao động thất nghiệp tạm thời thường không phải chịu tình trạng mất việc lâu, và do họ tự nguyện chọn lựa cách thay đổi công việc hoặc tham gia đào tạo, nên thất nghiệp tạm thời nhìn chung không phải là một vấn đề nghiêm trọng đối với một nền kinh tế thị trường. Thế nhưng, đối với những nền kinh tế còn kém phát triển, với cơ cấu lao động, việc làm còn nhiều bất hợp lý và chất lượng lao động còn thấp như ở Việt Nam¹¹ thì tình trạng thất nghiệp dài hạn và thiếu việc làm trầm trọng của người lao động là một gánh nặng thật sự đối với nền kinh tế xã hội của đất nước trong thời kỳ hội nhập. BHTN không chỉ mang ý nghĩa đơn thuần là hỗ trợ cho bản thân người lao động bị thất nghiệp và gia đình họ mà BHTN còn chứa đựng một ý nghĩa về kinh tế và xã hội to lớn. BHTN còn là một sự chia sẻ rủi ro của những người đang làm việc, của người sử dụng lao động, của Nhà nước và một số thành viên khác trong xã hội. Điều này một phần thể hiện tinh thần tương thân tương ái, giúp đỡ nhau trong khó khăn, hoạn nạn của dân tộc Việt Nam. Trong nền kinh tế thị trường, BHTN trở thành một công cụ hữu hiệu để ổn định xã hội, giảm thiểu các hậu quả tiêu cực do thất nghiệp gây ra và còn thể hiện được vai trò của Nhà nước trong việc quản lý kinh tế xã hội. Đặc biệt là trong bối cảnh nước ta vừa mới gia nhập Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) với nhiều thách thức đặt ra về chất lượng nguồn lao động, cơ chế tạo tạo lao động và tính cạnh tranh về việc làm được dự báo sẽ ngày càng khốc liệt hơn thì các chế độ của BHTN sẽ càng phát huy được vai trò và ý nghĩa quan trọng của mình, góp phần đưa đất nước ngày càng phát triển bền vững.

¹¹ Lê Thị Hồng Điệp (2014), “*Những hạn chế về lao động và việc làm trên thị trường lao động ở Việt Nam hiện nay*”, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Kinh tế và Kinh doanh, Tập 30, (4), tr.48-54.

Kết luận chương 1

BHTN là đối tượng nghiên cứu của nhiều ngành khoa học khác nhau như: kinh tế, xã hội và pháp lý. Dưới góc độ pháp lý, BHTN được hiểu là công cụ nhằm bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, tìm kiếm việc làm, duy trì việc làm trên cơ sở đóng góp vào quỹ BHTN. Có thể đánh giá, BHTN là một bộ phận quan trọng của BHXH, vừa mang ý nghĩa kinh tế, vừa mang ý nghĩa xã hội sâu sắc, có những tác động to lớn đối với người lao động, người sử dụng lao động nói riêng và đối với Nhà nước, xã hội nói chung. Chính vì vậy, pháp luật về BHTN luôn được Nhà nước quan tâm và quy định cụ thể trong hệ thống pháp luật lao động. Trong chương này, tác giả vừa phân tích các khái niệm, đặc điểm của BHTN và pháp luật về BHTN; khái quát nội dung pháp luật về BHTN của Việt Nam và một số quốc gia trên thế giới liên quan đến các quy định về đối tượng, điều kiện hưởng, mức hưởng, thời gian hưởng TCTN, các thủ tục liên quan và các quy định về thành lập, duy trì quỹ BHTN; rút ra ý nghĩa của việc điều chỉnh pháp luật về BHTN trong nền kinh tế thị trường. Từ đó, làm cơ sở lý luận để phân tích thực trạng pháp luật hiện hành về BHTN và nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về BHTN tại Việt Nam trong chương 2 của bài khóa luận này.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI VIỆT NAM

2.1. Thực trạng pháp luật hiện hành về bảo hiểm thất nghiệp

2.1.1. Đối tượng tham gia và điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp

- Về đối tượng tham gia BHTN¹²

Theo quy định của Luật Việc làm 2013, BHTN là bảo hiểm bắt buộc đối với các đối tượng là người lao động làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên, có nghĩa là bao gồm: Hợp đồng lao động và hợp đồng làm việc không xác định thời hạn; có thời hạn; theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng. Ngoài ra, trong trường hợp người lao động giao kết và thực hiện nhiều hợp đồng lao động được kể trên thì trách nhiệm tham gia BHTN thuộc về người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động giao kết đầu tiên.

Đồng thời, người sử dụng lao động cũng là đối tượng bắt buộc phải tham gia BHTN, bao 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 theo hợp đồng làm việc hoặc hợp đồng lao động đã kể trên.¹³

¹² Điều 43 Luật Việc làm 2013.

¹³ Khoản 3, Điều 4 Quyết định 959/QĐ-BHXH năm 2015 Quy định về quản lý thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế do Tổng giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành.

Chính sách BHTN, tính đến thời điểm này đã được thực hiện sang đến năm thứ 7 và là năm đầu tiên thực hiện theo Luật Việc làm. Có thể nói, bắt đầu từ thời điểm các quy định về chế độ BHTN trong Luật Việc làm 2013 có hiệu lực thi hành từ đầu năm 2015, đối tượng tham gia BHTN đã được mở rộng hơn đáng kể so với đối tượng được quy định trong Luật BHXH thời điểm năm 2009. Theo đó, nếu trước đây, đối tượng bắt buộc tham gia BHTN là người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên và người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng. Hiện nay, đối tượng bắt buộc tham gia BHTN bao gồm tất cả người sử dụng lao động có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động và mở rộng thêm đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 3 tháng đến dưới 12 tháng bên cạnh người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc có xác định thời hạn. Có thể nhận thấy, hầu như tất cả người lao động làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đều thuộc đối tượng bắt buộc tham gia BHTN, chỉ có người lao động giúp việc gia đình hoặc đang hưởng lương hưu thì không phải tham gia BHTN. Quy định như vậy có nghĩa là phạm vi bao phủ của chính sách về BHTN đã được mở rộng hơn, hướng đến đa số người lao động trong xã hội.

Có thể đưa ra nhận định, nếu quy định như thời điểm trước khi Luật Việc làm có hiệu lực, đối tượng tham gia BHTN chỉ giới hạn trong nhóm lao động làm việc trong các doanh nghiệp có sử dụng từ 10 lao động trở lên trong khi nguy cơ mất việc làm xảy ra ở nhóm doanh nghiệp quy mô lao động ít hơn là rất cao, như vậy sẽ ảnh hưởng rất lớn đến khả năng tham gia của người lao động. Ngoài ra, với quy định như vậy, các chủ doanh nghiệp, người sử dụng lao động sẽ lách luật bằng cách đăng ký số lượng lao động dưới 10 người. Với

hiện tượng này thì không những nguồn thu của quỹ BHTN sẽ bị ảnh hưởng mà khả năng được tham gia BHTN của người lao động cũng sẽ bị hạn chế. Ngoài ra, việc quy định những người lao động theo hợp đồng mùa vụ hoặc hợp đồng theo công việc nhất định từ đủ 03 tháng đến 12 tháng cũng đảm bảo quyền lợi cho người lao động một cách đáng kể, góp phần tăng thêm số người được tham gia BHTN. Mặc dù với quy định của Luật Việc làm 2013, đối tượng tham gia BHTN đã được mở rộng đáng kể, thế nhưng nhìn chung vẫn còn rất hẹp.

Thứ nhất, pháp luật hiện hành chưa quy định đối tượng lao động nông thôn trở thành đối tượng tham gia BHTN. Trong khi đó, hiện nay nước ta vẫn đang là một nước nông nghiệp, có đến 69,7% lực lượng lao động tập trung ở khu vực nông thôn, chiếm số lượng rất lớn trong xã hội và trong đó tỉ lệ thất nghiệp lên đến 54,9%¹⁴. Trong suốt những năm qua, ở nước ta, nông dân là lực lượng đông đảo nhất, đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, nông dân mới chỉ được tham gia BHXH tự nguyện và Nhà nước cũng chỉ mới có quy định hỗ trợ cho những người nghèo hoặc cận nghèo khi tham gia loại hình bảo hiểm này, chứ chưa phải hỗ trợ rộng rãi. Thực tế cho thấy, với quỹ đất nông nghiệp như hiện nay chỉ đáp ứng được nhu cầu của hơn ½ số lao động hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp với đặc điểm làm việc không thường xuyên (bán thất nghiệp), số còn lại là không có việc làm hoặc mất việc làm (thất nghiệp). Những người lao động trong lĩnh vực nông nghiệp với đặc điểm công việc không ổn định, phụ thuộc nhiều vào mùa vụ, thời tiết và các yếu tố tác động khác của thị trường nên rủi ro thất nghiệp là rất cao. Do vậy, các đối tượng này cũng có nhu cầu được tham gia BHTN và muốn được đảm bảo ASXH từ phía Nhà nước thông qua hỗ trợ về đào tạo nghề, tìm kiếm việc làm và TCTN. Vì thế,

¹⁴ Tổng cục thống kê-Bộ kế hoạch đầu tư (2015), “Báo cáo điều tra lao động việc làm quý 2 năm 2015”.

việc pháp luật hiện hành chưa quy định đối tượng lao động nông thôn trở thành đối tượng tham gia BHTN không những gây ra thiệt thòi cho người lao động trong việc tham gia và nhận sự hỗ trợ từ BHTN mà còn hạn chế đi một số lượng đáng kể số người tham gia đóng góp vào BHTN.

Thứ hai, theo quy định pháp luật hiện hành, những lao động mang quốc tịch nước ngoài và không có quốc tịch làm việc tại Việt Nam không thuộc đối tượng được tham gia BHTN. Hiện nay, người lao động thuộc đối tượng tham gia BHTN theo quy định của pháp luật hiện hành chỉ bao gồm những lao động là công dân Việt Nam. Trong khi đó, nước ta vừa gia nhập hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), hiệp định này yêu cầu các nước thành viên quy định trong luật và áp dụng trên thực tế các biện pháp để bảo đảm thực thi đầy đủ tuyên bố của ILO năm 1998 về các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc. Tuyên bố này bao gồm các quyền cơ bản của người lao động, đó là các quyền tự do liên kết, quyền thương lượng tập thể; xóa bỏ lao động cưỡng bức, xóa bỏ lao động trẻ em, loại bỏ sự phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp; không phân biệt đối xử người lao động¹⁵. Tuy nhiên, nếu xem xét một cách khách quan thì các quyền và lợi ích hợp pháp mà người lao động nước ngoài được hưởng còn khá thiệt thòi so với lao động trong nước. Chính điều này cũng ảnh hưởng một phần đến tâm lý, hiệu quả làm việc của người lao động nước ngoài. Trong khi đó, việc quy định quyền được tham gia BHTN của những đối tượng này hầu như không ảnh hưởng đến quyền lợi của lao động Việt Nam. Có thể nhận thấy, với quy định của pháp luật hiện tại sẽ dẫn đến nhiều bất cập trong việc tạo sự bình đẳng giữa lao động trong nước và lao động nước ngoài làm việc tại nước ta, không phù hợp với các cam kết của Việt Nam trong các hiệp định quốc tế.

¹⁵ Nguyễn Xuân Thái (2015), “TPP và việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế ở Việt Nam”, <http://vuit.org.vn/tin-tuc/t1561/tpp-va-viec-thuc-hien-cac-tieu-chuan-lao-dong-quoc-te-o-viet-nam.html>, truy cập Thứ năm 25/02/2016.

Bên cạnh đó, liên tục trong những năm gần đây, với cơ chế mở cửa và thu hút đầu tư, số lượng lao động từ các nước khác sang Việt Nam làm việc ngày càng nhiều, có những đóng góp đáng kể cho nền kinh tế. Đến cuối năm 2014 cả nước có 76.309 lao động nước ngoài đang làm việc. Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đến từ 74 quốc gia, trong đó quốc tịch châu Á (Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc, Malaysia, Đài Loan...) chiếm 58%; quốc tịch châu Âu chiếm 28,5% và các nước khác chiếm 13,5%¹⁶. Với sự kiện nước ta vừa mới gia nhập Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC), dự đoán trong thời gian tới số lượng lao động nước ngoài vào làm việc tại nước ta sẽ còn tăng đáng kể. Có thể nói, với xu hướng chuyển dịch lao động này, nếu không có sự điều chỉnh trong quy định, BHTN sẽ mất đi số lượng đối tượng tham gia khá lớn.

- Điều kiện hưởng các chế độ BHTN

Người lao động quy định tại Khoản 1 Điều 43 Luật Việc làm 2013, đang đóng bảo hiểm thất nghiệp được hưởng các chế độ BHTN khi có đủ các điều kiện sau¹⁷:

+ Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, trừ các trường hợp 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 hàng tháng.

+ Đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt 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 hạn¹⁸.

+ Đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 36 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động đối hợp đồng lao động theo mùa

¹⁶ Lê Phương (2015), “*Quản lý lao động nước ngoài tại Việt Nam: Hòa hòa giữa yêu cầu và lợi ích*”, <http://laodong.com.vn/viec-lam/quan-ly-lao-dong-nuoc-ngoai-tai-viet-nam-hai-hoa-giua-yeu-cau-va-loi-ich-294233.blđ>, truy cập Thứ năm 25/02/2016.

¹⁷ Điều 49 Luật Việc làm 2013.

¹⁸ Điểm a, điểm b, Khoản 1 Điều 43 của Luật Việc làm 2013.

vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng¹⁹.

+Đã nộp hồ sơ hưởng TCTN tại trung tâm dịch vụ việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 46 của Luật này;

+ Chưa tìm được việc làm sau 15 ngày, kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp, trừ các trường hợp sau đây: 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.

Theo Luật Việc làm 2013, điều kiện để người thất nghiệp được hưởng các chế độ BHTN mà chủ yếu là TCTN đã được quy định cụ thể hơn trước. Vẫn giữ các điều kiện về chấm dứt hợp đồng lao động, thời gian đóng BHTN, hồ sơ đăng ký và thời gian chưa tìm được việc làm mới như trước đây. Tuy nhiên, mỗi điều kiện đã được quy định một cách chi tiết và hợp lý hơn.

Thứ nhất, về trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc.

Những trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động nhưng do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật hoặc những người đang có hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hàng tháng sẽ không đủ điều kiện để được hưởng TCTN. Quy định như vậy góp phần làm cho người lao động có ý thức hơn trong việc chấp hành các quy định về chấm dứt hợp đồng lao động, có trách nhiệm hơn đối với người sử dụng lao động và công việc đã thỏa thuận. Còn với những lao động đã được hưởng lương hưu hoặc trợ cấp mất sức thì đã được nhận một khoản trợ cấp nhất định để đảm bảo cuộc sống nên sẽ không được hưởng TCTN nữa, coi như phần đóng góp BHTN của họ

¹⁹ Điểm c, Khoản 1 Điều 43 của Luật Việc làm 2013.

sẽ được san sẻ cho những người lao động khác cần sự hỗ trợ về tài chính và tìm kiếm việc làm mới.

Thứ hai, về thời gian đóng BHTN.

Pháp luật hiện hành vẫn quy định thời gian đóng BHTN tối thiểu là 12 tháng, tuy nhiên đối với những loại hợp đồng có tính ổn định như hợp đồng xác định thời hạn (từ 1 đến 3 năm) và hợp đồng không xác định thời hạn thì người lao động phải đóng BHTN ít nhất 12 tháng trong khoản thời gian 24 tháng trước khi thất nghiệp. Còn đối với những loại hợp đồng không có tính thường xuyên như hợp đồng thời vụ hoặc hợp đồng theo công việc cụ thể có thời hạn từ 03 tháng đến dưới 12 tháng thì người lao động phải đóng BHTN ít nhất 12 tháng trong khoản thời gian dài hơn, cụ thể là 36 tháng trước khi thất nghiệp.

Quy định về thời gian như vậy sẽ góp phần tạo thêm cơ hội cho nhiều người lao động được hưởng chế độ BHTN. Điều này càng có ý nghĩa trong điều kiện nước ta có rất nhiều lao động làm việc tự do với công việc không ổn định và đặc biệt là những người hoạt động trong lĩnh vực nghệ thuật, cung ứng dịch vụ,... có cơ hội được hưởng các chế độ BHTN khi lâm vào tình trạng khó khăn do thất nghiệp. Điều này phần nào thể hiện nguyên tắc: “Bảo đảm chia sẻ rủi ro giữa những người tham gia bảo hiểm thất nghiệp”²⁰.

Tuy nhiên, với quy định như hiện nay, những người thất nghiệp nếu chưa đóng đủ 12 tháng hoặc đóng đủ 12 tháng nhưng không nằm trong phạm vi 24 hoặc 36 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng theo quy định sẽ không được hưởng BHTN. Đối với một bộ phận người lao động thì chính quy định này lại vô tình gây khó khăn cho họ.

Trên thực tế đã xảy ra trường hợp: Chị A làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn tại đơn vị X, tham gia đóng BHTN từ tháng 01/2009 đến

²⁰ Khoản 1, Điều 41 Luật Việc làm 2013.

tháng 01/2013, tức là đã được 3 năm. Đến tháng 02/2013 chị A bị bệnh nặng phải nghỉ ốm dài ngày để điều trị đến tháng 03/2015. Trong thời gian này, chị A không hưởng lương tháng tại đơn vị mà hưởng trợ cấp BHXH nên vẫn thuộc đối tượng tham gia BHTN trong thời gian này. Do đó, dù chị A không tham gia BHTN một thời gian song vẫn được xem là liên tục. Nhưng vào tháng 03/2015, vì không đảm bảo sức khỏe để tiếp tục làm việc nên chị A đã chấm dứt hợp đồng lao động với đơn vị. Chị A nộp đơn mong được hưởng TCTN nhưng lại không đủ điều kiện theo quy định để được hưởng.

Trong trường hợp này mặc dù thời gian đóng BHTN của chị là trên 12 tháng nhưng không nằm trong 24 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động. Vì thế, nếu theo đúng quy định của Luật Việc làm 2013 thì rõ ràng chị A sẽ không được hưởng TCTN. Đây là điều rất thiệt thòi cho chị A vì trước đó chị đã tham gia đóng BHTN trong nhiều năm, hiện tại lâm vào tình trạng thất nghiệp, sức khỏe giảm sút không thể tiếp tục lao động nhưng lại không được hưởng TCTN. Thực tế như vậy đòi hỏi nên có sự điều chỉnh về thời gian đóng BHTN trong quy định điều kiện hưởng TCTN tại Điều 49 Luật Việc làm sao cho hợp lý hơn, đảm bảo tốt hơn quyền lợi cho các đối tượng tham gia BHTN.

Thứ ba, người lao động khi bị thất nghiệp sẽ trực tiếp nộp hồ sơ hưởng TCTN tại trung tâm dịch vụ việc làm. Việc người lao động trực tiếp làm và nộp hồ sơ giúp cho cơ quan chức năng nắm được thông tin về người lao động một cách cụ thể và chính xác nhất và thể hiện rằng người lao động đang cần nhận được sự hỗ trợ.

Tuy nhiên sau 15 ngày từ khi nộp hồ sơ, nếu người lao động chưa kiếm được việc làm mới thì mới được hưởng các chế độ BHTN. Đây là khoảng thời gian hợp lý để người lao động có thể tự tìm kiếm những công việc mới, và sau khoảng thời gian này nếu họ vẫn chưa thể tìm được việc thì mới được nhận sự

hỗ trợ từ BHTN. Điều này thể hiện việc tìm kiếm công việc mới để trang trải cho cuộc sống là trách nhiệm của người lao động, Nhà nước chỉ đóng vai trò hỗ trợ về tài chính và giúp họ tìm kiếm công việc mới khi họ không đủ khả năng. Quy định trên tạo cho người lao động tinh thần trách nhiệm, thái độ tích cực trong việc tìm kiếm việc làm, tránh tâm lý ỷ lại vào sự hỗ trợ của Nhà nước. Họ có quyền được hưởng chế độ BHTN mà họ đã tham gia đóng góp nhưng phải trong hoàn cảnh họ không có đủ khả năng để tự xoay sở được.

Ngoài ra, các trường hợp: Người lao động 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 đều không được hưởng chế độ BHTN²¹.

2.1.2. Chế độ bảo hiểm thất nghiệp

BHTN gồm 5 chế độ cơ bản là: Trợ cấp thất nghiệp; Bảo hiểm y tế; Hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm; Hỗ trợ học nghề; Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động.

Thứ nhất, trợ cấp thất nghiệp.

- Về mức trợ cấp thất nghiệp: Mức hưởng TCTN hàng tháng sẽ bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHTN của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp, nhưng mức hưởng tối đa không quá 05 lần mức lương cơ sở đối với người lao động thuộc các 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 người lao động đóng BHTN theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc²².

²¹ Khoản 4 Điều 49 Luật Việc làm 2013.

²² Khoản 1, Điều 50 Luật Việc làm 2013.

- *Về thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp*: Thời gian hưởng TCTN được tính theo số tháng đóng BHTN. Cụ thể là, nếu người lao động tham gia đóng BHTN từ đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng thì được hưởng 03 tháng TCTN. Sau đó, cứ đóng đủ thêm 12 tháng thì người lao động được hưởng thêm 01 tháng TCTN nhưng tối đa không quá 12 tháng²³. Thời gian hưởng TCTN phụ thuộc vào thời gian tham gia đóng BHTN.

- *Về thời điểm được tính hưởng trợ cấp thất nghiệp*: Theo quy định tại khoản 1 Điều 46 của Luật Việc làm 2013, thời điểm được hưởng TCTN được tính từ ngày thứ 16, kể từ ngày nộp đủ hồ sơ hưởng TCTN.

Thứ hai, bảo hiểm y tế

Người lao động đang hưởng TCTN hàng tháng được hưởng chế độ Bảo hiểm y tế trong thời gian hưởng TCTN. Tổ chức BHXH đóng bảo hiểm y tế cho người đang hưởng TCTN từ Quỹ BHTN²⁴. Căn cứ quyết định hưởng TCTN, tổ chức BHXH cấp thẻ bảo hiểm y tế cho người lao động. Người lao động đang hưởng TCTN hàng tháng bị chấm dứt hưởng TCTN thì người lao động không được hưởng bảo hiểm y tế và phải trả lại thẻ bảo hiểm y tế cho tổ chức BHXH theo hướng dẫn của BHXH Việt Nam.²⁵

Thứ ba, hỗ trợ học nghề

Người lao động đang hưởng TCTN có nhu cầu học nghề được hỗ trợ học nghề tại các cơ sở dạy nghề, không hỗ trợ bằng tiền để người lao động tự học nghề. Người lao động chỉ được hỗ trợ 1 lần và học 1 nghề. Mức hỗ trợ học nghề cho người lao động đang hưởng TCTN do Thủ tướng Chính phủ quy định²⁶. Cụ thể là:

²³ Khoản 2, Điều 50 Luật Việc làm 2013.

²⁴ Điều 21 Luật Việc làm 2013.

²⁵ Điều 23 Nghị định 28/2015 Quy định chi tiết thi hành một số điều của luật việc làm về bảo hiểm thất nghiệp.

²⁶ Quyết định số 77/2014 của Thủ tướng Chính phủ Quy định mức hỗ trợ học nghề đối với người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

+ Mức hỗ trợ tối đa 01 triệu đồng/người/tháng. Mức hỗ trợ cụ thể được tính theo tháng, tùy theo từng nghề, mức thu học phí và thời gian học nghề thực tế theo quy định của cơ sở dạy nghề.

+ Trường hợp người lao động tham gia khóa học nghề có những ngày lễ không đủ tháng theo quy định của cơ sở dạy nghề thì số ngày lễ đó được tính tròn là 01 tháng để xác định mức hỗ trợ học nghề.

+ Đối với người lao động tham gia BHTN tham gia khóa học nghề có mức chi phí học nghề cao hơn mức hỗ trợ học nghề thì phần vượt quá mức hỗ trợ học nghề do người lao động tự chi trả.

Thời gian được hỗ trợ học nghề phụ thuộc vào thời gian đào tạo nghề của từng nghề và từng người lao động, nhưng không quá 06 tháng²⁷.

Điều kiện được hỗ trợ học nghề²⁸:

+ Đủ các điều kiện quy định tại các khoản 1, 3 và 4 Điều 49 của Luật Việc làm 2013;

+ Đã đóng BHTN từ đủ 09 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật.

Thứ tư, hỗ trợ tư vấn, giới thiệu tìm kiếm việc làm²⁹

Người lao động đang hưởng TCTN được Trung tâm Giới thiệu việc làm tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí. Việc hỗ trợ tìm việc làm phải phù hợp với trình độ đào tạo, kinh nghiệm làm việc của người lao động. Trong trường hợp Trung tâm Giới thiệu việc làm giới thiệu đúng nghề đào tạo hoặc làm công việc cũ mà người lao động từ chối thì người lao động không được tiếp tục hưởng TCTN.

²⁷ Điều 56 Luật Việc làm 2013.

²⁸ Điều 55 Luật Việc làm 2013.

²⁹ Điều 54 Luật Việc làm 2013; Điều 14, Điều 15 Nghị định 28/2015 Quy định chi tiết thi hành một số điều của luật việc làm về bảo hiểm thất nghiệp.

Thời gian người lao động đang hưởng TCTN được Trung tâm Giới thiệu việc làm hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm tính từ ngày người lao động được hưởng TCTN hàng tháng và không quá tổng thời gian mà người lao động đó được hưởng TCTN.

Thứ năm, hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm.³⁰

Người sử dụng lao động tổ chức đào tạo hoặc phối hợp với cơ sở dạy nghề, trung tâm dịch vụ việc làm để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề của người lao động theo quyết định hỗ trợ của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và có trách nhiệm thực hiện hoặc phối hợp với cơ sở dạy nghề thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề và đảm bảo duy trì việc làm cho người lao động theo phương án đã được phê duyệt.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo dõi, giám sát việc tổ chức thực hiện hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề theo quyết định hỗ trợ của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Nhìn chung việc quy định về các chế độ BHTN của pháp luật hiện hành là phù hợp, từng chế độ theo quy định của BHTN đều đã phần nào thể hiện được vai trò của mình trong việc vừa đảm bảo đáp ứng kịp thời nhu cầu trang trải cuộc sống của người lao động khi mới thất nghiệp, vừa tạo ra sự hỗ trợ rất cần thiết để họ có thể nâng cao trình độ, qua đó nhanh chóng tìm kiếm công việc mới và đủ khả năng để duy trì công việc một cách lâu dài, tránh tiếp tục rơi vào tình trạng thất nghiệp. Tuy nhiên, xét về từng quy định cụ thể, ở mỗi chế độ vẫn đang tồn tại nhiều điểm thiếu sót, chưa hợp lý, làm ảnh hưởng đến hiệu quả áp dụng trên thực tế, dẫn đến chưa thể đảm bảo quyền lợi cho các đối tượng tham gia một cách tốt nhất, chưa đáp ứng được hết sự kỳ vọng của người lao động thất nghiệp đối với các chế độ này.

³⁰ Điều 28 Nghị định 28/2015 Quy định chi tiết thi hành một số điều của luật việc làm về bảo hiểm thất nghiệp.

2.1.3. Thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp

Một trong những nguyên tắc của BHTN là: “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”³¹. Các quy định về thủ tục hiện nay nhìn chung được quy định khá rõ ràng về thời hạn, thẩm quyền cũng như các giai đoạn tiến hành cho từng thủ tục cụ thể. Điều này góp phần giúp người lao động, người sử dụng lao động và các cá nhân, cơ quan có thẩm quyền thuận lợi hơn rất nhiều trong việc thực hiện các quy định của BHTN. Tuy nhiên, với quy định hiện nay việc thực hiện các thủ tục phải trải qua nhiều công đoạn, cần sự phối hợp của nhiều cơ quan dẫn đến xảy ra hiện tượng chồng chéo trong thẩm quyền, phối hợp thiếu ăn ý giữa các cơ quan.

Thứ nhất, về thủ tục chi trả TCTN cho người lao động.

Người lao động thất nghiệp có nhu cầu hưởng TCTN thì trong thời hạn quy định phải làm một bộ hồ sơ để gửi đến cơ quan có thẩm quyền. Trong quá trình tiến hành thủ tục để chi trả TCTN cho người lao động có sự tham gia của 3 cơ quan, trong đó:

+ Trung tâm Dịch vụ việc làm có nhận hồ sơ và thông báo quyết định được hưởng hoặc không được hưởng TCTN cho người lao động.

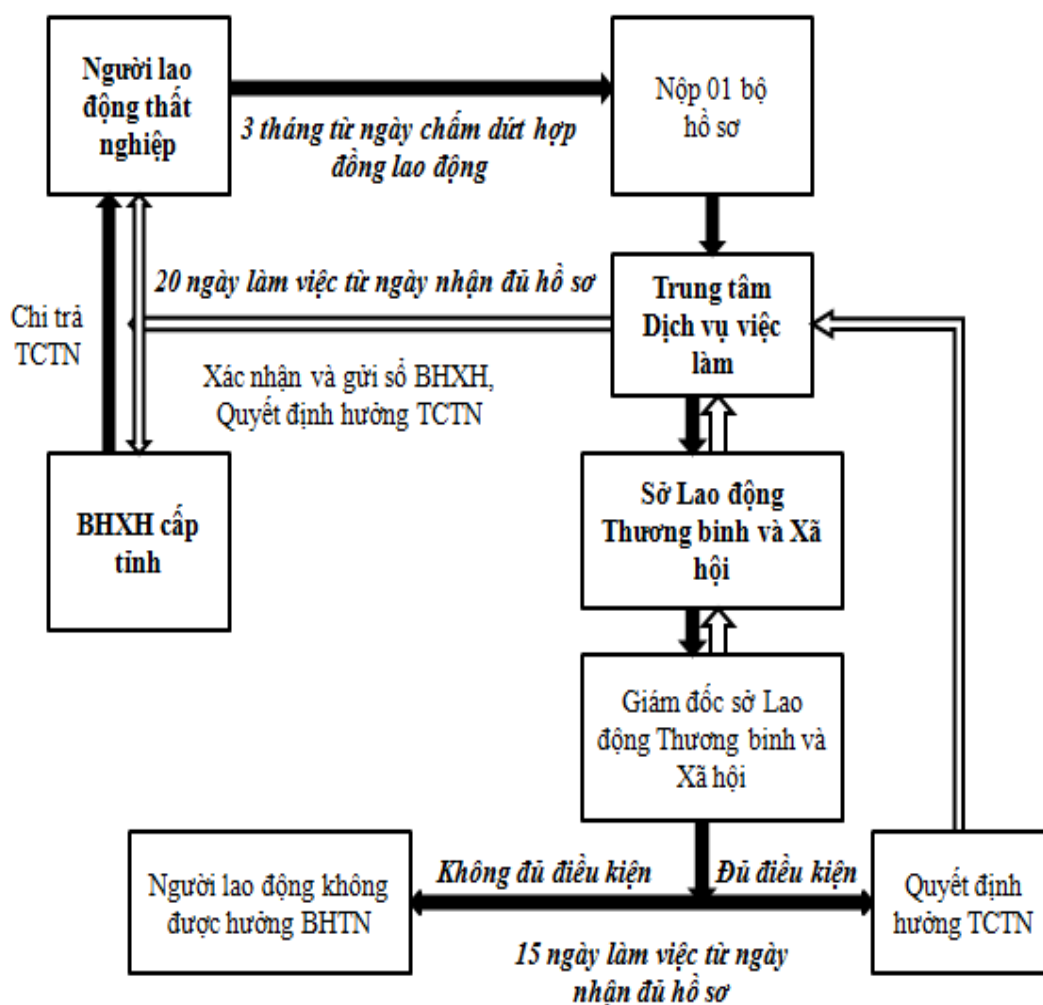
+ Sở Lao động Thương binh và Xã hội sẽ căn cứ vào các điều kiện để phê duyệt và ra quyết định hưởng TCTN cho người lao động.

+ Cơ quan BHXH cấp tỉnh sẽ có thẩm quyền chi trả TCTN hàng tháng cho người lao động dựa trên cơ sở người lao động có quyết định hưởng TCTN của Sở Lao động Thương binh và Xã hội.

Từng giai đoạn tiến hành và quy định về thời gian cụ thể cho từng giai đoạn được thể hiện theo sơ đồ sau:

³¹ Khoản 4, Điều 41 Luật Việc làm 2013.

Sơ đồ 2.1: Thủ tục chi trả TCTN cho người lao động³²



Có thể đánh giá: Các quy định pháp luật hiện hành quy định khá cụ thể về các giai đoạn tiến hành để người lao động có thể được hưởng TCTN, thời hạn quy định cụ thể cho từng giai đoạn là phù hợp, nhiệm vụ của các tổ chức, cá nhân có thẩm quyền cũng được quy định cụ thể. Tuy nhiên, với quy định hiện tại, việc tiếp nhận hồ sơ, thông báo kết quả; kiểm duyệt hồ sơ, ra quyết định hưởng TCTN cho người lao động và chi trả TCTN cho người lao động do 3 cơ quan khác nhau tiến hành nhưng pháp luật lại chưa có quy định rõ ràng nào trong việc phối hợp hay phân định thẩm quyền rõ rệt giữa các cơ

³² Điều 16, Điều 17, Điều 18, Điều 19 Nghị định 28/2015 Quy định chi tiết thi hành một số điều của luật việc làm về bảo hiểm thất nghiệp.

quan này, dẫn đến trong nhiều trường hợp xảy ra các thiếu sót, chông chéo trong việc thực hiện nhiệm vụ gây ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

Thứ hai, về thủ tục hỗ trợ học nghề cho người lao động.

Người lao động thất nghiệp có nhu cầu học nghề thì trong thời hạn quy định phải làm một bộ hồ sơ để gửi đến cơ quan có thẩm quyền. Trong quá trình tiến hành thủ tục để hỗ trợ học nghề cho người lao động có sự tham gia của 4 cơ quan, trong đó:

+ Trung tâm Dịch vụ việc làm có nhận hồ sơ và thông báo quyết định được hoặc không được hỗ trợ học nghề cho người lao động.

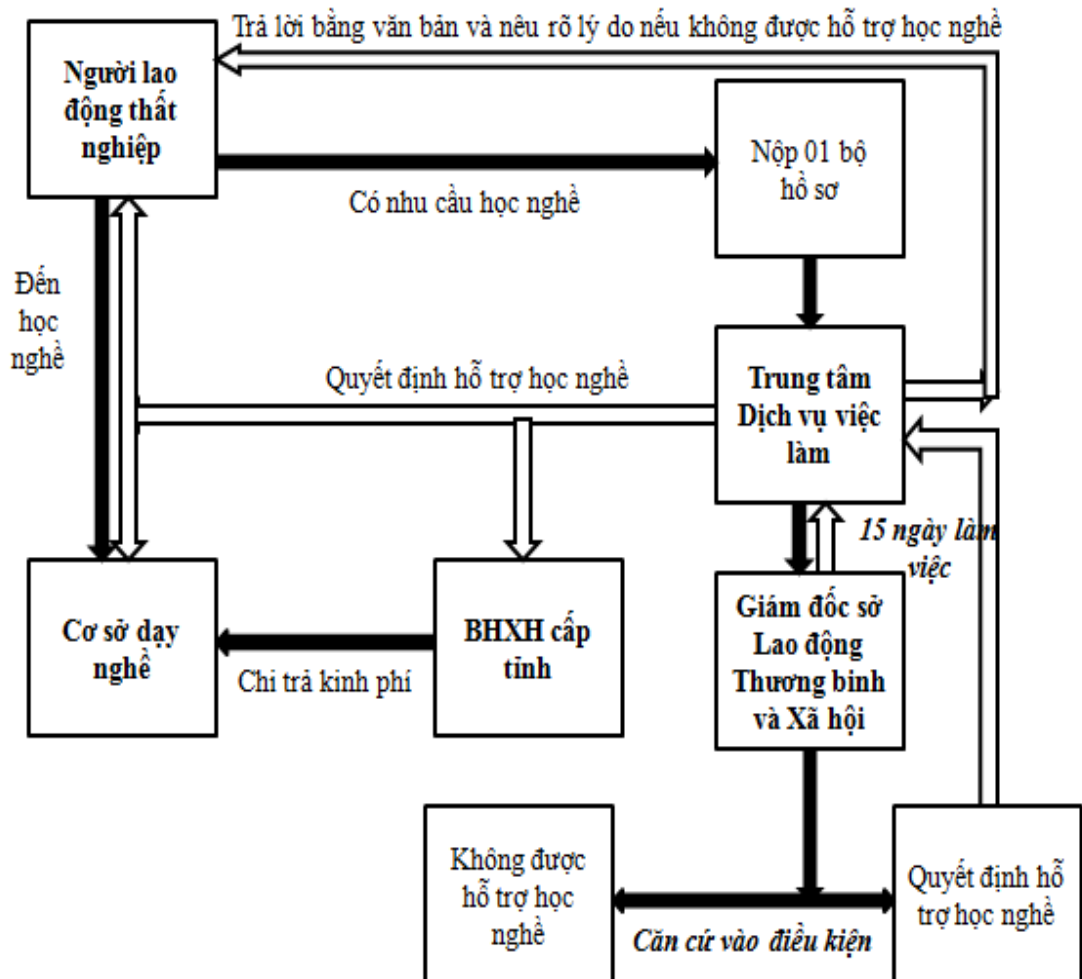
+ Sở Lao động Thương binh và Xã hội sẽ căn cứ vào các điều kiện để phê duyệt và ra quyết định được hỗ trợ học nghề cho người lao động.

+ Cơ quan BHXH cấp tỉnh sẽ có thẩm quyền chi trả kinh phí đào tạo nghề cho cơ sở đào tạo nghề dựa trên cơ sở quyết định hỗ trợ đào tạo nghề của Sở Lao động Thương binh và Xã hội.

+ Cơ sở đào tạo nghề có nhiệm vụ tổ chức các lớp để thực hiện hoạt động dạy nghề cho người lao động.

Từng giai đoạn tiến hành và quy định về thời gian cụ thể cho từng giai đoạn được thể hiện theo sơ đồ sau:

Sơ đồ 2.2: Thủ tục hỗ trợ học nghề³³



Có thể đánh giá: Tương tự như quy định về thủ tục chi trả TCTN cho người lao động, các thủ tục về hỗ trợ dạy nghề cho người lao động cũng được quy định khá hợp lý về thời hạn tiến hành cũng như khá chi tiết về nhiệm vụ của các tổ chức, cá nhân có thẩm quyền. Tuy nhiên với việc quy định hiện nay phải đòi hỏi có sự phối hợp thực hiện của đến 4 cơ quan. Điều này phần nào đã gây ra những hạn chế nhất định trong việc phối hợp thực hiện, thống

³³ Điều 24, Điều 25 Nghị định 28/2015 Quy định chi tiết thi hành một số điều của luật Việc làm và bảo hiểm thất nghiệp.

nhất trong cách thức giải quyết, gây ảnh hưởng đến quyền lợi cho người lao động.

Thứ ba, về thủ tục hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động.

Hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động là một quy định mới của Luật Việc làm 2013. Chính vì thế đây là một thủ tục mới với thời gian áp dụng trên thực tế còn chưa lâu. Muốn được hỗ trợ về kinh phí người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ theo quy định đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được xem xét. Thủ tục này được phối hợp thực hiện thông qua hoạt động của các cơ quan sau:

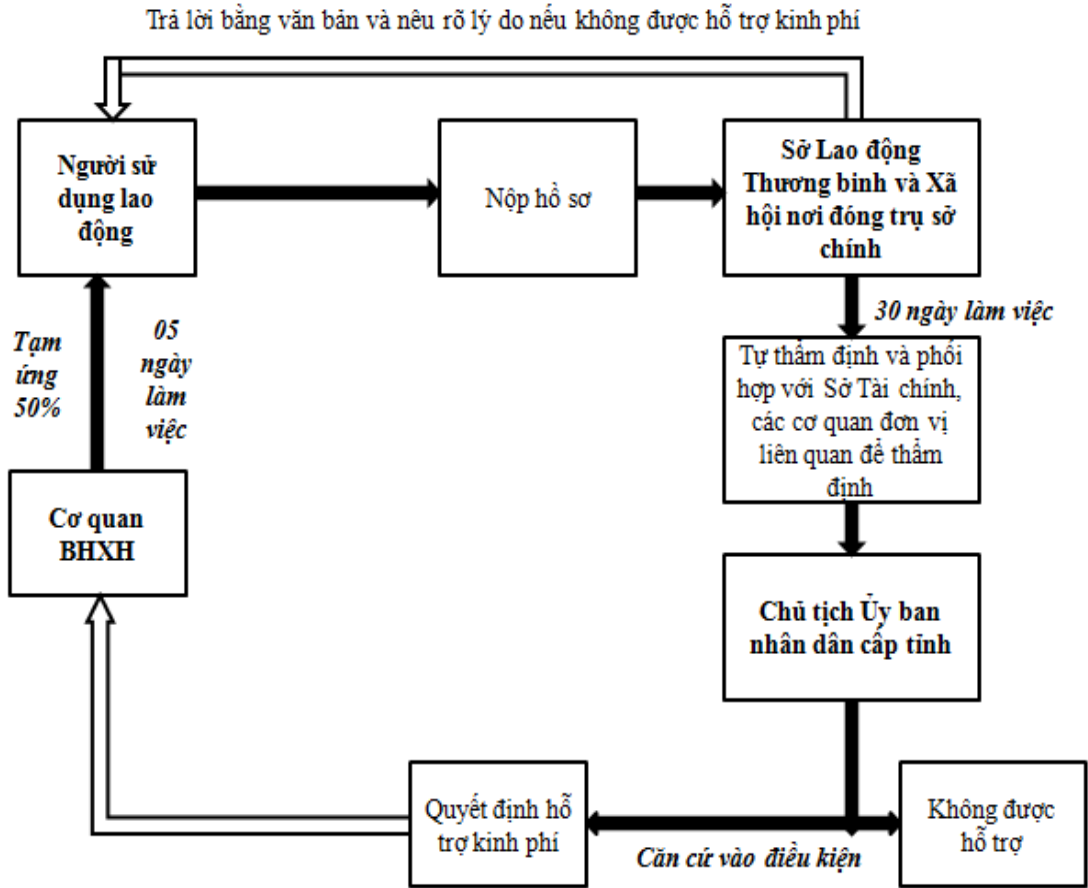
+ Sở Lao động Thương binh và Xã hội nơi người sử dụng lao động đóng trụ sở chính có thẩm quyền nhận hồ sơ và trả lời kết quả cho người sử dụng lao động.

+ Sở Tài chính và các đơn vị liên quan cùng phối hợp, hỗ trợ sở Lao động Thương binh và Xã hội trong việc thẩm định về yêu cầu hỗ trợ của người sử dụng lao động.

+ Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thẩm quyền ra quyết định hỗ trợ hoặc không hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động, cấp kinh phí hỗ trợ cho hoạt động này.

+ Cơ quan BHXH cấp tỉnh sẽ có nhiệm vụ tạm ứng kinh phí cho người sử dụng lao động dựa trên quyết định của chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Sơ đồ 2.3: Thủ tục hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động³⁴



Có thể đánh giá: Trong quá trình thực hiện thủ tục hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động cần sự phối hợp của rất nhiều cơ quan, đơn vị. Vì thế, thời hạn tiến hành để người sử dụng lao động có thể nhận được kinh phí hỗ trợ dài hơn so với các thủ tục về chi trả TCTN hay hỗ trợ dạy nghề cho người lao động. Thời hạn pháp luật quy định như hiện nay là hợp lý vì trong quá trình thực hiện cần sự phối hợp của rất nhiều cơ quan trong việc thẩm định và ra quyết định để tránh thất thoát nguồn quỹ BHTN. Tuy nhiên cũng chính vì cần sự phối hợp của rất nhiều cơ quan nên trong nhiều trường hợp dẫn đến cơ chế phối hợp

³⁴ Điều 26, Điều 27 Nghị định 28/2015 Quy định chi tiết thi hành một số điều của luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp.

chưa thật sự ăn ý, chưa thống nhất trong cách giải quyết dẫn đến những phiền hà, khó khăn cho người sử dụng lao động. Ngoài ra, hiện nay pháp luật chưa có quy định cụ thể nào về tiêu chuẩn để thẩm định và ra quyết định hỗ trợ kinh phí cho người sử dụng lao động. Chính điều này có thể làm phát sinh những tiêu cực cũng như sự thiên vị, thiếu công bằng trong khi thực hiện nhiệm vụ của các cơ quan.

2.1.4. Quỹ bảo hiểm thất nghiệp

Quỹ BHTN là một quỹ tài chính độc lập tập trung nằm ngoài ngân sách Nhà nước. Quỹ được hình thành từ 3 nguồn chủ yếu:

- + Từ người lao động đóng góp hàng tháng;
- + Từ người sử dụng lao động đóng góp hàng tháng;
- + Từ ngân sách nhà nước hỗ trợ;

Ngoài ra quỹ còn được bổ sung thêm do hoạt động đầu tư từ quỹ mang lại, tiền lãi chậm đóng BHTN hoặc từ sự đóng góp từ các tổ chức, các nhà hảo tâm và các khoản thu hợp pháp khác³⁵. Chính sự đóng góp này tạo nên sự ràng buộc về nghĩa vụ, trách nhiệm và quyền lợi của các bên tham gia BHTN. Cơ chế đóng góp này tạo ra sự chia sẻ gánh nặng giữa người lao động và người sử dụng lao động, từ đó sẽ giúp doanh nghiệp tăng sức cạnh tranh trong cơ chế thị trường. Khi doanh nghiệp tồn tại và hoạt động ổn định thì sẽ tạo ra việc làm ổn định cho người lao động, từ đó người lao động sẽ có tâm lý yên tâm và tích cực làm việc hơn.

Mức đóng góp của Quỹ BHTN được quy định³⁶ cụ thể 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 BHTN;

³⁵ Điều 5 Nghị định 28/2015 Quy định chi tiết thi hành một số điều của luật việc làm về bảo hiểm thất nghiệp.

³⁶ Điều 57 Luật Việc làm 2013.

+ Nhà nước hỗ trợ tối đa 1% quỹ tiền lương tháng đóng BHTN của những người lao động đang tham gia BHTN và do ngân sách trung ương bảo đảm.

Về tiền lương làm căn cứ đóng BHTN³⁷, pháp luật hiện hành quy định 2 chế độ tiền lương khác nhau, đó là tiền lương do Nhà nước quy định và tiền lương do người sử dụng lao động quy định:

+ Đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì căn cứ để đóng BHTN là tiền lương tính theo hệ số tiền lương theo ngạch, bậc, cấp quân hàm và các phụ cấp chức vụ, thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề (nếu có) tính theo mức lương cơ sở do chính phủ quy định. Mức tiền lương tháng thấp nhất để tính đóng BHTN là mức lương cơ sở và mức tiền lương tối đa sẽ là 20 lần mức lương cơ sở.

+ Đối với người lao động hưởng tiền lương theo quy định của người sử dụng lao động thì căn cứ để đóng BHTN là tiền lương tháng được ghi trong hợp đồng lao động. Mức tiền lương thấp nhất để tính đóng BHTN là mức lương tối thiểu vùng và mức tiền lương tối đa sẽ là 20 lần mức lương tối thiểu vùng.

Theo quy định hiện nay, nguồn thu chủ yếu hình thành và duy trì quỹ BHTN là từ hình thức đóng góp hàng tháng của các đối tượng tham gia BHTN và một phần từ sự hỗ trợ của Nhà nước. Có thể thấy, ngoài sự đóng góp của chính bản thân người lao động, những người có thể trở thành đối tượng thụ hưởng trực tiếp từ chính sách này, người sử dụng lao động cũng phải có một phần trách nhiệm trong việc đóng góp để xây dựng nên quỹ BHTN. Còn Nhà nước không chỉ dừng lại ở chức năng quản lý, định hướng chính sách mà vẫn có hỗ trợ một phần vào quỹ BHTN. Điều này thể hiện được những nỗ lực trong việc xây dựng chính sách ASXH, trách nhiệm và sự quan tâm của Nhà nước đến những người lao động trong xã hội. Hiện nay, pháp luật về BHTN quy định số tiền đóng góp hàng tháng vào quỹ BHTN của

³⁷ Điều 58 Luật Việc làm 2013.

người lao động và người sử dụng lao động dựa trên tiền lương ghi trong hợp đồng lao động. Vì thế dẫn đến thực trạng, trong quá trình thu BHTN, 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 hơn ghi trong hợp đồng để 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 BHTN, ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động cũng như sự minh bạch trong việc tham gia nộp và chi trả BHTN.

Ngoài ra, Quỹ BHTN còn được hình thành từ các nguồn thu hợp pháp khác và tiền sinh lời từ các hoạt động đầu tư từ quỹ. Có thể nói đây là một cơ chế nhằm huy động mọi nguồn thu để góp phần phát triển quỹ BHTN. Trong quá trình hoạt động của BHTN chắc chắn sẽ có số tiền nhàn rỗi từ quỹ, vì thế việc lấy nguồn quỹ này để đầu tư nhằm sinh lời cho quỹ là một thực tế khách quan. Tuy nhiên, đã đặt ra hình thức về đầu tư để sinh lời cũng đồng nghĩa với việc sẽ có những rủi ro phát sinh. Hiện nay pháp luật chưa có quy định riêng cụ thể nào về hoạt động đầu tư từ nguồn quỹ BHTN và cũng chưa hề có cơ chế kiểm soát chi tiết nào đối với những hoạt động đầu tư đó. Vì thế, nếu không có những quy định chặt chẽ về hoạt động đầu tư này sẽ dẫn đến nguy cơ đầu tư tràn lan, sử dụng không đúng mục đích làm thất thoát nguồn quỹ BHTN.

2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp tại Việt Nam

2.2.1. Cơ quan thực hiện bảo hiểm thất nghiệp

- Những kết quả đạt được:

Trong những năm qua, BHTN ngày càng phát triển và thể hiện được chức năng và vai trò quan trọng trong hệ thống ASXH, để đạt những bước tiến như vậy một phần nhờ vào sự nỗ lực và hoạt động nghiêm túc của các cơ

quan BHTN, mà đặc biệt là tổ chức BHXH. Tổ chức BHXH đã cố gắng đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về BHXH nói chung và BHTN nói riêng với nhiều hình thức, nội dung phong phú, cùng việc chủ động cung cấp thông tin đến các cơ quan truyền thông. Đặc biệt, các hoạt động tuyên truyền, phổ biến những điểm mới của chế định BHTN trong luật Việc làm 2013, có hiệu lực ngày 1/1/2015 đã được các bộ, ngành, địa phương quan tâm triển khai thực hiện, đã góp phần quan trọng giúp người lao động, người sử dụng lao động và xã hội hiểu đúng, đầy đủ và kịp thời về chính sách BHTN, tạo hiệu ứng tích cực trong xã hội trong việc thực hiện, triển khai các quy định về BHTN.

Về công tác phát triển đối tượng tham gia BHTN, với việc triển khai nhiều biện pháp đồng bộ, trong năm 2015, đối tượng tham gia BHTN tiếp tục tăng, số thu BHTN từ đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động cũng không ngừng tăng lên. Bên cạnh đó, với nhiều giải pháp chủ động, tích cực, tình hình nợ đóng, chậm đóng BHXH nói chung đã giảm 1,04% so với năm 2014³⁸. Nhiều địa phương đã xây dựng và ban hành kế hoạch cụ thể, giao chỉ tiêu về phát triển đối tượng tới tận cấp quận, huyện, thị xã, qua đó công tác mở rộng đối tượng tham gia BHTN ngày càng được chú trọng. Tuy nhiên, công tác phát triển đối tượng tham gia BHTN tiếp tục tăng nhưng tốc độ tăng còn thấp, và để đáp ứng được mục tiêu phát triển đối tượng tham gia cần có sự vào cuộc chủ động, tích cực hơn nữa của các cơ quan liên quan.

Về công tác giải quyết chế độ cho người lao động đã được cơ quan BHTN thực hiện với nhiều tiến bộ, đảm bảo đúng chính sách, với thủ tục hành chính được rút gọn, tạo thuận lợi cho người lao động.

³⁸ Nhật Anh (2016), “Đầu tư bảo toàn, tăng trưởng Quỹ Bảo hiểm xã hội”, <http://www.nhandan.com.vn/xahoi/bhxh-va-cuoc-song/item/28681302-dau-tu-bao-toan-tang-truong-quy-bao-hiem-xa-hoi.html>, truy cập Thứ hai 1/2/2016.

Nhiệm vụ thu chi, xây dựng quỹ BHTN luôn được chú trọng đẩy mạnh. Quỹ BHTN đã dần trở thành một nguồn quỹ khá lớn, có tính độc lập và ngày càng phát triển về quy mô. Nguồn thu của quỹ BHXH nói chung và quỹ BHTN ngày càng tăng. Ngày 15/02/2016, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 244/QĐ-TTg về giao dự toán thu chi năm 2016 của BHXH Việt Nam. Cụ thể:

+ BHXH Việt Nam được giao chỉ tiêu dự toán tổng số thu là 269.294 tỷ đồng; trong đó thu BHXH 158.443 tỷ đồng; thu BHTN 10.363 tỷ đồng; tiền sinh lời của hoạt động đầu tư tài chính 34.200 tỷ đồng.

+ Chỉ tiêu dự toán chi năm 2016 được giao là 200.047 tỷ đồng; trong đó chi chế độ BHXH từ quỹ bảo hiểm xã hội 110.121 tỷ đồng; chi chế độ BHTN 7.371 tỷ đồng; chi phí quản lý BHXH, bảo hiểm y tế, BHTN 9.855 tỷ đồng³⁹.

Hoạt động đầu tư quỹ được thực hiện theo đúng phương án đầu tư được Hội đồng quản lý BHXH Việt Nam thông qua, đảm bảo an toàn, chặt chẽ và theo đúng quy định của pháp luật. Hiện nay, hoạt động đầu tư quỹ BHTN là tương đối an toàn, nhưng hiệu quả vẫn chưa cao nên cần có các giải pháp để hoạt động này đạt hiệu quả hơn nữa.

- Những điểm còn hạn chế:

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực hiện nhiệm vụ của cơ quan BHTN cũng còn gặp nhiều khó khăn và hạn chế, dẫn đến chưa thật sự đáp ứng được hoàn toàn sự kỳ vọng của người lao động thất nghiệp và xã hội. Các trung tâm Dịch vụ việc làm đã đẩy mạnh công tác giáo dục việc làm, đào tạo nghề và tìm kiếm việc làm cho người lao động thất nghiệp. Tuy nhiên kết quả đạt được chỉ tăng về mặt số lượng, còn chất lượng đào tạo, chất lượng việc làm vẫn chưa cao. Số lượng lao động thất nghiệp tham gia học nghề còn rất thấp. Theo thống kê của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, trong 8 tháng

³⁹ Thủ tướng chính phủ (2016), Quyết định số 244/QĐ-TTg ngày 15/2/2016 Về giao dự toán thu chi năm 2016 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

đầu năm 2015, có hơn 330.000 người được hưởng TCTN, nhưng chỉ có hơn 15.000 người tham gia học nghề, chiếm tỷ lệ hơn 4%⁴⁰. Hiện nay, chúng ta mới chỉ tập trung vào việc thu hút học nghề, mà chưa quan tâm tới vị trí việc làm, đặc điểm công việc có phù hợp với khả năng của người lao động hay không. Trong khi đó, mỗi vị trí việc làm cần kỹ năng nghề nhất định và trình độ chuyên sâu. Vì thế, để thu hút người học nghề khi thất nghiệp, cần định hướng cụ thể cũng như có cam kết về “đầu ra” sau đào tạo. Nếu chỉ khuyến khích chung chung như hiện nay sẽ khó thu hút người học. Ngoài ra, công tác phối hợp giữa các trung tâm Dịch vụ việc làm (nơi tiếp nhận hồ sơ hưởng BHTN) với cơ quan BHXH địa phương còn hạn chế, gây ra tình trạng ách tắc hồ sơ và nhiều vấn đề phát sinh.

Việc quản lý quỹ BHTN cũng còn bất hợp lý. Hiện nay, việc thu BHTN do cơ quan BHXH thực hiện nhưng việc thụ lý hồ sơ, ra quyết định chi trả BHTN là do sở Lao động Thương binh - Xã hội thực hiện, từ đó gây ra chồng chéo, chưa thống nhất, dẫn đến đùn đẩy trách nhiệm hoặc không thực hiện trách nhiệm theo quy định pháp luật trong thực hiện chế độ BHTN cho người lao động hoặc làm phát sinh tiêu cực, tham nhũng do chưa kiểm soát chặt chẽ hoạt động thu chi, chế độ chi trả, điều kiện chi trả. Ngoài ra, pháp luật quy định tiền lương tối thiểu vùng là căn cứ đóng BHTN. Tuy nhiên trên thực tế, hiện có nhiều doanh nghiệp có trụ sở ở một vùng nhưng các bộ phận sản xuất kinh doanh ở các vùng khác nhau, nên chưa biết người sử dụng lao động và người lao động sẽ tham gia BHTN theo mức lương nào. Điều này cũng gây ra lúng túng cho công tác thu chi của quỹ.

Sau gần một năm thực hiện chi trả BHTN theo quy định luật Việc làm 2013, tính đến tháng 12/2015, tại 63 tỉnh, thành phố đã có gần 452.000 người

⁴⁰Xuân Minh, Hoàng Tuyết (2015), “*Đạy nghề sau thất nghiệp... làm khó lao động thất nghiệp*”, <http://baotintuc.vn/xã-hội/day-nghe-sau-that-nghiep-lam-kho-lao-dong-that-nghiep-20151025223630176.htm>, truy cập Thứ bảy 23/01/2016.

nộp hồ sơ hưởng BHTN, trong số đó hàng chục ngàn người đã có quyết định hưởng TCTN hàng tháng⁴¹. Thời gian giải quyết chế độ BHTN cho người lao động là tương đối nhanh nhưng nhìn chung thủ tục để hưởng các chế độ BHTN còn khá nhiều bất cập, rườm rà, gây khó khăn cho việc xác định đối tượng cụ thể có tham gia BHTN hay không. Điều này khiến cho chính cán bộ của các trung tâm giới thiệu việc làm lúng túng vì các văn bản hướng dẫn chưa thống nhất, chưa phù hợp với thực tế, có trường hợp lại không trùng khớp với nhau về tiến độ triển khai. Thực tế này dẫn đến tình trạng, có nhiều người lao động có đi đăng ký thất nghiệp nhưng lại không được hưởng các chế độ BHTN vì lý do là doanh nghiệp còn nợ BHXH nên chưa chốt được sổ BHXH. Ngoài ra, ngay cả cán bộ của trung tâm giới thiệu việc làm cũng không hướng dẫn đăng ký một cách cụ thể cho người lao động dẫn đến việc họ phải đi lại nhiều lần mới hoàn thành được hồ sơ hưởng BHTN theo đúng quy định. Theo quy định, hàng tháng người lao động phải trực tiếp thông báo với nơi đang hưởng TCTN về việc tìm kiếm việc làm nếu không sẽ bị cắt TCTN cũng gây khó khăn cho người lao động trong việc đi lại.

2.2.2. Cơ quan quản lý Nhà nước

Các cơ quan quản lý Nhà nước đã từng bước xây dựng hệ thống quản lý về BHTN ngày càng chặt chẽ và vận hành hiệu quả hơn, ban hành ngày càng nhiều các quy định, văn bản hướng dẫn cụ thể về chính sách cũng như việc áp dụng các quy định BHTN. Bên cạnh đó, công tác kiểm tra, giám sát, phối hợp thực hiện giữa các cơ quan cũng được cải thiện. Tuy nhiên BHTN là một quy định còn tương đối mới ở nước ta, điều kiện phát triển kinh tế xã hội, ASXH của nước ta còn thấp nên việc xây dựng, hoạch định chính sách và ban hành, áp dụng các quy định trên thực tế gặp không ít khó khăn. Đến nay, các văn bản hướng dẫn về BHTN vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thực tiễn, được

⁴¹Kim Thanh (2015), “*Bất cập trong việc chi trả Bảo hiểm thất nghiệp*”, <http://vov.vn/xa-hoi/bat-cap-trong-viec-chi-tra-bao-hiem-that-nghiep-455634.vov>, truy cập Thứ tư 27/01/2016.

ban hành nhanh và sửa đổi, bổ sung, thay thế, chấm dứt cũng rất nhanh. Trong khi đó, công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về vấn đề này lại quá chậm nên người lao động không biết sẽ phải áp dụng văn bản nào để kiểm tra, đối chiếu và để thực hiện quyền lợi của mình. Công tác quản lý lao động cũng còn nhiều vấn đề phức tạp, chưa quản lý tốt biến động về lao động.

Chính vì thế, để BHTN thực sự trở thành một chính sách ASXH hiệu quả đối với người lao động, cần hơn nữa sự quan tâm, vào cuộc từ trung ương đến chính quyền địa phương ngay từ cấp xã trong công tác rà soát, vận động, đôn đốc đơn vị, doanh nghiệp, hộ kinh doanh trong việc nghiêm chỉnh chấp hành các quy định. Bên cạnh đó, các cơ quan cần phối hợp chặt chẽ hơn nữa trong việc tuyên truyền, vận động để người lao động thấy rõ lợi ích của bản thân khi tham gia BHTN, từ đó người lao động mới có ý thức cùng giám sát, đôn đốc đơn vị nơi làm việc chấp hành đúng quy định của pháp luật về Luật Việc làm, trong đó có việc tham gia BHTN.

2.2.3. Người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp

Kể từ khi được ban hành, chính sách BHTN đã được người sử dụng lao động và người lao động đón nhận một cách tích cực. Việc chi trả BHNT được thực hiện theo phương châm “đúng đối tượng, đúng chế độ, đúng thời hạn” cho người lao động. Theo thống kê của BHXH Việt Nam, năm 2009 có 5,9 triệu người tham gia BHNT, qua 9 tháng đầu năm 2015, số người tham gia BHNT đạt hơn 10 triệu người⁴². Có thể thấy số lượng người tham gia BHTN đã tăng mạnh, BHTN đã dần trở thành một chính sách thu hút sự quan tâm của người lao động. Các quy định, thông tin về chế độ BHTN cũng được người lao động xem trọng và chủ động tìm hiểu nhiều hơn.

Tuy nhiên, xét về tổng thể, nhiều người lao động và người sử dụng lao động, đặc biệt là tại các vùng sâu, vùng xa hoặc nhiều đối tượng ở các khu

⁴² Trung tâm Dịch vụ việc làm Bình Dương (2012), “Sau 6 năm, hơn 10 triệu lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp”.

<http://vlbinhduong.vieclamvietnam.gov.vn/TinTuc/tabid/10022/n/54299/c/3553/Default.aspx?tin=Sau+6+n%C4%83m%2C+h%C6%A1n+10+tri%E1%BB%87u+lao+%C4%91%E1%BB%99ng+tham+gia+b%E1%BA%A3o+hi%E1%BB%83m+th%E1%BA%A5t+ng%E1%BB%87p>, truy cập Thứ ba 26/01/2016.

công nghiệp ít được tiếp xúc thông tin vẫn chưa hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình trong việc thực hiện các quy định về BHTN. Chính sự thiếu hiểu biết và nhận thức còn kém của các đối tượng tham gia không những gây ra những khó khăn trong việc thực thi các quy định và phát huy tính nhân văn thật sự của BHTN mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của chính họ. Có thể kể đến các trường hợp như việc người lao động không trung thực khi khai báo tình trạng việc làm, quên thông báo với cơ quan lao động về tình trạng việc làm. Có những người dù đã tìm được việc làm mới nhưng vẫn cố tình không thông báo để tiếp tục được nhận TCTN, có trường hợp nhiều người lao động cố tình tạo hồ sơ giả để được hưởng BHTN như chạy chốt, đút lót để doanh nghiệp ký hợp đồng giả tạo để đủ thời gian tiến hành làm thủ tục nhận TCTN. Có thể nói, mỗi chế độ của BHTN đều mang lại những lợi ích nhất định cho người lao động. Tuy nhiên hiện nay đa số người lao động thất nghiệp chỉ quan tâm chủ yếu đến TCTN mà xem nhẹ các chế độ còn lại, như vậy vô hình chung họ đã tự hạn chế đi quyền lợi của chính mình. Có thể dễ dàng nhận thấy TCTN là một khoản hỗ trợ về tài chính trực tiếp và rất cần thiết, góp phần giúp người lao động trang trải cuộc sống trong khoảng thời gian bị thất nghiệp. Có thể vì thế mà người lao động thất nghiệp rất quan tâm đến chế độ này. Nhiều người không nhận ra rằng các chế độ khác của BHTN cũng đóng một vai trò hết sức quan trọng. TCTN chỉ mang tính tạm thời, giải quyết được khó khăn trước mắt chứ không thể giúp người lao động trang trải cuộc sống lâu dài. Họ không tự nhận thức được ngoài những nguyên nhân khách quan, có thể nguyên nhân chủ quan dẫn đến tình trạng thất nghiệp là do hạn chế về trình độ, kỹ năng nghề, thiếu thông tin về thị trường lao động, định hướng nghề nghiệp. Mục đích chính mà BHTN hướng đến không chỉ là tạm thời giúp đỡ người lao động trang trải cuộc sống trong thời gian thất nghiệp mà là giúp cho người lao động nhanh chóng quay trở lại thị trường lao động,

nhanh chóng tìm được công việc phù hợp và trang bị những kỹ năng cần thiết để họ có đủ khả năng để tự mình gắn bó lâu dài với công việc đó. Khi một lao động có một công việc ổn định, có nguồn thu nhập ổn định và lâu dài thì người đó mới thật sự có được một cuộc sống ổn định. Vì thế điểm mấu chốt nằm ở chỗ không chỉ giúp họ tìm được việc mà còn hơn thế nữa là giúp họ duy trì công việc đó một cách lâu dài. Tính đến tháng 11 năm 2015 có đến 22.381 người đã được hỗ trợ học nghề (so với cùng kỳ 2014 tăng hơn 30%). Đây là số liệu quan trọng, khẳng định hướng tăng số người học nghề qua các năm. Người lao động đã bắt đầu nhận thức được nếu có hỗ trợ và được học nghề sẽ có cơ hội tìm được việc làm tốt hơn, có thu nhập tốt hơn⁴³

Bên cạnh đó, hiện nay phần lớn lao động đăng ký thất nghiệp tại trung tâm Dịch vụ việc làm là lao động phổ thông, nên việc được đào tạo nghề là cần thiết, nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng cho người lao động. Thế nhưng có một thực tế, một bộ phận người lao động thiếu đi ý thức tự trau dồi khả năng, kỹ năng nghề để nhanh chóng tìm kiếm việc làm mới. Lý do người lao động không mặn mà với việc đào nghề hoặc từ chối công việc được giới thiệu một phần do bất cập trong các quy định và hoạt động kém hiệu quả của các cơ quan có thẩm quyền như:

+ Công tác hỗ trợ dạy nghề sau thất nghiệp đang được thực hiện theo kiểu hình thức, chú trọng về số lượng, không tạo được động lực cho người lao động tham gia. Thời gian đào tạo được hỗ trợ theo quy định nhiều nhất 6 tháng là quá ngắn. không đủ thời gian học trọn vẹn một nghề mới hoặc nâng cao trình độ hiện có. Có thể nói, tâm lý của người lao động thất nghiệp là rất mong muốn tìm được việc làm mới càng sớm càng tốt nhưng phải phù hợp với sở trường và khả năng của họ. Tuy nhiên, hiện nay các Trung tâm đào tạo nghề có chức năng dạy nghề cho người lao động thất nghiệp lại không có đủ

⁴³ Phạm Minh (2015), “Nhiều chế độ mới cho người tham gia bảo hiểm thất nghiệp”, <http://saovietonline.vn/top-10-sao-viet-mac-dep-tuan-qua/475.html>, truy cập Thứ tư 03/02/2016.

năng lực đáp ứng yêu cầu này, mà chỉ dừng ở mức “có gì đào tạo nấy”, buộc người lao động phải học những nghề Trung tâm có, thay vì theo mong muốn, nguyện vọng của họ.

+ Theo Luật Việc 2013, người thất nghiệp sẽ bị chấm dứt hưởng TCTN nếu sau hai lần từ chối nhận việc do Trung tâm Dịch vụ việc làm nơi đang hưởng TCTN giới thiệu mà không có lý do chính đáng. Đây là quy định mang tính cứng rắn đối với những lao động thiếu ý thức trách nhiệm, thiếu tích cực trong việc tìm kiếm việc làm mới. Tuy nhiên, với cơ chế hiện nay, đây lại là quy định bất lợi cho lao động nếu không được hướng dẫn rõ thế nào là không có lý do chính đáng. Nếu việc làm không phù hợp với năng lực hoặc điều kiện không thuận lợi như đi làm quá xa, công việc quá nặng nhọc,...nên người lao động từ chối thì có được cho là chính đáng hay không? Trên thực tế thì đa phần người lao động phải chấp nhận với công việc được giới thiệu nhưng nếu tình trạng đó tiếp diễn thì họ sẽ khó gắng bó lâu dài với công việc, khả năng lại rơi vào tình trạng thất nghiệp là hoàn toàn có thể xảy ra.

2.2.4. Người sử dụng lao động

Cùng với người lao động, người sử dụng lao động cũng là một trong những đối tượng tham gia chủ yếu của BHTN và có số lượng ngày càng đông đảo. Người sử dụng lao động là đối tượng không được hưởng lợi trực tiếp thông qua các chế độ về BHTN như người lao động. Cũng vì chưa thấy được các lợi ích do BHTN mang lại, cộng với ý thức trách nhiệm với người lao động còn chưa cao dẫn đến nhiều người sử dụng lao động còn thờ ơ, trốn tránh việc thực hiện nghĩa vụ về BHTN. Trong những năm đầu thực hiện BHTN, một số nhận thức của người sử dụng lao động vẫn còn hạn chế. Tuy nhiên qua công tác tuyên truyền giữa ngành Lao động thương binh xã hội, ngành Bảo hiểm, đại diện của Tổ chức công đoàn và đại diện của người sử dụng lao động thì nhận thức của người sử dụng lao động về trách nhiệm của

mình trong việc tham gia chính sách BHTN để đảm bảo quyền lợi cho người lao động đã được nâng cao và được chứng minh qua số lượng tham gia BHTN tăng qua từng năm. Cụ thể năm 2009, BHTN mới đạt gần 6 triệu người tham gia nhưng đến nay theo báo cáo của Cơ quan BHXH Việt Nam thì trong 3 tháng đầu năm 2015, số tham gia BHTN đã đạt trên 9,5 triệu người, số thu BHTN cũng tăng qua từng năm. Tuy nhiên một số người sử dụng lao động vẫn có ý thức chấp hành pháp luật chưa cao do những nguyên nhân khách quan chủ quan và vẫn còn tình trạng nợ đọng BHXH. Năm 2011, số nợ đọng BHTN là 172 tỷ tới hiện nay, số nợ đọng ước tính trong năm 2014 là 336 tỷ đồng⁴⁴. Thời gian qua, đặc biệt là năm 2015, kinh tế có phục hồi nhưng nhiều doanh nghiệp còn gặp khó khăn, không đóng được BHXH, dẫn đến tình trạng nợ đọng BHXH, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của người lao động. Cộng với đó là việc doanh nghiệp chưa thực hiện thông báo định kỳ về tình hình biến động lao động nên cơ quan bảo hiểm không chốt được sổ BHXH cho người lao động...

Có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến việc người sử dụng lao động chưa thực hiện đúng theo quy định của pháp luật liên quan đến việc tham gia và đóng BHTN.

Thứ nhất, do nguyên nhân khách quan như do tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp gặp khó khăn nên dẫn đến chậm đóng BHTN. Đối với các đơn vị Nhà nước, do công tác xác định đối tượng tham gia BHTN liên quan đến kinh phí của địa phương nên ở 1 số địa phương việc thực hiện trách nhiệm đối với phần đóng góp BHTN theo quy định vẫn chưa được thực hiện triệt để.

⁴⁴ Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Hà Giang (2015), “*Lợi ích của việc tham gia bảo hiểm thất nghiệp đối với người sử dụng lao động và người lao động*”, <http://vieclamhagiang.vn/2059n/loi-ich-cua-viec-tham-gia-bao-hiem-that-nghiep-doi-voi-nguoi-su-dung-lao-dong-va-nguoi-lao-dong.html>, truy cập Thứ bảy 06/02/2016.

Thứ hai, do ý thức, chấp hành pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động chưa cao, chế tài để xử lý các hành vi vi phạm về pháp luật lao động nói chung và pháp luật về BHTN nói riêng chỉ là xử phạt vi phạm hành chính nên chưa đủ sức răn đe để người lao động và người sử dụng lao động tuân thủ. Bên cạnh đó, sự phối hợp giữa các ngành trong việc kiểm tra, nắm bắt, xác định đối tượng tham gia tại các đơn vị vẫn chưa thường xuyên và lực lượng thanh, kiểm tra về lao động nói chung, về BHXH, BHTN nói riêng còn mỏng cũng ảnh hưởng không nhỏ đến việc chấp hành các quy định về BHTN trên thực tế.

Thứ ba, hình thức thu BHXH thông qua người sử dụng lao động. Hàng tháng vào kỳ lĩnh lương, người lao động phải trích lại phần đóng góp để người sử dụng lao động nộp về cơ quan BHXH. Tuy nhiên do nhiều yếu tố khách quan, người sử dụng lao động lại chưa đóng khoản tiền đó cho cơ quan BHXH nên xảy ra tình huống người lao động có tham gia đóng BHXH nhưng chưa được ghi nhận.

Thứ tư, hiện nay, vẫn tồn tại nhiều doanh nghiệp trốn đóng BHTN cho người lao động, lách luật bằng cách ký những hợp đồng lao động không thuộc đối tượng tham gia BHTN. Điều này gây khó khăn cho cơ quan quản lý nhà nước nói chung và cơ quan BHXH, cơ quan thu BHTN nói riêng trong việc xác định chính xác đơn vị thuộc đối tượng tham gia BHTN.

Kết luận chương 2

Pháp luật về BHTN ở Việt Nam được thi hành từ năm 2009, tính đến nay đã được hơn 7 năm, trong đó có hơn 1 năm thực hiện theo quy định mới của Luật Việc làm 2013. Trong những năm qua, các quy định pháp luật BHTN đã dần khẳng định được vai trò quan trọng trong hệ thống pháp luật lao động, phát huy được tầm ảnh hưởng, mang lại những lợi ích thiết thực cho người lao động. Nội dung các quy định về BHTN, cũng như hiệu quả áp dụng các quy định đó trên thực tế luôn được nhà nước quan tâm. Tuy nhiên, các quy định về BHTN chỉ mới được xây dựng và phát triển ở nước ta trong thời gian chưa lâu, cùng với đó là sự phát triển không ngừng của nền kinh tế xã hội, sự tác động mạnh mẽ của tiến trình hội nhập kéo theo sự chuyển biến về thị trường lao động khiến cho các quy định về BHTN bắt đầu bộc lộ những điểm thiếu sót, những điểm không còn phù hợp. Bên cạnh đó là công tác triển khai thực hiện, tuyên truyền pháp luật còn tồn tại không ít những thiếu sót, bất cập. Chính thực trạng trên đã làm giảm đi hiệu quả, ý nghĩa của các quy định về BHTN trên thực tế, chưa thật sự đáp ứng đầy đủ nguyện vọng của các đối tượng tham gia và mục tiêu hướng đến của Nhà nước. Trong chương này, tác giả chủ yếu nghiên cứu, phân tích thực trạng pháp luật về BHTN và thực tiễn áp dụng các quy định về BHTN của nước ta hiện nay. Từ đó đưa ra những đánh giá và làm cơ sở để đề xuất những giải pháp để góp phần hoàn thiện, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về BHTN ở chương thứ 3 của khóa luận.

Chương 3

HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP

3.1. Sự cần thiết của việc hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

Thất nghiệp là một hiện tượng tất yếu trong nền kinh tế thị trường nhưng đòi hỏi Nhà nước phải có những chính sách, quy định để kiểm soát một cách hợp lý, kiềm hãm nó ở một tỷ lệ thấp nhất có thể để giảm thiểu tối đa những tác động tiêu cực của thất nghiệp đối với nền kinh tế xã hội. BHTN ra đời như một biện pháp, công cụ hữu hiệu để Nhà nước thực hiện mục tiêu này. Chính vì vậy, BHTN không đơn thuần dừng lại ở mục tiêu hỗ trợ, giúp đỡ những người lao động trong tình trạng thất nghiệp, không chỉ mang lại lợi ích trước mắt cho cá nhân và gia đình họ mà mục tiêu xa hơn mà BHTN hướng đến là nỗ lực giảm thiểu nạn thất nghiệp thông qua các biện pháp nhằm nâng cao trình độ, chất lượng nguồn lao động, giải quyết vấn đề việc làm, tạo ra một môi trường lao động ổn định và tích cực, từ đó hướng đến xây dựng hệ thống ASXH vững mạnh. Việc hoàn thiện pháp luật về BHTN có ý nghĩa to lớn đến sự phát triển ổn định và bền vững của toàn xã hội.

BHTN là một trong những chính sách xã hội được đánh giá có tính nhân văn sâu sắc, không chỉ được thực hiện ở nước ta mà đã được ra đời và áp dụng hiệu quả ở hầu hết các nước phát triển. Thực hiện tốt quy định về BHTN sẽ góp phần bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động, giúp người lao động vượt qua khó khăn trong thời gian thất nghiệp, giúp cho họ tìm được việc làm mới hoặc được đào tạo nghề mới. Việc nghiên cứu hoàn thiện pháp luật về lao động, BHXH nói chung và pháp luật về BHTN nói riêng trong mối quan hệ với vấn đề bảo đảm ASXH là rất cần thiết.

Thứ nhất, hoàn thiện pháp luật về BHTN vì lý do khắc phục những hạn chế, bất cập của pháp luật hiện hành.

Ở nước ta, BHTN là một chính sách tương đối mới, được triển khai thực hiện từ năm 2009, tính đến nay chỉ mới được 7 năm và mới chỉ được hơn 1 năm thực hiện theo quy định mới của Luật Việc làm 2013. Trong bối cảnh nền kinh tế xã hội ngày càng phát triển, tiến trình hội nhập cũng đang diễn ra nhanh chóng, dẫn đến các quy định pháp luật về BHTN dù được ban hành chưa lâu, bên cạnh đó là những nỗ lực điều chỉnh, hoàn thiện nhưng vẫn không tránh khỏi những thiếu sót, bất cập. Để phát huy được tác dụng của mình, các quy định của pháp luật về BHTN phải được quy định một cách chặt chẽ và không ngừng được nghiên cứu hoàn thiện để đáp ứng kịp thời sự chuyển biến nhanh chóng của thị trường lao động và đời sống xã hội. Thế nên, Nhà nước cần nhanh chóng đề ra những giải pháp để khắc phục những bất cập trong các quy định bằng cách sửa đổi, bổ sung hoặc loại bỏ các quy định không hợp lý, không còn phù hợp, tham khảo thêm quy định của các quốc gia khác để góp phần hoàn thiện các quy định pháp luật BHTN một cách kịp thời nhất.

Thứ hai, hoàn thiện pháp luật về BHTN nhằm đáp ứng các yêu cầu khách quan của thị trường lao động, sự phù hợp với pháp luật quốc tế.

Sự phát triển và hội nhập sâu rộng của nền kinh tế xã hội kéo theo sự chuyển biến mạnh mẽ của thị trường lao động. Trong những năm qua, số lượng lao động trong nước không ngừng tăng lên, bên cạnh đó số lao động nước ngoài vào nước ta làm việc cũng chiếm số lượng không hề nhỏ. Với việc trở thành thành viên của AEC, thị trường lao động của chúng ta không chỉ gói gọn trong phạm vi lãnh thổ Việt Nam mà đã được mở rộng trên phạm vi rộng lớn của 10 quốc gia trong khu vực với số lượng lao động rất đông đảo. Cộng với đó là việc gia nhập TPP đòi hỏi chúng ta phải tuân thủ các cam kết, các

tiêu chuẩn của pháp luật quốc tế về lao động. Chính vì thế, để đảm bảo thực hiện chức năng của mình một cách hiệu quả nhất, pháp luật về BHTN phải nhanh chóng có những bước hoàn thiện, dựa trên những tiêu chuẩn chung của luật pháp quốc tế để vừa đảm bảo phù hợp với sự chuyển biến mạnh mẽ của thị trường lao động vừa phù hợp với các quy định luật pháp quốc tế trong thời kỳ hội nhập.

3.2. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

Để BHTN trở thành một chính sách, quy định mang lại hiệu quả, lợi ích thật sự cho các đối tượng tham gia, cho sự phát triển bền vững của nền kinh tế xã hội của đất nước, trước hết phải xây dựng được một hệ thống các quy định về BHTN thật chặt chẽ, linh hoạt, kịp thời và tiến bộ. Muốn hoàn thiện pháp luật về BHTN, trước hết chúng ta phải thẳng thắn nhìn nhận, phân tích những kết quả đạt được cũng như những hạn chế, bất cập gặp phải trong quá trình thực thi các quy định về BHTN trong những năm qua. Trên cơ sở đó, chúng ta mới có thể nhận thấy trong quá trình thực hiện có thuận lợi gì, gặp phải những khó khăn nào và những nguyên nhân nào dẫn đến những khó khăn, trở ngại đó.

Mục tiêu phát triển ASXH giai đoạn 2012-2020 của nước ta là: “Đến năm 2020 cơ bản hình thành hệ thống ASXH bao phủ toàn dân với các yêu cầu: bảo đảm để người dân có việc làm, thu nhập tối thiểu; tham gia BHXH, bảo đảm hỗ trợ những người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn (trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, người cao tuổi thu nhập thấp, người khuyết tật nặng, người nghèo...); bảo đảm cho người dân tiếp cận được các dịch vụ xã hội cơ bản ở mức tối thiểu (y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch, thông tin), góp phần từng bước nâng cao thu nhập, bảo đảm cuộc sống an toàn, bình đẳng và hạnh phúc của nhân dân”⁴⁵. Mục tiêu cụ thể về BHXH và BHTN là: “Đến năm 2015, có

⁴⁵TS. Nguyễn Thị Lan Hương, ThS. Đặng Kim Chung, ThS. Lưu Quang Tuấn, ThS. Nguyễn Bích Ngọc, CN. Đặng Hà Thu-Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2013), “*Phát triển hệ thống An sinh xã hội ở Việt Nam đến năm 2020*”, Nxb Cơ quan phát triển năng lực quốc tế Đức (GIZ).

khoảng 18 triệu người tham gia BHXH (17,2 triệu người tham gia BHXH bắt buộc và 800 nghìn người tham gia BHXH tự nguyện), chiếm 33% tổng lực lượng lao động; 11 triệu lao động tham gia BHYT, chiếm 20% tổng lực lượng lao động. Đến năm 2020, có khoảng 29 triệu người tham gia BHXH (26 triệu người tham gia BHXH bắt buộc và 3 triệu người tham gia BHXH tự nguyện), chiếm 50% tổng lực lượng lao động; có 20 triệu lao động tham gia BHYT, chiếm 35% tổng lực lượng lao động⁴⁶. Vì thế, yêu cầu đặt ra hiện nay đối với việc hoàn thiện pháp luật về BHYT là phải:

Thứ nhất, bảo vệ quyền lợi của người lao động tham gia BHYT.

Người lao động là đối tượng đông đảo nhất, được quan tâm hàng đầu của BHYT, các quy định của pháp luật về BHYT cũng nhằm hướng đến mục tiêu đầu tiên là đảm bảo việc hỗ trợ tốt nhất về tài chính cũng như tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao trình độ tay nghề, tìm kiếm việc làm để người lao động vượt qua khó khăn và nhanh chóng tìm kiếm công việc mới để thoát khỏi tình trạng thất nghiệp. Các quy định pháp luật hiện nay về đối tượng tham gia BHYT, mức hưởng, thời gian hưởng, điều kiện hưởng TCTN cho người lao động vẫn còn nhiều điểm chưa thật sự hợp lý, chưa đáp ứng được đầy đủ nguyện vọng của người lao động. Các quy định về thủ tục hưởng TCTN, hỗ trợ đào tạo nghề, giới thiệu việc làm còn nhiều điểm bất cập làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động khi tham gia BHYT. Có thể nói, việc hoàn thiện các quy định pháp luật là giải pháp cần thiết để người lao động có thể được đảm bảo quyền lợi một cách tốt nhất khi tham gia và hưởng các chế độ BHYT và khi đó pháp luật về BHYT mới thật sự phát huy được được vai trò đích thực của mình.

Thứ hai, bảo vệ lợi ích chính đáng của người sử dụng lao động khi tham gia BHYT.

⁴⁶ Nguyễn Thị Lan Hương, Đặng Kim Chung, Lưu Quang Tuấn, Nguyễn Bích Ngọc, Đặng Hà Thu-Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2013), “*Phát triển hệ thống An sinh xã hội ở Việt Nam đến năm 2020*”, Nxb Cơ quan phát triển năng lực quốc tế Đức (GIZ).

Bên cạnh người lao động, người lao động cũng là một trong những đối tượng chủ yếu và quan trọng không kém của BHTN. Mặc dù cũng là đối tượng phải tham gia đóng góp hàng tháng vào quỹ BHTN, nhưng khác với người lao động, người sử dụng lao động không được hưởng các lợi ích trực tiếp từ các khoản trợ cấp hay hỗ trợ như người lao động. Thông qua việc đảm bảo các lợi ích cho người lao động để người lao động có thể nâng cao năng suất làm việc, từ đó sẽ mang lại các lợi ích gián tiếp cho người lao động. Cũng chính vì các lợi ích mang lại không thật sự rõ ràng nên rất khó để xác định, đánh giá, cũng như bảo vệ các lợi ích chính đáng cho người sử dụng lao động. Các quy định pháp luật hiện nay đều theo hướng tăng cường bảo đảm quyền lợi cho người lao động mà xem nhẹ việc đáp ứng các lợi ích chính đáng cho người sử dụng lao động. Vì thế, yêu cầu đặt ra hiện nay là phải bổ sung các quy định để đảm bảo cho việc tham gia BHTN của người sử dụng lao động được thuận lợi, nhanh chóng hơn để người sử dụng lao động có thái độ tích cực hơn trong việc chấp hành nghiêm chỉnh các quy định về BHTN, qua đó mang lại lợi ích cho chính họ, cho người lao động làm việc cho họ và cho toàn xã hội.

Thứ ba, hoàn thiện các chế định khác của Bộ luật Lao động về: tiền lương tối thiểu, việc làm, học nghề, bảo hiểm xã hội, hợp đồng lao động,...

BHTN là một bộ phận nằm trong hệ thống các quy định của pháp luật lao động. Bởi vậy, mặc dù có những đặc trưng riêng nhưng các quy định về BHTN chỉ mang tính độc lập tương đối, các quy định về BHTN phải mang tính thống nhất với các chế định khác được quy định trong Bộ luật Lao động và liên quan, bổ sung mật thiết cho nhau khi triển khai áp dụng trên thực tế. Vì thế, bên cạnh hoàn thiện các quy định về BHTN phải cân nhắc hoàn thiện các quy định khác trong Bộ luật Lao động hiện hành để vừa tạo ra tính thống

nhất, tránh mâu thuẫn, chồng chéo, vừa phát huy tối đa tính hiệu quả của các quy định pháp luật khi triển khai.

Thứ tư, xây dựng, học hỏi các quy định mới tiến bộ nhưng phải phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội và xuất phát từ nguyện vọng của các đối tượng tham gia BHTN, xuất phát từ yêu cầu thực tế của xã hội thời kỳ phát triển và hội nhập.

Nền kinh tế xã hội của nước ta ngày càng phát triển, xu thế hội nhập ngày càng sâu rộng kéo theo sự chuyển biến mạnh mẽ của các quan hệ lao động, nhu cầu lao động. Vì thế đòi hỏi pháp luật điều chỉnh về BHTN cũng cần có những bước hoàn thiện, tham khảo học hỏi các quy định tiến bộ từ pháp luật của quốc gia có nền ASXH phát triển để góp phần xây dựng hệ thống các quy định về BHTN chặt chẽ, tiến bộ. Tuy nhiên cần ý thức được rằng các quy định pháp luật BHTN muốn mang tính khả thi và mang lại hiệu quả thật sự thì cần được xây dựng dựa trên đặc điểm kinh tế xã hội, đặc điểm thị trường lao động, cũng như các xu thế hội nhập của đất nước. Việc học hỏi kinh nghiệm từ các nước là điều cần thiết nhưng phải có chọn lọc và có sự điều chỉnh cho phù hợp với các điều kiện, đặc điểm của pháp luật Việt Nam.

Thứ năm, phải tuân thủ theo định hướng, mục tiêu phát triển của Đảng và Nhà nước đã đề ra đối với chính sách ASXH, BHXH nói chung và BHTN nói riêng.

BHTN là một bộ phận của BHXH, nằm trong hệ thống ASXH. Vì thế, việc xây dựng, hoàn thiện các quy định pháp luật về BHTN phải tuyệt đối tuân thủ các định hướng, mục tiêu phát triển của Đảng và Nhà nước, không được trái với các nguyên tắc của pháp luật lao động, có như vậy mới tạo ra sự thống nhất giữa các định hướng, chính sách pháp luật và các quy định pháp luật, sự thống nhất giữa các quy định pháp luật với nhau, nhằm tăng cường hiệu quả thực thi pháp luật trên thực tế.

3.3. Hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

3.3.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

Thứ nhất, pháp luật cần quy định bổ sung thêm các đối tượng tham gia BHTN. Để phù hợp với các đặc điểm về cơ cấu lao động, cũng như sự chuyển dịch của thị trường trong thời gian tới, pháp luật nên bổ sung thêm các đối tượng thuộc diện tham gia BHTN gồm: Lao động nước ngoài và lao động nông thôn.

Người lao động nước ngoài đến làm việc tại Việt Nam với số lượng ngày càng tăng trong những năm qua, đóng góp một phần không nhỏ cho sự phát triển của nền kinh tế xã hội đất nước. Tuy nhiên, các quyền lợi về lao động của đối tượng này vẫn chưa được bảo đảm, họ phải chịu thiệt thòi nhiều lợi ích so với lao động trong nước. Những lao động nước ngoài khi làm việc tại Việt Nam vẫn phải đối diện với tình trạng thất nghiệp nên họ cũng có nhu cầu tham gia BHTN để có thể nhận được sự hỗ trợ từ Nhà nước khi khó khăn. Vì thế, việc xem xét mở rộng đối tượng người nước ngoài trở thành đối tượng tham gia BHTN sẽ góp phần đảm bảo sự bình đẳng giữa lao động Việt Nam với lao động nước ngoài, phù hợp với pháp luật quốc tế, các cam kết quốc tế mà Việt Nam đang tham gia. Quy định như vậy có thể tạo điều kiện để lao động nước ngoài được hỗ trợ một phần nào đó về tài chính, giải quyết khó khăn trước mắt, tìm kiếm công việc và tiếp tục đóng góp cho nền kinh tế Việt Nam, qua đó góp phần ổn định xã hội, thu hút thêm nhiều người lao động nước ngoài có trình độ, tay nghề đến Việt Nam làm việc.

Người lao động nông thôn là đối tượng chiếm tỷ trọng cao nhất trong cơ cấu lao động của nước ta hiện nay, với đặc thù công việc phụ thuộc nhiều vào điều kiện thời tiết, gặp nhiều rủi ro do thiên tai nên nguy cơ rơi vào tình trạng thất nghiệp là rất cao. Thế nên, đối tượng này rất cần nhận được sự quan tâm,

tạo điều kiện trở thành đối tượng tham gia BHTN để có thể nhận được sự hỗ trợ của Nhà nước khi gặp khó khăn do thất nghiệp. Có thể nói, giải quyết khó khăn về kinh tế của nhóm đối tượng này, giúp họ trang trải cuộc sống và có thu nhập ổn định sẽ góp phần rất lớn trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội khu vực nông thôn, góp phần chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế, đảm bảo an ninh lương thực và trật tự xã hội. Ngoài ra, với số lượng đông đảo như hiện nay, nếu đối tượng này tham gia BHTN sẽ giúp quỹ BHTN có thêm một nguồn thu đáng kể.

Thứ hai, pháp luật cần điều chỉnh điều kiện hưởng các chế độ BHTN.

Pháp luật cần điều chỉnh quy định về điều kiện hưởng BHTN đối với trường hợp người lao động thất nghiệp đã đóng từ đủ 12 tháng trở lên nhưng không nằm trong phạm vi 24 tháng hoặc 36 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng theo quy định vẫn đủ điều kiện được hưởng BHTN nếu họ có lý do chính đáng.

Trong trường hợp người lao động bị ốm đau, bị tai nạn hoặc có những lý do bất khả kháng dẫn đến họ không thể đóng BHTN thuộc phạm vi 24 tháng hoặc 36 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng trong khoảng thời gian trước đó họ đã tham gia đóng góp đủ 12 tháng trở lên thì pháp luật nên tạo ra quy định mở cho các đối tượng đó được hưởng BHTN. Vì các đối tượng này đã có một khoảng thời gian đóng góp vào quỹ BHTN nhưng chưa được hưởng chế độ nào từ BHTN, hơn nữa với những lao động rơi vào trường hợp này thì sức khỏe và khả năng lao động của họ đã bị giảm sút nghiêm trọng nên sẽ càng khó khăn hơn trong việc trang trải cuộc sống và tìm kiếm công việc mới.

Chính vì thế, tác giả đề xuất nên xem xét bổ sung quy định pháp luật về điều kiện hưởng TCTN theo hướng: *“Trường hợp lao động ốm đau hoặc tai nạn lao động phải điều trị dài hạn và sau thời gian điều trị chấm dứt hợp*

đồng lao động thì chỉ cần trước đó đã tham gia đóng BHTN từ 12 tháng trở lên vẫn có thể được hưởng TCTN”.

Thứ ba, điều chỉnh thời gian hưởng TCTN hợp lý hơn cho người lao động.

Theo quy định hiện nay, người lao động đóng BHTN từ đủ 12 tháng đến 36 tháng thì được hưởng 03 tháng TCTN, sau đó cứ đóng đủ thêm 12 tháng mới được cộng thêm 01 tháng hưởng TCTN và thời gian hưởng tối đa là 12 tháng. Từ quy định này có thể suy ra người lao động đóng tổng cộng 144 tháng (12 năm) thì mới được hưởng 12 tháng TCTN. Có thể thấy giới hạn về thời gian được hưởng TCTN không quá 12 tháng là hợp lý, tuy nhiên để được hưởng TCTN trong thời gian tối đa là 12 tháng thì người lao động phải đóng BHTN trong thời gian rất lâu, đây là một điều thiệt thòi cho người lao động. Bên cạnh đó, còn tồn tại sự thiếu công bằng giữa những người tham gia đóng 12 tháng và những người đóng 36 tháng vì mặc dù có sự chênh lệch khá đáng kể về thời gian đóng nhưng họ đều nhận được TCTN trong thời gian là 03 tháng như nhau. Để khắc phục tình trạng này, nhằm đảm bảo sự công bằng giữa những người lao động cùng tham gia BHTN, tạo ra sự hợp lý hơn giữa thời gian đóng và thời gian hưởng TCTN để đảm bảo hơn quyền lợi cho người lao động, chúng ta có thể tham khảo kinh nghiệm của Đức trong các quy định về thời gian hưởng TCTN cho người lao động.

Pháp luật Đức cũng quy định người lao động phải đóng BHTN ít nhất 12 tháng thì mới được hưởng TCTN và về thời gian hưởng TCTN tối đa đối với người lao động chưa đủ 50 tuổi cũng là 12 tháng, thế nhưng thời gian hưởng tương ứng với thời gian tham gia đóng BHTN được quy định chi tiết hơn. Theo đó, người lao động đóng 12 tháng thì được hưởng 06 tháng, 16 tháng thì được hưởng 08 tháng, 20 tháng thì được hưởng 10 tháng, 24 tháng thì được hưởng 12 tháng, trên 24 tháng đối với người chưa đủ 50 tuổi thì cũng chỉ

được hưởng 12 tháng (Xem thêm phụ lục 1). Có thể thấy, với quy định như vậy thì rõ ràng quyền lợi về thời gian hưởng tương ứng với thời gian đóng của người lao động được đảm bảo hơn rất nhiều và cũng không dẫn đến sự bất bình đẳng quá lớn về quyền lợi được hưởng giữa người chỉ đóng 12 tháng với người đóng 24 tháng và 36 tháng. Dù biết rằng, nếu chúng ta áp dụng quy định như pháp luật Đức thì gánh nặng cho quỹ BHTN sẽ tăng lên rất nhiều, tuy nhiên với số thu ngày càng tăng và quy mô ngày càng lớn thì trong thời gian tới chúng ta nên cân nhắc điều chỉnh quy định theo hướng này, có thể là với thời gian hưởng ít hơn của Đức nhưng nên có quy định làm rút ngắn sự chênh lệch giữa thời gian đóng và hưởng như quy định của Đức để đảm bảo quyền lợi cho những lao động thất nghiệp và sự bình đẳng với nhau về quyền lợi giữa họ.

Ngoài ra, có thể xem xét áp dụng quy định của pháp luật Đức về căn cứ tính thời gian hưởng TCTN. Pháp luật Việt Nam chỉ căn cứ chủ yếu vào thời gian tham gia đóng BHTN để quyết định đến thời gian được hưởng TCTN. Pháp luật Đức cũng căn cứ vào tiêu chí này nhưng kết hợp với một tiêu chí nữa, đó là độ tuổi của người lao động khi thất nghiệp. Sự kết hợp giữa hai yếu tố này làm căn cứ để tính thời gian hưởng TCTN cho người lao động là rất hợp lý. Bởi lẽ những người lao động đã lớn tuổi thì khả năng tìm kiếm việc làm mới của họ là rất thấp, năng suất lao động cũng giảm đi nên khả năng đảm bảo cho cuộc sống của họ sẽ ngày càng khó khăn hơn. Trong khi, nếu họ đã tham gia đóng BHTN trong nhiều năm thì chứng tỏ họ đã có cống hiến nhiều cho nền kinh tế, số tiền họ đóng vào BHTN cũng rất nhiều. Vì thế họ xứng đáng được hưởng TCTN trong thời gian dài hơn so với các đối tượng khác và như vậy mới đảm bảo được yếu tố công bằng. Theo đó, pháp luật Đức quy định cụ thể như sau: Người lao động từ đủ 50 tuổi đến 55 tuổi nếu đóng 30 tháng trở lên thì có thể hưởng 15 tháng, từ đủ 55 tuổi đến 58 tuổi nếu

đóng từ 36 tháng trở lên thì có thể hưởng 18 tháng, từ đủ 58 tuổi trở lên nếu đóng 48 tháng trở lên thì có thể hưởng mức cao nhất là 24 tháng (Xem thêm phụ lục 1). Có thể thấy, với độ tuổi càng cao và thời gian đóng BHTN càng lâu thì người lao động có thể được hưởng TCTN trong thời gian càng dài và tối đa có thể lên đến 24 tháng. Đây là một quy định tiên bộ và đảm bảo sự công bằng mà pháp luật Việt Nam nên cân nhắc vận dụng để hoàn thiện quy định hiện tại về thời gian hưởng TCTN cho người lao động.

Thứ tư, điều chỉnh về mức hưởng TCTN cho người lao động.

Hiện nay, mức hưởng TCTN theo quy định của pháp luật Việt Nam là 60% mức tiền lương tháng đóng BHTN của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp. Trên thực tế thì mức hưởng 60% là mức hưởng hợp lý và việc giới hạn không vượt quá 5 lần mức lương cơ sở hoặc mức lương tối thiểu vùng đối với từng loại lao động cụ thể là phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội nước ta. Tuy nhiên, mức hưởng 60% là mức được quy định chung cho tất cả các đối tượng, điều này dẫn đến một thực trạng là đối với một số người lao động là phù hợp, có thể đảm bảo nhu cầu thiết yếu của cuộc sống trong thời gian thất nghiệp nhưng với một số người thì mức hưởng này vẫn chưa đủ. Đối với những lao động độc thân, sống một mình thì họ chỉ dùng số tiền trợ cấp này để phục vụ nhu cầu cho chính họ. Nhưng giả sử họ là lao động chính trong gia đình, hoặc phải nuôi dưỡng, cấp dưỡng cho con chưa đến độ tuổi lao động hoặc người phụ thuộc khác mà không có khả năng lao động thì số tiền TCTN với mức hưởng chỉ bằng 60% tiền lương chưa chắc đã đủ trang trải.

Khác với quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của Đức cũng quy định mức hưởng là 60% nhưng là cho các đối tượng sống độc thân, còn các đối tượng có nuôi con thì mức hưởng sẽ cao hơn là 67%⁴⁷. Với mức hưởng cao hơn như vậy, sẽ góp phần giảm bớt gánh nặng cho người lao động. Mặc

⁴⁷ Bundesagentur für Arbeit (2015), “*Tờ rơi cho người thất nghiệp*”, Nxb GGP Media GmbH, Pöbneck.

dù quy định này dẫn đến sự khác nhau về mức hưởng giữa những người lao động có cùng thời gian đóng và số tiền đóng hàng tháng, tuy nhiên đây là quy định thể hiện sự san sẻ với nhau giữa những người cùng tham gia BHTN, thể hiện sự quan tâm của Nhà nước không chỉ đối với người lao động thất nghiệp mà còn đối với cả gia đình họ. Đây là một quy định mang tính nhân văn và tính xã hội sâu sắc mà pháp luật Việt Nam có thể xem xét bổ sung vào quy định hiện hành.

Thứ năm, thay đổi quy định về tiền lương làm căn cứ đóng BHTN.

Theo quy định hiện nay, mức đóng BHTN được tính dựa trên cơ sở tiền lương hàng tháng của người lao động. Đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì không có vấn đề gì. Nhưng đối với người lao động đóng BHTN theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì trên thực tế nảy sinh rất nhiều vấn đề. Hiện nay, số tiền đóng vào quỹ BHXH nói chung và quỹ BHTN nói riêng được trích ra từ tiền lương hàng tháng của người lao động theo tỉ lệ phần trăm do Nhà nước quy định. Người sử dụng lao động cũng phải đóng góp một số tiền tương ứng. Vì thế, tiền lương của người lao động càng cao thì số tiền đóng BHTN cũng càng cao. Tuy nhiên tâm lý của một số người lao động thường không muốn trích quá nhiều từ tiền lương để nộp vào quỹ BHTN. Người sử dụng lao động thì luôn tìm cách để giảm thiểu số tiền phải đóng BHTN cho người lao động hàng tháng, còn người lao động thì thường ở vị trí thế yếu, còn phụ thuộc vào người sử dụng lao động nên thường dễ dàng đồng ý thỏa thuận với người sử dụng lao động về mức lương trong hợp đồng thấp hơn so với mức lương thực tế được nhận. Việc phát hiện ra hành vi này của cơ quan bảo hiểm là rất khó khăn. Chính thực tế như vậy đã làm tổn thất rất nhiều cho nguồn thu của quỹ BHTN. Vì lẽ đó, nhu cầu cấp thiết đặt ra là cần thay đổi quy định về tiền lương làm căn cứ đóng BHTN sẽ được tính trên cơ

sở tiền lương, tiền công thực tế trả cho người lao động, để tránh trường hợp người sử dụng lao động tự mình hoặc phối hợp với người lao động trốn tránh, bớt tiền đóng vào quỹ BHTN.

3.3.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

Có thể nói, vấn đề hoạch định, ban hành chính sách, soạn thảo quy định pháp luật một cách hợp lý, sao cho có thể điều chỉnh kịp thời các quan hệ xã hội phát sinh và phù hợp với đặc điểm, điều kiện phát triển kinh tế xã hội của đất nước là điều không hề dễ dàng. Nhưng biện pháp làm cho các chính sách, các quy định đó được thực thi, áp dụng một cách hiệu quả và triệt để, thực sự đi vào thực tế đời sống, được quần chúng lao động đón nhận và vận dụng một cách hiệu quả là điều còn khó khăn hơn. Chính vì thế, bên cạnh việc quan tâm đến điều chỉnh các quy định của pháp luật về BHTN sao cho hợp lý, tiến bộ thì cần áp dụng song hành với các giải pháp thật sự phù hợp để giúp cho các quy định này được áp dụng trên thực tế một cách hiệu quả nhất.

Các giải pháp đặt ra trước hết phải mang tính thiết thực, đáp ứng được tâm tư, nguyện vọng của các đối tượng tham gia BHTN, sau đó là phải phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội và góp phần hỗ trợ cho các quy định pháp luật điều chỉnh về BHTN có thể phát huy triệt để chức năng của nó khi được áp dụng trên thực tế.

Thứ nhất, cần tăng cường hơn nữa công tác thông tin, tuyên truyền về các chế độ, chính sách về BHTN với nhiều hình thức phù hợp với từng nhóm đối tượng nhằm nâng cao nhận thức về BHTN, nhất là người lao động ở vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa, biên giới hải đảo, người lao động phổ thông trong các khu công nghiệp. Bên cạnh đó, cần tiếp tục tổ chức các hội nghị tập huấn cho cán bộ thực hiện chức năng chuyên môn tại các cơ quan BHTN, cán bộ nhân sự tại các doanh nghiệp.

Vấn đề nắm bắt thông tin và hiểu biết về pháp luật của các đối tượng tham gia BHTN đóng vai trò rất quan trọng trong việc chấp hành các quy định pháp luật, hưởng ứng các chính sách của Nhà nước. Nếu được trang bị những hiểu biết cần thiết, các đối tượng tham gia BHTN sẽ chủ động hưởng các quyền của mình một cách hiệu quả hơn và cũng thực hiện các nghĩa vụ của mình một cách tích cực hơn. Khi các đối tượng nhận thấy được những điểm tích cực, cũng như tính nghiêm minh trong quy định của pháp luật và thấy được lợi ích mà các quy định đó mang lại cho bản thân họ, gia đình họ và cho toàn xã hội thì ý thức chấp hành pháp luật, lòng tin vào pháp luật của họ sẽ tăng lên. Điều đó cũng đồng nghĩa với việc các sai phạm do coi thường pháp luật, thiếu hiểu biết về pháp luật sẽ giảm đi. Có như vậy, các quy định, chính sách về BHTN mới thật sự phát huy được hiệu quả tương xứng với sự kỳ vọng của Nhà nước và xã hội.

Bên cạnh đó, các cán bộ thực hiện chức năng chuyên môn tại các cơ quan BHTN, cán bộ nhân sự tại các doanh nghiệp nếu được thường xuyên trau dồi, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, được tập huấn, phổ biến kịp thời về các quy định mới của BHTN cũng sẽ giúp cho công tác triển khai thực hiện các quy định BHTN được trôi chảy, hiệu quả hơn rất nhiều.

Thứ hai, phải xây dựng và thực hiện các biện pháp để quản lý lao động một cách hiệu quả, làm cơ sở cho việc xác định, nắm bắt các đối tượng tham gia BHTN và thực hiện các chế độ BHTN.

Quyền quản lý nhà nước về lao động thực chất là sự thể hiện quyền lực nhà nước trong lĩnh vực lao động nhằm bảo vệ tốt nhất cho các chủ thể tham gia quan hệ lao động. Nhà nước thực hiện việc quản lý lao động trong nền kinh tế thị trường trước hết là để bảo vệ các bên tham gia quan hệ lao động, bảo đảm quyền tự do của các bên tham gia quan hệ lao động, phát hiện, ngăn

chặn các hành vi vi phạm pháp luật các bên tham gia⁴⁸. Thực tế hiện nay, hệ thống quản lý lao động của nước ta nói chung và quản lý lao động tham gia BHTN nói riêng vẫn còn thiếu đồng bộ, chỉ mang tính tương đối vì thế ảnh hưởng không nhỏ đến việc nắm bắt và xác định chính xác các đối tượng tham BHTN và công tác triển khai thực hiện các chế độ BHTN cho người lao động một cách công bằng, minh bạch. Hiện tượng gian dối trong hồ sơ vẫn đang tồn tại phổ biến hay các hợp đồng lao động giả tạo để trốn tránh nghĩa vụ đóng BHTN của các chủ sử dụng lao động vẫn đang xảy ra. Thực trạng trên một phần thuộc về ý thức nhưng một phần là do cơ chế quản lý còn thiếu hiệu quả. Chính vì vậy, để xây dựng và thực hiện các biện pháp quản lý lao động một cách hiệu quả thì Nhà nước phải thể hiện sự điều hành của mình cả ở tầm vĩ mô và vi mô đối với quá trình quản lý lao động, chính điều đó sẽ tác động trực tiếp đến các chính sách của Nhà nước đối với xã hội, trong đó có chính sách và các quy định về BHTN. Các biện pháp phải dựa trên những yêu cầu nhất định:

- Các biện pháp đề ra phải linh hoạt, tạo điều kiện thuận lợi cho cả người lao động và người sử dụng lao động tự thương lượng và quyết định để xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa ổn định nhưng không phải là lỏng lẻo mà phải có cơ chế giám sát rõ ràng, công tác thanh tra kiểm tra định kỳ để sớm phát hiện, xử lý những sai phạm.

- Bên cạnh đó, công tác thông tin, quy hoạch phát triển thị trường lao động phải được quan tâm đầy mạnh. Thời gian qua, công tác hệ thống dự báo ở cấp quốc gia cũng như ở từng địa phương và thông tin thị trường lao động chưa được quan tâm thích đáng đã dẫn đến công tác hướng dẫn, định hướng hoạt động thị trường lao động còn bị động, hiệu quả thấp; đào tạo chưa gắn

⁴⁸ Viên Thế Giang (2010), “*Quyền quản lý lao động và giải pháp hoàn thiện pháp luật quản lý nhà nước về lao động*”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, Văn phòng Quốc hội, (18), tr. 34 – 40.

với nhu cầu; người lao động và người thất nghiệp thiếu thông tin về việc làm; người sử dụng lao động thiếu thông tin về cung cầu trên thị trường lao động, ảnh hưởng đến đầu tư, phát triển sản xuất; cơ quan quản lý nhà nước thiếu thông tin để phân tích, đánh giá và xây dựng chính sách thị trường lao động phù hợp với nhu cầu phát triển ngày càng cao của nền kinh tế⁴⁹.

- Ngoài ra, muốn hoạt động quản lý lao động về BHTN được hiệu quả thì phải tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức công đoàn tham gia vào hoạt động quản lý. Vì có thể nói tổ chức công đoàn là cầu nối quan trọng giữa các đối tượng tham gia BHTN và cơ quan quản lý nhà nước, vừa hỗ trợ Nhà nước trong công tác tuyên truyền vận động, vừa là phản hồi tình hình, hiệu quả chấp hành BHTN tại từng đơn vị.

Thứ ba, về phía người lao động phải tự trang bị những hiểu biết cần thiết để bảo đảm quyền lợi của mình khi tham gia BHTN và có ý thức góp phần xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật về BHTN.

Trong quá trình tham gia BHTN, bên cạnh nỗ lực tuyên truyền, giáo dục, tạo điều kiện của các cơ quan có thẩm quyền, người lao động phải có ý thức tự giác trong việc tìm kiếm thông tin, nâng cao hiểu biết về pháp luật BHTN để tự bảo đảm quyền lợi chính đáng cho bản thân mình. Đồng thời, khi phát hiện ra những vấn đề còn khó khăn, ảnh hưởng đến quyền lợi của bản thân và người khác, người lao động nên có những phản hồi đối với các cơ quan có thẩm quyền để Nhà nước có thể đưa ra những điều chỉnh kịp thời nhằm nâng cao hiệu quả của công tác thực hiện các quy định về BHTN. Bên cạnh đó, người lao động phải mạnh dạn tố giác những hành vi sai trái, vi phạm pháp luật, gây hại cho quỹ BHTN để Nhà nước có những biện pháp răn đe, xử lý nghiêm minh.

⁴⁹ Viên Thế Giang (2010), “*Quyền quản lý lao động và giải pháp hoàn thiện pháp luật quản lý nhà nước về lao động*”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, Văn phòng Quốc hội, (18), tr. 34 – 40.

Ngoài ra, người lao động phải phối hợp tốt với người sử dụng lao động trong việc chấp hành nghiêm chỉnh các quy định về BHTN để lại lợi ích cao nhất cho các đối tượng; liên hệ chặt chẽ với tổ chức công đoàn nơi làm việc để đấu tranh đòi hỏi các quyền lợi chính đáng khi tham gia BHTN; không thỏa thuận cùng thực hiện các hành vi đối trá với người sử dụng lao động gây thất thoát nguồn thu của quỹ BHTN.

Thứ tư, về phía người sử dụng lao động phải nhận thấy được các lợi ích mà BHTN mang lại, có ý thức trách nhiệm với người lao động và chấp hành nghiêm chỉnh các quy định về BHTN.

Để các quy định của BHTN phát huy được hiệu quả cao nhất thì ý thức chấp hành của các đối tượng tham gia là hết sức quan trọng. Người sử dụng lao động phải có trách nhiệm đối với người lao động làm việc cho mình, nhận thấy được các lợi ích to lớn mà BHTN mang lại và chấp hành nghiêm chỉnh các quy định từ việc: trung thực trong nộp hồ sơ tham gia BHTN, khai báo về tiền lương làm căn cứ đóng BHTN của người lao động, đóng BHTN đúng hạn, tổ chức đào tạo nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động một cách nghiêm túc,... Việc chấp hành nghiêm chỉnh các quy định về BHTN của người lao động không những góp phần đảm bảo lợi ích cho chính họ, quyền lợi của người lao động làm việc cho họ mà còn góp phần giúp cho các cơ quan có thẩm quyền thuận lợi hơn trong việc triển khai các quy định trên thực tế.

Thứ năm, nâng cao hiệu quả công tác đào tạo nghề cho người lao động thất nghiệp để khuyến khích người lao động đăng ký học nghề.

Thực trạng hiện nay, người lao động thất nghiệp chỉ chủ yếu quan tâm đến việc nhận TCTN, còn tỷ lệ người lao động tham gia học nghề là rất thấp. Có thể nhận thấy, TCTN chỉ là khoản hỗ trợ tài chính tạm thời và nếu thời gian hưởng TCTN kết thúc mà người lao động vẫn chưa tìm được việc làm để có thu nhập thì cuộc sống của người lao động sẽ trở nên khó khăn vô cùng.

Tìm kiếm việc làm phù hợp là điều rất khó khăn đối với người lao động trong bối cảnh nền kinh tế hiện nay. Vì thế, chế độ về đào tạo nghề cho người lao động thất nghiệp là một chế độ rất hữu ích cho người lao động. Tuy nhiên lý do khiến người lao động không mặn mà với chế độ này một phần là do công tác triển khai thực hiện còn nhiều khó khăn, bất cập. Người lao động thường tự chọn cho mình giải pháp là vừa nhận tiền TCTN vừa làm đủ các công việc tạm thời để kiếm thêm một chút thu nhập và cứ như thế người lao động càng khó tìm được công việc mới phù hợp, hoặc nếu may mắn tìm được thì khả năng thất nghiệp trở lại là rất cao.

Với thực tế hiện nay, các cơ sở đào tạo chỉ đào tạo những nghề đơn giản, không quan tâm tới nhu cầu và thực tế nghề nghiệp của lao động thất nghiệp, bên cạnh đó là quy định về kinh phí đào tạo còn thấp và thời gian đào tạo ngắn... là những lý do khiến cho việc đào tạo nghề sau thất nghiệp không phát huy được hiệu quả. Trong khi đó, các doanh nghiệp thì luôn muốn nhận người lao động thất nghiệp đã được đào tạo lành nghề, để hạn chế chi phí đào tạo lại, điều này càng gây khó khăn cho người lao động. Để giải quyết vấn đề này, có ý kiến cho rằng cần điều chỉnh quy định pháp luật theo hướng tăng thời gian đào tạo nghề và chi phí đào tạo nghề để người lao động có cơ hội được đào tạo những ngành nghề có trình độ cao hơn, với chất lượng đào tạo tốt hơn. Có quy định như vậy mới góp phần nâng cao hiệu quả của công tác đào tạo nghề cho người lao động. Từ đó trình độ lao động sẽ được nâng cao hơn, cơ hội tìm kiếm việc làm mới của họ cũng tăng lên và người lao động sẽ có thái độ tích cực hơn trong việc thụ hưởng quyền lợi từ chế độ này.

Quan điểm và giải pháp giải quyết vấn đề như vậy là có cơ sở. Tuy nhiên nếu xét trên tổng thể về điều kiện kinh tế xã hội đất nước, cũng như tiềm lực của quỹ BHTN hiện nay thì giải pháp này chưa mang tính khả thi. Bởi vì, với việc tăng thời gian và chi phí đào tạo nghề sẽ tạo ra gánh nặng rất lớn cho quỹ

BHTN. Quỹ BHTN hiện nay chủ yếu dựa vào nguồn thu từ người lao động, người sử dụng lao động với mức thu khá thấp và một phần hỗ trợ không lớn từ ngân sách nhà nước nhưng phải chi cho rất nhiều những chế độ, công tác triển khai, quản lý. Nếu giả sử có những giai đoạn vì lý do biến động về kinh tế dẫn đến số lao động thất nghiệp tăng lên đột biến, số tiền chi cho TCTN sẽ tăng lên rất nhiều cộng với việc số lượng người lao động tham gia học nghề cũng tăng theo thì khả năng quỹ BHTN rơi vào tình trạng thiếu hụt do bội chi là rất cao, như vậy sẽ gây ra những hậu quả rất nghiêm trọng. Chính vì vậy, giải pháp tăng thời gian và chi phí đào tạo nghề chỉ nên triển khai trong tương lai, khi nguồn quỹ BHTN của nước ta dồi dào hơn, khi điều kiện kinh tế xã hội của đất nước phát triển hơn nữa và Nhà nước có điều kiện hỗ trợ cho quỹ BHTN nhiều hơn thì chúng ta mới có thể từng bước thực hiện giải pháp nêu trên. Còn thực tế hiện nay, chúng ta cần đề ra những giải pháp mang tính phù hợp và dễ dàng triển khai hơn như:

- Các ngành chức năng cần có những dự báo nhu cầu thị trường lao động chính xác, tốt nhất để định hướng, tư vấn nghề phù hợp cho người lao động nhanh chóng tìm được việc làm mới.

- Các cơ sở đào tạo cần trực tiếp tư vấn cho người lao động, để người lao động hiểu rõ hơn các nghề muốn học, đổi mới phương pháp, nâng cao chất lượng đào tạo. Ngoài ra, các trường, trung tâm cũng nên mở thêm các lớp đào tạo kỹ năng mềm cho người lao động, giúp người lao động trang bị kỹ năng cần thiết khi đi xin việc, làm việc tại môi trường mới.

- Các trường nghề khi dạy nghề cho người lao động cần liên kết với doanh nghiệp để đào tạo theo yêu cầu của doanh nghiệp, khi đó mới có thể đảm bảo được đầu ra và như vậy người lao động mới có việc làm ngay.

- Bản thân người lao động thất nghiệp khi được nhận vào làm việc cũng cần có ý thức và tác phong công nghiệp để thích nghi và gắng bó lâu dài với công việc mới, tránh tình trạng lại rơi vào tình trạng thất nghiệp.

Thứ sáu, tiếp tục duy trì và nâng cao hiệu quả của công tác hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động.

Có thể nói, việc giúp cho người lao động nhanh chóng tìm được việc làm mới để có thu nhập là điều hết sức quan trọng, nhưng việc giúp cho họ có thể gắng bó lâu dài với công việc mới đó, tránh rơi vào tình trạng thất nghiệp lần hai là điều còn quan trọng hơn. Nắm bắt tầm quan trọng đó, chế định về BHTN được quy định trong Luật Việc làm 2013 đã bổ sung quy định mới về công tác hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động. Sau chỉ hơn một năm thực hiện, chúng ta vẫn chưa đánh giá toàn diện về hiệu quả mà quy định này mang lại nhưng bước đầu đã thấy được những tín hiệu tích cực. Vì thế, yêu cầu đặt ra hiện nay là tiếp tục duy trì và có các cách thức cụ thể để nâng cao hiệu quả của công tác triển khai quy định trên thực tế.

Thứ bảy, tăng cường công tác phối hợp giữa các cơ quan có liên quan trong việc thực hiện các quy định để tạo điều kiện thuận lợi hơn nữa cho người lao động khi tham gia và thụ hưởng chính sách BHTN. Đặc biệt là tăng cường sự phối hợp giữa các Sở Lao động-Thương Binh và Xã hội với các cơ quan BHXH trong công tác thực hiện các chế độ cho người lao động được hưởng BHTN.

Có thể nói, một phần nguyên nhân ảnh hưởng đến hiệu quả của các quy định về BHTN trên thực tế đến từ công tác phối hợp chưa ăn ý, thiếu thống nhất giữa các cơ quan có thẩm quyền. Thế nên, giữa các cơ quan này cần có những biện pháp, cách thức trao đổi thông tin, phối hợp thực hiện, phân chia

nhiệm vụ một cách hợp lý hơn, tránh sự mâu thuẫn, chông chéo để mỗi cơ quan có thể thực hiện tốt hơn nhiệm vụ, chức năng của mình và góp phần giúp cho các quy định về BHTN được vận hành một cách trôi chảy, hiệu quả, tránh gây ra những trở ngại, phiền hà cho các đối tượng tham gia BHTN, đặc biệt là người lao động thất nghiệp.

Thứ tám, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện BHTN của cơ quan bảo hiểm và của các doanh nghiệp. Qua đó có thể kịp thời phát hiện, ngăn chặn, đưa ra chế tài xử phạt đủ sức răn đe đối với các bên liên quan có sai phạm trong thực hiện BHTN; hành vi lạm dụng chính sách BHTN để trục lợi; những doanh nghiệp chây ì, nợ đọng và trốn tránh trách nhiệm đóng BHTN.

Các quy định pháp luật về BHTN dù có hợp lý đến đâu cũng không thể phát huy hết hiệu quả của nó nếu không được chấp hành một cách nghiêm chỉnh. Vì thế rất cần thiết phải có công tác thanh kiểm tra một cách hiệu quả và thường xuyên để kịp thời nắm bắt tình hình, tạo cho các đối tượng tham gia có ý thức chấp hành quy định một cách nghiêm túc hơn. Bên cạnh đó, việc phát hiện kịp thời các hành vi sai phạm và xử lý nghiêm sẽ giúp giảm thiểu rủi ro cho quỹ BHTN, bảo vệ tốt hơn quyền lợi cho các đối tượng thụ hưởng các chế độ BHTN.

Thứ chín, tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực BHTN để học hỏi kinh nghiệm, qua đó đề ra các chính sách đúng đắn, kịp thời, phù hợp với thời kỳ hội nhập, góp phần hoàn thiện hơn nữa các quy định về BHTN của pháp luật Việt Nam.

Hiện nay, BHXH Việt Nam là thành viên tích cực và có trách nhiệm của Hiệp hội An sinh xã hội ASEAN (ASSA), một diễn đàn ASXH lớn nhất Đông Nam Á với sự tham gia của trên 20 tổ chức ASXH từ 09 quốc gia thành viên ASEAN. BHXH Việt Nam đã đăng cai thành công nhiều hội nghị của ASSA

và giữ cương vị Chủ tịch ASSA hai nhiệm kỳ. BHXH Việt Nam còn là thành viên sáng lập của Diễn đàn Đền bù cho người lao động Châu Á (AWCF). Đồng thời với việc đẩy mạnh hội nhập quốc tế, tham gia vào các diễn đàn ASXH khu vực và thế giới, mở rộng quan hệ hợp tác với các tổ chức ASXH trên thế giới như: ILO, Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), Cơ quan phát triển năng lực quốc tế Đức (GIZ), Tổ chức Bảo đảm y tế quốc tế Pháp (GIPSI), Cơ quan Hợp tác phát triển Hàn Quốc (KOICA) và các định chế tài chính quốc tế như WB, Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB) và Quỹ tiền tệ quốc tế (IMF)⁵⁰.

Việt Nam đang đứng trước rất nhiều cơ hội thuận lợi để có thể học hỏi, trao đổi kinh nghiệm và thông tin để có thể định hình cho mình những bước đi, những điều chỉnh phù hợp trong thời gian tới và trong tương lai. Các chính sách, quy định về BHTN ở Việt Nam chỉ mới được ra đời và triển khai thực hiện được hơn 7 năm nên còn khá non trẻ. Chính vì thế, sự tiếp thu có chọn lọc pháp luật của các quốc gia có hệ thống pháp luật về BHTN phát triển từ lâu đời và tiếp nhận sự góp ý, hỗ trợ từ các quốc gia đó về soạn thảo các quy định, về công tác tổ chức, quản lý, thực hiện BHTN là điều hết sức bổ ích.

⁵⁰ AK (2015), “*Bảo hiểm xã hội Việt Nam: Hợp tác và hội nhập quốc tế*”, <http://www.baohiemxahoi.gov.vn/?u=news&su=d&cid=384&id=10584>, truy cập Thứ ba 16/02/2016.

Kết luận chương 3

Để các quy định pháp luật về BHTN phát huy được hết vai trò của mình, mang lại hiệu quả cao nhất khi áp dụng trên thực tế, đảm bảo những lợi ích thiết thực cho các đối tượng tham gia thì các quy định này phải được xây dựng một cách đầy đủ, chặt chẽ, phù hợp với điều kiện và sự chuyển biến nền kinh tế xã hội. Bên cạnh đó, phải thẳng thắn nhìn nhận những khó khăn, bất cập còn tồn tại trong quá trình áp dụng, thực thi các quy định trên thực tế để đề ra những phương hướng, giải pháp nhằm hoàn thiện quy định pháp luật và hiệu quả áp dụng pháp luật về BHTN. Trong chương này, tác giả nêu lên sự cần thiết của việc hoàn thiện pháp luật về BHTN; yêu cầu hoàn thiện pháp luật; hướng hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về BHTN trên thực tế. Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật hiện hành và nâng cao trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân có thẩm quyền, ý thức chấp hành của các đối tượng tham gia BHTN để góp phần tăng tính nghiêm minh, nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về BHTN trong thời gian tới.

PHẦN KẾT LUẬN

Chính sách và các quy định của BHTN là một bộ phận quan trọng của BHXH. Sau hơn 7 năm thực hiện, BHTN đã dần khẳng định được vị trí, vai trò của mình trong hệ thống ASXH của đất nước, thể hiện đây là một quy định mới mang tính nhân văn sâu sắc. BHTN không chỉ đơn thuần là hoạt động thu, chi trả BHTN mà mục tiêu lớn hơn là các giải pháp ngăn ngừa tình trạng thất nghiệp, nhanh chóng đưa người thất nghiệp quay trở lại thị trường lao động và gắn bó lâu dài với công việc mới thông qua các hoạt động tư vấn, đào tạo nghề, giới thiệu việc làm, nâng cao trình độ và kỹ năng nghề. Tuy thời gian thực hiện chưa lâu, đặc biệt là với quy định mới có hiệu lực từ 2015 nhưng có thể nói BHTN đã dần trở thành chỗ dựa đáng tin cậy cho những người lao động tham gia BHTN bị rơi vào tình trạng thất nghiệp. Họ không chỉ được hỗ trợ một phần thu nhập để có thể trang trải cuộc sống mà còn được quan tâm chăm sóc về y tế. Quan trọng hơn là họ được tạo mọi điều kiện thuận lợi để học nghề, chuyển đổi nghề nghiệp, tư vấn giới thiệu việc làm và sau đó còn được hỗ trợ đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề để có thể làm việc ổn định.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc triển khai áp dụng các quy định của BHTN trên thực tế cũng đã bộc lộ nhiều bất cập, khó khăn cả về quy định và công tác tổ chức thực hiện nên cần phải được xem xét, giải quyết một cách nghiêm túc, kịp thời. Trên cơ sở phân tích những vấn đề lý luận về BHTN và thực trạng việc thực hiện các quy định BHTN theo quy định của Luật Việc làm 2013 trong thời gian qua, khóa luận đã có những đóng góp dưới đây:

1. Khóa luận đã làm rõ thêm những vấn đề lý luận về BHTN theo quy định mới của Luật Việc làm 2013, trong đó lồng ghép các quy định pháp luật

về BHTN của Cộng hòa Liên bang Đức. Trên cơ sở đối chiếu, so sánh với quy định về BHTN của một quốc gia có hệ thống ASXH phát triển hàng đầu và có các quy định về BHTN được ra đời và triển khai hiệu quả từ lâu đời để đánh giá về tính hợp lý trong việc xây dựng các quy định về BHTN của pháp luật Việt Nam. Đồng thời dựa trên các đặc điểm kinh tế xã hội cũng như tiềm lực của quỹ BHTN hiện tại để học hỏi một cách có chọn lọc các quy định tiên bộ nhằm hoàn thiện pháp luật về BHTN của Việt Nam trong thời gian tới.

2. Trên cơ sở phân tích thực trạng các quy định pháp luật về chế độ BHTN và thực tiễn áp dụng các quy định đó trên thực tế để đưa ra những đánh giá về kết quả, hiệu quả của các quy định cũng như công tác thực hiện các quy định đó trên thực tế.

3. Trên cơ sở nhìn nhận những khó khăn, bất cập từ các quy định và hiệu quả triển khai các quy định trên thực tế; căn cứ vào đặc điểm kinh tế xã hội, nhu cầu của người lao động cũng như thị trường lao động Việt Nam trong tiến trình phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế; trên cơ sở tham khảo một số quy định về BHTN của Cộng hòa Liên bang Đức được đánh giá là tiên bộ, phù hợp với yêu cầu phát triển của pháp luật về BHTN Việt Nam để đề xuất các giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật và các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về BHTN của Việt Nam trong thời gian tới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

1. AK (2015), “*Bảo hiểm xã hội Việt Nam: Hợp tác và hội nhập quốc tế*”, <http://www.baohiemxahoi.gov.vn/?u=news&su=d&cid=384&id=10584>, truy cập Thứ ba 16/02/2016.
2. Bảo hiểm Xã hội Việt Nam (2015), Quyết định số 959/QĐ-BHXH của Tổng giám đốc Bảo hiểm Xã hội Việt Nam ngày 09/09/2015 về Ban hành Quy định về quản lý thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế.
3. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2015), Thông tư số 28/2015/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội ngày 31/07/2015 về Hướng dẫn thực hiện Điều 52 của Luật Việc làm và một số điều của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 3 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp.
4. Bộ Tài chính (2016), Thông tư số 20/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính ngày 03/02/2016 về Hướng dẫn thực hiện cơ chế quản lý tài chính về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và chi phí quản lý bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.
5. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2015), Nghị định số 28/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/03/2015 về Quy định chi tiết thi hành một số điều của luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp.
6. Diệp Thành Nguyên (2005), “*Chế độ Bảo hiểm thất nghiệp của Vương quốc Bỉ*”, Tạp chí nghiên cứu khoa học, Đại học Cần thơ, (3), tr. 104-109.
7. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2006), Luật Bảo hiểm Xã hội.

8. Quốc hội nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2014), Luật Bảo hiểm Xã hội.
9. Quốc hội nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2013), Luật Việc làm.
10. Kim Thanh (2015), “*Bắt cập trong việc chi trả Bảo hiểm thất nghiệp*”, <http://vov.vn/xa-hoi/bat-cap-trong-viec-chi-tra-bao-hiem-that-nghiep-455634.vov>, truy cập Thứ tư 27/01/2016.
11. Lê Phương (2015), “*Quản lý lao động nước ngoài tại Việt Nam: Hòa hòa giữa yêu cầu và lợi ích*”, <http://laodong.com.vn/viec-lam/quan-ly-lao-dong-nuoc-ngoai-tai-viet-nam-hai-hoa-giua-yeu-cau-va-loi-ich-294233.bld>, truy cập Thứ năm 25/02/2016.
12. Lê Thị Hồng Điệp (2014), “*Những hạn chế về lao động và việc làm trên thị trường lao động ở Việt Nam hiện nay*”, Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh, Tập 30, (4), tr. 48-54.
13. Mạc Văn Tiến (2013), “*Mối quan hệ giữa Bảo hiểm thất nghiệp và Bảo hiểm xã hội*”, Bảo hiểm xã hội Bộ quốc phòng, http://www.bhxhbqp.vn/?act=nctd_detail&idnctd=147&date=1385139600, truy cập Thứ tư 10/02/2016.
14. Nguyễn Thị Lan Hương, Đặng Kim Chung, Lưu Quang Tuấn, Nguyễn Bích Ngọc, Đặng Hà Thu-Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2013), “*Phát triển hệ thống An sinh xã hội ở Việt Nam đến năm 2020*”, Nxb Cơ quan phát triển năng lực quốc tế Đức (GIZ).
15. Nguyễn Xuân Thái (2015), “*TPP và việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế ở Việt Nam*”, <http://vuit.org.vn/tin-tuc/t1561/tpp-va-viec-thuc-hien-cac-tieu-chuan-lao-dong-quoc-te-o-viet-nam.html>, truy cập Thứ năm 25/02/2016.

16. Nhật Anh (2016), “*Đầu tư bảo toàn, tăng trưởng Quỹ Bảo hiểm xã hội*”, <http://www.nhandan.com.vn/xahoi/bhxxh-va-cuoc-song/item/28681302-dau-tu-bao-toan-tang-truong-quy-bao-hiem-xa-hoi.html>, truy cập Thứ hai 01/02/2016.
17. Phạm Minh (2015), “*Nhiều chế độ mới cho người tham gia bảo hiểm thất nghiệp*”, <http://saovietonline.vn/top-10-sao-viet-mac-dep-tuan-qua/475.html>, truy cập Thứ tư 03/02/2016.
18. Thủ tướng Chính phủ (2014), Quyết định số 77/2014/QĐ-TTg về quy định mức hỗ trợ học nghề đối với người lao động tham gia Bảo hiểm thất nghiệp.
19. Thủ tướng Chính phủ (2016), Quyết định số 244/QĐ-TTg ngày 15/2/2016 về giao dự toán thu chi năm 2016 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.
20. Tổng cục thống kê-Bộ kế hoạch đầu tư (2015), “*Báo cáo điều tra lao động việc làm quý 2 năm 2015*”.
21. Trung tâm Dịch vụ việc làm Bình Dương (2012), “*Sau 6 năm, hơn 10 triệu lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp*”, <http://vlbinhduong.vieclamvietnam.gov.vn/TinTuc/tabid/10022/n/54299/c/3553/Default.aspx?tin=Sau+6+n%C4%83m%2C+h%C6%A1n+10+tri%E1%BB%87u+lao+%C4%91%E1%BB%99ng+tham+gia+b%E1%BA%A3o+hi%E1%BB%83m+th%E1%BA%A5t+ng%E1%BB%87p>, truy cập Thứ ba 26/01/2016.
22. Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Hà Giang (2015), “*Lợi ích của việc tham gia bảo hiểm thất nghiệp đối với người sử dụng lao động và người lao động*”, <http://vieclamhagiang.vn/2059n/loi-ich-cua-viec-tham-gia-bao-hiem-that-nghiiep-doi-voi-nguoi-su-dung-lao-dong-va-nguoi-lao-dong.html>, truy cập Thứ bảy 06/02/2016.

23. Viên Thế Giang (2010), “*Quyền quản lý lao động và giải pháp hoàn thiện pháp luật quản lý nhà nước về lao động*”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, Văn phòng Quốc hội, (18), tr. 34 – 40.
24. Xuân Minh, Hoàng Tuyết (2015), “*Dạy nghề sau thất nghiệp... làm khó lao động thất nghiệp*”, <http://baotintuc.vn/xa-hoi/day-nghe-sau-that-nghiep-lam-kho-lao-dong-that-nghiep-20151025223630176.htm>, truy cập Thứ bảy 23/01/2016.

TÀI LIỆU TIẾNG ĐỨC

25. Bundesagentur für Arbeit (2014), “*Trợ cấp thất nghiệp II/ Lợi ích xã hội*”, Nxb Variograph Druck- & Vertriebs GmbH.
26. Bundesagentur für Arbeit (2015), “*Tờ rơi cho người thất nghiệp*”, Nxb GGP Media GmbH, Pößneck.
27. Britta Beate Schön (2015), “*Tôi có thể nhận được trợ cấp thất nghiệp bao lâu?*”, Báo Finanztip, <http://www.finanztip.de/bezugsdauer-arbeitslosengeld/>, truy cập Thứ hai 22/02/2016.
28. Charlotte Bodinek (2014), “*Trợ cấp thất nghiệp I và II-Đâu là điểm khác nhau?*”, <https://www.bbx.de/arbeitslosengeld-und-ii-wo-liegt-der-unterschied/>, truy cập Thứ sáu 05/02/2016.
29. Hartmut Dreier (2015), “*Trợ cấp thất nghiệp II ngày 01 tháng 01 năm 2015*”, <http://www.sozialhilfe24.de/hartz-4-alg-2/regelsatz.html>, truy cập Thứ sáu 05/02/2016.

PHỤ LỤC 1

Thời gian hưởng TCTN theo quy định ALG I⁵¹

| Alter | Einzahlung (in Monaten) | Bezug (in Monaten) |
|--------------|--------------------------------|---------------------------|
| bis 50 | 12 | 6 |
| | 16 | 8 |
| | 20 | 10 |
| | 24 | 12 |
| 50 – 55 | 30 | 15 |
| 55 – 58 | 36 | 18 |
| ab 58 | 48 | 24 |

| Tuổi | Thời gian đóng BHTN (tháng) | Thời gian hưởng TCTN (tháng) |
|-------------|--|---|
| Dưới 50 | 12 | 6 |
| | 16 | 8 |
| | 20 | 10 |
| | 24 | 12 |
| 50-55 | 30 | 15 |
| 55-58 | 36 | 18 |
| Trên 58 | 48 | 24 |

⁵¹ Charlotte Bodinek (2014), “Trợ cấp thất nghiệp I và II-Đâu là điểm khác nhau?”, <https://www.bbx.de/arbeitslosengeld-und-ii-wo-liegt-der-unterschied/>, truy cập Thứ sáu 05/02/2016.

Rút ngắn thời gian hưởng TCTN theo quy định ALG I⁵²

| Grund der Sperrzeit | Dauer |
|--|--|
| Eigenkündigung, Aufhebungsvertrag, selbstverschuldete Kündigung | 12 Wochen |
| Arbeitsablehnung, Ablehnung/Abbruch Eingliederungsmaßnahme | 1. Verstoß: 3 Wochen, 2. Verstoß: 6 Wochen, dann 12 Wochen |
| Unzureichende Eigenbemühung | 2 Wochen |
| Meldeversäumnis, verspätete Arbeitssuchendmeldung | 1 Woche |

| <i>Lý do rút ngắn</i> | <i>Thời gian bị rút ngắn</i> |
|---|--|
| Từ chức, thỏa thuận chấm dứt, miễn nhiệm, tự gây ra | 12 tuần |
| Từ chối làm việc, từ chối / biện pháp chấm dứt hợp | 3 tuần, 6 tuần, 12 tuần tùy vào từng hành vi vi phạm |
| Thiếu sự tự nỗ lực của bản thân | 2 tuần |
| Báo cáo lỗi trì hoãn tìm kiếm việc làm | 1 tuần |

⁵² Britta Beate Schön (2015), “Tôi có thể nhận được trợ cấp thất nghiệp bao lâu?”, Báo Finanztip, <http://www.finanztip.de/bezugsdauer-arbeitslosengeld/>, truy cập Thứ hai 22/02/2016.

PHỤ LỤC 2

Mức hưởng TCTN năm 2015 theo quy định của ALG 2⁵³

| Person | Geldleistung 2015 | Anteil vom Regelbedarf für den Haushaltsvorstand |
|---|------------------------------|---|
| Regelsatz für volljährige Alleinstehende, Alleinerziehende und Personen mit minderjährigem Lebenspartner, vgl. § 20 II SGB II | 399 Euro | 100% |
| Regelsatz für volljährige Partner innerhalb einer Bedarfsgemeinschaft, vgl. § 20 III SGB II | 360 Euro | 90% |
| Regelsatz für Personen unter 25 Jahren (U25), die ohne Einwilligung des Jobcenters umgezogen sind, vgl. § 20 II a SGB II i.V.m. § 22 II a SGB II | 302 Euro | 80% |
| Regelsatz für Personen unter 25 Jahren im Haushalt der Eltern, vgl. § 20 II 2 SGB II | 302 Euro | 80% |
| Regelsatz für Kinder 14 bis 17 Jahre, vgl. § 28 I Nr. 2 SGB II | 302 Euro | 80% |
| Regelsatz für Kinder von 6 bis 13 Jahren, vgl. § 74 SGB II | 267 Euro | 70% |
| Regelsatz für Kinder 0 bis 5 Jahren, vgl. § 28 I Nr. 1 SGB II | 234 Euro | 60% |

⁵³ Hartmut Dreier (2015), “*Trợ cấp thất nghiệp II ngày 01 tháng 01 năm 2015*”, <http://www.sozialhilfe24.de/hartz-4-alg-2/regelsatz.html>, truy cập Thứ sáu 05/02/2016.

| Người hưởng trợ cấp | Số tiền trợ cấp | Mức tỉ lệ |
|---|------------------------|------------------|
| Người độc thân, người độc thân nuôi con, người chung sống với người dưới 18 tuổi theo quy định tại Điều 20, khoản II, Quyển thứ II | 399 Euro | 100% |
| Người đã có gia đình theo quy định tại Điều 20, khoản III, Quyển thứ II | 360 Euro | 90% |
| Người dưới 25 tuổi, không có giấy phép của cơ quan có thẩm quyền quản lý về việc di chuyển đến nơi cư trú khác theo quy định tại Điều 20, khoản II và Điều 22, khoản II, Quyển thứ II | 302 Euro | 80% |
| Người dưới 25 tuổi, sống với bố mẹ theo quy định tại Điều 20, khoản II, Quyển thứ II | 302 Euro | 80% |
| Người từ 14 đến 17 tuổi theo quy định tại Điều 28, khoản I, Quyển thứ II | 302 Euro | 80% |
| Người từ 6 đến 13 tuổi theo quy định tại Điều 74, Quyển thứ II | 267 Euro | 70% |
| Người từ 0 đến 5 tuổi theo quy định tại Điều 28, đoạn I, Quyển thứ II | 234 Euro | 60% |

Thành phần các tiêu chuẩn để xác định mức trợ cấp năm 2015⁵⁴

| Kategorie | Ausgaben in Euro der unteren 20 % der Haushalte nach der EVS | Hartz-IV- Satz 2015 in Euro |
|---|---|--|
| Nahrungsmittel, Getränke, Tabakwaren | 128,46 | 141,67 |
| Bekleidung und Schuhe | 30,4 | 33,52 |
| Wohnen einschl. Energie, Instandhaltung | 30,24 | 32,68 |
| Einrichtungs-, Haushaltsgegenstände | 27,41 | 29,63 |
| Gesundheitspflege | 15,55 | 16,8 |
| Verkehr | 22,78 | 25,12 |
| Nachrichtenübermittlung | 31,96 | 35,24 |
| Freizeit, Unterhaltung, Kultur | 39,96 | 44,05 |
| Bildungswesen | 1,39 | 1,53 |
| Beherbergungs- Gaststättendienstleistung | 7,16 | 7,9 |
| Andere Waren und Dienstleistungen | 26,5 | 29,23 |
| Insgesamt | 361,81 | 399 |

⁵⁴ Hartmut Dreier (2015), “Trợ cấp thất nghiệp II ngày 01 tháng 01 năm 2015”, <http://www.sozialhilfe24.de/hartz-4-alg-2/regelsatz.html>, truy cập Thứ sáu 05/02/2016.

| Loại | Mức tiêu dùng trung bình của 20% dân số | Mức trợ cấp 2015 (EUR) |
|----------------------------------|--|---------------------------------------|
| Lương thực, thực phẩm, nước uống | 128,46 | 141,67 |
| Áo quần, giày dép | 30,4 | 33,52 |
| Tiền điện nước, tiền thuê nhà | 30,24 | 32,68 |
| Vật dụng gia đình | 27,41 | 29,63 |
| Chăm sóc sức khỏe | 15,55 | 16,8 |
| Chi phí đi lại | 22,78 | 25,12 |
| Thông tin, báo, internet | 31,96 | 35,24 |
| Giải trí | 39,96 | 44,05 |
| Giáo dục, học tập | 1,39 | 1,53 |
| Dịch vụ nhà hàng, khách sạn | 7,16 | 7,9 |
| Hàng hóa dịch vụ khác | 26,5 | 29,23 |
| Tổng | 361,81 | 399 |