

NHỮNG HẠN CHẾ CỦA PHÁP LUẬT VỀ TRỢ CẤP THẤT NGHIỆP VÀ MỘT SỐ ĐỀ XUẤT CẢI THIỆN

Nguyễn Minh Nhật

Trường Đại học Tây Đô

(Email: nmnhathat-bmluat@tdu.edu.vn)

Ngày nhận: 03/01/2025

Ngày phản biện: 06/01/2025

Ngày duyệt đăng: 10/3/2025

TÓM TẮT

Hiện nay, giải quyết việc làm và nạn thất nghiệp là một trong những vấn đề an sinh xã hội quan trọng ở Việt Nam. Trong đó, bảo hiểm thất nghiệp với mục đích là bù đắp hoặc thay thế một phần thu nhập của người lao động khi họ bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm trên cơ sở đóng vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Đây được coi là giải pháp thiết thực giúp người lao động sớm tìm được việc làm, ổn định cuộc sống, giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước, góp phần ổn định về an sinh xã hội. Tuy nhiên, hiện nay pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp, đặc biệt là về trợ cấp thất nghiệp vẫn còn nhiều hạn chế, tác động bất lợi trong việc bảo vệ lợi ích chính đáng cho người lao động. Dựa trên cơ sở phân tích, tổng hợp, đánh giá các quy định của Luật Việc làm 2013 và các văn bản pháp luật khác có liên quan, từ đó tác giả đánh giá những hạn chế của pháp luật về trợ cấp thất nghiệp và đề xuất một số biện pháp khắc phục những hạn chế này.

Từ khóa: Bảo hiểm thất nghiệp, hạn chế của pháp luật, trợ cấp thất nghiệp, việc làm

Trích dẫn: Nguyễn Minh Nhật, 2025. Những hạn chế của pháp luật về trợ cấp thất nghiệp và một số đề xuất cải thiện. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 22: 26-35.

*ThS. Nguyễn Minh Nhật – Giảng viên Khoa Luật, Trường Đại học Tây Đô

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Khi người lao động bị thất nghiệp thì một vấn đề được đặt ra là làm thế nào để giảm thiểu những tác động tiêu cực đến bản thân, gia đình của người lao động nói riêng và xã hội nói chung. Một trong các giải pháp được đưa ra đó là thực hiện chính sách về bảo hiểm thất nghiệp. Để có thể nhận trợ cấp thất nghiệp người lao động phải đáp ứng các điều kiện theo luật định (Điều 49 Luật Việc làm 2013, Điều 16, 17 Nghị định 28/2015/NĐ-CP được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 61/2020/NĐ-CP.). Chỉ khi đáp ứng các điều kiện này người lao động mới có thể nhận được trợ cấp thất nghiệp đảm bảo được quyền lợi của mình khi bị thất nghiệp. Tuy nhiên, những điều kiện này để có thể thực hiện được lại không hoàn toàn phụ thuộc vào người lao động mà còn phụ thuộc vào những chủ thể khác có liên quan, vấn đề sẽ phát sinh nếu các bên có liên quan này không thực hiện đúng nghĩa vụ của mình để thực hiện trợ cấp thất nghiệp cho người lao động, làm thiệt hại đến quyền lợi của người lao động. Về vấn đề này đã có một số công trình nghiên cứu cùng loại có liên quan cụ thể như sau: Các nghiên cứu trước đây về thực trạng, những hạn chế còn tồn tại trong pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp nói chung như về đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp, về chế độ học nghề cũng như là xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp. Tuy nhiên các vấn đề có liên quan đến trợ cấp thất nghiệp thì các công trình nghiên cứu chưa đề cập đến (Trương Thị Thu Hiền, 2017; Trịnh Diệp Ly, 2023; Phùng Thị Cẩm Châu, 2024).

Như vậy, pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp là một nội dung thu hút được sự quan tâm của các học giả nghiên cứu về khoa học pháp lý. Tuy nhiên, xuất phát từ cách tiếp cận và quan điểm khoa học pháp lý là khác nhau nên việc xác định các vấn đề còn tồn tại và đưa ra những giải pháp khắc phục những vấn đề đó là khác nhau. Do vậy, việc nghiên cứu về pháp luật có liên quan đến bảo hiểm thất nghiệp nói chung, đặc biệt là vấn đề về trợ cấp thất nghiệp nói riêng hiện nay là điều vô cùng cần thiết. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm hướng đến mục tiêu là phân tích về các vấn đề lý luận, các quy định của pháp luật về trợ cấp thất nghiệp dành cho người lao động theo quy định của Luật Việc làm 2013 và các văn bản hướng dẫn thi hành khác có liên quan. Tìm ra những hạn chế, bất cập còn tồn tại trong các quy định của pháp luật về trợ cấp thất nghiệp, đồng thời đưa ra những đề xuất nhằm cải thiện những hạn chế, bất cập tồn tại. Qua đó góp phần hoàn thiện các quy định pháp luật về trợ cấp thất nghiệp nói riêng và bảo hiểm thất nghiệp nói chung, từ đó nâng cao tính hiệu quả áp dụng pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp trên thực tế, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

2. QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ TRỢ CẤP THẤT NGHIỆP

2.1. Trợ cấp thất nghiệp

Hiện nay, theo quy định của Luật Việc làm 2013 thì trợ cấp thất nghiệp là một trong bốn chế độ của bảo hiểm thất nghiệp để hỗ trợ cho người lao động bao gồm: Trợ cấp thất nghiệp; 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 (Điều 42 Luật Việc làm 2013). Theo đó, trợ cấp thất nghiệp được hiểu là một khoản trợ cấp bù đắp một phần tiền lương, tiền công của người lao động khi họ bị mất việc làm, qua đó giúp họ có thể ổn định cuộc sống và có điều kiện để có thể tham gia vào thị trường lao động sau đó.

Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp và thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được hình thành dựa trên cơ sở mức đóng và thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp của người lao động. Theo Điều 67 Công ước 102 (Công ước về quy phạm tối thiểu về an toàn xã hội, 1952) của Tổ chức lao động quốc tế thì “mức trợ cấp cho đối tượng thụ hưởng đủ tiêu chuẩn (người có vợ và hai con) phải đạt ít nhất 45% mức lương tham chiếu”. Thêm vào đó tại Điều 15.1 Công ước số 168 (Công ước về xúc tiến việc làm và bảo vệ chống thất nghiệp, 1988) của Tổ chức lao động quốc tế còn quy định “mức trợ cấp thất nghiệp phải đạt không dưới 50% mức thu nhập trước đó, hoặc được ấn định ở mức 50% lương tối thiểu hay lương trung bình, hoặc theo mức bảo đảm mức sống tối thiểu”.

Theo pháp luật Việt Nam, mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp nhưng tối đa không quá 05 lần mức lương cơ sở đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định hoặc không quá 05 lần mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Bộ luật lao động đối với người lao động đóng bảo hiểm

thất nghiệp 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 việc (Khoản 1 Điều 50 Luật Việc làm 2013).

Về thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp dài hay ngắn phụ thuộc vào thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp, phụ thuộc vào khả năng thanh toán của quỹ, các điều kiện kinh tế - xã hội và sự phát triển của thị trường lao động. Theo Điều 24 Công ước 102 của Tổ chức lao động quốc tế thì thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được “giới hạn trong 13 tuần trong vòng 12 tháng, hoặc 26 tuần trong vòng 12 tháng ở những nơi trợ cấp bảo hiểm dành cho người có thu nhập trong thời gian thất nghiệp thấp hơn mức tối thiểu theo quy định”. Theo Điều 19 Công ước 168 của Tổ chức lao động quốc tế thì thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp có thể “giới hạn tới 26 tuần cho mỗi kỳ thất nghiệp, hoặc tới 39 tuần trong mỗi giai đoạn 24 tháng”.

Theo pháp luật Việt Nam thì thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính theo số tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp, cứ đóng đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng thì được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp, sau đó, cứ đóng đủ thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng (Khoản 2 Điều 50 Luật Việc làm 2013). Thời điểm hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính từ ngày thứ 16, kể từ ngày nộp đủ hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định.

Như vậy, người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp khi bị mất việc làm sẽ

được nhận trợ cấp thất nghiệp. Tuy nhiên, để có thể nhận trợ cấp thất nghiệp từ bảo hiểm thất nghiệp thì người lao động phải đáp ứng điều kiện trước khi thất nghiệp, những điều kiện liên quan đến thất nghiệp và những điều kiện cần phải đáp ứng trong quá trình hưởng trợ cấp thất nghiệp.

2.2. Điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp

Điều kiện để người lao động được hưởng trợ cấp thất nghiệp là tổng hợp những điều kiện mà người lao động phải đáp ứng thì mới có thể hưởng trợ cấp thất nghiệp, những điều kiện đó bao gồm:

Thứ nhất, người lao động tham gia và đóng phí bảo hiểm thất nghiệp. Theo đó, người lao động 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 đối với trường hợp người lao động ký kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc không xác định thời hạn; hoặc hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc xác định thời hạn. Trường hợp người lao động ký kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng thì thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 36 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động. Trong trường hợp người lao động giao kết và đang thực hiện nhiều hợp đồng lao động thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm thất nghiệp (Khoản 1 Điều 43 Luật Việc làm 2013).

Thứ hai, người lao động đã 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 Điều 35 Bộ luật lao động 2019, hoặc đang hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hàng tháng.

Thứ ba, trong thời hạn 03 tháng kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, người lao động chưa có việc làm và có nhu cầu hưởng trợ cấp thất nghiệp phải trực tiếp nộp 01 bộ hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp theo đúng quy định (Điều 16 của Nghị định 28/2015/NĐ-CP) cho trung tâm dịch vụ việc làm tại địa phương nơi người lao động muốn nhận trợ cấp thất nghiệp. Tuy nhiên, người lao động có thể ủy quyền cho người khác nộp hồ sơ hoặc gửi hồ sơ theo đường bưu điện nếu thuộc một trong các trường hợp sau: Ốm đau, thai sản có xác nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền; Bị tai nạn có xác nhận của cảnh sát giao thông hoặc cơ sở y tế có thẩm quyền; Hỏa hoạn, lũ lụt, động đất, sóng thần, dịch họa, dịch bệnh có xác nhận của Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn (Khoản 2 Điều 17 Nghị định 28/2015/NĐ-CP). Ngày nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp trong các trường hợp nêu trên là ngày người được ủy quyền trực tiếp nộp hồ sơ hoặc ngày ghi trên dấu bưu điện đối với trường hợp gửi theo đường bưu điện.

Về hồ sơ đề nghị nhận trợ cấp thất nghiệp thực hiện theo quy định tại Điều 16 Nghị định 28/2015/NĐ-CP (sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 61/2020/NĐ-CP). Theo quy định này, một trong số các

loại giấy tờ mà người lao động cần phải có đó là sổ bảo hiểm xã hội. Trong đó, tổ chức bảo hiểm xã hội thực hiện xác nhận về việc đóng bảo hiểm thất nghiệp và trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đề nghị của người sử dụng lao động. Đối với người sử dụng lao động là các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp thuộc Bộ Quốc phòng, Bộ Công an thì trong thời hạn 30 ngày, Bảo hiểm xã hội Bộ Quốc phòng, Bảo hiểm xã hội Công an nhân dân thực hiện xác nhận về việc đóng bảo hiểm thất nghiệp và trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động kể từ ngày nhận được đề nghị của người sử dụng lao động.

Thứ tư, người lao động 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; người lao động chết.

Như vậy, người lao động phải đáp ứng các điều kiện theo luật định thì mới có thể hưởng được trợ cấp thất nghiệp. Nhìn chung, các điều kiện này nhằm đảm bảo việc chi trả trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp là công bằng và đúng đối tượng (Đại học Luật Hà Nội (2018). Giáo trình Luật An sinh xã hội, NXB CAND, Hà Nội. tr231.). Tuy nhiên, những quy định này còn nhiều hạn chế chưa thật sự tạo điều kiện cho người lao động có thể tiếp cận

được dễ dàng chính sách về trợ cấp thất nghiệp.

3. NHỮNG HẠN CHẾ CỦA PHÁP LUẬT VỀ TRỢ CẤP THẤT NGHIỆP VÀ ĐỀ XUẤT CẢI THIỆN

3.1. Những hạn chế của pháp luật về trợ cấp thất nghiệp

Thứ nhất, một trong những điều kiện để người lao động bị thất nghiệp được hưởng trợ cấp thất nghiệp đó là người lao động đang đóng bảo hiểm thất nghiệp (Điều 49 Luật Việc làm 2013) bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật. Như vậy, điều kiện trước tiên mà người lao động cần phải đáp ứng đó là phải đang đóng bảo hiểm thất nghiệp. Theo Khoản 2 Điều 12 Nghị định 28/2015/NĐ – CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Khoản 4 Điều 1 Nghị định 61/2020/NĐ-CP) thì người lao động đang đóng bảo hiểm thất nghiệp được hiểu là người đã đóng bảo hiểm thất nghiệp của tháng chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc và được cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận trên sổ bảo hiểm xã hội; hoặc đã đóng bảo hiểm thất nghiệp của tháng liền kề trước tháng chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc và được cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận trên sổ bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, việc “đang đóng bảo hiểm thất nghiệp” lại không phụ thuộc hoàn toàn vào người lao động mà còn phụ thuộc vào người sử dụng lao động. Đặc biệt đối với những trường hợp người sử dụng lao động không đóng hoặc nợ đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động. Theo số liệu từ Bảo hiểm xã hội Việt Nam trong

năm 2022 cho thấy, cả nước có hơn 2,13 triệu lao động bị doanh nghiệp chậm đóng bảo hiểm xã hội bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế từ 1 tháng đến dưới 3 tháng, 440.800 người bị nợ đóng từ 3 tháng trở lên và gần 213.400 người bị "treo" sổ tại các doanh nghiệp đã giải thể, ngừng hoạt động, nợ bảo hiểm xã hội bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế khó thu hồi. Số lao động đang bị nợ bảo hiểm bắt buộc chiếm 17,4% tổng số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc (Mai Lâm, 2023). Trong năm 2023 tổng số tiền chậm đóng, trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp của các đơn vị, doanh nghiệp trên cả nước là khoảng 14.650 tỷ đồng, trong đó, số tiền chậm đóng tại các đơn vị không có khả năng thu hồi là 4.164 tỷ đồng (Đức Bảo và Hà Thu, 2023)

Có thể thấy với nhiều lý do khác nhau mà người sử dụng lao động nợ hoặc không đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động. Nhưng nếu căn cứ theo quy định tại Khoản 2 Điều 12 Nghị định 28/2015/NĐ-CP thì người lao động sẽ đáp ứng được điều kiện đang đóng bảo hiểm thất nghiệp nếu người sử dụng lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp của tháng chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc hoặc của tháng liền kề trước tháng chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, còn ngược lại thì người lao động sẽ không đủ điều kiện về việc đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Tuy nhiên, có một quy định khác về vấn đề này và nó mang lại lợi ích cho người lao động nhiều hơn. Theo đó, tại Khoản 72 Điều 1 Quyết định 505/QĐ-BHXH quy định, đối với đơn vị nợ tiền đóng bảo hiểm thất nghiệp, nếu người lao động đủ

điều kiện hưởng bảo hiểm xã hội hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc thì đơn vị có trách nhiệm đóng đủ bảo hiểm thất nghiệp, bao gồm cả tiền lãi chậm đóng theo quy định, cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận sổ bảo hiểm xã hội để kịp thời giải quyết chế độ bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động. Trường hợp đơn vị chưa đóng đủ thì xác nhận sổ bảo hiểm xã hội đến thời điểm đã đóng bảo hiểm thất nghiệp. Sau khi thu hồi được số tiền đơn vị còn nợ thì xác nhận bổ sung trên sổ bảo hiểm xã hội. Với quy định này đã cho phép người lao động trong trường hợp bị người sử dụng lao động nợ bảo hiểm thất nghiệp ở tháng chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, hay nợ ở tháng liền kề trước tháng chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc vẫn đủ điều kiện là đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

Như vậy, đã có sự khác biệt giữa quy định tại Khoản 2 Điều 12 Nghị định 28/2015/NĐ-CP và quy định tại Khoản 72 Điều 1 Quyết định 505/QĐ-BHXH về cùng một vấn đề. Mặc dù cả hai văn bản này được ban hành bởi Chính phủ và cơ quan trực thuộc nó là Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Thứ hai, về thời gian nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp. Theo Điều 46 Luật Việc làm 2013 thì trong thời hạn ba tháng, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, người lao động nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về việc làm thành lập. Như vậy người lao động bị thất nghiệp sẽ có thời gian để hoàn thiện hồ sơ nhận trợ cấp thất nghiệp là ba tháng. Tuy nhiên,

với giới hạn về thời gian nộp hồ sơ nhận trợ cấp thất nghiệp như vậy sẽ dẫn đến một số hạn chế như sau:

Về bộ hồ sơ nhận trợ cấp thất nghiệp. Theo đó, trong bộ hồ sơ đề nghị nhận trợ cấp thất nghiệp mà người lao động bị thất nghiệp cần phải có là sổ bảo hiểm xã hội (Khoản 3 Điều 16 Nghị định 28/2015/NĐ-CP, sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 61/2020/NĐ-CP). Tuy nhiên khi chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động phải gửi lại sổ bảo hiểm xã hội cho người sử dụng lao động để họ làm thủ tục chốt sổ bảo hiểm (Khoản 3 Điều 4 Bộ luật Lao động 2019). Nếu người sử dụng lao động không chốt sổ hoặc làm thất lạc sổ bảo hiểm xã hội thì với thời gian ba tháng người lao động khó có thể kịp để thực hiện các biện pháp để nhận lại sổ bảo hiểm xã hội nhằm hoàn thiện hồ sơ nhận trợ cấp thất nghiệp.

Bên cạnh đó, theo Điều 25 Bộ luật Lao động 2019 quy định thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và tối đa không quá 180 ngày. Như vậy, đặt trường hợp người lao động sau khi thất nghiệp tìm được việc làm sau đó và có thời gian thử việc tối đa đến 180 ngày nhưng sau đó lại không được người sử dụng lao động ký kết hợp đồng lao động, trong khi thời hạn làm hồ sơ trợ cấp thất nghiệp thì đã hết, và người lao động sẽ không làm được hồ sơ để nhận trợ cấp thất nghiệp.

Ngoài ra, với việc giới hạn thời gian nộp hồ sơ nhận trợ cấp thất nghiệp là ba tháng tháng điều này sẽ không khuyến

khích người lao động tập trung tìm công việc mới sau khi bị thất nghiệp. Thay vào đó do tâm lý sợ trễ hạn nộp hồ sơ theo quy định nên người lao động sẽ xu hướng tập trung vào việc hoàn thiện bộ hồ sơ nhận trợ cấp thất nghiệp để có thể nộp đúng hạn theo luật định.

Thứ ba, về thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp theo Khoản 2 Điều 50 Luật Việc làm 2013 thì thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính theo số tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp, cứ đóng đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng thì được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp, sau đó, cứ đóng đủ thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng. Như vậy, thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp phụ thuộc vào thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Nếu người lao động đóng đủ 12 tháng đầu tiên sẽ được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp, và nếu người lao động đóng đủ 36 tháng đầu tiên thì cũng chỉ được 03 tháng trợ cấp thất nghiệp. Tuy nhiên, ta thấy rằng điều này là không công bằng đối với người lao động vì thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp 12 tháng và 36 tháng đầu tiên là hoàn toàn cách xa nhau nhưng cũng chỉ được hưởng chung là 03 tháng trợ cấp thất nghiệp.

Tóm lại, việc còn tồn tại những hạn chế có liên quan đến trợ cấp thất nghiệp đã làm ảnh hưởng lớn đến quyền lợi của người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp, đi ngược lại mục đích của chính sách an sinh xã hội có liên quan đến việc làm. Vì vậy, cần đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm khắc phục những hạn chế nêu trên nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi của

người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

3.2. Một số đề xuất giải pháp khắc phục

Để có thể khắc phục những hạn chế nêu trên người viết đề xuất một số giải pháp, cụ thể như sau:

Thứ nhất, để có thể giải quyết vấn đề người sử dụng lao động nợ hoặc không đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động gây khó khăn cho người lao động khi thực hiện thủ tục để được nhận trợ cấp thất nghiệp hoặc tạo ra sự đồng bộ về quy định giữa Nghị định 28/2015/NĐ-CP và Quyết định 505/QĐ-BHXH thì quy định tại Khoản 2 Điều 12 Nghị định 28/2015/NĐ - CP về khái niệm người lao động đang đóng bảo hiểm thất nghiệp cần phải được sửa đổi. Theo đó, người lao động đang đóng bảo hiểm thất nghiệp được hiểu là người có tham gia bảo hiểm thất nghiệp trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc và được tổ chức bảo hiểm xã hội xác nhận. Như vậy, với cách tiếp cận mở này thì việc người sử dụng lao động có nợ đóng hoặc không đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động ở tháng chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, hay nợ ở tháng liền kề trước tháng chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc thì cũng sẽ không ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động khi làm thủ tục để nhận trợ cấp thất nghiệp, đồng thời tạo sự đồng bộ thông nhất trong quy định giữa Nghị định 28/2015/NĐ-CP và Quyết định 505/QĐ-BHXH về bảo hiểm thất nghiệp.

Thứ hai, liên quan đến thời gian nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp theo như quy định tại Điều 46 Luật Việc làm 2013 là ba tháng kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc. Theo đó, người viết đề xuất thời hạn này nên được loại bỏ, điều này cũng đồng nghĩa với việc người lao động bị thất nghiệp có thể nộp hồ sơ trợ cấp bất kỳ khi nào mà họ cảm thấy cần thiết. Khi thời hạn nộp hồ sơ trợ cấp thất nghiệp không còn nó sẽ đáp ứng được các yêu cầu sau:

Hưởng trợ cấp thất nghiệp là quyền của người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Do vậy, khi đã là quyền của người lao động và khi đáp ứng điều kiện theo luật định thì họ có thể thực hiện quyền này bất kỳ lúc nào chứ không phải chỉ được giới hạn thực hiện quyền này trong thời hạn là ba tháng.

Khi thời hạn nộp hồ sơ nhận trợ cấp thất nghiệp được loại bỏ thì người lao động sẽ giảm được áp lực đối với các trường hợp khi người sử dụng lao động nợ đóng bảo hiểm thất nghiệp, thất lạc sổ bảo hiểm xã hội... cần có thời gian để thực hiện việc hoàn đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động hay khôi phục sổ bảo hiểm xã hội. Điều này đặc biệt có ý nghĩa đối với các trường hợp người sử dụng lao động cần có thời gian nhiều hơn trong việc thực hiện nghĩa vụ của mình đối với người lao động bị thất nghiệp.

Bên cạnh đó, khi không còn ràng buộc về thời gian nộp hồ sơ trợ cấp thất nghiệp thì người lao động sẽ thoải mái hơn trong việc tìm kiếm việc làm. Sau khi bị thất nghiệp người lao động sẽ chú tâm vào tìm công việc mới mà không cần phải bận

tâm về thời hạn nộp hồ sơ trợ cấp thất nghiệp sẽ hết nữa. Thêm vào đó, thời gian thử việc của người lao động khi tìm được công việc mới cũng không làm cho người lao động mất đi quyền lợi về trợ cấp thất nghiệp nếu như người lao động không được ký kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc chính thức.

Thứ ba, về thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp theo Khoản 2 Điều 50 Luật Việc làm thì thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính theo số tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp. Theo đó, để có thể đảm bảo sự công bằng hơn cho các đối tượng người lao động hưởng trợ cấp thất nghiệp thì mốc thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp cần được điều chỉnh lại. Người viết đề xuất như sau: Người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp đủ 12 tháng đến đủ 24 tháng thì được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp, đóng đủ 25 tháng đến

đủ 36 tháng thì được hưởng 06 tháng trợ cấp thất nghiệp, sau đó, cứ đóng đủ thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng.

4. KẾT LUẬN

Trợ cấp thất nghiệp là một chế định quan trọng của pháp luật về việc làm nói riêng và pháp luật về an sinh xã hội ở Việt Nam nói chung. Đây là một chế độ quan trọng trong việc hỗ trợ người lao động khi bị thất nghiệp, tạm thời giúp họ vượt qua được những khó khăn trước mắt và góp phần ổn định cuộc sống. Do vậy, việc hoàn thiện các quy định pháp luật về trợ cấp thất nghiệp trong giai đoạn hiện nay là rất quan trọng nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động, thống nhất và đồng bộ hóa các quy định pháp luật, góp phần thực hiện mục tiêu về chính sách an sinh xã hội của Nhà nước ta.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bảo hiểm xã hội Việt Nam, 2020. Quyết định 505/QĐ-BHXH

Chính phủ, 2015, Nghị định 28/2015/NĐ-CP

Chính phủ, 2020, Nghị định 61/2020/NĐ-CP.

Đức Bảo và Hà Thu, 2023. Sẽ công khai doanh nghiệp chậm đóng bảo hiểm xã hội trên phương tiện thông tin đại chúng, Tạp chí tài chính online, <https://tapchitaichinh.vn/se-cong-khai-doanh-nghiep-cham-dong-bao-hiem-xa-hoi-tren-phuong-tien-thong-tin-dai-chung.html>, (truy cập ngày 01/11/2024)

Mai Lâm, 2023. Giải pháp “mạnh tay” xử lý nợ đọng, trốn đóng bảo hiểm xã hội,

Thời báo tài chính Việt Nam, <https://thoibaotaichinhvietnam.vn/giai-phap-manh-tay-xu-ly-no-dong-tron-dong-bao-hiem-xa-hoi-123483-123483.html>, (truy cập ngày 01/11/2024)

Phùng Thị Cẩm Châu, 2024. Một số bất cập về tham gia, hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo Luật Việc làm 2013 và kiến nghị hoàn thiện. Tạp chí Dân chủ và Pháp luật. Kỳ 2 (419) - tháng 12/2024. Tr 9-13.

Quốc Hội, 2019. Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14

Quốc Hội, 2013, Luật Việc làm số 38/2013/QH13.

Tổ chức lao động quốc tế, 1952. Công ước 102 về quy phạm tối thiểu về an toàn xã hội.

Tổ chức lao động quốc tế, 1988. Công ước 168 về xúc tiến việc làm và bảo vệ chống thất nghiệp

Trịnh Diệp Ly, 2023. Một số điểm bất cập trong chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo

quy định của pháp luật Việt Nam Tạp chí Công thương. Số 7 tháng 3/2023. Tr 24-27.

Trương Thị Thu Hiền, 2017. Những hạn chế và kiến nghị hoàn thiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp. Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp. Số 21(349), 35-41.

LIMITATIONS OF THE LAW ON UNEMPLOYMENT INSURANCE AND IMPROVEMENT SUGGESTIONS

Nguyen Minh Nhat

Tay Do University

(Email: nmnhath-bmluat@tdu.edu.vn)

ABSTRACT

Currently, social security is an issue of special concern to the State. Job creation and unemployment are among the outstanding welfare issues. In Vietnam, unemployment insurance has the most practical purpose of compensating or replacing part of the income of employees when they lose their jobs, supporting workers to learn a job, maintain their jobs, find jobs based on contributions to the Unemployment Insurance Fund. This is considered a practical solution to help employees soon find jobs and stabilize their lives, thereby reducing the burden on the state budget, contributing to the stability of social security. However, at present, the law on unemployment insurance still has many limitations, adversely affecting the protection of legitimate interests for employees. Based on the analysis, synthesis and evaluation of the provisions of the Law on Employment 2013 and other relevant legal documents, the author learns the limitations of the law on unemployment insurance as well as proposes some measures to overcome these limitations.

Keywords: *Employment, limitation of the law, unemployment benefits, unemployment insurance.*