

KINH NGHIỆM PHÁP LUẬT ĐÀI LOAN VÀ HÀN QUỐC VỀ CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP - ĐỀ XUẤT HOÀN THIỆN DỰ THẢO LUẬT VIỆC LÀM (SỬA ĐỔI)

*Nguyễn Phương Thảo**
*Nguyễn Thị Quỳnh Ngân***

Tóm tắt: Chế độ bảo hiểm thất nghiệp lần đầu tiên được quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006, có hiệu lực từ ngày 01/01/2009. Trải qua quá trình thi hành trên thực tiễn, các quy định này đã bộc lộ bất cập. Do đó, Dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi) được xây dựng với định hướng giải quyết những vấn đề này. Nhằm góp phần hoàn thiện các quy định tại dự thảo, trong bài viết này, nhóm tác giả sẽ trình bày khái quát chung về chế độ bảo hiểm thất nghiệp, kinh nghiệm của Đài Loan và Hàn Quốc về mức hưởng trợ cấp thất nghiệp, chế độ trợ cấp sớm trở lại làm việc và thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp, bình luận về các quy định nêu trên tại dự thảo. Đồng thời, dựa trên việc học tập, tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm pháp luật nước ngoài, nhóm tác giả sẽ đưa ra kiến nghị bổ sung, sửa đổi Dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi).

Abstract: Unemployment insurance was first introduced in the 2006 Law on Social Insurance, which took effect on 1st January 2009. Over the course of its implementation, various shortcomings have emerged. Consequently, the Amended Draft Law on Employment has been developed to address these issues. In this article, the authors provide an overview of the unemployment insurance regime and examine Taiwan's and South Korea's experiences with unemployment benefit levels, early reemployment benefits, and benefit periods. These insights form the basis for commentary on the corresponding provisions in the draft Law. By selectively learning from foreign legal practices, the authors then make proposals to supplement and revise the Amended Draft Law on Employment.

1. Khái quát chung về chế độ bảo hiểm thất nghiệp

Tại báo cáo về “Bảo vệ thất nghiệp: Những hướng dẫn và đào tạo hay trên thực tiễn”, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đưa ra định nghĩa “bảo hiểm là một cơ chế nhằm trao số tiền bảo hiểm chống lại những hậu quả về tài chính trong những trường hợp rủi ro đã được quy định. Để hoàn trả khoản

đóng thường xuyên, gọi là “khoản đóng bảo hiểm”, người cung cấp bảo hiểm chịu trách nhiệm đối với những rủi ro về tài chính của người được bảo hiểm. Trong trường hợp người được bảo hiểm gặp rủi ro như nằm viện hoặc bị trộm cắp tài sản, người cung cấp bảo hiểm sẽ thanh toán cho những tổn thất về tài chính này. Thông qua việc thu thập thông tin về tần suất rủi ro của một nhóm lớn những đối tượng được bảo hiểm, người cung cấp bảo hiểm có thể dự đoán về khả năng xảy ra rủi ro và từ đó ước tính chi phí trung bình của rủi ro đó. Mức chi phí

* TS., Bộ môn Luật Dân sự, Trường Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh.

** CN., Học viên lớp Cao học khoa Luật Dân sự Khóa 36, Trường Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh.

trung bình này là cơ sở cho việc tính mức đóng bảo hiểm. Bảo hiểm sẽ dựa trên giả định rằng không phải tất cả người được bảo hiểm sẽ yêu cầu nhận trợ cấp vào cùng một thời điểm. Mức đóng góp do tất cả đối tượng được bảo hiểm đóng sẽ được sử dụng để bù đắp cho hậu quả về tài chính của số ít người lỡ gặp phải rủi ro”¹. Tiếp đó, ILO đưa ra khái niệm về bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) như sau: “Bảo hiểm việc làm (hay BHTN) là một cơ chế bảo vệ cung cấp sự hỗ trợ về thu nhập thông thường trong một giai đoạn giới hạn cho những người phải đối mặt với thất nghiệp tạm thời (và không tự nguyện)”².

Theo quy định tại khoản 4 Điều 3 Luật Việc làm năm 2013, “*BHTN là chế độ nhằm bù đắp một phần thu nhập của người lao động (NLĐ) khi bị mất việc làm, hỗ trợ NLĐ học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm trên cơ sở đóng vào quỹ BHTN*”. Quy định này cho thấy, chế độ BHTN hướng đến hai mục đích gồm: (i) Bù đắp một phần thu nhập bị mất của NLĐ khi họ rơi vào tình trạng thất nghiệp và (ii) Đưa ra những giải pháp hỗ trợ, thúc đẩy họ nhanh chóng trở lại thị trường lao động thông qua các chế độ của BHTN.

Chế độ BHTN có vai trò quan trọng đối với đời sống của NLĐ. Xét thấy, khi thất nghiệp, NLĐ không chỉ gặp khó khăn về kinh tế do mất đi nguồn thu nhập mà “tinh thần đi xuống, dễ rơi vào các tệ nạn xã hội gây bất ổn tình hình an ninh chính trị”³ bởi

“người thất nghiệp thường không thể trả tiền thuê, hoặc mua thức ăn hoặc trả các chi phí cho bản thân”⁴. Nếu nhận được trợ cấp thất nghiệp (TCTN), họ có thể chi trả các nhu cầu sinh hoạt tối thiểu nhằm duy trì đời sống trong quá trình tìm kiếm công việc mới. Đây cũng được xem như một phương thức giúp họ yên tâm bồi dưỡng kỹ năng nghề còn thiếu sót và lựa chọn công việc phù hợp. Hơn nữa, chế độ này đóng vai trò quan trọng không chỉ ở phạm vi hẹp, đó là đời sống của NLĐ, mà ở phạm vi rộng hơn, đó là nền kinh tế, chính trị và xã hội của nước ta. Ở góc độ kinh tế, khi NLĐ có việc làm đồng nghĩa với việc người sử dụng lao động (NSDLĐ) đã tìm được NLĐ có chuyên môn, tay nghề đáp ứng với điều kiện tại doanh nghiệp của họ. Từ đó NSDLĐ sẽ duy trì, phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh, tạo ra nguồn thu nhập và đóng góp vào kinh tế của quốc gia. Nhìn từ góc độ chính trị - xã hội, NLĐ có việc làm ổn định thì các hành vi vi phạm pháp luật để tìm kiếm thu nhập sẽ giảm, nên tình hình an ninh chính trị - xã hội được duy trì ổn định. Vì những lý do trên, “các nước phát triển không coi chế độ BHTN chỉ là biện pháp giải quyết hậu quả của thất nghiệp một cách thụ động, mà coi BHTN là một chính sách của thị trường lao động tích cực. Chế độ BHTN không chỉ đơn thuần việc chi trả TCTN mà còn thực hiện chức năng thúc đẩy, chuyển đổi cơ cấu ngành nghề, ngăn chặn thất nghiệp, bảo vệ việc làm, nâng cao

¹ ILO, *Unemployment protection: A good practices guide and training package – Experience from ASEAN, Thailand*, 2017, p. 205.

² ILO, tldd (1), 2017, p. 204.

³ Nguyễn Thị Bích, *Một số ý kiến về chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật Việc làm trong*

bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 11, 2022, tr. 20.

⁴ Chiao-Yu Yang, Katharine Briar-Lawson, Jildyz Urbaeva, *Employment and income support policies during the early phases of COVID-19: Lesson from U.S., Denmark, and Taiwan*, Greenwich Social Work Review, Vol 1, No 2, 2020, p. 102.

năng lực nghề nghiệp cho NLD, tìm việc làm cho người thất nghiệp”⁵.

Mặc dù quy định về chế độ BHTN tại Luật Việc làm năm 2013 có những điểm tiến bộ so với quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 (có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2009), nhưng những quy định này đã bộc lộ bất cập. Chính vì vậy, trong giai đoạn sửa đổi Luật Việc làm năm 2013, việc chỉ ra những bất cập và đưa ra kiến nghị hoàn thiện tại Dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi) (sau đây gọi là Dự thảo) thông qua quá trình học hỏi, tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm nước ngoài là cần thiết, nhằm củng cố hành lang pháp lý bảo vệ NLD trong giai đoạn khó khăn. Do đó, trong bài viết này, nhóm tác giả sẽ trình bày kinh nghiệm lập pháp từ Đài Loan và Hàn Quốc về mức hưởng TCTN, chế độ bảo hiểm sớm trở lại làm việc và thời gian hưởng TCTN; phân tích và bình luận những bất cập về những quy định trên tại Dự thảo; chỉ ra nguyên nhân cần thiết phải sửa đổi, bổ sung từng bất cập và kiến nghị hoàn thiện pháp luật cho Việt Nam dựa trên kinh nghiệm tại hai quốc gia nêu trên.

2. Kinh nghiệm Đài Loan và Hàn Quốc về chế độ bảo hiểm thất nghiệp

Thứ nhất, về mức hưởng TCTN

Tại khoản 1 Điều 19 Luật Bảo hiểm việc làm Đài Loan năm 2002 (lần sửa đổi gần nhất năm 2022) quy định:

“Trong giai đoạn người được bảo hiểm mất việc làm không tự nguyện và rút tiền từ bảo hiểm việc làm đang nhận TCTN hoặc

trợ cấp sinh sống đào tạo nghề, khoản bổ sung 10% của tiền lương trung bình 06 tháng của người được bảo hiểm ngay trước khi mất việc làm sẽ được thêm vào như là trợ cấp hoặc hỗ trợ cho mỗi người phụ thuộc của người được bảo hiểm.

*Người phụ thuộc được đề cập tại đoạn trên là cha, mẹ, vợ/chồng, trẻ em hoặc con nhỏ hoặc con mắc chứng suy yếu về thể chất hoặc tinh thần”*⁶.

Theo đó, “đối với những người hưởng TCTN có từ một người phụ thuộc không có việc làm, tỉ lệ thay thế được tăng 10% dựa trên độ tuổi và có thể đạt tới 80%”⁷. Như vậy, quy định về mức hưởng TCTN tại Đài Loan phụ thuộc vào việc NLD có người phụ thuộc hay không và có bao nhiêu người phụ thuộc. Nếu họ không có người phụ thuộc thì được hưởng 60% trung bình mức lương tháng trong giai đoạn 06 tháng ngay trước khi mất việc làm. Mức hưởng TCTN được tăng lên 10% khi họ có một người phụ thuộc và mức hưởng tối đa là 80%, đồng nghĩa với việc trợ cấp cho hai người phụ thuộc. Quy định nêu trên đáp ứng được cả hai mục đích của BHTN đó là giảm gánh nặng về tài chính của NLD vì đáp ứng tốt hơn nhu cầu tối thiểu của người phụ thuộc, cũng như giúp NLD yên tâm rèn luyện kỹ năng nghề và tìm việc làm mới.

⁵ Lê Thị Hoài Thu, *Chế độ bảo hiểm thất nghiệp trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Đại học quốc gia Hà Nội, 2005, tr. 69.

⁶ Article 19 (1) Employment Insurance Act 2002 (latest amended in 2022) of Taiwan stipulates: “The “dependents” described in the preceding paragraph refers to the insured person’s non-working father, mother, spouse, minor children or children with mental or physical impairment”.

⁷ Po-Chun Huang, Tzu-Ting Yang, *The welfare effects of extending unemployment benefits: Evidence from re-employment and unemployment transfers*, Journal of Public Economics, Volume 202, 2021, p. 3-4.

Đặt ra quy định tăng mức hưởng TCTN đối với NLD có người phụ thuộc góp phần đảm bảo đời sống của NLD và người phụ thuộc khi mất đi tiền lương nhưng các nhu cầu sinh hoạt tối thiểu vẫn cần được chi trả. Do đó, quy định mức hưởng TCTN như trên thể hiện sự tiến bộ hơn so với quy định một mức hưởng TCTN cho mọi NLD. Nhóm tác giả cho rằng, khi học tập kinh nghiệm từ hướng quy định này cũng cần cân nhắc đến đối tượng nào được xem là người phụ thuộc, số lượng bao nhiêu người và mức hưởng bao nhiêu là phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội và quỹ BHTN tại nước ta.

Thứ hai, về trợ cấp sớm trở lại làm việc

Theo quy định tại khoản 2 Điều 11 Luật Bảo hiểm việc làm Đài Loan năm 2002 (lần sửa đổi gần nhất năm 2022), trợ cấp sớm trở lại làm việc nghĩa là “*người được bảo hiểm đáp ứng những điều kiện để nhận TCTN, tìm việc làm trước khi giai đoạn nhận TCTN được quy định hết hạn, và đã tham gia vào chương trình bảo hiểm việc làm ít nhất 03 tháng*”⁸.

Điều 18 Luật Bảo hiểm việc làm Đài Loan năm 2002 (lần sửa đổi gần nhất năm 2022) quy định:

“Một người đủ điều kiện nhận TCTN tìm được việc làm trước khi giai đoạn nhận TCTN tối đa hết thời hạn, và đã tham gia vào chương trình bảo hiểm việc làm như

*người được bảo hiểm ít nhất 03 tháng theo quy định, sẽ yêu cầu nhận 50% trợ cấp thất nghiệp chưa được hưởng như phần thưởng được nhận một lần vì nhanh chóng trở lại làm việc”*⁹.

Theo quy định trên, khi đáp ứng đủ điều kiện nhận TCTN và tìm được việc làm trước khi hết thời hạn hưởng TCTN hết hạn, NLD được hưởng 50% tiền TCTN họ chưa được hưởng và khoản tiền này được nhận một lần. Theo đó, “những NLD được yêu cầu cần tích cực tìm kiếm việc làm trong khi nhận trợ cấp. Cụ thể, họ phải liệt kê ít nhất hai phương thức liên hệ cho công việc đối với mỗi lần yêu cầu nhận trợ cấp”¹⁰. Khoản trợ cấp này dành cho “người tìm được việc làm trước khi hết thời gian hưởng TCTN, và họ tích lũy danh sách công việc đã làm ít nhất ba tháng sau khi trở lại làm việc. Nói cách khác, trợ cấp trở lại làm việc của Đài Loan có một giai đoạn có điều kiện tương tự giai đoạn hưởng TCTN và một giai đoạn trở lại làm việc 3 tháng. Ví dụ, nếu NLD tìm được việc làm vào cuối tháng thứ hai bị thất nghiệp thì sẽ nhận hai tháng trợ cấp như khoản bổ sung một lần sau khi trở lại làm việc ba tháng. Ba tháng này không cần liên tục, hoặc với một NSDLĐ, và vì vậy người đã làm việc cho nhiều NSDLĐ

⁸ Article 11 (2) Employment Insurance Act 2002 (latest amended in 2022) of Taiwan stipulates: “The early reemployment incentive: The insured person meets the criteria for claiming unemployment benefits, finds work before the stipulated period of unemployment benefit claim expires, and has been enrolled in the employment insurance program for at least three months”.

⁹ Article 18 Employment Insurance Act 2002 (latest amended in 2022) of Taiwan stipulates: “A person eligible to claim unemployment benefit who finds work before the maximum unemployment benefit claim period has expired, and according to the regulations has participated in the employment insurance program as an insured person for at least three months, should apply to the insurer to claim 50% of unpaid unemployment benefit as a lump sum early reemployment award”.

¹⁰ Po-Chun Huang and Tzu-Ting Yang, tldđ (7), 2021, p. 4.

trong vòng ba tháng sau khi trở lại làm việc cũng đủ điều kiện nhận khoản này”¹¹.

Theo quy định tại Điều 64 Luật Bảo hiểm việc làm Hàn Quốc năm 1995 (lần sửa đổi gần nhất năm 2023) về trợ cấp sớm trở lại làm việc:

“(1) Trợ cấp sớm trở lại làm việc được trả cho người đủ điều kiện nhận trợ cấp (trừ lao động là người nước ngoài được định nghĩa tại Điều 2 Luật về Lao động, ... của lao động là người nước ngoài) là người đảm bảo công việc công định hoặc bắt đầu kinh doanh vì lợi nhuận của họ và đáp ứng những tiêu chuẩn tại nghị định của Tổng thống.

(2) Tuy nhiên, trợ cấp sớm trở lại làm việc sẽ không được trả cho người đủ điều kiện nhận là người đã nhận trợ cấp sớm trở lại làm việc trong giai đoạn được nêu tại nghị định của Tổng thống trước ngày người đó có công việc ổn định hoặc bắt đầu kinh doanh vì lợi nhuận.

(3) Mức trợ cấp sớm trở lại làm việc được tính dựa trên phần trăm số ngày được hưởng trợ cấp tìm việc còn lại theo tiêu chí tại nghị định của Tổng thống”¹².

¹¹ Po-Chun Huang and Tzu-Ting Yang, *tldd* (7), 2021, p. 4.

¹² Article 3 Employment Insurance Act 1995 (latest amended in 2023) of the Republic of Korea stipulates:

“(1) Early re-employment allowances shall be payable to an eligible recipient (excluding foreign employees defined in Article 2 of the Act on the Employment, etc. of Foreign Workers) who secures a stable job or commences one’s own for-profit business and meets the standards prescribed by Presidential Decree.

(2) Notwithstanding paragraph (1), early re-employment allowances shall not be payable to an eligible who received early re-employment allowances for a period prescribed by Presidential

Theo đó, mức trợ cấp sớm trở lại làm việc được quy định tại Điều 85 Nghị định thi hành Luật Bảo hiểm việc làm năm 1995 (lần sửa đổi gần nhất năm 2023) của Hàn Quốc như sau:

“Mức trợ cấp sớm trở lại làm việc được đề cập tại Điều 64 (3) Luật Bảo hiểm việc làm sẽ được tính bằng cách lấy trợ cấp tìm việc làm một ngày nhân với ½ số ngày chưa được nhận trợ cấp”¹³.

Việc làm đóng vai trò quan trọng đối với NLD, bởi nếu có việc làm ổn định và lâu dài, nguồn thu nhập ổn định sẽ duy trì đời sống. Vì vậy, trợ cấp sớm trở lại làm việc tại Đài Loan và Hàn Quốc đều được xây dựng với mục đích “nhằm khuyến khích nỗ lực tích cực tìm việc làm và sớm trở lại làm việc của những người thất nghiệp”¹⁴ bởi đã có nghiên cứu chỉ ra một số người nhận TCTN có xu hướng lựa chọn thất nghiệp hơn là tích cực làm việc¹⁵.

Decree preceding the date he or she secures a stable job or commences his or her own for-profit business. (3) The amount of early re-employment allowances shall be computed in proportion to the remaining number of days of job-seeking benefits payable in accordance with the criteria prescribed by Presidential Decree”.

¹³ Article 85 Korea Enforcement Decree of the Employment Insurance Act 1995 (latest amended in 2023) stipulates: “The amount of early re-employment allowances prescribed in Article 64 (3) of the Act shall be calculated by multiplying the amount of his or her daily job-seeking benefits by ½ of the number of days when benefits remain outstanding”.

¹⁴ Byung-Suk Chung, *Reforms of the Employment Insurance System of the Republic of Korea to cope with the COVID-19 crisis*, Switzerland, 2021, p. 8.

¹⁵ Jaeho Keum et al., *Employment Insurance in Korea: The First Ten Years*, Korea Labor Institute, 2006, p. 242.

Tương tự với quy định tại Đài Loan, Hàn Quốc cũng yêu cầu người nhận trợ cấp sớm trở lại làm việc phải là người đủ điều kiện nhận TCTN và công việc của họ đã ổn định. Theo nhóm tác giả, đặt ra yêu cầu phải đảm bảo tính ổn định trong công việc của NLD được xem là ưu điểm. Bởi, việc này sẽ tránh trường hợp NLD nhận trợ cấp vì có việc làm nhưng sau đó lại không đủ điều kiện tiếp tục làm công việc đó. Tuy nhiên, với hướng quy định này có thể tạo ra sự kém linh hoạt vì không chấp nhận việc NLD báo cáo tình hình tìm được việc làm của họ mà không phụ thuộc vào một giai đoạn cụ thể hoặc căn cứ luật định. Do đó, ở phần kiến nghị cho Việt Nam, nhóm tác giả cho rằng nên cân nhắc hài hòa giữa cơ sở xác định NLD có việc làm ổn định dựa trên hợp đồng mà họ cung cấp và thông báo từ NLD.

Thứ ba, về thời gian hưởng TCTN

Điều 16 Luật Bảo hiểm việc làm Đài Loan năm 2002 (sửa đổi, bổ sung năm 2022) quy định về thời gian TCTN như sau:

“TCTN là 60% trung bình mức lương tháng trong giai đoạn 06 tháng ngay trước khi mất việc của người yêu cầu hưởng và rút khỏi chương trình bảo hiểm, được trả lên đến 06 tháng. Trong trường hợp người yêu cầu hưởng từ 45 tuổi trở lên khi mất việc và rút khỏi chương trình bảo hiểm hoặc có minh chứng họ gặp vấn đề suy giảm thể chất hoặc tinh thần từ cơ quan có thẩm quyền, mức hưởng TCTN sẽ được kéo dài tối đa là 09 tháng”¹⁶.

¹⁶ Article 16 Employment Insurance Act 2002 (amended in 2022) of Taiwan stipulates: *“The unemployment benefits shall be 60% of an applicant’s average insured monthly salary in the six-month period right before employment*

Quy định này cho thấy Đài Loan chỉ ra thời gian hưởng TCTN được chia thành hai trường hợp. Đối với người từ đủ 45 tuổi hoặc gặp vấn đề về sức khỏe như suy giảm thể chất hoặc tinh thần thì thời gian hưởng TCTN tối đa là 09 tháng. Đối với những trường hợp khác thì thời gian tối đa hưởng TCTN là 06 tháng. Việc quy định theo hướng này nhằm giải quyết vấn đề thất nghiệp trong thời gian dài sau cuộc khủng hoảng tài chính năm 2008 vì những NLD từ 45 tuổi và những người khuyết tật thường bị thất nghiệp kéo dài hơn một năm”¹⁷ tại Đài Loan. Đồng thời, nguyên nhân quy định như trên xuất phát từ việc hỗ trợ NLD cao tuổi trở lại thị trường lao động vì “một bộ phận NLD chọn nghỉ hưu sớm và những NLD cao tuổi có thể trở nên nản chí và rút khỏi thị trường lao động”¹⁸. Hướng quy định nêu trên cho thấy, Luật Bảo hiểm việc làm Đài Loan mở rộng cơ hội cho NLD từ 45 tuổi tái gia nhập thị trường lao động. Điều này không chỉ giúp đẩy mạnh công cuộc đảm bảo ổn định nền kinh tế sau những biến động nói chung mà còn giúp NLD có công việc chăm lo cho bản thân họ. Chính vì vậy, nhóm tác giả cho rằng tham khảo quy định như trên nhằm sửa đổi Dự thảo là phù hợp.

separation and withdrawal from this insurance program, paid for up to six months. In the event that the applicant is 45 years old or older when separated from employment and withdrawn from this insurance program or has proof of mental or physical impairment issued by the competent authority, payment of unemployment benefits may be extended to a maximum of nine months”.

¹⁷ Jen-Der Lue, *Promoting work – a review of active labour market policies in Taiwan*, Journal of Asian Public Policy, Vol 6, No. 1, 2013, p. 90.

¹⁸ Tsui-Fang Lin, Yu-I Peng and Jennjou Chen, *Workforce Development for Older Workers in Taiwan*, Public Policy and Aging Report, Vol. 25, No. 4, 2015, p. 144.

3. Chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo Dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi) và một số góp ý hoàn thiện

3.1. Chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi)

Thứ nhất, về mức hưởng TCTN

Trong quá trình góp ý Dự thảo, tại Bản tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến đóng góp của cơ quan, tổ chức, cá nhân ngày 12/6/2024 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về đề nghị xây dựng Dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi) chỉ ra hai luồng ý kiến liên quan đến mức hưởng TCTN của NLD. Theo đó, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam “đề nghị điều chỉnh mức hưởng TCTN hằng tháng lên 75% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHTN gần nhất trước khi thất nghiệp”. Tuy nhiên, Bộ Lao động Thương binh và xã hội đề nghị giữ nguyên vì “mức trợ cấp thất nghiệp theo quy định hiện hành (60% mức bình quân tiền lương) là mức thu nhập tối thiểu để giảm bớt khó khăn cho người khi bị mất việc làm, phù hợp với điều kiện Việt Nam và thông lệ quốc tế hiện nay”. Do đó, khoản 1 Điều 101 Dự thảo quy định:

“Mức hưởng TCTN hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng đã đóng bảo hiểm thất nghiệp gần nhất trước khi thất nghiệp nhưng tối đa không quá 05 lần mức lương tối thiểu tháng theo vùng do Chính phủ công bố tại tháng cuối cùng đóng bảo hiểm thất nghiệp”.

Như vậy, mức hưởng TCTN tại Dự thảo được giữ nguyên như quy định tại Luật Việc làm năm 2013. Theo đó, người hưởng TCTN được hưởng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHTN của 06 tháng đã đóng BHTN gần nhất trước khi thất nghiệp.

Mặc dù mức hưởng TCTN tại Dự thảo cao hơn so với quy định tại khoản 2 Điều 15 Công ước số 168 của ILO về xúc tiến việc làm và bảo vệ chống thất nghiệp nhưng quy định nêu trên vẫn chưa giải quyết được triệt để những vấn đề phát sinh trên thực tiễn. Bởi lẽ, mặc dù mức hưởng TCTN trung bình cao hơn 3,3 triệu đồng cho một NLD trong một tháng và mức này đã tăng 3,5% so với mức hơn 3,2 triệu cho một NLD trong năm 2021¹⁹. Tuy nhiên, “chi tiêu bình quân tháng của gia đình lao động vào giữa năm 2023 khoảng 11,7 triệu đồng. Mức trợ cấp trên chưa đáp ứng 30% chi phí sinh hoạt thực tế của gia đình lao động”²⁰. Trong khi đó, một số NLD chịu trách nhiệm chăm sóc những thành viên không có (hoặc chưa đủ) khả năng lao động nên nhu cầu chi trả cho các nhu cầu thiết yếu tăng lên. Trong trường hợp này, nếu lựa chọn phương thức “cào bằng” mức hưởng TCTN, đồng nghĩa với việc NLD có người phụ thuộc hay không có người phụ thuộc đều được hưởng mức TCTN tương đương nhau. Quy định này vô hình trung dẫn đến đặt nặng áp lực tài chính lên NLD, từ đó mục đích của BHTN không được thực hiện hiệu quả. Theo đó, NLD do chịu ảnh hưởng của gánh nặng tài chính từ nhu cầu thiết yếu của những người phụ thuộc thì đời sống có thể chịu khó khăn, khó tập trung tìm kiếm việc làm và nâng cao tay nghề mà thay vào đó là thực hiện hành vi

¹⁹ Lao động nhận trợ cấp thất nghiệp bình quân hơn 3,3 triệu đồng/tháng, <https://nhandan.vn/lao-dong-nh-an-tro-cap-that-nghiep-binh-quan-hon-33-trieu-dong-thang-post748109.html>, công bố ngày 17/4/2023, truy cập ngày 15/8/2024.

²⁰ Hồng Chiếu, *Quy Bảo hiểm thất nghiệp thu - chi thế nào?*, <https://vnexpress.net/quy-bao-hiem-that-nghiep-thu-chi-the-nao-4780696.html>, công bố ngày 13/8/2024, truy cập ngày 09/9/2024.

phạm pháp, gây ảnh hưởng trật tự xã hội nhằm kiếm nguồn thu nhập. Do đó, việc cân nhắc nâng mức hưởng TCTN như kiến nghị của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam kết hợp với kinh nghiệm lập pháp tại Đài Loan là cần thiết.

Xuất phát từ chủ trương “bãi bỏ mức lương cơ sở và hệ số lương hiện nay, xây dựng mức lương cơ bản bằng số tiền cụ thể trong bảng lương mới” được nêu tại Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Ban chấp hành trung ương về Cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức lực lượng vũ trang nhân dân và người lao động trong doanh nghiệp, Dự thảo chỉ đề cập đến căn cứ tính mức hưởng tối đa là mức lương tối thiểu tháng theo vùng do Chính phủ công bố tại tháng cuối cùng đóng BHTN. Mặc dù vậy, việc bãi bỏ mức lương cơ sở đã bị hoãn, thay vào đó là tăng mức lương cơ sở theo quy định tại Điều 3 Nghị định số 73/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 của Chính phủ quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Điều này cho thấy, Dự thảo chỉ căn cứ vào mức lương tối thiểu tháng theo vùng làm căn cứ quy định mức hưởng TCTN tối đa là chưa đầy đủ. Do đó, cần bổ sung mức lương cơ sở bên cạnh mức lương tối thiểu tháng theo vùng.

Thứ hai, về chế độ trợ cấp sớm trở lại làm việc

Theo quy định tại khoản 1 Điều 85 Dự thảo, các chế độ BHTN gồm hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm; hỗ trợ NSDLĐ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLĐ; TCTN; hỗ trợ NLĐ tham gia đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao

trình độ kỹ năng nghề; và hỗ trợ NSDLĐ khi sử dụng NLĐ là người khuyết tật. Xét thấy, Dự thảo dù đã bổ sung thêm một chế độ mới dành cho người khuyết tật – những người gặp khó khăn trong quá trình tìm việc làm vì lý do sức khỏe, nhưng vẫn chưa quy định về chế độ trợ cấp sớm trở lại làm việc. Do đó, đây được xem như thiếu sót vì chế độ này đóng vai trò thúc đẩy NLĐ sớm trở lại thị trường lao động, giảm sự trông chờ vào quỹ BHTN.

Thứ ba, về thời gian hưởng TCTN

Tại khoản 2 Điều 101 Dự thảo quy định về thời gian hưởng TCTN như sau:

“Thời gian hưởng TCTN 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”.

Bản tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến đóng góp của cơ quan, tổ chức, cá nhân về đề nghị xây dựng Dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi) cho thấy, có ý kiến “đề nghị xem xét, bổ sung quy định về thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp đối với người lao động tham gia BHTN trên 12 năm”. Tuy nhiên, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho rằng, “TCTN chỉ là phần hỗ trợ thu nhập cho người lao động khi bị mất việc làm việc, không thể thay thế cho toàn bộ thu nhập của người lao động trong khoảng thời gian dài (trên 12 tháng)”. Đồng thời, “quy định đóng 12 đến 36 tháng thì được hưởng 03 tháng và quy định thời gian hưởng tối đa 12 tháng kế thừa quy định Luật Việc làm 2013, phù hợp với thông lệ quốc tế. Mức TCTN tối thiểu này là mức thu nhập tối thiểu để giảm bớt khó khăn cho NLĐ khi bị

mất việc làm”. Do đó, quy định thời gian hưởng TCTN được giữ nguyên.

Nhóm tác giả đồng tình một phần với quan điểm nêu trên của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, bởi, bản chất của chế độ BHTN là chế độ hỗ trợ trong một thời gian ngắn để hỗ trợ về tài chính khi NLD gặp khó khăn và khuyến khích họ nhanh chóng trở lại thị trường lao động. Nếu thời gian hưởng TCTN quá dài sẽ triệt tiêu động lực tìm việc làm của họ, đồng thời tạo tâm lý phụ thuộc vào quỹ BHTN. Tuy nhiên, đối với những NLD đóng BHTN trong thời gian dài thì độ tuổi lao động của họ cũng cao. Nhóm NLD này thường gặp khó khăn khi tìm kiếm việc làm, có nghĩa là thời gian tìm được việc làm lâu hơn những NLD trẻ tuổi hơn. Hơn nữa, năm 2023, “nhóm lao động trung niên bị sa thải có chiều hướng tăng mạnh, gấp 1,6 lần năm 2021. Riêng Tp. Hồ Chí Minh, số người trên 40 tuổi mất việc chiếm gần 30%”²¹. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến việc này như sức khỏe NLD; trình độ chuyên môn, tay nghề chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động; khả năng sử dụng các ứng dụng công nghệ; các kỹ năng mềm trong quá trình phỏng vấn và làm việc... Nếu thời gian hưởng TCTN đã hết nhưng chưa tìm được việc làm thì họ tiếp tục rơi vào tình trạng khó khăn về tài chính và sa sút về tinh thần. Thực trạng này đặt ra yêu cầu tạo điều kiện để họ trở lại thị trường lao động thông qua việc kéo dài thời gian hưởng TCTN. Bởi lẽ, NLD lớn tuổi thường có kinh nghiệm làm việc lâu năm và tay nghề cao,

nếu NSDLĐ tuyển dụng sẽ tiết kiệm chi phí đào tạo nghề và tăng năng suất lao động. Hơn nữa, trong khoảng thời gian này, NLD có thêm cơ hội trau dồi thêm các kỹ năng nghề và kỹ năng mềm nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Do đó, học hỏi kinh nghiệm lập pháp tại Luật Bảo hiểm việc làm Đài Loan là cần thiết.

3.2. Một số góp ý hoàn thiện dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi)

Tại Nghị quyết số 42-NQ/TW của Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII ngày 24/11/2023 về Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc trong giai đoạn mới đề ra nhiệm vụ xây dựng hệ thống an sinh xã hội bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa, không để ai bị bỏ lại phía sau. Trong đó, “chính sách BHTN phải hỗ trợ cho doanh nghiệp trong nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động để duy trì việc làm bền vững; chủ động phòng ngừa, giảm thiểu thất nghiệp; nâng cao hiệu quả tư vấn, giới thiệu việc làm, đào tạo để chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động thất nghiệp”. Để thực hiện nhiệm vụ này hiệu quả, việc tìm ra những bất cập trong Dự thảo, chỉ ra những thuận lợi đạt được từ kinh nghiệm lập pháp của các quốc gia khác và đề ra hướng sửa đổi trên cơ sở cân nhắc hai yếu tố gồm: (i) Khắc phục được bất cập trên thực tiễn thi hành và (ii) Phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội ở nước ta. Mục đích cuối cùng là đảm bảo các quy định có thể được thực thi hiệu quả, giải quyết những khó khăn khi NLD thất nghiệp và tạo điều kiện để họ tìm được việc làm bền vững và gắn bó lâu dài. Do đó, trong phần này, nhóm tác giả sẽ trình bày góp ý hoàn thiện Dự thảo và cơ sở đưa ra quan điểm nêu trên.

²¹ Phan Dương, *Mất việc ở tuổi 40*, <https://vnex.press.net/mat-viec-o-tuoi-40-47250-79.html>, công bố ngày 25/3/2024, truy cập ngày 07/9/2024.

Thứ nhất, về mức hưởng TCTN

TCTN được xây dựng với mục đích hỗ trợ về kinh tế khi NLD mất đi thu nhập do mất việc làm nhằm đảm bảo nhu cầu về mức sống tối thiểu của họ cũng như khuyến khích họ nhanh chóng trở lại thị trường lao động. Nếu chi trả TCTN nhưng lại không đủ để ổn định cuộc sống của họ, vô hình trung mất đi ý nghĩa của TCTN. Hơn nữa, xét đến khía cạnh truyền thống văn hóa nước ta, gìn giữ giá trị của việc “đền ơn đáp nghĩa”, con cái cần thực hiện việc chăm sóc, phụng dưỡng ông, bà, cha, mẹ vì công lao nuôi dưỡng của họ, đặc biệt khi họ rơi vào tình trạng không thể tự chăm lo cho bản thân. Điều này cũng được luật hóa tại khoản 2 Điều 71 Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014, theo đó “con có nghĩa vụ và quyền chăm sóc, nuôi dưỡng cha mẹ, đặc biệt khi cha mẹ mất năng lực hành vi dân sự, ốm đau, già yếu, khuyết tật; trường hợp gia đình có nhiều con thì các con phải cùng nhau chăm sóc, nuôi dưỡng cha mẹ”. Ở chiều ngược lại, cha, mẹ có trách nhiệm lo cho con cái để đảm bảo sự phát triển bình thường của chúng. Trẻ em có quyền được chăm sóc, nuôi dưỡng để phát triển toàn diện (Điều 15 Luật Trẻ em năm 2016). Ngoài ra, mối quan hệ giữa vợ, chồng cũng cần được lưu tâm bởi họ đóng vai trò tạo ra “tế bào” cấu thành nên xã hội vì gia đình có ổn định, vững chắc thì xã hội cũng nhờ đó phát triển tích cực. Việc tạo cơ hội cho họ quan tâm, giúp đỡ vợ, chồng ngay khi chồng, vợ họ gặp khó khăn cũng chính là góp phần thực hiện nghĩa vụ quan tâm, chăm sóc, giúp đỡ nhau tại Điều 19 Luật Hôn nhân và gia đình 2014. Do đó, nếu tạo điều kiện về kinh tế để NLD có thể hỗ trợ,

chăm sóc cho những thành viên trong gia đình thì họ có thể yên tâm vừa học tập nâng cao tay nghề, vừa nỗ lực tìm công việc mới.

Từ việc học tập kinh nghiệm tại Luật Việc làm của Đài Loan, nhóm tác giả đưa ra kiến nghị như sau:

Một, đưa ra căn cứ xác định người phụ thuộc. Nhóm tác giả cho rằng, việc liệt kê người phụ thuộc cần căn cứ vào tình hình hiện nay, khi đây là lần đầu áp dụng quy định tăng mức TCTN nếu NLD có người phụ thuộc nên không thể bao quát tất cả đối tượng. Hơn nữa, “năm 2021, do ảnh hưởng của dịch Covid-19, số chi bảo hiểm thất nghiệp cao hơn số thu rất nhiều. Đến các năm 2022 và 2023, số thu-chi đã tiệm cận nhau. Tính đến hết năm 2023, số tiền kết dư quỹ còn khoảng 59.357 tỷ đồng”²². Nếu chi TCTN quá nhiều sẽ dẫn đến thâm hụt quỹ BHTN, từ đó không đủ khả năng chi trả cho các chế độ còn lại của BHTN và trả TCTN cho những NLD khác. Do đó, nhóm tác giả đưa ra kiến nghị về người phụ thuộc gồm những đối tượng sau đây:

“a. Con: Con đẻ, con nuôi hợp pháp, con ngoài giá thú khi thuộc một trong các trường hợp sau:

a.1. Dưới 18 tuổi

a.2. Từ 18 tuổi trở lên bị khuyết tật, không có khả năng lao động;

b. Vợ, chồng; cha đẻ, mẹ đẻ; cha nuôi, mẹ nuôi hợp pháp; ông nội, bà nội; ông ngoại, bà ngoại

²² Nhật Dương, *Quy Bảo hiểm thất nghiệp đang thu – chi như thế nào?*, <https://vneconomy.vn/quy-bao-hiem-that-nghiep-dang-thu-chi-the-nao.htm>, công bố ngày 28/8/2024, truy cập ngày 11/9/2024.

b.1. Đối với người trong độ tuổi lao động phải đáp ứng đồng thời các điều kiện sau:

b.1.1. Bị khuyết tật, không có khả năng lao động

b.1.2. Không có thu nhập hoặc có thu nhập bình quân tháng trong năm từ tất cả các nguồn thu nhập không vượt quá 1.000.000 đồng

b.2. Đối với người ngoài độ tuổi lao động phải không có thu nhập hoặc có thu nhập bình quân tháng trong năm từ tất cả các nguồn thu nhập không vượt quá 1.000.000 đồng.

c. Người khuyết tật, không có khả năng lao là những người thuộc đối tượng điều chỉnh của pháp luật về người khuyết tật, người mắc bệnh không có khả năng lao động (như bệnh AIDS, ung thư, suy thận mãn...)”.

Hai, xác định mức hưởng TCTN. Về nguyên tắc, mức hưởng TCTN phải thấp hơn mức lương trước khi mất việc làm của NLD để xúc tiến họ nhanh chóng tìm việc làm nhưng vẫn cần đảm bảo ở mức đáp ứng nhu cầu sinh hoạt tối thiểu. Do đó, nhóm tác giả đưa ra kiến nghị như sau:

“Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp của người lao động không có người phụ thuộc 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.

Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp của người lao động có thêm 01 người phụ thuộc sẽ tăng thêm 05% 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”.

Thứ hai, về chế độ trợ cấp sớm trở lại làm việc

Theo nhóm tác giả, việc không quy định chế độ trợ cấp sớm trở lại làm việc được xem như thiếu sót vì chưa thực hiện hiệu quả mục đích tạo động lực thúc đẩy NLD nhanh chóng tìm việc làm mới. Bởi lẽ, khi NLD thất nghiệp sẽ được hưởng TCTN và nếu họ tìm được việc làm sẽ chấm dứt hưởng TCTN. NLD có thể dựa dẫm, ỷ lại vào TCTN nên không tích cực tìm việc làm. Ngược lại, nếu NLD tích cực tìm việc làm sẽ giảm nguy cơ mai một kiến thức do không rèn luyện kỹ năng nghề trong một thời gian và cũng nhanh chóng thích nghi với công việc mới. Nhờ đó, NSDLĐ cũng giảm các chi phí trong quá trình đào tạo NLD vì kiến thức, kỹ năng họ có được trong quá trình lao động cũng được cập nhật phù hợp với thị trường. Từ góc độ của quỹ

BHTN, khi NLD tìm được việc làm trong thời gian ngắn cũng giảm nhẹ gánh nặng cho quỹ BHTN vì chi trả một phần trợ cấp trong một lần. Song song với lợi ích vừa nêu, chế độ này cũng được xem như phương pháp góp phần kiểm tra số lượng NLD đã tìm được việc làm hay chưa bởi thực tế cho thấy số NLD có việc làm trong thời gian chờ hưởng TCTN, hoặc trong thời gian hưởng TCTN, nhưng không thông báo theo quy định dẫn đến phải thu hồi (chiếm 90% tổng số trường hợp phải thu hồi)²³. Để nhận được trợ cấp sớm trở lại làm việc, NLD có trách nhiệm thông báo với trung tâm dịch vụ việc làm rằng họ đã tìm được việc làm tại một thời điểm xác định. Vì những lý do nêu trên, nhóm tác giả cho rằng, nếu đẩy nhanh quá trình kết nối người mua và người bán sức lao động sẽ đem lại nhiều lợi ích trong xã hội.

Do đó, nhóm tác giả đưa ra kiến nghị về chế độ trợ cấp sớm trở lại làm việc từ kinh nghiệm của Đài Loan và Hàn Quốc như sau:

Một, đưa ra định nghĩa chế độ trợ cấp sớm trở lại làm việc. Theo đó, chế độ trợ cấp sớm trở lại làm việc là chế độ trả trợ cấp một lần cho NLD đủ điều kiện hưởng BHTN khi tìm được việc làm trước khi hết thời gian tối đa hưởng TCTN.

Hai, đưa ra căn cứ xác định NLD tìm được việc làm. Tại điểm b khoản 9 Điều 1 Nghị định số 61/2020/NĐ-CP ngày 29/5/2020 của Chính phủ về sửa đổi, bổ

sung một số điều của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp có đưa ra ba căn cứ xác định NLD tìm được việc làm. Nhóm tác giả kiến nghị rằng, Dự thảo căn cứ xác định NLD tìm được việc làm kế thừa quy định này trên cơ sở sửa đổi cho phù hợp với Bộ luật Lao động năm 2019. Theo đó:

“Người lao động tìm được việc làm khi thuộc một trong các trường hợp sau:

(i) Đã giao kết hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động. Ngày mà người lao động được xác định có việc làm là ngày hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động có hiệu lực theo quy định của pháp luật;

(ii) Có quyết định tuyển dụng hoặc bổ nhiệm đối với những trường hợp không thuộc đối tượng giao kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc. Ngày mà người lao động được xác định có việc làm trong trường hợp này là ngày người lao động được tuyển dụng hoặc bổ nhiệm ghi trong quyết định tuyển dụng hoặc bổ nhiệm;

(iii) Có giấy chứng nhận đăng ký hộ kinh doanh đối với trường hợp người lao động là chủ hộ kinh doanh hoặc có giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp đối với trường hợp người lao động là chủ doanh nghiệp. Ngày mà người lao động được xác định có việc làm là ngày người lao động thông báo với trung tâm dịch vụ việc làm về việc hộ kinh doanh hoặc doanh nghiệp bắt đầu hoạt động kinh doanh;

(iv) Người lao động thông báo đã có việc làm cho trung tâm dịch vụ việc làm. Ngày mà người lao động được xác định có

²³ P.P, *Kết dư gần 60 nghìn tỷ đồng – Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp thu chi ra sao*, đường dẫn truy cập: <https://www.anninhthudo.vn/ket-du-gan-60-nghin-ty-dong-quy-bao-hiem-that-nghiep-thu-chi-ra-sao-post-585580.antd>, công bố ngày 09/8/2024, truy cập ngày 09/9/2024.

việc làm là ngày ghi trong thông báo có việc làm của người lao động”.

Ba, định ra mức hưởng trợ cấp sớm trở lại làm việc. Nhằm đảm bảo chế độ trợ cấp sớm trở lại làm việc một mặt, đóng vai trò khuyến khích NLD trở lại làm việc, một mặt đảm bảo mức thu - chi quỹ BHTN phù hợp, nhóm tác giả đưa ra kiến nghị sau:

“Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp của người lao động đã nộp hồ sơ yêu cầu hưởng trợ cấp thất nghiệp nhưng chưa nhận trợ cấp thất nghiệp sẽ được hưởng 60% mức trợ cấp thất nghiệp trong thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp tối đa và nhận trợ cấp một lần”.

Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp của người lao động đã nộp hồ sơ yêu cầu hưởng trợ cấp thất nghiệp, đã nhận trợ cấp thất nghiệp nhưng chưa hết thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp thì được hưởng 60% mức trợ cấp thất nghiệp của những tháng còn lại chưa hưởng trợ cấp thất nghiệp và nhận trợ cấp một lần”.

Thứ ba, về thời gian hưởng TCTN

Theo quan điểm nhóm tác giả, việc đặt ra thời gian hưởng TCTN dựa trên độ tuổi người hưởng TCTN là cần thiết xuất phát từ nhu cầu của thị trường lao động và cá nhân NLD. Thực tế hiện nay cho thấy, trong bối cảnh nền kinh tế đang dần phục hồi sau đại dịch Covid-19, một số NSDLĐ “phá bỏ rào cản về tuổi tác, giúp NLD tham gia thị trường lao động muộn hoặc bị mất việc khi đã lớn tuổi để tiếp cận việc làm mới”²⁴. Đây

thường là những NLD có kinh nghiệm, kỹ năng, chuyên môn làm việc lâu năm. Nếu tạo điều kiện để kết nối NLD với NSDLĐ thì NSDLĐ sẽ tìm được NLD làm việc năng suất, hiệu quả và NSDLĐ giảm chi phí đào tạo. Hơn nữa, một mặt, NLD có thời gian cân nhắc thông tin vị trí việc làm phù hợp với họ nên sẽ gắn bó lâu dài và một mặt, có thể trau dồi, học hỏi kiến thức từ các lớp đào tạo kỹ năng nghề, kỹ năng mềm để đáp ứng yêu cầu mà NSDLĐ đặt ra. Tuy nhiên, việc kéo dài thời gian hưởng TCTN của NLD từ đủ 45 tuổi cũng cần đặt trong khuôn khổ, nghĩa là vẫn có thời gian hưởng TCTN tối đa. Nguyên nhân của việc này nhằm thực hiện mục tiêu của BHTN như phát biểu của ông Vũ Trọng Bình, Cục trưởng Việc làm - đơn vị chủ trì soạn thảo dự luật đó là đưa lao động sớm quay lại thị trường nhanh nhất, nếu không làm được thì coi như “thất bại”²⁵.

Vì những ý do trên, nhóm tác giả đưa ra kiến nghị sửa đổi thời gian hưởng TCTN dựa trên kinh nghiệm tại Đài Loan như sau:

“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”.

Người lao động từ đủ 45 tuổi thì được hưởng thêm 03 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 15 tháng”.

²⁴ Thanh Nga, Mai Chi, *Nhiều nhà máy tuyển dụng lao động lớn tuổi*, <https://nld.com.vn/nhieu-nha-may-tuyen-lao-dong-lon-tuoi-196-240809203013487.htm>, công bố ngày 10/8/2024, truy cập ngày 07/9/2024.

²⁵ Thanh Hoa, *Đề xuất tăng trợ cấp thất nghiệp lên 75%*, <https://vnbusiness.vn/an-sinh/de-xuat-tang-tro-cap-that-nghiep-len-75-110166-9.html>, công bố ngày 13/8/2024, truy cập ngày 07/9/2024.