

MỘT SỐ BẤT CẬP VỀ THAM GIA, HƯỞNG BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP THEO LUẬT VIỆC LÀM NĂM 2013 VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN

■ **TS. PHÙNG THỊ CẨM CHÂU***

Tóm tắt: Bài viết phân tích một số hạn chế, bất cập trong quy định của Luật Việc làm năm 2013 về việc tham gia và hưởng bảo hiểm thất nghiệp, từ đó, đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật.

Từ khóa: An sinh xã hội; bảo hiểm thất nghiệp; Luật Việc làm.

Nhận bài: 19/11/2024

Hoàn thành biên tập: 06/12/2024

Duyệt đăng: 13/12/2024

PARTICIPATION AND ENJOYMENT OF UNEMPLOYMENT INSURANCE UNDER THE 2013 LAW ON EMPLOYMENT - SOME SHORTCOMINGS AND RECOMMENDATIONS FOR IMPROVEMENT

Abstract: The article analyzes some limitations and shortcomings in the provisions of the 2013 Employment Law on participation and enjoyment of unemployment insurance, thereby proposing some recommendations for improving the law.

Keywords: Social security; unemployment insurance; Employment Law.

Article received: 19/11/2024

Editing completed: 06/12/2024

Approved for publication: 13/12/2024

Đặt vấn đề

Tham gia và hưởng bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) là cấu phần của quyền an sinh xã hội, được Nhà nước ghi nhận và bảo đảm thực hiện. Ở Việt Nam, BHTN là một trong những chính sách quan trọng của hệ thống an sinh xã hội được triển khai từ năm 2009 theo Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12/12/2008 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp, Luật Việc làm năm 2013 cùng các văn bản pháp luật có liên quan. Sau gần 10 năm thực hiện BHTN theo Luật Việc làm năm 2013 đã đem lại nhiều kết quả tích cực, song cũng bộc lộ một số vướng mắc, trong đó có những nội dung liên quan tới quyền tham gia và hưởng BHTN, như: Đối tượng tham gia chưa bao phủ hết các đối tượng có quan hệ lao động; các quyền lợi hưởng BHTN còn nặng về giải quyết trợ cấp thất nghiệp, chưa thực sự có ý nghĩa chủ động, phòng ngừa, hạn chế thất nghiệp... Những vấn đề này cần được nghiên cứu một cách đầy đủ và có giải pháp hoàn thiện trong thời gian tới.

1. Một số hạn chế, bất cập trong các quy định về việc tham gia và hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo Luật Việc làm năm 2013

1.1. Về việc tham gia bảo hiểm thất nghiệp

Về phạm vi đối tượng tham gia BHTN: Theo Điều 43 Luật Việc làm năm 2013, người lao động làm việc theo hợp đồng làm việc hoặc hợp đồng lao động không xác định thời hạn/xác định thời hạn từ 03 tháng trở lên (trừ trường hợp đang hưởng lương hưu và lao động giúp việc gia đình) và những người sử dụng lao động của những người lao động này bắt buộc tham gia BHTN. Như vậy, đối tượng tham gia BHTN không bao gồm người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 03 tháng, người sử dụng lao động của những người lao động này và những người làm việc ở khu vực phi chính thức, không có quan hệ hợp đồng lao động/hợp đồng làm việc. Điều này làm phát sinh “nghịch lý” là: Những người lao động có công việc mang tính thời vụ, tính ổn định không cao và những người lao động tại khu vực phi chính thức, bộ phận chiếm tỷ lệ lớn trong lực lượng lao động hiện nay - những người có nguy

* Trường Đại học Công đoàn

cơ thất nghiệp cao nhất (theo Tổng cục Thống kê, Việt Nam có khoảng 33 triệu lao động tự do trên tổng số 52 triệu lao động, chiếm hơn 65% tổng số lao động trong cả nước; tuy nhiên, có đến 43,9% lao động phi chính thức được xếp vào các nhóm lao động có việc làm dễ bị tổn thương)¹ lại không được bảo vệ của chính sách BHTN. Quy định này một mặt hạn chế nguồn phát triển đối tượng tham gia BHTN, mặt khác, thiếu sự đồng bộ với đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 quy định, những người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ 01 tháng trở lên là đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc; đặc biệt, khi Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 có hiệu lực thi hành, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tiếp tục được mở rộng hơn đối với những người lao động trong khu vực phi chính thức.

Về mức phí tham gia BHTN: Theo quy định tại khoản 1 Điều 57, Điều 58 Luật Việc làm năm 2013, trách nhiệm đóng phí tham gia BHTN thuộc về 03 nhóm chủ thể: Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động. Cụ thể, người lao động đóng bằng 1% tiền lương tháng; người sử dụng lao động đóng bằng 1% quỹ tiền lương tháng của những người lao động đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp; Nhà nước hỗ trợ tối đa 1% quỹ tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của những người lao động đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp và do ngân sách trung ương bảo đảm; một trong những căn cứ xác định mức đóng phí tham gia BHTN là mức tiền lương cơ sở.

Các quy định này đã ấn định cụ thể mức đóng BHTN của người lao động và người sử dụng lao động, do đó, tính linh hoạt chưa cao. Trong thực tiễn, đã có giai đoạn, do diễn biến đặc biệt của tình hình kinh tế - xã hội bị ảnh hưởng của

đại dịch Covid-19, được sự đồng ý của Bộ Chính trị, Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chính phủ đã điều chỉnh mức đóng BHTN đối với người sử dụng lao động (không bao gồm các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị vũ trang nhân dân và đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên) giảm từ 1% xuống bằng 0% quỹ tiền lương tháng của những người lao động thuộc đối tượng tham gia BHTN trong thời gian 12 tháng, kể từ ngày 01/01/2021 đến hết ngày 30/9/2022². Thực tế, với sự điều chỉnh trên, quỹ BHTN đã hỗ trợ hơn 346 nghìn đơn vị với gần 12 triệu lao động, giảm đóng BHTN khoảng 9.211 tỷ đồng³. Điều này cho thấy sự bất cập của quy định “cứng” mức đóng BHTN tại Luật Việc làm năm 2013, đồng thời, chứng minh nguồn quỹ BHTN đã tương đối ổn định và có kết dư.

Mặt khác, việc quy định mức lương cơ sở làm căn cứ xác định mức phí đóng BHTN, mức trần tiền lương làm căn cứ đóng BHTN đối với một số đối tượng tham gia sẽ không còn phù hợp trong bối cảnh tới đây, khi Nhà nước bỏ mức lương cơ sở theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp (Nghị quyết số 27-NQ/TW).

1.2. Về việc hưởng bảo hiểm thất nghiệp

Thứ nhất, đối với quyền lợi trợ cấp thất nghiệp.

- Điều 49 Luật Việc làm năm 2013 quy định các trường hợp không được hưởng trợ cấp thất nghiệp, trong đó có trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc hưởng trợ cấp mất sức lao động hằng tháng. Mặc dù, những người lao động này đã được hưởng khoản

1. Nguyệt Hà (2024), “*Phân tích nhóm lao động phi chính thức để có chính sách hỗ trợ tham gia BHXH*”, <https://tapchibaohiemxahoi.gov.vn/phan-tich-nhom-lao-dong-phi-chinh-thuc-de-co-chinh-sach-ho-tro-tham-gia-bhxh-132577.html>, truy cập ngày 04/11/2024.

2. Nghị quyết số 03/2021/UBTVQH15 ngày 24/9/2021 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp; Nghị quyết số 116/NQ-CP ngày 24/9/2021 của Chính phủ về chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

3. Ngân Anh (2024), “*Hướng tới mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp*”, <https://nhandan.vn/huong-toi-mo-rong-doi-tuong-tham-gia-bao-hiem-that-nghiep-post802394.html>, truy cập ngày 02/11/2024.

tiền trợ cấp mất sức lao động hằng tháng nhưng việc quy định họ không được hưởng trợ cấp thất nghiệp trong khi họ đã thực hiện đầy đủ trách nhiệm tham gia BHTN dường như chưa thực sự phù hợp và thỏa đáng đối với họ.

- Điều 50 Luật Việc làm năm 2013 quy định về mức, thời gian, thời điểm hưởng trợ cấp thất nghiệp như sau: “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...”.

Với quy định trên, không có sự phân loại mức trợ cấp thất nghiệp dựa trên lý do dẫn đến thất nghiệp (khách quan hay chủ quan, có lỗi hay không có lỗi của người lao động khi thất nghiệp). Quy định này chưa thực sự khuyến khích người lao động nỗ lực duy trì việc làm, bởi lẽ, nếu người lao động bị kỷ luật sa thải hoặc bị kỷ luật buộc thôi việc thì việc thất nghiệp đó thường xuất phát từ chính sự thiếu nghiêm túc của bản thân họ trong quá trình thực hiện công việc, có những vi phạm hợp đồng lao động/hợp đồng làm việc, vi phạm nội quy/quy chế làm việc tại đơn vị sử dụng lao động, thậm chí vi phạm pháp luật; khi họ rơi vào tình trạng pháp lý bất lợi do chính mình gây ra nhưng vẫn được bảo đảm quyền tương đương như những người mất việc làm bởi những lý do khách quan, bất khả kháng mà bản thân họ không có lỗi khiến xảy ra tình trạng đó.

Một vấn đề khác đặt ra, tương tự quy định căn cứ đóng phí tham gia BHTN, việc quy định mức lương cơ sở làm căn cứ tính mức trợ cấp thất nghiệp sẽ không phù hợp khi

Nhà nước bỏ mức lương cơ sở theo chủ trương của Đảng tại Nghị quyết số 27-NQ/TW.

Thứ hai, đối với quyền lợi hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm.

Theo Điều 54 Luật Việc làm năm 2013, người lao động thuộc đối tượng bắt buộc tham gia BHTN đang đóng BHTN bị chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc mà có nhu cầu tìm kiếm việc làm được tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí. Theo một số quy định pháp luật liên quan, các trung tâm dịch vụ việc làm là những đơn vị có trách nhiệm trong việc thực hiện tư vấn, giới thiệu việc làm và cung cấp thông tin thị trường lao động miễn phí cho người lao động. Tuy nhiên, theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, nguồn nhân lực, kinh phí, cơ chế tổ chức thực hiện hoạt động BHTN của trung tâm dịch vụ việc làm còn nhiều bất cập⁴. Hiện chưa có quy định cụ thể về đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ đối với nhân viên tư vấn, giới thiệu việc làm trong trung tâm dịch vụ việc làm; về hoạt động giao dịch việc làm trên môi trường mạng... Thực tế này khiến hạn chế sự bảo đảm thực thi quyền lợi được hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm của người lao động.

Thứ ba, đối với quyền lợi hỗ trợ học nghề.

- Điều 55 Luật Việc làm năm 2013 quy định về điều kiện được hỗ trợ học nghề; tuy nhiên, quy định này “để lọt” trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải/buộc thôi việc vẫn được hỗ trợ học nghề. Dựa trên những căn cứ xử lý kỷ luật sa thải/buộc thôi việc theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật về viên chức, có thể thấy, trong những trường hợp này, người lao động thất nghiệp thường không xuất phát từ lý do trình độ, kỹ năng nghề mà chủ yếu bởi tinh thần, ý thức làm việc; do đó, việc hỗ trợ học nghề cho những đối tượng này chưa thực sự bảo đảm tính nhân văn của chính sách là hỗ trợ người lao động còn yếu về trình độ, kỹ năng nghề.

- Khoản 2 Điều 56 Luật Việc làm năm 2013 quy định: “Mức hỗ trợ học nghề theo quy định của Thủ tướng Chính phủ”.

4. Thanh Hương (2022), “Đề xuất sửa đổi quy định về tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp”, <https://dangcongsan.vn/bao-hiem-xa-hoi-bao-hiem-y-te-vi-an-sinh-xa-hoi/tin-tuc/de-xuat-sua-doi-quy-dinh-ve-tien-luong-lam-can-cu-dong-bao-hiem-that-nghiep-620509.html>, truy cập ngày 02/11/2024.

Theo Quyết định số 17/2021/QĐ-TTg ngày 31/3/2021 của Thủ tướng Chính phủ quy định mức hỗ trợ học nghề đối với người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp thì phạm vi hỗ trợ còn khá hẹp (chỉ hỗ trợ học nghề mới, chưa bao gồm hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề), mức hỗ trợ còn hạn chế, chưa đáp ứng nhu cầu thực tế, chỉ có ý nghĩa trang trải một phần học phí của cơ sở dạy nghề; trong trường hợp người lao động đó không thuộc diện được hưởng trợ cấp thất nghiệp thì mức trợ cấp này càng trở nên “eo hẹp”, người thất nghiệp hoàn toàn không có sự hỗ trợ chính sách nào khác để bảo đảm chi phí sinh hoạt trong quá trình học nghề. Điều này khiến cho quyền lợi hỗ trợ học nghề chưa thực sự thu hút sự quan tâm của người lao động, thậm chí dẫn đến tình trạng “nhiều người thất nghiệp không muốn học nghề mà chỉ muốn hưởng trợ cấp”⁵.

Thứ tư, đối với quyền lợi hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động.

- Khoản 1 Điều 47 Luật Việc làm năm 2013 và một số văn bản hướng dẫn quy định điều kiện người sử dụng lao động hưởng chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động nhưng khá chặt chẽ, khiến cho người sử dụng lao động khó có khả năng đáp ứng để thụ hưởng quyền lợi. Trong đó, trường hợp người lao động “gặp khó khăn do suy giảm kinh tế hoặc vì lý do bất khả kháng buộc phải thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ sản xuất, kinh doanh” chưa đồng bộ với quy định về việc người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019. Tính đến cuối tháng 3/2024, có 66 đơn vị được hỗ trợ 38,87 tỷ đồng từ nguồn Quỹ BHTN để đào tạo, duy trì việc làm cho 8.230 người lao động, song số doanh nghiệp được hỗ trợ còn thấp⁶.

5. Lê Tuyết (2024), “*Đề xuất tăng mức hỗ trợ học nghề cho người thất nghiệp*”, <https://vnexpress.net/de-xuat-tang-muc-ho-tro-hoc-nghe-cho-nguoi-that-nghiep-4792667.html>, truy cập ngày 03/11/2024.

6. Nhật Dương (2024), “*Doanh nghiệp vẫn khó tiếp cận chính sách hỗ trợ đào tạo lao động*”, <https://vneconomy.vn/doanh-nghiep-van-kho-tiep-can-chinh-sach-ho-tro-dao-tao-lao-dong.htm>, truy cập ngày 02/11/2024.

2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về việc tham gia và hưởng bảo hiểm thất nghiệp

2.1. Hoàn thiện quy định về việc tham gia bảo hiểm thất nghiệp

Thứ nhất, về đối tượng tham gia BHTN, cần mở rộng đối tượng bắt buộc tham gia BHTN gồm người lao động có giao kết hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 01 tháng trở lên; đồng thời, cho phép tham gia BHTN (có thể theo hình thức tự nguyện) đối với những người lao động trong khu vực phi chính thức nhưng có thu nhập ổn định, thường xuyên, có khả năng bảo đảm nghĩa vụ đóng phí tham gia để có cơ hội hưởng thụ quyền lợi khi có rủi ro việc làm.

Thứ hai, về mức phí tham gia BHTN, điều chỉnh quy định mức đóng BHTN, thay vì ấn định mức 1% bằng mức “tối đa 1%” để tăng tính linh hoạt trong quá trình thực hiện, Chính phủ được thuận lợi hơn trong điều hành chính sách tùy theo điều kiện kinh tế - xã hội từng thời kỳ; đồng thời, sửa đổi quy định về tiền lương làm căn cứ đóng BHTN phù hợp với tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW và thống nhất, đồng bộ với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024.

2.2. Hoàn thiện quy định về quyền lợi hưởng bảo hiểm thất nghiệp

Một là, đối với quyền lợi trợ cấp thất nghiệp.

- Thiết kế điều kiện, mức hưởng trợ cấp thất nghiệp có sự phân hóa các trường hợp theo nguyên nhân dẫn đến thất nghiệp của người lao động trong việc xác định quyền lợi hưởng trợ cấp thất nghiệp; bảo đảm BHTN được thực hiện giải quyết vấn đề an sinh xã hội đúng đối tượng và hợp lý hơn.

- Sửa đổi, bổ sung quy định về trường hợp không được hưởng tiền trợ cấp thất nghiệp theo hướng khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc để hưởng trợ cấp mất

sức lao động hằng tháng thì người lao động vẫn được chi trả quyền lợi trợ cấp thất nghiệp.

- Sửa đổi quy định về mức hưởng trợ cấp thất nghiệp tối đa đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định bảo đảm phù hợp với chủ trương bỏ mức lương cơ sở theo Nghị quyết số 27-NQ/TW.

Hai là, đối với quyền lợi hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm. Sửa đổi, bổ sung quy định theo hướng tạo điều kiện thuận lợi về nguồn nhân lực, kinh phí, cơ chế tổ chức thực hiện hoạt động BHTN của các trung tâm dịch vụ việc làm; qua đó, bảo đảm quyền lợi hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm của người lao động một cách thực chất.

Ba là, đối với quyền lợi hỗ trợ học nghề.

- Bổ sung trường hợp không được hỗ trợ học nghề gồm: Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải/buộc thôi việc để bảo đảm hỗ trợ đúng đối tượng theo tinh thần chung của chính sách.

- Tăng mức hỗ trợ học nghề cho người lao động mất việc làm để họ yên tâm tham gia học nghề; mở rộng nội dung hỗ trợ bao gồm cả các chi phí tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề và khoản hỗ trợ chi phí khác (sinh hoạt phí...) trong thời gian tham gia các khóa học đó; đồng thời, xem xét sửa đổi tên chế độ “hỗ trợ học nghề” thành “hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề” để phù hợp với phạm vi nội dung được điều chỉnh.

Bốn là, đối với quyền lợi hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động.

Sửa đổi điều kiện hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động theo hướng tạo thuận lợi hơn cho doanh nghiệp tiếp cận chính sách, quy định rõ người sử dụng lao động được hỗ trợ khi gặp khó khăn trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo quy định của pháp luật lao động.

Kết luận

Trong bối cảnh yêu cầu mới về thể chế hóa các quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước; bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật và phù

hợp các tiêu chuẩn, thông lệ, cam kết quốc tế; thực trạng và xu hướng thị trường lao động Việt Nam; nâng cao năng lực, hiệu quả quản lý nhà nước... đặt ra nhu cầu cấp thiết sửa đổi, bổ sung chính sách BHTN nói riêng, Luật Việc làm năm 2013 nói chung. Hiện nay, Dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi) đã được xây dựng và đang trong quá trình hoàn thiện qua các khâu lấy ý kiến, thẩm định. Nội dung Dự thảo Luật mới nhất đã khắc phục một số tồn tại trong các quy định về tham gia và hưởng BHTN như đã phân tích, luận giải ở trên. Việc nghiên cứu đầy đủ, toàn diện những vấn đề liên quan sẽ bổ sung cơ sở, tiền đề tiếp tục hoàn thiện Dự thảo Luật để trình Quốc hội thông qua trong năm 2025 (theo kế hoạch), đáp ứng tốt hơn nhu cầu điều chỉnh pháp luật về việc làm, bảo hiểm thất nghiệp □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Tuyết (2024), “*Đề xuất tăng mức hỗ trợ học nghề cho người thất nghiệp*”, <https://vnexpress.net/de-xuat-tang-muc-ho-tro-hoc-nghe-cho-nguoi-that-nghiep-4792667.html>, truy cập ngày 03/11/2024.

2. Nhật Dương (2024), “*Doanh nghiệp vẫn khó tiếp cận chính sách hỗ trợ đào tạo lao động*”, <https://vneconomy.vn/doanh-nghiep-van-kho-tiep-can-chinh-sach-ho-tro-dao-tao-lao-dong.htm>, truy cập ngày 02/11/2024.

3. Ngân Anh (2024), “*Hướng tới mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp*”, <https://nhandan.vn/huong-toi-mo-rong-doi-tuong-tham-gia-bao-hiem-that-nghiep-post802394.html>, truy cập ngày 02/11/2024.

4. Nguyệt Hà (2024), “*Phân tích nhóm lao động phi chính thức để có chính sách hỗ trợ tham gia BHXH*”, <https://tapchibaohiemxahoi.gov.vn/phan-tich-nhom-lao-dong-phi-chinh-thuc-de-co-chinh-sach-ho-tro-tham-gia-bhxh-132577.html>, truy cập ngày 04/11/2024.

5. Thanh Hương (2022), “*Đề xuất sửa đổi quy định về tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp*”, <https://dangcongsan.vn/bao-hiem-xa-hoi-bao-hiem-y-te-vi-an-sinh-xa-hoi/tin-tuc/de-xuat-sua-doi-quy-dinh-ve-tien-luong-lam-can-cu-dong-bao-hiem-that-nghiep-620509.html>, truy cập ngày 03/11/2024.