

# PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP CỦA THÁI LAN VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

Hà Thị Hoa Phượng\*

**Tóm tắt:** Trên cơ sở phân tích bối cảnh ra đời cũng như những quy định pháp luật hiện hành về bảo hiểm thất nghiệp của Thái Lan, bài viết đánh giá những thành công và hạn chế trong thực thi pháp luật bảo hiểm thất nghiệp tại đất nước này, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong việc hoàn thiện các quy định pháp luật và tổ chức thực hiện.

**Abstract:** On the basis of analysis of the original context and current provisions of Thailand's Law on unemployment insurance, the article assesses its successes and limitations of the implementation thereof, and proposes certain lessons for Vietnam to improve substantive and implementing provisions.

## 1. Pháp luật của Thái Lan về bảo hiểm thất nghiệp

Trong khi hiện nay hầu hết các nước trên thế giới, trong đó có Việt Nam, quy định chính sách bảo hiểm thất nghiệp tại một văn bản luật riêng hoặc quy định trong Luật Việc làm như tại Hàn Quốc, Nhật Bản, Canada, Đức, Argentina, Mông Cổ... thì tại Thái Lan, bảo hiểm thất nghiệp vẫn được quy định trong luật chung về an sinh xã hội.

Luật An sinh xã hội Thái Lan (Social Security Act - B.E. 2533 (1990)) ra đời năm 1990 có thể nói là bước tiến lớn trong chính sách an sinh xã hội tại nước này khi đã khắc phục được sự tản mạn và không thống nhất trong các quy định liên quan đến chính sách về an sinh xã hội. Ngay tại thời điểm được ban hành lần đầu năm 1990, Luật An sinh xã hội đã có những điều khoản khung về bảo hiểm thất nghiệp, bao gồm định nghĩa về thất nghiệp, trách nhiệm đóng bảo hiểm thất nghiệp của người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước, đóng bảo hiểm thất nghiệp với người tham gia bảo hiểm

làm việc cho nhiều người sử dụng lao động cùng một lúc, thời hiệu hưởng, các điều kiện để hưởng và các quy định về thu phí bảo hiểm thất nghiệp<sup>1</sup>. Tuy nhiên, do bảo hiểm thất nghiệp là một chính sách phức tạp nên sau nhiều năm chuẩn bị kỹ lưỡng, với sự giúp đỡ kỹ thuật của các tổ chức quốc tế như Ngân hàng Thế giới (WB), Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Quỹ Nhi đồng Liên hợp quốc (UNICEF) cũng như các tổ chức phát triển quốc tế của một số quốc gia như Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA), Tổ chức Hợp tác kỹ thuật Đức (GTZ), Cơ quan Phát triển quốc tế Australia (AUSAID), đầu năm 2004, một Nghị định Hoàng gia mới được ban hành quy định bắt đầu thu bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/04/2004. Hai tháng sau đó, Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội Thái Lan ban hành văn bản quy định tỷ lệ đóng và hướng dẫn chi tiết về đối tượng tham gia, điều kiện hưởng

\* ThS., Đại học Luật Hà Nội.

<sup>1</sup> Thailand Law Forum, *Social Security Act in Thailand - B.E. 2533 (1990)*, <http://www.thailawforum.com/database1/social-security-act.html>, truy cập ngày 06/06/2019.



và mức hưởng bảo hiểm thất nghiệp<sup>2</sup>. Các khoản trợ cấp thất nghiệp đầu tiên cũng bắt đầu được chi trả từ ngày 01/07/2004 theo quy định của Nhà nước<sup>3</sup>. Sự kiện này đưa Thái Lan chính thức trở thành quốc gia đầu tiên tại khu vực Đông Nam Á triển khai chính sách bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc trên phạm vi toàn quốc.

Năm 2015, Luật An sinh xã hội được sửa đổi lần thứ 4 (Social Security Act (No.4), B.E. 2542 (2015)) và có hiệu lực vào ngày 20/10/2015. Luật An sinh xã hội 2015 bổ sung trường hợp hưởng trợ cấp thất nghiệp cho người lao động so với luật năm 1999<sup>4</sup>.

Có thể khái quát những nội dung cơ bản về quy định bảo hiểm thất nghiệp tại Thái Lan như sau:

### 1.1. Đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp

Đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp ở Thái Lan chính là đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Hiện nay, tất cả các doanh nghiệp có sử dụng người lao động làm công ăn lương trong độ tuổi từ 15 đến 60 tuổi đều phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động<sup>5</sup>. Tuy nhiên, có

loại trừ một số trường hợp là nông dân, công chức của các chính phủ nước ngoài làm việc tại Thái Lan, hoặc các tổ chức quốc tế, lao động thời vụ hay làm công việc có tính chất tạm thời khác, công chức và người lao động của các doanh nghiệp nhà nước được hưởng chế độ bảo hiểm từ chương trình khác<sup>6</sup>. Theo thống kê, số lao động thuộc khu vực chính thức ở Thái Lan chiếm khoảng 16,8 triệu người<sup>7</sup>, song số thành viên tham gia vào hệ thống quỹ an sinh xã hội (bao gồm bảo hiểm thất nghiệp) năm 2019 mới đạt khoảng 14 triệu người<sup>8</sup>.

### 1.2. Đóng phí bảo hiểm thất nghiệp

Security Act (No. 2), B.E. 2537 (1994): “The employee who has been over fifteen years of age and not more than sixty years of age, shall be insured person”.

<sup>6</sup> Section 4 Social Security Act in Thailand , B.E. 2533 (1990), as amended by Section 3 of the Social Security Act (No. 2), B.E. 2537 (1994): “This Act shall not apply to:

(1) Public officials, permanent employees, daily temporary employees and hourly temporary employees of Central Administration, Provincial Administration and Local Administration but excluding monthly temporary employees;

(2) Employees of foreign government or international organizations;

(3) Employees of employers who have offices in the country and being stationed abroad;

(4) teachers or headmasters of private schools under the law on private school;

(5) Students, nurse students, undergraduates or interning physicians who are employees of schools, universities or hospitals;

(6) Other activities or employees as may be prescribed in the Royal Decree”.

<sup>7</sup> Roongkiat Ratanabanchuen (Chulalongkorn Business School), *The Pension System in Thailand*, Nomura Journal Of Asian Capital Markets | Spring 2019 Vol.3/No.2, p.34.

<sup>8</sup> Penchan Charoensuthipan, *SSO labour official floats e-poll model*, <https://www.bangkokpost.com/thailand/general/1418326/sso-labour-official-floats-e-poll-model>, truy cập ngày 03/9/2019.

<sup>2</sup> ThS. Nguyễn Thị Diệu Hồng (Vụ Lao động – Việc làm, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội), *Chính sách bảo hiểm thất nghiệp ở Thái Lan*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 318/2007, tr.51-52.

<sup>3</sup> ILO, *Comparative review of unemployment and employment insurance experiences in Asia and worldwide*/John Carter, Michel Bédard and Céline Peyron Bista; Promoting and Building Unemployment Insurance and Employment Services in ASEAN, ILO Regional Office for Asia and the Pacific – Bangkok, 2013, p.79.

<sup>4</sup> ILO, *Social Security Act in Thailand (No.4) - B.E. 2558 (2015)*, [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=100461&p\\_country=THA&p\\_count=458](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=100461&p_country=THA&p_count=458), truy cập ngày 06/06/2019.

<sup>5</sup> Section 33 Social Security Act in Thailand , B.E. 2533 (1990), as amended by Section 9 of the Social



Theo quy định hiện hành của Chính phủ Thái Lan<sup>9</sup>, nghĩa vụ đóng phí bảo hiểm thất nghiệp của các bên được thực hiện như sau:

*Về mức đóng góp bảo hiểm thất nghiệp*, người sử dụng lao động và người lao động hàng tháng đóng một mức như nhau cho quỹ bảo hiểm thất nghiệp là 0,5% mức tiền lương tháng đóng bảo hiểm; Nhà nước đóng 0,25% quỹ tiền lương.

*Về mức tiền lương tháng đóng bảo hiểm*, Chính phủ quy định mức tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp trong giới hạn ít nhất từ 1.650 baht (tương đương 1,2 triệu đồng Việt Nam), song tối đa không vượt quá 15.000 baht (tương đương 11,2 triệu đồng Việt Nam).

Với tỷ lệ đóng như trên, mức phí bảo hiểm thất nghiệp ở Thái Lan hiện nay ít hơn Việt Nam, đồng thời giới hạn mức lương tháng đóng bảo hiểm tối thiểu và tối đa cũng thấp hơn. Tại Việt Nam, mức phí đóng bảo hiểm thất nghiệp của người lao động và người sử dụng lao động tương ứng là 1% với mỗi đối tượng, ngoài ra ngân sách nhà nước hỗ trợ tối đa 1% để đảm bảo số dư của quỹ. Đồng thời, mức tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp tối thiểu và tối đa (của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động) được xác định căn cứ vào mức lương tối thiểu vùng mà Chính phủ công bố từng thời kỳ, ví dụ như tại Tp. Hà Nội từ 01/01/2019 tương ứng là 4,18 triệu đồng và 83,6 triệu đồng<sup>10</sup>.

### 1.3. Chế độ bảo hiểm thất nghiệp

Người lao động tham gia bảo hiểm khi lâm vào hoàn cảnh thất nghiệp có thể được hưởng các chế độ khác nhau của bảo hiểm thất nghiệp, bao gồm: Trợ cấp thất nghiệp; tư vấn, giới thiệu việc làm và hỗ trợ đào tạo nghề, trong đó đáng kể nhất chính là chế độ về trợ cấp thất nghiệp.

*Về điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp*: Người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp tự bỏ việc hoặc bị cho thôi việc phải đóng bảo hiểm thất nghiệp ít nhất 06 tháng trong khoảng thời gian 15 tháng trước khi chấm dứt công việc; phải đăng ký hưởng trợ cấp thất nghiệp tại Văn phòng dịch vụ việc làm của Nhà nước (trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày chấm dứt công việc); có khả năng làm việc và sẵn sàng làm công việc phù hợp khi được Văn phòng dịch vụ việc làm giới thiệu; không từ chối khoá đào tạo nghề do Văn phòng dịch vụ việc làm giới thiệu; trình diện và thông báo với Văn phòng dịch vụ việc làm về tình trạng tìm kiếm việc làm hàng tháng. Tuy nhiên, Luật An sinh xã hội Thái Lan quy định rất rõ người lao động chỉ được hưởng trợ cấp khi nguyên nhân thất nghiệp không thuộc một trong những trường hợp như: Cố ý gây thiệt hại hoặc vi phạm kỷ luật dẫn đến vô ý gây thiệt hại với mức độ nghiêm trọng cho người sử dụng lao động; phạm tội hình sự với người sử dụng lao động; tự ý nghỉ việc 07 ngày liên tục mà không có lý do chính đáng; phạm tội và bị phạt tù giam theo phán quyết của toà án (trừ một số vi phạm do sơ ý hoặc vi phạm nhỏ). Người lao động nghỉ việc để hưởng lương hưu cũng không được hưởng trợ cấp thất nghiệp<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Webster University Thailand, *Social Security Fund*, <http://www.webster.ac.th/humanresources/socialsecurityfund.html>, truy cập ngày 06/06/2019.

<sup>10</sup> Xem thêm Nghị định số 157/2018/NĐ-CP của Chính phủ ngày 16/11/2018 quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

<sup>11</sup> Section 78 Social Security Act in Thailand, B.E. 2533 (1990): "An employee who is an insured person shall be entitled to unemployment benefits provided that the such employee has paid contributions for a



Trên cơ sở các điều kiện chung nói trên, Luật An sinh xã hội sửa đổi bổ sung năm 2015 bổ sung thêm trường hợp người lao động vẫn có thể được hưởng trợ cấp thất nghiệp nếu người sử dụng lao động dừng hoạt động sản xuất, kinh doanh trong một thời gian tạm thời, ví dụ như do lũ lụt hoặc một sự kiện bất khả kháng với điều kiện ràng buộc là người lao động phải đóng góp cho quỹ bảo hiểm ít nhất 6 tháng trong thời hạn 15 tháng trước khi sự kiện xảy ra<sup>12</sup>. Sự

*period of not less than six months within a period of fifteen months before becoming unemployed and meets the following conditions:*

*(1) Being able to work, being ready for suitable job as provided, having no objection to job training and having been registered with the Government Employment Service Office at which his or her presentation is frequently required for not less than once a month;*

*(2) The unemployment of an insured person is not caused by the termination as the result of malperformance of duty, or intentionally committing a criminal offence against the employer, or intentionally causing damage to the employer, or violating material rules or work regulations or lawful order of the employer, or neglecting duty for seven consecutive days without justifiable reason, or causing serious damage to the employer as the result of negligence or being imprisoned by the final judgement to imprisonment except for an offence committed through negligence or petty offence;*

*(3) Being entitled to the old-age benefits under chapter 7 of this title”.*

<sup>12</sup> Section 38 Social Security Act in Thailand (No.4) - B.E. 2542 (2015): “*The following provision shall be added as section 79/1 in Chapter VIII Unemployment Benefits, Title III Benefits of the Social Security Act, B.E. 2533 (1990):*

*“Section 79/1. In the case where an insured person does not work because of a force majeure event or because the employer does not allow work due to a force majeure event causing inability to operate the business as normal, if the insured person has paid contributions for not less than six months within a period of fifteen months before he or she has not carried out his or her work, he or she shall be entitled to unemployment benefits in accordance with*

thay đổi này trong Luật An sinh xã hội là kết quả của những hạn chế tồn tại trong quá trình chi trả trợ cấp thất nghiệp tại Thái Lan trước đó. Cụ thể, vì nhiều lý do có tính chất khách quan, như lũ lụt hoặc thiên tai, nhiều công ty phải tạm thời cho người lao động của mình nghỉ việc mà không trả lương, song vẫn đảm bảo công việc cho người lao động khi các điều kiện làm việc được khắc phục. Theo quy định cũ, do quan hệ lao động chưa chấm dứt, người lao động không được hưởng trợ cấp thất nghiệp. Tuy nhiên, nhiều công ty và người lao động đã lách luật bằng cách thoả thuận để người lao động chủ động nghỉ việc, theo đó vẫn được hưởng một phần trợ cấp thất nghiệp nhất định. Điều này dẫn đến tình trạng thiệt thòi và không bình đẳng cho người lao động phải tạm thời nghỉ việc vì lý do bất khả kháng, đồng thời không tạo ra được sự hỗ trợ cần thiết cho thị trường lao động khi doanh nghiệp gặp khó khăn mà không đảm bảo được việc làm thường xuyên cho người lao động.

*Về mức hưởng trợ cấp thất nghiệp:*

Được quy định khác nhau giữa người lao động tự bỏ việc (chủ động thôi việc) và người lao động bị cho thôi việc (thôi việc bị động). Cụ thể, người thất nghiệp do bị buộc thôi việc không do lỗi của họ sẽ được nhận mức trợ cấp hằng tháng bằng 50% mức thu nhập được bảo hiểm, thời gian hưởng không quá 180 ngày (6 tháng) trong một năm. Trường hợp người lao động tự bỏ việc chỉ được hưởng 30% mức thu nhập được bảo hiểm, thời gian được hưởng không quá 90 ngày (3 tháng) trong một năm. Mức thu nhập được bảo hiểm được tính toán căn cứ vào lương của 03 tháng cao nhất trong khoảng thời gian 09 tháng trước khi chấm

*the criteria, conditions and rates prescribed in the Ministerial Regulations”.*



dứt công việc, tuy nhiên mức trợ cấp thất nghiệp tối đa trong cả hai trường hợp đều bị giới hạn không vượt quá 250 baht/ngày<sup>13</sup> (khoảng 187 nghìn đồng Việt Nam/ngày). Thời điểm người lao động được chi trả trợ cấp thất nghiệp là từ ngày thứ 08, kể từ ngày người lao động chấm dứt việc làm với người sử dụng lao động cuối cùng<sup>14</sup>.

Hiện nay, Thái Lan được xem là một trong các quốc gia có tỷ lệ thất nghiệp thấp nhất khu vực và thế giới, tỷ lệ thất nghiệp tháng 6/2019 chỉ còn 0,9%<sup>15</sup>. Đây là yếu tố thuận lợi cho việc triển khai chương trình bảo hiểm thất nghiệp vì số người thất nghiệp hàng năm không cao trong khi đó số thu đóng góp ổn định, giúp quỹ bảo hiểm thất nghiệp tăng trưởng và chưa năm nào bị thâm hụt tài chính. So sánh với Việt Nam và nhiều quốc gia trên thế giới, mức trợ cấp và thời gian hưởng trợ cấp ở Thái Lan được quy định thấp và thời gian hưởng tương đối ngắn. Cụ thể, mức hưởng trợ cấp thất nghiệp ở Thái Lan hiện nay thấp hơn ở Việt Nam 10% (mức trợ cấp thất nghiệp ở Việt Nam là 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng); và thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp tối đa ở Thái Lan so với Việt Nam chỉ bằng một nửa (6 tháng

so với 12 tháng). Tuy nhiên, theo nhận định của các chuyên gia ILO, chính sách này đã tạo nên “*thặng dư Quỹ bảo hiểm thất nghiệp trong nhiều năm*”<sup>16</sup>, và góp phần thực hiện mục tiêu đảm bảo tính bền vững của Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp tại Thái Lan. Trên thực tế, Nhà nước cũng điều chỉnh chính sách bảo hiểm thất nghiệp trong những giai đoạn nhất định, khi có sự thay đổi của tình hình kinh tế - xã hội. Đơn cử như để ứng phó với cuộc khủng hoảng kinh tế và việc làm năm 2008, Chính phủ Thái Lan đã gia hạn trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp từ 180 ngày (6 tháng) lên tới 240 ngày (08 tháng) đối với người lao động bị thôi việc năm 2009. Sự điều chỉnh này đã góp phần cải thiện đời sống khó khăn của người thất nghiệp trong giai đoạn khủng hoảng 2008 – 2009. Thống kê cũng chỉ ra so với số 71,9 nghìn người hưởng trợ cấp thất nghiệp năm 2008 thì trong năm 2009, số người hưởng trợ cấp thất nghiệp ở Thái Lan đã tăng gần gấp đôi, tương ứng với 139,1 nghìn người<sup>17</sup>. Tương tự như vậy, sau trận lũ lịch sử năm 2011, người lao động có bảo hiểm bị mất việc làm được trợ cấp đặc biệt, với thời gian hưởng trợ cấp lên tới 06 tháng và ở mức 50% lương tháng, tối đa có thể đến 7.500 baht/tháng<sup>18</sup>. Chính phủ thậm chí còn trợ

<sup>13</sup> Ministerial Regulation specifying principle and rate of compensation benefit in case of unemployment (B.E. 2547), adopted on 30/06/2004, published on: Government Gazette, 2004-06-30, Vol. 12, Special Part 28A, pp.5-6.

<sup>14</sup> Section 79 Social Security Act in Thailand, B.E. 2533 (1990): “An insured person shall be entitled to unemployment benefits on and after the eighth day as from the date of becoming unemployment with the last employer...”.

<sup>15</sup> Trading Economics, *Thailand Unemployment Rate*, Available at: <https://tradingeconomics.com/thailand/unemployment-rate>, truy cập ngày 19/07/2019.

<sup>16</sup> ILO, *Nghiên cứu so sánh kinh nghiệm thực hiện bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm việc làm khu vực châu Á và trên thế giới*, John Carter, Michel Bédard, Celine Peyron Bista, Văn phòng ILO khu vực châu Á và Thái Bình Dương, 2013, tr. 154.

<sup>17</sup> ILO, *Nghiên cứu so sánh kinh nghiệm thực hiện bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm việc làm khu vực châu Á và trên thế giới*, John Carter, Michel Bédard, Celine Peyron Bista, Văn phòng ILO khu vực châu Á và Thái Bình Dương, 2013, tr. 154.

<sup>18</sup> ILO, *Nghiên cứu so sánh kinh nghiệm thực hiện bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm việc làm khu vực châu Á và trên thế giới*, John Carter, Michel Bédard, Celine Peyron Bista, Văn phòng ILO khu vực châu Á và Thái Bình Dương, 2013, tr.156 – 158.



cấp cho doanh nghiệp để giữ chân người lao động của họ bằng việc cung cấp một khoản tiền để trả lương đến 2.000 baht/người/tháng trong thời gian tối đa 03 tháng<sup>19</sup>. Riêng với người lao động không có bảo hiểm cũng được tạo điều kiện để được làm các công việc xã hội với mức tiền công 150 baht/ngày (trong khoảng thời gian 20 ngày)<sup>20</sup>.

Mặt khác, pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp ở Thái Lan có sự phân biệt rất rõ giữa trường hợp người lao động chủ động thôi việc và bị cho thôi việc. Theo đó, ở trường hợp chủ động thôi việc, người lao động chỉ được hưởng một phần của trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp. Quy định này được đánh giá là đảm bảo công bằng trong thực thi chính sách bảo hiểm, đảm bảo tính ổn định của quỹ. Trên thực tế, số người thất nghiệp trong năm 2010 là 402,2 nghìn người; chiếm 1,08% dân số trong độ tuổi hoạt động kinh tế (từ 15 tuổi – 60 tuổi)<sup>21</sup>. Số người hưởng trợ cấp thất nghiệp trong tháng 12/2010 là 89,9 nghìn người và trong tháng 12/2011 là 98,1 nghìn người<sup>22</sup>, hầu hết

người hưởng trợ cấp thất nghiệp đều chủ động thôi việc (khoảng 77,4% trong năm 2011)<sup>23</sup>. Tuy nhiên, hiện nay vẫn có nhiều doanh nghiệp ở Thái Lan lên tiếng phản đối việc trả trợ cấp thất nghiệp cho những người chủ động thôi việc vì cho rằng điều này tạo ra gánh nặng gia tăng chi phí cho quỹ bảo hiểm thất nghiệp<sup>24</sup>.

Bên cạnh những thành tựu đạt được, quá trình thực thi các quy định về chế độ bảo hiểm thất nghiệp ở Thái Lan vẫn còn một số hạn chế, bất cập như sau:

*Thứ nhất*, vẫn còn kẽ hở trong việc xác định điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp: Có rất nhiều trường hợp người lao động ở Thái Lan chấm dứt công việc ở các công ty sản xuất, kinh doanh theo mùa (ví dụ trong lĩnh vực du lịch), sau đó trở về thực hiện các hoạt động tự làm chủ trong lĩnh vực nông nghiệp. Điều này thậm chí có thể lặp đi lặp lại qua các năm. Trên thực tế, nếu người lao động này đăng ký thất nghiệp và báo cáo tình trạng tìm kiếm việc làm hàng tháng với Văn phòng dịch vụ việc làm thì hoàn toàn có đủ điều kiện để hưởng trợ cấp thất nghiệp và các lợi ích khác, trong khi họ không thực sự có nhu cầu tìm việc. Điều này đặt ra nhu cầu phải có sự kiểm soát chặt chẽ hơn việc người lao động tham gia các hoạt động lao động không chính thức. Theo đó, nếu hoạt động này đem lại thu nhập ở một mức độ nhất định thì cần phải loại trừ

<sup>19</sup> Worawan C, *Case study of the unemployment insurance in Thái Lan* (Bangkok, ILO), 2012, [http://courses.itcilo.org/A358127/library/19-10-2015-09-32-27/at\\_download/AttachmentFile](http://courses.itcilo.org/A358127/library/19-10-2015-09-32-27/at_download/AttachmentFile), truy cập ngày 06/06/2019.

<sup>20</sup> ILO, *Nghiên cứu so sánh kinh nghiệm thực hiện bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm việc làm khu vực châu Á và trên thế giới*, John Carter, Michel Bédard, Celine Peyron Bista, Văn phòng ILO khu vực châu Á và Thái Bình Dương, 2013, tr. 155.

<sup>21</sup> ILO, *Nghiên cứu so sánh kinh nghiệm thực hiện bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm việc làm khu vực châu Á và trên thế giới*, John Carter, Michel Bédard, Celine Peyron Bista, Văn phòng ILO khu vực châu Á và Thái Bình Dương, 2013, tr. 155.

<sup>22</sup> ILO, *Nghiên cứu so sánh kinh nghiệm thực hiện bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm việc làm khu vực châu Á và trên thế giới*, John Carter, Michel Bédard, Celine Peyron Bista, Văn phòng ILO khu vực châu Á và Thái Bình Dương, 2013, tr. 159.

<sup>23</sup> Worawan C, *Case study of the unemployment insurance in Thái Lan* (Bangkok, ILO), 2012, [http://courses.itcilo.org/A358127/library/19-10-2015-09-32-27/at\\_download/AttachmentFile](http://courses.itcilo.org/A358127/library/19-10-2015-09-32-27/at_download/AttachmentFile), truy cập ngày 06/06/2019.

<sup>24</sup> Worawan C, *Case study of the unemployment insurance in Thái Lan* (Bangkok, ILO), 2012, [http://courses.itcilo.org/A358127/library/19-10-2015-09-32-27/at\\_download/AttachmentFile](http://courses.itcilo.org/A358127/library/19-10-2015-09-32-27/at_download/AttachmentFile), truy cập ngày 06/06/2019.



người lao động ra khỏi các đối tượng thụ hưởng trợ cấp thất nghiệp.

*Thứ hai*, một điểm đặc biệt khác trong cách tính trợ cấp thất nghiệp ở Thái Lan là việc xác định thời gian hưởng trợ cấp không căn cứ vào thời gian đóng góp bảo hiểm thất nghiệp<sup>25</sup>. Điều này về mặt lý thuyết có thể có nguy cơ dẫn đến lạm dụng Quỹ bảo hiểm thất nghiệp và không đảm bảo công bằng giữa những người lao động có khoảng thời gian đóng bảo hiểm khác nhau. Ở một khía cạnh khác, việc áp dụng đồng thời trợ cấp thất nghiệp (do cơ quan bảo hiểm trả) và trợ cấp thôi việc (do người sử dụng lao động trả) khi người lao động chấm dứt công việc (mà không phải do hợp đồng lao động hết hạn) có thể dẫn đến làm tăng số lượng các đơn đăng ký thất nghiệp và làm giảm động lực làm việc của người lao động.

*Thứ ba*, ngoài trợ cấp thất nghiệp, dường như người lao động có vẻ không mặn mà với các chế độ có tính chất hỗ trợ khác của bảo hiểm thất nghiệp như tư vấn, giới thiệu việc làm và hỗ trợ đào tạo. Cụ thể, có khoảng 65% người thụ hưởng trợ cấp thất nghiệp năm 2009 tìm được công việc mới mà không cần sự giúp đỡ từ Văn phòng dịch vụ việc làm, phần lớn họ tìm được công việc qua người thân hoặc bạn bè<sup>26</sup>. Lý do

đưa ra là bởi vì cơ sở dữ liệu về việc làm không được cập nhật thường xuyên và chưa đáp ứng được nhu cầu của người lao động, nhiều người sử dụng lao động không thông báo về nhu cầu tuyển dụng của mình với Văn phòng dịch vụ việc làm. Mặt khác, với chế độ hỗ trợ đào tạo, trong năm 2010 chỉ có 128 người thất nghiệp tham gia chương trình đào tạo kỹ năng của cơ quan Phát triển kỹ năng nghề tổ chức và có nhiều ý kiến cho rằng chương trình đào tạo không phù hợp với kỹ năng của người lao động hoặc nhu cầu của thị trường, đôi khi lại không đáp ứng đúng lúc người lao động cần<sup>27</sup>. Tuy nhiên, sau khi có sự phối hợp tích cực giữa cơ quan nhà nước và các đơn vị sử dụng lao động, sự điều chỉnh của các cơ quan liên quan cũng như quy định bổ sung của pháp luật về việc người lao động từ chối việc làm được giới thiệu hoặc từ chối khoá đào tạo nghề có thể bị cắt trợ cấp thì tình hình đã được cải thiện đáng kể.

#### **1.4. Quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp**

Chính phủ Thái Lan giao nhiệm vụ cho Văn phòng An sinh xã hội, Cục Việc làm, Cục Phát triển kỹ năng nghề và Vụ Phúc lợi và bảo hộ lao động (đều thuộc Bộ Lao động và Phúc lợi) cùng phối hợp thực hiện chương trình bảo hiểm thất nghiệp trên phạm vi toàn quốc.

Văn phòng An sinh xã hội là cơ quan giúp Chính phủ thực thi Luật An sinh xã hội. Cụ thể, cơ quan này có trách nhiệm thực hiện thu phí bảo hiểm và quản lý dữ liệu thu;

*bảo hiểm thất nghiệp ở Thái Lan*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 318/2007, tr.51-52.

<sup>27</sup> Worawan C, *Case study of the unemployment insurance in Thái Lan* (Bangkok, ILO), 2012, [http://courses.ilo.org/A358127/library/19-10-2015-09-32-27/at\\_download/AttachmentFile](http://courses.ilo.org/A358127/library/19-10-2015-09-32-27/at_download/AttachmentFile), truy cập ngày 06/06/2019.

<sup>25</sup> Khác với trợ cấp thôi việc mà người sử dụng lao động chỉ trả cho người lao động theo quy định của Luật Bảo vệ lao động (The Labour Protection Act - B.E. 2541 (1998)), mức trợ cấp được tính căn cứ vào mức lương và thời gian người lao động làm việc tại doanh nghiệp, có các mức 30 ngày - 90 ngày - 180 ngày - 240 ngày - 300 ngày tương ứng với việc người lao động làm từ đủ 120 ngày - 1 năm - 3 năm - 6 năm - 10 năm - trên 10 năm (ILO, *The Labour Protection Act in Thailand (1998)*, [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=49727](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=49727), truy cập ngày 06/06/2019).

<sup>26</sup> Nguyễn Thị Diệu Hồng (Vụ Lao động - Việc làm, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội), *Chính sách*



tiếp nhận đơn xin hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp; đồng thời ban hành quyết định hưởng trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động sau khi đã kiểm tra, đối chiếu quá trình đóng góp, báo cáo đăng ký thất nghiệp, quá trình tìm việc làm của người thất nghiệp; tổ chức chi trả chế độ bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động.

Cục Việc làm đặt ra các điều kiện và chính sách hướng dẫn thực hiện bảo hiểm thất nghiệp, như việc đăng ký thất nghiệp và trình diện, xác định việc làm phù hợp cho người thất nghiệp có bảo hiểm. Trên cơ sở đó, các Văn phòng dịch vụ việc làm (cơ quan dưới quyền của Cục Việc làm) chịu trách nhiệm về: Tiếp nhận đăng ký thất nghiệp của các lao động có bảo hiểm; lập hồ sơ đăng ký hưởng trợ cấp; phỏng vấn người thất nghiệp và tư vấn việc làm, giới thiệu việc làm phù hợp với năng lực của người lao động; phối hợp với Vụ Phát triển kỹ năng nghề khi người lao động có nhu cầu đào tạo kỹ năng nghề, sau đó cung cấp và bố trí việc làm cho người lao động đã kết thúc khóa đào tạo nghề của Cục Phát triển kỹ năng nghề.

Cục Phát triển kỹ năng nghề xem xét, xây dựng và triển khai các khóa đào tạo nghề cho người thất nghiệp, thông báo kết quả đào tạo của người thất nghiệp cho các cơ quan liên quan.

Vụ Phúc lợi và Bảo hộ lao động kiểm tra và giải quyết các tranh chấp trong việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa người lao động và chủ sử dụng lao động.

Điểm tiến bộ trong quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp ở Thái Lan là toàn bộ quá trình quản lý dữ liệu và thông tin của đối tượng đóng và hưởng bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện trên hệ thống trực tuyến, mỗi cơ quan đều có trách nhiệm tổ

chức, lưu trữ dữ liệu hồ sơ vào hệ thống trực tuyến để đảm bảo tính thống nhất. Đồng thời, tiền trợ cấp cũng được chuyển trực tiếp vào tài khoản cá nhân của đối tượng bảo hiểm để đảm bảo thuận tiện, dễ dàng cho người thụ hưởng. Một phần kết quả đạt được này là do trong quá trình thiết kế, triển khai chính sách bảo hiểm thất nghiệp, Thái Lan đã nhận được sự hỗ trợ kỹ thuật tích cực từ ILO, WB và chuyên gia Nhật Bản<sup>28</sup>. Chương trình bảo hiểm thất nghiệp ở Thái Lan được các chuyên gia quốc tế đánh giá cao trong việc gắn kết chặt chẽ với chính sách dạy nghề và tạo việc làm trong nước, có đặc điểm tương tự như chương trình bảo hiểm thất nghiệp của Hàn Quốc và Nhật Bản. Tuy nhiên, để tinh giản hệ thống cung cấp dịch vụ bảo hiểm thất nghiệp, có ý kiến đề xuất rằng nên tổ chức một cơ quan chịu trách nhiệm kết hợp ba nhiệm vụ bao gồm dịch vụ bảo hiểm thất nghiệp, dịch vụ việc làm và phát triển kỹ năng nghề cho người thất nghiệp<sup>29</sup>.

## 2. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Là thành viên ASEAN giống như Việt Nam, với những đặc điểm khá riêng biệt, Thái Lan đã thực hiện nhiều chính sách xã hội có hiệu quả trong việc giải quyết các vấn đề việc làm, trong đó có bảo hiểm thất nghiệp. Trong khu vực, Thái Lan là quốc gia đầu tiên triển khai chính sách bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc trên phạm vi toàn quốc. Qua nghiên cứu kinh nghiệm của Thái

<sup>28</sup> Nguyễn Thị Diệu Hồng (Vụ Lao động – Việc làm, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội), *Chính sách bảo hiểm thất nghiệp ở Thái Lan*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 318/2007, tr.51-52.

<sup>29</sup> ILO, *Nghiên cứu so sánh kinh nghiệm thực hiện bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm việc làm khu vực châu Á và trên thế giới*, John Carter, Michel Bédard, Celine Peyron Bista, Văn phòng ILO khu vực châu Á và Thái Bình Dương, 2013, tr. 154.



Lan về hoạch định và thực thi chính sách bảo hiểm thất nghiệp, có thể rút ra một số gợi mở nhằm hoàn thiện chính sách, pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp của Việt Nam trong thời gian tới.

### **2.1. Về điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp**

Quy định trong Luật An sinh xã hội của Thái Lan năm 2015 về bổ sung trường hợp hưởng bảo hiểm thất nghiệp là một trong những điểm mới tiên bộ mà Việt Nam cần học hỏi từ Thái Lan. Cụ thể, cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần bổ sung thêm trường hợp người lao động có thể được hưởng trợ cấp thất nghiệp nếu người sử dụng lao động dừng hoạt động sản xuất, kinh doanh trong một thời gian tạm thời, ví dụ như do lũ lụt hoặc một sự kiện bất khả kháng.

Mặc dù hiện tại, khoản 3 Điều 98 của Bộ luật Lao động năm 2012 có quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động vẫn phải trả lương cho người lao động theo mức thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng trong khoảng thời gian ngừng việc vì lý do khách quan; tuy nhiên, quy định này ít có tính khả thi. Trên thực tế, do trong thời gian này bản thân doanh nghiệp cũng gặp khó khăn dẫn đến phải tạm thời ngừng sản xuất, kinh doanh, họ thường thỏa thuận với người lao động để tạm hoãn hợp đồng lao động, nhằm tránh nghĩa vụ trả lương, thậm chí là cả nghĩa vụ đóng bảo hiểm nếu thời gian ngừng kinh doanh kéo dài.

Như vậy, việc bổ sung quy định về quyền hưởng trợ cấp thất nghiệp của người lao động trong trường hợp người sử dụng lao động tạm ngừng sản xuất, kinh doanh vì lý do khách quan sẽ góp phần bảo đảm quyền lợi của người lao động, hỗ trợ doanh nghiệp và thị trường lao động nói chung khi

doanh nghiệp gặp khó khăn mà không đảm bảo được việc làm thường xuyên cho người lao động.

### **2.2. Về chế độ hưởng bảo hiểm thất nghiệp**

So với Việt Nam, Thái Lan đã đặt ra quy định chi tiết về thụ hưởng trợ cấp thất nghiệp khác nhau giữa trường hợp người lao động chủ động thôi việc với trường hợp người lao động bị người sử dụng lao động cho thôi việc (thôi việc bị động). Theo đó, người lao động chủ động thôi việc chỉ được mức trợ cấp bằng 3/5 trong thời gian tối đa bằng 1/2 so với trường hợp còn lại. Trong khi đó, Việt Nam không quy định khác nhau về thụ hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp (trong đó có trợ cấp thất nghiệp) giữa hai trường hợp nói trên. Rõ ràng, việc xác định nguyên nhân chấm dứt việc làm của người lao động là cần thiết đối với việc thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp. Quy định này ở Thái Lan đã đem lại được những lợi ích nhất định, một mặt đảm bảo tính công bằng của chính sách, mặt khác có thể tiết kiệm được một phần chi trợ cấp thất nghiệp. Tuy nhiên, muốn xác định được nguyên nhân nghỉ việc để giải quyết chế độ bảo hiểm thất nghiệp trước hết phải có bộ tiêu chí cụ thể, chính xác, gắn liền với việc đẩy mạnh công tác quản lý lao động.

Mặt khác, sự điều chỉnh linh hoạt trong chế độ bảo hiểm thất nghiệp khi có các điều kiện khách quan (khủng hoảng kinh tế, thiệt hại từ thiên tai) làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến thị trường lao động cũng là bài học mà Việt Nam cần rút ra từ kinh nghiệm của Thái Lan năm 2008 và 2011. Kinh tế và lao động Việt Nam mang những nét đặc thù nhất định như lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ trọng 15% trong cơ cấu



kinh tế<sup>30</sup>, thu hút vào đó một tỷ lệ tương ứng người tham gia vào lực lượng lao động; những người lao động tự chủ (mặc dù chỉ kinh doanh nhỏ lẻ) cũng chiếm một tỷ lệ khá lớn trong cơ cấu lao động hoặc làm các công việc có hàm lượng kỹ thuật thấp ở khu vực phi chính thức. Điều này dẫn đến mặc dù chất lượng việc làm còn nhiều hạn chế xong tỷ lệ thất nghiệp ở Việt Nam luôn ở mức thấp hơn nhiều so với các nước phát triển<sup>31</sup>. Tuy nhiên, trong tương lai, khi nền kinh tế Việt Nam tiếp tục chuyển dịch cơ cấu sang các ngành công nghiệp và dịch vụ, trong tình hình chung của kinh tế thế giới liên tục biến động, mức độ ảnh hưởng của các cuộc khủng hoảng kinh tế khu vực và thế giới đến thị trường lao động Việt Nam sẽ rất lớn. Như vậy, biến động kinh tế quốc tế cùng với ảnh hưởng nặng nề của biến đổi khí hậu ở một nước có bờ biển dài như Việt Nam<sup>32</sup> là nguy cơ dẫn đến những tác động tiêu cực đến thị trường lao động ở Việt Nam mà các nhà hoạch định chính sách cần dự liệu, từ đó có thể đưa ra các điều chỉnh chính sách kịp thời, bao gồm cả chính sách về bảo hiểm thất nghiệp để đảm bảo quyền về việc làm và thu nhập cho người lao động ở nước ta.

Ngoài ra, chúng ta cũng phải rút kinh nghiệm từ khó khăn mà cả Việt Nam và

Thái Lan đều gặp phải trong quá trình thực thi chính sách về bảo hiểm thất nghiệp: Sự tập trung chủ yếu vào bù đắp thu nhập từ khoản trợ cấp thất nghiệp hơn là hỗ trợ người lao động nhanh chóng quay trở lại thị trường lao động; người lao động chưa thật sự mặn mà với các chế độ quan trọng của bảo hiểm thất nghiệp như tư vấn, giới thiệu việc làm và hỗ trợ đào tạo. Theo đó, đối với chế độ tư vấn, giới thiệu việc làm, Việt Nam cần mở rộng mạng lưới với các doanh nghiệp trong kết nối, tăng cường chia sẻ thông tin giữa các trung tâm dịch vụ việc làm về nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trong và ngoài địa bàn; nâng cao năng lực cho cán bộ trung tâm dịch vụ việc làm về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng tư vấn; có thí điểm giao chỉ tiêu và thưởng khuyến khích cho tư vấn viên khi giới thiệu việc làm thành công cho người lao động; đa dạng hóa các kênh thông tin về thị trường lao động và nhu cầu tuyển dụng việc làm, ngành nghề đào tạo: Qua tổng đài nhắn tin, email, fanpage, facebook... Đối với chế độ hỗ trợ đào tạo nghề, cần sửa đổi theo hướng lồng ghép với chế độ hỗ trợ cho người sử dụng lao động để đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề nhằm duy trì việc làm cho người lao động. Cụ thể: Mở rộng đối tượng được hỗ trợ đào tạo nghề cho người lao động đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp nhưng có nguy cơ bị thất nghiệp do trình độ, kỹ năng, độ tuổi không đáp ứng yêu cầu công việc...; bổ sung danh mục các ngành nghề được hỗ trợ đào tạo phù hợp với các nhóm đối tượng khác nhau (theo nhóm tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn kỹ thuật, vùng miền và nhu cầu thị trường lao động); đổi mới và đa dạng hóa hình thức đào tạo (liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp...); sửa đổi mức hỗ trợ và

<sup>30</sup> Tổng cục Thống kê, *Tổng quan kinh tế - xã hội Việt Nam năm 2018*, nguồn: <https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=382&idmid=2&ItemID=19041>, truy cập ngày 06/06/2019.

<sup>31</sup> Mai Đan, *Chất lượng việc làm của Việt Nam còn hạn chế*, Thời báo Tài chính Việt Nam Online, nguồn: <http://thoibaotaichinhvietnam.vn/pages/xa-hoi/2018-08-01/chat-luong-viec-lam-cua-viet-nam-con-han-che-60512.aspx>, truy cập ngày 06/06/2019.

<sup>32</sup> Minh Quân, *Biến đổi khí hậu đã tác động đến Việt Nam*, Báo Lao động, nguồn: <https://laodong.vn/doi-song-xa-hoi/bien-doi-khi-hau-da-tac-dong-den-viet-nam-nhu-the-nao-515777.ldo>, truy cập ngày 06/06/2019.



thời gian hỗ trợ (trong Quyết định số 77/2014/QĐ-TTg) theo tổng kinh phí hỗ trợ tham gia khóa đào tạo nghề (không quy định tiền hỗ trợ theo tháng và thời gian); tăng mức hỗ trợ phù hợp với thực tế; có biện pháp theo dõi tình trạng việc làm và hiệu quả đào tạo nghề của học viên sau khi tốt nghiệp; hỗ trợ giảm mức đóng bảo hiểm thất nghiệp cho doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất, kinh doanh, không đủ khả năng trả lương cho người lao động và đóng các loại bảo hiểm, có nguy cơ phải sa thải người lao động...

### **2.3. Quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp**

Một trong những thành công của chính sách bảo hiểm thất nghiệp ở Thái Lan là do việc hiện đại hóa hệ thống hành chính an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm thất nghiệp nói riêng. Có thể nói, Thái Lan là quốc gia thành công trong việc xây dựng hệ thống quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp theo mô hình của các nước phát triển, việc quản lý bảo hiểm thất nghiệp đã được thống nhất trên một cơ sở dữ liệu quốc gia, mọi người dân có thể tra cứu hoặc truy cập để xác định đối tượng và nội dung chế độ thụ hưởng. Hệ thống này cũng cho phép các cơ quan quản lý nói chung và cơ quan quản lý bảo hiểm thất nghiệp nói riêng có thể tra cứu được toàn bộ thông tin cá nhân của người tham gia bảo hiểm qua mã số an sinh xã hội thống nhất và giúp cơ quan trung ương kiểm soát toàn bộ hoạt động chi của địa phương mà không cần phải cử đội ngũ cán bộ giám sát. Những năm qua, Việt Nam đã có nhiều cải cách, song để có thể xây dựng và phát triển một nền hành chính an sinh xã hội hiện đại thì còn nhiều vấn đề cần nỗ lực.

Hiện đại hóa quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp gắn liền với việc nỗ lực ở nhiều mặt như: Hoàn thiện các quy trình tác nghiệp và quản lý thông tin, tăng cường dịch vụ cho khách hàng theo hướng minh bạch và thuận tiện; xây dựng mã định danh thống nhất cho những người tham gia và thụ hưởng liên kết với hệ thống quản lý dân cư. Mục tiêu cuối cùng không chỉ là nhằm tăng cường quản lý và thu phí từ cộng đồng doanh nghiệp đang lớn nhanh về mặt số lượng, mà còn để xây dựng một hệ thống an sinh xã hội chất lượng cao và phát triển môi trường đầu tư, kinh doanh một cách hiệu quả. Để làm được việc này (tương tự như ở Thái Lan những năm trước đây), Việt Nam phải có sự điều phối tốt hơn giữa các cơ quan chính phủ. Việc phân chia công việc hiện tại giữa Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính còn chồng chéo trong ban hành chính sách cho đến tổ chức thực hiện và điều phối có thể tạo rào cản nhất định cho công tác quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp.

### **Kết luận**

Việc áp dụng chính sách bảo hiểm thất nghiệp ở các quốc gia khác nhau thường có khác biệt nhất định về phương thức và nội dung thực hiện, tùy thuộc vào nhu cầu bức bách của riêng từng nơi trong việc đảm bảo việc làm của người lao động, cũng như khả năng tài chính và năng lực quản lý có thể đáp ứng. Tuy nhiên, việc tìm hiểu và rút ra những bài học kinh nghiệm từ Thái Lan là một quốc gia cùng khu vực với những điều kiện kinh tế - xã hội tương đồng nhất định sẽ đem lại những gợi ý tốt cho Việt Nam để hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi chính sách, pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian tới.