PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP - CƠ CHẾ HỖ TRỢ NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ ẢNH HƯỞNG BỞI CHUYỂN ĐỔI SỐ

TRẦN THỊ KIM ANH
Khoa Luật và Quản lý,
Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh,
Đại học Thái Nguyên

Nhận bài ngày 07/11/2025. Sửa chữa xong 20/12/2025. Duyệt đăng 29/12/2025.

Abstract

In the context of rapid global digital transformation, Vietnam's labor market is undergoing profound structural changes. Many traditional jobs are being replaced by technology, while emerging occupations requiring digital competencies remain insufficiently supplied. In this situation, unemployment insurance has become an essential policy tool that helps displaced workers stabilize their livelihoods and reintegrate into the labor market. This article analyzes the current legal framework governing unemployment insurance, evaluates its role in supporting workers affected by digital transformation, and proposes several measures to improve the law. These measures aim to expand coverage, strengthen vocational training, and enhance the application of digital technologies in management, payment systems, and job-matching services.

Keywords: *Digital transformation, labor law, labor market, social security policy, unemployment insurance, vocational support.*

1. Đặt vấn đề

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số đang tạo ra những biến đổi sâu rộng đối với mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội, trong đó có thị trường lao động. Tại Việt Nam, nhiều doanh nghiệp đang đẩy mạnh tự động hóa, số hóa quy trình sản xuất và áp dụng trí tuệ nhân tạo trong quản lý, dẫn đến sự sụt giảm nhu cầu lao động phổ thông và gia tăng nhu cầu nhân lực có trình độ kỹ thuật cao. Sự thay đổi này mang lại cơ hội nhưng đồng thời cũng làm gia tăng rủi ro thất nghiệp, đặc biệt đối với nhóm lao động thiếu kỹ năng số hoặc làm việc trong các ngành nghề truyền thống. Trước bối cảnh đó, chính sách bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) là một trong ba trụ cột của hệ thống an sinh xã hội Việt Nam, đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi và hỗ trợ người lao động bị mất việc làm. Không chỉ đơn thuần là công cụ bù đắp thu nhập, BHTN còn hướng tới mục tiêu dài hạn là tái tạo việc làm, hỗ trợ học nghề và thích ứng với sự thay đổi của nền kinh tế số. Tuy nhiên, thực tiễn triển khai cho thấy khung pháp luật về BHTN vẫn còn một số hạn chế, chưa bao phủ hết các nhóm lao động mới phát sinh từ quá trình chuyển đổi số như lao động tự do, lao động nền tảng hoặc làm việc trực tuyến. Bài viết này tập trung làm rõ cơ sở pháp lý của chính sách BHTN, phân tích vai trò của nó trong hỗ trợ người lao động bị ảnh hưởng bởi chuyển đổi số, đồng thời đề xuất định hướng hoàn thiện pháp luật nhằm nâng cao hiệu quả thực thi trong giai đoạn mới.

2. Cơ sở lý luận và khung pháp lý về bảo hiểm thất nghiệp hiện hành

2.1. Cơ sở lý luận về bảo hiểm thất nghiệp

Bảo hiểm thất nghiệp là là loại hình bảo hiểm bắt buộc do Nhà nước tổ chức mà người lao động, người sử dụng lao động tham gia để hỗ trợ duy trì việc làm, đào tạo, tư vấn, giới thiệu việc làm và bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi bị mất việc làm trên cơ sở đóng vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp" [5]. BHTN là một trong những chính sách an sinh xã hội quan trọng nhằm bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi bị mất việc làm, đồng thời hỗ trợ họ tìm kiếm việc làm mới và nâng

Email: kimanh.lkt@tueba.edu.vn

cao kỹ năng nghề nghiệp. Xét về bản chất, BHTN là một cơ chế chia sẻ rủi ro giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động, dựa trên nguyên tắc đóng - hưởng và bảo đảm công bằng xã hội. Từ góc độ kinh tế - xã hội, BHTN có hai chức năng cơ bản: - Chức năng bảo vệ: giúp người lao động giảm thiểu tác động tiêu cực của thất nghiệp đối với thu nhập và đời sống; - Chức năng điều tiết: góp phần ổn định thị trường lao động, khuyến khích người lao động sớm quay trở lại làm việc, đồng thời hỗ trợ doanh nghiệp duy trì việc làm trong giai đoạn khó khăn.

2.2. Khung pháp lý về bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam

Tại Việt Nam, khung pháp lý về BHTN được hình thành và hoàn thiện qua nhiều giai đoạn. BHTN được chính thức triển khai từ năm 2009 theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006, sau đó được tách thành một chính sách độc lập trong Luật Việc làm năm 2013 [4]. Mới đây, Luật Việc làm (sửa đổi) số 74/2025/QH15 đã được ban hành, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2026, thay thế Luật Việc làm số 38/2013/QH13 [5]. Các văn bản hướng dẫn thi hành chủ yếu gồm: - 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 (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 61/2020/NĐ-CP ngày 29/5/2020); - Thông tư số 28/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định 28/2015/NĐ-CP; - Các văn bản hướng dẫn liên quan đến quy trình chi trả, quản lý quỹ và hoạt động của trung tâm dịch vụ việc làm. Từ 01/01/2026, phạm vi người bắt buộc tham gia BHTN được mở rộng theo Điều 31 Luật Việc làm 2025, bao gồm: Người làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn hoặc có thời hạn từ 01 tháng trở lên (trước đây là từ 03 tháng); Người làm việc không trọn thời gian, nếu có tiền lương từ mức tối thiểu trở lên; Các chức danh quản lý có hưởng lương như: thành viên HĐQT, tổng giám đốc, giám đốc, kiểm soát viên doanh nghiệp, người đại diện phần vốn nhà nước, thành viên ban kiểm soát hợp tác xã… [4], [5]. So với quy định trước năm 2026, phạm vi này bổ sung nhóm lao động bán thời gian và người quản lý hưởng lương, phản ánh thực tiễn thị trường lao động đa dạng hiện nay.

2.3. Vai trò của bảo hiểm thất nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số

Chính sách BHTN đã khẳng định vai trò là một trụ cột quan trọng trong hệ thống an sinh xã hội của Việt Nam, góp phần bảo đảm đời sống cho người lao động bị mất việc làm, hỗ trợ doanh nghiệp vượt qua khó khăn, đồng thời là công cụ hữu hiệu giúp Nhà nước quản trị và điều tiết thị trường lao động (Hữu Bắc, 2025). Trong bối cảnh chuyển đổi số, vai trò của BHTN càng được khẳng định ở ba khía cạnh: - BHTN là công cụ bảo đảm an sinh, giúp người lao động giảm thiểu tác động tiêu cực từ sự thay đổi cơ cấu nghề nghiệp, đặc biệt khi công nghệ thay thế lao động giản đơn; - BHTN là đòn bẩy cho phát triển nguồn nhân lực số, thông qua các chương trình hỗ trợ học nghề, đào tạo lại, giúp người lao động nâng cao kỹ năng và tiếp cận việc làm mới trong nền kinh tế số; - BHTN góp phần ổn định xã hội và điều tiết thị trường lao động, giúp giảm thiểu thất nghiệp dài hạn và thúc đẩy dịch chuyển lao động theo hướng hiệu quả hơn. BHTN giúp phân phối lại thu nhập giữa những người lao động và thực hiện công bằng xã hội.

Như vậy, hệ thống pháp luật về BHTN hiện hành vừa thể hiện tính nhân văn, vừa là công cụ chính sách quan trọng để thực hiện mục tiêu phát triển bền vững và thích ứng với xu thế chuyển đổi số. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu mới, pháp luật về BHTN cần tiếp tục được hoàn thiện theo hướng linh hoạt, toàn diện và ứng dụng mạnh mẽ công nghệ số trong quản lý, giám sát cũng như hỗ trợ người lao động.

3. Thực trạng và những hạn chế trong thực thi pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp hiện nay

3.1. Thực trạng thực thi pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

Kể từ khi chính thức triển khai năm 2009, chính sách BHTN ở Việt Nam đã từng bước đi vào đời sống, trở thành một trụ cột quan trọng trong hệ thống an sinh xã hội. Theo số liệu của Bảo hiểm Xã hội Việt Nam, đến năm 2024, số người tham gia BHTN khoảng 16,093 triệu người, tăng 8,8% so với năm 2023, đạt khoảng 34,18% lực lượng lao động trong độ tuổi [1]. Mỗi năm, Quỹ BHTN hỗ trợ hàng trăm nghìn người lao động mất việc thông qua các chế độ trợ cấp, tư vấn và học nghề. Về cơ bản, chính sách BHTN đã đạt được một số kết quả đáng ghi nhận: - Mở rộng độ bao phủ: đối tượng tham gia BHTN ngày càng tăng, đặc biệt trong khu vực doanh nghiệp tư nhân và FDI; - Cải thiện quy trình giải quyết chế độ: thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp đã được đơn giản hóa và số hóa, người lao động có thể nộp hồ sơ trực

tuyến qua Cổng Dịch vụ công quốc gia; - Phát huy vai trò của trung tâm dịch vụ việc làm: các trung tâm đã trở thành cầu nối quan trọng trong tư vấn, giới thiệu việc làm và hỗ trợ đào tạo nghề cho người thất nghiệp; - Tăng cường tính chủ động trong đào tạo lại lao động: nhiều địa phương đã triển khai các khóa học ngắn hạn, giúp người lao động nhanh chóng chuyển đổi nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động số [3, tr. 36]. Nhìn chung, hệ thống BHTN đã thể hiện vai trò quan trọng trong việc ổn định đời sống người lao động, hỗ trợ tái hòa nhập thị trường và góp phần duy trì trật tự an sinh xã hội trong bối cảnh kinh tế - công nghệ biến động nhanh chóng.

3.2. Những hạn chế, bất cập trong thực thi pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp

Mặc dù đạt được những kết quả nhất định, song việc thực thi pháp luật về BHTN hiện nay vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số đang tác động mạnh mẽ đến cơ cấu việc làm. Các hạn chế chủ yếu bao gồm:

3.2.1. Phạm vi bao phủ còn hạn chế và chưa thực sự toàn diện.

Tỷ lệ người lao động tham gia BHTN chủ yếu tập trung ở khu vực có quan hệ lao động chính thức, trong khi khu vực phi chính thức, lao động tự do, thời vụ hoặc lao động không trọn thời gian vẫn chưa được bao phủ. Điều này dẫn đến khoảng trống an sinh lớn cho nhóm lao động yếu thế - những người dễ bị mất việc nhất trong biến động kinh tế. Nguyên nhân chủ yếu là do quy định pháp lý trước đây còn bó hẹp về đối tượng bắt buộc tham gia và chưa có cơ chế linh hoạt để khuyến khích khu vực phi chính thức tham gia tự nguyện.

3.2.2. Tình trạng nợ, trốn đóng và chậm đóng bảo hiểm thất nghiệp vẫn diễn ra phổ biến

Nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ, hộ kinh doanh cá thể, cố tình không thực hiện hoặc trì hoãn nghĩa vụ đóng BHTN cho người lao động. Việc xử lý vi phạm còn thiếu kiên quyết, mức xử phạt hành chính chưa đủ sức răn đe, dẫn đến tình trạng nợ đọng kéo dài, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động. Trong năm 2024 và 4 tháng đầu năm 2025, toàn hệ thống BHXH Việt Nam đã thực hiện thanh tra, kiểm tra tại 22.928 đơn vị. Tổng số tiền các đơn vị được thanh tra kiểm tra chậm đóng trước khi có quyết định thanh tra kiểm tra là 2.106,8 tỉ đồng; số tiền thu hồi được trong thời gian thanh tra kiểm tra là 1.099,8 tỉ đồng [2].

3.2.3. Thủ tục hành chính và quy trình giải quyết chế độ còn phức tạp

Mặc dù đã được cải thiện trong những năm gần đây nhưng quy trình nộp, xét duyệt và chi trả trợ cấp thất nghiệp tại nhiều địa phương vẫn còn chậm trễ, thủ công, thiếu tính kết nối điện tử giữa cơ quan bảo hiểm xã hội, trung tâm dịch vụ việc làm và người lao động. Một số trường hợp người lao động phải chờ đợi kéo dài hoặc gặp khó khăn trong việc hoàn thiện hồ sơ do quy định chưa thống nhất giữa các cơ quan.

3.2.4. Hoạt động hỗ trợ việc làm và đào tạo nghề cho người thất nghiệp chưa đạt hiệu quả mong đợi

Phần lớn người hưởng trợ cấp thất nghiệp hiện nay chưa quay lại thị trường lao động thông qua hệ thống giới thiệu việc làm hoặc đào tạo nghề. Tỷ lệ người được hỗ trợ học nghề còn rất thấp so với tổng số người hưởng trợ cấp, do nội dung đào tạo chưa gắn với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp, thời gian học nghề ngắn, cơ sở vật chất và đội ngũ giảng viên tại trung tâm việc làm còn hạn chế. Bên cạnh đó, việc theo dõi, đánh giá hiệu quả sau đào tạo chưa được thực hiện thường xuyên.

3.2.5. Công tác tuyên truyền và nâng cao nhận thức pháp luật còn hình thức

Nhiều người lao động, đặc biệt ở khu vực nông thôn, vùng sâu vùng xa vẫn chưa hiểu rõ quyền lợi và nghĩa vụ khi tham gia BHTN, thậm chí có tâm lý coi đây là khoản đóng bắt buộc chứ không phải là một chính sách hỗ trợ hữu ích. Hoạt động truyền thông, phổ biến pháp luật chưa được triển khai rộng rãi, thiếu tính tương tác và chưa phù hợp với đặc điểm từng nhóm đối tượng.

3.2.6. Hạ tầng dữ liệu và ứng dụng công nghệ trong quản lý còn yếu

Hệ thống thông tin quản lý BHTN chưa tích hợp dữ liệu lớn (Big Data) hoặc trí tuệ nhân tạo (AI) trong việc dự báo thất nghiệp, phân tích nhu cầu việc làm, khiến công tác điều hành, giám sát và hỗ trợ người lao động còn chậm. Những hạn chế nêu trên cho thấy việc thực thi pháp luật về BHTN ở Việt Nam vẫn chưa đạt hiệu quả mong muốn, đặc biệt trong bối cảnh thị trường lao động đang thay đổi

nhanh chóng bởi tác động của chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và dịch chuyển lao động. Do đó, khi Luật Việc làm (sửa đổi) 2025 chính thức có hiệu lực từ ngày 01/01/2026, việc tăng cường thực thi, hoàn thiện cơ chế phối hợp và nâng cao năng lực quản lý nhà nước là yêu cầu cấp thiết để đảm bảo chính sách BHTN thực sự trở thành trụ cột an sinh xã hội bền vững và hiệu quả.

3.3. Nguyên nhân của những hạn chế

Những hạn chế, bất cập trong thực thi pháp luật về BHTN hiện nay xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, cả khách quan và chủ quan, liên quan đến cơ chế pháp lý, năng lực tổ chức thực hiện cũng như nhận thức của các chủ thể tham gia.

3.3.1. Hệ thống pháp luật và chính sách về bảo hiểm thất nghiệp chưa thật sự đồng bộ, thiếu tính dự báo

Mặc dù đã có nhiều sửa đổi, bổ sung qua các giai đoạn nhưng một số quy định của Luật Việc làm 2013 và các văn bản hướng dẫn vẫn chưa theo kịp thực tiễn phát triển của thị trường lao động, đặc biệt là sự xuất hiện của các mô hình việc làm mới như lao động nền tảng số, làm việc từ xa hoặc hợp đồng linh hoạt. Cách tiếp cận chính sách vẫn thiên về bảo đảm trợ cấp hơn là hỗ trợ tái việc làm, dẫn đến phạm vi bao phủ hạn chế và tính bền vững của quỹ chưa cao.

3.3.2. Công tác tổ chức thực hiện còn thiếu tính phối hợp và thống nhất

Sự phối hợp giữa các cơ quan liên quan như Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các địa phương, các trung tâm dịch vụ việc làm chưa thật sự chặt chẽ. Việc trao đổi, chia sẻ thông tin giữa các bên còn rời rạc, gây khó khăn trong việc quản lý, theo dõi và xử lý hồ sơ của người lao động. Nhiều địa phương còn lúng túng trong việc áp dụng các quy định mới hoặc xử lý tình huống phát sinh.

3.3.3. Nguồn nhân lực và năng lực quản lý còn hạn chế

Đội ngũ cán bộ làm công tác BHTN ở nhiều địa phương chưa được đào tạo chuyên sâu, trong khi khối lượng công việc ngày càng tăng. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quy trình nghiệp vụ chưa đồng đều giữa các tỉnh, dẫn đến chênh lệch về hiệu quả giải quyết chế độ. Một số nơi vẫn còn tình trạng xử lý hồ sơ chậm, sai sót trong xác định mức hưởng hoặc thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp.

3.3.4. Hạ tầng công nghệ thông tin chưa đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

Hệ thống dữ liệu BHTN hiện nay vẫn đang trong quá trình hoàn thiện, chưa tích hợp thống nhất giữa các cơ quan, chưa khai thác hiệu quả dữ liệu lớn (Big Data) hay trí tuệ nhân tạo (AI) để dự báo, phân tích xu hướng thất nghiệp và nhu cầu việc làm. Điều này làm giảm tính chủ động của cơ quan quản lý trong việc điều hành quỹ, hỗ trợ người lao động và dự báo chính sách.

3.3.5. Nhận thức và ý thức tuân thủ pháp luật của các chủ thể tham gia còn hạn chế

Một bộ phận người lao động chưa hiểu rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình khi tham gia BHTN; nhiều người chỉ quan tâm đến việc nhận trợ cấp mà chưa coi trọng quyền được tư vấn, học nghề hay tìm việc làm mới. Về phía doanh nghiệp, vẫn còn tình trạng né tránh hoặc trốn đóng BHTN, coi đây là gánh nặng tài chính hơn là trách nhiệm xã hội.

3.3.6. Công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm chưa đủ mạnh

Việc thanh tra chuyên ngành Lao động - Bảo hiểm xã hội vẫn còn thiếu nhân lực và phương tiện kỹ thuật, trong khi hành vi trốn đóng, chậm đóng diễn ra tinh vi và kéo dài. Hình thức xử phạt hành chính hiện hành chưa tương xứng với mức độ vi phạm, chưa có cơ chế buộc doanh nghiệp bồi hoàn quyền lợi cho người lao động bị ảnh hưởng.

3.3.7. Nguồn lực tài chính cho hoạt động bảo hiểm thất nghiệp chưa được phân bổ hợp lý

Một phần đáng kể của quỹ BHTN được dành chi trả trợ cấp ngắn hạn, trong khi nguồn kinh phí cho các hoạt động hỗ trợ việc làm, đào tạo nghề hoặc chuyển đổi nghề nghiệp còn hạn chế. Điều này khiến chính sách BHTN chưa phát huy được vai trò kép là "an sinh - tái tạo việc làm" mà chủ yếu mới dừng ở chức năng bù đắp thu nhập tạm thời.

3.3.8. Tác động của bối cảnh kinh tế - xã hội và chuyển đổi số

Quá trình hội nhập quốc tế, tự động hóa và chuyển đổi số đang làm thay đổi nhanh chóng cơ cấu

việc làm, dẫn đến tình trạng mất việc mang tính cơ cấu mà hệ thống BHTN chưa kịp điều chỉnh để bao phủ và hỗ trợ phù hợp. Ngoài ra, sự dịch chuyển lao động giữa các ngành nghề, vùng miền và khu vực kinh tế cũng khiến công tác quản lý, cập nhật dữ liệu BHTN gặp nhiều khó khăn. Tổng hợp các nguyên nhân trên cho thấy, những hạn chế trong thực thi pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp không chỉ xuất phát từ khâu kỹ thuật và tổ chức thực hiện mà còn do chưa có sự đổi mới đồng bộ về tư duy chính sách và phương thức quản lý. Vì vậy, trong giai đoạn tới, khi Luật Việc làm (sửa đổi) năm 2025 chính thức có hiệu lực cần đặc biệt chú trọng tới việc hoàn thiện hạ tầng số, nâng cao năng lực cán bộ, tăng cường thanh tra, giám sát và đẩy mạnh tuyên truyền nhận thức nhằm bảo đảm chính sách BHTN phát huy đầy đủ vai trò là một trụ cột quan trọng của hệ thống an sinh xã hội hiện đại và bền vững.

4. Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả hỗ trợ người lao động bị ảnh hưởng bởi chuyển đổi số

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, cơ cấu việc làm và phương thức lao động tại Việt Nam thay đổi nhanh chóng, kéo theo những thách thức mới đối với hệ thống BHTN. Nhiều ngành nghề truyền thống thu hẹp, trong khi các mô hình việc làm mới như lao động nền tảng, làm việc tự do (freelancer), làm việc từ xa hoặc hợp đồng ngắn hạn gia tăng nhanh chóng. Để BHTN thực sự phát huy vai trò là công cụ bảo vệ và hỗ trợ người lao động trong thời kỳ số hóa cần triển khai đồng bộ các nhóm giải pháp sau:

4.1. Hoàn thiện khung pháp lý về bảo hiểm thất nghiệp theo hướng linh hoạt và bao trùm hơn

Cần rà soát, sửa đổi và ban hành các quy định hướng dẫn thi hành Luật Việc làm (sửa đổi) 2025, đảm bảo bao phủ cả nhóm lao động phi truyền thống như người làm việc trên nền tảng số, lao động ngắn hạn, thời vụ, và làm việc tự do có thu nhập ổn định. Bên cạnh đó, cần thiết kế cơ chế tham gia BHTN tự nguyện linh hoạt, cho phép nhóm lao động này đóng theo mức thu nhập và được hưởng quyền lợi tương ứng. Ngoài ra, cần quy định rõ trách nhiệm của các doanh nghiệp công nghệ và nền tảng số trong việc đóng, khấu trừ và kê khai BHTN cho người lao động hoặc đối tác hoạt động thường xuyên trên hệ thống. Việc này giúp giảm rủi ro thất nghiệp trong lĩnh vực kinh tế số và bảo đảm tính công bằng giữa các nhóm lao động.

4.2. Hiện đại hóa công tác quản lý, ứng dụng mạnh mẽ công nghệ số trong thực thi pháp luật bảo hiểm thất nghiệp

Đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý BHTN, xây dựng cơ sở dữ liệu tập trung, thống nhất và liên thông giữa cơ quan Bảo hiểm xã hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các Trung tâm Dịch vụ việc làm. Hệ thống này cần ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data) và phân tích dự báo (Predictive Analytics) để: Dự báo xu hướng thất nghiệp theo ngành, vùng, độ tuổi; Phân tích nhu cầu đào tạo, kỹ năng của người lao động; Cung cấp dịch vụ tư vấn, giới thiệu việc làm trực tuyến tự động; Giám sát đóng - hưởng BHTN theo thời gian thực, hạn chế gian lận và chậm trễ. Cùng với đó, cần đơn giản hóa thủ tục hành chính, triển khai dịch vụ công trực tuyến toàn trình trong đăng ký, nộp hồ sơ và nhận trợ cấp, giúp người lao động tiếp cận nhanh chóng, minh bạch và thuận tiện hơn.

4.3. Nâng cao chất lượng chính sách đào tạo, bồi dưỡng và chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động

Cần đổi mới chính sách hỗ trợ học nghề cho người thất nghiệp theo hướng "học để thích ứng" chứ không chỉ "học để có việc". Các chương trình đào tạo phải gắn với nhu cầu của doanh nghiệp và xu hướng thị trường lao động số, ưu tiên các kỹ năng số cơ bản như: thương mại điện tử, quản trị nền tảng trực tuyến, lập trình, phân tích dữ liệu, marketing số, dịch vụ khách hàng trên nền tảng số… Nhà nước nên tăng cường hợp tác công - tư (PPP) với doanh nghiệp công nghệ, trường nghề và tổ chức quốc tế để phát triển các khóa học ngắn hạn, linh hoạt, có chứng chỉ số hóa, dễ cập nhật và công nhận trên toàn quốc. Bên cạnh đó, cần mở rộng đối tượng được hỗ trợ học nghề sang cả người lao động đang có nguy cơ mất việc do tự động hóa hoặc thay đổi mô hình sản xuất.

4.4. Nâng cao hiệu quả công tác tư vấn, giới thiệu việc làm trong môi trường số

Các trung tâm dịch vụ việc làm cần được nâng cấp hạ tầng công nghệ và nhân lực, triển khai nền tảng "trung tâm việc làm điện tử" (E-Job Center) có thể kết nối trực tuyến người lao động - doanh nghiệp - cơ quan quản lý. Hệ thống này có thể cung cấp: Hồ sơ việc làm điện tử của người lao động; Cơ sở dữ liệu tuyển dụng của doanh nghiệp; Dịch vụ tư vấn nghề nghiệp tự động; Gợi ý việc làm theo kỹ năng, vị trí và khu vực sinh sống… Bên cạnh đó, cần tăng cường hợp tác với doanh nghiệp nền tảng (như Grab, Shopee, TikTok, Zalo...) để chia sẻ dữ liệu và hỗ trợ người lao động dịch chuyển sang các lĩnh vực kinh tế số.

4.5. Đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp trong thời đại số

Công tác tuyên truyền cần chuyển đổi từ hình thức truyền thống sang truyền thông đa phương tiện, mạng xã hội và nền tảng số. Cần xây dựng cổng thông tin điện tử BHTN thân thiện, cung cấp thông tin minh bạch về quyền lợi, quy trình, mức hưởng và nghĩa vụ tham gia. Đặc biệt, nên triển khai các chiến dịch truyền thông trực tuyến hướng đến nhóm lao động trẻ, lao động nền tảng và doanh nghiệp vừa và nhỏ, giúp họ hiểu rằng BHTN không chỉ là khoản đóng bắt buộc mà là cơ chế bảo vệ dài hạn và đầu tư cho tương lai nghề nghiệp.

4.6. Tăng cường thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm bằng công nghệ

Xây dựng hệ thống cảnh báo sớm về tình trạng nợ, trốn đóng hoặc chậm đóng BHTN thông qua dữ liệu liên thông với cơ quan thuế, ngân hàng và doanh nghiệp. Ứng dụng AI và phân tích dữ liệu rủi ro để tự động phát hiện các dấu hiệu bất thường trong quá trình đóng - hưởng. Đồng thời, tăng mức xử phạt và bổ sung chế tài buộc doanh nghiệp vi phạm bồi hoàn quyền lợi cho người lao động nhằm nâng cao tính răn đe và công bằng xã hội.

4.7. Phát triển cơ chế dự báo và ứng phó linh hoạt với biến động việc làm do chuyển đổi số

Nhà nước cần xây dựng hệ thống giám sát thị trường lao động số (Digital Labour Market Observatory) để cập nhật kịp thời các biến động về ngành nghề, kỹ năng và mức độ rủi ro thất nghiệp. Từ đó, có thể chủ động điều chỉnh chính sách BHTN, dự phòng ngân sách và tổ chức các gói hỗ trợ tạm thời khi xảy ra biến động lớn như: tự động hóa sản xuất, khủng hoảng công nghệ hay cắt giảm nhân sự hàng loạt.

5. Kết luận

Trong bối cảnh chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, thị trường lao động Việt Nam đang đối mặt với những thách thức chưa từng có về cơ cấu việc làm, kỹ năng nghề nghiệp và an sinh xã hội. Chính sách BHXH có tác dụng tạo mạng lưới an sinh, giảm thiểu rủi ro tài chính, ổn định cuộc sống người lao động khi ốm đau, thai sản, tai nạn, hoặc khi về hưu, tử tuất, đồng thời góp phần bình đẳng xã hội và ổn định kinh tế đất nước. Người tham gia được hỗ trợ một phần thu nhập, trợ cấp y tế và được hưởng lương hưu, đảm bảo an sinh lâu dài. Chính sách BHTN vì thế không chỉ mang ý nghĩa bảo vệ người lao động khi mất việc mà còn trở thành một công cụ điều tiết thị trường lao động và hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp hiệu quả. Do đó, hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả hỗ trợ người lao động trong bối cảnh chuyển đổi số không chỉ là yêu cầu mang tính cấp bách mà còn là bước đi chiến lược để BHTN phát huy vai trò như một "lưới an sinh linh hoạt", giúp người lao động thích ứng, chuyển đổi nghề nghiệp và duy trì việc làm bền vững. Khi Luật Việc làm (sửa đổi) năm 2025 chính thức có hiệu lực, việc triển khai đồng bộ các giải pháp về pháp lý, công nghệ, đào tạo và quản lý sẽ là nền tảng để Việt Nam xây dựng một hệ thống BHTN hiện đại, công bằng và thích ứng với nền kinh tế số.

Tài liệu tham khảo

[1] Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2025). *10 Kết quả nổi bật của ngành Bảo hiểm xã hội Việt Nam năm 2024*.Nguồn:https://baohiemxahoi.gov.vn/chidaodieuhanh/pages/thong-tin-bao-chi.aspx?ItemID=24219&CateID=125, ngày 03/01/2025.

[2] Báo Lao động (2025). *Nợ bảo hiểm xã hội kéo dài - Điểm trừ trong năng lực giám sát của cơ quan Bảo hiểm xã hội*. Nguồn: https://laodong.vn/cong-doan/no-bao-hiem-xa-hoi-keo-dai-diem-tru-trong-nang-luc-giam-sat-cua-co-quan-bao-hiem-xa-hoi-1595285.ldo, ngày 21/10/2025.

[3] Nguyễn Như Sơn (2025). *Hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ, ngành: Lý luận và Lịch sử nhà nước và pháp luật, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

[4] Quốc hội (2013). *Luật Việc làm*. Luật số 38/2013/QH13, ngày 16/11/2013.

[5] Quốc hội (2025). *Luật Việc làm*. Luật số 74/2025/QH15, ngày 16/6/2025.