

CHẾ ĐỘ THAI SẢN THEO LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI NĂM 2006 VÀ VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

ThS. HOÀNG THỊ HẢI YẾN *

Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, việc làm là một trong những nội dung cơ bản và quan trọng nhất về bình đẳng giới trên phạm vi toàn cầu, trong từng khu vực cũng như ở Việt Nam. Trong lĩnh vực này, các quy định của pháp luật về chính sách bảo hiểm xã hội nói chung và chế độ thai sản nói riêng đóng vai trò rất quan trọng để bảo vệ quyền lợi của lao động nữ, bảo đảm bình đẳng giới. Là một trong những chế độ bảo hiểm xã hội (BHXH) có ý nghĩa quan trọng, chế độ thai sản hiện hành được quy định tại Luật bảo hiểm xã hội do Quốc hội thông qua ngày 29/06/2006 có hiệu lực từ ngày 01/01/2007 cũng có nội dung không thể tách rời các nguyên tắc cơ bản cũng như các quy định cụ thể về lĩnh vực lao động việc làm mà Luật bình đẳng giới đã quy định.

Để góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật bình đẳng giới, bài viết tập trung phân tích các quy định về chế độ thai sản theo Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 dưới góc độ giới và bình đẳng giới.

Chế độ thai sản hiện hành được quy định từ Điều 27 đến Điều 37 của Luật bảo hiểm xã hội đồng thời được cụ thể hoá tại Nghị định của Chính phủ số 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội bắt buộc và Thông tư số 03/2007/TT-BLĐTBXH ngày 30/01/2007 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 152/2006/NĐ-CP. Các quy

định của chế độ thai sản hiện hành đã kế thừa và hoàn thiện các quy định về chế độ thai sản của pháp luật bảo hiểm xã hội trước đó, bảo đảm quyền lợi hợp pháp của người lao động khi có thai, sinh con, nhận nuôi con nuôi sơ sinh... đảm bảo thực hiện có hiệu quả các chính sách kinh tế-xã hội của Nhà nước, trong đó có mục tiêu bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ, cụ thể hoá được các nguyên tắc cơ bản về quyền bình đẳng nam nữ, quyền bình đẳng giữa vợ và chồng, nguyên tắc không phân biệt đối xử giữa nam và nữ, nguyên tắc bảo vệ, chăm sóc bà mẹ và trẻ em... mà Hiến pháp năm 1992 đã ghi nhận. Thông qua việc Luật bảo hiểm xã hội quy định các quy phạm pháp luật bảo đảm nguyên tắc bình đẳng nam nữ, có thể đánh giá được mức độ giải phóng phụ nữ - một trong những tiêu chuẩn cơ bản để đánh giá mức tiến bộ của xã hội.

Dưới góc độ bình đẳng giới, các quy định của Luật bảo hiểm xã hội nói chung cũng như các quy định về chế độ thai sản nói riêng cần đảm bảo có sự thống nhất, đồng bộ với các quy định của Luật bình đẳng giới nhằm đảm bảo bình đẳng giới thực sự trong xây dựng và thực thi pháp luật. Đặc biệt, chế độ thai sản trong Luật bảo hiểm xã hội nhất thiết phải thống nhất với nội dung của các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới được quy định tại Điều 6 cũng như những nội

* Khoa luật - Trường đại học Huế

dung của bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, việc làm được quy định tại Điều 13 Luật bình đẳng giới. Cụ thể:

“Điều 6. Các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới

1. Nam nữ bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống và gia đình.

2. Nam nữ không bị phân biệt đối xử về giới.

3. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới không bị coi là phân biệt đối xử về giới.

4. Chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ không bị coi là phân biệt đối xử về giới.

5. Bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi pháp luật”;

“Điều 13. Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động

1. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện lao động khác.

2. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn chức danh.

3. Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm:

a) Quy định tỉ lệ nam, nữ được tuyển dụng lao động;

b) Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ;

c) Người sử dụng lao động tạo điều kiện về sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số ngành nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại”.

Đáp ứng nội dung nguyên tắc “Bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi pháp luật” (khoản 5 Điều 6

Luật bình đẳng giới), đa phần các quy phạm pháp luật về chế độ thai sản được quy định từ Điều 27 đến Điều 37 Luật bảo hiểm xã hội đều là các quy định có tính chất ưu tiên riêng cho nữ và có rất ít các quy phạm pháp luật trung tính về giới.

Các quy phạm pháp luật trung tính về giới là các quy phạm pháp luật quy định như nhau cho nữ và nam không tính đến các khác biệt về giới tính - khác biệt về tự nhiên và các khác biệt về giới - khác biệt về xã hội, do các quan điểm xã hội mang lại. Thông thường, đa phần các quy phạm pháp luật trong các ngành luật đều là các quy phạm trung tính về giới. Việc quy định các quy phạm pháp luật bình đẳng chung cho cả nữ và nam là có tính bắt buộc nhằm bảo đảm sự bình đẳng về mặt pháp lí giữa nam và nữ, là cơ sở để đạt được sự bình đẳng thực sự trên thực tế. Tuy nhiên, với hiện trạng xã hội hiện nay, phụ nữ còn có vị thế yếu hơn nam giới trong các mối quan hệ xã hội cụ thể, nguyên nhân là do các khác biệt về giới tính không thể loại bỏ được, cũng như quan điểm định kiến giới còn tồn tại nặng nề thì các quy phạm trung tính về giới chỉ đạt được sự bình đẳng mang tính hình thức. Để góp phần khắc phục khoảng cách giữa bình đẳng trong quy định của pháp luật với bình đẳng trên thực tế, bên cạnh các quy phạm pháp luật có tính chất trung tính về giới, các ngành luật nói chung còn có các quy phạm quy định riêng cho nữ có tính chất ưu tiên để đảm bảo bình đẳng thực chất cho nữ giới khi họ thực hiện chức năng làm mẹ hoặc trong những lĩnh vực cụ thể còn tồn tại sự phân biệt đối xử đối với phụ nữ và bất bình đẳng nam nữ.

Chế độ thai sản, có thể nhận thấy ngay từ tên gọi của chế độ BHXH này, là chế độ BHXH áp dụng chủ yếu cho đối tượng là người lao động nữ khi họ thực hiện chức năng làm mẹ (một số ít trường hợp khác cả nam và nữ lao động đều được hưởng chế độ này, ví dụ khi nhận nuôi con nuôi sơ sinh, khi là người trực tiếp nuôi dưỡng trong trường hợp mẹ chết sau khi sinh con, khi thực hiện các biện pháp triệt sản...). Phụ nữ có đặc điểm sinh học riêng và giới tính của phụ nữ tạo cho họ vai trò làm mẹ - thiên chức quan trọng nhằm tái sản xuất con người. Phụ nữ phải dành phần không nhỏ cuộc sống của mình để thực hiện vai trò của người mẹ (nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ, chăm sóc con cái...), do đó so với nam giới họ không có nhiều cơ hội và điều kiện để tham gia các hoạt động khác của đời sống xã hội. Để phụ nữ có thể bình đẳng với nam giới về mọi mặt của đời sống xã hội nói chung cũng như trong chế độ bảo hiểm nói riêng, việc quy định các quy phạm có tính chất ưu đãi dành riêng cho nữ trong các trường hợp cụ thể khi phụ nữ đóng vai trò làm mẹ là điều cần thiết. Luật bình đẳng giới đã quy định tại khoản 6 Điều 4 nguyên tắc “*Chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ không bị coi là phân biệt đối xử về giới*”. Đồng thời, tại Điều 7 của Luật bình đẳng giới cũng quy định các chính sách của Nhà nước về bình đẳng giới trong đó có chính sách: “*Bảo vệ, hỗ trợ người mẹ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ, tạo điều kiện để nam nữ chia sẻ công việc gia đình*”. Chính vì vậy, đa phần các quy phạm pháp luật của chế độ thai sản đều là các quy phạm ưu tiên riêng cho nữ giới khi họ thực hiện chức năng làm mẹ.

Về đối tượng áp dụng chế độ thai sản, ngoài các trường hợp lao động nữ mang thai, sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi sơ sinh tương tự như các quy định của pháp luật trước đó, Điều 28 Luật bảo hiểm xã hội đã quy định thêm trường hợp người lao động đặt vòng tránh thai, thực hiện biện pháp triệt sản cũng được hưởng chế độ thai sản. Theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội trước kia, trường hợp này được hưởng chế độ ốm đau. Quy định mới của Luật bảo hiểm xã hội vừa phản ánh đúng mục đích của chế độ thai sản, khuyến khích người lao động thực hiện kế hoạch hoá gia đình, cũng như đảm bảo bình đẳng giới trong thực hiện kế hoạch hoá gia đình, tránh trường hợp quan niệm sai lầm rằng việc kế hoạch hoá gia đình chỉ là việc của nữ giới.

Về hưởng chế độ khi sinh con, Điều 31 Luật bảo hiểm xã hội quy định:

“1. Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định sau đây:

a) Bốn tháng, nếu làm nghề hoặc công việc trong điều kiện lao động bình thường;

b) Năm tháng, nếu làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ lao động - thương binh và xã hội và Bộ y tế ban hành; làm việc theo chế độ ba ca; làm việc thường xuyên ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên hoặc là nữ quân nhân, nữ công an nhân dân;

c) Sáu tháng đối với lao động nữ là người tàn tật theo quy định của pháp luật về người tàn tật;

d) Trường hợp sinh đôi trở lên, ngoài thời gian nghỉ việc quy định tại các điểm a, b và c khoản này thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con được nghỉ thêm 30 ngày.

2. Trường hợp sau khi sinh con, nếu con dưới 60 ngày tuổi bị chết thì mẹ được nghỉ việc 90 ngày tính từ ngày sinh con; nếu con từ sáu mươi ngày tuổi trở lên bị chết thì mẹ được nghỉ việc 30 ngày tính từ ngày con chết, nhưng thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản không vượt quá thời gian quy định tại khoản 1 Điều này; thời gian này không tính vào thời gian nghỉ việc riêng theo quy định của pháp luật về lao động.

3. Trường hợp chỉ có cha hoặc mẹ tham gia bảo hiểm xã hội hoặc cả cha và mẹ đều tham gia bảo hiểm xã hội mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ bốn tháng tuổi.

4. Thời gian hưởng chế độ thai sản quy định tại các khoản 1, 2 và 3 Điều này tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần”.

Về trợ cấp một lần khi sinh con, Điều 34 Luật bảo hiểm xã hội quy định:

“Lao động nữ sinh con... thì được trợ cấp một lần bằng hai tháng lương tối thiểu chung cho mỗi con. Trường hợp chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội mà mẹ chết khi sinh con thì cha được trợ cấp một lần bằng hai tháng lương tối thiểu chung cho mỗi con”.

Như vậy, theo quy định tại Điều 31 và Điều 34 Luật bảo hiểm xã hội, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản (nghỉ hưởng chế độ và hưởng trợ cấp một lần) khi sinh con, lao động nam hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng chỉ được hưởng chế độ thai sản khi sinh con nếu mẹ chết sau khi sinh con ra và chỉ có cha hoặc mẹ tham gia bảo hiểm xã hội hoặc cả cha và mẹ đều tham gia bảo hiểm xã hội. Quy định như trên ưu tiên riêng cho nữ được hưởng chế độ thai sản khi sinh con,

nam giới không được hưởng chế độ thai sản khi vợ họ sinh con (mặc dù họ có đóng bảo hiểm như nữ giới) và chỉ được hưởng chế độ thai sản khi có rủi ro mẹ.

Việc quy định như trên là chưa hợp lý đối với nguyên tắc bảo đảm quyền tham gia bảo hiểm thai sản của người lao động cũng như nguyên tắc bình đẳng nam nữ theo quy định của Luật bình đẳng giới. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã quy định mọi công dân đều có quyền lao động và được tham gia bảo hiểm xã hội. Đây là cơ sở pháp lý để mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội nói chung và đối tượng tham gia chế độ thai sản nói riêng. Việc người mẹ hưởng bảo hiểm thai sản khi sinh con hoặc người bố (có thể là người trực tiếp nuôi dưỡng) hưởng chế độ sau khi đứa trẻ sinh ra mà mẹ chết là đương nhiên. Nhưng cũng cần tính đến khía cạnh đảm bảo quyền được chăm nom, săn sóc con của người bố trong điều kiện bình thường. Nếu thông qua người sử dụng lao động, lao động nam cũng đóng bảo hiểm xã hội với tỉ lệ như lao động nữ thì họ cũng phải được hưởng chế độ thai sản khi người vợ sinh con. Do đặc thù về giới tính, nam giới không thể trực tiếp sinh đẻ được mà phải thông qua người vợ và khi người vợ sinh con thì nam giới cũng phải thực hiện nghĩa vụ làm cha, nuôi dưỡng chăm sóc giáo dục con cùng với người phụ nữ. Nếu chỉ quy định nữ giới mới có quyền hưởng chế độ thai sản khi sinh con thì vô hình trung sẽ tạo nên quan niệm cho rằng việc sinh con, nuôi con nhỏ chỉ là công việc của phụ nữ. Điều này càng làm tăng thêm sự bất bình đẳng nam nữ, bất bình đẳng giữa vợ và chồng vốn đã tồn tại từ lâu trong xã hội đồng thời cũng

không phù hợp với nguyên tắc bình đẳng nam nữ và tạo điều kiện để nam nữ chia sẻ công việc gia đình mà Luật bình đẳng giới đã quy định. Việc Luật bình đẳng giới quy định nguyên tắc "*Chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ không bị coi là phân biệt đối xử về giới*" không có nghĩa là chỉ ưu tiên cho nữ được hưởng mà không cho nam được hưởng chế độ thai sản. Nam và nữ đều cần được hưởng chế độ thai sản này, tuy nhiên do đặc thù về giới tính mà có thể quy định khác nhau về thời gian hưởng chế độ (thời gian hưởng đối với nam giới có thể ngắn hơn nữ giới) cũng như mức trợ cấp một lần (mức trợ cấp đối với nam giới có thể thấp hơn nữ giới).

Về thời gian hưởng chế độ khi nhận nuôi con nuôi, Điều 32 Luật bảo hiểm xã hội quy định: "*Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 4 tháng tuổi thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 4 tháng tuổi*". Về trợ cấp một lần khi nhận nuôi con nuôi, Điều 34 Luật bảo hiểm xã hội quy định: "*... người lao động nhận nuôi con nuôi dưới bốn tháng tuổi thì được trợ cấp một lần bằng hai tháng lương tối thiểu chung cho mỗi con*". Theo quy định này, người lao động nhận nuôi con nuôi có thể là nữ hoặc nam, không có sự phân biệt, đều được hưởng chế độ thai sản. Đây là quy định có tính chất trung tính về giới. Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 2 Điều 68 Luật hôn nhân và gia đình năm 2000 thì "*Một người chỉ có thể làm con nuôi của một người hoặc của cả hai người là vợ chồng*". Như vậy có thể xảy ra hai trường hợp:

Trường hợp thứ nhất: trẻ sơ sinh dưới 4 tháng tuổi được nhận làm con nuôi của một người lao động; nếu người nhận nuôi con

nuôi là nữ thì việc người này được hưởng chế độ thai sản là đương nhiên; nếu người nhận nuôi con nuôi là nam giới thì việc người này được hưởng chế độ thai sản sẽ tạo nên sự bất bình đẳng đối với trường hợp nam lao động không được hưởng chế độ thai sản khi vợ của họ sinh con (trừ trường hợp rui ro mẹ). Theo Luật hôn nhân và gia đình, sự kiện sinh đẻ hay nhận nuôi con nuôi đều là sự kiện pháp lí làm phát sinh quan hệ giữa cha mẹ và con cái. Trường hợp vợ của người lao động nam sinh con hay trường hợp người lao động nam nhận nuôi con nuôi thì trách nhiệm làm cha đều như nhau, không có sự phân biệt.

Trường hợp thứ hai: trẻ sơ sinh dưới 4 tháng tuổi được làm con nuôi của cả hai người lao động là vợ chồng, trong trường hợp này, theo quy định tại Điều 32 Luật bảo hiểm xã hội, có thể hiểu rằng cả vợ và chồng trong cặp vợ chồng nhận nuôi con nuôi đều cùng được hưởng chế độ thai sản với thời gian nghỉ hưởng chế độ và mức trợ cấp như nhau, nếu cả hai người đều tham gia đóng bảo hiểm xã hội. Như vậy sẽ tạo nên sự bất bình đẳng đối với những cặp vợ chồng đồng thời có đóng bảo hiểm xã hội trong trường hợp họ sinh con (vì chỉ có người vợ được hưởng chế độ thai sản).

Quy định trung tính về giới tại Điều 32 và Điều 34 Luật bảo hiểm xã hội tuy đảm bảo sự bình đẳng đối với các đối tượng nam, nữ là người lao động có tham gia bảo hiểm xã hội khi họ thực hiện quyền làm cha, làm mẹ trong trường hợp nhận nuôi con nuôi (Điều 32 Luật bảo hiểm xã hội) nhưng lại gây bất lợi đối với người lao động có đóng bảo hiểm xã hội khi họ thực hiện quyền làm cha, làm mẹ trong trường hợp sinh đẻ (Điều

31 Luật bảo hiểm xã hội). Như vậy, việc quy định như trên chỉ đem lại mặt bằng ưu tiên hạn hẹp, dẫn đến cách hiểu là có sự phân biệt đối xử trong trường hợp nhận nuôi con nuôi và sinh đẻ tự nhiên.

Dưới góc độ bình đẳng giới, để giải quyết sự bất cập theo quy định tại Điều 31, cũng như sự không thống nhất giữa các quy định tại Điều 31 và các quy định tại Điều 32, Điều 34 Luật bảo hiểm xã hội, thiết nghĩ cần sửa đổi, bổ sung các quy định tại Điều 31 Luật bảo hiểm xã hội theo hướng quy định thêm chế độ thai sản riêng đối với người lao động là nam giới trong trường hợp người này nhận nuôi con nuôi hoặc vợ của họ sinh con đồng thời cần sửa đổi, bổ sung các quy định có liên quan tại Điều 32 và Điều 34 Luật bảo hiểm xã hội cho phù hợp.

Trên thế giới, những nước có chỉ số phát triển con người (HDI) và chỉ số phát triển giới (GDI) đứng thứ hạng cao như Na Uy, Thụy Điển, Đan Mạch... đều có chính sách khuyến khích vai trò làm cha của nam giới, trong đó có chính sách cho nghỉ phép khi vợ sinh con. Na Uy-nước có chỉ số GDI đứng đầu thế giới quy định khi sinh nở, người mẹ được nghỉ 52 tuần hưởng lương 80% hoặc nghỉ 42 tuần hưởng lương 100%; trong thời gian này, mẹ phải nghỉ 3 tuần trước khi sinh, bố phải nghỉ bốn tuần theo chế độ người cha.⁽¹⁾ Ở Nhật Bản, kể từ tháng 4/2003, Bộ trợ cấp lao động và y tế Nhật Bản đã đưa ra chương trình hỗ trợ sinh con, theo đó cho phép người cha nghỉ phép khi vợ sinh nở.⁽²⁾

Ở Việt Nam hiện nay, do điều kiện kinh tế xã hội còn có nhiều khó khăn, chưa thể quy định chế độ thai sản tiến bộ như ở các nước

tiên tiến, tuy nhiên, cũng cần quy định thêm trường hợp người cha được hưởng chế độ thai sản riêng khi người vợ sinh con hoặc khi nhận nuôi con nuôi, các quy định về vấn đề này cần được xây dựng dựa trên các nguyên tắc sau:

- Người lao động (bao gồm cả nam, nữ) có tham gia bảo hiểm xã hội thì được hưởng chế độ thai sản. Lao động nữ hưởng chế độ thai sản khi sinh con, nhận nuôi con nuôi; lao động nam hưởng chế độ thai sản khi vợ của họ sinh con hoặc khi nhận nuôi con nuôi.

- Cùng tham gia bảo hiểm xã hội như nhau thì lao động nữ được hưởng chế độ thai sản với quy định ưu tiên hơn so với lao động nam.

- Lao động nam có mức hưởng chế độ thai sản khác nhau trong hai trường hợp: khi bình thường và khi rui ro mẹ.

Trên cơ sở các nguyên tắc trên, bên cạnh các quy định tại Điều 31 chế độ thai sản đối với lao động nữ, cần bổ sung quy định về chế độ thai sản đối với lao động nam, cụ thể: khi lao động nam nhận nuôi con nuôi hoặc người vợ của họ sinh con mà không rui ro mẹ, nếu người lao động nam có tham gia bảo hiểm xã hội thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản (hưởng nguyên lương) đồng thời được hưởng trợ cấp 1 lần. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ có thể được quy định từ 15 ngày đến 1 tháng kể từ ngày nhận nuôi con nuôi hoặc ngày vợ của họ sinh con. Mức hưởng trợ cấp một lần có thể quy định từ 1/2 tháng lương tối thiểu đến 1 tháng lương tối thiểu. Thời gian nghỉ hưởng chế độ cũng như mức trợ cấp 1 lần có thể được quy định thay đổi tăng thêm khi điều kiện kinh tế xã hội có sự phát triển nhất định.

Như vậy, khi người lao động là nam giới

nhận nuôi con nuôi dưới 4 tháng tuổi hoặc khi vợ của họ sinh con thì được hưởng chế độ thai sản theo hướng như trên. Nếu cả hai vợ chồng đều tham gia đóng bảo hiểm xã hội thì bên cạnh việc người chồng được hưởng chế độ thai sản theo hướng trên, người vợ cũng được hưởng chế độ thai sản theo quy định tại khoản 1, 2 và 4 Điều 31 Luật bảo hiểm xã hội. Trường hợp chỉ có người vợ tham gia bảo hiểm xã hội, đương nhiên chỉ người vợ được hưởng chế độ thai sản.

Sau khi đã bổ sung chế độ thai sản đối với lao động nam trong trường hợp sinh đẻ bình thường, trường hợp có rủi ro mẹ quy định về nghỉ hưởng chế độ thai sản đối với người cha có ưu tiên hơn theo quy định tại khoản 3 Điều 31 Luật bảo hiểm xã hội hiện hành là phù hợp: “Trường hợp chỉ có cha hoặc mẹ tham gia bảo hiểm xã hội hoặc cả cha và mẹ đều tham gia bảo hiểm xã hội mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ bốn tháng tuổi”. Đồng thời, cần sửa đổi quy định tại Điều 34 về trợ cấp một lần đối với lao động nam khi vợ của họ sinh con mà có rủi ro mẹ theo hướng: “... Trường hợp chỉ có cha hoặc mẹ tham gia bảo hiểm xã hội mà mẹ chết khi sinh con thì cha được trợ cấp một lần bằng hai tháng lương tối thiểu chung cho mỗi con. Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia bảo hiểm xã hội mà mẹ chết khi sinh con thì cha được trợ cấp một lần bằng bốn tháng lương tối thiểu chung cho mỗi con”.

Trường hợp nhận nuôi con nuôi dưới 4 tháng tuổi cần sửa đổi quy định tại Điều 32 theo hướng: “Người lao động nữ nhận nuôi con nuôi dưới 4 tháng tuổi thì được nghỉ việc

hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 4 tháng tuổi. Người lao động nam nhận nuôi con nuôi dưới 4 tháng tuổi thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo chế độ của người cha”. Về trợ cấp một lần khi nhận nuôi con nuôi, cần sửa đổi Điều 34 Luật bảo hiểm xã hội theo hướng: “Lao động nữ sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi dưới bốn tháng tuổi thì được trợ cấp một lần bằng hai tháng lương tối thiểu chung cho mỗi con. Người lao động nam nhận nuôi con nuôi dưới 4 tháng tuổi thì được hưởng trợ cấp 1 lần theo chế độ thai sản của người cha”.

Bình đẳng giới, về thực chất, không vượt ra khỏi nội dung của vấn đề bình đẳng nam nữ, là mục tiêu và thước đo trình độ phát triển của xã hội. Để Luật bình đẳng giới được thực thi hiệu quả trong cuộc sống cần có sự quy định thống nhất giữa Luật bình đẳng giới và các văn bản luật khác có liên quan, trong đó có Luật bảo hiểm xã hội và đặc biệt là chế độ thai sản được ghi nhận trong Luật này. Hiện nay, chế độ thai sản - một trong các chế độ pháp lý được quy định không chỉ ở Việt Nam mà còn nhiều quốc gia trên thế giới, quốc gia phát triển cũng như đang phát triển, cho thấy sự quan tâm còn hạn chế tới việc hỗ trợ vai trò làm cha của nam giới, trong khi vấn đề này là yêu cầu tất yếu để đảm bảo lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi pháp luật, tiến tới xây dựng hệ thống pháp luật hoàn thiện đối với mục tiêu bình đẳng giới./.

(1).Xem:<http://www.hoilhpn.org.vn/newsdetail.asp?CategoryId=19&NewsId=4769&lang=VN>, ngày 01/11/2006.

(2).Xem: <http://www.vnexpress.net/GL/The-gioi/Tu-lieu/2002/10/3B9C0D17>, ngày 02/10/2002.