

# CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM THAI SẢN VÀ HƯỚNG HOÀN THIỆN NHẪM ĐẢM BẢO QUYỀN LỢI CỦA LAO ĐỘNG NỮ

ThS. ĐỖ THỊ DUNG \*

Bên cạnh thiên chức làm mẹ, người phụ nữ đã và đang trở thành lực lượng lao động chủ yếu góp phần quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong mọi ngành nghề, lao động nữ ngày càng chiếm tỉ lệ đông đảo và không ngừng vươn lên, vượt qua gánh nặng cũng như trách nhiệm đối với gia đình để đạt được những thành tích cao và có chỗ đứng ổn định, lâu dài trong công việc.<sup>(1)</sup> Họ sẽ có những điều kiện phát triển và cống hiến tốt hơn khi ngoài các chính sách xã hội chung được đảm bảo, còn có đồng thời các chính sách riêng phù hợp với chức năng sinh đẻ và nuôi con của họ.

Chế độ bảo hiểm thai sản cũng như các chính sách xã hội đối với lao động nữ nói chung, vừa tạo điều kiện để lao động nữ thực hiện tốt chức năng làm mẹ, vừa tạo điều kiện để lao động nữ thực hiện tốt công tác xã hội. Trong các quy định riêng về bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ, bảo hiểm thai sản được coi là chế độ bảo hiểm đặc thù, nhằm đảm bảo thu nhập và sức khỏe cho lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nuôi sơ sinh.

Cùng với các chế độ bảo hiểm khác, chế độ bảo hiểm thai sản ở nước ta đã được quy định cụ thể trong các văn bản pháp luật lao động từ khi giành được chính quyền đến

nay.<sup>(2)</sup> Đã qua nhiều lần sửa đổi, bổ sung nên chính sách bảo hiểm thai sản ngày càng đầy đủ, hoàn thiện và phù hợp hơn với thực tế đời sống, đáp ứng được mục tiêu về bảo vệ sức khỏe cho lao động nữ khi mang thai, sinh con và chăm sóc con. Theo: "Bảo cáo tổng kết chính sách bảo hiểm xã hội" của Bộ lao động, thương binh và xã hội thì từ năm 2000 đến nay, bình quân cứ 30 người tham gia bảo hiểm xã hội có 1 người được hưởng trợ cấp thai sản, với độ dài hưởng trợ cấp bình quân là 90 ngày. Từ năm 1995 đến nay, đã giải quyết cho gần 1,3 triệu lượt người hưởng chế độ thai sản.<sup>(3)</sup>

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, vẫn còn nhiều điểm tồn tại, một số quy định còn bất cập, vì vậy, trên thực tế, theo đánh giá của các chuyên gia thực tiễn, lao động nữ vẫn còn nhiều thiệt thòi.<sup>(4)</sup> Hơn thế nữa, trong tình hình kinh tế xã hội ngày càng phát triển theo con đường công nghiệp, hiện đại, tiến tới hội nhập với nền kinh tế thế giới thì các chế độ bảo hiểm nói chung, chế độ bảo hiểm thai sản nói riêng hiện vẫn chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu thực tiễn và đảm bảo được quyền lợi của lao động nữ.

Từ việc phân tích, đánh giá những quy

\* Giảng viên chính Khoa pháp luật kinh tế Trường Đại học Luật Hà Nội

định của pháp luật hiện hành về chế độ bảo hiểm thai sản, bài viết này đưa ra một số kiến nghị góp phần hoàn thiện Dự thảo Luật bảo hiểm xã hội theo hướng đảm bảo tốt hơn quyền lợi của lao động nữ, tạo điều kiện cho lao động nữ phát huy có hiệu quả tài năng, trí tuệ góp phần đắc lực vào công cuộc xây dựng, phát triển kinh tế và xã hội của đất nước.

Theo quy định tại Chương XII Bộ luật lao động (từ Điều 140 đến Điều 152), Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật lao động và đã được cụ thể hoá trong các văn bản hướng dẫn như Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995, Nghị định số 45/CP ngày 15/7/1995, Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 9/1/2003 thì lao động nữ có thai, sinh con hoặc người lao động nhận nuôi con nuôi sơ sinh hợp pháp khi nghỉ việc được hưởng trợ cấp thai sản.

Để được hưởng chế độ trợ cấp này, lao động nữ nói riêng và người lao động nói chung phải có đầy đủ các điều kiện theo quy định và tùy từng trường hợp họ sẽ được nghỉ việc và được hưởng mức trợ cấp khác nhau.

### **1. Về điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm thai sản**

Theo tinh thần của Điều 141 Bộ Luật lao động thì đối tượng được nghỉ việc hưởng trợ cấp thai sản phải thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Đó là những lao động nữ làm việc theo hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên; nữ cán bộ, công chức nhà nước; nữ công nhân quốc phòng, nữ công an nhân dân; nữ quân nhân, nữ công an nhân dân hưởng sinh hoạt phí khi nghỉ việc để khám thai, sinh con, hoặc bị sẩy thai. Ngoài ra còn bao gồm những người lao động (không phân biệt nam, nữ) nhận nuôi con

nuôi sơ sinh theo Luật hôn nhân và gia đình.

Như vậy, đối tượng hưởng bảo hiểm thai sản chủ yếu là lao động nữ trong quá trình thai nghén, sinh đẻ, có tham gia quan hệ lao động theo quy định của pháp luật. Để được hưởng chế độ thai sản, người lao động phải có xác nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền. Trong thời gian mang thai, lao động nữ phải có phiếu khám thai, có giấy xác nhận đối với người mang thai bệnh lí, thai không bình thường, sẩy thai, thai chết lưu của cơ sở y tế có thẩm quyền. Khi sinh con, lao động nữ phải có giấy chứng sinh hoặc bản sao giấy khai sinh của con. Trong trường hợp sau khi sinh con mà con bị chết thì phải có giấy xác nhận của UBND xã, phường, hoặc cơ sở y tế nơi sinh (nơi đăng kí hộ khẩu thường trú) nếu đã khai sinh thì phải có giấy chứng tử.

Đối với người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải có giấy xác nhận điều kiện làm việc của người sử dụng lao động theo danh mục do Bộ lao động, thương binh và xã hội ban hành. Trường hợp người lao động đang nhận nuôi con nuôi sơ sinh thì phải có giấy xác nhận của cơ quan có thẩm quyền cho nuôi con nuôi.

Việc xác định những đối tượng hưởng bảo hiểm thai sản như vậy là tương đối hợp lí. Tuy nhiên, trong các đối tượng hưởng trợ cấp thai sản đã quy định chưa tính đến một số trường hợp như: người lao động phải nghỉ việc vì mang thai bệnh lí, người nuôi dưỡng trẻ sơ sinh khi người mẹ tham gia bảo hiểm bị chết sau khi sinh con, lao động nam có tham gia bảo hiểm xã hội nhưng vợ không tham gia bảo hiểm, người chồng (có tham gia bảo hiểm) được nghỉ việc hưởng trợ cấp

thai sản trong 2 tuần đầu sau khi người vợ sinh con. Như thế, chưa thể hiện sự bình đẳng giữa các đối tượng thuộc diện tham gia và hưởng bảo hiểm thai sản đồng thời chưa đảm bảo đầy đủ quyền cho người lao động, đặc biệt cho lao động nữ và trẻ sơ sinh. Cho nên, những đối tượng trên cần thiết phải được bổ sung nhằm đảm bảo đầy đủ quyền lợi cho lao động nữ và trẻ sơ sinh.

Trong khi đó, các trường hợp người lao động thực hiện các biện pháp kế hoạch hoá gia đình (đặt vòng tránh thai, hút điều hoà kinh nguyệt, thực hiện các biện pháp triệt sản) được tính để hưởng chế độ ốm đau. Quy định như vậy là chưa hợp lí, vì về bản chất, những trường hợp này đều thuộc diện thai sản, đều ảnh hưởng đến tâm sinh lí và chức năng sinh sản của người lao động. Hơn nữa, mức hưởng chế độ ốm đau lại thấp hơn (bằng 75% mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội) so với mức hưởng chế độ thai sản (bằng 100% mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội). Vì thế, cần chuyển những trường hợp này sang chế độ thai sản để đảm bảo hơn sự công bằng về quyền lợi cho người lao động. Như thế cũng sẽ góp phần khuyến khích họ trong việc thực hiện các chính sách xã hội khác.

Dự thảo Luật bảo hiểm xã hội, tại Điều 25, đã quy định theo hướng này. Tuy nhiên trong Dự thảo lại không đề cập trường hợp về lao động nam cũng được nghỉ việc hưởng chế độ để chăm sóc vợ sinh con. Chúng tôi thiết nghĩ, trong điều kiện kinh tế-xã hội hiện nay, khi quy mô gia đình ít con (một đến hai con) và nhu cầu được chăm sóc khi sinh của người vợ là rất lớn. Thực tế, trong 2

tuần đầu sau khi sinh, sản phụ chưa thể hồi phục sức khoẻ nên chưa thể phục vụ được các sinh hoạt của bản thân và cho đứa trẻ. Họ rất cần sự trợ giúp và chăm sóc của người chồng. Hơn nữa, mức phí đóng bảo hiểm xã hội của lao động nam và lao động nữ là như nhau, trong đó chi trả bao gồm cả chế độ thai sản. Cho nên cũng giống một số nước trên thế giới, yêu cầu người chồng nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trong 2 tuần đầu khi người vợ sinh con là hoàn toàn chính đáng. Hơn nữa, trong khi chúng ta đang tiến hành xây dựng Dự thảo Luật bình đẳng giới, nên chăng pháp luật về bảo hiểm thai sản cần chú ý tới vấn đề này để đảm bảo sự phù hợp.

Để được hưởng chế độ thai sản, ngoài các điều kiện bắt buộc như người lao động phải tham gia đóng phí bảo hiểm xã hội, có sự kiện nghỉ việc đi khám thai, bị sảy thai, sinh con, nuôi con nuôi sơ sinh và các điều kiện về thủ tục thì cần thiết phải đặt ra điều kiện người lao động phải có thời gian đóng bảo hiểm xã hội trước khi hưởng chế độ, đặc biệt là các chế độ nghỉ dài ngày như sinh con hoặc nuôi con nuôi sơ sinh hợp pháp. Chúng tôi đồng ý với quan điểm của Dự thảo trong trường hợp này là phải có thời gian đóng bảo hiểm đủ 6 tháng trong vòng 12 tháng trước khi nghỉ việc.

Ý nghĩa của quy định này là, *thứ nhất*, đã chú trọng đến sự bảo toàn và phát triển về tài chính của quỹ. Pháp luật của hầu hết các nước trên thế giới đều đã từ lâu quy định cụ thể điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội trước khi hưởng chế độ thai sản. Chẳng hạn, pháp luật lao động của Thái Lan quy định phải có 7 tháng đóng góp trong 15

tháng trước khi sinh; pháp luật lao động của Singapore quy định ít nhất phải có 6 tháng làm việc. Nhật Bản quy định phải có 12 tháng làm việc trước đó. Philippine trợ cấp thai sản được thực hiện trong 4 lần sinh, với điều kiện lao động nữ phải đóng bảo hiểm xã hội 3 tháng trong vòng 12 tháng trước khi sinh. Thứ hai, khắc phục được những lạm dụng trong thực tế do không ít trường hợp người lao động nữ đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian ngắn đã sinh con và được hưởng từ 4 đến 6 tháng nguyên lương, một tháng trợ cấp. Dù là rất coi trọng đến việc trợ giúp cho lao động nữ khi nghỉ việc thực hiện thiên chức làm mẹ, song là một chế độ trợ cấp bảo hiểm xã hội, trợ cấp thai sản vẫn phải đảm bảo nguyên tắc trên cơ sở đóng góp của chính người lao động.

## 2. Về thời gian hưởng chế độ bảo hiểm thai sản

Cùng với mức trợ cấp, thời gian nghỉ hưởng chế độ bảo hiểm thai sản là nội dung được quy định cụ thể trong các văn bản pháp luật về bảo hiểm xã hội. Thời gian nghỉ của người mẹ trong suốt quá trình thai nghén và sinh con được quy định khác nhau cho nhiều trường hợp: nghỉ khám thai, nghỉ vì sẩy thai, nghỉ vì đẻ non, nghỉ đẻ, nghỉ theo thỏa thuận, nghỉ khi con mới sinh bị chết, nghỉ nuôi con nuôi sơ sinh...

Các quy định về thời gian nghỉ cho mỗi trường hợp đều được dựa trên các cơ sở khoa học và liên tục được sửa đổi, bổ sung nhằm ngày càng phù hợp hơn trong việc bảo vệ sức khỏe người mẹ và trẻ sơ sinh, phù hợp hơn với thực tế đời sống xã hội và khả năng chi trả của quỹ bảo hiểm xã hội.

Pháp luật hiện hành đã quy định thời gian nghỉ cho các trường hợp như sau:

### + Thời gian nghỉ khám thai

Để bảo vệ, chăm sóc lao động nữ khi có thai, pháp luật quy định trong thời gian có thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai 3 lần, mỗi lần 1 ngày. Trong trường hợp người lao động có thai làm việc ở xa cơ sở y tế hoặc người mang thai bệnh lý, thai không bình thường thì được nghỉ việc hưởng trợ cấp 2 ngày cho mỗi lần khám thai.

Do mang thai là thời kì rất quan trọng và đầy rủi ro trong chức năng làm mẹ của người phụ nữ, vì thế khi có thai, người phụ nữ cần đến cơ sở y tế để khám thai. Số lần khám thai được căn cứ vào quá trình phát triển của thai nhi. Khám thai đầy đủ, đúng định kì sẽ giúp người phụ nữ thực hiện chức năng làm mẹ an toàn. Chính từ ý nghĩa này mà số lần khám thai theo quy định hiện hành chưa thực sự đảm bảo được mục đích bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cho người mẹ cũng như thai nhi. Theo Tổ chức y tế thế giới thì trong một thai kì, người mẹ phải khám thai tối thiểu 5 lần.

Như vậy, để đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ, pháp luật nên tăng thời gian nghỉ việc đi khám thai lên 5 lần, mỗi lần 1 ngày. Trường hợp người lao động ở xa cơ sở y tế hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 2 ngày cho mỗi lần khám thai. Đồng thời cũng nên quy định cụ thể thời gian nghỉ việc đi khám thai được tính theo ngày làm việc, không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ hàng tuần như Điều 26 của Dự thảo. Vì thời gian nghỉ tính theo ngày làm việc góp phần hạn chế được sự

chuyên quyền của chủ sử dụng lao động, nhiều khi do yêu cầu công việc mà không đảm bảo đúng thời gian khám thai định kì cho lao động nữ.

*+ Thời gian nghỉ khi bị sảy thai*

Pháp luật quy định trong trường hợp bị sảy thai, lao động nữ được nghỉ việc hưởng trợ cấp 20 ngày nếu thai dưới 3 tháng, 30 ngày nếu thai từ 3 tháng trở lên.

Mức thời gian nghỉ này trong một thời gian dài đã phát huy được hiệu quả trong việc đảm bảo sức khoẻ cho lao động nữ. Tuy nhiên, trong điều kiện hiện nay với nhịp độ cuộc sống cũng như yêu cầu của công việc, nhu cầu cần đảm bảo về sức khoẻ sinh sản thì mức nghỉ trên là còn thấp. Vì thế cần phải tăng mức nghỉ cho trường hợp này.

Hơn nữa, hiện nay, thời gian nghỉ cho 2 trường hợp sảy thai và nạo thai quy định trong 2 chế độ thai sản và ốm đau là chưa hợp lí. Bởi cả hai trường hợp sảy thai và nạo thai, dù trong ý muốn hay ngoài ý muốn của lao động nữ thì đều ảnh hưởng rất lớn tới sức khoẻ cũng như tinh thần của họ. Vì thế, trong cả hai trường hợp này, lao động nữ đều được hưởng quyền lợi như nhau từ chế độ thai sản.

*+ Thời gian nghỉ sinh con*

Thời gian nghỉ sinh con bao gồm thời gian nghỉ trước và sau khi sinh. Khoảng thời gian này phải được tính toán dựa trên nhiều yếu tố để giúp lao động nữ ổn định sức khoẻ đồng thời đủ để trẻ sơ sinh phát triển bình thường. Để phù hợp với việc sử dụng lao động trong cơ chế thị trường và vẫn bảo vệ đúng mức quyền lợi của lao động nữ, pháp luật hiện hành quy định mức thời gian nghỉ

thai sản là 4 đến 6 tháng, cụ thể:

- 4 tháng đối với người làm việc trong điều kiện bình thường;

- 5 tháng đối với người làm việc thường xuyên trong các nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại; làm việc theo chế độ 3 ca; làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,5 và 0,7;

- 6 tháng đối với người làm việc thường xuyên trong các nghề hoặc công việc đặc biệt theo danh mục do Bộ lao động, thương binh và xã hội ban hành hoặc thường xuyên làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 1,0.

Các quy định của pháp luật đã phân chia các mức nghỉ khác nhau, trong đó chủ yếu là 4 tháng, còn mức nghỉ 5, 6 tháng chỉ áp dụng đối với những công việc nặng nhọc, độc hại hoặc môi trường sống có ảnh hưởng tới sức khoẻ người mẹ và trẻ sơ sinh. Nữ quân nhân, nữ công an nhân dân nghỉ khi sinh con được quy định 2 mức: 5 và 6 tháng tùy tính chất công việc.

Ngoài ra, pháp luật cũng quy định, nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày. Trong trường hợp sau khi sinh con, nếu con dưới 60 ngày tuổi bị chết (kể cả trường hợp thai chết lưu) thì người mẹ nghỉ việc hưởng trợ cấp 75 ngày tính từ ngày sinh, nếu con từ 60 ngày tuổi trở lên bị chết thì được nghỉ việc 15 ngày tính từ khi con chết nhưng không vượt quá thời gian quy định chung là 4, 5, 6 tháng.

Hết thời hạn nghỉ việc sinh con theo những quy định này, nếu có nhu cầu thì người mẹ có thể nghỉ thêm với điều kiện được người sử dụng lao động đồng ý nhưng không được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội. Trường

hợp người lao động muốn đi làm sớm hơn thời hạn nghỉ thai sản theo quy định thì phải báo trước cho người sử dụng lao động biết trước một tuần lễ, nếu đã nghỉ việc 60 ngày trở lên tính từ khi sinh con và phải có chứng nhận của thầy thuốc về việc trở lại làm sớm không có hại cho sức khoẻ. Trong trường hợp này, ngoài tiền lương, người lao động nữ vẫn được hưởng trợ cấp thai sản đến hết thời gian nghỉ theo quy định của pháp luật.

Về cơ bản, các mức nghỉ chủ yếu áp dụng đối với lao động nữ khi sinh con được quy định từ 4 đến 6 tháng như hiện nay là phù hợp với thông lệ quốc tế,<sup>(5)</sup> đạt được mục đích trong việc bảo vệ sức khoẻ người mẹ và trẻ sơ sinh, phù hợp với vấn đề sử dụng lao động trong cơ chế thị trường... và được các chuyên gia của Tổ chức lao động quốc tế đánh giá là rộng rãi, là ưu đãi đối với lao động nữ so với các nước trong khu vực.<sup>(6)</sup> Đặc biệt để tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động vừa đảm bảo sức khoẻ đồng thời vẫn đảm bảo được việc làm, thu nhập cũng như các cơ hội khác, pháp luật hiện hành còn quy định thời gian nghỉ theo thoả thuận. Điều đó là hết sức hợp lý trong việc đảm bảo nhu cầu lao động, tiến độ công việc sản xuất trong các doanh nghiệp. Dự thảo Luật bảo hiểm xã hội cũng nên chú ý đến vấn đề này để vừa đảm bảo hài hoà quyền lợi về thai sản, vừa đảm bảo quyền lợi về việc làm, thu nhập cho lao động nữ.

Tuy nhiên, việc quy định nhóm đối tượng được nghỉ hưởng bảo hiểm khi sinh con ở mức 5 và 6 tháng mới chỉ dựa vào điều kiện lao động và môi trường sống, tính chất

công việc, lực lượng vũ trang<sup>(7)</sup>... chưa căn cứ vào đặc điểm đặc thù của một số loại lao động mà do mức suy giảm khả năng lao động hoặc lí do nào đó họ cũng cần được nghỉ ngơi nhiều hơn mới phục hồi được sức khoẻ và chăm sóc tốt con sơ sinh. Vì thế, khi dự thảo luật, cần bổ sung thêm các đối tượng như: người lao động tàn tật, thương binh, bệnh binh... Và căn cứ vào mức suy giảm khả năng lao động của họ mà áp dụng các mức nghỉ 5 hay 6 tháng. Ví dụ: người lao động tàn tật có tỉ lệ suy giảm khả năng lao động từ 21% đến dưới 51% hưởng mức nghỉ 5 tháng; người lao động tàn tật bị suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên hưởng mức nghỉ 6 tháng.

Ngoài ra, thời gian nghỉ cho trường hợp sau khi sinh mà con bị chết nên tăng thêm so với quy định hiện hành. Bởi lẽ, sau khi sinh mà con bị chết sẽ ảnh hưởng rất lớn đến tâm lí, tình cảm của người mẹ. Họ rất cần có thời gian để hồi phục sức khoẻ cũng như có thời gian để xoa dịu nỗi đau về tinh thần để có thể trở lại làm việc bình thường.

Một vấn đề cần quan tâm là hiện nay luật chưa quy định việc giải quyết trợ cấp bảo hiểm đối với trường hợp lao động nữ bị chết sau khi sinh con. Theo thống kê của Tổ chức y tế thế giới và các bệnh viện phụ sản Việt Nam thì số sản phụ chết sau khi sinh ở nước ta chiếm một tỉ lệ rất cao so với các nước trên thế giới. Trong trường hợp này, trẻ sơ sinh không được đảm bảo các quyền lợi về chăm sóc, nuôi dưỡng. Vì vậy, trong trường hợp này, nên bổ sung thêm quy định người bố hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được

nghe việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi hết thời hạn nghỉ sinh con. Có thể nói, trong các quy định về chế độ thai sản chưa có thời kì nào đề cập vấn đề này. Vì vậy đây là quy định mới trong Dự thảo mà chúng tôi rất đồng tình, đã rất phù hợp với điều kiện thực tế Việt Nam, đảm bảo cho trẻ sơ sinh được hưởng quyền chăm sóc, nuôi dưỡng kể cả trong trường hợp người mẹ gặp rủi ro bị chết.

*+ Thời gian nghỉ nuôi con nuôi sơ sinh*

Người lao động nam hay nữ nuôi con nuôi sơ sinh theo quy định tại Luật hôn nhân và gia đình, được nghỉ việc hưởng trợ cấp thai sản cho đến khi con đủ 4 tháng tuổi. Thời gian nghỉ nuôi con nuôi sơ sinh chỉ áp dụng đối với người lao động nhận nuôi 1 con nuôi.

Quy định này đảm bảo quyền được làm cha, làm mẹ của người lao động. Đây là quy định rất con người, vì con người, thể hiện rằng pháp luật đang tiến đến một xu hướng chung là mọi lao động đều có quyền bình đẳng và được tạo điều kiện để được hưởng chế độ thai sản.

Tuy nhiên, chế độ này chỉ áp dụng với người lao động nhận nuôi 1 con nuôi sẽ không thống nhất với các quy định về việc không khống chế số lần sinh con được hưởng bảo hiểm thai sản. Vì thế, không nên khống chế số con nuôi sơ sinh đồng thời cũng cần bổ sung thêm thời gian nghỉ cho người lao động khi cùng một lúc nhận nuôi từ 2 trẻ sơ sinh trở lên. Mức nghỉ cho trường hợp nhận nuôi từ 2 con trở lên, mỗi con nghỉ thêm 30 ngày như trường hợp sinh con. Điều này cũng đảm bảo sự công bằng hơn, không phân biệt con đẻ con nuôi về quyền được chăm sóc,

nuôi dưỡng và thể hiện sự phù hợp, thống nhất với các quy định khác của pháp luật.

Ngoài các mức thời gian nghỉ nêu trên, nên chuyển các quy định về thời gian hưởng chế độ khi người lao động thực hiện các biện pháp kế hoạch hoá gia đình từ chế độ ốm đau và chuyển các quy định về thời gian nghỉ dưỡng sức phục hồi sức khỏe sau thai sản sang chế độ thai sản nhằm thể hiện sự đồng bộ, phù hợp và thuận lợi trong việc tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật.

### **3. Về các loại và mức hưởng bảo hiểm thai sản**

Trong thời gian nghỉ việc đi khám thai, nghỉ việc khi bị sẩy thai, khi sinh con, nuôi con nuôi sơ sinh, người lao động được hưởng tiền trợ cấp từ cơ quan bảo hiểm xã hội thay vào phần thu nhập bị mất do không có lương. Trợ cấp thai sản có hai loại: trợ cấp thay lương và trợ cấp một lần. Tùy từng trường hợp cụ thể mà người lao động được hưởng một hoặc cả hai loại trợ cấp này.

Trợ cấp thay lương được tính bằng tiền lương của người lao động khi đang làm việc, bằng 100% tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ. Đây là mức trợ cấp có lẽ là duy nhất không có sự thay đổi trong các quy định của pháp luật về bảo hiểm thai sản kể từ Sắc lệnh số 76, Sắc lệnh số 77 (1950) đến nay. Điều đó đã thể hiện sự ưu đãi đặc biệt của xã hội đối với lao động nữ khi thực hiện chức năng làm mẹ. Kết hợp với mức trợ cấp này, cùng thời gian nghỉ từ 4 đến 6 tháng (tùy điều kiện lao động) đã tạo điều kiện bảo đảm tốt cho sức khỏe của người mẹ và trẻ sơ sinh, giảm tỉ lệ bệnh tật

và từ vong trong thời kì thai sản.

Ngoài ra, khi lao động nữ sinh con, họ còn được hưởng trợ cấp một lần. Mức trợ cấp bằng 1 tháng tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ. Đây là khoản tiền nhằm bù đắp thêm những chi phí tăng lên đột ngột do người mẹ cần phải sắm sửa những vật dụng cần thiết cho việc nuôi con nhỏ. Vì vậy, để đảm bảo sự công bằng nên chăng pháp luật cần ấn định bằng một khoản tiền cụ thể giống như các nước,<sup>(8)</sup> cụ thể bằng 3 đến 5 tháng tiền lương tối thiểu chung. Khoản trợ cấp này được áp dụng cho cả người lao động nuôi con nuôi sơ sinh. Mức trợ cấp 1 lần được áp dụng cho mỗi trẻ sơ sinh kèm theo trợ cấp mất sữa, trợ cấp thêm sữa cho trường hợp sinh đôi trở lên hoặc trường hợp khi sinh con bị thiếu cân, thiếu tháng. Có như vậy mới đảm bảo quyền bình đẳng cho trẻ sơ sinh cũng như thể hiện được mục đích của chế độ này.

Chỉ khi những điều kiện vật chất tối thiểu được đảm bảo thì chúng ta mới có thể hướng tới sự phù hợp với các nước trên thế giới về các điều kiện khác. Vì thế, từ Dự thảo tới khi được ban hành, Luật bảo hiểm xã hội cần nghiên cứu chỉnh sửa những vấn đề trên nhằm đảm bảo ở mức ngày càng cao hơn quyền lợi cho lao động nữ nói riêng, cho người lao động nói chung./.

(1). Ở nước ta, phụ nữ chiếm 50,8% dân số và 50,6% lực lượng lao động toàn quốc (Trong các lĩnh vực kinh tế, nông nghiệp: 53%, công nghiệp: 45%, thương mại: 72%, giáo dục: 70%; Trong công tác lãnh đạo, quản lý đất nước: UVTU chiếm 10,58%, đại biểu Quốc hội: trên 26%, đại biểu HĐND các cấp: 20,4%...); Lao động nữ trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá

đất nước; Tạp chí bảo hiểm xã hội, tháng 3/2001.

(2). Xem: Sắc lệnh số 29-SL (1947); Sắc lệnh số 76-SL và Sắc lệnh số 77-SL (1950); Điều lệ tạm thời về các chế độ bảo hiểm xã hội (1961); Quyết định số 07/HĐBT ngày 15/1/1983; Nghị quyết số 176/HĐBT ngày 24/12/1984; Quyết định số 121/HĐBT ngày 19/4/1986; Thông tư số 06/HĐBT ngày 6/9/1986; Thông tư số 09/LĐTBXH ngày 18/4/1989; Nghị định số 43/CP ngày 22/6/1993; Bộ Luật lao động ngày 23/6/1994; Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995; Thông tư số 06/TT-LĐTBXH ngày 4/4/1995; Nghị định số 45/CP ngày 15/7/1995; Thông tư số 29/TT-LB ngày 2/1/1995; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động ngày 12/4/2002; Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 9/1/2003; Thông tư số 07/TT-LĐTBXH ngày 12/3/2003.

(3). Xem: Báo cáo tổng kết chính sách bảo hiểm xã hội, Bộ lao động, thương binh và xã hội, ngày 10/8/2005.

(4). Xem: Đặng Vũ, "Về chính sách xã hội đối với lao động nữ", Tạp chí bảo hiểm xã hội, tháng 10/2000.

(5). Điều 3 Công ước số 3 (Công ước về việc sử dụng lao động nữ trước và sau khi sinh đẻ) và Điều 3 Công ước số 103 (Công ước về bảo vệ thai sản) quy định độ dài thời gian nghỉ thai sản là 12 tuần. Ngoài ra, có thể xem thêm độ dài thời gian nghỉ sinh con của các nước Cộng hoà liên bang Đức, Liên bang Nga, Nhật Bản, Indonesia, Brunây, Malaysia, Hàn Quốc, Trung Quốc... trong "Một số tài liệu pháp luật nước ngoài", Tài liệu nghiên cứu dự thảo Bộ luật lao động, Hà Nội, 1993, tr. 86, 87, 88.

(6). Singapore quy định thời gian nghỉ việc hưởng thai sản là 8 tuần; Philipine là 60 ngày trong trường hợp đẻ thường và 78 ngày trong trường hợp mổ đẻ; Thái Lan quy định là 3 tháng.

(7). Theo chúng tôi, việc quy định thời gian nghỉ sinh con của nữ quân nhân, nữ công an nhân dân nói chung ở mức 5 tháng như hiện nay là không hợp lý trong trường hợp họ cũng làm việc trong điều kiện bình thường. Nhà nước ưu đãi đối với lực lượng vũ trang đã thể hiện trong chế độ tiền lương. Còn chế độ bảo hiểm thai sản nói riêng và các chế độ bảo hiểm nói chung nên dựa trên bản chất và mục đích của bảo hiểm xã hội.

(8). Ví dụ, Thái Lan trợ cấp một lần bằng 4000 бат, Nhật Bản là 300.000 yên.