

# SỬA ĐỔI, HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM THAI SẢN

● NGUYỄN TIẾN DŨNG

## TÓM TẮT:

Trong khoảng thời gian mang thai, sức khỏe, tâm lý của lao động nữ thường bị suy giảm. Họ vừa phải thực hiện thiên chức của người phụ nữ, vừa phải thực hiện nghĩa vụ của người lao động. Do đó, việc bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ mang thai là một nội dung đặc biệt quan trọng trong luật lao động nói chung và luật bảo hiểm xã hội nói riêng. Bài viết tập trung nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành về bảo hiểm thai sản với lao động nữ, đồng thời, đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật trong thời gian tới.

**Từ khóa:** Bảo hiểm thai sản, sửa đổi, hoàn thiện, quy định pháp luật.

## 1. Khái quát chung về chế độ bảo hiểm thai sản

Chế độ Bảo hiểm thai sản là một trong các chế độ của Bảo hiểm xã hội, bao gồm các quy định của Nhà nước nhằm bảo đảm thu nhập bị giảm và chi phí tăng lên. Điều này không chỉ đảm bảo sức khỏe cho người lao động nữ nói riêng trong quá trình mang thai, sinh con mà còn cho người lao động nói chung khi nuôi con sơ sinh và thực hiện các biện pháp tránh thai. Theo "Báo cáo Tổng kết chính sách bảo hiểm xã hội" của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, 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>1</sup>. Bên cạnh những kết quả đã đạt được, vẫn còn nhiều điểm tồn tại, một số quy định còn hạn chế,

bất cập và chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn.

Từ việc phân tích, đánh giá những quy định của pháp luật hiện hành về chế độ bảo hiểm thai sản, bài viết đưa ra một số kiến nghị, góp phần hoàn thiện chế độ bảo hiểm thai sản theo quy định của pháp luật hiện hành theo hướng đảm bảo tốt hơn quyền lợi của lao động nữ, tạo điều kiện cho họ 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.

## 2. Quy định của pháp luật về chế độ bảo hiểm thai sản

### 2.1. Đối tượng và điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm thai sản

#### 2.1.1. Đối tượng hưởng chế độ bảo hiểm thai sản

Sơ với Luật Bảo hiểm xã hội 2006 trước đây. Luật Bảo hiểm xã hội 2014 - Điều 30 đã mở rộng

thêm phạm vi áp dụng chế độ bảo hiểm thai sản cho trường hợp người lao động là người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng và người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương. 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 lý, 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. 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

#### 2.1.2. Điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm thai sản

Theo quy định tại điều 31, Luật Bảo hiểm xã hội (2014) thì đối tượng nghỉ việc được hưởng trợ cấp thai sản phải thuộc diện tham gia Bảo hiểm xã hội bắt buộc, bao gồm trường hợp lao động nữ sinh con và người lao động nuôi chung nhân nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi. Luật quy định phải đóng phí bảo hiểm xã hội từ đủ 6 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nuôi con nuôi mới được hưởng chế độ thai sản.

Tuy nhiên, việc quy định điều kiện để hưởng trợ cấp thai sản - người lao động phải có thời gian đóng BHXH đủ 6 tháng trong vòng 12 tháng trước khi sinh con - dẫn đến những trường hợp đã có thời gian tham gia BHXH nhiều năm, nhưng vì lý do nào đó không đủ điều kiện nêu trên thì sẽ không được hưởng chế độ thai sản và không được tính thời gian nghỉ thai sản theo quy định. Quy định này không đảm bảo quyền lợi cho người lao động và còn dẫn đến tình trạng "lách" luật (lao động nữ nghỉ việc nhưng vẫn đóng BHXH để đủ điều kiện hưởng trợ cấp thai sản):

#### 2.2 Chế độ và quyền lợi bảo hiểm thai sản

##### 2.2.1. Dàn xếp thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản

###### 2.2.1.1. Thời gian nghỉ khám thai

Nội dung này được quy định khá cụ thể tại

Điều 32 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, theo đó, người lao động được nghỉ việc để đi khám thai năm (05) lần, mỗi lần một ngày. Trường hợp người lao động có thai, làm việc ở xa cơ sở y tế hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ việc hưởng trợ cấp hai (02) ngày cho mỗi lần khám thai.

Đáng chú ý, Điều 32, Luật Bảo hiểm xã hội 2014 cũng giải thích rõ, thời gian nghỉ việc để đi khám thai tính theo ngày làm việc, không tính ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết và ngày nghỉ hàng tuần. Lao động nữ nghỉ việc để đi khám thai sẽ không hưởng lương do người sử dụng lao động trả, mà hưởng trợ cấp do cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả.

###### 2.2.1.2. Thời gian nghỉ khi bị sảy thai, nạo, hút thai

Để giúp người lao động nữ nhanh chóng phục hồi sức khỏe, sớm ổn định nhịp sinh học của cơ thể, tại Khoản 1, Điều 33 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định, khi sảy thai, lao động nữ được nghỉ việc, hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của bệnh viện có thẩm quyền. Trong thời gian nghỉ việc (tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết và ngày nghỉ hàng tuần), việc hưởng trợ cấp sẽ là 10 ngày nếu thai dưới 05 tuần tuổi, 20 ngày nếu thai từ 05 tuần tuổi đến dưới 13 tháng, 40 ngày nếu thai từ 13 tuần tuổi đến dưới 25 tuần tuổi và 50 ngày nếu thai từ 25 tuần tuổi trở lên. 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 khỏe sinh sản thì mức nghỉ trên là còn thấp<sup>2</sup>.

###### 2.2.1.3. Thời gian nghỉ sinh con

Tại Điều 34, Luật Bảo hiểm xã hội có quy định, lao động nữ sinh con được nghỉ và hưởng chế độ thai sản 6 tháng nếu làm nghề hoặc công việc trong điều kiện lao động bình thường. Trường hợp lao động nữ làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc theo chế độ 3 ca; làm việc thường xuyên ở nơi có phụ cấp khu vực - có hệ số từ 0.7 trở lên; hoặc nữ quân nhân, nữ công an nhân dân thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản 5 tháng. Lao động nữ là người tàn tật có mức suy giảm khả năng lao động từ 21% trở lên thì được nghỉ việc hưởng chế độ

thai sản 6 tháng. Trường hợp sinh một lần từ hai con trở lên, ngoài thời gian nghỉ việc nêu trên thì tính từ con thứ 2 trở đi, cứ mỗi người con thì lao động nữ được nghỉ thêm 30 ngày. Đối với 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 60 ngày tuổi trở lên bị chết thì mẹ được nghỉ việc 30 ngày tính từ ngày con chết, nhưng tổng thời gian nghỉ việc không vượt quá thời gian quy định nghỉ sinh con như nêu trên và không tính vào thời gian nghỉ việc niềng hàng năm theo quy định pháp luật lao động.

#### 2.2.1.4. Thời gian nghỉ khi nuôi con nuôi

Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia bảo hiểm xã hội, dù điều kiện hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản 2. Điều 31 của Luật Bảo hiểm xã hội 2014 thì chỉ cha hoặc mẹ được nghỉ việc hưởng chế độ.

Để bảo vệ quyền lợi cho những người nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, Điều 36, Luật Bảo hiểm xã hội (2014) quy định đây cũng là một trong những đối tượng được hưởng chế độ thai sản<sup>1</sup>. cụ thể là sẽ được nhận trợ cấp một lần cho mỗi con. Căn cứ Điều 39, Luật Bảo hiểm xã hội (2014), ngoài khoản tiền trợ cấp một lần nêu trên, người nhận con nuôi dưới 06 tháng tuổi còn được hưởng một khoản tiền bằng 100% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.

#### 2.2.2. Chế độ khi thực hiện các biện pháp tránh thai

Khi người lao động thực hiện biện pháp đặt vòng tránh thai, biện pháp triệt thai sản, Điều 37, Luật Bảo hiểm xã hội (2014) cho phép người lao động được nghỉ chế độ tương ứng là 07 ngày và 15 ngày (thời gian nghỉ tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, ngày nghỉ hàng tuần). Mức hưởng theo ngày được tính bằng mức bình quân tiền lương đóng bảo hiểm xã hội 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc chia cho 03 ngày.

Trước đây, khi thực hiện các biện pháp tránh thai, người lao động chỉ được hưởng mức trợ cấp theo chế độ ốm đau (thấp hơn chế độ thai sản).

Trong khi, các biện pháp tránh thai này đều gây ra ảnh hưởng không nhỏ tới sức khỏe và tâm lý của người lao động. Vì thế, thay đổi về quan điểm của nhà làm luật đã thể hiện sự thấu hiểu và đảm bảo tính công bằng, cũng như có sự hỗ trợ, động viên đối với người lao động khi thực hiện các biện pháp tránh thai.

#### 2.2.3. Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau sinh sản

Căn cứ Điều 41, Luật Bảo hiểm xã hội 2(014) quy định chi tiết về chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản. Theo đó, lao động nữ sau thời gian hưởng chế độ sẩy thai, nạo, hút thai hoặc thai chết lưu hay sau thời gian hưởng chế độ khi sinh con theo quy định mà sức khỏe còn yếu thì sẽ được nghỉ tối đa 10 ngày đối với lao động nữ sinh một lần từ 2 con trở lên, tối đa 7 ngày đối với lao động nữ sinh con phải phẫu thuật và 5 ngày đối với các trường hợp khác. Như vậy, điều kiện để lao động nữ được hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sau thai sản là trong vòng 30 ngày đầu làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi.

Mức hưởng một ngày dưỡng sức phục hồi sức khỏe bằng 25% mức lương tối thiểu chung nếu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tại gia đình; bằng 40% mức lương tối thiểu chung nếu nghỉ dưỡng sức, phục hồi tại cơ sở tập trung, mức hưởng này tính cả tiền đi lại, tiền ăn và ở. Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe bao gồm cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần. Trường hợp có thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ cuối năm trước chuyển tiếp sang đầu năm sau thì thời gian nghỉ đó được tính cho năm trước.

#### 2.2.4. Các loại trợ cấp và mức hưởng bảo hiểm chế độ 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 thay lương hoặc trợ cấp một lần từ cơ quan bảo hiểm xã hội thay vào phần thu nhập bị mất do không có lương.

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

khí nghỉ. Còn trợ cấp một lần được tính 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, pháp luật cần ấn định bằng một khoản tiền cụ thể giống như các nước, cụ thể bằng 3 đến 5 tháng tiền lương tối thiểu chung. Và 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.

**2.2.5. Mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội làm cơ sở tính hưởng chế độ thai sản**

Theo quy định tại Điểm a, Khoản 1, Điều 12 của Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2018 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc thì trường hợp lao động nữ đi làm cho đến thời điểm sinh con mà tháng sinh con được tính vào thời gian 12 tháng trước khi sinh, thì mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 6 tháng trước khi nghỉ việc bao gồm cả tháng sinh con.

Trường hợp người lao động đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ 6 tháng thì mức hưởng chế độ thai sản khi đi khám thai, khi sẩy thai, nạo, hút thai hoặc thai chết lưu, thực hiện các biện pháp tránh thai là mức bình quân tiền lương, tiền công tháng của các tháng đã đóng bảo hiểm xã hội.

Trường hợp người lao động khi đi khám thai, khi sẩy thai, nạo, hút thai hoặc thai chết lưu, thực hiện các biện pháp tránh thai ngay trong tháng đầu tham gia bảo hiểm xã hội là mức tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm xã hội của chính tháng do để làm cơ sở tính hưởng chế độ.

**3. Hoàn thiện pháp luật và giải pháp nâng cao hiệu quả trong việc thực hiện các quy định về bảo hiểm thai sản**

Trên cơ sở những bất cập trong các quy định của pháp luật về chế độ bảo hiểm thai sản cho

người lao động, tác giả đưa ra một số kiến nghị góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về chế độ bảo hiểm thai sản trong thực tiễn như sau:

**Thứ nhất**, việc hoàn thiện pháp luật bảo hiểm thai sản phải tuân thủ quan điểm nhất quán của Đảng và Nhà nước về chính sách bảo hiểm xã hội nói chung và phải có sự tương thích, phù hợp với các quy định của bảo hiểm xã hội bắt buộc theo tinh thần đã được thể hiện trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng công sản Việt Nam lần thứ IX nói riêng. Tiếp đó, tại Nghị quyết số 21- NQ/TW ngày 22/11/2012 của Bộ Chính trị về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác BHXH, BHYT giai đoạn 2012 - 2020 tiếp tục khẳng định và đặt ra mục tiêu: "Thực hiện có hiệu quả các chính sách, chế độ BHXH, BHYT; tăng nhanh diện bao phủ đối tượng tham gia BHXH, nhất là BHXH tự nguyện"; Tuân thủ nguyên tắc đóng - hưởng và bảo đảm khả năng cân đối bảo hiểm chế độ thai sản; hoàn thiện các chế độ chính sách bảo hiểm chế độ thai sản; bảo đảm sự bình đẳng trong tham gia và thụ hưởng bảo hiểm xã hội nói chung<sup>2</sup>.

**Thứ hai**, cần mở rộng phạm vi các đối tượng áp dụng chế độ bảo hiểm thai sản nhằm hướng tới việc bảo vệ tối đa quyền và lợi ích của người lao động trong xã hội. Bởi vì hiện nay, các đối tượng được áp dụng chế độ bảo hiểm thai sản vẫn còn bị khống chế bởi quy định của pháp luật, làm hạn chế và ảnh hưởng đến quyền của cá nhân người lao động. Cùng với đó, pháp luật cũng cần bổ sung quy định trường hợp lao động nữ làm công việc nặng nhọc, nếu có nhu cầu thì được phép chuyển sang công việc nhẹ nhàng hơn ngay từ thời điểm phát hiện có thai. Có như vậy mới đảm bảo sức khỏe cho lao động nữ và thai nhi.

**Thứ ba**, nên chăng thay đổi quy định cho phép lao động nữ mang thai được nghỉ khám thai 5 lần thành 9 lần trong suốt thời gian thai kỳ. Tức là, trung bình mỗi tháng mang thai, lao động nữ được nghỉ đi khám thai 1 lần. Ngoài ra, pháp luật cần có quy định về chế độ bảo hiểm xã hội cho lao động nữ khám thai ngoài giờ làm việc. Theo đó, ngoài tiền công, tiền lương, lao động nữ, trong

khoảng thời gian làm việc do người sử dụng lao động trả, thì họ vẫn được hưởng số tiền mà cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả như trường hợp nghỉ làm việc đi khám thai.

*Thứ tư.* Nhà nước cần có cơ chế hỗ trợ các doanh nghiệp sử dụng lao động nữ mang thai, đảm bảo cơ chế hỗ trợ phải bù đắp được những bất lợi mà họ phải chịu. Quy định theo hướng như vậy tạo động lực cho những doanh nghiệp sử dụng lao động nữ, lao động nữ mang thai và cũng hạn chế được trường hợp doanh nghiệp từ chối sử dụng những lao động là nữ ở độ tuổi, thời điểm sinh đẻ.

*Thứ năm.* Nhà nước cần mở rộng chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện. Theo đó, trước hết cần mở rộng thêm chế độ thai sản trong hình thức bảo hiểm xã hội tự nguyện và nhiều mức phí đóng bảo hiểm khác nhau để đảm bảo cho những lao động nữ làm việc ở khu vực phi chính thức, với mức thu nhập khác nhau có thể tham gia và hưởng các quyền lợi theo quy định của pháp luật.

*Thứ sáu,* tuyên truyền, giáo dục để lao động nữ biết được các quyền lợi của bản thân, trong đó có quyền được bảo vệ, ưu tiên khi mang thai. Nội dung tuyên truyền, giáo dục là các quyền lợi

đặc thù trong quy định pháp luật của lao động nữ, lao động nữ mang thai với nhiều hình thức tuyên truyền khác nhau, phù hợp với từng đối tượng, từng loại hình công việc. Đây được xem là quyền lợi của người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng và là nghĩa vụ của doanh nghiệp trên thực tế.

#### 4. Kết luận

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 họ thực hiện tốt chức năng làm mẹ, vừa tạo điều kiện để họ thực hiện tốt công tác xã hội. Việc thực hiện chế độ thai sản trong những năm qua đã giúp cho hàng triệu lượt người, mà chủ yếu là lao động nữ, giải quyết được những vấn đề của đời sống và chăm sóc thai nhi, con nhỏ... Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội về thai sản đã bộc lộ những mặt hạn chế, xuất phát từ nhiều nguyên nhân. Vì thế, trong thời gian tới, cần tập trung vào việc hoàn thiện pháp luật và các mặt công tác khác như tuyên truyền nhằm nâng cao ý thức pháp luật về thai sản, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra để nâng cao hiệu quả của chế độ thai sản trong xã hội ■

#### TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

<sup>1</sup> Bộ Lao động, Thương binh và xã hội (2005), Báo cáo tổng kết chính sách bảo hiểm xã hội, Bộ Lao động, Thương binh và xã hội, ngày 10/8/2005.

<sup>2</sup> Đỗ Thị Dung (2006), *Chế độ bảo hiểm thai sản và hướng hoàn thiện nhằm đảm bảo quyền lợi của lao động nữ*, Tạp chí Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 3/2006

<sup>3</sup> Theo đó Điều 36 Luật Bảo hiểm xã hội quy định nếu đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên trong 12 tháng trước khi nhận nuôi con nuôi, người lao động sẽ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Trường hợp cả bố hoặc mẹ đều đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản (đã đóng BHXH từ đủ 06 tháng trở lên trong 12 tháng trước khi nhận nuôi con nuôi) thì chỉ có bố hoặc mẹ được nghỉ việc.

<sup>4</sup> Ngô Quốc Cường (2018) "*Pháp luật về chế độ bảo hiểm xã hội*" - Luận văn Thạc sỹ Luật học - Trường Đại học Luật, Đại học Huế.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bộ Lao động - Thương binh và xã hội (2005), "*Báo cáo tổng kết chính sách bảo hiểm xã hội*", Hà Nội.

2. Ngô Quốc Cường (2018). "Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động nữ". Luận văn Thạc sỹ Luật học - Trường Đại học Luật, Đại học Huế
3. Đỗ Thị Dung (2006). "Áp dụng pháp luật về bảo hiểm thai sản và hưởng hoàn thiện nhằm đảm bảo quyền lợi của lao động nữ". Tạp chí Luật học - Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 2/2006.
4. TS. Phạm Thị Đình (2013). "An sinh xã hội và sự bảo vệ phát triển trên thế giới". Luận văn thạc sỹ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tháng 10/2013.
5. Hoàng Thủy Hà (2017). "Pháp luật về bảo hiểm thai sản và thực tiễn thực hiện tại quận Thanh Xuân, Thành phố Hà Nội". Luận văn thạc sỹ Luật học - Trường Đại học Luật Hà Nội.
6. <https://taps.hutoan.vn/bai-viet/phap-luat/phap-luat-ve-bao-ve-quyen-loi-cho-lao-dong-nu-mang-thai>
7. <https://nld.com.vn/cong-doan/che-do-thai-san-lao-dong-nu-can-biet-20180305102502045.htm>
8. <http://congdoanconghuong.org.vn/tin-tuc/4370/hung-thay-doi-quan-trong-tu-ngay-01-7-2019-anh-huong-truc-tiep-den-quyen-loi-can-bo-cong-chuc-nguoi-lao-dong.html>

Ngày nhận bài: 16/3/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 26/3/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 6/4/2020

Thông tin tác giả

NGUYỄN TIẾN DŨNG

Bộ môn Luật Lao động, Khoa Pháp luật Kinh tế  
Đại học Luật Hà Nội

## AMENDING AND PERFECTING LEGAL PROVISIONS FOR MATERNITY INSURANCE

● NGUYEN TIEN DUNG

Department of Labour Codes,  
Faculty of Economics Law Hanoi Law University

### ABSTRACT:

During pregnancy, the health and psychology of female workers is often impaired and they still have to fulfill their works. Therefore, the protection of the rights of pregnant female workers is a particularly important content in the Labor Codes in general and the Law on Social Insurance in particular. This article studies current legal provisions on maternity insurance for female employees and provides some recommendations to improve laws on this issue in the coming time.

**Keywords:** Maternity insurance, modification, improvement, legal provisions.