PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ BẢO HIỂM THAI SẢN DƯỚI GÓC ĐỘ SO SÁNH VỚI PHÁP LUẬT QUỐC TẾ VÀ PHÁP LUẬT MỘT SỐ QUỐC GIA

Trần Ngọc Thành[1]

Tóm tắt: *Bảo hiểm thai sản được quy định trong pháp luật của hầu hết các quốc gia trên thế giới. Tuy vậy, tùy thuộc vào trình độ phát triển; đặc điểm kinh tế, chính trị, xã hội; quan điểm lập pháp; v.v. mà bảo hiểm thai sản tại mỗi quốc gia được quy định khác nhau. Bài viết phân tích và đánh giá các quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thai sản trong mối tương quan so sánh với pháp luật quốc tế và pháp luật một số quốc gia. Đây là cơ sở xây dựng các kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thai sản, góp phần bảo vệ người lao động và bảo đảm bình đẳng giới trong lao động.*

Từ khoá: *Bảo hiểm thai sản, trợ cấp thai sản, lao động nữ.*
Nhận bài: 09/6/2022; Hoàn thành biên tập: 17/6/2022; Duyệt đăng: 18/7/2022.

Abstract: *Maternity insurance is regulated in the laws of most countries around the world. However, depending on the level of development; economic, political and social characteristics; legislative opinion; etc maternity insurance is regulated differently in each country. This article analyzes and evaluates the current provisions of Vietnamese law on maternity insurance in comparison with international laws and the laws of some countries. This is the basis for building recommendations to improve Vietnam's legal regulations on maternity insurance, contributing to employee protection and ensuring gender equality at work.*

Keywords: *Maternity insurance, maternity benefit, female employee.*
Date of receipt: 09/6/2022; Date of revision: 17/6/2022; Date of Approval: 18/7/2022.

1. Quy định của pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thai sản dưới góc độ so sánh với quy định của pháp luật quốc tế và pháp luật một số quốc gia

- Đối tượng áp dụng bảo hiểm thai sản.

Theo quy định tại Điều 30 Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) năm 2014, chế độ bảo hiểm thai sản được áp dụng đối với người lao động (NLĐ) thuộc một trong những trường hợp sau: (i) Người làm việc theo hợp đồng lao động (HĐLĐ) không xác định thời hạn, HĐLĐ xác định thời hạn, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả HĐLĐ được ký kết giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động; (ii) Người làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng; (iii) Cán bộ, công chức, viên chức; (iv) Công nhân quốc phòng, công nhân công an, người làm công tác khác trong tổ chức cơ yếu; (v) Sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp quân đội nhân dân; sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ, sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên môn kỹ thuật công an nhân dân; người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân nhân; hoặc (vi) Người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương. Ngoài ra, theo quy định khoản 1 Điều 2 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP[2], NLĐ là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam (trừ trường hợp NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu hoặc là đối tượng di chuyển nội bộ trong doanh nghiệp) là đối tượng áp dụng chế độ BHXH bắt buộc, trong đó có chế độ bảo hiểm thai sản. NLĐ tham gia BHXH tự nguyện không được áp dụng chế độ bảo hiểm này, do chế độ của BHXH tự nguyện hiện nay chỉ bao gồm chế độ hưu trí và tử tuất[3].

Như vậy, nhóm đối tượng áp dụng chế độ bảo hiểm thai sản đã được mở rộng tới hầu hết NLĐ có tham gia quan hệ lao động. Tuy nhiên, hiện còn lực lượng lao động nữ trong xã hội, đặc biệt là nhóm lao động nữ trong lĩnh vực

[1] Thạc sỹ, Công ty TNHH Phú Đại Lộc.
[2] Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 quy định chi tiết Luật Bảo hiểm xã hội về Luật An toàn vệ sinh lao động về bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.
[3] Khoản 3 Điều 3 và khoản 4 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

nông nghiệp, lao động tự do, phi chính thức. Do không thuộc diện đóng BHXH bắt buộc hay hẹp hơn là diện áp dụng chế độ bảo hiểm thai sản, họ không được hưởng trợ cấp và những hỗ trợ khác từ bảo hiểm thai sản trong quá trình mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ, v.v. Điều này có nguy cơ hạn chế đáng kể thu nhập và ảnh hưởng tiêu cực đến cuộc sống của lao động nữ cũng như gia đình họ.

So với các quốc gia trên thế giới, đối tượng áp dụng chế độ thai sản của Việt Nam có sự tương đồng khi trao cho NLĐ nam quyền được hưởng bảo hiểm thai sản khi đáp ứng các điều kiện luật định[4]. Chế độ thai sản dành cho NLĐ nam hiện được áp dụng phổ biến nhất tại các nền kinh tế phát triển ở châu Phi, Đông Âu và Trung Á. Đến năm 2013, đã có ít nhất 78 trên tổng số 167 quốc gia quy định thời gian nghỉ cho NLĐ nam khi con họ chào đời[5].

Đạo luật An sinh xã hội năm 2010 của Vương quốc Hashemite Jordan (Jordan) cũng quy định trách nhiệm đóng góp cho bảo hiểm thai sản hàng tháng không phân biệt giới tính. Tương tự như Việt Nam, quốc gia này vận hành chế độ bảo hiểm thai sản trên nguyên tắc liên đới (solidarity). NLĐ bao gồm cả nam giới và nữ giới, cùng nhau chịu chi phí chi trả cho bảo hiểm thai sản bằng cách cùng đóng góp vào một quỹ BHXH. Sau đó, quỹ này phân bổ hiệu quả trợ cấp bảo hiểm thai sản cho cả lao động nam và nữ. Tuy nhiên, quốc gia này còn quy định thêm sự tham gia bảo hiểm thai sản của NSDLĐ và trợ cấp bảo hiểm thai sản cũng sẽ được phân bổ cho những NSDLĐ này[6].

Tại Argentina, người giúp việc gia đình tuy không phải đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, nhưng có thể nằm trong phạm vi bảo vệ của bảo hiểm thai sản nếu họ tham gia theo cơ chế tự nguyện[7]. Điều này áp dụng tương tự với nhóm đối tượng là người giúp việc gia đình theo pháp luật của Venezuela hay lao động trong ngành nông nghiệp theo pháp luật của Honduras[8].

Bên cạnh đó, kể từ Công ước bảo vệ thai sản đầu tiên (Công ước số 3 năm 1919) của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) ra đời, phạm vi bảo hộ đã bao gồm tất cả phụ nữ có việc làm, bất kể ở khu vực công hay tư, hay thậm chí là thông qua các giao kết thương mại. Đến Công ước số 103 (1952) về bảo vệ thai sản (sửa đổi), phạm vi bảo hộ này đã tiếp cận đến lực lượng lớn các lao động nữ, bao gồm cả phụ nữ làm việc trong các ngành nghề phi công nghiệp và nông nghiệp, kể cả phụ nữ làm công ăn lương và làm việc tại nhà. Công ước số 183 (2000) về bảo vệ thai sản đã mở rộng phạm vi bao phủ cho tất cả phụ nữ có việc làm, không phân biệt nghề nghiệp hoặc loại công việc, bao gồm cả phụ nữ làm các công việc phụ thuộc không điển hình[9]. Ngoài ra, phạm vi bảo vệ của bảo hiểm thai sản còn được quy định tại Điều 48 Công ước số 102 (1952) của ILO về quy phạm tối thiểu về an toàn xã hội, cụ thể như sau:

"a) Mọi người phụ nữ thuộc loại làm công ăn lương được quy định, tổng số ít nhất chiếm 50% toàn bộ người làm công ăn lương; trong trường hợp trợ cấp y tế về thai sản thì bao gồm cả vợ của những người thuộc các loại này.

b) hoặc mọi người phụ nữ thuộc các loại được quy định trong dân số hoạt động kinh tế, và tổng số ít nhất chiếm 20% toàn bộ người thường trú; trong trường hợp trợ cấp y tế về thai sản thì bao gồm cả vợ của những người thuộc các loại này.

---

[4] Theo Điều 31.1(e) và Điều 34.2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Điều 1.5 và Điều 1.7 Thông tư số 06/2021/TT-BLĐTBXH.

[5] Tổ chức Lao động Quốc tế, *Mặc dù thời gian nghỉ thai sản dài, Việt Nam vẫn tụt hậu về chế độ cho các ông bố, Thông cáo báo chí*, 13/5/2014. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_243008/lang—vi/index.htm.

[6] ILO Regional Office for Arab States (2021), Assessment of the Maternity Insurance in Jordan, International Labour Organization, First published 2021, tr. 21. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—arabstates/—ro-beirut/documents/publication/wcms_776223.pdf>.

[7] International Labour Office (2014) ,Maternity and paternity at work Law and practice across the world, First published 2014, Geneva, tr. 37. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_242615.pdf>.

[8] Tlđd, tr. 38.

[9] Tlđd, tr. 34.

c) hoặc, nếu đã có bản tuyên bố để áp dụng Điều 3, phải bao gồm mọi người phụ nữ thuộc những loại làm công ăn lương được quy định, và tổng số ít nhất chiếm 50% toàn bộ người làm công ăn lương làm việc trong các doanh nghiệp công nghiệp đang sử dụng 20 người trở lên; trong trường hợp trợ cấp y tế về thai sản thì bao gồm cả vợ của những người thuộc các loại này".

Những quy định như vậy thể hiện tính chất bao quát của chế độ bảo hiểm thai sản, mọi người lao động nữ đang tham gia quan hệ lao động không phân biệt ngành nghề nông nghiệp – phi nông nghiệp, không phân biệt làm công ăn lương hay làm việc tại nhà, lao động theo hợp đồng hay tự do, đều là đối tượng được hưởng trợ cấp chế độ thai sản khi họ mang thai, sinh con, nuôi con nuôi sơ sinh.

So với pháp luật của Jordan và các Công ước của ILO, có thể thấy, phạm vi đối tượng áp dụng bảo hiểm thai sản của nước ta mặc dù tương đối rộng, thể hiện sự phù hợp với mục đích loại bỏ sự phân biệt đối xử trong BHXH nói chung và bảo hiểm thai sản nói riêng. Tuy vậy, vẫn còn bỏ sót những lực lượng lao động quan trọng và nhóm đối tượng là NSDLĐ.

- Điều kiện hưởng bảo hiểm thai sản.

Điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm thai sản ở Việt Nam được nêu tại Điều 31 Luật BHXH năm 2014 như sau:

(i) Đối với NLĐ nữ sinh con; lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ; NLĐ nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi muốn được hưởng chế độ bảo hiểm thai sản thì phải đóng BHXH từ đủ 06 tháng trở lên trong khoảng thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi.

(ii) Đối với lao động nữ sinh con đã đóng BHXH từ đủ 12 tháng trở lên mà khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền thì phải đóng BHXH từ đủ 03 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con thay vì phải có đủ 06 tháng đóng BHXH trong vòng 12 tháng trước khi sinh như Luật BHXH năm 2006 trước đây. Sự thay đổi này nhằm đảm bảo sự công bằng đối với những đối tượng đã tham gia BHXH trong khoảng thời gian dài những vì lý do bất khả kháng (phải nghỉ việc dưỡng thai do bệnh lý, v.v.) mà không đóng BHXH đủ 06 tháng trong vòng 12 tháng trước khi sinh được thụ hưởng chế độ.

Ngoài ra, NLĐ đáp ứng điều kiện nêu tại điểm (i) và (ii) nói trên mà chấm dứt HĐLĐ, hợp đồng làm việc, hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con hoặc nhận con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì vẫn được hưởng chế độ thai sản.

Về trợ cấp một lần khi sinh con, điều kiện hưởng được quy định cụ thể tại Điều 9.2 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH, bổ sung bởi khoản 5 Điều 1 Thông tư số 06/2021/TT-BLĐTBXH: (i) Đối với trường hợp chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội thì cha phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con; (ii) Đối với người chồng của người mẹ nhờ mang thai hộ phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng tính đến thời điểm nhận con; (iii) Trường hợp người mẹ tham gia bảo hiểm xã hội nhưng không đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con mà người cha đủ điều kiện quy định tại Điều 9.2(a) Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH thì người cha được hưởng trợ cấp một lần khi sinh con.

Bên cạnh đó, khoản 3 Điều 9 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH còn nêu rõ: Trong thời gian đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con mà lao động nữ phải nghỉ việc để khám thai, sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai thì được hưởng chế độ thai sản.

Như vậy, quy định của pháp luật an sinh xã hội Việt Nam về điều kiện hưởng bảo hiểm thai sản, theo quan điểm của tác giả, đã đạt được mức độ hoàn thiện cao hơn so với trước đây, tiếp cận và bắt kịp xu hướng tiến bộ của thế giới, dự liệu được nhiều trường hợp nhằm bảo đảm thực hiện hiệu quả nhiệm vụ hỗ trợ về kinh tế và sức khỏe cho NLĐ trước, trong và sau thời kỳ thai sản. Ngoài Luật BHXH, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cũng đã ban hành Thông tư để quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành các điều kiện này, đồng thời cập nhật các quy định được sửa đổi, bổ sung nhằm đáp ứng nhu cầu của thực tiễn.

Với Jordan, Điều 43 Đạo luật An sinh Xã hội của quốc gia này xác định tất cả lao động nữ thường xuyên đã đăng ký với Sở An sinh Xã hội (*Social Security Corporation* – "*SSC*") đều đủ điều kiện tham gia bảo hiểm thai sản,

bao gồm cả những NLĐ không phải công dân Jordan nhưng có giấy phép lao động và đã đăng ký với SSC. Luật An sinh Xã hội của Jordan quy định NLĐ thường xuyên là những người làm việc từ đủ 16 ngày mỗi tháng trở lên, bất kể số giờ làm việc. Các cá nhân nhận thù lao và phúc lợi từ khu vực công sẽ không đủ điều kiện được hưởng bảo hiểm thai sản thông thường, mà thay vào đó, được nhận mức lương thường xuyên từ Chính phủ Jordan trong suốt thời gian thai sản. Thêm vào đó, những người không đăng ký với SSC được coi là những NLĐ phi chính thức và sẽ không được nhận bất kỳ phúc lợi nào từ SSC.

Không chỉ vậy, một số nước còn loại trừ lao động nữ làm việc cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ ra khỏi phạm vi bảo hộ của pháp luật về bảo vệ thai sản. Điển hình là với Hoa Kỳ, Đạo luật Nghỉ phép Gia đình và Y tế (*Family and Medical Leave Act – "FMLA"*) của nước này quy định chỉ cá nhân nào làm việc cho NSDLĐ sử dụng từ đủ 50 NLĐ trở lên tại địa điểm làm việc hoặc trong vòng 75 dặm tính từ địa điểm làm việc, mới được hưởng 12 tuần nghỉ phép không lương để chăm sóc trẻ sơ sinh. Có đến 50% NLĐ không nằm trong phạm vi điều chỉnh của FMLA chỉ vì họ làm việc cho các doanh nghiệp nhỏ; và theo Báo cáo Điều tra dân số của Hoa Kỳ thì cứ 05 lao động nữ, sẽ có 01 người cho rằng chế độ nghỉ phép là lý do họ bỏ việc[10].

So sánh với các quy định của một số quốc gia, phải thừa nhận rằng pháp luật Việt Nam có ưu điểm hơn khi chủ yếu chỉ đặt ra điều kiện về thời gian đóng BHXH, mà không kèm theo các điều kiện về thủ tục đăng ký với cơ quan Nhà nước hay có xu hướng phân biệt năng lực của NLĐ. Điều này đặt một nền móng tốt tiến đến công bằng xã hội.

- Trợ cấp thai sản và các quyền lợi khác.

Theo quy định tại Luật BHXH năm 2014, NLĐ sẽ được hưởng nhiều chế độ thai sản khác nhau, tương ứng theo đó là các mức hưởng và quyền lợi khác nhau. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, về các khoản trợ cấp thai sản. Các khoản trợ cấp bằng tiền trong thời gian nghỉ thai sản sẽ giúp NLĐ nữ đảm bảo có thể duy trì sức khỏe cho bản thân và con cái trong điều kiện môi trường phù hợp, mức sống phù hợp khi không thể tiếp tục công việc và nhận thu nhập từ sức lao động của mình khi sinh con và chăm sóc con nhỏ. NLĐ sẽ được hưởng 3 khoản tiền trợ cấp khi mang thai và sinh con:

+ *Tiền trợ cấp một lần khi sinh con:* Lao động nữ sinh con được trợ cấp 1 lần cho mỗi con bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con. Trường hợp sinh con nhưng chỉ có người cha đủ điều kiện tham gia BHXH[11] thì người cha được trợ cấp 1 lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh cho mỗi con. Mức trợ cấp như vậy tại Việt Nam là khá cao so với các quốc gia khác, ví dụ, tại quốc gia Croatia, NLĐ sau khi kết thúc thời gian nghỉ thai sản bắt buộc (khi đứa trẻ đủ 6 tháng tuổi) sẽ được nhận khoản trợ cấp bằng 100% thu nhập hàng tháng.

+ *Tiền chế độ thai sản:* được tính theo mức lương tháng đóng BHXH. Mức hưởng chế độ thai sản khi sinh con được quy định tại Điều 39, Luật BHXH năm 2014. Cụ thể mức hưởng một tháng bằng 100% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 06 tháng trước khi nghỉ việc. Nhìn chung, các quốc gia khác đều áp dụng mức trợ cấp thai sản 100%; có thể kể đến tại Malaysia, NLĐ nữ được hưởng 60 ngày nghỉ thai sản hưởng nguyên lương[12]. Hay tại New Zealand, NLĐ đủ điều kiện hưởng trợ cấp sẽ được hưởng 100% thu nhập trước khi sinh con (rơi vào khoảng tối đa 400 đô la Mỹ/tuần) trong 14 tuần.

+ *Tiền dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản:* Theo Điều 41 Luật BHXH năm 2014, mức hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức

---

[10] International Labour Office (2014) ,Maternity and paternity at work Law and practice across the world, First published 2014, Geneva, tr. 38. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf>

[11] Theo khoản 5 điều 1 Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH, trường hợp người mẹ tham gia bảo hiểm xã hội nhưng không đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con mà người cha đủ điều kiện quy định tại điểm a khoản 2 điều 9 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH thì người cha được hưởng trợ cấp một lần khi sinh con bằng 2 lần mức lương cơ sở

[12] ILO, ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection, 26/03/2014, <http://www.ilo.org/travdatabase>

khoẻ sau thai sản một ngày bằng 30% mức lương cơ sở.

Có thể thấy,các khoản trợ cấp dành cho NLĐ khi sinh con từ quỹ BHXH nhìn chung phù hợp với xu hướng quốc tế. Chế độ trợ cấp thai sản đem đến bảo đảm về thu nhập đã trở thành một phần cơ bản trong bảo hiểm thai sản. Theo Công ước số 183 (2000) của ILO, khoản tiền trợ cấp cho NLĐ khi sinh con không được ít hơn hai phần ba thu nhập trước đó (theo Khuyến nghị số 191 (2000) về bảo vệ thai sản của ILO là không được ít hơn 100% thu nhập trước đó) của NLĐ nữ[13].

Thứ hai, về chế độ nghỉ thai sản. Ngoài các khoản tiền trợ cấp, người lao động còn được hưởng các chế độ nghỉ xuyên suốt quá trình mang thai và sinh con để đảm bảo sức khỏe, bao gồm các chế độ nghỉ thai sản như sau:

+ Nghỉ khám thai: Trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày. Trường hợp ở xa cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai[14].

+ Nghỉ sinh con: Thời gian nghỉ của phụ nữ sinh con được quy định là 6 tháng, sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng. Trường hợp con chết sau sinh, nếu con dưới 02 tháng tuổi bị chết thì mẹ được nghỉ việc 04 tháng tính từ ngày sinh con; nếu con từ 02 tháng tuổi trở lên bị chết thì mẹ được nghỉ việc 02 tháng tính từ ngày con chết (thời gian nghỉ này không được vượt quá thời gian nghỉ tối đa theo quy định).

Kể từ Luật BHXH năm 2014, vai trò của người chồng, người cha trong quá trình mang thai, sinh con và chăm sóc con đã được ghi nhận. Cụ thể, lao động nam đang đóng BHXH khi vợ sinh con được nghỉ hưởng chế độ thai sản là 05 ngày làm việc trong trường hợp người vợ sinh thường; 07 ngày làm việc nếu vợ sinh con phải phẫu thuật hoặc sinh con dưới 32 tuần tuổi; 10 ngày làm việc nếu vợ sinh đôi; sinh 3 trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc; 14 ngày làm việc nếu vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật.

Trường hợp lao động nam nghỉ nhiều lần thì thời gian bắt đầu nghỉ việc của lần cuối cùng vẫn phải trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con và tổng thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản không quá thời gian quy định[15].

Việc công nhận quyền làm cha của nam giới cũng như trách nhiệm của họ phải san sẻ việc nhà và chăm sóc gia đình (những công việc không được trả lương) sẽ giúp xóa bỏ những quan điểm xã hội truyền thống và thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc và tại gia đình. Có thể nói, quy định về thời gian nghỉ sinh con tại Việt Nam tương đối phù hợp với quy định pháp luật của các quốc gia nổi tiếng về chế độ thai sản tốt nhất trên thế giới. Tại Iceland, kể từ 01/01/2021, cặp vợ chồng sẽ được hưởng thời gian nghỉ thai sản 12 tháng; người mẹ và người cha mỗi người 6 tháng; mỗi người đều có thể chuyển 1 tháng nghỉ thai sản cho người còn lại[16].

Ngoài ra, trong khoảng 30 ngày đầu trở lại làm việc ngay sau khi nghỉ thai sản mà sức khỏe chưa phục hồi thì lao động nữ được nghỉ tối đa[17] 10 ngày nếu sinh một lần từ 02 con trở lên; 07 ngày nếu sinh con phải phẫu thuật; 05 ngày đối với các trường hợp khác.

+ Nghỉ khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý: Theo Điều 33 Luật BHXH năm 2015, khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý, lao động nữ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền với thời gian tối đa: 10 ngày nếu thai dưới 05 tuần tuổi; 20 ngày nếu thai từ 05 - 13 tuần tuổi; 40 ngày nếu thai từ 13 - 25 tuần tuổi; 50 ngày nếu thai từ 25 tuần tuổi trở lên.

---

[13] International Labour Office (2016), Maternity cash benefits for workers in the informal economy, tr.3, < https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=54094>.

[14] Điều 31, Điều 32 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

[15] Khoản 7 Điều 1 Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH.

[16] Nordic Co-operation, Parental benefit in Iceland <https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-iceland>

[17] Điều 41 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

+ Nghỉ khi thực hiện các biện pháp tránh thai: Khi thực hiện các biện pháp tránh thai, người lao động được hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám, chữa bệnh[18]. Thời gian nghỉ tối đa là 07 ngày đối với lao động nữ đặt vòng tránh thai; 15 ngày đối với người lao động thực hiện biện pháp triệt sản.

Điều này đồng nghĩa, cả lao động nam và lao động nữ khi thực hiện biện pháp tránh thai đều được nghỉ việc hưởng chế độ này.

Thời gian nghỉ thai sản nhằm đảm bảo NLĐ có thể tập trung vào chăm sóc sức khỏe trong quá trình mang thai, sinh con và chăm sóc con sau sinh, đảm bảo điều kiện sức khỏe tốt nhất cho cả người mẹ và đứa trẻ mới sinh ra. Thời gian nghỉ quá ngắn sẽ khiến NLĐ nữ cảm thấy chưa sẵn sàng quay trở lại cho công việc khi cần ưu tiên bảo vệ sức khỏe bản thân và đứa con của chính mình hơn; tuy nhiên, thời gian quá dài cũng sẽ tác động không nhỏ tới trình độ lao động, sự gắn bó của NLĐ với công việc, khả năng thăng tiến trong công việc, thậm chí có nguy cơ dẫn đến sự phân biệt đối xử. Vì vậy, thời gian nghỉ thai sản là một con dao hai lưỡi, và cần phải có khoảng thời gian nghỉ hợp lý để cân bằng được lợi ích cho NLĐ.

Thứ ba, một số quyền lợi thai sản khác. Phụ nữ trong thời kỳ mang thai rất dễ bị tổn thương về sức khỏe cho cả mẹ và thai nhi, đặc biệt khi NLĐ nữ làm việc trong môi trường lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc phải làm việc với thời gian kéo dài trong ngày. Đồng thời, việc đối diện với nguy cơ bị sa thải khi nghỉ thai sản có thể ảnh hưởng tới tâm lý khi mang thai và sinh con của NLĐ nữ. Tại Mỹ, pháp luật liên bang và pháp luật tại từng bang đều đặt ra các quy định bảo vệ NLĐ nữ. Cụ thể, Luật Phân biệt đối xử khi mang thai năm 1978 (Pregnancy Discrimination Act of 1978) đã cấm việc phân biệt NLĐ trên cơ sở mang thai, sinh con hoặc liên quan đến tình trạng sức khỏe. Tại Mục 41 của Đạo luật Liên Bang (Title 41 of The Code of Federal Regulations) cũng đã quy định như sau: "*Phân biệt đối xử trên cơ sở mang thai, sinh con, hoặc liên quan đến các tình trạng sức khỏe, bao gồm khả năng nuôi dưỡng con, là một hình thức phân biệt giới tính bất hợp pháp*[19]". ILO có đến 3 công ước quốc tế gồm Công ước số 1 năm 1919, Công ước số 102 năm 1952 và Công ước số 183 năm 2000 quy định việc phòng ngừa tiếp xúc với những nguy hại về an toàn và sức khỏe trong quá trình mang thai và cho con bú, quyền được trả trợ cấp thai sản, sức khỏe bà mẹ và trẻ em và thời giờ nghỉ cho con bú, bảo vệ chống phân biệt đối xử và sa thải liên quan đến thai sản, cũng như quyền được đảm bảo khi trở lại làm việc sau khi nghỉ thai sản. Ngoài ra còn có Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW), Điều 11 (2) (b) quy định rằng: "*Các quốc gia cần có biện pháp thích hợp...*" *nhằm quy định chế độ nghỉ phép cho người mẹ trong thời kỳ thai sản được hưởng lương hoặc các trợ cấp xã hội tương đương mà không bị mất việc làm, vị trí trong công việc và các khoản trợ cấp xã hội*".

Việt Nam không tham gia bất cứ công ước nào trong số 3 Công ước nêu trên của ILO, song vẫn có những quy định đảm bảo những quyền lợi của NLĐ nữ. Theo Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về bảo vệ thai sản, NLĐ nữ đang mang không bị huy động phải làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa khi mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được NLĐ đồng ý. Ngoài ra, NLĐ nữ không phải làm những nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai. Trong trường hợp này, họ được chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn, hoặc được lựa chọn giảm số giờ làm việc hàng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương. Trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, NSDLĐ không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với NLĐ nữ.

[18] Điều 37 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

[19] § 60-20.5 Discrimination on the basis of pregnancy, childbirth, or related medical conditions: "Discrimination on the basis of pregnancy, childbirth, or related medical conditions, including childbearing capacity, is a form of unlawful sex discrimination".

- Mức đóng bảo hiểm thai sản.

Chế độ bảo hiểm thai sản tại Việt Nam được tích hợp vào chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc. Theo đó, kể từ ngày 01/10/2021, mức đóng BHXH bắt buộc được tính trên cơ sở tiền lương tháng của NLĐ, bao gồm đóng vào quỹ hưu trí, tử tuất; quỹ ốm đau, thai sản, quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp[20]. Mức đóng BHXH là 25.5%, trong đó: người lao động đóng 8%, đơn vị đóng 17.5%; 17.5% đơn vị đóng bao gồm: 3% vào quỹ ốm đau và thai sản; 0.5% vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; 14% vào quỹ hưu trí và tử tuất[21]. Hiện nay, trước sự ảnh hưởng của đại dịch COVID-19, kể từ 01/10/2021, mức đóng BHXH bắt buộc sẽ có sự thay đổi. Theo đó, mức đóng BHXH bắt buộc từ 01/10/2021 – 30/09/2022 là 25%, trong đó: người lao động đóng 8%, đơn vị đóng 17%[22]. Những khoản đóng góp này sẽ đem lại lợi ích chính đáng, mà cụ thể là các khoản trợ cấp tiền mặt, dành cho NLĐ nữ trong quá trình mang thai và sinh con. Mức đóng BHXH nói chung tại Việt Nam được đánh giá là cao trong khu vực, dù rằng có những quốc gia có mức đóng cao hơn là Singapore với 37% hay Trung Quốc là 38.5%[23]; tuy nhiên, mức đóng cao cũng tỷ lệ thuận với các quyền lợi thai sản mà NLĐ nhận được sẽ nhiều hơn. Thông qua việc so sánh các khoản trợ cấp và thời gian hưởng chế độ thai sản tại Mục 2.3 trên, có thể thấy Việt Nam đảm bảo mức hưởng và thời gian hưởng chế độ thai sản cao.

Việc NLĐ và NSDLĐ cùng đóng góp vào quỹ bảo hiểm thai sản, đôi khi được bổ sung bởi quỹ của chính phủ, là đặc điểm cơ bản và phổ biến tại nhiều quốc gia trên thế giới, bất kể đã hay đang phát triển. Mức phần trăm đóng góp là khác nhau tại các quốc gia; tại Namibia, mức đóng Quỹ Nghỉ thai sản, Nghỉ ốm đau và Tử tuất (Maternity Leave, Sick Leave and Death Benefits Fund) là 1.8% thu nhập cơ bản, chia đều cho NLĐ và NSDLĐ (mỗi bên đóng 0.9%). Chỉ có một số nước như Jordan hay Peru có chính sách NSDLĐ đóng góp toàn phần vào quỹ bảo hiểm thai sản; tại Jordan, tỷ lệ đóng góp là 0,75% tiền lương mà NSDLĐ trả cho tất cả NLĐ. Xét theo khía cạnh thu nhập và năng lực đóng góp của NLĐ, việc coi đóng góp bảo hiểm thai sản là BHXH bắt buộc ưu việt hơn coi đó là bảo hiểm tự nguyện, bởi bảo hiểm bắt buộc có cân nhắc đến năng lực đóng góp của từng người, và đảm bảo các rủi ro tốt hơn, duy trì cơ chế tài chính cân bằng hơn.

2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thai sản

Nhìn chung, chế độ bảo hiểm thai sản tại Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu, đóng góp tích cực cho việc đảm bảo cuộc sống của NLĐ nữ khi mang thai và sinh con. Trên cơ sở những ưu, nhược điểm, thành tựu và hạn chế của pháp luật Việt Nam về thai sản so với pháp luật quốc tế và pháp luật một số quốc gia, tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm khắc phục những bất cập còn tồn tại và tiếp tục hoàn thiện các quy định liên quan trong hệ thống pháp luật Việt Nam.

Thứ nhất, đưa bảo hiểm thai sản trở thành một chế độ BHXH tự nguyện đồng thời mở rộng phạm vi đối tượng áp dụng bảo hiểm thai sản. Mặc dù quy định của pháp luật lao động và an sinh xã hội nước ta đã ghi nhận những nỗ lực cải thiện phạm vi bảo hộ của bảo hiểm thai sản song, như đã phân tích, vẫn còn tồn tại nhiều đối tượng là lực lượng lao động quan trọng, có số lượng đông đảo và đóng góp một phần không nhỏ vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, điển hình là NLĐ tự do, NLĐ phi chính thức, trong đó bao gồm lao động trong lĩnh vực nông nghiệp, người giúp việc gia đình, lao động tại gia, v.v. Ngoài ra, nhóm đối tượng là NSDLĐ vốn dĩ có thể là cá nhân, do đó hoàn toàn có khả năng ở trạng thái thai sản, mặt khác, có khả năng đóng góp đáng kể vào quỹ bảo hiểm xã hội được dùng để phân bổ, chi trả trợ cấp thai sản.

Tại Việt Nam, cũng giống như các nước Châu Á khác và các quốc gia Châu Phi, trách nhiệm của NSDLĐ được đề cao hơn, công việc phi chính thức vẫn chiếm tỷ trọng tương

---

[20] Điều 85, 86 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Nghị định số 58/2020/NĐ-CP.
[21] Điều 5 Quyết định 595/QĐ-BHXH.
[22] Nghị quyết số 68/NQ-CP.
[23] Báo Chính Phủ, Mức đóng BHXH ở Việt Nam là cao hay thấp, 26/02/2018 <http://baochinhphu.vn/Utilities/PrintView.aspx?distributionid=330301>

đối lớn và tỷ lệ tử vong ở bà mẹ và trẻ em còn ở mức cao. Tác giả hiểu rằng quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam về bảo hiểm thai sản là sự cân nhắc kỹ lưỡng về điều kiện kinh tế, năng lực đóng góp, khả năng quản lý, công bằng xã hội, v.v. Do đó, pháp luật hiện hành chỉ tập trung vào nhóm NLĐ chính thức, những người làm việc trong khu vực công hoặc vì mục đích công, người phục vụ trong quân đội và người quản lý – Đây cũng là các đối tượng phải tham gia BHXH bắt buộc. Một nguyên lý đơn giản được vận dụng là những người có khả năng đóng góp thường xuyên và lâu dài, thuận lợi trong công tác quản lý thì sẽ được hưởng chế độ. Vì vậy, tác giả đề xuất đưa bảo hiểm thai sản trở thành một trong các chế độ bảo hiểm tự nguyện để những NLĐ tự do, phi chính thức và các cá nhân nói chung được lựa chọn tham gia hay không, đóng phí ở mức nào và bằng phương thức nào, và theo đó, họ sẽ có quyền được hưởng trợ cấp và các hỗ trợ khác từ bảo hiểm thai sản khi sự kiện thai sản diễn ra. Bằng cách này, phạm vi bảo hộ của bảo hiểm thai sản có thể tiếp cận đến những đối tượng cần được bảo vệ như đã nêu, hướng tới sự đảm bảo thu nhập, sức khỏe và đời sống gia đình của NLĐ và con cái của họ một cách toàn diện và phổ quát; thúc đẩy sự bình đẳng trong lao động.

Thứ hai, bổ sung các quy định về chế độ thai sản về môi trường làm việc độc hại, hay công việc có tính chất nguy hiểm cho NLĐ nữ; đảm bảo an toàn lao động và sức khỏe trong quá trình mang thai và cho con bú; chống phân biệt đối xử và sa thải NLĐ nữ khi mang thai và sinh con; được đảm bảo trở lại làm việc sau khi nghỉ thai sản. Những quy định này là cần thiết để củng cố và mở rộng sự bảo vệ đối với NLĐ nữ trong tất cả các lĩnh vực lao động. Việc chưa gia nhập các công ước quốc tế về bảo vệ thai sản của ILO vô hình chung đã hạn chế việc tiếp cận và luật hóa những sự bảo vệ NLĐ nữ thích đáng. Hiện nay, như đã phân tích ở trên, Việt Nam đã có những quy định khung cần thiết tại Bộ luật Lao động năm 2019 về bảo vệ thai sản, hướng đến đảm bảo tính chất công việc và sức khỏe cho NLĐ nữ đang mang thai hoặc nghỉ thai sản. Tuy nhiên, vẫn còn cần các quy định hướng dẫn cụ thể về hướng xử lý các trường hợp vi phạm quy định về bảo vệ thai sản, bổ sung các quy định về đảm bảo an toàn nơi làm việc và môi trường nơi làm việc phù hợp cho NLĐ nữ mang thai, v.v.

Thứ ba, sửa đổi chế độ trợ cấp chăm sóc y tế khi người lao động nữ khi họ mang thai, sinh, nuôi con. Theo thông lệ quốc tế, vấn đề này cũng được pháp luật các quốc gia quan tâm, chú trọng. Việc chỉ áp dụng chung quy định hưởng trợ cấp chăm sóc y tế theo diện hưởng và phạm vi hưởng bảo hiểm y tế bắt buộc theo Luật Bảo hiểm y tế như ở Việt Nam hiện nay là chưa hợp lý. Điều này chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đòi hỏi cần có một chế độ bảo hiểm thai sản hoàn thiện làm cơ sở pháp lý vững chắc nhằm bảo vệ lao động nữ và trẻ em. Ở một khía cạnh khác, sự thiếu thống nhất trong quy định cho người lao động nữ khi nạo hút thai được nghỉ việc hưởng chế độ bảo hiểm thai sản nhưng không quy định lao động nữ trong trường hợp này được hưởng bảo hiểm y tế cũng là một điểm bất cập khiến cho quyền lợi của người lao động nữ trong suốt quá trình thai sản không được bảo đảm. Do đó, về giải pháp mang tính pháp lý nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về chế độ bảo hiểm thai sản hiện nay, tác giả cho rằng cần có sự xem xét cân nhắc bổ sung về vấn đề này.

Thứ tư, sửa đổi quy định về thời gian tham gia BHXH tối thiểu để được hưởng trợ cấp thai sản. Việc quy định điều kiện thời gian tham gia bảo hiểm tối thiểu để được hưởng trợ cấp thai sản là một biện pháp cần thiết để bảo tồn và phát triển về tài chính của quỹ bảo hiểm xã hội, đảm bảo nguyên tắc bảo hiểm trên cơ sở đóng góp của chính người lao động. Mặt khác, theo quy định của pháp luật bảo hiểm, việc đóng góp bảo hiểm của người lao động được ghi nhận theo tính chất cộng dồn quá trình đóng mà không bắt buộc phải đóng liên tục. Tuy vậy, đối với những trường hợp người lao động nữ làm các công việc thời vụ, tính chất tạm thời và người sử dụng lao động trốn tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động sẽ khó được hưởng trợ cấp thai sản vì họ không tham gia BHXH đầy đủ. Do đó, cần sửa đổi quy định để giảm thời gian tham gia BHXH tối thiểu là căn cứ để hưởng chế độ thai sản./.