

CHƯƠNG VI. BẢO HIỂM THAI SẢN

Bảo hiểm thai sản là một trong các chế độ bảo hiểm xã hội nhằm đảm bảo thu nhập và đảm bảo sức khỏe cho người lao động là nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con sơ sinh. Cùng với các chế độ khác, chế độ thai sản ra đời ngay sau khi giành được chính quyền cho đến nay. Chế độ bảo hiểm thai sản cũng nhiều lần được sửa đổi, bổ sung và hiện nay được quy định trong Luật bảo hiểm xã hội 2014. Nội dung của chương bảo hiểm thai sản này đề cập tới các vấn đề cơ bản sau: (1) Khái niệm, vai trò bảo hiểm thai sản. (2) Đối tượng tham gia bảo, điều kiện được hưởng chế độ thai sản. (3) Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản. (4) Mức trợ cấp. (5) Nghỉ dưỡng sức phục hồi sức khỏe.

I. KHÁI NIỆM VÀ VAI TRÒ CỦA BẢO HIỂM THAI SẢN

1. Khái niệm

Bảo hiểm thai sản là một trong các chế độ BHXH, bao gồm các quy định của Nhà nước nhằm bảo đảm thu nhập và bảo đảm sức khỏe cho lao động nữ nói riêng khi mang thai, sinh con và cho người lao động nói chung khi nuôi con sơ sinh.

Đối tượng bảo hiểm thai sản chủ yếu được thực hiện với lao động nữ trong độ tuổi sinh đẻ khi khám thai, bị sảy thai, nạo, hút thai, khi thực hiện các biện pháp kế hoạch hóa gia đình (đặt vòng tránh thai, triệt sản), sinh con hoặc nuôi con nuôi sơ sinh. Thông qua việc bù đắp một phần chi phí tăng lên trong quá trình thai nghén, sinh con, nuôi con nuôi sơ sinh, bảo hiểm thai sản nhằm mục đích trợ giúp, giữ cân bằng về thu nhập, góp phần tạo sự bình ổn về mặt vật chất, bảo vệ sức khỏe cho người phụ nữ. Thời gian nghỉ cùng mức trợ cấp của chế độ thai sản thể hiện sự ưu đãi của Nhà nước đối với người lao động khi thực hiện chức năng làm mẹ của họ.

2. Vai trò

Vai trò của bảo hiểm thai sản về cơ bản cũng giống như các chế độ bảo hiểm xã hội khác. Ngoài ra, bên cạnh đó cũng có ý nghĩa riêng của nó:

- Tạo điều kiện để lao động nữ thực hiện tốt chức năng làm mẹ;
- Tạo điều kiện để lao động nữ thực hiện tốt công tác xã hội;
- Tạo điều kiện để bảo vệ người mẹ và người con trong quá trình sinh đẻ và nuôi con;
- Góp phần hình thành nguồn nhân lực mới có chất lượng cho xã hội.

Trong xã hội ngày nay, bảo hiểm thai sản không những có ý nghĩa to lớn với bản thân người lao động và gia đình họ mà còn có ý nghĩa to lớn với toàn xã hội. Trong quá trình mang thai, sinh con người lao động được nghỉ hưởng chế độ để thăm khám thường xuyên hơn ở các cơ sở y tế, sẽ giúp cho việc chăm sóc đưa trẻ một cách đầy đủ, điều đó cũng đảm bảo an toàn cho xã hội hơn. Trong các quy định riêng về BHXH đối với lao động nữ, bảo hiểm thai sản được coi là chế độ đặc thù.

II. CƠ SỞ XÂY DỰNG CHẾ ĐỘ THAI SẢN

Giống chế độ ốm đau, chế độ thai sản cũng được xây dựng dựa trên cơ sở như thời gian tham gia bảo hiểm xã hội, mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội, điều kiện sinh sống, điều kiện lao động. Ngoài ra, chế độ thai sản còn dựa trên một số cơ sở khác:

- Điều kiện sinh học: là đặc điểm sinh học của lao động nữ khi mang thai, khả năng hồi phục sức khỏe của lao động nữ sau khi con. Việc mang thai, sinh con ảnh hưởng tới sức khỏe của lao động nữ, chính vì vậy, chế độ thai sản cần phải đảm bảo chăm sóc lao động nữ khi mang thai, thời gian hồi phục sức khỏe

sau khi sinh con nhằm đảm bảo những điều kiện tốt nhất cho lao động nữ và cho trẻ nhỏ.

Pháp luật về bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em cũng đã có những quy định về bảo vệ, chăm sóc về sức khỏe, dinh dưỡng cho phụ nữ mang thai, bà mẹ đang nuôi con nhỏ. Vì vậy, việc căn cứ trên điều kiện sinh học khi quy định chế độ thai sản giúp bảo vệ sức khỏe người mẹ và trẻ nhỏ. Pháp luật lao động cũng có những quy định dựa trên cơ sở sinh học lao động nữ khi sinh con, nuôi con sơ sinh như người sử dụng không được sử dụng lao động nữ làm ban đêm, làm thêm giờ, đi công tác xa, không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi hoặc không được sử dụng một số công việc khi lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

- Số lượng con trên một lần sinh: Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên phải có thời gian hồi phục sức khỏe sau sinh con nhiều hơn, thời gian chăm sóc con nhiều hơn. Chính vì vậy, pháp luật Việt Nam từ sau khi giành được độc lập đều quy định số ngày nghỉ với trường hợp sinh đôi trở lên đều được nghỉ lâu hơn, mức trợ cấp nhiều hơn.

III. NỘI DUNG CHẾ ĐỘ THAI SẢN

1. Đối tượng áp dụng chế độ thai sản

Theo Điều 30, Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 thì đối tượng áp dụng của chế độ thai sản gồm các đối tượng sau:

- Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp

đồng lao động được ký kết giữa người sử dụng lao động với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động;

- Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng;

- Cán bộ, công chức, viên chức;

- Công nhân quốc phòng, công nhân công an, người làm công tác khác trong tổ chức cơ yếu;

- 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;

- Người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương;

Như vậy, cũng giống chế độ ốm đau thì đối tượng hưởng chế độ thai sản không bao gồm các đối tượng quy định tại điểm e, g, i, Khoản 1, Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội 2014.

2. Điều kiện hưởng chế độ thai sản

Cũng như điều kiện hưởng các chế độ BHXH nói chung, điều kiện hưởng chế độ thai sản là cơ sở pháp lý mà người lao động khi thai sản được nghỉ hưởng trợ cấp. Nếu không có đầy đủ các điều kiện này thì người lao động không được hưởng trợ cấp thai sản.

Pháp luật một số nước quy định điều kiện cụ thể về thời gian đóng BHXH trước khi hưởng chế độ thai sản. Ví dụ như pháp luật lao động của Thái Lan quy định phải có 7 tháng đóng góp BHXH trong 15 tháng trước khi sinh thì mới được hưởng chế độ thai sản, 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. Tại

Philippin, trợ cấp thai sản được thực hiện trong 4 lần sinh, với điều kiện lao động nữ phải đóng BHXH 3 tháng trong vòng 12 tháng trước khi sinh.

Theo pháp luật BHXH Việt Nam hiện hành, để được hưởng chế độ thai sản, người lao động phải đầy đủ các điều kiện:

- Thuộc một trong các trường hợp sau:

+ Lao động nữ mang thai;

+ Lao động nữ sinh con;

+ Lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ;

+ Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi;

+ Lao động nữ đặt vòng tránh thai, người lao động thực hiện biện pháp triệt sản;

+ Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội có vợ sinh con.

- Tham gia đóng bảo hiểm xã hội

Lao động nữ sinh con, người lao động nhận con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ phải có thời gian tham gia bảo hiểm từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi. Trường hợp, lao động nữ sinh con đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 12 tháng trở lên mà khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 03 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con. Các trường hợp khác theo quy định pháp luật không quy định thời gian tối thiểu tham gia đóng bảo hiểm xã hội, có tham gia bảo hiểm xã hội là được hưởng chế độ theo quy định.

3. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản

Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản có sự thay đổi qua các thời kỳ. Các quy định về thời gian nghỉ cho mỗi trường hợp nêu trên cũng có sự thay đổi và ngày càng được tính toán dựa trên các cơ sở khoa học để phù hợp với việc bảo vệ sức khỏe người mẹ và trẻ sơ sinh, phù hợp với thực tế đời sống xã hội và khả năng chi trả của quỹ bảo hiểm xã hội.

3.1. Thời gian nghỉ hưởng khi khám thai

Mang thai là thời kỳ rất quan trọng và đầy rủi ro trong chức năng làm mẹ của người phụ nữ. Khi có thai, người phụ nữ cần đến cơ sở y tế khám thai. Tại đây, các bác sỹ chuyên khoa theo dõi sự phát triển của thai nhi cũng như đề phòng và điều trị kịp thời những bệnh lý có thể xảy ra trong quá trình thai nghén.

Để bảo vệ và chăm sóc lao động nữ khi có thai, Luật bảo hiểm xã hội 2014 quy định trong thời gian có 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. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định khi đi khám thai tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

3.2. Thời gian nghỉ hưởng khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai do bệnh lý

Để giúp người lao động nữ nhanh chóng phục hồi sức khỏe, sớm ổn định nhịp sinh học của cơ thể, pháp luật hiện hành quy định người lao động nữ được nghỉ việc khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý và hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Thời gian nghỉ việc tối đa được quy định như sau:

+ 10 ngày nếu thai dưới 05 tuần tuổi;

- + 20 ngày nếu thai từ 05 tuần tuổi đến dưới 13 tuần tuổi;
- + 40 ngày nếu thai từ 13 tuần tuổi đến dưới 25 tuần tuổi;
- + 50 ngày nếu thai từ 25 tuần tuổi trở lên.

Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trong trường hợp này tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

3.3. Thời gian nghỉ khi sinh con

- Lao động nữ sinh con

Nhằm đảm bảo sức khỏe cho bà mẹ và trẻ sau khi sinh thì các quốc gia cũng như Tổ chức y tế thế giới, Tổ chức ILO trong các văn bản của mình đã quy định thời gian nghỉ sinh con, bao gồm thời gian nghỉ trước và sau khi sinh. Thời gian nghỉ việc trước và sau khi sinh con được dựa trên cơ sở tính toán một cách khoa học lượng thời gian cần và đủ để người phụ nữ ổn định nhịp sinh học của cơ thể, đồng thời đủ để đứa trẻ phát triển, tách được mẹ; dựa vào điều kiện lao động và môi trường sống của người lao động cũng như vào điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước.

Xuất phát từ những cơ sở đó, Công ước số 3 (1919) và Công ước số 103 (1952) của ILO quy định độ dài thời gian nghỉ thai sản là 12 tuần (trong đó 6 tuần trước khi sinh và 6 tuần sau khi sinh). Phù hợp với điều kiện của mình, các nước trên thế giới có quy định khác nhau. Ví dụ: Cộng hòa Liên bang Đức quy định thời gian nghỉ thai sản 14 hoặc 18 tuần (6 tuần trước khi sinh, 8 hoặc 12 tuần sau khi sinh). Liên bang Nga quy định thời gian nghỉ thai sản 16 tuần đối với nữ lao động thể lực, 12 tuần đối với nữ làm công việc văn phòng. Nhật Bản, Indonexia quy định thời gian nghỉ 3 tháng. Brunei, Singapor, Malaysia, Hàn Quốc, Đài Loan, Trung Quốc quy định thời gian nghỉ là 8 tuần hoặc 60 ngày.

Thái Lan là 3 tháng, Philippine là 60 ngày trong trường hợp đẻ thường và 78 ngày trong trường hợp mổ đẻ.

Ở nước ta, trước đây độ dài thời gian nghỉ thai sản quy định có sự thay đổi ở mỗi thời kỳ nhưng nhìn chung là phù hợp với thông lệ quốc tế và đạt được mục đích bảo vệ sức khỏe cho người mẹ và trẻ sơ sinh. Theo Điều 34, Luật Bảo hiểm xã hội 2014:

Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.

Trường hợp người lao động muốn đi làm sớm hơn thời hạn nghỉ thai sản theo quy định khi đủ các điều kiện dưới đây:

- + Sau khi đã nghỉ hưởng chế độ ít nhất được 04 tháng.
- + Phải báo trước và được người sử dụng lao động đồng ý.

Trong trường hợp đi làm sớm thì ngoài tiền lương của những ngày làm việc, lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi hết thời hạn quy định.

Trường hợp sau khi sinh con, 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, nhưng thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản không vượt quá thời gian quy định khi sinh con. Thời gian này không tính vào thời gian nghỉ việc riêng theo quy định của pháp luật về lao động.

Trường hợp chỉ có 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 nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ theo quy định khi sinh con. Trường hợp mẹ tham gia bảo hiểm xã hội nhưng không đủ điều kiện quy định về thời gian tham gia bảo hiểm xã hội mà chết thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Trường hợp cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng tham gia bảo hiểm xã hội mà không nghỉ việc theo quy định thì ngoài tiền lương còn được hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của mẹ.

Trường hợp chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội mà mẹ chết sau khi sinh con hoặc gặp rủi ro sau khi sinh mà không còn đủ sức khỏe để chăm sóc con theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi.

Thời gian hưởng chế độ thai sản quy định khi sinh con này tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

- Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:

+ 05 ngày làm việc;

+ 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi;

+ Trường hợp vợ sinh đôi thì được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc;

+ Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc.

Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản này được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con.

3.4. Thời gian nghỉ đối với người lao động mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ

Nhằm mục đích nhân đạo trong Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 có quy định về việc cho phép việc mang thai hộ. Việc mang thai hộ vì mục đích nhân đạo là việc một người phụ nữ tự nguyện, không vì mục đích thương mại giúp mang thai cho cặp vợ chồng mà người vợ không thể mang thai và sinh con ngay cả khi áp dụng kỹ thuật hỗ trợ sinh sản. Để đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ khi mang thai hộ cũng như người mẹ nhờ mang thai hộ Luật bảo hiểm xã hội 2014 đã quy định đối với trường hợp này như sau:

- Lao động là nữ mang thai hộ:

- + Được nghỉ việc đi khám thai theo quy định.

- + Khi sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền.

- + Được nghỉ hưởng chế độ thai sản khi sinh con cho đến thời điểm giao đứa trẻ cho người mẹ nhờ mang thai hộ nhưng không vượt quá thời gian quy định. Trong trường hợp kể từ ngày sinh đến thời điểm giao đứa trẻ mà thời gian hưởng chế độ thai sản chưa đủ 60 ngày thì người mang thai hộ vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi đủ 60 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

- Người mẹ nhờ mang thai hộ:

Được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ thời điểm nhận con cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Trường hợp sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ thêm 01 tháng.

Trường hợp người mẹ nhờ mang thai hộ không nghỉ việc thì ngoài tiền lương vẫn được hưởng chế độ thai sản theo quy định.

3.5. Thời gian nghỉ khi nhận 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 đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản quy định thì chỉ cha hoặc mẹ được nghỉ việc hưởng chế độ.

3.6. Thời gian hưởng chế độ khi thực hiện các biện pháp tránh thai

Khi thực hiện các biện pháp tránh thai thì người lao động được hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Thời gian nghỉ việc tối đa được quy định như sau:

- + 07 ngày đối với lao động nữ đặt vòng tránh thai;
- + 15 ngày đối với người lao động thực hiện biện pháp triệt sản.

Thời gian hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản 1 Điều này tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

4. Mức hưởng trợ cấp thai sản

Trong thời gian nghỉ việc đi khám thai, nghỉ việc khi bị sảy thai, thai chết lưu, phá thai do bệnh lý, 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 (trợ cấp bồi dưỡng). Tùy từng trường hợp cụ thể mà người lao động được hưởng một hoặc cả hai loại trợ cấp này.

4.1. Trợ cấp thay lương

Trợ cấp thay lương là khoản tiền do cơ quan bảo hiểm xã hội trả cho người lao động trong thời gian nghỉ thai sản nhằm giữ cân bằng về thu nhập,

giúp người phụ nữ nhanh chóng phục hồi sức khỏe. Mức trợ cấp được tính bằng tiền lương, tiền công của người lao động khi đang làm việc. Đây là loại trợ cấp thể hiện rõ nhất sự ưu đãi của xã hội đối với người lao động.

Trong Sắc lệnh số 29-SL (1947), Sắc lệnh số 76 và số 77-SL (1950) không gọi là trợ cấp mà gọi là lương được trả từ ngân sách nhà nước bởi lẽ thời kỳ này chưa lập quỹ bảo hiểm xã hội. Mức hưởng được quy định trong các Sắc lệnh số 29-SL, Sắc lệnh số 77-SL là cả lương và phụ cấp.

Điều lệ tạm thời về các chế độ bảo hiểm xã hội (1961) cho đến khi có Luật BHXH, mức trợ cấp thai sản đều bằng 100% tiền lương, tiền công làm căn cứ đóng BHXH trước khi nghỉ.

Theo pháp Luật bảo hiểm xã hội 2014, mức hưởng một tháng bằng 100% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản. Trường hợp người lao động đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ 06 tháng thì mức hưởng chế độ thai sản theo quy định là mức bình quân tiền lương tháng của các tháng đã đóng bảo hiểm xã hội. cụ thể:

- Trợ cấp đối với lao động nữ khám thai, lao động nam tham gia bảo hiểm xã hội có vợ sinh con:

$$\begin{array}{l}
 \text{Mức hưởng khi} \\
 \text{nghỉ việc đi khám} \\
 \text{thai, lao động} \\
 \text{nam tham gia} \\
 \text{BHXH có vợ sinh} \\
 \text{con}
 \end{array}
 \times
 \frac{\text{Mức bình quân tiền lương} \\
 \text{tháng đóng BHXH của 06} \\
 \text{tháng trước khi nghỉ việc} \\
 \text{24 ngày}}{24 \text{ ngày}}
 \times 100\%
 \times
 \begin{array}{l}
 \text{Số ngày nghỉ} \\
 \text{việc theo chế} \\
 \text{độ thai sản}
 \end{array}$$

- Trợ cấp khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai do bệnh lý:

$$\frac{\begin{array}{l} \text{Mức hưởng khi sảy} \\ \text{thai, nạo, hút thai,} \\ \text{thai chết lưu hoặc} \\ \text{phá thai do bệnh lý,} \\ \text{thực hiện các biện} \\ \text{pháp tránh thai} \end{array} \times \frac{\begin{array}{l} \text{Mức bình quân tiền} \\ \text{lương tháng đóng BHXH} \\ \text{của 06 tháng trước khi} \\ \text{nghỉ việc} \end{array}}{30 \text{ ngày}} \times 100\% \times \begin{array}{l} \text{Số ngày nghỉ việc} \\ \text{x theo chế độ thai sản} \end{array}$$

- Mức hưởng chế độ khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi:

$$\begin{array}{l} \text{Mức trợ cấp khi} \\ \text{sinh con, nhận con} \\ \text{nuôi} \end{array} \times \frac{\begin{array}{l} \text{Mức bình quân tiền} \\ \text{lương tháng đóng BHXH} \\ \text{của 06 tháng trước khi} \\ \text{nghỉ việc} \end{array}}{30 \text{ ngày}} \times 100\% \times \begin{array}{l} \text{Số tháng nghỉ} \\ \text{việc theo chế độ} \\ \text{thai sản} \end{array}$$

Trường hợp có có lẽ ngày:

$$\begin{array}{l} \text{Mức trợ cấp khi} \\ \text{sinh con, nhận con} \\ \text{nuôi} \end{array} \times \frac{\begin{array}{l} \text{Mức bình quân tiền} \\ \text{lương tháng đóng BHXH} \\ \text{của 06 tháng trước khi} \\ \text{nghỉ việc} \end{array}}{30 \text{ ngày}} \times 100\% \times \begin{array}{l} \text{Số ngày nghỉ việc} \\ \text{x theo chế độ thai sản} \end{array}$$

- Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội, người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội.

4.2. Trợ cấp một lần khi sinh con hoặc nhận con nuôi

Đây là khoản tiền được cơ quan BHXH trả một lần cùng với trợ cấp thay lương cho người mẹ khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi. Bởi khi sinh con, chi phí tăng lên đột xuất do người mẹ cần phải sắm sửa những vật dụng cần thiết cho

việc nuôi con nhỏ và cần một chế độ ăn uống, bồi dưỡng ở mức cao hơn bình thường. Mục đích cơ bản của khoản trợ cấp này là nhằm giúp người mẹ đủ điều kiện vật chất để nuôi con và tăng cường sức khỏe sau khi sinh. Quy định này góp phần bảo vệ sức khỏe cho người mẹ và cũng chính là thể hiện sự quan tâm, bảo vệ cho thế hệ lao động tương lai.

Theo Luật Bảo hiểm xã hội 2014 cụ thể như sau:

Lao động nữ sinh con hoặc người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng lao động nữ sinh con hoặc tháng người lao động nhận nuôi con nuôi.

Trường hợp sinh con nhưng chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội thì cha được trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.

5. Chế độ nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe

Trong các quy định ở các văn bản trước đây cũng như hiện hành đều quy định quy định chế độ nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe. Quy định này có ý nghĩa rất lớn nhằm giúp bảo vệ sức khỏe người mẹ sau khi sinh, đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực, sự quan tâm của nhà nước cho thế hệ tương lai.

5.1. Điều kiện hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe

Để được hưởng chế độ dưỡng sức phục hồi sức khỏe phải đủ các điều kiện sau:

- Lao động nữ ngay sau thời gian hưởng chế độ thai sản do sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai do bệnh lý và lao động nữ sinh con.
- Trong khoảng thời gian 30 ngày đầu làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe.

5.2. Thời gian, mức hưởng nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe

- Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe được quy định như sau:

Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe bao gồm cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng 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. Cụ thể:

- + Tối đa 10 ngày đối với lao động nữ sinh một lần từ hai con trở lên;
- + Tối đa 07 ngày đối với lao động nữ sinh con phải phẫu thuật;
- + Tối đa 05 ngày đối với các trường hợp khác.

Số ngày nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe do người sử dụng lao động và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở quyết định, trường hợp đơn vị sử dụng lao động chưa thành lập công đoàn cơ sở thì do người sử dụng lao động quyết định.

- Mức hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản một ngày bằng 30% mức lương cơ sở.

IV. TÌNH HÌNH THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ ỐM ĐAU, THAI SẢN Ở VIỆT NAM

1. Sơ lược sự hình thành và phát triển chế độ ốm đau, thai sản

1.1. Sơ lược sự hình thành và phát triển chế độ ốm đau

Bảo hiểm ốm đau là một trong các chế độ bảo hiểm xã hội ra đời sớm nhất trong lịch sử hình thành và phát triển của pháp luật bảo hiểm xã hội. ở nước Đức, ngay từ những năm 50 của thế kỷ XIX (1850) nhiều chính quyền bang đã quan tâm tới việc quy định và bắt buộc thực hiện chế độ trợ cấp ốm đau đối với người lao động. Đối tượng tham gia chế độ bảo hiểm ốm đau ngày càng được mở rộng vào năm 1883 dưới thời Tể tướng Bismark. Sau đó, nhiều nước châu Âu cũng đã cho ra đời các Đạo luật của mình có quy định về vấn đề bảo hiểm ốm đau. Đến đầu thế kỷ XX, bảo hiểm ốm đau đã mở rộng ra nhiều nước trên thế giới, đặc biệt là các nước Mỹ La Tinh, Hoa Kỳ, Canada và một số nước khác. Năm 1952

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã thông qua Công ước số 102 với những quy phạm tối thiểu về bảo hiểm xã hội trong đó có chế độ bảo hiểm ốm đau.

ở Việt Nam, ngay sau những ngày đầu giành chính quyền và những năm đầu của cuộc kháng chiến chống Pháp, mặc dù còn gặp nhiều khó khăn, nhưng Chính phủ lâm thời nước Việt Nam dân chủ cộng hòa đã quan tâm tới chính sách trợ cấp đối với người lao động, trong đó có trợ cấp ốm đau. Cụ thể, Chính phủ đã ban hành Sắc lệnh, trong đó có quy định về chế độ trợ cấp ốm đau, tai nạn, hưu trí cho công nhân viên chức Nhà nước, bao gồm Sắc lệnh số 29/SL ngày 12-03/1947, Sắc lệnh số 76/SL ngày 20-05-1950, Sắc lệnh số 77/SL ngày 22-05-1950. Tuy nhiên, theo Hiến pháp năm 1946 và các Sắc lệnh đã ban hành, thực chất chỉ tồn tại cơ chế tự bảo hiểm trong nội bộ đơn vị sử dụng lao động, người sử dụng lao động chịu trách nhiệm đài thọ tiền lương cho người lao động trong thời gian nghỉ việc vì ốm đau theo quy định của Nhà nước. Qua từng thời kỳ, pháp luật về bảo hiểm ốm đau của nước ta được xây dựng và phát triển theo hướng ngày càng phù hợp hơn.

Năm 1960 Hội đồng Chính phủ có Nghị quyết trong đó đã xác định "đi đôi với việc cải tiến chế độ tiền lương, cần cải tiến và ban hành các chính sách cụ thể về bảo hiểm xã hội và phúc lợi cho công nhân viên chức, cán bộ". Ngày 14/12/1961 Ủy ban thường vụ Quốc hội phê chuẩn, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 218/CP ngày 27/12/1961 kèm theo Điều lệ tạm thời về các chế độ BHXH đối với công nhân viên chức Nhà nước và Nghị định số 161/CP về chế độ đối với lực lượng vũ trang. Nội dung của Điều lệ được tóm tắt như sau:

- Về đối tượng áp dụng là: công nhân viên chức Nhà nước và quân đội, công an nhân dân;

- Về các chế độ gồm 6 chế độ (ốm đau, thai sản, TNLĐ-BNN, mất sức lao động, hưu trí và tử tuất) trong đó có chế độ bảo hiểm ốm đau, quy định cụ thể về điều kiện hưởng, tuổi đời, mức hưởng...

- Về nguồn kinh phí đảm bảo chi trợ cấp: do quỹ bảo hiểm xã hội của Nhà nước đài thọ từ Ngân sách Nhà nước.

- Về quỹ và quản lý quỹ bảo hiểm xã hội: Chủ yếu từ ngân sách Nhà nước và một phần nhỏ từ sự đóng của các xí nghiệp Nhà nước.

+ Phần từ ngân sách Nhà nước, hàng năm Quốc hội thông qua để cấp.

+ Phần đóng góp của các cơ quan doanh nghiệp là 3,7% trên tổng quỹ lương và do tổ chức Công đoàn quản lý để chi trả cho chế độ ốm đau và cả các chế độ thai sản, TNLĐ-BNN.

- Về thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội: Liên đoàn lao động thực hiện chế độ ốm đau và các chế độ thai sản và TNLĐ-BNN.

- Bộ Tài chính: quản lý thu - nộp bảo hiểm xã hội.

Theo Điều lệ BHXH tạm thời, năm 1985, Quỹ bảo hiểm xã hội tính bằng 15% quỹ lương, Bộ LĐTBXH quản lý 10% (trong đó 2% để lại đơn vị chi trợ cấp khó khăn, 8% để chi 3 chế độ dài hạn); Tổ chức công đoàn quản lý 5% để chi cho chế độ và các chế độ ốm đau, thai sản và TNLĐ-BNN.

Để phù hợp và đáp ứng với tình hình của đất nước trong giai đoạn phát triển mới, bảo hiểm ốm đau lần lượt được áp dụng trong các quy định mới của Nhà nước sau đây:

+ Năm 1994, Chính phủ ban hành Điều lệ bảo hiểm xã hội theo nghị định số 43/CP.

+ Năm 1995, thi hành quy định về BHXH trong Bộ luật Lao động, Chính phủ ban hành Điều lệ BHXH kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 và

Nghị định số 45/CP ngày 15/7/1995 áp dụng đối với công chức, công nhân viên chức Nhà nước, người lao động theo loại hình BHXH bắt buộc, sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sỹ quan, binh sỹ quân đội nhân dân và công an nhân dân.

+ Năm 1999, ban hành Nghị định số 93/CP và 94/CP sửa đổi bổ sung Điều lệ BHXH năm 1995.

+ Năm 2003, ban hành Nghị định số 01/CP và 89/CP sửa đổi bổ sung Điều lệ Bảo hiểm xã hội năm 1995.

+ Ngày 29/6/2006 Luật Bảo hiểm xã hội được thông qua (có hiệu lực từ 01/01/2007) trong đó, bảo hiểm ốm đau là một trong 5 chế độ của BHXH bắt buộc.

+ Ngày 20/11/2014 Luật số 58/2014/QH13 ban hành thay thế Luật Bảo hiểm xã hội 2006, trong đó có quy định về chế độ ốm đau.

1.2. Sơ lược sự hình thành và phát triển chế độ thai sản

Trong hệ thống các chế độ trợ cấp BHXH, chế độ thai sản là chế độ xuất hiện từ rất sớm. Ngay kỳ họp đầu tiên và trong suốt quá trình hoạt động, ILO đã ban hành nhiều công ước và khuyến nghị thể hiện sự quan tâm, bảo vệ sức khỏe cũng như quyền lợi cho lao động nữ. Đó là Công ước số 3 năm 1919, Công ước số 103 năm 1952, Công ước số 102 năm 1952 và Khuyến nghị số 95. Mục đích của các công ước và khuyến nghị này là nhằm đảm bảo cho người lao động nữ và trẻ sơ sinh được chăm sóc cần thiết và được bảo vệ mức sống đủ cho hai mẹ con trong thời kỳ người mẹ sinh con phải nghỉ việc. Theo đó, các công ước này đã ấn định thời gian nghỉ sinh con, khoản trợ cấp, chăm sóc y tế.

Hiện nay, chế độ thai sản được quy định trong pháp luật hầu hết các nước trên thế giới nhưng tùy vào đặc điểm kinh tế, chính trị, xã hội của mỗi nước mà

chế độ này được quy định khác nhau về thời gian nghỉ, mức trợ cấp, điều kiện hưởng...

Ở nước ta, cùng với các chế độ Bảo hiểm xã hội khác, chế độ thai sản đã được quy định cụ thể trong các văn bản pháp luật lao động từ khi giành được chính quyền đến nay. Đó là, chế độ thai sản được quy định trong Sắc lệnh số 29/SL ngày 12/3/1947, Nghị định số 218/CP ngày 27/12/1961 kèm theo Điều lệ tạm thời về các chế độ BHXH trong đó có chế độ thai sản, Điều lệ BHXH theo nghị định số 43/CP, Điều lệ bảo hiểm xã hội kèm Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 và Nghị định số 45/CP ngày 15/7/1995 của Chính phủ và quy định trong Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 ban hành ngày 29/7/2006, và để hoàn thiện hơn nữa ngày 20/11/2014 Quốc hội đã ban hành Luật số 58/2014/QH13 thay thế Luật Bảo hiểm xã hội 2006. Đã qua nhiều lần sửa đổi, bổ sung các Sắc lệnh, Nghị định, Điều lệ, đến nay Luật Bảo hiểm xã hội 2014 đã quy định chế độ bảo hiểm thai sản đầy đủ, hoàn thiện và phù hợp hơn với thực tế đời sống, đáp ứng được quyền lợi hợp pháp, cũng như thể hiện chính sách đặc biệt ưu đãi đối với lao động nữ. Từ đó, tạo điều kiện cho người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng ổn định cuộc sống, sức khỏe nhằm phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

2. Tình hình thực hiện chế độ ốm đau, thai sản

- Đối tượng tham gia

Kể từ khi chuyển đổi nền kinh tế đất nước, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội đã từng bước được mở rộng, tỉ lệ đơn vị và người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc nói chung và tham gia chế độ ốm đau, thai sản nói riêng hầu hết đều tăng qua các năm, đặc biệt từ khi ban hành Luật bảo hiểm xã hội

năm 2006 và Luật bảo hiểm xã hội 2014 mở rộng những người thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội khi ký hợp đồng lao động từ 01 tháng đến dưới 03 tháng. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng không ngừng tìm cách tuyên truyền vận động và tăng cường chế tài đối với các đối tượng thuộc diện bắt buộc.

Bảng 6.1. Thực trạng tham gia chế độ ốm đau, thai sản

Nội dung Năm	Số đơn vị tham gia chế độ ốm đau, thai sản (ĐV)	Số lao động tham gia chế độ ốm đau, thai sản (Người)
2014	263 995	11 210 460
2015	284 432	12 071 232
2016	306 473	12 705 334
2017	334 205	13 455 046
2018	372 902	14 321 198

Nguồn: BHXH Việt Nam

Nhìn bảng số liệu trong giai đoạn 2014 đến 2018, tốc độ tham gia cả người lao động và người sử dụng lao động là tương đối nhanh, số tăng người sử dụng lao động trung bình là khoảng hàng năm là 10%/năm. Cùng với nó, số người lao động cũng tăng nhanh. Năm 2014 là 11, 2 triệu người, đến năm 2018 là 14, 3 triệu người tham gia.

Tính đến năm 2018, người lao động thuộc khối doanh nghiệp ngoài quốc doanh chiếm tỷ lệ cao nhất chiếm 33,4%, thứ hai là khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 31%, lao động làm việc trong các đơn vị hành chính