

CHÍNH SÁCH NGHỈ THAI SẢN

CHO LAO ĐỘNG NỮ TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG SỬA ĐỔI

TS. BÙI SỸ LỢI

Phó Chủ nhiệm Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội

So với nhiều quốc gia trên thế giới, Việt Nam có hệ thống pháp luật, chính sách khá tiến bộ về khía cạnh bình đẳng giới. Năm 2006, Luật Bình đẳng giới đã được Quốc hội Việt Nam thông qua. Trong hệ thống luật pháp, từ Hiến pháp tới các bộ Luật đều đề cập trực tiếp hay gián tiếp tới các vấn đề bình đẳng nam, nữ. Mục tiêu của chính sách này là tạo điều kiện cho cả phụ nữ và nam giới đều có cơ hội tham gia và thu hưởng các thành quả của sự phát triển kinh tế - xã hội.

Trước đó, năm 2006, Luật Bảo hiểm xã hội cũng đã có nhiều quy định tiến bộ trong cách tiếp cận về bình đẳng giới; trong đó mọi quy định đều quan tâm đến bảo vệ quyền lợi cho cả nam giới và phụ nữ. Trong chế độ thai sản, Luật Bảo hiểm xã hội quy định điều kiện được hưởng chế độ thai sản gồm cả lao động nam và lao động nữ trong các trường hợp: lao động nữ mang thai; lao động nữ sinh con; người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 4 tháng tuổi; người lao động đặt vòng tránh thai, thực hiện các biện pháp triệt sản. Trong trường hợp người lao động - nam hoặc nữ nhận nuôi con nuôi dưới bốn tháng tuổi đều được nghỉ việc và hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ bốn tháng tuổi. Người lao động nam và nữ khi thực hiện biện pháp triệt sản đều được nghỉ việc mười lăm ngày. Đối với chế độ ốm đau, Luật Bảo hiểm xã hội quy định, cả cha và mẹ đều được quyền nghỉ chăm sóc con ốm dưới 7 tuổi (nếu có tham gia BHXH).

Bộ luật Lao động (sửa đổi) đã có nhiều quy định tiến bộ thể hiện tinh thần bảo vệ sức khỏe của bà mẹ và trẻ em theo các nguyên tắc của Công ước CEDAW. Đây không phải là những biện pháp ưu tiên dành cho lao



BLLĐ sửa đổi đã có nhiều quy định tiến bộ về chế độ nghỉ thai sản cho lao động nữ

động nữ so với lao động nam mà là biện pháp nhằm bảo vệ sức khỏe cho bà mẹ và trẻ em, đồng thời tạo cơ hội cho trẻ được bú mẹ trong 6 tháng đầu đời.

Nội dung quy định đối với lao động nữ về chế độ nghỉ thai sản trong Bộ Luật lao động gồm:

Thời gian nghỉ thai sản (Điều 157): Bộ luật Lao động quy định, người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 6 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi từ con thứ hai trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 1 tháng. Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 2 tháng. Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về Bảo hiểm xã hội.

Bộ luật Lao động (sửa đổi) cũng quy định 2 trường hợp:

1) Khi, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thỏa thuận với người sử dụng lao động.

2) Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản 6 tháng theo quy định của Bộ luật lao động, nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động và được người sử dụng lao động đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 4 tháng.

Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản (Điều 158): Lao động nữ được đảm bảo việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định của Bộ luật Lao động; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản. Đây cũng là một quy định có điểm tiến bộ hơn so với Bộ luật Lao động năm 1995. Điều 117 Bộ luật 1995 chỉ quy định "Hết thời gian nghỉ thai sản theo chế độ và cả trong trường hợp được phép nghỉ thêm không hưởng lương; khi trở lại làm việc, người lao động nữ vẫn được bảo đảm chỗ làm việc" mà không nói rõ lĩnh chất của chỗ làm việc này như thế nào, có đảm bảo quyền lợi của người lao động nữ không.

Ngời đi chăm sóc con ốm, khám thai, thực hiện các biện pháp tránh thai (Điều 159): Trong thời gian nghỉ việc khi khám thai, sảy thai, nạo hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con dưới 7 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi, lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ (Điều 155): Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:

a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo;

b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Ngoài ra, lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07 được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.

Bộ luật Lao động cũng quy định: "Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội,

nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động".

Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút theo thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai (Điều 156): Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ có ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám chữa bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.

Nhìn chung, điểm mới và cơ bản nhất đối với chế độ nghỉ thai sản của lao động nữ là đã thể chế về mặt pháp lý xu hướng tiến bộ về việc tăng thời gian nghỉ thai sản cho lao động nữ (từ 04 tháng lên 06 tháng) nhằm hướng tới mục tiêu là bảo vệ thế hệ tương lai và chất lượng giống nòi. Việc tăng thời gian nghỉ thai sản lên 06 tháng được Cục Bảo vệ chăm sóc trẻ em đề xuất từ giữa năm 2008. Trước đó, năm 1985, Phó chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng Tô Hữu đã ký ban hành quyết định tăng thời gian nghỉ sinh lên 06 tháng. Tuy nhiên, vì sức ép lao động, tiền lương và nhiều lý do khác nên đến đầu những năm 1990 Chính phủ lại giảm thời gian nghỉ sinh xuống còn 04 tháng.

Theo tính toán của cơ quan Bảo hiểm xã hội Việt Nam thì trong điều kiện hiện nay, việc quy định thời gian nghỉ thai sản là 06 tháng thì Quỹ Bảo hiểm xã hội có thể cân đối được và khả thi về mặt tổ chức thực hiện chính sách mới này. Mặt khác, việc quy định linh hoạt về mặt thời gian nghỉ thai sản: 4 tháng bắt buộc và 2 tháng linh hoạt giúp lao động nữ có thể trở lại làm việc sau khi đã nghỉ ít nhất được 4 tháng tùy theo điều kiện về sức khỏe của bà mẹ sau khi sinh và được người sử dụng lao động đồng ý. Quy định này phù hợp với điều kiện thực tế đối với các nhóm công việc khác nhau của lao động nữ cũng như nhu cầu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Một điểm mới nữa là trong trường hợp đi làm sớm thì ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định. Quy định này bảo vệ được quyền lợi của lao động nữ và mang tính công bằng giữa người lao động nữ nghỉ hết thời gian là 06 tháng và lao động nữ đi làm sớm. Mặt khác, việc lao động nữ vẫn được hưởng trợ cấp thai sản khi đi làm sớm cũng không ảnh hưởng đến lợi ích của doanh nghiệp vì việc chi trả trợ cấp là lấy từ nguồn quỹ Bảo hiểm xã hội. □