



LAO ĐỘNG NỮ VÀ NHỮNG QUYỀN LỢI CẦN BIẾT

Bạn Trần Ngọc Mai (Bắc Ninh) hỏi: *Hiện công ty tôi có hơn 1.000 công nhân lao động, trong đó lao động nữ chiếm phần lớn, độ tuổi chủ yếu từ 20-45 và rất nhiều nữ công nhân đang nuôi con nhỏ. Xin hỏi, lao động nữ có những quyền riêng nào so với lao động nam theo các quy định hiện hành?*

Trả lời: Lao động nữ có những đặc điểm riêng biệt so với lao động nam về tâm sinh lý và thể lực, có những đặc trưng riêng về giới khi tham gia quan hệ lao động. Do đó, lao động nữ được pháp luật dành cho những quy định áp dụng riêng để đảm bảo quyền lợi so với lao động nam.

Không bị xử lý kỷ luật khi mang thai và nuôi con nhỏ: Theo Điểm

d, Khoản 4, Điều 122 Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động không được áp dụng biện pháp kỷ luật đối với lao động nữ mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Không phải làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa khi mang thai hoặc nuôi con nhỏ: Theo Khoản 1, Điều 137 Bộ luật Lao động 2019, 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 trường hợp: 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; đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý.

Quyển được chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày: Tại Khoản 2, Điều 137 Bộ luật Lao động 2019, lao động nữ làm 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 và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được người sử dụng lao động chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Không bị sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao

động khi mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi:

Theo Khoản 3, Điều 137 Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Ngoài ra, trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.

Quyền được đơn phương chấm dứt hợp đồng, tạm hoãn hợp đồng khi mang thai:

Khoản 1, Điều 138 Bộ luật Lao động 2019 quy định, lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Quyền được nghỉ 30 phút/ngày

trong thời gian hành kinh: Quy định tại Khoản 3, Điều 80 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, ngày 14/12/2020 của Chính phủ, lao động nữ trong thời gian hành kinh có quyền được nghỉ mỗi ngày 30 phút tính vào thời giờ làm việc và vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động. Số ngày có thời gian nghỉ trong thời gian hành kinh do hai bên thỏa thuận phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ nhưng tối thiểu là 03 ngày làm việc trong một tháng; thời điểm nghỉ cụ thể của từng tháng do người lao động thông báo với người sử dụng lao động.

Được khám chuyên khoa phụ sản: Quy định tại Khoản 1, Điều 80, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ, khi khám sức khỏe định kỳ, lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản theo danh mục khám chuyên khoa phụ sản do Bộ Y tế ban hành.

Quyền được nghỉ thai sản: Quy định tại Khoản 1, Điều 139 Bộ luật

Lao động 2019, lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng; thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

Ngoài ra, theo quy định tại Khoản 1, Điều 32 Luật Bảo hiểm xã hội 2014, 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. Tại Khoản 1, Điều 33 Luật Bảo hiểm xã hội 2014, khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý thì lao động nữ được nghỉ việc 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: 10 ngày nếu thai dưới 05 tuần tuổi; 20 ngày nếu thai từ 05 tuần tuổi đến dưới 13 tuần tuổi; 40 ngày



Cán bộ công đoàn truyền thông về công tác chăm sóc sức khỏe cho nữ công nhân Công ty TNHH SR Tech (Thái Nguyên). Ảnh: M.P.



Khi khám sức khỏe định kỳ, lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản theo danh mục khám chuyên khoa phụ sản do Bộ Y tế ban hành. Trong ảnh: Khám sức khỏe định kỳ cho công nhân Công ty Cổ phần Dệt may Huế, Chi nhánh Quảng Bình. Ảnh: Thành Trung.

nếu thai từ 13 tuần tuổi đến dưới 25 tuần tuổi; 50 ngày nếu thai từ 25 tuần tuổi trở lên.

Được bảo đảm việc làm sau nghỉ chế độ thai sản: Quy định tại Điều 140 Bộ luật Lao động 2019, lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại các Khoản 1, 3 và 5 Điều 139 Bộ luật Lao động 2019 mà không bị cắt giảm tiền lương, quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; 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.

Quyền được nghỉ 60 phút/ngày trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi: Tại Khoản 4, Điều 80 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi có quyền được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.



Lao động nữ được pháp luật dành cho những quy định áp dụng riêng để đảm bảo quyền lợi so với lao động nam. Trong ảnh: Nữ công nhân Công ty Cổ phần In Công đoàn Việt Nam trong giờ làm việc. Ảnh: N. Tuấn.

Ngoài ra, trường hợp lao động nữ có nhu cầu nghỉ linh hoạt hơn so với quy định tại Điểm a Khoản này thì người sử dụng lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động để được bố trí nghỉ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ. Trường hợp lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và được người

sử dụng lao động đồng ý để người lao động làm việc thì ngoài tiền lương được hưởng theo quy định tại Điểm a Khoản này, người lao động được trả thêm tiền lương theo công việc mà người lao động đã làm trong thời gian được nghỉ. □

LĐ&CĐ