|  |  |
| --- | --- |
| **ỦY BAN NHÂN DÂN**  **XÃ THƯỢNG LỘ**  Số: 04/BT-UBND | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**  *Thượng Lộ, ngày 25 tháng 6 năm 2019* |

**BẢN TIN**

**Chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ**

Việt Nam là một trong những nước có tỷ lệ nữ tham gia vào lực lượng lao động cao nhất thế giới. Theo thống kê, tỷ lệ[lao động nữ](https://luatvietnam.vn/lao-dong-nu-2109-tag.html) tham gia vào thị trường lao động ở nước ta luôn ở mức từ 48 - 49%. Không thua kém nam giới, lao động nữ tham gia rất tích cực vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Vậy nên, chính sách đối với lao động nữ rất được Nhà nước ta quan tâm và được hiện thực hóa bằng sự ra đời của Bộ luật lao động năm 2012, Luật Bảo hiểm xã hội 2014, Nghị định 85/2015/NĐ-CP ngày 01 tháng 10 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ; [Nghị định 95/2013/NĐ-CP](https://thukyluat.vn/vb/nghi-dinh-95-2013-nd-cp-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-linh-vuc-lao-dong-bao-hiem-xa-hoi-321ba.html) ngày 22 tháng 08 năm 2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Theo quy định, lao động nữ được hưởng các quyền lợi như sau:

### ****Được nghỉ 30 phút**** trong thời gian hành kinh

### Điều 7 [Nghị định 85/2015/NĐ-CP](https://thukyluat.vn/vb/nghi-dinh-85-2015-nd-cp-ve-chinh-sach-doi-voi-lao-dong-nu-huong-dan-bo-luat-lao-dong-47456.html) có quy định: Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ 30 phút/ngày, tối thiểu là 03 ngày/tháng. Thời gian nghỉ cụ thể sẽ do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động tùy vào điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ.

Thời gian nghỉ hành kinh lao động nữ vẫn được hưởng đầy đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

Theo đó, doanh nghiệp nếu không cho lao động nữ nghỉ trong thời gian hành kinh nghỉ theo quy định thì sẽ bị phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500 nghìn đồng - 1 triệu đồng (Khoản 1, Điều 18 [Nghị định 95/2013/NĐ-CP](https://thukyluat.vn/vb/nghi-dinh-95-2013-nd-cp-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-linh-vuc-lao-dong-bao-hiem-xa-hoi-321ba.html)).

### ****Nghỉ 60 phút trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi****

Theo quy định, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Tùy theo điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động mà lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ.

Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

Trường hợp doanh nghiệp không cho lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ ngơi thì sẽ bị phạt từ 10 - 20 triệu đồng (Khoản 2 Điều 18 Nghị định 95/2013/NĐ-CP).

### ****Được khám chuyên khoa phụ sản 06 tháng/lần****

Điều 152, [Bộ luật Lao động 2012](https://thukyluat.vn/vb/bo-luat-lao-dong-2012-22b6b.html) quy định, hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động. Riêng lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản theo Danh mục khám chuyên khoa phụ sản ít nhất 06 tháng/lần.

### ****Chế độ nghỉ thai sản cho lao động nữ****

Theo quy định, lao động nữ khi mang thai sẽ được hưởng chế độ như sau:

- Nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 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;

- Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng;

- Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định nêu trên nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thoả thuận với người sử dụng lao động.

Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản đã nêu, 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 04 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.

Theo quy định tại Điều 32 [Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014](https://luatvietnam.vn/bao-hiem/luat-58-2014-qh13-quoc-hoi-91349-d1.html#noidung), trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc đi khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày. Trường hợp ở xa cơ sở khám chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai.

Khi sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý thì lao động nữ được nghỉ việc tối đa 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 (Theo Điều 33 Luật Bảo hiểm xã hội năm 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 sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng (Theo Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội 2014).

### ****Bình đẳng với lao động nam về lương, thưởng, thăng tiến****

Lao động nữ có quyền bình đẳng lao động nam trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền lương, khen thưởng, thăng tiến, trả công lao động, về các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện lao động, an toàn lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và các chế độ phúc lợi khác (Theo điểm a, khoản 1 Điều 5 Nghị định 85/2015/NĐ-CP).

**Tổ chức, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo**

Căn cứ vào Điều 9 Điều 10 Nghị  định 85/2015/NĐ-CP có quy định về việc: Giúp đỡ, hỗ trợ của người sử dụng lao động trong việc xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo; Tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ.

Theo đó, căn cứ điều kiện cụ thể, người sử dụng lao động xây dựng phương án, kế hoạch giúp đỡ, hỗ trợ, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo đối với lao động nữ có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền mặt hoặc hiện vật. Mức và thời gian hỗ trợ do người sử dụng lao động thỏa thuận với đại diện lao động nữ; Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố thực thuộc Trung ương có trách nhiệm chỉ đạo, triển khai việc tổ chức, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ.

### ****Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng hoặc tạm hoãn hợp đồng****

Theo quy định, lao động nữ mang thai khi có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh chứng nhận rằng nếu 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, nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của bệnh viện.

### ****Không xử lý kỷ luật lao động nữ khi mang thai****

Điều 123, [Bộ luật Lao động 2012](https://thukyluat.vn/vb/bo-luat-lao-dong-2012-22b6b.html) đưa ra nguyên tắc không xử lý kỷ luật đối với lao động nữ trong 02 trường hợp sau:

- Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản;

- Lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng.

Theo đó, doanh nghiệp nếu xử lý kỷ luật lao động đối với lao động nữ trong 02 trường hợp nêu trên sẽ bị phạt tiền từ 10 - 20 triệu đồng (Khoản 2 Điều 18 Nghị định 95/2013/NĐ-CP).

Ngoài ra, theo Điều 162 [Bộ luật Hình sự 2015](https://thukyluat.vn/vb/bo-luat-hinh-su-2015-486d5.html) (sửa đổi, bổ sung năm 2017), việc sa thải trái pháp luật đối với phụ nữ mang thai, người đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi gây hậu quả nghiêm trọng còn có thể bị phạt tiền từ 100 - 200 triệu đồng hoặc phạt tù từ 01 - 03 năm.

### ****Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được giảm thuế****

Điều 21 [Thông tư 78/2014/TT-BTC](https://thukyluat.vn/vb/thong-tu-78-2014-tt-btc-huong-dan-218-2013-nd-cp-thi-hanh-luat-thue-thu-nhap-doanh-nghiep-39db0.html) có quy định: Doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, xây dựng, vận tải sử dụng từ 10 - 100 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm > 50% tổng số lao động có mặt thường xuyên hoặc sử dụng thường xuyên trên 100 lao động nữ mà số lao động nữ chiếm > 30% tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp thì doanh nghiệp được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp phải nộp tương ứng với số tiền thực chi thêm cho lao động nữ theo hướng dẫn tại tiết a điểm 2.9 Khoản 2 Điều 6 của Thông tư 78 này nếu hạch toán riêng được.

Với những chính sách này, Nhà nước đã có những quy định phù hợp với giới tính và thiên chức của người phụ nữ Việt Nam./.

|  |  |
| --- | --- |
| **Người soạn**  **(Đã ký)**  **Nguyễn Thị Việt Hoài** | **TM.ỦY BAN NHÂN DÂN**  **CHỦ TỊCH**  **(Đã ký)**  **Hồ Văn Chính** |