

NGHỊ ĐỊNH

**Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động
về chính sách đối với lao động nữ**

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ.

**Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ gồm: Đại diện của lao động nữ; quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ; cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ; quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai; 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 và chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Lao động nữ.
2. Người sử dụng lao động có sử dụng lao động nữ.
3. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan.

Điều 3. Từ ngữ được sử dụng trong Nghị định

1. Người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ là người sử dụng lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Sử dụng từ 10 đến dưới 100 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm 50% trở lên so với tổng số lao động;

b) Sử dụng từ trên 100 đến dưới 1.000 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm 30% trở lên so với tổng số lao động;

c) Sử dụng từ 1.000 lao động nữ trở lên.

2. Nơi có nhiều lao động nữ được xác định như sau:

a) Khu công nghiệp, cụm công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao (gọi tắt là khu công nghiệp) có từ 5.000 lao động nữ trở lên đang làm việc trong các doanh nghiệp và có tham gia đóng bảo hiểm xã hội trên địa bàn khu công nghiệp;

b) Xã, phường, thị trấn có từ 3.000 lao động nữ trở lên đăng ký hộ khẩu thường trú hoặc đăng ký tạm trú tại xã, phường, thị trấn đó.

3. Phòng vắt, trữ sữa mẹ: là một không gian riêng biệt rộng tối thiểu 6m², có nguồn nước sạch, có nguồn điện, bảo đảm vệ sinh, được trang bị tủ lạnh, ghế, bàn; khăn giấy hoặc khăn lau, máy hút sữa, bình tiệt trùng (nếu có thể).

Điều 4. Đại diện của lao động nữ

Đại diện của lao động nữ theo quy định tại Khoản 2 Điều 154 Bộ luật Lao động được xác định như sau:

1. Trường hợp đã thành lập tổ chức công đoàn thì đại diện của lao động nữ là công đoàn cơ sở;

2. Trường hợp chưa thành lập tổ chức công đoàn thì đại diện của lao động nữ là công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở nếu được tập thể lao động nữ có yêu cầu. Trường hợp không có yêu cầu thì người sử dụng lao động lấy ý kiến của trên 50% lao động nữ tại doanh nghiệp;

3. Công đoàn cơ sở quy định tại Khoản 1 và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở quy định tại Khoản 2 Điều này thực hiện quyền, trách nhiệm trong việc tổng hợp và phản ánh ý kiến của lao động nữ đối với những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ khi người sử dụng lao động tham khảo ý kiến.

Điều 5. Quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ

1. Quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ theo quy định tại Khoản 1 Điều 153 Bộ luật Lao động như sau:

a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện quyền bình đẳng giữa lao động nữ và lao động nam trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền

lương, khen thưởng, thăng tiến, trả công lao động, các chế độ về 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, các chế độ phúc lợi khác về vật chất và tinh thần;

b) Nhà nước bảo đảm bình đẳng về các lĩnh vực quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều này trong quan hệ lao động, chính sách ưu đãi, xét giảm thuế.

2. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động:

a) Ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ;

b) Thực hiện các chính sách đối với lao động nữ tốt hơn so với quy định của pháp luật.

Chương II **QUY ĐỊNH CỤ THỂ**

Điều 6. Cải thiện điều kiện lao động đối với lao động nữ

1. Người sử dụng lao động bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định của Bộ Y tế.

2. Khuyến khích người sử dụng lao động phối hợp với tổ chức công đoàn lập kế hoạch, thực hiện các giải pháp để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà phù hợp với nguyện vọng chính đáng của lao động nữ.

Điều 7. Chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ

1. 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.

2. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ như sau:

a) Mỗi ngày 30 phút, tối thiểu là 03 ngày trong một tháng;

b) Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;

c) Thời gian nghỉ cụ thể do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ.

3. Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ như sau:

a) Mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi;

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

4. Người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động.

5. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ nuôi con từ 12 tháng tuổi trở lên vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc. Thời gian nghỉ do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động.

Điều 8. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai

1. 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 nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động, kèm theo ý kiến đề nghị của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.

2. Thời hạn báo trước để đơn phương chấm dứt, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo thời hạn mà cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.

3. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động, nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Điều 9. 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

1. 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.

2. Khuyến khích người sử dụng lao động tổ chức, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo.

Điều 10. Tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ

Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực 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 như sau:

1. Quy hoạch xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo khi quy hoạch, thành lập khu công nghiệp theo quy định của pháp luật. Trường hợp các khu công nghiệp đã hình thành nhưng chưa có quy hoạch nhà trẻ, lớp mẫu giáo, cần quy hoạch bổ sung để xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo;
2. Xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo phù hợp với nhu cầu gửi trẻ;
3. Thực hiện quản lý hoạt động của nhà trẻ, lớp mẫu giáo theo quy định của pháp luật;
4. Có chính sách khuyến khích cá nhân, tổ chức đầu tư xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo.

Điều 11. Chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động

1. Người sử dụng lao động đầu tư xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo, cơ sở y tế, công trình văn hóa và các công trình phúc lợi khác, nếu đủ điều kiện về quy mô, tiêu chuẩn theo quy định của Thủ tướng Chính phủ thì được hưởng chính sách khuyến khích xã hội hóa theo quy định hiện hành của Nhà nước về chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao và môi trường.

Trường hợp đầu tư xây dựng nhà ở cho người lao động thì được hưởng các chính sách ưu đãi theo quy định của Luật nhà ở.

2. Người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ được Nhà nước hỗ trợ như sau:

- a) Được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về thuế thu nhập doanh nghiệp;
- b) Các khoản chi tăng thêm cho lao động nữ được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của Bộ Tài chính.

Chương III TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 12. Tổ chức thực hiện

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm:
 - a) Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tuyên truyền, phổ biến các chính sách đối với lao động nữ;

b) Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các quy định tại Nghị định này.

2. Bộ Tài chính phối hợp với các Bộ, ngành liên quan hướng dẫn Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thực hiện quy định tại Điều 10 Nghị định này.

3. Bộ Giáo dục và Đào tạo chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan hướng dẫn Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thực hiện quy định tại Điều 10 Nghị định này.

4. Bộ Y tế có trách nhiệm:

a) Hướng dẫn các quy chuẩn về buồng tắm, buồng vệ sinh quy định tại Khoản 1 Điều 6 Nghị định này;

b) Ban hành danh mục khám chuyên khoa phụ sản cho lao động nữ quy định tại Khoản 1 Điều 7 Nghị định này;

c) Hướng dẫn các quy chuẩn của phòng vắt, trữ sữa mẹ quy định tại Khoản 4 Điều 7 Nghị định này.

5. Các Bộ, ngành khác có liên quan trong phạm vi trách nhiệm của mình phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thực hiện quy định tại Điều 10 Nghị định này.

6. Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có trách nhiệm:

a) Tuyên truyền, phổ biến, kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các chính sách đối với lao động nữ quy định tại Nghị định này;

b) Rà soát, xác định nơi có nhiều lao động nữ và tổ chức thực hiện quy định tại Điều 10 Nghị định này.

Điều 13. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 11 năm 2015.

2. Nghị định số 23/CP ngày 18 tháng 4 năm 1996 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về những quy định riêng đối với lao động nữ hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

Điều 14. Trách nhiệm thi hành

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP;
- HĐND, UBND các tỉnh, TP trực thuộc TW;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện Kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- Ủy ban Giám sát tài chính Quốc gia;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- UBTW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan Trung ương của các đoàn thể;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTg, TGĐ Công TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: VT, KGVX (3b). *DAO*

TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG



Nguyễn Tấn Dũng