

DIỄN GIẢI CHI TIẾT VỀ LUẬT LAO ĐỘNG SỬA ĐỔI

VII. LAO ĐỘNG NỮ



VII. LAO ĐỘNG NỮ

1. Chính sách của Nhà nước

1.1 Bộ luật Lao động 2012

- Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ (*Khoản 1 Điều 153*).

1.2 Bộ luật Lao động 2019

- Bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (*Khoản 1 Điều 135*).



Chú ý

- Việc phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc đang được nhấn mạnh như một chính sách của Nhà nước.

VII. LAO ĐỘNG NỮ

2. Bảo vệ thai sản lao động nữ

2.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm việc ban đêm, làm việc thêm giờ và đi công tác xa (*Khoản 1 Điều 155*).

2.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ Có thể sử dụng lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi để làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa, tuy nhiên cần được người lao động đồng ý (*Điểm b Khoản 1 Điều 137*).



Chú ý

- ❑ Việc cấm làm thêm giờ, đi công tác có thể gây thiệt thòi cho lao động nữ nên Bộ luật Lao động 2019 đã được sửa đổi linh hoạt hơn.

VII. LAO ĐỘNG NỮ

3. Đổi mới về hợp đồng lao động trong thời gian nghỉ thai sản

3.1 Bộ luật Lao động 2012

- Không quy định.

3.2 Bộ luật Lao động 2019

- 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 (*Khoản 3 Điều 137*).



Chú ý

- Vì có nhiều trường hợp hết hạn hợp đồng lao động trong thời gian nghỉ thai sản và không được gia hạn hợp đồng nên điều khoản này đã được bổ sung. Khi đó sẽ phát sinh nghĩa vụ gia hạn hợp đồng.