

BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI
Số: 03/LĐTBOXH-TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 13 tháng 1 năm 1997

THÔNG TƯ

Về việc hướng dẫn thực hiện một số Điều của Nghị định số 23/CP
ngày 18/4/1996 của Chính phủ về những quy định riêng đối với lao động nữ

Thi hành Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 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; sau khi có ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và một số Bộ, ngành liên quan; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn một số Điều của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ như sau:

I. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI:

Đối tượng và phạm vi áp dụng, thực hiện theo quy định tại Điều 1 của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996. Thông tư này nói rõ thêm một số điểm về đối tượng:

1. Người lao động nữ ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động thực hiện ký kết hợp đồng lao động;

Trẻ em là nữ chưa đủ 15 tuổi làm việc ở một số nghề và công việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Người sử dụng lao động nữ là: Tổng giám đốc, Giám đốc doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế hoặc người được Tổng giám đốc, Giám đốc uỷ quyền bằng văn bản; Thủ trưởng các cơ quan, tổ chức hoặc người được Thủ trưởng uỷ quyền bằng văn bản đúng quy định của pháp luật về uỷ quyền.

II. VỀ CHẾ ĐỘ LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NỮ:

1. Hình thức:

Chế độ làm việc của lao động nữ theo quy định tại Điều 3 của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ, bao gồm các hình thức sau: - Làm việc theo thời gian biểu linh hoạt là việc bố trí, sử dụng lao động nữ làm công việc với thời gian làm việc (thời gian bắt đầu và kết thúc) khác với thời gian làm việc theo quy định chung của cơ quan, đơn vị.

Làm việc không trọn ngày là việc bố trí, sử dụng lao động nữ làm việc với thời gian ít hơn số giờ làm việc trong một ngày theo quy định chung của cơ quan, đơn vị.

Làm việc không trọn tuần là việc bố trí, sử dụng lao động nữ làm việc với số ngày ít hơn số ngày làm việc chung của cơ quan, đơn vị trong một tuần lễ.

Giao việc làm tại nhà là hình thức giao việc cho người lao động nữ làm việc tại nhà (gia đình), vừa không ảnh hưởng đến yêu cầu của sản xuất và kinh doanh, vừa mang lại lợi ích cho cả người lao động và người sử dụng lao động.

Việc áp dụng chế độ làm việc theo các hình thức trên đối với người lao động nữ, doanh nghiệp cần lưu ý đến một số nguyên tắc sau:

2. Nguyên tắc áp dụng:

Việc xác định công việc nào là thích hợp đối với mỗi hình thức kể trên là doanh nghiệp chủ động tính toán, áp dụng trong quá trình sản xuất, kinh doanh theo nguyên tắc thoả thuận và cùng có lợi, đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh và nguyện vọng chính đáng của người lao động nữ, bảo đảm không được vượt quá 8 giờ trong một ngày, 48 giờ trong một tuần.

Không được dùng chế độ này để thực hiện việc xử lý kỷ luật đối với trường hợp người lao động nữ vi phạm kỷ luật lao động.

Không được lợi dụng chế độ làm việc linh hoạt để bố trí, sử dụng lao động nữ làm việc ca đêm trái với pháp luật lao động hiện hành.

Thu nhập của người lao động nữ khi bố trí làm việc theo các hình thức nêu trên phải theo sự thoả thuận giữa người lao động nữ và người sử dụng lao động bằng văn bản;

3. Các bước tiến hành:

- a) Doanh nghiệp chủ động bàn với công đoàn để xác định những công việc và những hình thức làm việc, tổ chức cho người lao động thảo luận; những công việc và những hình thức làm việc đã nhất trí thì ghi vào thoả ước lao động tập thể;
- b) Tổ chức cho người lao động nữ đăng ký để làm những công việc đã ghi trong thoả ước lao động tập thể, phù hợp với hình thức làm việc và nguyện vọng của họ;
- c) Doanh nghiệp cùng Công đoàn xem xét và sắp xếp thời gian làm việc phù hợp với từng người có nguyện vọng theo thứ tự ưu tiên: người lao động nữ có thai từ tháng thứ 3 trở đi; nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi; sức khỏe yếu theo kết luận của bác sĩ đa khoa; hoàn cảnh gia đình có khó khăn v.v...

III. VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ DỰ PHÒNG CHO LAO ĐỘNG NỮ

Nghề dự phòng là nghề khác với nghề đang làm và được sử dụng khi người lao động nữ không thể tiếp tục làm nghề này cho đến tuổi được nghỉ theo chế độ của Nhà nước.

1. Xác định nghề dự phòng cho lao động nữ:

Căn cứ vào lĩnh vực hoạt động, điều kiện sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và đặc điểm riêng của lao động nữ, doanh nghiệp thảo luận với Công đoàn để xác định loại nghề cần phải có thêm nghề dự phòng cho lao động nữ và ghi vào thoả ước lao động tập thể.

2. Tổ chức đào tạo nghề dự phòng cho người lao động nữ:

Doanh nghiệp căn cứ vào số người lao động nữ cần đào tạo nghề dự phòng và quan tâm đầy đủ đến nguyện vọng học nghề của họ để lập kế hoạch đào tạo nghề dự phòng. Tùy theo điều kiện cụ thể doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo hoặc ký hợp đồng đào tạo với các cơ sở dạy nghề khác nhằm thực hiện được kế hoạch đào tạo nghề dự phòng của doanh nghiệp.

IV. XÁC ĐỊNH DOANH NGHIỆP SỬ DỤNG NHIỀU LAO ĐỘNG NỮ

Để xác định doanh nghiệp có đủ điều kiện là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định tại Điều 5 của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ,