

Gửi tới những ai đang mang thai/ sinh con/ nuôi con khi vẫn đang đi làm

Bạn có đang gặp khó khăn trong công việc?

Văn phòng Công bằng & Môi trường làm việc của Cục lao động (LĐ) tỉnh Gunma - Bộ Y tế - Lao động – Phúc lợi

Người chủ sở hữu LĐ hoặc quản lý nhân sự thực hiện việc sa thải hoặc chuyển đổi hình thức tuyển dụng LĐ thành “nhân viên làm thêm bán thời gian (NVLTBGT)” hoặc có những hành cách xử lý gây bất lợi chỉ bởi lý do bạn đang mang thai/ sinh con/ nuôi con, đều là hành vi phạm pháp

Ví dụ

- Khi thông báo đang mang thai, bạn bị chuyển đổi hình thức tuyển dụng từ Nhân viên chính thức thành “NVLTBGT”
- Bị đồng nghiệp nói: “Không thể giao công việc cho người đang mang thai”
- Bị cấp trên nói rằng: “Không có chế độ nghỉ thai sản cho NVLTBTG” và bị ép thôi việc

**Nghiêm cấm
đổi xử gây
bất lợi**



Nếu nghĩ rằng những điều đó là vi phạm pháp luật, đừng ngần ngại, hãy trao đổi thay vì phiền não một mình



Việc thực hiện những biện pháp ngăn chặn những hành vi quấy rối (các hành vi làm tổn hại đến môi trường làm việc từ những đồng nghiệp, cấp trên không có quyền nhân sự) là nghĩa vụ của chủ doanh nghiệp.

Chế độ được sử dụng khi mang thai

Hỏi : Tôi bị ốm nghén, rất mệt mỏi. Khi trao đổi, phía công ty nói rằng: “Nếu không đi làm được như bình thường thì có lẽ là không được” ...

Đáp : Trường hợp nhận được sự chỉ đạo từ y, bác sỹ đối với những triệu chứng ốm nghén trong khi mang thai, hãy truyền đạt với công ty để từ đó có thể nhận được những biện pháp cần thiết (rút ngắn thời gian làm việc hoặc nghỉ làm, v.v...). Hãy sử dụng Thẻ liên lạc những mục chỉ đạo quản lý sức khỏe thai sản được ghi trong Sổ tay sức khỏe mẹ & bé!

Chế độ nghỉ của người theo hợp đồng LĐ có kỳ hạn

Hỏi : Dù là NVLTBTG, nhân viên hợp đồng cũng có thể được nghỉ sinh con/ nuôi con?

Đáp : Tất cả người LĐ là nữ giới đều có thể được nhận chế độ nghỉ trước và sau khi sinh.

Về chế độ nghỉ chăm con, những người theo hợp đồng LĐ có kỳ hạn như NVLTBTG hay nhân viên hợp đồng cũng có thể được nhận nếu như đáp ứng các quy chuẩn sau:

① Thời điểm đề xuất là khi đã được tuyển dụng và làm việc từ 1 năm trở lên.

② Chắc chắn rằng, trong khoảng thời gian cho đến khi trẻ được 1 tuổi 6 tháng, bạn vẫn còn làm việc tại công ty.

Thời gian có thể nhận chế độ nghỉ nuôi con

Hỏi : Tôi vẫn không tìm được nhà trẻ. Vậy tôi có thể gia hạn, kéo dài thời gian nghỉ nuôi con?

Đáp : Về nguyên tắc, khoảng thời gian nghỉ nuôi con sẽ kéo dài tới khi trẻ được 1 tuổi. Trường hợp không tìm được nhà trẻ, có thể xin gia hạn thời gian nghỉ cho tới khi trẻ được 1 tuổi 6 tháng. Từ 1 tuổi 6 tháng vẫn không tìm được nhà trẻ, có thể tái xin gia hạn cho tới khi trẻ 2 tuổi.

Chế độ hỗ trợ thích nghi sau khi đi làm trở lại

Hỏi : Vì phải đưa đón con nên tôi có nguyện vọng được rút ngắn giờ làm. Tuy nhiên, công ty không chấp nhận...

Đáp : Bạn có thể được hưởng chế độ rút ngắn thời gian đi làm thành 6 giờ đồng hồ theo quy định cho tới khi trẻ được 3 tuổi.

Ngoài ra, có thể xin miễn tăng ca.

Hỏi : Khi con ốm, tôi lo lắng vì phải nghỉ việc ở công ty...

Đáp : Có thể sử dụng chế độ nghỉ chăm con ốm. Đối với 1 trẻ, trường hợp trẻ chưa vào bậc tiểu học: 5 ngày nghỉ/ 1 năm (đối với 2 trẻ trở lên: 10 ngày nghỉ/ 1 năm) (Nghỉ không lương hay có lương là do quy định của công ty).

Vui lòng liên hệ tới đây, để hỏi & đáp và nhận hỗ trợ




Văn phòng Công bằng & Môi trường làm việc của Cục lao động (LĐ) tỉnh Gunma - Bộ Y tế - Lao động – Phúc lợi (Có thể ẩn danh, miễn phí)

Liên hệ **027-896-4739**

〒371-8567 Maebashi-shi, Ote-machi 2-3-1 Tầng 8 Maebashi Chiho Godo Chosha Thời gian tiếp nhận 8:30-17:15 (trừ thứ bảy, chủ nhật, lễ, Tết)



Cụ thể từng bước trong quá trình từ mang thai đến sau khi đi làm trở lại, vui lòng xem trang sau

	Thai kỳ	6 tuần trước sinh	8 tuần sau sinh	Đến 1 tuổi	Đến 3 tuổi	Đến khi nhập học tiểu học
Chế độ của bảo hộ thai sản	Tạo điều kiện trong công việc Biện pháp quản lý sức khỏe thai sản (Chế độ tiếp nhận các biện pháp dựa theo chỉ đạo của y, bác sỹ)	Miễn tăng ca, làm đêm	Thời gian chăm trẻ (1 ngày 2 lần, mỗi lần 30 phút)			
Chế độ nghỉ làm		42 ngày Nghỉ trước và sau sinh	56 ngày Nghỉ nuôi con	Trường hợp cả cha và mẹ đều xin nghỉ, có thể nghỉ 1 năm trong khoảng thời gian cho tới khi trẻ được 1 tuổi 2 tháng.	Ba cũng nên chủ động nghỉ chăm con để tình cảm gia đình được gắn kết hơn.	
Chế độ khác ngoài nghỉ làm	 Biểu tượng "Kurumin" này được in trên danh thiếp, quảng cáo tuyển dụng hay sản phẩm của những doanh nghiệp mang ý nghĩa: doanh nghiệp đó được Bộ Y tế - Lao động - Phúc lợi công nhận là doanh nghiệp hỗ trợ, đáp ứng các tiêu chí nghỉ nuôi con dành cho nam giới		Trong khoảng thời gian 8 tuần sau khi sinh, dù không có lý do, đặc biệt đi chăng nữa, người cha cũng vẫn có thể xin nghỉ để chăm/ nuôi con	Trường hợp không tìm được nhà trẻ, có thể xin gia hạn thời gian nghỉ cho tới khi trẻ được 1 tuổi 6 tháng. Từ 1 tuổi 6 tháng vẫn không tìm được nhà trẻ, có thể xin tái gia hạn cho tới khi trẻ 2 tuổi.		
Tiền trợ cấp, v.v...	Hiệp hội Bảo hiểm sức khỏe	Tiền trợ cấp sinh và nuôi con Tiền phụ cấp sinh con	Về nguyên tắc, trợ cấp 42 man yên đối với sinh 1 trẻ. Thời kỳ nghỉ làm trước sinh và sau sinh sẽ được nhận trợ cấp tương đương 2/3 tiền lương	Hellowork Tiền trợ cấp nghỉ nuôi con		
Phí bảo hiểm xã hội	Thời hạn thanh toán bắt buộc (không miễn trừ)	Văn phòng Nenkin	Trong thời gian nghỉ nuôi con, nghỉ trước và sau sinh, người lao động và chủ sở hữu lao động được miễn trừ nộp phí bảo hiểm		Thời hạn thanh toán bắt buộc (không miễn trừ) Trường hợp có thể nghỉ nuôi con cho tới khi trẻ 3 tuổi, sẽ được miễn trừ cho tới khi trẻ 3 tuổi	