

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 (NVLGBTG)” 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 “NVLGBTG”
- 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 NVLGBTG” 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 sĩ 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 khoẻ thai sản được ghi trong Sổ tay sức khoẻ mẹ & bé!

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

**Hỏi :** Dù là NVLGBTG, 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 NVLGBTG 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 khoẻ thai sản (Chế độ tiếp nhận các biện pháp dựa theo chỉ đạo của y, bác sỹ) Miễn tăng ca, làm đêm					
Chế độ nghỉ làm		42 ngày ← → 56 ngày Nghỉ trước và sau sinh	Sinh con	Thời gian chăm trẻ (1 ngày 2 lần, mỗi lần 30 phút)		
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			Nghỉ nuôi con Trong khoảng thời gian 8 tuần sau khi sinh, dù không có lý do đặc biệt để chấn thương, người cha cũng vẫn có thể xin nghỉ để chăm/ 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.	
Tiền trợ cấp, v.v...	Hiệp hội Bảo hiểm sức khoẻ	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 Về nguyên tắc, sẽ được trợ cấp tương đương 50% tiền lương khi bắt đầu nghỉ nuôi con. Trong khoảng thời gian từ lúc bắt đầu nghỉ cho tới ngày thứ 180, sẽ được trợ cấp tương đương 67% tiền lương thời điểm trước khi bắt đầu nghỉ (do được miễn trừ phí bảo hiểm xã hội, tiền trợ cấp sẽ tương đương khoảng 80% tiền lương)	
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	