

CHÍNH PHỦ

NGHỊ ĐỊNH của Chính phủ số 23-CP ngày 18-4-1996 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.

CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 30 tháng 9 năm 1992;

Căn cứ Bộ Luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994;

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

NGHỊ ĐỊNH:**Chương I****NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. - Đối tượng và phạm vi áp dụng Nghị định này được quy định như sau:

1. Đối với người lao động nữ:

a) Người lao động nữ làm việc trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, các hình thức sở hữu;

b) Người lao động nữ làm việc trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp Nhà nước mà không phải là công chức, viên chức Nhà nước; nếu là công chức, viên chức Nhà nước thì phải là những người được làm những việc mà quy chế công chức không cấm;

c) Người lao động nữ làm việc trong lực lượng vũ trang nhân dân, nhưng không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan và chiến sĩ;

d) Người lao động nữ làm việc trong các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội khác mà không phải là cán bộ chuyên trách của đoàn thể, tổ chức đó;

e) Người lao động nữ là người nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân Việt Nam trên lãnh thổ Việt Nam, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội

chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác;

g) Người lao động nữ làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, các doanh nghiệp trong khu chế xuất, khu công nghiệp, các cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế đóng tại Việt Nam mà không phải là công chức, viên chức Nhà nước.

2. Đối với người sử dụng lao động nữ:

a) Mọi tổ chức, cá nhân sử dụng lao động nữ thuộc các thành phần kinh tế, các hình thức sở hữu bao gồm: doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân, công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn, hợp tác xã, tổ hợp tác có thuê lao động; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam; các doanh nghiệp trong khu chế xuất, khu công nghiệp; cá nhân, tổ chức, cơ quan nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế đóng tại Việt Nam;

b) Các cơ quan hành chính, sự nghiệp Nhà nước, lực lượng vũ trang nhân dân, đoàn thể nhân dân, tổ chức chính trị, xã hội khác có thuê lao động nữ.

Điều 2. - Về quyền làm việc bình đẳng của phụ nữ trong quan hệ lao động theo Khoản 1, Điều 109 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

- Quyền làm việc bình đẳng của phụ nữ với nam giới trong quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động thuộc mọi tổ chức, cá nhân, thành phần kinh tế trên các lĩnh vực: tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, nâng bậc lương, đề bạt, trả công lao động, các chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, điều kiện lao động và an toàn lao động, các chế độ phúc lợi về vật chất và tinh thần, chăm sóc sức khỏe.

- Nhà nước bảo đảm sự bình đẳng về các lĩnh vực nêu trên trong quan hệ lao động, chính sách ưu đãi, xét giảm thuế để tạo điều kiện cho lao động nữ thực hiện tốt công tác xã hội, chức năng làm mẹ và bù đắp một phần các khoản chi thêm do sử dụng lao động nữ.

Chương II**NHỮNG QUY ĐỊNH CỤ THỂ**

Điều 3. - Về chế độ làm việc của lao động nữ theo Khoản 1, Điều 109 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

Căn cứ vào đặc điểm, điều kiện làm việc, tính chất công việc của doanh nghiệp, người sử dụng lao động nữ chủ động bàn với công đoàn lập kế hoạch bố trí lao động nữ theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần, giao việc làm tại nhà, tạo điều kiện cho người lao động nữ có việc làm thường xuyên, phù hợp với nguyện vọng chính đáng của lao động nữ.

Điều 4. - Doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải chủ động nghiên cứu những nghề mà người lao động nữ không thể làm việc liên tục cho đến tuổi về hưu, lập kế hoạch đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ theo quy định tại Điều 11, Nghị định số 90-CP ngày 15-12-1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ Luật Lao động về học nghề.

Điều 5. - Doanh nghiệp có đủ một trong hai điều kiện sau đây là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ:

1. Doanh nghiệp sử dụng thường xuyên từ 10 đến 100 lao động nữ và có số lao động nữ từ 50% trở lên so với tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp;

2. Doanh nghiệp sử dụng thường xuyên trên 100 lao động nữ và có số lao động nữ từ 30% trở lên so với tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp.

Điều 6. - Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ theo Khoản 2, Điều 110 của Bộ Luật Lao động được hưởng các chính sách ưu đãi dưới đây:

1. Trường hợp gặp khó khăn đặc biệt, có quyết định của Thủ tướng Chính phủ thì được vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ quốc gia về việc làm quy định tại mục d, Khoản 2, Điều 6 của Nghị định số 72-CP ngày 31-10-1995 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ Luật Lao động về việc làm;

2. Trường hợp có khó khăn về tài chính, không tự giải quyết việc điều chuyển lao động nữ đang làm các công việc thuộc danh mục công việc cấm sử dụng lao động nữ sang làm công việc khác thích hợp thì doanh nghiệp được lập dự án xin kinh phí hỗ trợ một lần từ quỹ quốc gia về việc làm theo mục b, Khoản 2, Điều 6 của Nghị định số 72-CP ngày 31-10-1995 của Chính phủ;

3. Doanh nghiệp được ưu tiên sử dụng một phần trong tổng số vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp để chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ.

Bộ Tài chính hướng dẫn Khoản 3, Điều 6 của Nghị định này.

Điều 7. - Việc xét giảm thuế theo Khoản 2, Điều 110 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

1. Các doanh nghiệp có đủ điều kiện theo quy định tại Điều 5 của Nghị định này được xét giảm thuế;

2. Được giảm thuế lợi tức; mức giảm không thấp hơn các khoản chi phí thêm do sử dụng nhiều lao động nữ mà doanh nghiệp tính được;

3. Khoản tiền được giảm thuế do doanh nghiệp quản lý vào sử dụng để chi thêm cho lao động nữ;

4. Đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ nhưng sản xuất không có lãi thì các khoản chi phí tăng thêm do sử dụng nhiều lao động nữ được coi là một khoản chi hợp lệ.

Bộ Tài chính hướng dẫn chi tiết thực hiện Khoản 2, 3, 4 quy định tại Điều 7 của Nghị định này.

Điều 8. - Doanh nghiệp không đủ điều kiện là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, căn cứ vào điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của mình phải nghiên cứu các chính sách của Nhà nước đã ban hành đối với lao động nữ để bàn với công đoàn tìm biện pháp thực hiện. Những điểm thỏa thuận được phải ghi vào thỏa ước lao động tập thể.

Điều 9. - Các quy định cấm đối với người sử dụng lao động theo Điều 111 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

1. Cấm ban hành quy định không có lợi hơn những quy định của pháp luật cho người lao động nữ;

2. Cấm những hành vi làm hạn chế khả năng được tiếp nhận lao động nữ vào làm việc;

3. Cấm mạt sát, đánh đập... xúc phạm đến danh dự và nhân phẩm của người lao động nữ trong khi làm việc.

Trường hợp người sử dụng lao động vi phạm các điều cấm quy định trên, tùy theo tính chất, mức độ vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật.

Điều 10. - Người lao động nữ có thai có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 112 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động phải chuyển ngay người lao động nữ có thai đang làm công việc có nguy cơ ảnh hưởng không tốt tới thai nhi sang làm công việc khác phù hợp, khi có giấy chứng nhận của bác sĩ phòng khám đa khoa trong các

lệnh viện hoặc các phòng khám từ cấp huyện trở lên,

2. Trường hợp người sử dụng lao động không bố trí được công việc phù hợp với người lao động nữ có thai thì người lao động nữ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải bồi thường phí đào tạo (nếu có).

Điều 11. - Doanh nghiệp đang sử dụng lao động nữ làm công việc thuộc danh mục các công việc cấm sử dụng lao động nữ theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế, phải lập phương án điều chuyển lao động nữ sang làm công việc khác theo quy định tại Điều 113 của Bộ Luật Lao động và Khoản 2, Điều 6 của Nghị định này. Trong thời gian nghiên cứu lập phương án nói trên, doanh nghiệp phải thực hiện các biện pháp sau:

1. Đối với các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại phải rút ngắn thời gian làm việc trong ngày theo đúng quy định của pháp luật lao động;

2. Tăng cường các biện pháp cải thiện điều kiện làm việc;

3. Bố trí thời gian làm việc thích hợp để lao động nữ có điều kiện học thêm hoặc bồi dưỡng nghề mới.

Điều 12. - Tổ chức thực hiện chính sách đối với lao động nữ theo Điều 118 của Bộ Luật Lao động:

1. Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ phải phân công người trong Ban quản lý điều hành doanh nghiệp làm nhiệm vụ theo dõi thực hiện chính sách, chế độ đối với lao động nữ; tổng hợp và đề xuất với cơ quan quản lý Nhà nước để sửa đổi hoặc bổ sung các chế độ, chính sách đối với lao động nữ;

2. Doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải thực hiện chế độ báo cáo về tình hình thực hiện chế độ, chính sách đối với lao động nữ theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

3. Doanh nghiệp đã có tổ chức công đoàn hoặc tổ chức công đoàn làm thời thì người đại diện cho lao động nữ là Ban Nữ công.

Chương III

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 13. - Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày ký

Điều 14. - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ của mình, có trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.

Điều 15. - Bộ trưởng, Thủ trưởng các cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

T.M. Chính phủ
K.T. Thủ tướng
Phó Thủ tướng
PHAN VĂN KHẢI

NGHỊ ĐỊNH của Chính phủ số 24-CP ngày 18-4-1996 về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quốc phòng.

CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 30 tháng 9 năm 1992;

Căn cứ Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính ngày 6 tháng 7 năm 1995;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Quốc phòng,

NGHỊ ĐỊNH:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. - Đối tượng bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quốc phòng:

Tổ chức, cá nhân thuộc các đối tượng được quy định tại Khoản 1 Điều 5 Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính có hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực quốc phòng thì bị xử phạt theo hình thức, mức phạt quy định trong Nghị định này.

Những trường hợp cần áp dụng hình thức phạt tước quyền sử dụng một số giấy phép của quân nhân, công nhân viên chức quốc phòng do quân đội cấp, hoạt động vì mục đích quốc phòng - an ninh, thì người có thẩm quyền xử phạt thông báo và đề nghị cơ quan của quân đội đã cấp giấy phép