

各省纷纷修法保护“生二胎妈妈”

产假普遍延长最长达 158 天

目前,陕西省正在就《陕西省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》向社会征求意见。自“全面二胎”政策实施以来,多个省份先后修订相关实施办法。

国务院于2012年4月28日发布实施的《女职工劳动保护特别规定》,是为减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难,保护女职工健康的专门立法。

以产假为例,国务院规定“女职工生育享受98天产假”。记者梳理发现,全国各地通过修订实施办法,延长了产假,达到138天至158天,其中西藏的产假是最长的。



劳动合同不得限制生育

针对女职工在薪酬待遇、晋级评奖等方面可能面临的性别歧视现象,广东省、浙江省、江西省、山西省、甘肃省、北京市划定了“红线”,标明出“雷区”,架设起“高压线”。

作为目前中国人口最多的省份,广东省规定,劳动合同或者聘用合同不得约定限制女职工结婚、生育等合法权益;不得在薪酬调整、职务晋升等方面歧视或者限制女职工。

在甘肃,女职工产假期间,不影响原有福利待遇和全勤评奖,亦不

影响晋升工资。

在江西省和山西省,用人单位不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳对其实施降低其工资和福利待遇;限制其晋职晋级、评奖、评定职称等行为。山西省同时明确,劳动合同或者聘用合同期满而孕期、产期、哺乳期末满的,合同应当顺延至孕期、产期、哺乳期满。

北京市则要求,女职工在休产假和哺乳假期间影响工资晋级的,在产假、哺乳假期满后,经单位考核并试工合格的,应当予以晋级,补足晋级工资。

赋权工会保护女职工

山西省、宁夏回族自治区等省份赋权工会保障女工劳动权益。

在山西,县级以上地方工会可以向用人单位提出《劳动法律监督意见书》,要求其改正,用人单位应当及时改正;拒不改正的,县级以上地方工会可以向同级人民政府人力资源和社会保障行政部门提出《劳动法律监督建议书》,人力资源和社会保障行政部门应当受理,并在处理完

毕之日起十五日内将结果书面通知工会。

在宁夏回族自治区,用人单位不履行集体合同、女职工权益保护专项集体合同,侵害女职工合法权益的,工会可以监督用人单位改正并依法要求其承担责任;因履行集体合同、女职工权益保护专项集体合同发生争议,经协商无法解决的,工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

哺乳期未满不得辞退

浙江、江西等省规定,女职工怀孕、生育、哺乳期间,用人单位不得辞退或与其解除、终止劳动合同。

今年6月1日起施行的《浙江省女职工劳动保护办法》规定,用人单位不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形,降低其工资、限制其晋级、或单方解除劳动合同。

作出类似规定的还有海南省、湖南省、湖北省。在海南省,任何单位不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资,或者解除劳动合同。女职工在怀孕期、产期及哺乳期末满而劳动合同期满的,应继续签订用工合同。在湖北省,女职工在孕期、产期、哺乳

期的,除法律、行政法规规定的特殊情形以及女职工辞职或者提出解除、终止劳动合同外,用人单位不得辞退女职工或者与其解除、终止劳动合同。

作为全国首部女职工劳动保护地方性法规,《山西省女职工劳动保护条例》规定,用人单位不得因女职工结婚、怀孕、休产假、哺乳等情形降低其工资、福利待遇,限制其晋级、评奖,或者单方与其解除劳动合同、聘用合同。劳动合同或者聘用合同期满而孕期、产期、哺乳期末满的,劳动合同或者聘用合同应当顺延至孕期、产期、哺乳期满。

侵害女工权益将被罚款

据记者梳理,针对违反规定侵犯女职工合法权益的,安徽省、江西省、河北省、宁夏回族自治区等省份明确规定,责令改正,按照受侵害女职工每人1000元以上5000元以下的标准,处以罚款。

宁夏女职工劳动保护办法规定,用人单位对怀孕7个月以上的女职工不得延长劳动时间、安排夜班;不得减少女职工法定产假时间或者限制女职工休产假;不得延长哺乳未满1周岁婴儿的女职工劳

动时间或者安排夜班劳动。

甘肃省则规定,违反规定侵犯女职工合法权益的,责令改正,并按照每有一名受侵害者处以用人单位100元以上300元以下罚款,法定代表人或者主要负责人30元罚款;对用人单位的罚款最高不超过3万元,对法定代表人或者主要负责人罚款最高不超过1000元。对女职工造成损害的,应当承担赔偿责任;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

(据《法制日报》)