学校的理想装备

电子图书·学校专集

校园网上的最佳资源

以人为本—企业劳动保护

BOOK

内部资料 非卖品

以人为本——企业劳动保护

劳动保护的尚方宝剑——劳动法

劳动法是劳动保护的尚
方宝剑。

社会主义市场经济，从其运行机制和管理特点来看。从某种意义上也可以说是法制经济。以培育和发展劳动力市场为中心的劳动经济，是整个社会主义市场经济的有机组成部分。加强劳动法制，建立社会主义市场经济劳动法律体系，对于劳动经济和社会的稳定发展具有十分重要的意义，而且是一项非常紧迫的任务。

一、劳动法概述

前几年，在我国流传着一种很不科学的说法，即我国没有“劳动法”，其根据是，建国40多年来，我国还没有一部权威性的劳动法典（指《劳动法》颁布之前）。这种说法的不妥在于没有弄清劳动法的概念，把劳动法与劳动法的表现形式混淆起来了。在国际上，也有一些别有用心的人借口我国没有劳动法典而攻击我国没有保护劳动者权益的劳动法。因此，科学地理解和说明劳动法的概念，是非常必要的。

□劳动法的概念

劳动法的概念，在我国可以作广义、狭义两种理解。广义上理解的劳动法，是指调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总和或总称。它既包括由国家最高权力机关颁布的关于调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的、全国性的、综合性的法典，即《中华人民共和国劳动法》，也包括其他各种规范性文件中有关调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的法律规范。狭义上的理解，劳动法是指劳动法典。劳动法学中所称的劳动法，一般系指广义上理解的劳动法而言。

需要指出的是，我国工会是重要的社会政治团体。《工会法》和全国总工会制订和发布的一些条例，在调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系中，有着重要的意义。因此，《工会法》和全国总工会发布的条例，也应列入广义上理解的劳动法范畴之内。

□劳动法的调整对象

从劳动法的概念可以看出，我国劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系。劳动关系是劳动法调整的主要对象。

1.劳动关系

劳动法所称的劳动关系，是指在实现社会集体劳动过程中，劳动者与所在单位之间的社会劳动关系。

劳动法所调整的劳动关系有以下特征：

（1）劳动关系是在实现劳动过程中所发生的关系，与劳动者有直接的联系。否则不是劳动法调整的对象。如某人将自己的著作劳动成果交由出版社出版的出版关系，农民在市场上出售自己劳动产品所发生的买卖关系等，这些关系虽然也与劳动有关，但并不是在劳动过程中发生的关系，而是在流通领域中发生的关系，因而这种关系是一种由民法调整的民事关系，而不是由劳动法调整的劳动关系。

（2）劳动关系的双方当事人，一方是劳动者，另一方是提供生产资料的所在单位，即用人单位，根据这一特征，可以断定劳动者与自有的或直接支配的生产资料相结合产生的劳动关系不属于劳动法调整对象。如个体劳动者与其家庭成员共同劳动，使用的是自家的生产资料，在这里并不发生与所在单位提供的生产资料相结合的问题，因而它不是劳动法调整的劳动关系，而是婚姻家庭关系。假设某个体劳动者请了帮工，从而形成个体经营单位中，个体劳动者与帮工之间的劳动关系，则由劳动法来调整。

（3）劳动关系的一方劳动者要成为另一方所在单位的成员，并遵守单位的内部劳动规则。根据这一特征，我们可以把某些与劳动有关，但劳动者并非另一方所在单位的成员，例如承揽关系、劳务关系，看作非劳动关系，而是民事关系，因此由民法而不是由劳动法进行调整。

我国劳动关系的种类，在现阶段主要有以下几种：全民所有制单位、集体所有制单位、个体经营单位、私营企业、外商投资企业、联营经济单位等六种不同所有制之间的劳动关系。

2.与劳动关系有密切联系的某些其他关系

这些关系有的是基于劳动关系而产生的，有的是为了维护劳动关系的合法性而产生的，因此，也应列入劳动法的调整对象。这些关系主要有以下几种：

（1）管理劳动力方面的关系。它是指国家有关机关即劳动行政部门、人事部门。与单位和职工之间因招收、调配等问题而发生的关系。

（2）某些社会保险方面的关系。社会保险是指劳动者在年老，疾病或者丧失劳动能力以及处于待业情况下有从国家和社会获得物质帮助的一种权利。这些权利虽然是在劳动关系终止后实现的，但是它是基于原来的劳动关系而产生的，因此，这些保险关系也应由劳动法进行调整。

（3）某些处理劳动争议所发生的关系。 1993 年 7 月 6 日国务院颁布的《企业劳动争议处理条例》以及国务院 1987 年 7 月 31 日颁布的《国营企业劳动争议处理暂行规定》规定了处理劳动争议的一般程序：由企业调解委员会调解；由仲裁委员会仲裁；由人民法院审理。企业调解委员会和仲裁委员会与劳动争议双方当事入之间并不存在劳动关系，但是他们之间的非司法诉讼性质的关系，是为了维护劳动关系的合法性而产生的，与劳动关系有密切联系，因此，这种关系也由劳动法进行调整。至于劳动争议双方当事人与人民法院之间的司法诉讼性质的关系则由民事诉讼法调整。

（4）工会组织与单位行政之间的关系。工会组织参与单位行政制订规章制度、实行民主管理、与单位行政签订集体合同、对单位执行劳动法进行监督和参与劳动争议处理等，这些关系本身也不是劳动关系，但它们是为了维护职工群众的合法权益，保证劳动法的贯彻执行，因此，也应由劳动法进行调整。

□劳动法与劳动法律规范

由上述劳动法的概念可知，劳动法不只是劳动法典，劳动法典只是劳动法律规范的一种。

劳动法律规范，简称为劳动法规。它是法律规范的一种，是劳动关系双方享受劳动权利、履行劳动义务的法律依据；是国家、用人单位、劳动者参加劳动活动的行为准则；也是调整劳动关系、处理劳动争议的法律依据。

劳动法规是劳动法的内容和构成细胞，它既可以通过法典的形式表现出来，也可以通过分散的法规形式表现出来。因此，确认一个国家劳动法是否存在的标准，不是看它是否已有劳动法典，而是看它是否存在劳动法规。据粗略统计，目前世界上有 50 多个国家制订了劳动法典，还有一半以上的国家没有成文的劳动法典，但不能说这些国家没有劳动法。前几年，我国还没有劳动法典，但我国已经制订和颁布了许多单项的劳动法规，它们构成了我国

劳动法的体系及主要内容。据统计，从 1979 年以来我国制定和颁布的劳动法规共 142 件，其中全国人大常委会批准和国务院发布的法律法规 37 件，规章 105 件。通过这些立法，使我国的劳动法规体系进一步完善，内容更加丰富。

因此，那种认为我国没有劳动法的说法和看法是不恰当的。 1994 年 7 月 5 日，第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》，关已于 1995 年 1 月 1 日起施行。这标志着我国的劳动法规体系又进入了一个新的完善阶段。

□劳动法在我国法律体系中的地位

法律部门的划分主要取决于法律调整的社会关系的性质和内容。前面已讲到，劳动法主要是调整劳动关系的，这种关系具有区别于法律所调整的其他社会关系的特有性质。劳动法调整的社会关系的内容也有其特点，它不仅包括经济方面的内容，也包括政治、文化、人身保护方面的内容等等，例如，劳动者通过工会实行企业民主管理方面的内容；劳动者职业培训方面的内容；劳动者享有休息、休假和劳动保护方面的内容，等等。劳动关系的特殊性质和特定内容，使得劳动法成为我国社会主义法律体系中的一个独立部门，而与其他法律部门相区别。劳动法的独立部门的法律地位，不仅在我国已得到公认，即使在其他国家，也无人对此表示非议。

1.劳动法与民法的不同点

（1）调整对象不同。民法调整的对象是以商品关系为主要内容的财产关系，民法也调整一定的人身关系，但这种人身关系是与财产有着密切联系的。

（2）法律关系的主体不同。民事法律关系的主体可以双方都是法人，也可以一方是法人一方是公民，也可以双方都是公民。劳动法法律关系的主体一方当事人必定是公民即劳动者，另一方当事人是单位。

（3）调整的原则不同。民法调整的财产关系主要是商品关系，价值规律起作用，财产转移依等价有偿的原则进行。我国劳动法调整的劳动关系也包括一定财产关系的内容，但社会主义性质单位不是按等价有偿原则进行调整，调整工资遵循的是按劳分配为主体的原则；调整社会保险待遇遵循的是物质帮助原则。

2.劳动法与经济法的不同点

劳动法与经济法虽然有着密切的联系，但是劳动法并不隶属于经济法，二者是平行的两个独立的法律部门。

（1）调整的对象不同。经济法调整的是以纵向经济管理关系为主和与纵向经济管理关系密切联系的经济协作关系。劳动法主要是调整劳动者与所在单位之间的劳动关系，劳动关系的发生是基于双方平等自愿和协商一致的原则，从横向的角度设定的。

（2）任务不同。经济法的任务是加强国家对经济活动的宏观管理，提高企业的经营管理水平与经济效益。劳动法的任务在于保护用人单位和劳动者双方的合法权益，特别侧重于保护劳动者的合法权益，提高企业的劳动生产率和经济效益。

3.劳动法与行政法的不同点

（1）调整的对象不同。行政法调整对象主要是国家行政机关在行使国家行政职能活动中所发生的关系。劳动法的调整对象主要是劳动者在参加所在

单位集体劳动过程中所发生的劳动关系。

（2）法律关系的主体不同。行政法律关系的主体很广泛，可以发生在国家行政机关之间，国家行政机关与企业、事业、社会团体之间，国家行政机关与公民之间。但其法律关系主体的一方必定是国家行政机关。劳动法律关系则发生在劳动者与所在单位之间，劳动法律关系主体的一方必定是公民。

（3）法律关系形成的依据不同。行政法律关系是国家行政机关在执行职务活动中产生的，这种法律关系只要国家行政机关单方愿意即可形成，无须征得另一方同意。劳动合同则是基于双方当事人平等自愿和协商一致的原则而产生。

□劳动法的内容

劳动法调整对象的范围，决定了劳动法内容的范围。我国劳动法的内容一般包括以下几个方面：

1.劳动就业和招工制度

包括对待业、失业劳动力的组织、管理、培训和就业安排，对招工的管理等内容。

2.劳动合同

包括对劳动合同的订立、变更和解除，劳动合同的内容和形式，违反劳动合同时的责任以及推行劳动合同制等方面的规定内容。

3.集体合同

包括规定集体合同的内容、订立程序和监督实施等内容。

4.工作时间和休息时间制度

包括对标准工作日和工作周的规定，对加班加点的限制，对休息时间、法定节日、年休假的规定等内容。

5.劳动报酬

包括对工资制度、工资形式、奖励、津贴、特殊情况下的工资支付办法等规定内容。

6.劳动安全与卫生

包括对安全卫生规程、劳动保护管理和监察检查制度、伤亡事故报告制度等方面的规定内容。

7.女工和未成年工

包括对女工和未成年工各种特殊的保护制度的规定。

8.劳动纪律和奖惩制度

包括对巩固劳动纪律的方针和办法、对模范遵守劳动纪律者的奖励和违反劳动纪律者的惩处等规定内容。

9.社会保险

包括对劳动保险、待业保险、劳动合同制工人的社会保险以及企业、事业单位举办集体保险福利事业等方面的规定内容。

10.职业技术培训

包括规定对待业人员、失业人员和在职职工举办各种形式的职业技术培训的制度和实施办法等内容。

11.工会组织

包括对工会的性质、任务、作用、法律地位以及基层组织的活动等方面

的规定内容。

12.民主管理

包括职工参加企业民主管理的权限和形式等规定内容。

13.劳动争议的处理

包括对劳动争议处理的范围、程序和机构等方面的规定内容。

14.对执行劳动法的监督检查

包括对执行劳动法律负责检查的部门及其权限、违反劳动法律时应该承担的责任等规定内容。

另外，中外合资经营企业、中外合作经营企业、外资企业、私营企业、城镇个体工商户以及乡镇企业里的劳动关系的调整，各有其特殊之处，应该相应地制定一些适合其特点的劳动法律制度。劳动法应该包括这些具有特色的内容。不过，从劳动法律制度的基本内容来说，这些企业与全民所有制企业和城镇集体所有制企业相通。

二、建立社会主义市场经济

□劳动立法体系

劳动立法体系，是指国家机关依照法定权限和程序制定、修改、废止劳动法律规范性文件的系统的活动。它包括劳动基本法律、劳动法律、劳动行政法规与劳动规章、地方性劳动法规与地方性劳动规章等劳动法律规范性文件的制定、修改和废止等活动。

劳动立法体系的形成，主要取决于立法者对法学理论和立法技术的掌握和运用。从我国劳动立法现状来看，解放四十年来制定、颁布了大量的劳动法律规范性文件，但其中有相当多的文件并不具备法律规范性文件的条件，而且文件之间存在不协调、不配套的情况，尤其是劳动法律很少，还没有劳动基本法律。总之，我国劳动立法落后于其他法律部门立法，还没有建立起完整的劳动立法体系。

为了改变劳动立法的落后状况，尽快建立、健全我国劳动立法体系，必须明确以下几个主要问题：

（1）要明确以《劳动法》为龙头，有计划地进行劳动“骨干法”的立法是一项战略任务。《劳动法》是基本法，是劳动各项立法的依据。以《劳动法》为龙头，能够保证劳动法律体系的系统性、统一性和完整性。所谓劳动“骨干法”，是指各劳动业务领域起主导作用的劳动法律。例如，劳动就业法、职业培训法、工资法、劳动安全卫生法、社会保险法、劳动争议处理法、劳动监察法等。它为制定劳动行政法规、劳动规章、地方性劳动法规与劳动规章提供前提条件和重要依据，对于保障各劳动业务领域和整个劳动领域的劳动法制统一都有重要作用。目前，我国各类劳动“骨干法”还没有制定出来，劳动法律这一较高层次立法仍处于空白状态。由于没有工资法，缺少最低工资保障制度和正常晋级制度，国家宏观控制时紧时松，工资政策多变，致使工资管理工作无所适从，一些基层单位滥发工资、奖金的短视观点和短期行为令人感到困惑与担忧。我国解放以来每部宪法都明文规定国家“规定职工的工作时间和休假制度”，但是立法机关并未予以落实，有关工作时间与休假的立法直到 1994 年 2 月才颁布了国务院的行政法规和劳动部、人事部的实施办法。例如：1994 年 5 月 1 日以前，某外商独资企业大幅度提高生产定额，经常强迫工人加班加点，有 30 名女工在忍无可忍的情况下，自动停止加班以示抗议，厂方却将一名带头的女工开除，工会出面干预也无济于事。外商经理说：“你们法律没有规定不许加班生产，也没有规定限制加班时间。”由于现行的劳动法律规范又主要体现在浩繁的单行法规和规章之中，而这些文件大多是适用范围窄、层次低、效力有限，远远不敷实际工作的需要。因此，有计划地进行劳动“骨干法”的立法，使各劳动业务领域和整个劳动领域有层次高、效力范围广的劳动法律为依据，统一调整现阶段多样、复杂的劳动关系，是建立、健全劳动立法体系的当务之急。

（2）要明确建立“劳动法规群”是完善劳动立法体系的一项宏伟工程。所谓“劳动法规群”，是指调整劳动关系及有关社会关系的劳动法律规范性文件的系统。它是以某一种劳动法律为群首，以同类劳动法规为群体，组合而成的内容和谐、形式完整的有机统一体。它是组成劳动立法体系不可缺少的群体。主要包括劳动就业法规群、职业培训法规群、劳动报酬法规群、劳

动保护法规群、社会保险法规群、劳动争议处理法规群等。例如社会保险法规群，是由社会保险法律为群首，由生育保险、疾病保险、工伤保险、养老保险、失业保险等社会保险法规组合而成的内容和谐、形式完整的有机统一体。各类“劳动法规群”是否系统、完备，是衡量劳动立法体系是否完备的重要标志。建立“劳动法规群”是一项宏伟、艰巨、复杂的工程，必须着眼全局、统一规划。

(3)要明确劳动法律规范的内容与形式的规范化是对劳动立法技术的起码要求。劳动立法是一项严肃的、有法律后果的政权活动，劳动法律规范的内容与形式必须规范化。这是建立健全劳动立法体系的需要，也是评价一国劳动立法技术的一项条件。劳动法律规范由假定、处理和制裁三个要素构成。当然，有的劳动法律规范还有奖励条款的规定，但这不是所有劳动法律规范必须具备的条款。在劳动立法中，由于有些劳动法律规范没有处罚条款的规定，或者规定得过于笼统，因而导致执法中难于追究违法行为的法律责任。1986 年和 1987 年，深圳市蛇口工业区外资企业共发生 21 起罢工事件，其中多数是由于资方违反劳动合同、侵犯职工合法权益造成的，但因涉外劳动合同立法无处罚条款的规定而无法追究资方的违约责任，职工合法权益也就难以得到保障。再从劳动法律规范的形式看，有些劳动法规的制定、颁布的机关及名称不规范。有些规范性文件是中共中央或中共中央与国务院联合发布的，如 1960 年 12 月 21 日《中共中央关于在城市坚持八小时工作制的通知》、1981 年 10 月 17 日《中共中央、国务院关于广开门路、搞活经济、解决城镇就业问题的若干决定》等，严格地说，属于政策性文件。立法者应注重学习、掌握、运用立法技术，建立起科学、完善的劳动立法体系。

□劳动法律体系

劳动法律体系，是指以现行劳动法律规范为基础，以劳动法典为龙头，以劳动法律为骨干，其他法律规范为具体内容，分类组合而成的内容和谐、层次分明、形式完整的劳动法律规范的系统。劳动法律体系是根据生产方式的要求、劳动工作规律和其他社会条件决定的，具有客观必然性，不依人们的主观愿望为转移。建立、健全劳动法律体系，对加强和完备劳动法制有重要意义，是加强劳动法制的一个重要环节。

健全的劳动法律体系的标志是：一有中华人民共和国劳动法。它是一切劳动法律、劳动行政法规、劳动规章、地方性劳动法规、地方性劳动规章的统帅，是劳动法律体系的基础。二有一系列完备的劳动法律、劳动行政法规、劳动规章、地方性劳动法规和地方性劳动规章。三是要求劳动基本法律、劳动法律、劳动行政法规、劳动规章、地方性劳动法规之间，内容和谐一致，互不发生冲突。

建立、健全劳动法律体系的意义在于：第一，为劳动立法确立明确的发展目标，并为制定劳动立法规划提供依据；第二，保障劳动基本法律、劳动法律、劳动行政法规、劳动规章、地方性劳动法规、地方性劳动规章之间在内容上协调一致，避免发生法律冲突；第三，有利于在劳动领域全面保护劳动者的合法权益。

关于劳动法律体系应当包括哪几类劳动法律、法规，虽然有不同的分类方法，但一般认为应当包括劳动就业法、劳动合同法、劳动报酬法、职业培

训法、工作时间法、劳动安全卫生法、女职工劳动保护法、未成年工劳动保护法、社会保险法、工会法、劳动争议处理法、劳动监察法等。

劳动法律体系是劳动法律规范科学分类与组合的系列结构。在《中华人民共和国劳动法》的统领下，按照不同的分类标准来划分，劳动法律体系的模式不同，主要有以下几种：

1.按照劳动法律规范的内容划分

（1）劳动标准法。主要包括劳动合同、职业培训、工资、工作时间、劳动安全卫生、女职工和未成年劳动保护等方面的法律、法规和规章。

（2）劳动关系法。指劳动关系产生、变更和终止方面的法律规范。主要包括录用、调动、辞职、辞退，以及工会、劳动争议处理等方面的法律、法规和规章。

（3）职业保障法。包括劳动就业法与社会保险法两方面。劳动就业法，包括就业条件、就业程序、劳动服务公司管理、职业介绍所管理、特殊群体就业保障等法律、法规和规章。社会保险法，包括生育保险、疾病保险、工伤保险、养老保险、失业保险等法律、法规和规章。

（4）劳动行政机构组织法。包括劳动部组织法、地方各级劳动厅（局）组织法、市（县、区）劳动争议仲裁委员会组织法、劳动监察机构组织法等。

（5）劳动监察法。包括劳动监察制度、劳动监察机构、劳动监察人员等法律、法规和规章。

2.按照劳动法律规范的职能划分

（1）实体法。亦称“主法”。它是规定人们在劳动过程中形成劳动权利义务关系的劳动法律、法规、规章。如 1986 年 7 月 12 日国务院发布的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业招用工人暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》，1993 年 4 月 12 日颁布的《国有企业职工待业保险规定》。

（2）程序法。亦称“助法”。它是为保证实体法所规定的劳动权利义务关系的实现而制定的劳动争议处理程序的劳动法律、法规和规章。如 1993 年 7 月 6 日国务院发布的《企业劳动争议处理条例》。

（3）监察法。它是对有关单位行政和人员是否履行生产劳动及管理的职责进行监督、纠举和惩诫的法律、法规、规章。如 1982 年 2 月 6 日国务院发布的《锅炉压力容器安全监察暂行条例》、1982 年 2 月 13 日国务院颁发的《矿山安全监察条例》。3.按照劳动法律规范调整劳动关系的性质划分（1）全民所有制单位劳动法；（2）集体所有制单位劳动法；（3）私营企业劳动法；（4）中外合资经营企业劳动法；（5）中外合作经营企业劳动法；（6）外资企业劳动法。4.按照劳动法律规范的等级及其效力范围可分为（1）劳动基本法律；（2）除劳动基本法律以外的劳动法律：（3）劳动行政法规；（4）劳动规章；（5）地方性劳动法规；（6）地方性劳动规章。建立、健全劳动法律体系是一项十分复杂、繁重的任务，当前应着重抓好以下几项工作：第一，抓好劳动法律体系的设计和论证。这是建立、健全劳动法律体系的首要工作和关键。目前，在有关部门的组织、推动下，劳动法律体系的研究初步展开，提出了几种不同的劳动法律体系方案，对深入研究和建立、健全我国劳动法律体系很有启发。今后要进一步抓好劳动法律体系的设计和论证工作。其一，劳动法律体系框架的设计不宜太粗。因为劳动法律体系是由劳动法律规范组成的多层次、多法群的等级体系。只有具体列出各类劳动法律、

法规，才能从总体上判断劳动法律体系的内容是否协调一致、形式是否完整。因此，劳动法律体系框架的设计要细一点，列出各类主要的劳动法律、法规、规章。其二，劳动法律体系的设计不能脱离现阶段的基本国情，但也不能违背劳动法律体系特有的规律和客观性。对于劳动法律体系本身需要具备面目前立法时机尚未成熟的劳动法律、法规、规章，必须在劳动法律体系中确立它应有的地位。其三，劳动法律体系的设计不能只由劳动部门或立法机关进行，也不能局限于劳动法律部门来考虑或作出决定，应当打破各业务部门和各部门法的界限，由有关部门共同参加设计，并且保证劳动法律体系同其他部门法律体系及国家整个法律体系的协调一致。无论从法学理论上说，还是从法律实践来看，各部门法律体系之间的内容上可以有必要的重迭；只要属于调整劳动关系的法律规范，也应列入劳动法律体系。第四，对劳动法律体系的设计方案，要组织人员加以论证，证明是科学的、合理的、合法的、可行的。

第二，抓紧制定维护职工合法权益的劳动法律、法规、规章。在改革开放的形势下，由于所有制结构的多元化和多种经营方式的产生，劳动关系呈现多样化、复杂性的特征。在这种情况下，一方面以强化企业行政领导权威为主要内容的劳动关系的调整缺少有效的相应的制约机制，另一方面新生的劳动关系一开始就缺少法律机制的引导、规范与制约，因而劳动关系又蕴含一种不协调性和潜在的激化因素。目前，许多企事业单位发生劳动者正当权益被侵害而无法用法律武器保护自己，造成消极怠工、停工、集体上仿的情况的发生，其原因就在于此。因此，加紧制定、尽快颁布保护劳动者合法权益的劳动法律规范是劳动者的迫切需要，也是维护社会劳动秩序的需要。

第三，抓紧制定劳动领域的改革急需的劳动法律、法规和规章。改革需要立法，立法应当引导、推动改革。劳动领域的各项制度改革的全面展开，对劳动立法提出了更高的要求。我们不仅要用法律形式肯定、巩固、保障劳动领域的各项制度改革的成果，更重要的是发挥劳动立法对劳动领域的各项制度改革的引导和推动作用。为此，劳动立法不能拘泥于眼前的、暂时的、局部的需要，而要研究、反映客观规律和改革发展趋势。既不忽视改革的特定需要，又不简单地反映改革的要求，而要注意法所特有的规范性、完整性、相对稳定性及其强制执行的特点，引导和推动新生劳动关系的健康发展，为劳动制度改革和市场经济发展创造良好的法制环境。

□建立劳动法律体系及立法规划

为了贯彻落实中共中央十四届三中全会决定关于加强法律制度建设的精神，加快社会主义市场经济立法，劳动部研究制定了到本世纪末劳动立法规划和在社会主义市场经济体制下劳动法律体系的基本框架。

1.关于社会主义市场经济劳动法律体系

（1）建立社会主义市场经济劳动法律体系的必要性。改革开放以来，劳动法制建设有了很大进展，但距离建立完善的社会主义市场经济劳动法律体系仍有较大差距。主要表现在：第一，以劳动法为龙头的劳动法律体系尚未形成，一些重要的立法仍处于空白。单项法律只有矿山安全法一部。其他方面如调整劳动关系的重要法律劳动合同法、劳动争议处理法，规范劳动力市场行为的重要法律工资法、安全生产法、劳动保护法，调控劳动力市场运行

的重要法律就业促进法、职业技能开发法、社会保险法、劳动监察法等都尚未制定。由此造成我国劳动力市场难以纳入法制化的轨道，劳动工作的开展也难以得到法律的保障和推动。第二，劳动立法的层次偏低。目前劳动部门开展工作依赖的多是部门规章，部门规章法律效力较低。在法院只是“参照”文件，不是必须执行，因而在实际工作中造成不少困难。一些外商也常以规章不是法律为由拒不执行我国劳动方面的有关规定。第三，劳动立法滞后于改革的实践。十几年来，劳动体制改革不断深入和发展，目前参加各项劳动制度改革的职工已达 5500 万人，占企业职工总数的 50%；10 万多户国有企业实行了各种形式的工效挂钩办法；全国参加养老保险社会统筹的各类企业达 51 万户，覆盖率为 82%。但是这些改革中成功的做法和经验却没有及时反映在劳动立法中，特别是高层次的立法。因而，通过法律引导、保障和推动劳动体制改革和劳动事业发展，是劳动部门广大工作者热切盼望解决的问题。

（2）社会主义市场经济劳动法律体系的基本框架。根据十四届三中全会决定精神和全国人大的立法要求，针对上述存在的问题，紧紧围绕培育和发展劳动力市场这一劳动部门的中心任务，从调整劳动关系、规范市场行为和调控市场运行等几个方面，构造了市场经济体制下劳动法律体系的基本框架（见图 1.1）。

①在调整劳动关系方面，设计了劳动合同法、劳动争议处理法两部单项法律，其主要目的是为了通过法律形式肯定和推进劳动合同制这项重要改革。明确在市场经济条件下建立劳动关系应当订立劳动合同。同时按照市场经济的要求建立起劳动仲裁和劳动诉讼制度，完善劳动司法体制。

②在规范劳动力市场行为方面，设计了工资法、安全生产法、劳动保护法等几部法律。这方面的法律主要是制定用人单位必须遵守的各项最低劳动标准，如工时休假、最低工资、劳动安全卫生等。对于这些最低标准，各用人单位必须严格执行，不得低于。当前我国安全生产形势十分严峻，各种恶性事故频繁发生，劳动者的许多基本权益缺乏保障，因此有必要加强这方面的立法工作。这对促进社会稳定，保障劳动者的合法权益，减少生产事故具有特殊的意义。

③在调控劳动力市场运行方面，设计了就业促进法、职业技能开发法、社会保险法、劳动监察法四部法律。这方面法律主要是规定国家和各级政府在培育和发展劳动力市场方面应发挥的作用和应尽的职责以及劳动行政部门对用人单位执行劳动法律、法规情况的监督检查。社会主义劳动力市场不是自由市场，国家和各级政府在培育和发展市场及调控市场等方面肩负着重要的职责，因此政府在涉及广大劳动者切身利益的重大问题上，如就业促进、职业技能开发和社会保险等方面应充分发挥作用。为了保证市场的稳定和发展，应加快上述立法。同时，为了强化执法的力度，切实保障劳动力市场的运行秩序，应制定劳动监察法。

与上述单项法律相配套，还研究设计了一些重要的行政法规。

2.关于劳动部立法规划

按照党的十四届三中全会决定关于在九十年代未建立适应社会主义市场经济的法律体系的要求，以及劳动部关于《社会主义市场经济劳动法律体系》的规划，劳动部研究制定了以下立法规划：

（1）劳动法　　1994 年

（2）社会保险法　　1995 年
（3）劳动合同法　　1995 年
（4）就业促进法　　1996 年
（5）安全生产法　　1996 年
（6）职业技能开发法　　1997 年
（7）工资法　　1997 年
（8）劳动保护法　　1998 年
（9）劳动监察法　　1998 年
（10）劳动争议处理法　　1999 年

《社会保险法》、《劳动合同法》已列入本届人大立法计划，建议能干 1995 年报请人大审议颁布。《就业促进法》、《安全生产法》、《职业技能开发法》、《工资法》尚未列入本届人大立法计划，劳动部正在建议争取将这四部法律列入本届人大五年立法规划之中,同时希望本届人大建议能将《劳动保护法》、《劳动监察法》和《劳动争议处理法》列入下届人大立法规划。

以人为本——企业劳动保护

劳动保护的契约——劳动合同
劳动合同——尚方宝剑使用的证
件。

一、劳动合同的概念和特征

□劳动合同的概念

劳动合同就是劳动者与用人单位之间就劳动的权利和义务方面所达成的协议。从这个定义中可以看到：劳动合同的当事人，一方是劳动者，即工人、职员等；另一方是用人单位，即企事业单位、国家机关等。前者是自然人，后者一般是法人。劳动合同双方当事人的关系就是劳动关系。劳动合同经过法律的规定或确认，就具有法律上的约束力。劳动者作为用人单位的成员，承担一定工种或职务的工作，遵守用人单位的劳动规则；用人单位则根据一定的标准付给劳动报酬，并提供法律规定和双方议定的劳动条件。

根据《中华人民共和国劳动法》规定，我国劳动合同的条款分为必备条款和协商条款。必备条款是指法律、法规规定必须共同遵守的条款；协商条款是根据工种、岗位的不同特点，由双方协商确定的具体条款。

劳动合同是在社会生产中产生的一种法律制度。自从资本主义生产方式出现以后，劳动合同就成为各国立法的一项重要内容。先是少数工业化国家在民法中承认了劳动合同法律效力，随后多数国家在劳动法中制定了专门的劳动合同法或在劳动法典中列有劳动合同的专章，具体规定劳动合同的内容和形式，以及订立、变更和解除的条件和程序。

□劳动合同的特征

劳动合同是指劳动者与其所属的用人单位（企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体等单位）之间签订的关于劳动权利、劳动义务的协议。

劳动合同是直接调整劳动关系的一种法律制度，它是劳动者与其所属的用人单位之间确立劳动关系的一种法律形式。

劳动合同是合同的一种。它具有一般合同所具有的法律特征：

（1）劳动合同是双方或多方当事人意思表示一致的法律行为，而不是单方的法律行为。如同一般合同一样，只有双方或多方当事人意思表示一致，自愿达成协议时，劳动合同才能成立。

（2）当事人在劳动合同关系中的法律地位平等。这是劳动合同当事人在双方协商中自由表达自己意志的重要前提，也是当事人实现相互权利和义务的基础。

（3）劳动合同是合法行为，即当事人之间订立、变更、终止或解除劳动合同，必须遵守国家法律的规定。

当事人订立劳动合同的主要目的，是要尽量使两者达到最佳结合，以增强企业活力，充分发挥劳动者的积极性和创造性，保障当事人的合法权益，促进社会主义现代化建设的发展。因此，劳动合同除应具有如上所述的一般特征外，还应具有自己独特的法律特征：

（1）劳动合同的一方当事人必须是用人单位；另一方当事人是劳动者本人。

劳动合同的这一特点与确保具体的劳动关系的产生有很大的关系。当事人之间发生了劳动关系，劳动者才能参加其所属用人单位的劳动，才能领取

劳动报酬，才能与其所属的用人单位有密切的集体劳动的联系；用人单位才能拥有劳动者，才能管理这些劳动者，才能产生经济效益和工作效率。由此看来，劳动合同当事人的双方不能同时都是单位，必须有一方是劳动者。另外，就用人单位本身而言，参加劳动法律关系的，只能是该单位的行政方面，而决不是该单位的党、团或工会组织。同时，劳动合同的双方既是劳动权利主体，又是劳动义务主体，双方互享权利，互负义务。

（2）劳动合同当事人双方具有身份上的隶属关系。

劳动合同订立后，作为劳动者一方必须加入到用人单位一方中去，成为该单位的一名职工，在用人单位内部享受和承担本单位职工的权利和义务；对用人单位以外的单位则在本单位法人代表授权的前提下，以本单位的名义从事生产经营和管理活动。从用人单位来说，有权利也有义务组织和管理本单位的职工，把他们的个人劳动组织到集体劳动中去。这种身份隶属关系是由我国社会化生产劳动过程所决定的，即在当事人双方权利义务对等的基础上，依照社会化生产劳动过程中的分工要求所形成的。劳动合同的这个特征还决定了劳动者一方在同一时期内只能同一个用人单位签订劳动合同，而不能同时与两个或两个以上的用人单位签订劳动合同。至于在法律允许的范围内从事兼职活动的人员，是以兼职身份与用人单位订立劳务合同，而不是劳动合同。

（3）有一定的试用期。

劳动合同除必须规定合同的有效期限外，还必须明确规定一定的试用期限作为合同的一项必须条款。试用期，是企业在签订劳动合同后对合同制工人进行思想品德、实际操作技能、劳动态度等方面实行进一步考察的期限。按照《国营企业实行劳动合同制暂行规定》第六条的规定，劳动合同的“试用期为二至六个月，由企业根据不同工种具体确定”。试用期满经考核合格者，可正式被企业录用；不合格者取消其录用资格，解除劳动合同。劳动合同规定试用期，既有利于增强劳动合同制工人从事劳动生产（工作）的责任感、勤奋学习的内在动力，提高劳动者素质；有利于实现企业自主权，增强企业活力，从而有利于消除企业在用工制度上“统包统配”、“一次分配定终身”等弊病。

（4）劳动合同在一定条件下，往往涉及第三人的物质利益关系。

劳动合同的内容不仅限于当事人双方权利义务的规定，而且还要涉及劳动者的直系亲属在一定条件下享有的物质帮助权。一般地说，劳动关系通过劳动合同确立后，用人单位就有义务帮助解决职工子女的人托、受教育问题，职工及其家属的住房问题及其他特殊困难问题。如果职工家属因生育、年老、患病、工伤、残废、死亡等原因部分或全部丧失劳动能力时，单位应对职工及其家属给予一定的物质帮助。

（5）劳动合同的目的在于劳动过程的实现，而不是劳动成果的给付。

劳动过程是一个相当复杂的过程。有的劳动可以直接创造价值，有的劳动在于实现价值，有的劳动是间接地帮助创造或实现价值；有的劳动成果当时就能衡量，有的劳动成果将来才能感到。因此，劳动合同一般都订有教育与培训的条款，其着眼点就在于劳动过程的实现。

（6）劳动合同应依法定程序订立。

劳动合同的正式签订，要通过企业公布招工简章、劳动者自愿报名、考核录用等法定程序，即劳动者根据本人条件和志趣爱好来选择企业，而企业

则对劳动者的体力素质、劳动技能、经验和知识水平等提出一定要求，实行德智体全面考核，择优录用。这就是说，这样做，就能使双方在签订劳动合同之前有一个“相互选择”过程。

□劳动合同与民事合同的区别

劳动合同和民事合同的区别主要如下：

（1）合同当事人不同。劳动合同的当事人必须一方是劳动者，另一方是用人单位。即一方是提供劳动力的自然人，另一方是企业行政等用人单位。即使是个体工商户、私人企业雇佣的劳动者，也同样一方是劳动力提供者，另一方是劳动力接受者，两者是不能等同的，更不能出现两方都是法人的情况。而民事合同则是公民之间、法人之间及其相互之间有关民事权利义务的协议。其当事人既可以都是公民，也可以一方是公民，另一方是法人或双方都是法人。双方当事人不存在相对的因素。即使是具有劳动内容的民事合同，如加工承揽合同、劳务合同等，其合同当事人也同样可以存在于公民之间、法人之间或公民与法人之间。

（2）当事人的法律地位不同。劳动合同签订后，作为劳动者一方须加入到用人单位中去，成为其成员之一，在身份上具有隶属性。在合同期间，他应接受用人单位的管理和使用。承担用人单位分配给的劳动、工作义务，遵守所在单位的内部劳动规则，享受该单位的劳动保险福利待遇；而民事合同当事人的法律地位是平等的相对一方，双方没有隶属性。尽管加工承揽合同、劳务合同中的一方当事人也提供劳务，但他不参加对方的组织，不承担对方单位内部的劳动、工作义务，也不受对方内部劳动规则和制度的制约。

（3）合同的内容不同。劳动合同的内容主要是决定有关劳动条件和福利待遇方面的权利义务，其内容涉及劳动合同期限、试用期限、劳动纪律等等。而民事合同的内容只涉及双方的民事权利义务，没有工作条款和福利待遇等方面的内容。

（4）合同的标的不同。劳动合同的标的，是一定的劳动行为，而不是劳动成果。即劳动合同的标的没有物存在。劳动者只需要按规定参加用人单位的集体劳动，完成规定的工作量，而不论其劳动成果是否实现。而民事合同的标的主要是物和行为。虽然有的民事合同的标的也涉及到劳动行为，但一般是与劳动结果相联系的劳动行为。

（5）适用的法律不同。劳动合同是依照有关劳动法律、法规签订的劳动关系双方当事人权利义务的协议、涉及到劳动权利义务的实现，受劳动法的调整。民事合同是有关民事权益方面的法律协议，受民法调整。

□劳动合同的种类

除了国家法律法规规定的内容外，劳动关系的各个方面都可以采用劳动合同的形式协商加以确定。这样，按照劳动合同内容的若干方面，就可以划分出不同的劳动合同种类。

按照《国营企业实行劳动合同制暂行规定》的规定，我国劳动合同的种类主要是指如下三种：

1.常年性工作岗位上用工的劳动合同

这一类劳动合同是我国劳动合同中占主要部分的劳动合同，其范围随着企业转换经营机制，企业内部劳动人事制度改革的深入而不断扩大。这一类劳动合同的主要特点是：必须是常年性工作岗位上招用工人，其合同期限不得低于 1 年；合同制工人的权利义务按照《国营企业实行劳动合同制暂行规定》以及其他有关的法律法规执行。根据企业生产、工作的特点和需要这一类劳动合同还可以做如下区分。

（1）长期工劳动合同。它的劳动合同期限在 5 年以上，包括一些终身录用的合同（指到法定退休年龄为止）。这种合同主要适用于常年性，变化小的生产或工作岗位，或是经过较长时间的技术培训才能胜任的工种或职务，特别是那些技术性较强、保密性较强的工作。在实践中，也有些企业是为了保持职工队伍的相对稳定和保持一定数量的生产、工作基本骨干，在经过考核合格或者经过实践锻炼后表现较好的劳动者订立这种长期劳动合同。

（2）短期工劳动合同。它的劳动合同期限在 1—5 年之间。这种劳动合同的特点是，用工期较短，用工灵活，能加快人才的合理流动。随着经济体制和劳动体制改革的逐步深入，短期工劳动合同可以促使企业和合同制工人都有更大的选择，将成为主要的劳动合同种类。

2．临时工、季节工劳动合同

它是单位整个用工制度的必要补充。《国营企业实行劳动合同制暂行规定》规定，企业招用的 1 年以内的临时工、季节工，也应当签订劳动合同。根据有关法律规定，这类劳动合同具有以下几个特点：

（1）劳动合同期限在 1 年以下，1 年以上的劳动合同，不叫临时工劳动合同，单位不得订立 1 年以上的临时工劳动合同。

（2）临时工劳动合同的内容，仅限于临时性、季节性较强的工种和岗位，长年性的工作岗位和工种，不得录用临时工，不能订立临时工劳动合同。

（3）临时工劳动合同期满，必须立即终止劳动合同，不允许利用临时工劳动合同长期使用临时工。临时工劳动合同期满后，如果仍需临时工，则应重新订立劳动合同。

（4）临时工劳动合同可以是用人单位和城镇待业人员订立的，也可以是和农村招用的临时工订立的。但用人单位招用农村临时工，须经设区的市一级劳动部门批准，而且不转户口和粮油关系。

临时工、季节工劳动合同，按规定只适用于企业的临时性和季节性用工，或者是需要集中一段时间进行突击来完成生产工作任务的工作岗位。这种劳动合同灵活机动，适应性强，是合理组织劳动减少不必要劳动消耗的好形式。

3.定期轮换工劳动合同

这一类劳动合同主要适用因长期劳动会给职工身体健康带来某些不利影响的工作岗位，招用户、粮不变的农民劳动合同制工人。这类劳动合同的特点是：

（1）法定单位才能招用农民合同制工人，包括从农民中招用的定期轮换工。只有经过有关部门批准招收的生产岗位和工种，单位才能招收农民全同制工人，未经确定的生产岗位和工种，不能招用农民劳动合同制工人。

（2）农民劳动合同制工人与单位订立的轮换工劳动合同，劳动者必须是农村中的农民。

（3）劳动者不转户粮关系，在企业工作期间享受与所在企业其他职工同等的权利，农民所分的责任田予以保留，享受与其他村民同等的待遇。

（4）农民合同制工人与单位订立的劳动合同的期限为 1 年以上，定期轮换工劳动合同的期限为 3 至 5 年，最长不得超过 8 年。劳动合同期限届满，应即终止。但依法律规定，农民轮换工转为城镇劳动制工人的除外。

上述劳动合同的种类是指国有企业而言，至于私营企业、外商投资企业等其他非公有制企业招用的劳动合同制工人，其种类及权利义务一般也应适用上述劳动合同制的规定。

□劳动合同制

作为法律概念，劳动合同是一种法律形式，因而劳动合同制是一种法律制度；作为经济概念，劳动合同制是指一种用工制度，一种劳动力与生产资料相结合的方式的制度。完整他说，劳动合同制是指用人单位与职工通过互相选择和平等协商而建立起来的期限可长可短、稳定性和灵活性相结合的劳动关系的制度。我们平常所讲的劳动合同制主要是法律概念上说的，即是指通过订立劳动合同来确定和调节用人单位与劳动者之间的劳动关系的用工制度。

我国现行的劳动合同制是从 1986 年开始在国营企业实行的。尽管我们在五十年代就曾确立过劳动合同，如 1950 年 5 月，劳动部在《失业技术员工登记介绍办法》中就规定，招雇技术员工时，招雇者须拟定与被招雇者订立的劳动契约草案，将就业后的工资待遇等项明确规定。此后，劳动部在 1951 年、1954 年等都曾颁布过有关劳动合同的法律规定，如 1957 年 4 月，国务院在《关于劳动力调剂工作中的几个问题》中就规定，在不同单位间调剂人员时，调入单位应与工人签订个人劳动合同。只是到五十年代中期以后，国家实行劳动力统一招收和调配制度，对固定工不再实行劳动合同以后，劳动合同制才被停止使用。

从五十年代中期以来，我国逐渐确立的固定工制度有两个致命的弊端：一是企业缺乏选择职工的自主权，二是职工缺乏选择职业和工作单位的主动权。企业需要的人难以调进，不需要的人不能调出，多余的还要“包下来”，使企业难以根据生产发展的需要，主动调节劳动力结构，改善劳动组织，加强劳动纪律，影响了劳动效率和劳动生产率的提高；职工无择业自由，一次分配定终身，常常出现学非所用、用非所长的现象，不能做到人尽其才和调动劳动者的生产积极性、创造性。为了克服上述弊端，我们决定对劳动制度进行改革，其目的是要使企业和劳动者都有一定权利“相互选择”，使劳动者能够合理流动，得到合理使用，实现劳动力和生产资料更合理、更有效的结合。于是从 1981 年以后，我国就逐步开始推行劳动合同制的试点工作，在总结经验的基础上，国务院在 1986 年颁布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》等四个文件，1994 年 7 月 4 日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》，从而从法律上确立了劳动合同制。

劳动合同制，是在生产资料公有制占主导地位的条件下，由用人单位和劳动者在平等协商的基础上，通过签订劳动合同的形式，明确规定双方的责、权、利和处理劳动关系的一种新型的用工制度。它具有如下特点：第一，签订劳动合同必须在双方向愿平等的基础上进行，合同明确规定双方的权利与义务，合同一经签订，即具有法律效力，双方必须严格遵守。第二，用工制

度灵活，根据生产、工作的需要，用人单位可以使用长期工、临时工、季节工，也可以使用轮换工，合同期满，可以解除劳动合同，如生产需要双方协商可以续订合同，延长期限。第三，合同工在单位期间，政治地位与固定工平等，合同制工人有权参加企业管理，担任各级领导职务；经济地位与固定工相同。同工同酬，按劳分配。同时考虑到合同制工人在单位工作期间，某些劳保福利待遇低于固定工，以及存在暂时失业的可能性，个人还要按月缴纳社会保险金等情况，各地适当规定合同制工人的工资水平略高于固定工。第四，从城镇招收的合同制工人建立社会保险制度，农民劳动合同制工人实行回乡补助金制度，以解除其后顾之忧。第五，合同制工人离开企业暂时失业期间，由劳动服务公司负责组织管理、教育和培训，改变了过去临时工、合同工无人管理的现象。

劳动合同制工人既不同于以往的固定工，也不同于以前实行的合同工、临时工制度。因此，我国实行的劳动合同制，是在总结国内外用工制度经验的基础上，结合我国的实际情况和用工制度改革的方向，确立的一种新型的用工制度。它具有法律、经济与行政三种手段相结合和责、权、利相统一的以及多种用工方式相并存的特点。通过劳动合同的订立、续订、变更、解除和终止等法律行为，来确定和调整劳动者和企业之间的劳动关系，这就增加了用工制度的严肃性，对双方都具有同等的约束力和法律效力。

劳动合同制是在与固定工制度并存情况下施行的一种用工制度，由于历史的原因，劳动合同制度还不很完善，如有些地方存在歧视劳动合同制工人的现象。即使是劳动合同制本身也存在缺陷，需要在实践中不断完善和发展。

总之，劳动合同制是一种合同式劳动用工制度，其订立、变更、废止和用人单位和劳动者的劳动关系都须用法律形式确立，双方当事人的权益也都在合同中规定，可以有力地保护当事人的合法权益，是我国改革开放以来，推行的一项有利于经济发展和发挥劳动者创造性的比较好的用工制度。

二、劳动合同的履行

□劳动合同的履行原则

劳动合同订立以后，劳动关系双方当事人的权利义务就要靠履行劳动合同来实现。没有劳动合同的履行，劳动合同的订立就变得毫无意义。因此，劳动合同的履行才是劳动合同制度的关键。对于订立劳动合同的当事人来说，要把合同规定的内容变成现实，达到订立合同的目的，就需要当事人认真履行劳动合同。

劳动合同的履行，是指劳动合同订立以后，当事人双方按照合同规定的条款，实现合同内容的行为。它既包括劳动合同当事人履行劳动义务的行为，也包括劳动合同当事人实现劳动权利的行为。劳动合同的履行以劳动合同的合法有效为前提条件。如果劳动合同合法有效，劳动关系双方当事人就必须全部履行，只有严格按照劳动合同的规定履行自己的全部义务，才能实现合同规定的权利。如果劳动合同不符合劳动合同的有效条件，被依法确认为无效劳动合同，那么该合同将从其订立之日起就不具有法律约束力，因而也就难以被当事人履行。不管当事人订立合同时如何约定，其权利义务都将无法取得法律保障。所以，劳动合同的合法有效是劳动合同履行的基础。劳动合同全部有效，当事人就必须全部履行；劳动合同部分有效，就只有部分履行的效力；劳动合同全部无效，则难以产生履行的效果。

一般来说，当事人之间订立的劳动合同，凡符合《中华人民共和国劳动法》和有关劳动合同的法律法规，具有合同有效的法定条件；其订立的劳动合同即为有效合同。应当承认，由于我国劳动制度改革还不够深入，劳动关系当事人的法律意识还很薄弱，实践中常常出现劳动关系当事人订立的劳动合同无效的问题，因而如何确立合法有效的劳动合同就成为一个迫切需要解决的课题。有效的劳动合同，按照法律规定，一般须具备如下几个方面的条件：①订立劳动合同的当事人具备有效资格。即劳动合同的主体合法。劳动合同的主体资格是对双方当事人都适用的。对用人单位来说，它必须具备法人资格，而且有招收职工的有效批文；对劳动者来说，它必须是具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民。②劳动合同的内容必须合法。具体包括：劳动合同规定的劳动条件符合国家法律、法规的规定，不得有任何规避法律的内容或有损社会公德的条款；劳动合同约定的内容也须合法，即不能与法律规定相抵触。③劳动合同的订立体现了当事人的真实意愿。劳动合同只有在当事人意思表示一致前提下订立才能取得法律保障资格，任何欺诈、胁迫、恶意侵害一方利益的行为都是非法的；④劳动合同的形式合法，即订立的劳动合同必须是书面合同，而且必须履行法律规定的其它形式条件要求。

劳动合同的履行是特定当事人的行为，需要劳动合同当事人的共同努力。不允许由第三人代为履行，也不允许当事人将劳动合同视作形式而不予履行。但在实际生活中，劳动合同的履约率并不理想，不履行或不能履行劳动合同、不完全履行劳动合同的现象并非少见，因不履行劳动合同或不正确履行劳动合同而发生的劳动争议也在不断增加。因此，迫切需要对劳动合同的履行予以重视和规范。

劳动合同的正确履行需要当事人主客观共同努力。从主观上说，要大力提高劳动合同当事人的法律意识，增强他们履行劳动合同的自觉性。这就要

求企业、事业单位的行政领导、广大劳动者认真学习有关劳动合同法律制度，使他们从思想上树立起认真、全面履行劳动合同的法律意识，从而为劳动合同的全面履行奠定基础；从客观上说，劳动合同的全面、正确履行需要界定劳动合同的履行条件。即在什么情况下履行的劳动合同才算符合法律规定。根据我国的劳动合同法律制度和其他有关法律规定，劳动合同的履行条件有以下几个方面：①履行必须是双方当事人的相互履行。劳动合同的履行主体是劳动合同的双方当事人，一般不允许由第三人代替一方当事人履行劳动合同义务，或者由一方当事人向第三人履行。只有劳动合同权利主体之间的履行才是正确的劳动合同履行方式。②履行的标的必须明确。劳动合同的具体内容，首先要有明确的标的。比如要求确定合同制工人的生产数量、质量以及劳动报酬的标准和数额等等。只有在劳动合同中对履行标的作出明确规定，才能为正确实际履行劳动合同提供准确的衡量标准，③要有履行的期限。劳动合同的期限作为劳动合同当事人履行义务和接受履行的期间，在劳动合同中要有明确具体的界定。这在劳动合同的履行中具有非常重要的意义。因为只有按期履行合同，才能保证当事人双方的不同需要，当事人应按照合同规定的时间履行。履行期限如果不明确，就难以认定当事人的履约行为是否符合合同约定，也就难以认定当事人是否正确履行了劳动合同。④要有履行地点的规定。劳动合同的履行地点，是劳动关系双方相互履行合同内容的地点。履行地点关系到合同内容履行的实现，关系到履行时间。因此，在劳动合同中必须对履行地点有明确的规定。即使在履行过程中由于特殊原因需要变更履行地点，也应征得合同当事人另一方同意。⑤履行的方法要和合同的性质和内容相适应。劳动合同的履行方法与合同本身的性质和内容有着密切的关系，可以说，履行方法是由劳动合同的性质和内容决定的。劳动合同的履行方式，一般包括生产经营方式、劳动方式和劳动报酬给付方式，而履行方式一经确定，就不可随意更改。

劳动合同的当事人只有在按照合同的履行条件严格正确地履行了劳动合同，才能取得合同约定的权利。劳动合同的履行在劳动合同法律制度中居于关键地位，劳动关系双方当事人要对此予以高度重视，切不可怀有任意态度，否则，劳动合同的签订目的不仅不能实现，而且还须承担相应的法律责任。

劳动合同的履行原则，是指双方当事人在履行劳动合同的过程中，共同遵守的行为规则，是双方当事人各自享有劳动权利，承担劳动义务的一般性准则。主要包括：

1.劳动合同的实际履行原则

劳动合同的实际履行，是指劳动合同当事人双方按照合同规定的标的完成各自的义务。它包括两层含义：一是劳动合同的当事人要按照合同规定的标的履行，不能用其他标的来取代合同约定的标的，一方当事人违约时也不能用交付违约金或赔偿损失来代替履行合同，除非是违约方的履行行为已没有意义；二是当一方当事人不履行劳动合同时，另一方当事人有权请求人民法院强制其履行。劳动合同的实际履行原则表明，劳动合同一经订立，当事人就应该以自己的行为去完成合同规定的任务，实现合同约定的目标。

劳动合同的实际履行原则是由劳动合同的性质和特定作用决定的。劳动合同是用人单位和劳动者之间以实现劳动权利和义务为目的的协议，是劳动法律关系确立的前提。对用人单位来说，劳动合同得不到履行，它的一切活动和目标就难以实现；对劳动者来说，劳动合同得不到实际履行，劳动者的

生活就没有保障。企业不按劳动合同履行约定义务，劳动者的生命健康就受到影响。所以，劳动合同的实际履行对于劳动关系双方当事人来说意义重大。

劳动合同的实际履行，并不是一概绝对地要求劳动合同当事人不论情况如何变化都要按合同的约定履行义务。实际上劳动合同的实际履行并不排除在特殊情况下劳动关系当事人约定义务履行的免除。如在劳动合同履行过程中出现不可抗力事由，劳动合同约定的目的发生变化，实际履行已不可能或已无必要时，当事人可以不实际履行合同。劳动合同在特殊情况下可以不实际履行，但必须符合法律、法规的规定。当事人不得任意借口情况发生变化而不实际履行劳动合同，否则，违约的当事人要承担相应的法律责任。

2.劳动合同的正确履行原则

劳动合同的正确履行，是指合同当事人按照合同规定的内容，全面地原原本本地履行，不打折扣，也不任意改变合同的内容。劳动合同正确履行的原则是对实际履行原则的补充和发展，其目的在于进一步指导和督促当事人按照劳动合同的要求，保质、保量，按时全面完成应承担的劳动义务，防止违反劳动合同的现象发生，借以保护劳动关系双方当事人的合法权益。劳动合同中规定的各项劳动方面的内容，是劳动合同当事入双方实现共同劳动和各自经济利益而协商约定的，当事人双方只有按照约定的内容全面正确地履行劳动合同，才能完成合同规定的任务，才能宴现当事人各自的目的。正确履行原则是衡量劳动合同实际履行的尺度。如果劳动合同不能正确履行，或者当事人一方有违约行为，劳动合同的实际履行也就失去了意义。

劳动合同的正确履行包括两个方面的内涵。一是劳动合同当事人要亲自履行劳动合同，不得以第三人代替履行。因为劳动合同是劳动关系双方当事人基于信任而订立的，具有不可替代性。劳动合同体现了订立劳动合同当事人的各自意愿，如果一方当事人不亲自履行，就意味着劳动合同协商一致、平等自愿原则的丧失，同时也不符合合同法的基本要求。按照合同法的有关规定，主体变更实际上是原合同的终止，新合同的产生。而订立新的劳动合同是要经过双方当事人的充分协商和履行必要的手续。所以说，劳动合同当事人不亲自履行劳动合同，就意味着当事人没有正确履行劳动合同。二是劳动合同的内容要得到全面履行。劳动合同当事人要严格按照合同规定的内容全面认真地履行劳动合同规定的义务。不仅劳动合同的履行标的不能随意变更，就是约定的履行期限、履行方式，当事人都要严格遵守，否则就是违约，就是不正确履行劳动合同。

3.劳动合同的协作履行原则

劳动合同的协作履行原则，是指劳动合同的双方当事人在履行劳动合同的过程中，应该相互帮助，共同完成合同规定的义务，协作原则，大致包括以下几方面的内容：第一，任何一方都要保证自己按规定的时间、地点、用规定的方式，按质、按量地全面履行自己的合同义务。完成自己的任务，实际上就为对方履行合同提供了最好的基础，也是最重要的协作。第二，双方当事人在合同履行过程中，应当相互关注，并进行必要的互相检查和督促，发现了不利于合同全面履行的情况和问题时，要及时提出合理化建议。第三，任何一方当事人履行合同遇到了困难时，他方都应该在法律允许的范围内，尽力给予帮助，以便双方尽可能地全面履行劳动合同。第四，一方没有履行或没有适当履行合同规定的义务，对方应尽快指出，帮助纠正。第五，如果双方因履行劳动合同发生纠纷，都应当从大局出发，根据法律和合同规定的

精神和实际情况，及时解决，以避免造成不必要的损失。

劳动合同的协作履行原则是劳动合同当事人权利义务相对应的体现。在劳动合同关系中，一方当事人的权利，是另一方当事人的义务。一方当事人不适当或没有履行合同规定的义务，意味着另一方当事人的权利受到侵害或得不到应有的保证。一方当事人协助或帮助另一方当事人履行其约定义务，实际上了是在实现自己的权利。所以说，协作履行原则也是劳动合同履行的一个重要原则。

劳动合同的履行对于实现合同目的，提高社会和企业的经济效益，保障双方当事人的合法权益具有重要的意义，只有正确地履行劳动合同，才能使劳动合同制度得以健康发展。在劳动合同的履行过程中，只有严格遵守劳动合同的上述履行原则，才能保证劳动合同履行的顺利进行。

□劳动合同的履行

劳动合同的正确履行，不仅是劳动合同履行中的一项基本原则，也是当事人权利义务的实现手段。劳动合同的正确履行依赖于当事人的自觉履行，也有赖于劳动合同的法律保护。

（1）劳动合同的实际履行是保证劳动合同正确履行的基本前提。要想使劳动合同得以正确履行，劳动合同双方当事人严格按照劳动合同的规定，正确履行自己的义务是首要的前提。这方面的内容主要包括：①劳动合同的履行主体不可变更。劳动合同的履行主体不可变更，是指订立合同的双方当事

人要亲自履行劳动合同，不得通过第三人代为履行。具体到用人单位来说，企业不得将基于劳动合同而获得的劳动义务请求权随意交与第三人行使，也就是不可随意支配劳动者到本单位以外的地方或单位工作；对劳动者来说，要亲自完成自己的劳动定额和工作任务，不得让第三人代替其履行劳动义务。这是因为劳动合同具有职业依赖关系，劳动者的选择权必须得到切实保护。②劳动合同要严格按照约定的标的履行，不得随意更改。劳动合同的标的，也即劳动合同中当事人的义务。它是劳动合同订立时双方当事人协商一致的结果，严格按照合同标的履行劳动合同，意味着劳动关系当事人权利义务的实现。劳动合同的标的一经依法确认，是不可以随便变换的。具体来说，劳动者要严格按照合同的规定，保质、保量地完成全部生产工作任务，企业在劳动者完成约定定额后，不得要求劳动者加班加点，特殊情况下必须进行加班加点，须严格依法进行。用人单位要为劳动者提供法定或约定的劳动条件，健全劳动安全卫生保护措施。劳动者要认真遵守劳动纪律和企业内部劳动规则。企业等用人单位不得超越合同的规定，任意指挥、要求劳动者超额劳动等等。③劳动合同的当事人要严格按照合同约定的期限履行劳动合同，不能缩短或延长劳动合同期限。劳动合同履行期限是合同当事人行使劳动权利和承担劳动义务的时间，它是根据劳动关系双方在劳动方面的需要而定的。除了法律、法规规定可以提前终止合同关系和因不可抗力使合同无法继续履行需要终止合同关系外，劳动合同的期限不得延长或缩短，劳动合同期限届满，必须依法终止。如果需要延长，劳动关系人当事人得重新续订合同。劳动合同期限的正确履行是保证当事人自由择业权利实现的重要保证。④按照劳动合同规定的履行方式履行劳动合同，不得随意变动。劳动合同的履行方式是指劳动合同当事人双方完成合同规定的劳动任务和享有劳动权利

的具体方式。就劳动者来说，履行劳动合同的方式就是用自己的劳动力通过劳动来履行合同规定的义务，这一履行方式不得擅自变更，不能以劳动以外的其他物或行为来代替自己的劳动。实际上劳动者对劳动力的使用是用其他方式不能代替的。就企业来说，如果劳动合同中规定支付给劳动者的劳动报酬是国家法定货币，那么，企业就不能擅自改变用其他货币来支付。劳动合同规定劳动者从事的工种和岗位也不能随意被改变，用人单位不能要求劳动者从事合同约定以外的其他工作方式。用人单位按合同规定为劳动者提供的劳动保险和福利报酬形式，也不得用其他方式代替。

（2）劳动合同的正确履行，除要求劳动合同双方当事人严格按照合同规定的义务履行外，还必须有赖于国家法律的外部保障。这种法律保障既有当事人的自力救济，也有国家的强制力保护。劳动者在履行劳动合同的过程中，如果发现用人单位不按合同规定履行其义务而侵犯了劳动者的合法权益，可以自行采取必要的合法措施保护自己的权益，包括紧急避险。尤其在劳动安全条件不合规定，有事故隐患时更是如此。如《中华人民共和国工会法》就规定，工会如发现企业行政方面违章指挥、强令工人冒险作业，或者在生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害时，有权提出解决建议；当发现危及职工生命安全的情况时，有权向企业行政方面建议组织职工撤离危险现场。劳动合同正确履行的法律保护主要包括两个方面的内容：一是劳动行政主管部门对经过鉴证的劳动合同有义务监督其实施，在检查过程中发现用人单位违反劳动合同的规定，侵犯了劳动者的合法权益时，有权要求企业行政改正。对当事人的任何不正确履行义务都有权干预，以保护当事人的合法权益或制裁违约行为。二是国家司法机关的法律保护。劳动合同当事人如果违反劳动合同的规定，不履行自己的劳动义务或侵犯对方当事人的合法权益，受侵害的一方当事人有权通过法律手段获得保护。这种法律保护一方面体现在对受侵害方合法权益的恢复或补偿上。另一方面也表现在对违约行为的法律制裁上。按照劳动合同规定，当事人一方违反合同规定的义务，不正确履行劳动合同时要承担相应的法律责任。这种法律责任既包括对受损害的经济赔偿责任，也包括对违反法律或合同当事人的行政制裁上。而且也包括对违反劳动合同，侵犯对方当事人的合法权益或国家社会公共利益造成严重后果的当事人追究刑事责任上。总之，劳动合同的正确履行离不开法律的强制力保护。

劳动保护的后盾——社会保险与社会保障

社会保险和保障是劳动保护的后盾。

一、社会保险

社会保险自商品经济产生以来开始形成，并为德国立法首肯，其对社会稳定和经济发展起了推动作用。社会保险的概念，也经历了一个逐步发展完善的过程。比如我国，先前称作“劳动保险”，是与当时的国情和劳动政策分不开的。实质上，两者是一回事，而且就市场经济的国际化趋势而言，社会保险更合理。从法律上而言，社会保险就是国家依法对于丧失劳动能力或劳动机会，从而丧失生活来源的劳动者，给予一定的收入损失补偿，以维持劳动者的基本生活水平，它是保证社会安定的一种社会保障制度。

1.社会保险是国家依法建立的社会保障制度

社会保险是由国家依法强制建立的，具有国家强制性，以利社会保险的实施。社会保险的实施是国家行为，是国家对劳动者承担的一项社会责任，也是劳动者应该享受的基本权利。

劳动者必须接受社会保险，并履行其义务，不得以放弃权利而不履行义务。

同时，社会保险是社会保障制度的重要组成部分，是社会保障的纲领。社会保障主要包括社会保险、社会救助、社会福利和社会优抚，从而形成一个体系完备的保障体系。

2.社会保险的对象是工资劳动者

社会保险的目的决定了其保护对象是以工资为主要生活收入的劳动者，而不包括那些非劳动收入者，诸如以资本享受利益者。我国现在进行社会保险改革，关于保险对象是主要问题之一。先前，实行“企业保险”，因所有制而不同，国营企业和机关工作人员待遇最好，大集体企业次之，小集体和农村集体企业更次，广大农民几乎没有任何保险权利得以享有。这是一种极不合理的保险制度，对于市场经济是无形的障碍。因此，社会保险对象应包括所有的劳动者，而不能因所有制不同而把一部分以工资谋生的劳动者排除在外。

3.社会保险的目的

社会保险的目的是给予劳动者收入损失补偿，维持劳动者基本生活水平，以利社会稳定和经济发展。给予劳动者收入损失补偿，维持劳动者基本生活水平，是社会保险的直接目的。社会保险承保风险就是劳动者的“收入损失风险”，以维持劳动者基本生活水平。但此生活水平并不一定能达到其在业期间的生活水平，而且这种保险补偿只是对在业期间实际收入一定比例的补偿，而一般不能超过此比例或其实际收入。这有利于防止“懒汉”思想的形成，从而防止降低劳动者的积极性，以利提高劳动生产率。

通过社会保险直接目的的实现，达到促进社会稳定和经济发展的宗旨。劳动者是社会经济的活跃因素，是财富的创造者。给劳动者以保护，是经济运行的必然。

4.社会保险的基本条件

所有的劳动者都是社会保险的对象，但并不意味着所有的劳动者都能获得社会保险。只有具备法律规定的条件，才能获得社会保险。获得社会保险的基本条件是丧失生活来源，即没有劳动能力或丧失劳动机会。丧失劳动能力既包括暂时丧失（主要指生育、疾病和一般工伤风险而言），也包括永久性丧失（主要指年老、严重工伤、残障等风险产生的后果）。丧

失劳动机会是指有劳动能力而无工作，主要是失业。在这些情况下，都会影响到劳动者的生活来源，或者部分丧失，或者全部丧失。在这种情况下，给予社会保险有利于社会稳定和经济发展，并体现国家、社会对劳动者的关心。况且劳动者在其未丧失劳动能力前，或者有工作之后，能力社会作出贡献，这可视为对劳动的补偿。

二、养老保险

养老保险是指法定范围内的劳动者，在达到法定退休年龄，按国家规定退出正式工作岗位后，由国家或用人单位为其提供保险补偿，保障其基本生活需要的一种社会保险形式。国家和用人单位对这一专门问题所作出的规定，可以总称为员工养老保险制度。

养老保险是社会保险体系中占有重要位置的保险项目，它的重要意义主要有以下几点：

（1）使年老丧失劳动能力的退休职工基本生活有切实保障，能够安度晚年。这是现代社会文明的一个重要体现。职工在有劳动能力时为国家和社会创造了大量财富，推动和维系了社会发展。当他们退休后，理应由社会承担起赡养责任，使其能够老有所养、老有所医，生活水平不断有所提高。

（2）有利于职工队伍的正常更替。社会发展具有连续性，劳动者年老、体衰，工作效率下降时，应按规定年龄退休，为新增劳动力的补充提供必要岗位机会，不断的新陈代谢有利于职工队伍保持精干，提高整体素质和工作效率。

（3）有利于解除职工后顾之忧，调动劳动积极性。养老保险不仅使退休职工生活有了保障，而且对在职员工，也使其看到了自己的明天，可以安心投入到劳动生产中去。同时，养老保险待遇的给付，从经济上减轻了子女赡养老人的负担。这些都是有利于社会安定团结的因素。

□养老保险制度的基本结构

养老保险制度主要由以下各部分组成：

（1）养老保险的法律文件。我国目前主要是依据国务院颁布的职工退休和退职办法、关于养老保险基金社会统筹的规定、关于企业职工养老保险制度改革的规定，以及劳动行政管理部门颁布的基金收付、待遇计发办法等规定。所以，是以若干单行法规来调整的。

（2）资格条件，主要是指被保险人的身份、退休年龄、退休工龄或缴费年限等。

（3）基金筹集模式及费率的确定，主要是指养老保险基金实行一定范围的社会统筹，采取现收现付，略有节余模式，费率由政府统一制定，企业和个人共同缴费，基金强制收缴等。

（4）待遇给付，主要是指养老保险待遇的项目设置及给付标准、计发办法、给付水平以及待遇的调整方法等。

（5）养老保险的管理体制，主要是指养老保险在不同层次上的管理机构设置和职权划分。

□养老保险的主要资格条件

决定职工养老保险待遇的主要资格条件，是退休年龄和退休工龄（或缴纳保险费年限）。

1.退休年龄的重要意义

（1）使劳动者在真正因年老丧失劳动能力，退出工作岗位失去工资收入时，能够得到及时、可靠的生活保障。如果退休年龄规定过高，将可能使劳动者在丧失劳动能力后，仍被迫参加经济活动，得不到退休金保障。

（2）有利于充分利用劳动资源。因为一国的经济活动人口来源于劳动起点年龄和退休年龄之间的人群，他们是社会财富的生产者。如果退休年龄规定过低，可能迫使一些尚有劳动能力的人提前退出工作岗位，国家因此失去大批经济活动人口，同时增加大批并非真正需要保障的退休人口。这样非但不利于劳动的充分运用，而且会造成一系列的不良连锁反应。

2.退休年龄确定时应考虑的主要因素

（1）由健康水平决定的人口平均预期寿命。平均预期寿命长的，退休年龄相应晚一些，反之，则早一些。

（2）经济活动人口的老龄化程度，即一国 40 岁到 59 岁之间的高年经济活动人口，占总经济活动人口的比例，用公式表示为：

$$W = \frac{L_{40\sim59}}{L_{16\sim59}} \times 100\%$$

$L_{16\sim59}$

式中 W——经济活动人口老龄化程度

$L_{40\sim59}$——40 岁到 59 岁之间的经济活动人口总量

$L_{16\sim59}$——一国经济活动人口总量

显然，老化程度高的，人力资源趋于紧张，所以退休年龄相应晚一些；反之，则早一些。

（3）新增劳动适龄人口的就业率。就业率高，说明就业岗位较充裕，或劳动力求大于供，则退休年龄可晚一些；反之，则早一些。

（4）社会劳动生产率的变化。其他条件一定，当社会劳动生产率较大幅度提高，使退体制度的容积扩大时，退休年龄可适当提前；否则应维持不变或推迟。

（5）职业性质的区别。不同职业性质，特别是不同劳动环境、条件下，退休年龄应有区别的确定。对于高级专业技术人员，由于其以脑力进行创造性劳动，经验是决定效率的主要因素，可以推迟退休年龄；而对于艰苦劳动环境条件下的职工，由于其以体力劳动为主，长期超强度的劳动以及环境对身体的损害大，可以提前其退休年龄。

（6）平均受教育年限。在每年新增劳动人口数量一定的情况下，劳动人口的平均受教育年限越长，退休年龄越应推后，反之，则应提前。

（7）养老保险制度的指导思想。取决于社会发展与分配的不同原则。如社会强调个人工作效率与竞争，强调自我保险，则退休年龄应较晚，以利于个人储蓄或积累投保金额；反之，如强调平等分配、福利调节、社会保障，则退休年龄应较早一些。

综上各影响因素可用表 3．1 概括：

表 3.1 影响退休年龄的因素

	影响退休年龄的因素	因素变化	退休年龄变化
1	人口平均预期寿命	增加	推迟
		减少	提前
2	经济活动人口老化程度	提高	推迟
		降低	提前
3	新增劳动适龄人口就业率	提高	推迟
		降低	提前
4	社会劳动生产率	提高	推迟
		降低	提前
5	职业性质	高级专业技术	适当推迟
		不良环境	适当提前
6	平均受教育年限	延长	推迟
		缩短	提前
7	制度建设原则	福利型	提前
		自助型	推迟

3.退休年龄的变化趋势

（1）世界各国退休年龄的分布状况。退休年龄是时代的产物，世界各国国情不一，规定不一，最高者可达 70 岁，最低者只有 50 岁，一般在 60 岁左右，且女性早于男性。表 3.2 是世界各国法定退休年龄的分性别统计归纳：

表 3.2 世界各国法定退休年龄

表 3.2 世界各国法定退休年龄

退休年龄	男性人口	女性人口
	规定该退休年龄的国家数	规定该退休年龄的国家数
50	1	7
55	21	37
57	—	1
60	39	29
62	1	3
63	1	—
65	30	18
67	3	2
70	2	2
合计	98	99

从上表可见，世界 98 个国家中，男性退休年龄主要为 60 岁（占 40%）、65 岁（占 30%）和 55 岁（占 21%）；99 个国家中，女性退休年龄主要为 55 岁（占 37%）、60 岁（占 29%）和 65 岁（占 18%）。

（2）对世界各国退休年龄的变动统计表明，几乎所有国家的法定退休年

龄都是向后推迟的，这是因为绝大多数国家的退休年龄都是从养老保险制度初始建立时就确定了，几十年间相对稳定，但是各国的平均预期寿命都有很大的提高，尤其是各主要发达国家，由于人口出生率大大降低，同时形成了人口老龄化，出现经济活动人口比例下降，劳动年龄起点上移倾向。例如日本的初始退休年龄是 55 岁，这还是在 1918 年规定的，当时其人口平均预期寿命仅为 50 岁。但是到 80 年代中期，日本已成为世界平均寿命之冠的国家，达到男 75 岁，女 80 岁。显然，仍沿用 55 岁的退休年龄已不适当。所以目前日本的退休年龄已推移到 60 岁。我国的情况则有特殊性，一方面是平均寿命已从解放初的 54 岁提高到目前的 69 岁；另一方面劳动力供应过剩，用人单位冗员充斥，提高劳动生产率还会加剧这一状况。所以，退休年龄虽有后移趋向，但应慎重从事，目前仍维持在男 60 岁，女 55 岁。

4.退休工龄或缴费年限的重要意义

以退休工龄或缴纳保险费年限作为确定退休保险待遇的条件，是以社会保险权利与义务基本对等原则为依据的。在个人不缴费的情况下，用人单位为唯一的纳费者，实际上是代职工个人向社会保险纳费，所以，长期以来我国都是以退休工龄为条件之一。但从世界多数国家，以及我国社会保险改革的趋势上看，都是以缴纳保险费年限（含数额要求，下同）作为确定保险待遇的主要资格条件的。所谓缴纳保险费年限，是指从就业初始，即应按期足额缴纳养老保险费，每年需缴足一定周（或月）数，可计为一个缴费年限。就业期间如有中断，缴费年限可以连续计算。不论是采用工资比例制还是绝对金额制保险待遇的国家，退休年龄只是基本条件，退休工龄或缴费年限才是决定性条件，即工龄或缴费年限越长，待遇越高。

5.退休工龄或缴费年限确定时应考虑的因素

退休工龄或缴纳保险费年限的确定，主要是确定可领取退休金的起点年限，即必须达到要求的年限，才可参加退休金的计算与给付。起点年限的确定，一般应考虑以下几个方面的因素：

（1）平均就业年限及其变化。平均就业年限长，起点年限相应高一些；反之，则短一些。

（2）职业性质的区别，苦脏累险，淘汰率高的职业或工种，起点年限可相应降低。

（3）要考虑与退休年龄变化相协调，如退休年龄推迟或提前，应视其原因而决定工龄或缴费年限的变动。例如，当平均预期寿命不变时，如劳动起点年龄推迟导致退休年龄推迟时，则退休工龄可不变甚或降低起点年限，因为这时平均领取退休金的年限实际上是缩短了。

6.世界各国退休工龄与缴费年限的分布状况

各国对此规定不一，长短各异，最短的为 3 年，长者可达 40 年，一般为 15 年到 20 年。根据资料整理可知各国在这方面的资格条件设定有 6 种形式：

（1）只规定连续工龄条件，除起点年限外，每 5 年一个档次，待遇按档次递增；

（2）只规定缴费年限条件，除起点年限外，每增加一个缴费年度，待遇增加一定百分比；

（3）无工龄或缴费年限要求，只规定须为本国公民，或须在本国居住一定期限，即可领取基本养老金；

（4）有工龄和缴费年限双重规定，均有起点年限，同时满足才能领取全

额养老金；

（5）只要达到规定年龄和国内居住年限，个人无须从工作岗位上退休，即可领取养老金；

（6）无工龄和缴费年限规定，只须达到法定退休年龄，即一次性给付养老金，这种方式见于少数实行“公积金”强制养老储蓄的国家。

□养老保险基全的筹集

养老保险基金筹集，除了服从前述基金运行的总体规律外，尚有其本身的特点。现将国内外的有关状况加以概述和分析。

1.养老基金筹集的范围

养老保险基金的形成，有税和费两种循环方式。凡是采用社会保险税的，都是社会性的大范围基金统筹，有收入者均需照章纳税，然后从国库中以特别基金方式拨款形成基金。凡是采用社会保险费形式的，一般以省、市地域内的法定用人单位、被保险人为筹集范围，直接向保险机构缴费形成基金。我国目前是实行养老保险基金的省、市（县）两级社会统筹，地域范围内的所有用人单位和被保险人须按期足额缴纳保险费。

2.养老基金筹集的方式

有现收现付、完全积累和部分积累三种方式。

现收现付是用在职人员缴纳的养老保险费支付退休人员的养老金。这种方式的前提是人口增长相对稳定，每年进入劳动队伍的人口与当时退休队伍相对平衡。但在人口结构急剧变化、老龄人口迅速增加的情况下，难以采用。

完全积累式是用员工的一生在业期间逐月积累存储的养老保险费，为自己退休之后支付退休金。这种方式的前提，是生产发展和价格水平相对稳定，积累基金的保值、增值有可靠的保证。在养老保险制度实施的初始，或是在职工刚刚参加工作时就应开始实行。

部分积累式是上述两种方式的有机结合。其中现收现付部分主要用于眼前的横向平衡调剂，保证已有退休人员的退休金开支需要；积累部分主要用于弥补今后可能出现的收支逆差。

我国养老保险目前采取的是现收现付，略有节余的筹集方式，由省、市（县）按统筹范围确定一个统一的提取比率，每年调整一次。但考虑到我国人口老龄化发展比较迅速，应尽早向部分积累过渡。

3.养老保险基金的来源

来源可以分为四类：第一类是国家、企业（雇主）和个人（雇员）三方共同集资，企业和个人按法定比例定期缴费，不足部分由国家财政补贴；第二类是国家、企业（或个人）双方集资，由企业按规定比例向国家缴费，实行税前列支，国家财政以让税方式给予暗补，或者是由个人纳税，国家将其中一部分变成福利基金，用于养老保险；第三类是由企业（雇主）和个人（雇员）双方集资；第四类是员工个人强制储蓄。目前我国的养老保险基金是企业和个人按法定比例向统筹机构纳费，税前列支，国家财政以让税方式予以补贴。

4.养老保险基金的提取

养老保险基金的提取，采取税收方式者是以个人收入为基数，按规定比例提缴社会保险税，税率长期相对稳定；采取社会保险费方式者，是以企业、

个人工资收入总额为基数，按规定比例提缴保险费，费率依筹集方式不同，而有不同的变化。我国的退休费社会统筹制度，目前采取的提取办法有以下几种：

（1）按工资总额的一定比例计提。计提比例有同一比例和不同比例两种确定方式，也有少数地区采用以标准工资总额作为计提基数。这种办法不考虑企业原有退休费的负担情况，使各用人单位对统筹基金的负担程度比较均衡。

（2）以工资总额和企业原有退休费负担两个基数，计提统筹基金。具体方法，一是可以按工资总额与退休费之和的一定比例计提；二是可以按工资总额和退休费的不同比例计提。这种办法将企业原有退休费负担因素纳入了计提基数，一定程度上缓和了新老企业在缴纳基金上的矛盾，是一种过渡性的计提办法。

（3）按在职及退休职工人数计算的人均统筹费绝对额计提。具体方法，一是先将按一定比例核算计提的统筹需求额，换算为人均绝对数，再按人数计提；二是以预测需求额除以法定范围被保险人数，确定统一的人均纳费标准额，再以此为依据计提。这类办法简单明了，不涉及企业经济效益情况，但与企业原有的退休费负担相关。

以上三种计提办法各有特点，但不论采用哪种办法，都应考虑社会化管理的要求，提取比例的确定要适应生产力发展和不同层次、多种经济成分并存的现状，且在一定时期保持相对稳定。

□养老保险的待遇给付

职工养老保险待遇的核心部分是养老金的给付。此外，还包括退休职工的医疗待遇、退休后的易地安置待遇以及退休后死亡时的丧葬费、遗属抚恤金等。下面主要介绍退休金的给付方式。

1.基本养老金给付

实行多层次养老保险是世界上大多数国家的普遍做法。其中由政府直接主办的称为基本养老保险。无论是采取税收方式还是缴费方式，基本养老保险金一般都是以绝对金额制确定给付标准的，与原工资收入没有直接联系，相同资格条件者，退休后都能领取数量相等的养老保险金。该标准由政府统一制定，在不同地区水平可以有所差别。

2.与工资挂钩的补充养老金给付

这种养老金的给付，主要体现个人对基金贡献与待遇水平之间的基本对等关系，因此都要与员工在职期间的工资收入数额挂钩，由工资收入水平决定个人养老金给付标准。具体可以有四种做法：第一种是以在职期间最后一年的工资收入为基数，计发百分比随连续工龄增长而提高；第二种是以退休前若干年中，连续最高收入的几年的平均工资为基数，计发百分比随连续工龄增长而提高；第三种是以整个在职期间的平均工资为基数，计发百分比由个人缴费年限决定；第四种是养老金标准在一定程度上按反比例（累退比例）由职工在职期间平均工资决定，即在一定范围的平均工资基数内，收入越低，养老金标准越高；反之，则越低。

3.公积金式的养老金给付

即实行强制个人养老金储蓄帐户时，养老金给付以员工一生在职期间储

蓄的本息总额为基数，可一次性全部给付，也可以按月给付。

4.我国员工退休养老金的给付

目前我国退休保险金计发办法正处于改革的转换时期，几种给付方法并存。多数企业实行的是以退休前三年的个人平均工资收入总额为基数，按连续工龄决定计发百分比，从 60%到 75%不等；机关和事业单位是以个人基本工资为基数，按工作年限决定计发百分比。按照劳动行政部门的改革部署，目前在部分地区试行新的养老金计发办法，有两种方式，一种是结构式养老金，由社会性和缴费性两部分待遇组成。其中社会性养老金按照被保险人开始领取养老金时前一年本地区职工月平均工资的一定比例计发；缴费性养老金按照被保险人缴纳养老保险费的年限长短和缴费多少，按不同比例计发。另一种是双向平衡调剂式养老金，由个人缴费和从社会统筹额中拿出一部分，共同记入个人帐户，退休后每月按照个人养老保险帐户储存额的一定百分比计发养老金。

5.养老保险金的调整制度

主要基于两方面的考虑，一是建立基本养老金的物价补偿制度，定期根据职工生活费价格指数上升幅度，调整基本养老金；二是建立分享制度，当国民经济发展，在职员工实际工资有所增长时，不定期地为退休员工普遍增发生活补贴。

6.特殊条件下养老金的计发

（1）对于有特殊困难的退休职工，如高龄、伤残、配偶无收入等，一般采取两种办法：一是增加计发的百分比；二是不定期增发生活补贴。

（2）对于特殊工种如从事高空、井下、高温、低温、有毒有害场所工作，或在高原、海岛工作，从业满规定年限者，可以比正常条件下的劳动者提前 1～5 年退休，并领取全额养老金。

（3）对于未达退休年龄因病或非因工负务而提前退休，但符合规定的缴费年限者，可从退休之月起至达到法定退休年龄前，领取减额养老金；未满规定缴费年限的下限者，一次性付给补偿金。

（4）对于一定级别以上的劳动模范、离休干部、高级专家等，可给予高于正常计发百分比的优异养老金待遇。

（5）对于移居境外、被追究刑事责任期间的被保险人，停发养老金。

三、医疗保险

医疗保险是当社会劳动者因疾病、负伤或生育需要治疗时，由社会保险机构提供必要的医疗服务保障的一种社会保险制度。

医疗保险是各项社会保险制度中涉及范围最广的一项。在每一个社会劳动者的工作和生活中，都会需要预防性或治疗性的医疗服务，有些人还会多次发生。工资劳动者一旦遇到医疗问题，仅靠个人自保是难以承担的。于是就出现了医疗保险制度，依靠大范围、多数成员间的互助合作，集中使用资金，来分担医疗风险。显然，这里体现了不同收入阶层，不同身体健康状况、不同家庭负担的人们之间的社会性的互助共济。这种互助共济是由政府出面强制实施的。参加这种强制性的医疗保险责任组织的所有成员、不论其工龄、缴费年限与数额、性别和健康状况，都将享受到医疗服务的权利。因此，建立医疗保险，为患病或负伤劳动者提供及时、直接、必需的医疗服务，使其能够尽快恢复身体健康，维持正常的劳动能力，并补偿由于病、伤所形成的医疗费额外开支，对于劳动者个人、所在企业和国家都是有利的。从理论上看，可以认为医疗保险所提供的医疗费用开支，是人力资源的一种直接成本，属于“劳动力的修理费用”。

□医疗保险的基本原则

（1）切实保障医疗基本需要。要建立适合本国经济体制的医疗保险制度，在保证社会保险效率的基础上，强调公平补偿原则，使法定范围内的所有社会劳动者都能获得必要的基本医疗保障。

(2)基本医疗保障的水平和方式要与社会生产力水平以及各方面的承受能力相适应，医疗费用应由国家、用人单位和劳动者个人三方共同负担，在大范围上实行社会统筹，横向平衡调剂。

（3）医疗保险待遇应与患者工资脱钩，对于符合资格条件的劳动者，应给予同等的医疗机会和医疗待遇，不应受经济地位不同的影响和限制。

（4）建立对医患双方的制约机制，因病施治，合理检查，用药，最大限度地减少浪费。

（5）确保医疗费用能够用于被保险人的医疗，而不被挪作他用。因此应以直接向被保险人提供免、减费医疗服务，或看病先付费，然后再经严格审计后，给予报销的方式给付医疗保险待遇。

（6）在管理上实行政事分开原则。政府主管部门负责制定政策和制度；相对独立的医疗保险机构负责基金的筹集、运营和管理。要加强行政监督和社会监督，保证基金的合理使用。

□医疗保险的资格条件

医疗保险的资格条件比其他保险项目较宽，不采用诸如年龄、工龄和缴费年限、数额的严格限制与等级划分。其中因工伤、职业病而需医疗，只依医疗需要而定；因病医疗，也只要符合法定被保险人身份即可，但在就医时，本人还要部分负担医疗费，才能享受医疗待遇。对于没有收入的居民，多数国家都是根据他们与在职劳动者的关系而确定是否可以享受医疗保险待遇

的。如符合供养直系亲属的资格条件，并在就医时缴纳规定的医疗费，即可享受一定程度的医疗待遇。

我国现行的职工医疗保险，分为公费医疗和劳保医疗两种制度，主要是以被保险人的单位身份作为资格条件。其中公费医疗的享受对象，主要为各级政府机关、党派、人民团体及文化教育、科研、卫生等事业单位的工作人员，以及在乡村居住的二等乙级以上革命残废军人和高等院校在校学生。劳保医疗的享受对象，主要为国有企业员工，城镇集体企业参照执行。员工的供养直系亲属按规定可以享受部分项目上的“半费”医疗待遇，无论是公费还是劳保医疗，员工个人看病时都要按规定适当付费。

□医疗保险的资金来源

医疗保险的资金来源由中央政府以法令形式加以规范，一般均由用人单位、个人和政府财政共同负担。其中，由用人单位（或雇主）缴纳的保险费是按工资总额的一定比例确定；由员工个人缴纳的保险费是按个人工资收入的一定比例确定。从分配费率上看，用人单位一般比员工个人要多承担一些医疗保险费。

至于政府财政负担的形式，有两种情况，一种是由政府负责建立医疗设施所需的经费，而从单位、个人征收的保险费则用于支付被保险人的医疗费和医疗机构的管理费；另一种情况是政府只负责医疗机构的管理费，或在医疗保险基金收支出现逆差时，给予定额的补贴。

此外，在采取就医个人付费的情况下，个人所付费用也可以视为医疗保险的一个资金来源。

我国企业员工的医疗保险资金主要由用人单位和员工个人双方负担，其中用人单位负担大部分费用，个人在就医时部分付费。根据国务院批准的改革决定，今后医疗保险制度要实行一体化的资金筹集体制，即将现行的公费与劳保医疗制度合并，建立地域范围内全体劳动者参加的医疗保险制度。经费来源则采取国家财政拨款（机关、事业单位）、用人单位缴费和员工个人缴费的办法。

□医疗保险基金的筹集模式

世界各国的医疗保险基金，一般均按照“以支定收，收支平衡，略有结余”的原则，采取现收现付、社会统筹的模式加以筹集。少数国家采取的是强制储蓄、预筹积累的模式。根据医疗保险涉及面广，经费开支增长快，预测要求高，难度大，容易出现逆选择行为的特点，在基金筹集模式的选择上，应采用的恰当方式是部分积累，即以横向平衡调剂为主，社会统筹现收现付，解决目前需求；以纵向平衡调剂为辅，个人强制储蓄，预筹积累，为今后老龄化时医疗保险基金可能出现的亏空，事先准备一笔基金，以保证医疗开支的正常需要。

我国的医疗保险基金，按现行规定，在职职工是由企业在按工资总额14%的比例所提取的福利基金中开支；离休退休人员的医疗费，在“营业外支出”项下开支，经费提取后，由企业单位自行管理。根据国务院批准的改革规划，现行的“单位医疗保险基金”模式将有重大的改变，即实行医疗保险

基金社会性统筹与共同缴费。其中单位缴纳的保险费，一部分按年龄以不同比例记入个人帐户，一部分用于社会统筹；个人缴纳的保险费一律记入个人帐户。单位和个人纳费记入医疗保险机构在银行开设的专户，专项存储，专款专用。作为改革的过渡，目前许多市、县实行了“大病医疗费用社会统筹”，即由企业和员工个人共同缴费，形成医疗基金，专门用于符合规定条件的“大病”开支，由社会保险机构管理使用。而一般患病的开支仍由员工所在企业自行负担。

□医疗保险的待遇给付

1.待遇给付的方式

医疗保险待遇最主要的就是为患者提供必要的医疗服务。而提供医疗服务的办法，对于社会保险机构而言，可以采取两种方式，即间接提供和直接提供的方式。所谓间接提供医疗保险待遇，是指由医疗保险机构指定某些医疗机构为被保险人提供医疗服务，双方签订协议，由保险机构直接向医疗机构付费，或由病人先付费后报销。所谓直接提供医疗保险待遇，是由医疗保险机构自行设立医院，直接为被保险人提供各种医疗服务。我国企业职工的医疗保险待遇，从提供的方式上看，是以间接为主，只是对于职业病的防治，是由保险机构管理的医院直接进行的。

2.待遇给付的项目

在确保医疗需要，排除逆选择行为的原则指导下，医疗保险待遇的给付，是在法定的项目范围内实现的，主要包括：

（1）规定范围内的药品费用。主要是通过编制医疗保险的准用药品目录对用药加以规范，超出此范围的药品一律由患者本人自费负担。我国从医疗保险建立初期，即 1951 年公布《中华人民共和国劳动保险条例》起，即规定了医疗保险公费药品目录，共有 478 种准用药品，后又多次修改补充。 1993 年 10 月，卫生部和财政部又联合颁布了《关于加强公费医疗用药管理的意见》，并公布了第一批《公费医疗用药报销范围》，共含有心血管、抗感染类西药 152 种。其他西药和中成药报销范围也将陆续公布。

（2）规定范围的检查费用。主要是制定特殊检查（含化验）项目的目录和审批、报销规定。除特殊检查外的普通检查项目，可以在医疗保险费用内予以报销。我国现行的做法是由各地医疗保险机构分别规定特殊检查的报销办法：一是按检查项目的名称规定，如核磁共振、CT 等高级仪器检查；二是按检查费用划定界限。特种检查须经有关管理部门审批，且个人要部分自费。

（3）规定范围的治疗费用。治疗费用是医疗保险中费用控制的重点，一般是通过规定详细的治疗项目及费用标准来实现给付的。我国现行的做法，是由各地医疗管理机构规定各科及护理治疗的报销项目及标准，如静脉滴注中的注射费部分可以报销，而针管费、床位费则不予报销等。

（4）规定范围内的住院费用。主要是通过规定住院费报销项目和标准实现给付。我国现行做法，是由医疗保险管理机构规定可报销住院费项目及标准，如床位费、冬季暖气费可按规定标准报销，而一般患病的住院膳食费不予报销。

3.医疗保险待遇给付的标准

在实行报销制的医疗保险体制下，待遇给付标准实际上是指在规定的给

付项目下，由医疗保险机构和个人各自负担的百分比。一般有两种形式：一种是凡符合规定范围的，经审查合格后，一律予以百分之百的报销；另一种是符合规定范围的，经审查合格后，给予规定的百分比报销，其余部分由个人负担。我国现行规定是第二种做法。根据国务院批准的改革规划，今后医疗保险待遇的给付标准将有一些变化，主要是在实行了社会统筹与个人帐户相结合的制度后，各方担负的方法有了改变。参保职工在医疗保险机构确认的定点医院、医务室（所）就诊时，其发生的费用先由个人医疗帐户支付；个人医疗帐户不足支付时，由员工自付，自付水平超过本人年工资额 5%以上部分，由社会统筹医疗基金中按一定比例支付，但个人仍要负担少量费用，一般在 10%以内。

对于一定级别以上的英雄、模范和革命伤残军人以及离休人员，在医疗待遇给付的项目上和标准上，都有一定的优异待遇规定。

□医疗保险的管理

医疗保险的管理主要是指管理机构的设置和具体管理内容的确定与分工负责。

1.医疗保险机构的设置

（1）政府职能部门领导下的独立管理机构，通常是卫生部、劳工部或相当的部门。我国目前是由卫生部、劳动部和人事部共同主管，分工负责。

（2）国家社会保障机构的分支管理部门。如设立国家社会保障委员会，下设医疗社会保险管理委员会，统管全国或各地的所有被保险人的医疗保险业务。

（3）相对独立的半官方机构，享有财政和管理上的自主权，具有法人地位。基层机构对上级机构负责，上级机构对政府主管行政部门负责。

2.医疗社会保险管理费用的提取

主要是指用于医疗保险机构的日常管理费用开支。一般约占医疗保险费总预算的 8%～10%，主要用于办公费、专家聘用费、培训费等。管理费的使用要本着节约的原则，反映医疗保险的基本目标，坚决制止不必要的超额开支和滥用管理费的现象。

3.医疗保险机构管理人员的配备

管理机构需配备强有力的专业干部，包括公共卫生、流行病和各专科的专家、财政、人事、后勤、卫生保健、设备管理、信息收集与统计分析、计算机数据处理以及公关人员等。

4.定点医院和处方外配点的管理

医疗保险一般均实行定点医疗，即由用人单位与社会保险机构协商选择 2～3 个医院作为指定医疗服务单位，经过卫生部门对医院的资格审定后，由社会医疗保险机构与之签订医疗保险服务合同，就服务范围、项目、费用定额等内容达成契约，明确责任、权利和义务。处方外配点是指由社会保险机构选定，由卫生部门审定的药品销售点。由指定医院或医务所的正式医生开具处方后，如本院无法满足药品给付（如中药），被保险人可持处方到指定外配点购药。以上指定医院或处方外配点如违反合同规定，医疗保险机构有权监督批评，直到取消定点资格。

5.医疗保险费用的管理

由卫生物价部门按国家规定，制定有关医疗费用的规定，如《医疗诊治技术规范》、《医疗收费标准》、《医疗保险用药范围》等；由物价部门对医院的收费进行监督审查；由卫生部门会同医疗保险机构，在核准基数的前提下，制定出合理的付费标准，实行定额管理；医院的药品销售收入与医疗服务收入应分别管理、分别核算。此外，还应建立由财政、审计、劳动、工会部门和职工代表参加的医疗保险监督组织，定期检查医疗保险基金的收支、运营和管理情况，并向社会公布。

四、工伤保险

□工伤保险的作用

工伤保险是指劳动者因在生产经营活动中所发生的或在规定的某些特殊情况下，遭受意外伤害、职业病以及因这两种情况造成死亡，在劳动者暂时或永久丧失劳动能力时，劳动者或其遗属能够从国家、社会得到必要的物质补偿。这种物质补偿一般以现金形式体现。

实行工伤保险具有非常重要的作用：

（1）工伤保险作为社会保险制度的一个组成部分，是国家通过立法强制实施的，是国家对劳动者履行的社会责任，也是劳动者应该享受的基本权利。工伤保险的实施是人类文明和社会发展的标志和成果。

（2）实行工伤保险保障了工伤职工医疗及其基本生活。伤残抚恤和遗属抚恤，在一定程度上解除了职工和家属的后顾之忧。工伤补偿体现出国家和社会对职工的尊重，有利于提高他们的工作积极性。

（3）建立工伤保险有利于促进安全生产，保护和发展社会生产力。工伤保险与生产单位改善劳动条件、防病防伤、安全教育、医疗康复、社会服务等工作紧密相联，对提高企业和职工的安全生产，防止或减少工伤、职业病，保护职工的身体健康，至关重要。

（4）工伤保险保障了受伤害职工的合法权益，有利于妥善处理事故和恢复生产，维护正常的生产、生活秩序，维护社会安定。

□工伤保险的原则

工伤保险是世界上产生最早的一项社会保险，也是世界各国立法较为普遍、发展最为完善的一项制度。归纳起来，各国实行工伤保险制度遵循的主要原则是：

1.无责任补偿原则

又称无过失补偿原则。它包含两层意义：一是，无论职业伤害责任属于雇主或者其他人或自己，受害者应得到必要的补偿；二是，这种补偿责任不完全是由雇主承担，而是应由国家的社会保险相应机构来承担。这样做，既可以及时、公正地保障工伤待遇，又简化了法律程序，提高了效率，使雇主解脱了工伤赔偿官司，有利于正常的生产经营。按这一原则建立的工伤保险制度，基本消除了雇主责任保险的弊端。

2.风险分担、互助互济原则

这是社会保险制度中的基本原则。首先是要通过法律，强制征收保险费，建立工伤保险基金，采取互助互济的办法，分担风险。其次是在待遇分配上，国家责成社会保险机构对费用实行再分配，这种基金的分配使用，包括人员之间、地区之间、行业之间的调剂。它缓解了部分企业、行业因伤亡事故、职业病的负担，从而减少了社会矛盾。

3.个人不缴费原则

工伤保险费由企业或雇主缴纳，职工个人不缴纳任何费用，这是工伤保险与养老、医疗等其他社会保险项目的区别之处。由于劳动者在生产中创造社会财富的同时，也付出了鲜血和生命，所以雇主负担（或由企业负担）、

社会保险机构负担补偿费用，在各国已形成共识。

4.区别因工和非因工原则

在制定工伤保险制度，发放待遇时，应确定因工和非因工负伤的界限。职业伤害与工作或职业病有直接关系，医疗康复、伤残补偿、死亡抚恤待遇均比其他保险水平高，只要是工伤，待遇上不受年龄、性别、缴费期限的限制。因病或非因工伤亡，与劳动者本人职业无关的事故补偿，许多国家规定的待遇水平比工伤待遇低得多。

5.补偿与预防、康复相结合原则

工伤事故一旦发生，补偿是理所当然的，但工伤保险最重要的工作还包括预防和康复工作。世界各国均把加强安全生产、减少事故发生和一旦发生事故时及时治疗、促进职工早日康复并使之重新走上工作岗位，看成与补偿同等重要的方面来抓。

6.集中管理原则

工伤保险是社会保险的一部分，无论从基金的管理、事故的调查，还是医疗鉴定，由专门、统一的非盈利的机构管理是各国普遍遵循的原则。一般有三种管理模式：①职业伤害保险管理独立于其它社会保险制度，基金独立管理使用；②基金独立，但在行政管理、政策制定同属一个社会保险管理机构；③工伤保险制度包括在社会保险制度之中。

7.一次性补偿与长期补偿相结合原则

对因工部分或完全丧失劳动能力，或是因工死亡的职工，职工和遗属在得到补偿时，工伤保险机构应支付一次性补偿金，作为对伤害者“精神”上的安慰。此外，对供养的遗属根据人数要支付长期抚恤金，直到他们失去供养条件为止。这种补偿原则，已被世界上越来越多的国家所接受。

8.确定伤残和职业病等级原则

为了区别不同伤残和职业病状况，发放不同标准的待遇。各国在制定工伤保险制度时，都制定了伤残和职业病等级，并通过专门的鉴定机构和人员对受职业伤害的职工受害程度予以确定。

9.直接经济损失与间接经济损失相区别的原则

直接经济损失是指职工发生工伤事故后，个人所受的经济损失，与职工的直接经济收入相关，即职工的工资收入。直接经济收入直接影响本人及其供养直系亲属的生活，也直接影响劳动力的再生产，因此，必须给以及时的较优待的补偿。间接经济损失是指职工直接收入以外的其他经济收入的损失，包括兼职收入、业余劳动收入等。这部分收入不是人人都有，是不固定的额外收入，因此，这一部分收入不列入工伤保险的经济补偿范畴。

□工伤保险的范围

前面已经提到，工伤也称为职业伤害，内容包括工作意外事故和职业病造成的伤残或由此死亡。一般来说，意外事故必须与从事工作或职业的时间和地点相关，职业病必须与从事工作或职业环境、接触有毒有害物质的标量和时间有关。

1952 年，国际劳工组织“社会保障（最低标准）公约”（第 102 号）对劳动者及家属享受工伤保险待遇的范围是：

（1）身体受职业病伤害呈疾病状态者；

（2）因工丧失劳动能力并因此中断工资收入者：

（3）由于永久或暂时失去劳动能力而完全失去或部分失去工资收入者；

（4）由于供养者因工死亡而失去生活费来源者。

前面已提到，在工伤保险制度建立初期，工伤仅包括工业上、工作中的意外事故，后来由于冶金、矿业、化学等工业的发展和国际劳工组织的推动，越来越多的国家才把职业病的内容也包括进来。 1925 年召开的国际劳工大会，确定把三种情况划进职业病的范围。它们是铅中毒、汞中毒和炭疽病感染。1964 年召开的国际劳工大会，通过的“ 职业伤害赔偿公约 ”（第 121 号）把职业病扩到 15 种,而到 1980 年被列为职业病的种类已达到 29 种。事实上，这些是国际劳工组织所列举职业病的最低目录。目前世界上包括我国在内的很多国家，列入职业病范围的疾病已远远超过了“ 公约 ”所列举的范围。

通常国际上对职业病的划分有两种形式。第一种形式是，多数国家采用的列表办法，即“ 开放式列表办法 ”和“ 封闭式列表办法 ”。所谓开放式列表办法是指一些国家的职业病管理机构可以随时把那些以前虽没有被列入但是完全可以证明是职业环境导致的疾病列入职业病范围。所谓封闭式列表办法是只承认过去列入的职业病，对新增加的职业病种类的审核程序极为严格。第二种形式是，一些国家只在法律中原则规定了那些有可能导致职业病的疾病。这种形式虽然有很大的余地，但从法律的角度来看，未免太不严谨了。在这里值得一提的是，同样是欧洲国家，瑞典已经取消了职业病列表办法，而奥地利、丹麦等国还在它们的职业病表格中不断增加着新的疾病种类。

不论是发达国家还是发展中国家，职业病与工伤事故支付的钱相比简直是微不足道。这并不是由于职业病太少，而是由于目前医务人员和设备水平对职业病的鉴定手段和条件有限。对于更多、更复杂的职业疾病的发现，还有待于更先进的科技手段的帮助。因此，在现实中，有些特殊情况一时很难弄清是不是属于职业病，社会保险机构或是医疗机构保留着许多以前的档案，以便有助于日后的研究、查询和鉴定。

□工伤保险待遇及基金费率

我国现行的有关职工工伤保险待遇方面的法规依据仍是 1953 年颁布的《中华人民共和国劳动保险条例》。这部法规是企业保险福利制度的综合性法规，适用于国营、公私合营、合作经营和私营等各类企业职工。其后根据这个基本立法，劳动部等有关部门又作了一系列单行规定。根据《劳动保险条例》和其后发布的一系列单行规定，职工工伤保险待遇可分为工伤医疗待遇、伤残待遇、职业病待遇、职业康复待遇和因工死亡待遇。

1.工伤医疗待遇

（1）职工（包括国家机关、事业单位工作人员）因工负伤医疗，包括旧伤复发医疗，所需要的挂号费、诊疗费、药费、住院费和就医路费，全部由单位行政负担。住院期间按规定标准开支的伙食费，由本人负担 1/3，单位负担 2/3。医疗时间至医疗终结时止。

（2）企业职工因工负伤一般应在本单位诊疗所、职工医院或指定医院治疗；无法治疗时，所在单位行政应转送其他医院或外地治疗。职工经批准到外地治疗，仍享受免费医疗待遇，就医路费由单位报销。由于医院床位限制，不能及时住院时，所需食宿费用可按因公出差标准由单位报销。行政事业单

位职工的此项费用，可以按照企业单位的规定由单位报销。

（3）职工患职业病由当地职业病防治机构或卫生部门指定的医疗机构治疗诊断和定期复查，需要转院诊疗的，要按规定办理批准手续。职业病的诊断、治疗和复查所需费用，全部由单位报销。

（4）职工因工负伤停工医疗期间，原标准工资照发，直至医疗终结时止。

2.伤残待遇

（1）企业职工因工负伤医疗终结后经劳动鉴定委员会评残，然后按照丧失劳动能力程度享受不同的伤残待遇：

完全丧失劳动能力的，按现行办法实行退体制度。其中，全残、饮食起居不需人扶助的，按月发给本人标准工资的 80%；全残、饮食起居需人扶助的，按月发给本人标准工资的 90%，并加发一定的护理费。护理费的标准，一般不得超过一个普通工人的工资。

（2）部分丧失劳动能力的，由原单位安排力所能及的工作，如原标准工资降低时，发给因工残废补助金。其中降低 11～20%者补助 10%；降低 21～30%者补助 20%；降低 30%以上者补助 30%。在后来实际执行中，一般不降低工资。如果工伤职工调做轻便工作后未降低原来工资的，不再发给因工残废补助金。

因工残废补助金不能由于本人技术提高、工资晋级而冲减，调动工作后，调入单位应作为工资的组成部分继续发给。

企业因工负伤的职工因犯罪被开除后，原伤未愈，或旧伤复发，找回原单位的，原单位应该给予治疗，在治疗期间本人生活有困难的，可酌情给予补助。

（3）伤残军人退出现役后参加国家机关、民主党派、人民团体正式工作的；或在全民企、事业单位及县以上管理的集体企、事业单位工作的正式职工、合同制职工，其原领的伤残保健金（即在职残废金）在其工作或享受离退休待遇期间，仍由民政部门继续发给。

在国家机关、企事业单位工作的因战因公伤残军人（含离退休的伤残军人），伤口复发治疗期间，按所在单位因公（工）伤残人员医疗待遇给予治疗，不应采取医疗费包干的办法。他们在治疗期间的工资（离退休费）发放、工资（离退休费）调整和福利待遇，也按所在单位因公（工）伤残职工治疗期间的待遇处理。

（4）学徒工因工负伤待遇同固定工待遇相同；临时工在企业工作期间，因工负伤的，其医疗期间的待遇与合同制工人相同。医疗终结，由劳动鉴定委员会确定其伤残程度。完全丧失劳动能力的，与合同制工人同等对待；部分丧失劳动能力的，在合同期内，企业应当安排力所能及的工作，合同期满，根据其伤残程度，由企业按照省、自治区、直辖市人民政府确定的具体办法办理。

（5）农民工因工负伤，由企业给予免费医疗。医疗期间，该农民原标准工资照发。医疗终结经医院证明，并经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作的，送回农村妥善安置，由企业按下列办法发给因工致残抚恤费：

①完全丧失劳动能力的，按照城镇合同制工人的抚恤标准，按月发给生活费，直至死亡；

②大部分丧失劳动能力的，按照该农民工原标准工资的 70%，按月发给，直至死亡；

③部分丧失劳动能力的，根据其伤残程度，一次性发给。具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

农民工患职业病的，其医疗和生活待遇与城镇合同制工人相同。

各地根据国务院和国务院部委有关文件，结合本地实际又制定出一些本地区因工伤残待遇的具体规定。

3.职业病待遇

根据国务院和劳动部、卫生部、人事部、财政部、全国总工会有关文件规定，职工患职业病的待遇主要有：

（1）职工患矽肺病的待遇。有关部门应该在生活上给予矽肺病人一定的照顾。对于调做轻便工作的，不要降低他们原来的标准工资。对于脱产休养的，在一年内，由企业行政按原标准工资发给；一年后，按原标准工资的90%发给生活补助费，其费用由企业行政直接支付的劳动保险费用内开支。如果有些矽肺病人自愿还乡休养，也允许回去。对于一期矽肺病人，可以按原标准工资的60%发给长期生活补助费，二、三期矽肺病人，可以按90%发给。原来享受保健待遇的矽肺病人，如果另行分配了其他工作，仍应享受保健待遇，其费用由企业行政支付；如果回家休养，商业部门应当按原来的保健标准供应副食品，其费用由本人自付。

（2）临时工患矽肺病的待遇。在未有统一规定以前可暂按：凡在一个单位连续工作满三年以上的临时工，确诊在这一段工作期间患矽肺时，其待遇可与长期工同样处理。

（3）矽肺病职工调动工作后的待遇。患矽肺病的职工被调到其他工作岗位或事业单位或国家机关工作时，不应降低他们原来的标准工资，其保健待遇应由调入单位继续供给。

（4）患煤、硅混合尘肺职工的待遇。对于患煤、硅混合尘肺病的职工的生活待遇，可以按照患矽肺病职工的生活待遇办理。

（5）患二、三期煤肺病的职工自愿还乡休养的待遇。对于患二、三期煤肺病的工人及患一期煤肺病结合肺结核病或者代偿机能属于乙、丙两类的工人，在休养一年后，经医生诊断需要继续休养而本人自愿还乡休养的，经过企业行政领导批准还乡休养以后，可以按照本人原标准工资的75%发给长期生活补助费。

（6）炭黑尘肺、电焊混合尘肺和滑石肺的待遇。鉴于对炭黑尘肺、电焊混合尘肺和滑石肺及其他混合尘肺病对人的危害，有关部门正在研究。目前对患有这些病的职工的退休待遇尚难作出统一规定，各企业可以根据其丧失劳动能力的具体情况，在一般低于患矽肺病职工的退休待遇标准原则下酌情处理。

（7）职业病职工调动工作的待遇处理。患有职业病职工变动工作单位时，其职业病待遇应由原单位负责或两个单位协商处理，双方商妥后方可办理调转手续，并将其健康档案、职业病诊断证明及职业病处理情况等材料全部移交新单位。调出、调入单位都应将情况报告所在地的劳动卫生职业病防治机构备案。

职工到新单位后，新发现的职业病不论与现工作有无关系，其职业病待遇由新单位负责。过去按有关规定已做处理的不再改变。

劳动合同制工人、临时工终止或解除劳动合同后，在失业期间新发现的职业病与上一个劳动合同期工作有关时，其职业病待遇，由原终止或解除劳

动合同的单位负责，如原单位已与其他单位合并，由合并后的单位负责；如原单位已撤销，由原单位的上级主管机关负责或由社会保险机构负责支付待遇。

4.职业康复待遇

（1）因工负伤医疗终结后造成伤残时，需要安装假肢、假眼、镶牙和配置代步轮椅等康复器具的，其所需费用由单位行政报销。病情严重，饮食起居需人扶助的，要发给一定的护理费。

（2）对于因工伤残部分丧失劳动能力的职工，应由原单位安排力所能及的工作。合同制职工和私营企业职工，患有职业病或因工负伤并经劳动鉴定委员会确认的，企业不得解除劳动合同。

5.因工死亡待遇

职工因生产事故或职业病死亡，旧伤复发死亡或者全残退休后因病死亡，可按下列情况享受因工死亡待遇：

（1）丧葬费按本企业平均工资三个月的金额发给。目前有些省市按本地区政府规定的标准发给。

（2）供养直系亲属扶恤费，根据供养人口按月发给：供养 1 人的发死者生前标准工资的 25%；2 人发 40%；3 人以上的发 50%，直至失去供养条件为止。对于生活有困难的按照困难大小给予定期补助，六类工资区标准每人每月按 25～30 元掌握。孤身一人的，每人每月按 30～35 元掌握；家住农村的，补助标准可适当低些。其它各类工资区，可以参照六类工资区的标准。

（3）没有供养直系亲属的，可发给直系亲属一次性抚恤费。

（4）职工因工死亡被当地政府授予烈士称号的，除由当地民政部门发给一次性抚恤费外（40 个月工资），原单位的定期抚恤待遇继续享受。

（5）我国驻外、援外人员如因在国外遭受暴徒袭击、暗杀、绑架或车、船、飞机失事（不是我方原因）而不幸牺牲者，驻在国或有关当局给予死者以赔偿性抚恤金时，原则上归死者的遗属所有，应全部转回国内由主管部门负责转交，国内的抚恤费和遗属生活困难补助费则不再发给。

6.工伤保险基金费率

工伤保险比起其它社会保险，在待遇水平上、项目上要优厚得多，这是职业伤害的特点所决定的。要保证工伤保险制度顺利实施，必须有一个稳定的基金制度作保障，使任何用人单位发生了工伤事故乃至工伤致残、致死事故，都不致因工伤给付过多而陷于困境，以及能够及时获得社会的帮助，伤者、残者以及亡者家属也可及时获得工伤补偿和抚恤。

建立工伤保险基金，必须一方面考虑职业伤害补偿和抚恤的需要，一方面考虑基金建立所需资金提取的渠道和水平。

从职业伤害社会保险需要给付的金额出发，要求逐一考虑下列职业伤害保险和康复的给付需要：

（1）工资劳动者因患职业病和因工负伤需要给付的医药、体检、诊治、手术、住院、休养、疗养等费用；

（2）因患职业病和因工负伤劳动者必须赴外地接受诊断、手术、治疗、休息、疗养而需要给付的往返旅费；

（3）因患职业病和因工负伤劳动者住院接受治疗，住休养所或住疗养院的护理费支出和膳食补助；

（4）因患职业病和因工负伤劳动者，在接受治疗期间，必须享有的生活

费；

（5）劳动者因患职业病和因工伤残，而需享有的一次性赔偿和定期补助；

（6）劳动者伤残后的康复费用；

（7）葬丧费；

（8）一次性遗属抚恤费；

（9）对亡者供养直系亲属长期抚恤费。

从工伤保险基金的渠道和水平考虑要遵循以下原则：

第一，“按风险程度征收”原则。不同的企业、行业，作业的操作过程具有不同的危险程度，有些属于风险大的，如煤矿等行业，有些属于中等风险的，有些则风险程度很小。与此相适应，有些企业、行业的工伤发生率频繁，职业病严重，有些则不那么频繁，甚至没有什么职业病。有鉴于此，对不同行业的职业伤害社会保险费应当采取不同比例的征集办法，对工伤风险大、工伤事故和职业病容易发生的多征收，对风险小、工伤事故少和职业病少的少征收，以示区别，并体现了公平化。

第二，“以支定收，留有储备”原则。工伤事故难以准确预测，带有很大的偶然性、突发性，因此，职业伤害社会保险基金的运用要留有余地，机动一些，要留足储备金，防备突发性、恶性事故发生后对资金的需要。

此外，工伤保险基金不仅要考虑职业伤害补偿金、抚恤金给付，也要考虑工伤死亡以及康复所需要的费用。

建立工伤保险基金，应充分考虑雇主（企业）负担保险费的承受能力，不应使后者因缴纳工伤保险费而被迫提高产品成本，以致影响企业的利润和竞争能力。在这个前提之下，要对不同企业、行业，即作业风险率和工伤频率不同的企业、行业，征收不同比例的工伤保险费。因为各个企业、行业，生产操作要求，环境不同，地理布局不同，机器设备新旧不等，工人熟练程度和经验不等，因而发生工伤事故的频率各不相同。比如，煤矿比起玩具制造业，发生工伤事故的频率就大得多。一般在煤炭、建筑、冶炼、机械等行业，工伤风险发生的频率大些；反之，在玩具、农业、商业、生活服务等行业，工伤风险频率要小得多。既然不同企业、行业发生工伤风险的频率各不相同，规定统一的职业伤害保险费缴纳比率便不正确，那会损害工伤频率小的企业，使它们不再关心减少工伤风险，因而最终说来，不利于广大劳动者的人身安全。并且，这样行事对工伤频率大的企业也不怎么有利，更会促使他们不关心减少工伤风险，不关心工人的生产安全。

工伤保险费缴纳率，应当按照生产作业的危险程度和工伤风险频率来确定。应当实行差别费率制，即对保险费缴纳比率制定若干档次。比如，可以把工伤风险发生率较高，生产作业危险性又较大的企业、行业，列为较高缴纳率的企业、行业；反之，工伤风险发生频率较低，且生产作业危险性又较小的企业、行业，列入缴纳率较低的一组。

一般来讲，差别费率多是以行业之间的差别计算的，不同的行业有不同的费率。计算公式为：

$$某行业（差别）费率=\frac{该行业伤残人数}{全国企业伤残总人数}\times\frac{全国企业工资总额}{该行业工资总额}\times全国平均的企业保险费率$$

差别费率，低的行业可按不超过工资总额 1%缴纳，高的可达 3%左右。

工伤保险费率一经确定，并不是永不再变，相反，需要定期作出调整。一般 3～5 年应调整一次。调整费率时，要贯彻奖罚原则。企业若重视生产安全，大大降低了工伤风险频率，宜调低其保险费缴纳比率，以示奖励；反之，如果和上一年度相比，企业的工伤风险频率明显加大，伤亡事故显著增多，则宜使其缴纳比率升格，即提高其保险费缴纳率，以示惩罚。总之，职业伤害社会保险费缴纳率的规定，既要保障职业伤害社会保险金的给付需要，又要考虑雇主（企业）的缴纳力量，还要有助于工伤事故减少，工伤风险频率降低，生产环境的安全系数提高。

工伤社会保险费的缴纳比率按用人单位的工资总额确定，列入企业成本，并强制定期向社会保险机构缴纳。国家对职业伤害社会保险事业的帮助则表现为，职业伤害保险费一律规定在企业纳税前提取，并且筹集的职业伤害社会保险基金免收税款，还给以优惠存储利率。

企业拖欠职业伤害社会保险金，给予经济处罚，表现为加罚一定比例的滞纳金；如果雇主弄虚作假，少缴、瞒缴保险金，一经查出也要处以罚款。

五、生育保险

□生育保险的特征

生育保险的特征有以下几个方面：

（1）享受生育保险的对象只是女职工。生育虽包括男女双方所组成的家庭内的事情，生育带来的经济负担应由夫妻双方共同承担，但生育社会保险仅为参加社会保险生育的女职工由于生育行为所提供的直接经济损失的补偿。随着社会经济的发展，有些国家或地区允许女职工在生育后，给予男职工一定的假期以照顾其妻子，且假期工资照发。生育保险在我国只在建立劳动关系的企业、事业和国家机关中实行。

（2）生育保险的给付，只发给合法的结婚者。合法的结婚者包括，符合法定的结婚年龄、按婚姻法规定办理了合法的结婚程序、符合和遵守国家的生育政策。生育保险作为一种社会经济制度，必然受国家政策和计划生育的约束。

（3）生育期间的保护，着重在休息和增加营养，医疗只是特殊情况下的医疗照顾。

（4）生育的分娩者不问其活胎或死胎，亦不问其妊娠期多长或流产，只要是怀孕生育现象的产生期内致使被保险人收入中断或身体健康情况的失常需要医疗，都纳入生育保险期限（包括节育期间及节育而致的事故在内）。

（5）产假的休息是根据生育期来安排的。生育分怀孕后、临产前、产假、产后几个阶段。女职工的产假包括产前和产后两上阶段来安排，产假期间工资照发。无特殊情况，产假不能提前或推迟使用。

（6）由于生育保险的特殊性，决定了它在经济补偿时高于疾病保险待遇，而又区别于工伤保险待遇。

□生育保险与疾病保险

生育保险和疾病保险的联系主要表现在两者都属暂时丧失劳动能力，两者的给付都是现金补助和提供医疗服务，生育的延长可按疾病处理。

生育保险与疾病保险的区别主要表现在：

（1）享受保险的对象。生育保险享受的对象是女职工，而疾病保险享受的对象是全体职工。

（2）享受保险的时间。生育事件的发生取决于育龄妇女年龄、结婚时间、生育顺序（胎次）等，疾病没有年龄的限制，无论哪一个年龄段都可能发生。

（3）疗养和休息。生育保险着重生育期间的保护，重休息和增加营养，医疗只是特殊情况下的照顾。相反，疾病着重医疗期的治疗，其它方面当然也应加以注意。

（4）休息方式。产假的休息是根据生育期来安排的，如产前与产后两个阶段的安排；疾病的医疗期是无法分阶段的。

（5）享受保险的待遇。生育保险待遇高于疗病保险。

□生育保险的范围

根据劳动部劳安字（1989）1 号文规定，按照《女职工劳动保护规定》，女职工生育保险适用于中华人民共和国境内的一切企业，包括：全民、集体企业，中外合资、合作、独资企业，乡镇企业，农村联营企业，私营企业和城镇街道企业。女职工生育保险也适用于中华人民共和国境内一切国家机关和事业单位。

□生育待遇的内容

女职工的生育待遇，应当按照 1988 年 7 月 21 日国务院第 9 号令关于《女职工劳动保护规定》执行。《规定》的主要内容是：

（1）在女职工怀孕期、产期、哺乳期不得降低其基本工资，或者解除劳动合同；

（2）女职工在怀孕期间，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动，不得在正常劳动日以外延长劳动时间。怀孕七个月以上（含七个月）的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动。怀孕的女职工，在劳动期间内进行产前检查，应当算作劳动时间；

（3）女职工产假为 90 天，其中产前休息 15 天。难产的，增加产假 15 天。多胞胎生育的，每多生一个婴儿，增加产假 15 天；

（4）女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假：

（5）女职工违反国家有关计划生育规定的，其劳动保护应当按照国家有关计划生育规定办理，不适用本规定；

（6）本规定适用于中华人民共和国境内一切国家机关、人民团体、企业、事业单位的女职工。

国务院发布关于《女职工劳动保护规定》后，劳动部、人事部于 1988 年 9 月 4 日以劳险字[1988]2 号文发出了《关于女职工生育待遇若干问题的通知》，《通知》就执行中的几个具体问题规定如下：

（1）女职工怀孕不满 4 个月流产时，应根据医务部门的意见，给予 15 天至 30 天的产假；怀孕满四个月以上流产的，给予 42 天产假。产假期间，工资照发。

（2）女职工怀孕，在本单位的医疗机构或者指定的医疗机构检查或分娩时，其检查费、接生费、手术费、住院费和药费由所在单位负担，费用由原医疗经费渠道开支。

（3）女职工产假期满，因身体原因仍不能工作的，经过医务部门证明后，其超过产假期间的待遇，按照职工患病的有关规定处理。

□生育保险费用社会统筹

生育保险费用社会统筹系指劳动部门所属的社会保险管理机构按照国家立法的规定，根据社会保险的“大数法则”，在较大的社会范围内筹集生育保险基金，通过互助互济的方法，将发生在少数人和少数单位的风险，转由多数人和多数单位共同分担，以此实现对因生育而暂时丧失劳动能力的女职工提供物质帮助，以保证她们的基本生活，维护其合法权益；同时，也可以缓解企业之间因女工分布不均衡所造成的生育费用负担畸轻畸重的矛盾，为

企业公平地参与市场竞争创造条件。

妇女生育是人类自身的再生产，是妇女为人类社会发展所做出的特殊贡献，没有人类自身的生产，人类社会的发展就不复存在。因此，妇女生育不单单是一个家庭的问题，生育保险也不只是哪一个单位的事情，从妇女生育能使人类延续存在和发展这种社会意义而言，生育保险费用应当实行社会统筹，从社会角度履行对生育妇女给予补偿的责任。

此外，生育保险自五十年代初沿用至今的“企业保险”的模式和格局，随着社会主义市场经济体制的建立和劳动用工制度的改革，已难以为继。其问题主要表现在：

（1）难以使企业平等地参与市场竞争。由于社会分工、行业特点造成女职工分布不均衡，有些企业女职工高达职工总数的 60～70%，而有些企业则不足 10%，由此导致了企业之间生育费用负担畸轻畸重。女工人数多的企业自身要背上沉重的生育费闲负担，不能平等地参与市场竞争，束缚和影响了这些企业的经济发展。

（2）难以保障妇女的平等就业权。由于生育费用无形中加大了使用女职工的人工成本，所以有些企业不愿招用女工，这从一个方面增加了妇女就业的难度。即使在已经就业的女职工中，当企业转换经营机制，实行承包、祖赁、优化组合等经营形式时，女职工特别是正在怀孕、生育、哺乳期的女职工难以得到与男职工平等的工作安排。

（3）难以保障女职工生育期间享受的社会保险权。一些效益不好甚至濒临倒闭的企业，无力保证女职工生育期间保险待遇的兑现，从而使女职工的合法权益得不到应有的保障。

为了解决上述矛盾，均衡企业负担，分散企业风险和保障妇女的合法权益，必须对旧的制度进行改革，建立一种适应我国经济发展的新型保险制度，而实行生育保险社会统筹，正是解决企业生育费用负担畸轻畸重、缓解妇女就业难状况、保障母婴健康的必然选择。

□生育保险费用的补偿方式

在生育保险制度改革试点过程中，生育保险费用的补偿方式有两种。其一是“分担式”，即女职工的生育费用由女职工和其配偶双方所在单位共同负担；其二是“基金式”，这是社会保险方式，即通过企业缴费建立生育保险基金，女职工的生育费用由基金支付，实行社会互济。“分担式”方法简单，在改革初期易于接受，不需要管理费，较之过去由女职工所在企业单方负担生育费用有了很大进步，但从整个社会角度来看，它仍然属于企业行为，其互济的范围以及均衡负担的范围都比较窄，调剂功能和承担风险的能力较弱，而且不利于和其他保险项目在方法上衔接。因此，从社会保险的基本原理和发展方向看，应该实行生育保险基金方式，它符合社会保险“大数法则”，在《企业职工生育保险试行办法》中已肯定了生育保险费用由生育保险基金支付的补偿方式。过去实行“分担式”的地区，应根据实际情况逐步转向生育保险费用由生育保险基金支付。

□生育保险基金

生育保险基金，是社会保险基金中对因生育而暂时丧失劳动能力的女职工支付生育保险费用的一处保险基金，是实施生育保险费用社会统筹的资金保证。

生育保险基金根据“以支定收，收支基本平衡”的原则，按照企业工资总额的一定比例，采取现收现付的筹集方式提取，带有一定的社会强制性。

生育保险基金的特点：一是职工个人不缴纳生育保险费，完全由其所在单位缴纳；二是生育保险与计划生育国策紧密衔接，计划性和可预见性强，因此不必留有积累以应付不测。

生育保险基金主要用于支付女职工休产假期间的生育津贴和生育医疗费。由过去企业支付上述费用变为由生育保险基金支付，这是对建国以来长达四十余年的生育保险“企业自保”模式的彻底变革。

□生育保险基金的筹集

《企业职工生育保险试行办法》规定，生育保险根据“以支定收，收支基本平衡”的原则筹集资金，由企业按照其工资总额的一定比例向社会保险经办机构缴纳生育保险费，建立生育保险基金。

（1）基金来源。生育保险是社会保险的一个组成部分，其基金来源应遵循社会保险的“大数法则”，集合社会的力量，在较大的社会范围内筹集，集中的人数和单位越多，越能发挥风险的分散作用；统筹的面越大，保险费率就越能降低到最低的限度。因此，现阶段生育保险应以市、县为单位实行社会统筹，统筹范围内的所有城镇企业应按照工资总额的一定比例向社会保险经办机构缴纳生育保险费，建立生育保险基金，以解决企业之间生育费用负担畸轻畸重的问题。

（2）筹资原则。“以支定收，收支基本平衡”是生育保险基金的筹资原则。生育保险基金在筹资原则上与其他几个社会保险项目有所不同，不强调留有很多的积累和结余，这主要基于两点考虑：首先，生育保险与计划生育这一基本国策相衔接，它较之其它社会保险项目而言，其计划性和可预见性都比较强，发生大的动荡的机率较小，因此不用留有很多的积累以应付不测。另外，也有一个社会形象问题，尽管开展生育保险的主观动机是好的，但如果基金积累过多，其客观效果和社会反映就不会太好。

（3）筹资方法。目前，在进行生育保险制度改革试点的地区，筹资方法有两种。一种是按工资总额的一定比例收缴，一种是按人均绝对额收缴。后者方法简单明了，易于接受，但也带来一些问题。一是随着工资和补偿费用的增加，需要不断调整征收数额，其最终结果仍然和工资总额成一定比例；二是为便于统一管理，也存在一个和其他保险项目在筹资方法上衔接的问题。因此根据《企业职工生育保险试行办法》的规定，一些按绝对额收缴的地区，应逐步转向按工资总额的一定比例收缴。

□生育保险费率的确定

《企业职工生育保险试行办法》规定，企业向社会保险机构缴纳生育保险的具体比例，由当地人民政府根据计划内生育人数和生育津贴、生育医疗费等项费用确定，最高不得超过工资总额的百分之一。生育保险费的具体提

取比例即为生育保险费率。

“百分之一”不是生育保险费率，也不是生育保险费率的攀比目标，而是其最高上限。之所以确定最高上限，一方面可以防止出现基金积累过多的现象，保持基金收支基本平衡；另一方面可以体现生育保险基本保障的原则，防止因保护期限过长、标准过高而导致基金提取比例过高。

□生育保险费的列支和支付

1.生育保险费的列支

过去，企业职工生育保险费用多渠道列支，生育期间女职工的产假工资从工资基金渠道列支，而生育医疗费则从福利费中列支。在一些先期进行生育保险制度改革试点的地区，虽然已建立了生育保险基金，但企业缴纳的生育保险费的列支渠道也不尽统一，有的是100%列入企业管理费，或 100%列入企业营业外支出，还有的 90%进入成本费用，10%列入企业专用基金等等。

生育保险是社会保险的组成部分，企业为建立生育保险基金而缴纳的生育保险费，其费用应属于社会保险范畴，应该是国家立法，统一规范，强制实施。因此，在劳动部颁布《企业职工生育保险试行办法》中对企业缴纳的生育保险费的列支渠道作了明确规定，即“企业缴纳的生育保险费作为期间费用处理，列入企业管理费用。”

2.生育保险费的支付

《企业职工生育保险试行办法》规定，生育保险基金主要用于支付以下两部分费用。

一部分是过去人们俗称的产假工资，在《办法》中称之为生育津贴。这一方面是为了与国际通用术语衔接对照；另一方面，因为工资是对劳动的报酬，当劳动者不论是永久的、还是暂时的、或者是局部的丧失劳动能力而不能劳动时，就不应该得到工资。这个收入损失就要靠社会保险来补偿，生育津贴就是为了补偿生育期间工资收入的损失。从这个意义上讲，生育津贴也比产假工资更准确、更规范。生育津贴的支付标准为生育女职工所在企业上年度职工月平均工资。

另一部分是生育医疗费，包括女职工生育的检查费、接生费、手术费、住院费和药费以及因生育引起疾病的医疗费。在过去实际运行中，这部分医疗费用是从企业的医疗费中发生的，在国际劳工组织102号公约中也规定生育保险应当享受这种医疗服务，但费用应从医疗保险中发生。从健全的社会保险体系来看，应当与国际惯例接轨，但医疗保险非常复杂，举步维艰，它的推进速度较之生育保险不一定是快的，如果现在不包含生育期间的医疗费用，就显得生育保险不够完整。而且由于医疗保险和生育保险个人负担程度不一样，在管理上也有一定的困难。因此目前应考虑把生育医疗费放在生育保险基金中筹集，由生育保险基金来支付。有的地区已将生育医疗费用纳入医疗保险范围的可继续试行，待将来立法时再详细研究。

《企业职工生育保险试行办法》对女职工如何领取生育津贴和报销医疗费作出了规定，即“由本人或所在企业持当地计划生育部门签发的计划生育证明，婴儿出生、死亡或流产证明，到当地社会保险经办机构办理手续，领取生育津贴和报销生育医疗费”。生育津贴按照生育女职工所在企业上年度

职工月平均工资计发；规定范围内的生育医疗费百分之百报销。

从加强生育保险社会化管理的发展方面看，应尽量减轻企业负担，提倡由社会保险经办机构直接向生育女职工发放生育津贴和报销生育医疗费，因此条件具备的地区，可一步到位，生育女职工持有关证明直接到社会保险经办机构领取生育津贴和报销生育医疗费；但目前大多数地区的社会保险经办机构管理水平有限，人员力量不足，尚不具备直接向生育女职工发放生育津贴和报销医疗费的条件，因此作为过渡办法，可以由企业到社会保险经办机构领取本单位生育女职工的生育津贴和医疗费，再分别按标准支付给生育女职工本人。

□生育保险基金的管理

自 1988 年以来，全国各地陆续开展的生育保险制度改革试点的实践证明，这项改革的效果是好的，但是在基金的管理与使用上还存在着一些问题，主要表现在：①生育保险基金“收大于支”的问题比较突出。据有些地区反映，近年来由于工资总额增长较快，基金提取数额随之增加，积累过多，有的市、县高达几百万、上千万；②在生育保险基金的管理和使用上，缺乏科学的管理和有效的监督。针对上述问题，在今后的工作中应加强对生育保险基金的管理。

首先，在生育保险基金的提取上，各地应严格按照《企业职工生育保险试行办法》规定的“以支定收，收支基本平衡”的筹资原则，进行周密的测算，从严控制提取比例，测算该是 0.5%的就不要提到 0.6%。认真测算不仅是实现“以支定收”原则的技术保证，也是加强生育保险基金管理的技术保证。过去有些地区因经验不足、操作技术或方法不尽完善，造成结余较多，今后应通过逐步完善和调整收缴比例等方法，达到收支基本平衡。作为社会保险经办机构，要真心实意地为企业分忧解难，减轻企业负担，树立良好的社会形象。

此外，要从机制上和组织上切实加强对生育保险基金的管理和监督。《企业职工生育保险试行办法》中规定，“生育保险基金的筹集和使用，实行财务预、决算制度，由社会保险经办机构作出年度报告，并接受同级财政、审计监督”，同时还规定“市（县）社会保险监督机构定期监督生育保险基金管理工作”。通过上述有效的管理和监督，可以实现生育保险基金提取合理，专款专用。

□计划生育系列保险

计划生育系列保险是指人民保险公司与计划生育部门联合开发的与计划生育有关的一系列保险业务。这一业务的开展，对推动计划生育的顺利开展，进一步促进计划生育政策的落实，保证人口计划的实现，把保险的经济补偿作用和社会保障功能同计划生育工作有机地结合起来起到了重要作用。

计划生育系列保险的险种有：节育手术平安保险、母婴安康保险、独生子女及少儿两全保险、子女教育婚嫁保险（包括子女备用金保险）、计划生育夫妇养老金保险（包括二女户结扎养老金保险）、计划生育工作人员意外伤害保险、计划生育专于养老金保险等。各地根据本地的情况选择了其中一

项或多项开展业务。

计划生育保险业务，人民保险公司为主办单位，负责经营，管理、展业宣传及收费；计划生育委员会和计划生育协会协同保险公司开展此项业务，县（区）基层计划生育协会负责代办，做好宣传、组织投保、筹集资金、缴费等工作。

代理手续费支付的比例一般如下：①节育手术平安保险、母婴安康保险，均按保费收入的 5%计提，由保险公司直接支付给计划生育部门，再由计划生育部门逐级分配。②独生子女及少儿两全保险，按保费收入的 5%计提，其中地方为 4.5%，省（自治区、直辖市）、地（市）、县（区）、乡镇的具体提取比例，由各省、自治区、直辖市、计划单列市计划生育部门确定，同级保险公司直接支付；属于中央级的 0.5%，直接汇付中国计划生育协会帐户。③子女教育婚嫁保险，按保费收入的 2%计提，其中县（区）级保险公司直接支付给县（区）级计划生育部门及代办单位 1.5%；地（市）级保险公司直接支付给地（市）级计划生育部门 0.3%；其余的 0.2%由省级保险公司划拨给省级计划生育部门。④计划生育夫妇养老年金保险，一般按保费收入的 1%计提，全部留给县（区）计划生育部门及其具体代办单位。

计划生育部门收入的代办费，除了聘请代办人员的劳务费及办公费外，主要应用于对投保人员开展计划生育服务活动的开支，把服务和保险很好地结合起来。

六、我国失业保险制度

我国失业保险制度（又称待业保险制度）的建立起步较晚。按照国际上的一般规则和我国的国情，中国的失业保险制度是由国家法律确定的一种社会保障制度。其目的是通过建立社会保险基金的办法，使职工在失业期间获得必要的经济帮助，保证其基本生活，并通过转业训练、职业介绍等手段为他们重新实现就业创造条件。因为这种制度主要是运用救济的方法帮助劳动者解决职业中断期间物质生活的困难，所以它是社会保险体系的一个组成部分；同时，由于其内容和目的与劳动力的社会化管理有着直接的联系，主要是运用经济手段，为失业者再就业创造条件，保障劳动者职业更换和流动就业的顺利进行。

与其它社会保险项目相比，失业保险制度的特点主要表现在：

（1）针对的劳动风险不同。失业保险所针对的劳动风险是失业，是劳动者因为种种原因失去工作，而劳动者所具有的劳动力没有丧失；其它养老、疾病、工伤保险等针对的劳动风险为年老、疾病、工伤等，是劳动者劳动能力的暂时或永久丧失。

（2）间接目的不同。失业保险同其它社会保险项目一样，其直接目的都是保障基本生活，而失业保险的间接目的是通过提高劳动者就业能力和提供工作机会，促进劳动者再就业；其他养老、疾病、工伤保险等不具备这一目的。

（3）享受条件不同。与其他社会保险项目不同，失业保险的享受条件不仅和劳动者的工作年限、缴纳保险费情况有关，而且还决定于劳动者的就业意愿。按照惯例，无正当理由拒绝接受就业机构提供的适当工作者、拒绝接受职业训练者、直接参与劳资纠纷而罢工者、因过失而被革职者以及不在职业介绍所等有关机构登记、寻找职业者，均不予支付失业保险金。

□失业保险的性质

作为由国家法律确定的一种社会保障制度，失业保险的性质主要体现在以下几方面：

1.强制性

即失业保险由国家立法强制实施，受保人必须参加，承保人必须接受，双方都不能自愿。交费的个人和单位，都必须按照规定的费率足额缴纳。

2.保障性

即失业保险保障劳动者的基本生活需要。劳动者一旦失去收入，失业保险就要对其基本生活起到保障作用。保障的水平应能够维持基本生活，以利于安定社会。

3.非盈利性

即失业保险不以盈利为目的，必须以最小的花费，解决最大的社会保障问题。失业保险的经费来自国家、企业和个人三个方面。由于费用是由几方面分担的，个人负担就不会重。国际劳工公约已有明确的规定。这是与商业保险最明显的区别。

4.普遍性

失业保险实施范围很广，一般在工薪劳动者及其亲属中实行。就一个国

家而言，在经济条件尚不具备的情况下，可先在部分劳动者中实行，随着经济条件的发展再逐步扩大到所有劳动者。

5.统一互补性

指的是失业保险和其他几项就业服务工作是一个整体，不可分割，只有共同作用，才能充分发挥就业服务体系的功能。此外，搞好失业保险工作需要其他几项就业服务工作的支持和配合，发展职业介绍、就业训练和生产自救也离不开待业保险工作的支持和配合。

6.促进就业性

失业保险工作的主要任务是促进失业职工再就业，而不是单纯地发放救济金，把失业保险工作放在就业服务体系中去发展和完善，充分体现了它具有促进就业的特性。

□失业保险待遇及享受条件

失业保险制度能否发挥其应有的功能，即帮助人们渡过失业风险，在失业状态中仍能维持基本生活，实现劳动力的扩大再生产，给付标准制订的正确与否，是一个至关重要的问题。

为了正确设计失业保险给付标准，首先需要明确几个原则。第一个原则，给付标准无论如何不应高于失业者原有的工资标准，或者说，给付标准界定在失业前工资标准之下。这是因为，给付以奉献为准绳，失业期间对企业、社会、国家无所奉献，理应获得低于就业期间的所得。只有这样，才能促使失业者尽快找到新的工作，再参加到向社会作奉献的行列中；否则，若给付标准等于原工资标准，必然混淆就业与失业的区别，人们宁愿沦为失业者。第二个原则，给付标准无论如何不应低于，甚至不应等于享有最低生活水平所需的收入。这是因为，失业保险制度的目的在于保障失业者享有基本而不是最低生活水平。如果用保证享受最低生活作为失业者的给付标准，那只能理解为失业救助，而不应理解为失业保险。第三个原则，不仅应当设计失业保险的基本给付标准，还应设计失业基本津贴到期后仍未找到工作的失业救助标准。第四个原则，还需要设计补充给付标准，因为失业者大多要担负家庭抚养义务，如果只考虑失业者本人的基本生活保障，而忽略其配偶及未成年子女的基本生活保障，失业保险制度保证劳动力扩大再生产的功能便仍不能实现。所以，设计失业保险的给付标准，既应考虑如何正确制定保障失业者本人基本生活的基本给付标准，也需考虑如何合理制定保障其家属享有最低生活的补充给付标准。

综上所述，失业保险，一般说来，包括以下三个项目：①基本津贴；②失业救助金；③补充失业津贴。

1.基本津贴

起初，国际劳工组织在经过大量调查研究之后，经过各国劳工组织代表的充分讨论，商定并通过下列三条建议，作为各国制定失业基本津贴的准绳，而把上面讲到的四条原则具体化了。这三条建议是：

（1）建议失业津贴的界定，或以失业者在业期间的工资为依据，或以失业者的投保费为依据，视各国具体情况而定；

（2）建议失业津贴不低于失业者原有工资的 50%；

（3）建议失业津贴有上下限之分，既规定失业津贴下限，也规定失业津

贴上限。

2.失业救助

一般在失业津贴给付期结束后，若失业者仍未找到工作，则改为支付仅能保证最低生活的失业救助金。

3.失业津贴

失业津贴的给付大体上有三种形式：

（1）按失业前工资的一定比例给付；

（2）按绝对金额每月给付；

（3）用日绝对金额加日工资的一定比例给付。失业津贴还随失业期而呈逆减状。此外，失业津贴有上限与下限之分。

关于补充失业津贴的设计，应当考虑的原则如下：

（1）只是失业者过去就业期间抚养过的直系家属，即配偶、未成年子女，才有权享受补充失业津贴的给付。

（2）补充津贴按被抚养人数设计，即被抚养者越多，补充津贴也越多；亦可按被抚养者平均每人应得设计。

（3）未成年子女，一般指劳动年龄以下的子女，但为保证未来人口素质和劳动力素质起见，可以扩大到大学毕业年龄即 25 岁以下。

（4）决定对失业者是否付补充失业津贴，必须经过严格的经济情况调查，即调查失业者确定的抚养状况，以免浪费失业保险资金。

失业保险津贴确定之后，进一步要求确定给付期限，即失业者何时开始领取失业津贴，以及领取期限应该延续多久。不能设想，失业的当天就给予失业津贴。也不能设想，失业津贴可以无限期地享受下去。因此，确定失业给付期限实际上包括两个方面，一方面是确定失业津贴开始给付的期限即等待期限，另一方面是确定失业津贴给付期限的上限，即失业者享受失业津贴的最长时限。

刚一失业，不能立即给付失业津贴，必须有一定的等待期限。这样确定有三重意义。一是有助于防止冒领失业津贴的行为，因为社会保险机构不可能马上确定失业者的真实情况，总要有个了解和调查期限。二是有利于社会保险机构不陷入大宗小额保险金给付的琐碎事务之中，从而，有助于减轻社会保险机构的管理、审批、核算业务。三是有助于减少种种有意制造非自愿失业行为。

□失业保险待遇享受条件

不是任何失业者都能够取得享受失业社会保险待遇的权利，为了获得这种权利，必须具备一定的资格和条件。这是每个实行社会保险的国家，在设计失业社会保险时必然考虑到的，并要求作出具体的规定。一般讲，全部具备下列条件才构成享受失业社会保险权利的资格：

（1）失业者必须处于劳动年龄阶段，更确切地讲，必须处于法定最低劳动年龄与退休年龄之间。这是因为，只有处于劳动年龄的就业者才谈得上失业，才有享受不享受失业社会保险待遇的问题。未达劳动年龄的儿童少年，法律上不允许从事经济活动，即不准就业，因而不存在失业问题，也就无所谓享受失业保险金的问题。这些童工，从不被纳入就业者行列，自然无所谓失业问题。超过劳动年龄的退休者，不再是就业者，当然也不存在失业和享

受失业保险权利的问题。如果退休者不愿退休，继续就业，只要不享受退休待遇，便被视为一般就业者，也就有失业和享受失业待遇的问题。退休者如果已经享受退休待遇，即便再就业，也不再存在失业和享受失业待遇的问题。

（2）失业者必须是非自愿失业，而不是自愿失业，才有获得享受失业社会保险待遇的资格。这就杜绝了有意失业以获取失业津贴的弊端。所谓自愿失业和非自愿失业，就是英国著名经济学家凯恩斯于 20 世纪 30 年代首次提出的失业划分方法。在他看来，只要消灭非自愿失业，就是实现了“充分就业”。这就是凯恩斯“就业理论”的核心所在。自愿失业，责任全在失业者本人，或是出自获取更体面工作岗位和更优厚工资的考虑，或是出自其他个人考虑，这种离开原工作岗位而暂时失业的现象，理应由个人负责，企业和国家没有义务给他们以失业保险的待遇，他们也没有理由获得这种待遇。至于非自愿失业，自然另当别论，理应提供失业保险待遇，因为这类失业现象的发生责任不在失业者本人，而是与在业者本人无关的一些原因造成的。这些原因，诸如企业因经营不善而破产，致使企业全体工作者沦为失业者；严重自然灾害（地震、火灾、水灾等）使企业毁灭，并使工作者沦为失业者，等等。

（3）失业前必须工作过一定时日，或者投保过一定的时日。不可设想，一个从未工作过的人，刚刚参加社会生产，就有权享受失业社会保险待遇，因为他（她）尚未向企业、社会、国家尽到任何劳动义务。所以，一个工作者能否取得享受失业社会保险权利的资格，要看失业前是否为企业和社会工作过一段时间。这是贯彻社会保险制度中权利与义务一致的原则。但是由于不同年龄的工作者参加经济活动的年限不等，其取得享受失业社会保险权利的资格，常常规定下限不同的就业时日。如比利时，对年满 18 岁的工作者，限定必须在失业前工作过两个半月即 75 天，才有资格享受失业保险待遇。对年龄在 18～25 岁之间的工作者，比利时规定的失业前就业时日为 150 天；26～36 岁的工作者—300 天；36～50 岁的工作者——450 天；50 岁以上的老工作者——600 天。然而，更多的规定是，在失业前一年或几年内至少工作过一定的时日，而不考虑工作者的年龄差异。前南斯拉夫规定，只要失业者在失业前一年内完全就业，或者，只要失业前两年内就业满一年半，就取得了享受失业社会保险待遇的资格。

为了贯彻权利与义务一致的社会保险原则，要求雇员缴纳失业保险费的国家，往往规定失业前必须交纳一定时日的失业社会保险费，才具有享受失业保险待遇的条件。如日本规定，失业者失业前一年必须交满半年的失业保险费，才有条件获得享受失业保险的待遇。

（4）失业后必须立即到政府指定的劳动就业介绍机构，一般到职业介绍所去登记，表明自己已经失业，要求寻求新的工作岗位；同时必须表示，愿意接受职业介绍机构提供的新的、适当的工作，服从分配，愿意接受职业介绍机构提供的再就业培训，以便到新岗位上能够胜任。

失业者必须具备上述资格和条件，并且不是仅仅具备上述资格和条件中的一个或几个，而是需要具备上述全部条件，才有权利享受失业社会保险待遇。比如，不是说只要交足了失业保险费就有资格享受失业保险金，如果失业出于自愿，也未到指定部门去登记和申请再就业，或者，虽然失业是非自愿的，但申明不愿接受就业机构的工作分配，仍取得不了享受失业保险的权利。

除了规定享受失业社会保险权利必须具备的资格和条件，还规定对有些情况造成的失业，或者，对有些失业者不能给予失业社会保险待遇，尽管这类失业者已经具备享受失业社会保险待遇的条件，如失业前已经工作了足够的时日，投保期限也足够。这些情况均系失业者个人造成，责任全在本人，所以这类失业者虽属非自愿失业，也会像对待自愿失业一样，不能使之享受失业社会保险金给付。这些情况包括：

第一，在国土以外的失业者。

第二，由于失业者个人品行不端、严重过失而被除名、革职、开除出企事业单位。这样规定，就避免了工作者不满现职，故意寻畔，或者，避免了工作者因个人品行不端而给企事业单位带来不良影响，从而，有利于从经济上束缚每个在业者，使他们正确地对待和处理人际关系以及个人同所在单位的关系。

第三，表示不愿接受或有意失掉就业机构介绍的职业。人的欲望是无止境的，每个人都希望获得体面而工资优厚的职业，但职位是有限度的，报酬优厚的职位更是有限，因而，失业者的这种寻职愿望不可能完全满足，甚至根本满足不了。再则，失业者的欲望和要求是一个方面，其本人的知识、专业、才干又是一个方面，往往前者高过后者，即高过失业者本人现有的条件，而使就业机构无能为力。所以，在失业者个人要求满足不了，不愿接受就业机构介绍的工作，甚至故意放弃机会，而宁愿继续失业的情况下，对这类失业者不能给予失业社会保险金待遇，否则只会滋长不合理的要求。

第四，如果拒绝接受就业机构提供的再就业所需的职业培训，这样的失业者也不被给予失业社会保险待遇。这是因为，在科学技术日新月异的条件下，各种职业尤其是新兴职业对工作者的科学文化素质和专业技能的要求愈益提高，抱残守缺，只是满足干过去掌握的知识、技能、专业，往往不再能胜任新职。另一方面，生产单位空前重视科学技术，重视工作者的科学文化素质和专门技能，不允许不符合工艺操作规程需要的工作者上岗，否则只会带来恶果。所以，拒绝接受职业培训，也无异于拒绝接受新的职业安排。

第五，企图或已经通过舞弊行径骗取失业津贴。

第六，对无正当理由而自动离开工作岗位的失业者，也像对待自愿失业一样，不给予失业社会保险待遇。

第七，出于经济或政治原因，直接参加反对企业主、反对政府的罢工、游行，而失去工作的工作者，也不给予失业社会保险待遇。资本主义国家正是利用这样的规定，束缚住工人的手脚，借以减少以至消除反政府的活动，企业主也借此压低在业者的工资，并借此限制工作者的各种合理要求。由此不难窥见，失业社会保险待遇享受条件的规定。也成了资本主义国家手中掌握的压制工人阶级的有力工具之一。

劳动保护和劳动安全卫生

劳动安全卫生是对劳动过程中保护劳动者在劳动场所中的生命安全、身体健康的各种规章、制度、措施的总称。

一、劳动安全卫生制度

□劳动安全卫生

劳动安全卫生是对劳动过程中保护劳动者在劳动场所中的生命安全、身体健康的各种规章、制度、措施的总称。劳动过程中不安全的因素很多，因此应当加强安全防护。劳动安全包括劳动过程中防止机械外伤、触电、防止中毒、车祸、坠落、塌陷、爆炸、火灾等危及劳动者人身安全的事故发生。劳动卫生则是对劳动过程中会对劳动者身体健康造成危害或引起职业病发生的有毒有害物质的防范。

劳动安全卫生是十分重要的，劳动者提供劳动后，首先是要获取劳动报酬，但仅此是不够的，还要获得相应的劳动安全卫生保障，否则将损害劳动者的利益，影响劳动力的再生产，最终也会影响社会的发展与进步。我国对劳动安全问题十分重视，国家采取了各种措施，改善劳动条件，保护劳动者在生产劳动中的安全、健康。因此，劳动安全卫生泛称为劳动保护。作为立法的规定，则以规程、标准为主，故称劳动安全卫生。劳动保护的范围更广一些。

劳动安全卫生是《劳动法》中重要的内容。它要求在市场经济条件下，更加严格地保护劳动者的生命安全与健康。我国在劳动立法方面占绝大多数的为劳动安全、卫生方面的立法，这为劳动安全卫生工作提供了法律依据。与此同时，国家还在劳动安全卫生方面制定了一系列标准和规程，而且重视宣传教育，实行严格的劳动安全卫生监察制度，并设立专门的研究机构从事劳动安全卫生的研究工作。生产劳动过程中的劳动安全卫生工作已经形成一个体系，健全了基本制度。

搞好劳动安全与卫生，为了达到改善劳动条件，预防和消除伤亡事故和职业危害的目的，实现安全生产、文明生产，其主要工作内容为：

（1）采取各种管理措施、组织措施，强化劳动安全卫生工作，提高全社会的安全生产意识；

（2）采取各种安全技术措施，控制和消除生产过程中的不安全因素，减少和消灭工伤事故；

（3）采取各种劳动卫生措施，改善劳动条件，防止职业病和职业中毒，控制并逐步消除职业危害；

（4）搞好劳逸结合，保护劳动者有合理的休息权利；

（5）根据女职工和未成年工的生理特点，对女职工和未成年工进行特殊保护。

□劳动安全卫生制度

用人单位为了保障职工在劳动过程中的安全和健康而建立的规章制度即为劳动安全卫生制度。《劳动法》规定，用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度。劳动安全卫生制度主要指：安全生产责任制度、安全教育制度、安全检查制度、伤亡事故和职业病调查处理制度。保障劳动者在生产过程中的安全和健康，是用人单位的一项基本义务。用人单位必须结合本单位的生产、经营特点制定本单位的劳动安全卫生制度。用人单位制度的劳动安全卫

生制度既要符合有关法律、法规和部门规章的要求，又要体现出本单位的特点，把劳动安全卫生制度落实到人，明确每个职工的责任、权利和义务。用人单位还应当经常督促、检查劳动安全卫生制度的贯彻落实情况，并根据实际需要，设立劳动安全卫生管理机构或者配备专职人员，从事本单位的劳动安全卫生监督、检查工作，督促每个职工遵守劳动安全卫生制度和安全操作规程。

《劳动法》第五十二条规定：“用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度”。这意味着建立健全劳动安全卫生制度是用人单位的一项基本义务，不具备基本的劳动安全卫生条件，没有符合劳动安全卫生要求的规章制度，用人单位不得从事生产和经营活动。

不能简单地认为，劳动安全卫生即为不发生伤亡事故，不发生职业病。劳动安全卫生是为改善劳动条件，消除事故隐患，预防事故和职业危害的发生，实现劳逸结合和女职工保护等，在法律法规、组织、制度、技术、设备、教育等方面全方位采取的一系列的综合措施。只有将劳动科学管理、劳动安全技术和劳动卫生方面的综合措施结合起来，才能达到劳动安全卫生的目的。作为一个企业不同的职工所处的不同岗位，对劳动安全卫生问题都有具体的要求，对此问题不能随心所欲，而应进行科学系统的规范管理，这需要多方面、多因素的配合。如安全卫生规程、技术指标的确定，设备设施的保障，资金的保障，安全卫生规程的执行与监督。缺少哪一项哪一环节，安全卫生的保障都会出现问题，都会难以落实。因此为使其能够得到切实有效的保障，《劳动法》要求用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度。

另一方面，国家制度的劳动安全卫生法规及规程标准是基本规定、基本标准，具体到每个企业、每个岗位适用哪些标准、规程还需要进一步确定，这就需要用人单位通过建立、健全本单位的劳动安全卫生规程和标准来具体落实，这也是要求用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度的重要方面，以保证法律规范确立的原则制度真正的落实实施。

只有用人单位建立健全劳动安全卫生制度，劳动者的安全卫生保障才能真正做到有章可循，有所依据，有所监督，发生了问题也可有据可依，依法解决。因此，要求用人单位必须坚决贯彻“安全第一、预防为主”的安全生产方针，严格执行国家颁布的劳动安全卫生法律、法规和标准。用人单位要结合本单位的具体情况，制定并落实负责人、职能部门、岗位操作人员在劳动安全管理和生产过程中层层负责的安全生产责任制；建立健全本单位生产制度、安全操作规程、工艺规程和设备维护、检修规程、检查制度、交接班制度等各项劳动安全卫生制度，使每项工作做到有制可依、有章可循。用人单位在计划、布置、检查、总结、评比生产的时候，要同时计划、布置、检查、总结、评比安全工作。在编制生产、技术、财务计划的同时，必须编制安全技术措施计划，并保证安全技术措施计划的完成。要加强安全生产的管理，配备安全管理人员对劳动安全卫生工作进行有效的管理。用人单位要注重加强对职工的安全培训和教育，运用各种方法进行劳动安全卫生的方针政策教育、思想教育、纪律教育、法制教育、安全技术知识等方面的教育，提高劳动者的安全思想意识和安全技术技能。用人单位要负责提供符合国家标准要求的工作场所和生产设施，不断改善劳动条件，并且要建立经常性和定期的安全检查制度，加强对有毒有害、易燃易爆等危险品等特种设备的管理和检查，杜绝违章指挥、违章作业和违反劳动纪律的现象，对检查出的隐患

要立即分析研究，落实整改措施，及时消除不安全因素，防止劳动过程中的事故、减少职业危害。

二、劳动安全卫生规程和标准

劳动安全卫生规程和标准是指关于消除、限制或预防劳动过程中的危害和有害因素，保护职工安全与健康，保障设备、生产正常运行而制定的统一规定。劳动安全卫生标准分三级，即国家标准、行业标准和地方标准。《劳动法》规定，用人单位必须严格执行国家劳动安全卫生标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。用人单位在执行劳动安全卫生标准时，有国家标准的，必须执行国家标准；没有国家标准的，才可以执行行业标准；没有国家标准和行业标准的，可以执行地方标准。建国以来，针对不同行业、不同工种的实际，国家颁布了一套相应的劳动安全卫生规程和标准。如《工厂安全卫生规程》、《建筑安装工程安全技术规程》、《化学危险品安全管理条例》、《工业企业设计卫生标准》等等。用人单位在生产过程中必须严格执行这些安全规程和卫生标准，这是保护劳动者生命安全和身体健康的基本条件。

严格遵守国家有关劳动保护的法律、法规、规程和标准，是用人单位的基本义务。用人单位应当认真贯彻、执行国家有关劳动安全卫生的规定，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。建国以来，我们国家发布了一系列有关劳动安全卫生的法律、法规、规程和标准。早在 1956 年，国务院就发布了《工厂安全卫生规程》、《建筑安装工程安全技术规程》和《职工伤亡事故报告规程》，对企业的劳动安全卫生作出了基本的规定。此后，国务院还颁布了《矿山安全条例》、《矿山安全监察条例》、《中华人民共和国消防条例》、《化学危险物品安全管理条例》、《中华人民共和国尘肺病防治条例》、《锅炉压力容器安全监察暂行条例》、《特别重大事故调查程序暂行规定》、《企业职工伤亡事故报告和处理规定》等行政法规。1992 年七届人大通过了《中华人民共和国矿山安全法》，这是我国第一部关于劳动安全方面的专门的法律。除此之外，国务院劳动行政主管部门和其他有关行业主管部门还发布了一系列有关劳动安全卫生的规程和标准。上述这些法律、法规、规程和标准，是防止和减少伤亡事故与职业危害的基本保障，各类企业、事业单位都必须严格执行。劳动过程中出现的工伤事故和造成的职业危害，主要原因是用人单位没有严格执行国家有关劳动安全卫生的规定，缺乏基本的安全卫生条件和设施，不按规定对职工进行安全卫生教育，也有的是由于单位违章指挥造成的。因此，为了减少和防止职业危害，用人单位必须严格遵守国家有关劳动安全卫生的规定。企业、事业等单位制定的各项规章、制度不得与国家有关劳动安全卫生规定相抵触。

《劳动法》之所以特别强调用人单位必须严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，就在于上述两方面。在执行的过程中，还应注意以下问题。首先劳动安全卫生规程和标准有国家标准、行业标准和地方标准。用人单位必须执行国家标准，若没有国家标准或行业标准、地方标准高于国家标准的可执行后者。我国的国家标准是基本的标准，是较低的标准。其次，用人单位在制定本单位的劳动安全卫生制度时，不能以本单位不具备国家标准规定的条件，而擅自降低标准，执行本单位的低于国家标准的标准。目前这种情况时有发生，对此必须纠正，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准。

三、劳动安全卫生培训

《劳动法》要求用人单位对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

劳动安全卫生是一项综合措施，用人单位承担着重要的责任。有的用人单位建立了安全卫生制度，也执行了国家劳动安全卫生标准、规程，但仍然发生了事故。用人单位对此认为单位没有责任，是职工不遵守有关规章造成的。对此必须进行分析，殊不论用人单位是否监督尽责。首先要看用人单位是否对职工进行了安全卫生教育，告知其应当如何操作。如果没有做到这一点，用人单位就应当承担主要责任。安全卫生制度的制定，标准、规程的执行，都应体现在生产劳动过程中，而不是停留在书面上、规定中，而具体执行还要依靠广大的职工。因此，应当进行安全卫生教育，告知使职工懂得应依规章和怎么依规章操作。若用人单位对职工进行了安全卫生教育，阐述清楚了劳动者从事的工作可能造成身体哪些损害，应当采取哪些防护措施，并帮助职工掌握安全操作规程，职工仍违章操作，那么由职工承担相应的责任。

新职工只有接受合格的安全卫生培训后，方可上岗，这主要是为了让职工掌握基本的劳动安全卫生知识，学会预防职业危害的技能，避免因职工不了解或者不熟悉职业灾害及职业灾害事故预防的措施，而受到职业危害。劳动安全卫生教育制度主要包括以下几个内容：

（1）用人单位必须有一位负责人负责组织建立本单位的安全教育体系，明确本单位在职业安全卫生方面的教育培训职责和工作范围。

（2）用人单位应当根据生产特点和技术设备，分别不同工种、工序，分别制定劳动安全卫生规程，作为安全教育的主要内容之一。

（3）对新工人必须进行入厂安全教育、车间安全教育和班组安全教育，经过三级教育后，考试合格的，方可上岗操作。

（4）采用新的生产方法、添设新的技术设备、制造新产品或者调换工人工作时，必须对工人进行新工作岗位和新操作方法的安全教育。

（5）对从事爆破、电气等危险性工作的，必须进行特殊的安全操作教育培训，经考试合格的，方准上岗。

用人单位对职工进行安全卫生教育的主要内容，包括两个方面：一方面，要学习劳动安全卫生方面的法律、法规和规程，使其了解劳动卫生的基本要求；另一方面，要学习和掌握所从事工作的具体的安全卫生规章制度，具备基本的安全卫生知识，以做到安全生产。

对劳动者进行安全卫生教育，是搞好安全生产工作的重要方面。通过宣传教育，使劳动者正确认识和掌握自然规律，提高他们的生产技术水平，使他们能够自觉地贯彻党和国家的安全生产方针政策和法律、法规，认真遵守企业有关安全生产的规章制度和操作规程，保证实现安全生产。因此，用人单位为实现安全生产，不断改善生产环境和搞好安全卫生设施的物质措施外，必须对劳动者加强安全卫生教育，两者是相辅相成，密不可分的。

四、劳动安全卫生标准

我国劳动安全卫生标准分为国家标准、行业标准和地方标准三级。上级标准是制定下级标准的依据，下级标准是对上级标准的补充，各级标准之间不得重复制定和相互抵触，以国家标准为主体。

劳动安全卫生国家标准是指必须在全国范围内统一的技术要求，是我国安全卫生标准体系中的主体。其内容包括劳动安全卫生基础标准，通用性标准，管理标准，劳动安全卫生条件、设施、设备、安全卫生防护措施标准，及劳动防护用品通用标准和特种劳动防护用品标准。

劳动安全卫生标准主要由劳动部组织制定，归口管理，国家技术监督局发布实施。国家标准的代号，用“国标”两个汉语拼音的每一个字母 C 和 B 组成。强制性国家标准代号为“GB”，推荐性国家标准代号为“GB/T”。

劳动安全卫生行业标准是在没有国家标准时又需要在全国范围内制定统一标准的补充标准。其代号为劳动两个字汉语拼音的第一个字母 L 和 D 组成。强制性标准为“LD”，推荐性行业标准为“LD/T”。

现有主要的劳动安全卫生标准有：

（1）《工业企业设计卫生标准》（中华人民共和国部颁标准 TJ36—79）。该标准适用于新建、改扩建、续建的大中型工业企业。对于产生显著毒害的小型工业企业，亦应按本标准的有关规定执行。现有工业企业，有污染危害的，亦应积极采取行之有效的措施，逐步达到这一标准的有关规定。

（2）《工业企业厂内运输安全规程》（中华人民共和国国家标准 GB4387—84）。该规程适用于工业企业厂内铁路、道路及其装卸（包括工厂析属码头）的设计、施工、生产，涉及安全方面必须执行本规程，还应遵守国家有关标准规程。

（3）《生产设备安全卫生设计总则》（中华人民共和国国家标准 GB5083—85）。该标准适用于所有生产设备（电气除外）的安全卫生设计。

（4）《作业场所空气中粉尘测定方法》（中华人民共和国国家标准 GB5748—85）。该标准适用于测定作业场所空气中的粉尘浓度、粉尘中游离的二氧化硅含量和粉尘分散度。

（5）《生产性粉尘作业危害程度分级》（中华人民共和国国家标准 GB5817—86）。该标准适用于区分工人接触生产粉法作业危害程度的大小，是劳动保护科学管理的依据。该标准不适用于放谢性粉尘及化学中毒危害性粉尘。

（6）《企业职工伤亡事故调查分析规则》（中华人民共和国国家标准 GB6442—86）。这是对企业职工在生产劳动过程中发生的伤亡事故进行调查分析的依据。

（7）《企业职工伤亡事故经济损失统计标准》（中华人民共和国国家标准 GB6721—86）。该标准规定了企业职工伤亡事故经济损失的统计范围、计算方法和评价指标。

（8）《机械设备防护罩安全要求》（中华人民共和国国家标准 GB8196—87）。该标准适用于工业生产中、为保护操作得人身安全而安装在机械设备上的各种防护罩。

（9）《缺氧危险作业安全规程》（中华人民共和国国家标准 GB8958—88）。该标准适用于具有缺氧危险的所有作业。

（10）《阻燃防护服》（中华人民共和国国家标准 GB8965—88）。该标

准规定了阻燃防护服的技术要求、试验方法、检验规标及标志运输、保管要求。

（11）《施工升降机安全规则》（中华人民共和国国家标准 GB10055—88）。该标准规定了升降机的设计、制造与安装的安全规则。该标准不适用于电梯、矿山提升机和调度铰车。

（12）《生产过程安全卫生要求总则》（中华人民共和国国家标准 GB12801—91）。该标准规定了保证生产过程安全、卫生的基本要求。

（13）《冷水作业分级》（中华人民共和国国家标准 GB/T14439—93）。该标准适用于对冷水作业实施劳动保护分级管理。（14）《低温作业分级》（中华人民共和国国家标准 GB/T1440—93）。该标准适用于对低温作业实施劳动保护分级管理。

五、劳动安全卫生条件

□劳动安全卫生条件

劳动安全卫生条件是指企业在生产过程中为劳动者提供的保护其生命安全和身体健康的基本条件，主要包括工作场所和生产设备。《劳动法》规定：用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。具体说来，用人单位为劳动者提供的劳动安全卫生条件如下：工作场所的光线应当充足、噪声、有毒有害气体和粉尘浓度不得超过国家规定的标准，建筑施工、易燃易爆和有毒有害等危险作业场所应当设置相应的防护设施、报警装置、通讯装置、安全标志等。对危险性大的生产设备设施，如锅炉、压力容器、起重机械、电梯、企业内机动车辆、客运架空索道等，必须经过安全评价认可，取得劳动部门颁发的安全使用许可证后，方可投入运行。企业提供的劳动防护用品，必须是经过政府劳动部门安全认证合格的劳动防护用品。

□职工工作场所应具备的劳动安全卫生条件

《劳动法》要求用人单位必须为职工提供符合国家规定的劳动安全卫生条件。《工厂安全卫生规程》对于工作场所所应具备的安全卫生条件做了具体规定。

在工作场所方面，工作场所的光线应当充足，噪声、有毒有害气体和粉尘浓度不得超过国家规定的标准；工作场所地面应当保持平整，因生产需要设置的坑、壕和池，应当有围栏或盖板，物品的堆放不得妨碍通行；工作车间应当根据需要设置饮水和洗手设备，在高温或粉尘、易脏和有关化学物品或毒物作业场所，应当设置淋浴设备、更衣室等辅助设备、设施；建筑施工、易燃易爆和有毒有害等危险作业场所应当设置相应的防护设施、报警装置、通讯装置、安全标志，以及在紧急情况下进行抢救和安全疏散的设施；有易燃易爆及放射性物质的作业场所、仓库必须符合防火防爆和防辐射等有关规定，建立严格的管理制度。

对于特殊的作业场所，如密闭设备内和狭小空间作业的，应当提供特殊的劳动条件。在船舱、贮罐、反应塔等密闭设备内的作业及地下管道、地下室、地下仓库等狭小空间内的作业，应当先进行检测，确认有害气体低于国家标准，并采取措施后方可进行作业；在密闭设备内和狭小空间作业，不能采用通风换气措施的，必须给工作人员配备空气呼吸器或氧气呼吸器。

六、职业危害

职业危害是指劳动者在劳动过程中因接触有毒有害物质和遇到各种不安全因素遭受的有损于安全和健康的危害。这种危害是由于其从事的职业引起的，其结果会导致劳动者中毒，引起疾病、伤亡。有毒有害物质主要分化学的和物理的两大类。有毒气体和液体，以及有害人体健康的其他物质，包括尘（有毒粉尘和无毒粉尘）、热（高温、低温）、气（噪声）、光（激光）、电（电磁）等等。可能引起事故，导致劳动者伤亡的不安全因素，一般指引起中毒、触电、机械外伤、车祸、坠落、塌陷、爆炸、火灾等设备、技术和管理上所存在的问题。国家采取各种劳动保护措施，防止职业危害的发生。

对此《劳动法》要求用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

《劳动法》第五十四条明确规定：用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

职业危害作业的范围是十分广泛的，其主要的危害是会造成中毒、患病、伤亡。中毒、伤亡一般后果比较直接，尤其是伤亡，故按伤亡事故处理办法处理。而慢性中毒和职业危害作业导致患病为职业病，其表现是逐渐的，不直接的，故为防止职业病并及早的发现和预防就应对职工的身体定期进行健康检查。这是防止和减少职业病的重要措施，也是用人单位的法定义务，用人单位应对每一个劳动者在工作中的健康负责。

□特种作业

《劳动法》规定：从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

所谓特种作业是指在劳动过程中容易发生伤亡事故，对操作者本人，尤其对他人或生产设备的安全有重大危害的作业。从事特种作业劳动的职工称为特种作业人员。

根据《特种作业人员安全技术考试管理规则》这一国家标准的规定，按照特种作业的定义，将现有的特种作业分为以下十类：

（1）电工作业；
（2）锅炉司炉；
（3）压力容器操作；
（4）起重机械作业；
（5）爆破作业；
（6）金属焊接（气割）作业；
（7）煤矿井下瓦斯检验；
（8）机动车辆驾驶；
（9）机动船舶驾驶、轮机操作；
（10）建筑业登高架设作业；

□低温作业

低温作业是指劳动者在生产劳动过程中，其工作地点平均气温等于或低于 5°C的作业。

低温作业对劳动者身体条件、劳动能力有了更高的要求，从事低温作业的劳动者也将有较大的体力损耗，因此应当对于从事低温作业的劳动者给予必要的保护，这一点对于女职工也是十分重要的。《劳动法》、《女职工劳动保护规定》、《女职工禁忌劳动范围的规定》均明确要求用人单位不得安排在月经期间的女职工从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

低温作业由于温度的不同，对于劳动保护的标准条件要求也不同。因此国家制定了《低温作业分级》（中华人民共和国国家标准 GB/T1440—93）。该标准规定了低温作业环境冷强度大小及其对人体机能影响程度的级别，适用于对低温作业实施劳动保护分级管理。

低温作业分级是按工作地点的温度和一个劳动日在低温环境中净劳动时间占工作日总时间的百分率（即低温作业时间率），将低温作业分为四级的，级别越高冷强度越大。

《工厂安全卫生规程》对在低温条件下作业的劳动者应当提供的劳动保护、防护用品作了规定。

□冷水作业

冷水作业是指在劳动生产过程中，操作人员接触冷水温度等于或者小于 12°C的作业。

冷水作业对于劳动者的身体健康有一定的影响，因此应当对从事冷水作业的职工给予相应的防护、保护。这一点对于女职工而言更为重要。在《女职工劳动保护规定》、《女职工禁忌劳动范围规定》中都规定，“ 女职工在月经期间，所在单位不得安排其从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动 ”，因此确定何为冷水作业具有十分重要的实践意义。

冷水作业涉及的范围很广，冷水作业也分不同的程度，为此国家专门制定了《冷水作业分级》这一国家标准。该标准明确规定，冷水作业分级是指按操作人员实际接触的冷水温度和冷水作业时间率将冷水作业分为四级，级别越高表示冷强度越大。

所谓冷水作业时间率是指在工作日内操作人员实际接触冷水作业的时间占工作时间的百分率。

国家制定的冷水作业分级标准所确定的是局部接触冷水作业的冷强度及其对人体机能影响程度的级别。这一标准适用于对冷水作业实施劳动保护的分级管理。

□高温作业

高温作业是指工业企业和服务行业工作地点具有生产性热源，当室外实际出现本地区夏季室外通风设计计算温度的气温时，其工作地点气温高于室外气温 2°C或 2°C以上的作业。

生产性热源是指生产过程中能够散发热量的生产设备、产品和工件等。

工作地点指工人为观察、操作和管理生产过程而经常或定时停留的地点。若生产操作在车间内许多不同的地点进行，则整个车间均称为工作地点。

本地区夏季通风设计计算温度是指近十年本地区气象台正式记录每年最热月中每日 13 至 14 时的气温平均值。

高温作业分级按夏季室外通风设计计算温度分为两类，每类按劳动时间率和室内、外温差分为四级。

夏季室外通风设计计算温度小于 30℃的地区，高温作业 EMBED Word.Document.6 \s

夏季室外通风设计计算温度等于或高于 30℃的地区，高温作业按表 4.2 分级。

EMBED Word.Document.6 \s

凡高温作业地点，空气相对湿度平均等于或大子 80%的工种，应在本标准基础上提高一级。

高温作业的主要工种包括：①冶金工业有炼铁、炼钢、轧钢、炼焦及有色金属冶炼等；②机械工业有铸造、锻造、热处理等；③化学工业有部分氧化、合成、加热、化学反应等；④玻璃搪瓷、陶瓷工业有炉膛、炉台、焙烧、烘房、窑炉等；⑤轻工业有造纸、蒸煮、糖果、食品、焙烧、橡胶硫化、塑料热压等；⑥纺织工业有印染、缫丝的加热或蒸煮车间；⑦建材工业有耐火材料的窑炉、水泥烧结等；⑧各种工业的加热炉、锅炉等；⑨夏季的露天作业有建筑、搬运、船坞、筑路工地、露天采矿探矿等。

□高处作业

高处作业就是指劳动者从事的是在一定高处上有可能坠落的工作。根据高处作业分级标准的规定：凡在坠落高度基准面 2 米以上（含 2 米）有可能坠落的高处作业的作业，均称为高处作业。坠落高度基准面是指通过最低坠落着落点的水平面，而最低坠落着落点，是指在作业位置可能坠落到的最低点。作业各区各作业位置至相应坠落高度基准面之间的垂直距离中的最大值，为该作业区的高处作业高度。

1983 年颁布的《高处作业分级》（国家标准 GB3608—83），将高处作业分为一般高处作业和特殊高处作业两种。一般高处作业分四级：高处作业高度为 2 至 5 米的为一级；高度 5 至 15 米的为二级；高度为 15 至 30 米的为三级高处作业；高处作业高度在 30 米以上的，称为特级高处作业。特殊高处作业为 8 类：强风高处作业；异温高处作业；雪天高处作业；雨天高处作业；夜间高处作业；带电高处作业；悬空高处作业；抢救高处作业。

对于从事高处作业的职工必须采取必要的安全保护措施。这包括安全技术措施和个人防护。在安全技术方面，主要指以机械化代替手工作业，为职工创造一个良好的安全的高处作业环境。其次要给职工个人提供必要的防护用品等等。

根据有关的法律法规规定，对于从事高处作业的职工，必须进行身体检查。不能让患有高血压、心脏病、癫痫病的人及其他不适于高处作业的人从事高处作业。对于身体合格者要进行严格的安全操作规程教育，并发给劳动保护用品，如安全带、安全帽等等。在作业场所根据具体情况采取安全保护措施，如在有坠落危险的场所，应当配置安全网、防护栏杆和平台等安全设

施。进入工作场所的人员，必须配戴安全帽，施工中发现高处作业的安全设施有缺欠和隐患时，必须及时解决。当危及人身安全的情况出现时，必须停止作业，及时采取措施加以解决。

□放射性作业

根据《放射工作人员健康管理规定》，放射性工作人员就业前必须进行体格检查，合格者方可从事放射工作，就业后必须进行定期体格检查。放射工作单位对每位放射工作人员必须建立个人健康档案和个人剂量档案。

放射工作单位要关心从事过放射工作的（包括应急照射）现已离退休或因健康原因调离放射工作岗位人员的身体健康，应定期进行医学随防观察。

从事放射工作的哺乳期妇女、妊娠初期 3 个月孕妇应尽量避免接受照射，在妊娠或哺乳期间不得参与造成内照射的工作，并不得接受事先计划的特种照射。

未满 18 周岁者，不得从事放射工作。

放射人员的保健待遇按国有家关规定执行。

放射工作人员的保健休假，应根据照射量的大小和工龄的长短，每年除其他休假外，可享受 2～4 周的保健休假。从事放射工作 25 年以上者，在职期间由单位安排每年在休假时间享受 2～4 周的疗养待遇。

放射工作人员健康体验、休假、住院检查或患病治疗期间照常享受保健津贴，医疗费用分别由公费医疗、劳保医疗或所在单位支付，在生活方面所在单位应给予适当照顾。

长期从事放射工作的人员，因患病不能胜任现职工作的经有关的组织或机构诊断确认后，可根据国家有关规定提前退休。

放射工作人员因职业放射损伤致残的，其退休后工资和医疗卫生津贴照发。因患放射性疾病治疗无效死亡的，按因公牺牲处理。

七、劳动保护措施

□劳动防护用品

按照《劳动法》的规定用人单位有义务为职工提供劳动保护用品，以保证职工的身体健康和安全。不同行业、不同岗位的职工，劳动保护用品的发放标准也不一样，按照国务院《工厂安全卫生规程》的规定，对在有危害健康的气体、蒸气或者粉尘的场所操作的工人，应当提供适用的口罩、防护眼镜和防毒面具等；对在有噪音、强光、辐射热和飞浅火花、碎片、刨屑的场所操作的工人，应当分别提供护耳器、防护眼镜、面具和帽盔等；对于经常站在有水或者其他液体的地面上操作的工人，应当提供防水靴或者防水鞋等；对在高处作业工人，应当提供安全带；对电气操作工人，应当提供绝缘靴、绝缘手套等；对经常在露天工作的工人，应当提供防晒、防雨的用具；对在寒冷气候中必须露天进行工作的，应当提供御寒用品；产生大量一氧化碳等有毒气体的工厂，应当备有防毒救护用具，必要的时候应该设立防毒救护站。

劳动防护用品的质量直接关系到职工的健康和安全，特别是特种劳动防护用品，更与职工的安全息息相关。因此，劳动防护用品的生产必须严格按国家规定的标准进行，特种防护用品的生产必须取得生产许可证后，方可从事生产。发放生产许可证的劳动防护用品共七类：①头防护类；②呼吸器官防护类；③眼、面防护类；④听觉器官防护类；⑤防护服装类；⑥手、足防护类；⑦防坠落类。劳动防护用品出厂应当具有“产品合格证”和“使用说明书”。使用说明书应当包括产品的适用范围、安全卫生性能，使用条件和期限等内容。用人单位除按照国家规定为职工发放劳动防护用品外，还应当对特种劳动防护用品制定相应的检验及报废制度。

□矿山企业劳动安全保障

根据《矿山安全法》的规定，矿山企业必须具有保障安全生产的设施，建立、健全安全管理制度，采取有效措施改善职工劳动条件。

首先在矿山建设时就必须符合矿山安全规程和行业技术规范。如矿井的通风系统和供风量、风质、风速；防水、排水系统和防火、灭火系统等等。

其次在开采方面要执行开采不同矿种的矿山安全规程和行业技术规范。如对作业场所的有毒有害物质和井下空气含氧量进行检验，保证符合安全要求。且必须对诸如瓦斯爆炸、煤尘爆炸；冒顶、片帮、边坡滑落和地表塌陷等危害安全的事故隐患采取预防措施。

矿山企业必须建立、健全安全生产责任制。矿山必须对职工进行安全教育、培训；未经安全教育、培训的，不得上岗作业。

矿山企业必须向职工发放保障安全生产所需的劳动防护用品。

矿山企业必须制定矿山事故防范措施，并组织落实。应当建立由专职或兼职人员组成的救护医疗急救组织，配备必要的装备、器材和药物。

《矿山安全条例》是对矿山企业为职工应提供的安全保障作了详细具体的规定。从开采、通风防护、机电和运输、爆破、工业卫生标准和检测、职工健康管理等方面作了具体规定。

□锅炉和气瓶操作的安全保护措施

根据《工厂安全卫生规程》的规定，每座工业锅炉应该有安全阀、压力表和水位表，并且要保持准确、有效。

工业锅炉应该有保养、检修和水压试验制度。

工业锅炉的运行工作，应该由经过专门训练并考试合格的专职人员担任。

各种气瓶在存放和使用的时候，必须距离明火十公尺以上，并且避免在阳光下曝晒；搬运时不能碰撞。

氧气瓶要有瓶盖和安全阀，严防油脂沾染，并且不能和可燃气瓶同放一处。

乙炔发生器要有防止回火的安全装置，并且应该距离明火十公尺以上。

根据《锅炉压力容器安全监察暂行条例》规定，使用锅炉、压力容器的单位必须向当地锅炉压力容器安全监察机构登记，取得使用证，才能将设备投入运行。

使用锅炉、压力容器的单位，必须对操作人员进行技术培训和考核工作。司炉工必须经过考试，取得当地锅炉、压力容器安全监察机构颁发的合格证，才准独立操作。

使用锅炉、压力容器的单位，对运行的锅炉、压力容器必须按照有关规定实行定期检验制度。

修理、改造锅炉、压力容器的单位，必须具备必要的工装设备、技术力量和检验手段，并经当地锅炉、压力容器监察机构审查批准。

对锅炉、压力容器受压部件进行重大修理和改造，应符合安全监察规程和有关标准的要求，并将修理和改造方案报当地锅炉、压力容器安全监察机构审查同意。

□气体、粉尘和危险物品作业的安全防护措施

根据《工厂安全卫生规程》规定，散放易燃、易爆物质的工作场所，应该严禁烟火。

发生强烈噪音的生产，应该尽可能在设有消音设备的单独工作房中进行。

发生大量蒸气的生产，要在设有排气设备的单独工作房中进行。

散放有害健康蒸气、气体和粉尘的设备要严加密闭，必要的时候应该安装通风、吸尘和净化装置。

散放粉尘的生产，在生产技术条件许可下，应该采取湿式作业。

有毒物品和危险物品应该分别储藏在专设处所，并且应该严格管理。

在接触酸碱等腐蚀性物质并且有烧伤危险的工作地点，应该设有冲洗设备。

对于有传染疾病危险的原料进行加工的时候，必须采取严格的防护措施。

对于有毒或者有传染性危险的废料，应该在当地卫生机关的指导下进行处理。

废料和废水应该妥善处理，不要使它危害工人和附近的居民。

劳动的过程保护

休息和劳动是矛盾的，
但又是统一的。

一、工作时间

□工作时间的概念和种类

1.工作时间的概念

工作时间又称劳动时间，是指法律规定的劳动者在1昼夜或1周内从事生产或工作的时间。它包括每日工作的小时数和每周工作的无数和小时数。

2.工作时间的特征

工作时间具有下列特征：

（1）它是法定的工作时间。劳动者每日或每周工作时间的最长限度由法律规定，用人单位安排劳动者每日或每周从事生产或工作的小时数不得超过法律规定的最长限度。

（2）它是履行劳动义务和计发劳动报酬的时间。劳动者按照用人单位依法规定的时间从事生产或工作，用人单位则按照劳动者在工作时间内提供劳动的数量和质量计算和支付劳动报酬。（3）它是实际工作时间与从事有关活动时间的总和。工作时间既包括劳动者的实际工作时间，也包括劳动者从事与生产有关的活动时间，还包括依照法律规定或有关行政机关指令参加社会活动的时间。

3.工作时间的分类

根据劳动法的规定和生产（工作）实践，劳动者从事下列活动算作工作时间：

（1）生产（工作）准备时间。即在产品投产（工作开始）之前进行的一系列物质、技术、资料、组织准备的时间。如领取原辅材料和工具、制定技术（工作）方案和劳动（工作）定额、下达生产（工作）任务、试制产品等生产（工作）准备时间。

（2）实际生产（工作）时间。即将劳动（工作）对象变为产品（物质产品或精神产品）的全部时间。根据不同的生产活动，实际生产时间又分为工艺过程、检验过程、运输过程所实际消耗的时间。实际工作时间是按照规定的要求完成工作任务所实际消耗时间，包括完成有形工作成果或无形工作成果（如技术发明、编计算程序等）所实际消耗的时间。

（3）人体自然需要的时间。即为满足劳动者身体自然需要所占用的工作时间。如喝水、上厕所、工间歇息等时间。

（4）保护劳动者身体健康所需要的时间。即为保护劳动者身体健康而安排的工间歇息时间。如做工间操时间、冬季露天作业烤火取暖时间、从事连续性有害健康工作的工间歇息时间等。

（5）女职工特殊需要的时间。即为满足女职工生理需要和哺乳婴儿需要所占用的工作时间。如经期卫生的处理的时间、孕妇的工间歇息时间、乳母的哺乳时间等。

（6）下班前的整理与交接时间。即劳动者下班前从事整理工作交接生产（工作）任务的时间。如擦拭机器、洗刷器具、整理工具、清点原辅材料和产品、清扫工作场所、交接生产（工作）任务、检查安全防范措施等时间。

（7）参加行政或工会组织的活动所需要的时间。即劳动者按照用人单位行政领导要求或工会组织参加有关活动的时间。如行政治动时间、工会活动时间等。

（8）参加社会活动时间。即依照法律或上级有关部门规定参加社会活动的时间。如参加民主选举活动、参加先进生产（工作）者或劳动模范会议、参加技术业务活动、参加文化或体育比赛活动、参加社会义务劳动、人民陪审员出庭参加审意大利活动、证人出庭作证等项活动时间。

□工作周和工作日

1.工作周

工作周，是指法律规定的劳动者在 1 周（7 天）内从事生（工作）的时间。以日历周为什算单位，1 年内有 52 个工作周。

工作周的工作天数和工作时间长度由法律规定。我国长期以来，除法律另有规定的以外，实行职工每周工作 6 天、48 小时工作周制度。根据 1994 年《中华人民共和国劳动法》和《国务院关于职工工作时间的规定》，自 1995 年 1 月 1 日至 1995 年 4 月 30 日，实行职工平均每周工作 5 天半、不超过 44 小时的工作周制度。根据 1995 年 3 月 25 日《国务院关于修改<国务院关于职工工作时间的规定>的决定》规定，自 1995 年 5 月 1 日起实行职工每周工作 5 天、40 小时工作周制度。1995 年 5 月 1 日施行有困难的企业、事业单位，可以适当延期；但是，企业单位最迟应当自 1997 年 5 月 1 日起施行。

2.工作日

工作日又称劳动日，是指法律规定的劳动者在 1 昼夜内工作时间的长度（小时数）。它是以日为计算单位的工作时间。在工业企业，工作日是指劳动者在一个工作班内从事劳动的时间。工作日是计算出勤率、工资标准、工资定额、工作效率的基础，是创造社会财富的时间。

工作的性质、特点、条件、方式不同，适用不同的工作日。工作日的种类很多。随着经济发展、科技进步、社会需要、生活方式现代化，将会不断涌现新型的工作日。目前，我国的工作日有标准工作日、缩短工作日、延长工作日、不定时工作日、综合计算工作日、弹性工作日、非全时工作日等 7 种。

在我国，劳动者在 1 年内的工作日数是法定的。1 年工作日数的计算公式是：

1 年工作日数=全年日历天数（365 日）-法定周休日（104 日）-法定节日（7 日）＝254 日

因此，我国法律规定劳动者在 1 年应当工作 254 个工作日。但是，闰年为 255 个工作日。

（1）标准工作日。标准工作日又称标准长度工作日，是指法律规定的在一般情况下统一实行的标准长度工作日。在我国，标准工作日为每日工作 8 小时，即 8 小时工作制。实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据每日工作 8 小时、每周工作 40 小时的工时制度，合理确定其劳动定额和计件报酬标准。标准工作日适用我国境内的国家机关、社会团体、企业、事业单位和个体工商户的职工。

由于工作性质或职责及生产经营特点的限制，不能实行标准工作日的，可以实行不定时工作日制或综合计算工作日制，但必须分别情况履行以下审批手续：中央直属企业的职工，经国务院行业主管部门审核，报国务院劳动行政部门批准；地方企业的职工，由省、自治区、直辖市人民政府劳动行政

部门制定，报国务院劳动行政部门备案；事业单位的职工，由国务院行业主管部门制定实施意见，报人事部批准。

（2）缩短工作日。缩短工作日又称缩短长度工作日，是指法律规定的少于标准工作日时数的工作日，即少于 8 小时的工作日。它是在特殊情况下对标准工作日长度的缩短，并不是对标准工作日的统一缩短。缩短工作日适用于在特殊条件下从事劳动和有特殊情况的下列职工：

①从事矿山井下、高山、有毒有害、特别繁重或过度紧张等作业的劳动者。我国劳动法规定，从事矿山井下、严重有毒有害企业岗位和国家规定第Ⅳ级体力劳动强度作业的劳动者，每日工作不得超过 6 小时、每周工作时间不得超过 36 小时。具体规定时：煤矿井下工人，实行“四班六小时”工作制（即每周工作 6 天，每天工作 6 小时）；一般有毒有害作业工人，根据生产特点和条件，实行“三工一休”制（即工作 3 天，休息 1 天）、每日 7 小时工作制、“定期轮流脱离接触”1 个半月工作制（即工人每年轮流脱离原作业岗位 1 个半月，包括公休假日在内，脱离期满后仍回原岗位工作）；严重有毒有害作业工人，分别情况实行“三工一休”与“定期轮流脱离接触”相结合的制度（即实行工作 3 天、休息 1 天的制度后，每年再轮流脱离原工作岗位 1 个月）、每日工作 6 小时工作制、“定期轮流脱离接触”两个半月的制度；梯恩梯作业工人，实行“四班六小时”工作制。此外，冶炼、地质勘探、森林采伐、装卸般运等繁重体力劳动，根据本行业特点也可以实行不同程度的缩短工作日。

②从事夜班工作的劳动者。夜班工作比较辛苦，改变劳动者的正常生活规律，增加劳动者的精神紧张程度。因此，我国劳动法规定，实行“三班制”的企业，夜班工作时间比白班减少 1 小时，并按规定发给夜班津贴；连续生产不容间断工作的，如发电、钢铁冶炼等夜班工作时间可与白班相等，但要给夜班工作的职工增发夜班津贴。

③哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工。哺乳未满 12 个月婴儿的女职工，每日在工作时间内可以哺乳两次，每次不超过半小时；路途较远的，可将两次授乳时间合并使用，每次授乳时间为 1 小时（含人工喂乳），可提前 1 小时下班。

④未成年工。目前，我国劳动法尚对未成年工适用缩短工作日的规定。但在现实中，有些用人单位对未成年工实行缩短工作日，这有利于未成年工健康成长。

我国劳动法规定，在特殊情况下从事劳动和有特殊情况的职工，按照国务院或者国家劳动、人事行政部门的规定，可以适当缩短工作时间，但是必须履行报批手续。属于中央直属企业事业单位的职工，经主管部门审核上报后，由国务院劳动、人事行政部门批准；属于地方企业事业单位的职工，经当地主管部门审核上报，由当地劳动、人事行政部门批准。

（3）延长工作日。延长工作日，是指超过标准工作日长度的工作日。即超过 8 小时的工作日。但是，延长工作日的工作时间长度不得超过法律规定。我国劳动法规定，一般每日延长工作时间不得超过 1 小时；特殊情况下，每日延长工作时间不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。

任何单位和个人不得擅自延长职工工作时间。用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，但是不得超过法定的小时数。

我国《劳动法》第六十一条规定，对怀孕满 7 个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间。

（4）不定时工作日。不定时工作日亦称无定时工作日，是指没固有定工作时间限制的工作日。即不计算工作时间长度的工作日。它虽然不计算工作日的工作时间长度，但是用人单位应当按照标准工作日的工作时间长度安排职工的生产（工作）任务。

不定时工作日适用于工作性质和职责范围不受固定工作时间限制的职工。在企业，适用于：[①]高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；[②]长途运输工人、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；[③]其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

（5）综合计算工作日。综合计算工作日，是指以一定时间为周期，集中安排工作和休息，平均工作时间与标准工作日时数基本相同的工作日。即分别以周、月、季、年为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。企业对符合下列条件之一的职工，实行综合计算工作日，要在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采用集中工作、集中休息、轮流调休、弹性工作时间等适当方式，确保生产、工作任务的完成和实现职工的休息休假权利。

（6）弹性工作日。弹性工作日，是指在工作周时数不变的前提下，在标准工作日的基础上，按照预先规定的办法，由职工个人自主安排工作时间长度的工作日。它是标准工作日的转换形式。每周工作时数不变，保证每天核心工作时间（上午 9 时至 11 时，下年 1 时半至 4 时半或者 2 时至 5 时）不缺勤，由职工个人安排上下班时间。实行弹性工作日，可以减少迟到、早退、过多地请病假事假，有利于提高劳动生产率和工作效率，有利于职工利用休息时间学习、料理生活、教育子女和参加社会活动。

（7）非全时工作日。非全时工作日，是指每日或每周少于正常规定的工作时数的工作日。即少于标准工作日或缩短工作日工作时间长度的工作。劳动者按照自己的意愿，可以在 1 天内只工作几小时，也可以在 1 周内只工作几天。据统计，大多数劳动者平均每周工作 20 小时左右。非全时工作日是流行于欧美的一种工时制度，适用于妇女、老年人、残疾人、退休人员和学生。在欧美流行这种工时制度的主要原因是：①由于一种国家通货膨胀，致使劳动者家庭生活普遍下降，大多数家庭妇女和退休人员要求参加工作，而他们愿意做短时间的工作，以便于抚育子女或料理家务；②由于一些国家失业问题严重，社会提供的工作岗位不能满足就业要求，实行非全时工作日工时制度，可以安置更多的人就业；③由于有些国家劳动力资源缺乏，实行非全时工作日工时制度，可以吸引家庭妇女参加社会劳动。目前，许多工业发达国家都通过立法形式鼓励采用非全时工作日工时制度。我国近几年来，随着改革的深入和第三产业的发展，一些商店、旅馆、饭店等服务性单位和事业单

[①] 交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；可以实行综合计算工作日：

[②] 地质及资 源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；

[③] 其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

位也开始实行非全时工作日工时制度，雇用非全时工人。这种工时制度比较灵活，能够适应不同的工作单位和家庭的需要，深受人们欢迎。

□工时制度

1.新工时制度

新工时制度，又称每周 5 天工作制，是指职工每日工作 8 小时、每周工作 40 小时的工作时间制度。这是继 1994 年 3 月 1 日起实行职工平均每周工作 5 天半、44 小时工时制度之后，于 1995 年 5 月 1 日起实行的新工时制度。它适用于在我国境内的国家机关、社会团体、企业事业单位以及其他组织的职工。 1995 年 5 月 1 日实行有困难的企业、事业单位，可以适当延期；但是，事业单位最迟应当自 1996 年 1 月 1 日起实行，企业最迟应当自 1997 年 5 月 1 日起实行。

新中国成立后，长期实行职工每周工作 6 天、48 小时工时制度。这是符合当对社会生产力发展水平的，对促进国民经济发展起了积极作用。党的十一届三中全会以来，随着改革的深入和扩大开放，国民经济有了更大的发展，人民生活水平显著提高，为缩短工作时间提供了物质条件。一些单位在不影响生产和工作任务的前提下，做了缩短工时的尝试，实践证明是可行的。1994 年 2 月 3 日国务院总理李鹏以第 146 号国务院令发布《国务院关于职工工作时间的规定》规定“国家实行职工每日工作 8 小时、平均每周工作 44 小时的工时制度”，得到广大职工群众的拥护，他们说“这表明了我国改革深入发展，国力增强，是党和政府为人民群众办的好事、实事。”实行每周 5 天半工作制后，职工增加了休息和业余时间，人民群众精神文化生活更加丰富。同时，全国生产（工作）秩序正常，国民经济持续快速增长，许多单位的有效工时率明显提高。在这种形势下，广大职工群众向党和国家建议在现行每周 5 天半工作制的基础上尽快实行每周 5 天工作制。党中央和国务院倾听群众意见，在认真总结实施每周 5 天半工作制经验的基础上，分析了实行每周 5 天工作制的可能性，适时决定由国务院对《国务院关于职工工作时间的规定》作修改，国家实行职工每周 5 天工作制。 1995 年 2 月 17 日国务院第 8 次全体会议通过、同年 5 月 1 日起施行《国务院关于修改<国务院关于职工工作时间的规定>的决定》，规定“职工每日工作 8 小时，每周工作 40 小时。”这是我国工时制度改革的又一重大举措，也是改革开放的重大成果。

2.标准工时制度

标准工时制度，是由国家法律规定的，国家机关、社会团体、企业事业单位以及其他组织在正常情况下普遍实行的工作制度。根据国务院《关于职工工作时间的规定》，我国目前实行职工每日工作不超过 8 小时、每周工作 40 小时这一标准工时制度。有条件的企业应尽可能实行职工每日工作 8 小时、每周工作 40 小时这一标准工时制度。有些企业因工作性质和生产特点不能实行标准工时制度的，应保证职工每周工作不超过 40 小时，每周至少休息 1 天；有些企业职工如高级管理人员，外勤人员，推销人员，部分值班人员，长途运输人员，出租汽车司机，铁路、港口、仓库部分装卸人员等可以实行不定时工作制；交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业、地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等行业的部分职工实行综合计算工时工作制。

3.不定时工作制

不定时工作制是针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的职工所采用的一种工时制度。

4.综合计算工时工作制

综合计算工时工作制度是针对因工作性质特殊，需连续作业或受季节及自然条件限制的企业的部分职工，采用的以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同的一种工时制度。

□工作班

1.常日班

常日班俗称白班，是指劳动者从事白日班工作的班次。它是企业安排劳动者长期或较长期从事白日班工作，而不进行班次轮换的一种劳动组织形式。

常日班属于实于工作日范畴。实行标准工作日制的，常日班的工作时间长度为 8 小时；实行缩短工作日制的，常日班的工作时间长度为 6 小时或 7 小时。

在单班制情况下，通常采用常日班形式；在多班制情况下，因生产、经营或服务的需要，也可采用常日班形式。

2.夜班

夜班，是指劳动者从事夜间劳动的工作班次。它是企业实行多班制的情况下，安排劳动者轮流从事夜间劳动的一种劳动组织形式。

夜班工作时间，是指当日晚 22 时至翌日晨 6 时的时间。

我国劳动法规规定，实行“三班制”的企业，夜班工作时间比白班减少 1 小时；连续生产不容间断工作的，如发电、钢铁冶炼等夜班工作时间可与白班相等，但要给夜班工作的职工增发夜班津贴。

我国《劳动法》第六十一条规定，对怀孕 7 个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。第六十三条规定，不得安排哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工从事夜班劳动。

关于未成年工是否能从事夜班劳动问题，我国劳动法规尚无禁止性规定。 1956 年以前，劳动部曾起草《中华人民共和国未成年工保护条例（草案）》，提出禁止安排未成年工从事夜班工作。但是，没有颁布执行。然而，国际劳工公约规定，在一般情况下禁止未成年工从事夜班劳动。1919 年第 6 号国际劳工公约《受雇用于工业的未成年工人夜间工作公约》规定，凡 18 岁以下的未成年工人在任何公营或私营的工业企业或其任何分部，均不得于夜间工作，但所雇用工人仅为家属才不在此限；某些工业部门生产必须日以继夜进行者，可准许 16 岁以上的未成年工人于夜间工作。1946 年第 79 号国际劳工公约《对于非工业职业中儿童与未成年人夜间工作限制公约》规定，凡是需再受全日制义务教育的 14 岁以上儿童及未满 18 岁的未成年人，不得在夜间于连续至少 12 小时的时间内受雇用或工作，此项时间包括自晚 10 时至翌日晨 6 时的那段时间；凡准予全时或非全时雇用的未满 14 岁的儿童及 14 岁以上仍须受全日制义务教育的儿童，不得在夜间于连续至少 14 小时的时间内受雇用或工作，此项时间包括自晚 8 时至翌晨 8 时的那段时间。鉴于

未成年工正处在长身体、长知识时期，需要有规律的生活和足够的睡眠，夜班劳动不利于未成年工的身心健康，因此建议有关部门在我国劳动法规中作出禁止未成年工从事夜班劳动的规定，以保护未成年工的身体健康，体现国家对未成工的关怀和爱护。

3.单班制

单班制，是指企业每天安排一个班次进行生产的一种劳动组织形式。通常采用常日班制。按照标准工作日或缩短工作

日的工作时间长度安排单班制工作时间。实行单班制，便于安排工作时间，有利于职工身体健康，可以延长设备使用期限，利用非生产时间维护、检修设备，但不利于厂房、机器设备的充分利用。

4.多班制

多班制，是指企业每天安排两个以上（含两个）的班次进行生产的一种劳动组织形式。分两班制、三班制、四班制。实行多班制，对合理使用劳动力、充分利用设备、缩短生产周期、提高劳动生产率都有重要的意义。

（1）两班制。两班制，是指企业每天安排早、中两个班次进行生产的一种劳动组织形式。每班 8 小时，交接班时间可根据实际情况决定。两班制生产，只能在工艺过程可以间断进行的生产中实行。两班制倒班比较简单，依次循环轮换班次即可。

（2）三班制。三班制，是指企业每天安排早、中、夜三个班次进行生产的一种劳动组织形式。每班为 8 小时。但是也有早班 8 个半小时、中班 8 小时、夜班 7 个半小时，每班都有半小时的就餐时间。根据公休日是否进行生产，三班制分为间断性三班制和连续性三班制两种形式。

①间断性三班制。它是企业在公休日停产后，按照规定的三个班次顺序循环轮换进行生产的组织形式。有“正倒班”和“反倒班”两种方式。正倒班，是甲、乙、丙三班都按早、中、夜的顺序在公休日停产后循环轮换进行生产，即在公休日后，原来的早班倒中班、中班倒夜班、夜班倒早班，轮换进行生产；反倒班，是甲、乙、丙都按夜、中早的顺序在公休日停产后循环轮换进行生产，即在公休日后，原来的夜班倒中班、中班倒早班、早班倒夜班，轮进行生产。

表 5.1 间歇性三班倒班排列表

方式 / 周期 / 工作班 / 班次	正倒班								反倒班						
早中夜	第一周	公休	第二周	公休	第三周	公休	第四周	公休	第一周	公休	第二周	公休	第三周	公休	第四周
	甲乙丙		丙甲乙		乙丙甲		甲乙丙		甲乙丙		乙丙甲		丙甲乙		甲乙丙

②连续性三班制。它是企业在公休日不停产、保证职工轮休的情况下，按照规定的三个班次顺序循环轮换进行生产的组织形式。也有“正倒班”和’反倒班”两种方式。正倒班，是甲、乙、丙三班都按早、中、夜的顺序循环轮换进行生产；反倒班，是甲、乙、丙三班都按夜、中、早的顺序循环轮换进行生产。

表 5.1 间歇性三班倒班排列表

方式 / 周期 / 工作班 / 班次	正倒班				反倒班			
	第一周	第二周	第三周	第四周	第一周	第二周	第三周	第四周
早中夜	甲 乙 丙	丙 甲 乙	乙 丙 甲	甲 乙 丙	甲 乙 丙	乙 丙 甲	丙 甲 乙	甲 乙 丙

为了便于交接班，在间断性三班制中采用“正倒班”为好，在连续性三班制中采用“反倒班”为好。

（3）四班制。四班制，是指企业每天安排四个班次进行生产的一种劳动组织形式。四班制是在三班制基础上发展起来的，有四八交叉作业制、四交工作制、四三工作制等。四班制适用于劳动条件较差和对身体健康影响较大的工种，如化工、煤炭、纺织等工业部门的某些工作。现将四班制的三种形式介绍如下：

①四八交叉作业制。它是企业在每昼夜组织四个班次，每班工作 8 小时，上下班之间交叉两小时，在交叉时间内，两个班次共同进行生产的一种劳动组织形式。这种形式适用于冶金、矿山等工业企业。

表 5.3 四八交叉作业工作时间表

工作班	甲	乙	丙	丁
工作时间（小时）	8～16	14～22	20～4	2～

②四六工作制。它是企业在每昼夜组织四个班次，每班工作 6 小时的一种劳动组织形式。适用于煤矿等矿山企业。

③四三工作制。又称四班三运转工作制。它是企业组织四个班次轮流接替每天早、中、夜三班生产，以使企业连续生产和工人轮流休息的一种劳动组织形式。其具体做法是：组织四班人，每天三班轮流接替生产，每班工作 8 小时，一班休息；每两天一换班，即每班工人上两天早班、两天中班、两天夜班，然后连续休息两天。实行四三工作制，对于减少上夜班、保护职工身体健康、提高工作效率、增加生产都有重要作用。

5.轮班制

轮班制又称“倒班制”、“换班制”，是指实行多班制生产的企业，按照规定的时间间隔和班次顺序循环轮换进行生产的一种劳动组织形式。

轮班时间间隔一般为 1 周。轮班顺序有正顺序倒班法和逆顺序倒班法两种。在三班制情况下，职工由早班调中班，由中班调夜班，再由夜班调早班的顺序循环轮换，称“正顺序倒班法”；职工由早班调夜班，由夜班调中班，

再由中班调早班的顺序循环轮换，称“逆顺序倒班法”。实行轮班制，有利于保护劳动者身体健康，充分利用设备，提高劳动生产率。企业可以根据生产的特点和管理水平，选择适当的倒班方法。

表 5.4 四三工作制工作时间表

日期 / 班次 / 工作班	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
甲	早	早	中	中	夜	夜	休	休	早	早	中	中	夜	夜	休	休
乙	中	中	夜	夜	休	休	早	早	中	中	夜	夜	休	休	早	早
丙	夜	夜	休	休	早	早	中	中	夜	夜	休	休	早	早	中	中
丁	休	休	早	早	中	中	夜	夜	休	休	早	早	中	中	夜	夜

□工时与工日

1.工时的概念

工时这个词在不同的场合下使用，有不同的涵义。工时的涵义有二：

（1）工时又称“人时”，是指 1 个劳动者工作 1 小时。它是一种表示工作时间的计量单位。例如“定额工时”、“计划工时”、“实际工时”、“有效工时”、“无效工时”等。计算时，不论 1 小时内工作时间利用状况如何，均作为 1 个工时。工时是制定劳动定额，编制定员，统计出勤率、工时利用率、劳动生产率时，所采用的时间单位。

（2）工时是工作时间的简称。例如“工时立法”、”工时法规”、“工时条例”等。

2.实际工作工时

实际工作工时是制度内实际工作工时的简称，是指制度工作日内的纯工作时间。它是以工时为单位计算的实际工作工时数。包括全日和非全日加班加点的工时数。它能比较精确地反映实际用于工作的纯工作时间的总规模、总水平。其计算公式如下：

实际工作工时数=制度内实际工作工日数×标准工作日工时数-缺勤工时数-停工工时数+停工工时被利用的工时数-非生产工时数+加班加点工时数

3.停工工时

停工工时，是指工人在制度规定的工时内未能从事生产或者被调做其他工作的工时。

停工可能由于工人过失造成，也可能非因工人过失造成，如原材料缺乏、动力不足、设备厂房检修、暂时没有生产任务、工人被调做其他工作以及建筑施工中等待图纸、设计变更或停工待料等。

停工工时是损失的工时。一般以小时为计算单位。停工满 1 个轮班的即满 1 个工作日的，称为 1 个“停工工日”或称“全日停工工日”。它等于报告期内停工人数之和。停工不满 1 个轮班的即不满 1 个工作日的，称为“非全日停工工时”。由于事先预知的原因（如计划停电），企业将法定节日、公休假日与工作日调换使用，在工作日休息不算停工。因检修设备，原有的工人被调做其他工作时，亦不算停工。累计停工工时，凭以扣除有关定额指标。

停工工时数直接反映企业生产停顿状况，要采取措施避免停工。

4.工日

工日又称人日，是指 1 个劳动者工作 1 日。它是一种表示工作时间的计量单位。计算时，不论工人在 1 日内实际工作小时数多少，均作为 1 个工作日。例如，在每日 8 小时工作制下，实际工作时间超过或者不足 8 小时，均作为 1 个工日。它是计算劳动主产率、出勤劳动定额率等指标时所采用的时间单位。

5.实际工作日

实际工作工时是制度内实际工作工日的简称，是指工人实际工作的天数。即工人在制度规定的工作时间内出勤后实际参加工作的工日。

实际工作工日包括：①加班工日；②因公出差到企业外工作的工日；③因原有工作结束或发生停工，被临时抽调从事其他工作的工日。其计算公式为：

实际工作工日数=制度工日总数-缺勤工日数-停工工日数+停工工日中被利用的工日数-非生产工日数+加班工日数

6.工时利用章和工日利用率

（1）工时利用率。工时利用率，是指生产工人班内实际工作工时数与制度工时数的比率。它反映制度工时利用程度。用百分比表示。受停工、缺勤、公休节假日工时变动以及工人劳动积极性的影响。计算时应包括停工后被用于从事其他生产活动的时间，不包括加班加点时间。其计算公式为：

$$\text{工时利用率}=\frac{\text{实际工作工时总数}-\text{加班加点工时}}{\text{制度工时总数}}\times 100\%$$

（2）工时利用率。工时利用率，是指生产工人实际工作工日数与制度工日数的比率。它反映制度工日利用程度。受全日缺勤、全日停工和全日从事非生产活动时间的影响。计算时应包括停工后被用于从事其他生产活动的时间，不包括加班加点时间。其计算公式为：

$$\text{工日利用率}=\frac{\text{实际工作工日数}-\text{加班工日数}}{\text{制度工日数}}\times 100\%$$

□出勤

1.出勤和出勤率

出勤，俗称上班，是指职工按照制度规定的时间到达工作岗位的行为。即按照法律或者依法订立的劳动合同、集体合同规定的时间，实际到达工作岗位。出勤情况，可用出勤率表示。

出勤率，是指制度工日（工时）的出勤程度。即职工在某一时期内实际出勤工日（工时）数与制度规定出勤工日（工时）数的比率。用百分数表示。它是反映职工在制度时间即法律或者依法订立的劳动合同、集体合同规定的工作时间内工作时间利用情况的指标。其计算公式为：

$$\text{出勤率}=\frac{\text{出勤工日（工时）数}}{\text{制度工日（工时）数}}\times 1OO\%$$

出勤率可按全部职工计算，也可按生产工人计算；可按工日计算，也可按工时计算。制度工日数等于日历工日数减去制度规定的公休、节假日工日数以后的工日数。制度工时数等于制度工日数乘制度规定的每日工作小时数。出勤工日数，是指职工到达工作岗位上班的工作日数减去加班工日数以后的工日数。不论职工在出勤后上班时间的长短，均作为 1 个工作日计算。出勤工时数，按实际出勤小时计算。

2.缺勤和缺勤率

缺勤，俗称没有上班，是指职工由于本人原因而未在制度规定的工作时间内出勤工作。例如，职工因疾病、工伤、分娩、探亲、处理私事、旷工等个人原因而未在法律或者依法订立的劳动合同规定的工作时间内上班工作。凡在 1 个轮班班次内未能到班参加生产（工作）的称为“全日缺勤”。

缺勤率，是指职工在某一时期内未出勤工日（工时）数与制度规定应出勤工日（工时）数的比率。用百分数表示。它是衡量职工在制度时间内因故未能出勤而造成工作时间不能充分利用的程度的指标。缺勤率可按工日（工时）计算，也可按人数计算。其计算公式为：

（1）以工日（工时）为单位计算：

$$\text{缺勤率} = \frac{\text{缺勤工是（工时）数}}{\text{制度（工日）数}} \times 100\%$$

（2）以人数为单位算：

$$\text{缺勤率} = \frac{\text{每日缺勤人数之和}}{\text{全日职工平均人数} \times \text{工作日数}} \times 100\%$$

二、休息休假

□休息权

休息权，是指劳动者按照法律规定享有休息和休养的权利。它是劳动者的基本权利之一。我国《宪法》第四十三条规定：“ 中华人民共和国劳动者有休息的权利 ”。我国《劳动法》第三条规定，劳动者享有休息休假的权利。休息与劳动是矛盾的，但又是统一的。休息、睡眠虽然占去一定时间，但却能使劳动者消除疲劳、恢复体力、保持旺盛的工作精力，更好地从事生产或工作，提高劳动生产率或工作效率。如果工作时间过长，劳动者得不到充分体息，不仅会影响劳动者的身体健康，而且还容易发生工伤事故，影响生产或工作。因此，合理安排工作时间和休息时间，使劳动者有劳有逸，对于保护劳动者身体健康、促进经济发展有着十分重要的作用。因此，我国《宪法》第四十三条还规定，“ 国家发展劳动者休息和休养的设施，规定职工的工作时间和休假制度 ”，以保证劳动者充分享受休息的权利。

□休息时间

休息时间，是指劳动者根据国家法律法规，在企业、事业单位、机关、团体以及其他组织任职期间内不必从事生产和工作而自行支配的时间。它包括职工在法定工作时间之外用以消除疲劳、进行业务学习、参加社会活动和料理家务等所占用的时间。

休息时间的种类，应该随社会经济状况的发展而变化，因行业的不同而不同。根据《中华人民共和国劳动法》的规定及实际工作中的传统作法，我国现行休息时间的种类有：①1 个工作日内的休息时间；②两个工作日间的休息时间；③周休息日；④法定节日；⑤探亲假；⑥年休假。

1.工作日内的间歇时间

工作日内的问歇时间，又称 1 个工作日内的休息时间，是指职工在每日的工作岗位上生产或工作的过程中的工间休息和用膳时间。

目前，我国对 1 个工作日内的间歇时间尚无法律规定，在实际工作中，工间休息通常每班两次，每次 20 分钟。用膳时间通常每班 1 次，每次 20～30 分钟。

2.工作月内的休息时间

工作日间的休息时间，是指职工在 1 个工作日结束后至下 1 个工作日开始的期间内所享有的休息时间。其长度应以保证劳动者体力和工作能力能够得到恢复为标准。目前对两个工作日内的休息时间尚无法律规定，实际工作中，一般为 15～16 小时。

3.周休息日

周休息日又称公休假日，是指劳动者干满 1 个工作周后的休息时间。根据《国务院关于职工工作时间的规定》第三条规定，我国实行职工每日工作 8 小时、每周工作 40 小时这一标准工时制度。第七条规定，国家机关、事业单位实行统一的工作时间，星期六和星期日为周休息日。企业可以根据情况灵活安排周休息日。根据《劳动法》第三十八条规定，用人单位应当保证劳动者每周至少休息 1 日。

一般情况下，星期六和星期日为休息日。由于生产或工作需要（例如为居民生活服务的电报、电话、电视等行业），或者由于供电、供水的原因，以及为了缓解交通的拥挤及能源供源供应的紧张状况，劳动者不能在星期六、星期日休息的，用人单位可视情况而定，安排其在 1 周内的其他日子休息。

4.法定节日

法定节日，是由国家法律、法规统一规定的用以开展纪念、庆祝活动的休息时间。根据《中华人民共和国劳动法》第四十条规定，我国的法定节日有：元旦，春节，国际劳动节，国庆节，法律、法规规定的其他休假节日。法定节日的具体放假办法，执行 1949 年 12 月 23 日政务院公布的《全国年节及纪念日放假办法》。该办法规定：

（1）属于全体人民的节日。新年，放假 1 日（1 月 1 日）；春节，放假 3 日（农历正月初一、初二、初三）；国际劳动节，放假 1 日（5 月 1 日）；国庆纪念日，放假 2 日（10 月 1 日、2 日）。

（2）属于部分人民的节日。为了便于部分人民的群众活动，得放假半天，或只其中一部分人放假，其他一部分人得推代表参加庆祝。妇女节（限于妇女，3 月 8 日）；青年节（限于中等学校以上的学生，5 月 4 日）；儿童节（6 月 1 日）；人民解放军建军纪念日（限于军队及军事机关，8 月 1 日）。

（3）民族风俗习惯节日及其他。凡属于少数民族习惯之假日，由各少数民族集居地区之地方人民政府，斟酌各民族习惯，规定放假日期；其他各种纪念日如：二七纪念、五卅纪念、七七抗战纪念、九三抗战胜利纪念、九一八纪念、护士节、教师节、记者日等，均不必放假。

1956 年 3 月 16 日，国务院《关于“六一儿童节”改为放假 1 天的通知》中规定，将儿童节假日改为小学、幼儿园放假 1 天。

5.探亲假

探亲假，是指职工依法探望与自己不住在一起，又不能在公休假日团聚的配偶或父母的假期。根据 1981 年 3 月 14 日国务院公布施行的《国务院关于职工探亲待遇的规定》，职工探望配电风偶的，每年给予一方探亲假 1 次，假期为 30 天；未婚职工探望父母，每年给假 1 次，假期 20 天；已婚职工探望父母，每四年给假一次，假期 20 天；除上述假期外，可根据实际需要给予路程假。

6.年休假

年休假，是指劳动者连续工作满一年后每年依法享有的保留职务和工资的一定期限的连续休息的假期。《中华人民共和国劳动法》第四十五条规定：“国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定”。目前国务院还没有发布企业职工年休假规定。实际工作中执行 1991 年 6 月中共中央、国务院《关于职工休假问题的通知》。其主要内容为：

（1）各地区、各部门在确保完成工作、生产任务，不另增加人员编制和定员的前提下可能安排职工的年休假。

（2）确定职工休假天数时，要根据工作任务和各数人员的资历、岗位等不同情况，有所区别，最多不得超过两周。

（3）各级党政机关、人民团体和事业单位职工休假的具体实施办法，由省、自治区、直辖市和各部门制定。

（4）企业职工休假，由企业根据具体条件和实际情况，参照上述精神自行确定。

三、加班加点制度

□加班与加点

加班，是指职工按照用人单位的要求，在法定节日或公休假日从事生产或工作。

加点，是指职工按照用人单位的要求，在正常工作日以外继续从事生产或工作。

加班与加点，既有相同之处，又有明显的区别。它们相同之处表现在

（1）均属于延长工作时间。除休息日加班予以补休的以外，在法定节日、公休假日加班，或者在正常工作日以外加点，都是延长工作周或工作日的工作时间。

（2）延长工作时间是有限度的。每日延长工作时间为 1 至 3 小时，每月不得超过 36 小时。

（3）均加发工资。除休息日加班予以补休的以外，加班加点均依照法律规定加发工资。

加班与加点的区别在于：

（1）加班时间是特定的，仅限于在法定节日或公休假日加班；加点时间是任意的，根据生产经营需要，可以在任何工作日加点。

（2）加班有的予以补休（休息日加班，一般予以补休），有的不予补休（法定节日加班的，不予补休）；加点的则不予补休。

（3）加班的工资报酬高于加点的工资报酬。例如：法定节日加班的，支付不低于工资的 300%的工资报酬；加点的，支付不低于工资的 150%的工资报酬。

□职工加班加点的特殊情况

根据《劳动部关于（国务院关于职工工作时间的规定）的实施办法》的规定，有下列特殊情况和紧急任务之一的，可以安排职工加班加点：

（1）发生自然灾害、事故或者因其他原因，使人民的安全健康和国家资财遭到严重威胁，需要紧急处理的。

（2）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的。

（3）必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的。

（4）为完成国防紧急任务、或者完成上级在国家计划外安排的其它紧急生产任务，以及商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的。

□国家规定的限制加班加点措施

为了保护劳动者的身体健康，促使企业改善经营管理，我国《劳动法》和《违反（中华人民共和国劳动法）行政处罚办法》规定采取下列措施限制加班加点：

（1）用人单位与工会和劳动者协商。用人单位由于生产经营需要，经与

工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。

（2）确实较高的加班加点的工资报酬。有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：①安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的 150%的工资报酬；②休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200%的工资报酬；③法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 300%的工资报酬。

（3）劳动行政部门监督检查。县级以上（含县级）各级人民政府劳动行政部门对本行政区域内的用人单位组织劳动者加班加点的工作依法监督检查，并对违反劳动法规定的，分别不同情况，予以行政处罚。

□加班、加点的补偿规定

用人单位延长工作时间，在休息日、法定休假节日安排职工加班，直接影响了劳动者休息的权利，占用了职工休息的时间，因此，必须支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬，这是我国的一贯政策。

《中华人民共和国劳动法》第四十四条对支付加班、加点的工资报酬做了明确规定，这就迫使经营者为提高劳动生产率和经济效益，不断改进劳动组织，采用先进技术、革新设备和工艺，提高工作时间的利用率，少安排加班加点，减少因支付加班加点工资而增加的生产和经营成本，以确保完成生产任务和增加产品产量。

根据《劳动法》第四章“工作时间和休息假”的规定，用人单位应保证劳动者每周至少休息 1 日，并在元旦、春节、国际劳动节、国庆节等节日安排劳动者休假。《劳动法》第四十四条规定，休息日安排劳动者加班工作，应首先给予 1 天补休，不能安排补休的，支付不低于工资的 200%的工资报酬；法定休假日即元旦、春节、国际劳动节、国庆节安排劳动者加班工作的，不应安排补休，而应支付不低于工资的 300%的工资报酬。

女职工和未成年工特殊保护

不得在女职工怀孕期、产期、哺育期降低基本工资或解除劳动合同。

一、职业性有害因素对女职工健康的影响

人在从事工农业生产劳动、科学技术活动，以及各种社会服务事业的劳动过程中，由于职业特点，其所接触的工作环境以及劳动过程中的各种因素，对劳动者机体的机能状态和健康，可能产生一定影响，所有这些因素都称之为职业因素。当某种职业因素对劳动者的健康以及劳动能力产生一定的不良影响或有害作用时，即称为职业性有害因素或职业危害。主要的职业危害有：

（1）生产环境中，由于工艺过程的特点或防尘、防毒、空气调节等卫生技术设备条件不良而可能出现的某种职业危害。如：①异常的气象条件。高温、低温、高气压及低气压；②电离辐射。如 X 射线、r 射线等；③非电离辐射。如紫外线、红外线、高频电磁场、微波等；④噪声、震动、⑤工业粉尘；⑥工业毒物。

（2）工业生产中使用的原料，或生产出来的成品或中间产品以及废弃物等经常可能是有毒的化学物质，工作中工人与其接触，对膜康可产生不利影响。如铅、汞、苯、二硫化碳、有机氯农药等。

（3）劳动组织得不合理时，也可以产生一些职业危害。如劳动强度或劳动负荷（负重）过大；劳动安排不当，与劳动者的生理状况不适应；劳动组织、劳动制度不合理，劳动时间过长，劳动休息制度不健全，易造成疲劳或个别的器官或系统过度紧张；长时间被迫于单一的作业体位，如立位、坐位、蹲位等。

职业性有害因素（职业危害）在一定条件下可对人体健康产生不利的影响，主要取决于职业危害的强度或浓度以及接触有害因素的机会和程度（暴露时间的长短）。当职业性有害因素的活性不大，强度（或浓度）小于一定界限，或劳动者与之接触的机会少、时间短时，对机体健康可能没有影响。但如作用强度超过一定限度，或接触时间较长，则可产生以下后果：

（1）使机体对一般疾病的抵抗力降低，表现为非职业性的一般疾病的患病率增高，或使病情加重，病程延长。这就是职业性有害因素的非特异作用。

（2）当职业性有害因素的作用达到一定程度，并持续一定时间后，可使机体出现特定的功能性或器质性的病理状态，即职业病。

职业性有害因素对女性机体健康的影响，又可根据有害因素的性质不同而区分为三种情况：

（1）对男性与女性的影响基本相同，无性别差异。如噪音可引起职业性耳聋，视力紧张加照明不良可引起职业性近视等。

（2）对女性的影响大于男性。如妇女较男子敏感，妇女皮肤较柔嫩，易遭刺激性物质（如铬酸盐、碱性盐类）的影响，故妇女的职业性皮肤患病率高于男子。

值得强调指出的是，妇女在月经、妊娠、更年期内，生理机能状况发生改变，往往对某些职业性有害因素更加敏感。例如妊娠时，肺通气量可增至平时的 1.5 倍，吸入的毒物量可以增加。同时，妊娠时循环血量增加，因而可促进毒物的吸收，且肝脏解毒机能减弱，故对毒物的敏感性增高。所以，职业性有害因素对处于月经、妊娠、更年期的妇女影响更大。

（3）职业性有害因素会对女性生殖机能产生不良影响，引起月经、妊娠机能障碍及影响授乳机能等。女职工劳动保护不仅仅是保护女工本人的身心健康，还要保护她们的生殖能力，使其可以繁衍和培育健全的后代。由于胚

胎及胎儿对有害因素较成人敏感，往往当有害因素的强度（或浓度）对母亲尚未引起明显的毒害作用时，已对胚胎及胎儿产生了不利的影响，故应予以高度重视。

二、女职工劳动安全卫生保护的权利和义务

□女职工劳动安全卫生保护的权利

依据法律、法规的有关规定，女职工在劳动安全卫生保护方面的权利，有的直接体现为女职工的权利方面，有的则间接从用人单位的义务方面得到反映。概括起来，女职工在劳动安全卫生保护方面的权利可以分为：

（1）女职工作为劳动者享有的一般权利，体现在用人单位的义务和女职工享有的权利两个方面：首先，用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害；用人单位的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用；用人单位必须为女职工提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动保护用品，对从事有职业危害的女职工应当定期进行健康检查。其次，女职工有权知道所从事的工作可能对身体健康造成的危害和可能发生的不安全事故；女职工对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

（2）在劳动安全卫生方面女职工享有国家给予的特殊保护的权利。第一，禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动；第二，女职工在“经期、孕期、产期、哺乳期”受到国家的特殊保护。

□女职工劳动安全卫生保护的义务

女职工在享受劳动保护的同时应当履行以下义务：

（1）女职工在劳动过程中，必须严格遵守安全操作规程，遵守用人单位的规章制度；

（2）女职工必须按照规定，正确使用各种劳动防护用品；

（3）在劳动过程中，女职工有义务听从用人单位管理人员的生产指挥：

（4）女职工在劳动过程中发现不安全因素或者危及健康安全的险情时，有义务向有关人员报告。

三、禁止妇女从事劳动的范围

《劳动法》第 59 条规定“禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。”

体力劳动强度指的是体力劳动的繁重和紧张程度，即单位时间内体力消耗的程度，它由单位时间内支出的劳动量来衡量。在单位时间内支出的劳动量越大，劳动强度越高，反之，劳动强度越低。我国颁布的体力劳动强度分级标准如表 6.1：

表 6.1 体力劳动强度分级标准表

表 6.1 体力劳动强度分级标准表

劳动强度级别	劳动强度指数
Ⅰ	≤15
Ⅱ	～20
Ⅲ	～25
Ⅳ	＞25

计算劳动强度指数的公式为：

Ⅰ=3T+7M

式中Ⅰ——劳动强度指数

T——净劳动时间率 = $\frac{\text{工作日内净劳动时间（分）}}{\text{工作日总工时（分）}}$ （%）

M——8 小时工作日能量代谢率（KCa/L/分·m2）

随着劳动强度级别的提高，单位时间内的劳动支出增加，劳动强度增大。

《劳动法》明确禁止女职工从事矿山井下的劳动，是因为我国已经加入了国际劳工公约第 45 号条例《各种矿场井下劳动使用妇女公约》。这一公约规定：“凡女性不论其年龄如何，概不得使用于任何矿场的井下劳动。”（从事管理职务而非从事体力劳动的工作者，从事卫生福利的工作者以及实习工作者可以除外。）公约所称的“矿场”一词，包括由地面下开采任何物质的任何公私企业。因此，在中华人民共和国境内的任何矿场，不论其公私性质，均应执行这一规定，不能使用任何年龄的妇女。矿山井下工作多为繁重的体力劳动，这一规定有益于保护女工的身体健康。

《劳动法》明确禁止女职工从事国家规定的第四级体力劳动强度的劳动。四级劳动强度的劳动属于重体力劳动，妇女如果长期从事重体力劳动，特别是搬运重物的负重作业，会对机体产生不良影响：

（1）从事重体力劳动的妇女，月经失调较为多见，可出现痛经、月经过多，少数也可表现为月经不规则、闭经等。

（2）从事重体力劳动特别是负重作业时，由于腹压增加，子宫、阴道等盆部器官被压向下，可呈一时性的下垂，长期持续重复此种作用的结果，可发生子宫移位及生殖器官下垂。

（3）未成年妇女，长期负重作业可影响骨盆的正常发育，引起骨盆狭窄或扁平骨盆。

（4）负重作业工人，慢性肌肉劳损以及骨关节疾患的发病较多，如前臂的慢性腱鞘炎，肩周炎等，腰痛也比较常见。妇女有骨盆内脏器，有复杂的

静脉丛，腹压增加时易发生瘀血。且子宫周围的韧带中存在有脊椎神经（感觉神经）的末梢，当这个部位受到压迫和牵引时，易出现腰痛。当腹压增加骨盆内血液循环受到影响时，可引起子宫内膜慢性瘀血，月经期可使痛经加重引起腰痛。

由上可知，妇女不宜从事重体力劳动。《劳动法》第 59 条的含义就是指凡属于第四级体力劳动强度的劳动，无论哪一个部门的，都禁止安排女职工。这为保护妇女的身体健康提供了法律保障。

至于《劳动法》第 59 条中禁止安排女职工从事的其他禁忌从事的劳动，主要指劳动环境恶劣的工作，如野外作业、高温、低寒、有毒等等不适宜妇女从事，会给妇女造成机体损害的工作。例如，国际劳工局第 13 号条例规定：“禁止所有的女工使用含有铅白或铅的硫酸盐等染料。”我国有关《女职工禁忌劳动范围的规定》中也规定了已婚待孕女职工应禁忌从事铅、汞、苯、镉等作业场所属于《有毒作业分级》标准中第III、IV级的作业。

铅（pb）为质软的重金属，熔点 327℃，沸点 1620℃，温度达 400～500℃时即有大量铅蒸气逸出。工农业生产中常用的铅化合物有铅白[pb（OH）·$2pbCo_3$）、三氧化三铅（Pb203，又名黄丹）、氧化铅（pbo，又名密陀普），四氧化三铅（pb304，又名铅丹或红丹）、硫酸铅（$pbso_4$），铬酸铅（$pbcro_4$）等。

铅具有蓄积作用，在体内主要以不溶性的磷酸铅 [pb3（PO_4）2]形式沉着于骨骼内。当食物中缺钙，或因感染、饮酒、服用酸性或碱性药物而破坏了酸碱平衡时，均能使骨内不深性的磷酸铅转化为可深性的磷酸氢铅入血，从而诱发铅中毒的症状出现。

铅的毒作用可影响很多系统，而以神经系统、造血系统及血管的病变较为明显。铅对红细胞有毒作用，对骨髓中幼稚红细胞的毒作用更为突出；铅可引起卟啉代谢障碍，影响血红素的合成；铅还会使血管痉挛。

铅对血红素合成的影响，女性出现较早。在血铅水平相似的情况下，女性红细胞中原卟啉（PP）的水平高于男性。这种情况在职业接触铅及非职业接触铅的妇女中均被证明。国内外均有学者发现，当铅接触水平相同时，女工出现自觉症状的比例显著高于男性，即女性对铅的敏感性高于男性。特别是铅作业女工妊娠并发症的发病率较高，主要为行兆流产及妊娠中毒症，这些并发症均可影响胎儿发育，为了女工和后代的安全与健康，直接接触铅白或铅的硫酸盐的作业劳动，应当在女工特别是怀孕女工禁忌从事的劳动之列。

女职工禁忌从事的劳动范围可以参照劳动部《女职工禁忌劳动范围的规定》第三条，其中包括：

（1）矿山井下作业；

（2）森林业伐木、归椤及流放作业；

（3）国家标准第四级体力劳动强度的作业；

（4）建筑业脚手架的组装和拆除作业，以及电力、电信行业的高处架线作业；

（5）连续负重（指每小时负重次数在 6 次以上）每次超过 20 公斤，间断负重每次负重超过 25 公斤的作业。

四、女职工的“四期”保护

女职工的“四期保护”是指女职工在经期、孕期、产期和哺乳期内，国家、社会和用人单位依照法律、法规的有关规定给予女职工的特殊保护和特殊待遇，是女职工的法定权利。由于妇女的生理特点，在经期、孕期、产期和哺乳期，身体机能会发生很大的变化，根据这一特点，我国法律、法规定规定了女职工在这“四期”内有权享有特殊的保护，包括在“四期”期间的休息、休假、医疗、津贴、加班限制、劳动强度限制等等。

□女职工的经期保健和劳动保护

经期一般不影响女职工的正常工作，但经期妇女一般都感到疲劳，情绪波动较大，精神比较紧张，体力智力比平常下降。有的妇女经期反应较大，当患有严重的痛经或月经过多时，往往影响正常的劳动。

关于月经周期中休力活动能力的变化，有研究表明，以月经期为中心，机体作业能力的改变有以下几种类型：①月经前作业能力下降；②月经期作业能力下降；③月经期作业能力提高；④月经后作业能力下降；⑤无变化。5种类型中，①和②型较多见，而半数以上者表现为：月经前3～7天时，作业能力开始下降，经期第1、2天时作业能力最低，后逐渐恢复，月经后3～5天恢复至正常的水平。

此种作业能力的波动，多见于工作较紧张的，使用机器进行操作的强制性作业。在可以自己自由调节工作节律的工种，此种波动则不明显。

根据不同研究者的观察，女工的月经不调往往与劳动强度、工作姿势、作业时的环境条件、年龄，尤其是参加工作时的年龄有关，以年轻的未婚女较为多见。而从事重体力劳动及立位作业的女工，痛经较为多见。生产中接触强烈噪声，微波辐射，高、低温、化学物质的女工也容易出现月经异常。

《劳动法》第60条规定：“不得安排女职工在经期从事高空、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。”这条规定是依据妇女经期卫生的需要而制定的特殊劳动保护措施。妇女在高空、低温、冷水中作业，会对身体产生直接的危害作业，导致有关疾病的产生，所以应该坚决避免。所谓“第三级体力劳动强度的劳动”，是根据劳动部有关劳动强度分级的规定划分的一些工种，例如粮食系统的粮库装卸队陶囤、卸火车、装卸队拆倒；轻工系统的方便面车间和面、电池厂配制车间拉料、铅笔厂的制板车间截锯、造纸厂的打浆；化工系统的橡胶厂拔植、轮胎厂的大轮胎成型、化工厂的有机备料和无机备料；商业系统的大车搬运、肉联厂的装运冻肉、蛋品库的过磅工，等等。都属于第三级体力劳动强度的工种，都不应让处于经期的女职工参加作业。

女工于月经期也不适于参加低温（如食品冷冻库），冷水作业。因为女性与男性比较，每公斤体重产热量低，所以在低温环境下，为保持一定体温而增加的机体负担大于男性。尽管女性皮下脂肪丰富，在气温低的情况下，对防止体热外散有一定作用，但是，低气温下女性在皮肤血管收缩的同时内脏瘀血，可致使月经时的症状（如痛经）加重。故在寒冷作业环境下工作的女工、患痛经及白带多者较多。

女职工经期内也不应从事《高空作业分级》标准中第II级（含II级的）

以上的作业。

我国《女职工保幢工作规定》第七条还专门陈述了女职工月经期的保健措施，要求：①宣传普及月经期卫生知识。②女职工在 100 人以上的单位，应逐步建立女职工卫生室，健全相应的制度并设专人管理，对卫生室管理人员应进行专业培训。女职工每班在 100 人以下的单位，应设置简易的温水箱及冲洗器。对流动、分散工作单位的女职工应发放单人自用冲洗器。③女职工在月经期间不得从事《女职工禁忌劳动范围的规定》中第四条所规定的作业。④患有重度痛经及月经过多的女职工，经医疗或妇幼保健机构确诊后，月经期间可适当给予 1 至 2 天的休假。这些具体的规定有益于女职工的经期卫生和身体健康，有利于防止和减少妇女病的发生。贯彻落实《劳动法》第 56 条，就应结合这些具体措施，确保女职工经期的劳保工作落到实处。

□女职工在怀孕期间的劳动保护

怀孕是一个妇女一生中的重大事件，新生命的出现会使母亲产生自豪，会给家庭带来欢乐，会让人类得以繁衍。孕妇和胎儿的健康不仅是家庭也是社会十分关注的重要问题。

劳动条件对妊娠经过和妊娠结局是有一定影响的。近年来人们注意到妇女从事不同职业劳动与子代先天缺陷的关系。外环境因素对生殖的影响。特别是对胎儿发育的影响，近 20 年来在世界范围内已受到广泛的注意，英国、美国、芬兰均有父母职业与小儿先天畸形间有无联系的研究报告。如有的专家初步发现，伴有唇腭裂的婴儿，母亲职业为护士者居多，而伴有脐疝及腹裂畸形的婴儿中，母亲职业为印刷工人者较多。芬兰的一项研究结果发现，中枢神经系统及肌肉骨骼畸形的婴儿中，母亲为工业及建筑业女工为多。近年来经由胎盘致癌的问题也引起了人们的注意。近二三十年，多数工业发达的国家，恶性肿瘤已成为 15 岁以下儿童死亡的重要原因之一。有人认为，儿童期发现的许多肿瘤，是由于在胎时接触过致癌化学物质所引起。根据动物实验资料，目前已报告的经胎盘致癌物有亚硝基化合物、芒香烃、氯乙烯等 40 余种。

以上说明，职业因素对妊娠结局及胎儿发育会产生直接的或间接的影响，因此，女职工孕期的劳动保护就显得十分重要。应搞清楚那些有毒有害职业因素会对女性生殖功能及胎儿发育产生不良影响，以便采取相应的预防保健措施，保护第二代的正常发育和健康。

妇女怀孕后，为适应妊娠的需要，孕妇机体会发生一系列的变化，如子宫增大，体重增加，能量消耗加大。特别是妊娠后期，进行同等强度的劳动时，每公斤体重的能量消耗大大超过妊娠前期，相当于妊娠前期的 2 倍多。所以，随着妊娠期母体及胎儿的能量消耗逐渐增大，孕妇必须减少劳动量，从而保持胎儿发育所必需的母体能量。

好娠时对氧的需要量加大，故肺通气量增加，较平时易于吸入较多的毒物。孕期总循环血量增加，心率加快，每分钟心脏的博出量增加。与未妊娠时比较，在休息的情况下，心率可增加 10 跳。血液循环加快的结果又可促进机体对有毒物质的吸收。

妊娠时新陈代谢加快，故肝脏的负担加大，胎儿的废物需经母体排泄，肾脏的负担也增加。而肝脏是化学物质在体内进行转化、解毒的主要器官，

肾脏是毒物排泄的主要器官，妊娠时接触有毒物质，肝、肾均易受到损害。

妊娠时植物神经系统的紧张度发生改变，且往往出现生理性贫血，故对能影响植物神经机能或血液系统的毒物，也会表现出更为敏感。此外，妊娠时动脉血氧含量减少，动静脉氧差较平时减少，故对缺氧也比平时更为敏感。凡能使能量消耗增加，需氧量加大的生产作业对孕妇都会产生不利的影响。

由于上述一系列的改变，孕妇往往可能出现对某些有害因素特别是某些毒物敏感性增高的现象。而妊娠母体的中毒、缺氧等，对胎儿的正常发育都会产生不良影响。

考虑到妊娠期间的母体健康状况对胎儿的正常发育关系很大，而外界环境中的各种有害因素（无论是物理的还是化学的等等）无一不是经由母体对胚胎或胎儿发生影响的，所以，我国《劳动法》第 61 条规定：“ 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其从事夜班劳动。 ”

我们已经知道，第三级体力劳动强度的劳动属重体力劳动，重体力劳动的工种，立位作业，以及工作中需频繁弯腰、攀高的工种，都会对妊娠结局产生影响。妊娠期的女性机体产生变化，体能消耗大，不应安排从事这类劳动，孕后期应调换轻工作或减轻工作量。

至于孕期禁忌从事的劳动有哪些呢？大致可以包括劳动中化学因素和物理因素会给孕妇造成危害这两类情况。

1.化学因素

（1）铅作业女工先兆流产和妊娠中毒症的发病率较高，这与铅能使血管痉挛，易对胎盘造成损伤有关。铅是神经毒，可作用于中枢及周围神经系统，而发育尚未成熟的神经系统对铅的神经毒作用更为敏感。胎儿的神经系统尚未发育成熟，而且胎儿神经系统的易感期最长，自受精后第 20 天直至胎儿娩出，所以很容易通过母体接触铅而受到伤害。因此，母亲机体的铅负荷对子代的远期影响是个需要加以重视的问题。有的国家作了规定。孕妇必须停止接触铅的作业，以及血铅高于 1.9μmol/L 的育龄妇女不应参加铅作业。我国目前规定的铅及其化合物的最高容许浓度。铅烟灰 0.03mg/m3，铅尘为 0.5mg/m3，这个标准目前被认为基本可以保证孕妇及胎儿的安全，但还须经过长时间的考验。

（2）汞作业女工自然流、早产及妊娠中毒症的发生水俣病（甲汞中毒）以来，就引起了人们的注意。这起事件中，有 23 例出生前母亲曾接触甲基汞婴儿，出现了脑性麻痹及精神迟钝等症状。汞还可以通过胎盘进入胎儿血循环，对胎儿产生危害。因此，有关专家建议，生育年龄的妇女，职业接触汞的限值，汞蒸气不应超过 0.01mg/3，无机汞和汞盐不应超过 0.02mg/3，苯汞不应超过 0． 2mg/3。

（3）砷元素不容于水，无毒，但砷化合物有毒，常见者有三氧化三砷（即砒霜），砷酸铅等，有人报导，接触砷的女工绝经期提前。砷可经胎盘转运，有导致新生儿体重轻、畸形的情况发生过。

（4）至于苯、甲苯、二甲苯这些化学物质，可透过胎盘屏障直接作用于胚胎组织；能使母亲贫血从而影响胎儿的营养；大量消耗母体的蛋白质贮存；抑制 DNA 的合成等，均可对胎儿发育产生不良影响。

（5）农药也是化学因素中的重要物质之一。大多数农药为化学农药。在农药生产及使用过程中，以及由于农药污染食品曾多次发生急性农药中毒事

件，如我国某药厂因精制敌百虫，曾连续发生三次集体中毒事故，中毒者多达 33 人。其原因为精制过程中敌百虫溶液沾湿皮肤，生产过程又为开放式，车间空气中敌百虫浓度较高，缺乏个人防护，个人卫生较差。因此，大量敌百虫经皮肤、消化道及呼吸道进入机体，引起中毒。

就目前所知，农药进入妇女体内，可引起遗传性的或非遗传性的损伤。因为化学农药可通过胎盘屏障，到达胎儿体内，对发育中的胚胎或胎儿产生影响。在澳大利亚的新南威尔士地区，就曾经调查证实，在澳大利亚的夏季即 12 月、1 月和 2 月时开始怀孕的婴儿出现神经管缺陷者明显增加，而该季节正是除草剂 2、4、5—T 喷洒量最多的时期。医学研究也发现，有机氯逐药可透过胎盘到达胎儿体内，有明显的蓄积作用；在职业接触有机氯农药的妇女中，月经障碍、不孕、输卵管炎、宫颈糜烂和子宫纤维瘤的发病率增加；有机磷农药也会影响胎儿的正常发育，等等。因此，妇女于妊娠期应尽量避免接触农药。

2.物理因素

（1）物理因素中电离辐射对胚胎发生及胎儿发育的影响早已被肯定。许多学者的研究证明，电离辐射可影响妊娠，主要为对胚胎发育有不良影响，可导致胚胎死亡或出现各种类型的发育缺陷。

电暾辐射的放射线包括 X 线、α、β、γ 射线以及电子、中子等粒子的放射线。工业上放射性矿物的开采、冶炼；X 线探伤；γ 扫描；发光材料的使用；原子能的研究和利用；医疗中应用 X 线检查；放射治疗；放射性同位素的生产和应用，都属于接触放射线的作业。

放射线引起的先天缺陷，主要不是由于危害母体造成遗传损伤，而是射线直接照射于发育中的胎体从而对胚胎、胎体产生直接作雨。放射线引起的发育异常可分为两种类型：①全身性损伤，如造血系统机能障碍，小头症，周身发育迟缓，新生儿生活能力低下等。②局部性损伤，即随着放射线接触的胎儿发育阶段不同，而出现某些器官和系统的发育异常，如小眼球症，视风膜色素变性，泌尿生殖系及骨骼畸形，白内障等。

胚胎或胎儿受放射性的影响程序取决于三个因素：①剂量；②受照射时胚胎发育的阶段；③胚胎对辐射的敏感性。根据剂量及受照射时胚胎的发育阶段不同，可出现宫内死亡（流产），畸形发生，功能性障碍以及完天性放射病。

为保护妇女及第二代的健康，我国在国家标准《放射卫生防护基本标准》（GB4792—84）中规定，从事放射工作的孕妇、授乳妇（仅指内照射而言，不应在甲种工作条件，即一年照射的有效剂量当量有可能超过 15MSv 的工作条件下工作。同时规定，从事放射工作的育龄妇女所接受的照射，应严格按均匀的月剂量率加以控制。

还应当指出，凡属育龄妇女，下腹部及骨盆部的 X 线检查，如非必要，应尽量在没有妊娠可能的时候进行,如自月经开始算起的第 10 天以内这段时间，这样比较完全。还有人主张，生育年龄的妇女，只能允许在腹部照射 3 个月内不超过 13mSv 的条件下参加接触放射线的工作。这样，即使没有注意到是否已经妊娠，胚胎于器官发生期具有决定性意义的最初 2 个月内，所接受的剂量也不会超过 10mSv。

（2）生产环境中的噪声是由于物体的冲撞，机器的转动，高压气流的运动等等引起的，噪声有连续性的及间断性（脉冲性）的，按其频率大小可分

为抵频（300 赫兹 Hz 以下）、中频（300～800Hz），高频（800Hz 以上），噪声的强度单位为分贝（dB）。接触强烈噪声的工种有使用风动工具（风钻、风铲）的工人，织布厂的织布工人，发动机试验人员，拖拉机手等等。

噪声会对人体的中枢神经系统产生强烈刺激，可使中枢神经系统机能失调而出现一系列症状，如神经衰弱综合症，植物神经机能失衡，心率加快，血压不稳，血管紧张度增高等。噪声还会导致胃功能紊乱，噪声性耳聋，妇女内分泌机能紊乱而出现卵巢月经机能障碍、月经周期不准或血量改变以及痛经，等等。

噪声强度越大，频率越高时，对人体的危害越大；持续性噪声又比间断性噪声影响大；噪声接触时间长且连续接触时影响较大；当与振动、高温或寒冷及有毒物质共同存在时，能加强噪声的不良作用。

近年来，我国学者对职业接触噪声对女性生理机能的影响进行了调查研究，主要以纺织女工为观察对象。结果发现，噪声对女性月经机能的影响与接触的噪声强度有关，且以青年女工为多见。经常接触噪声强度在 100 分贝以上的织布女工，月经机能变化最为明显。同时发现，接触强烈噪声的织布车间女工妊娠恶阻及妊娠高血压综合症的发生率也明显高于其他车间。

我国目前规定的工业企业噪声卫生标准（试行草案）中规定，工人工作场所的噪声应不超过 85 分贝，现有企业暂时达不到此标准时，可适当放宽，但不得超过 90 分贝。90 分贝对人胚胎发育有无影响，尚缺乏研究资料，但对怀孕女工应尽量调离噪声强烈的工作岗位。

（3）振动。生产中机械设备的运转和物件加工时会产生振动。振动按其作用于人体的方式，分为局部振动与全身振动。使用风动工具时，工人的手接触到的振动为局部振动。机器设备开动时地面的振动以及交通运输工具行驶过程中的振动作用于人体时是全身振动。生产劳动中有些工种受到的振动以局部振动为主，有的以全身振动为主，有的可同时接受两种振动的作用。生产中振动往往与噪声同时存在。

接触振动的工种有：使用风动工具和电动工具如风铲、风钻、电动捣因机等的工作，拖拉机，汽车电车司机和其他工作人员，机械加工车间的锻工、磨工，以及纺织工、织布工、缝纫工等。

振动的频率和振幅的大小是决定其对人体不良作用的主要条件。引起振动病的频率在 35 次/秒（35 赫兹 Hz）以上。频率越高，振幅越大，危害越大。

对妇女影响较大者是全身振动，尤其是非周期性的性振动，可以影响月经机能。其主要表现为：

经期延长，血量增多及痛经，并能促进盆腔炎症的恶化及盆腔内器官的移位。关于振动对怀孕女工的影响，根据目前的研究情况看来，在振动的影响下自然流产率的增加，与振动的性质和强度有一定关系。因为孕妇受到振动后，骨盆内器官血管紧张度下降，静脉瘀血，必然影响到子宫的营养状况及胎盘的血液供给，从而可以对胚胎或胎儿的发育产生影响。

执行《劳动法》第 61 条，应参照劳动部《女职工禁忌劳动范围的规定》，该规定第六条“怀孕女职工禁忌从事的劳动范围”有：

①作业场所空气中铅及其化合物，汞及其化合物，苯、镉、铍、砷、氰化物、氮、氢化物、一氢化碳、二硫化碳、氯、乙丙酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家卫生标准的作业；

②制药行业中从事抗癌药物及乙烯雌酚生产的作业；

③作业场所放射性物质超过《放射防护规定》中规定剂量的作业；

④人力进行的土方和石方作业；

⑤国家规定的第三级体力劳动强度的作业；

⑥伴有全身强烈振动的作业，如风钻、捣固机、锻造等作业，以及拖拉机驾驶等；

⑦工作中需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业，如焊接作业；

⑧《高处作业分级》标准中所规定的高处作业。

此外，孕妇应避免上夜班和加班加点。人体生理机能活动于一昼夜之间是有一定节奏的。白天以交感神经活动占优势，是适应干活动的状态，而夜间则以副交感神经的活动占优势，适应于休息和睡觉。夜间作业违反了这种生理的节奏，故使疲劳增加，连续夜班作业则可形成疲劳的积蓄而有害于健康。夜班作业时可出现体重减轻，食欲下降，胃肠机能减弱，血红蛋白含量减少，故对孕妇及胎儿均有不利影响。因此，许多国家在法律上有禁止妇女做夜班工作的规定。所以，孕妇尤其是在孕后期不应做夜班及加班加点。

关于怀孕女职工的劳动保护，我国有关部门联合发布的《女职工保健工作规定》（卫妇发［1993］第 11 号）中有较为具体的规定。《规定》第十条“孕期保健”中规定：

（1）自确立妊娠之日起，应建立孕产妇保健卡（册），进行血压、体重、血、尿常规等基础检查。对接触铅、汞的孕妇，应进行尿中铅、汞含量的测定。

（2）定期进行产前检查、孕期保健和营养指导。

（3）推广孕妇家庭自我监护，系统观察胎动、胎心、宫底高度及体重等。

（4）实行高危孕妇专案管理，无诊疗条件的单位应及时转院就诊，并配合上级医疗和保健机构严密观察和监护。

（5）女职工较多的单位应建立孕妇休息室。妊娠满 7 个月应给予工间休息或适当减轻工作。

（6）妊娠女职工不应加班加点，妊娠 7 个月以上（含 7 个月）一般不得上夜班。

（7）女职工妊娠期间不得从事劳动部颁布的《女职工禁忌劳动范围的规定》第六条所规定的作业。

（8）从事立位作业的女职工，妊娠满 7 个月后，其工作场所应设立工间休息座位。

（9）有关女职工产前、产后、流产的假期及待遇按 1988 年国务院颁布的《女职工劳动保护规定》（国务院令第 9 号）和 1988 年劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》（劳险字[1088]2 号）执行。

国务院颁布的《女职工劳动保护规定》中第四条和第七条是关于女工孕期劳动保护的。第四条规定：“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。”第七条规定是：“女职工在怀孕期间，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动，不得在正常劳动日以外延长劳动时间；对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排其他劳动。怀孕七个月以个（含 7 个月）的女职工，一般不得安排其从事夜班工作；在劳动时间内应当安排一定的休息时间。怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间。”

□女职工生育的产假

《中华人民共和国劳动法》第 62 条规定：“ 女职工生育享受不少于 90 天的产假。 ”国务院 1988 年颁布的《女职工劳动 保护规定》中华人民共和国国务院令第 9 号第八条规定：“ 女职工产假为 90 天，其中产前休假 15 天。难产的，增加产假 15 天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假 15 天。女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。 ”

妇女的怀孕末期是分娩的准备阶段，这一期间内胎儿发育迅速，孕妇机体负担大，造成孕妇行动诸多不便。这一时期如果继续工作，上下班时的乘车拥挤，工作中的过度疲劳等等，孕妇容易发生意外，重则危及胎儿及母亲的生命。故产前休息是一个需要注意的问题。日本法律规定，职业妇女产前休假期为 6 周，前苏联为 8 周。根据日本学者的研究，妊娠末期休息是否得当，对胎儿发育及产后乳汁分泌都有一定的影响。一项统计表明，产前不休息的劳动妇女，其低体重儿出生率为 12.6%，休息 42 天以上的仅为 4.2%。因此，产前休假可以为怀孕妇女正常分娩提出必要的保证。

妇女分娩后，生殖器官及盆底组织的恢复约需 6～8 周的时间，国家关于产假日期的规定，就是根据于此。产后休息不足，对母体健康及乳汁分泌有明显影响，并会因此而影响乳儿的发育和健康。研究结果表明，因产后休息不足而导致操劳过度和精神紧张是乳汁分泌不足或无乳的主要原因。因此，产后休息是绝对必要的。有关专家的观察还发现，产妇较孕妇主诉有疲劳症状者为多，产后半年内得病或慢性病复发的比例仍较高。这是因为，妇女分娩后，除身体需要复原外，还担负着哺育和照看婴儿的重任，对绝大多数妇女而言，产后是一生中最为辛苦的一个阶段。乳汁的分泌和照看婴儿的辛劳都会耗费母亲大量的体力和精力，只有必要的休息才能保障母体的恢复和健康。《劳动法》规定的 90 天产假就是基于产妇的身体康夏和培育健康后代的需要制定的，以保证女职工在生育后有充足的休息时间，确保身体的复原，体力的恢复，从而有正常的乳汁分泌哺育健康的后代。这不仅仅是保护女职工合法权益的问题，也是关系到人口质量的重大问题。

长期以来，在国家机关和国营企、事业单位，女职工产后休假不仅有明文规定，而且实际贯彻落实也较好。随着经济改革的深入，多种经济成份的发展，乡镇企业、三资企业中女工保护问题被提到议事日程上来了。据一项调查表明，在其调查的 469 家乡镇企业中有 84.6%的企业未执行国家规定的产假 90 天制度，有 75%的企业产假工资不能落实，有的企业甚至把国家规定的产假待遇作为奖励，规定来厂三年后方可享受 2 个月产假，每月可领取 58 元基本工资。而在“ 三资 ”企业中，“ 要生小孩就别挣钱 ”已成为一个带有普遍性的问题。有的“ 三资 ”企业在合同书上明确规定“ 在本企业工作两年之内不许生小孩 ”；更有的“ 三资 ”企业的女职工在怀孕生产后被老板解聘。这些行为都是违反《女职工劳动保护规定》等国家法规的。《劳动法》的颁布实施，更为广大女职工提供了保护自己合法权益的法律武器。女职工可以运用这一武器，争取自己的合法权益，各用人单位更应严格遵守《劳动法》及有关法规条例，决不应随意减少产假，任意克扣产假工资，甚至因女职工生育而将其解雇。

□女职工哺乳期的劳动保护

哺乳期指的是婴儿出生后满四周至一周岁这段时间，前四周称为新生儿期。为了保证人口质量，现在提倡科学育儿，提倡用母乳喂养，特别是 4 个月内纯母乳喂养。

母乳是婴儿的天然食品，它不仅含有婴儿生长发育所需要的营养物质，而且这些营养物质的比例适宜。它可随婴儿生长发育的需要而变化，是任何动物乳类和代乳类所不可比的。母乳中所含蛋白质较高，且蛋白质中乳白蛋白多，酪蛋白少，在胃中遇胃酸凝成的块较小，易于消化吸收，所以婴儿对母乳中蛋白质的利用率较高。初乳中含有抗体，能保护婴儿肠粘膜不被病毒或细菌侵入。六个月内的母乳含有较多的吞噬细胞，并具有较强的杀菌性，可以增强婴儿抗病菌感染的作用。因此，母乳喂养的 6 个月内的婴儿不易患病。另外，母乳中脂肪含有的脂肪酸比例适宜，含不饱和脂肪酸多，不饱和脂肪酸中的亚油酸比牛奶所含量高出七倍，有防止婴儿患湿疹的作用。母乳中乳糖含量较高，为乙型乳糠，有利于大脑发育。乳糖还可以促进钙、镁的吸收，有利于氨基酸和氮的吸收和存留，同时可促进肠道蠕动，防止便秘。母乳中含有丰富的无机盐和维生素，因为直接喂养，不需消毒而能维持维生素原有含量。母乳喂养还具有方便，促进母子感情等长处。所以，应该大力提倡母乳喂养。

提倡母乳喂养，母乳本身的质量就成了很重要的问题。要保证母乳的质量，首先就得保证母体的营养和健康，哺乳期女职工的劳动保护问题也就提到了议事日程上。

哺乳期的劳动保护目的在于保护乳儿的健康，故首要问题是注意不得因母亲参加有毒有害作业而影响乳汁的质和量从而影响乳儿健康。《劳动法》第 63 条规定，“ 不得安排女职工在哺乳未满 1 周岁的婴儿期间。从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。 ”

哺乳期的女职工不应从事重体力劳动，因为分泌母乳和照看婴儿，母体本身已承受了较大的消耗和劳累，如果再从事繁重紧张的体力劳动或工作，会造成母体消耗过大，导致母乳分泌的减少和消失，对婴儿的成长发育不利。因此，应禁止安排哺乳期的女职工从事国家规定的第三级体力劳动强度的重体力劳动。

哺乳期禁忌从事的其他劳动包括所有会对母体进而对乳儿产生不良影响的工种和作业。如铅可通过乳汁进入乳儿体内；文献中已有铅经由母亲乳汁而引起乳儿铅中毒的症例报告。由于婴儿较成人对毒物敏感，所以在母体出现中毒症状之前乳儿已可有中毒的表现。因此，应对哺乳期妇女接触铅加以限制。又如汞也可自乳汁排出，被乳儿吸进。伊拉克曾发生过因用甲基汞杀直菌剂处理的麦种制成面包而引起大批人用基汞中毒的事件。在中毒者中哺乳的母亲身上搜集到的母血和乳汁样品中发现，乳汁中有机汞的浓度与母血中有机汞的浓度成正比，而伊拉克婴儿仅仅通过母乳血中汞含量就达到了 100μg/100ml 血。因此，对哺乳期妇女接触汞也要加以限制。还有苯、二硫化碳、汽油等化学物质也会因母体接触后从乳汁中排出，从而影响乳儿的身体健康。

我国目前关于车间空气中苯、二硫化碳、汽油的浓度虽然有了最高容许限量，如苯为 40mg/m3，甲苯为 100mg/m3，二甲苯为 100mg/m3；二硫化碳为 10mg/m3；汽油为 300mg/m3，但专家们建言，乳母不应参加接触苯、二硫化炭的作业。至于接触汽油女工乳汁分泌会出现减少的现象，也应尽量避免接触汽油。

与农药有职业接触的妇女，其乳汁中有毒物质的含量也会比无职业接触的妇女高出许多，因此，哺乳期的妇女应暂时调离有关的岗位。

总之，乳母禁忌从事的劳动范围，应按照劳动部《女职工禁忌劳动范围的规定》第七条的有关规定，对哺乳女职工给予劳动保护，不安排下列劳动：

（1）作业场所空气中铅及其化合物，汞及其化合物，苯、镉、铍、砷、氰化物、氮、氢化物、一氢化碳、二硫化碳、氯、乙丙酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家卫生标准的作业。

（2）国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

（3）作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化合物的浓度超过国家标准的作业。

除了禁止哺乳女工从事有毒有害的作业之外，还应保证女工的授乳时间。《女职工劳动保护规定》第九条明确规定，有不满 1 周岁婴儿的女职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳（含人工喂养）时间，每次 30 分钟。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加 30 分钟。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可以合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。

为了确保乳儿的喂养和健康，有哺乳婴儿 5 名以上的单位，应逐步建立哺乳室。哺乳室内，应有必要的卫生设备，保证母亲于哺乳前能用温水、肥皂把手洗净及在哺乳时能脱下工作服或穿上清洁罩衫。有未满 1 周岁婴儿的女职工，不得安排上夜班及加班加点，如果婴儿满周岁时，经县（区）以上（含县、区）医疗或保健机构确诊为体弱几，可适当处长授乳时间，但不得超过 6 个月。

有条件的企业还可以允许女职工在生育、哺乳期间放长假（企业可根据实际情况决定期限，少则一年，多则三至五年），所在企业对其负有一定义务。按劳动部有关文件精神，女职工请假期间，可发原标准工资 60%的生活费。在这一阶段，也可以根据企业生产情况和女职工本人意愿，实行半日工作制和弹性工作制等灵活的工作时间制度。这样，既解决了女职工本身的困难，又有利于企业正常安排劳动力，提高在岗职工的工作效率，减少企业在托儿费用上的支出。

五、未成年工特殊劳动保护

未成年工是指年满 16 周岁未满 18 周岁的劳动者。处于这一年龄段的青少年，正是身心发育的一个关键时期。一方面，他们的身体器官和心理状态还没有达到成熟阶段，另一方面，这一时期中身体各部分发育生长较快，正向成熟期发展。由于未成年工的身体还处在发育生长阶段，较成年人容易受到外界的伤害，所以应当对未成年工实行特殊劳动保护。

我国已经加入的 17 个国际劳工公约中有 2 个涉及到未成年工的保护问题。国际劳工局第 15 号公约是关于《确定准许使用未成年人为扒炭工或司炉工的最低年龄公约》，于 1921 年 10 月 25 日第三届国际劳工大会通过。该公约规定，凡十八岁以下的未成年人，不得受雇用或工作在船舶上（除军舰以外的一切船舶，无论任何性质）充任扒炭工或司炉工。如在某一港口需用一个扒炭工或司炉工，而当地仅有十八岁以下的未成年人可供使用时，可使用这种未成年人，在这种情况下。必须使用两个未成年人以代替所需的一个扒炭工或司炉工，这种未成年人的年龄，至少须为十六岁。未成年人在教学船或培训船上所做的工作，该工作又经政府机关核准并受其监督者；未成年人被使用于主要系以蒸汽以外的方法航驶的船舶者：凡十六岁以上的未成年人，经体格检查后，如认为体格适宜者，不在禁例之列。

国际劳工局第 16 号公约是关于《在海上工作的儿童及未成年人的强制体格检查》公约，也是于 1921 年 10 月 25 日第三届国际劳工大会通过。该公约规定，任何船舶对于十八岁以下的儿童或未成年人的使用，应以提出证明其适宜于此种工作并经主管机关认可的医生签字的体格检查证明书为条件，但船舶所使用的人员仅为家属者，不在此限。凡继续在海上工作的上述儿童或未成年人，至多每隔一年，应重受体格检查，并在每次检查后，重新提出证明其适宜于此种工作的体格检查证明书，如体格检查证明书在航程中满期时，其效力应延长至该次航程终了时为止。

我国《劳动法》第 64 条、65 条规定：“不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。”“用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。”

未成年工正处在生长发育阶段，重体力劳动会超过其自身有限的负荷量，导致发育不良，如过量的负重会造成未成年工脊椎弯曲、腿骨变形以及影响身高的正常发育；未成年人每分钟的呼吸次数要大于成年人，因此在有毒环境中作业，较成年人更易受到侵害；未成年人的眼球还处在生长期，不利的作业环境很容易导致视力减弱，等等。

青少年是祖国的未来，未成年工也是未来的劳动力资源之一。保护未成年工就是保证未来劳动力的质量。因此，凡属对未成年工可以造成机体损害、影响未成年工健康发育的劳动，都应该禁止安排他们从事。为了确保未成年工的身体健康，用人单位应当对他们定期进行健康检查，随时发现问题，随时治疗，并将不适应现有劳动作业的未成年工调换工种。

目前我国乡镇企业中使用未成年工的数量较多，未成年工的劳动保护问题也比较严重，许多未成年工的身体健康因缺乏必要的劳动保护条件而受到伤害，甚至产生严重的后果。这一问题应当引起社会各界的重视。《劳动法》的颁布、实施，为未成年工提供了保护自己的法律武器。各类企业，无论其性质如何，也都应重视未成年工的劳动保护问题，严格执行《劳动法》及有

关法规条例，确保未成年工的身体健康。

劳动保护的落实与监督——劳动监察

先增加利润还是先提高

工资，就如“先有蛋还是先有鸡”。

一、劳动监察的概念、特点和方法

□劳动监察的概念

所谓劳动监察，又称劳动行政监督、劳动行政监督检察，即指作为劳动行政监察主体的国家劳动行政机关依据法定的监察权，对劳动行政管理相对人遵守法律、法规，执行劳动行政机关的命令、决定等情况进行的监督检查活动。

□劳动监察的特征

（1）监察的主体是享有行政监察权的国家劳动行政机关。行政监察权是宪法和法律赋予国家劳动行政机关的，目的是为了保障国家劳动法律，行政法律的遵守，保障国家行政政策和行政管理的连续性。只有具有行政监察权的主体才能成为劳动行政监察主体，否则，不能从事监察行为。

（2）监察的客体是劳动行政管理相对人的行为，包括两种情况：其一，对国家法律、法规的遵守；其二，对劳动行政机关命令、决定的执行。

（3）监察的目的是为了防止和纠正劳动行政管理相对人的违法行为，保障法律、法规的实施和执行，实现国家劳动行政机关的管理职能。

（4）监察的性质是一种具体行政行为。监察是国家劳动行政机关进行管理的法律手段之一，监察并不影响公民、法人或者其他组织的实体权利、义务，而只是监督、检查公民、法人或者其他组织是否正确行使或履行劳动法律法规规定的权利、义务或劳动行政决定所规定的权利、义务。如果发现公民、法人或者其他组织不正当行使权利或不依法履行义务，劳动行政机关可以另行作出相应的制裁性的行政决定或采取某种强制执行措施。

□劳动监寨权的内容

劳动监察是一个比较规范的用语，较为全面地概括了这种具体行政行为的主体、客体、性质、目的等内容，较之以前广泛使用，如今与之同时并用的“劳动行政监督”，“劳动行政监督检查”相比，其内涵更为丰富。关键在于如何理解“监察权”，监察权的内容应该含有：

（1）检查权。劳动行政机关有权对劳动行政管理相对人遵守国家法律、法规的情况，以及执行劳动行政机关决定、命令的情况进行检查，被检查的公民、法人或者其他组织不得以任何理由拒绝。

（2）建议权。劳动行政机关对劳动行政管理相对人的违法行为，可以建议其纠正，并可以通知其主管部门敦促其改过；对于模范执行国家政策法令，成绩优异或有立功行为的劳动行政管理相对人，劳动行政机关可以建议其上级主管部门给予表扬或奖励；对被查对象的其他不当之处，劳动行政机关也可以提出建议，令其采取措施。

（3）处分权。对于确有违法违纪行为的劳动行政管理相对人，劳动行政机关可以给予行政处分；若涉及相关的经济问题，还可以给予经济处罚。有没有处分权，是监察权与监督权、监督检查权的重大区别之处，是软监督、硬监察的分水岭。没有处分权，监察权就成了无刃之剑，不能起到行政管理

的职能，达不到目的。

□劳动监察的方法

作为劳动行政管理的法律手段之一，劳动监察区别于其他手段的根本在于方法不同。所谓劳动监察的方法，也叫劳动行政监察形式、手段或措施。主要包括有检查、调查、调阅审查、统计等。

（1）检查。指劳动行政机关工作人员直接进入现场进行监督检查，这是最常用的方法之一。根据监察内容不同，可以分为工作检查、安全检查、卫生检查等；根据监察范围不同，可以分为专门检查、抽样检查、全面检查；根据监察时间不同，可以分为定期检查，临时检查等。

（2）调查。一般指劳动行政管理相对人发生某种问题或事故时，为及时掌握情况，劳动行政机关进行的临时查询。其调查范围包括和事故或问题有关的一切人和事，调查可分为一般调查、专案调查、联合调查，专题调查，现场调查等。

（3）调阅审查。这是一种书面监督检查方法，包括调阅审查被查对象的各种文件资料、如报告、计划书，报表、证件、帐册、凭证等等。劳动行政机关通过分析这些文件资料，了解情况，可以查明真伪，对被查对象实施监督检查。

（4）统计。统计是通过与劳动行政管理相对人有关的数据，来对其实施监督、检查的方法。劳动统计种类繁多，应用广泛。凡是负有统计义务的相对人，必须如实统计，定期上报统计资料。劳动行政机关可以通过分析资料，掌握现实情况，发现问题，并及时采取措施。例如，企业行政机关应在每季度终了后 10 日内，将工人职员连续丧失劳动力超过 3 个工作日的负伤事故，连同季度伤亡情况的文字说明，报告企业主管部门和劳动行政部门。

除以上所列监察方法外，根据劳动行政管理对象的条件、活动内容和方式的差异，根据劳动行政机关具体工作任务、工作权限的不同，其方法各种各样。每一种方法只有和具体情况相结合，才能发挥出最大的作用。

二、劳动监察的种类和意义

□劳动监察的种类

我国政府一贯重视劳动监察工作。国务院在《关于发布“工厂安全卫生规程”、“建筑安装工程安全技术规程”、“工人职员伤亡事故报告规程”的决议》中，强调指出，各级劳动部门必须经常加强监督和检查工作。 1982年国务院颁布了《矿山安全监察条例》和《锅炉压力容器安全监察暂行条例》，这是国家监察矿山安全和锅炉压力容器安全的专门法规，它明确规定，在各级劳动部门领导下设置的矿山安全监察机构和锅炉压力容器安全监察机构是国家监督检查和督促有关安全法规贯彻执行的权力机构，并具体规定了其主要职权。 1993年颁布的《矿山安全法》是建国以来第一部劳动安全卫生专项法律，标志着我国劳动监察工作向法制化的方向迈出了重要的一步。

我国劳动监察内容广泛，可以分为以下几类：

（1）一般监察与特定监察。一般监察是对不确定的劳动行政管理相对人进行的监察；特定监察是劳动行政机关对特定的公民、法人或者其他组织进行的监察。一般说来，劳动行政机关往往交互使用这两种手段。这样的好处在于：宏观上可以制造一个良好的法律环境，微观上可以纠正和防止具体的违法行为。将宏观调节、微观控制结合起来。

（2）事先监察与事后监察。事先监察实施于劳动行政管理相对人某一行为完成之前，如事先登记、注册、申报情况等；事后监察则实施于劳动行政管理相对人某一行为完成之后，如劳动现场安全条件验收。事先监察则实施于劳动行政管理相对人某一行为完成之后，如劳动现场按安全条件验收。事先监察有预防性，防止违法行为发生；事后监察有补救性，阻止违法行为继续进行。

（3）在社会主义市场经济要求下，劳动行政部门必须转换职能，加强劳动监察。这样，在一定意义上讲，劳动法规的调整范围，也就是劳动监察的范围。这样，劳动监察也就可以分为用人、工资、安全生产、社会保险等方面的具体行政监察，即包括劳动关系的确立、维持，以及终止等所有方面，甚至还要包括与劳动关系密切相关的其他社会关系方面。比如公正的收入分配，是社会主义的重要社会目标，然而市场不可能自动实现这一社会目标，以保证收入分配的平等，因此，需要政府采取行动，通过实施正确的税收政策和收入政策来维护分配的公正性。再比如，在进行股份制改革过程中，可以划分出部分产权交给养老基金会，以股权收益补充资金来源，同时划出一部分职工作为该基金会的成员和服务对象。至于各种补充养老保险，则完全贯彻市场化原则。养老保险制度这么一确立，政府社会保险机构的工作重心自然转到了政策、法规的制定和监督执行上来了。

以上这种划分方法中，劳动安全监察目前比较健全。在劳动安全监察方面，已设立了劳动部、省、地（市）三级监察机构。劳动部设有：职业安全卫生监察局、矿山安全卫生监察局、锅炉压力容器安全监察局。各级监察机构有权对监察对象违反劳动安全法规的行为进行处理；在紧急情况下，监察机构有权即时强制，如紧急情况下，命令停止作业及撤离危险区等权利；对违反劳动安全法规的相对人，监察机构有权提请上级领导机关给予行政处分；对更为重大的责任事故，有权请司法机关依法惩处；安全监察机构有权

书面告诫义务人限期履行义务，如发布《矿山监察安全意见通知书》等。

□劳动监察的意义

劳动监察具有极其重要的意义，主要有以下几方面：

（1)劳动行政管理相对人是否遵守法律法规或者执行劳动行政机关的具体决定，需要通过劳动行政监察予以查证。可以说，不严格劳动行政监察，劳动法的社会效果就无从谈起。

劳动法是劳动者权益的保障书，关系着劳动者重多切身利益。不加强劳动行政监察，不切实贯彻劳动法，劳动者的主人翁地位何以体现？人民民主就成了一句口号。同时，加强劳动行政监察，还可以在保证现有法律落实的同时，发现新情况新问题，从而有利于进一步完善立法。因而，从完善、发展社会主义民主和法制的角度讲，劳动监察确实起着举足轻重的作用。

（2）劳动监察处在劳动行政立法、劳动行政处理两个环节之间的中间环节上，它不仅对劳动行政立法有直接影响，也是劳动行政处理的前提和基础。没有劳动行政监察，不能确认相对人的行为违法与否，申请符合法定条件与否，因而也就无法正确作出处罚，许可等具体行政决定。

（3）在计划经济体制下，国有企业是政府的附属物，政企不分；而在市场经济体制下，国有企业将参与市场竞争，成为独立自主的商品生产经营者。政府对企业的管理职能，也将随之发生变化，即从微观控制走向宏观调节，从直接管理走向间接管理，而劳动监察恰恰可以适应新的要求，成为政府约束企业的有力手段。

通过劳动监察，可以使劳动法律、法规得到迅速、有效、协调地贯彻执行，达到劳动行政管理的目的。

三、对用人单位遵守劳动法情况的监督

所谓其他部门对用人单位遵守劳动法的情况进行监督。是相对于劳动行政机关的劳动监察而言的，它是指各用人单位的主管部门、各级工会组织、司法机关以及其他有关部门，对用人单位执行、贯彻劳动法的情况，以及保护劳动者的切身利益的情况进行监督、检查的制度。用人单位接受这些部门的监督是一种义务，这些监督部门尽管不能同劳动监察权的运用相比，但它们从不同角度、不同侧面出发，也能够涵盖劳动法的一切范围，并可以通过提出建议推进劳动立法的发展。因而，这种监督，是劳动监察的有效辅助。

□各用人单位的主管部门对遵守劳动法的监督

各用人单位的上级主管部门，代表国家行使一切行政、监督职权。主管部门在监督中处于主管行政机关的地位，是监督的当然机构，起着上级主管机关的组织、领导和指挥的作用。主管部门既有义务领导各用人单位的生产和业务工作，也有义务对用人单位贯彻执行劳动法的情况进行必要的监督、检查，这是领导机关义不容辞的义务。

主管部门对用人单位遵守劳动法的情况进行监督的如下：

（1）为了贯彻执行劳动法，主管部门应对用人单位制定出监督劳动法执行情况的计划和要求。

（2）健全各级、各类监督、检查制度。如专项检查制度、定期检查制度、总结评比制度等；组织、领导基层监督检查组织、开展各种形式的监督检查活动；采取措施使监督，检查活动经常化、制度化、计划化、群众化。

（3）听取工会、劳动行政机关对用人单位在执行劳动法中存在问题的意见或改进方案，经认真研究后，责令所属用人单位迅速改正。

（4）及时制止和纠正用人单位的违法行为。

□各级工会对遵守劳动法情况的监督

在我国，工会是工人阶级自愿结合的群众性组织、是各族职工群众的代表者，是中国共产党联系群众的纽带，是我们国家政权的支柱，因而，代表劳动者参与企业管理，协助和监督单位行政方面贯彻执行劳动法规，是工会的重要职责。 1985 年，全国总工会正式颁布了《工会劳动保护监督检查员暂行条例》、《基层<车间>工会劳动保护监督检查委员会工作条例》、《工会小组劳动保护检查员工作条例》，这三个条例体现了安全生产中劳动监察、行政管理、工会群众监督相结合的原则，是实行工会群众监督的依据。三个条例中规定了工会劳动保护监督检查员、基层（车间）工会劳动保护监督检查委员会、工会小组劳动保护监督检查的广泛职权。这三个条例加强了工会在用人单位遵守劳动法情况上的监督、检查工作，保障了职工群众在劳动保护上的合法监督、检查的权利。

□国家行政监寨机关对遵守劳动法的监督

1986 年底，我国成立了监察部，根据监察部 1988 年 5 月 11 日发布的《监

察机关调查处理行政案件试行办法》第三条规定：“政纪案件调查处理工作的任务是：调查处理国家行政机关及其工作人员、国家行政机关任命的全民所有制企业、事业单位的负责人违反国家政策、法律、法规和违反政纪的案件，以严肃政纪，改善和加强行政管理。可见，对违反劳动法的违法行为进行监督、检查，也是国家监察机关的工作内容之。

□工商行政管理机关对遵守劳动法的监督

当前，对个体经济、私营经济的管理是由工商行政管理机关负责的。因此，个体单位雇佣学徒、帮手，私营企业雇佣工人以及由此而产生的遵守劳动法的情况，也是由工商行政管理机关协同劳动行政机关加以管理和监督的。工商行政管理机关主要是依法通过对劳动合同的订阅进行审查登记，对劳动合同的履行、变更、解除的监督来开展工作的。

另外，根据《人民检察院组织法》规定，人民检察院有权对违反劳动安全、卫生法规造成重大责任事故而触犯刑律的案件，向人民法院提起公诉。此外，财税、审计、银行、妇联、卫生等部门，在各自的职权范围内都有权对劳动法的执行情况进行监督、检查。如财税、审计、银行等部门要对企业发放的奖金来源是否正当，加以管理和监督；税务机关有权对纳税人提存的工资基金和发放工资的情况进行检查。

目前，我国尚无统一而全面的劳动监督法规，因而对用人单位遵守劳动法的情况进行监督检查的法规，分散在各相关法律法规中。根据监督、检查内容的不同则机构的设置与监督的程序也有所区别。这样，给劳动法执行的监督、检查带来了一定的不便，造成了监督盲点区域（即无法律依据进行监督的情况）与多重监督区域并存。今后，随着我国劳动法制的不断完善发展，将会形成一个合谐一致的监督体系。