

职业人士的

『袋中宝』

成功路上的

『小顾问』



维护劳动者权益

金袋鼠丛书

吴亚平



如何领取生育津贴和报销生育医疗费
孕期女工的劳动合同期满能终止吗
生育女职工享有哪些权益
下岗女工也享受生育津贴



女职工劳动权益维护

中国劳动社会保障出版社

维护劳动者权益金袋鼠丛书

女职工劳动权益维护

吴亚平

中国劳动社会保障出版社

版权所有

翻印必究

图书在版编目(CIP)数据

女职工劳动权益维护/吴亚平编. —北京:中国劳动
社会保障出版社, 2000. 11

维护劳动者权益金袋鼠丛书

ISBN 7-5045-2932-X

I. 女...

II. 吴...

III. 妇女劳动保护 - 基本知识 - 中国

IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000) 第 55390 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 唐云岐

*

北京印刷三厂印刷 新华书店经销

787 × 1092 毫米 36 开本 5 $\frac{32}{36}$ 印张 110 千字

2000 年 11 月第 1 版 2000 年 11 月第 1 次印刷

印数: 5000 册

定价: 10.00 元

读者服务部电话: 64929211

发行部电话: 64911190

维护劳动者权益金袋鼠丛书

主 编： 陈 淮

撰稿人：（以姓氏笔划为序）

皮广州 左祥琦

齐东斌 刘振军

李进学 李志华

张礼文 吴亚平

哈晓斯 贾振江

梅建华 龚贻生

曾宪树

策 划： 朱学敏 王洪玉



前 言

劳动创造世界。放眼四顾：高楼林立、车流如梭、繁花似锦、灯海璀璨……这一切一切都是劳动创造的。提起来，人人都赞誉劳动神圣和光荣，人人都钦慕劳动者的伟大智慧和力量。

然而，劳动者作为独立的个体，往往又是弱者，既经不住天灾人祸的打击，也难以承受市场经济风浪的冲击。为此，需要国家和社会对其权益予以切实的保障。我国《宪法》规定了劳动者的基本权利和义务，《劳动法》进一步明确：劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。这无疑是亿万劳动者的最大福音，是维护劳动者权益的正义之剑。以此为依据，一大批有关法律、法规和规章相继出台，围绕劳动者的合法权益，构成了一道道强有力的防护网。

然而，法律条款浩瀚纷繁，法律法规知识的宣



传普及又不尽如人意，致使众多劳动者在自身权益受到侵害之时，或茫然不知，或求告无门，面对错综复杂的劳动纠纷，仍然无法有力和有效地拿起法律的武器。为此，维护劳动者权益的第一步，或者说前提条件，是送法上门，是深入扎实地做好劳动法律法规及有关政策的宣传普及工作，以提高劳动者的维权意识和维权能力。

从这一认识出发，本丛书在这方面作了一些新的探索和尝试：以大量生活中实际发生或可能遇到的劳动纠纷案例为主线，配以权威专家评析和相应法律法规作参考，组成一个个有说服力、有代表性的法制宣传教育单元，力图深入浅出、简明扼要地宣传介绍劳动者维护自身权益所必须了解的现行劳动法律法规的各个重要侧面，包括劳动合同权益维护、工资收入权益维护、劳动保护权益维护、养老保险权益维护、医疗保险权益维护、下岗职工与失业人员权益维护、工伤保险权益维护、女职工劳动权益维护、劳动争议处理这样九个部分，每个部分单独成册，既便于读者总体把握，又方便重点阅读和查询参考。

总之，实用性、权威性、通俗性、可读性是这套丛书的突出特点，作为一套劳动法制宣传教育的精品通俗读物，希望它能得到各类职业人士和广大劳动者的真心喜欢。特别是在您遇到劳动纠纷和争



议，需要维护自身权益的时候，请您切切不要忘记，您手边已经有了一套十分出色的“袋中宝”和“小顾问”，它们将为您的维权行动和维权事业尽职尽责，不遗余力，帮助您走向成功！

编 者

2000 年 9 月

维

护

劳

动

者

权

益

责任编辑：朱学敏

责任校对：薛宝丽

封面设计：刘林林

版式设计：沈悦



金袋鼠

丛书



目 录

就业权益维护	1
1. 招工录用分数线，女性为何高出 60分	1
2. 这种“区别对待”，就是性别歧 视	3
3. 丈夫离职，岂可牵连妻子	6
4. 女儿超生违规，怎能开除母亲	8
5. 只因性别不同，合同未能续签	11
6. 劳动合同岂可限制婚姻自由	14
7. 未婚先孕虽不对，端掉饭碗也不 该	17
8. 生育自主权利岂能被剥夺	19
9. “五年内不准领、养小孩”的条 款无效	22
10. 计划外生育该谁负责	25
11. 违规生育不上班，按旷工除名不 当	28



-
12. 执行厂规厂纪应从实际出发 30
13. 这样解除劳动合同合法吗 32
14. 怀孕女工私拿货款 3 元, 作解除
合同处理不妥 34
15. 王小玲孕期反应严重不能上班,
该以旷工除名吗 37
16. 怀孕女工不胜任工作, 劳动合同
能解除吗 41
17. 孕期女工严重违纪, 劳动合同能
解除吗 44
18. 怀孕女工在试用期内不符合录用
条件, 劳动合同可以解除 46
19. 王幼云的劳动合同终止后还能续
签吗 49
20. 孕期女工的劳动合同期满不能终
止 51
21. 李红美的劳动合同能终止吗 54
22. 不能解除哺乳期内女工的劳动合
同 57
23. 崔么妹医疗期满仍不能从事原工
作却处于哺乳期, 劳动合同不应
被解除 59
24. 五金交化公司不能解除与刘青芳
的劳动合同 61
-



25. 企业裁员，不能裁减“三期”女 职工	63
26. 企业要裁我，我该怎么办	65
27. 未签订合同的女职工也不能随意 解除劳动关系	67
工资福利权益维护	70
28. 男女同工，就应同酬	70
29. 男女教师的工资缘何有差距	73
30. 女职工也有住房权	75
“三期”特殊劳动保护权益维护	77
31. 对女职工的特别保护有哪些法律 规定	77
32. 为什么女职工有劳动禁忌范围	80
33. 女职工为什么不能从事重体力劳 动	83
34. 不可安排女职工从事钢材装卸	85
35. 不能让女职工从事拆除脚手架的 劳动	87
36. 女职工经期不宜从事低温作业	89
37. 不能强迫经期女职工野外勘测	92
38. 孕期女职工不能安排哪些工作	94
39. 她调换岗位要求合理合法	96
40. 怀孕女职工不宜三班倒	98
41. 企业安排怀孕7个月女职工上夜	



班违法吗	100
42. 孕期女职工不能从事有毒作业	102
43. 不是职工不听话，而是企业在违 法	106
44. 职工拒绝加班就得扣工资吗	110
45. 妊娠反应强烈，允许请假吗	111
46. 哺乳期女工被安排重体力劳动后 果严重	114
47. 婴儿铅中毒，责任由谁负	117
48. 小张的婚假能补休吗	120
49. 产前检查应算做劳动时间	121
50. 产假该休多少天	124
51. 产假能提前休吗	126
52. 厂里规定“产假45天”违法吗	128
53. 女职工休哺乳假工资不能停发	132
54. 法定哺乳时间哪能减半	134
55. 企业合并，女职工权益不能吞并	137
56. 女职工劳动保护设施不能随意撤 销	140
57. 集体企业女职工同样享有劳动法 规定的权利	143
58. 乡镇企业也应执行《女职工劳动 保护规定》	145
生育保险权益维护	149



59. 什么是生育保险 149
60. 生育保险费用为什么要实行社会
统筹 151
61. 女职工少的单位也必须参加生育
保险 154
62. 男职工的妻子可享受生育保险待
遇吗 155
63. 职工个人不缴费，就不能享受生
育保险吗 157
64. 享受生育保险待遇还受工龄限制
吗 160
65. 企业不按期缴纳生育保险费怎么
办 162
66. 实行日工资制的女职工怎样享受
生育保险待遇 163
67. 下岗女工生育也能享受生育保险
待遇 165
68. 企业承包，生育保险待遇不能取
消 168
69. 企业实行生育费用包干对不对 170
70. 生育医疗费用不能实行定额报销 172
71. 职工个人要负担部分生育医药费
吗 174
72. 生育时的营养药费能报销吗 177



73. 如何领取生育津贴和报销生育医 疗费	179
74. 流产也能享受生育保险待遇	181
75. 计划外生育能享受生育保险待遇 吗	183
76. 领取生育津贴后还能领工资吗	186
77. 产假期满患病休假享受病假待遇	188
78. 产假不能和病假合并计算医疗期	191
参考书目	194



就业权益维护

1. 招工录用分数线， 女性为何高出 60 分

●某汽车制造厂新建了一个机械加工分厂，决定从社会上招收一批职工，通过考试，择优录取，竞争上岗。考试共有 4 门课程，总分数为 400 分。在划定录用分数线时，该厂规定：男性录取分数为 260 分，女性为 320 分。结果，女性只有 167 人上了分数线被录用，其余的 1 000 多人均被淘汰；其中有 34 人仅差 1 分未被录用。这 34 名妇女联合向当地劳动部门提出申诉，要求该汽车制造厂按男女平等的原则，采用同一个录用标准，重新划定录用分数线。劳动部门接到申诉后，通过调查了解，确认该厂新建的机械加工分厂除少数岗位不适合女性



工作外，还有大量适合女性工作的岗位，遂通知该厂应根据实际录用职工总人数，重新划定录用分数线，采用同一工作岗位同一录用标准录用职工。

【评析】这是一起企业违反《劳动法》，以提高录用分数线的手法，变相拒绝招收妇女就业的案件。

《劳动法》第13条规定：“妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。”这一规定，一方面体现了《劳动法》的基本宗旨，同时也是《宪法》有关条款精神的具体化。其含义包括两层：第一，强调男女就业平等的原则；第二，强调对妇女就业权利的特殊保护。对妇女的就业保护是对其实施劳动保护的前提和重要内容，如果妇女连基本的平等就业权利都不能实现，就更谈不上其他的劳动保护了。

由于妇女生理特点与男子有很大不同，确有一些劳动岗位不适合妇女。正是考虑到这一点，国家规定了不适合妇女从事劳动的工种和岗位，如矿山井下劳动和其他一些禁忌从事的劳动。除此之外，任何用人单位不得私自规定哪些工作和岗位不招收妇女。在就业问题上不得搞性别歧视，用人单位必须为男女平等竞争劳动岗位提供条件。本案中，某



汽车制造厂在录用职工时，将男性的录取分数线划定为 260 分，而将女性的录取分数线划定为 320 分，这是明显地采取提高录用标准的手法变相拒绝录用妇女，违反了《劳动法》的规定。当地劳动部门根据劳动者的申诉，依法作出让该汽车制造厂重新划定同一标准的录用分数线的处理，是合情、合理、合法的，是对妇女劳动权益的保护。

【法律法规参考】《劳动法》第 13 条规定：妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

2. 这种“区别对待”， 就是性别歧视

●某市永声家用电器公司是一家中外合资企业，拟于 1995 年 5 月 8 日正式投产。1995 年 4 月 2 日，永声家电公司在当地日报上登出招工启事：
“本公司为中外合资企业，总投资为 1 000 万美元，实力雄厚，现招聘工人 210 人，条件如下：男女性别不限，均要求高中以上文化程度（因生产需要限