

孟燕华 编著

职工权益 维护 读本



ZHIGONG QUANYI
WEIHU
DUBEN



化学工业出版社

孟燕华 编著

职工权益 维护 读本



ZHIGONG QUANYI
WEIHU
DUBEN



化学工业出版社

· 北京 ·

元 00.81 : 价

为使广大职工群众了解、认识自己应享有的基本权利,提高自我保护意识,满足其维护自身合法权益的需要,本书依据现行的法律、法规和国家政策,介绍了劳动者应享有的基本权利,以及维护合法权益的方法和途径。全书共分六章,着重对劳动者的劳动安全卫生权益、劳动报酬权益、休息休假权益、女职工和未成年工特殊保护权益以及工伤保险权益作了较为全面的介绍,阐述了用人单位、政府有关部门、工会组织在劳动者权益保障和维护方面的职责和义务,阐明了劳动者在维护自身权益方面的做法。为便于读者学习和理解,书中每章都备有一些案例,运用法律、法规来分析用人单位的侵权现象和违法行为以及职工维权的方法。

本书内容翔实,通俗易懂,紧密联系实际,具有较强的实用性。适合于企业职工、企业管理人员阅读,也可作为工会干部及政府监察人员的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

职工权益维护读本/孟燕华编著. —北京:化学工业出版社, 2007. 12
ISBN 978-7-122-01452-8

I. 职… II. 孟… III. 劳动法-基本知识-中国 IV. D922.505
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 185761 号

责任编辑:杜进祥 郭乃铎

文字编辑:谢蓉蓉

责任校对:郑捷

装帧设计:尹琳琳

出版发行:化学工业出版社

(北京市东城区青年湖南街 13 号 邮政编码 100011)

印 装:北京市兴顺印刷厂

850mm×1168mm 1/32 印张 8 字数 214 千字

2008 年 1 月北京第 1 版第 1 次印刷

购书咨询:010-64518888 (传真:010-64519686) 售后服务:010-64518899

网 址: <http://www.cip.com.cn>

凡购买本书,如有缺损质量问题,本社销售中心负责调换。

定 价:18.00 元

版权所有 违者必究

前言

劳动者如何维护自己的合法权益，成为当前社会的焦点问题之一，而维权对劳动者来说一直是一个沉重的话题：拖欠、克扣工资；劳动环境、条件恶劣，安全生产和职业卫生问题突出；女职工劳动保护不足；劳动时间长、强度大，休息休假得不到保障；社会保险参保率低、工伤后得不到赔付等。这些侵害合法权益事件时有发生，给劳动者的生命安全和身心健康带来很大的危害。作为弱势群体的劳动者，特别是农民工，既没有钱又不懂法，在维护自身权益上往往“摸不着门，找不对人”，致使他们往往采取爬烟囱、爬塔吊等极端方式来维权，给社会稳定造成极大隐患。引导劳动者依法维护自身合法权益，使他们掌握维权知识和维权手段，关系到维护社会的公平正义。

当前，随着经济体制改革的不断深化和农村产业结构的调整，造成我国劳动力供给量过大，远远超过了就业需求量。在这种形势下劳动者就业方面的弱势地位更加明显，直接使劳动者更加看重劳动机会，也间接导致了在劳动权利受到侵害的情况下劳动者为了“保住工作”而放弃了合法权益的保护，这反而又放任了用人单位的侵权行为，使之日有增无减。据统计，80%以上的劳动争议是用人单位侵害劳动者合法权益造成的。可见在这种劳动者面对严峻的就业形势下，在劳动争议案件不断上升、涉及劳动者不断增多的新趋势下，保护劳动者的合法权益将关系到社会的稳定和经济的持续发展也关系我国依法治国的进程。如何保障劳动者的合法权益，是我们整个社会的问题。

劳动者维护自身合法权益的根本，还得依靠劳动者本人维权意识的提高，企业管理人员素质的提升，社会法律制度的健全。本书以帮助广大职工群众了解维权途径、帮助企业经营者提高法律意识为宗旨，对职工实际工作中经常遇到的权益侵害问题进行阐述、分析，并提出维权的措施和对策。本书涵盖职工在工资报酬、劳动安全卫生、休息休假、女职工特殊保护、工伤保险等方面遇到的问题，包括安全生产

和职业卫生保障、工资发放、最低工资标准、农民工工资保障、工作时间、加班加点、女职工和未成年工禁忌的劳动、工伤保险待遇等，职工可以针对自己遇到的权益侵害情况，对号入座加以参考。

本书坚持理论联系实际，浅显易懂，突出实用性；特别是配以案例分析，帮助读者充分认识侵权的现象和实质，了解维权的途径和方法，以便能够最大限度地维护自己的利益。

在本书编写过程中，参阅了大量相关资料和研究成果，同时还得到了中国劳动关系学院陈莹教授、王一平副教授、任国友副教授的大力支持，在此，向有关作者、编者和教授、专家表示深深的感谢。

由于编者水平有限，书中难免存在不当之处，恳请广大读者予以批评指正。

编者

2007年10月

目 录

第一章 绪 论

第一节 职工的基本权利	2
一、职工合法权益维护的意义	2
二、职工的基本权利	3
第二节 职工合法权益保障	8
一、加强法律宣传	8
二、加大执法力度	9
三、加快工会组建	9
四、做好预防工作	10

第二章 职工劳动安全卫生权益维护

第一节 劳动安全卫生权利概述	12
一、劳动安全卫生权利是劳动者的基本权利	12
二、对劳动者安全卫生权益的维护	13
第二节 职工的劳动安全卫生权利与义务	15
一、职工享有的安全卫生权利	15
二、职工的职业安全卫生义务	32
第三节 用人单位的职业安全卫生保障	39
一、用人单位安全生产保障	40
二、用人单位职业卫生保障	59
三、安全生产与职业病防治的监督管理	70
第四节 侵害劳动安全卫生权益的法律责任	81
一、侵害劳动者劳动安全卫生权益的行为	81

二、侵害劳动安全卫生权益的法律责任	82
第五节 从业人员安全健康权益维护	113
一、劳动者安全卫生权益遭受侵害的原因	113
二、从业人员安全健康权益的维护	115

第三章 职工劳动报酬权益维护

第一节 薪酬的构成	128
一、直接的物质酬劳	128
二、间接的物质酬劳	130
三、心理上的满足	130
第二节 职工劳动报酬的确定	131
一、薪酬的类型	131
二、职工的工资	136
三、职工在工资发放方面享有的权利	140
第三节 最低工资保障	143
一、最低工资标准	143
二、最低工资保障制度	147
三、职工最低工资权益保障	148
第四节 农民工的工资保障	154
一、农民工工资的支付	154
二、解决拖欠农民工工资问题的措施	157

第四章 职工休息休假权益维护

第一节 工作时间	163
一、标准工作时间	164
二、缩短工作时间	165
三、计件工作时间	165
四、不定时工作制和综合计算工作制	166
第二节 休息休假	167

一、休息休假权的含义和特点	167
二、休息和休假的规定	169
三、用人单位对劳动者休息休假的保障	172
第三节 加班加点	173
一、对加班加点的基本规定	173
二、加班加点的工资报酬	176
三、非法加班加点	176
第四节 侵害休息休假权的行为	179
一、侵害劳动者休息休假权的行为	181
二、侵害休息休假权的赔偿责任	183
 第五章 女职工与未成年工特殊保护权益维护	
第一节 女职工和未成年工劳动保护概述	191
一、女职工和未成年工特殊保护是劳动法的重要组成部分	191
二、女职工和未成年工特殊保护的意义	192
第二节 女职工的劳动保护	193
一、女职工劳动保护的法律界定	193
二、女职工特殊劳动保护的内容	194
三、女职工劳动保护权益的保障	203
第三节 未成年工的特殊保护	204
一、未成年工的法律界定	205
二、未成年工的特殊劳动保护	205

第六章 职工工伤保险权益维护

第一节 工伤保险概述	213
一、工伤保险概念	213
二、工伤保险的基本原则和任务	213
三、有关工伤保险的几个问题	215
四、工伤保险的适用范围	216

五、缴纳工伤保险费的规定	217
第二节 工伤认定	218
一、工伤的概念	218
二、工伤的范围	219
三、工伤认定	220
四、工伤保险认定中的问题	221
第三节 劳动能力鉴定	223
一、劳动能力鉴定的概念	223
二、劳动能力鉴定的标准	224
第四节 工伤保险待遇	225
一、工伤职工的工伤保险待遇	225
二、停止享受工伤保险待遇的情形	230
三、工伤保险责任	231
四、工伤争议处理	231
第五节 工伤保险的法律责任	232
一、用人单位和职工的工伤保险责任和义务	232
二、侵害职工工伤保险权益的行为	236
三、工伤保险违法行为的法律责任	238
第六节 工伤保险与工伤预防相结合	240
一、职工工伤保险权利与义务的关系	240
二、工伤保险与工伤预防相结合	242
三、工伤预防的措施	243
参考文献	246

工伤保险条例 第六章

六十五	工伤保险条例 第一章
六十六	工伤保险条例 第二章
六十七	工伤保险条例 第三章
六十八	工伤保险条例 第四章
六十九	工伤保险条例 第五章
七十	工伤保险条例 第六章

第一节 职工的基本权利

一、职工合法权益维护的意义

向市场经济过渡中，随着产权关系的多元化和劳动关系的市场化，劳动者权益问题已经成为中国社会转型期最为突出的和普遍的社会经济问题。党和政府历来高度重视劳动者权益的实现与劳动关系的稳定，党的十六届三中全会提出要树立科学发展观，十六届四中全会把提高构建社会主义和谐社会的能力作为党的执政能力的重要组成部分，把和谐社会建设放到与经济建设、政治建设、文化建设并列的突出位置，十六届五中全会提出以科学发展观统领经济社会发展全局，突出以人为本、注重社会公平，坚持把推动经济发展、改善人民生活作为中心任务，强调要着力解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题，加强和谐社会建设。所有这些，都充分说明我们党在发展理念与指导思想，对于人的问题、对于劳动关系问题的高度重视。这也是职工群众合法权益进一步实现和保障的根本原因之所在。

保护劳动者的合法权益是社会文明的重要标志。劳动者的权益保护，就其基本限度而言，是保护劳动者的生存权、生命权和健康权；就其本质而言，是保护劳动者的人的尊严。对于这一社会弱势群体保护，并不是社会对于他们的施舍，而是他们应享有的权利。这不仅因为他们已经或曾经为社会作出贡献，还因为他们之所以成为社会弱者，是由于社会制度或机制的不尽完善所造成的。为此，社会自身必须承担保护他们的义务。对于劳动者的权益保护，主要是社会保障和劳动保护。在这两个方面，首先是政府的义务，同时，也是企业或雇主的义务。

二、职工的基本权利

劳动者享有的基本权利包括获得劳动安全卫生保护的權利、劳动報酬的權利、休息休假的權利、享受社會保險的權利以及法律規定的其他勞動權利。

(一) 劳动安全卫生权

劳动安全卫生保护权是劳动者在劳动过程中依法要求用人单位提供安全卫生的劳动条件，保护其生命和身体健康的一项基本劳动权利。我国宪法规定：加强劳动保护，改善劳动条件。根据宪法，我国制定了一系列劳动保护的法律法规，建立了各项劳动安全卫生管理制度。《劳动法》第六章规定了劳动安全卫生制度，规定了劳动者有获得劳动安全卫生保护的權利，其中第五十四条规定：“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”。第五十六条规定：“劳动者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”。第七章还规定了女职工和未成年工特殊保护。为了切实加强劳动保护工作，国家还通过《安全生产法》、《职业病防治法》、《劳动合同法》等劳动立法的规定，要求用人单位建立起各项劳动安全卫生管理制度，使用人单位把劳动保护的行政管理工作与安全卫生的技术管理工作密切结合起来，形成一整套制度贯穿到日常工作之中，使劳动者的安全卫生权利得到有效保证。但即使这样，我国每年如矿难等生产安全事故、尘肺等职业卫生事件仍大量发生，仅2006年就发生多起严重的矿难。目前我国劳动力供给量过大，远远超过了就业需求量的情况下，劳动者就业方面的弱势地位更加明显，直接使劳动者更加看重劳动机会，也间接导致了在劳动权利受到侵害的情况下劳动者为了“保住工作”而放弃了合法权益的保护，这反而又放任了用人单位的侵

权行为，使之有增无减。据报载，当记者问及矿工井下安全条件这么差，矿难又如此频繁，为什么还要下井工作时，矿工的回答令人愕然：“到井下去，每月有一千多元钱，不下井一家人的生活将难以为继！”为了生存，矿工们在拿生命作赌注，然而，那些无视矿工生命的私营矿主却抛开法律、法规的规定，只管自己挣钱，还丧心病狂地说：“中国啥都缺，就是不缺人，你不干有人干！”这种事情的不时发生，充分反映出劳动者的维权意识薄弱，暴露出用人单位无视劳动者安全健康的恶劣行径，也说明我国在安全卫生制度的监督方面缺乏力度。因此，只有提高劳动者的维权意识，加大对违法行为的处罚力度，约束用人单位的安全生产行为，才能使劳动者的劳动安全卫生权利得到保障。

（二）劳动报酬权

我国宪法明确规定保护劳动者享有劳动报酬的权力，并提出在发展生产的基础上，逐步提高劳动报酬和福利待遇。劳动者的劳动报酬是劳动者付出劳动后由用人单位支付的合法收入，应当得到法律的确认和保护，为了保障劳动者的劳动报酬权不受侵犯，《劳动法》第五章规定，工资分配应当遵循按劳分配的原则，实行同工同酬，国家实行最低工资保障制度，用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。所谓工资是指用人单位依据国家有关规定和劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬。工资是劳动者劳动收入的主要组成部分，一般情况下，劳动者只要在用人单位按照约定完成一定的工作量，就有权要求按劳动取得报酬。《劳动合同法》第三十条规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。劳动报酬权是劳动权利的核心，它不仅是劳动者及其家属有力的生活保障，也是社会对其劳动的承认和评价。目前劳动者取得劳动报酬权所存在的问题主要表现在用人单位拖欠劳动者工资、工资低于法律规定的最低工资标准、不依劳动法规定支付加班加点的工资。

1. 拖欠劳动者工资现象严重

随着就业压力的不断加大,拖欠工人特别是农民工工资的现象几乎比比皆是,每到春节临近,工人返乡过春节之际,追索工资的“壮观场面”一幕幕上演着,甚至连我们日理万机的温总理都在为工人追要工资。此情此景,虽然体现了温总理体恤人民生活,为工人维权的一面,但谁又能否认这是拖欠工资性质之恶劣的真实写照呢?造成拖欠工资的原因:一方面法律、法规对拖欠工资的企业处罚太轻。一般情况下只要用人单位补发工资,严重一点的劳动者申请劳动仲裁,也只是对用人单位加罚拖欠工资的补偿金。对用人单位处罚太轻,也是对劳动者的不公;另一方面我国还没有专门的工资法对此进行规范,虽然不少地方有工资立法的准备,但总体上看法律依据还是不足;再一方面劳动保障部门对随意克扣、拖欠、压低工资的企业处罚力度不够,处理时间也过长。因此,应从源头上预防拖欠劳动者工资的发生,加强劳动保障的监察执法,严厉查处拖欠劳动者工资的事件,使得那些恶意拖欠工资的单位得不偿失,不敢再拖;同时,应加强劳动者的自我保护意识。一些单位规定按时发放工资,但一部分农民工为了图省事,或者防止丢失,竟然主动放弃及时领薪的权利,自愿集中领取,给那些蓄意违规的单位以可乘之机。

2. 工资低于最低工资标准

《劳动法》第四十八条规定,国家实行最低工资保障制度。《劳动合同法》第五十一条规定,企业职工一方与用人单位通过平等协商,可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同;第五十五条规定,集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准。所谓最低工资标准是指劳动者在法定的工作时间内履行正常劳动义务的情况下,由其所在用人单位支付的最低劳动报酬。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定,报国务院备案。用人单位支付劳动者工资不得低于当地最低工资标准。但目前一些用人单位

用“计件制”计算工资来规避最低工资保障制度。如某些企业实行计件制，让劳动者多劳多得，工资上不封顶，下不保底，但用人单位制定的工作标准过高，一般正常的劳动者出满勤，工资都在最低工资标准之下，迫使劳动者加班加点，加上加班费才超过了最低工资标准，这样做虽然对调动劳动者积极性能起到一定的作用，但这已侵害了劳动者的最低工资保障的权利。

（三）休息休假权

休息休假权是我国宪法以及劳动法律法规赋予劳动者的一项基本的权利，是劳动立法的目标之一。保障劳动者的休息权，是保障劳动者的身体健康和劳动安全，只有尊重休息的权利并创造休息条件让劳动者有足够的休息调整，才能更好地投入到工作中去，更好地调动劳动者的积极性。曾有报道，广东省一家工厂要求员工一天工作近12个小时，几乎天天工作，天天加班。可每个月的工资只有400元底薪，加班费每小时2元，每个月拿到手的只有600多元，就这样工厂还拖欠一个月的工资。由于不满，在多次与厂方协商没有结果后，近千名员工聚集在工厂门口，要求厂方提高基本工资，保证员工每周能休息一天，并按时发放工资。《劳动法》第三十六条明确规定：“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度”；第三十八条规定：“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日”。《劳动合同法》第三十一条规定：“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费”。显然，这家工厂的做法已经严重违反了劳动法律的相关规定。法律规定的合法权益，竟然还要通过罢工斗争来讨要，这一尴尬局面的出现，折射出了劳动者的权益困局，也反映了法律的现实尴尬：一边是强势者明目张胆的违法行为，一边是弱势者合法权益的被侵害，却又无力来对抗。因此，劳动者必须懂得拿起法律武器，通过正当合理的渠道，维护自身权利；同时，政府有关部门应加强保障劳动者合法权益的力度，对那

些职工群众反映强烈、查有实据的用人单位，应重拳出击。

（四）女职工的特殊劳动保护权

《妇女权益保障法》第四章规定了妇女应当享有的权利：“任何单位均应根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全和健康，不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护”。《劳动法》第七章规定：“国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护”。并对女职工和未成年工的特殊保护作了更为具体的规定，其中包括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等。女职工的劳动保护是当前女职工最关心、最直接、最现实的利益之一。随着非公有制经济企业的日益增多，女职工合法权益受到侵害的事件也屡屡发生。如一些企业将产假“缩水”，降低或变相降低孕期、产期工资；一些企业以不了解女职工特殊保护为由，不执行女职工劳动保护的相关法律、法规。而很多女职工尤其是农民工文化水平低，维权意识淡薄。造成目前这种状况的原因，一是法律法规不完善，市场经济条件下，客观经济环境以及劳动关系的变化，使得一些法规政策对非公有制企业不太适用；二是对女职工特殊保护的社会氛围尚未形成。因此，要加快修改有关的法律法规条款，增加相应的制约和惩处条款；加强社会协作，争取社会各界的支持，形成女职工维权工作的合力。

（五）工伤社会保险权

《劳动法》第七十二条规定，用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。《劳动合同法》第十七条规定，劳动合同应当具备社会保险条款。用人单位为劳动者缴纳社会保险是国家强制性的规定，是用人单位的法定义务，是保障劳动者基本生活和改善劳动者生活状况的不可缺少的社会保障制度，是国家的一项重要社会政策。而一些用人单位却找出种种理由不为劳动者办理社会保险。如有的用人单位为职工缴纳工伤保险费的人数只占总人数

的一半，理由是单位只给固定岗人员缴纳保险费，临时岗位的职工要想参加保险只有自己去办理，属于个人的私事，并宣称为职工办社会保险是对员工的一种奖励，办不办社会保险由公司决定，还让新来的职工签订不办社会保险的协议。对于那些主动维权的职工，则会想方设法予以辞退。这直接导致劳动者为了拥有工作，明知自己的社会保险权利被侵害了也不敢主张权利。还有一些私营“小老板”更是出口不凡，“在这里我就是法，我想怎样就怎样”，劳动者主张自己的合法权益如要求加班费、办社会保险时，马上就会被用人单位想方设法辞退。因此，必须通过广泛的宣传，让社会保险深入人心，让用人单位自觉地给劳动者缴纳工伤保险费，让劳动者监督用人单位给自己办工伤保险。

第二节 职工合法权益保障

对劳动者合法权益的保障，是一项长期而艰巨的社会工作，需要方方面面的共同努力。

一、加强法律宣传

加强劳动法律、法规的宣传和教育，使劳动者了解自己应享有的权利，使用人单位明确应承担的责任。现实生活中，用人单位和劳动者权利义务不对等的现象大量存在，而用人单位凭借其优势地位，有法不依，以权代法，不依法履行自己的义务，使得侵犯劳动者合法权益的现象时有发生。加强劳动法律、法规的宣传教育，一方面可以提高用人单位履行义务、遵守法律的自觉性，另一方面也可以帮助劳动者通过具体案件的处理增长法律知识，懂得通过法律途径捍卫自己的合法权益，这样就能有效地减少劳动争议的发生并及时妥善处理各种争议，使劳动者的权利得到有效的保护，从而达