

❧ 最全面实用的女职工劳动保护权威读本 ❧

女职工 劳动保护手册

万以娴 编著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

最全面实用的女职工劳动保护权威读本

女职工 劳动保护手册

万以娴 编著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

女职工劳动保护手册 / 万以娴编著. —北京: 中国法制出版社,
2014.5

ISBN 978-7-5093-5389-9

I. ①女… II. ①万… III. ①妇女劳动保护-劳动法-中国-手册
IV. ①D922.54-62

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第094389号

策划编辑: 马 颖

责任编辑: 李连宇

封面设计: 杨泽江

女职工劳动保护手册

NÜZHIGONG LAODONG BAOHUSHOUCE

编著 / 万以娴

经销 / 新华书店

印刷 / 河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本 / 880 × 1230毫米 32

版次 / 2014年8月第1版

印张 / 4 字数 / 67千

2014年8月第1次印刷

中国法制出版社出版

书号ISBN 978-7-5093-5389-9

定价: 15.00元

北京西单横二条2号 邮政编码100031

传真: 010-66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 010-66026587

市场营销部电话: 010-66033393

邮购部电话: 010-66033288

2012年4月28日，国务院颁布了《女职工劳动保护特别规定》，这是我国广大女职工政治生活中的一件大事，充分体现了党和国家对民生的高度重视和对广大女职工的特别关怀。

我国女职工人数已达到1.37亿，她们是我国人力资源队伍中的重要成员，是企业生产经营的一支重要力量；在有些企业里，女职工占据多数，她们不但在各岗位从事劳动，而且还承担着生育后代的天职，履行着神圣的社会责任。由于女性在身体和生理方面有着与男性不同的特征，其从事劳动的范围、时间、工种、强度都要与身体生理的具体特征相适应，因此对女职工需要特别保护。然而，对于女性的歧视至今仍然没有得到有效的控制，就业困难、“三期”被解雇、性骚扰等问题不同程度的存在。1988年国务院颁布的《女职工劳动保护规定》作为我国第一部综合性的女职工劳动保护专门法规，对于减少和解决女职工

在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保护女职工身心健康和合法权益发挥了重要作用。之后，国家又陆续颁布了《女职工禁忌劳动范围的规定》、《中华人民共和国妇女权益保障法》、《女职工保健工作规定》、《企业职工生育保险试行办法》等法律法规和规章，形成了较为完善的女职工劳动保护法规体系。经过多年不懈努力，我国女性在国家政治、经济、文化以及家庭等各方面地位有了显著提高，对女性合法权益进行保护的社会环境有了明显改善。但同时也要看到，在就业、素质提升、工资报酬、工时休假、个人隐私等方面，女性受到歧视的现象仍时有发生，对女性合法权益的保护仍亟需加强。20多年来，我国劳动关系领域发生了重大变化，新的用工制度的出现和劳动力供求的市场调节，都对女职工劳动权益保护提出了新的挑战。女职工劳动保护在实际贯彻中出现了许多新问题，在经济的快速发展中也出现了许多新的需求，保护对象、利益诉求呈现多层次、多样化。经济发展和社会文明程度的普遍提高，要求对女职工劳动保护更明确、更具体，标准更科学化。近年来，社会各界要求加强对女职工保护的呼声越来越强烈。《女职工劳动保护特别规定》的颁布具有十分重要的意义。它体现了党和政府关爱女职工的一贯政策，体现了国家对女职工和下一代健康的高度重视，有利于保护和调动女职工的积极性，有利于构建和谐劳动关系，实现社会公平，促进经济和社会可持续发展。

党的十八大把关注民生提高到了一个新的高度，要求必须全心全意为人民服务，这为更好地贯彻执行女职工特别保护提供了保障。在新形势下，用人单位应当自觉执行对女职工特别保护的各项规定，关爱和尊重女职工，依法保护她们的权益。本书从女职工劳动保护的重要性、法律依据、主要内容以及主要途径等方面作了全面和深入的阐述，并结合现实案例进行了具体分析，对广大女职工如何利用法律武器保护自身权益，以及用人单位如何规范履行法律义务避免劳动纠纷，都具有切实可行的指导意义。

编者

2014年8月

一、综合性保护	1
1. 概述	3
2. 综合性保护的内容	7
3. 综合性保护的法律法规	12
4. 综合性保护的责任和义务	16
5. 典型案例	18
二、劳动就业保护	25
1. 概述	27
2. 劳动就业保护的内容	29
3. 劳动就业保护的法律法规	36
4. 典型案例	39
三、工资福利保护	47
1. 概述	49
2. 工资福利保护的内容	50
3. 工资福利保护的法律法规	53

4. 典型案例	54
四、生育保护	63
1. 概述	65
2. 生育保护的内容	66
3. 生育保护的法律法规	73
4. 典型案例	78
五、职业安全保护	83
1. 概述	85
2. 职业安全保护的内容	87
3. 职业安全保护的法律法规	101
4. 典型案例	108
六、违法责任和保护途径	115
1. 违法责任	117
2. 保护途径	119

一、综合性保护



1. 概述

仅从《女职工劳动保护特别规定》这部法规本身看，其主要内容是劳动权益方面的相关事项，但由于劳动过程不是孤立地存在于社会之外的，劳动者的劳动权益与社会政治、经济、文化、人身等方面的权益密切联系，是不可分割、相互渗透、相互制约、相互影响的。因此，了解《女职工劳动保护特别规定》应从政治、经济、劳动保障、教育、文化等社会各领域全面系统地把握。

给予女职工劳动特别保护，是党和国家的一项重要政策。早在中国共产党领导的工人运动中，保护女职工权益就是工人阶级斗争的重要内容，自1925年召开的第二次全国劳动大会到1948年第6次全国劳动大会，每次都把保护妇女权益作为斗争纲领之一。1949年新中国成立后，我国的历部《宪法》都明确规定，妇女在政治、经济、文化、社会和婚姻家庭生活等方面享有与男子平等的权利。恩格斯在《家庭、私有制

和国家的起源》一书中指出：“妇女的解放，只有在妇女可以大量地、社会规模地参加生产……才有可能。”在当今世界中，一个社会对于劳动者、妇女和儿童的态度，是衡量这个社会文明进步程度的一个重要标志。我国不仅是文明古国，有着几千年的社会文明史，我国还是社会主义国家，有着先进的社会制度，对于已经成为国家经济建设生力军的女职工实施劳动特别保护，更是衡量并体现社会主义精神文明、物质文明的重要标志。

女职工是我国劳动者群体中与用人单位建立劳动关系，从事各种劳动的劳动者。劳动关系是十分重要的经济关系和社会关系，是社会和谐和稳定的基础，对女职工的特别劳动保护，关系到劳动关系的和谐稳定，进而关系到我国经济和社会的和谐稳定与可持续发展。改革开放以来，随着经济体制的不断深化和所有制结构的调整，我国劳动关系发生了深刻变化，以公有制为主体、多种所有制经济共同发展的格局已经形成，劳动关系呈现多样化、复杂化，用工制度实现市场化、契约化，这些变化都为构建和谐劳动关系，维护职工队伍和社会稳定提出了新的挑战。由于女职工队伍不断壮大，在复杂的劳动关系下，利益诉求明确化、具体化，对自身的保护要求也愈来愈迫切。这些年来，社会全面进步和经济高速发展使女职工在国家政治、经济、科技、文化以及家庭等各方面的社会地位显著提高，对广大女职工劳动特别保

护的社会环境得到了明显改善，但也必须看到，女职工在劳动就业、素质提升、职业安全保护、工资报酬、工时休假、婚姻家庭、个人隐私等方面受到歧视的现象时有发生。特别是就业压力增大，一些用人单位无端设置障碍，提高标准，限制女性就业。职业健康、工作场所遇到的性骚扰问题仍然严重。据调查，女性劳动者在享受医疗、养老、失业、工伤保险方面以及带薪年假的比例都低于男性，就连专门保护女职工的生育保险待遇，至今尚未全部落实到位。因此，要想实现女性的自我价值，保持女性的生存尊严，保护社会公平正义与文明进步，就必须进一步加强对女职工劳动的特别保护工作。

女职工劳动权益特别保护是由女职工的体结构和生理特点决定的。劳动权益的保护是所有劳动者工作和生存、安全和健康的需求。但是，广大女职工不仅是我国劳动者的重要组成部分，而且在参与国家经济社会发展和人类自身再生产中承担着生育的责任，这使得她们在生理的特殊时期内会遇到一些特殊的困难。医学科学表明，女性与男性在机体生理上有很大差别。首先，从身体结构上看，男性身体粗壮，上下肢长，平均身高要高于女性；骨骼系统方面，男性骨盆宽度小，壁厚而深，骶骨岬突出，适于承重，女性骨盆宽而深，近似圆桶形，承重力要差；肌肉方面，男性肌肉发达，相反女性皮下脂肪多，肌肉系统没有男性发达，能量消耗、最大

注氧量、肺活量、血红蛋白含量、动脉血中氧含量也都低于男性；在同等劳动负荷时，女性心血管系统、呼吸系统、神经系统的紧张程度都大于男性，而肌耐力却小于男性。因此，女性难以在特殊劳动环境中承受高强度的体力劳动。其次，女性在月经、妊娠、分娩、哺乳期间，身体都会有不同程度的生理变化，如果在上述生理变化时身体出现不适或从事过重体力劳动，就可能引起月经失调及其他妇科疾病。特别是妇女怀孕后机体为适应妊娠的生理需要，会发生一系列变化，如体重增加、新陈代谢加快、血液总量增加、心脏负担加大、心率加快等，从事生产劳动时，不仅作业能力下降，而且抵御疾病和其他有害因素侵袭的能力也变弱，若过度劳累、精神和身体高度紧张或从事有毒有害作业，则可出现流产、早产，甚至造成胎儿畸形、死胎等严重后果。哺乳期母亲的健康也直接影响婴儿的健康发育和成长。因此，给予女职工劳动特别保护，既是体现社会公平的需要，也是保护母亲和婴儿的必然要求，是保证中华民族世代优秀的坚实基础。这就是说，它直接关系到全国 1.3 亿多女职工的身心健康，关系到我国人口和劳动力的综合素质。要想实现民富国强，社会进步，就必须保障人口健康，而人口健康的前提和基础条件是女性的健康，女职工劳动特别保护是女职工健康的有力保障。这些年来，自然环境污染、工作条件出现的变化，都给女性劳动者身体带来了直接的影响，女职工对劳动保护不断

提出的新要求，也迫使人们必须进一步加强女职工劳动特别保护的力度。联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》明确指出，基于性别而作的任何区别、排除和限制构成歧视，但为保护母性而采取的特别措施除外。女职工劳动特别保护，就是针对女职工的生理特点、身体状况，特别是针对“三期”（孕期、产期、哺乳期）的特殊情况而提出的对女职工劳动给予特别保护的法律制度。《女职工劳动保护特别规定》的立法宗旨十分明确，就是为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保护女职工健康。说到底，这其实就是基于保护女性的目的而采取的特别措施，是实现社会男女实质平等的具体体现。

2. 综合性保护的内容

综合性保护，指的是在整个生产劳动过程中，需要对女职工从政治、经济、文化、教育、劳动保障、家庭婚姻等各个方面实施全面地、系统的特别保护。其主要内容为：

2.1 政治权利保护

政治权利保护包括女职工依法享有参与管理国家和社会事务的权利、享有与男子平等的选举和被选举的权利、享有



被培养和选拔为干部的权利等。女职工享有与男子平等的政治权利。女职工有权通过各种途径和形式管理国家和社会事务，管理经济和文化事业，管理各种组织的事务。女职工享有与男子平等的话语权，可以通过妇女组织参与制定法律、法规、规章和重大公共政策，有权向各级国家机关提出女职工权益保障方面的意见和建议。女职工有权通过中华全国妇女联合会和地方各级妇女联合会或者其他合法途径，积极主动参与国家和社会事务的民主决策、民主管理和民主监督。女职工享有与男子平等的选举权和被选举权。全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的代表中，应当有适当数量的女职工代表。国家机关、社会团体、企事业单位培养、选拔和任用干部，必须坚持男女平等原则，并保证有适当数量的女职工担任领导成员。

2.2 文化教育权益保护

女职工享有与男职工平等的文化教育权利。学校和有关部门应当执行国家的有关规定，保障女职工在入学、升学、毕业分配、授予学位、派出留学等方面享有与男性平等的权利。学校在录取学生时，除特殊专业外，不得以性别为由拒绝录取女性或者提高对女性的录取标准。国家机关、社会团体和企事业单位应当按照国家有关规定，保障女职工从事科学、技术、文化、艺术和其他文化活动，享有与男性平等的权利。女职工有权平等地接受用人单位组织开展的职业教育和实用技术培训，

以及各种形式的业务能力和综合素质训练。用人单位在实施员工职业技能培训时，不得重男轻女，歧视女职工。有关部门和用人单位对女职工文化程度过低，属于文盲、半文盲的，应纳入扫盲和扫盲后继续教育规划，采取适合其特点的组织形式和工作方法，帮助女职工提高文化水平。

2.3 劳动和社会保障权益保护

女职工享有与男子平等的劳动和社会保障权利。包括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、享受社会保险福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律法规规定的其他劳动权利。各用人单位在录用职工时除不适合妇女的工种和岗位外，不得以性别为由拒绝录用女性或者提高对女性的录用标准。用人单位在录用女性劳动者时，应依法与其签订劳动（聘用）合同或服务协议，劳动合同中不得约定限制女职工结婚、生育的内容。用人单位不得违法录用除国家规定外的未成年女性。用人单位在工资分配时应实行男女同工同酬。在晋职晋级、评定专业技术职务等方面，应坚持男女平等原则，不得歧视女职工。女职工在经期、孕期、产期、哺乳期依法享受特殊保护，用人单位不得因女职工结婚、怀孕、休产假、哺育婴儿等情形降低其工资和福利待遇，不得予以解雇，但女职工要求的除外。用人单位应依法保护女职工在生产劳动