

班组劳动权益 与工伤保险 100谈

■ 班组安全100丛书编委会 组织编写

安全第一 预防为主



中国劳动社会保障出版社

班组劳动权益 与工伤保险

100谈

■ 班组安全100丛书编委会 组织编写

安全第一 预防为主



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

班组劳动权益与工伤保险 100 谈/《班组安全 100 丛书》编委会组织编写. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2012
(班组安全 100 丛书)

ISBN 978-7-5045-9730-4

I. ①班… II. ①班… III. ①劳动法-基本知识-中国②工伤事故-劳动保险-基本知识-中国 IV. ①D922.5②F842.61

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 103062 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: 张梦欣

*

北京金明盛印刷有限公司印刷装订 新华书店经销
787 毫米×1092 毫米 32 开本 9.75 印张 200 千字

2012 年 5 月第 1 版 2012 年 5 月第 1 次印刷

定价: 29.00 元

读者服务部电话: 010-64929211/64921644/84643933

发行部电话: 010-64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

如有印装差错, 请与本社联系调换: 010-80497374

“班组安全 100 丛书”编委会

主 任 纪明波

副主任 张力娜

编 委 (按姓氏笔画排序)

丁 盛	于晓薇	王小涛	王建平
尹之山	白宪民	冯寿亭	冯荣兰
司建中	刘 瑛	刘丽华	乔文传
孙兆贤	闫 炜	陈国恩	李 康
宋晓燕	吴志娟	杨晓淞	杨 敏
张力娜	张 平	张立军	林 文
郑 煜	周厚云	侯静霞	赵钰波
赵霁春	高海燕	秦 芳	秦秋华
徐晋青	袁东旭	袁济东	曹程国
葛晓军	韩成光	曾启勇	谭 英

内 容 提 要

在我国,《劳动法》自1995年1月1日开始正式实施,经过十几年的发展,逐渐形成了以《劳动法》为核心,附带多个配套法律、法规和规章的完整的劳动法律体系。建立了包括最低工资、工作时间、休息休假、安全卫生等内容的劳动基准法。大力推行、普遍实施劳动合同与集体合同制度,使劳动关系的建立和调整有了具体的遵循标准。伴随着社会保障机制的不断完善,多层次的社会保险制度不断得到发展,养老、失业、医疗、工伤、生育五大保险日益成为劳动者不可或缺的安全网。运用法律解决劳动争议,也逐渐为劳动者和用人单位所熟知。

近几年,我国先后颁布实施了《劳动合同法》《社会保险法》《劳动争议调解仲裁法》以及《劳动合同法实施条例》《工伤保险条例》等法律法规,对保障劳动者和用人单位的合法权益发挥了重要的作用。学习和了解相关法律法规知识,也是企业职工的一项重要工作。本书中详细介绍了劳动权益相关法律法规知识、职工劳动权益与应尽义务相关知识、工伤保险相关法律法规知识;同时,运用大量事例,对劳动权益争议相关案例和工伤保险争议相关案例进行了深入浅出的分析。本书是企业对车间领导、班组长以及广大职工进行安全生产教育、遵章守纪教育的很好教材和读本。

前 言

班组是企业的细胞，是安全生产的第一线，是企业完成各项工作的基础。班组的安全生产状况如何，直接关系到企业的安全生产状况。班组平安，则企业平安；班组不安，则企业难安。因此，加强班组的安全管理，对于保证企业正常生产秩序、提高企业生产效率和促进企业健康发展具有重要意义。正是由于班组是企业生产活动的主角，是企业完成安全生产各项目标的主要承担者和直接实现者，所以企业安全管理的各项工作必须紧紧围绕生产一线——班组开展才有效。

从许多事故案例（包括重特大事故）来看，事故的发生与班组的安全管理有直接的关系。例如，1994年11月13日，吉林省辽源矿务局泰信矿四井发生一起特大煤尘爆炸事故，死亡79人，伤129人，直接经济损失约320万元。造成这起事故的直接原因，是泰信矿四井蹬钩工张延龄在作业中违章多挂重车，致使矿车鸭嘴断裂跑车，撞击摩擦产生火花引燃煤尘爆炸。再如2005年11月13日，中石油吉林万化公司双苯厂在生产过程中，由于当班操作工停车时操作失

误，未将应关闭的阀门及时关闭，导致进料系统温度超高，长时间温度超高后引起爆裂并引起连环爆炸，造成数万名居民和大学生紧急疏散，以及松花江污染事件。

据统计，近年发生的安全生产事故中，包括重大、特大事故，因为不可抗拒的自然灾害或目前技术上还不能解决的难题而造成的事故是极少的，绝大多数属于责任事故。在这些责任事故中，90%以上的事故发生在班组，80%以上的事故是由于违章指挥、违章作业和设备隐患没能及时发现、及时消除等人为因素造成的。这些因违章指挥、违章作业以及操作失误所导致的事故具有很强的随机性和突发性，其中一个重要原因就是班组安全管理薄弱，缺乏有效的控制措施。如果在事故发生之前，班组长或者班组安全员、班组老职工的安全意识强一点，管理得严格一点，及时纠正违章作业行为，这样惨痛事故的发生就有可能避免。类似情况在一些常见多发事故中体现得更为明显。在这套“班组安全 100 丛书”中，对此类常见多发事故进行了详细的介绍和深入的分析。在此类情况下，有时只要班组长或者班组安全员认真负责一点，小心谨慎一点，就会避免事故的发生，防止事故的伤害，挽救一些人的生命，这样的事例很多很多，数不胜数。

企业的安全生产需要建立长效机制，需要制定各项安全管理规章制度，需要企业领导和其他管理人员予以充分重

视，需要进行安全投入以改善设备设施。除此之外，还有一个更加重要的“需要”，那就是需要把规章制度、预防措施落实下去。某企业在门口立起这样一块牌子：“开会+不落实=零，制度+不落实=零。”这个牌子立得好，这两个“公式”也很好，言简意赅，寓意深刻，令人深思。安全生产工作需要扎扎实实，一步一个脚印，不能躺在会议、制度上睡大觉，更不能成天说套话、废话、空话、大话。人是安全生产过程中起决定作用的因素，企业的设备、工具和原材料等都要由班组掌握使用；企业的生产、技术、经营管理和各项规章制度的贯彻落实，也要通过班组的活动来实现。企业的安全工作要落实，落实到哪里呢？就是要落实到班组，落实到职工。

自1988年中华全国总工会、国家经济委员会联合颁发《工业企业班组安全建设意见纲要》以来，许多工会组织和企业结合自身的实际情况，狠抓班组安全建设，取得了显著成效。例如，天津市自1995年开展创建安全先进、标兵班组竞赛活动以来，创建活动取得了明显成效，班组安全建设日益成为预防和杜绝伤亡事故的前沿阵地。从近两年的统计报表中可以看出，全市有9万多个班组的近百万职工提出事故隐患10.65万项，纠正违章6.65万项，避免可能发生的事故7600多起，为国家和企业挽回经济损失超过2.75亿元。实践证明，开展班组安全创建活动，加强班组的安全管

理，对于预防事故的发生，保证企业安全生产能够起到重要作用。

这套“班组安全 100 丛书”的编辑出版，我认为十分必要。班组在实际生产作业中，需要安全生产知识，需要具体的安全管理方法和经验，需要预防事故的具体措施。这套丛书比较详细、全面地对班组安全管理（活动）经验与方法进行了介绍，对人员操作事故、设备管理事故、人员操作与设备管理交叉事故案例做了分析，此外还对紧急情况应急处置案例做了分析，切合了班组的需要。本套丛书的编写人员中许多来自企业，他们之中大部分人都曾经担任过班组长，对班组的学习、生产情况十分熟悉，都有着切身的感受，所以从选材、叙述、语言文字等方面更加注重班组的实际需要，下了很大的工夫，做了很大的努力。

安全生产是人们共同的追求与期盼，不仅是国家经济发展的需要，而且是企业发展的需要。在此希望企业的领导者首先从自身做起，重视安全生产，关口前置、重心下移，重视班组建设，切切实实把班组安全工作做好。



目 录

第一章 劳动权益相关法律法规知识.....	1
1. 《劳动法》相关内容和知识.....	4
2. 《劳动合同法》相关内容和知识	15
3. 《安全生产法》相关内容和知识	22
4. 《职业病防治法》(2011 年修订版) 相关内容和 知识	28
5. 《工会法》相关内容和知识	43
6. 《劳动争议调解仲裁法》相关内容和知识	49
7. 《劳动合同法实施条例》相关内容和知识	56
8. 《失业保险条例》相关内容和知识	63
9. 《劳动保障监察条例》相关内容和知识	67
10. 《集体合同规定》相关内容和知识.....	73
11. 《禁止使用童工规定》相关内容和知识.....	81
12. 《企业职工生育保险试行办法》相关内容和知识 ...	84
13. 《女职工劳动保护规定》相关内容和知识.....	85
14. 《女职工禁忌劳动范围的规定》相关内容和知识 ...	87



第二章 职工劳动权益与应尽义务相关知识	90
1. 职工为什么要积极完成工作任务?	91
2. 职工为什么必须遵章守纪?	96
3. 保证安全为什么要依靠大家的共同努力?	99
4. 职工为什么需要养成安全生产的良好习惯?	101
5. 职工为什么需要维护良好的安全生产环境?	104
6. 职工的安全生产责任有哪些?	107
7. 职工为什么需要接受安全生产教育培训?	108
8. 职工提高职业技能的好处之一: 掌握技术, 增加收入	110
9. 职工提高职业技能的好处之二: 避免危险, 保障安全	113
10. 职工提高职业技能的好处之三: 获得尊敬, 赢得发展	115
11. 职工如何对不安全行为进行分析和控制?	118
12. 职工享有的人身安全五项权利是什么?	122
13. 职工为什么要遵守安全操作规程?	126
14. 职工为什么要反对违章作业?	128
15. 职工为什么要劝阻他人违章作业?	132
16. 职工如何拒绝违章指挥和强令冒险作业?	136
17. 职工如何避免发生人身伤害事故?	139
18. 职工为什么需要树立正确的安全价值观?	142

19. 为什么需要对女职工进行特殊劳动保护?	145
20. 为什么需要对未成年工进行特殊劳动保护?	146
第三章 劳动权益争议相关案例分析	149
1. 没有签订劳动合同是否存在劳动关系的争议	152
2. 出租汽车司机签订劳动合同是否有效的争议	154
3. 变换新工作岗位涉及劳动合同变更的争议	156
4. 与用人单位签订劳动合同后不履行的争议	158
5. 未进行健康检查是否终止劳动合同的争议	159
6. 劳动合同解除与违约金赔偿的争议	161
7. 因单位处罚解除劳动合同能否获得经济补偿的 争议	163
8. 改变劳动合同转为劳务派遣工的争议	166
9. 用人单位要求签订逆向劳务派遣协议的争议	168
10. 是否具有签订无固定期限劳动合同资格的争议	169
11. 签订的是否是空白劳动合同的争议	172
12. 未签订书面劳动合同是否支付双倍工资的争议	174
13. 劳务工是否享有同工同酬权利的争议	175
14. 集体合同是否适用于后来职工的争议	177
15. 工资矛盾引起集体劳资纠纷的争议	179



16. 对职工试用期期限是否存在限制的争议	181
17. 劳动者是否违反竞业禁止约定的争议	183
18. 职工自行辞职能否主张经济补偿的争议	185
19. 用人单位未提前通知是否属于违法解除的争议	188
20. 职工“自愿加班”能否要求加班费的争议	189
21. 职工与用人单位加班事实认定的争议	191
22. 特殊岗位加班工资确定与保护的争议	193
23. 医疗期尚未届满能否终止劳动合同的争议	195
24. 医疗期内劳动合同期限是否顺延的争议	197
25. 职工医疗期是不是不能工作的争议	199
26. 高温津贴应否计入最低工资范围的争议	201
27. 是否应该实行综合计算工时工作制的争议	203
28. 依据培训合同扣押职工特种岗位证书的争议	205
29. 用人单位能否收取保证金防范泄密的争议	207
30. 女职工怀孕之后能否随意不上班的争议	210
31. 公司颁布“禁恋令”是否有法律效力的争议	211
 第四章 工伤保险相关法律法规知识	 213
1. 《社会保险法》相关内容和知识	214
2. 《国务院关于加强企业安全生产工作的通知》 相关内容和知识	225

3. 《工伤保险条例》相关内容和知识·····	228
4. 《工伤认定办法》相关内容和知识·····	242
5. 《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》相关 内容和知识 ·····	247
6. 《因工死亡职工供养亲属范围规定》相关内容和 知识 ·····	249
7. 《劳动能力鉴定——职工工伤与职业病致残等级 分级》相关内容和知识 ·····	251
 第五章 工伤保险争议相关案例分析 ·····	 252
1. 下班前骑自行车摔伤引发的工伤争议 ·····	253
2. 下班途中受伤时间界限如何确定的争议 ·····	255
3. 上班途中被火车撞伤是否认定为工伤的争议 ·····	256
4. 下班回家途中受伤是否需要领导证词的争议 ·····	258
5. 职工午休时被单位车辆撞伤是否是工伤的争议 ···	259
6. 违规作业导致死亡能否认定为工伤的争议 ·····	261
7. 上班打瞌睡受伤能否认定为工伤的争议 ·····	262
8. 司机帮忙工作受伤能否认定为工伤的争议 ·····	264
9. 自己动手调整风扇受伤是否算工伤的争议 ·····	267
10. 职工调班工作发生伤害能否认定为工伤的争议 ····· ·····	269
11. 人员作业受伤后对劳动关系认定的争议 ·····	270

12. 为老板结婚帮忙受伤是否认定为工伤的争议	272
13. 维护公共安全受伤后对“视同工伤”的争议	274
14. 怀疑自己化学品中毒是否认定为工伤的争议	276
15. 单位组织旅游活动受伤是否属于工伤的争议	278
16. 对工伤医疗费包干是否有效的争议	281
17. 以伤情未愈为借口不上班如何处置的争议	282
18. 工伤职工不愿意进行劳动能力鉴定的争议	283
19. 工伤保险和意外伤害保险是否可以兼得的争议	284
20. 工伤后签订补偿协议后又反悔的争议	287
21. 工伤后签订私了协议能否再申请工伤的争议	289
22. 伤残就业补助金是否按最高等级支付的争议	291
23. 工伤人员要求支付美容费是否合理的争议	293
24. 补缴工伤保险费后能否享受相应待遇的争议	295

第一章

劳动权益相关法律法规知识

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范总称。其内容主要包括：劳动者的主要权利和义务；劳动就业方针政策及录用职工的规定；劳动合同的订立、变更与解除程序的规定；集体合同的签订与执行办法；工作时间与休息时间制度；劳动报酬制度；劳动卫生和安全技术规程；女职工与未成年工的特殊保护办法；职业培训制度；社会保险与福利制度；劳动争议的解决程序；对执行劳动法的监督、检查制度以及违反劳动法的法律责任等。此外，还包括工会参加协调劳动关系的职权的规定。劳动法是我国整个法律体系中一个重要的、独立的法律部门。

在我国，《劳动法》自1995年1月1日开始正式实施，经过十几年的发展，逐渐形成了以《劳动法》为核心，附带多个配套法律、法规和规章的完整的劳动法律体系。建立了包括最低工资、工作时间、休息休假、安全卫生等内容的劳动基准法。大力推行、普遍实施劳动合同与集体合同制度，使劳动关系的建立和调整有了具体的遵循标准。伴随着社会保障机制的不断完善，多层次的社会保险制度不断得到发展，养老、失业、医疗、工伤、生育五大保险日益成为劳动者不可或缺的安全网。运用法律解决劳动争议，也逐渐为劳

动者和用人单位所熟知。

在《劳动法》《劳动合同法》等法律、法规中，对劳动关系、劳动者合法权利、劳动权与劳动报酬权等劳动者合法权益事项，都做了明确的规定。

(1) 劳动关系与劳务关系

劳动关系是劳动力所有者与劳动力使用者之间的社会关系；劳动关系是与劳动过程相联系的社会关系。劳动关系兼具人身关系和财产关系的性质，并兼有平等关系和隶属关系的特征。劳务关系是发生在平等主体的自然人之间、法人之间、非法人单位之间以及他们与自然人之间以提供劳务为内容的法律关系。

劳动关系与劳务关系的区别主要有以下几点：①劳动关系属于《劳动法》的范畴，而劳务关系是建立民事法律关系的依据。②劳动关系的一方主体是劳动者，另一方必然是用人单位；劳务关系既可以发生在公民之间或法人之间，也可以发生在公民与法人之间，对主体没有特殊规定。③劳动关系形成后，劳动者就成为用人单位的内部成员，必须服从用人单位对劳动者的统一管理，其劳动被看做是用人单位全部劳动的一部分。④劳动合同的内容规定，用人单位为劳动者提供法律要求或约定的劳动条件，劳动者完成的工作是整个劳动过程中的一部分；而劳务合同的一方当事人并不为另一方当事人提供劳动条件，另一方也仅仅是在一定时期内完成某项相对独立的具体工作，工作任务完成后，双方的合同关系即终止。⑤确定报酬的原则不同。在劳动关系中，用人单位按照劳动的数量与质量给付劳动报酬，体现按劳分配原则；而在劳务关系中，劳动报酬一般是按照等价有偿的原则