

薪酬的权利

获得劳动安全卫生保障

休息休假的权利

职业技能培训的权利

社会保险和保障

申请劳动争议处理的权利

平等就业和选择职业的权利

女职工禁忌劳动范围

违反计划生育政策怀孕的女职工

未婚先孕，是否可以休产假？

外籍人员在中国是否享受

如何保护劳务派遣三期女

“三期”女职工合同

女职工权益受

否与其解除劳动合同

享受了生育津贴，还能

支付经济补偿金？

假期间，社保如何

生育生活

权利

单位平均工资高于

工加班加点工资的

单位调岗调职调

劳动争议案件

在试用期间怀孕能被辞

取的具体措施

辞职后反悔，劳动合

劳动争议案件

在试用期间怀孕能被辞

取的具体措施

的特殊生理

劳动者违反规章或造

活津贴低于产假前

育津贴，还能领取产假工资吗？体力劳动强

产假期间，社保如何缴纳？

位平均工资高于全市职工的300%怎么补差？

获得劳动安全卫生保障的权利

孕期员工辞职后

女职工劳动争议

享受社会保险和

企业可否与其解除劳动

外籍人员在中国是否享受产假98

“三期”女职工合同的解除

违反女职工特殊保护规定应承担的法律责任

未婚先孕，违反计划生育政策 单位是否可以此为理由将

职工的权

做好职业健康检查

劳动安全卫生的主

劳动争议处理的权利

劳动合同后怀孕，企

产假期间，社保如何缴

司是否可恢复？

歧视居首 女职工

权益受侵害后

女职工的特殊生理因

劳动争议处

女职工生育前后

除劳动关系？

等就业和选择职业的权利

HR 实战学堂：

女职工管理实务

主 编 ◎ 王伟杰 王玉萍

014032373

F249.26

28

V2



汇人网劳动合同法丛书

HR实战学堂： 女职工管理实务



主 编 王伟杰 王玉萍

副主编 唐祥芳 颜秋宇

编 者 胡叶军 侯世霞 罗健华 张 伟 刘三林

周 潮 傅辛元 丁 波 徐琼红 谭 引

臧 波 汪明凯 王 乾

审 稿 周 斌 李仁军



北航

C1720725



中国劳动社会保障出版社

F249.26

28

V2

888880010

图书在版编目(CIP)数据

HR 实战学堂:女职工管理实务/王伟杰,王玉萍主编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2014

(汇人网劳动合同法丛书)

ISBN 978-7-5167-0919-1

I. ①H… II. ①王… ②王 III. ①女职工-劳动关系-中国-问题解答
IV. ①F249.26-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 026512 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)

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 11.25 印张 142 千字

2014 年 2 月第 1 版 2014 年 2 月第 1 次印刷

定价: 30.00 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

如有印装差错,请与本社联系调换:(010) 80497374

我社将与版权执法机关配合,大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动,敬请广大读者协助举报,经查实将给予举报者奖励。

举报电话:(010) 64954652

编者的话

女职工是社会生产中不可或缺的一股生力军，尤其是在当今社会形态下，工、商、农、政、企、军，无不时现铿锵玫瑰的丽影。女职工在社会中担当的角色越发重要，做好“半边天”的女职工的管理工作，有利于用人单位在竞争中获得优势。

但由于女职工的生理特殊性，女职工与用人单位间的矛盾，也渐趋激化。

据报道，上海长宁区仲裁院截至2013年8月，共收到孕期、产期、哺乳期“三期”女职工要求恢复劳动关系案件48件，较2012年全年19件同比增加153%。从此数据中，对女职工“三期”管理现状，可窥一斑。

法律法规给予“三期”女职工特殊保护，然而“三期”依然是不少女职工权益被侵害的重灾区，本书中我们对女职工“三期”管理实务进行评析，希望本书能成为单位规范用工的指导、女职工依法维权的指南。

目前，社会各方未都能理性处理女职工“三期”问题，如下思想较为普遍：

1. 用人单位人为扩大女职工“三期”对工作的影响。
2. 女职工人为扩大工作对女职工“三期”的身体情况的影响。
3. 企业与女职工都人为扩大相关女性保护法律的约束力。

以上原因导致“三期”女员工管理在实际操作中状况百出，主要表现在以下两方面：

1. 女职工合法权益屡被侵犯，“三期”是女职工合法权益被侵害的重灾

区。

2. 女职工以“三期”为由，违纪怠工，恣意妄为，无视公司的管理制度。

立法，是为了更好地保障社会有序发展，法律的权利与义务是对等的。

相关女职工保护法律，不是用人单位的“紧箍咒”。而“纸老虎”用人单位的违法操作，必然难逃法律责任。

相关女职工保护法律也不是“三期”女职工违纪怠工的“护身符”。“三期纸人”“三期瓷娃娃”的无理取闹也无法获得法律保护。

《女职工管理实务》旨在厘清用人单位与女职工二者间的权利与义务，化解二者间的矛盾。研读此书，必然对单位规范用工和女职工依法维权有所裨益。

希望用人单位与女职工积极参与女职工管理，一起掀开女性保护法律的面纱，理性对待，做好自己该做的工作。倡导以道德为准绳，以法律为依据，以责任为基石，共建和谐劳动关系。

第一章 女职工劳动权益保障概述 /1

第一节 女职工的基本合法权益	4
第二节 女职工的工作安排	6

第二章 女职工特殊权益的保障 /13**第三章 女职工“三期”的待遇及法律实务 /33**

第一节 女职工“孕期”待遇	35
第二节 女职工特殊问题的法律实务	47
第三节 女职工“产期”待遇及法律实务	64
第四节 外籍员工的“三期”	79
第五节 “三期”女职工的调岗调薪	81
第六节 劳务派遣女职工的“三期”保护	85

第四章 “三期”女职工合同的解除与终止 /91

第一节 劳动合同的解除	93
第二节 “三期”女职工的合同解除与合同终止	101

第五章 女职工的其他争议问题 /117

第一节 女职工的就业歧视问题	119
第二节 职场性骚扰问题	124

第六章 女职工权益受侵害时的权益保护 /133

附录一：中华人民共和国妇女权益保障法（节选）	143
附录二：女职工劳动保护特别规定	145
附录三：企业职工生育保险试行办法	149
附录四：职工带薪年休假条例	151
附录五：中华人民共和国人口与计划生育法（节选）	153
附录六：北京市实施《女职工劳动保护规定》的若干规定	157
附录七：广东省女职工劳动保护实施办法	159
附录八：广州市女职工劳动保护实施办法	162
附录九：上海市女职工劳动保护办法	165
附录十：浙江省女职工劳动保护办法	169



第一章

女职工劳动权益 保障概述



随着社会的发展和时代的进步,女性在生产和生活中所处的地位越来越重要。她们既肩负着繁重的工作任务,又承担着哺育后代和照料家庭的重要责任。目前,各行各业几乎都有女性职工任职,她们为社会进步和经济发展做出了巨大贡献。本书所讲到的女职工主要是指女性固定职工、合同制职工和临时职工。

现今工作中新材料、新工艺的广泛应用以及生活方式等因素使女职工面对的压力越来越大。工作中还可能出现许多影响女职工的身心健康的因素,给她们的工作、生活带来影响。因此,切实维护女职工的劳动权益成为目前社会必须重视的一个重要课题。

维护女职工劳动权益、加强女职工劳动保护工作,是坚持男女平等和社会文明进步的重要体现,也是坚持以人为本、发展社会主义市场经济的内在要求。在全面建设小康社会的历史进程中,要发挥女职工不可替代的作用,必须维护她们的合法权益和特殊利益,使广大女职工平等地分享参与社会发展的权利、责任和成果。同时,维护女职工合法权益和特殊利益是女职工自身发展的需要。女职工作用的发挥,影响到全社会物质文明、政治文明和精神文明建设的发展。女职工在承担社会生产任务的同时,还承担着人类繁衍的重任,她们的合法权益和特殊利益能否得到保护,直接关系到下一代的孕育、哺育、教育和培养。如何切实维

护女职工的劳动权益,保障女职工的身心健康,从而进一步激发女职工参与生产建设的积极性和创造性,成为现代社会普遍关注的热点问题。

为切实保护女职工在劳动中的安全和健康,维护其合法权益,发挥广大女职工在社会主义各项事业中的重要作用,国家制定并颁布了相关的法律法规来规范公司企业的行为。2012年4月28日起正式施行《女职工劳动保护特别规定》,规定中强调维护女职工合法权益和特殊利益是社会发展和进步的需要。

全国各省市也依据相关法律制定了维护女职工合法权益的地方法规。例如,据《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)、《中华人民共和国妇女权益保障法》(以下简称《妇女权益保障法》),上海市制定了《上海市女职工劳动保护办法》等相关的法律法规。这些法律法规的相关规定适用于上海市一切国家机关、人民团体、企业、事业单位(以下统称单位)的女职工。其中“企业”指我国境内全民、集体企业,中外合资、合作、独资企业,乡镇企业,农村联户企业,私人企业,城镇街道企业等。

第一节 女职工的基本合法权益

一、女职工合法权益的含义及内容

女职工的合法权益是指女职工除享受《中华人民共和国宪法》(以下简称《宪法》)及其他法律规定的公民、职工应当享有的同等权益外,还享有国家对妇女和女职工规定的合法权益,包括以下内容:

1. 女职工的政治权益

女职工的政治权益是指女职工参与政治的权利和依法享有的利益。

2. 女职工的文化教育权益

女职工的文化教育权益是指女职工依法享有的接受教育的权利和从事文学、



艺术、科学技术和其他文化活动的权利。

3. 女职工的财产和婚姻家庭权益

财产权是指以财产利益为内容、直接体现某种经济利益的权益。国家保障妇女享有与男子平等的财产拥有、处置、继承等权利。

妇女婚姻家庭权益，指妇女在家庭及婚姻中依法享有的人身权利、财产权利以及由此而产生的相关合法利益。

4. 女职工的人身权益

女职工的人身权是指妇女依法享有的，与女职工自身不可分离的，没有直接财产内容的一种民事权利。

5. 女职工的劳动权益

女职工的劳动权益是指女职工依据《劳动法》享有的劳动权利和利益。

二、女职工的劳动权益

本书主要介绍女职工的劳动权益，女职工的劳动权益主要包括：

1. 平等就业和选择职业的权利。
2. 取得劳动报酬的权利。
3. 休息休假的权利。
4. 获得劳动安全卫生保障的权利。
5. 接受职业技能培训的权利。
6. 享受社会保险和保障的权利。
7. 提请劳动争议处理的权利。

工会女职工组织应依据《劳动法》规定，维护女职工的各项劳动经济权利，配合和监督企业做好各项保障女职工权益措施的实施和落实。



【案例 1—1】

某单位在职称评定中,有 5 个助理工程师名额,参加评定的有 7 人,其中 2 名为女性。在公司量化打分中,两名女职工都在前 5 名中,但是在评审过程中,有人提出,两名女职工还年轻,大学毕业没几年,以后还要结婚生育,还是先考虑其他同志吧。结果这两名女职工都未评上。请问:这个单位的做法违反了我国《妇女权益保障法》的哪条规定?

案例解析:

这个单位的做法违反了《妇女权益保障法》的第二十五条“在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面,应当坚持男女平等的原则,不得歧视妇女”的规定。凡达到本专业技术水平的女职工都应享有与男职工平等的获得相应专业技术职务机会的权利,不得因名额限制等原因减少符合条件的女职工评定专业技术职务的比例。因此,该单位评定助理工程师存在就业歧视的问题,不能因为职工为女性就剥夺其享有的评定相应专业技术职务机会的权利,这是绝对不允许的。这两名女职工应该拿起法律武器捍卫法律赋予其的权利。而其他企业也应该引以为戒,公平地对待本单位的女职工。

女职工劳动权益保护关系到全国 1 亿多女职工的身心健康。1988 年,国务院颁布了《女职工劳动保护规定》,施行 20 多年来,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、保护女职工健康,发挥了重要作用。随着我国经济社会的发展,《女职工劳动保护规定》的一些内容已经适应不了新形势的需要,如:女职工禁忌从事的劳动范围需要根据实际情况作相应调整,对女职工的产假期和产假待遇需要进一步规范,监督管理体制需要根据机构改革的变化作相应调整等。这些问题都需要从制度层面加以解决。

第二节 女职工的工作安排

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, 我们国家不断地完善现存的法律法规。《女职工劳动保护规定》于 2012 年 4 月 28 日废止, 2012 年 4 月 18 日国务院第 200 次常务会议通过《女职工劳动保护特别规定》, 自公布之日起施行。《女职工劳动保护特别规定》的颁布实施, 有利于保护女职工的平等就业、职业安全和生命健康, 对于进一步激发女职工参与经济建设的积极性、主动性和创造性, 提高劳动生产率具有积极的促进作用。《女职工劳动保护特别规定》针对女职工的劳动安排做了详细的规定和改善。

一、女职工的特殊生理因素

女职工禁忌劳动范围是由女职工许多的生理因素决定的。修改后的《女职工劳动保护特别规定》对女职工禁忌劳动范围作了明确规定。女职工不宜从事接触有害因素作业的生理因素如下:

1. 女性的解剖生理特点有别于男性, 在体格、体力上与男性有差别, 一般来说女性作业能力低于男性。因此, 女性不适宜从事过重的体力劳动, 如国家规定的《体力劳动强度分级》标准中第四级体力劳动强度的作业。另一方面, 女性的内生殖器官易受腹压增加的影响, 长期从事重体力劳动和负重作业, 易造成子宫移位、生殖器官下垂、痛经、月经过多等不良后果。

2. 女性的生殖功能包括月经、妊娠、分娩、哺乳等, 长期接触有害因素, 会影响其生殖功能。如接触某些有毒化学物质, 可引起月经异常及受孕能力降低; 妊娠期 (特别是孕早期) 接触某些有害因素, 可导致自然流产、胎儿发育异常 (出生缺陷)、胎儿宫内发育迟缓 (出生后为低体重儿)、早产等不良妊娠结果, 还可导致妊娠并发症 (如妊娠高血压综合征、妊娠剧烈呕吐) 发病率的增加。

3. 妊娠时为适应胎儿生长发育的需要, 母体的生理机能会发生一系列变化, 身体各器官系统的负担加大, 因而对某些有害因素, 特别是某些毒物的吸收量增加、敏感性增高, 致使某些毒物的中毒、特别是急性中毒的危险性增高, 所以孕期应禁忌接触。

4. 母亲接触某些有毒化学物质后, 可通过乳汁传递给乳儿, 影响乳儿健康。如接触高浓度铅的女工的乳汁含铅量增高, 通过哺乳将铅传递给乳儿, 会引起乳儿铅中毒。^①

二、女职工禁忌劳动范围

禁忌劳动范围一直是女职工权益保护工作中的重点和热点。原《女职工劳动保护规定》中第十六条规定: “女职工因生理特点禁忌从事劳动的范围由劳动部规定。” 原劳动部据此专门委托原北京医科大学公共卫生学院妇女劳动卫生研究组进行了女职工禁忌劳动范围的研究。该研究组对国内 11 个城市女职工较集中的 263 个工厂进行了调查, 从事有害作业的女职工达 84 000 余人, 其接触的职业有害因素主要有 28 种, 其中对女性生殖功能及胎儿发育可能直接或间接有不良影响的有 17 种, 除此之外, 根据国内外文献及课题组本身的研究工作经验又筛选出 11 种对女职工健康及胎儿发育可能有危害的职业因素, 即镉、有机汞、铍、苯乙烯、氮氧化物、环氧乙烷、一氧化碳、砷、己烯雌酚、放射线及负重。根据调查研究的结果, 对这 28 种职业有害因素, 按其对女性生殖功能及胎儿发育是否有影响, 以及影响的程度进行了分级评价, 在此基础上提出了女职工应禁忌的劳动范围。《女职工劳动保护特别规定》对女职工禁忌从事的劳动范围规定如下:

1. 女职工禁忌从事的劳动范围

- (1) 矿山井下作业。
- (2) 体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业。
- (3) 每小时负重 6 次以上、每次负重超过 20 千克的作业, 或者间断负重每次负重超过 25 千克的作业。

2. 女职工在经期禁忌从事的劳动范围

- (1) 冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷水作业。

^① 周树森, 陶永娟. 为什么要实施女职工禁忌劳动范围的规定. 职业卫生, 2013. 3



- (2) 低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业。
- (3) 体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业。
- (4) 高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

3. 已婚待孕女职工禁忌从事的劳动范围

铅、汞、苯、镉等作业场所属于《有毒作业分级》标准中第三级、第四级的作业。

4. 女职工在孕期禁忌从事的劳动范围

- (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、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、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职业卫生标准的作业。
- (2) 从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业。
- (3) 非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置。
- (4) 高处作业分级标准中规定的高处作业。
- (5) 冷水作业分级标准中规定的冷水作业。
- (6) 低温作业分级标准中规定的低温作业。
- (7) 高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业。
- (8) 噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业。
- (9) 体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业。
- (10) 在密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。

5. 女职工在哺乳期禁忌从事的劳动范围

- (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、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、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职业卫生标准的作业。

(2)《体力劳动强度分级》标准中第三级体力劳动强度的作业。

(3)作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

6. 其他关于女职工的劳动保护

(1)对经区、县级以上医疗保健机构确诊患有较严重更年期综合征的女职工,应给予照顾,可暂时调做其他适当工作或酌情减轻工作量。

(2)日班次中有一个班次的女职工在一百人以上的单位,应设置女职工卫生室和孕妇休息室等妇幼保健设施;日班次女职工均不满一百人的单位,可设置简易的温水箱及冲洗器,具体的设置标准,由人力资源和社会保障部门另行规定。流动、分散作业的单位,可发放单人自用冲洗器。

(3)各单位应每两年对女职工(含退休女职工)进行一次妇科病检查,及时治疗妇科疾病。女职工在四百人以上设有医务室的单位,应逐步配备一名专职或兼职妇科医生。

概括来说,法律法规强调:用人单位应当加强女职工劳动保护,采取措施改善女职工劳动安全卫生条件,对女职工进行劳动安全卫生知识培训。用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。



相关链接

Ⅲ级体力劳动

8小时工作日平均耗能值为7310.2千焦耳/人,劳动时间率为73%,即净劳动时间为350分钟,相当于重强度劳动。

Ⅳ级体力劳动

8小时工作日平均耗能值为11304.4千焦耳/人,劳动时间率为77%,即净劳动时间为370分钟,相当于“很重”强度劳动。