



DECENT WORK CHECK
CHINA 2025

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

Acknowledgements

Many people contributed to developing the Decent Work Check as a tool and to this document for China. Those who contributed to the development of the tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online by building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which has been working on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

The Minimum Wages Database and Labour Law Database are maintained by the global labour law office of the WageIndicator Foundation, i.e., the Centre for Labour Research, Pakistan (Labour Law Research team), together with the country and regional teams. The Labour Law Research team is headed by Iftikhar Ahmad, Global Lead – Labour Law.

Bibliographical information

WageIndicator Foundation, May 2025. *China Decent Work Check 2025*. Amsterdam: WageIndicator Foundation.

For an updated version in the national language, please refer to <https://wageindicator.cn/>

Copyright 2025 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2025

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

目录

引言	3
关于就业和劳动的主要立法.....	4
01/13 工作和工资	5
02/13 工资和工作时间	8
03/13 年休假和节假日	12
04/13 合约与解雇.....	15
05/13 家庭责任	19
06/13 生育与工作.....	23
07/13 职业健康和安全	27
08/13 病假和工伤福利	34
09/13 社会保障	38
10/13 公平待遇	42
11/13 童工	45
12/13 强迫劳动	47
13/13 工会	49
问卷调查	53

引言

Decent Work is the type of work to which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); the social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working since late 2007 to raise awareness of workplace rights through a unique tool, i.e., Decent Work Check. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining “decent work”. The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face, and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with the national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their workplace rights while enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, or labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysis of the impact of regulatory regimes.

关于就业和劳动的主要立法

1. 1994年《劳动法》
2. 2007年《劳动合同法》
3. 2002年《中华人民共和国安全生产法》
4. 2010年《中华人民共和国社会保险法》
5. 1982年《中华人民共和国宪法》
6. 1992年《中华人民共和国工会法》

01/13 工作和工资

国际劳工组织公约

最低工资 :131 号公约（1970 年）

基本工资和工资保障 :95 号公约（1949 年）和 117 号公约（1962 年）

中国至今尚未批准上述公约。

国际劳工组织公约下的条款摘要

最低工资必须能够满足雇员及其家庭成员生活费用。而且，最低工资确定必须与社会总体工资水平以及其他社会群体的生活水平标准合理地联系起来。工资必须按时以日、周、双周或者月为周期支付。

工作和工资方面的法律法规：

- 1994 年《劳动法》，2018 年修正
- 2004 年《最低工资规定》
- 1994 年《工资支付暂行规定》

最低工资

最低工资是指劳动者在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内提供正常劳动的前提下，用人单位依法必须支付的最低劳动报酬。

根据《劳动法》，国家实行最低工资保障制度。最低工资具体标准由省、自治区、直辖市人民政府制定，报国务院备案。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

中国的最低工资按地区（31 个省）制定，上海市的最低工资最高（2,690 元/月），吉林省和青海省的最低工资最低（1,880 元/月）。各地制定与调整最低工资标准应当综合参考下列因素：（一）生活费用；（二）社会平均工资水平；（三）劳动生产率；（四）就业状况；和（五）地区之间经济发展水平差异。

《最低工资规定》由原中华人民共和国劳动和社会保障部于 2004 年 1 月 20 日发布，为最低工资标准制度指导原则，31 个省、自治区和直辖市均根据《劳动法》和《最低工资规定》制定各自的地方性最低工资规定及最低工资标准。

此外，目前部分地区通过行业集体协商机制签订集体合同并制定了行业最低工资标准，比如：

- 2022 年辽宁省大连市机械行业工资通过专项集体合同约定了机械行业 16 个技术工种最低工资标准和上浮比例；

- 2023 年湖北省武汉市建筑行业集体合同协商制定不同工种每日最低工资标准；
- 2024 年贵州省六盘水市快递行业集体合同明确，六盘水市快递行业最低工资为每月不低于 2800 元；
- 2024 年湖北省襄阳市樊城区家政服务行业集体合同签订，明确行业五大岗位的最低工资标准和小时最低工资标准。

根据《最低工资规定》，最低工资标准的确定和调整方案，由省、自治区、直辖市人民政府劳动保障行政部门会同同级工会、企业联合会/企业家协会研究拟订，并将拟订的方案报送劳动保障部。

最低工资标准发布实施后，如制定最低工资标准的相关因素发生变化，应当适时调整。最低工资标准每两年至少调整一次。

根据《劳动合同法》县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对用人单位执行最低工资标准的情况进行监督检查。

当地县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对用人单位执行所有劳动法律法规（包括最低工资规定）的情况进行监督检查。劳动者个人有权向劳动监察部门投诉或者申请劳动仲裁及提起诉讼。工会也可以监督劳动法律法规执行的情况，并向劳动监察部门举报违法行为。根据《劳动合同法》，用人单位如低于当地最低工资标准支付劳动者工资，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

《最低工资规定》也规定在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给

劳动者的工资在剔除加班工资、中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等各项以后，不得低于当地最低工资标准。违反这个规定的，由劳动保障行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并可责令其按所欠工资的 1 至 5 倍支付劳动者赔偿金。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 48-49 条；2004 年《最低工资规定条例》第 3, 6, 8, 10, 12, 13 条；2008 年《劳动合同法》第 74, 85 条

[最新最低工资标准可以在最低工资部分找到](#)

基本工资

《工资支付暂行规定》规定工资是指用人单位依据劳动合同的规定，以各种形式支付给劳动者的工资报酬。工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。

对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

用人单位不得克扣劳动者工资。在用人单位代扣代缴的个人所得税、用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项

社会保险费用、法院判决/裁定中要求代扣的抚养费/赡养费、法律/法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用等情况下用人单位可以代扣劳动者工资。

因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 50 条；2007 年《劳动合同法》第 30 和 72 条；《最低工资条例》第 5 条；1994 年《工资支付暂行条例》第 3, 5, 7-9, 15-16 条

02/13 工资和工作时间

国际劳工组织公约

加班补偿：1919 年《第 1 号公约》

夜间工作：1990 年《第 171 号公约》

中国至今尚未批准上述公约。

国际劳工组织公约下的条款摘要

正常情况下应该避免安排加班。如果确实不能避免，用人单位必须支付额外的加班补偿——至少应该包括基本时薪以及所有应得的其他福利。根据国际劳工组织第 1 号公约规定，加班费费率不应低于正常工资的 1.25 倍。

夜间工作是指在包含从午夜 12 点到凌晨 5 点时间段内连续不少于 7 小时内进行的工作。夜班工人是指需要在夜间大部分时间工作并超过规定时长（至少 3 小时）的劳动者。国际劳工组织第 171 号公约要求雇主必须以减少工作时间、提高薪酬、或者提供同等福利以补偿夜班工人，1990 年第 178 号公约也有类似的规定。

如果劳动者必须在国家/宗教假日或者周休息日工作，其有权获得补偿。补偿不一定在同一周进行，但带薪补偿的权利不得取消。

如果劳动者必须在周末工作，其有权获得 24 小时不间断的休息时间作为替代——不一定在周末，但至少在接下来的工作周里安排。同样，如果劳动者必须在公众假期工作，其有权获得补休。在公众假期或周休息日工作获得更高的工资，并不能剥夺劳动者的休息权利。

有关工资与工作时间的法律法规

- 1994 年《劳动法》，2018 年修订

加班工资

根据《劳动法》，每日正常工作时间八小时且平均每周工作时间四十小时。如果实行计件，用人单位应按照标准工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

用人单位由于生产经营需要，经与劳动者和工会协商后可以延长工作时间。延长工作时间（加班）一般每日不得超过一小时，因特殊原因需要延长工作时间的，延长工作时间每日不得超过三小时。但是，每月总加班小时不得超过三十六小时（每周大约 9 小时）。在以下特殊情形下，用人单位可不受加班时长限制：：发生自然灾害；事故；威胁劳动者生命健康和财产安全；需要紧急处理的；生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；或法律、行政法规规定的其他情形。

根据《禁止使用童工规定》，禁止用人单位招用不满 16 周岁的未成年人，所以并没有童工的工作时间规定。

《劳动法》中没有单独规定未成年人的工作时间，所以未成年人和成年劳动者实行一样的工作时间制。但根据 2021 年《职业学校学生实习管理规定》，除相关专业和实习岗位有特殊要求，并事先报上级主管部门备案的实习安排外，实习单位应遵守国家关于工作时间和休息休假的规定，并不得安排学生在休息日、法定节假日实习，不得安排学生加班和上夜班。

延长工作时间的补偿工资至少不低于平常每小时工资的 150%。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 36, 37, 41-44 条。

夜班工资

劳动法中并没有对夜班劳动者的加班费进行明确规定。但是一些省市、地区对夜班津贴支付标准作了单独规定。

2006 年，劳动和社会保障部针对煤矿井下作业的劳动者的夜班津贴进行了调整，发布《关于调整煤矿井下艰苦岗位津贴有关工作的通知》（劳社部发（2006）24 号），根据通知规定前夜班夜班津贴为 6--10 元/工；后夜班夜班津贴为 8--12 元/工。

除此以外，没有全国性法律对用人单位安排员工夜班劳动是否需要支付夜班津贴进行明确强制规定。但是一些省市对夜班津贴支付标准作了单独规定，各地夜班津贴的发放标准并不统一，同时也多年未调整。

湖南省 2005 年制定《湖南省劳动和社会保障厅湖南省财政厅关于调整企业中夜班津贴参考标准的通知》规定，中晚班（16 时至 24 时）的津贴参考标准调整为每人每班 4—10 元；晚班（零时至 8 时）的津贴参考标准调整为每人每班 5—12 元。

河北省 2008 年制定《关于调整提高企业岗位津贴、夜班津贴标准的通知》规定夜班津贴标准。轮班性生产、作业岗位：前夜班（含 20 点以前上班，20 点至 24 点工作 4 个小时或接近 4 个小时）10 元/班；后夜班（0 点至 8 点上班，工作 4 个小时以上）12 元/班。前夜班和后夜班连续上班超过 10 小时的，20 元/夜。值班性岗位的夜班津贴：10 元/班。

陕西省 2011 年制定《省人社厅、省财政厅关于提高企业职工夜班津贴标准的通

知》规定，在二十四时以前上班的每人每班 8-12 元，零时以后上班的每人每班 12-16 元。其中：纺织、煤炭行业在二十四时以前上班的每人每班 10-12 元，零时以后上班的每人每班 14-16 元。

有些地区曾经发布过有关夜班津贴标准的规定，但是目前该规定已经失效。比如上海市。

根据我们的观察，虽然没有全国性法律对除了煤矿行业以外的行业支付夜班津贴作出规定，但是大部分工厂会给予工人夜班津贴/倒班补贴，每月的夜班津贴在 100-300 元之间。

补假/休息日

在特殊情况下，劳动者可以在每周的休息日和节假日工作。劳动者应在随后的一周内得到相应的补休，而不是在每周休息日工作获取高工资。然而，休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，则应当支付不低于平常每小时工资的 200% 的工资报酬。劳动法中没有关于劳动者在法定节假日工作而获取补偿性节假日的规定。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 44 条

周末/法定节假日工作补偿性工资

劳动者可能需要在每周休息日和法定节假日工作。在劳动者需要在法定节假日工作的情况下，他们有权领取不低于工资的 300% 的工资报酬。只有在休息日工作但又不能安排补休时才能获得不低于平常工资 200% 的工资报酬。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 44 条

不定时工作制度和综合计算工时工作制

《劳动法》规定，企业因生产特点不能实行标准工时的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。1994 年制定的《关于企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的审批办法》，明确企业不能实行标准工时的，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法。各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门各自制定企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的审批办法，报国务院劳动行政部门备案。

对于实行不定时工作制的范围有明确规定，包括：企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需弹性工作的职工。在不定时工作制下，由于劳动者一般无需参与考勤，可以自由安排其工作时间，因此单位按照《工资支付暂行规定》无需支付加班费。相对于标准工时制和综合计算工时制依据工作时间来计算劳动量，不定时工作制是一种直接确定职工的劳动量的工作制度。

综合计算工时工作制的实行范围有明确规定，包括：交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工。

综合计算工时制允许企业分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同，也就是说，综合工时制是在综合计算周期内，某一具体日（或周）的实际工作时

间可以超过 8 小时（或 40 小时），平均每周工作时间不超过四十小时的工时制度。劳动者总实际工作时间超过总标准工时的部分，视为延长工作时间，单位应当依法支付延时加班工资，但实行综合工时制的劳动者，延长工作时间的小时数平均每月不得超过 36 小时。

企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制均需向劳动保障行政部门申请批准。

综上所述，综合计算工时工作制和不定时工作制虽然都是相对于标准工时制而言较为灵活的工时制度，但在法律规定中两者在实施范围、适用对象以及劳动者权益保护方面存在明显的区别，特别是综合计算工时工作制主要适用于体力劳动者。法律在照顾企业生产特殊需要的同时也应保护劳动者的权益，因此有必要进行严格的法律区分。

一方面，综合计算工时有可能被滥用，劳动者面临被雇主随意调班，例如在周末工作原本可以得到 200%加班费，但是在综合工时工作制下，周末工作可能变成没有加班费的正常班；另一方面，不定时工作制的劳动者在加班后难以得到相应的加班费。如果法律不加以区分综合计算工时工作制和不定时工作制的话，劳动者的权益可能难以得到保障。

03/13 年休假和节假日

国际劳工组织公约

1970 年第 132 号带薪休假公约

1921 年第 14 号、1935 年第 47 号以及 1957 年第 106 号公约确立每周休息日。

此外，对一些产业适用不同的公约。

中国只批准了第 14 号公约。

国际劳工组织公约下的条款摘要

雇员有权获得至少连续 21 天的带薪年假，国家和宗教假日不包含在内。集体合同必须规定雇员每工作 17 天或有权获得报酬的 17 天，便可享有至少 1 天带薪年假。

雇员有权在国家或者官方规定的公众假期获得带薪休假。

雇员每工作 7 天（一星期），应当享有至少连续 24 小时的休息时间。

关于年假和节假日的法律法规

- 1994 年《劳动法》

带薪休假/休年假

《劳动法》第 45 条规定，国家实行带薪年休假制度。2007 年国务院颁布《职工带薪年休假条例》（国务院令 514 号），明确规定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作 1 年以上的，享受带薪年休假。

2008 年《企业职工带薪年休假实施办法》规定职工连续工作满 12 个月以上的，享受带薪年休假。

职工的年假取决于其自身累计的工作年限——并不仅仅是计算其在现雇主的工作年限。年假的长短（5-15 天）取决于职工的累计工作年限，具体规定如下：

- 职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天；
- 已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；
- 已满 20 年的，年休假 15 天。

单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。年休假在 1 个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨 1 个年度安排。单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的 300% 支付年休假工资报酬。

用人单位与职工解除或者终止劳动合同时

，当年度未安排职工休满应休年休假天数的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足一整天的部分不支付未休年休假工资报酬。

关于年假的任何争议应按照有关法律和行政法规处理。

一些省和自治区政府依据《职工带薪年休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》的规定制定了自己省份的带薪年休假实施办法，在年休假的天数上全国统一，部分省份较为特别的规定如下：

2009 年《浙江省劳动和社会保障厅关于贯彻实施企业职工带薪年休假制度的若干意见》第十一条规定，经依法批准实行不定时工作制的职工，不适用未休年休假需支付 3 倍工资的规定，即在浙江省不定时工时制劳动者不享受带薪年假规定。

2009 年《四川省劳动和社会保障厅关于贯彻执行〈企业职工带薪年休假实施办法〉有关问题的通知》

第一条规定从事全日制工作职工的带薪年假按国务院《职工带薪年休假条例》和人力资源和社会保障部《企业职工带薪年休假实施办法》执行。从事非全日制工作职工的休息休假仍由用人单位和职工双方协商约定。

2009 年《内蒙古自治区劳动和社会保障厅关于贯彻实施企业职工带薪年休假制度的若干意见》第十一条规定，用人单位应当根据本单位实际，与工会或职工代表平等协商，制订本单位职工年休假的规章制度，合理安排职工假期，既确保职工享受年休假的权利，维护职工合法权益，又切实做到休假与生产两不误。

2012 年《陕西省人民政府关于进一步落实职工带薪年休假制度的意见》规定建立健全年休假列入劳动合同制度，企业、民

办非企业单位和有雇工的个体工商户要将年休假制度相关条款列为劳动合同、集体合同必备内容，严格执行，确保职工享受年休假的权利。

2013 年《山西省人力资源和社会保障厅、山西省总工会、山西省企业联合会/企业家协会、山西省工商业联合会关于进一步落实企业职工带薪年休假制度的通知》

第三条规定山西省行政区域内的企业、民办非企业单位和有雇工的个体工商户等用人单位，要将本单位年休假制度相关条款列为劳动合同、集体合同必备内容，严格执行，确保职工享受年休假的权利。

第四条规定各级工会组织要依法维护职工的年休假权利，充分发挥职工代表大会作用。要进一步规范企业职代会内容，将带薪年休假制度计划列入职代会专题议案。要积极调解劳资双方在落实带薪年休假过程中产生的劳动争议，切实维护职工的合法权益，构建和谐劳动关系。

2015 年《河北省人民政府办公厅关于印发河北省职工带薪年休假实施细则的通知》第九条规定企业等用人单位与职工、职工代表方订立的劳动合同、集体合同应载明职工年休假等相关事项。劳动合同、集体合同约定的或用人单位规章制度规定的年休假天数、应休未休年休假工资报酬高于法定标准的，用人单位应当按照有关约定或规定执行。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 45 条；2007 年《职工带薪年休假条例》第 3-8 条；2008 年《企业职工带薪年休假实施办法》第 3-12 条

法定假日工资

劳动者在节假日有权享受带薪假期。目前中国国家法定节假日总天数为 13 天。

公共节假日是由《全国年节及纪念日放假办法》规定的。这些包括阳历新年（1 月 1 日），中国新年或春节（农历除夕和农历正月 1-3 日），国际劳动节（5 月 1-2 日），国庆节（10 月 1-3 日），中秋节，端午节和清明节。妇女节（3 月 8 日），妇女放假半天。

中国节日的日期由中国农历决定。若公共假日恰好在星期六或者星期天，则移至下一个工作日。中国的宗教少数群体公共假日由各地区的当地政府依据风俗确定。

在法定休假日期间，用人单位应当依法支付工资。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 40、51 条；《全国年节及纪念日放假办法》第 2-3 条

每周休息日

用人单位应当保证劳动者在连续工作 6 天后每周至少休息 1 天。休息日是有报酬的。

《国务院关于职工工作时间的规定》规定国家机关、社会团体和事业单位的职工每周休息两天，通常为周六和周日。企业和不能实行统一工作时间的事业单位，可以根据实际情况灵活安排周休息日。

关于工间休息时间和每日休息时间，法律中没有明确的规定。这些依据劳动合同来确定。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 3 条和第 38 条；2007 年《劳动合同法》第 17 条；1995 年《国务院关于职工工作时间的规定》

04/13 合约与解雇

国际劳工组织公约

1982 年 158 号关于解雇的公约

中国没有批准 **158** 号公约。

国际劳工组织公约下的条款摘要

本节旨在评估劳动关系的稳定保障，乃至灵活性或不稳定性。虽然这些因素并未明确载于单一的公约（158 号《终止雇佣公约》对离职补偿金和通知期有所规定），但是最好的实践是雇主为劳动者提供书面劳动合同；签订固定期限劳动合同的劳动者不得从事永久性岗位工作；设置合理的试用期（原则上少于 6 个月或等于 6 个月）以评估劳动者的合适性；在劳动合同中明确约定解除劳动关系提前通知的期限；在终止劳动关系时向劳动者支付离职补偿金。

劳动合同可以采用书面或口头形式，但劳动者在开始工作时应该获得书面的就业合同。

固定期限合同的劳动者不得从事永久性岗位工作，因为它会导致就业不稳定。

必须给予合理的试用期以让员工学习新技能。新入职的员工在试用期内被解雇，不产生任何负面影响。

雇主在终止雇佣关系之前，可能需要根据雇员的服务年限给予合理的通知期。

雇主可能被要求在终止劳动关系时（由于裁员或除能力不足或不当行为之外的任何其他原因）支付离职补偿金。

就业保障相关法律规定：

- 2007 年《劳动合同法》

书面劳动合同条款

劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

根据《劳动法》、《劳动合同法》建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。如果用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。劳动合同可以是口头的，但只限于兼职工作。但是，即使是在这样的情况下，如果任意一方要求签订书面劳动合同，则必须订立一份书面劳动合同。兼职工指的是最长每日工作时间 4 小时，每周 24 小时的员工。

书面劳动合同必须具备以下条款：用人单位名称，注册地址和用人单位法定代表人或主要负责人；劳动者的姓名，住址和居民身份证号码（或其他有效身份证件号码）；劳动合同的期限；工作内容和工作地点；工作时间，休假规定；劳动报酬；社会保险；和劳动保护，劳动条件和职业危害防护。用人单位与劳动者也可能就试用期，培训和服务期，保密和竞业限制义务，以及补充福利待遇的规定达成一致。与本地和外籍员工订立的劳动合同均必须为中文。用人单位可能会向劳工提供一份外语版本，但仅限参考目的。

如果用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体

合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

来源：§ 《劳动合同法》第 10-17，69 和 82 条

固定期限劳动合同

根据中国《劳动法》和《劳动合同法》，固定期限劳动合同分为两种，一是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同，以及以完成一定工作任务为期限的劳动合同，指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同。法律没有规定固定期限劳动合同的最长期限，但劳动者在该用人单位连续工作满十年或者续签两次固定期限劳动合同后，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。外籍员工的固定期限劳动合同最长不得超过五年，经劳动行政部门和公安部门批准后可以续签。

来源：§ 《劳动法》第 20 条，《劳动合同法》第 12-15 条

试用期

《劳动合同法》规定必须在劳动合同条款中明确试用期长度，其不得超过 6 个月。试用期时间取决于劳动合同期限。试用期期限是：

- 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；
- 劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；
- 三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。上述提及的试

用期为法定规定的最大范围，即使员工同意延长试用期，也不得超出法定范围延长试用期。

劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

来源：§ 《劳动合同法》第 19-21 条

解除劳动合同通知

《劳动合同法》规定，解除劳动合同必须提前以书面形式通知劳动者。如果劳动者在工作中存在违反劳动法规定的行为，用人单位可以不提前通知劳动者解除劳动合同。

解除劳动合同的类型如下：

1. 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。
2. 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，或者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。
3. 用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。
4. 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以单方面解除劳动合同：
 - a. 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
 - b. 未及时足额支付劳动报酬的；
 - c. 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
 - d. 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益；
 - e. 因《劳动合同法》第二十六条第一款规定的情形以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违

背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，引致合同劳动无效；

- f. 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。
5. 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：
- (i) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
 - (ii) 严重违反用人单位的规章制度的；
 - (iii) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
 - (iv) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
 - (v) 因《劳动合同法》第二十六条第一款规定的情形以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，引致合同劳动无效；
 - (vi) 被依法追究刑事责任的。

固定期限劳动合同终止的情形包括：在劳动合同期满时，或者被其中一方取消，或者用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订。

劳动合同任何一方在提前通知或支付额外通知金的情况下可以终止无固定期限劳动合同。根据《劳动合同法》的第 4 章，劳动合同任何一方在提前 30 日以书面形式通知对方可以解除劳动合同。解雇的正当理由包括劳动者的行为，劳动者的能力（不能胜任工作）以及经济原因。

若出现严重的不当行为，雇主可以无需提前发出通知，也无需向雇员支付经济补偿金与劳动者终止劳动合同：严重违反用人单位的规章制度的；严重失职，

营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；劳动者胁迫雇主签订合同，等等。

裁员受《劳动合同法》的监管。当雇主需要减少 20 名或者更多职工，或者低于 20 但至少等于该企业总职工人数的 10% 时，便构成裁员。当雇主需要减少 20 名或者更多职工，或者低于 20 但至少等于该企业总职工人数的 10% 时，便构成裁员。

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得以裁员或者提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同：从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；女职工在孕期、产期、哺乳期的；在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；该员工是企业工会主席、副主席和委员，但是，任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

用人单位可以额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。

如果发生不当解雇，引起争议时，一方有权申请调解，如果一方不愿进行调解，另一方可以申请劳动仲裁。对劳动仲裁裁决不服的一方可以向地区法院提起诉讼。

非法解除劳动关系的法定救济措施是支付拖欠的劳动报酬，以及向劳动者支付二倍经济补偿金标准的赔偿金。

来源：§ 《劳动合同法》第 36-50 条；1992 年《工会法》第 21 条

经济补偿金

《劳动合同法》规定，劳动合同终止时，劳动者应获得经济补偿金，但如果用人单位有正当理由立即解雇劳动者，则不适用该法。固定期限劳动合同到期时，除非用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形，也需要支付经济补偿金。大规模裁员也需要支付经济补偿。

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

需依法向劳动者支付经济补偿的，由劳动行政部门责令限期支付经济补偿；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

用人单位无正当理由解除或者终止劳动合同的，应当依法按照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

来源：§ 《劳动合同法》第 46-47、85 条

05/13 家庭责任

国际劳工组织公约

第 156 号公约：《有家庭责任工人公约》（1981 年）

第 165 号建议书：《有家庭责任工人建议书》（1981 年）

中国没有批准 156 号公约和 165 号建议书。

国际劳工组织公约下的条款摘要

陪产假是为新爸爸们在孩子出生前后提供的，通常持续时间较短。

国际劳工组织第 165 号建议书对家庭责任中的陪护作了说明，父母双方可以在不离职的情况下（带薪或无薪）选择育儿假。育儿假通常在产假和陪产假用尽的情况下使用。对于在职父母，法律可以规定必须由父亲或者母亲休育儿假的时间段。

国际劳工组织第 165 号为父母提供灵活工作选择/工作与生活平衡的建议，要求雇主研究采取措施，通过弹性的工作安排来改善基本的工作条件。

有关家庭责任的法规：

- 1994 年《劳动法》，2018 年修改
- 2019 年《国务院办公厅关于促进 3 岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》
- 2001 年《人口与计划生育法》，2021 年修改

陪产假

国家层面并没有关于陪产假的统一的法律规定。陪产假的具体规定，由各省、自治区和直辖市的人口与计划生育条例确定。

陪产假天数	地区
10 日	上海
15 日	北京市、天津市、河北省、黑龙江、江苏省、浙江省、福建省、山东省、湖北省、广东省、贵州省、陕西省、青海省、海南省、山西省
20 日	辽宁省、湖南省、四川省、新疆维吾尔自治区、重庆市
25 日	内蒙古自治区、广西壮族自治区、宁夏回族自治区
30 日	安徽省、江西省、云南省、甘肃省
一个月	河南省

此外，以下两个地区还存在其他特殊规定：

- 《广西壮族自治区人口和计划生育条例》第二十七条

符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女方怀孕期间，男方享受产前检查陪护假五天。

- 《陕西省人口与计划生育条例》第四十五条

夫妻异地居住的给予男方护理假二十天。女职工生育三孩的，男方增加护理假十天。

各地人口与计划生育条例均规定陪产假期间，按正常出勤标准对待，工资、奖金照发，其他福利待遇不变。

有些省市规定参加生育保险后可以领取生育期间护理假津贴。如《武汉市职工生育保险办法》规定生育保险基金用于支付护理假津贴，配偶符合法律法规生育的男职工，享受 15 日的护理假津贴。医疗保障经办机构按照该办法规定标准拨付给用人单位，拨付的费用低于职工本人工资、福利标准的，其差额由职工所在单位补足；高于职工本人工资、福利标准的，其结余归入职工所在单位的职工福利费。

来源：§ 2024 年《武汉市职工生育保险办法》；《陕西省人口与计划生育条例》；《广西壮族自治区人口和计划生育条例》

育儿假

《人口与计划生育法》规定国家支持有条件的地方设立父母育儿假。自 2021 年开始，各省市、自治区开始修改其人口与计划生育条例，增加育儿假的规定。一般而言，大部分省市、自治区规定三周岁以下婴幼儿父母双方每人每年可以享受十天育儿假。休假期间由用人单位支付的工资、奖金、福利等待遇不变。

上海市和北京市三周岁以下婴幼儿父母双方每人每年育儿假只有五天。但《北京市人口与计划生育条例》规定夫妻双方经用

人单位同意，可以调整延长育儿假的假期分配。女方自愿减少延长生育假的，男方享受的陪产假可以增加相应天数；夫妻双方享受的育儿假合计不超过十个工作日。

西藏自治区、山西省、青海省和甘肃省符合条例规定生育且子女不满三周岁的，夫妻双方所在单位应当分别给予每年十五日的育儿假。

《云南省人口与计划生育条例》规定有两个以上不满 3 周岁子女的，再增加 5 天育儿假。

《安徽省人口与计划生育条例》规定在子女六周岁以前，每年给予夫妻各十天育儿假。

《重庆市人口与计划生育条例》规定符合法律法规规定生育的职工，在产假或者护理假期满后，经单位批准，夫妻一方可以休育儿假至子女一周岁止，或者夫妻双方可以在子女六周岁前每年各累计休五至十天的育儿假。

夫妻一方休育儿假至子女一周岁止的，期间的月工资不低于休假前本人基本工资的百分之七十五，并不得低于当年本市最低工资标准；夫妻双方在子女六周岁前每年各累计休五至十天育儿假的，期间享受在岗职工同等待遇。

《山西省人口与计划生育条例》还规定符合本条例规定生育且子女不满三周岁的，夫妻双方所在单位可以分别每月发放不低于二百元的婴幼儿保教费。

《广东省人口与计划生育条例》规定育儿假期用工成本分担，按照国家和省的有关规定执行。其后在 2023 年《关于进一步做好〈广东省人口与计划生育条例〉相关假期贯彻落实工作的通知》列明用人单位要完善用工管理制度，明确育儿假、护理假等假期期间的工资待遇，通过加强

工资集体协商，与职工协商一致明确育儿假、护理假期间的工资待遇，签订集体合同；鼓励有条件的用人单位按照奖励假、陪产假期间的工资标准支付育儿假、护理假期间的工资待遇；育儿假、护理假期间的工资待遇不得低于本地区最低工资标准。

父母弹性工作选择/工作和生活平衡

2022 年 7 月 25 日，经国务院同意，国家卫生健康委、国家发展改革委等 17 部门印发《关于进一步完善和落实积极生育支持措施的指导意见》，其中第七条明确构建生育友好的就业环境，并在第十六项明确鼓励实行灵活的工作方式，用人单位可结合生产和工作实际，通过与职工协商，采取弹性上下班、居家办公等工作方式，为有接送子女上下学、照顾生病或居家子女等需求的职工提供工作便利，帮助职工解决育儿困难。

此外，各省、市和地区也发布了类似的指导方针，鼓励当地雇主实施这些措施。

此外，一些省份也在地方法规中提到了工作与生活平衡的问题。

山东省、广西壮族自治区、上海市的人口与计划生育条例均规定鼓励用人单位采取有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作措施，支持家庭生育、养育。

江苏省、福建省人口与计划生育条例均规定将生育友好作为用人单位承担社会责任的重要方面，支持用人单位制定有利于职工平衡工作和家庭关系的措施，依法协商确定有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式。

《广东省人口与计划生育条例》鼓励用人单位与职工依法协商确定有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式，采取灵活

安排工作时间、减少工作时长、实施远程办公等措施，为家庭婴幼儿照护创造便利条件。

06/13 生育与工作

国际劳工组织公约

1952 年第 103 号公约规定女性产假至少为 12 周，其中产前 6 周，产后 6 周。但后来，2000 年第 183 号公约要求产假至少为 14 周，其中产后必须保证 6 周的时间。

中国没有批准上述公约。

国际劳工组织公约下的条款摘要

在怀孕和产假期间，工人有权享受医疗和助产护理，无需支付任何额外费用。

在怀孕和哺乳期间，工人应避免从事可能对当事人或其婴儿造成伤害的工作。

产假至少为 14 周。

产假期间，工人收入至少等于原薪水的三分之二。

怀孕和产假期间，免受解雇或者任何其他歧视性的对待。

在休完产假后有权回到原来或者其他相同的岗位。

当孩子出生后返回工作岗位时，有权享有带薪哺乳时间。

关于生育和工作的规定：

- 1994 年《劳动法》
- 1992 年《妇女权益保障法》
- 2007 年《就业促进法》
- 2010 年《社会保险法》
- 2012 年《女职工劳动保护特别规定》

招聘时妊娠测试/调查

《就业促进法》和《妇女权益保障法》强调保护女性的平等就业权和反对就业歧视的原则。在《就业促进法》中，指出国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利，用人单位招用人员，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，录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工生育的内容。

《妇女权益保障法》明确用人单位在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不得实施下列行为：除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况；将妊娠测试作为入职体检项目；将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件。用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款，并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。用人单位违反上述规定，由人力资源和社会保障部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，处一万元以上五万元以下罚款。

由此可见入职前女性劳动者对用人单位没有告知怀孕情况的义务。用人单位不可以对女性求职者进行孕检，否则会侵犯女性的平等就业权；用人单位在得知应聘人员怀孕后恶意取消招聘，构成就业性别歧视，应承担相应的法律责任。

来源：§ 2007 年《就业促进法》第 27&68 条；1992 年《妇女权益保障法》第 43-44 , 83&85 条

免费医疗

《社会保险法》规定，用人单位应当按照国家规定为员工缴纳生育保险费参加生育保险，职工不缴纳生育保险费。用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。中国生育保险的范围覆盖了所有用人单位及其职工，并且扩大到了用人单位职工的未就业配偶。

生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴，由生育保险基金中支付。如果用人单位未缴纳生育保险，职工生育保险待遇由单位承担。

根据《企业职工生育保险试行办法》女职工生育的检查费、接生费、手术费、住院费和药费由生育保险基金支付。超出规定的医疗服务费和药费（含自费药品和营养药品的药费）由职工个人负担。女职工生育出院后，因生育引起疾病的医疗费，由生育保险基金支付；其它疾病的医疗费，按照医疗保险待遇的规定办理。女职工产假期满后，因病需要休息治疗的，按照有关病假待遇和医疗保险待遇规定办理。

来源：§ 《社会保险法》第 53-55 条；《企业职工生育保险试行办法》第 6 条；《女职工劳动保护特别规定》第 8 条

有害作业

1994 年《劳动法》和《女职工劳动保护特别规定》规定，不得安排女职工在怀孕和在哺乳未满一周岁的婴儿期间期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期及哺乳期禁忌从事的活动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作

时间和夜班劳动。女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

《女职工劳动保护特别规定》列出女职工在孕期和哺乳期禁忌从事的劳动范围。

禁止孕期女职工从事的劳动范围包括接触有毒物质、生产某些药物、接触放射性物质、高空和冷水作业、高强度体力劳动作业等。

女职工在哺乳期禁忌从事的劳动范围：(一)孕期禁忌从事的某些劳动范围；(二)作业场所空气中有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 61&63 条；2012 年《女职工劳动保护特别规定》第 4 和 6 条

产假

女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天。难产，生育多胞胎的（每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天），怀孕未满 4 个月流产的，增加 15 天产假。怀孕满 4 个月流产的，享受 42 天产假。

另外，中国的女员工第一个孩子在 24 岁或以上的年龄出生被认为是“晚育”的情况，从而将有权获得大约 30 天额外的“晚育产假”（根据地域不同，差异很大，例如，大连有 45 天）。

来源：§ 2012 年《女职工劳动保护特别规定》

收入

根据《社会保险法》《女职工劳动保护特别规定》，女职工产假期间的生育津贴，

对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

实践中，各地经济发展水平和具体情况不同，生育津贴的支付标准也各不相同。主要有以下几种方式：一是按照女职工生育前的工资标准支付；二是按照本单位上年度职工月平均工资支付；三是按照职工缴纳社会保险费的基数计发；四是按照社会平均工资标准计发。

来源：§ 《社会保险法》第 54&56 条；《女职工劳动保护特别规定》第 8 条

解除劳动合同保护

在怀孕和休产假时，被解雇是受《劳工法》保护的。

女职工在孕期、产假、哺乳期内，用人单位不得解除劳动合同。

如果劳动者在她的固定期限劳动合同的有效期内怀孕，但其合同在怀孕期间期满，合同将自动延长（通过重新制订结束日期或第二份合同），直至哺乳期结束。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 29 条；《劳动合同法》第 42（4）和 45 条；2012 年《女职工劳动保护特别规定》第 5 条

回到原来职位的权利

虽然《劳动法》第 29 条规定了产假期间不得解除女职工，但没有相关条款规定女职工有权回到原来的职位。

根据《劳动法》第五十八条第一款规定，

“国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护”，《女职工劳动保护特别规定》第五条规定，“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同”，所以，女职工在休完产假后，可以回到用人单位继续履行与雇主的劳动合同。

根据《妇女权益保障法》第四十八条，用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。根据此规定，女职工在休产假后有权回到原本的工作。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 29 和 58（1）条；《妇女权益保障法》

女职工哺乳期

2012 年《女职工劳动保护特别规定》第 9 条规定，女职工有权享受 2 次带薪哺乳，每次 30 分钟的时间，为新妈妈母乳喂养孩子（们），直到孩子满十二（12）个月。哺乳期/哺乳休息是女职员在工作日除正常的休息时间之外额外享受的。每多一个需要哺乳的孩子，则每天增加额外一小时哺乳时间。

女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，必须建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室，托儿所和幼儿园等设施，妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。

来源：§ 2012 年《女职工劳动保护特别规定》第 9-10 条

07/13 职业健康和安全

国际劳工组织公约

大部分国际劳工组织职业安全与健康公约都明确了非常具体的职业安全伤害，比如石棉和化学品。

1981 年第 155 号公约是最基本的公约

1947 年第 81 号劳动监察公约

中国已经批准第 155 号公约。

国际劳工组织公约下的条款摘要

雇主应确保工作过程安全。

雇主应免费提供防护服以及其他必须的安全防护用品。

工人应接受有关工作安全和健康的培训，并且清楚紧急出口的位置。

为了确保工作场所安全与健康，必须建立集中、独立、有效的劳动系统。

职业健康和安全的規定：

- 1994 年《中华人民共和国劳动法》2009、2018 年修改
- 2007 年《中华人民共和国劳动合同法》2012 年修正
- 2002 年《中华人民共和国安全生产法》，2009、2014、2021 年修改
- 2001 年《中华人民共和国职业病防治法》，2018 年修订
- 2002 年《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》
- 2004 年《劳动保障监察条例》
- 2011 年《工会劳动保护监督检查员管理办法》
- 2012 年《防暑降温措施管理办法》
- 2012 年《女职工劳动保护特别规定》
- 2020 年《工作场所职业卫生管理规定》

生产经营单位的安全生产保障

根据《劳动法》和《劳动合同法》劳动者获得劳动安全卫生保护的权利，签订书面劳动合同必须具备劳动保护和职业病防护条款；同时也规定企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生专项集体合同。

《安全生产法》也规定劳动合同应当载明有关保障从业人员劳动安全、防止职业危害的事项。生产经营单位不得以任何形式与从业人员订立协议，免除或者减轻其对从业人员因生产安全事故伤亡依法应承担的责任。用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作过程中可能产生的职业病或其他危害及其后果、职业病及事故应急防护措施、安全生产状况，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。

劳动者有权拒绝违章指挥和强令进行没有职业病防护措施的作业，不视为违反劳动合同。用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的，劳动者可以解除劳动合同；用人单位以暴力、威胁或者

非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

劳动者发现直接危及人身安全的紧急情况时，有权停止作业或者在采取可能的应急措施后撤离作业场所。

劳动安全卫生属于直接涉及劳动者切身利益事项，用人单位在制定、修改相关事项的规章制度时应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

《安全生产法》规定工会依法对安全生产工作监督。生产经营单位的工会依法组织职工参加本单位安全生产工作的民主管理和民主监督，维护职工在安全生产方面的合法权益。生产经营单位制定或者修改有关安全生产的规章制度，应当听取工会的意见。

《职业病防治法》规定工会组织应当督促并协助用人单位开展职业卫生宣传教育和培训，有权对用人单位的职业病防治工作提出意见和建议，依法代表劳动者与用人单位签订劳动安全卫生专项集体合同，与用人单位就劳动者反映的有关职业病防治的问题进行协调并督促解决。用人单位制定或者修改有关职业病防治的规章制度，应当听取工会组织的意见。工会组织对用人单位违反生产安全和职业病防治法律、法规，侵犯劳动者合法权益的行为，有权要求纠正；产生严重职业病危害时，有权要求采取防护措施，或者向政府有关部门

建议采取强制性措施；发现生产经营单位违章指挥、强令冒险作业或者发现事故隐患时，有权提出解决的建议，生产经营单位应当及时研究答复；发现危及劳动者生命健康的情形时，有权向用人单位建议组织劳动者撤离危险现场，用人单位应当立即作出处理；发生安全生产及职业病危害事故时，有权参与事故调查处理，向有关部门提出处理意见，并要求追究有关人员的责任。

劳动者从事高毒物品、高温作业的，依法享受岗位津贴。用人单位应当为劳动者创造符合国家职业卫生标准和卫生要求的工作环境和条件，并采取措施保障劳动者获得安全生产和职业卫生保护。

包括：

- 工作场所的职业病危害因素的强度或者浓度应符合国家职业卫生标准；
- 有与职业病危害防护相适应的设施；
- 生产布局合理，符合有害与无害作业分开原则；
- 有配套的更衣间、洗浴间、孕妇休息间等卫生设施；
- 设备、工具、用具等设施符合保护劳动者生理、心理健康的要求。

用人单位应当采取下列职业病防治管理措施：

- （一）设置或者指定职业卫生管理机构或者组织，配备专职或者兼职的职业卫生管理人员，负责本单位的职业病防治工作；
- （二）制定职业病防治计划和实施方案；
- （三）建立、健全职业卫生管理制度和操作规程；
- （四）建立、健全职业卫生档案和劳动者健康监护档案；
- （五）建立、健全工作场所职业病危害因素监测及评价制度；
- （六）建立、健全职业病危害事故应急救援预案。

产生职业病危害的用人单位，应当在醒目位置设置公告栏，公布有关职业病防治的规章制度、操作规程、职业病危害事故应急救援措施和工作场所职业病危害因素检测结果。对产生严重职业病危害的作业岗位，应当在其醒目位置，设置警示标识和中文警示说明，并载明产生职业病危害的种类、后果、预防以及应急救援措施等内容。

对可能发生急性职业损伤的有毒、有害工作场所，用人单位应当设置报警装置，配置现场急救用品、冲洗设备、应急撤离通道和必要的泄险区。对放射工作场所和放射性同位素的运输、贮存，用人单位必须配置防护设备和报警装置，保证接触放射线的工作人员佩戴个人剂量计。

用人单位应当实施由专人负责的职业病危害因素日常监测，并确保监测系统处于正常运行状态。用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定，定期对工作场所进行职业病危害因素检测、评价。检测、评价结果存入用人单位职业卫生档案，定期向所在地卫生行政部门报告并向劳动者公布。

《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》规定从事使用高毒物品作业的用人单位，应当配备专职的或者兼职的职业卫生医师和护士；不具备配备专职的或者兼职的职业卫生医师和护士条件的，应当与依法取得资质认证的职业卫生技术服务机构签订合同，由其提供职业卫生服务。从事使用高毒物品作业的用人单位应当至少每个月对高毒作业场所进行一次职业中毒危害因素检测；至少每半年进行一次职业中毒危害控制效果评价。用人单位应当按照规定对从事使用高毒物品作业的劳动者进行岗位轮换。

对从事有职业性危害作业的劳动者和未成年工，用人单位应当定期进行健康检查，包括上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。

职业健康检查费用由用人单位承担。用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业；不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业；对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置；对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

用人单位应当为劳动者建立职业健康监护档案，并按照规定期限妥善保存。职业健康监护档案应当包括劳动者的职业史、职业病危害接触史、职业健康检查结果和职业病诊疗等有关个人健康资料。劳动者离开用人单位时，有权索取本人职业健康监护档案复印件，用人单位应当如实、无偿提供，并在所提供的复印件上签章。

用人单位应当优先采用有利于防治职业病和保护劳动者健康的新技术、新工艺、新设备、新材料，逐步替代职业病危害严重的技术、工艺、设备、材料。

用人单位还应采取防暑降温措施，如建立、健全防暑降温工作制度，采取有效措施加强高温作业劳动保护工作，确保劳动者生命安全和身体健康。在极端天气条件下，如日最高气温达到 40℃以上时，应停止当日室外露天作业；日最高气温达到 37℃以上时，应缩短室外露天作业时间，合理安排劳动者休息。

用人单位在制定或修改有关职业病防治的规章制度时，应当听取工会组织的意见。

生产经营单位应当建立职业安全与健康系统，严格按照国家职业安全与健康标准实施规定，对从业人员进行职业安全与健康教育，防止生产过程发生事故，减少职业伤害；为了确保职工安全，生产经营单位必须建立有效的安全责任制并改善职工工

作条件。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 3、17、19、33、52-56、92-93 条；2007 年《劳动合同法》第 4、8、32、38、52、88 条；2002 年《安全生产法》第 7、52-60、97 条；2001 年《职业病防治法》第 4、14-15、20、22-26、34-40 条；2002 年《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》第 17、26、28 条；2012 年《防暑降温措施管理办法》第 8 条

免费防护

《安全生产法》规定生产经营单位必须为从业人员提供符合国家标准或者行业标准的劳动防护用品，并监督、教育从业人员按照使用规则佩戴、使用。生产经营单位应当安排用于配备劳动防护用品、进行安全生产培训的经费。

《职业病防治法》规定用人单位必须采用有效的职业病防护设施，并为劳动者提供个人使用的职业病防护用品。用人单位为劳动者个人提供的职业病防护用品必须符合防治职业病的要求；不符合要求的，不得使用。对职业病防护设备、应急救援设施和个人使用的职业病防护用品，用人单位应当进行经常性的维护、检修，定期检测其性能和效果，确保其处于正常状态，不得擅自拆除或者停止使用。用人单位应指导劳动者正确使用职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品。

用人单位如违反法律有关提供职业病个人使用的防护用品的规定，由卫生行政部门给予警告，责令限期改正，逾期不改正的，处五万元以上二十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭。

来源：§ 2002 年《中华人民共和国安全生产法》2021 年修订，第 45、47、99 条

；《中华人民共和国职业病防治法》第 22、25、34、39、72 条。

培训

有关职业安全卫生培训，分为三种，一种是特种作业岗位人员（包括但不限于电工、焊工、高处作业人员、制冷与空调作业人员、矿山作业人员、危化品安全作业人员、冶金煤气作业人员、烟花爆竹作业人员等）的培训，《劳动法》及《安全生产法》规定从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格，方可上岗作业。

第二种是上岗前及在岗期间的培训，《安全生产法》和《职业病防治法》规定用人单位应当对劳动者进行上岗前的职业卫生培训和在岗期间的定期安全生产及职业卫生培训，普及本职工作所需的安全生产和职业卫生知识，督促劳动者遵守职业病防治法律、法规、规章和操作规程，指导劳动者正确使用职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品。增强职业安全意识、事故预防和应急处理能力。未经安全生产教育和培训合格的从业人员，不得上岗作业。

第三种是生产经营单位采用新工艺、新技术、新材料或者使用新设备，必须了解、掌握其安全技术特性，采取有效的安全防护措施，并对从业人员进行专门的安全生产教育和培训。

根据《职业病防治法》未按照规定组织劳动者进行职业卫生培训，或者未对劳动者个人职业病防护采取指导、督促措施的，由卫生行政部门给予警告，责令限期改正；逾期不改正的，处十万元以下的罚款。《安全生产法》也规定未如实记录安全生产教育和培训情况的，责令限期改正，处十万元以下的罚款；逾期未改正的，责令停产停业整顿，并处十万元以上二十万元以下的罚款，对其

直接负责的主管人员和其他直接责任人员处二万元以上五万元以下的罚款。

来源：§ 2002 年《中华人民共和国安全生产法》2021 年修改，第 28-30、45、58、97 条；2001 年《职业病防治法》2018 年修改，第 34、39、41、70 条

劳动监察系统

虽然 1994 年劳动部的规定没有与国际劳工组织大会（081 号决议）保持一致，但该规定仍然具有重要的意义。

县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动场所进行检查。劳动监督检查人员可以要求当场改正，或者在规定期限内对其在检查中发现的违反安全生产法的行为进行改正；和依法做出行政处罚的行为；依照法律和其他有关法律，行政法规的规定施以行政处罚的决定。

安全生产监督管理部门在监督检查中发现重大危险源存在事故隐患时，应当责令立即排除；重大事故隐患排除前或者排除过程中无法保证安全的，应当责令从危险区域内撤出作业人员，责令暂时停产停业或者停止使用相关设施。重大事故隐患排除后，经审查同意，方可恢复生产经营和使用；对有根据认为不符合保障安全生产的国家标准或者行业标准的设施、设备、器材以及违法生产、储存、使用、经营、运输的危险物品予以查封或者扣押，对违法生产、储存、使用、经营危险物品的作业场所予以查封，并依法作出处理决定。

安全生产监督检查人员执行监督检查任务时，必须出示有效的行政执法证件。安全生产监督检查人员应当将检查的时间、地点、内容、发现的问题及其处理情况，作出书面记录，并由检查人员和被检查单位的负责人签字；被检查单位的负责人拒绝签字的，检查人员应当将情况记录在案，并向负有安全生产监督管理职责的部门报告。

生产经营单位对负有安全生产监督检查人员依法履行监督检查职责，应当予以配合，发现存在的安全问题应当及时予以处理，及时消除生产安全事故隐患。

根据《劳动保障监察条例》县级、设区的市级人民政府劳动保障行政部门可以委托符合监察执法条件的组织实施劳动保障监察。

劳动保障行政部门和受委托实施劳动保障监察的组织中的劳动保障监察员应当经过相应的考核或者考试录用。

劳动保障监察员进行调查、检查，不得少于 2 人，并应当佩戴劳动保障监察标志、出示劳动保障监察证件。劳动保障监察员办理的劳动保障监察事项与本人或者其近亲属有直接利害关系的，应当回避。

劳动保障行政部门实施劳动保障监察，主要的职责包括：

- （一）宣传劳动保障法律、法规和规章，督促用人单位贯彻执行；
- （二）检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况；
- （三）受理对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的举报、投诉；
- （四）依法纠正和查处违反劳动保障法律、法规或者规章的行为。

劳动保障行政部门对下列事项实施劳动保障监察：

- （一）用人单位制定内部劳动保障规章

制度的情况；

（二）用人单位与劳动者订立劳动合同的情况；

（三）用人单位遵守禁止使用童工规定的情况；

（四）用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况；

（五）用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况；

（六）用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况；

（七）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

（八）职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构遵守国家有关职业介绍、职业技能培训和职业技能考核鉴定的规定的情况；

（九）法律、法规规定的其他劳动保障监察事项。

劳动保障监察以日常巡视检查、审查用人单位按照要求报送的书面材料以及接受举报投诉等形式进行。劳动保障行政部门或者受委托实施劳动保障监察的组织应当设立举报、投诉信箱和电话。

劳动监察投诉电话热线是 12333。

2017 年人力资源社会保障部开始实施《企业劳动保障守法诚信等级评价办法》。由县级以上地方人力资源社会保障行政部门按照劳动保障监察管辖范围负责企业劳动保障守法诚信等级评价工作，由劳动保障监察机构负责组织实施，每年开展一次评价。企业劳动保障守法诚信等级划分为 A、B、C 三级。

根据下列情况对企业劳动保障守法诚信等级进行评价：

- i. 制定内部劳动保障规章制度的情况；
- ii. 与劳动者订立劳动合同的情况；
- iii. 执行最低工资标准、遵守工作时

- 间和休息休假规定的情况；
- iv. 遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况；以及
 - v. 支付劳动者工资、参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况。

对于被评为C级的企业，列入劳动保障监察重点对象，加强劳动保障监察日常巡视检查。用人单位有重大违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的，由有关的劳动保障行政部门向社会公布。

公布重大劳动保障违法行为，应当列明下列事项（涉及国家秘密、商业秘密以及个人隐私的信息不得公布）：

- 违法主体全称、统一社会信用代码（或者注册号）及地址；
- 法定代表人或者负责人姓名；
- 主要违法事实；
- 相关处理情况。

来源：§ 1994年《劳动法》第85-86条；2002年《中华人民共和国安全生产法》第56-60条；2004年《劳动保障监察条例》第4、10-11、14、16条；2007年《企业劳动保障守法诚信等级评价办法》第4，6-10条

08/13 病假和工伤福利

国际劳工组织公约

1952 年第 102 号公约、1964 年第 121 号公约以及 1969 年第 130 号公约对社会保障、工伤补偿金以及医疗疾病津贴等福利作了规定。

中国没有批准上述公约。

国际劳工组织公约下的条款摘要

员工患病时，其工作和收入权利应得到保障。国家劳动法可能规定，因生病缺勤的前三天不支付病假津贴。工人至少应有权在患病后的前六个月获得收入，该收入应至少为最低工资的 45%（各国可自由选择一个制度，规定保证在患病前六个月甚至第一年支付工资比例调整为 60%）。工人有权享受带薪病假。

员工患病期间，有权免费获得医疗服务。员工及其家属应能够以可承受的费用获得必要的最低医疗服务。

患病的前 6 个月里，员工不可以被解雇。

如果员工因职业病或事故致残，则应该获得更高的补偿福利。如果员工暂时或完全丧失工作能力/残疾，则至少可获得其平均工资的 50% 补偿；如果工人遭受致命伤害，则其遗属可以定期获得相当于死亡工人 40% 平均工资补偿。

病假和工伤福利相关法律规定

- 1994 年《劳动法》
- 2010 年《社会保险法》

带薪病假

《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第 59 条规定职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的 80%。

依据《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》（劳部发〔1994〕479 号）和《关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定〉的通知》（劳部发〔1995〕236 号），职工患病或非因工负伤，根据本人实际参加工作的年限和本企业工作年限长短，享受 3—24 个月的医疗期。对于某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在 24 个月内尚不能痊愈的，经企业和当地劳动部门批准，可以适当延长医疗期。

具体带薪病假的规定如下：

- (1) 如果实际工作年限在 10 年以下的：
 - 工作年限 5 年以下的带薪病假为 3 个月；
 - 5 年或以上的为 6 个月
- (2) 如果实际工作年限 10 年或以上的：
 - (i) 工作年限 5 年以下的带薪病假为 6 个月；
 - (ii) 5 年以上 10 年以下的为 9 个月；
 - (iii) 10 年以上 15 年以下的为 12 个月；
 - (iv) 15 年以上 20 年以下的为 18 个月；以及
 - (v) 20 年或以上的为 24 个月。

目前全国各省市、自治区结合当地实际情况，陆续出台了地方性的病假工资政策和支付标准。各地对于支付病假工资

的规定并不相同，一些省市要求用人单位根据当地法规规定支付病假工资，也有一些省市规定用人单位可以按照劳动合同或集体合同的约定支付病假工资，但病假工资不能低于当地最低工资标准的 80%。

来源：§ 《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第 59、76 条

医疗照顾

根据《劳动法》和《社会保险法》，国家建立基本医疗保险制度保障公民在疾病情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。

职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本医疗保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加职工基本医疗保险，由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费。

符合基本医疗保险医疗费用，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。

此外，各省市、自治区均有基本医疗保险相关的管理办法。

来源：§ 《劳动法》第 70、73 条；《社会保险法》第 2、23、28 条

生病期间的工作保障

根据《劳动法》、《劳动合同法》和《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的规定，医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息的时限，不得解除劳动合同。

《劳动法》和《劳动合同法》规定劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 26、29 条；2008 年《劳动合同法》第 40、42 条；1994 年《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第 2、6-7 条

残疾/工伤补偿福利

根据《劳动法》和《社会保险法》，国家建立工伤保险制度保障公民在工伤情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利，享受工伤保险待遇。职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。

职工因工作原因受到事故伤害或者患职业病，且经工伤认定的，享受工伤保险待遇。根据《工伤保险条例》职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。

劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。劳动功能障碍分为十个伤残等级，最重的为一级，最轻的为十级。生活自理障碍分为三个等级：生活完全不能自理、生活大部分不能自理和生活部分不能自理。经劳动能力鉴定丧失劳动能力的，享受伤残待遇。

职工因工伤暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由用人单位按月支付。停工留薪期一般不超过 12 个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过 12 个月。

工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费。生活护理费按照生活完全不能自理、生活大部分不能自理或者生活部分不能自理 3 个不同等级支付，其标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的 50%、40%或者 30%。

职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受以下待遇：

1. 从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：一级伤残为 27 个月的本人工资，二级伤残为 25 个月的本人工资，三级伤残为 23 个月的本人工资，四级伤残为 21 个月的本人工资；
2. 从工伤保险基金按月支付伤残津贴，标准为：
 - 一级伤残为本人工资的 90%
 - 二级伤残为本人工资的 85%
 - 三级伤残为本人工资的 80%
 - 四级伤残为本人工资的 75%

因工致残被鉴定为五级至六级伤残的，从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金标准为：

- 五级伤残为 18 个月的本人工资
- 六级伤残为 16 个月的本人工资

伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额。

用人单位难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，标准为：五级伤残为本人工资的 70%，六级伤残为本人工资的 60%，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为 13 个月的本人工资，八级伤残为 11 个月的本人工资，九级伤残为 9 个月的本人工资，十级伤残为 7 个月的本人工资；（二）劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取供养亲属抚恤金。供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。标准为：配偶每月 40%，其他亲属每人每月 30%。法律还规定给予一次性工亡补助金，标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍。以及丧葬补助金为 6 个月的统筹地区上年度职工月平均工资。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。

职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。

来源：§ 《社会保险法》第 2、33-36、41 条；《工伤保险条例》第 21-22、33-39、62 条

09/13 社会保障

国际劳工组织公约

社会保障(最低标准)：1952 年第 02 号公约，更高标准的补偿在后来的公约中规定。

工伤抚恤金：1964 年第 21 号公约；

伤残、退休以及亲属津贴：1967 年第 128 号公约；

医疗照顾以及疾病津贴：1969 年第 130 号公约；

失业津贴：1988 年第 168 号公约。

中国没有批准上述任何一项公约

国际劳工组织公约下的条款摘要

正常情况下，退休年龄不得高于 65 岁。如果退休年龄高于 65 岁，则应“充分考虑老年人的工作能力”以及“人口、经济和社会标准，并应通过统计手段予以证明”。养老金可以设定为最低工资的一定比例，也可以设定为实际工资的一定比例。

当家庭经济支柱去世时，其配偶和子女有权获得一笔抚恤金，抚恤金金额以最低工资或实际工资的一定比例计算。抚恤金至少为参照工资的 40%。

在一定期间内，失业者有权获得相当于最低工资或个人所得工资一定比例的失业救济金。

工人因非职业性慢性疾病导致疾病、伤残，在达到标准退休年龄之前无法从事有报酬的劳动时，可获得伤残津贴。伤残津贴金额至少为参照工资的 40%。

社会保障相关法规

- 2010 年《中华人民共和国社会保险法》

养老金

中国当前的退休年龄规定主要依据 1978 年的《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》和 1999 年《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》。具体规定如下：

正常退休年龄：男性职工的法定退休年龄为 60 周岁。女性干部（管理人员、专业技术人员）的法定退休年龄为 55 周岁。女性工人的法定退休年龄为 50 周岁。

根据《全国人民代表大会常务委员会通过关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》自 2025 年 1 月 1 日起，用十五年时间，逐步将男职工的法定退休年龄从原六十周岁延迟至六十三周岁，将女职工的法定退休年龄从原五十周岁、五十五周岁分别延迟至五十五周岁、五十八周岁。

从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作的职工，男性 55 周岁、女性 45 周岁可以退休。对于经医院证明并经劳动能力鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的职工，男性 50 周岁、女性 45 周岁可以退休。

基本养老保险由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费；无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险，由个人缴纳基本养老保险费。

用人单位应当按照国家规定的本单位职工工资总额的比例（各地缴费比例不同，大部分是 20%）缴纳基本养老保险费，记入基本养老保险统筹基金。

职工应当按照国家规定的本人工资的比例（8%）缴纳基本养老保险费，记入个人账户。

无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员参加基本养老保险的，缴费基数为当地上年度在岗职工平均工资，缴费比例为 20%，其中 8% 记入个人账户，退休后按企业职工基本养老金计发办法计发基本养老金。

参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的，按月领取基本养老金。参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的，可以缴费至满十五年，按月领取基本养老金；也可以转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，按照国务院规定享受相应的养老保险待遇。

基本养老保险基金由用人单位和个人缴费以及政府补贴等组成。基本养老保险基金出现支付不足时，政府给予补贴。个人账户不得提前支取，个人死亡的，个人账户余额可以继承。

1997 年《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》实施后参加工作、缴费年限（含视同缴费年限，下同）累计满 15 年的人员，基本养老金由基础养老金和个人账户养老金组成。退休时的基础养老金月标准以当地上年度在岗职工月平均工资和本人指数化月平均缴费工资的平均值为基数，缴费每满 1 年发给 1%，个人账户养老金月标准为个人账户储存额除以计发月数，计发月数根据职工退休时城镇人口平均预期寿命、本人退休年龄、利息等因素确定。

1997 年《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》实施前参加工作，且缴费年限累计满 15 年的人员，在发给基础养老金和个人账户养老金的基

基础上，再发给过渡性养老金。

根据职工工资和物价变动等情况，国务院适时调整企业退休人员基本养老金，各地根据本地实际情况提出具体调整方案，报劳动保障部、财政部审批后实施。

来源：§ 1978 年《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》第 1 条；1999 年《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》第 1 条；《社会保险法》第 10-16、2005 年《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》第 6-7 条

家属/遗属津贴

根据《社会保险法》参加基本养老保险的个人，因病或者非因工死亡的，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金。

根据《企业职工基本养老保险遗属待遇暂行办法》这些待遇为一次性支付，所需资金从企业职工基本养老保险统筹基金中列支。丧葬补助金的标准是参保人员死亡时本省上一年度城镇居民月人均可支配收入的 2 倍。

抚恤金的标准则根据参保人员的缴费年限确定，具体如下：

- 在职人员缴费年限不满 5 年的，发放月数为 3 个月；
- 在职人员满 5 年不满 10 年的，发放月数为 6 个月；
- 满 10 年不超过 15 年（含 15 年）的，发放月数为 9 个月；
- 15 年以上的，每多缴费 1 年，发放月数增加 1 个月，最高为 24 个月。

退休人员，最高发放月数根据在职时的缴费年限确定，每领取 1 年基本养老金减少 1 个月，最低为 9 个月。

来源：§ 《社会保险法》第 17 条；2021 年《企业职工基本养老保险遗属待遇暂行办法》第 3-6 条

失业津贴

根据《社会保险法》职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。

失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：

1. 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；
2. 非因本人意愿中断就业的；
3. 已经进行失业登记，并有求职要求的。

失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满一年不足五年的，领取失业保险金的期限最长为十二个月；累计缴费满五年不足十年的，领取失业保险金的期限最长为十八个月；累计缴费十年以上的，领取失业保险金的期限最长为二十四个月。重新就业后，再次失业的，缴费时间重新计算，领取失业保险金的期限与前次失业应当领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，最长不超过二十四个月。失业人员应在终止或者解除劳动合同之日起 60 日内到受理其单位失业保险业务的经办机构申领失业保险金。失业保险金的标准一般低于当地的最低工资标准。

失业保险金的标准，由省、自治区、直辖市人民政府确定，不得低于城市居民最低生活保障标准。失业人员在领取失业保险金期间，参加职工基本医疗保险，享受基本医疗保险待遇。失业人员应当缴纳的基本医疗保险费从失业保险基金中支付，个人不缴纳基本医疗保险费。

失业人员在领取失业保险金期间死亡的，参照当地对在职职工死亡的规定，向其遗

属发给一次性丧葬补助金和抚恤金。所需资金从失业保险基金中支付。

失业保险金以及医疗补助金、丧葬补助金、抚恤金、职业培训和职业介绍补贴等失业保险待遇的标准按照各省、自治区、直辖市人民政府的有关规定执行。

比如《广东省失业保险条例》规定，失业保险金由社会保险经办机构按照失业保险金领取地地级以上市最低工资标准的百分之九十按月计发，省人民政府根据国家规定可以适当调整失业保险金标准。

《福建省失业保险条例》规定，失业保险金自失业人员被解除或者终止劳动关系之日起计发，月发放标准如下：

累计缴费时间满一年不满十年的，按当地法定最低工资的百分之七十标准发放；累计缴费时间满十年不满二十年的，按当地法定最低工资的百分之七十五标准发放；累计缴费时间满二十年以上的，按当地法定最低工资的百分之八十标准发放。

来源：§《社会保险法》第 44-50 条；2000 年《失业保险金申领发放办法》第 4-6、10、16 条；2002 年《广东省失业保险条例》2022 年修正，第 19-20 条；2006 年《福建省省失业保险条例》2022 年修正，第 20 条

伤残津贴

《社会保险法》规定参加基本养老保险的个人，在未达到法定退休年龄时因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的，可以领取病残津贴。参保人员必须经过劳动能力鉴定委员会鉴定，确认其因病或非因工致残完全丧失劳动能力，且不符合提前领取退休金的条件。病残津贴的标准因地区而异，具体数额取决于当地的经济发展水平和政策规定。

广东省规定未达到按月领取基本养老金年龄，本人累计缴费年限（含视同缴费年限，下同）满 15 年及以上，因病或者非因工致残，经最后参保地地级以上市劳动能力鉴定委员会依照有关规定和程序鉴定为完全丧失劳动能力，基本养老保险待遇领取地的规定确定为广东省的，病残津贴月标准按待遇领取地所在地级以上市城镇居民最低生活保障标准的 105% 确定。

四川省规定病残津贴按上年度全省城镇居民月人均可支配收入的 25% 计发，所需资金从基本养老保险基金中支付。病残津贴随上年度全省城镇居民人均可支配收入的调整相应调整。

来源：§《社会保险法》第 17 条；2022 年《广东省人力资源和社会保障厅、广东省财政厅关于试行企业职工基本养老保险病残津贴有关问题的通知》第 1-2 条；2006 年《四川省人力资源和社会保障厅关于病残津贴有关问题的通知》第 2 条

10/13 公平待遇

国际劳工组织公约

1958 年第 111 号公约列举了禁止的歧视理由。
1952 年第 100 号公约关于同工同酬的规定。
2019 年第 190 号公约关于消除工作环境中的暴力和骚扰。

中国已经批准了第 100 号公约和第 111 号公约。

国际劳工组织公约下的条款摘要

在工作场所，无论婚姻状况如何，必须男女同工同酬。基于种族、肤色、性别、宗教、政治观点、民族/出生地或社会出身的不平等薪酬也是被禁止的。应建立透明的薪酬体系，明确薪酬与职位的匹配，以防止工资歧视。

第 190 号公约确认人人有权享有免于暴力和骚扰的工作环境。该公约将暴力和骚扰定义为“一系列旨在、导致或可能导致身体、心理、性或经济伤害，并包括基于性别的暴力和骚扰的不可接受的行为和做法，或相关威胁，无论是单一事件还是重复发生”。该定义涵盖身体虐待、言语虐待、欺凌和排挤、性骚扰、威胁和跟踪等行为。

雇主不得在雇佣关系的任何方面（包括聘用、晋升、培训和调动）基于以下原因歧视员工：工会会员身份或参与工会活动、对雇主提出投诉、种族、肤色、性别、婚姻状况、家庭责任、怀孕、宗教信仰、政治观点、民族血统或社会出身、因病暂时缺勤、年龄、残疾/感染艾滋病毒，或休产假。（第 111 号、第 156 号、第 158 号、第 159 号和第 183 号公约）

人们有工作的权利，不能基于性别进行职业隔离。

关于公平待遇的规定

- 1982 年《中华人民共和国宪法》
- 1994 年《劳动法》
- 2022 年《妇女权益保障法》

同工同酬

《中华人民共和国宪法》确认实行同工同酬。1994 年《劳动法》也规定，工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

2022 年修订的《妇女权益保障法》规定，实行男女同工同酬。妇女在福利待遇方面享有与男子平等的权利。

来源：§ 1982 年《中华人民共和国宪法》第 48 条；1994 年《劳动法》46 条；2022 年修订的《妇女权益保障法》第 45 条

工作场所的性骚扰

2022 年修订的《妇女权益保障法》禁止职场性骚扰，受害者有权向其雇主和相关政府部门投诉，并有权向法院对施暴者提起民事诉讼。2012 年《女职工劳动保护特别规定》要求用人单位预防和制止对女职工的性骚扰。

用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰：制定禁止性骚扰的规章制度；

1. 明确负责机构或者人员；
2. 开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；
3. 采取必要的安全保卫措施；
4. 设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；
5. 建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息；
6. 支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导；

7. 其他合理的预防和制止性骚扰措施。

来源：§ 2012 年《女职工劳动保护特别规定》第 11 条；2022 年修订的《妇女权益保障法》第 23、25 条

禁止歧视

依据中国《宪法》规定，中华人民共和国公民在法律面前一律平等。因民族、种族、性别、职业、家庭出身、宗教信仰以及残疾状况而歧视是禁止的。禁止解雇职工的因素有：婚姻状况、怀孕、产假、临时性工伤、性别、宗教信仰、民族、年龄、工会成员、残疾、种族等。

《劳动法》也禁止民族、种族、性别、宗教信仰的就业歧视。国家保障妇女享有与男性平等劳动权利和社会保障权利。

根据《就业促进法》，劳动者有平等就业和依据法律自己主动选择工作的权利。不得因为诸如民族、种族、性别、宗教信仰等因素而歧视求职人员。雇主不得拒绝招收女性员工或者以性别为由抬高招收女性员工的门槛。就业促进法进一步禁止以种族划分、残疾、疾病和农民工身份为理由的歧视。

如果雇主违反上述规定，劳动者可以到人民法院起诉。若有人违法损害劳动者的合法权益以及导致财产损失或者损坏，则此人必须承担民事责任，在有些情况下，还必须承担刑事责任。

禁止在与就业相关的事宜中歧视残疾人，要求雇主为员工提供适合的工作和岗位。法律禁止在“招聘、录用、转正、晋升、考核、薪酬、福利、工伤保险等方面”歧视残疾员工。该法进一步要求雇主为残疾员工提供与其残疾特点相适应的工作条件和工作保护。雇主必须雇用占其总员工人

数 1.5%的残疾人，如果残疾人占企业员工总数不到 1.5%，则该企业必须缴纳由国家设立的“残疾人就业保障金”。

来源：§ 1982 年《中华人民共和国宪法》第 33 条；1994 年《劳动法》第 12 条，2022 年修订的《妇女权益保障法》第 42, 46-49 条规定；2007 年《就业促进法》2015 年修正，第 3, 25-31, 62 和 68 条；；2008 年《中华人民共和国残疾人保障法》2018 年修正，第 30-40 条；2007 年《残疾人就业条例》

同等职业选择权

女职工不能和男职工一样在同一产业工作的劳动范围：矿山井下作业；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；每小时负重 6 次以上、每次负重超过 20 公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过 25 公斤的作业。2012 年《女职工劳动保护特别规定》也对此作了相似的规定。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 59 条；2012 年《女职工劳动保护特别规定》第 4 条；2007 年《就业促进法》2015 年修正第 3 条

11/13 童工

国际劳工组织公约

最低工作年龄：1973 年第 138 号公约

最恶劣形式的童工：1999 年第 182 号公约

中国已批准上述第 138 号公约和第 182 号公约。

国际劳工组织公约下的条款摘要

在工作场所，不得强迫儿童从事可能损害其健康和阻碍其身心发育的工作。

所有儿童都应享有受教育权。在确保这一前提的情况下，12 至 14 岁儿童从事轻微劳动并无不可。通常最低就业年龄为 15 岁，但发展中国家可将此标准放宽至 14 岁。对于可能危害青少年健康、安全或道德的危险工作，最低就业年龄为 18 岁，在特定情况下可放宽至 16 岁。

不得雇佣儿童从事可能损害其健康、安全或道德的工作，此类行为属于最恶劣的童工形式。涉及此类危险工作的最低就业年龄必须年满 18 周岁。

关于童工的规定：

- 1982 年《中华人民共和国宪法》
- 1994 年《劳动法》2018 年修正

最低就业年龄

最低就业年龄为 16 周岁，禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

招用未满 16 岁的未成年人机构必须按照国家有关规定履行审批的手续，并保障其接受义务教育的权利。这些机构包括文艺、体育和特种工艺单位。非法雇用 16 岁以下的未成年人，劳动保障行政主管部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由市场监督管理部门依法吊销营业执照。

根据《未成年人保护法》任何用人单位都不得招用未满 16 岁的未成年人。《禁止使用童工规定》不仅禁止雇佣 16 岁以下的儿童，也限制儿童参与从事营利性演出等商业活动。雇主必须在雇佣之前核查未成年人的身份文件，并且建立专门的用工管理档案。

未满十六周岁未成年人的父母或其他监护人应当依法履行监护职责，保障未成年人身心健康；确保未成年人接受并完成义务教育；不得允许或者迫使未成年人从事非法就业。

根据《义务教育法》国家实行九年义务教育制度，凡年满六周岁的儿童，其父母或者其他法定监护人应当送其入学接受并完成义务教育；条件不具备的地区的儿童，可以推迟到七周岁才开始接受义务教育。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 15&94 条；1991 年《未成年人保护法》2024 年修正 28 条；2002 年《禁止使用童工规定》第 2-7 条；1986 年《义务教育法》2018 年修正，第 2、11、14 条

从事危险工作的最低年龄

从事危险工作的最低年龄为 18 周岁，不得安排未成年工（16-18 周岁）从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

用人单位必须定期安排未成年工进行体检。

来源：§ 1994 年《劳动法》2018 年修改，第 64-65 条

12/13 强迫劳动

国际劳工组织公约

强迫劳动：1930 年第 29 号公约

废除强迫劳动：1957 年第 105 号公约

强迫劳动是指在惩罚威胁下被迫从事工作：包括克扣工资、解雇、骚扰或暴力，甚至体罚。强迫劳动构成对人权的侵犯。

中国已经批准上述第 29 号公约和第 105 号公约。

国际劳工组织公约下的条款摘要

除特别规定的情形外，任何形式的强迫劳动或强制劳动（以惩罚相威胁且非自愿提供的劳动）均被禁止。

用人单位应当保障劳动者自由选择就业的权利；劳动者在寻求其他工作机会时，用人单位不得克扣其合法工资报酬或威胁解除劳动合同。（违反上述规定的情形，根据国际劳工标准可认定为强迫劳动）

劳动者每周总工作时间（含加班）不得超过 56 小时，超过该时限的工作安排视为非人道的工作条件。

有关强迫劳动的规定：

- 1979 年《刑法》，2023 年修正
- 1994 年《劳动法》，2018 年修正

规定禁止强迫劳动

《劳动法》和《劳动合同法》都规定禁止强迫劳动。在劳动合同订立和变更时，不得违背劳动者意志自由，应当坚持合法、平等自愿、协商一致、诚实信用原则；在劳动合同履行过程中，用人单位应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，按规定安排加班的应当支付加班报酬；如果用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的；违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；或者侮辱后施以体罚，殴打，非法搜查，或扣留劳动者；或由于很差的工作条件或严重污染的工作环境对劳动者造成严重身体或精神伤害的，由公安机关对雇佣单位责任人处以十五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任。

《刑法》规定强迫劳动罪，以暴力、威胁或者限制人身自由的方法强迫他人劳动的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处罚金；情节严重的，处三年以上十年以下有期徒刑，并处罚金。明知他人实施前款行为，为其招募、运送人员或者有其他协助强迫他人劳动行为的，依照前款的规定处罚。单位犯前两款罪的，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照第一款的规定处罚。

来源：§ 1994 年《劳动法》，2018 年修正第 32, 96 条；《劳动合同法》第 31, 38, 88 条；1979 年《刑法》，2023 年修正，第 244 条

自由择业权和辞职权

《劳动法》规定劳动者享有平等就业和选择职业的权利。《劳动合同法》对解除或者终止劳动合同做出规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (1) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (2) 未及时足额支付劳动报酬，包括但不限于工资、加班费及其他劳动合同或当地劳动法规定的相关款项；
- (3) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (4) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- (5) 因用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；违反法律、行政法规强制性规定的致使劳动合同无效的。

来源：§ 1994 年《劳动法》，2018 年修正第 3 条；《劳动合同法》第 26, 36-50 条

非人道的工作条件

中国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。对于从事间歇性工作的劳动者，含加班在内的总工时每日不得超过 9 至 11 小时。但每月加班时长不得超过 36 小时。

更多相关信息，请参阅工资和工作时间章节。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 36-37, 41-44 条

13/13 工会

国际劳工组织公约

结社自由与组织权利保护：1948 年第 87 号公约

组织权与集体谈判权公约：1949 年第 98 号公约

中国没有批准上述公约。

国际劳工组织公约下的条款摘要

结社自由是指加入工会的自由，此项权利属于基本人权组成部分。雇员在非工作时间参与工会活动时，不得使其处于不利地位。对经济活动行业和组织内工人的例外排除清单范围应严格控制。

工会享有不受阻碍地与雇主就雇佣条件进行谈判的权利，工会为达成集体协议而与雇主进行谈判的自由受法律保护（国际劳工组织设有特别程序处理违反本原则的工会申诉）。

劳动者为维护自身社会和经济利益享有罢工权，该权利是国际劳工组织第 87 号公约所规定组织权的必然延伸和附带权利。

有关工会的规定：

- 1982 年《中华人民共和国宪法》
- 1994 年《劳动法》，2018 年修正
- 1992 年《工会法》，2021 年修正
- 1993 年《公司法》，2023 年修正

组建工会和加入工会的自由

《宪法》赋予中华人民共和国公民有言论、出版、集会、结社、游行、示威的自由。但是并没有明确职工建立和加入工会的权利。《劳动法》规定劳动者有权依法参加和组织工会。《工会法》规定在中国境内的企业、事业单位、机关、社会组织中以工资收入为主要生活来源的劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。

《公司法》规定公司职工依照《中华人民共和国工会法》组织工会，开展工会活动，维护职工合法权益。公司应当为本公司工会提供必要的活动条件。

中国只承认中华全国总工会，无论政府机构还是私营行业的职工都有参加和组织工会的权利。中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。

来源：§ 《宪法》第 35 条；1994 年《劳动法》第 7，88 条；1992 年《工会法》第 2-3 条；《公司法》第 17 条

集体谈判自由

《劳动法》规定劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。《劳动合同法》进一步规定工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履

行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同；也可以订立劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全与卫生、补充保险和福利、女职工和未成年工特殊保护、职业技能培训、劳动合同管理、奖惩、裁员、集体合同期限、变更、解除集体合同的程序、履行集体合同发生争议时的协商处理办法、违反集体合同的责任等专项集体合同；在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

根据《集体合同规定》集体协商代表，是指按照法定程序产生并有权代表本方利益进行集体协商的人员。集体协商双方的代表人数应当对等，每方至少 3 人，并各确定 1 名首席代表。

未建立工会的，由本单位职工民主推荐，并经本单位半数以上职工同意。职工一方的首席代表由本单位工会主席担任。工会主席可以书面委托其他协商代表代理首席代表。工会主席空缺的，首席代表由工会主要负责人担任。未建立工

会的，职工一方的首席代表从协商代表中民主推举产生。集体协商双方首席代表可以书面委托本单位以外的专业人员作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的三分之一。首席代表不得由非本单位人员代理。

《工会法》规定工会代表职工与企业、实行企业化管理的事业单位、社会组织进行平等协商，依法签订集体合同。

《公务员法》规定公务员实行国家统一规定的工资制度。公务员工资制度贯彻按劳分配的原则，体现工作职责、工作能力、工作实绩、资历等因素，保持不同领导职务、职级、级别之间的合理工资差距。国家建立公务员工资的正常增长机制。公务员按照国家规定享受福利待遇。国家根据经济社会发展水平提高公务员的福利待遇。因此，政府部门的职工并不适用集体协商并订立集体合同。

《劳动合同法》规定县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

《工会法》规定国家机关在组织起草或者修改直接涉及职工切身利益的法律、法规、规章时，应当听取工会意见。县级以上各级人民政府制定国民经济和社会发展规划，对涉及职工利益的重大问题，应当听取同级工会的意见。县级以上各级人民政府及其有关部门研究制定劳动就业、工资、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的政策、措施时，应当吸收同级工会参加研究，听取工会意见。

2002 年劳动和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会、中国企业家协会联合发布《关于建立健全劳动关系三方协调机制的指导意见》，要求各省、

自治区和直辖市建立劳动关系三方协调机制，由劳动保障行政部门、工会组织和企业代表组织参加的省一级劳动关系三方协调机制。

省级三方协调机制一般应在以下几个方面开展工作：

- 1) 研究分析经济体制改革政策和社会经济发展计划对劳动关系的影响，提出政策性意见和建议。
- 2) 通报交流各自协调劳动关系工作中的情况和问题，研究分析劳动关系状况及发展趋势，对劳动关系方面带有全局性、倾向性的重大问题进行协商。
- 3) 对制定涉及调整劳动关系的法律、法规、规章和政策提出意见和建议，并监督实施。
- 4) 对地方建立三方协调机制和企业开展平等协商、签订集体合同等劳动关系调整工作进行咨询、指导。研究现行劳动争议处理体制，指导地方的劳动争议处理工作。总结推广典型经验。
- 5) 对具有重大影响的集体劳动争议和群体性事件进行调查研究，提出解决和预防的意见建议。
- 6) 开展劳动法律、法规和规章的宣传工作。

三方协调机制要制度化、规范化，定期召开会议。会议纪要和有关材料上报国家协调劳动关系三方会议办公室。重大问题应及时向国家协调劳动关系三方会议反映。

来源：§ 1994 年《劳动法》第 8、33-35 条；《劳动合同法》第 5-6、51-53、78 条；《工会法》第 6、21、34 条；2004 年《集体合同规定》第 2-3、19-24 条；2000 年《工资集体协商试行办法》第 2 条；2005 年《公务员法》2018 年修正第 79、82 条

罢工权利

中国宪法并未明确规定罢工的合法性，但也没有明文禁止除了公务员以外的职工罢工。从《劳动法》、《劳动合同法》和《工会法》的相关条款可以推断，罢工在某些情况下是可以被视为合法行为的，但并不是所有的罢工行为都合法。

《劳动法》和《劳动合同法》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。劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

即劳动者因用人单位存在违反《劳动合同法》的行为而进行罢工，这种行为通常被视为合法行为。但劳动者在行使罢工权利时应当遵守法律法规，不得扰乱社会秩序和损害公共利益。

《工会法》规定企业、事业单位、社会组织发生停工、怠工事件，工会应当代表职工同企业、事业单位、社会组织或者有关方面协商，反映职工的意见和要求并提出解决意见。对于职工的合理要求，企业、事业单位、社会组织应当予以解决。工会协助企业、事业单位、社会组织做好工作，尽快恢复生产、工作秩序。

《公务员法》规定公务员应当遵纪守法，不得组织或者参加非法组织，组织或者参加罢工。

来源：§ 《劳动法》第 56 条；《劳动合同法》第 32 条；《工会法》第 28 条；《公务员法》第 59 条

问卷调查

DECENETWORKCHECK.ORG

调查

中国体面工作调查是由 **WageIndicator.org** 和
www.wageindicator.cn发起的



意味着国家法律法规是完善的



意味着国家法律法规是不完善的

01/13 工作和工资

NR

Yes

No

1. 我的工资水平要等于或高于当地政府规定的最低工资水平
2. * 我能定期获得我的工资报酬
(按天、周、每两周、月发放工资报酬)

☐☐☐☐

02/13 补偿工资

3. 当我加班时, 我总能获得加班费
(如果一周工作超过四十小时, 则加班的频率也相对较高)
4. 当我晚上工作时, 我会因此获得较高的补偿性报酬
5. 如果公共假日或星期(六、日)需要工作, 则将获得补偿性假期
6. 如果在公共假日或星期(六、日)工作, 我将会因此得到相应的报酬

☐☐☐☐☐☐☐☐

03/13 休年假和休息日/法定节假日工作

7. 你有权享受多长时间(以周为单位)的带薪年假?
连续工作12个月可获得5天的带薪年假
8. 公共假日(国家假日或宗教假日)我仍然可以获得工资报酬
9. 我每周至少休息一天

☐ 1
☐☐ 3
☐☐☐☐☐

04/13 职业安全

10. 在开始工作之前, 我能得到一份纸质版的注意事项
11. 我的雇主并不会因为某些任务具有永久特性而和我签订固定款项合同
如果你的雇主雇佣合同工来完成永久任务, 请您勾选“NO”
12. 我的试用期只有六个月
13. 在终止我的劳动合同之前, 我的雇主会通知我
14. 在终止合同后, 我的雇主会支付解雇费
支付解雇费是由法律规定的, 解雇费高低取决于雇员的工资水平和服务期限

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

05/13 家庭责任

15. 雇主提供带薪陪产假
该假适用于那些妻子生产的男性且只能在孩子出生时休陪产假
16. 雇主提供(带薪\无薪)育婴假
当产假或陪产假休完之后才能休育婴假, 一个家庭中夫妻双方可以单独地休育婴假或两人连续地休育婴假,
17. 我的工作安排是灵活多变的, 它总以使我工作和家庭责任平衡
有多种工作安排选派, 例如非全日工作或灵活时间选择

☐☐☐☐☐☐

* 关于问题7, 只有工作满3或4周才能选择“YES”1

DECENETWORKCHECK.ORG

06/13 生育与工作		NR	Yes	No
18.	我可以得到分娩前后免费得医疗护理		☐	☐
19.	在怀孕期间，我被豁免可以不上夜班和不从事危险工作		☐	☐
20.	我的产假至少是98天		☐	☐
21.	休产假期间的工资水平是原工资水平的三分之二		☐	☐
22.	在怀孕期间，雇主不能解雇我 工人仍会因为和怀孕不相关的原因-表现或能力的问题而被解雇		☐	☐
23.	当我休完产假回来工作时，我有权从事之前的工作或相似的工作		☐	☐
24.	我的雇主允许我在上班时间为孩子喂奶		☐	☐
07/13 工作健康和安全				
25.	我的雇主能确保工作场所的安全和健康		☐	☐
26.	雇主提供保护设备，包括免费的防护服		☐	☐
27.	雇主提供大量健康和安全教育培训以确保工人了解健康危害和应对事故出现后不同的突发事件		☐	☐
28.	对工作场所的劳动监察至少一年一次，主要是确保雇主能够遵守劳动法律法规		☐	☐
08/13 工作和疾病				
29.	雇主提供带薪病假，病假的前六个月我能够获得原来工资水平45%的工资		☐	☐
30.	在生病和工伤期间我能够享受免费医疗		☐	☐
31.	在生病或工伤前六个月我不会被解雇		☐	☐
32.	在受工伤或得职业病的情况下，我能得到足够的补偿		☐	☐
09/13 社会保障				
33.	当我年满60岁时，我有权领取退休金（女性同样适用）		☐	☐
34.	如果在职业生涯中我突然去世，我的家属或近亲能够得到一些补偿		☐	☐
35.	如果我失业了，我能领取失业救济金		☐	☐
36.	如果非职业疾病、伤害或事故使我丧失工作能力，我有权获得病残津贴		☐	☐

DECENETWORKCHECK.ORG

10/13 公平待遇		NR	Yes	No
37.	对于相同或相似的工作（工作本身的价值和作用相同），雇主会支付相同的工资并且不会有任何歧视		☐	☐
38.	雇主会对工作场所的性骚扰采取严厉的惩罚措施		☐	☐
39.	我不会受到下列歧视并能得到和他人平等的就业机会（任命、晋升、培训和调动）		☐	☐
i.	性别		☐	☐
ii.	种族		☐	☐
iii.	肤色		☐	☐
iv.	宗教		☐	☐
v.	政治立场		☐	☐
vi.	出生地		☐	☐
vii.	社会种姓		☐	☐
viii.	家庭责任\状况		☐	☐
ix.	年龄		☐	☐
x.	残疾\艾滋病		☐	☐
xi.	工会成员或参与相关活动		☐	☐
xii.	语言		☐	☐
xiii.	性取向（同性戀，雙性戀或異性戀取向）		☐	☐
xiv.	婚姻狀況		☐	☐
xv.	物理外表		☐	☐
xvi.	懷孕/生育		☐	☐
40.	作为女性，我可以和男性在相同的工作场所工作 我不会遭遇性别歧视		☐	☐
11/13 童工				
41.	我的工作场所不会雇佣不满16岁的孩子 就业的最小年龄是16岁		☐	☐
42.	在我的工作场所中，不满18岁的孩子不能从事有危险的工作 从事危险工作的最小年龄是18岁		☐	☐
12/13 强迫/抵债式劳动				
43.	我可以随时或在告知相关部门之后与用人单位解除劳动关系		☐	☐
44.	我的雇主确保我的工作场所不存在强制劳动或抵债性劳动		☐	☐
45.	我一周有9小时的加班额度并能获得相应的加班补偿		☐	☐
13/13 工会权				
46.	我的用人单位有工会组织		☐	☐
47.	我有权参加工会		☐	☐
48.	我的用人单位允许集体谈判和集体协商		☐	☐
49.	我和我的同事们有权通过罢工来捍卫我们的社会经济利益，无需担心任何歧视行为		☐	☐
* 如果在40题上至少勾选9种，则该题可以得分（可以勾选yes）				

DECENETWORKCHECK.ORG

测试结果

您的个人得分表明您的用人单位和国家相关法律标准之间的差距。为了计算您之前的问卷得分，您须将所有勾选的YES按照每个YES一分进行求和加总，测试结果请见下表。

....	您所勾选的YES数量是否是累计的？
------	-------------------

相对于国际劳动标准，中国在49个问题的得分要高出45倍



得分范围1-18

这个分数简直令人难以置信！您的用人单位是否知道我们已经生活在21世纪了呢？快去争取您的权利吧！如果您的工作场所有工会活动，请加入其中寻求帮助吧！



得分范围19-38

如您所见，您的用人单位还有很大的进步空间。但是请注意，不要试图一次性解决所有问题。从最严重的问题着手，同时将您的情况告知工会或者

WageIndicator以寻求他们的帮助。如果您要发邮件给www.wageindicator.cn/main/email,

请具体描述您的情况并且在可能的情况下告诉我们您的用人单位名称。同时，尝试去了解您的用人单位是否有企业社会责任码，如果有，那您的用人单位至少应该遵循ILO标准。如果没有，他们应该去注册\申请。很多用人单位都开始注意到这个，您应该发起此事。



得分范围39-50

您已经远离危险区域了。您的用人单位基本遵守劳动法律法规。但是仍有改进的空间。所以，下次您可以和管理者谈及您的工作条件，但是要记得充分准备或者您可以按照该问卷的内容准备。