

企业社会责任 员工手册 (佛山版)



安之康信息咨询服务 2013年11月编印

企业社会责任 ◆ 员工手册

目 录

前言	1
第一部分 劳动保障	2
一. 劳动合同	2
二. 工作时间	4
三. 工资	5
第二部分 妇女权益	7
一. 女工的四期保护	7
二. 女工享有的劳动权利	8
第三部分 社会保险	9
一. 缴费比例	9
二. 工伤保险与商业保险	10
第四部分 工伤及职业病	12
一. 什么是工伤	12
二. 什么是职业病	13
三. 工伤、职业病预防	13
四. 工伤、职业病权益	15
第五部分 心理及生理健康	18
第六部分 申诉渠道	19
一. 法律规定	19
二. 其它渠道	19
附录 其它提供劳工咨询服务的团体	19
劳动、社保及职业卫生部门的地址和电话	20

☆ 安之康信息咨询服务 ☆

电话: (020) 8157 4255 (下午 1:30—晚上 9:30)

网站: <http://ohcs-gz.net>

电邮: ohcsgz@gmail.com

前言

千千万万打工者远离家乡，为城市的发展建设贡献了青春和血汗。但劳资纠纷、欠薪事件、工伤职业病等问题却层出不穷。许多企业为了省钱，不肯采用较安全的机器，不愿以低毒、无毒材料代替高毒性材料，许多工人上岗前没得到足够的操作培训和安全生产培训，留下了大量隐患……受到工伤和职业病伤害的劳动者，面临着医治、康复费用及伤残后的生活保障等问题。

这一切引发了人们对劳工权益的关注。越来越多的声音呼吁企业负起责任，即“企业社会责任”。尽管没有统一的定义，但其主要包括：企业在其整个供应链中应坚守道德行为标准，在盈利的同时，必须就企业行为所造成的社会、生态和经济后果负起责任。

为此，很多品牌公司订立内部“生产行为守则”（约章），对其供货商的生产行为提出指引，以推动维护劳工权益、改善劳动条件方面的责任。守则通常以国际劳工组织的基础公约为蓝本。品牌公司通过派人巡查工厂等方式来监督。工友也可向品牌公司（工厂的客户、下订单的公司）反映厂方在履行生产行为守则时出现的问题。

需要指出的是：“生产行为守则”虽然能给工厂一定的监督和压力，但不具法律效力，不能代替劳动法规。受雇劳动者仍然需要学习和了解自己应享有的法定劳动权益，相关法律法规如《劳动合同法》、《劳动法》、《职业病防治法》、《工伤保险条例》、《安全生产法》等。广东省也颁布了《广东省工伤保险条例》、《广东省工资支付条例》等法规。我们从上述法律法规中择录一些主要条文，加以整理，作为打工朋友们了解劳动权益的入门材料。有需要者，可以自己去看更详细的资料，和相关的法律法规。大部分常用法规可登录本机构网站 <http://ohcs-gz.net> 查到。

安之康
2013年11月

第一部分 劳动保障

劳动者与我国境内的企业、个体经济组织（统称用人单位）形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的雇员，其劳动权益都依法受到保护。



一. 劳动合同

劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，由双方签字或盖章生效。对劳动者来说，如果权益受到侵害，就可以根据合同约定申请法律保护，维护自身权益。

1. 劳动合同应具备什么内容？

- (1) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (2) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或其他有效身份证件号码；
- (3) 劳动合同期限；
- (4) 工作内容和工作地点；
- (5) 工作时间和休息休假；
- (6) 劳动报酬；
- (7) 社会保险；

- (8) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- (9) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。
- (10) 劳动合同除上述必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除载明上述（1）-（10）项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

《劳动合同法》16、17、58、63条

2. 对试用期有何规定？

- (1) 劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；
- (2) 劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；
- (3) 3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6个月。
- (4) 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。
- (5) 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3个月的，不得约定试用期。
- (6) 试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用

期不成立，该期限为劳动合同期限。

——《劳动合同法》第19条

3. 劳动者在什么情况下，可以解除劳动合同？

- (1) 试用期内提前3日通知用人单位；
- (2) 合同期内，提前30日以书面形式通知用人单位；
- (3) 由劳动者提出，与用人单位协商一致的；
- (4) 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；
- (5) 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；
- (6) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (7) 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；
- (8) 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (9) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形；
- (10) 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。

上述第(4)至(10)项情况，即使是劳动者提出解除劳动合同，用人单位仍需支付经济补偿金。

上述第(10)项情况，劳动者可以

立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

以上同样适用于被派遣劳动者。

——摘自《劳动合同法》

4. 用人单位在什么情况下，可以解除劳动合同？

- (1) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (2) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- (3) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (4) 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；
- (5) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (6) 劳动者被依法追究刑事责任的。

以上情况，用人单位无需支付经济补偿金。

- (7) 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；
- (8) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (9) 劳动合同订立时所依据的客观

情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；

- (10) 由用人单位提出解除劳动合同，与劳动者协商一致的；
- (11) 合同到期后，用人单位不再续签合同的；
- (12) 依照企业破产法规定进行重整的；
- (13) 生产经营发生严重困难的；
- (14) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
- (15) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

(7) - (9)项，用人单位需提前30天书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后。

以上情况，用人单位需按有关标准支付经济补偿金。

5. 什么情况下用人单位不能解除劳动合同？

- (1) 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，或疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
- (2) 在本单位患职业病或因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- (3) 患病或非因工负伤，在规定的医

疗期内的；

- (4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- (5) 在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；
- (6) 法律、行政法规规定的其他情形。

二. 工作时间

1. 法定标准工作时间、加班时间和休息日

我国法定标准工作时间为每日工作8小时，每周工作40小时。（企业因业务需要，经劳动部门批准，可实行综合工时。但总工作时间不能超过标准工作时间的规定。）

在劳动者同意的情况下，每天加班不得超过3小时，每月不得超过36小时。除非因自然灾害或紧急抢修，否则不应超过加班上限。

劳动者每周休息2天，在加班情况下，至少每周应休息1天（24小时不间断的休息）。

2. 哪些日子是有薪假？

法定全民节假日：元旦1天；春节3天；清明节1天；劳动节1天；端午节1天；中秋节1天；国庆节3天。

带薪年假：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。

婚假：法定年龄结婚，可享有3天的有薪婚假。若晚婚（女性年

满 23 周岁，男性年满 25 周岁）可再增 10 天。男、女不在一地工作的，可另给有薪路程假。再婚的可享受法定婚假，不能享受晚婚假。

产假：女职工可享受不少于 98 天的产假，包括 15 天的预产假。已婚妇女 23 周岁以上生育第一个子女为晚育，实行晚育的，增加产假 15 天；难产增加产假 15 天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿增加产假 15 天。



三. 工资

1. 工资的界定

工资包括：各种形式的工资（计时、计件、岗位、职务、技能等）、奖金、津贴、补贴、加班工资及特殊情况下支付的属于劳动报酬性的工资。

工资不包括：社会保险费、劳动保护费、住房公积金、用人单位与劳动者解除劳动合同时支付的工资补偿金、计划生育奖、独生子女补贴、丧葬费、抚恤金等福利费用。
——摘自《广东省工资支付条例》

2. 最低工资标准

各地可以有不同的最低工资标准。最低工资标准是指劳动者在提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。但下列各项不得作为最低工资的构成部分：

- (1) 延长工作时间的工资（加班费）；
- (2) 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；
- (3) 法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

用人单位应在最低工资标准发布后 10 日内将该标准向本单位全体劳动者公示。

实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，应科学合理地确定劳动定额和计件单价，并予以公布。确定的劳动定额原则上应当使本单位同岗位 70% 以上的劳动者在法定劳动时间内能够完成。其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。

用人单位违反规定，由劳动保障行政部门责令其在限期内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。原则上不同地区最低工资每年都会有调整。

如劳动者工资低于当地最低工资标准，由劳动保障部门责令用人单位按照应付金额 50% 以上、一倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金。

——摘自《广东省工资支付条例》、《广东省企业职工最低工资规定》、《劳动法》

3. 工资是怎样支付的？

支付时间：实行月、周、日、小时工资制的，工资支付周期可以

按月、周、日、小时确定。无论如何，用人单位最少每月支付一次工资，在用人单位与劳动者约定之日支付。工资支付日遇法定休假日或休息日的，应在之前的工作日支付。

双方依法解除和终止劳动关系时，用人单位应当在终止或者解除劳动关系当日结清并一次性支付劳动者工资（大部分地区按此规定，但部分地区有不同的规定，请具体参照当地法规）。月度奖、季度奖、年终奖等，按照劳动者实际工作时间折算计发。

支付途径：用人单位应当将工资支付给劳动者本人。劳动者因故不能亲自领取工资的，可以委托他人代领，但应当出具委托书。

工资可通过现金或银行代发支付。

用人单位支付劳动者工资时应当向劳动者提供其本人的工资清单，并由劳动者签收。

形式：工资应以货币形式支付给劳动者，不能以其它东西代替。

4. 加班工资是怎样规定的？

用人单位有下列情形之一的，应按照下列标准支付员工加班工资：

- (1) 安排员工在正常工作时间以外工作的，按照不低于员工本人标准工资或者计件工资的 150% 支付；
- (2) 安排员工在休息日工作，又不能安排补休的，按照不低于员工本人标准工资或者计件工资的

200% 支付；

- (3) 安排员工在法定休假日工作的，按照不低于员工本人标准工资或者计件工资的 300% 支付，用人单位不能以补休替代加班工资。

5. 因用人单位原因，停工期间工资如何计算？

非因劳动者原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长 30 日）的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的 80% 支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

——《广东省工资支付条例》第 35 条

被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

——《劳动合同法》第 58 条

6. 什么情况下可以扣除工资？

用人单位不得随意克扣劳动者工资，除非属于以下的情况：

- (1) 因劳动者原因对用人单位造成直接经济损失，依法应当承担赔偿责任的，用人单位可以从其工资中扣除赔偿费，但应当提前书

面告知扣除原因及数额，否则不得扣除。扣除赔偿金后的月工资不得低于当地最低工资标准；

- (2) 代扣代缴的个人所得税；
- (3) 由劳动者个人承担的各种社会保险费用和住房公积金；
- (4) 法院判决、裁决中要求代扣的抚养费、赡养费、扶养费；
- (5) 法律法规规定的可以从劳动者工资中扣除的其它费用。



第二部分 妇女权益

我国颁布《妇女权益保障法》、《女职工劳动保护特别规定》、《女职工禁忌劳动范围的规定》、《女职工保健工作规定》、《关于女职工生育待遇若干问题的通知》等法规，以保护女工劳动权益，兹摘录如下：

一. 女工的四期保护

四期指的是女性特有的**经期、孕期、产期、哺乳期**。女工因生理特点而享有法定的特殊保护，如：

- (1) 不得在女工**孕期、产期及哺乳期**期间，降低其基本工资，或者解除劳动合同。
- (2) 禁止安排女工从事**矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他女工禁止从事的劳动**。
- (3) 禁止安排处于**经期、孕期及哺乳期**的女工从事**国家规定的第3级体力劳动强度的劳动**。

Ø **第3级** 体力劳动强度的劳动是**高强度劳动**，指8小时工作日中人体平均能量消耗为1746千卡以上，即净劳动时间为350分钟的劳动。

Ø **第4级** 体力劳动强度作业是8小时工作日中，人体平均消耗2700千卡以上，即净劳动时间为370分钟以上的劳动，相当于“很重”强度劳动。

1. 经期

女工在月经期间，所在单位不得安排其从事《女职工禁忌劳动范围的规定》第4条所规定的作业，如涉及高空（5米以上）、低温（5℃或以下）及冷水（12℃或以下）的作业。

患有**重度痛经及月经过多**的女职工，经医疗或妇幼保健机构确诊后，月经期间可适当给予1至2天的休假。

2. 孕期

女工在怀孕期间，所在单位不得在**正常工作日以外**延长劳动时间；对不能胜任原劳动的，应根据医务部门的证明，减轻其劳动量或安排其他劳动。

怀孕7个月以上的女工，不得安排其从事**夜班劳动**（当日22点至次日6点）；在劳动时间内应当安排一定的休息时间。

怀孕的女工，在劳动时间内进行**产前检查**的，应当算作劳动时间。

为避免职业性有害因素对**孕期女工及其胎儿造成伤害**，禁止**孕期女工**从事以下工作：

n 《有毒作业分类》标准中**第三、四级**的作业，即作业场所空气中**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、苯胺、甲醛**等有毒物质超过国家卫生标准的作业；

n 制药行业中从事**抗癌药物及乙烯雌酚生产**的作业；

n 作业场所放射性物质超过《放射防护规定》中规定剂量的作业；

n 人力进行的**土方或石方工作**；

n **第三级体力劳动强度**作业；

n 伴有**全身强烈振动**的作业，如**风钻、捣固机、锻造等作业、以及拖拉机驾驶等**；

n 工作中需要**频繁弯腰、攀高、下蹲**的作业，如**焊接作业**；

n 《高处作业分级》标准所规定的**高处作业**。

3. 产期、哺乳期

女工**产假**规定见第5页。

女工怀孕不满4个月时**流产**的，应当根据医务部门的意见，给予**15天至30天**的**产假**，怀孕满4个月以上**流产**的，给予**42天**产假。产假期间，工资照发。

女工在**哺乳期**（一般为一年），用人单位不得安排其从事**第三级体**

力劳动强度的劳动和**哺乳期禁忌**从事的其他劳动，不得安排其**延长工作时间和在休假日劳动**，不得安排其从事**夜班工作**。

哺乳期女工禁忌从事的劳动范围：

- ※ 《有毒作业分类》标准中**第三、四级**的作业（见上文）；
- ※ **第三级体力劳动强度**作业（见第7页）；
- ※ 对**本人和婴儿有危害**的作业。

二. 女工享有的劳动权利

- (1) 女工享有与男子**平等的就业与选择职业**的权利，包括**同工同酬同福利、平等聘用与晋升**等。
- (2) **休息休假**的权利。包括**工作间歇、两个工作日之间的休息、公休日、法定节假日、年休假、婚丧假、事假、产假**等。
- (3) 保障女工不会因**结婚、怀孕、产假、哺乳**等情形被其用人单位**降低工资或辞退**。
- (4) 获得**劳动安全保护**的权利。
- (5) 接受**职业技能培训**的权利。
- (6) 享有**社会保险与福利**的权利（见下文）。
- (7) 提请**劳动争议处理**的权利。
- (8) 其他**劳动权利**。如参与企业的**民主管理**；用人单位**解除劳动合同**时有获得**经济补偿**的权利。



——摘自《妇女权益保障法》



第三部分 社会保险

社会保险是国家立法保障劳动者因年老、疾病、生育、工伤等原因永久或暂时丧失劳动能力，或失业，本人或家属失去生活来源时，从国家和社会获得物质帮助（以货币形式体现）的一种社会保障制度。缴纳社会保险，对用人单位和职工来说，都是强制性。这有别于个人自愿缴纳的商业保险。2011年7月

施行的《社会保险法》规定，不为职工办理社会保险登记的用人单位可能面临加收滞纳金及巨额罚款。

社会保险项目包括养老、医疗、工伤、失业及生育五种。未参保的职工可能无法享受以上各项相应待遇。

不同地区对外来人员可参与的险种、缴费基数、缴费比例、相关待遇均有特别规定，须根据不同地区具体查询。以下有关社保的介绍均以 **佛山市** 的规定为例。

一. 缴费比例（13年7月1日—14年6月30日有效）

月工资上、下限	缴费率（%）		最低缴费额（元）		
养老保险 (上限 12645 元 下限 2529 元)	单位缴纳	11	278.19		
	个人缴纳	8	202.32		
医疗保险 (统一 3080 元)	单位缴纳	5.6	172.48		
	个人缴纳	2	61.6		
失业保险 (上限 12645 元 下限 2529 元)	单位缴纳	0.5	12.65		
	个人缴纳	0.5	12.65		
生育保险 (上限 11550 元 下限 2888 元)	单位缴纳	0.9	25.99		
工伤保险 (上限 11550 元 下限 2310 元)	单位缴纳	I 类	0.45	10.4	
		II 类	A	0.75	17.33
			B	1.125	25.99
		III 类	1.5	34.65	

注：以上缴费标准摘自佛山社会保险信息网，网址：<http://www.fssi.gov.cn> 若有调整，以每年相关政府部门公布的为准。

n 各险种缴费说明：

1. 单位每月缴费率是 18.45 - 19.5%，个人缴费率是 10 - 10.5%。
2. 养老、失业、生育、工伤保险缴费基数，均根据参保人 2012 年度月均工资收入核定。但各险种的缴费上下限略有不同，详见页 9 内表格。低于下限的，按下限核定；高于上限的，按上限核定。
3. 医疗保险则统一按 2012 年度市平工资 3850 元的 80%，即以 3080 元作为缴费工资。
4. 单位需按不同行业的工伤风险程度缴纳工伤保险，主要分为 3 类。例如：制鞋行业属于 II 类，比起 I 类的保险业工人更容易受工伤，因此用人单位应当按相应类别缴纳。
5. 农村户籍职工失业保险个人部分不需缴纳。



对比项目	工伤保险	商业保险
法律强制	强制购买	自愿购买
保险目的	不以营利为保险目的，保障受伤职工合法权益，分解企业的风险。	以营利为保险目的，寻求利润最大化。
监管体制	政府	保险公司
企业缴费率	0.45-1.5%	按合同约定或 0.2-1.8%
赔偿是否一次性	有一次性待遇，也有长期待遇。	多数是一次性赔偿
赔偿依据	政府制订标准	依据合同。多投多保，少投少保，不投不保。
医疗费	无限额、无免赔	保单整体约定，有限额、有免赔
误工、伤残、死亡补助	统筹地区的赔偿标准	按合同约定赔偿

二. 工伤保险与商业保险

很多企业因其灵活性及便捷性而选择购买商业保险代替工伤保险，但事实是这些企业的行为，不但违反《社会保险法》，且一旦发生工伤事故，企业为此所需付出的经济代价可能远比预期的多。与工伤保险不同，商业保险一般按照投保金额给付赔偿，“多投多保、少投少保、不投不保”，且一般有保险期限限制。职工受伤后所能获取的赔偿可能远比工伤保险待遇少。



第四部分 工伤及职业病

一. 什么是工伤

工伤是指劳动者在生产或工作过程中由于意外事故造成的伤残、死亡。



1. 职工有下列情形之一的，应当认定为工伤

- (1) 在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；
- (2) 工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；
- (3) 在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；
- (4) 患职业病的；
- (5) 因工外出期间，由于工作原因受到伤害或发生事故下落不明的；
- (6) 在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或轨道交道、客运轮渡、火车事故伤害的；

(7) 法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

2. 职工有下列情形之一的，视同工伤

- (1) 在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的；
 - (2) 在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；
 - (3) 因工作环境存在有毒有害物质或者在用人单位食堂就餐造成急性中毒而住院抢救治疗，并经县级以上卫生防疫部门验证的；
 - (4) 由用人单位指派前往国家宣布的疫区工作而感染疫病的；
 - (5) 职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。
- 另外，职工有上述第 5 项情形的，按照有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。
- 摘自《工伤保险条例》

二. 什么是职业病

职业病是指某种劳动的性质或者特殊的劳动环境而引起的疾病。通常指在工业生产中由于人体受粉尘、毒物、噪声、高温等影响，造成某些器官发生病变，或者引起全身性疾病。

若员工患上法定的职业病，雇主须向有关部门申报及负起医疗、赔偿的责任。



1. 常见的职业病及其危害来源

职业病	危害因素	危害因素来源例子
尘肺	粉尘	采石（矿）、铸造、焊接、喷塑、抛光、喷砂、烧炉、水泥制造、铝熔铸
苯（甲苯、二甲苯）中毒	苯、甲苯、二甲苯	油漆制造、喷（涂、浸、刷）漆、涂料
化学性灼伤、急慢性中毒	刺激性酸	氢氟酸、硫酸、盐酸
氰化物中毒	氰化物	电镀
铅及其化合物中毒	铅及其化合物	铅熔铸、蓄电池制造
各类重金属中毒	其他重金属（汞、锰、镉）	电镀、金属冶炼
噪声聋	噪声	金属锻压、金属切割、冲压
电光性炎症	紫外线	焊接
中暑	高温	烧炉、熔铸
各类职业性放射性疾病	放射性物质	X 线、同位素

2. 法定职业病分 10 大类 115 种

- (1) 尘肺
- (2) 职业性放射性疾病
- (3) 职业中毒
- (4) 物理因素所致职业病
- (5) 生物因素所致职业病
- (6) 职业性皮肤病
- (7) 职业性眼病
- (8) 职业性耳鼻喉口腔疾病
- (9) 职业性肿瘤疾病
- (10) 其他职业病

三. 工伤、职业病预防

避免工伤和职业病的伤害，重在预防。为此，我国颁布了一系列相关法规，如《职业病防治法》、《安全生产法》、《劳动防护用品监督管理规定》等，以期通过为安全生产投入足够的资金，制定规章制度和操作规程，并保证实施，加强督促、检查等方式，及时消除隐患。

1. 工程控制

工程控制是最基本的危害控制方法，因为它彻底消除了危害，或消除了工人对有害物的接触，直接采取措施针对危害，而不依赖于工人的行动。工程控制的例子：

n 重新设计工序。例如机器上安装自动送料设备以保护双手。使用湿式操作法以减少粉尘。

n 工序机械化。例如使用传送带以消除因挖铲而产生的粉尘。

n 用较安全的物品代替较危险的物

品。例如：使用毒性小、粉尘少，不易挥发的化学物质。

- n 把工人和工序隔离开来。
- n 安装“局部排风”装置。

2. 管理控制

管理控制不能消除危害，但是可以减少工人接触危害物品的时间。管理控制的有效实施取决于人的自身行为。管理控制包括：

- n 工人在危害性和无危害性车间交替工作。
- n 增加休息次数。与上一点一样，目的是缩短每次连续接触危害因素的时间。
- n 在可能的情况下，改变工作时间，例如：将有高温危害的作业改在夜间周围气温较凉爽时进行。
- n 保持各区的整齐干净，无杂物残渣（妥善存放物品），以减少意外事故和火灾发生的可能性；整理并妥善存放物品，有助于保护工人。清理工具和仪器，防止有毒物质的积累。
- n 改善个人卫生设施和习惯：让工人停止工作、下班及小休饮水前均须洗手洗脸。
- n 禁止在工作车间饮食；换班后洗澡并将受污染的衣物留在车间。
- n 加强培训工人，矫正其工作习惯，以提高工人认识和评估危害的能力，并采取自我保护措施。

3. 个人防护用品（PPE）

个人防护用品只能在前两种方法都不能彻底改善环境的情况下，作为最后可使用的防护方法。个人防护用品无法消除危害或缩短接触危害的时间。它只能通过增加在危害物品和工人之间加一防护层，以减少危害物品的接触量。

个人防护用品可分为帽、服、护耳器、呼吸防护器、防护眼镜、皮肤防护用品等七类。常见的有口罩、耳塞、手套等。



4. 两岗职业健康培训

《职业病防治法》第 32 条及《安全生产法》第 21 条都明确规定，用人单位应安排工人进行严谨的上岗前和在岗常规性的职业卫生知识培训，提高工人的自我保护意识，使工人了解其工位上存在的危害因素及熟知有效防护方法，包括正确使用机械或危险化学品、正确配带合适的个人防护用品。

用人单位具有督促工人履行针对职业危害之防护措施的法律义务；若工人没有贯彻执行，用人单

位应当对其进行指导及教育，未经教育和培训合格的工人，不应上岗作业。

5. 三岗职业健康检查

《职业病防治法》第 32 条明确规定，用人单位必须为接触职业危害的劳动者安排三岗体检，即上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查（费用由用人单位负担）。

安排职业健康检查的目的，是为了及时掌握工人的身体状况，包括身体能否承受工作中存在的职业危害因素的影响、哪些工人有职业禁忌症、工人因接触到职业危害因素而出现的身体不良影响及达到怎样的程度等等。

法律也规定，用人单位应当为每个接触职业危害的工人建立职业健康监护档案，收录工人有关的职业健康资料，并于工人离职时如实缴且无偿提供职业健康监护档案之复印本，并在每页盖上公章。



四. 工伤、职业病权益

1. 相关法规

有关工伤、职业病权益的法律包括国务院颁布的《工伤保险条例》、《广东省工伤保险条例》、《职业病防治法》、《民法通则》、《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》、《职业病范围和职业病患者处理办法的规定》、《工伤认定办法》、《安全生产法》、《公司法》、《劳动法》、《劳动合同法》等。

新修订的《工伤保险条例》及《广东省工伤保险条例》已正式实施。如有抵触，以前者为准。

（注意：我国现行法律将职业病患者的医疗费及其它社会保障按照工伤办理，故职业病患者也应办理工伤认定。）

法律上，工伤保险待遇的覆盖面很广，涉及所有企业和单位中存在的雇佣关系的雇工。《广东省工伤保险条例》第 2 条规定：“职工有依法享受工伤保险待遇的权利。本省行政区域内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当在生产经营所在地依法参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（下称职工）缴纳工伤保险费。” 工伤保险费由用人单位承担，职工个人不缴纳相关费用。

另，工伤事故遵循“无过错责任原则”，即不论是否职工过错，职工均应得到治疗和（或）赔偿。

2. 工伤保险的待遇内容

若用人单位未依法缴纳工伤保险费，由用人单位支付职工的工伤保险待遇。若用人单位不支付工伤保险待遇，经申请及审核符合规定者，由工伤保险基金中先行支付工伤保险待遇项目中应当由工伤保险基金支付的项目，日后由相关部门追讨用人单位偿还。

(1) 医疗待遇

■ 住院期间的医疗费，护理费

（医疗费符合社保目录的药品及诊疗项目的，全部由社保基金承担；未参加工伤保险的，由用人单位支付；护理费由用人单位按护理人的工资标准支付）

■ 转往外地治疗的交通费、食宿费（由用人单位全额报销）

■ 住院期间的伙食补助费（由工伤保险基金按照不低于当地因公出差补助标准 70% 支付）

■ 住院停工留薪的工资、福利待遇（由用人单位按原标准发放）



(2) 伤残待遇

伤残等级	确定伤残等级后		终结工伤保险关系后支付	
	一次性伤残补助金	每月伤残津贴	一次性工伤医疗补助金	一次性伤残津贴
	按本人的工资			
一级	27 个月	90%	15 个月	108 个月
二级	25 个月	85%	14 个月	102 个月
三级	23 个月	80%	13 个月	96 个月
四级	21 个月	75%	12 个月	90 个月

伤残等级	伤残等级确定后	不能安排工作的	劳动关系解除或终止后支付	
	一次性伤残补助金	伤残津贴	一次性工伤医疗补助金	一次性伤残就业补助金
	按本人的工资			
五级	18 个月	70%	10 个月	50 个月
六级	16 个月	60%	8 个月	40 个月
七级	13 个月	—	6 个月	25 个月
八级	11 个月	—	4 个月	15 个月
九级	9 个月	—	2 个月	8 个月
十级	7 个月	—	1 个月	4 个月

注：本人工资是指工伤职工受工伤或患职业病前 12 个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资 300% 的，按照统筹地区职工平均工资的 300% 计算；低于统筹地区职工平均工资 60% 的，按照统筹地区职工平均工资 60% 计算。

一至四级伤残的工人，可选择将户口从单位所在地迁往原籍的异地安置，用人单位按统筹地区上年度职工月平均工资为基数发给 6 个月的安家补助费。所需车船费、旅馆费、行李搬运费和伙食补助费等，按因公出差标准报销。

(3) 职业康复待遇

■ 护理费

（根据护理等级，按当地上年度职工月平均工资的一级 60%、二级 50%、三级 40%、四级 30% 按月发给。护理等级由劳动能力鉴定委员会评定。）

■ 辅助器具费

（须安置假肢、仪眼、镶牙和配置代步车等辅助器具的，按国内普及型标准报销费用。）

(4) 工亡待遇

■ 丧葬补助金

（6 个月的当地上年度职工平均工资）

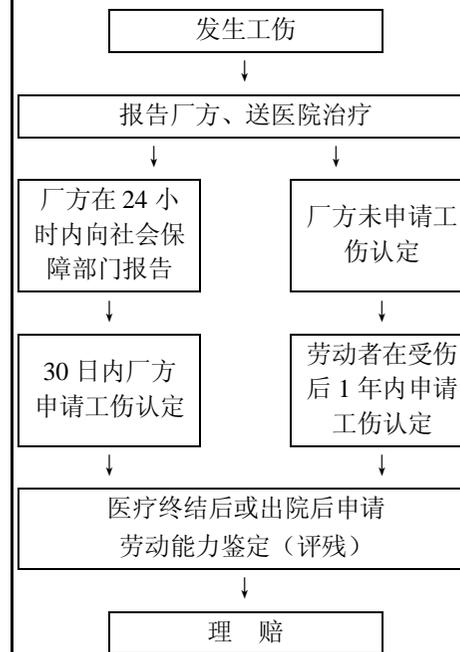
■ 一次性工亡补助金

（上年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍）

■ 供养亲属抚恤金

（按职工本人工资，配偶 40%，其他亲属 30%，孤寡老人和孤儿每人每月按上述标准的基础上增加 10%。）

3. 不幸发生工伤的处理流程



4. 若发生职业病，应先申请职业病诊断，然后做工伤认定





第五部分 心理及生理健康

世界心理卫生联合会明确地指出心理健康的标志是：

- (1) 身体、智力、情绪十分协调。
- (2) 适应环境，人际关系中彼此能谦让。
- (3) 有幸福感。
- (4) 在学习和工作中，能充分发挥自己的能力，过着有效率的生活。

在工作中存在多种因素会对工人的心理及生理健康产生影响：

- (1) **光照**——人的眼睛对光照有很强的适应能力，但太强或太弱的光线，都容易引起视觉疲劳。因此工作环境的照明要符合《工业企业照明设计标准》(GB50034-92)和《建筑采光设计标准》(GB/T50033-2001)；尽量采用较均匀、柔和的自然照明；强烈的光源要加上灯罩，或使之不直射操作者的视线，必要时操作者应戴上护目镜或眼罩。
- (2) **噪音**——噪音干扰会使人的脉搏、血压发生即时变化。强噪音损害人的听力。强度达 85~95 分贝的噪音会使人烦躁，注意力不集中；达到 175 分贝时，人会有生命危险。极强的爆炸声会损害听觉神经，造成永久性耳聋。减轻和隔离噪音，对保护人的生理、心理健康非常重要。
- (3) **温湿度**——环境温度过高，会使人体无法散热，令体温上升，心跳加速，行为迟钝，感知能力下降。温

度太低则使人关节变硬，行动不灵活，意识迟钝。湿度太大或太小都会令人不舒服。因此，注意通风、人工调节温度和湿度、夏季降温 and 冬季保暖的工作，以及相应的劳保用品供应，都必须做好。

- (4) **气味**——难闻、刺激性的气味不仅带来恶劣的心境，而且使工人的注意力分散，降低工作效率。
- (5) **轮班工作**——工人在本应睡眠的时间进行劳动，违反人体自然的生理规律，容易造成疲劳及睡眠障碍。若工厂未有因应工人班次安排宿舍，使同宿舍的日、夜班工人互相干扰对方的睡眠时间，令工人未能正常休息。长期睡眠不足及超时工作，会使工人身体陷于劳累疲倦，既影响健康，也影响精神、心理及情绪，如变得烦躁、专注力不足、心神不宁等，是工伤事故隐患之一。
- (6) **管理**——对工人的歧视、粗暴的管理方式不仅会令员工心理压抑、受挫，也侵害了工人权益。

工作环境（包括厂区）的整洁与美化，颜色、线条和形状的和谐搭配，都有助于工人保持良好心境，减少消极情绪。

解决工人心理健康问题，往往需要从改善工作、生活环境和管理方式入手。工人面对无法解决的心理问题，则需要倾诉、渲泄、或转移注意力等等。工人应寻求各种途径释放压力，逆来顺受、消极逃避和过度压抑自己，可能导致精神疾病。



第六部分 沟通申诉渠道

一. 法律规定

1. 发生劳动争议

劳动争议是指用人单位与劳动者之间因劳动的权利义务而发生的争议。发生劳动争议时：

- (1) 劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议；
- (2) 当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；
- (3) 不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；
- (4) 当事人对劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

——摘自《劳动争议调解仲裁法》

2. 遇到就业歧视

根据《中华人民共和国就业促进法》的有关规定：

- ◆ 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。
- ◆ 各民族劳动者享有平等的劳动权利。
- ◆ 国家保障残疾人的劳动权利。
- ◆ 用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。

若用人单位存在就业歧视的，劳动者可积极向当地劳动部门、妇联、工会、人民法院等机构反映情况，检举和要求处罚这类不法行为，维护自己的合法权益。

二. 其它渠道

1. 企业内部沟通渠道

大部分企业内部设有多种沟通渠道，如：与管理层直接沟通、意见箱、工厂负责人电话、座谈会、工会、员工代表等。工人如果遇到疑问或困难，可尽量尝试这些沟通渠道。企业亦应建立及完善沟通机制，使员工有效利用机制解决问题及反映情况。

2. 向品牌公司反映

某些品牌公司对其生产商（即你工作的单位）进行了明确的生产行为要求（包括劳动时间、劳动报酬、劳动安全等），并设立相应的考察监督机制，故用人单位在有关方面发生问题时，劳动者可向品牌公司投诉反映，要求协助处理。

3. 向公益团体反映

社会上有很多非政府、非营利的公益团体十分关注劳动者权益问题，并有资源（对相关法规比较熟悉、与品牌有合作关系等）及经验处理相关问题，故劳动者亦可在有需要时向有关团体寻求协助。

附录 1 其它提供劳工咨询服务的团体

(仅供参考)

机构名称	电话	地址
广东省		
中山大学法律诊所	020-8411 3184	广州市新港西路 135 号中山大学法学院
珠江工友	020-3960 6696 0769-3339 1137	广州市同和地铁对面翠景园 3 楼 东莞市万江区莞税路 12 巷 1 号 3 楼
佛山市南飞雁社会工作服务中心	189 2310 4212	佛山市禅城区祖庙路 18 号锐华大厦 9 楼 A 室
友维工友公益服务中心	0769-8101 0360 186 8119 2123	东莞市大岭山顺发路顺发北街 5 号
萤火虫工友服务中心	0755-2865 0211	深圳市龙岗区坂田街道岗头市场红海商务酒店 912
深圳手牵手工友活动室	135 3776 0752	深圳市宝安区
打工者——职业安全健康中心	0755-8486 3526	深圳市
深圳义联劳动保障发展中心	0755-2391 7995	深圳市福田区北环大道雕塑家园 640 号
蒲公英残疾人互助站	0762-5610 877 133 8094 0877	河源市和平县教育路五巷二号
蒲公英——工伤爱心组	151 1320 5053	惠州市
其他省市		
北京义联劳动法援助与研究中心	010-8323 1939	北京市海淀区交大东路 60 号舒至嘉园 3 号楼 1612 室
南京大学法律援助中心	025-8368 8511 025-8368 8512	江苏省南京市鼓楼区广州路 16-5 号三楼
南京大学法律援助中心昆山服务站	0512-5518 1612 0512-5518 1613	江苏省昆山市长江南路日月星城国际商务中心 1 号楼 707 室
青岛新市民之家	0532-8286 0203 138 0897 2129	山东省青岛市市南区延安一路 69 号
澳利威工援中心	133 6130 3022	山东省烟台
重庆市忠县自强残疾人服务站	023-5424 5856	重庆市忠县忠州镇果园路 22 号附 27 号
新晨工友家园	152 0275 6390 186 0710 7397	湖北省武汉市东湖高新区关东街汤逊湖社区 7 栋 2 单元 1 楼

说明：以下各表所列电话及地址或有更改，请拨打当地 114 查询。

附录 2 全国及广东省相关部门 / 单位

部 门	地 址	投诉电话
全国统一劳动和社会保障咨询服务热线		12333
全国统一卫生热线		12320
全国统一社会保险热线		96888
广东省劳动保障厅	广州市越秀区教育路 88 号广东劳动大厦	020-83317944
广东省卫生厅	广州市先烈南路 17 号	020-83828684
广东省总工会	广州市东园恒路 5 号	020-83874888
广东省妇联	广州市中山一路梅花村 3 号大楼	020-87776138

附录 3 广东省职业卫生监督部门

(“疾病预防控制中心”均简称“疾控中心”)

部 门	地 址	投诉电话
广东省职业病防治院	广州市海珠区新港西路 165 号 海康街 68 号	020-84199002 020-84198181
广东省卫生监督所	广州市海珠区新港西路 176 号 2 楼	投诉 020-84469333 咨询 020-84469270
广州市职业病防治院	黄埔大道西 9 号	020-85591836
增城市疾控中心	荔城镇东桥东路 9 号	020-82740731
东莞市疾控中心	南城区车站路 33 号	0769-82625800
佛山市疾控中心	禅城区荫荫路 3 号	0757-82212055
深圳市疾控中心	罗湖区贝丽南路 25 号	0755-25604479
惠州市疾控中心	惠城区鹅岭北路横街 5 号	0752-2127944
中山市疾控中心	石岐孙文中路 91 号	0760-8855964
珠海市疾控中心	香洲区梅华东路 351 号	0756-2261917
潮州市疾控中心	绿榕北路 961 号	0768-2858220
汕头市疾控中心	汕汾路汕洋生活区疾控大楼	0754-8296852

附录 4 广东省劳动保障及工伤认定机构

单位	地址	咨询电话
广州市劳动和社会保障局	广州市越秀区连新路 43 号	020-83338306
广州市劳动保障局信访举报办	广州市文德西路仰忠街 3 号	020-83379045
广州市劳动监察大队	同上	020-83304168
深圳市劳动和社会保障局	深南中路 1025 号新城大厦	0755-82493555
深圳市劳动局信访办	同上	0755-25943078
东莞市劳动和社会保障局	东莞市东城大道 168 号	0769-2203611
佛山市劳动和社会保障局	佛山市同济西路 7 号	0757-83323870
禅城区	禅城区江湾一路 31 号	0757-82721660
南海区	南海区桂城南海大道南 55 号	0757-82729647
顺德区	顺德区大良街道德民路 6 号	0757-22831006
高明区	高明区荷城街道泰和路 103 号	0757-88231951
三水区	三水区康乐路 8 号	0757-87732394
惠州市劳动和社会保障局	惠州市惠城南坛东路 2 号	0752-2118353
中山市劳动和社会保障局	中山市东区中山三路 26 号	0760-8886005 0760-8886007
珠海市劳动和社会保障局	珠海市前山翠前南路 15 号	0756-8631151 0756-8631141
茂名市劳动和社会保障局	茂名市文明中路 68 号	0668-2976998
揭阳市劳动和社会保障局	揭阳市东山区建阳路	0663-8234101

附录 5 佛山市社会保险经办机构（社保关系及转移查询）

单位名称	地址	办公室	
		电话	传真
佛山市社会保险基金管理局	禅城区同济西路 7 号 2 号楼	82981152	82981110
禅城分局	禅城区同济东路区政府通济大院	82340505	82340507
南海分局	南海区桂城南海大道北 83 号	86221492	86328022
顺德分局	顺德区大良凤山东路 45 号	22313892	2223018
三水分局	三水区西南街道同福路 10 号行政服务中心三楼	87713606	87712949
高明分局	荷城泰和路 103 号	88233259	88231015

注：佛山长途区号：0757。各区邮编分别为：禅城—528000；南海—528200；顺德—528300；三水—528100；高明—528500。

欢迎成为安康快车义工 为 广大工友服务



安康快车简介

“安康快车”是一所由绿色大巴改装而成的职安健流动服务中心，自 2005 年 7 月在珠江三角洲工业区为来自不同区域的工友提供免费服务，致力推广职业安全健康知识，也为工友提供丰富的文娱休闲活动。

1. 职安健咨询；
2. 法律咨询；
3. 图书借阅；
4. 发放职安健知识材料；
5. 提供简单身体检查；
6. 举行康乐活动，如影片播放及户外旅游。

快车手机：	139 2724 2139 (下午 1:30—晚上 9:30)
联系电邮：	oshexpress@gmail.com
快车 QQ/微博：	QQ: 1157580713/微博: http://weibo.com/oshexpress
Q 群：	快车群 60030129 文艺队 39429953

职安健及劳动保障知识请登录安之康网站查询 <http://ohcs-gz.net>

出版物	职业安全健康资料	劳动安全资讯	劳动保护法规
小册子 知识单张 安康通讯	职业卫生常识与专题 化学品资料 职业病和工伤案例分析 女工健康 各行各业职安健 职业卫生诊断标准 期刊文献资料 ◇ 有毒化学品专题 • 苯 • 铅 • 甲醛 • 石棉 • 正己烷 (白电油) • 三氯乙烯 (洗板水) • 亚硝酸盐 • 汞 (水银) • 镉及其化合物	安全生产和工伤保险 工伤职业病状况研究 其他安全状况 ◇ 劳动安全专题 • 劳动保护史 • 工人状况 • 工资 • 欠薪和讨薪 • 工人与工会 • 童工-未成年工 • 女工 • 劳务派遣 • 辐射 • 尘肺病 • 手臂振动病 • 噪声 • 生态环境和饮食健康	法律信箱 劳动法规 工资支付 工伤、职业病 安全生产 矿山安全政策 女工、女性权益 劳动争议 其它法规 劳动保护机构
职安健单张、资料	你可以在这里找到不同行业、工种的职安健康资讯	了解近期安全事故及劳工状况	建设一个基本健全的法律法规库