

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?*		☐ 1 ☐	☐ 3 ☐
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		☐	☐

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 如果你的雇主雇佣你来完成永久任务,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发生后不同的突发事件		☐	☐
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.	語言		☐	☐
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42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。

DECENTWORKCHECK.ORG

01/13 工作和工资

工作和工资方面的法律法规： 1994
年《劳动法》

最低工资

最低工资是指由在该劳动者在法定工作时间或约定的劳动合同规定的工作时间提供了正常劳动的情况按法律规定用人单位支付的最低劳动报酬。最低工资不包括因为加班所欠的款项,因某一特定的工作环境或条件（如轮班工作,在矿山工作,在高海拔地区工作,等等）而获取的特殊津贴,法定职工福利待遇,出差的相关费用,或防护服或设备。

根据《劳动法》,国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定,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。中国的最低工资应该分区域(31个省)确定,上海地区的月最低工资最高,安徽省的最低工资最低。确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素:(一)劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用;(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的差异。

所有劳动法的实施(包括最低工资规定)都委托给当地政府的劳工部门。个体劳动者也有权向劳动检查机构投诉,或者提出仲裁或诉讼。工会也可以监督法律的实施并向劳动检查机构报告违规情况。

劳动合同法规定,若雇佣单位未能遵守劳动合同或者州规定,并且未能及时向劳工全额支付劳动报酬;或者支付的报酬低于当地最低工资标准,那么,劳动主管部门应命令雇佣单位支付未偿付的金额。若付款延迟,那么,除应付付款外,还必须支付一笔相当于这些付款的50%-100%的赔偿。

最低工资标准条例也规定,当违反了规定时,雇主应接受命令在指定时间期间支付差额以及高达未偿付金额5倍的损失。

来源: § 1994年《劳动法》第48-49条, § 《最低工资条例》第3, 12, 13条, “劳动合同法”第85条
目前的最低工资标准可以在最低工资部分找到。

基本工资

工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。工资支付周期可以规定在固定的劳动合同中,但不能超过一个月。工资按月以现金的形式支付给标准劳动者和两周一次支付给兼职劳动者。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

根据劳动合同和国家有关规定,用人单位应及时支付全额工资给劳动者。兼职劳动者的工资应该在工作完成后15天内按工作小时支付。

来源: § 1994年《劳动法》第50条; § 2007年《劳动合同法》第50&72条; § 《最低工资条例》第5条

DECENTWORKCHECK.ORG

02/13 补偿工资

工作和工资条例

1994年《劳动法》

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，用人单位应按照正常工作时间合理解决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）。加班限制不受以下情况的限制：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。

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，但报告指出夜班劳动者应获得139%的工资报酬。

补偿性节假日/休息日工资

在特殊情况下，劳动者可以在每周的休息日和节假日进行工作。劳动者在随后的一周内得到一个补休，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平常每小时工作300%的工资报酬。

来源：§ 1994年《劳动法》第44条

DECENTWORKCHECK.ORG

03/13 休年假和休息日/法定节假日工作

关于工作和节假日的规章制度：

1994年《劳动法》

带薪休假/休年假

根据1994《劳动法》，国家应该实行带薪年假制度。关于这一制度的概述见《职工带薪年假条例》。职工的年假取决于其自身累积工作时间——并不仅仅是在现有员工的服务时间长短。详细规定如下：-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。雇主，在雇员的同意下，根据实际生产和工作情况决定年假的日期。年假可以采取一次，或分多次，或可计入下一年度。如果用人单位无法提供年假时，该劳动者有权获得应该得到的和未使用的年假天数的补偿工资为平时公司的300%。关于年假的任何争议应按照有关法律和行政法规处理。

来源：§ 1994年《劳动法》第45条；《职工带薪年假条例》第3-8条

法定假日的工资规定

劳动者在节假日有权享受带薪假期。这些节假日总共加起来是11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（农历正月1-3日），国际劳动节（5月1日），国庆节（10月1-3日），中秋节，端午节和清明节。中国节日的日期由中国农历决定。

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的当地政府依据风俗确定。

来源：§ 1994年《劳动法》第40条；《全国年节及纪念日放假办法》

每周休息日

1994年《劳动法》第38条规定：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24连续小时（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。

关于休息时间（工作时间期间）和每日休息期间，法律中没有明确的规定。这些依据雇佣合同来确定。

资料来源：“1994年劳动法”第3条和第38条；“2007年劳动合同法”第17条；国务院关于职工工作时间的规定

DECENTWORKCHECK.ORG

04/13 职业安全

雇用条件方面的法律规定

2007年《劳动合同法》

书面就业规定

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。建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。合同必须在受雇后一个月内完成。如果用人单位在一个月内未提供劳动合同，劳动者有权从第二个月起就业工资增加一倍，直到合同订立或雇佣期满一年。如果用人单位在一年内未与劳动者达成一个书面劳动合同，劳动合同被认为是一个开放的长期合同。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，若任意一方要求书面雇佣合同，则必须订立一份书面合同。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。

书面劳动合同必须包括以下条款并详细介绍以下项目：名称，注册地址，并用人单位负责的法定代表人或负责人；劳动者的姓名，家庭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，休息，和休假规定；报酬；社会保险；和工作保护，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，保密和非竞业义务，以及补充福利的规定达成一致。与本地和外籍员工订立的雇佣合同均必须为中文。可能会向劳工提供一份外语版本，但仅限参考目的。

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。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。劳动合同应该包括雇员&雇主、劳动合同期限和职位描述、薪酬等。

来源：§《劳动合同法》第10-17条

固定期限合同

《劳动合同法》允许根据任务的性质签订固定期限合同。一份固定期限劳动合同的终止期由用人单位和劳动者协商达成。法律没有说明单次劳动合同的期限，劳动者在该用人单位连续工作满十年的或者连续订立二次固定期限劳动合同应该签订无固定期限合同。外籍员工的固定任期合同不得超过五年。

来源：§《劳动合同法》第13&14条

试用期规定

《劳动合同法》规定在雇佣合同内必须规定试用期长度，但其不得超过3个月。试用期长度取决于一份合同的条款/持续时间。试用期长度是：

- 劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期为1个月；
- 劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期为2个月；
- 3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期为6个月。

试用期不能用于以单个项目为基础的合同，或者如果合同期限不足3个月。此外，同一用人单位不得要求劳动者有两次试用期。

上面提及的试用期为最长时期。除非总时间在法律规定的最大限制范围内，即使获得了雇员的同意，试用期也不得延长。

试用工的薪金不得低于该企业内相同职位的最低薪金水平或者劳动合同中约定的薪金的80%，并且不得低于企业所在地点的最低工资标准。

来源：§《劳动合同法》第19-21条

DECENTWORKCHECK.ORG

解除劳动合同通知要求

《劳动合同法》规定，在终止劳动者工作前，必须出示书面终止通知。

如果条款终止，雇佣合同即告终止；按照法律规定，该劳动者应该已经开始接受基本养老保险待遇；该劳动者死亡的，或者法律宣告死亡或者被人民法院宣告失踪的；用人单位依法宣告破产的；该用人单位已被吊销营业执照的，责令关闭或者决定提前解散的；或在法律上或行政法律法规出现的其他情况。

如果其期限结束，固定期限的合同即告终止，或者任何一方取消，或即使用人单位提出续签劳动合同，劳动者不同意续订合同的情况下。

劳动合同任何一方在事前通知或支付报酬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条，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（无能或由于受伤无法工作）以及经济原因。

在试用期内，通知期限为三天。如果用人单位未及时支付工资，或违反义务，劳动者可以不用通知并辞职。

若出现严重的不当行为，雇主可以终止雇佣合同，无需发出通知，也无需向雇员支付遣散费：严重违反雇主的规则条例；造成对雇主利益的重大损害的严重玩忽职守或营私舞弊行为；雇员胁迫雇主签署合同，等等。

裁员受雇佣合同法的监管。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。

有些雇员免受基于裁员或者需要通知的单独终止的解雇：有严重职业病，或者有持续工作的雇员；由于非职业伤而正在接受医疗治疗的雇员；怀孕雇员在怀孕期间以及生产后的一年期间；为相同雇主工作了至少15年且离达到法定退休年龄只有5年的雇员；是一名工会的执事人员的雇员；等等。

用人单位如果不能提供通知，可能要支付一个月的工资。如果雇主计划单方面终止员工合同，雇主提前通知有关工会是强制性的。兼职工作可以在任何时候终止且不会造成违约。

在非法终止的情况下，引起争议时，当事人有权申请调解。如果一方不愿意调解，另一方可以申请仲裁。缔约方仲裁裁决不服的，可以递交当地法院。

非法终止的法定补救措施是支付拖欠的工资，罚款和恢复或法定遣散费的两倍。

来源：§《劳动合同法》第36-50条；“1992年工会法”第21条

经济补偿金

根据《劳动合同法》，劳动者的雇佣合约终止，用人单位应向劳动者支付补偿金，但不适用于用人单位对工人的即时解雇有充分的理由。补偿金可能还需要在固定期限合同结束时支付，除非向劳动者提供机会续签合同但其拒绝。大规模裁员时也需要支付补偿金。经济补偿金额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。

若工人的薪金超过他的工作地点的平均月薪的300%，那么，用作他的遣散费的最高平均月薪应为当地平均月薪的300%，并且会有资格获得最多12个月的薪水作为遣散费。

根据劳动合同法，如果雇主不得不缩减20名及以上的员工，必须提前30天通知工会或员工代表。如果待缩减员工人数少于20，但达到或超过企业员工总数的10%，雇主可在将其报告劳动行政部门后执行其缩减计划。

在下列情况下，必须将缩减计划通知工会或劳动部门：

DECENTWORKCHECK.ORG

- 生产和经营困难；
- 生产变更、重大技术变革或经营模式改变；
- 根据企业破产法重组；
- 致使劳动合同签订的客观情况发生重大变化，合同无法维持。

在集体裁员/大规模裁员的情况下，法律允许在裁减工人时以下列方式排定优先次序：

- 具有固定期限劳动合同的工人；
- 具有不确定期限合同的工人；
- 需要赡养家中老人或供养年幼家人或其家庭成员失业的工人。

如果裁减6个月后重新雇工，必须优先考虑重新雇佣这些工人。

人力资源与社会保障部已经废除通常称为“第481号文件”的“违反及终止劳动合同的经济补偿措施”。第481号文件有关没有合理原因违反或终止劳动合同的货币补偿之规定不再无效。以前，如果毫无缘由地解聘工人，企业必须在基本工资的基础上另外支付工人25%或50%。该25% - 50%的额外补偿适用于雇主无故扣减或推迟工资支付的情况；拒绝支付加班费的情况；所付工资低于当地最低工资水平的情况；或未能支付遣散费的情况。现在，由于补偿金额根据劳动合同法确定，在企业没有合理原因违反合同的情况下，工人可在其工资的基础上额外领取50% - 100%。

来源：§ 《劳动合同法》第46-47和85条

DECENTWORKCHECK.ORG

05/13 家庭责任

关于家庭责任的规定

1994年《劳动法》

陪产假

目前我国尚未有关于产假的统一规定。产假变动范围依据司法实践变动不一。并且主要针对只生育一个孩子的劳动者。对于男性劳动者，妻子生育一个孩子的可以获得10-30天的产假。

一个男员工可以获得的陪产假天数在很大程度上取决于其个人注册的社会保障。一般情况下，中国的法定陪产假不超过两周（14天）。例如，在上海，一名男员工在晚育的情况下，有权申请为期三天的陪产假。而在深圳，一名男员工可享受10天的陪产假，如果他的妻子是23岁或以上。

父母假

目前我国尚未出台关于劳动者探望父母假期的法律规定。

孩子少、家庭责任大的劳动者弹性工作选择

目前我国尚未出台关于支持劳动者生活平衡的法律规定。

DECENTWORKCHECK.ORG

06/13 生育与工作

关于生育和工作的规定：

1994年《劳动法》

免费医疗

医疗福利由国家生育保险基金提供。基本的生育保险基金只覆盖城镇职工，用作生育津贴以及医疗费用。生育和儿童健康法要求 国家应该为母亲和婴儿提供医疗和健康关怀服务。那些抚养孩子、怀孕以及分娩后的女性也应该能够获得这些服务。

来源：国家生育保险基金

有害作业

1994年《劳动法》规定，不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的活动。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。不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的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夜班劳动。

在这些情况下，根据相应的诊断证明，女职工不能从事原来的工作以及较轻的其他工作。

来源：§ 1994年《劳动法》第61&63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：1988年《女职工劳动保护规定》，2012年《女职工劳动保护特别规定》

收入

根据1994年《劳动法》，女职工在产假期间其工资照发。一般情况下，在录的女员工由社会保障局支付工资。

来源：§ 1994年《劳动法》第62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会结束，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）条

DECENTWORKCHECK.ORG

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。

来源：1994年《劳动法》第29条

工作女性哺乳婴儿的规定

对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。按照2012年《女职工特殊劳动保护条例》第9条的规定，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，则增加额外的30分钟。

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《女职工特殊劳动保护条例》第9&11条

DECENTWORKCHECK.ORG

07/13 工作健康和安全

关于工作健康和安全的规定：1994年《劳动法》

2002年《中华人民共和国安全生产法》，2009年修订。

生产经营单位的安全生产保障

生产经营单位应当建立职业安全健康系统，严格按照国家职业安全健康标准实施规定，对从业人员进行职业安全健康教育，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。

用人单位创建一个健全的工作安全系统，组织制定安全生产规章制度和操作规程；确保工作安全的有效执行；监督和检查以及及时消除安全生产隐患；组织生产安全事故的应急救援预案的编制和实施，以及及时准确的报告安全生产事故是强制性的。该生产、销售或储存危险物品的场所必须建立安全生产管理机构或者专职安全生产管理人员。其他机构也必须雇用工作安全相关人员，全职或兼职都可以，这取决于工人的数量。

用人单位必须研究和了解任何新技术，工艺，材料或设备的安全技术特点，采取有效的安全防护措施，并为劳动者安全生产提供特殊的教育和培训。

在营业场所及相关设施，具有很大危险因素的设备旁设置明显标志是用人单位的责任。安全设备必须根据国家或行业标准设计，制造，安装，使用，检测，维修，翻新和退休。设备的日常维护和定期检测也是强制性的。严重威胁安全生产工作的工艺和设备必须被淘汰。

劳动者还必须遵守工作场所的健康和安全法规。他们有权拒绝不安全的，违反卫生和安全规定的工作的权利。

来源：§ 1994年《劳动法》第52-56条；§ 《中华人民共和国安全生产法》第17-31条，2009年修订

免费保护

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，且这些产品是免费提供给劳动者的。没有提供符合国家标准或者行业标准的劳动防护用品的生产经营单位将会受到处罚。

来源：§ 2002年《中华人民共和国安全生产法》第37，39&83条，2009年修订

培训

生产经营单位必须通过为其劳动者提供工作安全的教育和培训的方式来保证他们有必需的工作安全知识，熟悉劳动安全规定以及安全操作，并拥有针对其岗位的安全操作技能。如果劳动者在参加培训后未能通过职业资格考试，用人单位就不能雇用该劳动者。在使用新机器、新技术前，用人单位应该为劳动者提供有关劳动安全方面的教育和培训。

劳动者必须接受工作安全的教育和培训，拥有他们的工作所需的安全工作知识，提高他们的工作安全技能，并增强他们事故预防和处理突发事件的能力。用人单位可能会因为没有为其劳动者提供必要的工作健康和安全的教育和培训而被罚款。

来源：§ 2002年《中华人民共和国安全生产法》第21-23，50&82条，2009年修订

DECENTWORKCHECK.ORG

劳动监督系统

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。

县级人民政府或县级以上的劳动主管部门，依照法律规定，指导和监督用人单位对劳工法律，法规和规章的实施，并有权停止任何违背法律，法规和规章的行为并责令改正。

劳动主管部门的监察员有权进入到用人单位进行有关劳工法律，法规和规章的实施的调查，查阅必要的数据并采访任何人。劳工监察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。

监察员可以责令立即消除在检查中发现的事故风险；责令从危险地区疏散劳动者，在安全没有保障之前或在重大事故风险消除时，责令停产或停业或停止使用，并在经检查，消除重大事故风险后允许恢复生产或经营或使用。监察员还可以扣押或没收在工作安全保障方面不符合国家或行业标准的设施，设备和装置，其决定应依据证据来做出，根据法律在15天内就事件处理做出决定。

监察员在执行公务时必须出示他们的证件，秉公执法，并遵守有关规定。他们必须对检查做出书面记录，包括检查的时间，地点，内容，检查时发现问题已经问题的处理，这需要由监察员和被查单位负责人签名。如果被检查单位负责人拒绝签名，监察员进行记录并报告给负责安全生产监督管理职责的部门。

用人单位及其机构必须与监察员合作，如果可能的话开展联合检查，如果出现任何安全问题，及时采取行动。

人力资源与社会保障部推出一个全国性的分级系统，以评估2017年劳动法的遵守情况。现在，根据地方政府的检查（常规及随机）、雇主用工记录的审核以及向政府部门提交的投诉等情况，雇主获得对其在任何特定年份劳动法遵守情况的年度评级（A、B或C）。

评估劳动法遵守情况时考虑下列标准：

- (i) 内部劳动规则和规定；
- (ii) 对所有劳动和用工法律规定的遵守情况；
- (iii) 是否符合法律规定的最低工作时数、休息时间；
- (iv) 女性和未达法定年龄的工人的保护；以及
- (v) 社会保险计划的登记和参加/费用的缴纳。

评为C级的雇主将被更频繁地通过常规和随机检查予以监控。劳动部门将公布有关严重违反劳动法的雇主的关键信息。

公布这类劳动法裁决时，将向公众发布下列信息（有关国家安全、商业秘密或个人隐私的信息除外）：

- 雇主全名、综合社会信用代码/注册号、地址
- 法人代表或负责人姓名
- 违法详情
- 政府部门做出的裁决，包括加处的罚款。

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，2009年修订

DECENTWORKCHECK.ORG

08/13 工作和疾病

关于工作和疾病的规定：

1994年《劳动法》 2010年《中华人民共和国社会保险法》

带薪病假

根据《医疗卫生条例》有关规定允许非工作相关的疾病或工伤请假。根据劳动者实际参加工作年限和他/她在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期。

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：
 - (i) 工作年限5年以下的带薪病假为3个月；
 - (ii) 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。

疾病补助范围介于被保险劳动者最后一个月工资的60%至100%，最多每年支付六个月。6个月过后，疾病补助为被保险劳动者最后一个月工资的40%至60%，直到劳动者恢复健康或评估为终身残疾。

来源：§ 1995年《医疗卫生条例》

生病期间的工作保障

劳动者在带薪病假时的工作受到保护。企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，在医疗期内医疗终结，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，用人单位根据情况可以解雇他/她。

来源：§ 1994年《劳动法》第26条

医疗照顾

保障职工在定点医院或诊所享受基本的医疗福利，但关于职工家属的医疗福利没有规定。

DECENTWORKCHECK.ORG

失能/工伤补助

工伤可以分为四类：（i）永久性完全丧失能力（ii）永久性部分丧失能力（iii）临时性丧失能力（iv）导致死亡的致命伤害。

在永久性失能情况下，根据伤残的十个等级分别给予补偿。对于完全永久性失能（1-4级伤残），一次性伤残补助金为27个月的工资加上每月津贴的90%（1级伤残），25个月的工资加上每月津贴的85%（2级伤残），23个月的工资加上每月津贴的80%（3级伤残），21个月的工资加上每月津贴的75%（4级伤残）。在中度永久性失能情况下（5-6级伤残），一次性伤残补助金为18个月的工资（5级伤残）或16个月的工资（6级伤残）。如果用人单位不能提供被保险人一份合适的工作，那么其必须每月支付被保险人在失能前工资的70%（5级伤残）或60%（6级伤残）。另一方面，对于轻度永久性失能者（7-10级伤残），一次性伤残补助金为13个月的工资（7级伤残），11个月的工资（8级伤残），9个月的工资（9级伤残），7个月的工资（10级伤残）。

对于临时性丧失能力，给予劳动者 12个月本人100%的工资伤残津贴，特殊条件下可以延长至24个月。

对于致命性的工伤，其亲属（配偶、孩子、父母、孙子/女、兄弟姐妹）可以获得抚恤金。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%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%。配偶每月40%，其他亲属每人每月30%。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。同时，法律还提供一次性工亡补助金，标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。

来源：2010年《中华人民共和国社会保险法》

DECENTWORKCHECK.ORG

09/13 社会保障

关于社会保障的规定：

2010年《中华人民共和国社会保险法》

养老金

法律既提供全份养老金领取方式，也提供提前领取养老金方式。对于领取全份养老金，职工必须年满60周岁（女职工也相同，但没有工作的女性年满55周岁即可）且缴纳养老保险满15年。对于提前领取养老金，职工必须年满55周岁（女性45周岁）、缴纳养老保险满10年且丧失劳动能力（此条件同样适用于那些从事艰苦或不健康工作的职工）。

对于那些从事艰苦的或不健康工作的职工，他们必须年满55岁（男性）或45岁（女性），且至少缴纳15年的全额保险金和8至10年连续早期养老金。

全额养老金根据个人累计缴费年限、缴费工资、当地职工平均工资、个人账户金额、城镇人口平均预期寿命等因素确定。养老金根据上一年度当地平均工资以及个体月平均工资水平计算。每年缴纳的养老保险为该养老金的1%。提前养老金是根据过去一年当地平均工资来计算的，平均月工资用来计算缴纳费用，以及缴纳的年数多年的捐款数目。最低养老金为当地平均工资的40%-60%。

来源：2010年《中华人民共和国社会保险法》

家属/遗属津贴

社会保险法规定了遗属养老金（其中包括家属，包括寡妇，鳏夫，子女和父母）。依据亲属的数量，亲属可以一次性获得死亡职工6-12个月的工资（以最近一个月计算）。

一次性丧葬补助金为两个月的去年当地平均工资。当被保险劳动者死亡，根据死者的年龄，其一个直系家庭成员可以获得去年每月平均当地或企业工作的33%至50%。

来源：2010年《中华人民共和国社会保险法》

失业津贴

根据社会保险法的规定，根据职工的缴费年限以及用人单位证明其职工至少有缴纳一年的保险金，则职工有权获得失业津贴。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1.5年（18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。失业人员应当在失业后的60日内申请失业保险金。失业保险金低于当地最低工资。

来源：2010年《中华人民共和国社会保险法》

伤残津贴

社会保险法规定永久性伤残（非职业事故/受伤/疾病）的职工提供伤残津贴。获取伤残津贴的职工必须丧失全部能力且未达到领取养老金的标准。最低伤残津贴由各省市政府根据当地的生活水平制定，但不低于职工月工资的40%。

来源：2010年《中华人民共和国社会保险法》

DECENTWORKCHECK.ORG

10/13 公平待遇

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》

同工同酬

《中华人民共和国宪法》认可实行同工同酬。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。2005年修订的《妇女权益保障法》规定，实行男女同工同酬。妇女在享受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，§ 2005年修订的《妇女权益保障法》第24条

工作场所的性骚扰

2005年修订的《妇女权益保障法》规定，禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。2012年《女职工劳动保护特别规定》规定，在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。

来源：§ 1982年《中华人民共和国宪法》第40条，§ 2012年《女职工劳动保护特别规定》第11条

禁止歧视

依据《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、种族、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子平等的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。

不得因为诸如种族划分、人种、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。

若雇主违反了上述规定，他/她可以向人民法院投诉。若有人损害劳动者的合法权益以及导致财产损失或者损坏而违反了法律，则此人必须面对民事责任，在有些情况下，还必须面对刑事责任。

禁止在与雇佣相关的事宜中歧视残疾人员。雇主需要向雇员提供适合他们的工作和职位。法律禁止在“招聘、雇佣、改变为永久身份、晋升、评估、报酬、附加福利、工作保险等”方面对歧视残疾员工。若进一步要求，雇主应向残疾员工提供对于他们的特殊残疾特点来说恰当的工作条件和工作保护。雇主必须雇佣占其总职工人数1.5%的残疾人员（PWD）。若PWD人数占企业总职工人数的1.5%，则该企业必须向运营“残疾人员就业保护基金”的州出资。

来源：§ 1982年《中华人民共和国宪法》第33条，§ 1994年《劳动法》第12条，§ 2005年修订的《妇女权益保障法》第22条规定：“2007年就业促进法”第3, 26-31, 62和68条；2008年“残疾人保护法”第30-40条；“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；以及其他禁止从事的工作。2012年《女职工劳动保护特别规定》也对此作了相似的规定。

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。

来源：§ 1994年《劳动法》第59条，§ 2012年《女职工劳动保护特别规定》；“2007年就业促进法”第3条

DECENTWORKCHECK.ORG

11/13 童工

关于强迫劳动的规定：

1982年《中华人民共和国宪法》

1994年《劳动法》

15岁以下儿童

最低工作年龄为16周岁，禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

招募16岁以下的未成年人机构必须按照国家有关规定完成审批的手续，并保障他们的义务教育权利。这些机构包括文艺，体育和特种工艺美术品。非法雇用16岁以下的未成年人，劳工行政主管部门责令改正，并施处罚款。情节严重的，由工商行政管理机关吊销营业执照。

根据未成年人保护法，任何机构都不得雇佣年龄未满16岁的未成年人。禁止童工法规不仅禁止雇佣16岁以下的儿童，也限制儿童参与私人商业活动。雇主必须在雇佣之前检查未成年人的身份文件，并且维持对这类雇员的记录。

16岁以下未成年人的父母/监护人应保护他们的身心健康，确保他们有权接受义务教育，不得允许他们非法受雇。1986年的义务教育法规定必须从6岁开始接受9年制义务教育，义务教育年龄为15岁。

来源：§ 1994年《劳动法》第15&94条； 1991年未成年人保护法 § 28； 2002年禁止童工法规

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。
用人单位必须定期对未成年工进行体检。

来源：§ 1994年《劳动法》第64-65条

DECENTWORKCHECK.ORG

12/13 强迫/抵债式劳动

关于强迫劳动的规定：

1982年《中华人民共和国宪法》

1994年《劳动法》

强迫劳动

《劳动法》和《劳动合同法》都规定禁止强迫劳动。如果用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的；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，由公安机关对用人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。

来源：§ 1994年《劳动法》第96条；§ 《劳动合同法》第88条

改变工作和辞职的权利

劳动者在合同期满后有权转换工作。有关此方面的更多信息，请参阅有关就业保障方面的部分。

来源：§ 《劳动合同法》第36-50条

非人的工作条件

工作时间可能会延长超出每周四十四小时和每天八小时的正常工作时间。对于雇佣的有间歇性质的职工，总工作时间包括加班在内不得超过每天9-11小时。然而，加班时间不得超过每月36小时。

有关更多信息，请参阅有关赔偿的部分。

来源：§ 1994年《劳动法》第36, 37, 41-44条

13/13 工会权

关于工会的规定：

1982年《中华人民共和国宪法》

1994年《劳动法》

1992年《工会法》

入会自由

《宪法》与《劳动法》保障劳动者入会自由。1992年《工会法》和1994年《劳动法》规定，劳动者不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度均可加入工会，任何组织和个人无权阻止或限制劳动者加入工会。

工会是在自愿的基础上由劳动者和职工形成的工人阶级的群众组织。这些工会代表劳动者和职工的利益，依法维护劳动者和职工的合法权益和利益。

只有一个“工人组织”在法律上被承认，中华全国总工会（全国总工会）。根据《工会法》规定，建立任何工会组织，无论是本地，国家或行业的，都需提交给更高一级的工会组织审批。较高级的工会组织对这些较低水平的工会组织有领导作用。2008年《劳动合同法》（LCL）以及几个区域官方指令进一步推动高级别的中华全国总工会（全国总工会）的分支和代表机构控制基层工会和尚未进入工会劳动者代表。

员工可以参加工会的“管理民主”，工会可以与用人单位协商有关的权利和利益的保护，如工资和福利。

来源：§ 1994年《劳动法》第7&88条，1992年《工会法》

集体谈判自由

中国的劳动法并没有“集体谈判”的条款，但有“集体协商”和“集体合同”的条款。根据1994年《劳动法》和1992年《工会法》规定，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。

集体合同提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。然后由工会总结，在工会尚未建立的企业，该合同是企业职工选出代表总结。集体合同报送劳动主管部门。如果劳动主管部门在收到合同文本15日内没有提出反对意见，集体合同会自动生效。

在依法订立的集体合同对企业及其全体职工双方都具有约束力。CBA的规定不得违反法律或公共秩序或公共道德的规定。在个人劳动合同于集体合同相违背的情况下，应采用福利更好的条款。

国家协调劳动关系三方会议是作为一家协调劳资关系问题的咨询顾问机构而设立的。会议为三方性质，由政府、雇主和雇员方均等代表。在省、市及地区也设有类似的三方协商机制。

该会议是依据工会法第34条创建的，要求各种政府级别的劳工管理部门与工人和雇主代表机构一起制定针对劳工关系的三方协商机制，对关于劳工关系的重大问题共同分析和解决。会议在劳动和社会保障部的领导下工作。

来源：§1994年《劳动法》第33-35条，1992年“工会法”第20和34条

罢工权利

《劳动法》没有关于罢工权利的规定。

DECENTWORKCHECK.ORG

01/13 工作和工资

国际劳工组织（ILO） 关于工作和工资的公约：

最低工资 :131 号公约（ 1970 ）

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

加班工资 :01 号公约（ 1919 ）

中国至今尚未批准上述公约。

最低工资

最低工资必须能够保证雇员维持自身及家庭成员的生活费用。而且，最低工资的确定必须与其他社会团体的生活水平和工资水平合理地联系起来。

基本工资

工资必须按时支付。

02/13 补偿工资

加班工资

正常情况下应该避免加班。如果不能避免，用人单位就应该支付额外的补偿—基本小时工资加上所有有权获得其他收益。根据 IL01 号公约，加班工资率不应低于正常工资的 1.25 倍。

假期补偿

如果你不得不在国家法定假日或者休息日工作，你有权获得假期补偿。虽然不一定在同一周，但有权获得工资补偿。

周末或公众假期补偿

如果你不得不在周末工作，你有权获得 24 小时的不间断的休息时间。虽然不一定在周末，但至少在接下来的工作周里。同样，如果你不得不在公众假期工作，你有权获得假期补偿。在公众假期或休息日更高的工资率不能取代休息权。

DECENTWORKCHECK.ORG

03/13 休年假和休息日/法定节假日工作

ILO关于休息日和带薪年假的公约

(1970) 132 号带薪年假公约
(1921)14 号、(1935) 47 号 以及 106 号 (1957) 休息日公约。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

带薪年假

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。集体合同中必须规定雇员有权获得17天年假中至少有1天为全薪休假。

公共带薪年假

雇员有权在国家或者官方规定的公众假期获得带薪年假。

周休息日

雇员每工作一周至少休息24小时。

04/13 职业安全

ILO关于解雇的公约

(1982) 158号关于解雇的公约

中国没有批准 158 号公约。

本部分准要考察雇佣关系的保障及其变动。虽然没有单独的公约提到这个问题（158号解雇公约中提到了遣散费和通知要求），但是最好的方法是为

雇员提供一份书面劳动合同；雇员在固定期限合同下不应该被雇用来完成永久性任务；合理的试用期（不多于6个月）用来评估雇员的合适性；在劳动合同中明确解除劳动关系提前通知的期限；解雇员工时提供补偿金。

书面雇用事项

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。

为完成永久任务的固定期限合同

固定期限合同的劳动者不能完成永久性任务，因为它会导致就业不稳定。

试用期

为新员工提供合理的试用期以掌握新技能。新员工在试用期内可能被解雇而不带来任务损失。

告知要求

合理的通知期限取决于员工的服务期限，要求在解雇员工时要提前通知员工。

离职补偿金

雇主在解雇员工时要支付一定数额的补偿金（比如裁员或其他原因除了雇员缺乏相应的能力）。

DECENTWORKCHECK.ORG

05/13 家庭责任

ILO 关于家庭责任的公约：

156 号公约：有家庭责任的工人（1981）。

165 建议：有家庭责任的工人（1981）

中国没有批准 156 号公约。

陪产假

陪产假主要首次当父亲的男性，通常时间较短。

父母假

国际劳工组织165号公约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（带薪或不带薪）选择父母假。父母假通常在产假和陪产假用尽的情况下使用。对于工作的父母，法律可以定义父母假中的一部分为父母一方必须执行。

工作生活的平衡

165号公约要求采取措施，通过弹性的工作安排来改善基本的生活条件。

06/13 生育与工作

ILO 关于生育和工作的公约：

1952 年 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 年的 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

免费医疗关怀

在怀孕和产假期间，你有权获得医疗和助产关怀，并且不须支付额外费用。

禁止从事有害工作

在怀孕和哺乳期，你有权不从事给自身或者婴儿带来伤害的工作。

产假

你的产假至少有14周的时间。

收入

产假期间，你的收入至少等于之前薪水的三分之二。

解聘保护

怀孕和产假期间，免受解雇或者任何其他歧视性的对待。

回到原来职位的权利

劳动者在休完产假后有权回到原来或者其他相同的岗位

哺乳婴

当孩子出生后返回工作岗位时，你有权获得哺乳或护理婴儿的时间。

DECENTWORKCHECK.ORG

07/13 工作健康和安全

ILO关于工作中的健康与安全的公约：

大多数 ILO OSH 公约都解决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
劳动监察公约：81号（1947）

中国已经批准第 155 号公约。

雇主关怀

公平地说，你的雇主应该确保工作过程安全。

免费防护品

你的雇主应该为你免费提供防护服以及其他必须的安全防护用品。

培训

你和你的同事应该接受有关工作安全健康的培训，并且清楚紧急出口的位置。

劳动检查系统

为了确保工作场所安全与健康，必须建立集中、独立、有效的劳动检查系统。

08/13 工作和疾病

ILO 关于疾病和工伤的公约

102 号（1952）公约、121（1964）公约 以及 130 号（1969）公约对社会保障、工伤补偿金以及医疗疾病津贴作了规定。

中国没有批准上述公约。

生病时的收入

当生病时，你的工作和收入的权利受到保护。国家劳动法可能规定生病的前三天不提供疾病津贴。

最低收入

在生病的前六个月里你有权获得最低收入。这份收入不低于最低工资的45%。（每个国家可以自由选择，也可将生病的前6个月或一年里将比例调整为60%）。你有权在病假期间获得收入。

工作保障

在生病的前6个月里，你不可以被解雇。

伤残抚恤金

无论何时你因职业病或事故受到伤残，你都应该得到更高的补偿。在临时性伤残或全部伤残情况下，工人可以获得其平均工资的50%补偿，而在致命性的伤残情况下，其亲属可以定期获得死亡工人40%的平均工资。

DECENTWORKCHECK.ORG

09/13 社会保障

ILO关于社会保障的公约：

社会保障（最低标准）：02 号公约（1952）。对于更高标准的补偿将在后来的公约中规定。

工伤抚恤金：21 号公约（1964），

伤残、退休以及亲属津贴：128 号公约（1967）

医疗照顾以及疾病津贴：130 号公约（1969）；失业津贴：168

号公约（1988）。

中国没有批准上述任何一项公约

养老金

在正常条件下，领取养老金年龄不会高于65岁。如果退休年龄在65岁以上，那么原因可能是老年人口的工作能力以及人口学、经济和社会标准的变化，这些标准的变化要经过统计上的论证。养老金可以设置为最低工资的一定比例或者个人所得工资的一定比例。

赡养津贴

当养家糊口的工人死亡时，其配偶和子女有权获得补助，补助金可以是最低工资的一定比例或者个人所得工资的一定比例，但至少不低于参照工资的40%。

失业津贴

在一定期限内，失业者有权获得失业津贴。失业津贴可以是最低工资的一定比例或者个人所得工资的一定比例。

医疗照顾

雇员及其家庭成员在其可负担的条件下，有权获得最低的医疗照顾。

伤残津贴

当工人由于非职业导致的慢性疾病、伤残而不能从事劳动时，在法定退休年龄前可以获得伤残津贴。伤残津贴不低于参照工资的40%。

10/13 公平待遇

ILO 关于公平对待的公约

111 号公约（1958）列举了禁止歧视的条款

100 号公约（1952）规定了同工同酬。

中国已经批准了上述公约。

同工同酬

不管婚姻状况如何，工作中的男性和女性应该获得同等的报酬。禁止根据种族、肤色、性别、宗教信仰、政治观点、民族或社会出身来支付报酬。应该建立透明的薪酬体系和清晰的分配制度，以阻止工资歧视。

性骚扰

ILO 公约中没有明确的规定，但性骚扰属于性别歧视。

禁止歧视

雇主不能在任何方面（任命、晋升和工作转换）歧视你，不得根据是否工会成员或者参与工会活动对你歧视，也不能因种族、肤色、性别、婚姻状况、家庭责任、怀孕、宗教信仰、政治观点、民族或社会出身、因疾病临时缺勤、年龄、工会成员伤残/HIV-AIDS，或者休产假而歧视你（111，156，158，159 及 183号决议）

工作权

人们有权工作并不因性别而被职业隔离。

DECENTWORKCHECK.ORG

11/13 童工

IL0关于童工的公约：

最低工作年龄：138 号公约（1973）最糟糕形式的童工：Convention 182 号公约（1999）

中国已批准上述公约。

15周岁以下儿童

不得强迫儿童从事有害身心健康或智力发展的的工作。所有的儿童都享有受教育权。一旦保障了儿童的受教育权，就没有异议让12-14岁的儿童从事轻松的工作。通常最低工作年龄为15周岁，但是发展中国家可能为14周岁。从事有害儿童健康和安全的的工作，最低工作年龄为18周 岁。在特定情况下，也可降低为16周岁。

有害工作

儿童不应从事有害健康、安全或者精神的工作。这些工作被认为是最糟糕的的儿童工作之一。从事这种工作的最低年龄为18周岁。

12/13 强迫/抵债式劳动

IL0 关于强迫劳动的规定：

强迫劳动：29 号公约（1930）废除强迫劳动：105 号公约（1957）

强迫劳动是指劳动者不得不在惩罚威胁下工作：工资克扣、解聘、骚扰或者暴力，甚至体罚。强迫劳动意味着违反人权。

中国没有批准上述公约。

禁止强迫和义务劳动

除了一些特例，任何强迫和义务劳动都被禁止，包括在惩罚威胁下工作，以及不情愿的工作。

改变工作自由

雇主必须允许你寻找其他工作。且不得因为寻找工作降低工资或受到解雇威胁。（反过来, 国际法将认定为强迫劳动）。

13/13 工会权

IL0 关于工会权利的公约 入会自由及保护组织工会权：

87号公约（1948）组织和集体谈判权：98号公约（1949）

中国没有批准上述公约。

工会与集体谈判

工会有权就就业条款与雇主进行谈判而不受阻碍。保护工会的集体谈判权以及取得集体合同权。（ IL0有具体的程序来处理工会的诉求）。

加入和建立工会自由

入会自由意味着劳动者可以自由加入工会。这是基本的人权。当工人在积极参加工会活动时，他们可能处于不利的地位。

罢工权

工人为了保护他们的社会和经济利益有权进行罢工。IL0第87号公约中对组织工会权进行规定既是偶然也是必然。

DECENTWORKCHECK.ORG

关于体面劳动及体面劳动调查

将你自己的情况与国际劳工标准以及在中国的实施情况进行比较。在调查表的结尾你会明白你忍受了哪些事情。你也许比国际标准描述的状况要好，但你不应该比它差。在每一个问题背后，你能找到对于你的权利的一个概述：国家标准以及国际标准。因此，如果能改善你的处境的话，马上查看吧。

体面工作调查仅提供了简要的国际公约以及法律文本。因为到最后你想知道的是你有哪些权利以及在实践中如何运用，所以当出现一些错误的事情时你可以申诉并有权获得保护。体面工作调查采用双向比较系统。首先，将国家法律与国际劳动标准进行比较，并对国家的情况进行打分（高兴或悲伤的表情）。这使得工人能

够将自身实际情况与国家规定进行比较。然后，工人在国家和国际层面上对自己的得分进行比较。体面工作调查的依据是劳动规定，可以在劳动法规上找到出处。真正的实践来自工人自身。这个调查不同于其他调查，比如世界银行的Doing Business

Indicators调查或者国际保障协会（ISSA）在全世界的社会保障计划。因为它不仅仅是单纯的事实描述，而且也包括许多不同的变量。考虑到即将进行的体面工作指标，体面工作调查也要被修改。虽然体面工作指标更多是集中在统计方面，但我们的首要目的是让工人通过体面工作调查知道他们的权利。体面工作调查不仅对雇员有用，它同样对雇主也有帮助。它为雇主和雇员提供知识，这是改进的第一步。它使得雇员知晓其在工作中的权利同时强化雇主在工作中的责任。体面工作调查对研究者、实施劳工权利调查的劳权组织以及想知道更多关于工作知识的公众同样有帮助。

我们在世界各地工资指数团队通过研究发现，工人、小企业主以及劳动监察员甚至都不知道劳动法。当你作为一名工人、自雇者、雇员、雇主、政策制定者、劳动监察员知道劳动法时，你就更有可能争取自己的权利（作为工人）、与规则保持一致（作为雇主）、努力强化这些法律（作为劳动监察员）。一旦你完成体面工作调查，你就会明白你工作生活中的哪些问题需要改进。在许多实施工资指数的国家，这的确是讨论中选择的战略。在经过20-30个来自各领域的人们的圆桌讨论，体面工作调查呈现出小型社会对话的效果。参加对话的人具有广泛的知识。

国际劳工标准以ILO公约的形式确定。国际劳工组织

（ILO）是联合国专门负责劳问题的组织，成立于1919年。在国际劳工组织中，成员国的政府、工会以及雇主联合会之间就有关劳动权利和社会保护问题进行协商

。这些协商可能耗费数年，但最终形成所谓的公约或建议。公约中确立最低标准，公约不是法律，但目的在于使成员国采纳讨论的标准。合理的方式是让议会批准这些公约之后制定国家法律（有些国家采取的是自动履行公约的做法）。ILO公约通常附有相关的实施意见。

自1999年起，ILO一直按照所谓的体面劳动日程开展工作。同时，体面劳动日程作为反对贫困和促进开发能力的重要战略已经被广泛地接受。该日程已经被纳入到联合国千年发展目标。总而言之，体面工作首先是一项收入，可以为劳动者带来更好的生活。此外，工作中每个人都有开发自己的同等机会、安全的工作条件、不存在童工或者强迫劳动、没有歧视。工会在相关事务中具有真正的话语权，国家为所有人，尤其是 疾病、弱者、老年人以及孕妇建立起社会安全网络。

内容来源：

体面劳动检查由Iftikhar Ahmad，劳动法专家和团队开发和更新

2018年11月1日