# 员工孕期的权益问题

来源：网络 作者：春暖花香 更新时间：2025-06-06

*第一篇：员工孕期的权益问题员工孕期的权益问题[ 标签：员工, 权益问题 ] 龙行天涯 2024-07-19 19:06我们单位要搞装修，但是一系列的污染对胎儿有着非同寻常的伤害，在这样的情况下我该怎么办？如果请假单位是否应支付一定得补助，...*

**第一篇：员工孕期的权益问题**

员工孕期的权益问题

[ 标签：员工, 权益问题 ] 龙行天涯 2025-07-19 19:06

我们单位要搞装修，但是一系列的污染对胎儿有着非同寻常的伤害，在这样的情况下我该怎么办？如果请假单位是否应支付一定得补助，因为如果单位不装修的话，我是可以一直工作的问题补充：我在这个单位工作两年了，单位没有签订合同，若因以上原因辞职的话，是否可以要求单位赔偿前两年合同期的双倍工资

满意答案

一、必须享受的假

产假：90天+30天（晚育）+15天（难产）+15天（多胞胎每多生一个婴儿）产前检查：女职工妊娠期间在医疗保健机构约定的劳动时间内进行产前检查（包括妊娠十二周内的初查），应算作劳动时间。（有些企业将怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查的时间计为病假、缺勤等，侵害女职工的合法权益）产前假：怀孕七个月以上，每天工间休息一小时，不得安排夜班劳动。授乳时间：婴儿一周岁内每天两次授乳时间，每次30分钟，也可合并使用。

二、如工作许可，单位同意，可以请的假

产前假：怀孕7个月以上，如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假两个半月。

哺乳假：女职工生育后，若有困难且工作许可，由本人提出申请，经单位批准，可谓哺乳假六个半月。

保胎假：医生开证明，按病假待遇。

相关假期的待遇规定

一、保胎假，工资按照病假发

二、产前假，工资按照八成发

三、产假领生育生活津贴

四、哺乳假，六个半月按照工资八成发，再延长期间按七成发。女职工的特殊劳动保护权利受到侵害时，女职工可采取下列方法，维护自己的合法权益：一是向企业主管部门或劳动监察部门申诉。（《上海市女职工劳动保护办法》规定：“女职工劳动保护的权益受到侵害时，依照国务院的有关规定，有权向所在单位 的上级主管部门或者该单位所在地区、县劳动部门提出申诉。受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起30日内作出处理决定。女职工对处理决定不服的，可在收到 决定书之日起15日内向人民法院起诉。”）

二是向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。需要注意的是应该在劳动争议发生之日起一年之内。

三是对劳动行政部门处理决定或仲裁裁决不服的，可向人民法院起诉。补充一点:

产假90天是包括双休日和国定假日的晚育假30天是包括双休日,但不包括国定假日的[编辑本段]产假相关规定

5.4.1 产检假

· 怀孕第1—6个月，可享受1天假期，用于妊娠确认，申请生育指标，以及生产培训等。

· 怀孕第6和第7个月，每个月可享受1天假期。

· 怀孕第8个月，可享受2天假期。

· 怀孕9个月以上，可享受4天假期，但其中2天已包括在预产假中。

5.4.2 产假

· 女员工生育享受不少于90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。

· 产假需提供的证件

身份证、结婚证、准生证、出生证和独生子女证(产妇在子女出生后4个月内办理独生子女证的，除享受国家规定的产假外，增加35天产假。)

**第二篇：女员工孕期制度**

女员工孕期制度

第一条 目的

为保护公司孕期女员工的合法权益，结合公司的实际情况特制定本制度。第二条 孕期待遇

1、孕期员工在怀孕初期，可申请穿着自己购买的较宽松的正装及平跟鞋。

2、孕期女员工晨会结束后，可以不出早操。

3、孕期的女员工可不参加中午值班及晚上加班。

4、孕期的女员工，在劳动时间进行产前检查，应当算作劳动时间（上班后第一天凭检查单据作为抵消请假的凭证）。

5、怀孕 7 个月后，每月额外增加二天休班。第三条 产假

1、女员工怀孕后可享受 150天的产假，难产的增加休假 15 天（凭医院证明），生育多胞胎的，每多生育一个婴儿，增加 15 天。

2、产假期间公司只为孕期女员工发放基本工资（以请假前所在岗位为准），该工资将在产假结束上班半年后一次性付清。

3、产假期间，公司为孕期女员工正常缴纳五险一金。第四条 哺乳假

1、哺乳期间的女员工享受上午、下午各半小时的哺乳时间，在路上的时间不计入哺乳时间。

2、哺乳假自产假之后可享受一年时间（以产假150天计算）。第五条 调岗

1、孕期女员工根据自身实际情况，确实不能在本岗位上继续工作的，可以向公司提出申请，公司将根据实际情况决定调岗，对于确实因为个人原因不想调岗可以申请辞职。

2、公司须要有合适的或者空缺的岗位可以调整；

3、孕期女员工须要有能适应待调整岗位的学习能力以及工作能力；

4、调岗后，须按照公司调岗的相关规定，实行试用期及试用期工资。

5、确实不能胜任待调整岗位的，由公司决定休产假或离职。第六条

其他

1、女员工在准备休产假时，需提前30天向公司人事部门提出申请，否则不享受以上七至十条待遇。

2、以上所有事项办理时都必须出具有效的证明材料。第七条

附则

1、本制度执行后，凡既有的类似规章制度及通知自行终止；

2、本制度适用于集团公司各部门及下属子、分公司，各子、分公司可根据自身情况制定补充规定和本制度并行实施，如遇和本制度冲突时以本制度为准；

3、本制度最终解释权归集团公司行政人事部所有。

**第三篇：员工权益保障制度**

武钢矿业有限责任公司程潮铁矿附属工程公司

员工权益保障制度

第一章总则

第一条为了确保员工关心的问题得到积极响应，尤其是保证员工在安全状况异常的情况下不会因拒绝工作而受到惩罚，进而保障员工的合法权益，依据《金属非金属矿山安全标准化规范地下矿山实施指南》、《金属非金属矿山安全标准化评定标准》，特制定本制度。

第二条本制度适用于武钢矿业有限责任公司程潮铁矿附属工程公司。

第二章建立

第三条公司党支部和工会负责建立员工权益保障制度。

第四条公司办公室必须以正式文件的形式下发员工权益保障制度。

第五条制定的员工权益保障制度必须祥实、可操作性强。

第三章实施

第六条公司党支部和工会应就员工权益保障制度与员工进行沟通，让员工切实了解所拥有的权益。

第七条公司党支部和工会应积极收集员工关心的问题，定期对所有问题进行答复，及时解决影响职工权益的问题。

第八条所有员工都有参与安全、健康活动的权利。

第九条所有员工都有接受教育、培训的权利。

第十条所有员工有权拒绝存在安全、健康问题的工作，有权拒

绝违章指挥，而且不会因此行为受到任何惩罚。

**第四篇：农民工权益问题**

农民工权益问题摘要：保障农民工的合法权益，是和谐社会建设的一项重要内容。可现实中，农民工工资待遇低。社会保障、政治权利、文化权利没有得到充分保障，由此引发了各种矛盾与冲突。唯有加快户籍制度改革，加强劳动执法，把农民工纳入社会保障安全网，重赋其文化教育权利，建立媒体常态的报道机制，才是较优的解决之道。

建构和谐社会的关键在于切实保障社会各阶层的合法权益，2亿农民工的权益理所当然成为其中的应有之义。可现实中，农民工的权益得不到有效保障，屡遭侵害，由此而引发的各种矛盾与冲突危及社会稳定，已成为践行和谐社会理念的重大障碍。

一、农民工权益的现实叙事

现实中农民工的合法权益屡屡遭受侵害，其主要表现在以下几方面：

(一)经济权益受损

1．劳动安全卫生条件较恶劣，工资待遇低还常被拖欠。农民工就业的企业大多设施简陋，环境恶劣，往往缺乏最基本的劳动保护，有些企业甚至让他们在有毒的环境中工作，并采取轮换的办法，使其在尚未发病时被打发走以逃避责任。据国家安全生产监督管理总局统计，全国每年因工伤致残人员近70万。其中农民工占大多数。农民工从业人数较高的煤炭生产企业，每年因事故死亡6000多人。工伤和职业病已经成为一个重大的公共卫生问题和社会问题。即使如此，尽管国家采取了追讨工资专项行动，但农民工工资拖欠问题仍未得到根本解决，前清后欠现象仍较普遍。据国家统计局2025年抽样调查，仍有10％的农民工人均被拖欠工资7个月。

2．社会保障权利缺失。由于现行的城镇社会保障制度安排，以及城市政府和企业的认识差距等因素，绝大多数农民工享受不到基本的社会保障。调查数据显示，目前农民工工伤保险的参保率仅为12.9％，医疗保险的参保率为10％左右，养老保险的参保率为15％左右，许多农民工发生工伤事故得不到及时的治疗和经济赔偿，拖着伤残的身体回到原籍，成为农村新的贫困户。

(二)政治权利没有得到充分保障

1．参与城市政治的权利被边缘化。宪法规定：凡年满18周岁的公民，不分民族、种族、性别、职业、教育程度、财产状况、居住期限，都享有各项政治权利。可是农民工虽为城市的建设和发展作出了贡献，却因为政治权利属地赋予缘故，不能和市民一样参政议政，不能选举自己的利益代表，失去了话语权(调查显示，80％的农民工没有参与所在城市社区的选举)，其权益只能通过

其他阶层和间接渠道来反映，例如，传媒的道德同情心、学者的正义感以及相关部门官员的关心等。

2．户籍所在地的政治权利无法充分实现。由于回乡参选要付出一定的成本，如往返的交通费用、误工的收入损失、回乡的额外支出(走亲访友所支付的费用)等等。许多民工比较在城做工的收益和回乡参选的私人成本后，主动放弃了回原籍参加村民自治选举等政治权利。与选举支出的私人性相比，选举成立的村委会是以公共产品形象出现的，所具有的公共性使民工的选举收益很难量化，因而放弃选举权也就情由可原了。

(三)文化权利及子女受教育权缺位

1．农民工缺乏基本的文化娱乐，职业培训权难以落实。虽然城市娱乐生活丰富，但大多农民工收工后就蜗居在狭小的“工棚”里，主要的休闲方式排序为：打牌41.73％，看电视37.46％，听收音机38.86％，聊天32.81％，看书报18.33％，外面的生活几乎与其无关。职业培训权方面，由于大多数民工只具有初中或更低的文化，其中受过技术培训的仅占9.1％，与企业的岗位要求差距很大，理应接受教育与培训。但他们自身没有足够的财力和精力，企业则顾虑他们就业的流动性而不愿组织培训，致使其技能素质不适应劳动力市场的需求。

2．民工进城子女义务教育权缺失。获得义务教育，是每个适龄儿童应有的权利，可现行义务教育由地方负责、分级管理，按户籍归口入学，许多地方没有将进城农民工子女纳入当地义务教育体系。尽管中央三令五申。农民工子女要想进入城市学校就读，每学期仍必须交纳一定数额的借读费。许多人只好让子女就读民工子弟学校，而民工子弟学校由于得不到当地政府的财政支持，只有依靠高收费维持运转，加重了农民工的子女教育负担。据不完全统计，2025年在京的6～14岁的民工子女达10万余人，而其入学率仅为12.5％，可以说“现在的外来工子女受教育现状完整地复制了中国城乡之间不平等的关系，也损害了基础教育的义务性、公平性、完整性的原则”。

二、农民工权益受损溯源

农民工权益受损，涉及社会各个方面，既包括户籍制度、法律体系、教育管理和媒体报道等外因，也包括农民工自身原因。

(一)户籍制度的历史原因。农民工是二元户籍制度与市场经济相结合的产物，在职业上他们是工人，身份上却是农民，这种职业与户籍的矛盾使得他们维权时处于弱势。而且因为农民身份，当城市职工普遍享受养老、医疗、失业、生育和工伤五大保险时，他们却几乎完全被排除在外，极少有单位为他们办理保险。当他们生活遭遇困难时，也就不可能有相应的措施及时提供救助。

(二)现行维护民工权益法律有待进一步完善。劳动监察乏力。我国还没有专门维护民工权益的法律，虽有《劳动法》，但其中的许多规定缺乏操作性，也没有具体的处罚办法，而且劳动监察部门的执法手段十分单薄，年终集中整

治欠薪时，执法部门也只能帮民工讨回工资。虽然监察部门有权进入企业检查，但由于人员严重短缺，使之无法落实。据统计，广东现有专职劳动监察员1161名，而企业与个体工商户从业人员约2500多万人，平均每个监察员要负责2万名以上职工和近千家企业的监督检查工作，远远超过国家规定的l：8000的比例，导致监察人员疲于应付，只能依赖年关时节运动式的大检查，农民工权益维护的效果也就大打折扣。

(三)农民工自身因素。整体而言，农民工素质较低，法律和维权意识淡薄，很少有人主动和企业签订劳动合同，导致不法雇主有机可乘。调查显示，对于《劳动法》只有10.2％的人表示“非常了解”，54.1％的人只是“知道一些”，18.7％的人只是“听说过，但不知道是咋回事”，还有15.8％的人甚至“听都没有听说过”。其次，农民工组织化程度较低。没有组织就没有力量，也就没有话语权，不能诉求利益。虽然全国总工会十四大会议报告肯定了“进城务工人员是工人阶级队伍的新成员”，但目前农民工加入工会的比例仍很低。

(四)农民工在媒体中缺乏话语权。近年来，虽然报纸数量增加到两千多种，但多以面向市民的晚报、都市报为主，专门办给农民工看的几乎没有，其中的综合类报刊，留给农民工的版面和篇幅也是少之又少。譬如，2025年的《解放日报》，每月农民工稿件数量均值一直徘徊于1.58～1.97篇的低水平，春节高峰时期的最高值也只有6篇。

三、农民工权益保障的路径探析

和谐社会的建设离不开农民工的参与，只有保障其合法权益，才能激发他们的积极性和创造性。

(一)加快户籍制度改革。妥善解决进城民工子女的教育问题。加快户籍改革，已是大势所趋。虽然全国性措施还没出台，但各地可从实际出发进行改革，同时统筹相关的教育、医疗、社会保障等制度，赋予农民工“市民待遇”。在城务工的民工，只要有固定住所、稳定的职业或生活来源，就可以办理城镇常住户口。而有关农民工进城子女的教育问题，各地也应顺应民心，把它纳入城市的社会事业发展规划之中；鼓励公立学校积极接纳民工子女入学；通过设立助学金、减免费用等方式，帮助家庭困难的民工子女入学；尽快将民工子弟学校纳入现行管理体制中，引导其健康发展，促使它们从“合法”到“合格”。

(二)完善法律体系，加强劳动执法。虽然《农民工权益保护法》还没有制定，但各地可从需要出发制定相应法规，对用工不签合同、收押金扣证件、延长劳动时间、克扣工资等侵犯农民工权利的行为，给出具体的、操作性强的惩罚标准。对那些拖欠工资比较严重的行业(如建筑业)，还应执行工资支付担保制度，建筑和施工企业在项目开工前，必须分别按工程承包合同总价的一定比例缴纳保障金，存入主管部门开设的专用账户，当发生拖欠民工工资时可先行支付。同时，相关部门也要进一步加大执法力度。及时处理劳动争议案件和企业拖欠工资行为。

(三)动员农民工入会，借助工会力量维权。只有把农民工组织起来，借助工会载体，才能实现其利益表达与维护的合法化、制度化。各级工会要积极向民工宣传《工会法》和《劳动法》等法律，提高他们的工人阶级意识，鼓励他们加入工会。同时，针对农民工流动性大的特点，采用计算机网络系统对其进行动态管理，把他们入会、转会以及其他信息录入计算机，转会者只需凭身份证到转入地的工会网络系统中调出信息后，就可以获得新发的会员证，从而一次入会，进城务工期间有效。

(四)保障农民工文化教育权利。保障农民工文化权利，主要包括丰富其工余生活和落实其职业培训权两方面。丰富民工的文化生活，要从发展的角度出发，让流动图书馆、流动电影院、专场演出走进他们中间；公园、体育场馆、名胜古迹等文化设施向其优惠开放；还要强制企业将民工文化生活消费计入生产成本，并接受社会监督。同时，针对许多民工因缺乏技能而“就业无门、致富无术”，应“政府推动、社会承办、各方协作”，积极引导民工自主参加职业教育与培训，经费由政府、企业和民工个人共同承担；教育主管部门也要积极整合现有培训资源，打破地区与部门所有制的界限，充分发挥高校、职业技校和各类培训机构的功能，增加培训项目，扩大培训规模，提高培训质量，帮助民工以最低的成本学到最实用的技能。

(五)把农民工纳入社会保障安全网。农民工大多从事的是累、脏、险的工种，受工伤、疾病困扰的可能性非常大，把他们纳入社会保障网络有利于社会稳定。可目前农民工参加养老保险的总体参保率只有15％左右，部分地区如广东、大连的参保率也仅为20％左右。另一方面，由于基本养老保险不能跨地区转移，一些地方已参保的农民工纷纷退保。例如，东莞市2025年农民工退保40万人次，平均参保时间仅7个月。这不仅是因为农民工对参保的重要性认识不足，也是目前推行的制度还没能足以让他们信任所致。就目前条件，在改革社会保障制度时，应充分考虑农民工的特点和需求，实行分层、分类保障的策略，将稳定就业的民工(正规就业、建立劳动关系以及事实劳动关系5年以上)纳入现行制度，参加城镇养老、医疗、失业、工伤等保险；对不稳定就业者(签订短期合同、频繁流动、从事各种灵活就业)则采用过渡性的办法，除工伤、失业保险执行现行规定外，养老保险可先建个人过渡性的账户，以后再予以社会统筹。

(六)建立媒体对农民工常态的报道机制。建立媒体常态的报道机制，还原农民工生命和生活的原生态，多报道农民工中的先进事迹和先进人物，让他们发出自己的声音，享有应有的话语权。针对农民工权益表达载体稀缺的状况，政府必须给予媒体适当的政策支持，鼓励它们开设民工专栏、专版或专门频道，为他们做好政策的宣传与解读，使其对各地劳动力的需求和政府的态度有所了解。此外，媒体还应积极接受民工的新闻举报，对拖欠工资等侵权行为及时给予曝光，协助农民工维权。

**第五篇：孕期上班需要注意哪些问题？**

孕期上班需要注意哪些问题？

有些妇女怀孕以后，担心劳动会引起流产或对胎儿不利，在整个孕期不愿上班，经常请假休息，家务活也全都包在丈夫或家人身上。其实这种想法和做法是不科学的，对孕妇及胎儿并无帮助，相反地还会产生很多不良影响。

孕期是否坚持上班？何时开始休产假？

这要视具体情况而定，有几条原则：一是如果您在职场的工作环境相对比较安静，不接触有毒有害物品，同时您的身体状况良好，您可以选择边工作边怀孕，在预产期的前一周或两周回到家中，毋须早早地呆在家里等待宝宝的出生；但是如果您的工作每天需要至少4小时以上行走，建议您提前一个月开始休产假，以免发生意外；如是您的工作是强力活，那么最好在孕期更换工种或休假；如果您的工作环境中有可能接触到有毒有害物品，如重金属(如铅、汞)、化学物质(如有机溶剂)、某些生物再生物质，或是辐射等有毒有害物质，你必须远离他们(最好在您怀孕之前就该远离他们)。

孕期坚持工作的好处

1.缓解妊娠反应

调查显示，60%-90%的妇女在怀孕初期都会出现晨昏、恶心呕吐、乏力等身体不适症状，一般妊娠反应在怀孕的三个月以后会自动消失，上班族因为有良好的工作生活习惯，妊娠反应也会有所减轻，而集中精力工作是缓解妊娠反应的一种有效办法。

2.减少“致畸幻想”

由于妊娠反应和体质的变化，孕妇在兴奋之余，也许会感到心情焦躁，会有一些担心，不知宝宝是否健康？一部分抑郁或敏感气质的女性，越临近生产的时候越可能产生“致畸幻想”，担心孩子生下来兔唇、斜颈或长六根手指等等，而这种担心在一个人独处时会明显加重，而忙碌会冲淡这种担忧，在职场你会比较控制自己的情绪，尤其是当见面的所有同事都表扬你“气色很棒”，“一定能生个漂亮聪明的宝宝”时，致畸幻想不知不觉会消失。

3.利于保持良好心态

孕期坚持工作能使怀孕女性保留原来的社交圈，同时她也会发现，不论是原先争强好胜的同事，还是比较难缠的客户，这一阶段，都很少对一位“大肚婆”吹毛求疵。众人态度的友善，将对孕妇保持乐观情绪十分有益。

4.促进胃肠蠕动，减少便秘发生

孕妇因为生理原因，胃肠蠕动减弱，如果没有外出工作的动力，人会变懒，而“懒惰不思动”，活动减少，则更易出现消化机能降低，将导致体重激增和便秘发生，同样也不利于胎儿发育和分娩。

5.利于分娩，易于产后恢复

孕期坚持上班，有利于拓展女性的骨盆、增强腹部与腿部的韧劲，易于保持体重和体形，另外，职场生活的艰辛使职场孕妇可以更加坦然地面对分娩时肉体上的疼痛与心理上的巨大压力，利于分娩，而且经常活动的孕妇其产后恢复也相对较快。

准妈妈上班需要注意哪些问题？

1.一旦确诊怀孕，并计划好要孩子，你就应该尽早向单位领导和同事讲明，以便安排工作。回家后尽可能早些休息，以保证第二天有一个好的工作状态。

2.大约有75%的妇女在孕早期会有恶心、呕吐等不适的反应，所以建议在办公桌和口袋里可以放几个塑料袋，以备呕吐时急用。空腹易加重妊娠反应，上班时带些小食品，在不影响工作的情况下，随时吃一点，但注意不要影响工作。

3.要注意补充水分，多喝水。如果你小便次数增加，不要不好意思，孕期随时排净小便很重要，否则不利于健康。

4.孕5个月以后，腹部已经显现出来了，注意不要碰撞使腹部受压。

5.适当地休息：工作一段时间后要适当地作作伸展运动，坐久之后走一走，站久之后抬抬腿，这样可以减轻腿和脚踝部的肿胀感，减少腿部浮肿。

6.穿舒适的鞋和宽松的衣服。无论自己身材变成什么样子，衣服都要比身材大一号，这样才能给自己的身体和胎宝宝一个自由的空间。您还可以试试专为孕妇准备的贴身内衣和特制袜子，那样有利于减轻静脉曲张和肿胀感。

7.注意防辐射：现在电视、报纸等各种媒体都在大肆宣传电磁波对孕妇的危害。但身在职场又离不开电脑手机等，那么，到底应该怎样解决这个问题呢？一是穿防辐射防护服，二是在使用电脑时最好与

电脑保持一臂之隔，尽量不要站在电磁波辐射严重的主机侧面或后方。另外，笔记本电脑的辐射比比台式机要小得多。

8、严格围产期检查：定期到医院进行围产期检查是保证母婴健康的前提。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！