

学校的理想装备

电子图书·学校专集

校园网上的最佳资源

工 伤 保 险 解 答

 **eBOOK**
内 容 咨 料 非 卖 品

序 言

当前，我国正处于由计划经济向社会主义市场经济转变的重要时期，如何建立适应市场经济需要的社会保险制度，已成为十分现实和紧迫的重大问题，也日益成为社会各界广泛关注的热点。

为适应广大读者热情关注、渴望了解社会保险的需要，我们组织编写了《社会保险解答丛书》。这套丛书共有5册，即：《养老保险解答》、《医疗保险解答》、《失业保险解答》、《工伤保险解答》、《生育保险解答》。每册书分别对一个社会保险项目的产生与发展、基本原理与原则、享受条件与待遇水平、改革设想与发展趋势等做了比较详尽的介绍，对现实生活和实际工作中涉及较多的问题进行了解答，并附录了有关政策法规和其他有价值的资料。这套丛书材料翔实，文字通俗，将对广大读者了解社会保险的有关情况提供有益帮助。

同发达国家相比，我国的社会保险制度还比较年轻，因此，本丛书在充分肯定这方面改革取得重要成果的同时，也实事求是地介绍了我国社会保险制度存在的一些不尽如人意之处，提出了有关改革对策。时代在发展，改革在深化，我国社会保险体制已经进入一个极为重要的发展时期。党中央、国务院对社会保险工作十分重视，广大职工和离退休人员对社会保险制度改革给予了充分的理解和支持，健康运行的国民经济为社会保险事业的发展提供了必要的物质基础，社会保险工作者也积累了宝贵的经验。我们完全有理由相信，到本世纪末，一个基本适应社会主义市场经济要求，范围覆盖城镇所有从业人员，费用负担和待遇标准合理，基金统一调剂使用，社会化管理程度较高的社会保险体系，一定能在我国建立起来。

劳动部社会保险事业管理局局长 韩良成

第一部分 工伤保险讲解

一、工伤保险制度的建立与发展

人类社会自古以来就是以劳动为谋生手段，通过劳动创造物质财富，繁衍生息。但要劳动就存在着危险，特别是进入大机器生产及化学革命的时代，劳动者遭受工伤事故的伤害、患职业病的危险因素大大增加了。

（一）工伤保险制度发展概述

现代意义上的工伤保险制度走过了从雇主责任保险向社会保险发展的历程。在工业化国家发展的初期，工人发生事故得到赔偿是根据民事法典中的一些规定通过法院裁决实现的。但事故的受害者或其家属在法庭上必须有足够的证据证明事故是由于雇主或同事的过失造成的。由于受害者难以承受一大笔诉讼费或因起诉雇主而带来被解雇的结果，因而避免诉诸法律，往往得不到任何赔偿。

19世纪末，西欧国家先后确立了“职业危险”：即凡是利用机器或雇员体力从事经济活动的雇主，就有可能造成雇员受到职业方面的伤害；意外事故无论是由于雇主的疏忽还是受害人同事的粗心大意，甚至谈不上谁的过失，雇主也应进行赔偿。世界上最早实行工伤保险的国家可以说是俾斯麦时期的德国，于1884年通过了《工人灾害赔偿法》。随后英国颁布了《雇主责任法》。法国于1889年，美国于1908年，日本于1911年，俄罗斯于1912年将职业伤害赔偿原则写进了各国的法规中，形成了早期的雇主责任保险。雇主对职业伤害赔偿的这种责任，在有些国家是由雇主个人行使的，有些国家则是由雇主群体行使的。

雇主责任保险可以被看成是社会保险的初期阶段，其主要特征是受伤者或遗属直接向雇主要求补偿，由雇主（或联合会）向他们直接支付津贴。雇主责任保险在发展过程中可以分为三个阶段：第一阶段是国家立法对雇主的赔偿责任、赔偿办法只做简单、原则的规定，没有规定具体的赔偿标准。在发生工伤事故后，雇主按国家的原则规定自行支付赔偿。政府有关机构实施监督，出现争议由法院裁决。第二阶段是国家立法具体明确雇主的责任，规定赔偿最低标准，并规定某些危险性大的行业必须向商业保险公司投保。这个时期，商业保险公司颁布了一些取代雇主责任，根据风险计算出支付与投保额成比例的赔偿办法。第三阶段是国家立法规定雇主和承担工伤保险的商业保险公司向政府主管部门缴纳一定的保险金，以便在企业或保险公司破产时，仍能向需要支付工伤赔偿的工人及家属支付赔偿费。这样，雇主的工伤赔偿责任得到了加强。

雇主责任保险尽管对工人或遗属采取了一些赔偿措施，但它仍存在着许多缺陷。第一，赔偿费多为一次性支付。由于雇主支付赔偿费要根据自身的经济能力，支付的数额一般都低于受害人的需要，大多数给付按受害人本人三年的工资发放。这个标准可能是根据暂时丧失劳动能力需要给予的待遇推算出来的，这种支付待遇的办法也许是对早年民事法典中一些规定的继承。实际上，对那些永久完全丧失劳动能力的人或是受供养的遗属真正需要的是（哪怕是低标准的）较为长期的待遇，而不是一次性支付赔偿金。第二，雇主的责任难以兑现。由于实际追究事故责任的过程十分复杂，法庭调查时间

较长，雇员和雇主都被拖得精疲力尽，结果往往是受害者得不到及时、公正的赔偿或是雇佣双方采取“私了”的方式解决。这样，大多数情况下，雇主是没有按规定的标准进行赔偿。另外，当遇到一场大事故有许多人伤亡时，雇主是难以负担巨额赔偿的。在这种情况下，那些资金薄弱的企业自身难保，其命运只能是破产、倒闭。第三，商业保险公司介入工伤保险有很大的局限性。一方面，商业保险公司以盈利为目的，它在大多数情况下是不会接受那些职业危险性很大的企业雇主和工人参加保险的。在支付赔偿金时，又会千方百计“降低”给付标准，尽可能的逃避赔付责任。另一方面，这种保险是非强制性的，雇主和工人相当一部分人不愿去投保。因此，一旦发生工伤事故，工人本人及家属将陷入非常悲惨的境地。

随着工业化的发展，促使一些工业化国家寻求更好、更完善的制度来弥补雇主责任保险的缺陷。社会保险作为社会的“安全网”、“减震器”，在一次世界大战前，逐步在欧洲少数国家开始实行。工伤保险作为社会保险的一个组成部分，主要特征是由国家立法，政府有关部门负责工伤保险事务，统一筹措（集）资金，共担风险，通过行业雇主协会进行工伤赔偿。它既可以使受工伤事故的人和家属得到相应的待遇，又可以避免工伤保险成为一个企业或某个雇主个人承担的保险。当煤炭、化学工业等迅速发展，特别是经过国际劳工组织的提倡和推动，一些国家逐步将许多职业疾病列到了工伤保险的范畴中。因此，“职业伤害”这个词在西方国家社会保险的术语中，既包括工伤事故，也包括了职业病。到了第二次世界大战前后，工伤社会保险制度得到了完善和发展，欧洲绝大多数国家和拉美、亚洲一些国家都建立了工伤保险制度。而且它远远比养老、失业、医疗保险普及。为此，国际劳工组织在一份报告中曾这样评论道：“还没有哪一种制度有这么大的力量，使之在如此短暂的时间里被这么多国家所接受”。1968年，国际劳工组织在东京召开了第六届亚洲地区会议，会议强调：对于受职业伤害的工人，应由社会保险代替雇主个人责任保险，并应缴纳社会保险基金，以确保职工的切身利益。

但由于各国受历史、经济、文化背景所限，全世界目前实行工伤保险制度的140多个国家中，实行社会保险方式的有110多个，约有20多个国家仍实行雇主责任保险，另有一些国家两种方式并存。

工伤发生并带来的问题，与其说是劳动问题，不如说是社会问题。因为工伤伤亡人数及事故发生的次数是惊人的，有资料统计，第二次世界大战期间，美国官兵平均每月伤亡21245人，而几乎在同一时期的1942~1944年间，美国工业部门平均每月因工伤事故而负伤、致残、死亡的人数竟高达160947人，几乎是战场伤亡人数的8倍，大有“工伤猛于虎”之势。今天，据国际劳工组织专家估算，世界上平均每年发生约10万起工伤事故，死伤2000万人，医院中接收治疗的人当中有10~30%是由事故和职业病造成的。在发展中国家，职业伤害死亡人数在各种死因中排在第5位。也正是因为如此，世界上大多数国家，工伤保险制度比其它保险制度建立得更早，更普及。

（二）我国工伤保险制度的形成

1949年以前，旧中国战乱不断，国家经济十分薄弱，国民党政府基本上无暇顾及建立工伤保险制度。中国共产党自成立起，便通过公开领导全国工人运动的公开机关中国劳动组合书记部开展工人运动，召开全国劳动大会，

争取在劳动立法中实行工伤保险。在全国第四次劳动大会通过的《经济斗争决议案》中提出“因工受伤，除发给医疗费外，照发工资”，“因工死亡时，资本家按死亡工人原来工资发给其抚恤金”。在实施范围方面，通过《产业工人经济斗争决议案》、《手工业工人经济斗争决议案》、《女工童工问题决议案》及第五次全国劳动大会通过的《铁路工人决议案》中，都表明要实行包括产业工人、手工业工人、女工、重工等所有工人在内的工伤保险。当时甚至还设想由企业雇主为工人出资设立医院，并由企业主负责工伤人员的全部医疗费和治疗期间的工资，对因工伤残人员要终身发给工资等。虽然这一时期我党尚未掌握政权，不具备实施社会保险的条件，但表明在争取包括社会保险立法在内的劳动立法实践中，已具备同当时西方资本主义国家同等水平的社会保障理论思想。

在其后的第一、第二次国内革命战争，抗日战争以及解放战争时期的多年革命斗争中，社会保险都作为党和党所领导的根据地政权长期实践的重要内容。其中中央苏区 1931 年 12 月颁布，1937 年 10 月修改颁布的《中华苏维埃共和国劳动法》，1940 年陕甘宁边区政府颁发的《边区战时工厂集体合同暂行准则》、晋察冀边区的《晋察冀边区政权工作人员伤亡褒恤条例》，1941 年晋冀鲁豫地区的《晋冀鲁豫边区劳工保护条例》，1942 年《陕甘宁边区劳动保护条例》等重要社会保险立法中，工伤保险及遗属抚恤办法部占有相当的位置。

这一时期的工伤保险立法及实践，逐步由求全、求高待遇向实际和易操作改进。这样也适应这一时期战争环境的需要。

在全国解放前夕，1948 年 12 月 27 日东北行政委员会颁布的《东北公营企业战时暂行劳动保险条例》及其后颁发的《实施细则》，是建国前我国制定的较为完备的一部社会保险法规，其中关于工伤社会保险的规定已较为完备。主要有四个方面：

1. 适用范围规定限于公营企业；
2. 确立了建立劳动保险基金的发展方向，并按企业缴纳工资总额的 3% 筹集，基金 70% 存于本企业，30% 存于政府指定银行作为总基金，职工个人不缴费；
3. 在管理体制上，确立企业行政与企业工会共同组织的劳动保险委员会，决定劳动保险基金的支配使用办法，劳动总局为监督实行劳动保险事业的最高机关；
4. 工伤保险项目确立了若干基本原则：职工因工负伤医疗期间，医药费由企业全部负担的原则；因工负伤医疗期间工资照发的原则；划分因工与非因工界限若干原则；因工死亡，除有关待遇外，遗属按因工死亡职工本人工资一定百分比发放定期抚恤金的原则等。

至建国前，我国工伤保险实践总的说是一个从无到有的探索过程，无论从立法项目，操作技巧，还是认识上都难免存在缺陷与不足。但建国前夕，东北全境制定并颁发的《东北公营企业战时暂行劳动保险条例》，对日后制定和颁发《中华人民共和国劳动保险条例》有直接的借鉴作用。

建国后，党和政府面临的是严重的经济落后，生产萎缩、失业和通货膨胀等社会问题，在恢复经济建设的同时，我国正式开始全国统一的社会保障制度的创建工作。自 1949 年 10 月至 1957 年底，主要是制定全国统一的社会

保障基本制度，颁布基本立法。在制度建设上，基本上实行了两套待遇相近、办法有别的社会保险制度：一是企业职工的社会保险，即传统称法的劳动保险制度；二是国家机关、事业单位中实行的公费医疗、死亡抚恤等社会保险项目。

企业职工的社会保险通过 1951 年 2 月 25 日中央人民政府政务院颁布实施的《中华人民共和国劳动保险条例》为基本法规。这是我国第一部包括工伤、死亡遗属社会保险在内的全国性统一法规。该条例具体规定了企业职工在疾病、伤残、死亡、生育及老年不宜继续劳动后，获得必要物质帮助的办法。

在工伤保险待遇方面确定了如下规定：

1. 工伤人员享受国家社会保险待遇。条例规定：工人与职员因工负伤，全部治疗费、药费、住院膳费与就医路费，均由企业行政或资方负担。在医疗期间，工资照发。

2. 因工负伤致残按照完全丧失劳动能力，饮食起居需人扶助，饮食起居不需人扶助和部分丧失劳动能力尚能工作者区别不同情况，分别给予本人工资 75 ~ 60% 的因工残废抚恤费和 2 ~ 5% 的因工残废补助费。

随着我国工业生产的发展，职业病伤害开始突出。为加强对职工的职业病伤害的保障，1957 年 2 月 23 日，由卫生部制定和颁发的《职业病范围和职业病者处理办法的规定》，首次在我国将职业病伤害列入工伤保险的保障范畴，并确定了将危害工人、职员健康和影响生产比较严重、职业性比较明显的职业中毒、尘肺等 14 种与职业工作有关的疾病正式列入职业病范围。并明确规定，患职业病的工人、职员，在治疗或休养期间以及医疗终结确定为残废或治疗无效而死亡时，均按中华人民共和国劳动保险条例有关因工待遇处理。随后，又将布氏杆菌病；煤矿井下工人滑囊炎；铅中毒；钩螺旋体病；接触炭黑引起的尘肺等纳入职业病范围。1963 年 2 月 9 日针对冶金、矿山、煤炭工业中硅尘危害问题，国务院批转了劳动部、卫生部、全国总工会、冶金工业部、煤炭工业部关于防止硅尘危害工作会议的报告。对冶金、矿山、煤炭产业中的硅尘危害及由此引起的硅肺病职工的回乡休养、长期生活补助费发放标准、保健食品的发放作了规定。

自 1951 年 2 月 25 日公布，1953 年 1 月 2 日修正公布中华人民共和国劳动保险条例后，工伤保险有关待遇在 1958 年 2 月 9 日颁布的《国务院关于工人、职员退休处理的暂行办法》和 1978 年 6 月 20 日颁布的《国务院关于工人退休退职的暂行办法》中，曾先后两次对工人工伤保险待遇做了调整和提高。这些使我国建国后至 1978 年我国开始全面经济体制改革前，企业的工伤保险制度在实施范围，因工伤亡的划分标准，职业病的范围和职业病待遇的享受资格等方面都已确立了我国工伤保险的基本原则和保障方式。在几十年的经济建设中发挥了重要的作用。

二、工伤保险的概念、原则和实施范围

（一）工伤保险的概念

工伤保险是指劳动者因在生产经营活动中所发生的或在规定的某些特殊情况下，遭受意外伤害、职业病以及因这两种情况造成死亡，在劳动者暂时或永久丧失劳动能力时，劳动者或其遗属能够从国家、社会得到必要的物质

补偿。这种物质补偿一般以现金形式体现。

严格意义上的工伤含义是指企业职工在生产岗位上，从事与生产劳动有关，或由于劳动条件、作业环境所致引起的人身伤害事故、职业病才叫工伤。其它特殊情况遭受的意外伤害只是在支付待遇时，比照工伤待遇处理而已。工伤保险是社会保险的一个组成部分，是非盈利的，国家和社会对劳动者及家属在物质帮助的同时，对受伤害者体能、智能的康复治疗及提供服务也负有重要的责任。

工伤一词比较规范的说法是在 1921 年的国际劳工大会的公约中提及的，范围不包括职业病，即“由于工作直接或间接引起的事故为工伤”。后来，随着时间的推移，各国又逐渐把职业病纳入到工伤的范畴之中。职业病从广义上说，是指劳动者在生产劳动及其他职业性活动中，因接触职业性有毒有害环境而引起的所有疾病。但是在法律上职业病有一定的界限，通常是国家主管部门明文规定了才能称为职业病。一般属于工伤保险范围内的职业病；指的是认可的法定职业病。1964 年第 48 届国际劳工大会通过的《工伤事故津贴公约》指出：“实施工伤保险的目的。是为受雇人员发生不测事故时，提供医疗护理及现金津贴，进行职业康复，为残废者安排适当职业，采取防止工伤事故和职业病”。

工伤带来的是严重的经济损失和人员伤亡。经济损失通过恢复生产，经过一段时间是可以弥补和消除的，而人员伤亡的后果，在很长时间里都难以消除，如伤残人员的康复，对供养直系亲属的抚恤需要长期进行，这些问题得不到解决，必然影响生产者的工作情绪和社会的安定。职业伤害已构成了各国的劳动问题和社会问题，对此，各国政府都十分重视，在职业安全卫生、预防事故发生和提供工伤补偿方面不断地加强立法，完善工伤保险制度。

实行工伤保险具有非常重要的作用：

第一，工伤保险作为社会保险制度的一个组成部分，是国家通过立法强制实施的，是国家对劳动者履行的社会责任，也是劳动者应该享受的基本权利。工伤保险的实施是人类文明和社会发展的标志和成果。

第二，实行工伤保险保障了工伤职工医疗以及其基本生活。伤残抚恤和遗属抚恤，在一定程度上解除了职工和家属的后顾之忧。工伤补偿体现出国家和社会对职工的尊重，有利于提高他们的工作积极性。

第三，建立工伤保险有利于促进安全生产，保护和发展社会生产力。工伤保险与生产单位改善劳动条件、防病防伤、安全教育、医疗康复、社会服务等工作紧密相联，对提高企业和职工的安全生产，防止或减少工伤、职业病，保护职工的身体健康，至关重要。

第四，工伤保险保障了受伤害职工的合法权益，有利于妥善处理事故和恢复生产，维护正常的生产、生活秩序，维护社会安定。

（二）工伤保险的原则

工伤保险是世界上产生最早的一项社会保险，也是世界各国立法较为普遍、发展最为完善的一项制度，归纳起来，各国实行工伤保险制度遵循的主要原则是：

1. 无责任补偿原则

又称无过失补偿原则。它包含两层意义：一是，无论职业伤害责任属于雇主或者其他人或自己，受害者应得到必要的补偿；二是，这种补偿责任不

完全是由雇主承担，而是应由国家的社会保险相应机构来承担，这样做，既可以及时、公正地保障工伤待遇，又简化了法律程序，提高了效率，使雇主解脱了工伤赔偿官司，有利于正常的生产经营。按这一原则建立的工伤保险制度，基本消除了雇主责任保险的弊端。

2. 风险分担、互助互济原则

这是社会保险制度中的基本原则。首先是要通过法律，强制征收保险费，建立工伤保险基金，采取互助互济的办法，分担风险。其次是在待遇分配上，国家责成社会保险机构对费用实行再分配，这种基金的分配使用，包括人员之间、地区之间、行业之间的调剂。它缓解了部分企业、行业因伤亡事故、职业病的负担，从而减少了社会矛盾。

3. 个人不缴费原则

工伤保险费由企业或雇主缴纳，职工个人不缴纳任何费用，这是工伤保险与养老、医疗等其他社会保险项目的区别之处。由于劳动者在生产中创造社会财富的同时，也付出了鲜血和生命，所以雇主负担（或由企业负担）、社会保险机构负担补偿费用，在各国已形成共识。

4. 区别因工和非因工原则

在制定工伤保险制度，发放待遇时，应确定因工和非因工负伤的界限。职业伤害与工作或职业病有直接关系，医疗康复、伤残补偿、死亡抚恤待遇均比其他保险水平高，只要是工伤，待遇上不受年龄、性别、缴费期限的限制。因病或非因工死亡，与劳动者本人职业无关的事故补偿，许多国家规定的待遇水平比工伤待遇低得多。

5. 补偿与预防、康复相结合原则

工伤事故一旦发生，补偿是理所当然的，但工伤保险最重要的工作还包括预防和康复工作。世界各国均把加强安全生产、减少事故发生和一旦发生事故时及时治疗、促进职工早日康复并使之重新走上工作岗位，看成与补偿同等重要的方面来抓。

6. 集中管理原则

工伤保险是社会保险的一部分，无论从基金的管理、事故的调查，还是医疗鉴定，由专门、统一的非盈利的机构管理是各国普遍遵循的原则。一般有三种管理模式：（1）职业伤害保险管理独立于其它社会保险制度，基金独立管理使用；（2）基金独立，但在行政管理、政策制定同属一个社会保险管理机构；（3）工伤保险制度包括在社会保险制度之中。

7. 一次性补偿与长期补偿相结合原则

对因工部分或完全丧失劳动能力，或是因工死亡的职工，职工和遗属在得到补偿时，工伤保险机构应支付一次性补偿金，作为对伤害者“精神”上的安慰。此外，对供养的遗属根据人数要支付长期抚恤金，直到他们失去供养条件为止。这种补偿原则，已被世界上越来越多的国家所接受。

8. 确定伤残和职业病等级原则

为了区别不同伤残和职业病状况，发放不同标准的待遇。各国在制定工伤保险制度时，都制定了伤残和职业病等级，并通过专门的鉴定机构和人员对受职业伤害的职工受害程度予以确定。

9. 直接经济损失与间接经济损失相区别的原则

直接经济损失是指职工发生工伤事故后，个人所受的经济损失，与职工的直接经济收入相关，即职工的工资收入。直接经济收入直接影响本人及其

供养直系亲属的生活，也直接影响劳动力的再生产，因此，必须给以及时的较优待的补偿。间接经济损失是指职工直接收入以外的其他经济收入的损失，包括兼职收入、业余劳动收入等。这部分收入不是人人都有，是不固定的额外收入，因此，这一部分收入不列入工伤保险的经济补偿范畴。

（三）工伤保险的范围

前面已经提到，工伤也称为职业伤害，内容包括工作意外事故和职业病造成的伤残或由此死亡。一般来说，意外事故必须与从事工作或职业的时间和地点相关，职业病必须与从事工作或职业环境、接触有毒有害物质的标量和时间有关。

1952年，国际劳工组织“社会保障（最低标准）公约”（第102号）对劳动者及家属享受工伤保险待遇的范围是：

- （1）身体受职业病伤害呈疾病状态者；
- （2）因工丧失劳动能力并因此中断工资收入者；
- （3）由于永久或暂时失去劳动能力而完全失去或部分失去工资收入者；
- （4）由于供养者因工死亡而失去生活费来源者。

前面已提到，在工伤保险制度建立初期，工伤仅包括工业上、工作中的意外事故，后来由于冶金、矿业、化学等工业的发展和国际劳工组织的推动，越来越多的国家才把职业病的内容也包括进来。1925年召开的国际劳工大会，确定把三种情况划进职业病的范围。它们是铅中毒、汞中毒和炭疽病感染。1964年召开的国际劳工大会，通过的“职业伤害赔偿公约”（第121号）把职业病扩大到15种，而到1980年被列为职业病的种类已达到29种。事实上，这些是国际劳工组织所列举职业病的最低目录。目前世界上包括我国在内的很多国家，列入职业病范围的疾病已远远超过了“公约”所列举的范围。

通常国际上对职业病的划分有两种形式。第一种形式是，多数国家采用的列表办法，即“开放式列表办法”。和“封闭式列表办法”。所谓开放式列表办法是指一些国家的职业病管理机构可以随时把那些以前虽没有被列入但是完全可以证明是职业环境导致的疾病列入职业病范围。所谓封闭式列表办法是只承认过去列入的职业病。对新增加的职业病种类的审核程序极为严格。第二种形式是，一些国家只在法律中原则规定了那些有可能导致职业病的疾病。这种形式虽然有很大的余地，但从法律的角度来看，未免太不严谨了。在这里值得一提的是，同样是欧洲国家，瑞典已经取消了职业病列表办法，而奥地利、丹麦等国还在它们的职业病表格中不断增加着新的疾病种类。

不论是发达国家还是发展中国家，职业病与工伤事故支付的钱相比简直是微不足道。这并不是由于职业病太少，而是由于目前医务人员和设备水平对职业病的鉴定手段和条件有限。对于更多、更复杂的职业疾病的发现，还有待于更先进的科技手段的帮助。因此，在现实中，有些特殊情况一时很难弄清是不是属于职业病，社会保险机构或是医疗机构保留着许多以前的档案，以便有助于日后的研究、查询和鉴定。

在工伤保险范围的界定上，总的趋势是不断的包括进来新的内容。譬如，许多国家把职工上下班途中发生的意外事故视为工伤。据国际劳工组织统计，在1925年世界上仅有7个国家把这种非直接的工伤事故包括在职业伤害范围内。而到了1963年，101个会员国中有50多个国家把这种事故列入职业伤害之列。一些国家打破旧的观点，把从事经济活动的人和从事非经济

活动的人同样包括在职工伤害保险制度之中。比如，奥地利、丹麦、德国、芬兰、日本、挪威、瑞典和突尼斯已把个体经营者包括进来。奥地利、法国、德国、卢森堡、挪威和瑞典在法规中包括了学生和教师。有的国家还把红十字救援和其他救援人员、义务消防灭火人员、从事工会工作人员、协助警察工作人员、为保卫国家安全人员、家庭雇工、家庭教师甚至保姆等因工作受到伤害，均包括在工伤保险的范围之列。

三、工伤保险待遇及基金费率

（一）工伤保险待遇

我国现行的有关职工工伤保险待遇方面的法规依据仍是 1953 年颁布的《中华人民共和国劳动保险条例》。这部法规是企业保险福利制度的综合性法规，适用于国营、公私合营、合作经营和私营等各类企业职工。其后根据这个基本立法，劳动部等有关部门又作了一系列单行规定。根据《劳动保险条例》和其后发布的一系列单行规定，职工工伤保险待遇可分为工伤医疗待遇、伤残待遇、职业病待遇、职业康复待遇和因工死亡待遇。

1. 工伤医疗待遇

（1）职工（包括国家机关、事业单位工作人员）因工负伤医疗，包括旧伤复发医疗，所需要的挂号费、诊疗费、药费、住院费和就医路费，全部由单位行政负担。住院期间按规定标准开支的伙食费，由本人负担 1/3，单位负担 2/3。医疗时间至医疗终结时止。

（2）企业职工因工负伤一般应在本单位诊疗所、职工医院或指定医院治疗；无法治疗时，所在单位行政应转送其他医院或外地治疗。职工经批准到外地治疗，仍享受免费医疗待遇，就医路费由单位报销。由于医院床位限制，不能及时住院时，所需食宿费用可按因公出差标准由单位报销。行政事业单位职工的此项费用，可以按照企业单位的规定由单位报销。

（3）职工患职业病由当地职业病防治机构或卫生部门指定的医疗机构治疗诊断和定期复查，需要转院诊疗的，要按规定办理批准手续。职业病的诊断、治疗和复查所需费用，全部由单位报销。

（4）职工因工负伤停工医疗期间，原标准工资照发，直至医疗终结时止。

2. 伤残待遇

（1）企业职工因工负伤医疗终结后经劳动鉴定委员会评残，然后按照丧失劳动能力程度享受不同的伤残待遇：

完全丧失劳动能力的，按现行办法实行退休制度。其中，全残、饮食起居不需人扶助的，按月发给本人标准工资的 80%；全残、饮食起居需人扶助的，按月发给本人标准工资的 90%，并加发一定的护理费。护理费的标准，一般不得超过一个普通工人的工资。

（2）部分丧失劳动能力的，由原单位安排力所能及的工作，如原标准工资降低时，发给因工残废补助金。其中降低 11~20%者补助 10%；降低 21~30%者补助 20%；降低 30%以上者补助 30%。在后来实际执行中，一般不降低工资，如果工伤职工调做轻便工作后未降低原来工资的，不再发给因工残废补助金。

因工残废补助金不能由于本人技术提高、工资晋级而冲减，调动工作后，

调入单位应作为工资的组成部分继续发给。

企业因工负伤的职工因犯罪被开除后，原伤未愈，或旧伤复发；找回原单位的，原单位应该给予治疗，在治疗期间本人生活有困难的，可酌情给予补助。

(3) 伤残军人退出现役后参加国家机关、民主党派、人民团体正式工作的；或在全民企、事业单位及县以上管理的集体企、事业单位工作的正式职工、合同制职工，其原领的伤残保健金（即在职残废金）在其工作或享受离退休待遇期间，仍由民政部门继续发给。

在国家机关、企事业单位工作的因战因公伤残军人（含离退休的伤残军人），伤口复发治疗期间，按所在单位因公（工）伤残人员医疗待遇给予治疗，不应采取医疗费包干的办法。他们在治疗期间的工资（离退休费）发放、工资（离退休费）调整和福利待遇，也按所在单位因公（工）伤残职工治疗期间的待遇处理。

(4) 学徒工因工负伤待遇同固定工待遇相同；临时工在企业工作期间，因工负伤的，其医疗期间的待遇与合同制工人相同。医疗终结，由劳动鉴定委员会确定其伤残程度。完全丧失劳动能力的，与合同制工人同等对待；部分丧失劳动能力的，在合同期内，企业应当安排力所能及的工作，合同期满，根据其伤残程度，由企业按照省、自治区、直辖市人民政府确定的具体办法办理。

(5) 农民工因工负伤，由企业给予免费医疗。医疗期间，该农民原标准工资照发。医疗终结经医院证明，并经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作的，送回农村妥善安置，由企业按下列办法发给因工致残抚恤费。

完全丧失劳动能力的，按照城镇合同制工人的抚恤标准，按月发给生活费，直至死亡；

大部分丧失劳动能力的，按照该农民工原标准工资的 70%，按月发给，直至死亡；

部分丧失劳动能力的，根据其伤残程度，一次性发给。具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

农民工患职业病的，其医疗和生活待遇与城镇合同制工人相同。

各地根据国务院和国务院部委有关文件，结合本地实际又制定出一些本地区因工伤残待遇的具体规定。

3. 职业病待遇

根据国务院和劳动部、卫生部、人事部、财政部、全国总工会有关文件规定，职工患职业病的待遇主要有：

(1) 职工患矽肺病的待遇。有关部门应该在生活上给予矽肺病人一定的照顾。对于调做轻便工作的，不要降低他们原来的标准工资。对于脱产休养的，在一年内，由企业行政按原标准工资发给；一年后，按原标准工资的 90% 发给生活补助费，其费用由企业行政直接支付的劳动保险费用内开支。如果有些矽肺病人自愿还乡休养，也允许回去。对于一期矽肺病人，可以按原标准工资的 60% 发给长期生活补助费，二、三期矽肺病人，可以按 90% 发给。原来享受保健待遇的矽肺病人，如果另行分配了其他工作，仍应享受保健待遇，其费用由企业行政支付；如果回家休养，商业部门应当按原来的保健标准供应副食品，其费用由本人自付。

(2) 临时工患矽肺病的待遇。在未有统一规定以前可暂按：凡在一个单位连续工作满三年以上的临时工，确诊在这一段工作期间患矽肺时，其待遇可与长期工同样处理。

(3) 矽肺病职工调动工作后的待遇。患矽肺病的职工被调到其他工作岗位或事业单位或国家机关工作时，不应降低他们原来的标准工资，其保健待遇应由调人单位继续供给。

(4) 患煤、硅混合尘肺职工的待遇。对于患煤、硅混合尘肺病的职工的生活待遇，可以按照患矽肺病职工的生活待遇办理。

(5) 患二、三期煤肺病的职工自愿还乡休养的待遇。对于患二、三期煤肺病的工人及患一期煤肺病结合肺结核病或者代偿机能属于乙、丙两类的工人，在休养一年后，经医生诊断需要继续休养而本人自愿还乡休养的，经过企业行政领导批准还乡休养以后，可以按照本人原标准工资的75%发给长期生活补助费。

(6) 炭黑尘肺、电焊混合尘肺和滑石肺的待遇。鉴于对炭黑尘肺、电焊混合尘肺和滑石肺及其他混合尘肺病对人的危害，有关部门正在研究。目前对患有这些病的职工的退休待遇尚难作出统一规定，各企业可以根据其丧失劳动能力的具体情况，在一般低于患矽肺病职工的退休待遇标准原则下酌情处理。

(7) 职业病职工调动工作的待遇处理。患有职业病职工变动工作单位时，其职业病待遇应由原单位负责或两个单位协商处理，双方商妥后方可办理调转手续，并将其健康档案、职业病诊断证明及职业病处理情况等材料全部移交新单位。调出、调入单位都应将情况报告所在地的劳动卫生职业病防治机构备案。

职工到新单位后，新发现的职业病不论与现工作有无关系，其职业病待遇由新单位负责。过去按有关规定已做处理的不再改变。

劳动合同制工人、临时工终止或解除劳动合同后，在失业期间新发现的职业病与上一个劳动合同期工作有关时，其职业病待遇，由原终止或解除劳动合同的单位负责，如原单位已与其他单位合并，由合并后的单位负责；如原单位已撤销，由原单位的上级主管机关负责或由社会保险机构负责支付待遇。

4. 职业康复待遇

(1) 因工负伤医疗终结后造成伤残时，需要安装假肢、假眼、镶牙和配置代步轮椅等康复器具的，其所需费用由单位行政报销。病情严重，饮食起居需人扶助的，要发给一定的护理费。

(2) 对于因工伤残部分丧失劳动能力的职工，应由原单位安排力所能及的工作。合同制职工和私营企业职工，患有职业病或因工负伤并经劳动鉴定委员会确认的，企业不得解除劳动合同。

5. 因工死亡待遇

职工因生产事故或职业病死亡，旧伤复发死亡或者全残退休后因病死亡，可按下列情况享受因工死亡待遇：

(1) 丧葬费按本企业平均工资三个月的金额发给。目前有些省市按本地区政府规定的标准发给。

(2) 供养直系亲属抚恤费，根据供养人口按月发给：供养1人的发死者生前标准工资的25%；2人发40%；3人以上的发50%，直至失去供养条

件为止。对于生活有困难的按照困难大小给予定期补助，六类工资区标准每人每月按 25—30 元掌握。孤身一人的，每人每月按 30—35 元掌握；家住农村的，补助标准可适当低些。其它各类工资区，可以参照六类工资区的标准。

(3) 没有供养直系亲属的，可发给直系亲属一次性抚恤费。

(4) 职工因工死亡被当地政府授予烈士称号的，除由当地民政部门发给一次性抚恤费外（40 个月工资），原单位的定期抚恤待遇继续享受。

(5) 我国驻外、援外人员如因在国外遭受暴徒袭击、暗杀、绑架或车、船、飞机失事（不是我方原因）而不幸牺牲者，驻在国或有关当局给予死者以赔偿性抚恤金时，原则上归死者的遗属所有，应全部转回国内由主管部门负责转交，国内的抚恤费和遗属生活困难补助费则不再发给。但若驻在国的赔偿抚恤金低于国内抚恤费和遗属生活困难补助费标准时，不足之数应补齐，国内的丧葬费应照发。在国外办理丧事，国内的家属原则上不去参加。有关丧葬安排和以后的扫墓活动，由驻外使领馆或其他驻外机构全权负责处理。

(6) 职工因医疗事故死亡后，可根据事故的情节和病员的情况给予一次性经济补偿。补偿标准，由各省、自治区、直辖市人民政府规定。医疗事故补偿费，由医疗单位支付给病员或其家属。病员及其家属所在单位不得因给予了医疗事故补偿费而削减病员或其家属依法应该享受的福利待遇和生活补贴。病员由于医疗事故所增加的医疗费用，由医疗单位支付。

(7) 职工因工死亡，其家属从外地赶来料理丧事，往返旅费原则上由自己负担，如果本人负担有困难时，由企业行政设法予以适当补助。对家属要求把灵柩运回原籍的，应说服其家属就地火化。如果其家属一定要运回灵柩，则所需运费，由其家属与企业行政协商解决。

不难看出，上述几项待遇有些标准已经远远不能适应新的时代要求。现将广东省提高待遇标准的作法介绍如下：

广东省人民政府 1992 年 1 月 17 日颁布的《广东省企业职工社会工伤保险规定》中有以下条款。

第七条 职工因工负伤医疗期间的待遇：

(一) 职工因工负伤，应立即送附近医院抢救，然后送指定的医院或医疗机构医治。因医疗条件所限需要转院时，应经指定的医院或医疗机构和职工所在单位同意。达到残废评定标准、重伤或死亡的，其各项医疗费用（含挂号费、医疗费、药费、检验费、手术费、住院费、就医路费等），由职工所在单位和当地社会保险机构各负担百分之五十；未达到残废评定标准的，由职工所在单位负担。住院期间的伙食费由单位负担三分之二，本人负担三分之一，补助标准可参照出差补助标准掌握。

(二) 职工因工负伤，医疗终结时间按照《广东省职工外伤、职业中毒医疗终结鉴定标准》执行。医疗期间，医疗未终结和未作出劳动能力鉴定前，由职工所在单位按工伤前的标准支付其工资、工资性补贴和其他补贴。

(三) 职工因工负伤医疗终结确定为残废，必须安装假肢、镶牙、补眼和配置轮椅、拐杖等康复器具的，费用由职工所在单位和社会保险机构各负担百分之五十。康复器具应限于辅助生产劳动及日常生活之必需，并采用国内产品。

(四) 职工因工负伤医疗期间，单位不得解除或终止其劳动合同以及作开除、解雇、辞退处理。

第八条职工医疗终结确定为因工残废后的待遇：

（一）职工因工负伤医疗终结后，由县、市劳动能力鉴定委员会按照《广东省职工因工残废评定标准》和指定医院开具的证明，作出丧失劳动能力情况鉴定，确定残废等级，发给《因工残废证明书》，按残废等级享受残废待遇。每年检查一次康复情况或残废程度变化，确定残废等级变更，残废等级提高的，享受相应等级的待遇。其一次性残废补偿金，按新的等级标准从确定之月起补发差额。

（二）残废等级分为十级，一至四级为完全丧失劳动能力，五至六级为大部分丧失劳动能力，七至八级为部分丧失劳动能力，九至十级为留有残迹。

（三）一次性残废补偿金，以上年度当地企业职工月平均工资（企业职工月平均工资是指企业按国务院批准的《关于工资总额组成的规定》计算的平均每人每月的工资数额）为计发基数，由当地社会保险机构根据其残废等级发给。具体标准为：一级残废发十五个月平均工资、二级发十四个月、三级发十三个月，四级发十二个月，五级发十一个月，六级发十个月，七级发九个月，八级发八个月，九级发七个月，十级发六个月。

（四）因工残废被鉴定为永久性完全丧失劳动能力的，由社会保险机构根据残废等级按本人因工负伤前上一年的月平均工资数一定比例发给残废退休金至死亡为止。

残废退休金标准为：一级残废按月发平均工资数的 85%，二级发 81%，三级发 78%，四级发 75%。

残废退休金不得低于上年度本市、县企业职工月平均工资数，不得高于上年度本市、县企业职工月平均工资数的 50%。

残废退休金的 30%与本市、县上年度企业工资增长指数挂钩，每年五月为调整基期。上年度企业工资负增长时，不作调整。

（五）因工残废后进食、翻身、大小便、穿衣和洗嗽、自我移动五项中至少两项不能自理的，社会保险机构可根据实际情况发给护理费，标准按上年度本市、县企业职工月平均工资数的 30%发给。根据本市、县企业职工工资增长情况，定期调整。

（六）在职职工因工残废旧伤复发时，经单位申报，县以上劳动能力鉴定委员会批准，可继续享受工伤医疗待遇、康复器具的维修和更换，由医院或医疗机构提出意见，劳动能力鉴定委员会确认并作出安排。所需工伤医疗和器具维修费用由所在单位和社会保险机构各负担 50%。已退休或待业职工，此项费用由社会保险机构负担。

（七）因工残废尚能工作的，单位应安排力所能及的工作。确实无法安排工作的，对大部分或部分丧失劳动能力者，实行离岗退养，由单位按月付给本人标准工资 70%的残废金和职工的各项补贴（没有标准工资的，按职工月平均工资的 40%发给），至恢复劳动能力为止，作为在职职工统计，并按其原工资继续缴纳退休养老金直至符合退休条件时办理退休，由社会保险机构支付退休待遇；企业破产或外商投资企业停办时要将职工残废金转给社会保险机构发放。也可以由企业按上年度本企业职工月平均工资的 40%，一次性计发十五年给本人。对留有残迹者，固定职工由企业安排适当工作；合同制职工和临时工在合同期满辞退时，由单位根据其残废程度按职工月平均工资一次性发给工伤补偿金，九级发七个月，十级发六个月。

第九条职工因工死亡待遇，由社会保险机构按以下规定办理：

(一) 丧葬费：标准为本市、县上年度企业职工月平均工资四个月，一次性发给主办丧事的单位或死者供养直系亲属。

(二) 抚恤金：标准为本市、县上年度企业职工月平均工资二十个月，一次性发给供养直系亲属。领取亲属抚恤金顺序为：(1) 有父母(包括养父母，下同)元配偶的，发给父母；(2) 有配偶无父母的发给配偶；(3) 既有父母又有配偶的各发半数；(4) 既无父母又无配偶的，发给其子女；(5) 无父母、配偶、子女的，发给未满 16 周岁以下的弟妹或供养的其他亲属；(6) 其他亲属。

(三) 生活补助费：标准为供养城镇户口一人者，每月按本市、县上年度企业职工月平均工资的 30% 发给，供养两人及两人以上者，按 50% 发给。供养农村或乡镇户口的，按城镇户口供养人标准的 70% 发给。孤老及孤儿按上列标准的 120% 发给。

生活补助费按月付给供养直系亲属，直至失去供养条件为止。供养直系亲属的范围、条件，按国家有关规定执行。

生活补助费的 30% 根据每年本市、县企业职工工资增长情况，定期调整。

第十条享受残废退休金的职工，达到国家规定退休年龄时，残废退休金高于退休待遇的，可按残废退休金标准发给。

第十一条职工由于非本人原因的交通事故(包括飞机、火车、汽车、轮船、摩托车等事故)导致伤残或死亡，符合享受工伤保险待遇条件的，除领取肇事部门的赔偿金外，可同时享受工伤保险待遇。但医疗费用、康复器具、丧葬费等已由责任方负责的，社会保险机构不再支付。

职工因医疗事故导致伤残或死亡，已由医疗单位给予一次性经济补偿的，仍可享受工伤保险待遇。

在广东省劳动局 1992 年 4 月 3 日发布的《广东省职工社会工伤保险规定实施意见》中有以下补充条款。

(一) 残废退休金计发基数，若本人因工负伤前上一年的月平均工资低于上年度本市、县企业职工月平均工资的，按上年度本市、县企业职工月平均工资为什发基数；若本人因工负伤前上一年的月平均工资高于上年度本市县企业职工月平均工资的，最多以上年度本市县企业职工月平均工资 150% 为限，超过月平均工资 150% 部分不作为什发基数。

(二) 按《规定》计发的残废退休金、护理费若低于现行国家规定待遇时，可按现行国家规定待遇发给。

(三) 残废退休金、护理费、遗属生活补助费均按本市、县企业职工平均工资 30% 的金额与每年本市、县企业职工平均工资增长指数挂钩，每年五月定期调整，如一九九一年本市、县企业职工月平均工资为 250 元，30% 为 75 元，一九九一年本市、县企业职工月平均工资上升为 280 元，比上年度增长 12%，75 元也相应增加 12%，即 9 元。因此，从一九九二年五月起至一九九三年四月止，每月领取残废退休金、护理费、遗属生活补助费均统一增加 9 元。领取遗属生活补助费低于本市县企业平均工资 30% 的，则按其比例相应增加。如农村领取月平均工资 21% 遗属生活补助费的，相应增加 12% 为 6.3 元；农村孤老领取月平均工资 25% 遗属生活补助费的，相应增加 1% 为 7.5 元。

(四) 医疗费用报销范围按卫生部门对公费医疗现行有关规定执行。

(五)《规定》第十一条交通事故的“医疗费用、康复器具、丧葬费等已由责任方负责的，社会保险机构不再支付”，包含一次性的残废补偿金和一次性的抚恤金。若事故责任方赔偿金额已高于工伤保险待遇的，社会保险机构不再支付一次性残废补偿金或一次性的抚恤金；若一次性赔偿金额低于工伤保险待遇的，社会保险机构可补给差额。因交通事故死亡的职工遗属定期生活补助费，由社会保险机构支付。

(六)职工因工致残定为一级至四级残废，享受残废退休金后因病死亡时，社会保险机构应发给因工死亡丧葬补助费和遗属定期生活补助费。但不发一次性抚恤金。

(七)残废退休职工，凡易地安家的，由职工所在单位发给上一年度本人月平均工资3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，按因工出差的规定报销。

残废退休职工，易地安家后，在保留其原退休金额发放基础上，每年按居住地所在市、县企业平均工资比上年度增长的金额按30%增加。

(八)职工发生工伤事故在抢救过程中，医疗未终结前住院护理费，由单位支付；医疗终结评定残废等级后，所需护理费由社会保险机构支付。

(九)离退休人员再聘期间发生的工伤事故，未交纳工伤保险基金的，由聘用单位负责支付工伤待遇；交纳了工伤保险基金的，由社会保险机构按《规定》支付工伤待遇，但离退休金不重复享受。

(十)破产企业和合同期满不再经营的外商投资企业及私营企业缴纳工伤保险金不足十年的，应为因工死亡供养亲属一次性交清其至丧失供养条件时止所需的工伤保险费用给社会保险机构，供养亲属中父母供养年龄均计算至70周岁。

(二)工伤保险基金及费率

工伤保险比起其它社会保险，在待遇水平上、项目上要优厚得多，这是职业伤害的特点所决定的。要保证工伤保险制度顺利实施，必须有一个稳定的基金制度作保障，使任何用人单位发生了工伤事故乃至工伤致残、致死事故，都不致因工伤给付过多而陷于困境，以及能够及时获得社会的帮助，伤者、残者以及亡者家属也可及时获得工伤补偿和抚恤。

建立工伤保险基金，必须一方面考虑职业伤害补偿和抚恤的需要，一方面考虑基金建立所需资金提取的渠道和水平。

从职业伤害社会保险需要给付的金额出发，要求逐一考虑下列职业伤害保险和康复的给付需要：

1.工资劳动者因患职业病和因工负伤需要给付的医药、体检、诊治、手术、住院、休养、疗养等费用；

2.因患职业病和因工负伤劳动者必须赴外地接受诊断、手术、治疗、休息、疗养而需要给付的往返旅费；

3.因患职业病和因工负伤劳动者住院接受治疗，住休养所或住疗养院的护理费支出和膳食补助；

4.因患职业病和因工负伤劳动者，在接受治疗期间，必须享有的生活费；

5.劳动者因患职业病和因工伤残，而需享有的一次性赔偿和定期补助；

6.劳动者伤残后的康复费用；

7. 葬丧费；
8. 一次性遗属抚恤费；
9. 对亡者供养直系亲属长期抚恤费。

从工伤保险基金的渠道和水平考虑要遵循以下原则。

第一，“按风险程度征收”原则。不同的企业、行业，作业的操作过程具有不同的危险程度，有些属于风险大的，如煤矿等行业，有些属于中等风险的，有些则风险程度很小。与此相适应，有些企业、行业的工伤发生率频繁，职业病严重，有些则不那么频繁，甚至没有什么职业病。有鉴于此，对不同行业的职业伤害社会保险费应当采取不同比例的征集办法，对工伤风险大、工伤事故和职业病容易发生的多征收，对风险小、工伤事故少和职业病少的少征收，以示区别，并体现了公平化。

第二，“以支定收，留有储备”原则。工伤事故难以准确预测，带有很大的偶然性、突发性，因此，职业伤害社会保险基金的运用要留有余地，机动一些，要留足储备金，防备突发性、恶性事故发生后对资金的需要。

此外，工伤保险基金不仅要考虑职业伤害补偿金、抚恤金给付，也要考虑工伤死亡以及康复所需要的费用。

建立工伤保险基金，应充分考虑雇主（企业）负担保险费的承受能力，不应使后者因缴纳工伤保险费而被迫提高产品成本，以致影响企业的利润和竞争能力。在这个前提之下，要对不同企业、行业，即作业风险率和工伤频率不同的企业、行业，征收不同比例的工伤保险费。因为各个企业、行业，生产操作要求，环境不同，地理布局不同，机器设备新旧不等，工人熟练程度和经验不等，因而发生工伤事故的频率各不相同。比如，煤矿比起玩具制造业，发生工伤事故的频率就大得多。一般在煤炭、建筑、冶炼、机械等行业，工伤风险发生的频率大些；反之，在玩具、农业、商业、生活服务等行业，工伤风险频率要小得多。既然不同企业、行业发生工伤风险的频率各不相同，规定统一的职业伤害保险费缴纳比率便不正确，那会损害工伤频率小的企业，使它们不再关心减少工伤风险，因而最终说来，不利于广大劳动者的人身安全。并且，这样行事对工伤频率大的企业也不怎么有利，更会促使他们不关心减少工伤风险，不关心工人的生产安全。

工伤保险费缴纳率，应当按照生产作业的危险程度和工伤风险频率来确定。应当实行差别费率制，即对保险费缴纳比率制定若干档次。比如，可以把工伤风险发生率较高，生产作业危险性又较大的企业、行业，列为较高缴纳率的企业行业；反之，工伤风险发生频率较低，且生产作业危险性又较小的企业、行业，列入缴纳率较低的一组。

一般来讲，差别费率多是以行业之间的差别计算的，不同的行业有不同的费率。计算公式为：

$$\text{某行业（差别）费率} = \frac{\text{该行业伤残人数}}{\text{全国企业伤残总人数}} \times \frac{\text{全国企业工资总额}}{\text{该行业工资总额}} \times \text{全国平均的企业保险费率}$$

差别费率，低的行业可按不超过工资总额 1% 缴纳，高的可达 3% 左右。工伤保险费率一经确定，并不是永不再变，相反，需要定期作出调整。

一般3~5年应调整一次。调整费率时，要贯彻奖罚原则。企业若重视生产安全，大大降低了工伤风险频率，宜调低其保险费缴纳比率，以示奖励；反之，如果和上一年度相比，企业的工伤风险频率明显加大，伤亡事故显著增多，则宜使其缴纳比率升格，即提高其保险费缴纳率，以示惩罚。总之，职业伤害社会保险费缴纳率的规定，既要保障职业伤害社会保险金的给付需要，又要考虑雇主（企业）的缴纳力量，还要有助于工伤事故减少，工伤风险频率降低，生产环境的安全系数提高。

工伤社会保险费的缴纳比率按用人单位的工资总额确定，列入企业成本，并强制定期向社会保险机构缴纳。国家对职业伤害社会保险事业的帮助则表现为，职业伤害保险费一律规定在企业纳税前提取，并且筹集的职业伤害社会保险基金免收税款，还给以优惠存储利率。

企业拖欠职业伤害社会保险金，给予经济处罚，表现为加罚一定比例的滞纳金；如果雇主弄虚作假，少缴、瞒缴保险金，一经查出也要处以罚款。

四、劳动能力及评残鉴定标准

（一）劳动能力鉴定的概念及作用

劳动能力鉴定也称劳动鉴定，是指劳动者在生产工作中因各种原因造成了劳动能力不同程度的损害，致使劳动者部分、大部分或完全丧失了劳动的能力，而有关部门为此做出的鉴别和评定。通常情况下，我国的劳动能力鉴定工作只负责因工伤或因病而导致的劳动能力鉴定问题。本章所指的劳动能力鉴定仅仅是指由工伤造成的，也就是说是由于职业工作的原因而造成劳动能力不同程度的丧失。

劳动能力鉴定制度主要是依据评残标准，运用医学科学技术的方法和手段，以及运用劳动的有关政策，确定劳动者伤残的程度和丧失劳动能力程度的一项制度。它是工伤保险制度改革中必不可少的一项重要内容。

劳动能力不同程度的丧失，使劳动者可能因此不能再从事原本适合他的正常职业或工作，也可能造成不能再从事任何工作的结果，当然还有另一种结果，那就是可能使劳动者本人恢复适合他的职业或工作。劳动能力鉴定的职能和作用是实现工伤待遇的基础和前提条件，也是工伤保险管理工作的一个重要环节。劳动鉴定提供的正确结论是批准因工完全丧失劳动能力而退休、退职，大部分丧失劳动能力或部分丧失劳动能力和没丧失劳动能力而进行不同程度的补偿、合理调换工作岗位和复工等工作的科学依据。确定职工致残后丧失劳动能力的程度，为保障他们享受我国宪法规定的物质帮助权利和劳动就业的基本权利提供了依据。确认职工是否患有职业病或因工负伤，为保护遭受职业伤害的职工的合法权益提供了法律上的依据。

要做好劳动鉴定工作，首先，要健全劳动鉴定机构，明确职责任务，鉴定机构要配备专业干部从事日常工作；其次，要处理好医疗检查和劳动鉴定的关系，要聘请有经验、有良好医德的医学专家成立鉴定技术组，坚决杜绝一人鉴定的现象；第三，要认真贯彻执行劳动鉴定标准，严格按政策、按法律程序进行鉴定；第四，要建立和健全劳动鉴定的工作制度，包括建立职工健康档案和工伤档案；指定医院进行检查，实行分级管理，统一鉴定；定期复查，及时变更；统一制发卡片、表格和致残证件等等。

（二）劳动能力鉴定的原则、要求与组织

劳动鉴定工作是一项专业性强、技术性高、政策上复杂的综合性工作，它和其它社会保险工作一样，都有着自己的工作原则和要求，也有着自己独特的形式。

1. 劳动鉴定工作的基本原则

（1）维护职工合法权益的原则。劳动鉴定工作关系到职工工伤、养老保险、疾病医疗、劳动就业等权益。劳动鉴定工作人员要维护职工的合法权益，通过自己的工作，不使职工的利益受到损害。

（2）服务于企业的原则。服务于企业，就是要为企业转换经营机制创造条件，为企业排忧解难，千方百计减轻企业承担的社会负担，为企业参与竞争和求得发展创造良好的环境，使企业领导能集中精力搞好生产和经营。

（3）坚持客观、公正的原则。劳动鉴定要以事实为依据，以政策、标准为尺度。事实包括伤病地点、时间、原因、伤病残情、既往伤病史等。政策是指国家有关政策、法律、法规和规章。标准是指评残标准和有关医疗技术标准。鉴定结论由集体研究确定，向职工群众公开。只有坚持这个原则，才能抵制不正之风，克服主观随意性，保证劳动鉴定的客观、公正、合理。

上述原则是个整体，只有做到了以事实为依据，以政策、标准为尺度，才能达到定性正确，定量准确，才能做到切实维护职工的合法权益，真正为企业服务。

2. 劳动鉴定工作的要求

劳动鉴定工作要正确和充分发挥其职能和作用，实现其基本原则，就必须做到：及时、公正、准确、合理。为此，进行劳动鉴定工作应有以下要求：

（1）高度负责的精神。要求劳动鉴定人员对国家、企业和职工利益负责，全心全意为人民服务，认真做好劳动鉴定工作，并把劳动鉴定工作和对职工的思想工作结合起来。

（2）科学严谨的态度。就是要以科学的精神和一丝不苟的态度进行劳动鉴定，建立健全严密的工作制度和办事程序。

（3）实事求是的工作作风。就是要查清事实、尊重事实，按照政策规定和评残标准，区别轻重，合理定级，妥善处理，避免主观随意性。

（4）秉公办理的作风。就是出以公正，执行政策，不徇私情，集体定论，民主监督，排除各种不正之风对劳动鉴定工作的干扰。

（5）热情周到地服务。就是对职工和企业排忧解难，要主动热情，耐心细致，必要时登门服务，既要做出正确合理的结论，也要做好思想工作和解释工作。

3. 劳动鉴定的组织形式

劳动鉴定组织形式为“劳动鉴定委员会”，在有的中小型企业称为“劳动鉴定小组”。到目前为止，全国市县基本上都建立健全了劳动鉴定委员会，有20多个省、自治区、直辖市建立了省级劳动鉴定委员会。县以上劳动鉴定委员会一般由劳动、卫生、人事等行政管理部门和工会的主管领导同志组成。少数地方还吸收物价、民政等部门的同志和大医院院长参加。劳动鉴定委员会主任大都由劳动行政部门的主管领导同志担任或由市、县的政府负责人担任。

劳动鉴定委员会是虚设机构，由有关部门的负责同志参加，也有的地方由政府领导人挂职，这都是为了加强领导和有利协调部门关系。其下设办公

室负责处理日常工作，办公室设在劳动部门的行政单位。劳动鉴定委员会虚设机构是指领导层，办事机构是实的。劳动鉴定委员会还设有若干医疗技术小组或专家小组，聘请医疗单位的有关专家组成，负责医疗技术方面的鉴定。

4. 劳动鉴定委员会的职责范围

我国目前劳动鉴定组织结构有三个基本层次，即省、市、县劳动鉴定委员会，其职责范围各有不同，据各地普遍的做法，可做如下大体划分：

——省（自治区、直辖市）级劳动鉴定委员会职责范围：

- （1）贯彻落实国家有关劳动鉴定工作的政策、法规和规章；
- （2）制定本地区劳动鉴定工作的规章制度；
- （3）对全省各级劳动鉴定组织的工作进行业务指导；
- （4）处理全省各地、市呈报的劳动鉴定的疑难、争议案件。

——地（市）级劳动鉴定委员会的职责范围：

- （1）贯彻落实上级有关劳动鉴定工作的政策、法规和规章；
- （2）制定本级劳动鉴定的工作制度；
- （3）对下级劳动鉴定工作进行业务指导；
- （4）实行地（市）退休费用社会统筹的，对于因工因病致残退休的职工，进行完全丧失劳动能力鉴定和审批；

（5）处理各县（县级市）或企业劳动鉴定委员会呈报的劳动鉴定的疑难、争议案件。

——县（县级市）劳动鉴定委员会职责范围：

- （1）贯彻落实上级有关劳动鉴定的政策、法规和规章；
- （2）制定本级劳动鉴定的工作制度；
- （3）对于县所属单位的劳动鉴定工作进行业务指导；
- （4）按有关规定对需要进行劳动鉴定的本县所属单位的职工进行劳动鉴定。

4. 企业劳动鉴定委员会（小组）职责：

- （1）贯彻执行上级劳动鉴定有关政策、法规和规章；
- （2）收集、整理、保存职工伤亡事故、职业病的有关资料，建立健全职工健康档案和工伤档案；
- （3）备齐上报所需材料，做好劳动鉴定案件的上报工作；
- （4）协助企业做好伤、病、残职工的管理工作。

（三）评残鉴定的程序

职工发生事故，丧失劳动能力需要评残，由职工单位填写《劳动鉴定申请表》及历次病、伤、残医院治疗的原始病历。属因工伤残的，需持工伤事故调查报告及有关材料；属职业病的，需待卫生部门授权的职业病防治所（院）提供的诊断资料；属精神病的，需持精神病院的诊断资料；其它情况的，需持有说服力的证明等报劳动鉴定委员会。劳动鉴定委员会将申请及附件材料认真审定，对资料不全或情况不明的不予受理；对符合条件的，统一安排鉴定，并把安排鉴定的时间、地点、人员提前通知企业有关人员。

鉴定由医院、劳动部门的技术专家组确定伤残、病残职工的状况，写出定性、定量的诊断意见，由劳动鉴定委员会确定伤病等级，并发给等级证明书，通知企业和被鉴定的职工。

职工如对鉴定结果有异议，可申请复鉴，复鉴后仍不服的，可到上一级

劳动争议仲裁机构要求仲裁。

（四）评残鉴定的标准

由于工伤及职业病所致残情况种类繁多，错综复杂，以往国内仅有一些地区性的伤残鉴定标准，缺乏全国统一的工伤与职业病致残程度鉴定标准，因而很难满足全国劳动部门和卫生部门现实工作的需要，更不能适应我国工伤保险制度走上社会化、法制化和规范化的要求。

为了科学地、公正合理地职工因工或职业病的致残程度进行准确的鉴定，最终制订全国统一的致残评定标准，给各级有关管理部门提供决策的科学依据，以适应工伤保险社会化的需要，推动我国的工伤保险制度的改革，由国家劳动部、卫生部及地方有关部门的领导、专家经两年多的调查研究、讨论修改，终于在1992年3月由劳动部、卫生部、全国总工会联合下发了《职工工伤与职业病致残程度鉴定标准》，并开始试行。

这个标准是我国首次组织各科临床专家和有关人员集体研制的全国统一的工伤与职业病致残程度鉴定标准，标准具体划分为：

A. 完全丧失劳动能力，生活不能自理或部分不能自理或能够自理的，视残情分别划入到1—4级；

B. 大部分丧失劳动能力的视残情分别划入到5—6级；

C. 部分丧失劳动能力的视残情分别划入到7—10级。

与此同时，该标准又根据工伤及职业病可累及每个系统和器官，评残标准应覆盖各主要临床学科，“标准”将人体器官系统相近或有联系的临床医学编组，划分为五个部分，即：

第一部分：神经内科、神经外科、精神科部分。

第二部分：骨科、整形科、烧伤科部分。

第三部分：眼科、耳鼻喉科、口腔科部分。

第四部分：普通外科、胸外科、泌尿生殖科（包括妇科）部分。

第五部分：职业病内科部分。

“标准”对残情的分级，是以器官缺损、功能障碍、对医疗依赖和护理依赖的程度，并适当考虑一些特殊残情造成的心理障碍或生活质量的损失进行确定的。

1. 器官缺损

器官缺损是工伤的直接后果，是评残标准分级的重要依据，诸如肢体的缺失、器官的切除等颅骨缺损，即使无功能障碍，亦属致残。职业病不一定有器官的缺损。

2. 功能障碍

工伤后功能障碍的程度与器官缺损的部位和严重程度有关，职业病所致的器官功能障碍与疾病的严重程度有关，是评残标准分级不可缺少的依据。对功能障碍的判定，应以医疗终结时的医疗检查为依据。至于每种残情怎样才算医疗终结，则需根据评残对象逐个确定。

3. 医疗依赖

指伤病致残后医疗终结时仍然不能脱离药物或其他医疗手段治疗者。这是评残标准分级不能忽视的问题。如外伤后癫痫不能脱离抗癫痫剂，外伤后糖尿病不能脱离胰岛素治疗者。

4. 护理依赖

指伤、病致残者因生活不能自理需依赖他人护理者，这是评残标准分级必须有的内容。该“标准”的生活自理范围主要包括下列五项：

- (1) 进食；
- (2) 翻身；
- (3) 大、小便；
- (4) 穿衣、洗漱；
- (5) 自我移动。

护理依赖分为三级：

- (1) 完全护理依赖，上述五项均需护理。
- (2) 大部分护理依赖，上述五项中三～四项需要护理。
- (3) 部分护理依赖，上述五项中一～二项需要护理。

5. 心理障碍

一些特殊残情，在器官缺损、功能障碍的基础上虽不造成医疗依赖，但却导致心理障碍或减损伤残者的生活质量。这是评残标准分级不能遗漏的问题。如面部损伤疤痕毁容、外伤后失去性功能者等等，在评定残情时，应适应考虑这些后果。

上述五个方面问题是国家“标准”确定致残等级的主要依据，并按此确定职工工伤与职业病致残程度分级框架。

一级：器官缺失或功能完全丧失，其它器官不能代偿，需要特殊医疗依赖及完全护理依赖方可维持生命及基本生活者。

二级：器官严重缺损或畸形，有严重功能障碍或并发症，需要特殊医疗依赖和部分护理依赖者。

三级：器官严重缺损或畸形，严重功能障碍或并发症，需要特殊医疗依赖和部分护理依赖者。

四级：器官严重缺损或畸形，严重功能障碍或并发症，需要特殊医疗依赖，生活可以自理者。

五级：器官大部缺损或明显畸形，有较严重功能障碍或并发症，需一般医疗依赖，生活能自理者。

六级：器官大部分缺损或明显畸形，有中等度功能障碍或并发症，需一般医疗依赖，生活能自理者。

七级：器官大部缺损或畸形，有轻度功能障碍或并发症，需一般医疗依赖，生活能自理者。

八级：器官部分缺损，形态异常，轻度功能障碍，有医疗依赖，生活能自理者。

九级：器官部分缺损，形态异常，轻度功能障碍，无医疗依赖，生活能自理者。

十级：器官部分缺损，形态异常，无功能障碍，无医疗依赖，生活能自理者。

残情的鉴定是在工伤认定的基础上，在医疗终结或医疗期满之后，由县级以上劳动鉴定委员会组织进行，残情定级后发给证件。残情定级不实行“终身制”，劳动鉴定委员会必须对工伤致残人员定期进行复查，残情若有变化，等级应作相应变更。工伤致残人员若要求进行鉴定，劳动鉴定委员会应随时给予鉴定。

(五) 评残标准的实施效果

评残标准颁发以来，取得较好的效果。执行这一标准，在很大程度上摆脱了人情关、关系网，使工伤者基本上能与评残标准的十个等级“对号入座”，

有效地控制了医院医生的主观随意性，使不同单位的工伤致残者能够在同样等级的致残标准下，判定同样的丧失劳动能力的程度，大大减少工伤攀比的现象，减少了判断劳动能力丧失程度的失误，较好地解决了“闹工伤”的问题。

进行伤残等级鉴定，为确立和支付伤残职工的工伤保险待遇提供了客观依据，有力地配合和促进了工伤保险制度改革工作的全面开展，保护了伤残职工的合法权益，维护了国家整体利益，受到了企业及伤残职工的普遍好评。

实施《评残标准》几年来的事实证明，《评残标准》具有覆盖面广、内容全面，分类科学，定级准确、合理，可操作性强等特点。但是由于制定标准，受到地域差异和伤情复杂的限制，自然会有不完善之处，通过实践有待进一步充实、完善、提高。作为国家统一的评残标准，修订应力求趋于科学、公正、合理，符合国情。因它涉及到企业和伤残职工的利益，关系到国家的社会稳定，因此评残标准的修订应早日列入议事日程。

五、伤亡事故与职业病

（一）伤亡事故

伤亡事故是指企业职工在企业生产活动所涉及到的区域内，由于生产过程中存在的危险因素的影响，突然使人体组织受到损伤或使某些器官失去正常机能，以致负伤人员立即工作中断的一切事故。如工人在车间或露天作业因高温昏倒；在车间内工作被机器挤伤；上下班时在企业内通道被生产用车辆撞伤或因道路不平跌伤等。有些无固定生产区域的工人（如架线工），其工作地点也就是他们的生产区域，还有一些在生活区域工作的职工（如炊事员），他们的工作地点也是生产区域。

职工发生的伤亡事故大体分成两类，一类是因工伤亡，即因生产或工作而发生的伤亡；一类是非因工伤亡。企业职工伤亡事故所统计的是因工伤亡的数字，非因工伤亡不包括在内。在这里应该指出，因工伤亡和非因工伤亡只是为了确定统计范围而划分的，并不涉及劳动保障待遇问题。

一般来讲，只要职工为了生产和工作而发生的事故，或虽不在生产和工作岗位上，但由于企业设备或企业劳动条件不良而引起的职工伤亡，都应该按因工伤亡而加以统计。

根据伤害程度的不同，伤亡事故大体分为轻伤事故、重伤事故、死亡事故和多人事故4类。

1. 轻伤事故。指一般伤害不太严重，休工在一个工作日或一个工作日以上的事故。

2. 重伤事故。劳动部1960年5月23日公布凡有下列情形之一的，均为重伤事故：

（1）经医生诊断为残废或可能成为残废的。

（2）伤势严重，需要进行较大的手术能挽救的。

（3）人体要害部位严重的的伤、烫伤或非要害部位的的伤、烫伤占全身面积的三分之一以上。

（4）严重骨折（胸骨、肋骨、脊椎骨、锁骨、肩胛骨、腕骨、腿骨和脚骨等因受伤引起骨折）、严重脑震荡等。

（5）眼部受伤较剧，有失明可能。

(6) 手部伤害。大拇指轧断一节，食指、中指、无名指、小指任何一只轧断两节或任何两只各轧断一节的；局部肌腱受伤甚剧，引起机能障碍，不能自由伸曲，残废的。

(7) 脚部伤害。脚趾轧断三只以上的；局部肌腱受伤甚剧，引起机能障碍，不能行走自如，可能残废的。

(8) 内部伤害。内脏损伤，内出血或伤及腹膜等。

(9) 凡不在上述范围内的伤害，经医生诊断后，认为受伤较重，可根据实际情况参考上述各点，由企业行政部门会同工会提出初步意见，报当地劳动部门审查确定。

3. 死亡事故。指包括当时死亡或伤后一个月内死亡的事故。

4. 多人事故。是指同时伤亡 3 人或 3 人以上事故。

(二) 事故调查及处理原则

1. 企业应严肃认真地调查和分析事故，找出事故发生的原因，查明责任，确定改进措施，并指定专人限期贯彻执行。

2. 对一般事故或性质恶劣的小事故，应在事故发生后两天内，由车间和有关部门领导组织召开事故分析会，查明责任，找出原因，提出防范措施，对事故责任者提出处理意见。

3. 对重大事故，企业或企业主管部门应组织由各有关部门组成的事故调查组，并邀请当地劳动部门、公安部门，工会组织或上级主管部门的代表参加，对事故现场、机器设备状况、工人操作过程中对规章制度执行的情况等进行详细的、调查和分析，彻底查清造成事故的原因和责任，以便进行处理。

4. 企业应建立事故档案，对所有事故调查分析的资料，如现场检查记录、技术鉴定、照片、分析化验记录、会议记录、仪表记录、综合调查材料、旁证材料、登记表、报告书等都应妥善保管好。

5. 对严重违章指挥、违章作业又不听劝阻的人，或由于读职造成重大事故的责任者，应给予纪律处分，直至追究刑事责任。

6. 对蓄意制造事故，造成严重后果，需追究刑事责任的，应提交司法机关依法处理。

发生任何事故，无论大小都要严肃处理，否则，就会留下后患。

我国政府对工伤事故调查及处理非常重视。50 年代后期就建立了《工人职员伤亡事故报告规程》。1991 年 5 月又颁布了《企业职工伤亡事故报告和处理规定》。工伤报告大体分两个步骤。

1. 工伤事故调查

工伤事故若系轻伤和重伤事故，企业负责人必须组织人员对事故进行仔细调查，若系死亡事故、重大死亡事故，由于影响面大，则由有关单位选定人员进行调查，一般是由劳动部门为主组成（全国安全生产委员会就设在劳动部）。按照工伤事故报告制度，工伤事故调查人员必须具备相应的条件：一是与该事故无任何直接利害关系，这就是避嫌原则；二是具有调查工伤事故必须具备的专业特长。调查工伤事故，目的必须十分明确，这就是：查明事故发生的全过程和原因所在；查明工伤造成的人员伤亡和经济损失情况；确定事故的责任者；提出事故处理意见和防范措施的提议；提出事故调查报告。工伤事故调查组织有权向发生事故的企业和有关人士、有关机构进行详细谈话和了解，并有权索取需要的信息，被调查单位和个人无权拒绝。按照

规定，事故调查组在查明真相后，如果对事故的分析 and 事故责任者的处理不能取得一致意见，经几番调停后依然意见分歧，最后可由政府有关部门裁决，不得超过事故处理工作应当把握的时限。报告制度还规定，任何个人和组织均不得妨碍和干预事故调查组的正常活动。

2. 工伤事故处理

调查组提出的事故处理意见以及防范措施，均由企业本身负责贯彻执行。如果调查表明，工伤事故的发生，是有人忽视安全生产，违章指挥，违章作业，玩忽职守，或者发现事故隐患、危害情况而不采取有效措施，以致造成工伤事故，则对责任者给予必要的惩处，直至追究刑事责任。这是其一。其二，如果在工伤事故发生后有人故意隐瞒不报、谎报，故意迟延不报，故意破坏工伤事故现场，或者无正当理由而拒不接受调查，以及拒不向调查组提供有关信息和情况，对这样的人员同样要作出惩罚直至追究刑事责任。按照规定，对工伤事故的处理不容拖延时日，必须在一定时日（一般在3个月之内结案）；如果调查困难，情况特殊，最长也不得超过半年时间。对工伤事故的结案和处理，一般应予以公布。

工伤事故发生当时死亡，或者负伤者当月经医治无效死去，均列为死亡事故。死亡1人以上的属于恶性事故。重伤属工伤事故的一种，若经医生诊断，人体伤害程度达到了《重伤事故范围》规定的标准，则属重伤事故，除这三种应立即报告的工伤事故外，工伤事故还包括轻伤事故、多人事故。所谓多人事故，是指同时伤及3人以上，并造成一个工作日以上的歇工工伤事故。

按照工伤事故报告制度，若发生了死亡、重大死亡事故，企业必须做好事故现场保护，并应迅速采取必要的措施积极抢救人员和财产，以免事故扩大。

统计工伤事故的主要指标有：

（1）工伤事故次数指标

一定时期内发生的各种工伤事故的次数总和，谓之工伤事故次数指标，以“次”作为指标计算单位。也正因此，在统计时期内，同一劳动者若负伤不止一次，如三次，则按三项工伤事故统计。这指标属综合性指标、规模指标，反映工伤事故的规模。计算此项指标时，不把非因工负伤、致残、死亡计算在内；并且也不把外企业工人在本企业因工负伤、致残、死亡统计在内；从事与生产无关的活动而负伤、致残、死亡，也不统计在内；但是，若执行企业生产任务时负伤，致残、死亡，虽未发生在企业生产区域之内，也应计算在工伤事故次数指标之内。

（2）工伤事故人数指标

这也是规模指标，又称为工伤总人数指标。工伤总人数，是指在一定时期之内，工伤事故造成的负伤、致残和死亡的劳动者人数之和，计算单位是“人”。也正因此，同一劳动者，若在统计时期内负伤不止一次，也按1人统计，重复统计是不允许的，否则便会夸大工伤人数。

（3）工伤人次指标

一定时期之内，因工负伤、致残、死亡的劳动者人数与次数乘积，谓之工伤人次，以“人次”作为计算单位。这项指标的统计稍有特殊之处，就是：若1次工伤事故有5人受伤，则不按1次而按5人次计算；若同一劳动者在统计时期之内因工负伤3次，也不按1人而按3人次统计。可见，工伤

人次数指标既反映了工伤总人数，也反映了工伤总次数，综合反映了这两个方面，寓二者于一身，因而属于最综合的工伤规模指标。

(4) 负伤频率指标

一个企业，在一定的时期之内，平均每 1000 名劳动者因工负伤的人次数，谓之负伤频率。因之，它的计算公式是：

$$\text{负伤频率} = \frac{\text{企业工伤总人次数}}{\text{企业职工平均人数}} \times 1000\%$$

(5) 工伤死亡率指标

用千分比表示，表明一定时间之内，工伤事故造成的死亡人数同劳动者平均人数的比值。计算方法如下：

$$\text{工伤死亡率} = \frac{\text{工伤死亡人数}}{\text{劳动者平均人数}} \times 1000\%$$

统计这项指标时，对工伤死亡人数，包括的范围只应是：工伤事故当场造成的死亡人数；工伤事故后伤者经多方抢救无效死去的人数；工伤事故中负伤并不到一个月的时间死去的人数。

对工伤事故除进行上述统计分析外，还应进行经济损失统计。工伤事故与企业经济效益有密切联系，全面了解工伤事故造成的经济损失，可使企业领导深刻理解安全工作的重要性。

工伤事故经济损失分为直接损失和间接损失两部分。

直接经济损失包括：

人体被伤害的工作损失价值（被害者损失工作日 × 企业全年人均日净产值）、保险福利费（包括一次性和长期的抚恤费、一次性和长期的补助费、救济费、丧葬费、医疗费等）。

善后处理费用（如交通费、接待费、旅差费等）。

固定资产损失（设备、厂房损失的价值）。

物质损失（原材料、成品、半成品等）。

间接经济损失包括：

从事救援、办理善后、调查事故等人员的工资、聘金、旅差费等。

停产减产损失和产品质量下降损失。

因违反国家法律的罚款和诉讼费。

环境污染损失等。

统计工伤事故经济损失是一项严肃的工作，必须实事求是，不得任意扩大和缩小，并且做到及时、准确。

企业发生了伤亡事故，其经济损失如何计算，评价指标有哪些？为了做到科学统一，便于统计与比较，国家于 1986 年颁布了一项标准，即“企业职工伤亡事故经济损失统计标准（GB6721—86）其全文如下：

1. 基本定义

1.1 伤亡事故经济损失

指企业职工在劳动生产过程中发生伤亡事故所引起的一切经济损失，包括直接经济损失和间接经济损失。

1.2 直接经济损失

指因事故造成人身伤亡及善后处理支出的费用和毁坏财产的价值。

1.3 间接经济损失

指因事故导致产值减少、资源破坏和受事故影响而造成其他损失的价

值。

2. 直接经济损失的统计范围

2.1 人身伤亡后所支出的费用

2.1.1 医疗费用（含护理费用）

2.1.2 丧葬及抚恤费用

2.1.3 补助及救济费用

2.1.4 歇工工资

2.2 善后处理费用

2.2.1 处理事故的事务性费用

2.2.2 现场抢救费用

2.2.3 清理现场费用

2.2.4 事故罚款和赔偿费用

2.3 财产损失价值

2.3.1 固定资产损失价值

2.3.2 流动资产损失价值

3. 间接经济损失的统计范围

3.1 停产、减产损失价值

3.2 工作损失价值

3.3 资源损失价值

3.4 处理环境污染的费用

3.5 补充新职工的培训费用（见附录 A）

3.6 其他损失费用

4. 计算方法

4.1 经济损失计算见公式（1）：

$$E = E_d + E_1 \quad (1)$$

式中：E——经济损失，万元；

E_d ——直接经济损失，万元；

E_1 ——间接经济损失，万元。

4.2 工作损失价值计算见公式（2）：

$$V_w = D_L \cdot \frac{M}{S \cdot D} \quad (2)$$

式中， V_w ——工作损失价值，万元；

D_L ——一起事故的总损失工作日数，死亡一名职工按 6000 个工作日计算，受伤职工视伤害情况按 GB6441—86《企业职工伤亡事故分类》的附录日确定，日；

M——企业上年税利（税金加利润），万元；

S——企业上年平均职工人数；

D——企业上年法定工作日数，日。

4.3 固定资产损失价值按下列情况计算：

4.3.1 报废的固定资产，以固定资产净值减去残值计算；

4.3.2 损坏的固定资产，以修复费用计算。

4.4 流动资产损失价值按下列情况计算：

4.4.1 原材料、燃料、辅助材料等均按帐面值减去残值计算；

4.4.2 成品、半成品、在制品等均以企业实际成本减去残值计算。

4.5 事故已处理结案而未能结算的医疗费、歇工工资等，采用测算方法计算（见附录 A）。

4.6 对分期支付的抚恤、补助等费用，按审定支出的费用，从开始支付日期累计到停发日期，见附录 A。4.7 停产、减产损失，按事故发生之日起到恢复正常生产水平时止，计算其损失的价值。

5. 经济损失的评价指标和程度分级

5.1 经济损失评价指标

5.1.1 千人经济损失率

计算按公式（3）：

$$R_s (\%) = \frac{E}{S} \times 1000 \quad (3)$$

式中： R_s ——千人经济损失率；

E ——全年内经济损失，万元；

S ——企业平均职工人数，人。

5.1.2 百万元产值经济损失率

计算按公式（4）：

$$R_v (\%) = \frac{E}{V} \times 100 \quad (4)$$

式中： R_v ——百万元产值经济损失率；

E ——全年内经济损失，万元；

V ——企业全年总产值，万元。

5.2 经济损失程度分级

5.2.1 一般损失事故

经济损失小于 1 万元的事故。

5.2.2 较大损失事故

经济损失大于 1 万元（含 1 万元）但小于 10 万元的事故。

5.2.3 重大损失事故

经济损失大于 10 万元（含 10 万元）但小于 100 万元的事故。

5.2.4 特大损失事故经济损失大于 100 万元（含 100 万元）的事故。

附录 A 几种经济报失的测算法

A.1 医疗费按公式（A1）测算：

$$M = M_b + \frac{M_b}{P \cdot D_c} \quad (A1)$$

式中： M ——被伤害职工的医疗费，万元；

M_b ——事故结案日前的医疗费，万元；

P ——事故发生之日至结案之日的天数，日；

D_c ——延续医疗天数，指事故结案后还须继续医治的时间，由企业劳资、安全、工会等按医生诊断意见确定，日。

注：上述公式是测算一名被伤害职工的医疗费，一次事故中多名被伤害职工的医疗费应累计计算。

A.2 歇工工资按公式 (A2) 测算：

$$L = L_q (D_a + D_k) \quad (A2)$$

式中：L——被伤害职工的歇工工资，元；

L_q ——被伤害职工日工资，元；

D_a ——事故结案日前的歇工日，日；

D_k ——延续歇工日，指事故结案后被伤害职工还须继续歇工的时间，由企业劳资、安全、工会等与有关单位酌情商定，日。

注：上述公式是测算一名被伤害职工的歇工工资，一次事故中多名被伤害职工的歇工工资应累计计算。

A.3 补充新职工的培训费用

A.3.1 技术工人的培训费用每人按 2000 元计算。

A.3.2 技术人员的培训费用每人按 1 万元计算。

A.3.3. 补充其他人员的培训费用，视补充人员情况参按

A.3.1，人 3.2 酌定。

A.4 补助费、抚恤费的停发日期

A.4.1 被伤害职工供养未成年直系亲属抚恤费累计统计到 16 周岁（普通中学在校生累计到 18 周岁）。

A.4.2 被伤害职工及供养成年直系亲属补助费、抚恤费累计统计到我国人口的平均寿命 68 周岁。

（三）职业病

职业病是指劳动者在生产过程中，由职业性有害因素引起的疾病。一个国家的职业病法定范围及认定，是由政府主管部门负责颁布和执行的。

一个有职业的劳动者在生产、作业过程中，对自身健康和劳动能力可能产生影响和有害的职业性因素可分为几个方面：

1. 与生产过程有关的职业性有害因素

（1）化学因素。化学因素是引起职业病最为多见的职业性有害因素，它主要包括生产性毒物和生产性粉尘。

生产性毒物是指生产过程中形成或应用的各种对人体有害的物质。生产性毒物可分为窒息性毒物如一氧化碳、硫化氢、氰化物、甲烷、二氧化碳等；刺激性毒物如光气、氨气、氯气、二氧化硫、氯化氢、苯及其化合物、高分子化合物、甲醇、乙醇、硫酸蒸气、硝酸蒸气等；血液性毒物如苯、苯的硝基化合物、氮氧化物、亚硝磷盐、砷化氢等；神经性毒物如铅、汞、锰、四乙基铅、二硫化碳、四氯化碳、汽油、有机磷农药、有机氯农药等。

生产性粉尘是指能够较长时间悬浮于空气中的固体微粒。它包括无机性粉尘、有机性粉尘和混合性粉尘 3 类。

无机性粉尘包括矿物性粉尘如砂、石棉、煤等；金属性粉尘如铁、锡、铅、铜、锰等金属及其化合物尘等；人工无机性粉尘如玻璃纤维、金刚砂、水泥等。

有机性粉尘包括植物性粉尘如棉、麻、烟草、木材尘；动物性粉尘如毛发、骨质尘；人工有机粉尘如有机染料、塑料、人造纤维尘等。

混和性粉尘指上述各种粉尘两种或两种以上混合存在而言，如金属研磨尘、合金加工尘、煤矿开采时产生的粉尘，这些都是混合性粉尘。

(2) 物理因素。物理性有害因素主要包括：

不良的气候条件如高温、高湿、热辐射、严寒等。

异常气压如高压、低压等。

生产性噪声、振动。

非电离辐射如紫外线、红外线、微波、无线电波、激光、高频电磁场等。

电离辐射如X射线、α射线、β射线、γ射线、宇宙线等。

(3) 生物因素。主要指病原微生物和致病寄生虫，如炭疽杆菌、布氏杆菌、森林脑炎病毒等等。

2. 与劳动过程有关的职业性有害因素

主要有以下几个方面：

(1) 劳动强度过大或劳动安排与劳动者生理状态不适应。

(2) 劳动组织不合理。劳动时间过长或休息制度不合理。

(3) 长时间处于某种不良体位，长时间重复某一单调动作。

(4) 个别器官或系统过度紧张。

3. 与作业场所环境有关的职业性有害因素

主要有以下几个方面：

(1) 作业场所设计不符合有关卫生标准和要求，如厂房狭小，厂房建筑及车间布置不合理等。

(2) 缺乏必要的卫生技术设施，如缺少通风换气设施、采暖设施、防尘防毒设施、防噪防振设施、防暑降温设施、防射线设施、照明亮度不足等等。

(3) 安全防护设施不完善，使用个人防护用具方法不当或防护用具本身存在缺陷等。

职业性有害因素对人体造成不良影响，必须具备一定的条件，它主要取决于职业性有害因素的强度（数量）、人体接触职业性有害因素的时间和程度及个体因素、环境因素等几个方面。当职业性有害因素作用于人体并造成人体功能性或器质性病变时，所引起的疾病即为职业病。

在职业病范围内，职业中毒和尘肺病的发病率长期以来居高不下，所产生的危害和损失巨大。

所谓职业中毒是指在生产过程中生产性毒物引起劳动者中毒。在没有或防护措施不够的情况下，接触许多金属、非金属及其化合物、有机物、农药等均可引起职业中毒。

(1) 职业中毒的表现形式。职业中毒按照其发生的时间和过程，主要有急性中毒和慢性中毒两种，介于两种之间的称为亚急性中毒。

急性中毒是由于大量的毒物于短期内侵入人体后所突然发生的病变现象。慢性中毒是由于较小量的毒物持续或经常地侵入人体内所逐渐发生的病变现象。在生产过程中，职业中毒以慢性中毒最为多见，急性中毒则往往是由于意外事故或突发事件造成的。

(2) 职业中毒对人体的危害。职业中毒的发生是由于生产性毒物侵入人体造成的。生产性毒物侵入人体的途径主要有三种：呼吸道、皮肤、消化道。其中，呼吸道是最常见、最主要的途径，而经消化道、皮肤侵入人体的较为少见，仅在较特殊情况下才发生。

生产性有害物质进入人体后，对人体的组织、器官产生毒物作用，依不同毒性可对人体的神经系统、血液系统、呼吸系统、消化系统、肾脏、骨组

织等产生作用。除了产生局部刺激和腐蚀作用、中毒现象外，还可产生致突变作用、致癌作用、致畸形作用。另外，一些毒物还可能引起人体免疫功能的某些病变。

(3) 急性中毒的救护。急性中毒虽少见但多产生于意外事故过程中。急性中毒一般病情发生急聚，表现也较严重，一旦抢救不及时或抢救方法不当，后果十分严重。

在救护急性中毒病人时应注意：

迅速地、尽可能准确地判断中毒的原因，阻止毒物继续侵入人体内。如果毒物是经呼吸道侵入人体的，应立即将患者移到新鲜空气处；如果毒物是经皮肤侵入的，应立即将受毒物污染的衣服除去，并用清水彻底清洗受污染的皮肤；如果毒物是经口中侵入的，应采取催吐或是保护胃粘膜等措施，但对于出现昏迷、呼吸衰弱的患者应特别小心。

维持主要脏器的功能。在抢救中毒患者时，要特别注意呼吸衰竭、循环衰竭、心功能衰竭、肾功能衰竭和肝肾综合症等危及生命的紧急情况，并及时采取有力措施。

解毒治疗。排出毒物，消除毒物在体内的作用。

加强护理。密切观察病情发展，对发生的病情变化及时处理。

所谓尘肺病是劳动者在生产劳动过程中因吸入生产性粉尘而引起的肺组织纤维化为主的疾病。按照发病原因，尘肺可分为矽肺、煤工尘肺、石墨尘肺、炭黑尘肺、石棉肺、滑石尘肺、水泥尘肺、云母尘肺、陶工尘肺、铝尘肺、电焊工尘肺、铸工尘肺共 12 种。

尘肺的发病主要取决于作业场所空气中粉尘的化学组成、浓度、粉尘的粒径及劳动强度等因素。作业场所空气中粉尘的浓度高、游离二氧化硅含量高引起病变的可能就越大；粉尘的粒径越小，同一粒径下粉尘的分散度越大，它们在作业场所空气中浮悬的时间越长，被人体吸入的可能性较大。另外，人的呼吸量是随着劳动强度的加大而增加的，因此，劳动强度大则呼吸量增大，吸入粉尘的量也随之加大。

对尘肺病的症状及诊断主要对肺认真进行检查和观查。肺的代偿功能很强，故尘肺病早期患者无明显症状，即使病情已有一定程度的进展，也仍可保持一定的健康水平和工作能力。随着病情的发展，患者的临床表现逐渐明显，常见症状有咳嗽、咳痰，以晚间卧床与晨间起床时表现最为明显；气短，早期病人在静态下尚无表现，一旦从事重体力劳动，则可感到气短，晚期病人即使在静态下呼吸也很困难。另外，还有胸痛、食欲不振、体重减轻、疲劳、头晕、记忆力减退、心悸等种种表现，这主要是由于人体的血液循环系统、消化系统、神经系统等受到影响而引起的。

尘肺的诊断是在结合职业史、职业卫生条件和临床症状基础上进行的。以 X 线胸片为主要依据：

尘肺的调线胸片规定如下：

正常范围 代号“0₀”

可疑尘肺 代号“0—1”

一期尘肺 代号“1”

二期尘肺 代号“ ”

三期尘肺 代号“ ”

1987 年 11 月，卫生部、劳动人事部、财政部、中华全国总工会联合发

布了“关于颁发《职业病范围和职业病患者处理办法的规定》的通知”。文中规定了我国现阶段法定职业病的范围，除了职业中毒、尘肺外，还包括物理因素职业病、职业性传染病、职业性皮炎、职业性眼病、职业性耳鼻喉疾病、职业性肿瘤、其他职业病共9大类99种。

为掌握各种职业病的发病情况、患病情况、职业病患者人数和病例数，给社会保险事业的开展提供基本数据，一定时期内某种职业病的发病程度，可通过职业病发病率指标反映出来。指标的计算公式如下：

$$\text{职业病发病率} = \frac{\text{该种职业病新发现的病例数}}{\text{从事该种职业的劳动者人数}} \times 1000\text{‰}$$

一定时期内某种职业病的患病总规模，既包括新发现的病例，也包括以前发现而至今仍未痊愈的病例，用职业病患者率反映。指标计算公式如下：

$$\text{职业病患者率} = \frac{\text{该种职业病新旧病例总数}}{\text{从事该种职业的劳动者人数}} \times 1000\text{‰}$$

各种职业病若获得治愈，用职业病治愈率指标来反映。指标计算公式如下：

$$\text{职业病治愈率} = \frac{\text{全年职业病治愈人数}}{\text{全年职业病患者人数}} \times 1000\text{‰}$$

死于各种职业病的人数，用职业病死亡率指标来反映。指标计算公式如下：

$$\text{职业病总死亡率} = \frac{\text{各种职业病的全年死亡人数}}{\text{全年各种职业病的患者人数}} \times 1000\text{‰}$$

职业病与其它疾病比较具有它自己的特点：

- (1) 有明确的病因。一般是由于接触职业性有害因素引起的。
- (2) 发病与劳动条件密切相关。接触职业性有害因素的时间、数量往往决定发病与否及发病时间的早与迟。劳动强度大、作业场所环境恶劣是导致职业病的根本原因。
- (3) 具有群体性发病的情况。在同一作业环境中，很少出现仅有个别人发病的情况，多是同时或先后出现一批相同的职业病患者。
- (4) 具有临床特征。同一种职业病在发病时间、临床表现、病程进展上往往具有特定的表现。
- (5) 职业病的范围不断扩大。随着科学的发展和国家经济实力的提高，更多的职业病将被发现。
- (6) 已被发现的职业病可以预防或减少。这主要取决于国家和企业对预防、减少职业病的预防（治疗）措施的投入。

为加强对职业病管理工作，1987年，我国修订颁布的《职业病范围和职业病患者处理办法的规定》中规定了职业病的诊断方法，职业病患者的待遇，特别明确规定了企业对职业病患者所应承担的责任。各级领导要以《规定》为准绳，严格加以执行。要学习与本企业有关的各种职业病的诊断、治疗和预防方法，在有关部门的协助下经常了解企业中作业场所工作环境的质量，掌握职业病的发病情况，要经常检查职业卫生工作人员的工作情况，并为他们的工作创造便利条件。

1989年，卫生部等有关部门，对职业病报告方式颁布了一系列文件，主要有：《职业病季报表》、《尘肺病年报表》、《生产环境有害物质浓度测

定年报表》、《有害作业健康检查年报表》、《职业病现场劳动卫生调查表》、《职业病报告卡》和《尘肺病报告卡》。

要求凡有尘、毒危害的企、事业单位，必须在年底以前向所在地的卫生监督机构报告当年度生产环境有害物质浓度测定和工人健康体检情况。各级负责职业病报告工作的单位和人员必须树立法制观念，不得虚报、漏报、拒报、迟报、伪造和篡改。任何单位和个人不得以任何借口干扰职业病报告人员正当地执行任务。对于严格执行职业病报告办法的人员和单位，应予奖励；反之，根据情节轻重，给予批评、行政处分，直至追究法律责任。

六、工伤、职业病预防

发生工伤、职业病，不仅会危害职工的安全和健康，而且给国家财产造成损失，影响生产的发展。因此贯彻安全生产方针，预防伤亡事故的发生，是伤亡事故管理工作最主要、最经常的任务。通过对已发生的伤亡事故的分析发现，绝大部分伤亡事故是由于人为的因素造成的或与人有直接关系。因此对事故预防要有信心。当然，职工每天都在从事生产活动，由于技术问题、社会问题、经济问题、设备问题、管理问题等等，使消除事故的工作变得更复杂，所以必须长期不懈地做好预防工作。

预防工伤、职业病，除了在人、设备和环境等方面的共性上花大气力之外，还有不同之处。

（一）工伤的预防措施

对工伤的预防措施可分为工程技术措施、教育措施和管理措施。

1. 工程技术措施

工程技术措施是指对设备、设施、工艺、操作等，从安全角度考虑计划、设计、检查和保养的措施。对新设备、新装置从设计阶段开始，充分考虑安全问题。有时虽然有完整的设计方案，但在制造、加工过程中，可能因材料缺陷或加工技术差，使新设备、新装置处于不安全状态。若设备开始时能满足安全要求，但使用以后，因磨损、疲劳或腐蚀等因素的影响，设备也会转变为不安全状态。因此必须根据生产的发展和设备的使用情况，及时改进或采取相应的工程技术措施。

2. 教育措施

教育措施是指通过不同形式和途径的安全教育，使职工掌握安全方面的知识和操作方法，使安全寓于生产之中。安全教育不仅仅是为了学习安全知识，更重要的是要会应用安全知识。

（1）教育的内容。安全教育分两个大方面，一个是思想教育，另一个是安全技术知识教育。

思想教育是安全生产教育的一项重要内容，目的是使企业领导、管理人员和操作人员从思想上认识到做好安全生产工作对促进四化建设的作用，正确处理安全与生产的辩证统一关系，自觉地去组织和落实安全措施。

法制教育和劳动纪律教育都属于思想教育。严格执行规章制度，加强法制观念，安全生产就有了保证。安全生产方针、政策的教育是为了提高各级领导和广大职工的政策水平，正确理解党的安全生产方针，严格认真地执行安全生产法规，做到不违章指挥、不违章作业。

安全技术知识教育包括生产技术和安全技术知识以及专业性的安全技术知识。根据这些技术知识，结合先进经验，可以制定各种规章制度以及企业的各种安全技术操作规程、工艺规程等。

安全技术知识是生产技术知识的组成部分，对职工特别是对青年工人进行教育时，必须把两者结合起来。生产技术教育包括企业的基本生产概况、生产工艺流程、操作方法、设备性能以及产品的结构、质量和规格。安全技术知识教育包括企业生产过程中的不安全因素及其规律性、可预防性、安全防护基本知识和尘毒防治的综合措施，个人防护用品的正确使用、发生事故时的紧急救护及自救措施等等。而专业安全技术知识教育是对特种作业人员进行的专门教育。

(2) 教育的形式。安全教育的形式很多，但主要是三级教育。即对新人厂人员的厂级教育、车间教育和岗位（工段、班组）教育，它是厂矿安全生产教育制度的基本形式。

厂级教育。对新人厂的职工（工人、干部）或调动工作的工人以及到厂临时工、合同工、培训和实习人员等，在分配到车间和工作地点以前，由厂劳资部门组织、安全部门进行的初步安全教育。教育的内容主要是国家有关安全生产法令和规定；本厂安全生产的一般状况；企业内部特殊危险部位的介绍；一般的机械电气安全知识；入厂安全须知和预防事故的基本知识。可采用报告、座谈、展览、挂图、幻灯及电影录像等形式。

车间教育。车间教育是对新职工或调动工作的工人分配到车间时进行的第二级安全教育。由车间主管安全生产的主任负责，车间安全员进行教育。教育内容包括本车间的生产概况；安全生产情况；本车间的劳动纪律和生产规则；安全注意事项；车间的危险部位；危险机电设施；尘毒作业情况以及必须遵守的安全生产规程等。教育的方法一般由车间安全员负责进行实地参观、直观教育、介绍事故教训等。

岗位教育。新工人到岗位开始工作之前，由工段长、班组长进行第三级安全教育。主要介绍工段、班组安全生产概况；工作性质和职责范围；岗位工种的工作性质；机具设备的安全操作方法；各种安全防护设施的性能和作用；工作地点的环境卫生及尘毒源、危险机件、危险物的控制方法以及个人防护用品的使用方法；发生事故的紧急处理措施和安全撤退路线。教育方法一般是以老带新，订立师徒合同、包教合同，规定一个具体期限，熟悉和掌握上述教育内容，把安全知识与生产操作方法结合起来，经过考试合格后，才能正式分配到岗位独立操作。凡是未经三级教育，或经考核不合格的人员，禁止独立操作。把安全知识考核与晋级考核相结合，可收到较好效果。

3. 管理措施

管理措施是指由国家机关、企业单位组织制定有关安全规程、规范和安全标准，求其共同遵守。

管理措施应包括贯彻实施有关法令、标准、规范，制订安全操作规程，组织安全检查，实行岗位责任制，交接班制度以及各种安全认证制度，如挂牌操作、动火监督等多方面的内容。

由于工伤事故的频频发生，越来越多的专家、学者对工伤事故的诱发进行研究。研究表明，工伤的发生除了有很多“不可抗拒的”“难以预测的”情形外，还有大量的工伤事故是属于“自然环境”、“社会环境”对人的影响造成的。比较有代表性的理论有：

第一，“温度环境论”。这种理论认为，当工作环境处在最佳工作温度18~21摄氏度时，工伤死亡发生率最低，除此范围，无论过热、过冷，工伤事故都会上升。气温超过24摄氏度时，平均发生工伤数较18~21摄氏度时增加23%；在13摄氏度以下时，较18~21摄氏度时增加32~35%。

为何气温变化与工伤事故频率有关呢？人在活动中都会产生热量，从事体力劳动时，产生的热量更多，当环境温度在18~21摄氏度，这种热量能适当地往外散发，人就会感到较舒适。随着环境温度升高，人体散热渐趋困难。当气温在25摄氏度以上时，人体状况开始恶化，接着挥汗如雨，体力下降，心血管和消化系统发生变化。气温持续上升，汗液蒸发散热减慢，体温得不到正常调节，人就会变得心烦，严重的还会发生中暑。这时，人体极易感到疲劳，反应迟钝，精神不集中，操作能力下降，往往导致操作不当造成事故。同样，环境温度太低，人体热量人不敷出，体内热量平衡失调，也会引起生理上、心理上的功能紊乱而导致操作失误。

人体发生中暑除了与气温、湿度有关外，还与风速大小、劳作强度、高温下作业时间、水盐供给补充状况、营养健康情况等因素有关，但主要还是高温所致。所以人们在高温天气工作时要格外注意，避免工伤事故发生。

第二，“生物节律论”。这种理论认为，人体内有一潜在的生物钟影响着人的生理机能和生活习性，这就是生物节律。每个劳动者的体力、情绪、智能都处于一种周而复始的循环起伏状态。高潮期，劳动者或是体力充沛，或是情绪良好，或是思路清晰。低潮期，劳动者或是疲惫乏力，或是心绪不宁，或是记忆欠佳。普遍认为，从事夜班工作，比起日班，反应的灵敏度和警觉度都要差些，断定这是生物钟作用的例证，表明夜间人们的体力、智力、情绪都处于低潮期。在高潮期与低潮期转换的过渡时间之内，即所谓的临界期，务必引起特别注意。这是因为，人们在各自的临界期间，体内各种变化剧烈，使人处在一种转折的时刻，很不稳定，易患各种疾病，注意力不宜集中，疏忽、大意时时发生。据此，对每次换班工作的劳动者，都应给予一定的适应时间；对生理机能不适应夜班工作者，不宜为之换班，宜仍让他日班工作，以防止意外事故发生。

第三，“事故倾向者论”。这种理论认为，人为事故比较易于发生在很少一部分人身上、他们属于事故多发者，这些人好动不好静，喜爱表现自己，好胜，好冒险。认为，如果事先就对劳动者的心理进行测验，把“事故多发者”分到危险性小的工作岗位，便有助于减少工伤事故的发生。另一部分人是受社会和个人生活变化造成的。他们在生活中遇到了某种特殊事件影响，分散了他们在生产中的注意力而发生事故。俗话说，祸不单行就是这个道理。如果负责生产安全的人员，注意研究这种种生活事件与劳动者心态的关系，又注意观察和了解劳动者近日的的生活事件，然后作出必要的对策，就一定能够大大减少工伤事故的发生。

第四，“疲劳过度论”。这种理论认为，疲劳尤其过度疲劳引起工伤事故，是最常见的。通常，有肌肉疲劳、病理疲劳、精神疲劳、工作疲劳之分。生理机能失调，而引发的疲劳，表明机体内部业已出现或业已潜藏着某种失调，此时劳动者不仅感到疲劳，且有病状，谓之病理疲劳。如果在操作过程中，肌肉活动过度，以致新陈代谢所产生的乳酸和二氧化碳等元素在血液和体液中愈益积累，便每每会发生疲惫感，动作开始迟钝，反应不再灵敏。这属于肌肉疲劳。进行体力操作时，由于心绪紊乱，精神郁闷烦躁，往往造成

精神疲劳；此外，乏味的、机械重复的和单调的操作，也每每引发精神疲劳。劳动者连续工作一段时间后，出现肌能衰退，工作能力暂时降低的现象，被称之为工作疲劳。

除需研究上述疲劳类别外，还需要了解和把握有关疲劳的理论观点。解释疲劳现象生成原因，比较普遍流行的理论观点是“疲劳物质积累”理论。这种理论认为，疲劳现象是劳动者不断的工作过程中，身体内部积累的乳酸过多而引发的。认为，劳动者经过长时间的剧烈活动，乳酸愈积愈多，终致引发肌肉酸痛感。这种乳酸堆积，便是人体内部疲劳物质的积累，一旦过多，必然引起体力衰弱。另一种理论观点是“中枢系统变化”理论，这种理论则认为，劳动者从事生产活动时，肌肉活动过程不断地向大脑皮层细胞发送信息，皮层细胞长时间地受到信息刺激，便会始终处于兴奋状态；但是，经过一定的时间，一定会转入抑制状态。中枢系统功能的这种变化，每每引起疲劳现象。还有一种“生化机能变化”理论，认为在从事经济活动的过程中，劳动者体内某些物质必然发生生理化学变化，例如，肌肉收缩时使体内淀粉含量减少，分解成乳酸并放出热能，从而导致疲劳现象产生。最后，还有一种“力源消耗”理论，认为只要从事劳动操作，就会释放出能量，操作猛烈持续长久，消耗的能量必将巨大。这样，在人体能量为一定限度的条件之下，随着能量不断地大量消耗，遂产生疲劳现象。

除上述理论之外，从大量的、实际的工伤事故发生统计看，具有较为普遍的规律。

从发生事故的时间来看，往往与季节、昼夜。假日前后、工作开始与结束等因素有关。如气候寒冷的季节容易发生煤气中毒；干燥多风的季节容易发生火灾；雨季或气候潮湿季节容易发生触电事故；夜班比日班，后半班比前半班，工作结束时比工作开始时，假日前后比平常时间发生的事故多一此。

从发生事故的地点看，往往与工种相关。如冶炼工人在炉前操作容易发生的烫事故；煤矿工人在井下采煤容易发生冒顶片帮、瓦斯爆炸等事故；建筑工地容易发生高处坠落、坍塌等事故；化工生产中容易发生烧伤、中毒等事故。还有一些危险性较大的特殊工种，发生的事故往往比普通工种发生的事故多。

从发生事故的人员看，往往与年龄、技术等级有关。一般情况下，年龄较大、工龄较长、技术级别较高的老工人，由于技术熟练，安全生产知识比较丰富，发生事故就少一些；一些技术不够熟练，未曾受过安全教育的新工人、安全生产知识缺乏的工人或新调换工作岗位的工人发生事故就会多一些。

掌握了上述理论，现实的工伤发生规律就能够因人、因地制宜减少并预防工伤事故的发生。

（二）职业病的预防措施

预防职业病是保护劳动者健康，控制、减少职业病产生的先决条件，是职业卫生工作的重要内容之一。由于作业场所内职业性有害因素包含的内容多，涉及范围广，因此要预防职业性有害因素，除了企业领导从思想上加以重视，认真贯彻执行国家有关法规、标准之外，采取各种有针对性的技术、管理措施是十分重要的。

主要应从以下几个方面加强工作：

1. 生产工艺、生产材料的革新。以无职业性有害物质产生的新工艺、新材料代替有职业性有害物质产生的工艺过程和原材料是最根本的预防措施，也是职业卫生技术在实践中加以应用的发展方向。

2. 对于散发有害物质的生产过程，从革新工艺流程、采用新原料角度无法解决时，应尽可能将生产设备加以密闭。

3. 尽可能地提高生产过程的自动化程度。以机械化生产代替手工或半机械化生产，可以有效地控制有害物质对人体的危害，采用隔离操作（将有害物质和操作人员分离）、仪表控制（自动化控制）对于受生产条件限制，有害物质强度无法降低到国家卫生标准以下的作业场所，是很好的措施。

4. 加强通风。加强通风是控制作业场所内污染源传播、扩散的有效手段。经常采用的通风方式有局部排风、全面通风换气。局部排风是在不能密封的有害物质发生源近旁设置吸风罩，将有害物质从发生源处直接抽走，以保持作业场所的清洁。全面通风换气是利用新鲜空气置换作业场所内含有有害物质的空气，以保持作业场所空气中有害物质浓度低于国家卫生标准的一种方法。采取正确的通风措施，可以大大减少有害物质的散发面积，减少受害人员数量。

5. 湿式作业。在有粉尘产生的操作中采用加水的方法，可以大大减少粉尘的飞扬，减少粉尘在作业场所空气中的悬浮时间。

6. 使用必要的防护用品。在有害物质浓度很高的作业场所工作时，使用合格的个人防护用品可以减少有害物质从皮肤、消化道及呼吸道侵入人体。

7. 隔绝热源。采用隔热材料或水隔热等方法将热源密封，可以起到防止高温、热辐射对人体的不良伤害。

8. 屏蔽辐射源。使用吸收电磁辐射的材料屏蔽辐射源，减少辐射源的直接辐射作用，是放射性防护中的基本方法。

9. 隔、吸声。对于噪声污染严重的作业场所，采取措施将噪声源与操作者隔离；用吸声材料将产生噪音设备密闭，减少产生噪音设备的振动等等，可以大大减弱噪声污染。

10. 合理照明。合理照明是创造良好作业环境的重要措施。如果照明安排不合理或照度不够，可造成操作者视力减退，产品质量下降，工伤事故增多的严重后果。

11. 合理规划厂区及车间。在新建、改建、扩建企业时，厂区的选择、规划，厂房建筑的配置以及生活设施、卫生设备的设计要周密、合理；车间内部工件、机器的布置要合乎人机工程学的要求，应尽量减少劳动强度，保证工人在最佳体位下操作。

12. 合理安排劳动时间，严格控制加班加点。企业要对职工的生产、工作、学习和休息，根据劳逸结合的原则，全面安排，确保职工有充沛的精力参加工作。

13. 加强卫生保健。对职工实行定期健康检查，搞好厂区内环境卫生工作。

近年来，随着医学科学研究的深入，人们对职业性危害导致人体受损的研究取得了越来越多的成果。如，对工作环境导致男性生殖能力损害，经研究发现，至少有如下因素：物理因素。各种电器、电子设备，包括空调机、电子计算机、电冰箱、彩电、激光照排等，在使用过程中，都可能大量产生各种不同波长和频率的电磁波——“电子雾”。对“电子雾”敏感的男性，

可导致睾丸内生精子细胞严重异常，发生细胞核断裂和胞浆破裂，从而不能产生精子。最为严重的是辐射，即使最低剂量也能导致精子数下降或精子畸形，甚至造成无精子症。化学因素。研究发现如滴滴涕、五氯酚和六六六等对授精、精子穿透卵泡及胚胎发育的早期产生不良影响。工作环境中的化学物品，如烷基汞、麻醉气体和合成的雌激素，可使男性精干发育不正常，或质量下降造成妻子流产等。行为因素。每天吸烟（包括被动吸烟）30支以上，精子形态异常的危险成倍增加。过度饮酒，可干扰生殖系统内分泌功能，以至于睾丸萎缩，生精功能下降。

对职业病的预防，还要从组织管理措施抓起：

（1）提高对搞好职业卫生工作的认识。提高各级领导对职业卫生工作重要性的认识，是企业做好职业病预防工作的关键。企业的主要领导要有人分管职业卫生工作，并列入议事月程，作为一项重要工作来抓。在计划、布置、检查、总结、评比生产工作的同时，要计划、布置、检查、总结、评比职业卫生工作。主管领导要及时听取职业卫生管理人员有关职业性有害因素的预防、管理等方面的调查、汇报和建议，主持制订预防职业病的各种措施。特别要强调，企业领导在企业进行改建、扩建、新建工程时，要严格执行“三同时”。

（2）认真贯彻执行职业卫生法规、标准。现有的职业卫生法规、标准，是根据目前的具体情况，在总结职业卫生工作长期经验的基础上制订的，具有普遍的代表性。严格执行法规、标准的规定是预防职业病的根本保障。企业必须采取各种有效措施，大力宣传职业卫生法规、标准并在实际工作中严格贯彻执行。必须强调，任何单位不得以任何理由擅自更改或降低有关规定和标准，对违反法规、标准造成不良后果以至重大事故者，要根据情节轻重，分别予以批评、行政处分、经济制裁，直至追究法律责任。

（3）制订规划，有计划地改善劳动条件。企业在编制安排生产计划的同时，要编制职业卫生技术措施计划，所需经费、设备、器材，要从财务和物资等方面认真安排解决。企业每年应在固定资产的更新和技术改造资金中提取适当的比例，有计划、分步骤地解决企业本身存在的职业性危害。

（4）定期对接触职业性有害物质的人员发放经检验合格的个人防护用品。大力宣传个人防护用品的作用和正确的检查、使用方法。

（5）普及卫生知识。要使企业的所有职工了解职业性有害物质的产生、发散特点和对人体的危害及紧急情况的急救措施，要使职工养成良好的卫生习惯，如饭前洗手、车间内不吃东西、工作服定点存放、定期清洗等等，防止有害物质从口腔、皮肤等处进入人体。

（6）建立职工职业档案。要严格实行就业前检查，新工人上岗前要进行体检，严格禁止有职业禁忌症者从事所禁忌的工作，职工要定期体检，对接触职业性有害物质的人员要定期进行职业检查，发现问题要按有关规定及时处理。

（7）对存在职业性有害因素的作业场所要定期进行检测，发现问题及时解决。

发生伤亡事故与职业病，不仅会给职工及其家属带来痛苦，而且会给国家和企业造成损失，影响生产的发展。因此，贯彻“安全第一，预防为主”的方针，是一项十分重要的工作，需动员各方面努力做好。

七、我国工伤保险制度的改革

我国于 50 年代初建立的工伤保险制度,目的在于对生产过程中发生的伤亡事故和职业性疾病职工及其供养直系亲属提供医疗和抚恤。实施以来,它对保障职工合法权益,减轻职工后顾之忧,促进生产发展起到了积极作用。但是由于 40 年来未对工伤保险进行重大的修订,工伤保险制度已在许多方面无法适应经济体制改革和生产实践的需要。

(一) 制度存在的问题

1. 工伤保险的覆盖面窄,社会化程度低

我国工伤保险制度虽然已实行 40 多年,但工伤保险制度的主要法律依据仅仅是以 50 年代初颁发的《保险条例》的某些条款及后来的部分解释为依据的。工伤保险立法方面至今没有一部自成体系的完整的工伤保险立法。在工伤保险的法定保险范围方面也不够广泛,有随意性,随着我国经济的发展,工伤保险在适用对象、工伤、职业性疾病范围的界定上都有必要逐步以法律确认和扩大。在适用对象方面,《保险条例》及后来的有些补充规定,虽然涉及人员较广,但实际上只有全民企业和集体企业执行。有些企业职工未被包括在保障范围之内。实行工伤保险的企业也因所有制不同,而在保险待遇上有所区别。这种状况不符合社会保险基本原则。关于工伤的划定,在原有工伤保险法规中,对工伤范围的划定不够科学,许多因工作关系造成的工伤未能划入工伤范围。而在实际生产工作中,这类伤亡事故并不少。在长期实践中,有些地区通过改革工伤保险试点,扩大了工伤保险的范围,增加了“工作范围内遭受非本人所能抗拒的意外伤害”、“从事抢险救灾,维护社会和人民的利益”、“因工、因战致残或旧伤复发”等内容。但对“上下班途中发生的事故”是不是为工伤一直未能解决。

2. 待遇偏低

(1) 缺乏一次性补偿。职工无论轻、重伤或死亡,只有医疗免费及勉强维持最低生活。突出表现在死亡待遇和残疾待遇偏低。例如:现行规定没有给因工死亡和因工致残职工或家属发一次性抚恤待遇的制度,不能适当弥补职工及其家庭突然遭受不幸所造成的损失:供养直系亲属抚恤费按照死者本人标准工资 25~50%发给,在 50 年代可勉强维持 1~3 人的生活,现在则难以为继。

(2) 待遇层次划分过粗。伤残等级只规定完全丧失劳动能力,相应待遇为标准工资的 80%和 90%。这种过粗的划分远不能满足对不同程度致残者的补偿需要。丧失劳动能力的职工,例如截去上肢或下肢的,退休待遇同正常人退休一样,没有任何补偿很不合理,致使这些职工多数不愿意退休。全残职工的退休待遇虽然可得到标准工资的 80%或 90%,但标准工资现在一般只占平均工资收入的一半左右,他们的退休费最多也不超过实际收入的 50%,加上国家没有建立退休费和抚恤费随物价上涨而调整的制度,造成领取长期待遇的人生活逐步下降,比较困难。

(3) 护理费低,难以雇请护理人员。对于大部分和部分致残的职工,既没有享受定期待遇,也无一次性补偿,退休时与正常职工一样计发退休费,特别是对大部分致残的职工没有补偿,是不合理的。这些职工伤残后,工作效率受到影响,不能与正常职工进行劳动竞争,在按劳分配的条件下,已影

响到他们的收入，退休后晚年生活困难更多。影响了全体职工的生产积极性。

3. 法律体系不够健全

我国工伤保险虽然实施 40 余年，但法律体系十分不健全，在几个基本制度方面缺乏必要的立法。如在基金制度的实施上，缺乏立法保证。50 年代初的《保险条例》虽然规定了建立劳动保险基金制度，但各项社会保险费用混合使用，并且于 1969 年这一基金也被取消。没有基金作保证，工伤保险的社会性、互助性就无从体现，也无法保证工伤保险抗拒工业伤害风险的能力。在具体立法项目上缺乏工伤保险争议处理的必要规定。后来的实践证明，在工伤、职业性疾病的认定、评残、待遇给付过程中，争议是十分容易发生的。50 年代的《保险条例》仅规定各级劳动行政机关为处理劳动保险争议申诉的机关，而对处理争议的方式、程序均未明确。1987 年国务院发布的《国营企业劳动争议处理暂行规定》也未将工伤保险争议纳入管理范围。而长期以来我国对此类争议绝大多数是通过上访、人民来信的渠道解决。在旧的体制下，工伤保险是由各企业自行管理，工伤有关争议也由企业自行处理，致使企业中争议处理不当或长久拖延没有结果的情况屡有发生，不仅影响了当事人的权益，对企业生产也造成不良影响。实践证明工伤争议实际上有两种性质的内容：一种是企业行政与职工之间发生的对工伤意见分歧的争议，属于劳动争议范畴；另一种是企业行政与社会保险管理机关之间的意见分歧。由于社会保险管理机关是代表国家进行管理，因此这类争议又属行政争议。由于缺乏明确的处理争议的方式、程序，使这类问题解决的效率大为降低。

4. 尚未建立基金

我国工伤保险费用“文革”之前在企业之间有少量的调剂，“文革”中被取消，使工伤保险费用基本上由企业自行负担。企业逐步成为自主经营、自负盈亏的经济实体，难以预测的工伤风险使单个的企业越来越难以承受，特大事故的发生和为数众多的职业病患者往往使一些小型、微利或者老企业不堪重负，甚至威胁其生存，更谈不上在同一起跑线上与其他企业展开竞争。工伤保险的保障和补偿功能在缺乏社会统筹基金的条件下难以实现。

与缺乏基金制度相联系的另一个问题是社会化程度低。一旦发生工伤，企业一包到底。善后处理由企业负责，工伤待遇资格由企业审定，各项待遇由企业给付，加上待遇结构和标准不合理、管理不规范等因素，“大闹大解决，小闹小解决，不闹不解决”已成为普遍现象。企业的事务性负担和经济负担一样，与伤亡严重程度和受伤害人数成正比，工伤问题困扰着企业领导者，使他们不能集中精力搞好生产和经营。因此，工伤保险急需建立基金，实行社会统筹。

5. 评残制度不够完善

各地评残机构不平衡，缺乏权威性。劳动鉴定工作不够严格；有的地方提供待遇和办理退休只凭医院证明，主观随意性大，加上不正之风影响，造成宽严不一，有失客观公正。有的地区提前退休的人员当中，多达 60% 不符合退休条件。同时，有的企业伤残职工却没有得到应有的待遇。

评残标准对某些伤残的分级不明确，有些常见的症状缺少评级。如脑外伤综合症，主要产生脑外伤后功能性障碍，使伤者今后的工作、生活受到一定的影响；四肢骨关节损伤后造成关节功能不全，在一定程度上影响伤残者的活动；多发性肋骨骨折造成明显的胸廓畸形或有较广泛的胸膜肥厚、粘连，必然造成一定的功能障碍，给伤残职工的工作和生活带来不便之处。又如：

脑伤与手伤相比，前者严；后者宽。若同一个人颅脑、手等部位同时受伤，颅脑外伤可能评不上等级，而手伤往往能定上等级。再如：一只眼睛受伤而另一只眼睛因病视力弱，与一只眼睛视力好而另一只眼睛眼球摘除相比，前者定的标准高，后者定的标准低。还有一拇指末节部分断离和脊柱内固定术后，屈伸功能都受到影响，均定为九级，两者悬殊较大；同一种手指损伤，有的医生植皮能治，有的医生不植皮也能治，但结果却明显不同，植皮的能定级，不植皮的不能定级……。这些都可修订《评残标准》时给予明确。

6. 缺乏系统的康复措施和机构

1952年第35届国际劳工大会通过的《社会保障（最低标准）公约》第35条写道：“1. 管理医疗照顾的政府部门或有关机构，不论在何处，均应与一般职业康复服务进行适当的合作，以便为残障者在新创造适宜的工作机会。2. 国家法律或条例，得授权政府部门或有关机构，对确保残障者的职业康复作出规定。”虽然这只是建议，但毕竟是对工伤保险的最低要求。国际的经验表明，一旦残障劳动者经过康复机构的训练，他们重新参加生产所创造的价值，远远超过国家为建立和经营康复机构投入的资金。也正因此，社会保险工作做得科学的国家，都想方设法鼓励并帮助因工致残劳动者重新就业。日本制定并颁布实施的《工伤保险补偿法》，就明文规定，劳工因工伤致残后，应转入医疗康复中心接受训练，使之能在科学手段下恢复就业功能。并且，康复中心还就残障程度作出科学评估，作为给付残障补偿的依据，并于最后帮助残障劳动者找到合适的职业，重返社会。我国由于缺乏各地普遍设立的康复中心，康复训练也未被正式列为职业伤害社会保险的必要组成部分，以致对大批因工伤致残的职工束手无策，又加上“企业保险”的弊端，迫使有残障职工的企业年年给付各种各样的花销，听任残者四处求医，听任他们索取治疗、旅程费用。这样既不能使企业集中精力搞生产，伤残职工也不满意。

7. 工伤保险制度缺乏保障与工伤预防、职业康复有机结合的机制

现行工伤保险制度，在立法内容上主要侧重保障多，而没有兼顾工伤保险制度对安全生产和职业康复的促进作用，使工伤保险形成单纯消极的医疗照顾与生活保障，在一定程度上降低了工伤社会保险的积极作用。

工伤保险与安全生产之间有一种互相制约互相促进的机制。传统的工伤保险制度未能将工伤预防与工伤保险工作相结合考虑，单纯从善后处理，保证伤残人员生活，解除后顾之忧考虑，未能通过工伤保险差别缴费、事故预防等积极措施相结合促进企业安全生产。

综上所述，我国工伤保险制度改革已势在必行。

（二）改革的依据和目标

党和政府对改革和完善工伤保险制度十分重视，近年来发布了一系列文件和法规。1990年12月中国共产党第十三届中央委员会第七次全体会议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展十年规划和“八五”计划的建议中，明确提出“要改革医疗保障和工伤保险制度”；1991年4月9日人大七届四次会议批准的《中华人民共和国国民经济和社会发展十年规划和“八五”计划纲要》中提出“努力改革医疗保险和工伤保险制度”；1993年，党的十四届三中全会通过的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》中提出：“普遍建立企业工伤保险制度”；1994年7月5日

中华人民共和国八届全国人民代表大会常委会第八次会议通过的《中华人民共和国劳动法》第九章中规定：“国家发展保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老……工伤等情况下获得帮助和补偿”、“劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇，患病、负伤；因工伤伤残或患职业病”。

这些规定为工伤保险制度改革提供了依据。据此，我国工伤保险改革的目标是要建立与社会主义市场经济体制和运行机制相适应的，覆盖所有企业各类职工的，工伤预防、补偿、康复相结合的社会化工伤保险制度。

改革现行制度，建立新的制度，应确立以下基本原则：新制度应适用于城乡所有企业和各类职工；对工伤职工实行“无责任补偿”，按照保障基本生活和补偿工资损失的要求调整现行待遇；建立工伤保险基金，从实行社会管理和企业管理相结合，逐步向社会化管理过渡，为转换企业经营机制创造条件；工伤保险基金筹集实行企业缴费、按险定率、统筹调剂、储备应急；实行国家立法、省级（或地市级）统筹、分级管理、民主监督的管理体制。

（三）改革的主要内容

改革我国工伤保险制度关键的问题是要建立起适应我国社会主义市场经济体制的法律体系，具体内容应包括，扩大工伤保险的实施范围、提高现行待遇标准、建立基金、加强评残工作、开展工伤预防与康复工作以及监督管理等。

1. 扩大工伤保险的覆盖面

工伤保险范围及享受工伤保险范围的扩大是社会主义市场经济发展的客观要求，也是经济体制改革顺利进行和取得成功的重要条件，它保证社会公平原则的贯彻和社会成员的安全，并保证企业机会均等、效率优先的竞争原则得以实施。新的工伤保险立法制度规定的适用范围应是：“适用于中华人民共和国境内的企业与之形成劳动关系的劳动者，即一般适用于一切企业单位和全部职工”。另外，把工伤补偿的范围扩大到在生产工作时间和区域内生产、工作紧张疲劳猝死或全残的，以及上下班途中发生交通事故，是国际上发展的趋势。

在我国，目前的当务之急是通过立法尽快把乡镇企业、私营企业纳入进来，因为这些企业安全生产意识差、设备陈旧，这些年发生工伤事故的人数已占全国工伤事故人数的一半。试点的实践证明，凡是扩大了工伤保险覆盖面的地区，工伤事故就相对地减少，增强了劳动者的安全感，促进了安全生产，促进了劳动力的合理流动。此外，对所有企业中聘用、借调、见习和实习人员均应包括在新的工伤保险制度之内。

2. 适当提高待遇标准

建立新的工伤保险待遇应遵循以下基本原则：

“无过失补偿”原则。在劳动过程中劳动者遭受了职业伤害，无论本人是否有责任，一律按工伤办理。该原则只是指补偿与受伤者的责任无关，并不等于不追究事故责任。

保障与补偿相结合。工伤补偿从性质上看，属于“损失补偿”，应包括保障与补偿两个方面。保障是对受保人因工负伤或死亡，部分丧失或完全丧失劳动能力，工资收入减少或中断，造成经济损失，给予一定的经济补贴，使其本人或其供养遗属大体保持原来的基本生活；补偿是对受保人工伤后，

肢体器官或生理功能受到损害，甚至丧失生命，给本人身心和家庭造成极大的痛苦，给予适当的补偿。

补偿本人直接经济损失。受保人从事第一职业的工资收入，是维持本人及家属生活，进行劳动力再生产的最直接、最主要的费用来源，当其受工伤后，对这部分损失必须给予适当的补偿，对受保人职业外的收入不予补偿。

具体的待遇可分为：

(1) 确定医疗期限及待遇

现行制度规定医疗费全额报销，治疗期间工资照发，住院治疗时补助伙食费 2/3。该项待遇的项目较全，水平也较为优厚，企业至今仍基本执行。近几年工伤保险改革试点地区也基本沿用这一规定，宜基本维持现行待遇不变。如果考虑到低收入者或新职工，体现个人的公平性，也可不实行治疗期间工资照发，而实行工伤津贴，也就是职工在工伤治疗期间停发工资，改发工伤津贴，其标准可为企业某一时期内，如上一年度的职工平均工资。现行制度对工伤医疗及医疗期限没有规定，从而造成一些伤者到处求医，不愿评残，长期享受全额工资，对于康复器具尤其是轮椅等费用也无限制。因此有必要确定一个医疗期限，并对康复器具按普及型标准给付。国外一般规定工伤医疗期限为 6~12 个月，日本为 18 个月，超过医疗期限改为发伤残待遇。从改革试点经验看，医疗期限宜规定为一年（12 个月），特殊情况可延长到一年半（18 个月），超过期限的，应改发伤残待遇。

(2) 按评残等级发放待遇

根据评残标准) 被评为 1~4 级完全致残的职工，由于完全丧失了劳动能力，应当退出生产、工作岗位，并根据评定的致残等级，相应发放定期伤残抚恤金和一次性伤残补助金，其中 1~3 级生活需人扶助者，依护理程度加发护理费。对于完全伤残职工，目前有些地区的有些企业不办退休，按实际工资 100% 支付，现行制度规定完全残废需人扶助的定期待遇为本人工资的 90%，改革试点地区大多按这一规定执行。例如海口市，分别发给本人工资的 90%、80%、75%、70%，相当于原来的退休费，若再增加一次性补助，则工伤待遇水平相对比较优厚一些。实践表明，这既保证了基本生活水平，又能为企业和全残职工所接受，比较合理。因而在确定全残待遇水平时，可参照执行，即规定全残定期待遇最高额度为本人工资的 90%，其他等级的待遇可采用分级补偿的办法。考虑到最低的保障水平要能保障全残职工的基本生活水平，补偿级差可取 5%，1~4 级完全致残定期待遇分别为本人工资的 90%、85%、80%、75%。有关工伤与职业病情况预测研究表明，我国工伤与职业病患者平均给付年限为 20 年，按照定期与一次性补偿最高额度之和为原工资计算，则全残 1 一次性补偿的最高额度为本人 2 年的工资($20 \times 10\%$)，即本人 24 个月的工资。如果以 1992 年职工月平均工资 226 元和 1993 年职工月平均工资 270 元计(根据 1992 年与 1993 年全国劳动事业情况统计资料)，约为 5420 元和 6472 元，这个数额与目前大多数企业对全残职工给予的困难补助费比较接近。其他等级的一次性补偿可按伤残等级的级差(10%) 取整下降，即按 2 个月工资的级差下降，最低(即 10 级) 为本人工资的 6 个月。实际上，企业对全残职工一般给予困难补助，所增加的一次性伤残补助，相当于把暗补变为明补，这也与改革试点地区的实践及企业实际形成的一般可接受的补偿水平相适应。对评为 5~10 级大部分和部分致残的职工尽管由立法约束企业安排适当工作，降低原工资，但他们在按劳分配制度下，可能损

失部分或少量工资，为弥补其损失，应按致残等级给予一次性伤残补助金。至于全残职工的护理费可按照完全、大部分、部分护理三级，分别按 50%、40%、30% 地区上半年月平均工资支付。

对于这部分职工，企业原则上要安排适当工作，企业安排工作有困难，本人又自愿自谋职业的，企业可以办理辞退手续，发给一次性就业安置费。一次性就业安置费由各省根据实际情况规定。其中五、六级者，可按月领取本人工资 70% 的伤残抚恤金。

（3）提高死亡待遇

许多国家遗属抚恤金的支付对象为供养遗属，包括遗孀、未成年子女、父母，有的国家包括受其供养的鳏夫及未成年兄弟姐妹。其支付比例不一，一般支付给遗孀的年金为工伤人员平均收入的 33% 或 35%，给子女的为 15~25%。

我国工伤保险死亡待遇包括了丧葬费和遗属定期抚恤金，属于保障性性质，没有很好体现工伤保险的赔偿性质。因此，为了适当弥补职工的家庭突遭不幸所造成的经济损失和精神上的痛苦，并根据目前企业对遗属一般都给予一次性困难补助的现实，在死亡待遇中，应增加遗属一次性抚恤金。根据对工伤补偿现状典型调查统计，对遗属的一次性困难补助费为 1 万元左右。如 1989 年大连重型机器厂会议室倒塌，1990 年安庆沉船事故，这两起事故死亡人员的遗属一次性抚恤金均为 1 万元。低的为 5000 元左右，高的达 1.3 万元。按照 1992 年与 1993 年职工月平均工资 226 元和 270 元计算，则一次性补助费用为 1992 年职工月平均工资的 22~57 个月，为 1993 年职工月平均工资的 18~48 个月。这样，死亡待遇中遗属一次性抚恤金可取其中间值，按 30~48 个月职工平均工资支付。考虑到全国地区经济的差异，职工平均工资应取地区的平均工资，从而遗属一次性补偿与死者本人工资高低无关，可照顾工资较低的职工，体现补偿的公平性。

遗属的定期抚恤金，应根据供养亲属的人数和与死亡职工关系来确定。按照惯例，供养亲属的人数不得超过 3 人。现行工伤保险制度仅仅根据供养亲属人数规定，给供养直系亲属抚恤金；按照供养人口 1、2、3 人不同情况分别为死者本人标准工资的 25%、40% 和 50%。一般来说，由于职工死亡，其配偶遭受的精神痛苦和生活困难最大，其次才是其他供养亲属。因此，在确定遗属的定期抚恤金时，应把配偶和其他供养亲属区别对待，配偶的定期抚恤金可按地区平均工资的 40% 支付。其他供养亲属的定期抚恤金标准要低于这个标准，可按地区平均工资的 30% 支付。这样，即使供养亲属为配偶和两个其他供养亲属，需要支付的定期抚恤金总额也不会超过 100% 支付标准。如果配偶或其他供养亲属是孤寡老人或孤儿，则定期支付抚恤金应适当高于上述标准。比如把上述标准乘以 1 个系数，该系数取为 1.1~1.2。这里把遗属定期抚恤金由现行按死者生前工资比例发放，改为按地区平均工资计发，能弥补物质上涨的影响，使遗属的基本生活能获得更有效的保障。

在有些情况下，工伤或工伤死亡还涉及第三方，在给受害人或其遗属支付待遇时，就要对造成事故及支付待遇的承担者进行评定。有时可能需要工伤保险和第三方共同承担赔偿责任。那么，到底受害人是否有权享受工伤保险待遇和由第三方来支付赔偿金呢？在这种情况下，国际上通常的做法是规定不能由同一伤害（雇主支付的伤害商业保险金等于或高于国家规定的救济金）接受双重待遇。我国在这方面应向国际惯例看齐。

(4) 建立待遇调整机制

国外做法一般是基于物价指数、国民收入、近期生活费用指数、最低工资、平均工资等，用指定公式计算的方式对待遇标准适时进行调整，以使待遇保值。瑞典的基数随物价变动而重新制定。日本、德国的基数随平均工资调整。日本的短期待遇以季度为单位调整，如本季度企业或行业平均工资与工伤者开始领取待遇的季度相比提高了20%，短期待遇则从第二季度起增加20%。长期待遇与此类同，只是时间以年度为单位。澳大利亚在工伤补偿法中明确规定，只要存在物价指数的变化，支付待遇总量也随之改变。

今后，我国工伤保险制度中伤残定期抚恤金和直系亲属定期抚恤金、丧葬费也要随物价上涨而进行调整，以保障工伤职工及亲属的待遇不降低。

3. 建立工伤保险基金

工伤保险基金是为支付工伤待遇、预防和伤病康复以及适当储备而专门设立的一项社会保险基金。工伤保险基金的筹集原则是：

(1) 以支定收，留有适当储备。根据我国目前支付待遇项目和发展趋势看，基金的用途应包括：工伤医疗费、长期伤残补偿、一次性伤残补偿金、护理费、残疾辅助器具费、丧葬费、遗属抚恤金、事故预防监察费用、管理费和储备金等。由于工伤事故具有突发性、不可预测性，因此基金必须留有适当储备。

(2) 预防与补偿相结合，实行差别和浮动费率。即根据各行业发生事故及职业病的风险类别、频率制定费率，并且由企业缴纳，职工个人不缴费。

(3) 以企业的工资总额作为征收基金的基数。基金从税前提取。

(4) 统一政策，分级管理。主要以市县、省统筹为主，全国范围内少量调剂。基金的筹集由政府指定的社会保险部门统一筹集。

按上述原则，建立工伤保险基金。根据伤亡事故和职业病统计确定行业工伤风险类别，以确定基金缴率。

一类为采矿、建筑、化工等；二类为冶炼、机械、交通运输；三类为纺织、轻工、电子；四类为商饮、服务、金融。按不同类别确定差别费率，最高不超过工资总额3%，最低不低于0.3%，中间设置若干档次（目前平均费率可定为工资总额的1%）。差别费率五年调整一次。

为促进企业搞好安全生产，在差别费率的基础上，对各企业实行浮动费率。每三年进行一次安全卫生、劳动保护、职业伤害和费用支出评估。在评估期三年内，企业工伤保险费用支出超过缴纳统筹基金金额85%的，从第四年起在原缴纳费率的基础上上浮5~40%；费用支出低于75%的，在原缴纳费率的基础上下浮5~40%。

工伤保险基金的使用，80%要用于待遇支付，10%左右用于风险储备；5%左右用于管理费；3%左右用事故预防监察；2%左右用于宣传教育费用。工伤保险基金不计征税费，其筹集和使用情况应接受社会有关方面的监督，并定期向社会公布。

目前，我国建立工伤保险基金，变“企业保险”为“社会保险”已是当务之急。从过去的试点经验看，建立工伤保险基金对补偿职工和遗属费用、调剂使用基金，特别是对企业应付特大事故而减轻经济负担发挥了重要作用。例如，南昌市某厂发生烧伤2人的事故，需支付医疗费近27万元，根据规定，社会保险部门调剂24万元，使这家微利小企业渡过了难关。深圳市致丽工艺厂是家合资企业，参加工伤保险不久即发生特大火灾，死亡84人，伤

46人，工伤保险基金为此支付136万元，相当于该厂交费的400多倍。

4. 加强工伤的预防与康复工作

预防工伤事故与职业病的发生，改善劳动条件，保护劳动者在生产、工作环境中的安全与健康是社会保险、劳动、卫生和企业单位的不可推卸的职责。工伤预防工作注重在生产工作全过程中对事故、职业病的防范和降低其发生率；注重对已经发生的事故、职业病加以总结和科学研究、分析。在工伤保险这一领域中，预防工作具有举足轻重的位置，有一种观点甚至认为，工伤保险所有工作中，具有积极和实质性的工作是在工伤发生之前，而不是之后，这就是预防。具体措施可包括：

——通过缴费手段和费率机制将企业重视安全与否与本企业经济利益相联系。

——通过工伤保险基金中的一小部分，开展预防的研究工作。

——通过各种手段，对工伤预防进行宣传教育和培训工作。

职工发生工伤事故，职业病在支付待遇后，剩下的一项工作就是康复工作。工伤康复是指综合使用药物、器具、疗养、慰问、咨询、护理、培训及服务等手段，使工伤人员基本恢复正常人具备的工作、生活能力和心理状态的一项工作。从国外工伤保险发展的趋势看，康复工作已为越来越多的国家和地区所重视。在一些工业化国家的职业伤害计划中，康复工作被列为重点，并为此设立专项基金，以帮助工残人员恢复体力和智力，乃至重新就业。在一些国家里，康复法、职业介绍、教育培训、社会赞助、提供住房与交通等制度相互关联。

我国对职工工伤的康复工作相对于预防工作比较重视。建国以来，各级政府及劳动、工会、卫生、财政等部门对康复工作投入很大。如，在财政还非常困难的情况下，兴建了一大批疗养院，90年代以来，一些地方开始建立了专门的工伤医院和职业康复中心，帮助工伤残疾人员恢复功能。我国《残疾人保障法》中已原则规定了残疾人的康复和就业受到保护和鼓励。

总之，积极预防工伤，同时对工伤残疾人员进行职业康复工作，一方面是为了促进安全生产，更好地保障职工的健康与安全，并为工伤残疾职工恢复劳动和生活能力创造条件；另一方面可以减少企业和社会在工伤保险费用上的支出。当然，建立和发展预防和康复事业需要相当的经济实力，我国目前不可能一下子拿出一大笔钱用于此项工作，而只能通过建立基金，逐步积累，并通过国家财政资助，社会赞助量力而行，逐步发展工伤预防、医疗和职业康复、再就业训练和工残人员社会化管理服务事业。

我国工伤保险制度的改革，已到了关键阶段。目前全国已有22个省、自治区、直辖市的近900个市县进行了工伤保险改革试点，涉及的职工人数达1800多万人。与此同时，国家有关部门正在加紧制定、修改《职工工伤保险条例》。我国工伤保险制度正在逐渐地走上科学化、制度化，它必将对经济体制的深化改革发挥更加积极的作用。

第二部分 工伤保险问答

1. 什么是工伤保险？为什么要实行工伤保险？

工伤保险是国家或企业在劳动者因工作而负伤、致残、死亡时，给劳动者本人及其供养直系亲属提供物质帮助的一种制度。

实行工伤保险具有重要的意义和作用：

首先，实行工伤保险保障了工伤职工的医疗以及医疗期间的的生活；伤残抚恤和遗属抚恤，在一定程度上解除了职工的后顾之忧。工伤待遇优厚于其他保险待遇，体现了工伤补偿，也体现了国家和生产单位对职工奉献精神尊重，有利于增强职工为公奉献的光荣感，提高他们的工作和生产积极性。

其次，实行工伤保险有利于促进安全生产，保护和发展社会生产力。工伤保险与生产单位改善劳动条件、防病防伤、安全教育、医疗康复等工作相结合，能提高职工的安全意识，防止或减少伤亡事故，保护职工的健康和安全，减少经济损失。

第三，实行工伤保险保障了受伤害职工的合法权益，有利于妥善处理事故和恢复正常生产，维护社会安定。我国是一个幅员辽阔、经济技术较为落后的社会主义国家。随着我国现代化建设事业的发展，生产领域不断扩大，劳动者队伍急剧增加，工伤事故和职业病的发生可能会出现增加的趋势。因此，实行并不断完善工伤保险制度对于我国经济的发展和社会的稳定具有特别重要的现实意义。

1995年1月《劳动法》颁布实施后，有关部门正在加紧制定《职工工伤保险条例》，《条例》将对工伤保险的范围、待遇水平、基金筹集等方面做出新的、更明确、更具体的规定。

2. 《劳动法》中对工伤保险有何规定？

《劳动法》第七十条、第七十二条和七十三条规定，国家建立社会保险制度，使劳动者在工伤等情况下获得帮助和补偿。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。因工伤残或者职业病者，依法享受社会保险待遇。

3. 职工因工负伤或患职业病，用人单位是否可以解除劳动合同？

不可以。我国《劳动法》第二十九条明确规定，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，用人单位不得解除劳动合同。

4. 因工致残的职工违纪能否辞退？

凡符合违纪辞退条件的职工都可按辞退规定辞退，因工致残的职工也不例外。但一般讲，辞退违纪的因工致残职工应慎重并应征得当地劳动部门的同意。

5. 企业职工因工与非因工待遇的界限如何划分？

正确划分因工与非因工待遇的界限，是准确支付保险待遇的重要前提条件。根据《劳动保险条例实施细则修正草案》第十一条的规定以及全总劳保

部（64）“问答”的规定，企业职工在下列情况下发生的问题，有可靠证明，可以享受因工待遇：

（1）从事本岗位工作或者执行企业行政临时指定或同意的工作而造成的负伤、残废或者死亡；

（2）在紧急情况下（如抢险救灾救人等），从事对企业或者社会有益的工作而造成的负伤、残废或者死亡；

（3）从事与企业工作有关的研究、发明、创造或者技术改进的工作而造成的负伤、残废或者死亡；

（4）在企业的工作区域内工作时，遭受非本人所能抗拒的意外灾害而造成的负伤、残废或者死亡；

（5）在生产或者工作中因为所从事的工作性质而造成的职业性疾病（符合中华人民共和国卫生部公布的职业病名单的规定者），以及由此而造成残废或者死亡；

（6）集体乘坐本单位的车去开会、听报告或参加行政指派的各种劳动（包括支援农业），所乘坐的车，出了非本人所应负责的意外事故，造成职工负伤、残废或者死亡；

（7）企业以临时工棚作为职工集体宿舍，质量很坏，没有及时修理，工棚倒塌，职工负伤、致残或者被压死者。

企业职工在下列情况下发生问题，有可靠证明，也可以比照因工待遇处理：

（1）因工出差或者因为调动工作赴任往返途中遭遇非本人所应负责任的意外事故而造成的负伤、残废或者死亡，以及在因工出差期间，由于执行紧急任务而死亡者；

（2）因在工作中受伤而当时并未感觉，事后伤害处发作疼痛，不能工作者；

（3）职工因为工作而负伤，医疗终结以后，不论调到任何企业，旧伤复发或者因为旧伤复发致成残废或者死亡；

（4）因紧急任务加班加点至深夜，不能回家休息，临时在工作地点睡眠，遭到意外事故而负伤或者死亡，而非本人应负主要责任的；

（5）革命军人在作战中负伤，或由于在战争的艰苦环境中造成的严重疾病（有可靠的组织证明），转入企业工作后，因旧病伤复发造成残废或者死亡；

（6）在各种政治运动和日常工作中，坚持原则，向敌对分子或各种错误现象进行斗争的职工，被坏人谋害负伤、致残或者死亡者；

（7）因严重的医疗责任事故而使病伤恶化或者致成残废、死亡，并经医务劳动鉴定委员会鉴定属实者；

（8）在本单位集体食堂就餐，因食物中毒，而造成疾病或死亡，而非本人所应负责任者；

（9）职工参加本企业所组织的（不包括车间一级）各种体育活动化赛，或者正式代表本企业参加上级机关举办的各种体育运动比赛时负伤、残废或死亡者；

（10）企业领导指派或组织职工参观各种展览会、政治性活动，造成负伤、死亡而非本人应负主要责任者。

6. 职工因工负伤到所在单位指定的医院或单位附设的医院、医疗室（所）治疗时享受什么医疗待遇？

根据《劳动保险条例》的规定，职工因工负伤，在单位指定的医院或单位附设的医院、医务室（所）医治时，全部诊疗费、药费、住院费和就医路费，均由企业行政（或资方）负担。住院期间的膳费，根据（66）中劳薪字第60号、（66）会通字第9号联合发文的规定，企业职工因工负伤或患职业病住院医疗期间的膳费，由本人负担1/3，企业行政方面负担2/3。

7. 国家机关、事业单位工作人员因工（公）负伤住疗养院期间的膳费如何负担？

根据（82）财事字第1号文规定，国家机关、事业单位工作人员因工（公）负伤住疗养院期间的膳费，由原单位报销2/3，个人负担1/3。因病或非因公负伤的，全部由个人自理。

8. 职工因工负伤停止工作治疗期间的工资如何发给？

根据《劳动保险条例》的规定，企业职工因工负伤停止工作治疗期间的工资照发（根据全总（54）书险字375号文的规定，这里所指的“工资”是指本人标准工资而言）。

9. 职工因工负伤到外地治疗时，因医院床位少，一时不能住进医院，其旅馆费和膳费如何处理？

根据（64）中劳薪便字68号文规定，企业职工因工负伤后因当地无法医治，经领导批准需到外地治疗时，又因医院床位所限或入院前观察期间，一时不能住院，暂住在旅馆内其膳费和住宿费，可以按本单位因公出差时的待遇处理。（78）财事字332号文规定，行政事业单位职工因工负伤，经批准转外地治疗期间，因医院确实没有床位而不能及时住院的，其旅馆住宿费也可以比照企业的规定由单位报销，具体办法由各地自定。

10. 职工因工负伤治疗终结后，必需安装假肢、镶牙、补眼的费用由谁负担？

根据《劳动保险条例实施细则修正草案》规定，企业职工因工负伤医疗终结后，必需安装假肢、镶牙、补眼者，其所需费用，完全由企业行政方面或资方负担。

11. 职工因病、因工负伤住院，医院收取的暖气费由谁负担？

根据（78）财事字332号文规定，职工因病、因工伤住院期间，医院收取的暖气费，可由职工工作单位凭医院收据报销。

12. 企业职工因工负伤医疗终结，确定为部分丧失劳动能力的怎样安置？给予什么抚恤待遇？

根据《劳动保险条例》及其实施细则的规定，企业职工因工负伤医疗终结确定为部分丧失劳动能力的，应由企业行政方面或资方分配适当工作，并由“企业营业外”项下按其残废后丧失劳动能力的程度，付给因工残废补助费。数额为残废前本人工资的10~30%。因工残废补助费按其残废后工资减

少的数额计发。其中：工资减少 11~20%的，其因工残废补助费为残废前本人工资的 10%；工资减少 21~30%的，为残废前本人工资 20%；工资减少 30%以上的，一律补助残废前本人工资 30%。因工残废补助费与残废后复工时的工资合计不得超过残废前本人工资。

13. 企业职工因工负伤确定为部分丧失劳动能力，调作轻便工作后没有降低原来工资的，发不发因工残废补助费？

根据全总劳保部（64）“问答”规定，企业职工因工负伤确定为部分丧失劳动能力，调作轻便工作后未降低原来工资的，不再发给因工残废补助费。

14. 因工致残职工提高工资后，其原已享受的因工残废补助费是否仍按原数额发给？

根据全总劳保部（64）“问答”规定的精神，因工残废部分丧失劳动能力的企业职工，在提高工资后，其原领的因工残废补助费应仍照原计发数额继续发给。因为因工残废补助费是根据职工当时的残废程度确定的，而其工资提高是由于职工从事生产劳动给予的劳动报酬，两者不应混淆。

15. 企业享受因工残废补助费的职工调到国家机关、事业单位工作后，其因工残废补助费由何单位发给？

根据（82）劳险字 7 号文的规定，企业享受因工残废补助费的职工，调到国家机关、事业单位工作，其原享受的因工残废补助费，可以由原单位在介绍工资关系时，将其原享受的因工残废补助费包括在本人工资内，一并介绍给调入单位，由调入单位按介绍的工资额发给。

16. 领取因工残废补助费的职工，因身体康复，又能作原工作，并恢复原工资，或因残废程度加重，由部分丧失劳动能力发展为完全丧失劳动能力时，其待遇是否随着残废程度的变更而调整？

根据全总劳保部（64）“问答”的规定，领取因工残废补助费的职工的因工残废补助费，应当随其残废程度的变更而相应调整。

17. 职工因工致残，确定为完全丧失劳动能力时，按什么规定处理？

根据国发（1978）104 号文件的规定，职工因工致残由医院证明（企业职工并经劳动鉴定委员会确认），完全丧失劳动能力的，应按该规定中有关因工致残、完全丧失劳动能力的退休待遇处理。

18. 因工致残完全丧失劳动能力的职工，因病或非因工负伤住院时，能否享受因工待遇？

根据（82）劳险便字 32 号文规定，因工致残完全丧失劳动能力的职工，因病或非因工负伤住院时，不能享受因工待遇。

19. 享受因工残废补助费的职工，因犯法被企业开除能否继续享受因工残废补助费待遇？

根据全总劳保部（64）“问答”规定，职工被企业开除，不能再享受原企业的因工残废补助费待遇。

20. 因工负伤职工在休养期间因犯罪受到刑事和开除处分,原伤未愈或旧伤理发的应如何处理?

根据劳人险函(1982) 14号文规定,企业因工负伤的职工因犯罪被开除后,原伤未愈,或旧伤复发,找回原单位的,原单位应该给予治疗,在治疗期间本人生活有困难的,可酌情给予补助。

21. 职工因工负伤痊愈后,旧伤复发,是否仍按因工负伤处理?

根据全总劳保部(64)“问答”规定,职工因工负伤治愈后,如经医院检查证明,确系旧伤复发,可按因工负伤的规定处理。

22. 革命伤残军人转入地方工作后,其原领的伤残保健金(在职残废金)是否继续发给?由何单位发给?

根据1988年国务院令第8号发布的《军人抚恤优待条例》及民[1988]优字19号文规定,革命伤残军人退出现役后参加国家机关、民主党派、人民团体正式工作的;或在全民企、事业单位及县以上管理的集体企、事业单位工作的正式职工、合同制职工,其原领的伤残保健金(即在职残废金)在其工作或享受离退休待遇期间,仍由民政部门继续发给。

23. 因战因公伤残军人转入地方工作后,伤口复发治疗期间是否按工伤待遇处理?

根据民优发(1991)7号文规定,在国家机关、企事业单位工作的因战因公伤残军人(含离退休的伤残军人),伤口复发治疗期间,按所在单位因公(工)伤残人员医疗待遇给予治疗,不应采取医药费包干的办法。他们在治疗期间的工资(离退休费)发放、工资(离退休费)调整和福利待遇,也按所在单位因公(工)伤残职工治疗期间的待遇处理。

24. 在国家机关、企事业单位工作的因战因公伤残军人因伤口复发住院治疗 and 到外地治疗或安装假肢所需旅费筹由谁支付?因伤口复发死亡的待遇如何办理?

根据民优发(1991)7号文规定,革命残废人员中在国家机关、企事业单位工作的因战因公伤残军人,伤口复发住院期间,由所在单位按因公(工)伤残人员住院规定的伙食费补助标准予以补助。经组织批准,到外地医疗和到外地安装假肢等,其医疗、伙食、住宿、交通等费用,按所在单位因公(工)伤残人员待遇规定办理。因伤口复发死亡,由所在

单位按对因公(工)死亡人员待遇的有关规定办理。

因战因公伤残机关、事业单位工作人员、伤残人民警察、伤残民兵民工也参照上述规定精神办理。

25. 工人因搬运重物被压伤吐血算不算工伤?

根据全总劳保部(64)“问答”规定,工人因搬运重伤或被压伤出现吐血等,如有可靠证明,并经医师检查证实,可以算因工负伤。

26. 职工在冤狱期间劳动致残,能否按工伤处理?

根据劳人险函(1986) 23号文规定,职工被判刑并已服刑,后又被平反的,其服刑期间应视为“冤狱期间”。在“冤狱期间”因劳动致残或肢体损伤的,应视为工伤,享受因工负伤待遇,并由其现在单位负责。如现在单位因医疗经费包干使用发生困难时,可以报请上级主管部门予以解决。

27. 职工参加人民防空工程建设受伤致残,可否按因工伤残处理?

根据1974年7月25日财政部、全国人民防空领导小组办公室的复函规定,职工参加人民防空工程建设,应该视为是执行企业行政临时指定或同意的工作,因此,他们中因参加人防工程建设受伤致残的,可以按因工伤残处理。其伤残抚恤待遇,属于国家机关的职工,由原单位按照“革命工作人员伤亡褒恤暂行条例”和现行抚恤标准办理;属于事业单位的职工,由原事业单位比照上述抚恤标准办理;属于国营企业单位的职工,由原企业单位按照现行劳动保险条例的因工待遇处理。

28. 职工因维护社会治安同犯罪分子进行斗争而伤亡时能否按因工伤亡待遇处理?

根据民(1985)优19号文规定的精神,国家机关、党派、团体、企业、事业单位的职工因维护社会治安同犯罪分子进行斗争而伤亡的,应属于在从事对社会有益的工作情况下致成的伤亡,因此,可以按所在单位的因公(工)伤亡待遇处理。

29. 职工患了血吸虫病,其待遇应如何处理?

根据(77)劳薪字180号文件的规定,如果职工在血吸虫病危害的地区工作或因工作需要临时被派往上述地区执行任务以及下放劳动锻炼,因工作、生产需要接触血吸虫而患了血吸虫病的,可以比照因工待遇处理。如不能确认属于上述情况的,则应按一般疾病待遇处理。

30. 职工因支农而患了钩端螺旋体病,其治疗期间的待遇应如何处理?

根据(79)劳险便字025号文的规定,企业职工因支农而患了钩端螺旋体病的,在治疗期间,可以比照因工处理。

31. 职工因工作经常接触布氏杆菌致病,其待遇如何处理?

根据劳人险函(1982) 9号文规定,职工因工作经常接触布氏杆菌,而被感染布氏杆菌病,经医务劳动鉴定委员会鉴定,完全丧失劳动能力的,可以按因工残废完全丧失劳动能力享受退休待遇。部分丧失劳动能力的,按一般退休处理。

32. 实行《劳动保险条例》的单位的职工,上下班途中发生伤亡事故,其保险待遇如何处理?

根据劳人险函(1983) 07号文的规定,实行《劳动保险条例》的单位,仍暂按劳动保险条例的有关规定执行,即:职工上下班途中伤亡,仍按非因工伤亡待遇处理。

33. 职工上下班途中因路滑摔倒或不慎碰伤能否按因工处理？

按现行规定，职工上下班途中只限于某种特殊车辆交通事故，且经过公安交通管理部门认定，责任不在职工本人的伤、残、死亡，经过严格的审批手续可以比照工伤处理，发放待遇。其他各种原因，诸如上下班途中路滑摔倒，自己不慎碰伤，或遭受其他意外事故造成伤、残、死亡的，不能按工伤对待，不能享受比照工伤待遇。

34. 原下乡知青在插队期间患血吸虫病，后又成为职工有何待遇？

根据劳动人事部《关于城镇下乡知识青年在插队期间患血吸虫病可否比照因工待遇处理问题的复函》（劳人险函[1986]13号）规定，对确属于在血吸虫病危害地区插队劳动而患有血吸虫病的城镇下乡知识青年，被吸收为全民单位职工之后，其所患血吸虫病可按照（77）劳薪字180号文的规定，比照因工待遇处理。

35. 职工参加游泳比赛死亡如何处理？

根据全国总工会劳动保险部1965年7月12日给河北省总工会生活部复函的精神，职工参加本企业所组织的（不包括车间以下）游泳比赛或代表本企业参加上级机关举办的游泳比赛时负伤或死亡，可比照因工待遇处理；本企业（厂级）或上级机关组织的全面性的民兵泅渡演习或在野营活动中溺水，由于安全防护不善而造成伤亡的，也比照因工待遇处理；在本企业或上级机关的一般号召下，参加游泳活动而发生的伤亡事故，应按照非因工伤亡待遇处理。

36. 职工在工作中突发高血压病导致伤亡能否算工伤？

不能。根据劳动部《关于在工作时间发病不作工伤处理的复函》的规定，高血压病为一种常见病，发病原因及发病时间很难确定。即使在工作现场、工作时间内发病，也不应作工伤处理，而应按因病或非因工负伤处理。

37. 外派劳务人员在国外遭意外枪击致伤是否按工伤处理？

根据劳动部《关于外派劳务人员伤、残、亡善后处理问题的复函》（劳险字[1992]16号）和劳动部《关于外派劳务人员因工伤亡保险待遇问题的复函》（劳办发[1994]131号）文件的规定，劳务人员在国处期间遭意外枪击而致伤应认定为工伤。

38. 哪些工伤、死亡事故案件属于人民检察院直接受理的案件？

工厂、矿山等企业发生重大人员伤亡事故属于人为破坏或玩忽职守造成的，公安机关可提请人民检察院直接受理调查案件。

39. 企业在招工合同或与职工签订承包合同中注明“工伤概不负责”是否合理？

企业或雇主与职工签订这种“生死合同”，既不符合宪法和有关规定，也严重违反了社会主义公德。根据最高人民法院（88）民他字第1号文件规定，这种行为应属于无效的民事行为。劳动部劳险字[1992]27号文件也规定，企业与职工个人签订承包合同，是企业内部经营管理的一种方式。企

业经营机制转变，并未改变企业和职工的劳动关系，也未改变承包者的职工身份，因此企业应按照国家现行政策保障职工的社会保障权益。企业单位在合同中将伤残的风险推给职工，是不符合国家规定的。

40. 企业职工因工牺牲被追认烈士后享受何种待遇？

根据劳动部劳人险函[1987]15号文件规定，因公牺牲的企业职工被政府授予革命烈士称号后的一次性抚恤金，由家属居住地的民政部门发给，因工死亡待遇仍由原单位按规定办理。

41. 对外派劳务人员伤、残、亡等情况，赔偿金有哪些规定？

根据《国务院关于驻外、援外人员在国外牺牲、病故善后工作的暂行规定》（国发[1981]147号文件）和《劳动部关于外派劳务人员伤、残、亡善后处理问题的复函》（劳险字[1992]16号）文件规定，第一，外派劳务人员伤残或死亡属于外国有关方面造成的，外派单位要积极索赔，不应替外方承担赔偿责任。外方支付的赔偿金，应归当事人或其家属所有。如单位垫付了为其索赔支出的费用、医疗费、护理费、治疗期间工资以及事故善后处理等费用，应从国外赔偿金中扣除。第二，外派劳务人员在国外发生伤、亡后，应按照因工伤亡处理。国外赔偿金与国内工伤保险待遇重复的部分可酌情扣发，但国外赔偿金中如有专门的精神损失赔偿则不作为重复待遇计算。国外没有赔偿金的，按国内有关工伤保险待遇处理。所在单位应给予适当照顾。

42. 因工负伤部分丧失劳动能力的职工退职后旧伤复发医疗费由谁负担？

根据劳动部（63）中劳薪字第152号文件规定，因工负伤部分丧失劳动能力的职工退职后，旧伤复发时的医疗费由何部门负担的问题，分两种情况：经组织动员自愿退职回乡、回家的，旧伤复发时，其原在企业单位应该负担全部医疗费用。如果原企业单位已经撤销或合并，则应由原企业上一级主管单位或合并后的单位负担医疗费用。因工负伤部分丧失劳动能力的职工，经企业分配轻便工作，而本人拒不接受，退职回乡、回家的，旧伤复发时，原企业单位不负担其医疗费用。

43. 企业职工参加运动会负伤如何处理？

根据全国总工会、国家体委1956年的规定，在实行劳动保险条例的厂矿企业中，职工正式通过组织代表本企业或某单位参加运动会或比赛而负伤时，可参照劳动保险第十二条规定按因工负伤待遇处理。在未实行劳动保险条例厂矿企业的职工，亦可参照上述精神，按各单位的劳动保险集体合同或现行办法按因工负伤待遇处理。

44. 因工负伤的劳动合同制工人被判刑后是否可以仍然享受待遇？

《国营企业实行劳动合同制暂行规定》（国发[1986]77号）第十三条中规定，“劳动合同制工人被除名、开除、劳动教养，以及被判刑的，劳动合同自行解除。”劳动部办公厅《关于因工负伤致残的劳动合同制工人被判刑后是否享受因工负伤待遇问题的复函》（劳办力字[1993]16号）文件规定，因工负伤合同制工人被判刑的，也适用上述第十三条的规定。但考虑到因工

负伤的工人有享受社会保险的权利，所以在解除劳动合同时，由单位按照其伤残程度发给一次性伤残补助费，具体标准由当地政府做出规定。

45. 离退休人员疗养途中发生意外是否比照工伤？

劳动部办公厅《关于离退休人员在单位组织外出疗养途中发生意外伤害问题的复函》（劳办发[1993]90号）文件确定，这种情况不能比照工伤处理，生活如发生困难，由企业酌情解决。

46. 外商投资企业中方职工因工致残后的待遇，国家有何规定？

根据国务院（国发[1980]199号）、劳动人事部（劳人计[1986]44号）和劳动部（劳办发[1993]174号）文件的规定，外商投资企业中方职工在职期间的保险福利待遇应按照中国政府对国营企业的有关规定执行，其因工致残后的退休费、护理费均应按国家和当地政府的有关待遇标准发放。

47. 职工探亲期间因天灾伤亡如何处理？

职工在探亲期间因自然灾害造成伤亡的，根据国家劳动总局《关于职工在探亲期间因自然灾害造成伤亡如何处理问题的复函》（劳险便字61号）的规定，应按非因工伤亡处理。个别伤亡职工家庭有困难的，可由企业单位酌情给予补助。

48. 学徒工因工致残如何处理？

根据国家劳动总局（1981）劳险便字80号《关于学徒工致残完全丧失劳动能力后的待遇问题的复函》，学徒工因工致残应当与固定工的同样待遇办理。

49. 农民工工伤有何待遇？

根据国务院1991年第87号令《全民所有制企业招用农民合同制工人的规定》，农民工因工负伤，由企业给予免费医疗。医疗期间，农民工原标准工资照发。医疗终结经医院证明，并经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作的，送回农村妥善安置，由企业按下列办法发给因工致残抚恤费：

（1）完全丧失劳动能力的，按照城镇合同制工人的抚恤费标准，按月发给，直至死亡；

（2）大部分丧失劳动能力的，按照农民工原标准工资的70%，按月发给，直至死亡；

（3）部分丧失劳动能力的，根据其伤残程度一次性发给。具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

农民工患职业病的，其医疗和生活待遇，与城镇合同制工人相同。

50. 企业职工死亡待遇按什么规定执行？规定的具体内容如何？

企业职工死亡待遇主要根据1953年《中华人民共和国劳动保险条例》及其实施细则修正草案有关规定执行。即，职工因工死亡时，由企业行政方面发给本企业全部职工平均工资3个月作为丧葬费，另由“企业营业外”项下（注：1969年2月根据财政部《关于国营企业财务工作中几项制度的改革意见（草稿）》改为在“企业营业外”列支）每月付给供养直系亲属抚恤费：

其供养直系亲属一人者，为死者本人工资 25%；2 人者，为死者本人工资 40%；3 人或 3 人以上者，为死者本人工资 50%。此项抚恤费付至受供养者失去受供养条件时止。为了解决物价调整给企业因工死亡职工的供养直系亲属带来的生活困难，劳动人事部、财政部和全国总工会于 1985 年 12 月 16 日发出《关于国营企业职工因工死亡遗属生活困难补助问题的通知》（劳人险[1985]13 号），《通知》中规定，在国家对现行《劳动保险条例》规定未作修改之前，除按规定发给抚恤费外，对于生活上确有困难的供养直系亲属，可暂由发给抚恤费的单位，按其困难大小给予适当补助。此项规定的执行时间由省、自治区、直辖市确定。所需费用按现行抚恤费开支渠道解决。

职工因病或非因工负伤死亡时，除由“企业营业外”项下付给本企业的平均工资 2 个月作为丧葬补助费外，并由“企业营业外”项下一次付给供养直系亲属救济费：其供养直系亲属 1 人者，为死者本人工资 2 个月；2 人者，为死者本人工资 9 个月；3 人或 3 人以上者，为死者本人工资 12 个月。经济体制改革以来，有些省规定对上述供养直系亲属，可根据其生活困难情况，酌情给予定期或不定期的生活补助。补助标准一般不超过社会救济标准。

51. 国家机关、事业单位工作人员死亡待遇按什么规定执行？

国家机关、事业单位工作人员的死亡抚恤待遇，主要是按照民政部、财政部民[1986]优 6 号、86 财文字第 276 号和民发(1980) 5 号、财事(1980) 34 号文件规定执行。具体内容：

1. 职工死亡丧葬费按各省、自治区、直辖市的规定办理、由死者生前所在单位支付。

2. 牺牲、病故一次性抚恤金，由家属居住地的民政部门发给。因工牺牲一次抚恤金，为死者牺牲时的 20 个月工资；病故一次抚恤金，为死者病故时的 10 个月工资，其最高额不得超过 3000 元。

3. 遗属生活有困难的，由死者生前所在单位根据“困难大的多补助，困难小的少补助，不困难的不补助”的原则，给予定期或临时补助。补助费标准，一般以能维持当地群众生活水平为原则。具体标准由各省、自治区、直辖市规定（中央国家机关、事业单位执行所在地区的标准）。补助费总额一般不得超过死者生前工资额。对于在保护、抢救国家资财或在敌斗争中牺牲的工作人员，其遗属生活困难补助标准，可以适当提高。

52. 国家机关、事业单位工作人员残废等级是如何分类的？

国家机关、事业单位工作人员因工负伤或因病、非因工负伤所造成的残疾程度等级评残，是参照民政部 1989 年 4 月 15 日所发《革命伤残军人评定伤残等级的条件》执行的。该规定按伤残者丧失劳动能力及影响生活能力的程度，将残废等级划分为四等六级，即特等、一等、二等（甲、乙级）、三等（甲、乙级）。具体分类如下：

特等残废具有下列残情之一，劳动能力完全丧失，日常生活需要专人照顾的，为特等：三肢以上部分失去（自腕、踝关节以上）或三肢完全丧失功能；两肢完全失去，不能安装假肢；脊髓或脊神经受伤致两上肢完全瘫痪，或两下肢完全瘫痪且伴有大小便失禁；髌、膝、肩、肘关节中四个以上强直，功能完全丧失；具有一等两种残情或具有一等的和二等甲级的各一种残情；患有国家规定的职业病，相当上列残情的。

一等残废具有下列残情之一，劳动能力基本丧失，日常生活大部分活动需要人扶助的，为一等：(1)两肢部分失去（自腕、踝关节以上）或伤后髌、膝、肩、肘关节中三个强直，功能完全丧失；(2)一肢完全失去，不能安装假肢；(3)脊髓或脊神经受伤致两上肢基本瘫痪或两下肢完全瘫痪；(4)颅脑损伤致一侧上、下肢完全瘫痪；(5)两手全掌完全丧失或挛缩畸形经矫形仍完全失去功能；(6)两足各失去二分之一以上兼有一侧踝关节功能障碍；(7)颅脑损伤致成痴呆；(8)双目失明；(9)咀嚼和语言机能完全丧失；(10)肝脏切除三分之二或胰腺全切除；(11)心脏损伤致主动脉返流，二类瓣腱索断裂；(12)胃全切除且小肠或结肠切除五分之一；(13)一侧肺全切除兼有对侧肺功能明显障碍；(14)三期矽肺或二期矽肺合并肺结核；(15)具有二等甲级两种残情或具有二等甲级和二等乙级的各一种残情；(16)其他部位受伤或患有国家规定的职业病，相当上列残情的。

二等甲级残废具有下列残情之一，劳动能力大部丧失，日常生活活动受到较大影响，为二等甲级：(1)一肢部分失去（自腕、踝关节以上）或功能完全丧失；两足各失去二分之一；(2)髌、膝、肩、肘关节中两个强直，功能完全丧失；(3)两手拇指全失兼有其他三指以上各失去两节以上（或三指伤后失去功能）；(4)脊椎三个以上（不含骶尾椎）损伤致强直、畸形，功能重大障碍；(5)颅脑损伤致经常（每月两次以上）发生癫痫；(6)两耳全聋（电测听检查语音频率平均值均在 90 分贝以上）且语言机能完全丧失；(7)咀嚼机能完全丧失，或舌缺损 2/3 以上；(8)双目裸视力均在 0.06 以下，且不能矫正；(9)大便或小便失禁，或伤后行永久性肠或膀胱造瘘；(10)伤后双侧睾丸失去或外生殖器缺损；(11)一侧肺全切除或两侧肺各切除一叶；(12)胸廓改形术后严重影响呼吸功能或肋骨切除六条以上；(13)一侧肾切除兼有对侧肾轻度损伤；(14)胃全切除或小肠或结肠切除 1/3 以上；(15)肝脏切除 1/2 以上，或胰腺切除 2/3 以上，或膀胱全切除；(16)二期矽肺或一期矽肺合并肺结核；(17)具有二等乙级两种残情；(18)其他部位受伤或患有国家规定的职业病，相当上列残情的。

二等乙级残废具有下列残情之一，劳动能力丧失近半，日常生活活动有一定困难的，为二等乙级：(1)髌、膝、肩、肘关节中一个强直且功能完全丧失，或腕、踝关节两个以上强直且功能重大障碍；(2)两手拇指全失，或一手拇指全失兼有同侧食指全失，或一手拇指全失兼有其他三指以上各失去两节以上；(3)两足足趾全失或一足失去 1/2 以上；(4)脊椎两个以上（不含骶尾椎）损伤致强直、畸形且功能重大障碍；(5)语言功能完全丧失；(6)颌骨损伤，牙齿脱落 1/2 以上，不能安装假牙；颌骨缺损 1/2 或颞颌关节损伤致张口及咀嚼困难；(7)一目失明，另一目裸眼视力在 0.3 以下；或双目裸眼视力均在 0.1 以下，且不能矫正；(8)肺切除一叶且有较重并发症；(9)胃大部切除，或胃、肠、肝、膀胱某一脏器多处受伤行修补手术或部分切除且有较重并发症；(10)一侧肾切除；(11)烧伤后遗留瘢痕占全身面积 30% 以上；(12)一期矽肺；(13)其他部位受伤或患有国家规定的职业病，相当上列残情的。

三等甲级残废 具有下列残情之一，劳动功能和日常生活活动受到一定影响的，为三等甲级： 一目失明，或双目裸眼视力均在 0.2 以下，且不能矫正； 鼻子脱落，或双鼻孔闭锁不能修复； 两耳全聋（电测听检查语音频率平均值均在 90 分贝以上）； 一手拇指全失，或一拇指末节和同手食指失去两节以上，或一手拇指末节和其他二指以上各失去两节以上；拇指

以外的其他三指以上全失；两足拇趾全失或一足拇趾全失兼有其他足趾失去两个以上，拇趾以外的其他足趾失去五个以上，或五个以上跖趾关节强直；脊椎一个椎体压缩性骨折（压缩 1/2 以上），并伴有功能障碍；长骨骨折畸形愈合或大关节（腕、踝关节以上）伤后畸形，致影响功能且不能矫正；脾脏摘除；面部烧伤后遗留瘢痕占面部三分之二以上；其他部位受伤或患有国家规定的职业病，相当上列残情的。

三等乙级残废 具有下列残情之一，劳动能力和日常生活活动稍有不便的，为三等乙级；语言不清；一耳全聋，或两耳听觉有很大障碍（电测听语音频率平均值均在 50 分贝以上）；双侧耳廓全脱落或一侧耳廓全脱兼有一侧牙廓损伤；双目裸眼视力均在 0.3 以下且不能矫正，或一目裸眼视力在 0.1 以下，且不能矫正；一手拇指失去末节或其他二指以上各失去一节以上，或其他一指全失；一足拇指全失，或其他足趾失去两个以上；一侧睾丸摘除；其他部位受伤，相当上列残情的。

53. 现役军人、人民警察、机关工作人员因公牺牲的范围包括哪些？

根据 1982 年民政部颁布的《关于现役军人、人民警察、机关工作人员因公牺牲范围的意见》规定：

- （1）在执行任务中，遇到非本人所能抗拒的意外事故死亡；
- （2）因战因公致残伤口复发死亡；
- （3）职业病死亡；
- （4）在执行工作任务中，因突发病死亡；
- （5）因医疗事故死亡；
- （6）在上下班途中，非本人责任发生交通事故死亡。

凡因本人过失造成的事故死亡，不能按因公牺牲处理。

54. 机关事业单位工作人员、军人、参战民工因公牺牲、病故一次性抚恤标准是多少？

根据民政部[1986]优 6 号、财政部[86]财文字第 276 号文件规定，对上述人员牺牲、病故给其遗属的一次性抚恤标准为：

一、从 1986 年 7 月 1 日起，军人、机关工作人员、参战民兵民工因公牺牲、病故的一次抚恤金，分别按下列标准发给：

（一）军队干部、志愿兵、机关事业单位工作人员因公牺牲的一次抚恤金，按其牺牲时的 20 个月工资计发。

（二）军队干部、志愿兵、机关事业单位工作人员病故的一次抚恤金，按其病故时的 10 个月工资计发，但其最高数额不得超过三千元。

（三）义务兵、参战民兵民工和工资低于所在部队二十三级正排职干部的军队院校学员、志愿兵因公牺牲的一次抚恤金，均按军队二十三级正排职干部的 20 个月工资计发；病故的一次抚恤金，按军队二十三级正排职干部的 10 个月工资计发。

二、被军委或大军区授予英雄模范称号的军人因公牺牲或病故，增发应领一次抚恤金的四分之一。

三、离休、退休的军人、机关事业单位工作人员因公牺牲或病故的一次抚恤金标准，也按上述规定执行（退休人员按本人退休时的金额工资计发）。

四、上述规定适用于 1986 年 7 月 1 日以后（含 7 月 1 日）因公牺牲、病

故人员，凡 1986 年 7 月 1 日以前因公牺牲或病故的，其一次抚恤金仍按原规定标准执行。

五、调整因公牺牲、病故一次抚恤金标准所需经费，由各省、自治区、直辖市地方财政解决。

六、“工资计发”的基数，指本人的基础工资、职务工资、工龄津贴之和。

55. 在我国哪些人属于烈士？

烈士是那些为革命斗争、保卫祖国和社会主义现代化建设事业中壮烈牺牲的人员。1980 年 6 月国务院颁布《革命烈士褒扬条例》中规定革命烈士的称号，比以往规定的更具有严肃性，取消过去关于革命军人、革命工作人员积劳病故，革命军人因公发生意外事故死亡总称烈士的规定，同时，打破过去只限于革命军人、革命工作人员和参战民兵、民工的范围，可以扩大到全体人民，从而有利于调动全国人民为保卫祖国和建设祖国英勇奋斗献身的精神。

1980 年 6 月国务院公布的《革命烈士褒扬条例》中规定：中国人民和人民解放军、公安、武警部队等指战员，在革命斗争、保卫祖国和社会主义现代化建设事业中壮烈牺牲，具有下列情况之一者方可批准为革命烈士：对敌作战牺牲或对敌作战负伤后死亡者；对敌作战致残后，不久因伤口复发而死亡者；在作战前线担任向导、修建工事、救护伤员、执行运输等作战任务牺牲，或者在作战区守卫重点目标牺牲者；因执行革命任务遭敌杀害或被敌人俘虏、逮捕后不屈不挠遭敌人杀害或受折磨致死者；为保卫或抢救人民生命、国家集体财产而壮烈牺牲者。除以上五种情况外牺牲的人员，如果光荣事迹突出，足为后人敬仰和学习的楷模，经有关部门审核后也可以批准为革命烈士。

对烈士家属由民政部颁发《革命烈士证明书》。烈士的家属为烈属，包括烈士的父母、配偶、子女和未满 16 周岁的弟妹和抚养烈士成长的其他亲属。烈士可按国家有关规定享受抚恤待遇。凡是按规定享受定期抚恤待遇的优抚对象死亡后，除发给当月定期抚恤金外，另加发半年的定期抚恤金作为丧葬补助费，同时注销定期抚恤金领取证。

在部队因执行战备训练或因施工、生产、执勤、科研、维护社会治安等工作而牺牲者，但不符合革命烈士条件的人员则发给《革命军人因公牺牲证明书》或《革命工作人员因公牺牲证明书》，享受有关因公死亡待遇，其家属不能享受烈属待遇，而享受有关部门规定因公死亡的抚恤待遇。

56. 什么是工残护理费？

职工因公致残，经过医院证明完全丧失工作能力的，饮食起居需要扶助发给一定数额的护理费。按照 1978 年 6 月，国务院颁布的关于干部、工人退休、退职的两个《暂行办法》规定，除发给本人标准工资的 90% 以外，可根据实际情况发给一定数额的护理费，护理费标准，一般不超过一个普通工人的工资。1986 年 11 月 15 日劳动人事部、财政部《关于调整离休退休人员护理费标准的通知》（劳人老[1986]16 号），将护理费的标准调整为按当地新五级工标准工资的中线（六类区为 51 元）执行。这样规定的目的，在于避免这部分人员医疗终结后，长期住在医院由医院来护理，由职工家属护理又会

影响家属到社会上去就业，发给一定数额的护理费予以适当补偿，既可加快医院床位周转，也可减轻由此造成的家属不能就业带来的经济损失。工残护理费的标准，应随着工资或物价的增长而调整。

57. 什么是伤残重建？

指使伤残肢体或器官最大限度地恢复原有形态及机能的措施和手段。如，断肢再植；假肢、假眼、假牙的安装；肢体畸形矫正；脏器移植等。

58. 国营企业离退休职工死亡后，其生前所领取的生活补贴费如何发给？

按照国发[1985]6号文件的规定，已领取生活补贴费的国营企业离休退休人员死亡后，其供养直系亲属除按规定领取抚恤费和救济费外，可以参照国家劳动总局《关于主要副食品提高销价后有关职工劳保福利待遇若干问题的通知》[(79)劳总险字29号文件]第二条规定的精神，发给生活补贴费。即：因工死亡的，每户每月发给相当于死者生前领取的50%的生活补贴费；因病或非因工死亡的，可以根据不同情况，一次发给相当于死者生前领取的3个月、4.5个月或6个月的生活补贴费。本规定从国发[1985]6号通知实行之日起执行。

59. 对领取副食品价格补贴的在职职工死亡后遗属生活困难应如何解决？

根据劳动部劳险字[1989]28号文件规定，对于已领取副食品补贴和生活补贴的职工死亡后，其生前供养的直系亲属由于主要副食品零售价提价给他们生活带来的困难，可采取适当提高困难补助标准的办法给予解决。具体办法，由各省、市、自治区人民政府确定。

60. 职工因公牺牲被追认为烈士的，死亡抚恤待遇如何处理？

根据民[1989]优字34号、民[1985]优57号、民[1985]优3号、民发[1980]63号等文件的规定，企业单位、国家机关和事业单位职工因公牺牲被追认为烈士的，其遗属一次性抚恤金由遗属居住地的民政部门按烈士牺牲时的40个月工资的抚恤金标准发给。对烈士家属生活困难的补助和优待，也由家属居住地的民政部门按照对革命烈士家属的有关发给定期抚恤金的规定办理。烈士生前在国家机关、企业事业单位工作的，如果他们的家属愿意由原单位按有关因公牺牲或因工死亡的规定办理，也应予以同意。如果这些家属再要求改向民政部门领取定期抚恤金时，必须持有原单位停发遗属补助的证明。

61. 驻外、援外人员在国外牺牲、病故善后的抚恤待遇如何处理？

根据国务院《关于驻外、援外人员在国外处牺牲、病故善后工作的暂行规定》(国发[1981]147号)，我国驻外、援外人员如因在国外遭受暴徒袭击、暗杀、绑架或车、船、飞机失事(不是我方原因)而不幸牺牲者，驻在国或有关当局给予死者以赔偿性抚恤金时，原则上归死者的遗属所有，应全部转回国内由主管部门负责转交。国内的抚恤费和遗属生活困难补助费则不再发给，但若驻在国的赔偿抚恤金低于国内抚恤费和遗属生活困难补助费标准时，不足之数应补齐，国内的丧葬费照发。在国外办理丧事，国内的家属

原则上不去参加。有关丧葬安排和以后的扫墓活动，由驻外使领馆或其他驻外机构全权负责处理。国内有关部门要认真地、妥善地做好家属工作和善后抚恤工作。

62. 职工在工作时间、工作地点突然发病死亡，其死亡待遇如何处理？

根据全总（65）险字第 260 号复函的规定，职工在正常的工作中，确因患病而造成死亡的，原则上应按非因工死亡处理。但是对于个别特殊情况，例如由于加班加点突击任务（包括开会）而突然发生急病死亡，或正在执行任务中，突然发病但没有条件离开工作岗位去进行治疗（如火车、轮船司机等，发病不能进行抢救治疗）而造成死亡，或者患病后医师令其休息治疗，但本人为了工作仍坚持上班，而突然病变造成死亡，以及其他类似上述特殊情况，经职工群众讨论，党组织同意，可以当做个别特殊问题，予以照顾，比照因工死亡待遇处理。

63. 职工因交通事故死亡后的抚恤待遇如何处理？

企业职工因交通事故造成死亡，根据全总生活办公室（63）生活字 97 号复函规定的精神，肇事单位应根据肇事人员所负责任大小和死者家属生活上的实际困难，给予家属一定的补偿费，补偿数额可与有关方面协商，也可以由法院判决。死亡职工的原单位仍应按照本企业现行有关死亡待遇的规定给予抚恤、救济等待遇。

关于职工乘坐本单位汽车外出执行任务发生翻车事故死亡的，根据劳人险函[1983]47 号复函的规定，可按因工死亡处理，但是不再发给补偿费。

根据民政部民[1982]优 37 号通知规定的精神，国家机关、事业单位工作人员因公乘坐车、船、飞机发生意外事故死亡或因公外出（包括上下班途中）为车辆撞死责任不在自己的，除由有关部门按照规定发给保险金或赔偿费外，仍应由民政部门按照因公牺牲的抚恤标准发给其家属一次抚恤金。但是，机关、事业单位工作人员因公外出（包括上下班途中）为车辆撞死责任在于自己或者非因公外出发生交通事故死亡（严重违法乱纪者不包括在内）的，除按有关规定处理外，民政部门只按照病故抚恤标准发给其家属一次抚恤金。

64. 职工上下班途中伤亡，其死亡待遇如何处理？

有关职工上下班途中造成伤亡事故的保险待遇，国家机关、事业单位与企业单位的有关规定处理办法不尽一致。按照民政部民（1982）优 37 号通知的规定，国家机关、事业单位工作人员在上下班途中为车辆撞死责任不在自己的，除由有关部门按照规定发给保险金或赔偿费外，民政部门应按照因公牺牲的抚恤标准发给家属一次抚恤金；责任在于自己或者非因公外出发生交通事故死亡的（严重违法乱纪者不包括在内），除按有关规定处理外，民政部门仍可按照病故抚恤标准发给其家属一次抚恤金。企业职工上下班途中伤亡事故，按照劳动人事部劳人险函（1983）7 号文件的规定，则暂按劳动保险条例有关非因工伤亡待遇处理。

65. 职工因医疗事故死亡后，其医疗待遇如何处理？

根据国发[1987] 63号文中规定，确定为医疗事故死亡的，可根据事故的情节和病员的情况给予一次性经济补偿。补偿标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

医疗事故补偿费，由医疗单位支付给病员或其家属。病员及其家属所在单位不得因给予了医疗事故补偿费而削减病员或其家属依法应该享受的福利待遇和生活补贴。

病员由于医疗事故所增加的医疗费用，由医疗单位支付。

66. 职工因工死亡，其家属从外地赶来料理丧事，往返旅费由谁支付？

根据全总劳保部“（64）问答”规定，原则上由自己负担，如果本人负担有困难时，由企业行政设法予以适当补助。对家属要求把灵柩运回原籍的，应说服其家属就地火化。如果其家属一定要运回灵柩，则所需运费由其家属与企业行政协商解决。

67. 职工因工死亡时，没有拱养直系亲属，能不能发给抚恤费？

职工因工死亡时虽然没有供养直系亲属，但有直系亲属的，企业行政可酌情发给一次性抚恤费。

68. 职工自杀身亡，能否享受死亡保险待遇？

职工自杀，凡属政治性自杀（指确有可靠材料）都不能享受死亡保险待遇。如因家庭纠纷和其他生活问题而自杀身亡，可比照劳动保险条例第14条非因工死亡的规定处理。

69. 企业职工失踪、长期下落不明的，可否按死亡处理？

根据劳人险函[1983] 33号复函规定的精神可作如下处理。

1. 因公出差失踪后，单位应积极派人寻找，查明下落，如经查找3个月仍无下落时，从失踪的第4个月起停发工资和一切劳保福利待遇。因公出差失踪查明已经死亡的，可根据查明的死因，分别作因工或非因工死亡待遇处理；死因一时无法查明的，可暂按非因工死亡待遇处理。

2. 因患精神病或非因工外出失踪时，从失踪的第2个月起即停发工资和一切劳保福利待遇。将来查有下落，如已死亡者，一般可按因病或非因工死亡待遇处理。

70. 在工作中，属个人玩忽职守伤亡的如何处理？

仍按因工伤亡处理。不能因此而克扣本人及家属的工伤待遇和抚恤费。

71. 企业职工供养的直系亲属的死亡待遇是怎样规定的？

政务院1951年2月26日公布、1953年1月2日修正公布的《中华人民共和国劳动保险条例》，以及1953年1月26日劳动部公布试行的《中华人民共和国劳动保险条例实施细则修正草案》中规定，企业职工供养的直系亲属死亡，由劳动保险基金项下发给供养直系亲属丧葬补助费。其具体发放标准是：死者年龄在10周岁以上者，为本企业1个月平均工资的1/2；1周岁至10周岁者，为本企业1个月平均工资的1/3；不满1周岁者不发。全家有

2 人或 2 人以上在实行劳动保险的企业内工作，其共同供养的直系亲属死亡时，丧葬补助费应由其中 1 人领取，不得重领。

72. 职工因工死亡后，其非亲生子女或其非亲生父母能否享受死亡抚恤待遇？

《中华人民共和国婚姻法》中明确规定：“国家保护合法的收养关系。养父母和养子女间的权利和义务，适用本法对父母子女关系的有关规定。”（第二十条）“继父或继母和受其抚养教育的继子女间的权利和义务，适用本法对父母子女关系的有关规定。”（第二十一条）因此，当职工因工死亡后，其非亲生子女或其非亲生父母，凡具有合法收养关系并符合《中华人民共和国劳动保险条例实施细则修正草案》中有关供养的规定的，应当享受死亡抚恤待遇。

73. 职工因工死亡后，其未成年的非婚生子女能否享受死亡抚恤待遇？

这要视具体情况区别对待。非婚生子女享有与婚生子女同等的权利，任何人不得加以危害和歧视。因而，当职工因工死亡后，其所抚养的未成年的非婚生子女，应当享受死亡抚恤待遇。如果该职工生前已将其非婚生子女交由他人收养，并且具备合法的收养手续，根据“养子女同生父母之间的权利和义务，因收养关系成立而消除”的规定，该非婚生子女则不能享受生父母死亡抚恤待遇。

74. 职工在工间休息时因工厂电风扇漏电造成触电死亡是否属于因工死亡？

属于因工死亡。1964 年全国总工会在《劳动保险问题解答》中对因工和非因工的范围界限进行了详细解释，认为职工在企业的工作区域内工作时，遭受非本人所能抗拒的意外灾害而造成的伤残或者死亡，属工伤事故。再说工间休息时间仍属上班工作时间。因此，这类事故属因工死亡。

75. 工伤职工等待鉴定期间因病死亡可否按因工处理？

根据劳动部[1965]中劳薪便字第 462 号《关于因工负伤医疗终结在等待鉴定期间死亡处理的复函》的规定，职工因工负伤医疗终结已基本上丧失劳动能力，在等待鉴定期间因患其他疾病死亡的，可以按照因工死亡待遇处理。在工伤医疗期间又患其他疾病而死亡的，如果预计医疗终结后已基本上丧失劳动能力的，也可以按因工死亡待遇处理。

76. 临时工因工负伤治疗期间待遇是如何规定的？

根据国务院第 41 号令《全民所有制企业临时工管理暂行规定》，临时工在企业工作期间，因工负伤的，其治疗期间的待遇与合同制工人相同，医疗终结，由劳动鉴定委员会确定其伤残程度，完全丧失劳动能力的，与合同制工人同等对待；部分丧失劳动能力的，在合同期内，企业应当安排力所能及的工作；合同期满，根据其伤残程度，由企业按照省、自治区、直辖市人民政府确定的具体办法办理。

77. 职工投了人身保险，发生工伤事故后，除依法领取人身保险赔偿外，是否还可以享受工伤保险待遇？

职工投了人身保险，发生工伤事故后，除依法领取人身保险赔偿外，还可以享受工伤保险待遇。因为人身保险是商业性保险，工伤保险是社会保险，两者的属性不同，其保险对象和作用以及保险的权利与义务关系、待遇水平、管理体制、立法范畴等等也不相同；因此，工伤事故发生后应根据实际情况分别按各自的规定办理。这里需要强调的是，是否为工伤事故，需得到有关部门的确认。

78. 什么是死亡抚恤？为什么要建立死亡抚恤制度？

死亡抚恤是国家或企业在劳动者死亡以后，为解决其善后事宜及其生前所供养的直系亲属的基本生活，按照立法规定给予物质帮助的一种制度。它包括丧葬、抚恤、救济、补助等项待遇。

建立死亡抚恤制度具有重要的意义和作用：

首先，建立死亡保险制度有利于减轻死者家庭的经济和精神负担。劳动者在其辛勤劳动的一生中，将自己的体力和智力奉献给了社会和单位，为社会经济的发展做出了贡献。当其永别人世后，国家或企业有义务以丧葬费、抚恤费等形式给予一定的物质帮助，以减轻死者遗属为处理后事而增加的经济负担，对其遗属在精神上以示安慰，使死者遗属切实体会到单位和社会的温暖，从而激励他们以及其他社会劳动者的劳动积极性。

其次，建立死亡抚恤制度有利于解除劳动者的后顾之忧。劳动者死后，有关事宜能得到妥善安排，其遗属的基本生活能得到保障，他们生前就不必为后事操心，就能更积极地投身到生产劳动中去，为社会创造更多的财富。

第三，建立死亡抚恤制度有利于下一代的健康成长，促进劳动力的连续再生产。我国是社会主义国家，实行按劳分配的原则，劳动者及其供养的家属的生活是靠劳动者的劳动报酬来维持的。劳动者一旦死亡，其遗属，尤其是未成年子女的生活就会发生困难。抚恤费为死者供养的直系亲属提供了一定的物质帮助，使其基本生活得到保障。

79. 私营企业职工因工致残或患职业病致残，以及因工死亡或患职业病死亡的待遇是怎样规定的？

1989年9月21日劳动部发布的《私营企业劳动管理暂行规定》中明确规定：私营企业职工因工负伤或患职业病医疗终结，经市（县）医务劳动鉴定委员会鉴定，确认为残废的，由企业发给残废金。职工因工死亡或患职业病死亡，由企业发给丧葬费和供养直系亲属抚恤费，残废金、丧葬费和供养直系亲属抚恤费的标准，按照《劳动保险条例》和有关规定执行。

80. 劳动合同制工人、临时工终止或解除劳动合同待业期间发现职业病由谁负责？

1987年11月5日，卫生部、劳动人事部、财政部、中华全国总工会联合修订发布的《职业病范围和职业病患者处理办法的规定》中明确规定：劳动合同制工人、临时工终止或解除劳动合同后，在待业期间新发现的职业病与上一个劳动合同期工作有关的，其职业病待遇由原终止或解除劳动合同的单位负责；如原单位已与其他单位合并，由合并后的单位负责；如原单位已

撤销，由原单位的上级主管机关负责。

81. 劳动合同制工人的死亡待遇是怎样规定的？

1986年7月12日，国务院发布的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》中明确规定：劳动合同制工人因工或因病死亡的丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费，应与所在企业原固定工人同等对待。

82. 全民所有制企业临时工的死亡待遇是怎样规定的？

1989年10月5日，国务院发布的《全民所有制企业临时工管理暂行规定》中明确规定：全民所有制企业临时工在企业工作期间因工死亡的，其待遇与合同制工人相同。因病或非因工死亡的，由企业发给丧葬补助费，并一次发给供养直系亲属救济费，具体发放标准由省、自治区、直辖市人民政府按低于国家有关合同制工人的标准确定。

83. 什么是丧葬费？标准是多少？

职工死亡后，由原单位发给死者亲属专门用于处理丧葬事宜的费用，是一次性的补助。职工死亡丧葬费，分因工和非因工两个标准，其中：因病或非因工死亡时，发给本企业2个月的平均工资；因工死亡发给本企业3个月的平均工资作为丧葬费。高出此标准的，一般是企业或当地有关部门自行或临时的补助。

84. 国家对承包、租赁企业职工在工伤保险方面有什么规定？

1988年，劳动人事部转发的四川省劳动人事厅等三部门《关于国营企业实行承包租赁以后保障职工保险福利待遇的意见》中指出，承包、租赁企业的承租人，必须把执行国家的劳动保险纳入承包、租赁合同，保证职工的合法权益，要严格执行国家规定的职工伤残、死亡待遇，特别是因工负伤和患职业病的待遇，不准随意降低标准甚至取消。

85. 医疗终结的含义是什么？

指医疗机构或医师对病人或伤残者诊断治疗全过程的结束；包括病情检查、确诊、药物治疗、手术治疗等医疗措施的结束。医疗终结是确定病情痊愈或者伤残的依据。职工因病或因工伤残医疗终结，必须经指定的医疗机构认定。

为了妥善处理职工因病、因工伤残的医疗期，有利生产和治疗，使劳动鉴定工作正常开展，有的地区结合实践制定了具体的医疗终结鉴定标准，对医疗终结时间、医疗终结标准作出了具体规定。

86. 完全丧失劳动能力的含义是什么？

凡因工致残或因病、非因工负伤致残，身体劳动机能丧失，只具有生命能力，既不能继续从事原来的工作，也不能从事其它轻便工作，称之为“完全丧失劳动能力”。完全丧失劳动能力又分为饮食起居需人护理扶助和不需人护理扶助两个标准。它是职工享受社会保险待遇的重要条件之一。

87. 部分丧失劳动能力的含义是什么？

凡因工致残或因病、非因工致残，身体劳动机能大部或部分丧失，尚能从事轻便工作或其他工作的，称之为“部分丧失劳动能力”。职工因工致残部分丧失劳动能力，是享受社会保险待遇的重要条件之一。

88. 饮食起居需人扶助的含义是什么？

饮食起居需人扶助是指因病或因工致残完全丧失劳动能力，饮食、起居不能自理，都需要别人来护理或帮助。职工因工致残完全丧失劳动能力饮食起居需人扶助的，可以享受较高的保险待遇，即按退休处理，退休时除按规定发给退休金外，还可以享受一定标准的护理费待遇。因病致残完全丧失劳动力的，享受退职保险待遇。

89. 什么叫比照工伤待遇？在什么情况下职工可享受比照工伤待遇？

职工伤残或死亡不属于因工范围，但根据国家有关规定可比照因工伤亡处理时，职工所享受的待遇叫比照工伤待遇。

根据国家有关规定，职工在下列情况下伤残或死亡可以比照因工伤亡处理，享受比照工伤待遇：因工出差或因调动工作赴任往返途中遭遇非本人所应负责任的意外事故而伤亡；因工出差期间由于执行紧急任务而伤亡；因病住院期间由于发生严重的医疗责任事故而伤亡，等等。另外，职工在血吸虫病危害地区工作或因工作需要临时派往上述地区执行任务或下放劳动锻炼，因工作、生产需要接触血吸虫而患了血吸虫病，以及因派去支农而患了钩端螺旋体病，也可以比照工伤处理，享受比照工伤待遇。

90. 什么是劳动鉴定和劳动鉴定委员会？

劳动鉴定是指对病、伤、残职工进行劳动能力的鉴定。其目的是为了更地实施劳动保险，维护职工的合法权益。

劳动鉴定委员会是对职工病伤、疗养休假、复工和确定伤残等级而进行鉴别和评定的组织机构，一般为非常设机构。省、自治区、直辖市及省辖市（行署、州）、县（市）成立的劳动鉴定委员会，由劳动部门牵头，同级卫生、人事、工会等部门负责人和医疗单位的各科专家组成，下设办公室负责处理日常事务。办公室由同级劳动行政部门有关业务处、科兼管。有的劳动鉴定委员会由各部门组成，除设有办公室外，并设有技术专家小组。

各企事业单位成立的劳动鉴定委员会或劳动鉴定小组，由单位的行政领导和劳动、人事、医疗、安技、工会等人员组成，并由下设的办公室或指定的部门负责日常工作。

劳动鉴定委员会是依据国家有关规定成立的，是国家法定的劳动鉴定机构，它所出具的证明具有法律效力。

建国以来，从实施《中华人民共和国劳动保险条例》起设立的残废审查委员会，到现在设立的劳动鉴定委员会，机构设置已经几次变化，劳动鉴定工作也在不断地改进和完善。

91. 什么是劳动鉴定程序？

即指劳动鉴定从申报到鉴定并作出鉴定结论的程序。劳动鉴定的程序，目前全国各地的做法不尽相同，一般分为基层单位鉴定，县（市）、省辖市

(州、地区)鉴定和省、自治区、直辖市鉴定。

基层单位的鉴定,由需要进行鉴定的病伤人员提交书面鉴定申请,填写《病伤职工劳动鉴定表》,并到单位指定的医疗机构进行检查,索取诊断证明及有关检验材料。各单位劳动鉴定委员会或小组,根据鉴定标准,对申请鉴定者的病、伤情进行鉴定,作出是否医疗终结,是否丧失劳动能力,或是否仍需病休等结论,并通知单位行政管理部门及鉴定者本人。各单位劳动鉴定委员会或小组,对本身无法决断或争议较大的疑难病、伤案件,可报送单位主管部门鉴定或调解处理,也可报送省辖市(州、地区)、县(市)劳动鉴定委员会鉴定。申请鉴定人对单位劳动鉴定委员会或小组的鉴定结论不服,可在接到鉴定结论通知之后,向上级部门申请调解处理或仲裁。

省、自治区、直辖市、省辖市(州、地区),县(市)的鉴定,一般在受理报送的病、伤鉴定案件时,对资料不全或情节不清的,可责成送审单位补交材料或对有关事实情节进行复查,劳动鉴定委员会还可以根据伤、病鉴定案件或被鉴定人的申诉,重新检查医疗机构的诊断,经集体审议后,作出书面鉴定结论,必要时,还应进行复查,以得到正确处理。县(市)、省辖市(州、地区)劳动鉴定委员会,对处理不了的疑难案件,可报上一级劳动鉴定委员会确认。

92. 劳动鉴定的范围有哪些?

根据国家有关规定,劳动鉴定的范围主要是:(1)职工因工负伤致残达到部分丧失劳动能力以上,需要评定伤残等级的;(2)因工负伤和因病、非因工负伤,达到完全丧失劳动能力要求退休或退職的;(3)受理劳动鉴定争议案件或疑难问题的处理;(4)上述鉴定发生变化,需要重新鉴定的;(5)受理有关部门委托的其它鉴定。

93. 什么是“残废评定”?依据是什么?

残废评定指职工因工(公)、因战、因病和非因工负伤治疗终结后,对其丧失劳动能力的程度,所致残废状况的评定工作。它需具有科学的鉴定标准和科学的残废等级的划分。二者是残废评定的前提条件。职工的残废评定,属于国家有关工作人员、人民警察等人员,均按革命残废军人评定残废等级的规定评定。

评定的依据是1992年劳动部、卫生部、中华全国总工会发出《关于颁发(职工工伤与职业病致残程度鉴定标准(试行))的通知》,从此有了《职工工伤与职业病致残程度鉴定标准》。这个标准,是按照国家《国民经济和社会发展十年规划和第八个五年计划纲要》提出的建立健全社会保障体系的要求,为适应工伤保险制度改革的需要,由劳动部、卫生部组织有关专家研究制定的。职工伤残丧失劳动能力程度分为十级,其中一、二、三、四级为完全丧失劳动能力;五、六级为大部分丧失劳动能力;七、八、九、十级为部分丧失劳动能力。目前各省、自治区、直辖市在工伤保险制度改革试点和开展劳动鉴定工作中按此标准试行。在对职工因病或非因工负伤致残后丧失劳动能力程度进行鉴定时,也参照此标准办理。

94. 什么叫遗属?

一般指死者留下的亲属。在实施社会保险制度中投保人死亡后,其直接

供养的亲属，或直接依靠死者维持生活来源的人，按照国际惯例统称为遗属。

95. 什么叫职业病？

职工病是指劳动者在生产劳动及其他职业活动中，接触职业性有害因素引起的疾病。

96. 国家规定的《职业病名单》中所列的职业病有多少种？

1987年11月5日，卫生部、劳动人事部、财政部、全国总工会《职业病范围和职业病者处理办法的规定》（[87]卫防字第60号文）所附的《职业病名单》，所列的职业病有九大类，共99种。职业病名单如下：

1. 职业中毒

(1) 铅及其他化合物中毒（不包括四乙基铅）；(2) 汞及其他化合物中毒；(3) 锰及其他化合物中毒；(4) 钢及其他化合物中毒；(5) 铍病；(6) 铊及其他化合物中毒；(7) 钒及其他化合物中毒；(8) 磷及其他化合物中毒（不包括磷化氢、磷化锌、磷化铝）；(9) 砷及其他化合物中毒（不包括砷化氢）；(10) 砷化氢中毒；(11) 氯气中毒；(12) 二氧化硫中毒；(13) 光气中毒；(14) 氨中毒；(15) 氮氧化合物中毒；(16) 一氧化碳中毒；(17) 硫化碳中毒；(18) 硫化氢中毒；(19) 磷化氢、磷化锌、磷化铝中毒；(20) 工业性氟病；(21) 氰及腈类化合物中毒；(22) 四乙基铅中毒；(23) 有机锡中毒；(24) 羰基镍中毒；(25) 苯中毒；(26) 甲苯中毒；(27) 甲苯中毒；(28) 正己烷中毒；(29) 汽油中毒；(30) 有机氟聚合物单体及其热裂解物中毒；(31) 二氯乙烷中毒；(32) 四氯化碳中毒；(33) 氯乙烯中毒；(34) 三氯乙烯中毒；(35) 氯丙烯中毒；(36) 氯丁二烯中毒；(37) 苯的氨基及硝基化合物（不包括弓硝基甲苯）中毒；(38) 硝基甲苯中毒；(39) 甲醇中毒；(40) 酚中毒；(41) 五氯酚中毒；(42) 甲醛中毒；(43) 硫酸二甲酯中毒；(44) 丙烯酰胺中毒；(45) 有机磷农药中毒；(46) 氨基甲酸酯类农药中毒；(47) 杀虫脒中毒；(48) 溴甲烷中毒；(49) 拟除虫菊酯类农药中毒；(50) 根据《职业性中毒性肝病诊断标准与处理原则》可以诊断的职业性中毒性肝病；(51) 根据《职业性急性中毒诊断标准及处理原则总则》可以诊断的其他职业性急性中毒。

2. 尘肺

(1) 矽肺；(2) 煤工尘肺；(3) 石墨尘肺；(4) 炭黑尘肺；(5) 石棉肺；(6) 滑石尘肺；(7) 水泥尘肺；(8) 云母尘肺；(9) 陶工尘肺；(10) 铝尘肺；(11) 电焊工尘肺；(12) 铸工尘肺。

3. 物理因素职业病

(1) 中暑；(2) 减压病；(3) 高原病；(4) 航空病；(5) 局部振动病；(6) 放射性疾病：急性外照射放射病；慢性外照射放射病；内照射放射病；放射性皮肤烧伤。

4. 职业性传染病

(1) 炭疽；(2) 森林脑炎；(3) 布氏杆菌病。

5. 职业性皮肤病

(1) 接触性皮炎；(2) 光敏性皮炎；(3) 电光性皮炎；(4) 黑变病；(5) 痤疮；(6) 溃疡；(7) 根据《职业性皮肤病诊断标准及处理原则》可以诊断的其他职业性皮肤病。

6. 职业性眼病

(1) 化学性眼部烧伤；(2) 电光性眼炎；(3) 职业性白内障（含放射性白内障）。

7. 职业性耳鼻喉疾病

(1) 噪声聋；(2) 铬鼻病。

8. 职业性肿瘤

(1) 石棉所致肺癌、间皮瘤；(2) 联苯胺所致膀胱癌；(3) 苯所致白血病；(4) 氯甲醚所致肺癌；(5) 砷所致肺癌、皮肤癌；(6) 氯乙烯所致肝血管肉瘤；(7) 焦炉工人肺癌；(8) 铬酸盐制造业工人肺癌。

9. 其他职业病

(1) 化学的伤；(2) 金属烟热；(3) 职业性哮喘；(4) 职业性变态反应性肺泡炎；(5) 棉尘病；(6) 煤矿井下工人滑囊炎；(7) 牙酸蚀病。

97. 职工经诊断患有职业病后应享受什么保险待遇？

根据(87)卫防字第60号文规定，凡被确诊患有职业病的职工，职业病诊断机构应发给《职业病诊断证明书》，享受国家规定的工伤保险待遇或职业病待遇。

98. 患职业病的职工享受的工伤待遇包括什么内容？

根据(57)卫防齐字第145号文规定，患职业病的工人、职员，在治疗或休养期间以及医疗终结确定为残废或治疗无效而死亡时，均按《中华人民共和国劳动保险条例》有关规定按因工待遇处理。

99. 患有职业病的职工调动工作时，其职业病待遇如何处理？

根据(87)卫防字第60号文规定，从事有害作业的职工，其所在单位必须为其建立健康档案。变动工作单位时，事先须经当地职业病防治机构进行健康检查，其检查材料装入健康档案。

患有职业病的职工变动工作单位时，其职业病待遇应由原单位负责或两个单位协商处理，双方商妥后方可办理调转手续，并将其健康档案、职业病诊断证明及职业病处理情况等材料全部移交新单位。调出、调入单位都应将情况报各所在地的劳动卫生职业病防治机构备案。

100. 职工调动工作到新单位后，新发现的职业病，其职业病待遇由何单位承担？

根据(87)卫防字第60号文规定，职工到新单位后，新发现的职业病不论与现工作有无关系，其职业病待遇由新单位负责。过去按有关规定已做处理的不再改变。

101. 职业病诊断由哪个部门负责？

根据卫生部1984年3月9日颁发《职业病诊断管理办法》([84]卫防字第16号文件的规定)，下述机构有职业病诊断权：

(1) 国家、省(自治区、直辖市)和(地、州、盟)级职业病防治机构或由上述级别的卫生行政部门指定的医疗卫生单位，负责本地区的职业病诊断。

(2) 国务院各工业交通部门(总公司)、省(自治区、直辖市)各工业交通厅(局)、公司和各大型厂矿企业所属的职业病防治机构,经所在地区卫生行政部门批准,分别负责本部门在该地区的直属企业和本企业的职业病诊断。

102. 处理矽肺病职工的生活待遇主要根据什么文件? 待遇内容如何?

根据国务院批转劳动部、卫生部等五个部门的《关于防止矽尘危害工作会议的报告》(简称国经周字 100 号文件)的第(三)项规定处理,即对于矽肺病人应该在生活上给予一定的照顾。对于能调做轻便工作的,不要降低他们原来的标准工资。对于脱产休养的,在一年内,由企业行政按原标准工资发给;一年以后,按原标准工资的 90%发给生活补助费,其费用由企业行政直接支付的劳动保险费用内开支。如果有些矽肺病人自愿还乡休养,也可以允许回去,对于一期矽肺病人,可以按原标准工资的 60%发给长期生活补助费,二、三期矽肺病人,可以按 90%发给。原来享受保健待遇的矽肺病人,如果另行分配了其他工作,仍应享受保健待遇;其费用由企业行政支付;如果回家休养,商业部门应当按原来的保健标准供应副食品,其费用由本人自付。矽肺病人的粮食定量,在调离后 3 个月内应当保持不变,3 个月后如果需要降低,也应当根据其食量逐步降低,但最低也不应当低于轻体力劳动的最高标准。

103. 患矽肺病的职工能否退休?

(1) 根据国发[1978]104 号文件第三条规定,患二、三期矽肺病离职休养的工人,如果本人自愿,也可以退休。退休费按本人标准工资的 90%发给,并享受原单位矽肺病人在离职休养期间的待遇。患二、三期矽肺病离职休养的干部,也可以照本条的办法执行。

(2) 根据(63)中劳薪字第 440 号、(63)会通字第 50 号文规定,在国经周字 100 号文件发布以后,对于年龄和工龄符合退休条件的患一期矽肺病的职工,仍可作退休处理。

对于患一期矽肺病代偿机能属于乙、丙两类的职工退休时,根据(81)劳总险字 52 号文件规定的精神,可以按照患二、三期矽肺病职工的待遇办理。符合上述条件,男年满 50 周岁、女年满 45 周岁的职工,自愿退休的,也可以退休。

104. 在过去精简中已作退休或一次性退职处理的二、三期矽肺病职工,因生活困难,又找回来的如何处理?

根据(63)中劳薪字第 440 号、(63)会通字第 50 号文件规定,对于在国经周字 100 号文件发布以前已作退休或一次性退职处理的二、三期矽肺病的职工,如果其中因生活困难要求原企业解决的,可以根据不同情况分别处理:已按因工残废作退休处理的,可以酌情另给予一部分长期生活补助费,补助费的数额与退休费合计,最高不得超过本人原标准工资的 90%,从原企业领导批准补助之日起执行;已作一次性退职处理的,原企业可重新改按退休处理,并且可以对生活有困难的也酌情另给予一部分长期生活补助费。至于本人过去所领的一次性退职补助费,可以按本人退职期间的长短以退休费

标准计算抵销，抵销后有多余时，应继续抵销其以后应领的退休费（包括长期生活补助费）；不足时，不再补发。

105. 退休、退职职工或精简回家的职工，在职时从事过矽尘作业，现在查出矽肺病的如何处理？

根据（82）劳险字 10 号复函的规定，退休、退职或精简回家的职工，在职时从事过矽尘作业，退休、退职或精简前未查明患有一期矽肺病或患一期矽肺合并活动性肺结核病，或未作过矽肺检查，退休、退职或精简后，未再从事过矽尘作业，现查出患一期矽肺病代偿机能属于乙、丙两类的，也可以按照（81）劳总险字 52 号文的规定，改按患二、三期矽肺病职工的退休待遇办理。

106. 原长期接触矽尘作业职工精简回家又从事矽尘作业检查出二、三期矽肺病，可否改按退休处理？

根据（79）劳薪字 60 号文件规定，考虑这些精简职工再次从事矽尘作业，其患二、三期矽肺的时间难以确定，完全由原精简单位负责处理不合适。但考虑到社队举办的“五小”企业的经济条件和这些被精简职工从事矽尘作业的职业史及目前生活中的实际困难，可采取这些被精简职工工作过的上述“五小”企业或社队，适当负担他们一部分生活费等费用外，可由原精简单位按下列办法处理：

（1）精简退职前从事过矽尘作业 3 年以上的职工，退职后又在社队举办的“五小”企业从事过矽尘作业在 3 年以内的，现查出患二、三期矽肺病（含一期矽肺合并活动性肺结核病）的，可改按退休处理。其退休费按本人原标准工资的 60% 按月发给，并按矽肺病规定报销医疗费。

（2）精简退休前从事矽尘作业 3 年以上的职工，退职后又在社队举办的“五小”企业从事过矽尘作业 3 年以上的，现查出患有二、三期矽肺病（含一期矽肺合并活动性肺结核病）的，按月发给本人原标准工资的 40% 的救济费。

（3）精简退职前从事矽尘作业时间不满 3 年的职工，精简后又在社队举办的“五小”企业从事过矽尘作业，现查出患有二、三期矽肺病的，不再重新处理。如果生活上有困难，可按一般社会救济处理。

107. 患一期矽肺病的职工病憎发展到二、三期或一期矽肺合并活动性肺结核的如何处理？

根据（63）中劳薪字第 755 号和（64）中劳薪字第 212 号文件规定的精神，患一期矽肺病的职工，如果病情变化发展到二、三期矽肺病或者一期矽肺病合并活动性肺结核的，其待遇可以改按二、三期矽肺病者的待遇处理。如果本人自愿，也可以作退休处理。

108. 什么是矽肺病？什么是煤肺病？

矽肺病是职业病的一种，它是职工长期从事矽尘工作，在接触矽尘的工种岗位上受矽尘毒害而致的疾病。

煤肺病是指长期（一般 10 年以上，多者 20 年左右）接触含二氧化矽 5% 以下的煤尘（未接触其他粉尘），而引起的病理变化——肺间质组织纤维

化和纤维结节，形成的疾病。

1957年明确列为14种职业病名单中的尘肺本已包括煤肺、煤矽肺、矽肺。但由于煤肺的特点，煤炭工业部于1963年9月经国家经委批示，同意将“煤肺”病按职业病处理。煤肺病期亦按一、二、三分期。凡煤肺病诊断已经确定，不论一期、二期、三期，都应有计划地调离粉尘作业。但对一期煤肺没有明显症状、呼吸功能正常，非重体力劳动及工作场所的劳动条件较好者，可考虑缓调。对煤肺患者的生活待遇，调作轻工作和脱产休养在一年以后的，按本人标准工资的75%发给生活补助费。其他均按职业病——因工伤、残、死亡的劳动保险待遇处理。有时也把煤、矽肺并列享受同样的保险待遇。

109. 什么是职业病防治机构？作用是什么？

职业病防治机构是负责职业病诊断和管理的工作机构。国家设立职业病防治机构是保障从事有害作业职工身体健康、加强职业病防治和管理的一项重要措施。职业病防治所出具的诊断证明，是单位安排职工疗养、医治或调离原工作，改进劳动条件，乃至享受职业病待遇的重要依据。

110. 已作一次性退职处理的职工，要求检查矽肺病的费用由谁负担？

根据劳动部劳动保护局1965年5月20日复四川省劳动局的复函规定，已经退职了的职工，要求检查其是否患有矽肺病时，可以给予检查，检查费由本人负担。但是，对于经检查证明患有矽肺病的，检查费可以向原单位报销。对于其中患二、三期矽肺病的或者患一期矽肺合并活动性肺结核病的，还应当按照国经周字100号文件的第（三）项规定重新处理。

111. 什么样的矽肺病患者可以发给护理费？

根据（79）劳险便字015号和（1980）劳险便字61号复函的规定，患二、三期矽肺病及患一期矽肺病合并活动性肺结核病的退休工人，病情严重，已完全丧失独立生活能力，饮食起居确实需人扶助时，可按有关护理费的规定发给一定的护理费；病情好转，不需人扶助时，停发护理费。

112. 脱产休养的职工如何享受保健待遇？

根据（79）劳总薪字46号复函的规定，患矽肺病的职工，凡是已经脱产回家休养的，无论本人居住何处（包括回农村或城市家中居住，在企业内居住的以及住医院或疗养院的），商业部门应当按原来保健标准供应副食品，其费用由本人自付。矽肺病人的粮食定量，在调离后3个月内保持不变，3个月后如果需要降低，也应当根据其食量逐步降低，但最低也不应低于轻体力劳动的最高标准。

113. 患一期矽肺代偿机能属于乙、丙两类的职工，恢复到甲类时如何处理？

根据（63）中劳薪字第697号复函的规定，患一期矽肺病的职工，经过一段时间治疗，代偿机能已经由乙、丙两类恢复到甲类的，其待遇应该改按一期职工的待遇处理。

114. 患矽肺病职工调动工作时的待遇如何处理？

根据（63）中劳薪字第 614 号复函的规定，患矽肺病的职工被调到其他企业、事业单位或国家机关工作时，不应降低他们原来的标准工资，其保健待遇仍由调人单位继续发给。

对于在国经周字 100 号文件下达前因工负伤致残的职工，在医疗终结确定为残废而调动工作的，现在经过诊断确实患有矽肺病，如果其标准工资加上因工负伤残废补助费低于调动工作前的本人标准工资时，除所患矽肺病为二期而代偿机能属于甲类的，其工资待遇不再改变外，其余的可考虑改按国经周字 100 号文件的第（三）项有关的规定办理。

115. 患矽肺病的职工回乡后，如何享受医疗待遇？

根据（63）中劳薪字第 316 号复函的规定，自愿还乡休养的患矽肺病职工，仍应享受规定的医疗待遇，他们在当地公立医院治疗的医药费，可以凭单据报销。

有关矽肺病的定期检查问题，企业行政可以指定就地检查的医院，其检查费和路费由企业行政负担。

116. 患二、三期矽肺病自愿退休的工人，除按规定享受保健和粮食供应等待遇外，还能享受什么待遇？

（80）劳总险字 13 号复函指出：国务院颁发的《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》已对患二、三期矽肺病职工的退休问题作了原则规定，总的精神是不降低二、三期矽肺病工人在离职休养期间的待遇。（79）劳总薪字 46 号文，对患二、三期矽肺病的工人在离职休养期间如何享受保健食品待遇和粮食定量问题作了答复。根据国务院国发（1978）104 号文的精神，患二、三期矽肺病（包括患一期矽肺病合并活动性肺结核病符合退休条件的）工人，自愿退休后，除享受（79）劳总薪字 46 号文规定的保健食品和粮食定量的两项待遇外，还应享受他们在离职休养期间原享受的劳动保险、福利待遇。

117. 职工自动离职现查出患有矽肺病者如何处理？

根据（80）劳总险字 36 号复函的规定，原全民所有制单位的职工，自动离职后未再从事过矽尘作业，现查出患有二、三期矽肺病或一期矽肺合并活动性肺结核病的，可由原单位改按退休处理，退休费为本人原标准工资的 90%；已按有关规定办理了退休的，其退休费低于这一标准的，自（80）劳总险字 36 号复函下达之月起（1980 年 5 月起），改按这一标准发给，改变退休费标准前的差额部分一律不予补发。

上述人员的粮食定量和保健食品的供应，根据（80）劳总险字 35 号、（80）粮供联字 18 号、（80）商食联字 16 号联合复函的规定，可以按照国经周字 100 号文件的有关规定办理。当地粮食部门和商业部门可凭矽肺病诊断证明书和退休证件办理批准手续，从被批准之月起执行。过去的不予追补。

118. 患有矽肺病的刑满就业人员能否享受矽肺病待遇？

根据（78）劳薪字 21 号复函的规定。劳改犯人在劳改期间从事粉尘作业

患了矽肺病，刑满就业后，没有被剥夺政治权利的，可以和其他患矽肺病的职工一样享受矽肺病人的待遇；被剥夺了政治权利的，所在单位应给予治疗，在治疗和休养期间，应给予适当的生活补助费，当其恢复政治权利后，改按矽肺病职工的待遇办理。

119. 原在全民企业从事过矽尘作业，后被开除或劳教、劳改用满释放回家的人员现查出患有矽肺病，可否享受矽肺待遇？

根据（81）劳险便字 122 号复函的规定，原在全民所有制企业从事过矽尘作业，后来被开除或劳教、劳改期满释放回家的人员，在离开原工作单位后再未从事矽尘作业，现查出患有二、三期矽肺病或一期矽肺病合并活动性肺结核病，可由原工作单位改按退休处理，退休费为本人原标准工资的 90%，并享受原单位矽肺病人在离职休养期间的待遇。

120. 患矽肺病职工受到开除处分或触犯刑律，刑满释放后其原享受的矽肺待遇如何处理？

根据（64）中劳薪字第 58 号和（63）中劳薪 614 号的复函的规定，患矽肺病职工，凡是被开除了的，不得再享受患矽肺病职工的待遇。今后对于患矽肺病的职工除被判处徒刑的，一般可以开除外，其余的情况一般不要开除。如果必须开除时，应经当地劳动行政部门同意。经当地劳动行政部门同意开除的，所在单位可以发给相当 3 个月本人标准工资的一次性生活补助费。凡受刑事处分的，在服刑期间，不得享受患矽肺病职工的待遇。刑满释放以后，原单位根据其所犯罪行的轻重和表现，报经上级主管部门批准留用。被留用的，可以享受患矽肺病职工的待遇。

患矽肺病职工因犯罪而被逮捕法办的，在其刑满释放后，原单位可以根据其过去表现和罪行轻重决定是否接收留用，列为编外或不予接收。其中，收回留用的，其保健待遇等仍可以按照国经周字 100 号文件的第（三）项的规定处理；不留用的，其原在职时所享受的保健待遇等，都不能再享受，需要按一般社会问题处理时，可由民政部门负责。

121. 脱产“自愿还乡休养”的矽肺病人是不是算退职？

根据（63）中劳护字第 147 号复函的规定，矽肺病人还乡休养，也是一种脱产休养，不算退职处理。除一期矽肺病人“自愿还乡休养”的长期生活补助费与在疗养院、休养所“脱产休养”的有区别外，其他并无区别。脱产休养的仍算企业在册人员。

122. 患矽肺病的职工死亡待遇如何处理？

根据（64）生活字第 86 号复函的规定，患二、三期矽肺病和一期矽肺合并活动性肺结核病的职工死亡时，应按因工死亡待遇处理。患一期矽肺病职工因其他疾病死亡时，不能按因工死亡待遇处理。患肺癌病职工死亡，死后透视发现原患有一期矽肺病，也不能按因工死亡待遇处理。

123. 职工死亡后经解剖发现矽肺病如何处理？

根据（63）中劳薪字第 641 号复函的规定，职工死亡以后，经解剖确诊患有二、三期矽肺病，或患一期矽肺合并活动性肺结核病，并查明其曾有过

长期接触矽尘的职业史时，可以给予因工死亡待遇。但对其死亡以前的待遇，不再重新处理。

124. 未从事过矽尘作业的职工，现查出患有矽肺病如何处理？

根据（63）中劳薪字第 755 号复函的规定，解放后一直未在矽尘工作岗位工作过的职工，现在确诊患有矽肺病的，其待遇不得按照国务院国经周字 100 号文件的第（三）项的规定办理，他们在脱离生产休养时，其待遇应按照病假待遇处理。

125. 患一期矽肺病的职工又患肺癌死亡，可否比照二、三期矽肺病待遇处理？

根据（64）生活字第 86 号文件规定，职工患肺癌病死亡，死后透视发现原患有一期矽肺病，不能按因工死亡待遇处理。

126. 患煤、矽混合尘肺病职工的生活待遇如何处理？

根据（64）中劳薪字第 24 号复函的规定，对于患煤、矽混合尘肺病的职工的生活待遇，可以按照患矽肺病职工的生活待遇办理。

127. 长期临时工患矽肺病其待遇应如何处理？

根据（63）中劳薪字第 755 号复函的规定，凡在一个单位连续工作满 3 年以上的临时工，确诊在这一段工作期间患矽肺病时，其待遇可与固定工同样处理。

128. 患铁末沉着等尘肺病的职工的待遇如何处理？

根据（64）中劳薪字第 58 号复函的规定，患铁末沉着等尘肺病的职工，可以根据其具体情况，在一般低于矽肺病职工的生活待遇标准的原則下，由省、自治区、直辖市酌情处理。

129. 煤矿井下工人患滑囊炎可否按职业病处理？

劳动部、卫生部、全国总工会（64）中劳护字第 121 号、

（64）卫防字第 458 号、（64）会通字第 46 号通知规定，鉴于煤矿井下从事薄煤层工作的工人，必须采取跪卧式体位作业，滑囊炎的职业性很明显，这与劳动条件有密切关系，现将滑囊炎列入职业病名单。从 1964 年 10 月 1 日起，凡煤矿井下工人长期从事薄煤层工作，由于工作面低矮，必须采取跪卧式体位，使腕、肘等部经常受到机械性刺激而引起的滑囊炎，可按卫生部 1957 年颁发的“职业病范围和职业病患者处理办法的规定”试行。

130. 接触炭黑引起的尘肺可否按职业病处理？

根据（74）卫防字第 848 号复函的规定，接触炭黑引起的尘肺可列入职业病范围。

131. 对炭黑尘肺、电焊混合尘肺、滑石尘肺以及其他混合尘肺的职工待遇如何处理？

根据劳人险函（1983）48 号复函的规定，鉴于炭黑尘肺、电焊混合

尘肺和滑石尘肺及其他混合尘肺对人的危害，有关部门正在研究，目前对患有这些病的职工的退休待遇尚难作出统一规定，省、自治区、直辖市劳动部门，可以根据其丧失劳动能力的具体情况，在一般低于患矽肺病职工的退休待遇标准原则下酌情处理。

132. 患石棉肺的职工的退休待遇如何处理？

根据劳人险函（1983）48号复函的规定，可以比照患矽肺病职工的退休待遇标准办理。

133. 职工由于接触铅而中毒应如何办理？

根据劳人险函（1984）55号复函的规定，职工铅中毒后，应给予积极治疗。经过必要的治疗，能工作的安排工作；已完全丧失劳动能力的，应按因工残废退休处理。

134. 医疗放射线工作人员患放射病后的待遇如何处理？

根据卫生部（64）卫干崔字第230号复函的规定，放射线科室工作人员患了放射病后，在治疗和休养期间，工资、保健津贴照发；经批准转外地治疗的，按公费医疗规定报销医药费、住院费，车船费根据国家有关规定办理；治疗无效而死亡的，按因工牺牲处理。

135. 布氏杆菌病可否列入职业病范围？因工作接触布氏杆菌致病的待遇如何处理？

根据卫生部（63）卫干字第5号复函的规定，职工由于经常接触布氏杆菌病人、染菌的牲畜和皮毛而被感染布氏杆菌病，虽未列入职业病范围内，也可按职业病处理，但是，具体确定这一问题时应与劳动部门和工会组织共同研究。

劳人险函（1982）9号复函的规定，职工因工作经常接触布氏杆菌，经医务劳动鉴定委员会鉴定，完全丧失劳动能力的，可以按因工致残完全丧失劳动能力享受退休待遇。部分丧失劳动能力的，按一般退休处理。

136. 在结核病院工作的人员患结核病能否算职业病？

根据卫生部医疗预防司（58）群字2992号复函的规定，在结核病院工作的人员患结核病不能算职业病。因为结核病是一种慢性传染病，各个部门、各种工作性质的人员都有可能患结核病。不是因从事某种职业而引起的。

137. 职工患职业病死亡，是否按因工死亡待遇处理？

根据1987年11月卫生部、劳动人事部、财政部、全国总工会联合颁发的《职业病范围和职业病患者处理办法的规定》〔（87）卫防字第60号〕凡被确诊患有职业病的职工，均应享受国家规定的工伤保险待遇或职业病待遇的规定。因此，职工患职业病治疗无效死亡时，应按因工死亡待遇处理。

138. 因工残废完全丧失劳动能力的职工因病死亡，其抚恤待遇如何处理？

根据（82）劳险字1号复函规定，上述职工死亡后，根据劳动保险条例

实施细则第 22 条规定，应按因工死亡待遇处理。因工致残部分丧失劳动能力的职工因病死亡，则不能按照因工死亡待遇处理。

139. 什么是职业性皮肤病？

生产中的有毒物和有毒气体经常与劳动者的皮肤接触，长时期地接触使聚集到皮层中的有毒物质愈积愈多，终致酿成职业性皮肤病。

140. 什么是热射病？

有些生产场所，热源多，每小时散热量高过每立方米 20 千卡；有些工作环境，平均气温通常高达 30℃ 以上，相对湿度超过 80%，如炼钢、炼铁、锅炉房等工作场所，被称之为高温作业。劳动者经常在高温之下作业，体内热蓄积愈益增多，体温调节受到障碍，即机体散热发生障碍，容易引发疾病——热射。这是职业病的一种，发病急，病情险，死亡机率高。

141. 什么是日射病？

露天作业，尤其在夏季，如基建工地、农场、露天矿，劳动者长时间地受到太阳辐射，颅内组织受热、脑膜温度升高，使脑组织易于充血而酿成疾病——日射病。日射病发作时，头痛剧烈，呕吐，因而被列为职业病的一种。

142. 什么是热痉挛？

劳动者长期在高温场合作业，大量出汗，大量饮水，常导致体内水盐失衡，使氯离子和维生素乙大量损失，细胞水肿，而酿成痉挛性病态——热痉挛。这种职业病发作时，四肢或腹部肌肉常出现痉挛状，有时疼痛异常，四肢无力。

143. 什么是高山病？

在海拔 4500 米以上高山和高原地区长期从事经济活动的劳动者，常常因缺氧而引发急性或慢性反应性疾病，称之为高山病。这种职业病包括慢性高原心脏病、慢性高原血压异常、急性高原昏迷等若干疾病。

144. 什么是职业性难听？

长期在高分贝噪声污染严重的生产环境工作，容易染上职业性难听这种职业病。有些生产环境，机械撞击、摩擦、转动等等，常使声级超过 80 分贝而形成噪声。噪声嘈杂，无音律，单调且频仍，每每危及听觉，使听力下降。如果离开噪声后，需数小时甚至十数小时、二十几小时才能恢复听力，已是患职业病难听的前奏了，谓之听觉疲劳。如果听觉疲劳，仍继续接触噪声，内耳感觉器官便会产生退行性病变，出现再难恢复的听觉疲乏，此时即谓之职业性难听。这是长期接触噪声引发的职业病。最严重时，它很有可能导致永久性耳聋，而使劳动者听力完全消失，终成残疾。

145. 什么是电光性眼炎？

劳动者长期受到紫外线照射，主要是电弧光的刺激，容易引发急性角膜炎、结膜炎，而酿成电光性眼炎这种职业病。重患者眼部疼痛，畏光，瞳孔痉挛性缩小，并易造成视力障碍。

146. 什么是振动性疾病？

劳动者长期在振动作业场合从事生产活动，逐渐染上肢骨与关节骨质改变、肢端血管痉挛等职业性疾病。这类职业病是振动频率大、振幅大以及反冲力和加速度酿成的。患上这类职业病，关节疼痛，手易发凉，血管带痉挛，手指关节变形，知觉障碍。

147. 什么是放射性疾病？

长期接触放射性物质的劳动者，如长期在核电站工作，从事 X 光照射等等，患上放射性疾病的可能性较大。由于放射性元素对劳动者本人乃至其后代的危害十分严重，所以，每个国家对防范放射性元素危害都十分重视，严密防范。

148. 什么是有害工作环境？

指劳动者进行生产活动时，有害于身体健康的环境空间的总称。通常包括井下、高温、高寒、剧毒、大振动、高浓粉尘、高噪声、强辐射等工作环境和场所。劳动者在这种工作环境中生产劳动，如果超过一定限度，并持续到一定时间，则可能产生不同的有害后果：一是有害因素引起身体外表的改变，如皮肤色素沉着等；二是有害因素降低身体对一般疾病的抵抗能力，表现为患病率的增高；三是可造成特定的功能性和器质性病理改变，由此而引起职业病。所以各国都很重视这个情况，在社会保险制度上对在此类环境中工作的劳动者规定了比较优厚的保险待遇。例如，我国明文规定在有害工作环境中工作的职工，其工龄可按一定系数折算，从而在病假工资和退休上享受优惠待遇。

149. 什么是职业病患者率？

指每千名作业工人中，患有某种职业病的总病数。它反映了作业工人患有某种职业病的程度。计算公式为：

$$\text{职业病患者率} = \frac{\text{报告期内职业病的病例总数(包括新旧病例)}}{\text{报告期内作业工人总数}} \times 1000\%$$

计算此指标，应在受检率达 90% 以上的情况下，患病率指标才能可靠，否则就难以肯定该指标的真实性。

150. 什么是职业病受检率？

指在职业病普查中对实际受检查人数占应接受检查人数的比重，其计算公式为：

$$\text{职业病受检率} = \frac{\text{实际受检人数}}{\text{应受检人数}} \times 100\%$$

受检率反映职工在职业病普查中实际受检的比重，实际受检人数比重过小，有时则不能反映职工患职业病的实际规模。为了预防和对职业病患者的及时治疗，应不断提高受检率。

151. 什么是职业病死亡率？

指报告期内，每千名职业病患者中，因职业病而死亡人数的比率，它反

映各种职业病对职工生命的危害程度，并可以评价劳动保护工作的质量情况。其计算公式为：

$$\text{职业病死亡率} = \frac{\text{报告期内职业病死亡人数}}{\text{报告期内患职业病人数}} \times 1000\%$$

152. 什么是职业病治愈率？

是指各种职业病获得治愈指标。计算公式为：

$$\text{职业病治愈率} = \frac{\text{全年职业病治愈人数}}{\text{全年职业病患者人数}} \times 1000\%$$

153. 造成职业病的工作岗位有哪些？

造成职业病的工作岗位主要有以下几类：粉尘行业，有毒行业，产生细菌病的职业，产生皮肤感染病的行业，极度气温下工作的行业，在稀薄或高温大气中工作的职业，光线不适宜条件下工作的岗位，需连续使用身体某个部位的职业，等等。

154. 什么是职业有害因素？

可分为化学因素、物理因素、生物因素、生理因素和环境因素五类。

(1) 化学因素。化学因素是引起职业病最为多见的职业性有害因素。它主要包括生产性毒物和生产性粉尘。

生产性毒物是指生产过程中形成或应用的各种对人体有害的物质。生产性毒物可分为窒息性毒物如一氧化碳、硫化氢、氰化物、甲烷、二氧化碳等；刺激性毒物如光气、氨气、氯气、二氧化硫、氯化氢、苯及其化合物、高分子化合物、甲醇、乙醇、硫酸蒸气、硝酸蒸气等；血液性毒物如苯、苯的硝基化合物、氮氧化物、亚硝磷盐、砷化氢等；神经性毒物如铅、汞、锰、四乙基铅、二硫化碳、四氯化碳、汽油、有机磷农药、有机氯农药等。

生产性粉尘是指能够较长时间悬浮于空气中的固体微粒。它包括无机性粉尘、有机性粉尘和混合性粉尘 3 类。

无机性粉尘包括矿物性粉尘如砂、石棉、煤等；金属性粉尘如铁、锡、铅、铜、锰等金属及其化合物尘等；人工无机性粉尘如玻璃纤维、金刚砂、水泥等。

有机性粉尘包括植物性粉尘如棉、麻、烟草、木材尘；动物性粉尘如毛发、骨质尘；人工有机粉尘如有机染料、塑料、人造纤维尘等。

混和性粉尘指上述各种粉尘两种或两种以上混合存在而言，如金属研磨尘、合金加工尘、煤矿开采时产生的粉尘，这些都是混合性粉尘。

(2) 物理因素。物理性有害因素主要包括：不良的气候条件如高温、高湿、热辐射、严寒等；异常气压如高压、低气压等；生产性噪声、振动；非电离辐射如紫外线、红外线、微波、无线电波、激光、高频电磁场等；电离辐射如 X 射线、α 射线、β 射线、γ 射线、宇宙线等。

(3) 生物因素。主要指病原微生物和致病寄生虫，如炭疽杆菌、布氏杆菌、森林脑炎病毒等等。

(4) 生理因素。主要指在生产劳动过程中对人生理、身体器官的损害。主要有几个方面：

劳动强度过大或劳动安排与劳动者生理状态不适应；劳动组织不合理。

劳动时间过长或休息制度不合理；长时间处于某种不良体位，长时间重复某一单调动作；个别器官或系统过度紧张。

(5) 环境因素。主要指生产作业场所的环境与发生工伤、职业病有关。比如：作业场所设计不符合有关卫生标准和要求，如厂房狭小、厂房建筑及车间布置不合理；缺乏必要的卫生技术设施，如缺少通风换气设施、采暖设施、防尘防毒设施、防噪防振设施、防暑降温设施、防射线设施、照明亮度不足等等；安全防护设施不完善，使用个人防护用具方法不当或防护用具本身存在缺陷等。

职业性有害因素对人体造成不良影响，必须具备一定的条件，它主要取决于职业性有害因素的强度（数量）、人体接触职业性有害因素的时间和程度及个体因素、环境因素等几个方面。当职业性有害因素作用于人体并造成人体功能性或器质性病变时，所引起的疾病即为职业病。

155. 什么是职业中毒？

职业中毒按照其发生的时间和过程，主要有急性中毒和慢性中毒两种，介于两种之间的称为亚急性中毒。

急性中毒是由于较大的毒物于短期内侵入人体后所突然发生的病变现象。慢性中毒是由于较小的毒物持续或经常地侵入人体内所逐渐发生的病变现象。在生产过程中，职业中毒以慢性中毒最为多见，急性中毒则往往是由于意外事故或突发事件造成的。

156. 职业中毒对人体有哪些危害？

职业中毒的发生是由于生产性毒物侵入人体造成的。生产性毒物侵入人体的途径主要有三种：呼吸道、皮肤、消化道。其中，呼吸道是最常见、最主要的途径，而经消化道、皮肤侵入人体的较为少见，仅在较特殊情况下才发生。

生产性有害物质进入人体后，对人体的组织、器官产生毒物作用，依不同毒性可对人体的神经系统、血液系统、呼吸系统、消化系统、肾脏、骨组织等产生作用。除了产生局部刺激和腐蚀作用、中毒现象外，还可产生致突变作用，如致癌作用、致畸形作用。另外，一些毒物还可能引起人体免疫功能的某些病变。

157. 对急性中毒者应如何抢救？

急性中毒虽少见但多产生于意外事故过程中。急性中毒一般病情发生急骤，表现也较严重，一旦抢救不及时或抢救方法不当，后果十分严重。因此要尽快送医院抢救。

在救护急性中毒者时应注意：

(1) 迅速地、尽可能准确地判断中毒的原因，阻止毒物继续侵入体内。如果毒物是经呼吸道侵入人体的，应立即将患者移到新鲜空气处；如果毒物是经皮肤侵入的，应立即将受毒物污染的衣服除去并用清水彻底清洗受污染的皮肤；如果毒物是经口中侵入的，应采取催吐或是保护胃粘膜等措施，但对于出现昏迷、呼吸衰弱的患者应特别小心。

(2) 维持主要脏器的功能。在抢救中毒患者时，要特别注意呼吸衰竭、循环衰竭、心功能衰竭、肾功能衰竭和肝肾综合症等危及生命的紧急情况并

及时采取有力措施。

(3) 解毒治疗。排出毒物，消除毒物在体内的作用。

(4) 加强护理。密切观察病情发展，对发生的病情变化及时处理。

158. 在工伤保险评残或发放待遇方面，发主争议如何处理？

工伤保险中的争议不仅有劳资纠纷，更多的争议发生在工伤保险机构、企业和职工之间。如在工伤认定中，在劳动鉴定中，在医疗待遇上，在工伤津贴上，在伤残待遇上，在死亡待遇上，在借调员工工伤待遇上，在出境工伤待遇上等等都可能发生分歧和争执。企业拖欠保险费要加收滞纳金，企业不服可向有关部门上诉；机构欠付待遇、工伤职工也可上诉；企业欠付待遇、工伤职工可上告劳动部门或法院……。在国外处理这些争执多是按民法、通过法院裁决。我国于1993年8月1日起施行《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》，该条例规定：“劳动争议发生后，当事人应当协商解决；不愿协商解决或协商不成的，可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁不服的可以向人民法院起诉。”该条例规定：调解委员会由职工代表、企业代表和企业工会代表组成；仲裁委员会由劳动行政主管部门代表、工会代表和政府指定的经济综合管理部门的代表组成。

工伤保险中的争议只有一部分是“劳动争议”，在劳动关系当事人之间，当执行国家工伤保险规定发生争议时，按《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》处理。工伤职工及亲属或企业对劳动行政部门或者工伤保险经办机构作出的工伤保险决定不服的，可以依照行政复议的有关法律、法规办理；对行政复议决定不服的，可以向人民法院起诉。

159. 国有企业退休职工死亡，其直系亲属享有的待遇经历过几次变化？

(1) 1951年5月1日~1952年12月31日，退職养老职工死亡时，由劳动保险基金项下，付给企业平均工资1个月的丧葬补助费。

(2) 1953年1月1日~1958年2月8日，死亡的退休职工，由劳动保险基金项下，付给企业平均工资2个月的丧葬补助费，另按供养直系亲属人数，一次付给死者本人工资6~12个月的救济费（本人工资）。

(3) 1958年2月9日~1978年6月1日，退休人员去世后，一次发给50~100元的丧葬补助费，另按供养直系亲属人数一次付给相当于6~9个月退休费的抚恤费。

(4) 1978年6月2日以后，按现行规定办理。即根据劳动保险条例第十四条乙款的规定，除由劳动保险基金项下付给本企业的平均工资2个月作为丧葬补助费外，并按下列规定由劳动保险基金项下一次付给供养直系亲属救济费：其供养直系亲属1人者，为死者本人工资6个月；2人者，为死者本人工资9个月；3人或3人以上者，为死者本人工资12个月。但近年来，部分省市对职工死亡（包括非因工死亡）的待遇做了适当的修改和调整，在执行中应注意本地区标准的变化。

160. 什么是评残制度？

社会保险制度中对因病或因伤致残和残疾性质，进行全面医学检查的程

序规定。包括医务鉴定、残疾审查和丧失劳动能力程度确定等主要内容。根据社会保险有关法规规定，职工因工与职业病负伤在终止治疗后，如有肢体缺残或智力损害而不能全疗或部分丧失劳动能力的状况和程度进行鉴定，再由残疾审查委员会根据上述医务鉴定确定其残疾等级，并定期核查其残疾状况，以便及时予以更正。残疾审查委员会给病伤人员鉴定后，必须在鉴定证明书内写明病、伤原因，由主治医师签名盖章，并加盖残疾审查委员会公章方可生效。

161. 什么是残疾审查委员会？

是对职工因工负伤致残后，对其残疾状况的确定、变更和审定的专门组织。委员会由工会组织、劳动行政机关或产业地方工会组织领导下建立，由以上单位派代表若干人组成。残疾职工所属企业的劳动委员会的代表和主治医师可列席会议。对没有组织残疾审查委员会的单位，由该企业劳动保险委员会代行其职权。残疾审查委员会的职权是：(1) 确定残疾职工的残疾状况；(2) 每6个月检查一次残疾者的状况，以便确定其残疾状况有无变更，但残疾者请求审查残疾时，应随时给予审查。

162. 国家机关、事业单位工作人员和企业职工的供养直系亲属的对象是如何规定的？

据民发[1980]5号、财事[1980]34号通知中规定，国家机关、事业单位工作人员供养直系亲属是：

(1) 父(包括抚养死者长大的抚养人)、夫年满60岁，或者基本丧失劳动能力的；

(2) 母(包括抚养死者长大的抚养人)、妻年满50岁，或者基本丧失劳动能力的；

(3) 子女(包括遗腹子女、养子女、前妻或者前夫所生子女)年未满16岁，或者满16岁尚在普通中学学习，或者基本丧失劳动能力的；

(4) 弟妹(包括同父异母或者同母异父弟妹)年未满16岁，或者满16岁尚在普通中学学习，或者基本丧失劳动能力的。

据劳动部1953年公布试行的《劳动保险条例实施细则修正草案》规定，职工的直系亲属，其主要生活来源，系依靠职工供给，并合乎下列各款规定之一者，均得列为该职工的供养直系亲属，享受劳动保险待遇：

(1) 祖父、父、夫年满60岁或完全丧失劳动能力者；

(2) 祖母、母、妻未从事有报酬的工作者；

(3) 子女(包括养子女、前妻或前夫所生子女，非婚生子女)、弟妹(包括同父异母或同母异父的弟妹)年未满16岁者；

(4) 孙子女年未满16岁，其父死亡或完全丧失劳动力，母未从事有报酬的工作者。

163. 对遗属抚恤国家将作哪些改革？

无论是对企业人员还是机关事业单位人员的遗属抚恤，现在存在着标准太低、水平不一的缺陷，对此国家有关部门提出的改革措施是：

(1) 制定遗属保险待遇水平应与我国社会生产力发展水平及企业、职工的承担能力相适应，既要保证职工死亡后善后事宜较满意的处理好，又能保

证生前的供养直系亲属的基本生活，通过抚恤能激发职工家属的劳动积极性。

(2) 扩大遗属保险的对象，取消各类所有制企业间的差别待遇，对社会所有的劳动者实行统一、全面的保险制度。

(3) 在社会保险机构内部设立专门的遗属保险机构，加强遗属保险的政策研究，统一领导、统一发放抚恤费和遗属生活困难补助，既要兼顾到地区、地域经济发展的不平衡性及贯彻激励的原则，实行差别待遇，与此同时又要做到在待遇上全国基本上统一，通过保险待遇杠杆促进劳动力合理流动和劳动力市场的形成。

(4) 加强遗属社会保险基金的管理、分配和使用，随着经济的发展适当扩大覆盖面与个别补贴水平。

(5) 根据劳动法“劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴”的规定，将尽快出台全国统一的、包容各种补助金、抚恤金形式的遗属津贴制度，从名称、标准、享受条件、领取办法等各方面形成规范性的配套法规。

164. 什么是职工医疗保险指定医院？

指企业单位和国家机关、事业单位为了解决本单位职工享受劳保医疗和公费医疗看病问题，经与卫生行政部门联系指定就医的医院。如《劳动保险条例》规定，职工因工负伤，应在该企业医疗所、医院或指定医院医治。如该企业医疗所、医院或指定医院无法治疗时，应由该企业行政方面或资方转送其他医院医治。

165. 什么是康复医院？

指为残疾者重新获得一定劳动能力和生产技能的专门医疗机构。康复医院不同于预防医院和临床医院，它主要包括功能测定和康复治疗两部分，其目的是使残疾者身体上和精神上的功能缺陷得到康复，最大限度地恢复生活和工作能力。

166. 伤亡事故是如何划分的？

按照伤亡事故的严重程度，可分为：轻伤事故，是指职工因受工伤损失工作日低于 105 日的失能伤害而无重伤与死亡的事故；重伤事故，指职工因受工伤等于和超过 105 日失能伤害而元死亡的事故；死亡事故，指职工因工伤事故中发生人员死亡的事故。其中又分为：重大伤亡事故，是一次事故中死亡 1~2 人的事故；特大伤亡事故，是一次事故死亡 3 人和 3 人以上的事故。

167. 什么是工伤事故频率？

指在年度或月份内企业或部门工伤事故人次同职工总人数（一般以 1 千名为单位）的比值。工伤事故频率表明发生事故的频繁程度，其值越大说明安全状况不好，相反，则说明安全状况较好。计算公式为：

$$\text{月工伤事故频率} = \frac{\text{当月工伤事故人次}}{\text{当月职工总人数}} \times 1000\%$$

$$\text{年工伤事故频率} = \frac{\text{当年工伤事故人次总和}}{\text{当年12个月职工总人数平均值}} \times 1000\%$$

168. 什么是优抚工作？

是国家和社会对伤残军人及其家属的一项重要保障制度。也是各级党委和政府的一项重要工作。我国宪法规定：“国家和社会保障伤残军人的生活，抚恤烈士家属，优待军人家属”。优抚工作主要的内容有：褒扬革命烈士；优待抚恤革命伤残军人；优待现役军人家属；安置复员、退伍军人和军队离退休干部；办好烈属、伤残军人、复员、退伍军人服务的优抚事业单位；开展拥军优属活动等。优抚工作的目的是：通过做好烈属、军属、伤残军人、复员退伍军人的优待和抚恤，解除部队干部战士的后顾之忧，鼓舞部队士气，为军队现代化建设和国防现代化建设服务。

优抚对象的范围包括：革命烈士家属，是指取得中华人民共和国民政部制发的《革命烈士证明书》的家属；因公牺牲军人家属，是指取得《革命军人因公牺牲证明书》的家属；病故军人家属，是指取得《革命军人病故证明书》的家属；革命军人家属，是指在人民解放军和人民武装警察部队中按照《中华人民共和国兵役法》的规定，正在服役的军人家属。军人家属又分为军队干部家属、义务兵家属和志愿兵家属。军人在部队是排以上干部的家属为干部家属；在部队是义务兵战士的，其家属为义务兵家属；失踪军人家属，是指凡经原籍县（市）人民政府查明确系参加我军的军人，已有两年未与家庭通信者，并有县（市）人民政府或所在人民政府或所在部队团以上政治机关证明，其家属为失踪军人家属。以上家属均指直系亲属，才能享受国家抚恤待遇；革命伤残军人，是指革命军人在部队服役期间因战、因公负伤致残或因病致残，并经有关部门发给革命伤残军人抚恤证；迟伍红军老战士，是指1937年7月6日以前参加中国工农红军，有退伍手续和确切的证明；红军失散人员，是指1937年7月6日以前参加中国工农红军（包括东北抗日联军），因伤、因病、因战斗或组织动员分散隐蔽离队失散，经当地群众公认，乡、镇人民政府审查，县、市人民政府批准认定为“红军失散人员”。

169. 对因工负伤、患职业病的职工的疗养有何规定？

根据1954年颁布的《全国总工会关于工会疗养事业若干问题的暂行规定》和1980年颁布的《中华全国总工会工会疗养院工作条例》的规定，职工因伤病各级工会应积极创造条件组织他们进行疗养，以增进职工的身体健康。职工疗养应以就近地区为宜，但某些特殊疾病，只有某些地方有专门的医疗设备或环境、设施，也可以到较远地方“疗养。一般慢性病的疗养期为2~3个月，职业病等专科疗养院的疗养期为3~4个月。有特殊情况的。由主治医生提出，疗养科主任批准，可适当延长疗养时间。

疗养职工往返路费由企业负担，疗养期间的工资照发。

170. 我国现行工伤保险待遇存在哪些主要问题？

我国现行的工伤保险待遇大多是五、六十年代制定的。存在的主要问题是（1）没有很好地体现工伤保险的赔偿原则。因工全残或死亡职工的遗属没有给予一次性的补偿和抚恤；没有体现致残程度越重，补偿越多的原则。（2）待遇水平低。如全残退休后按本人标准工资的90%或80%发给很不合理，应改按工资收入为计发基数。另外，供养直系亲属抚恤费按照死者本人标准工

资 25 ~ 50% 发给，现在太低了。（3）因工待遇一经发放，即按伤残（死亡）前本人工资的一定比例计发，未随物价、生活费用上升而及时调整，不利于保障职工和家属的基本生活。

171. 为什么要建立工伤保险基金？

工伤保险是社会保险的一个组成部分，建立工伤保险基金是根据社会保险中“大数法则”的原理，即基金广泛的筹集和保险范围越大，使可能发生于少数人或少数单位、地区的危险，转由多数人、多数单位共同分担，基金调剂使用。这样一旦发生工伤事故，社会保险经办机构才能够按时足额发放各项待遇。目前世界上大多数国家都建立了工伤保险制度，用人单位必须向社会保险经办机构缴纳一定的工伤保险基金。我国随着工伤保险制度改革的深入，建立工伤保险基金正在各地试点，待条件成熟即立法在全国推行。

172. 什么是差别费率？什么是浮动费率？

所谓差别费率，就是社会保险经办机构在收缴企业、用人单位的工伤保险基金时，根据不同的行业、企业所面临的工作环境而可能发生事故和职业病的危险程度，按不同的比例提取基金。从我国目前的实际情况看，商业、旅游等服务行业缴纳的费率一般按其工资总额的 0.1% 左右。矿业、重工等行业则明显高于服务行业，一般在 1.3 ~ 2.5% 之间。

所谓浮动费率是指社会保险经办机构在确定企业缴费的比例之后，根据一定时期内企业发生工伤事故、职业病的情况，提高或降低收缴的比例。其目的是促进企业注重安全生产，减少工伤和职业病的发生。

173. 工伤发生后为什么仅仅是补偿？

工人遭受职业伤害，损伤了肢体或器官，甚至丧失了生命，这种损失既不能换回，又不能像财物一样作价赔偿。工伤补偿主要是对工资损失进行适当补偿。这是从劳动力生产和再生产的角度出发的。工伤保险待遇与受伤害工人既往的工资收入保持着一个适当的比例关系，暂时丧失劳动能力时的津贴一般不发 100% 工资，永久丧失劳动能力的待遇和死亡抚恤待遇也换算成若干年工资来表示。补偿是有一定限度的，这也是体现雇主和雇员分摊风险的原则，因为在一般情况下雇员在事故中也负有一定的责任。

174. 为什么要把工伤补偿与预防、康复相结合？

这是工伤社会保险方式和雇主责任工伤保险方式的根本区别之一，工伤保险首要的直接的任务是工伤补偿，但这不是它的唯一任务。社会保险的根本任务是保障职工生活，保护职工健康，促进社会安定和生产发展。从这个根本任务出发，工伤保险就应当与事故预防、医疗康复和职业康复相结合。加强安全生产、减少事故发生和万一发生事故时及时地进行抢救治疗，采取有力措施恢复职工健康并帮助他们重新走上工作岗位，这对于社会利益和职工根本利益来说，它比工伤补偿工作具有更积极更深远的意义。虽然社会保险机构不具体从事预防和康复工作，但是社会工伤保险立法要赋予社会保险具有支持、促进、配合预防和康复的任务，并从经费资助、宣传教育、转业培训和管理监督等方面采取适当的措施。把工伤补偿与事故预防、职业康复有机结合起来，这是目前许多国家实行的工伤社会保险制度的一项重要内

容。

175. 工伤事故发生如何区分直接经济损失和间接经济损失？

直接经济损失是指职工发生工伤事故后，个人所受的经济损失，与职工的直接经济收入相关，即职工的工资收入。直接经济收入直接影响本人及其供养直系亲属的生活，也直接影响劳动力的再生产。因此，必须给以及时的较优待的补偿。间接经济损失是指职工直接收入以外的其他经济收入的损失，包括兼职收入、业余劳动收入等。这部分收入不是人人都有，是不固定的额外收入，因此，这一部分收入不列入工伤保险的经济补偿范畴。

176. 什么是无责任补偿？工伤保险制度中为什么要实行这一原则？

又称无过失补偿。它包含两层意义：一是，无论职业伤害责任主要属于雇主或者第三者或自己个人，受伤害者应得到一定的经济补偿；二是，雇主不承担直接补偿责任，由工伤社会保险机构统一组织工伤补偿，而一般不需要通过法律程序和经法院裁决。这样做，既可以及时、公正地保障工伤待遇，又简化了法律程序，提高效率，使雇主解脱了工伤赔偿事务，有利于集中精力搞经营。按照这一原则建立工伤社会保险，基本消除了雇主责任制的弊端。

无责任补偿，并不是不追究事故责任，恰恰相反，必须认真组织调查，分析事故原因，总结经验教训，提出改进措施，避免类似事故再次发生。对事故的直接责任者，如有必要可给予行政上的处分。

177. 发生事故后为什么要区别因工和非因工？

只要工伤社会保险单独成为社会保险体系的一个项目，在制定工伤保险立法时就必须确定工伤保险的范围，规定工伤和非工伤的政策界限。职业伤害与工作或职业有直接关系，工伤保险待遇具有补偿性质，医疗康复待遇、伤残待遇和死亡抚恤待遇等均比其他保险待遇优厚，享受条件只要符合工伤保险范围，不受年龄和缴费合格期的限制。因病或非因工死亡基本上与工作无直接关系，保险待遇属补助、救济性质，待遇水平低于工伤待遇，享受条件受到年龄和个人缴费年限的限制。因此，区别因工和非因工是建立工伤社会保险的出发点和前提。

178. 什么是工伤事故次数指标？

一定时期内发生的各种工伤事故的次数总和，谓之工伤事故次数指标，以“次”作为指标计算单位。也正因此，在“统计时期内，同一劳动者若负伤不止一次，如三次，则按三项工伤事故统计；这指标属综合性指标、规模指标，反映工伤事故的规模。计算此项指标时，不把非因工负伤、致残、死亡计算在内；并且，也不把外企业工人在本企业因工负伤、致残统计在内；从事与生产无关的活动而负伤、致残、死亡，也不统计在内；但，若执行企业生产任务时负伤、致残、死亡，虽未发生在企业生产区域之内，也应计算在工伤事故次数指标之内。

179. 什么是工伤事故人数指标？

这也是规模指标，又称为工伤总人数指标。工伤总人数是指在一定时期之内，工伤事故造成的负伤、致残和死亡的劳动者人数之和，计算单位是

“人”。也正因此，同一劳动者，若在统计时期内负伤不止一次，也按一人统计，重复统计是不允许的，否则便会夸大工伤人数。

180. 什么是工伤人数指标？

一定时期之内；因工负伤、致残、死亡的劳动者人数与次数乘积，谓之工伤人数，以“人次”作为计算单位。这项指标的统计稍有特殊之处，就是：若一次工伤事故有5人受伤，则不按一次而按5人次计算；若同一劳动者在统计时期之内因工负伤3次，也不按1人而按3人次统计。可见，工伤人数指标既反映了工伤总人数，也反映了工伤总次数，综合反映了这两个方面，寓二者于一身，因而属于最综合的工伤规模指标。

181. 什么是负伤频率指标？

一个企业，在一定的时期之内，平均每1000名劳动者因工负伤的人次数，谓之负伤频率。因之，它的计算公式是：

$$\text{负伤频率} = \frac{\text{企业工伤总人数}}{\text{企业职工平均人数}} \times 1000\%$$

182. 什么是工伤死亡率指标？

用千分比表示，表明一定时间之内，因伤事故造成的死亡人数同劳动者平均人数的比值。计算方法如下：

$$\text{工伤死亡率} = \frac{\text{工作死亡人数}}{\text{劳动者平均人数}} \times 1000\%$$

统计这项指标时，对工伤死亡人数，包括的范围只应是：(1) 工伤事故当场造成的死亡人数；(2) 工伤事故后伤者经多方抢救无效死去的人数；(3) 工伤事故中负伤并不到一个月的时间死去的人数。

183. 为什么要组织职工疗养？

国家或企业为职工举办疗养事业，目的是降低疾病率，增进身体健康的一种医疗预防措施。这项工作，可以由各级工会组织举办，也可以由卫生部门举办，还可以由工业部门和厂矿企业举办。疗养的主要对象，一般只限于患有慢性病职工，疗养者及疗养时间的长短，由各企业行政与劳动保险委员会批准、决定和选派。基层单位以上的疗养院，主要疗养对象是患有慢性疾病（如心血管、呼吸、神经等系统慢性病）需要脱离生产岗位而又不需要住医院治疗的职工。基层厂矿企业举办的业余疗养所的疗养对象，是患有一般慢性病的患者，可以不离开生产岗位而能工作的职工。疗养事业作

为职工福利事业，凡是职工均有享受的权利，对于企业有特殊贡献的劳动模范、先进工作者，对四化建设有特殊贡献者以及转入厂矿企业工作的战斗英雄，均有享受疗养和休养的优先权利。

184. 职工的生母、养母、继母需列为职工的供养直系亲属应具备哪些条件？

据[63]生活字第466号复函中答复：不论职工的生母、养母或继母，只能限一人享受供养。例如职工原来供养自己的生母，生母死亡后，父亲又娶了继母，其继母就不能再列为职工的供养亲属，因为他生母已经享受了供养

亲属的待遇。至于职工从小就死了母亲，一直由继母抚养长大，其继母在生活上又是依靠职工供养的，可以列为供养亲属。职工自幼过继给别人，养父母也可以列为供养亲属，但其生身父母就不能再列为供养亲属。

185. 职工供养的子女年满 16 岁后仍在中学或在职业中学学习，在学习期间能否继续列为供养直系亲属？

据[76]劳薪字 95 号文件中规定，职工供养子女年满 16 岁仍继续在中学学习的，可列为职工的供养直系亲属。

另据劳人险函[1982] 24 号的复函中规定，在没有建立全体学生都可以享受助学金制度之前，在职业中学就读年满 16 周岁的职工子女，仍可继续列为职工的供养直系亲属。

186. 职工之父属离、退休人员，其母及弟妹能否列为职工的供养直系亲属？

据[57]险字 591 号文件中规定，需要根据以下条件决定：

- (1) 应看该职工之父的经济条件是否能够供养其亲属；
- (2) 该职工实际是否需要供养；
- (3) 该职工是否已经供养其母及弟、妹的生活等情况来确定。

总之，要根据职工与其父的收入情况，将其共同供养的直系亲属人口，合理地予以适当划分。至于具体划谁供养谁，可由本人提出、小组讨论，基层劳动保险委员会确定。

187. 企业离退休人员的供养直系亲属能否与在职职工的供养直系亲属享受同样的劳动保险待遇？

据劳险便字[81] 85 号、劳人办险[1986]1 号文件中规定，企业离休干部的供养直系亲属可享受丧葬补助费、抚恤费、救济费和医疗待遇等劳动保险待遇；退休职工的供养直系亲属不再享受医疗，如退休人员死亡后可享受与在职职工相同的丧葬补助费，有供养直系亲属的，其供养直系亲属还可享受抚恤费或救济费。

188. 职工的抚养人可否列为供养直系亲属？

据劳动部 1953 年公布试行的《劳动保险条例实施细则修正草案》规定：工人、职员自幼依靠他人抚养长大，现抚养人员年满 60 岁或完全丧失劳动能力，子女未从事有报酬的工作，须依靠职工本人供养且共同居住者，可以列为职工的供养直系亲属。

189. 职工按法律程序收养的子女，能否列为供养直系亲属？

据全国总工会劳动保险部 1964 年 4 月 4 日劳动保险解答：工人、职员经过合法手续收养的子女（不违犯计划生育政策），年龄未满 16 岁，并且是依靠职工本人供养的，可以列为供养直系亲属。

190. 男职工死亡后，其妻遗腹子可否列为供养直系亲属？

据劳动部 1953 年公布的《劳动保险条例实施细则修正草案》规定，工人、职员因工死亡后，其遗腹子得列为供养直系亲属。

191. 教龄、护龄津贴和中小学特级教师补贴，能否作为抚恤金的计发基数？

1986年10月17日财文字第762号通知中明确规定，中小学特级教师补助费计入退休费基数，据此原则，他们的补贴费均可以作为抚恤金的计发基数。

192. 企业职工因交通事故死亡，其保险待遇是如何规定的？

据[63]生活字97号函、[62]公治字572号、[62]法研字111号文件中规定，职工因交通事故死亡，除肇事单位应根据肇事人员所负责任大小给予家属一定的补偿费外，职工的原单位还应按规定发给劳动保险待遇。

193. 企业自办的各类学校专职教职工的死亡待遇应按哪个规定执行？

据[79]教计字319号文件中规定，企业自办的各类学校专职教职工的死亡待遇，如死亡前是享受企业劳保福利待遇的，死亡后的抚恤标准应按企业劳保条例的规定执行。

194. 1945年8月底以前参加革命工作的人员因病死亡后，其供养直系亲属待遇怎样处理？

这个问题国家曾先后发过两个文件。第一次发文是全国总工会劳动保险部《劳动保险问题解答》。其中规定：1945年以前参加革命工作的人员，取得原部队团或县以上机关证明，可按比照因工死亡待遇处理。该文件执行了2年，各方面提出一些问题，于是全国总工会(66)会字第36号再次发文，取代了上一个发文。据该文件中规定：“在实行劳动保险条例的企业中工作的1945年8月底(注：应为1945年8月15日)以前参加革命工作的人员，现因病死亡时，其供养的直系亲属生活无依靠，可不发一次性救济费，改为按月发生活补助费，生活补助标准，请你们与省劳动局共同商定(如地方无统一标准，可由局按照当地生活水平确定标准)。此项补助费，可由原企业在劳动保险基金中支付。”

195. 补助对象中的父、夫和母、妻必须年满60岁和50岁，应怎样理解？什么情况下才能享受遗属生活困难补助？

据国人工[1980]56号、财事字[1980]380号的答复中解释：“规定”的补助对象中，父、夫年满60岁，母、妻年满50岁，是根据一般人的劳动力年龄确定的，同时还规定了“或者基本丧失劳动能力的”，虽未达到规定的年龄，也可以列为补助对象。

196. 职工国工死亡后，其供养直系亲属死亡能否享受丧葬补助费？

据铁会活[64]字14号文件中规定，职工死亡后，已不属企业在册人员，其供养直系亲属死亡时，不能享受丧葬补助费。

197. 补助对象中的弟、妹已满16岁，并且已中学毕业在家待业期间，可否也给予困难补助？

据国人工[1980] 56号,财事字[1980] 380号文件中规定,子女、弟、妹年满16岁以后不再列为补助对象,主要依据我国劳动就业年龄满16岁这个一般情况考虑的,但也规定了“或者满16岁尚在普通中学学习,或者基本丧失劳动能力”也可以补助。至于目前就业困难等特殊的暂时的问题,各省可根据具体情况制定具体实施办法解决。

198. 交通铁路部门的农民轮换工因工死亡或因工致残,全部丧失劳动能力回乡安置后死亡,应享受哪些待遇?其费用如何办理?

据劳人计[1984] 60号文件中规定,可由企业一次发给3个月本企业平均工资的丧葬补助费,并按月发给其供养直系亲属抚恤费,至受供养者失去受供养条件时止。其标准为有供养直系亲属一人者,为死者本人原标准工资的25%;二人者,为40%;三人及三人以上者,为50%。

如签定合同的县、乡(社)有关单位或农民轮换工协商同意,也可以采取一次性支付的办法。具体办法由省、自治区、直辖市政府规定。

以上费用由企业与签定合同的县、乡(社)有关单位结算,再由他们按规定发给其家属。其他善后问题一律由签订合同的县或乡(社)有关单位负责处理。

199. 交通铁路部门的农民轮换工非因工死亡应享受哪些待遇?

据劳人计[1984] 60号文件规定,可由企业一次发给2个月本企业平均工资的丧葬补助费,并可发给其供养直系亲属3个月本人原标准工资的救济费。

200. 国营建筑企业的农民合同制工人因工死亡或因工致残全部丧失劳动能力回乡安置后死亡,享受哪些保险待遇?其费用由谁来支付?

据劳人计[1984] 49号文件中规定,可享受丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费,其标准可比照固定工的现行有关规定发给,费用由企业按农民合同的工人标准工资总额的一定比例提交给签订合同的县或乡有关单位作为劳动保险专项基金项下支付,其他善后问题一律由签定劳动合同的县或乡有关单位负责处理。

201. 工伤保险具有哪些特性?

工伤保险由于是根据“职业风险”原则建立的,其特性有强制性、互济性、保障性。所谓强制性就是由国家立法,在一定范围的用人单位、职工必须参加;所谓互济性是建立工伤保险基金后,由社会保险机构在单位之间、地区之间调剂使用基金;所谓保障性是指发生工伤事故后,对受益人发放的待遇要保障其基本生活。

202. 参加工伤保险个人要缴费吗?

根据现行规定,我国企业职工参加工伤保险,仅由企业缴费,职工个人是不交费的。在生产过程中,劳动力是生产的重要因素,职工为生产单位创造财富而出现事故,往往是付出了血的代价,给本人或家属已带来巨大的不幸和痛苦,所以对其发放待遇和补偿是社会和企业必须付出的,而不应该是受害人的“自我保险”。

203. 工伤保险与意外伤害保险有什么不同？

第一，工伤保险是社会保险的一个组成部分，它不是以盈利为目的，一般来讲，劳动者个人不必缴纳任何费用，发生工伤后也能够从国家、社会和单位得到必要的补偿。意外伤害保险不是由国家承担责任，而是由商业保险公司与投保人双方以契约的形式确定各自权利和义务，一旦契约到期，保险责任即自行终止。

第二，工伤保险是以劳动者及其供养的直系亲属为对象，用人单位都必须参加，具有强制性。意外伤害保险是以所有人为对象，实行自愿投保的原则。工伤保险待遇是在劳动者为社会尽了劳动义务发生工伤后发放的，它的水平是保障劳动者及家属的基本生活。而意外伤害保险的赔偿额则是根据保险公司“多投多保，少投少保，不投不保”的原则进行的。

由此可见，对劳动者来说，工伤保险是一种基本的、强制的保险。意外伤害保险是一种临时的、自愿的保险。二者可以相互补充，但不能互相取代。

204. 鉴别丧失劳动能力的依据是什么？

在工伤保险中最经常使用的概念是“丧失劳动能力”、“失去挣工资的能力”、“暂时丧失劳动能力”、“永久丧失劳动能力”、“全部丧失劳动能力”、“部分丧失劳动能力”等等。如何鉴别丧失劳动能力的程度，是暂时的丧失还是永久的丧失？是全部丧失，还是部分丧失？鉴别起来比较困难。鉴别丧失劳动能力的程度，主要看：在规定的最大医疗康复期内，是否恢复了劳动能力，伤情本身是否能够恢复劳动能力；如果是不能恢复劳动能力，就是永久丧失劳动能力。剩余的劳动能力没有了，不能再从事任何劳动，就是全部丧失劳动能力。然而，具体每个人的残废程度，还是很难评定的，因为这当中还存在着无法估计的心理因素与不断变化着的就业市场环境。因此，在确定残废程度时，通常是借助于事先规定好的残废等级表。这个残废等级表，每一项都表明劳动能力的减少程度，由劳动医疗鉴定人员评定残废等级，写出评残报告。我国现在的评残主要依据是1992年颁布的《职工工伤与职业病致残程度鉴定标准（试行）》。

205. 什么是人身保险？

是保险公司经营的一种商业保险，它以人的生命和身体为保险标的的一种保险。保险公司是金融事业单位保险公司与被保单位和被保险人（投保人）的关系，是建立在商业原则上双方签订的契约关系，它的收付原则是“多投多保，少投少保，不投不保”。投保人可以自愿投保，按契约规定向保险公司缴纳一定的保险费，单位也可以用自有资金为职工投保。当被保险人遭受意外事故或疾病等原因，造成死亡、残废时，由保险公司按契约规定的责任范围对被保险人员损失补偿，付给保险金。因此，保险公司的人身保险与社会保险有着原则的区别，社会保险具有强制性，而人身保险则是自愿投保性。

社会保险具有保障性，而人身保险则带有盈利性。社会保险属于社会公法立法的范畴，而人身保险则是一种契约关系属于私法立法的范畴。社会保险贯彻互助互济的原则，而人身保险则以等价交换的赔偿原则。人身保险对于社会保险制度来说是一种补充，当被保险人的生命或健康受到损失遇到生活困难时，除了有社会保险制度的保险以外，本人或遗属也可以从人身保

险中得到一定的物质补偿保障，人身保险按其保障范围分类，可以划分为人寿保险、健康保险，意外伤害保险三大类。

206. 工伤保险与商业保险公司人身意外伤害保险有哪些根本的区别？

正确区分工伤保险与商业保险公司的人身意外伤害险，有利于划清两者的根本属性，为建立科学的工伤保险制定奠定基础。它们的区别主要有以下几个方面：

(1) 实施保险的目的不同。工伤保险是政府的一项社会保障政策，指在劳动者因工伤丧失劳动能力之后给予基本生活的保障，有利于社会安定，不以赢利为目的；人身意外伤害险虽然也给劳动者带来一定的保障，商业性较强，以利润为经营目标。

(2) 实施的方式不同。工伤保险是强制性保险，不管本人是否愿意，只要在实施范围之内的人都必须参加，并由政府授权的社会保险管理机构强制实施；人身意外伤害险的实施是在双方自愿基础上产生的，投保人或被保险人纯属自愿投保，并可中途变更保险公司，遵循的是契约自由原则。

(3) 实施范围的不同。工伤保险的被保险人与用人单位之间的关系是一种劳动关系，被保险的对象限定在一定范围属于劳动保护范畴；人身意外伤害险的保险人与被保险人之间的关系是一种等价交换关系，任何人只要符合保险合同规定的条件都可投保，双方根据保险合同而产生权利与义务。

(4) 保险基金来源的不同。工伤保险是贯彻劳动者不缴费原则，保险费全部由企事业单位承担，摊入成本，当收支不平衡时，国家财政给予一定的补贴；人身意外伤害险一般是根据保险合同的规定，由投保人负担，被保险人为了获得领取保险金的权利，必须履行交纳保险费的义务，国家并不给任何补贴。

(5) 保险金额确定和给付上的区别。工伤保险金额的确定是根据整个社会的经济生活水平和国家的福利政策，由政府单方面确定的，在保险金额的给付上，完全依照社会保险法规的规定给付，待遇水平既要考虑劳动者基本生活的需要，又要考虑他们过去贡献的大小；人身意外伤害险的金额则是由保险人与投保人双方确定的，双方约定后，投保人按规定交纳保险费，当发生保险事故时，保险人按合同的规定给付保险金。

(6) 保障程度上的区别，工伤保险所提供的保障水平一般仅满足于被保险人的基本生活需要，高于社会贫困线，低于劳动期间的工资标准；人身意外伤害险所提供的保障水平的高低完全取决保险双方当事人的约定和投保人交费的多少而决定，投保人只要有缴费能力，身体健康状况符合合同规定的要求，投保金额不论多少都是可以的。

(7) 法律关系的不同。工伤保险属社会保险法规调整范畴；人身意外伤害险则是属经济合同法调整范畴。

(8) 管理体制的不同。工伤保险一般属国家授权的劳动部门或社会保险公司管理；人身意外伤害险则属金融系统的商业保险公司管理。

总之，工伤保险是一种政府行为，而人身意外险是一种商业行为。正确区分工伤保险与人身意外伤害险的关系，发挥两者之间相互补充的作用，更好地为社会服务。

207. 什么是雇主责任制？

很久以前，工人在劳动过程中因工负伤、致残、致死，后果概由自己负责，工人有难只有求助于慈善机关和济贫事业。后来，根据民法原则，工人可以向法院申诉，要求雇主赔偿损失。但是，只有在证明事故发生的责任在雇主或同事，而不在自己的情况下，法院才判决雇主赔偿损失。工人想得到雇主赔偿，是非常困难的；而在危险的机械化的社会化大生产情况下，工伤事故又是很难避免的。出了工伤事故，自己不能善后，雇主又不赔偿，这必然影响到劳动力的生产、再生产。鉴于这种情况，于是国家立法，强制雇主负责赔偿，出现了工伤事故雇主责任制。雇主责任制实行之初，例如在英国、意大利、西班牙，只是个别雇主对本企业的工伤损失给予赔偿。后来到十九世纪末，例如在德国、奥地利成立雇主协会，改由雇主协会负责赔偿。有些雇主出于省事，向保险公司投保，将赔偿责任通过交保险费转由保险公司承担，于是商业保险公司介入工伤保险，出现了保险公司经营工伤保险业务。雇主向保险公司投保，由保险公司赔偿，也是雇主责任制的一种形式。

雇主责任制不是从全社会的角度去解决社会问题，也不可能对全社会的工伤进行预测，所以雇主责任制不可能解决工伤社会保险问题。雇主责任制不能解决工伤社会保险问题，还有以下原因：（1）雇主、雇员立场不同，要求不同，往往雇主苛刻，差强人意，因而工伤事故争议很多，而又很难协调一致；（2）向法院起诉，费时、费事、费钱，工人承受不了；（3）小企业经济力量单薄，雇主负担不了这个责任，特别是出了大的工伤事故，企业支付很大一笔赔偿费，会使经营垮台，企业倒闭，大批工人失业，殃及更多的工人及其家庭遭受损失；（4）雇主责任制一般待遇都低，多是低标准（最多三年工资）的一次性支付，不足以养残、养老，工伤者及其家庭在几年内将这笔钱花完后，生活陷于绝境，仍会造成严重的社会问题；（5）劳动者工作经常流动，当发现职业病或职业病复发后，很难查清该职业病是在哪个企业得的，应由哪家雇主负主要责任；（6）保险公司出于盈利考虑，常常抵制工伤者的各种要求，并且总想把易于发生事故的危险企业排除在保险范围之外，因而满足不了社会保险正常需要；如此等等，于是工伤事故的雇主责任制，逐渐为工伤社会保险所取代。国际劳工专家认为雇主责任制已经过时，发展中国家的工伤保险应向社会保险过渡。目前香港实行的雇主责任保险，工商界已经提出意见，并邀请国际劳工局协助改革这一制度。工伤社会保险要求通过统筹基金，分担风险，由政府出面，组成公共权力机构，统一管理调剂使用工伤社会保险基金，按照统一标准，收缴保险费和支付保险金，按照一套严格的申请、审批、给付程序，管理工伤社会保险。

208. 有关工伤保险的国际公约主要有哪些？

国际劳工大会通过的工伤保险公约和建议书较多，主要有：1925年第7届大会通过的《工人事故赔偿公约》（第17号）和《工人赔偿最低限度建议书》（第22号），《工人职业病赔偿公约》（第18号）和《工人职业病赔偿建议书》（第24号），《本国与外国工人事故赔偿同等待遇公约》（第19号）和《本国工人与外籍工人在工伤事故赔偿方面同等待遇建议书》（第25号），《工人赔偿纠纷审判权建议书》（第23号）。

1934年第18届大会通过的《工人职业病赔偿公约》（修正本，第42号）。

1955年第38届大会通过的《残疾人职业康复建议书》（第99号）。

1964年第48届大会通过的《工伤事故津贴公约》(第121号)和《工伤事故津贴建议书》(第121号)。

1983年第69届大会通过的《残疾人职业康复和就业公约》(第159号)和《残疾人职业康复和就业建议书》(第168号)。

209. 我国对工伤是如何定义的？

工伤亦称职业伤害，指职工在生产劳动中所发生的或与之相关的意外伤害，包括事故伤残、职业病以及因这两种情况造成的死亡。

《中国职业安全卫生百科全书》(1991.3版)定义工伤事故的含义是：“指企业职工在生产岗位上，从事与生产劳动有关的工作中，发生的人身伤害事故、急性中毒事故。但是职工即使不是在生产劳动岗位上，而是由于企业设施不安全或劳动条件、作业环境不良而引起的人身伤害事故，也属工伤事故。”

《职业病范围和职业病患者处理办法的规定》(87卫防字60号)规定职业病的定义为：“职业病系指劳动者在生产劳动及其它职业活动中，接触职业性有害因素引起的疾病。”一旦确认为工伤应按规定发放工伤保险待遇。

210. 我国一年的伤亡事故和经济损失是多少？

1994年，全国企业共发生职工伤亡事故22325起，比上年下降3.1%，死亡20263人，比上年上升2.3%。其中非矿山企业发生职工伤亡事故13178起，死亡8779人，分别比上年下降5.3%和1.5%；矿山企业发生事故9147起，死亡11484人，比上年分别上升0.4%和5.5%。

1994年，全国共发生道路交通事故253537起，死亡66362人，伤148817人，直接经济损失约13.3亿元，比上年分别上升4.6%、4.5%、4.6%和33.3%；水上交通事故1551起，死亡490人，比上年分别下降22.5%和7.0%，直接经济损失约1.9亿元，比上年上升76.6%。铁路行车事故2981起，比上年下降6.1%，路外伤亡事故15639起，死亡9527人，比上年分别下降4.4%和4.6%。全国共发生火灾事故(不含森林火灾)39120起，死亡2831人，受伤4236人，直接经济损失12.4亿元。民航发生特大飞行事故1起，重大事故1起，死亡163人，伤22人，事故征候131起。

第三部分 工伤与职业病有关法规

国务院令 第 75 号

现发布《企业职工伤亡事故报告和处理规定》，自 1991 年 5 月 1 日起施行。

总理 李 鹏
1991 年 3 月 1 日

企业职工伤亡事故报告和处理规定

第一章 总 则

第一条 为了及时报告、统计、调查和处理职工伤亡事故，积极采取预防措施，防止伤亡事故，制定本规定。

第二条 本规定适用于中华人民共和国境内的一切企业。

第三条 本规定所称伤亡事故，是指职工在劳动过程中发生的人身伤害、急性中毒事故。

第四条 伤亡事故的报告、统计、调查和处理工作必须坚持实事求是、尊重科学的原则。

第二章 事故报告

第五条 伤亡事故发生后，负伤者或者事故现场有关人员应当立即直接或者逐级报告企业负责人。

第六条 企业负责人接到重伤、死亡、重大死亡事故报告后，应当立即报告企业主管部门和企业所在地劳动部门、公安部门、人民检察院、工会。

第七条 企业主管部门和劳动部门接到死亡、重大死亡事故报告后，应当立即按系统逐级上报；死亡事故报至省、自治区、直辖市企业主管部门和劳动部门；重大死亡事故报至国务院有关主管部门、劳动部门。

第八条 发生死亡、重大死亡事故的企业应当保护事故现场，并迅速采取必要措施抢救人员和财产，防止事故扩大。

第三章 事故调查

第九条 轻伤、重伤事故，由企业负责人或其指定人员组织生产、技术、安全等有关人员以及工会成员参加的事故调查组，进行调查。

第十条 死亡事故，由企业主管部门会同企业所在地设区的市（或者相当于设区的市一级）劳动部门、公安部门、工会组成事故调查组，进行调查。

重大死亡事故，按照企业的隶属关系由省、自治区、直辖市企业主管部门或者国务院有关主管部门会同同级劳动部门、公安部门、监察部门、工会组成事故调查组，进行调查。

前两款事故调查组应当邀请人民检察院派员参加，还可邀请其他部门的人员和有关专家参加。

第十一条 事故调查组成员应当符合下列条件：

- (一) 具有事故调查所需要的某一方面的专长；
- (二) 与所发生事故没有直接利害关系。

第十二条 事故调查组的职责：

- (一) 查明事故发生原因、过程和人员伤亡、经济损失情况；
- (二) 确定事故责任者；
- (三) 提出事故处理意见和防范措施的建议；
- (四) 写出事故调查报告。

第十三条 事故调查组有权向发生事故的企业和有关单位、有关人员了解有关情况和索取有关资料，任何单位和个人不得拒绝。

第十四条 事故调查组在查明事故情况以后，如果对事故的分析 and 事故责任者的处理不能取得一致意见，劳动部门有权提出结论性意见；如果仍有不同意见，应当报上级劳动部门商有关部门处理；仍不能达成一致意见的，报同级人民政府裁决。但不得超过事故处理工作的时限。

第十五条 任何单位和个人不得阻碍、干涉事故调查组的正常工作。

第四章 事故处理

第十六条 事故调查组提出的事故处理意见和防范措施建议，由发生事故的企业及其主管部门负责处理。

第十七条 因忽视安全生产、违章指挥、违章作业、玩忽职守或者发现事故隐患、危害情况而不采取有效措施以致造成伤亡事故的，由企业主管部门或者企业按照国家有关规定，对企业负责人和直接责任人员给予行政处分；构成犯罪的，掬司法机关依法追究刑事责任。

第十八条 违反本规定，在伤亡事故发生后隐瞒不报、谎报、故意迟延不报、故意破坏事故现场，或者元正当理由，拒绝接受调查以及拒绝提供有关情况和资料的，由有关部门按照国家有关规定，对有关单位负责人和直接责任人员给予行政处分；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第十九条 在调查、处理伤亡事故中玩忽职守、徇私舞弊或者打击报复的，由其所在单位按照国家有关规定给予行政处分；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第二十条 伤亡事故处理工作应当在 90 日内结案，特殊情况不得超过 180 日。伤亡事故处理结案后，应当公开宣布处理结果。

第五章 附 则

第二十一条 伤亡事故统计办法和报表格式由国务院劳动部门会同国务院统计部门按照国家有关规定制定。

伤亡事故经济损失的确定办法和事故的分类办法由国务院劳动部门会同国务院有关部门制定。伤亡事故的调查、处理、法律、行政法规另有专门规定的，从其规定。

第二十二条 劳动部门对企业执行本规定的情况进行监督检查。

第二十三条 发生特别重大事故应当按照国家有关规定办理。

第二十四条 国家机关、事业单位、人民团体发生的伤亡事故参照本规

定执行。

第二十五条 本规定由国务院劳动部门负责解释。

第二十六条 本规定自 1991 年 5 月 1 日起施行， 1956 年国务院发布的《工人职员伤亡事故报告规程》同时废止。

国务院令 第 8 号

《军人抚恤优待条例》已经 1988 年 6 月 28 日国务院第十一次常务会议通过，现予发布，自 1988 年 8 月 1 日起施行。

总 理 李 鹏
1988 年 7 月 18 日

附：

军人抚恤优待条例

第一章 总 则

第一条 为保障国家对军人的抚恤和优待，激励军人保卫祖国、建设祖国的献身精神，加强军队建设，制定本条例。

第二条 中国人民解放军的现役军人、革命伤残军人、复员退伍军人、革命烈士家属、因公牺牲军人家属、病故军人家属、现役军人家属（统称优抚对象），依照本条例的规定享受抚恤和优待。

第三条 本条例所称的家属是指军人的父母、配偶、子女，以及依靠军人才活的十八周岁以下的弟妹、军人自幼曾依靠其抚养长大现在又必须依靠军人生活的其他亲属。

第四条 军人抚恤优待工作实行国家、社会、群众三结合的制度，保障军人的抚恤优待与国民经济的发展相适应，使抚恤优待标准与人民的生活水平同步提高。

第五条 一切国家机关、社会团体、企事业单位和公民应当依照本条例的规定履行各自应尽的职责和义务。

第六条 民政部主管全国的军人抚恤优待工作，县级以上的地方各级人民政府的民政部门，主管本行政区的军人抚恤优待工作。

在抚恤优待工作中成绩显著的单位和个人，由各级人民政府给予表彰和奖励。

第二章 死亡抚恤

第七条 现役军人死亡，根据死亡性质确定为：

- （一）革命烈士；
- （二）因公牺牲军人；
- （三）病故军人。

第八条 现役军人死亡，根据死亡性质和本人死亡时的工资收入，由民政部门发给其家属一次性抚恤金。具体标准由民政部会同财政部制定。

义务兵和月工资低于正排职军官工资标准的其他军人死亡时，按正排职军官的工资标准发给其家属一次性抚恤金。

第九条 立功和获得荣誉称号的现役军人死亡，一次性抚恤金分别按下列比例增发；

(一) 被中华人民共和国主席或者中央军事委员会授予荣誉称号的，增发百分之三十五；

(二) 被军区（方面军）授予荣誉称号的，增发百分之三十；

(三) 立一等功的，增发百分之二十五；

(四) 立二等功的，增发百分之十五；

(五) 立三等功的，增发百分之五。

第十条 革命烈士、因公牺牲军人、病故军人的家属，按照规定的条件享受定期抚恤金。

前款军人的家属是孤老或者孤儿的，定期抚恤金应适当增发。

第十一条 定期抚恤金的基本标准按照与城乡人民生活水平相适应的原则，由民政部会同财政部制定。

各省、自治区、直辖市可以参照定期抚恤金的基本标准和当地人民的生活水平，制定具体标准。

第十二条 享受定期抚恤金的人员死亡时，加发半年的定期抚恤金，作为丧葬补助费。

第十三条 在国防和军队建设、科研事业或者作战中作出特殊贡献的现役军人死亡，除按本条例规定发给其家属抚恤金外，国防部可发给特别抚恤金。

第三章 伤残抚恤

第十四条 现役军人伤残，根据伤残性质确定为：

(一) 因战致残；

(二) 因公致残；

(三) 因病致残。

第十五条 革命伤残军人的伤残等级，根据丧失劳动能力及影响生活能力的程度确定。因病致残仅限于在服役期间患病致残的义务兵。

因战、因公致残的伤残等级，分为特等、一等、二等甲级、二等乙级、三等甲级、三等乙级。

因病致残的伤残等级，分为一等、二等甲级、二等乙级。

确定伤残等级的具体条件，由民政部制定。

第十六条 民政部会同有关部门负责建立伤残等级的检查、评定、审批、调整制度，保证伤残等级的确定公正合理。

第十七条 现役军人因战、因公、因病致残，由军队规定的审批机关在医疗终结后负责评定伤残等级，发给《革命伤残军人证》，退役后一般不再办理。

第十八条 退出现役后没有参加工作的革命伤残军人，由民政部门发给伤残抚恤金；退出现役后参加工作，或者享受离休、退休待遇的革命伤残军人，由民政部门发给伤残保健金。

继续在部队服役的革命伤残军人，由所在部队发给伤残保健金。

第十九条 伤残抚恤金的标准，根据伤残性质和伤残等级，参照全国一般职工的工资收入确定。

伤残抚恤金和伤残保健金的具体标准，由民政部会同财政部制定。

第二十条 退出现役的特等、一等革命伤残军人，由国家供养终身。需

要集中供养的，由国家设置专门机构供养；分散供养的，由地方人民政府负责妥善安置，并按照规定发给护理费。

第二十一条 因战致残的革命伤残军人在评残发证后，一年内因伤口复发死亡的，按照革命烈士的抚恤规定，发给其家属一次性抚恤金和定期抚恤金；一年后因伤口复发死亡的，按照因公牺牲军人的抚恤规定，发给其家属一次性抚恤金和定期抚恤金。

因战、因公致残的特等、一等革命伤残军人因病死亡后，其家属按照病放军人家属的抚恤规定，享受定期抚恤金。

第二十二条 领取伤残抚恤金的革命伤残军人死亡时，按照国家机关工作人员的丧葬标准，发给其家属丧葬补助费。

第四章 优 待

第二十三条 对服现役的义务兵家属的优待，由省、自治区、直辖市人民政府根据本地区的实际情况，制定具体办法。

第二十四条 义务兵入伍前是农业户口的，他们在农村承包的责任田和分得的自留地（山、林）等继续保留；入伍前是企业事业单位职工的，其家属继续享受原有的劳动保险福利待遇。

第二十五条 义务兵从部队发出的平信，免费邮递。

第二十六条 二等乙级以上（含二等乙级）革命伤残军人，享受公费医疗待遇。

三等革命伤残军人不享受公费医疗待遇的，伤口复发所需医疗费由当地民政部门解决；因病所需医疗费本人支付有困难的由当地民政部门酌情给予补助。

第二十七条 革命烈士、因公牺牲军人、病放军人、现役军人的家属以及带病回乡的复员退伍军人，不享受公费医疗待遇的，因病治疗无力支付医疗费，由当地卫生部门酌情给予减免。

第二十八条 在国家机关、社会团体、企业事业单位工作的因战，因公致残的革命伤残军人，享受与所在单位因公伤残职工相同的生活福利待遇。

第二十九条 革命伤残军人因伤残需要配制的假肢、代步三轮车等辅助器械，由民政部门审批并负责解决。

第三十条 革命伤残军人乘坐国营的火车、轮船、长途公共汽车和国内民航客机，凭《革命伤残军人证》准予优先购票，并按规定享受票价优待。

第三十一条 优抚对象在与其他群众同等条件下，享有就业、入学、救济、贷款、分配住房的优先权。

第三十二条 家居农村的革命烈士家属符合招工条件的，当地人民政府应安排其中一人就业。

第三十三条 革命烈士、因公牺牲军人、病故军人的子女、弟妹，自愿参军又符合征兵条件的，在征兵期间可优先批准一人入伍。

第三十四条 革命烈士子女、革命伤残军人报考中等学校、高等院校，录取的文化和身体条件应适当放宽。

第三十五条 革命烈士子女考入公立学校的，免交学杂费并优先享受助学金或者学生贷款；入公办幼儿园、托儿所的，优先接收。

第三十六条 未随军的现役军官、志愿兵的家属住房困难，家属有工作

单位的，由所在单位按本单位双职工待遇解决；家属无工作单位的，由当地房管部门统筹解决。

家居城镇的义务兵服役期间，地方安排住房时，应将他们计入家庭住房人口。

第三十七条 经军队师（旅）级以上政治机关批准随军的现役军官、志愿兵的家属，驻军所在地的公安部门应准予落户；随军前家属有正式工作的，驻军所在地的劳动、人事部门应安排适当的工作。

第三十八条 复员军人未参加工作，因年老体弱、生活困难的，按照规定的条件，由当地民政部门给予定期定量补助，并逐步改善他们的生活待遇。

第三十九条 享受本条例规定的抚恤和补助待遇的优抚对象。生活仍有困难的，由所在地的人民政府给予优待照顾。

第五章 附 则

第四十条 优抚对象被判处有期徒刑、剥夺政治权利或者被通缉期间，停止抚恤和优待。对犯罪情节特别严重的，经省、自治区、直辖市人民政府批准，取消其抚恤和优待。

第四十一条 本条例适用于中国人民武装警察部队。

第四十二条 因战伤亡的民兵、民工和因参加军事训练伤亡的民兵及其他人员；其抚恤参照本条例的规定办理。

第四十三条 本条例由民政部负责解释。

第四十四条 省、自治区、直辖市人民政府可以依据本条例制定实施办法。

第四十五条 本条例从1988年8月1日起施行。1950年12月11日政务院批准、内务部公布的《革命烈士家属、革命军人家属优待暂行条例》、《革命残废军人优待抚恤暂行条例》、《革命军人牺牲、病故褒恤暂行条例》、《民兵民工伤亡抚恤暂行条例》同时废止。

民政部、人事部、劳动部关于在国家机关、 企事业单位工作的因战因公伤残军人 享受所在单位因公（工）伤残人员的 保险福利待遇的通知

民优发[1991]7号（1991年3月25日）

各省、自治区、直辖市民政、人事、劳动（劳动人事）厅（局），各计划单列市民政、人事、劳动（劳动人事）局：

为贯彻落实一九八八年八月一日国务院发布施行的《军人抚恤优待条例》，现将在国家机关、企事业单位工作的因战因公伤残军人享受所在单位因公（工）伤残人员保险福利待遇的有关规定通知如下：

一、在国家机关、企事业单位工作的因战因公伤残军人，（含离退休的伤残军人，下同），伤口复发治疗期间，按所在单位因公（工）伤残人员医疗待遇保证治疗，不应采取医药费包干的办法，其工资（离退休费）发放、工资（离退休费）调整和福利待遇，也按所在单位因公（工）伤残人员治疗

期间的待遇办理。

二、在国家机关、企事业单位工作的因战因公伤残军人，伤口复发住院期间，由所在单位按因公（工）伤残人员住院规定的伙食费补助标准予以补助。经组织批准，到外地医疗和安装假肢的，其医疗、伙食、住宿、交通等费用，按所在单位因公（工）伤残人员待遇规定办理。

三、在国家机关、企事业单位工作的因战因公伤残军人，经医院证明（在企业工作的，还需经劳动鉴定委员会确认），伤残情况符合因公（工）伤残人员退休条件的，按规定办理退休手续，并享受因公（工）伤残退休待遇。

四、在国家机关、企事业单位工作的因战因公伤残军人，因伤口复发死亡，由所在单位按对因公（工）死亡人员待遇的有关规定办理。

五、因战因公伤残机关工作人员、伤残人民警察、伤残民兵民工也参照上述规定精神办理。

**劳动部、财政部、中华全国总工会
关于调整企业职工工伤全残职工
护理费标准的通知**

劳险字[1992] 28号 （1992年9月29日）

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动（劳动人事）厅（局）、财政厅（局）、总工会：

现行企业职工工伤致残完全丧失劳动能力退休后的护理费标准是1986年制定的。随着物价上涨和工资水平的提高，这个标准（六类地区每月51元），已不能适应实际需要，决定予以调整。现将有关事项通知如下：

一、职工工伤致残完全丧失劳动能力后生活不能自理，需要他人护理的，其伤残等级和护理依赖程度由县级以上劳动鉴定委员会按照劳动部、卫生部。中华全国总工会颁发的《职工工伤与职业病致残程度鉴定标准（试行）》（劳险字[1992]6号）确定。护理依赖程度根据进食，翻身，大、小便，穿衣，洗漱，自我移动五项条件区分为完全护理依赖、大部分护理依赖和部分护理依赖。

二、护理费标准，按照完全、大部分、部分护理依赖程度，一般分别为当地社会平均工资的50%、40%、30%。其费用按现行渠道开支。各省、自治区、直辖市可结合当地实际情况制定具体标准，对于完全护理依赖者中的特别严重者，护理费标准可以高于社会平均工资的50%，对于部分护理依赖者中的较轻者，护理费标准可以低于社会平均工资的30%。

三、在调整护理费标准工作中，各地劳动、财政、工会等部门应当加强劳动鉴定工作和护理费发放的管理与监督，严格执行鉴定标准，健全享受护理费条件的审批制度。劳动部门和企业要做好定期复查和家访工作，掌握职工依赖的情况变化，随着护理依赖程度的提高或减轻，适时增减或停发护理费。

四、本通知规定的护理标准，自1992年11月1日起执行。

民政部关于人民群众因维护社会治安

**同犯罪分子进行斗争而致伤亡
的抚恤问题的通知**

民[1985]优 19号 (1985年3月28日)

为了调动人民群众保卫社会主义四化建设的积极性，加强社会治安综合治理，现对人民群众因维护社会治安同犯罪分子进行斗争而致伤亡的抚恤问题，作如下通知：

一、凡是属于国家机关、党派、团体、企业、事业单位的人员应按所在单位的伤亡抚恤规定办理。无工作单位的农民、学生、城镇居民等，由民政部门参照《民兵民工伤亡抚恤暂行条例》规定的精神办理，即：同犯罪分子斗争致死不符合批准烈士条件的按照因公牺牲的有关规定办理。负伤致残符合评残条件的，按照参战残废民兵民工的有关规定办理。

二、本通知从下达之日起执行。本通知下发前，确属在打击刑事犯罪活动中伤亡的人民群众，也可按照本通知的规定办理，但一次抚恤金应按牺牲时规定的标准发给，残废抚恤金从评残发证之月起发给。

**卫生部、劳动人事部、财政部、全国总工会
关于修订颁发《职业病范围和职业病患者
处理办法的规定》的通知**

(87)工防字第60号 (1987年11月5日)

1957年2月28日卫生部颁发的《职业病范围和职业病患者处理办法的规定》业经修订，现发给你们，请照此执行。

附：

**职业病范围和职业
病患者处理办法的规定**

第一条 为做好职业病防治工作，保护劳动者的健康，妥善处理、安置职业病患者，特制定本规定。

第二条 本规定适用于全民所有制和县级以上集体所有制企业、事业单位和外商投资企业。乡镇、街道、私人企业和事业单位可参照执行。

第三条 职业病系指劳动者在生产劳动及其他职业活动中，接触职业性有害因素引起的疾病。本规定所列《职业病名单》(附后)中的职业病，为国家规定的职业病范围。各地区、部门需要增补的职业病，应报卫生部审批。

第四条 职业病的诊断应按卫生部颁发的《职业病诊断管理办法》及其有关规定执行。凡被确诊患有职业病的职工，职业病诊断机构应发给《职业病诊断证明书》，享受国家规定的工伤保险待遇或职业病待遇。

第五条 职业患者的待遇，由所在单位行政、工会和劳动鉴定委员会(小组)根据其职业病诊断证明和劳动能力丧失的程度按国家现行规定确定。经费开支渠道按现行规定办理。

第六条 职工被确诊患有职业病后，其所在单位应根据职业病诊断机构

(诊断组)的意见,安排其医治或疗养。在医治或疗养后被确认不宜继续从事原有害作业或工作的。应在确认之日起的两个月内将其调离原工作岗位,另行安排工作;对于因工作需要暂不能调离的生产、工作的技术骨干,调离期限最长不得超过半年。

第七条 从事有害作业的职工,因按规定接受职业性健康检查所占用的生产、工作时间,应按正常出勤处理;如职业病防治机构(诊断组)认为需要住院作进一步检查时,不论其最后是否诊断为职业病,在此期间可享受职业病待遇。

第八条 从事有害作业的职工,其所在单位必须为其建立健康档案。变动工作单位时,事先须经当地职业病防治机构进行健康检查,其检查材料装入健康档案。

患有职业病的职工变动工作单位时,其职业病待遇应由原单位负责或两个单位协商处理,双方商妥后方可办理调转手续,并将其健康档案、职业病诊断证明及职业病处理情况等材料全部移交新单位。调出、调入单位都应将情况报各所在地的劳动卫生职业病防治机构备案。

职工到新单位后,新发现的职业病不论与现工作有无关系,其职业病待遇由新单位负责,过去按有关规定已做处理的不再改变。

第九条 劳动合同制工人、临时工终止或解除劳动合同后,在待业期间新发现的职业病与上一个劳动合同期工作有关时,其职业病待遇由原终止或解除劳动合同的单位负责;如原单位已与其他单位合并者,由合并后的单位负责;如原单位已撤销者,应由原单位的上级主管机关负责。

第十条 各级工会组织有权监督检查患职业病的职工有关待遇的处理情况,对于不按国家规定处理,损害职工合法权益的单位,应出面进行交涉,直至代表职工本人向法院起诉。

第十一条 本规定施行前处理的职业病,不论是否已列入本规定的范围。患者的待遇不变。

第十二条 各省、自治区、直辖市的卫生行政部门应会同同级劳动、财政部门 and 工会组织根据本规定的基本原则,结合本地区的实际情况,制定实施细则,并报卫生部、劳动人事部、财政部、全国总工会备案。

第十三条 本规定中的有关职业病范围问题,由卫生部负责解释;有关职业病待遇和劳动人事部管理问题,由劳动人事部负责解释。

第十四条 本规定于1988年1月1日起施行。1957年2月28日卫生部颁发的《职业病范围和职业病患者处理办法的规定》同时废止。

