# 保障劳动安全论文范文(通用20篇)

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-11-26

*保障劳动安全论文范文 第一篇摘要：焊接技术是现代工业中用来制造和修理各种金属结构和机械部件的主要方法。随着科学技术及焊接质量的不断提高,焊接操作人员占工厂职工的很大比例,与此同时,伴随着出现了各种各样的不安全、不卫生的因素严重地威胁着焊工及...*

**保障劳动安全论文范文 第一篇**

摘要：焊接技术是现代工业中用来制造和修理各种金属结构和机械部件的主要方法。随着科学技术及焊接质量的不断提高,焊接操作人员占工厂职工的很大比例,与此同时,伴随着出现了各种各样的不安全、不卫生的因素严重地威胁着焊工及其它生产人员的安全与健康。

关键词：焊接技术 安全 健康

1、焊接生产中的劳动保护

劳动保护的目的,是保护劳动者的合法权益。在生产活动中,劳动保护主要体现在劳动安全和卫生方面,保护劳动者的身体不受伤害。工厂应该建立劳动安全卫生制度严格执行国家劳动安全卫生规程和标准。并配备焊接生产的各种安全设备。其次,针对不同工种配备必要的劳保用品,并对劳动者进行安全培训。使劳动者必须严格遵守安全操作规程,对违反安全操作规程的命令有权拒绝执行,保护自己的合法权利。

焊接生产中的劳动保护主要有以下几方面的内容。

安全设施

焊接设备、高压气瓶、可然气体必须配备防漏电防爆炸、防火装置,各种电动设备应设紧急停车装置等。

劳动保护用品

必须为工人配备工作服、工作靴、防尘面罩、焊接手套、安全头盔等物品。

健全的安全操作规程和制度

针对焊接工种特殊性的一些措施

焊工作业时在电弧高温作用下,电焊条产生的氧化铁、氧化锰、氟化物、二氧化钛、二氧化硅等烟尘,来自钢板表面涂层的氧化锌、氧化铜、丙烯醛、甲醛等有毒气体和各种金属粉尘,以及由于焊接电弧的紫外线辐射,使空气中氧、氮转化成的臭氧和焊接过程中产生的一氧化碳等气体,都对人极为不利,易使人造成伤害如:呼吸、尘肺,氟中毒、锰中毒、不锈钢烟尘中的铬、镍等元素有致癌倾向等伤害。那么焊工个人防护措施主要是对头、面、眼睛、耳、呼吸道、手、身躯等方面的人身防护,防止烟尘危害。

为减少焊接粉尘低及有害气体的危害,主要应从以下几方面入手:

(1)选择低尘低毒的焊接材料。

(2)选择合理的焊接参数

(3)提高焊接的自动化、机械化程度,减少直接的人工操作。

(4)加强通风排气,及时把有害物质和污染的空气排除。

2、焊接生产中的安全管理

(1)焊接设备有带电的特点,输入电压为220V或则380V,若机壳带电,则能造成触电事故;虽然输出电压低,但在一些特殊场合,也可能造成触电事故。

(2)焊接过程中容易产生燃烧、爆炸事故。很多事故都是因为施工场地不符合安全要求,焊接飞溅引起周围易燃、易爆物的燃烧和爆炸。

(3)焊接材料有些本身就是易燃、易爆物,操作、管理不好也容易产生燃烧、爆炸事故。

(4)气割作业时的火燃也容易产生人身伤害事故。

(5)焊接车间中的冲压工段容易产生肢体伤害等。

安全事故的产生与安全技术措施不完善或安全管理措施不健全有关。安全技术措施和安全管理措施应当是相互联系、相互配合的,它们是做好焊接安全工作的两个方面,缺一不可。安全管理应从以下四个方面进行。

(1)焊工安全教育和考试。安全教育是焊接安全管理工作中的一项重要内容,是使广大焊工提高安全意识,掌握安全技术和安全知识,提高安全操作技术水平,避免安全事故的发生。焊工刚入厂时,要接受厂、车间和生产小组的安全教育。同时安全教育要坚持经常化和宣传化。可举办焊工安全培训班、报告会、图片展览、设置安全标志、进行广播等多种形式有效的方法。按照安全规则,焊工必须经过安全技术培训,并经考试合格后才可独立上岗操作。

(2)建立焊接安全责任制。安全责任制是把安全工作与工厂中各级领导的职责联系起来的制度。通过建立焊接安全责任制,对工厂中各级领导、职能部门和有关工程技术人员等,在焊接安全工作中应负的责任明确地加以确定。工程技术人员对焊接安全也要负有责任,因为焊接安全的问题,需要仔细分析生产过程和焊接工艺、设备、工具及操作中的不安全因素,焊接安全问题也是生产技术问题。必须保证与焊接有关的现行劳动保护法令中所规定的安全技术标准和要求得到认真的贯彻执行。

**保障劳动安全论文范文 第二篇**

一、工伤保险和劳动保护制度评估的指标设计

评估制度发展，不仅要考量制度中总量指标是否增长，还要根据结构和效率指标做出科学判断。工伤保险和劳动保护制度评估指标内容为：（1）工伤保险覆盖面和享受群体指标，考察参保人群与享受工伤保险待遇人群的变化。（2）工伤保险待遇水平指标，说明工伤保险待遇水平能否保障伤残劳动者及家属的基本生活。（3）工伤保险与其他保障项目比较指标，说明工伤保险在社会保障体系中的地位和作用。（4）工伤保险水平国际比较指标，从开放视角下考察工伤保险和劳动保护制度的国际水平。（5）工伤保险基金运行统计指标，可以评价工伤保险基金运营情况。（6）工伤事故认定制度执行指标，从工伤认定程序、规则和发生工伤认定群体的赔付的角度，以及工伤认定制度内部结构进行评估。（7）工伤保险费率机制指标，可评价保险费率确定的公平性和有效性，看工伤费率是否能够达到促进企业安全生产的目标。（8）工伤预防康复和劳动保护制度运行绩效指标，用于评价“三位一体”的工伤保险和劳动保护制度的实施状况。（9）工伤保险和劳动保护制度管理评价指标，考查制度管理体制运行中的诸如管理成本、人员结构以及机构设置的相关指标。在上述9个指标中，指标（1）至（5）侧重基于宏观角度评价工伤保险制度运行发展的水平和效果，即发展水平评估指标；而指标（6）至（9）是基于工伤保险制度自身运行的角度，考察其结构和效率，即制度综合评估指标。在上述指标选取的基础上，本文构建工伤保险和劳动保护评估指标体系（见图1）。该体系分别由总目标层、主体指标层和分类指标层构成。其中，总目标层为工伤保险和劳动保护评估指标体系，表明评价的总体结果，反映工伤保险和劳动保护制度的总体发展水平；主体指标层由工伤保险和劳动保护制度评估9大指标构成，表明工伤保险和劳动保护子项目的评价结果及发展水平，构成一级子系统；分类指标层由参保人数、工伤保险给付水平、覆盖面比较等29个具体指标构成，表明工伤保险和劳动保护子项目中各分项的发展水平及程度，构成二级子系统。

二、工伤保险和劳动保护制度的定量评估

本文选取1994—20\_年的工伤保险样本数据，利用工伤保险覆盖面和享受群体指标以及基金运行等指标进行因子分析，对工伤保险和劳动保护制度的发展水平进行定量评估。经过KMO和巴特利特球度检验得：KMO值为，大于，表明基本适合进行因子分析。巴特利特球度检验统计量的观测值是，对应概率p接近于0，表明适合进行因子分析各指标数据作因子分析后的因子旋转结果，包含各因子变量的方差贡献率和累计方差贡献率，累计方差贡献率表示前m个因子刻画的总方差占原有变量总方差的比例。从初始解中提取了2个公共因子后，对原变量总体的刻画情况，这是由于分析过程中我们指定了提取方差贡献率大于1的公共因子。可见，如果提取2个公共因子，那么它们可以描述原变量总方差的，大于85%，可以认为，这2个因子基本反映了原变量的绝大部分信息，缺失信息很小。按照方差极大法对因子载荷矩阵旋转后的结果，可以得出结论：第一主成分为覆盖面以及待遇水平指标，主要反映工伤保险覆盖情况及基本待遇状况，且在当前经济发展水平下，覆盖面与待遇水平的高低仍是影响工伤保险发展最重要的因素。第二主成分为基金运营指标，基本反映了基金结余、收支增长率等指标。从所提取的2个公共因子，以及各2个公因子对于各项指标的载荷大小来看，工伤保险和劳动保护制度综合评价指标体系的客观指标的设计中，关于各子体系的划分及其相关下层客观指标构成的设计结果与数据分析相互验证，充分表明了该综合评价指标体系构建的合理性。SPSS根据因子得分函数自动计算各样本的2个因子得分，这样就把原来的14个指标浓缩成相互独立的2个公因子，一方面达到了降维的目的，另一方面也排除了指标之间的相关性，为下面综合指数的构建奠定了基础。2个公因子从不同程度上反映了各个指标的信息，2个公因子按照特征根比累计贡献得到公因子系数，并最终计算综合得分N，由N的值可以反映工伤保险与劳动保护的动态时间发展状况或地区间发展水平的差异。本次评估采用的是时间序列数据，若采用省份、城市等数据，可以对区域发展情况进行对比。工伤保险与劳动保护评估综合得分结果表明，中国工伤保险和劳动保护制度改革发展趋势是1999年之前处于下降趋势，1999年下降到历史最低水平，得分仅为；20\_年之后缓慢回升，到2024年达到当期历史最好水平，为分；之后综合得分稳步提高，得分在20\_年达。原因是2024年《工伤保险条例》实施后，工伤保险制度取得了全面的发展。从2024—20\_年，工伤保险与劳动保护评估综合得分逐年上升，一直保持持续良好的发展态势，制度改革取得了一定的社会和经济效益。但是，我们也需要认识到目前我国工伤保险和劳动保护制度的综合得分仍然不理想，制度的可持续发展仍然存在很多问题。

三、完善工伤保险和劳动保护制度的对策建议

1.继续扩大制度覆盖面，实现全体劳动者享有该基本保障制度

工伤保险制度应该随着经济的发展，不断吸收新的群体，最终让社会全体劳动者都能够受到保护，将从事经济活动和非经济活动的人都包括在整个工伤保险制度之中，例如，奥地利、丹麦、芬兰等，挪威、瑞典、突尼斯等国已经把个体经营者纳入工伤保险制度中。

2.建立集预防、康复和补偿“三位一体”的工伤保险制度

工伤保险制度只有以工伤预防为主，达到工伤预防、康复和补偿三者的有机结合，才能日趋完善。一要牢固树立“安全第一，预防为主”的观念，遵守劳动安全卫生法规制度，严格执行国家劳动安全标准和规程。二要构建科学合理的工伤保险预防费用投入机制。三要强化职工工伤预防培训上岗制度，对企业领导和职工进行系统经常性的工伤预防知识教育。四要积极开展职业伤害康复工作，对具有一定劳动能力并需要通过专门培训恢复或者提高劳动能力的伤残人员进行康复训练。

3.规范和完善工伤保险管理制度

规范和完善工伤保险管理制度，一要不断完善我国工伤保险行业差别费率和浮动费率制度。实行工伤保险行业差别费率每3年调整一次，同时，全面实行工伤保险浮动费率。二要完善工伤保险待遇给付。第一，调整工伤保险待遇结构，逐步提高待遇水平，实行保障基本生活与适当经济补偿相结合；第二，完善工伤待遇合理调整机制，确定工伤保险待遇水平随物价和工资增长做出适当上调。三要增加工伤事故的精神损害赔偿。在伤残补助金之外，还应当根据伤残程度支付一次性精神赔偿费。四要理顺工伤保险管理体制，可以由国家和各省设立独立的事业单位负责基金运作，实行省级统筹，由安全生产监督管理部门负责制定政策和工伤基金的监管，统筹规划，整体推进。

4.完善中国工伤保险制度法规体系

一要建立以工伤保险为主、工伤保险与雇主责任制相结合的制度模式，以此协调发展工伤保险制度与侵权责任制度。二要确立工伤社会保险优先赔付原则，工伤保险赔付之后不足的部分，受害劳动者有权要求用人者或第三人赔偿。三要完善工伤责任制度，明确政府、用人单位、社会保险经办机构、劳动者等相关主体各自的责任，建立和健全工伤事故的责任体系。四要完善劳动安全卫生制度，完善的劳动安全卫生制度是工伤保险制度实施的有力保障。

**保障劳动安全论文范文 第三篇**

1.作业层面.一是安全责任意识差.由于新职人员入路时间不长,缺乏安全教育,事故教训吸取不够深刻,普遍存在安全意识不强,责任意识淡薄,对行车安全、劳动安全认识不到位,违章蛮干十分突出,与铁路要求相差甚远,作业安全得不到保证.二是人员素质不高.由于新职人员入路时间短,一线岗位人员紧张,很多人员都是学习期满3个月,取得上岗资格证后直接上岗,对现场作业层面实用的《技规》《行规》《站细》等相关技术规章不熟,现场作业方法也多半是从师傅那里学来的经验之谈,导致作业人员业务技能掌握不全面,突发状况应急处置不当,对于非正常作业更是一知半解,不明白作业标准,不知道人身安全注意事项,作业中险象环生,安全生产得不到有效保障.三是调车作业标准执行差.新职人员作业中调车联控用语不规范；不按规定提前检查线路；不确认信号(进路)盲目动车；不执行要道还道；推遥控指挥；不按规定采取防溜措施；防溜交接不签认；提前撤除防溜等简化作业程序、违章违纪的行为时有发生.

2.管理层面.一是新职人员思想道德建设不到位.新入路大学生刚踏入工作岗位不久,多半还没有实现从学校到工作岗位的转变,且大多数异地为员工,背井离乡,工作中难免存在抵触情绪,管理人员下现场善于发现的作业层面违章违纪问题,却忽视员工的工作状态和精神诉求,导致员工企业归属感不强,工作积极性和责任心均差强人意,甚至工作中存在抵触情绪,不利于队伍稳定.二是奖惩机制有待提高.管理人员工作中偏重对责任人的考核、处罚,却忽视对表现优良员工的奖励,只有奖优罚劣、奖勤罚懒,拉开档次,通过优良的奖惩机制调动员工的主观能动性,把实现安全生产变为职工的自觉行动,让他们自觉遵章守纪,才是解决问题最根本的、也是最有效的办法.三是职工培训不到位.目前对于新职人员的培训针对性不强且多停留在理论层面,现场实际操作、应急处置等方面内容较少,导致作业人员理论水平不高,现场实际操作能力欠缺,应急处置生疏,存在面对突发状况不知所措的现象.四是设备设施投入不足,现阶段许多设备设施尚未完善.如调车作业仅能听取录音,视频监控尚未完成全覆盖,存在作业盲区,现场作业环境较差,夜间照明不足,夜间视频监控效果较差等等.

**保障劳动安全论文范文 第四篇**

一、如何认定本罪的主体范围

从《刑法》第135条的规定来看，本罪属于单位犯罪，即本罪的主体只能是工厂、矿山、林场、建筑企业或者其他企业、事业单位及其中对重大劳动安全事故负有直接责任的人员。

至于本罪中单位的范围，与重大责任事故罪中的单位完全一样，即包括工厂、矿山、林场、建筑企业等企业、事业单位，以及群众合伙经营组织和个体经营户。不管这些单位是否公有制单位，是否依法成立，也不管这些单位是否以从事生产、作业活动为主业，即便某些企业、事业单位不以从事生产、作业活动为主业，但只要其中有从事生产、作业活动的部门也包括在内。[1]

单位中对重大劳动安全事故负有直接责任的人员，既包括单位中的直接管理、维护劳动安全设施的人员，也包括单位中负责主管劳动安全设施的人员。至于这些人员是不是单位的正式职工，是一直从事劳动安全设施管理、维护工作的职工还是临时被安排从事该工作的职工，对成为本罪的主体没有影响。这里还有两个问题值得研究：第一，上述两类人员在不知道劳动安全设施不符合国家规定从而存在发生人员伤亡事故的隐患，同时也不知道有关部门或者本单位职工已经提出了本单位劳动安全设施不符合国家规定及存在发生人员伤亡事故隐患的情况时，是否承担本罪的刑事责任？根据《刑法》第135条的规定，要让该两类人员承担本罪的刑事责任，必须是劳动安全设施不符合国家规定存在事故隐患并且有关部门或者本单位职工已经向他们提出该情况后，仍然不采取措施排除事故隐患，因而发生重大伤亡事故的情形。那么，不管该两类人员事实上是否知道劳动安全设施不符合国家规定而存在发生事故的隐患，只要其不知道这种情况已经被有关部门或者本单位职工提出的，就不应要求他们承担本罪的刑事责任。当然，也可能存在这样一些比较少见的情况，即有关部门或者本单位职工要向该两类人员提出本单位的劳动安全设施不符合国家规定而存在发生事故隐患的情况时，该两类人员本来应当在工作岗位上值班，但是由于某种非正当的理由而不在，而使事故隐患没能被该两类人员采取措施予以排除，并发生了重大伤亡的事故。客观而言，这种情况下该两类人员对重大伤亡事故的发生是负有不可推卸的责任的。但是，从《刑法》第135条的规定来看，却无法对该两类人员追究本罪的刑事责任。这当然是刑法规定的不周全之处，有待于今后改进。

第二，有关主管单位劳动安全设施管理、维护工作的负责人在已经向直接负责管理、维护本单位劳动安全设施的人员如何采取有力措施排除事故隐患作了安排后，后者并没有执行或者没有按照要求执行，由此发生重大伤亡事故的，应否承担本罪的刑事责任？根据前者担负的职责，其不仅负有安排后者对劳动安全设施进行具体管理、维护的职责，而且还负有对后者的工作进行监督、检查的职责。在其对后者的工作情况没有检查或者虽然进行了检查但明知后者没有按照自己的要求进行工作而不管不顾的，他仍然对重大伤亡事故的发生有不可推卸的刑事责任。当然，由于其并不是从事劳动安全设施管理、维护具体工作的人员，因此，他对事故的发生仅负有次要的责任。如果他不仅安排后者采取有力措施排除事故隐患，又进行了检查，且认为后者采取的措施已经足以排除事故隐患，即便客观上后者采取的措施并不足以排除事故隐患，在发生重大伤亡事故时，也不宜要求他承担刑事责任。

二、如何理解本罪的主观方面

关于重大劳动安全事故罪的主观方面，刑法理论界有不同的观点：第一种

观点认为，本罪在主观方面是过失，包括疏忽大意的过失和过于自信的过失，即应当预见到自己不采取措施消除事故隐患的行为可能发生重大伤亡事故或者造成其他严重后果，因为疏忽大意而没有预见，或者已经预见而轻信能够避免。还有学者进一步指出，“本罪主观上对于造成的重大伤亡事故只能是过失，但对事故隐患不采取措施的不作为表现，可能是故意，也可能是过失。”[2]第二种观点认为，本罪在主观上只能是过失，包括疏忽大意的过失和过于自信的过失。但这是针对发生重大伤亡事故或者其他严重危害后果而言的。对于劳动安全设施不符合国家规定，经有关部门或者单位职工提出后，行为人对事故隐患仍不采取措施的行为而言，其主观态度就不一定是过失。相反，行为人对他人提出的事故隐患的意见置之不理，严重不负责任，乃至于对事故隐患依旧不采取措施，从主观态度上分析，只能是一种故意，而不能是过失。[3～4]第三种观点认为，“劳动安全设施不符合国家规定，对事故隐患不采取措施表现为故意，但对其危害后果的发生所持的是过失的心理态度。”[4]我们认为，将本罪的罪过形式限定为犯罪过失是完全正确的。因为，将出于犯罪故意而造成的重大劳动安全事故作为故意危害公共安全的犯罪或其他的故意犯罪处理，既有利于切实贯彻罪责刑相适应的刑法基本原则，又能够遵循将客观方面性质相同的故意犯罪和过失犯罪分别规定为不同的独立犯罪之科学的立法惯例。[1]（P400）但是，本罪中的过失究竟是仅限于过于自信的过失，还是同时也包括疏忽大意的过失呢？对于过失犯罪而言，在明知自己的行为可能发生危害社会结果的情形，行为人的主观上属于过于自信的过失；在不知自己的行为可能发生危害社会结果的情形，行为人的主观上属于疏忽大意的过失。从这一点来看，如果认为重大劳动安全事故罪中的行为人对本单位的劳动安全设施不符合国家规定而存在的事故隐患仍不采取措施行为的态度只能是故意的话，那么，本罪的罪过形式就只能是过于自信的过失，而不可能是疏忽大意的过失。但这种观点能否成立呢？如果要求单位中有关负责劳动安全设施管理、维护的人员一接到有关部门或者本单位职工提出劳动安全设施不符合国家规定而存在事故隐患的意见后，就应即刻采取措施消除事故隐患的话，由于行为人在得知本单位的劳动安全设施不符合国家规定的意见时，确实是知道如不采取有效措施消除事故隐患，就可能发生重大伤亡事故或者其他严重后果的，那么，将本罪的罪过形式理解为仅限于过于自信的过失是完全合理的。但是，事实上，在有些情况下，行为人并不能在一接到有关部门或者本单位职工提出的意见以后即刻采取消除事故隐患的措施。如行为人当时确实有比这更重要的事情要做，而不可能立即采取消除事故隐患的措施，但是在完成更重要的事情之后还来得及采取有效措施消除事故隐患的情况下，行为人由于疏忽大意而忘记了采取措施消除事故隐患，以致发生了重大伤亡事故或者其他严重后果，对于这种情况，难道就不作为重大劳动安全事故罪追究刑事责任了吗？恐怕这不是立法者的本意。而且如果对于疏忽大意而没有采取消除事故隐患的措施防止危害结果发生的情况不追究刑事责任的话，在某些时候，就会为行为人提供一个很好的逃避罪责的借口，在司法机关无法证明其主观上对没有采取消除事故隐患的措施是出于过于自信的过失时，就无法追究其刑事责任，从而放纵了犯罪。因此，我们认为，第二、三种观点是不妥当的。

三、如何理解本罪中“劳动安全设施不符合国家规定”的含义

所谓“劳动安全设施不符合国家规定”，至少应当包括两种情况：一是一开始装备的劳动安全设施质量、性能等就不符合国家规定的安全标准；二是虽然一开始装备的劳动安全设施完全符合国家规定的安全标准，但是该设施或者是缺乏正常的管理和维护，或者是使用时间比较长而使其原有质量、性能等降低等原因，从而不符合国家规定的安全标准。不管属于上述哪一种情况，只要重大伤亡事故的发生是由于在该事故发生前正在使用的某劳动安全设施不符合国家规定而存在事故隐患的情况造成的，就符合本罪这方面的客观构成要素。这里有一个问题值得研究，即单位本来就没有装备劳动安全设施从而使从事某项劳动存在发生伤亡事故隐患的，在有关部门或者单位职工提出后，该单位仍不装备劳动安全设施的，在发生重大伤亡事故时是否以本罪论处？我们认为，对于哪些情况的劳动应当装备劳动安全设施，国家基本上都或概括或明确地作了规定。对于已经装备的劳动安全设施不符合国家规定而存在事故隐患的，在具备一定的条件时尚且要以重大劳动安全事故罪论处，那么对于违反国家规定根本就没有装备劳动安全设施，由此而造成重大伤亡事故的，在具备上述同样条件时却不以犯罪论处，显然没有道理。从《刑法》第135条规定惩治重大劳动安全事故犯罪的精神上看，完全应当追究这种情况下有关直接责任人员重大劳动安全事故罪的刑事责任。但是，《刑法》第135条的规定却无法包含这种情况。我们认为，对于这种客观上危害社会的程度重于刑法规定的重大劳动安全事故罪的行为，目前虽然不能以重大劳动安全事故罪追究刑事责任，但是可以考虑适用《刑法》第134条的重大责任事故罪追究刑事责任。只是，该种行为从实质上与重大劳动安全事故罪完全一样，却要适用不同的罪名来进行刑法评价，毕竟存在着不足，因此，在将来刑法修改时应当弥补这一缺陷。

四、如何理解本罪中“提出”的含义

根据《刑法》第135条的规定，单位的直接责任人员只有在本单位的劳动安全设施不符合国家规定而存在发生事故隐患的问题被有关部门或者单位职工提出后，仍然不采取措施，以致发生重大伤亡事故或者造成其他严重后果的，才应当以重大劳动安全事故罪追究刑事责任。因此，只有正确理解本罪中“提出”的有关问题，才能准确地认定本罪。我们认为，正确理解本罪中的“提出”问题，应当注意把握以下几个方面：（一）由谁来“提出”

根据《刑法》第135条的规定，下面的部门或者个人可以向单位提出劳动安全设施不符合国家规定而存在发生事故隐患的情况：第一，有关部门。《劳动法》第85条规定：“县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。”根据该条规定，县级以上各级人民政府的劳动行政部门就属于本罪中所要求的“有关部门”。具体来说，是指县级以上各级人民政府的劳动行政部门中负责劳动安全设施等有关安全工作监督、检查的部门。但是，本罪中所要求的部门是否就仅限于上述部门呢？我们认为，如果企业、事业单位属于某一企业、事业单位的子单位时，该企业、事业单位的上级单位中负责各子单位劳动安全设施等安全工作监督、检查的部门，也应属于本罪中所要求的“有关部门”。

第二，单位职工。对于向有关负责劳动设施管理、维护职责的人员提出单位劳动安全设施不符合国家规定存在事故隐患情况的职工，究竟是指单位中的哪些职工，刑法并没有明确规定。根据《劳动法》第88条关于“任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告”的规定，本罪中所要求的职工的范围不应当有限定。即只要属于单位职工，不管是正式的还是非正式的职工，也不管劳动安全设施不符合国家规定存在事故隐患是否影响到该职工的安全，都有权向单位有关负责人员提出。这当然是出于充分保障单位职工的人身安全和单位财产等经济利益安全的考虑。

（二）提出的内容、方式是否有一定的要求

有关部门或者单位职工提出的内容当然是单位的劳动安全设施不符合国家规定，存在事故隐患的情况。但是，这里存在一个问题，就是是否要求提出的内容足够的明确、详细？一般而言，只要有关部门或单位职工向单位中的有关负责劳动安全设施管理、维护的人员提出某项或某几项或者所有的劳动安全设施不符合国家规定的安全标准，存在发生事故的隐患，就可以具备本罪“提出”的要素，不能要求有关部门或单位职工很详细地说明具体情况。如果要求他们很详细地说明具体的情况，就会常常因为这些部门或者单位职工不具有劳动安全保护方面的专门知识而使他们的“提出”不符合刑法的要求，从而在一定程度上放纵了有关直接责任人员的犯罪行为，进而不利于督促单位中负责劳动安全设施管理、维护的人员加强责任心，认真履行自己的责任。当然，如果有关部门或者单位职工仅泛泛地或一般性地向有关直接责任人员提出单位劳动安全设施存在问题的感觉，而根本不能作任何具体的说明，那么，就不宜把这种情况的“提出”视为本罪所要求的“提出”。

至于“提出”的方式，刑法未作任何要求。因此，不管是以口头的方式提出，还是以书面的方式提出；不管是当着有关直接责任人员的面提出，还是通过第三人转达或打电话的方式提出；不管是专门为劳动安全设施不符合国家规定的问题提出，还是在谈其他事情时顺便提出，都应认为是本罪中的“提出”。

（三）提出的问题是否与实际发生的重大伤亡事故或者其他严重后果具有直接的联系

根据刑法规定的重大劳动安全事故罪各客观要素之间的逻辑关系，必须是某些劳动安全设施不符合国家规定，存在发生重大伤亡事故的隐患，在有关部门或者单位职工提出后，有关直接责任人员仍然不采取措施或采取的措施不得力，并且客观上发生的伤亡事故正是因为该项安全设施存在不符合国家规定的问题所造成的，才能让行为人负担刑事责任。如果造成事故发生的不是有关部门或本单位职工提出的某项劳动安全设施存在的问题，就不能让行为人负担本罪的刑事责任。这样看来，有关部门或者单位职工提出的问题必须与实际发生的重大伤亡事故或者其他严重后果具有直接的联系，应当是刑法的要求。

五、如何理解“对事故隐患仍不采取措施”的含义理解该问题，应当注意把握以下几个方面：（一）事故隐患的含义

在本罪中，应当是指由于劳动安全设施不符合国家规定的安全标准而在客观上存在的有造成人员伤亡或者其他严重后果的危险。如果不是由于劳动安全设施不符合国家规定，而是由于其他原因而出现人员伤亡或其他严重后果的危险，不属于本罪中的“事故隐患”，如单位要求工人在劳动过程中必须遵守某种不符合安全要求的规章制度而出现的发生人员伤亡或者其他严重后果的危险即是。

（二）采取措施的时间

从消除事故发生的隐患，避免造成人员伤亡或者其他严重后果的角度讲，有关直接责任人员在接到有关部门或者单位职工提出的单位劳动安全设施不符合国家规定存在事故隐患之后，如果没有比这更重要的事情要做的话，就应该尽快采取措施消除事故隐患，越快越好；如果当时确实有比这更重要的事情要做又不能安排其他人员的话，在重要的事情完成之后，也应当尽快采取措施以消除事故隐患。因为，既然单位的劳动安全设施不符合国家规定，存在着发生事故的隐患，那么该种事故什么时候发生，一般情况下是无法把握的，可能过去很长时间才会发生，也可能很快就会发生，只有及早采取有力措施，才可能把发生事故的可能性降至最小。当然，也有例外。如在以下两种情况下，有关直接责任人员没有采取措施消除事故隐患，在客观上因此而发生重大伤亡事故或者其他严重后果时，也不宜让其承担本罪的刑事责任：其一，当时有比这更重要的事情要做，他们客观上不可能再分身或者安排其他人员来采取措施消除事故隐患。这实际上属于义务冲突的问题。在义务冲突的情况下，优先履行重要的义务而不履行次要的义务是解决义务冲突的一般原则。因此，有关直接责任人员没有采取措施的不作为行为即便造成了本罪所要求的危害结果，也不应当让其承担刑事责任。其二，在有关直接责任人员接到有关部门或者单位职工提出的劳动安全设施不符合国家规定而存在事故隐患后，客观上没有能力及时采取有效措施完全消除事故隐患的情况下，即使由此发生了重大伤亡事故或者其他严重后果的，也不能要求其承担本罪的刑事责任。如矿井内排气设备发生故障不能运转，瓦斯的浓度已严重超标，有关负责安全工作的人员在接到报告后即开始采取措施排除险情，但是，当时既来不及修理排气设备或更换新的排气设备，又无法通知在矿井深处作业的工人，结果由于矿井内作业工人使用机器产生的火花引爆瓦斯，造成矿井崩塌报废、工人被炸死的严重后果。在这种情况下，就不能要求有关负责安全工作的人员承担重大劳动安全事故罪的刑事责任。

（三）不采取措施的表现形式

从《刑法》第135条关于“对事故隐患仍不采取措施”这一规定的表述来看，好像不采取措施只限于有关责任人员根本不采取任何措施来消除事故隐患这样一种形式。但是，从实质意义上看，刑法之所以规定“经有关部门提出后”这一重大劳动安全事故罪的客观方面构成要素，其中也包含了这样的意思，即要求有关直接责任人员在明知劳动安全设施不符合国家规定的安全标准而存在事故隐患的情况下，就应当采取有力的措施以消除事故隐患，即便在客观上暂时不能使存在的事故隐患的劳动安全设施通过维修达到国家规定的标准，或重新装备新的符合国家规定标准的劳动安全设施，宁可暂时让工人停止劳动，也要避免重大伤亡事故或者其他严重后果发生，这也属于采取了有效的消除事故隐患的措施。否则，就使本罪的成立范围过于狭窄，既不利于对本罪有效地惩治和防范，也不利于切实、充分地保障广大职工的人身安全和单位的财产等合法权益。因此，我们认为，不采取措施的表现形式包括根本不采取任何行动来消除事故隐患和虽然采取了一定措施，但是采取的措施不得力，不足以避免危害结果的发生这两种形式。

关键词：劳动安全事故/劳动安全设施/事故隐患/重大伤亡事故/其他严重后果

「参考文献

[1]刘志伟，左坚卫。危害公共安全犯罪疑难问题司法对策[M].长春：吉林人民出版社，.

[2]张明楷。刑法学（下）[M].北京：法律出版社，.

[3]叶高峰。危害公共安全罪的定罪与量刑[M].北京：人民法院出版社，.

[4]欧阳涛，等。新刑法注释与适用[M].北京：人民法院出版社，.

摘要：本文根据《刑法》第135条规定的精神，从法理与司法实践相结合的角度，对重大劳动安全事故罪的主体范围、主观方面的内容、“劳动安全不符合国家规定”的含义、“提出”的含义、“对事故隐患仍不采取措施”的含义等问题进行了探讨。

**保障劳动安全论文范文 第五篇**

[关键词]制度 ； 就业安全 ；就业歧视 ； 农村剩余劳动力

一、关于就业安全

随着高失业时代的来临，人们越来越关心就业的安全性问题。然而对于就业安全的关注人们更多的是将其作为国家经济安全的构成部分，从其对经济发展的影响以及与就业增长的关系的角度来研究。早在20世纪606年代美国经济学家奥肯就证明了经济增长与失业率的负相关关系。实践证明，居民对未来经济的信心度首先反映在就业方面，不能增加就业的经济增长是不能提高居民对未来经济的信心度的。失业率过高，失业时间太长，对经济发展会带来不利的影响。最近几年，面对我国较为严重的就业问题以及日益增大的就业风险，学术界也逐渐开始了对就业安全问题的探讨，从已有的研究成果来看，对该问题的探讨仍然更多的是限于国家经济安全的层面。如有学者认为：就业问题是关系国家经济安全的全局性问题……，就业、收入分配、社会保障是影响国家经济安全的重要因素。[１]一个国家的经济安全包括国内经济安全与国际经济安全两部分。国内经济安全即一国经济免于金融危机、失业、生态灾难、通货膨胀、大规模贫困、商品不安全、外来人口冲击等而处于稳定、均衡和持续发展的正常状态。[２]

笔者认为就业安全可以基于以下两个层面来研究，一是将其作为影响和构成国家经济安全的重要部分；二是针对不同的劳动力市场，探讨不同的劳动群体所面临的有差异的就业安全问题。

首先，当我们从经济安全的角度来考察就业安全时，应根据失业率的变化并综合经济发展的其它因素确定可能危及国家经济安全的“失业警戒线”，并及时发出预警信号，以便改善和加强有关工作，保证国家经济安全的有效运行。

那么，怎样的失业率才有可能影响到就业安全乃至危及到国家经济安全呢？市场经济发展的历程表明，一定规模的失业大军是劳动力供给的“蓄水池”，是保证市场经济正常运行的基本条件之一。而且由于经济结构调整和劳动力“跳槽”、“选业”等现象，社会上必然始终存在一定量的失业人员，经济学家把这类失业而导致的失业率称为“自然失业率”，一般认为自然失业率最低为3%。因此在一些发达的市场经济国家对失业率“度”的掌握大体标准是：3%―4%以内的失业率属于劳动力供给紧张型，5%―6%属于劳动力供给宽松型，7%―8%为失业问题突出型，9%以上为失业问题严重型。然而，失业率的高低仅仅是确定失业警戒线的重要指标，但不是唯一指标。因为对失业的承受能力还与失业保险水平及其覆盖率、就业服务、职业训练等因素有密切关系。如失业保险覆盖面大，失业人员生活有保障，可容许的失业率也就高些，相反，失业保险水平较低，造成失业人员生活水平下降过多或生活发生困难，则同样的失业率导致的社会问题将严重一些。

鉴于我国失业保险覆盖率底，失业保险低于当地最低工资标准、高于城市居民最低生活保障标准等实际情况。20\_年，我国劳动和社会保障部课题组首次利用德尔菲法判断我国城镇失业状况，确定了城镇失业承受能力的大小，并据此确定了城镇失业报警系统的指标构成以及失业率的警戒线（见下表）。

由上表可以看出，我国城镇失业率的警戒线约为7%左右。①当然，失业率的警戒线和报警系统指标并非一成不变的，需根据实际情况的变化进行及时修正。

其次，对就业安全的研究还应该基于另一层面――即不同的劳动力市场和不同的就业群体存在的有差异的就业安全问题。因为，随经济的发展，人们不仅关注就业规模的扩大，而且日益关注就业质量的提高。国际劳工组织曾针对工作条件差、没有合同、工资低的情况，开发了“工作中贫困”这一概念以覆盖那些有工作但所得收入不足以使自己及其家人摆脱每天1到2美元的贫困线的人们。同时提出了“体面就业”的概念，[3]并将加大创造体面劳动机会的力度作为实现联合国千年峰会所确定目标的关键。因此，从这一层面来讲，就业安全可以理解为对劳动者就业机会的获得程度、就业能力、就业环境和条件、就业的公平待遇以及失业后保障其基本生活满足程度等的评估。

本文着重于第二层面的就业安全的分析，试图从制度约束的角度对农村转移劳动力的就业安全进行探讨。

二、就业歧视：农村转移劳动力就业安全问题的典型体现

我国农村剩余劳动力的大规模转移开始于改革开放以后。顺应商品经济发展的要求，伴随农村经济体制改革而显性化的农村剩余劳动力向非农产业与城市转移，在城市寻找工作。然而与城市居民相比我国农村转移劳动力在城市里没有平等的就业权利，谈不上公平的就业机会、薪酬待遇以及良好的就业条件和环境，存在极大的就业安全隐患，而就业歧视是农村转移劳动力就业安全的最典型体现。

关于就业歧视，许多学者都对此进行了阐述。现代经济学认为:当雇主为既定生产率特征所支付的价格依据人口群体的不同而表现出系统性差异的时候,就可以认为在劳动力市场上存在歧视。而劳动力市场分割理论中二元劳动力市场理论认为：劳动力市场分为初级劳动力市场和次级劳动力市场。前者意味着较高的工资，更多的提升机会，更舒适的工作环境，更稳定的工作模式。后者意味着工资较低的工作，由那些受到歧视并且工作模式很不稳定的工人所从事。

在我国对农村转移劳动力的就业歧视渗透到其就业的全过程，具体体现为就业机会歧视、工资待遇歧视和就业保障歧视。

(一)就业机会歧视

市场经济是各市场主体平等竞争的经济，公平就业是市场平等的重要方面。从经济学的角度，公平包括机会公平和结果公平，公平就业亦应如此。公平就业首先应该是机会上的公平，即每个人都按照公正程序通过公平竞争来获取就业机会。虽然追求机会公平在客观上会因为每个人自身条件的差异和就业岗位的稀缺而使一部分人获得就业岗位，另一部分人失去就业岗位，导致就业结果的不公平。但这通常能为人们所接受，其导致的结果不公平也可以通过其它途径加以补救。

然而长期以来我国由于存在农村和城市两大分割的劳动力市场，分处于这两大市场的劳动力从来就谈不上平等的就业机会。改革开放以前户籍制度人为地将国民分为城市居民和农村居民，并严格禁止农村居民向城市流动。改革开放以后虽然户籍制度不能完全阻止农村劳动力进入城市，但仍然将城市劳动力分割为本地劳动力和外地劳动力两大类型。为保证城市劳动力的就业，城市政府在制定本地区用工政策上表现出严重歧视外来劳动力的倾向，通过政策措施在一定程度上限制、甚至剥夺农民工的就业权利。例如，一些城市的政府规定，外来工只有领取务工证、暂住证等方有进入城市就业的资格，而这些证件又有数量上的限制；并且向雇佣外来工的单位和外来工本人收取各种费用，这种费用的收取提高了外来工在城市的就业成本，增加了本地工的竞争优势。对于外地劳动力而言，就业机会的丧失，并非市场机制自然淘汰的结果，而是政府的就业歧视性政策对他们排斥的结果。

(二)工资待遇歧视

工资待遇歧视既包括生产能力相同的工人不能获得相同的待遇，即同工不同酬；又包括迫于工作稀少的压力被迫接受最低工资，甚至雇主恶意克扣和拖欠农民工工资的情况。

由于地方政府政策对工种限制的存在，进城农民工往往只能从事脏、乱、差的工作。如果城市居民从事同样的工作，一般都有相应的津贴给恶劣的工作环境予以补偿，而农民工劳动力买方市场的垄断使其无法享受到同样的补偿。而且这种劳动力买方市场垄断还致使农民工在接受工资时，常常陷入“囚徒困境”，被迫接受最低工资。因为，城市中的农民工不像正规部门的企业职工，有正式的单位，易产生一种归属感。农民工之间松散的组织结构，使其对农民工作为一个阶层的整体利益的关心远远弱于对个人利益的关心。他们往往各自为政彼此之间缺乏信任，再加上迫于工作机会稀缺的压力。在面对雇主时，农民工相互之间没有合作的意愿和基础，其“最优策略”一般是接受低工资而非坚持高工资。

至于雇主恶意克扣和拖欠农民工工资的情况更是屡见不鲜。由于农民工市场劳动力供过于求的局面，使农民工丧失了提出签订完备合同要求的资格，从而为雇佣者故意损害农民工权益，故意拖欠工资，借故辞退农民工等提供了法律的漏洞。而且农民工进城后，暂住地政府对农民工的组织管理工作停留在简单的办证收费上，并未真心诚意地帮助农民工成立自己的维权组织。“因此，农民工的管理一直处于一种被动的状态，农民工没有表达自己意思的正规渠道，农民工的组织仍只是原始的地域组织或血缘组织”。[4]今年上半年发生在山西洪桐县的黑砖窑事件，就是剥夺农民工的最典型例证。

(三)就业保障歧视

**保障劳动安全论文范文 第六篇**

关键词：林业劳动；安全管理；应急预案

随着现代科学技术的不断发展，新的劳动工具不断推陈出新，不仅大大方便了人类，也极大程度上提高了劳动的效率。在林业劳动中，所涉及到的大部分劳动都需要借助金属器械工具，因此林业劳动是一个高风险的行业，安全系数低，存在的安全问题较多。

1 林业劳动安全管理存在的问题

劳动工具存在安全隐患

在林业劳动过程中，往往需要借助一些劳动工具，而这些工具大部分都是重型机械或者是锐利机械，使用不当极容易对人体造成伤害。比如拖拉机、油锯、起重机、带锯机、刨床等，在使用的过程中，如果操作不熟练或者作业的时候不专心，很容易出现安全事故，还有一些手工具，比如斧头、镰刀、砍刀等，一旦操作不当，也极易造成人身伤害。此外，一些危险物品、化学物质等如果使用不当，也会对人体造成一定的伤害。

林业劳动工作环境存在安全隐患

林业从业人员自身素质问题

2 实施林业劳动安全管理的对策

在林业工作中实施安全管理，不仅可以有效减少安全事故的发生，更是对林业从业人员生命权益的一种保障，从另一个角度来看，也有利于林业工作的管理，减少因安全事故而引发的损失。

加强劳动工具的使用管理，改善劳动环境

林业劳动工具的不正确使用是引发安全事故的主要原因，强化劳动工具的使用管理，将有效的减少安全事故的发生。做好劳动工具的使用管理工作需要在以下两个方面着手：一是强化安全使用意识，通过技术培训以及实际操练来实现熟练掌握工具的正确使用方法；二是改进劳动工具，对于存在安全隐患的工具进行改进，改进不了的，通过引进新的设备或新的技术，取代以往的生产作业方式，从而降低事故的发生率。对于工具的使用和保管，也需要制定严格的管理规程来进行规范和管理，严禁劳动工内乱丢乱放，使用完必须归位，并以此形成一种习惯，从思想和行动层面进行强化。此外还要改善林业劳动者的工作环境，营造更好更安全的劳动环境，科学合理布局，保障库房、机库、住房等安全舒适。

加大安全教育培训工作，提升劳动者的安全意识

提高安全责任意识，关键还在于不断的安全教育培训。林业劳动本身是一种高危职业，安全隐患多，从业者素质较低，因此必须通过不断的培训教育，才能让安全意识深入人心，落实到工作中的时候，才会更加注意。加强安全教育培训工作的同时，也要加强劳动技术的培训，由于林业劳动工序与工作技巧的掌握对保障劳动安全与质量有着十分重要的影响，因此在培训中加强技术方面的锻炼，对降低安全事故发生率是有着积极的作用的。在培训的过程中，可以通过各种宣传手段、组织形式多样、生动活泼的安全教育，因人施教，从而达到较好的宣传教育效果。在日常的工作中，也时常提醒劳动者，不断灌输安全生产意识，时刻保持警惕，防止因主观疏忽而造成的安全责任事故发生。

不定期进行自查自纠活动，消除安全隐患

在林业安全管理工作中，管理者要开展不定期的自查自纠活动，通过深入生产一线，和劳动者共同寻找作业过程中存在的安全隐患，并一起进行妥善解决。对于生产设备的使用，要制定使用流程进行规范，并不断模拟实训合格之后，作业人员才能正式使用，对于平时在生产过程中没有注意的工序、操作规程等都要进行一次自查，尽可能寻求到最合理最科学的操作流程，消除安全隐患的发生。

做好事故应急预案和事故处理方案

在实施林业劳动安全管理的过程中，必须要制定切实可行的事故应急预案，一旦发生安全事故，可以不至于陷入慌乱，延误处理时机。应急预案制定之后，要组织劳动者学习，不断强化，防止预案形成一纸空文。此外，尽管各项工作做得很好，也无法保障不出安全事故，一旦出现安全事故，要有完善的事故处理方案，通过一系列的程序，调查出事故发生的原因，涉及的相关责任人，事故的处理结果等，用制度来保障安全管理工作的落实。

**保障劳动安全论文范文 第七篇**

一、研究背景与思路

人口众多，很久以来就成为中华民族的自豪与骄傲。人口众多的优势在技术水平极其低下的农业经济中表现得十分突出。在第一次科技革命之后，新兴产业以及推动产业变革的工具所含科学技术水平有了很大提高，中西方的差距已经明显，但由于实行闭关锁国政策和经贸关系等条件约束，当时的中国人并没有感觉到人口众多有什么劣势，甚至相反，多数中国人认为人多势众，这是优势。当然，影响中国人的这种视角的因素是多方面的，主要的是战争和不可抗拒的自然灾害。直至改革开放之后，中国社会稳定，经济快速发展，外资经济渐成规模，劳动力资源要素禀赋优势再次显现。在经济全球化过程中，劳动力资源禀赋成为中国经济日益崛起的极其重要的特征，是中国最为重要的一个比较优势（袁志刚，20\_），这似乎成为学界的一个共识。

但是，中国有句古话说得好：“三十年河东，三十年河西。”这句古话的哲理寓意深刻，如果用这句古话来诠释我国劳动力资源比较优势的话，那么，今天的比较优势在未来就转化为比较劣势。现如今，我们利用劳动力资源这一比较优势，通过国家的优惠政策，吸引了大批国外资金，外资经济、民营经济和国有经济形成三驾马车，并驾齐驱，使中国的GDP年均增长率保持在9%以上，加速了中国工业化进程，“中国制造”几乎遍布世界各地，中国日渐成为“世界工厂”，从而将因户籍制度而依附于土地的剩余劳动力晰出，中国的隐性失业问题得到一定程度的缓解。在上个世纪80年代中期，GDP每增长1个百分点，新增就业岗位达240万个（朱之鑫，2024）；同时，增加了城乡居民特别是农民的收入，1983年农民家庭纯收入为310元人民币，扣除物价上涨因素比1978年增长近一倍（1978年仅为134元人民币），而到了1993年增长为元人民币。仅就中国经济增长来说，劳动力资源作为比较优势发挥了应有的作用，这仅是劳动力资源的一个方面。另一方面，如果从长远角度考虑，劳动力资源优势将中国铸造成“世界工厂”，也是未来利益的受损者，因为中国成为“世界工厂”，不单单意味着劳动力资源的有效就业和经济增长，而且意味着对中国有限能源的巨大消耗，必然危及中国的能源安全。加之利益的驱使和“条块结合”的体制，地方政府为了吸引外资，往往不惜一切代价，或造成资源的过度开发从而影响生态环境，或造成资源配置的不合理甚至浪费。

所以，本文在承认劳动力资源比较优势对推动中国就业和经济增长的积极影响的同时，拟从未来的视角，而非现实的利益对劳动力资源比较优势与能源安全的关系进行研究，其逻辑结构为：利用劳动力资源优势，吸引外资，变中国为“世界工厂”，从而使中国能源过度消耗，着眼未来，实施可持续发展，就必须反思劳动力资源的比较优势和“世界工厂”，实行产业结构调整及升级，制定相应的能源战略，置中国的未来能源于安全之中。

二、文献回顾与前瞻

中国是一个人口大国，劳动力资源极其丰富，并成为中国近30年经济增长中最为重要的要素禀赋。在劳动力资源促进经济发展的观点中，尤为具有代表性的是比较优势理论。所谓比较优势，通称是指一个国家较之其他国家在特定商品的生产上比其他商品的生产相对地更有效率，也即具有较小的生产成本。亚当·斯密在1776年写的《国富论》中曾多次讨论比较优势。1817年，大卫·李嘉图在《政治经济学及赋税原理》一书中，系统提出比较优势原理，其基本观点包括：在两国生产两种商品的情形下，其中一国在两种商品上均占绝对优势，另一国在两种商品生产上均处于绝对劣势，则优势国可以专门生产优势较大的那种商品，劣势国可以专门生产劣势较小的那种商品，通过专业化分工和国际交换，双方仍能从中获益。

需要指出的是，这一原理包含一系列假定条件（黄辉，20\_），如国际经济是静态经济、边际成本不变等。主张劳动力资源比较优势的国内学者，大多是从劳动力要素禀赋对就业、对外贸易和经济增长的积极作用层面来分析问题的（吕政，20\_；徐晓玲,2024）。但也有不少学者研究发现，劳动力资源比较优势，具有严格的产业和能源限制(许经勇，20\_；陈庆修,20\_)，主要体现在劳动力密集性和能耗较小的产业或领域。如果不讲产业和能源等约束条件，滥用劳动力资源，就可能陷入“资源的陷阱”：其一，低工资陷阱。有资料显示，我国工人工资远远低于发达国家不说，与亚洲一些国家和地区相比，我国制造业工人周平均工资是最低的，与韩国的比值为1∶。低工资成本造成廉价的商品，在国际市场上会遭遇两种情况，一种是产品具有竞争力，市场份额在同类产品中有明显优势，另一种是遭遇其他国家和地区的反倾销。近几年东南沿海一些发达地区的“民工荒”（钱凤娟、王晓娣，20\_；刘湘国，20\_），则说明人口红利随着未来人口结构进一步的变化和相关政策的调整终究是要消失的，为此，“避免经济增长源泉耗竭现象的出现，需要一个国家在仍然享受人口红利的同时，借助这种人口红利，创造出持久性的经济增长源泉。……提高劳动者素质对于经济持续增长有着特殊的重要性”（蔡昉、杜阳、王美艳，20\_）。其二，高就业陷阱。目前农村大量剩余劳动力被制造业所吸收，其表面和现实的利益是就业机会不断增多，但如果不提升劳动力自身的技术含量及综合素质的话，廉价劳动力在未来科技不断创新的信息社会里注定是没有光明前景的，众多廉价劳动力必然随着制造业的技术进步而大量减少，从而涌向社会，造成就业压力增大和贫富分化扩大，最终危及社会经济稳定和发展。

说到底，劳动力资源优势，毕竟不是人才资源优势，除去自身科技含量较低之外，还要受到来自外部诸多因素的限制，从而使劳动力资源的比较优势只能在一定空间内发挥作用。

中国成为“世界工厂”，实际上是世界分工格局和产业结构转换的结果，发达国家利用FDI，借助于发展中国家的廉价劳动力和能源，将那些严重破坏生态环境、生产充满危险的产业或生产过程转移到发展中国家，以获取更高的利润（代谦、别朝霞，20\_）。积极吸收和利用FDI，大力发展制造业，是中国进入工业化的一个显著标志，而工业经济相对于农业经济来说，有两个显著特征：一是生产效率高，二是能源消耗大。1990年至今，我国经济对主要矿产资源的对外依存度已从5%上升至50%（刘伟，20\_），我国的能源弹性系数，也即能源消耗增长率与GDP增长率之比，1991-20\_年为，而20\_-2024年为，2024年则高达。根据中国科学院最近完成的《中国可持续发展研究报告》预测，到本世纪下半叶也就是2024年中国将接近世界发达国家的水平。照此计算，我国人均收入将达8000美元，人口—车辆比率将从1998年的125大幅提高（傅庆云等,2004a），仅石油的对外依存度将从20\_年的大约30%增加到20\_年的60%和2024年的80%（傅庆云等,2004b）。这种严重依赖程度，不可避免地对经济运行，甚至政治、军事、外交等产生极其重要的影响（王涛,3005）。能源如此重要，不仅提示我国政府要加大新能源开发的投资力度，保持一个长效机制，而且警示我们要节能，处理好经济发展与能源安全的关系。

三、经验观察与结论

为了能够有效地阐明劳动力资源利用与能源安全的关系，我们不妨假定：（1）新能源开发在未来30年极其有限；（2）现有能源探明储量和生产量不变；（3）中国的GDP年均增长为6%。

1.人口数量、工业部门劳动力供给与工业总产值

对于人口增长与经济增长的关系，传统的观点认为，两者之间呈负相关关系。但近年来，学界出现了关于人口增长对经济增长具有负面影响的这一传统观点的反思关于人口增长对经济增长作用的研究中，有三项研究成果：《人口的迅速增长：后果及其政策含义》（由罗格尔·莱维尔主持，1971）、《人口增长与经济发展：政策问题》（由罗纳德·李、D.盖尔·约翰逊主持，1986）和《终极资源》（朱利安·西蒙，1981）。，有学者提出人口增长率与经济增长呈正相关关系(盖尔·约翰逊,2024)。通过表1的有关数字分析，可得以下信息：

（1）我国的人口和经济都保持较快增长，人口自然增长率虽然由于实行计划生育政策出现下降，如第三个五计划期间年均自然增长率为，第四个五年计划期间年均自然增长率下降到，下降了8个百分点。但人口总量仍在持续增长，20\_年突破13亿。

（2）人口数量的绝对增加，使工业部门的劳动力供给呈绝对增加的趋势，特别是从第五个五年计划的6714万人增加到第六个五年计划的8349万人，增长率为近25%，从第七个五年计划的9697万人增加到第八个五计划的15655万人，增长率超过了60%，这四个五年计划中，工业部门劳动力保持如此高的增长率，与我国经济高速增长密切相关。这也印证了有学者关于人口增长率与经济增长之间呈正相关关系的观点。当然，要说明的是，第二个五年计划期间因自然灾害和政治等因素，工业部门的劳动力供给出现减少的状况。

（3）我国人口主要是农村人口增长导致劳动力供给增加并不断向工业等产业转移，加快了我国的工业化和城市化的进程，工业部门的总产值及其增长率保持大幅增加。改革开放之后，第五个五年计划到第八个五年计划期间，工业总产值增长幅度都在50%左右，特别是“六五”计划到“七五”计划增幅为，“七五”计划到“八五”计划的增幅为。与此相联系，外资规模和贸易出口额也不断扩大。但这些都不是本文研究的重点，我们是要借助工业部门总产值与劳动力数量的增加，来说明这些数值增加的背后隐藏着一个不容忽视的问题：能我们源耗费过快过多，危及我国能源安全。

2.能源生产与能源消耗

资源禀赋及其生产能力对于工业经济和国民经济的增长来说，其重要性非同一般。但凡事物都具有两面性，“资源的诅咒”，便说明了自然资源对经济增长产生了限制作用，资源丰裕经济体的增长速度往往慢于资源贫乏的经济体(徐康宁、王剑,20\_)。这一命题给予我国劳动力资源比较优势的启示是，劳动力资源比较优势也可能是一种“资源的陷阱”。市场经济的核心是追求效率，劳动力资源优势对经济增长的贡献率趋于降低，而技术创新在经济增长的贡献率趋于不断提高。所以，撇开劳动力资源比较优势，研究这一比较优势的负面影响，尤其是对中国能源安全的负面影响有着极其重要的现实意义。

劳动力资源的充分利用的结果之一，就是对能源的消耗不断增大，能源供给弹性空间不断缩小。为了简捷方便，我们仅在表2中列出能源生产总量和消费总量以及煤炭、石油和天然气三大能源子项目的生产和消费的比例。分析可得：

（1）十个五年计划中，除了“二五”计划外，我国的能源生产总量和消费总量均在稳步增长，但能源的消费弹性系数呈递减趋势，“六五”期间，能源消费的弹性系数为，但到了“八五”期间变为，能源消费的弹性系数降低了2/3。这充分说明能源消费增长率对GDP的增长率变动的影响程度取决于GDP增长率对能源消费增长率变动的敏感程度在降低，能源消费率增长的百分比高于GDP增长率的百分比，能源消费不合理凸现。

（2）我国能源结构有了一个比较大的变化，就生产总量而言，原煤递减，原油、天然气递增。在第一个五年计划至第七个五年计划期间，原油、天然气的生产总量与消费总量基本持平，表明我国的能源自给率较高，2024年为94%。但是，经济发展的许多指标显示，我国的能源自给率有不断降低的趋势。从消费总量来看，2024年，石油消费总量占能源消费总量的,而生产总量只占整个能源生产总量的，两者之比为近2∶1；天然气消费总量占能源消费总量的，而生产总量只占整个能源生产总量的，两者之比超过2∶1。按此消费总量与生产总量之比，我国将面临巨大的能源压力。更何况在未来30年里我国经济仍然保持一个高速增长期。此外，我国科学技术水平较低，能源利用效率较低。20\_年世界银行统计数据显示，单位能源生产的GDP（国际元/千克标准油），世界平均水平1990年为，20\_年为，而同期中国的水平分别为和，虽然同世界平均水平的差距在缩小，但与发达国家的差距仍然很大。

3.结论

比较表1和表2，可以发现，我国在十个“五年”计划期间工业增加值及增长速度与能源消费总量及增长速度之间呈正相关关系，也即工业部门的增加值增加，能源消费总量也增加，当然，国民经济总量也在增加。新中国成立以来，我国国民经济总产值增长了十倍，而矿产资源的消耗却增长了40倍（文懿铎，20\_）。就“十五”期间而言，能源消费总量增长均超过了国内生产总值和工业增加值的增长，三者的增长速度之比分别为∶∶，能源消费总量增长速度高出国内生产总值增长速度2个百分点，高于工业增加值的增长速度近1个百分点（参见图1、图2）。这种依靠高投入、高能耗、高资本积累带动的经济增长和工业化，使能源供需矛盾日益加剧，引发了能源紧缺和环境恶化等一系列的经济和社会问题，危及国民经济持续稳定发展。问题的关键是，劳动力资源是可再生资源，即使未来的劳动力资源可能因计划生育政策而出现萎缩（曾毅，20\_），但政府可以通过调整人口等相关政策，促使劳动力资源供给与需求的平衡。然而，自然资源中的煤炭、石油和天然气等不可再生能源，如果仍然保持目前的耗能模式，实现全面建成小康社会的目标，可能每天要消耗50亿~60亿吨煤炭和8亿~10亿吨原油，这是无论如何都难以实现的。如果不精打细算，片面追求经济增长，必然危及后代人的能源分享，那么，我们今天制定的可持续发展战略也就成为一句空话。西方国家的经验告诉我们，中国的能源开发和利用不能再走某些西方国家的老路，要注意节能和保护生态环境，防止经济发展与环境危害的不良循环。

四、政策涵义与启示

1.政府加大对劳动力的培训和教育，将劳动力资源转变为人才资源

**保障劳动安全论文范文 第八篇**

一、工伤保险与劳动保护制度的评估宗旨与原则

根据工伤保险和劳动保护的内涵界定以及制度发展路径，评估依据的宗旨为：维护劳动者权益，实现公平生存权和发展权；实现安全生产，提高劳动生产率；提高制度运行内部效率，优化自身结构。评估主要依据系统性、重预防重康复、国际化接轨、适度性、管理效益性、动态优化等原则，多层次全方位地对制度的运行和发展做出定量和定性的评价。

二、工伤保险和劳动保护制度评估的指标设计

评估制度发展，不仅要考量制度中总量指标是否增长，还要根据结构和效率指标做出科学判断。工伤保险和劳动保护制度评估指标内容为：

（1）工伤保险覆盖面和享受群体指标，考察参保人群与享受工伤保险待遇人群的变化。

（2）工伤保险待遇水平指标，说明工伤保险待遇水平能否保障伤残劳动者及家属的基本生活。

（3）工伤保险与其他保障项目比较指标，说明工伤保险在社会保障体系中的地位和作用。

（4）工伤保险水平国际比较指标，从开放视角下考察工伤保险和劳动保护制度的国际水平。

（5）工伤保险基金运行统计指标，可以评价工伤保险基金运营情况。

（6）工伤事故认定制度执行指标，从工伤认定程序、规则和发生工伤认定群体的赔付的角度，以及工伤认定制度内部结构进行评估。

（7）工伤保险费率机制指标，可评价保险费率确定的公平性和有效性，看工伤费率是否能够达到促进企业安全生产的目标。

（8）工伤预防康复和劳动保护制度运行绩效指标，用于评价“三位一体”的工伤保险和劳动保护制度的实施状况。

（9）工伤保险和劳动保护制度管理评价指标，考查制度管理体制运行中的诸如管理成本、人员结构以及机构设置的相关指标。在上述9个指标中，指标（1）至（5）侧重基于宏观角度评价工伤保险制度运行发展的水平和效果，即发展水平评估指标；而指标（6）至（9）是基于工伤保险制度自身运行的角度，考察其结构和效率，即制度综合评估指标。在上述指标选取的基础上，本文构建工伤保险和劳动保护评估指标体系。该体系分别由总目标层、主体指标层和分类指标层构成。其中，总目标层为工伤保险和劳动保护评估指标体系，表明评价的总体结果，反映工伤保险和劳动保护制度的总体发展水平；主体指标层由工伤保险和劳动保护制度评估9大指标构成，表明工伤保险和劳动保护子项目的评价结果及发展水平，构成一级子系统；分类指标层由参保人数、工伤保险给付水平、覆盖面比较等29个具体指标构成，表明工伤保险和劳动保护子项目中各分项的发展水平及程度，构成二级子系统。

三、工伤保险和劳动保护制度的定量评估

本文选取1994—20\_年的工伤保险样本数据，利用工伤保险覆盖面和享受群体指标以及基金运行等指标进行因子分析，对工伤保险和劳动保护制度的发展水平进行定量评估。经过KMO和巴特利特球度检验得：KMO值为，大于，表明基本适合进行因子分析。巴特利特球度检验统计量的观测值是，对应概率p接近于0，表明适合进行因子分析。各指标数据作因子分析后的因子旋转结果，包含各因子变量的方差贡献率和累计方差贡献率，累计方差贡献率表示前m个因子刻画的总方差占原有变量总方差的比例。从初始解中提取了2个公共因子后，对原变量总体的刻画情况，这是由于分析过程中我们指定了提取方差贡献率大于1的公共因子。可见，如果提取2个公共因子，那么它们可以描述原变量总方差的，大于85%，可以认为，这2个因子基本反映了原变量的绝大部分信息，缺失信息很小。是按照方差极大法对因子载荷矩阵旋转后的结果，可以得出结论：第一主成分为覆盖面以及待遇水平指标，主要反映工伤保险覆盖情况及基本待遇状况，且在当前经济发展水平下，覆盖面与待遇水平的高低仍是影响工伤保险发展最重要的因素。第二主成分为基金运营指标，基本反映了基金结余、收支增长率等指标。从所提取的2个公共因子，以及各2个公因子对于各项指标的载荷大小来看，工伤保险和劳动保护制度综合评价指标体系的客观指标的设计中，关于各子体系的划分及其相关下层客观指标构成的设计结果与数据分析相互验证，充分表明了该综合评价指标体系构建的合理性。SPSS根据因子得分函数自动计算各样本的2个因子得分，这样就把原来的14个指标浓缩成相互独立的2个公因子，一方面达到了降维的目的，另一方面也排除了指标之间的相关性，为下面综合指数的构建奠定了基础。2个公因子从不同程度上反映了各个指标的信息，2个公因子按照特征根比累计贡献得到公因子系数，并最终计算综合得分N，由N的值可以反映工伤保险与劳动保护的动态时间发展状况或地区间发展水平的差异。本次评估采用的是时间序列数据，若采用省份、城市等数据，可以对区域发展情况进行对比。工伤保险与劳动保护评估综合得分结果表明，中国工伤保险和劳动保护制度改革发展趋势是1999年之前处于下降趋势，1999年下降到历史最低水平，得分仅为；20\_年之后缓慢回升，到2024年达到当期历史最好水平，为分；之后综合得分稳步提高，得分在20\_年达。原因是2024年《工伤保险条例》实施后，工伤保险制度取得了全面的发展。从2024—20\_年，工伤保险与劳动保护评估综合得分逐年上升，一直保持持续良好的发展态势，制度改革取得了一定的社会和经济效益。但是，我们也需要认识到目前我国工伤保险和劳动保护制度的综合得分仍然不理想，制度的可持续发展仍然存在很多问题。

四、完善工伤保险和劳动保护制度的对策建议

1.继续扩大制度覆盖面，实现全体劳动者享有该基本保障制度

工伤保险制度应该随着经济的发展，不断吸收新的群体，最终让社会全体劳动者都能够受到保护，将从事经济活动和非经济活动的人都包括在整个工伤保险制度之中，例如，奥地利、丹麦、芬兰等，挪威、瑞典、突尼斯等国已经把个体经营者纳入工伤保险制度中[3]。

2.建立集预防、康复和补偿“三位一体”的工伤保险制度

工伤保险制度只有以工伤预防为主，达到工伤预防、康复和补偿三者的有机结合，才能日趋完善。一要牢固树立“安全第一，预防为主”的观念，遵守劳动安全卫生法规制度，严格执行国家劳动安全标准和规程。二要构建科学合理的工伤保险预防费用投入机制。三要强化职工工伤预防培训上岗制度，对企业领导和职工进行系统经常性的工伤预防知识教育。四要积极开展职业伤害康复工作，对具有一定劳动能力并需要通过专门培训恢复或者提高劳动能力的伤残人员进行康复训练。

3.规范和完善工伤保险管理制度

规范和完善工伤保险管理制度，一要不断完善我国工伤保险行业差别费率和浮动费率制度。实行工伤保险行业差别费率每3年调整一次，同时，全面实行工伤保险浮动费率。二要完善工伤保险待遇给付。第一，调整工伤保险待遇结构，逐步提高待遇水平，实行保障基本生活与适当经济补偿相结合；第二，完善工伤待遇合理调整机制，确定工伤保险待遇水平随物价和工资增长做出适当上调。三要增加工伤事故的精神损害赔偿。在伤残补助金之外，还应当根据伤残程度支付一次性精神赔偿费。四要理顺工伤保险管理体制，可以由国家和各省设立独立的事业单位负责基金运作，实行省级统筹，由安全生产监督管理部门负责制定政策和工伤基金的监管，统筹规划，整体推进。

4.完善中国工伤保险制度法规体系

一要建立以工伤保险为主、工伤保险与雇主责任制相结合的制度模式，以此协调发展工伤保险制度与侵权责任制度。二要确立工伤社会保险优先赔付原则，工伤保险赔付之后不足的部分，受害劳动者有权要求用人者或第三人赔偿。三要完善工伤责任制度，明确政府、用人单位、社会保险经办机构、劳动者等相关主体各自的责任，建立和健全工伤事故的责任体系。四要完善劳动安全卫生制度，完善的劳动安全卫生制度是工伤保险制度实施的有力保障。

**保障劳动安全论文范文 第九篇**

摘要：根据时代发展的要求，转变观念，开拓创新，统筹规划，增强对安全生产工作的主动性和预见性，做到未雨绸缪，综合解决安全生产问题。

关键词：安全生产 管理效益

安全生产是一项极其广泛复杂的工作。多年来积累沉淀的大量安全问题，短期内不可能全部解决，因此，可能发生生产安全事故的高危态势，仍将持续相当长的一段时间。我们必须增强忧患意识，自觉把安全生产置于实践“三个代表”重要思想、提高执政能力建设及构建社会主义和谐社会的高度来思考和落实。社会在发展进步，随着煤炭行业经济基础的不断增强，矿工生活的逐渐富足，伴随建设小康社会宏伟目标的逐步实现，煤炭行业和矿工群众的安全需求、安全意识也在不断提升，客观上对安全生产提出了更高的要求。我们应该在思想上跟上时代发展的要求，转变观念，开拓创新，统筹规划，增强对安全生产工作的主动性和预见性，做到未雨绸缪，综合解决安全生产问题。

一、安全与生产的辨证关系

安全与生产、效益是密不可分的。只有安全好了,才能保证更好地生产。生产中存在着一定的不安全隐患，与自然界作斗争,随时都会发生意想不到的事情,所以处处都要警惕、时时刻刻都要注意安全。安全是企业生产的前提，生产又是效益的保障。谈到效益,我们总是想到利润、成本、资金、节支等字眼,很少有人想到安全。但越来越多的现实已经向我们证明，只有安全好了，才是最大的效益，安全不好,出了事故，企业和个人都将受到损失，效益又从何谈起?

二、完善安全生产制度建设，推进安全科学化管理

安全重在管理，管理重在现场，现场重在落实。生产活动是一个变化的动态的过程,作为生产活动主体的各类人员，由于受各类环境因素和自身条件的影响，在这个过程中，经常会有各类不安全行为的发生，这就要各级管理人员、尤其是生产现场的班组长、跟班队长，要多督促、多检查，发现隐患及时处理，认真落实好班组长安全生产责任制。各类检查人员要深入现场发现问题、解决问题，而不是在办公室听汇报。同时，加大对各级管理人员的考核力度，一级管一级，下级对上级负责，层层落实好岗位职责，使生产现场控制在有序、平稳的状态中。

一是发挥好理念先导作用。心态安全是安全生产健康发展的基础和前提，最能体现安全意识。无论是管理者还是普通员工，只有心态安全才会行为安全，才能保证安全制度落到实处。以安全价值观为核心的安全理念是心态安全文化建设的灵魂。追求健康是人皆有之的基本需求，可是为什么在一些单位“三违”现象屡禁不止?最根本的问题就是观念问题，就是没有树立正确的安全理念。比如说，一些单位盲目追求效益，迫使或诱发本单位职工拼设备、拼体力，违章冒险蛮干;又比如，上级组织安全大检查是帮助下级查出隐患，预防事故，这本是好事，可下级往往百般应付，恐怕

查出什么问题，查出问题便想方设法大事化小、小事化了;再比如，“我要安全”本来应是职工本能的内在需要，可现在却变成了管理者强迫被管理者必须完成的一项硬性指标。如果上述错误观念不破除，正确的安全理念不树立，那么，安全生产的建设就永远是一座空中楼阁。

二是发挥好宣传教育作用。安全管理的落脚点在班组，防范事故工作的终端是每一位员工，目的就是要努力保证他们的人身安全。因此，如何认真地确立起每一位员工的安全意识，使之实现“要我安全”，到“我要安全”的根本性转变，是企业安全文化建设的中心任务。坚持以人为本的安全方针，营造“人人关注安全”良好氛围，必须拓宽宣传教育形式，建立起整体性的、全方位、全过程、全员的安全环境。通过电视、报刊、板报、标语、读本等媒体和安全知识竞赛、演讲比赛、歌咏文艺演出等形式多样的活动，加强安全生产宣传攻势，做到寓教于乐，使安全生产意识深入人心，安全知识广为传播，潜移默化地规范人的安全行为，培养人的安全心态。

三是发挥好亲情感染作用。从理论上讲，促使全员树立正确的安全意识，最基本、最有效的手段就是宣传教育。安全生产的宣传教育适应了职工群众对安全生产的内在需求，从主观上讲职工是愿意接受的。要解决安全问题入心入脑的问题，还应注重情感投入，可采用亲情教育法，时时提醒职工牢记亲人的嘱托;如为职工过生日，送警句，兄弟交心等方法，不失时机、潜移默化地向职工宣传安全思想;再就是开展安全共保活动，基层单位定期向职工家属发出安全承诺书，号召家属发挥好安全第二道防线作用，真诚邀请家属参加到安全共保活动中来。

**保障劳动安全论文范文 第十篇**

摘要:工会开展劳动安全卫生工作必须关口前移，发挥工会的组织优势，提高职工群众的安全素质，发动职工群众，开展监督检查，及早发现和消除事故隐患，防微杜渐，杜绝生产安全事故的发生，形成全员参与的态势。

关键词:企业 工会 劳动 安全卫生 工作 认识

劳动安全健康权益，即劳动者在生产劳动过程中享有的生命安全和身体健康的权利，是劳动者的基本权利。企业工会组织职工群众积极参与劳动安全卫生工作，必须从保障劳动者安全健康切身利益这一现实问题入手，采取有力措施遏制伤亡事故，减少职业危害，这是工会维权的基本职责，是“以人为本”科学发展观的根本体现，也是坚持走中国特色社会主义工会发展道路的应有之意。

一、工会劳动安全卫生工作的机制建设

工会做好劳动安全卫生工作具有深厚的理论基础和法律保障，特别是近几年党和国家有关安全生产的重要政策和重大举措。

（一）法律赋予工会开展劳动安全卫生工作的权利《工会法》、《劳动法》、《安全生产法》等法律法规对企业工会和职工在劳动安全卫生工作中的民主参与、民主监督权利作了明确的规定。《工会法》规定：“工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。”《劳动法》规定：“劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。”《安全生产法》规定：“工会依法组织职工参加本单位安全生产工作的民主管理和民主监督，维护职工在安全生产方面的合法权益。”特别是企业面对劳动安全卫生工作呈现的有利环境和条件，工会应当依照法律赋予的权利和职责，理直气壮地参与到劳动安全卫生工作中去，维护和保障法律规定的劳动者在劳动安全卫生方面应享有的权利。

建立、完善和创新劳动安全卫生工作机制，是保证工会劳动安全卫生工作取得实效的关键。企业工会应根据企业的特点、规模以及职工群众关心的热点问题，抓住劳动安全卫生工作中的关键环节，健全工作机制、创新工作载体、改进工作方式，积极主动地开展工作。

（二）建立行之有效的劳动安全卫生工作机制由于劳动过程主要发生在企业生产一线，危害因素存在于生产劳动中，因此，构建和谐劳动关系，必然要求工会积极参与到涉及职工切身利益问题的研究和决策中去，促进稳定和谐劳动关系的形成，使企业把维护职工利益作为企业发展的第一需要，而职工把促进企业发展作为维护自身利益的第一需要。当下，在企业层面上建立“双方平等协商，企业负责落实，工会跟踪监督”的工作机制，通过平等协商，签订集体合同或专项劳动安全卫生协议，引导广大职工群众通过规范有序、理性合法的方式表达利益诉求，可以从源头上保障劳动者在生产过程中的安全和健康，达到互利共赢、和谐劳动关系的目的，促进企业生产的稳步发展。

企业通过推进民主协商、签订集体合同，强化职工劳动保护监督，建立了适合企业需要、依法监督参与的工作机制。严格履行职代会民主管理程序。实践表明，企业工会以平等协商、签订集体合同为载体开展劳动安全卫生工作，既有法律依据和理论基础，又有实际成效，是市场经济条件下维护职工的安全健康的有效方式。

二、工会开展职工安全教育的方法研究

工会是职工的群众性组织，脱离了职工群众，工会就失去了基础。这种群众性的特色正是工会劳动保护监督不同于企业管理和政府监察之所在，由此显示出工会在安全生产格局中应有作用。

（一）工会劳动安全卫生工作必须关口前移职工群众处在生产一线，最清楚哪里存在事故隐患，他们是查找隐患、监督整改的主力军；同时，一线职工往往也是伤害事故的直接责任者，能否杜绝违章操作，能否及时发现并消除事故隐患，是预防事故的关键因素。现代安全理论指出，事故的发生及其严重程度是难以预料的，在可能发生人身伤害、设备或设施损坏以及环境破坏的场合，必须事先采取预防措施，而不是在发生了严重伤害之后才去“亡羊补牢”，在付出血的教训之后再去整改。

因此，工会开展劳动安全卫生工作必须关口前移，发挥工会的组织优势，提高职工群众的安全素质，调动他们在安全卫生工作中的能动作用，把劳动安全卫生工作做到生产现场，针对生产过程中“人”和“物”的不安全因素，发动职工群众，开展监督检查，及早发现和消除事故隐患，防微杜渐，杜绝生产安全事故的发生，形成全员参与的态势。

（二）开展职工安全思想教育的方法途径职工安全思想教育工作是企业文化建设的重要组成部分，也是企业工会切实保障职工劳动安全的有力措施。企业工会开展职工安全思想教育应注意形式与方法的结合，不拘一格且富有企业特色，既突出形式多样又注重方法灵活。

一要突出安全思想教育的针对性。石化企业要根据油、气生产多的特制定教育的方式和方法，同时需要不断创新和发展，因此，工会开展职工安全思想教育必须联系企业实际，有的放矢地开展工作。

二要注重安全思想教育的超前性。安全思想教育工作要先行一步，必须在生产前对职工进行安全操作培训，举办安全生产知识和安全法规讲座，提高职工自我保护能力。用直观启发形式，在生产作业场所设立安全管理牌板，设立警钟标志，提醒职工注意安全，起到警钟长鸣作用。

三要把握安全思想教育的及时性。根据生产中发生的问题及时进行现场教育，对“三违”人员挂牌警告，现身说法，让职工了解本单位的安全生产状况，从中吸取教训，掌握整改事故隐患措施。

四要讲究安全思想教育的艺术性。安全思想教育的主要目的是启发和增强职工的安全自主保安意识，企业工会要发挥自身优势，利用好现有的文化活动阵地，通过组织开展丰富多彩、职工喜闻乐见的文体活动，把职工吸引到活动中来，寓教于乐启发职工安全主体意识。石化企业以“安康杯”竞赛活动为载体，开展职工安全教育辩论赛、安全生产知识竞赛，宣传班组安全管理成果；通过举办“安全在我心中”演讲比赛，将优秀演讲稿汇编成册，扩大了活动的覆盖面，营造了安全和谐的氛围，促进了企业的健康发展。

**保障劳动安全论文范文 第十一篇**

摘要：运用经济学中的时间预算约束线和无差异曲线以及生产函数等模型工具，以“毒奶粉”事件引发的关于安全喂养婴幼儿的思考为基础，分析了婴幼儿食品安全隐患对育龄女性劳动力市场的影响，得出结论：当婴幼儿食品安全存在隐患时，利他主义的母亲会考虑增加亲自抚育孩子的时间，这需要减少母亲的工作时间或休息时间，且最终会直接或间接降低育龄女性劳动力的市场产出。

关键词：育龄女性；劳动力市场；“毒奶粉”事件；利他主义；市场产出

以三鹿等一批品牌为代表的“毒奶粉”事件严重危害了婴幼儿的生命健康权，同时也导致了人们对国内婴幼儿食品安全提出了很大质疑，在某种程度上挫伤了消费者的信任和信心。

一、分析前的基本说明

(1)依据生物学和社会分工方面的差异，女性更适合亲自抚育孩子，而男性在抚育孩子方面的作用较小。为了避免问题的复杂化，分析过程中不直接考虑父亲的影响，只侧重从母亲这一群体的角度分析，实际证明，分析的结果是不变的。(2)对于孩子(c)来说，母亲(m)是“有效率”的利他主义，“利他主义”是指，母亲(m)的效用完全取决于孩子(c)的福利，“有效率”则意味着，母亲的行为被她的利他主义所改变”。(3)假设母亲的时间主要分配在工作、休息和抚育孩子三个方面，分别用字母tw、tr、to表示。(4)假设“毒奶粉”事件前，母亲们认为婴幼儿食品是安全的，事件后，母亲们普遍认为，婴幼儿食品的安全存在隐患。(5)“毒奶粉”事件后，母亲们倾向于选择安全的母乳喂养等亲自抚育孩子的方式，但企业现行的工作规定使得工作时间和工作场合不适宜母亲们亲自实行母乳喂养，而且母亲亲自抚育孩子必须牺牲自己的时间。又由于每天的时间是固定的24小时，所以在分析过程中，亲自抚育孩子的时间与母亲的工作时间和休息时间具有一定的替代性。(6)分析过程中，只考虑是否增加亲自抚育孩子的时间这一选择对育龄女性劳动力市场的影响。

二、分析过程

(一)利他主义母亲的初步选择

在家庭内部，利他主义是普遍存在并且十分重要的。亚当・斯密先生指出：“每一个人都会比其他人更敏感的感受到自己的快乐和幸福……除了他们自己以外，通常与他们一起生活的家庭成员，比如他们的父母、他们的孩子和他们的兄妹等，都是他们最为钟爱的对象。”紧接着斯密又指出，“一个人对子女的关怀往往比对其他人的关怀更为主动”Ⅲ。对于孩子来说，利他主义是母亲的天性，母亲可以为照顾孩子花费大量的时间，而且会更深切体会到孩子的痛苦和快乐，并且孩子们的痛苦和快乐对母亲的

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