

# 保障劳动安全工作计划 保障劳动安全论文 (实用9篇)

计划是指为了实现特定目标而制定的一系列有条理的行动步骤。通过制定计划，我们可以更好地实现我们的目标，提高工作效率，使我们的生活更加有序和有意义。以下是小编收集整理的工作计划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 保障劳动安全工作计划篇一

马克思主义认为：“在生产诸因素中人是首要因素”。维护职工合法权益是实践“三个代表”重要思想，落实科学发展观的内在要求。我们要保护和发展生产力，最重要的还是要保护劳动者，保护他们在生产过程中的安全和健康。随着社会的发展，国家对人身安全、人的健康越来越重视，对人的身心健康的重视就成为社会和谐的一种标志，这不是以任何人的意志为转移的客观过程，凡是违背了这个方向的，即使能在有限的范围内也能把生产推动一下，但从长远来看，那是破坏生产力的倒退行为，这种行为不得不服从客观规律的惩罚。做好劳保，这既是广大职工的愿望和要求，又是企业必须履行的重要职能内容，对协调劳动关系，创新完善职工安全健康权益依法维护机制，推动企业工会劳动保护工作具有重要意义。

因此，通过对石油行业劳保现状的调查，分析其存在问题，提出科学的建议，从而做好劳动保护工作，实现安全生产，切实维护广大职工的生命健康，推进石油行业的健康持续发展。

## 二、调研方法

采用实地观察法、问卷调查法、访谈调查法。

### 三、调研内容

本次调研主要是对石油行业的职工劳动保护现状进行实地调研。

随着经济的快速增长、体制的快速转轨、公众维权意识的提高，石油企业劳动保护工作面临着实现新发展、新跨越的难题，在调研中，我们发现虽大都建有维护职工合法权益的有效机制，但在实际操作中却存在诸多问题，主要表现在以下几方面：

1、企业劳动保护意识淡薄。企业在追求利益最大化的同时，却忽略了职工的健康安全卫生工作，重生产效益，轻劳保安全，虽依法签订了劳动合同，但流于形式，没有严格履行，致使侵害劳动者的合法权益行为时有发生，对职工的劳保教育投入不足，造成职工缺乏自我保护能力，思想上不重视，违章现象时有发生。

2、存在随意变更合同现象。由于受国际金融危机的冲击，石油行业为为应对当前困境，采取调岗降薪措施，即对劳动合同的变更，在实际操作中，没和员工协商，而员工怕丢饭碗在协商时不敢和单位叫劲，而双方关系一旦破裂，就会闹到劳动争议仲裁院来。

3、职工普遍维权意识不强。面对目前就业难的形势，大部分劳动者为了维持生活，放弃自己应有的权益，对用人单位不签订劳动合同、不缴纳社会保险费、收取风险抵押金、延长工作时间、增大劳动强度等行为能忍则忍。在出现拖欠工资时也不知向老板索要欠据，劳动者的合法权益受到损害。

### 四、调研结论与建议

随着社会的进步，人的价值将受到更加高度的重视。重视人的生活工作环境，珍惜人的生命健康，是任何组织和企业都

不能回避的时代选择。搞好安全生产和劳动保护工作，是维护国家、社会和职工队伍的稳定，构建社会主义和谐社会的重要保障。劳动保护工作永无止境，只有坚持“以人为本”，加强劳动保护工作，与时俱进，不断完善劳保体制，通过建设企业安全文化，推动劳动保护工作的落实，才能真正保障职工的利益，调动其劳动生产的积极性，从而实现企业的稳定发展。为此，针对石油行业中存在的问题，提出改善建议如下：

1、加强工会组织建设，夯实工作基础

## 保障劳动安全工作计划篇二

**摘要：**本篇探索南京劳动保障信息系统（以下简称：“南京系统”）安全风险防范工作的新思路、新方法，提出南京系统存在的问题及解决问题的对策，确保南京系统正常平稳运行。

**关键词：**劳动保障； 信息系统； 安全； 对策

### 一、引言

本文提出了南京系统的安全风险防范工作的新思路、新方法，并列出了系统风险防范的各种对策、机制。

#### 1. 南京劳动保障信息系统当前安全运行风险防范机制

**应用系统安全防范机制：**应用系统设置有三层管理机制，用户级、任务级和系统级，严格控制系统操作权限和范围，确保每一用户的使用权限和操作合法性。

**数据库系统安全防范机制：**通过系统权限、角色权限、数据权限的管理，建立了数据库系统的权限控制机制。

劳动和社会保障卡安全防范机制：卡密钥系统为一卡一密，防止伪造。

物理环境安全防范机制：存储信息的备份介质达到防尘、防潮、防毒变要求；主机房安装自动防火设备。

## 保障劳动安全工作计划篇三

摘要:近年来，随着高速铁路的大量开通，铁路供电“高空、高压、高速、大电流”所带来的劳动安全问题愈发严峻。本文在认真分析铁路供电劳动安全现状的同时，从典型事故分析入手，在人、设备、环境、制度等方面研究风险因素，提出劳动安全控制具体措施，实现对安全风险的全方位控制。

关键词:牵引供电;劳动安全;风险管理

### 1铁路供电劳动安全特点

#### 1. 1铁路供电行业特点

#### 1. 2专业及现场作业特点

### 2铁路供电劳动安全管理中存在的突出问题

#### 2. 1缺乏对岗位风险识别、风险评价、风险预控的精细控制

一是规章制度不够严谨、规范，措施内容笼统、宽泛，对劳动安全风险规律把握不够。二是劳动安全风险识别缺乏规律性，对劳动安全管理权责不清，现场作业流程标准落实不彻底，危害辨识、风险防范和事故预防的能力不强。三是风险卡控的执行力度不够，管理中对作业标准、现场卡控和违章违纪的重点检查不到位。

#### 2. 2缺乏对岗位安全技能、检修技能、应急技能的针对性培

## 训

一是职工自身业务素质不高。现场职工对铁路供电危险源和危险性缺乏系统认识，凭经验、想当然，基本理论和实作技能匮乏。二是职工培训走过场、完任务。技能培训只是为完成职教任务而完任务，职工全凭个人喜好进行学习。三是考试形式主义导致成绩“失真”。在安规、红线、作业标准等职工应知应会知识的考试上不同程度存在着形式主义，考试纪律松散，考试成了走过场。

### 2. 3缺乏对岗位责任落实、标准到位、爱岗敬业的文化认同

一是干部职工对违章违纪问题缺乏本质认识。劳动安全检查停留在完成任务层面，职工对由安全问题形成的考核缺乏正确对待，抵触情绪突出。二是职工对同类事故教训学习不深入、不主动，对深层次原因和教训一知半解，对如何结合自身工作制定防范措施，缺乏深度认识和思考。三是爱岗敬业文化认知上还有偏差。爱岗敬业的认识停留在表面，对岗位履职尽责，遵章守纪的主动性不够，对岗位安全标准的自觉执行上还有差距。

### 3铁路供电劳动安全风险的分析 and 预判

铁路供电劳动安全风险管理和风险控制，必须通过对大量事故的统计分析，将事故诱因和致因进行理论研究，分析归纳事故发生的规律、特点和因果关系，以采取针对性措施防止事故发生。以我局供电系统“7. 31”典型劳动安全事故为例，运用目前比较客观的因果论、能量转移论、轨迹交叉论、系统论等几种事故致因理论进行实际分析。运用事故致因理论的分析思路如下：(1)因果论：由于作业时将接地线错挂，没有封住所有可能来电方向；同时，短封线安装不可靠。供电检修作业中，要全面研判、消除事故发生的因素，切断事故链。在规范制度和作业标准时，要充分考虑如何切断“人、机、料、法、环”的隐患链，形成针对性控制措施。(2)能量转移

论:感应电的高压电能通过人体,导致职工伤亡。防止人身伤害就是防止能量逆流,或降低能量的绝对值大小。“7.31”事故中主要是防止感应电电能和有可能造成二次伤害的势能(防止高处坠落)。(3)轨迹交叉论:人的不安全行为错挂接地线和短封线安装不牢靠,与物的不安全状态感应电,发生了轨迹交叉,导致事故发生。在管理中,应考虑将人和物的不安全状态予以隔离或屏蔽,防止双方发生轨迹交叉。(4)系统论:“7.31”事故原因除了人的不安全行为、物的不安全状态外,还有安全措施检查、管理上的缺陷,这些因素相互作用、相互影响,导致事故发生。作业时,不但要考虑人、物、环境、管理等各个环节,而且要考虑各个环节、各要素之间的关联性,进行综合管理。综上,目前铁路供电劳动安全风险主要体现在六个方面:对规章制度的制定和落实方面;对人的组织和设备使用方面;干部职工的教育培训方面;现场工作任务的上传下达方面;管理人员工作作风和工作能力方面;应急处置等方面管理不到位或存在严重失误。

## 4铁路供电劳动安全风险的控制

### 4.1主要思路

针对现状,铁路供电系统必须建立以“三控制、两明确、一评价、一促进”为主线的安全过程卡控机制。“三控制”,按照“对人员的控制、对设备的控制、对作业过程的控制”三方面确定控制标准和控制措施,对现场作业、设备质量、日常管理等内容进行全过程控制。“两明确”,一是确定现场检查细节。明确现场安全检查什么时间去、什么人去、到什么地点去、去干什么、需要盯住哪些关键时间、关键环节和关键地点以及关键作业、关键设备。二是确定问题处置程序。依据问题信息的重要程度,分成不同等级,按责任对所有信息进行分析、处理、销号,形成闭环。“一评价”,以工效挂钩、经济责任制考核为主体,完善安全考核分配评价机制,实现劳动安全管理与利益分配、人员任用、奖优评先挂钩。“一促进”,采取定期和不定期相结合方式进行劳动

安全检查，对好的经验和典型问题，重点分析，积极推广或者帮促整治，促进劳动安全管理。

#### 4. 2具体做法

## 保障劳动安全工作计划篇四

**摘要：**安全管理是企业管理中第一位的管理。企业安全管理，就是要消除安全隐患，使安全事故消除在萌芽状态中。安全管理的关键在于预防安全事故的发生。因此，企业应建立一个有效的安全管理预防体制与安全管理激励机制，做到安全管理奖罚分明，强化企业安全管理教育工作，确保企业生产经营的安全。

**关键词：**企业 安全生产 安全管理

任何一个企业，特别是煤化工生产企业，都必须把安全放在首位。要树立“安全就是企业生命，安全就是企业最大效益，安全就是职工最大的幸福”的理念，安全不仅仅关系到企业员工的人身安全问题，同时也关系到企业本身的长远发展。

### 一、建立有效的安全管理体制，实现企业长治久安

1. 建章立制，把安全管理列入企业日常管理之中。建立企业安全管理组织，层层分解责任，做到横要到边，竖要到底，人人讲安全，事事讲安全。建立企业安全文化，做到人人具有安全意识，人人对企业安全负责，把各种安全隐患消灭在萌芽状态中。建立定期安全制度检查，实行专人负责，落实安全责任制，切实做到安全生产、安全经营。

2. 加强劳动保护、改善劳动条件，维护职工的切身利益，确保国家和人民生命财产的安全，促进企业的发展。要进一步加强劳动保护工作的领导。企业领导要加强员工政治思想工作，教育员工遵章守纪，尊重科学，严格按客观规律办事，

坚决制止违章指挥、违章作业。加大投入，切实改善劳动条件，保障职工在生产劳动中的安全卫生和健康。加强工作时间、休息休假劳动保护的管理监督。

3. 安全生产工作必须贯彻“安全第一，预防为主”的方针。各级领导要坚持管生产必须管安全的原则，生产要服从安全的需要，实现安全生产和文明生产。

## 二、加强安全文化建设，提高职工安全意识

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、强化安全责任落实、安全监管责任

安全责任重于泰山，事关生命财产安全，做到“担事不怕事”，弘扬一种“敢担当、不怕事、敢于担责”的精神，严格落实企业主体责任体系，安全监管体系，按照“一岗双责”的要求和“谁主管、谁负责”的原则，实行安全生产季度考核，落实安全考核标准、奖惩措施和责任追究制度，对隐患排查治理不放松，对事故责任人严格问责，绝不姑息，宁听“骂声”，不听“哭声”。

## 四、抓好源头隐患排查、整改、治理工作



坚持重点区域的安全隐患排查、整改、治理常态化，做到“无事防有事”，防患于未然；安全事故存在偶然性，但安全事故的偶然性就是必然性的作用；单位根据实际情况对生产安全进行阶段性隐患自查自纠，对发现的安全隐患，能立即整改的必须立即整改到位，难以整改到位的必须做到责任到人、措施到位、限期整改，并建立台账，跟踪督办。在全面检查的基础上，还加强随机检查、重点抽查、跟踪检查，做到不漏一处隐患，及时发现并解决存在的突出问题，严防安全生产事故。

总之，只要认真做好安全工作，利用科学的管理方法，增强预防事故的主动性及有效性，清楚地认识到凡是有作业就会有危险点存在，认真分析，并落实危险点的安全措施，纠正并克服安全工作中的形式主义，以求真务实的精神，扎实的作风，深入细致地搞好安全生产工作，将危险点消灭在萌芽状态，就可避免事故的发生。

## 保障劳动安全工作计划篇五

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。

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。

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。

## 保障劳动安全工作计划篇六

20xx年我市社会保障工作要继续坚持以及时发放为中心，以征缴扩面为重点，以管理服务为主线，以队伍建设为保证的指导思想，通过艰苦努力，务实创新，推进各项工作再上新台阶。

20xx年社会保障工作整体工作思路是：猛攻“三增”（增加缴费人数、增大缴费基数、增强缴费积极性）、严把“三关”（把好资格认定关、把好待遇核定关、把好虚假冒领关）、狠抓“三保”（确保职工参保权益、确保待遇及时发放、确保社会大局稳定），从而全面提高养老、医疗、失业、工伤、生育五种保险抗风险能力。

### （一）社会保险费征收目标

1、企业养老金征缴完成3200万元；

- 2、机关事业单位养老金征缴完成5400万元；
- 3、失业保险金征缴完成400万元；
- 4、医疗保险金征缴完成1650万元；
- 5、大病救助金征缴完成120万元；
- 6、工伤保险金征缴完成90万元；
- 7、生育保险金征缴完成60万元。

## （二）社会保险待遇支付目标

- 1、养老金资格认定及待遇核定准确率和及时支付准确率要分别达到100%。
- 2、失业保险资格认定准确率、待遇核定和及时支付准确率要分别达到100%。
- 3、医疗保险资格认定、待遇核定准确率和及时支付准确率要分别达到100%；并保证基本医疗保险、大病救助保险的当年基金收支结余分别达到20%、30%以上。
- 4、工伤案件认定准确率、待遇核定准确率和及时支付准确率要分别达到100%。
- 5、生育保险待遇认定准确率、待遇核定准确率要分别达到100%，及时支付率要达到90%以上。

## （三）扩大社会保险覆盖面目标

- 1、企业养老保险正常缴费人数要达到16000人以上；
- 2、医疗保险缴费人数要达到27000人（不包括退休人员）；

3、失业保险缴费人数要达到23500人（其中企业16000人、事业7500人）；

4、工伤保险缴费人数要达到16000人；

5、生育保险缴费人数要达到15000人；

7、自收自支事业单位参保人数稳定在7500人。

## 1、开源增收，增强企业养老保险支撑能力

企业养老保险要紧紧扣住“三抓三增”的工作重点，一是抓扩面和续保，增加缴费人数。对已参保单位，要继续深入挖潜，动员其全员参保；对未参保单位，要强化措施，督促其尽快参保；对离岗停保职工，要做好思想动员和引导，做到关系不能断、缴费不能欠。二是抓申报和稽核，增加缴费基数。要抓好月申报与年申报，促缴费基数增长；要强化申报工资稽核，堵塞少报、漏报漏洞，确保每个用人单位申报工资真实准确。三是抓宣传和舆论，增强缴费积极性。首先要通过加强工作沟通和信息反馈，取得各级领导对社保工作的重视和支持；其次要通过张贴告知告慰书和媒体公示，增强企业法人的缴费意识；同时，要继续开展发送个人账户活动，增强广大职工参保缴费积极性。另外，要主动协调财政、审计、国土、国资等部门，对长期欠费的停产半停产企业，及时通过资产变现、实物抵押、债权转移等办法，督促其清欠，确保应收尽收。

## 2、突出重点，确保机关事业单位养老保险健康发展

规范乡镇、街道办事处和自收自支事业单位的工资申报，提高缴费工资是机关事业单位养老保险全年的工作重点。要继续坚定不移地利用待遇与缴费挂钩的政策杠杆，强化政策宣传，激发用人单位及其职工的缴费积极性。通过夯实基础管理，保证单位编制与缴费人数、参保登记与档案资料、缴费工资

与档案工资“三个一致”，促进机关事业单位社会保险工作的规范化、制度化。

### 3、严格管理，保证医疗保险工作平稳运行

医疗保险工作要以扩源节流为中心，要通过落实三项制度、强化三种意识、实现三个确保，保证医保工作平稳运行。一是要落实对定点医疗机构和定点药店的优胜劣汰监管制度，强化对参保病人的服务意识，确保用人单位和参保职工满意。以良好的信誉和优质的服务为基础，进一步扩大医保覆盖面；二是要真正把管理关口前移到病房落实“三见面制度”，强化医疗和诊治行为的规范意识，确保定点医疗机构医保工作的平稳运行；三是要落实对重点患者核查制度。通过强化对冒名住院、挂牌住院、市外住院、转诊转院行为的管理意识，遏制违规费用，实现统筹基金结余目标。

### 4、增收节支，提高失业保险抗风险能力

失业保险工作要面对当前的严峻形势，紧紧扣住缩小收支缺口这个关键环节，把握三个重点。首先要严把入口关。凡是不符合领取失业待遇的人员坚决不能进失业。其次要大力增加缴费人数、严格核定待遇、加快就业步伐。要通过督促参加养老保险企业全部参加失业保险，力争参加养老保险的企业参保率达到100%；要通过严把政策、规范管理、细化分工、明确责任，实现待遇核定准确率和发放准确率分别达到100%；要通过技能培训、加强与就业中介机构的合作、广开就业渠道。要建立失业人员就业奖励举报制度，真正实现大进快出，全力打造失业保险良性发展机制。

二0xx年元月一日

## 保障劳动安全工作计划篇七

为进一步加强社区建设，随着社区建设服务发展的需要，全

力完成上级交给的各项任务，最大限度去完成和满足广大群众的各种需求，特制定以下计划：

一、积极组织下岗失业人员参加街道、社区组织地职业培训、创业培训全年四次；定期完成上级布置的就业指标。

二、积极推荐下岗失业人员就业，多联系单位努力挖掘空岗，及时在“博客”、信息栏公示就业信息，在今年4-5月的社区服务日活动中，组织现场招工提供更多的就业机会。

三、认真办理和审核4050人员的社保补贴工作，做好灵活就业人员的申请台账。

四、积极协助低保再就业人员办理再就业补贴。

五、认真做好退休职工的认定工作，协助街道保障服务平台做好相关的服务。

六、进一步巩固创建充分就业社区的成果，认真完成各项台帐，并及时上报平台。

七、加强医保政策的宣传，力争让更多没有医保的居民参保，确保医保系统录入正确无误。努力完成上级布置的医保任务。

保障工作下半年工作计划(三)

## 保障劳动安全工作计划篇八

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。

## 保障劳动安全工作计划篇九

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，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做整改。

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。