

內 容 提 要

本書作者蔣保潮同志是國營上海第二紡織機械廠安全教育員。他通過該廠安全生產工作的發展過程，詳細介紹了改進安全設備，組織工人掌握操作規程，正確分析工傷事故，拔事故苗子，總結與推廣安全操作經驗，進行安全教育等方面的主要經驗和具體做法。

目 录

做好關心人的工作.....	1
要改善設備，也要進行思想工作.....	2
讓工人都能掌握操作規程.....	8
不讓事故重演——認真分析工傷事故.....	13
主動預防事故——拔事故苗子.....	19
總結和推廣安全生產經驗.....	23
經常進行安全教育.....	27
依靠積極分子，走群眾路線.....	36
克服缺點，繼續前進.....	40

做好关心人的工作

我們工厂——国营上海第二紡織机械厂，解放前是个紡織机零件修配厂，是官僚资本主义企业。1949年上海解放由国家接收后，它發展很快，現在，已能制造細紗机了。我們造的細紗机，不但支援本国的基本建設，还出口援助緬甸、埃及等友好国家。

厂子不断扩大，职工也不断增加。拿1956年的职工人数說吧，已將近1951年的4倍了。但是，工人的工伤頻率，並沒有增加，相反的，还年年往下降：1951年（5—12月）的工人工伤頻率是167.95%，1952年是122.27%，1953年是110.11%，1954年是46.73%，1955年是34.85%，1956年（1—9月）是24.31%。随着工人工伤頻率降低，工人出勤率提高了，比如，在1953年，职工的出勤率是93%左右，到了1956年，就提高到98%左右。同时，我們厂的劳动生产率也是逐年都有提高的：如以1952年的劳动生产率为100，1953年是104，1954年是160，1955年是163，1956年是195。劳动生产率所以能够年年提高，降低工人工伤頻率，提高工人出勤率也是重要因素之一。

我們厂的工伤頻率为什么能够逐年降低呢？根据我們厂的經驗来看，主要是認真貫徹安全生产的方針，重視了做好关心人的工作。我們体会到：在我们国家里最宝贵的资本是人，这在我們工厂里，也只有首先保障了职工的身体健康和生命安全，才可

以保證生产的正常进行，提高劳动生产率。

下面我就具体談談，对于安全生产的方針，我們厂是怎样貫徹的，对于关心人的工作，我們厂又是怎样做的。

要改善設備，也要进行思想工作

解放初期，接收过来的是官僚資本主义企業，劳动条件很坏。十一个生产部門的机器，百分之八十是旧式的，根本沒有防护裝置。工人不喜欢它，管它叫做“老爷机器”。机器上的傳动裝置更不安全，傳动大多用总天軸拖动，車間里傳动皮帶很多，橫七豎八地互相交叉着，簡直就像蜘蛛網。車間狹小，光綫暗淡，机器摆得又乱又挤，留下一条狹小的人行道，兩個人并肩都不好走过去，当时，工人形容說：“就像在螺絲壳子里走路”。

在过去，工人在这样恶劣的劳动条件下干活，被皮帶絞伤、被机器轧伤都不稀罕，擦伤碰伤，更是家常便飯。因此，工人干上几年活，受伤重的，落个殘廢，受伤輕的，也要留下几塊伤疤。那时候，曾經有个別人用工人身上的伤疤多少，来品評工人技术的高低。

可是現在，企業掌握在工人階級的手里了。过去官僚資本家只重机器不重人，現在我們把人当做最寶貴的财产。因此，再不能叫“老爷机器”行凶作怪，要想法子改造它，治服它，保證安全生产！

我們厂是怎样和工伤事故作斗争，改进安全設備的呢？

我們厂是經常注意改进安全設備的，在解放初期曾集中地进行过改进，从1949年到1954年，基本上可分为两个阶段。第一个阶段（1949年—1953年初），行政領導在进行恢复生产的同时，

就組織技術人員，零星地改進了一些安全設備，如把部分機器的傳動皮帶拆掉了，改用馬達；在部分車床上安裝了防護罩等。

但是，在這一時期，行政上各級領導幹部主要忙於生產，工會呢，忙於解決職工福利問題，都沒有注意全面地解決勞動條件問題。這一方面說明領導幹部對安全生產重視不夠。另一方面，在安全技術上還存在一定的困難。因此，當時的工傷事故不斷發生，據統計，只在1951年5月到1951年12月八個月當中，就發生了207次工傷事故（輕傷、重傷103次，微傷停工不超過一天的104次）。在這個時期，由於行政領導上沒有很好注意安全生產，從行政上說，沒有建立安全技術專職機構，工會也沒有建立勞動保護組織，只人事科有一個幹部兼管安全工作。當時工傷事故多，只處理工傷事故，就夠他一個人忙的了，當然談不到主動預防，也不會去發現問題和解決問題。後來，我們廠結合生產改革進行了安全衛生大檢查。這次安全衛生大檢查，是按照上級的指示進行的。由黨、行政、工會、青年團的領導幹部成立安全衛生檢查委員會來領導這個工作。在進行安全衛生大檢查的時候，領導幹部深入車間，傾聽群眾的意見，對造成工傷事故的情況，做了初步分析，不屬於安全設備方面的，用其他的辦法解決，屬於安全設備方面的，即着手解決。比如，在主要的機器上都安裝了保護罩；不少的砂輪也裝上了防護罩；全廠的壞電綫全換上了新的等等。這次安全衛生大檢查，為解決安全設備問題就花了七萬多元人民幣。與此同時，根據勞動保護工作發展的要求，行政上設立了福利科，科內設一專職的安全技術幹部，工會成立了廠一級的勞動保護工作委員會。但是，勞動保護工作秩序一時還沒有建立起來，他們主要是配合安全衛生大檢查，在發動與組織工人群眾方面，做了一些工作。

經過這個階段，比較顯眼的對工人威脅比較大的安全設備

問題，算是基本上解決了。但過去由於領導上只注意搞安全設備，忽略對於幹部和工人的安全思想教育，在幹部和工人當中，潛伏的忽視安全的思想問題，就逐漸暴露出來了。因此，我們廠針對這一時期幹部和工人的思想問題，進行了安全教育工作。具體做法，將在本章後面去談。

到了第二個階段（1953—1954年），工人群眾經過安全教育，一般的都樹立了安全生產思想。這時候，我們廠領導連續參加了兩個專業會議。一個是華東紡織管理局召開的貫徹安全責任制的會議，一個是上海市工會聯合會同上海市勞動局聯合召開的第一次勞動保護工作會議。在這兩次會議上，大力貫徹安全生產的方針，並強調了：抓關鍵，組織群眾提合理化建議，解決安全技術、生產設備的問題。這樣，我們就有了奮鬥方向，但苦於缺少辦法。正在這時候，技術革新運動在全國範圍內開展起來。上海還舉辦了鞍鋼技術革新展覽會，我們廠也組織工人去參觀了。工人參觀回來後，創造積極性都很高，個個都在開動腦筋，磨拳擦掌，準備提合理化建議。我們廠領導便在這一個思想基礎上，號召工人找竅門、抓關鍵，開展合理化建議運動。首先，行政和工會共同研究，把安全設備上要解決的問題排了個隊，把容易造成死、傷、病的問題，當做課題提出來，然後布置給車間，由車間行政和工會負責，發動工人搶課題。工人把課題搶去之後，提出了合理化建議，這些問題絕大部分都解決了。如，沖床工人干活，必須把手放在沖床模子下面，因沖模不安全，經常把工人手指沖傷。工人建議，在沖床上安上半自動化的安全沖模，解決了部分沖床沖傷手指的問題。又如，磨床上的砂輪罩，不合乎安全的要求，有的太薄，有的是生鐵的，經不起砂輪的撞擊，容易打破。雖有砂輪罩，砂輪爆裂，也可能打傷人。工人建議給磨床上的砂輪都安上合乎規格、活絡的可以調節的防護罩。在開展合理化建

議运动中，技術人員也被發動起來了，因此，有些關鍵問題（技術複雜，不好解決的），是通過技術人員想辦法解決的。如鑄工場的沖天爐，放完鐵水，工人要用泥塞頭到爐前去堵鐵水口，鐵水濺出，往往會燙傷人，工人把它叫做“紅櫻槍”。一個技術人員想辦法把沖天爐改為長流式的，不但“紅櫻槍”傷人的問題解決了，還降低了車間溫度，縮短了澆鐵水的時間。我們廠開展合理化建議運動，共五個月的時間（以後就成為經常的工作了），在這一時期內，工人和技術人員提出的合理化建議，有28件試驗成功了，解決了很多安全設備方面的關鍵問題。

下面，再談談上面已經提到的思想教育問題。

解放初期，一些行政幹部和工會幹部，在安全生產方面的經驗是不足的，行政和工會領導上也沒有很好的向幹部和工人群眾進行安全生產教育。行政幹部片面強調生產，比如，有的車間主任說：“廠長只讓我搞生產，沒讓我搞安全”。工會幹部只知道監督，不曉得如何具體去幫助；叫得多，做得少。至於工人群眾，也有不少人在存在着“怕麻煩”、“碰運氣”等思想。因此，有的車床已經安好防護罩，可有些工人嫌麻煩和干活不方便，都給拆掉了，堆在一旁，像個小山。也有的工人，還照老想法，認為“手上沒疤，能學到什麼技術？”

當時，在幹部和工人當中還普遍存在着“工傷事故不可避免”的思想。不少的工人認為：“菜里蟲，菜里死，受傷流血，還有啥大驚小怪的！”有些行政領導幹部認為：“工廠即戰場，難免有傷亡。”這在客觀上，也助長了工人的麻痺思想。這些思想，就成了我們廠工作前進的障礙。就工傷事故的情況來說吧，雖然從總的情況看，工傷事故頻率是在逐年下降，但就個別車間和小組來說，工傷事故仍很嚴重，甚至影響生產計劃的完成。例如，澆鑄小組，在一天里，組里31個人當中，有19個人請了傷病假。結

果，那个季度的生产计划，只完成了70%多一点。又如，錠杆小组，六个月发生了六次工伤事故，平均每月有一次，生产计划也没有完成。事实证明了，只管生产，不顾安全，到头来生产也是搞不好的。

正当这时候，上级召集机械部门的负责干部开会，批评了我们厂不重视安全生产。同时，关于我们厂浇铸小组因不重视安全生产没有完成任务的事情，报纸上又进行了揭发和批评。因此，更引起了领导上对安全生产的重视，便指示安全技术干部抓紧安全教育工作。安全技术干部就抓住上述典型事实，向全体干部进行宣传。宣传的方法，把发生工伤事故的情况，简要地登在黑板报上；把工伤事故发生的经过编印成安全小报，发给车间；通过厂有线广播台，说明安全生产的重要等等。总之，通过典型事例，集中各种形式进行了宣传。经过教育，有些干部的思想转变了，从思想上行动上重视安全问题了。例如，第一机工场，原来是工伤事故比较严重的单位之一。自从干部思想转变之后，车间行政和工会领导干部，一方面向工人宣传安全生产的重要，另一方面，积极响应领导号召，组织工人参观了1951年冬举办的上海市安全卫生展览会。这个车间，有个杨全福小组，参观回来后，工人联系小组的问题，认为过去安全生产搞得不好，除安全设备上的问题外，是缺少制度，同志之间没有互相帮助和监督，就建议学习“高文桥班安全责任制”的经验（上级印发的学习资料）。经过小组讨论，大家都同意。便根据小组的情况，制订了安全责任制度。制度的内容包括：机器转动时，不去摸机器上的工作物，袖子扎紧再操作等等。制度订出来以后，他们还选出一个人当检查员，专门负责检查大家对制度的执行情况。如果发现问题或缺点，就提到工会小组会上来，展开讨论，并进行批评与自我批评。从此以后，这个小组500多天没有发生过工伤事

故，曾被評為安全生產模範小組。這個事實，又進一步証明了，工伤事故是可以避免的。當時領導認為，楊全福小組的經驗有推廣價值。於是在黨的領導下，以行政為主，工會配合，總結了楊全福小組的經驗。並且，由安全技術部門編印成安全小報，發到各車間，在工會活動時間，由工會主持學習推廣。在推廣楊全福小組的經驗時，安全技術部門配合著進行了深入的思想教育。譬如，他們把活的材料，用對唱對比的形式，編成快板，印成安全小報，發到車間，組織學習。有的車間，有人會演唱，還組織了演唱。比如，批評去掉防護罩的人，唱道：

領導關心咱，砂輪裝上罩；
有人怕麻煩，把它拆掉了。
自己碰傷頭，生產受影響；
請你想一想，安全多重要。

接着用對比的方法，表揚楊全福小組，唱道：

楊全福組真光榮，安全花兒開得紅；
完成任務還不算，工伤事故沒影踪。
要問這是怎回事，請細聽來請細聽：
他們干活挺用心，遵守規程最認真，
勞動紀律也不錯，執行制度不放鬆，
團結、互助搞得好，開展批評起作用。

通過這種生動活潑的形式進行宣傳，工人都很喜歡，容易接受，效果比較好。比如，鉸杆小組就是在推廣楊全福小組的經驗當中轉變的。這個小組原來每月平均有一次工伤事故，認真地學

習了楊奎福小組的經驗后，在小組內建立了安全生產責任制度，從此不但完成了生產任務，並創造了460天無工傷事故的紀錄。

經過上述三兩個階段，不僅把一些帶有關鍵性的安全設備問題大致解決了，而且把一些比較嚴重的思想問題也基本解決了。

我們廠從以上工作中体会到，要想搞好安全生產，只從安全設備着手是不成的，還必須樹立安全生產思想，進行安全教育。

讓工人都能掌握操作規程

到1953年下半年，生產改革基本上完成了，開始貫徹安全責任制，並開展勞動競賽。當時，從安全生產來說，比較顯眼的容易造成工傷事故的安全設備問題解決之後，緊接着要解決的問題就是如何使工人正確掌握機器的問題了，而解決如何掌握機器的問題在於正確地制訂與貫徹安全操作規程。但是，當時我們廠沒很好地分析當時的情況，解決這一問題。在這時候，有些幹部的麻痺大意的思想又滋長起來了。不但工傷事故還經常發生，並且在同年9月27日，在水電間發生了老電工宗爾瑛觸電死亡的事。為了從中吸取教訓，工會勞動保護委員、安全技術幹部，參加了上級工會工作組對水電間工作的檢查。經過分析、研究，大家認為發生這次死亡事故的主要原因，是安全操作規程沒有很好貫徹。為什麼安全操作規程沒有很好貫徹呢？這兒頭有兩個原因：

一是原來訂的操作規程不切合實際，都是由雜誌上或兄弟廠那里抄來的，條文又多又長，很難記憶。規程印發到車間后，沒有幾個工人注意學習，只把它貼在牆上就沒有人管了。

二是操作規程制訂后，領導上沒有注意向工人進行安全思想教育，說明貫徹安全操作規程的重要。譬如，原來訂的安全操作規程雖然有點教條，但是，關於電工不許帶電操作的規定還是有的，就因為工人存在麻痺思想，即使有用的條文，也丟在腦后了。水電間的老電工，帶電操作的舊習慣是根深蒂固的，而且影響了新工人。例如，有一個老電工常常對新電工講：“不帶電操作，還算是電工嗎？”新電工大部分是青年小伙子，有的逞英雄的心重，受這樣一激，就曾帶電操作20次以上，幸未發生事故。

經過檢查，領導上才進一步認識到當解決安全設備問題之后，應制訂與貫徹安全操作規程，在貫徹操作規程的同時，必須進行思想教育。于是就根據上述情況，決定採取下面兩個辦法：

首先，加強對工人的安全思想教育。除了一般的講解貫徹安全操作規程的重要意義外，特別聯系這次死亡事故，說明帶電操作的危害性。經過教育，大多數電工都轉變過來了。

其次，根據安全生產中存在的問題，修訂操作規程。修訂的辦法是，首先在車間主任領導下，由各工段長召開小組會，請大家提出問題和提出解決的辦法；然后把大家的意見綜合起來，分別不同情況修訂原有的規程。例如不許帶電操作，原來規程有，又必需，就不是修改補充問題，而是強調應該認真貫徹。又如，試電筆失靈，會把有電的設備誤認為無電，容易造成嚴重事故。這一條過去的規程里沒有明確規定，這回就補訂了一條：每天上班，未工作前，要認真校驗試電筆。又如，過去工長與工人互不通氣，工人干活的質量情況，什麼時候要斷電接火等，工長都不大了解，因此，不能確保安全。這是屬於工作聯系制度的問題，不要訂入操作規程，就建立成如下的制度：工人做完了安裝工作，由工長負責檢查質量，認為合格，才開接火票。票上寫明什麼時候要斷電、什麼時候要接火。工長根據接火票，掌握斷電、

接火時間，指導工人按時斷電、接火。

通過老電工宗爾瑛觸電死亡事故，給領導上敲了一次警鐘。為了吸取這次事故的教訓，領導上指示安全技術科，一方面加強對幹部和工人的安全思想教育，一方面有重點地深入車間進行調查，了解其他車間是否存在類似情況。安全技術科的幹部重點深入幾個車間，進行調查。調查後，發現有的車間或有的工種根本沒有操作規程，有的有規程，但不切合實際，大多流於形式。領導上又指示安全技術科，訂出工作計劃，逐步幫助車間制訂與修訂規程制度。為了把這一工作搞好，安全技術科的幹部到兄弟廠去訪問，學習別人制訂與修訂安全操作規程的經驗。然後在工會配合下，幫助基礎比較好的車間，訂出制訂或修訂安全操作規程的工作計劃，並督促車間按計劃進行工作。

各車間在修訂規程方面，具體做法大體與水電間的做法相同，這裡就不重複介紹了。這裡只簡單談談制訂操作規程的做法。制訂操作規程的程序是這樣的：在安全技術科的指導下，由車間主任負責統一領導，工段長具體負責召開座談會或通過個別談話，听取工人的意見，並了解工人過去在安全生產方面的經驗和教訓。意見征求上來之後，由車間主任負責綜合整理。整理後，車間主任便召集有經驗的老工人、工段長座談，然後修改補充成初稿。再由工會召開工會小組會，組織職工討論初稿。再一次修改補充後，送安全技術科審查，最後送交廠長批准、執行。

這樣訂出來的操作規程，一般都比較切合實際。比如，鑄鍛工場的工人，在討論中，提出過去發生過下面幾次事故：鍛工用鑄頭砸工作物時，不先印一印，結果因砸不准碰傷了人；因未及時清理工場地面上的東西，木头、澆口鉄等雜物很多，扎傷過工人的腳；開箱出砂時，因操作不當心，工人曾被澆口鉄上的鉄刺

刺伤脚；搬运工登跳板时，因脚踏偏或落空，曾掉下摔伤；回火爐上垫牆板擱鉄时要兩人操作，因不協調，压伤过工人的手；有的工人协助电焊工工作时，因未戴保护眼鏡，被焊光刺伤眼睛。这些事故教訓提出来之后，他們便针对这些教訓，制訂了如下的操作規程：

1. 鍛工用錘头鍛工作物时，要先印一印再砸錘头；
2. 助理工在不良环境下操作时，要注意清理現場，互相照顧；
3. 開箱出砂工进行操作、用錘头敲澆口鉄时，要防止被澆口鉄刺伤脚；
4. 搬运工人扛物登高时，要注意將脚踏在跳板中間，以免踏偏或落空；
5. 回火爐上垫牆板擱鉄时，要兩人操作，并且要注意協調一致；
6. 工人协助电焊工操作时，或靠近电焊工工作时，要戴防护眼鏡。

操作規程制訂好了以后，进一步就是貫徹的問題了。为了接受过去的教訓，一开始，安全技术科的干部就深入車間，了解职工在學習操作規程当中的困难和思想問題，以便想办法解决，并有的放矢地进行安全思想教育。結果，了解到以下的情况：有的人不願学，認為沒有操作規程，也一样生产；有的人強調客觀困难，如年紀大、文化低等等；有的人認為：死背条文不管用，实际操作还是一样有困难；另外，还有人反映沒有時間学。

安全技术科掌握了以上的思想情况后，便主动与工会联系，与工会共同研究了工人的思想情况，决定采取以下一系列的办法：

先针对“学不学沒有啥”的思想問題，进行宣傳教育。在进

行教育时，除了一般地講到學習与貫徹操作規程的重要外，还注意举具体例子來說明，例如我們曾举这样两个典型例子：一个是，过去有个車工，戴手套打滑車床上的皮帶，結果，手指被軋断一段，就是因为过去沒有規程規定：打滑皮帶時不許戴手套；另一个是，一个車工違反操作規程（有的工种过去已訂有不完整的操作規程），操作时拿去了防护罩（規程規定不許拿掉），結果，因砂輪爆裂，头被打伤。这都說明貫徹操作規程的重要。通过真人真事的教育，工人的思想問題解决了，一般都能認真學習。

思想問題解决以后，下一步要解决學習中的实际困难了。一个是時間問題。为了解决這個問題，經行政与工会研究，決定利用安全活动日的時間學習。同时，也鼓励工人自己挤時間学。

再一个是年紀大，文化低的問題。对于這個問題，一方面領導上強調不要要求过高，只要他学，一天学会一条或兩条也是好的。另外，还根据老工人文化低但經驗丰富和新工人有文化但缺乏經驗的特点，組織新老工人互助。这个办法当时很流行，起了一定的作用。此外如裝配工場，把安全規程制度当做文化課本，將文化低的工人組織起来开文化班，聘請文化較高的技术人员来講課，这也收到了一定的效果。

为了發动工人好好學習，工会还召开劳动保护檢查員座談会，行政召开老工人、生产积极分子座談会，說明學習与貫徹安全操作規程的重要意义，号召他們在小组里起帶头作用。例如，有个老电工年紀較大，沒有参加座談会以前，他一看到新訂的規程就說：“太多了，不好学。”可他参加了积极分子座談会后，認識到學習与貫徹安全操作規程所規定的条文是必要的，便下定决心克服年紀大、記憶不好的困难，帶头把操作規程学好。后来，他不但自己認真貫徹操作規程，还帮助别人貫徹操作規程。于是，安全技术科就把他的學習情况，登在油印的安全小报上加以表

揚，并介紹他克服困難的學習經驗。這就鼓舞了工人的學習熱情。

再就是只學條文而實際操作仍困難的問題。解決這個問題的辦法是采用安全技術表演。具體工作由車間領導幹部負責，如物色對象，決定表演時間等等。表演對象一般聘請工作經驗比較豐富的老技術工人。表演時間是利用安全活動日或工會其他活動時間。進行表演前，表演者要做好準備，如熟悉操作規程。表演時要照操作規程進行操作，并且一邊表演，一邊講解；同時說明，不按操作規程操作有什麼危險，過去因操作錯誤出過什麼事故等等。這樣，通過具體操作講操作規程，對一般工人特別是青年工人幫助很大。工人看完了表演說：“這回可知道怎樣操作了！”

學習完了操作規程之後，就進行測驗。測驗工作由車間主任領導，工段長具體掌握。測驗可分兩個步驟：一個是測驗對操作規程條文的理解程度；一個是測驗是否已掌握了實際操作。第一種測驗是採取問答的方法，有時用筆試，有時口試，沒有硬性規定，可靈活掌握。第二種測驗看實際操作。經過上述兩種測驗合格後，由安全技術科審查批准，發給安全作業証。

有了切合實際的安全操作規程，並組織了工人學習和貫徹安全操作規程，就把工人如何正確地掌握機器的問題解決了，使得安全生產工作前進了一大步。

不讓事故重演——認真分析工傷事故

1954年下半年到1955年，重要生產部門的安全設備問題大體上解決了；主要工種的規程制度也有了。這時，要求進一步貫徹安全責任制，以保證勞動競賽正常地开展下去。但這時，在

安全生產上又發生了新問題，這具體表現在有些行政幹部分析工傷事故不認真，一發生工傷事故，就往工人頭上推。當時，在一些幹部中，有這樣一種論調：“規程制度已經有啦，再發生工傷事故，不能說是行政領導的責任了，該是工人的責任了。”另一方面，工會也沒有起到監督作用，行政幹部分析是什麼，工會幹部也說是什麼，自己不去調查。而行政領導上也沒有及時糾正，甚至個別領導也存在着類似的思想。

結果，好多工傷事故的責任本來是行政上的，也都算在工人的賬上了。比如有一次，一個工人，釘木箱的時候，因釘子穿過木板，把他抵着木板那隻腿釘傷了。要追原因，是供給的釘子不合規格：釘木箱的木板是二寸，供給的釘子也應是二寸，但工段長卻拿二寸半的釘子讓工人用。要論責任，本該是工段長的，因為他怕麻煩，未到供應科去領合乎規格的釘子；發釘子時，也沒有向使用的工人說清楚，提請他注意。但是，工長分析發生工傷的原因時，說是“工人太遲鈍”。

還有一次，一個工人，因為搬大型砂輪，扭傷了腰。要追原因，是分配工作不當，因為這個工人身體瘦弱，力量小，不适宜干重活。論責任，車間主任應該知道這個工人的情況，分配他做這種體力勞動就不對。但是，車間主任分析發生事故的原因時，說是“工人思想不集中”。

又有一次，一個工人，在操作梅花車刀時，被梅花刀割去了兩節手指。要追原因，是行政上沒有及時解決安全設備問題。梅花車刀不安全，早就應該安上防護罩，但行政領導上一直拖延未解決。論責任，也是一清二白的。但是，車間主任分析發生事故的原因時，卻說是“工人操作粗枝大葉”。

這樣錯誤地分析工傷事故的原因和責任還不算，還要批評工人，還要工人作自我檢查。有的工人駭怕批評，發生工傷後，常

常隱瞞不報，寧肯領病假工資，也不願享受工傷待遇了。這就充分說明了：發生事故後，如果不認真進行調查研究和實事求是地進行分析，就查不出發生事故的真正原因，就找不出真正的責任者，也就不能採取有效措施防止類似的事再次發生；如果錯誤地進行分析，更會產生像上面所舉的這些不好的結果。

當時，雖然有了工傷事故的分析會議制度，但工傷事故分析會議上所做的結論，多是不全甚至錯誤的。因此，就不能對症下藥，避免類似事故的重演，安全生產工作也就不可能再提高。這時，要搞好安全生產，就必須注意工傷事故分析會議的質量了。

1955年4月，上海市工會聯合會同上海市勞動局聯合召開了上海市第二屆勞動保護專業會議。會上強調要進一步樹立安全生產思想；要反對分析工傷事故的官僚主義作風。接着，蘇聯專家來我們廠幫助工作，聽了我們廠的彙報，又研究了我們過去的工傷事故報表，就發現了我們的毛病。然後，從我們已經分析過的工傷事故當中，指出上面所說的三件，進行示范分析。這一下子，領導幹部的思想，才像一盆混水投了明礬一樣，澄清了。

為了徹底貫徹分析工傷事故的正確原則，克服官僚主義作風，進一步把安全生產的思想灌輸到廣大幹部中去，黨委召開了黨、行政、工會、青年團的幹部會議。在會上，黨委對各級幹部只管生產、不顧安全和把事故責任往工人頭上推的官僚主義作風，作了進一步的批判。並且，由廠長傳達了上海市第二屆勞動保護工作會議的精神。會後，工會便組織各級幹部分組討論。在討論時，一般都能根據黨委和廠長的報告，結合過去存在的問題，進行思想檢查。這樣一來，就給以後的工作打下了思想基礎。

從此以後，我們廠的工傷事故分析會議才搞得比較好了，不

但能經常堅持，得出的結論一般還都正確。下面就具體談談工傷分析會議怎樣開法。

我們廠工傷事故分析會議有兩種形式：一種是車間一級的，這是經常採用的形式；另一種是廠一級的，在必要時才召開（如發現車間對工傷事故的分析不正確，或處理上不認真，或工傷事故的情況嚴重）。

先舉例談談車間工傷事故分析會議怎樣開法。如，在1955年5月9日下午7點多鐘，在熱處理車間，有個淬火工人，因用斧子劈木箱子，被斧子碰傷了手。車間主任當即向安全技术科報告了發生事故的情況。安全技术科接到車間主任的報告後，馬上讓幹部深入車間調查。然後，就和車間主任共同商量，決定在9日上午9點鐘開車間工傷事故分析會議（由發生事故算起，不得超過48小時）。會議時間確定之後，車間主任就分別通知車間工会主席、勞動保護委員、工段長、機械員，以及了解發生事故情況的工人。這次參加會的，除安全技术科的幹部和上述接到通知的人外，廠工会副主席沒有通知（車間工傷事故分析會議，是不通知廠工会負責同志參加的），但因為他深入車間時，了解到這次事故發生的情況，也來參加了。會議由車間主任主持。會上，首先由工段長說明工人被斧子碰傷的情形。接著，大家發言，具體分析造成事故的原因。

車間主任分析說：燒煮油爐用的木柴沒有，應該另外領木柴，不應劈木箱子當柴燒，這次事故的責任在工人。

會上，工会副主席分析說：因為沒有木柴，工人劈木箱子受了傷，這是事實。從表面看，車間主任的分析，也有些道理。但是，不能只憑這一點就把發生事故的責任推到工人頭上。我們要問：工人為什麼劈木箱子呢？是明知故犯呢？還是迫不得已呢？燒煮油爐用的木柴，每天用多少，事先就應該領多少，為什麼