

DAI QI YER EN LI ZI YU AN GU A N L I C O N G S H U



现代企业人力资源管理丛书 主编 吴国存 谢晋宇

企业雇员的安全与健康

谢晋宇 李新建 翁涛 编著



经济管理出版社

现代企业人力资源管理丛书

主编 吴国存 谢晋宇

企业雇员的安全与健康

谢晋宇 李新建 翁 涛 编著

经济管理出版社

165005

责任编辑 凌 霄
版式设计 徐乃雅
责任校对 贾全慧

图书在版编目 (CIP) 数据

企业雇员的安全与健康/谢晋宇等编著. - 北京: 经济管理出版社, 1999.9

(现代企业人力资源管理丛书/吴国存, 谢晋宇主编)

ISBN 7-80118-865-9

I. 企… II. 谢… III. ①工厂安全②企业-职工-保健
IV. X9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 43558 号

企业雇员的安全与健康

谢晋宇 李新建 翁 涛 编著

出版: 经济管理出版社

(北京市新街口六条红园胡同 8 号 邮编: 100035)

发行: 经济管理出版社总发行 全国各地新华书店经销

印刷: 北京宏文印刷厂

850×1168 毫米 1/32 11 印张 273 千字

1999 年 9 月第 1 版 1999 年 9 月北京第 1 次印刷

印数: 1—6000 册

ISBN7-80118-865-9/F·822

定价: 17.00 元

·版权所有 翻印必究·

(凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社发行部负责调换。

地址: 北京阜外月坛北小街 2 号 邮编: 100836)

序

在过去的几十年间，我们已经看到了人力资源在企业管理中功能的显著加强。尤其是 20 世纪六七十年代以来，企业中传统的人事管理逐渐被人力资源管理所替代，进入了以人力资源为核心的现代企业管理新时代，这可以说是企业人力资源管理在企业管理中获得战略性地位的里程碑。这以后的每一个十年都能够显著地看到人力资源管理职能的扩大，在企业管理的决策层中重要性增加。而处在世纪之交及知识经济时代已经到来的时候，人力资源作为发展所依赖的战略性资源，作为企业顶级重要的资产和一种最珍贵的资本，其功能和作用愈益显著。可以肯定地说，在未来的企业管理中，人力资源管理将会也应该会比现在扮演更重要的角色。

进入 90 年代以来，西方学术界和企业界着手进行企业和企业管理理论与实践的适时变革，对组织的调整、流程改造、企业文化创新、以人为本的管理以及无国界经营等等展开研究和操作。这都对人力资源管理提出了挑战，同时也使人力资源管理面临新的机会。

在这种背景下，西方发达国家的人力资源管理已经在广泛讨论所谓“战略性人力资源管理”问题。相比之下，我国的企业人力资源管理，无论是在理论上还是在实践上都还处在十分落后的境地，差距甚大。

近年来，在理论上我们已经进行了许多工作，企业人力资源管理实际上一直是学术界、企业界的热门选题。在实践方面，我国的企业已经在大喊“尊重人”，但这似乎只是为了讨好雇员而设计的口号。自新中国成立以来，我们就一直在强调工人是企业的主人，在理论原则方面我们的设计也可以说是完美无缺的。如在企业人才的招聘和选拔方面的任人唯贤原则、知人善任原则、扬长避短原则、德才兼备原则、因事择人原则、适才适所原则、专任久任原则等。从表面来看，似乎比西方企业的招聘要强多了。因为西方的人力资源管理在讲到招聘时，根本就没有提出什么像样子的原则，他们重点讲的是应该怎么样行动。而我们却恰恰没有恰当的措施来实现理想的原则。

我国也有一些企业在人力资源管理方面做得很好，但是应该说我们大多数企业还停留在只关心利润、关心物质财富的管理阶段。产生这种局面的原因是多方面的，有体制上的问题，也有社会环境上的问题。我国人口众多、劳动力资源丰富，这使得我国的劳动力供给长期处于过剩状态，因此，在大部分企业管理者心目中，人力资源是不“值钱”的，抱着“三条腿的蛤蟆不好找，两条腿的人遍地都是”的观念的企业领导者不在少数。另一方面，人力资源管理理论的研究和现代管理知识的普及甚为缺乏，相当多的企业管理者尚未真正充分认识到人力资源及其开发管理的重要性，即便有所认识，但是却苦于不知道怎么样办的管理者也很多。

我们早在四年前就出版了《公司人力资源开发与管理》一书，但是在我们的教学和科研中，我们深深感到要适应人力资源管理教学和实践的需要，一本薄薄的总论式的人力资源管理著作是远远不够的。人力资源管理在功能和重要性上已经今非昔比，编写一套丛书，从人力资源管理的各个不同侧面全面、系统、深入地介绍和研究人力资源开发与管理已经变得很紧迫。所以，我

们组织编写了这套《现代企业人力资源管理丛书》。应该特别指出的是，尽管这套丛书是针对企业人力资源管理而编撰的，但对于其他类型的组织也都有实用价值。

《现代企业人力资源管理丛书》共9册，它们分别是：《企业人力资源开发与管理创新》、《企业人力资源的形成——招聘、筛选与录用》、《企业职业管理与雇员发展》、《企业雇员薪酬福利》、《企业人力资本投资》、《企业雇员流失——原因、后果与控制》、《企业劳动关系》、《企业雇员心理与行为管理》和《企业雇员的安全与健康》。这些选题基本上涵盖了企业人力资源开发与管理的主要内容和环节。

在丛书的编写过程中，我们力求①反映当今企业人力资源开发和管理的最新动态和创新；②为处于市场经济环境中的我国企业提供人力资源开发与管理运作的新思路和新方法；③尽可能地把西方发达国家的人力资源管理经验中国化、本土化；④使全套丛书具有知识性、理论性、先进性、操作性合一的鲜明特征。通过这套丛书，如果能够推动我国企业人力资源开发与管理研究向纵深发展，提高我国企业的人力资源管理水平，对加速缩短我国企业人力资源管理实践与发达国家的差距有所裨益，我们将感到无比欣慰。

本丛书由谢晋宇提出动议，由吴国存、谢晋宇任主编。参加编写工作的有南开大学人力资源管理系、人口与发展研究所和学生工作部就业指导中心等单位的教师和研究生。在此，我们向该丛书的作者表示感谢。我们还要特别感谢经济管理出版社的卢小生先生，他对本丛书的编写和出版给予了各种支持和帮助，没有这些可贵的支持和帮助这套丛书是难以顺利出版。

吴国存 谢晋宇

1999年1月21日于南开大学北村

目 录

(1) 第一章 导 论

- (1) 第一节 问题的提出
- (11) 第二节 企业雇员安全与健康的重要性
- (23) 第三节 企业雇员安全与健康的界定
- (31) 第四节 企业雇员安全与健康管理的角色
- (36) 第五节 关于本书的视角与结构

(41) 第二章 企业雇员安全与健康的宏观影响因素

- (41) 第一节 经济发展与经济周期变化
- (51) 第二节 劳动力结构与劳动力组织程度
- (60) 第三节 政府对企业雇员安全与健康的监督和控制
- (61) 第四节 劳动条件和劳动时间的变化
- (70) 第五节 产业与职业特征

(78) 第三章 影响企业雇员安全与健康的微观因素

- (78) 第一节 工作与雇员安全
- (82) 第二节 企业因素与雇员安全
- (87) 第三节 年龄性别特征与雇员安全
- (92) 第四节 影响雇员安全的其他个体特征因素
- (96) 第五节 雇员健康及其微观影响因素
- (112) 第六节 企业安全文化

(116) 第四章 企业雇员安全理论分析

(116) 第一节 企业安全与危害分析

(120) 第二节 事故原因的分析

(135) 第三节 伤亡事故致因理论模型

(147) 第四节 雇员安全的经济分析

(165) 第五章 各种事故的预防措施

(165) 第一节 坠落事故的预防

(171) 第二节 机械性事故的预防

(178) 第三节 触电事故的预防

(182) 第四节 火灾、爆炸事故的预防

(188) 第六章 企业雇员的职业病、心理疾患及其他不健康行为防范

(188) 第一节 职业病及其防治

(197) 第二节 心理健康管理与心理疾病防治

(207) 第三节 雇员其他不健康行为防范

(215) 第七章 企业雇员安全与健康的宏观管理

(215) 第一节 企业劳动安全与健康立法

(224) 第二节 企业劳动卫生安全技术规程

(227) 第三节 劳动安全卫生标准

(232) 第四节 国家劳动安全卫生监察制度

(241) 第八章 企业雇员安全与健康的微观管理（上）

(241) 第一节 雇员安全与健康管理的职责、准则与政策目标

- (245) 第二节 企业安全与健康管理制度
 - (247) 第三节 企业安全与健康方案
 - (254) 第四节 事故的报告、调查和统计
-

- (267) 第九章 企业雇员安全与健康的微观管理 (下)
 - (267) 第一节 安全与健康生产经营管理
 - (276) 第二节 劳动者就业条件的测试与管理
 - (281) 第三节 安全与健康的雇员管理
 - (287) 第四节 女工、未成年工及年长雇员的特殊管理
-

- (299) 第十章 我国企业员工安全状况实证分析
 - (299) 第一节 90 年代之前的历史回顾及分析
 - (301) 第二节 90 年代以来我国企业员工安全事故状况分析
 - (326) 第三节 加强我国企业员工安全管理对策建议
-

- (336) 主要参考文献
-

- (341) 后 记
-
-

第一章

导 论

安全和健康对企业雇员的重要性是不言而喻的。雇员的安全和健康发生问题，不仅会造成相关雇员生理和心理的损害，经济收入的损失，严重的还会造成其残疾甚至死亡。产业事故和疾病的影响还会扩散到社会范围，给社会稳定带来负面影响。所以人们才提出了“安全第一”的口号。

然而，可惜的是，“安全第一”常常被停留在口头上。尽管安全和健康对于企业主和雇员来说都很重要，但无论从雇主还是雇员的角度，忽视产业安全和健康的问题都很普遍地存在。在理论上，人们也普遍不重视企业安全与健康。许多有关企业人力资源管理的著作，多数是将安全与健康问题放在最后讨论。有的则干脆连安全与健康的章节都不设。因此，有的研究者戏称安全与健康是企业人力资源管理体系中的“灰姑娘”（麦克纳和比奇，1995年）。

第一节 问题的提出

每年，我们都会经常从传播媒体中知道许多令人伤心、痛心的产业事故，许多产业工人在工作中丧失他们的健全体魄，他们的肢体，甚至他们的生命。国家的领导人因此而忧心忡忡，企业的雇主和管理者为此而焦头烂额，事故的受害者和他们的家庭因

此而走入生活的谷底。同时，虽然我国职业病的防治工作已经取得了很大的成就，但新的职业病，尤其是由工作引发的心理疾患却开始在我国的企业中肆虐，甚至还没有引起社会、企业甚至受害者的重视。很明显，产业安全和健康问题对雇员、对雇员的家属有重要的生理、心理和经济影响；对雇主也从法律和财政两个方面产生严重的牵连。这就是本书将要讨论的企业雇员的安全与健康问题。安全与健康是紧密联系的两个问题。

一、社会科学对安全与健康问题的认识

企业雇员的安全和健康问题一直是劳动经济学、劳动社会学、劳动关系学、管理工程学、人事管理、人力资源管理、法学、心理学等学科关心的题目，也是企业管理者，尤其是企业人力资源管理者所关心的一个重要问题。本书从企业人力资源管理的角度对此问题进行详细讨论。我们认为，人力资源管理的视角是解决这一问题的一个最重要的视角，可惜的是，这一问题却没有在人力资源管理的研究中引起足够的重视。希望本书的讨论能够引起理论界对此问题的关注。

在使用机器进行大规模生产的现代产业中，由于一些唯利是图的企业家对工作场所设备完善不重视等原因，以及由于劳动者集体生活和工作的环境不卫生，而造成伤亡和引起职业病的情形很严重。企业家之所以不重视安全健康问题，是因为添置安全健康设备总是要花钱的，所以不少企业家对此有意回避或抱着侥幸心理，其结果是使雇员付出惨痛的代价。

在产业界劳动的工人死亡率远远比一般非产业工人高，究其原因，不外有三：①工矿业的大型灾害发生率比较高，一旦发生，受影响的工人数量常常很大；②由于各种各样的原因，在产业界工作的工人，常常可能罹患职业病，从而有的提前死亡；③由于工作环境不良或心理压力过大，使工人心理受到伤害，导致

心理疾病。

这三者都与安全健康问题有关。如果有关各方能够重视这一问题，产业雇员的死亡率就可以大大降低，从而提高雇员的工作、生活质量。如何防止产业灾害和各种职业病的发生，是企业人力资源管理中颇具分量的工作，尤其是工业企业应该对此充分重视。

在许多社会科学理论的研究中都给予了企业安全与健康以很重要的位置。如在人力资本理论中，安全与健康投资是很受重视的一种投资，其重要性仅次于企业在培训和教育方面的投资。企业在安全方面的投资，包括消除不安全的工作条件（环境的与设备方面的）、不安全的工作行为和意识（雇主、管理者和雇员的）。企业在健康方面的投资，不仅包括使因工作而受到损害的身体和心理得以恢复的花费，还包括预防发生这种损害的费用。

在心理学领域，安全与健康的需求也被放在很高的位置。在人们所熟知的马斯洛的需要层次理论中，人的需要是一个从低级到高级的发展过程，人对安全的需要是仅次于生理需要的第二层次的需要，也就是说，人在满足了个体生存的需要之后，就会产生对安全的需要。这是指人满足身体和心理不受危害的需要。在这些需要层次中，底部的三种需要被称为缺乏型需要，只有满足了这些需要后，个人才会感到满足，这些需要是几乎人人都有的。从雇员的角度看，在一个企业中，安全的需要，实际上主要是由我们这里所讨论的安全与健康的管理来保障的。当然，除了身体和心理的安全与健康外，雇员的安全需要还应该包括对岗位稳定性的需要，对收入和福利基本保证的需要等。但是最重要的还是对产业安全和健康的需要。

在社会学领域，尤其是在功能主义的理论中，最关心的是如何维持一个社会系统的正常运行的问题。越是在工业化国家，其社会结构的分化水平越高，从而使社会系统的维持处于一种很困

难的境地。发达国家的企业，每个雇员都处于有明确分工的社会系统中，每个人都有其特定的社会角色要扮演，每个人都需要把与这个角色有关的角色任务付诸实践。因此，只有在每个人都能够充分完成其角色任务的前提下，企业作为一个社会角色网络的功能才能顺利实现。换句话说，维持企业系统的稳定取决于所有独立的企业角色能否完成其任务，因为每一个特定的角色又取决于所有其他的角色。这样，由于安全和健康所出现的问题而带来的角色缺位，必然对企业系统的维持造成困难。如果是一般性事故或者疾病，这种影响可能仅仅局限在企业中，如果是大的事故（如印度博帕尔的剧毒物质泄露事件，前苏联切尔诺贝利核电站事故），就会对社会造成极其严重的影响。这种“涟漪作用”或者“波浪作用”甚至会影响整个社会系统的维持和稳定，并可能在许多年内都难以消除。

二、企业中的安全与健康问题的历史演变

企业中的安全与健康问题，是随着工厂制度的产生而出现的，与工作相关的疾病和事故已经像“恶魔”一样与现代产业纠缠在一起，成为现代产业甩不掉的“尾巴”。在手工业时代，偶尔也会产生意外事故，但情形不会很严重。工业革命以后，采用机器进行生产，工人大量集中，机器运转迅速，厂房结构十分复杂，工人需要掌握熟练的操作技术，稍有不慎就会发生灾害，从而形成严重的安全问题。社会性的安全问题早在 150 年前就出现了，但是随着企业发展和技术进步，安全问题不但没有解决，反而日趋严重。每个国家每年在工作地伤亡的人都相当多，带来的损失甚至相当于一场战争。这对于国家和企业来说都是巨大的人力资源损失。

在英国和美国工业化开始后的 100~150 年内，工伤事故的发生率显著上升，所造成损害的严重性也显著增加。造成这种发

展趋势的，是这个时期机械化的发展。机械化使工业化国家的平均生活水平得到了相当可观的提高。然而，此种进步的高昂代价却主要是由工人阶级中越来越多的一部分人来支付的。在最早开始工业化进程的英国，直到 1923 年才有法律要求雇主必须对在工作地发生的一些事故进行报告。

在工业化的初期，产业事故和职业病发生率呈现上升的态势，进入 20 世纪之后，产业安全与健康事故开始呈明显的下降态势。尤其是从 20 年代中期以来，工伤事故的发生率和严重率一直下降（见图 1-1）。在美国制造业中，发生率从 1926 年的 24.2 降低到 1965 年的 12.9，下降了 47%。在 1926~1965 年期间，严重率在制造业中从 2600 个工日损失下降到 713 个工日损失，下降了大约 73%。

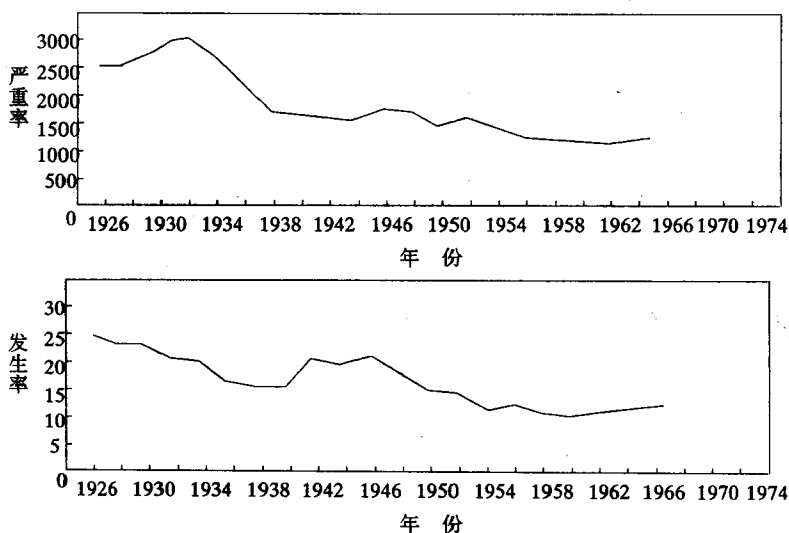


图 1-1 美国制造业中工伤事故率的变化趋势

资料来源：美国劳工部劳工统计局。

工伤事故的发生率和严重率同 1926~1965 年之间的经济周期呈正比例的变化。这两种比率在经济萧条时期便会下降，而在高度就业时期则出现上升。有几个因素确定无疑地导致这些比率的变化。例如，被雇佣人员的经济收入和培训水平。在萧条时期，受训练较少的雇员不被雇佣。与此相反，在充分就业时期，大批无经验的，稍受训练或者未受训练的工人都被引入一般企业做工，造成事故比率的增加。另一种因素是累进性疲惫。萧条时期平均工作时间趋于减少，疲惫作为工伤事故的原因也减少了。相反，充分就业时期平均工作时间显著增加，许多工人在同一时期内从事多种工作的机会也增多。其结果，工人的平均疲惫程度增高，从而导致工伤事故的发生率和严重率上升。

对于工伤事故发生率的周期变化趋势的另一种解释，是工作安排和监督的变化。在劳动力供给过剩的时期，企业的人事部门可能会考虑到工人的培训水平和产生事故的可能性，妥善地安排他们的工作。与此相反，在充分就业，劳动力缺乏的时期，人事部门被迫把有可能发生事故的工人安排在危险的工作岗位上，并且减少了对一般工人的培训和监督。

实践经验表明，工伤事故发生率可以部分地通过扩大采用安全设施、安全规划和对工人的较好培训加以控制。严重率则不太易于控制，有很大的偶然性。伤害的严重率与事故的类型也很有关系。比如说，交通事故往往会比由物件操作产生的事故造成更为严重的伤害。其它的有关因素可能包括劳动力的平均培训和经验水平，以及平均工作时间的长度等。

各国工伤事故的死亡数字都有下降的趋势。美国在 1937 年死于工伤事故的人数是 19 万人，1964 年以后每年死于工伤事故的人接近于 14200 人（见图 1-2）。虽然这种绝对数字的下降（大约下降 25%）同前面提到的发生率和严重程度的下降相比，并不那么醒目，但是应该看到，40~60 年代之间工业雇员的人

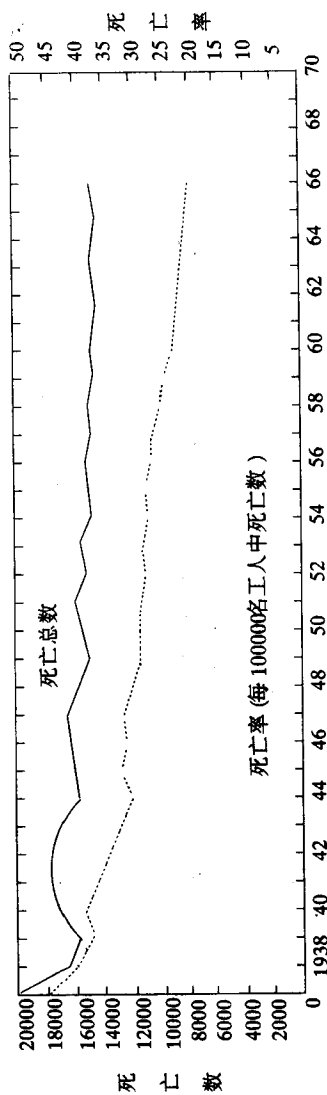


图 1-2 美国工伤事故造成死亡的趋势

资料来源: 国家安全理事会,《事故现实》(芝加哥, 1968 年)。

数大大地增加了。相对看来，1937年每十万人中所记录的死亡者近44人，1967年所记录的死亡人数仅为19人。从绝对数字上看，1913年以后的死亡人数也大为减少。1913年的劳动力规模虽比较小，却有25万人死于工伤事故，1967年在造成丧失工作能力的伤害中，仅有0.12%导致了死亡。

工伤事故除了死亡与非死亡的划分以外，还可以分为永久全部丧失工作能力、暂时全部丧失工作能力和暂时部分丧失工作能力几种类型。很显然，这些划分是按照伤残的不同严重性的顺序作出的。在工伤事故与伤害的排除和减缓方面，显示了如下的事实；最严重的工伤事故类型——永久全部丧失工作能力，已经逐年减少；而不甚严重的类型——暂时全部丧失工作能力，则相对增多了。结果是，1962年，制造业中只有0.04%造成丧失工作能力的伤害属于永久全部丧失类型，而99.06%被划为暂时全部丧失类型。遭受这种伤害的工人通常被认为经过较短时期的治疗即可完全复元。

三、发达国家雇员安全与健康管理的动向

（一）企业普遍重视安全与健康问题

根据最新的报告，发达国家的各个组织都在加强安全和健康管理工作，增加相关方面的投资（蒙迪和诺埃，1998年）。产生这种趋势的原因有：①获利能力。雇员只要在生产线上就能生产。而如果这些雇员由于事故和健康原因不能上岗，雇主就不得不雇佣新人，那么雇主就必须增加招聘和培训开支，同时，还必须忍受新雇员的低效率。当然，新雇员的医疗费用开支在一定程度上可以降低。②劳动关系。企业越来越认识到，一个具有好的安全与健康记录的公司在劳动力市场上是具有吸引力的，而对已经在企业工作的雇员来说，安全与健康的好记录则是降低雇员流失率的重要因素。③减少责任。一项有效的安全与健康方案可