

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân, được thực hiện dưới sự hướng dẫn khoa học của Tiến sĩ Nguyễn Duy Phúc.

Các tài liệu và kết luận nghiên cứu được trình bày trong luận văn này trung thực và chưa từng được công bố dưới bất kỳ hình thức nào.

Tôi xin chịu trách nhiệm về nghiên cứu của mình.

Học viên

Phan Thanh Phúc

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	7
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ XÂY DỰNG VÀ Củng CỐ VĂN HÓA AN TOÀN LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP	14
1.1. Văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp	14
<i>1.1.1. Khái niệm văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp</i>	<i>14</i>
<i>1.1.2. Sự khác biệt giữa văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp và văn hóa tổ chức về lĩnh vực an toàn lao động</i>	<i>16</i>
<i>1.1.3. Vai trò của văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp</i>	<i>17</i>
<i>1.1.4. Mức độ phát triển của văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp</i>	<i>20</i>
<i>1.1.5. Các yếu tố cấu thành văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp</i>	<i>21</i>
1.2. Xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp	24
<i>1.2.1. Khái niệm</i>	<i>24</i>
<i>1.2.2. Nội dung xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động</i>	<i>25</i>
<i>1.2.3. Các điều kiện để xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động</i>	<i>30</i>
1.3. Kinh nghiệm của một số doanh nghiệp trong xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động.	36
<i>1.3.1. Văn hóa an toàn lao động tại Công ty Điện lực Bắc Ninh</i>	<i>36</i>
<i>1.3.2. Văn hóa an toàn lao động tại Công ty TNHH MTV Dệt may 7</i>	<i>37</i>
<i>1.3.3. Văn hóa an toàn lao động tại Tổng Công ty Phân bón và Hóa Chất Dầu khí (PVFCCo).....</i>	<i>38</i>
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA XÂY DỰNG VĂN HÓA AN TOÀN LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP	41

2.1. Tổng quan chung về Công ty Cổ phần đầu tư Bất động sản Lanmak	41
.....	
2.1.1. Thông tin chung về đơn vị	41
2.1.2. Tóm lược quá trình hình thành và phát triển	41
2.2. Thực trạng văn hóa an toàn lao động tại công ty Cổ phần đầu tư xây dựng Bất động sản Lanmak	42
2.2.1. Thực trạng an toàn lao động tại công ty Lanmak	42
2.2.2. Thực trạng văn hóa an toàn lao động tại công ty	45
2.2.3. Thực trạng các hoạt động phát triển văn hóa an toàn lao động tại công ty Lanmak	52
2.3. Thực trạng các điều kiện để xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động	54
2.2.1. Khuôn khổ pháp luật	54
2.2.2. Nhận thức, thái độ của lãnh đạo doanh nghiệp trong việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động	56
2.2.3. Trình độ, năng lực của bộ máy quản lý về xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động	59
2.2.4. Trình độ, nhận thức và thái độ của người lao động về văn hóa an toàn lao động	63
2.2.5. Hệ thống các cơ sở quản lý của doanh nghiệp liên quan đến xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động	66
2.2.6. Đặc điểm ngành nghề	69
2.4. Đánh giá chung	71
2.3.1. Thuận lợi	71
2.3.2. Khó khăn	71
2.3.2. Nguyên nhân	73

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG VÀ CƯỜNG CỐ VĂN HÓA AN TOÀN LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY LANMAK.....	74
3.1. Định hướng xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động của Công ty Lanmak đến năm 2020.....	74
<i>3.1.1. Định hướng phát triển của Công ty Lanmak đến năm 2020</i>	<i>74</i>
<i>3.1.2. Định hướng xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại Công ty Lanmak đến năm 2020</i>	<i>75</i>
3.2. Xây dựng văn hóa an toàn lao động	75
<i>3.2.1. Xác định các giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động</i>	<i>76</i>
<i>3.2.2. Xác định và tích hợp các giá trị cốt lõi vào biểu trưng của văn hóa an toàn lao động</i>	<i>81</i>
<i>3.2.3. Đề xuất phương án tích hợp các giá trị cốt lõi vào biểu trưng văn hóa an toàn lao động của doanh nghiệp</i>	<i>84</i>
3.3. Duy trì và củng cố văn hóa an toàn lao động tại công ty Lanmak....	89
<i>3.3.1. Xây dựng và ban hành các chính sách duy trì và củng cố văn hóa an toàn lao động tại Công ty Lanmak</i>	<i>89</i>
<i>3.3.2. Một số biện pháp nhằm duy trì và củng cố văn hóa an toàn lao động tại Công ty Lanmak</i>	<i>96</i>
3.4. Lộ trình xây dựng văn hóa an toàn lao động tại Công ty Lanmak	102
KẾT LUẬN.....	108
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	109
PHỤ LỤC.....	110

DANH MỤC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT

ATLĐ	An toàn lao động
ATVSLĐ	An toàn vệ sinh lao động
BHLĐ	Bảo hộ lao động
Công ty Lanmak	Công ty cổ phần đầu tư xây dựng Bất động sản Lanmak
PCCN	Phòng chống cháy nổ
PCCC	Phòng cháy chữa cháy

DANH MỤC BẢNG BIỂU

	Trang
Bảng 1.1: So sánh văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp và văn hóa tổ chức trong lĩnh vực an toàn	16
Bảng 2.1: Kết quả tai nạn lao động tại công ty Lanmak năm 2012 – 2014	43
Bảng 2.2: Tổng số lượng cán bộ nhân viên phòng Tổ chức Hành chính	60
Bảng 2.3: Số lượng nhân sự tại 03 công trường tại Hà Nội	63
Bảng 3.1: Các biện pháp tích hợp các giá trị vào biểu trưng của văn hóa an toàn lao động	84

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bối cảnh đất nước đẩy mạnh hội nhập kinh tế và tiếp tục chuyển sang nền kinh tế thị trường thì vai trò của an toàn lao động và đặc biệt là xây dựng văn hóa an toàn lao động với mỗi doanh nghiệp là vô cùng to lớn. Một nền kinh tế muốn vững mạnh cần có nguồn lao động dồi dào giỏi về chuyên môn và có một nền tảng thể lực sung mãn. Những vấn đề xảy ra trong quá trình làm việc như tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sẽ làm giảm khả năng lao động, nguy hiểm hơn là không chỉ ảnh hưởng đến tính mạng của người lao động người lao động mà còn làm ảnh hưởng đến năng suất sản xuất của toàn xã hội.

Đặc biệt trong ngành xây dựng hiện nay nói riêng, người lao động phải làm việc trong môi trường luôn có nguy hiểm có thể ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe và tính mạng thì vấn đề xây dựng văn hóa an toàn trong lao động sản xuất là điều vô cùng thiết yếu. Theo báo cáo chưa đầy đủ của 63 Sở lao động – Thương binh và Xã hội, trong 6 tháng đầu năm 2014 toàn quốc đã xảy ra 280 vụ tai nạn lao động chết người, tính đến ngày 05 tháng 08 năm 2014, Bộ lao động – Thương binh và Xã hội đã nhận được 81 biên bản điều tra (87 người chết). Thực tế cho thấy đã có rất nhiều vụ tai nạn lao động xảy ra, gây ra những tổn thất lớn về tính mạng con người cũng như làm giảm uy tín trong an toàn lao động của ngành xây dựng. Điều này đã đặt ra cho ngành xây dựng một câu hỏi lớn đó là nguyên nhân do đâu mà ra? Phải chăng do những điều kiện về an toàn lao động, bảo hộ lao động chưa được đảm bảo cho người lao động làm việc hay do ý thức tham gia lao động sản xuất, sự hiểu biết của công nhân viên chưa tốt. Hoặc cũng có thể do chưa có sự phổ biến sâu rộng đến công nhân viên những văn bản, những bộ quy chuẩn hướng dẫn thực hiện chi tiết quá trình tiến hành thực thi lao động cũng như công tác kiểm tra giám sát

về an toàn lao động, bảo hộ lao động chưa có hiệu quả. Nói chung, phần lớn các vụ TNLD nguyên nhân chủ yếu là do con người. Do đó, việc phòng, chống TNLD phải bắt đầu từ việc người lao động có ý thức tự bảo vệ mình, chấp hành nội quy, quy trình an toàn lao động (ATLD).

Việc xây dựng văn hóa ATLD đã được khẳng định tại tuần lễ Quốc gia ATVSLĐ và phòng, chống cháy nổ trong năm 2013, với chủ đề "Tăng cường văn hóa ATLD và các biện pháp phòng ngừa TNLD, bệnh nghề nghiệp, cháy nổ tại nơi làm việc". Là một công ty thuộc ngành xây dựng nói chung, mặc dù ban lãnh đạo công ty cổ phần đầu tư xây dựng bất động sản Lanmak đã chú trọng việc huấn luyện về an toàn lao động nhưng việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động còn chưa được chú trọng và quan tâm, văn hóa an toàn lao động tại công ty vẫn mờ nhạt và chưa thực sự rõ nét. Vì vậy, đã đến lúc phải xây dựng lại một nền văn hóa quy chuẩn trong an toàn lao động cho tổ chức, có như thế mới đảm bảo được tính nhân viên và nâng cao uy tín của công ty trong xã hội. Để nhận thức rõ quá trình xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động của công ty, tác giả thấy rằng cần thiết phải thực hiện đề tài: **“Xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại công ty cổ phần đầu tư xây dựng bất động sản Lanmak”** làm đề tài nghiên cứu tốt nghiệp chương trình Thạc sĩ nhằm đáp ứng nhu cầu thực tiễn tại tổ chức.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Văn hóa của tổ chức được xem là một nhận thức chỉ tồn tại trong một tổ chức chứ không phải trong một cá nhân. Vì vậy, các cá nhân có những nền tảng văn hóa, lối sống, nhận thức khác nhau về an toàn lao động, ở những vị trí làm việc khác nhau trong một tổ chức đều có khuynh hướng hiển thị văn hóa an toàn lao động đó theo cùng một cách hoặc ít nhất có một mẫu số chung. Do đó, việc nghiên cứu xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động sẽ giúp cho các cá nhân khác nhau trong một tổ chức có cách thức làm việc

hiệu quả, tạo ra một nền tảng thống nhất của văn hóa an toàn lao động trong toàn doanh nghiệp.

2.1. Tình hình nghiên cứu trên thế giới

Các khái niệm về văn hoá an toàn lao động vẫn chưa được xác định một cách cụ thể, hiện nay mới chỉ có một vài nghiên cứu sơ khai về thái độ và hành vi của người quản lý hoặc người lao động đối với các mối nguy hiểm và vấn đề an toàn lao động (Andriessen 1978; Cru và Dejours 1983; Dejours 1992; Dodier 1985; Eakin 1992; Eyssen, Eakin-Hoffman và Spengler 1980; Haas 1977). Những nghiên cứu này có sự đóng góp quan trọng trong việc đưa ra các bằng chứng về thái độ và hành vi của mỗi cá nhân trong thực hiện an toàn lao động (Simard 1988). Tuy nhiên, khi tập trung vào các nhân tố cụ thể của tổ chức thì họ không giải quyết được những câu hỏi lớn hơn về khái niệm văn hóa an toàn lao động.

Nghiên cứu của Pierce, F. David về "Determining Acceptable Risk" (Nghề nghiệp nguy hiểm) vào tháng 10 năm 1999, đã nghiên cứu về những mối nguy hiểm mà người lao động phải tiếp xúc khi tham gia lao động trên quan điểm của chính bản thân người lao động từ đó xác định được những tỷ lệ nguy hiểm, gây tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Nhiều học giả khác như Schein (1985) đã gợi ý rằng cách hiểu tốt nhất về văn hóa nói chung là: một tập hợp các khuynh hướng thiên về tâm lý (ông gọi là “những giả thiết cơ bản”) mà các thành viên của một tổ chức sở hữu và khiến họ suy nghĩ và hành động theo những cách cụ thể. Trong khi quan điểm này được lan rộng, nhiều học giả trong đó có Eldridge và Crombie thừa nhận rằng các hành vi ứng xử cũng quan trọng không kém. Petersen (1993) lập luận rằng “*văn hóa an toàn lao động là trái tim của hệ thống an toàn lao động trong việc làm như thế nào để đưa các yếu tố hoặc các công cụ... vào áp dụng*”. Kết quả của nhiều nghiên cứu cho rằng một trong những cách tốt nhất để thể hiện và phát huy các giá trị

cốt lõi của văn hóa an toàn lao động là cách điều chỉnh hành vi ứng xử của các thành viên về an toàn lao động lao động.

Tổ chức lao động quốc tế ILO cũng đã có những nghiên cứu, bài viết về xây dựng một nền văn hóa an toàn lao động trên trang web chính thức của tổ chức. Chính vì vậy, có thể nói văn hóa an toàn lao động là yếu tố quyết định hàng đầu của thực hiện an toàn lao động tại doanh nghiệp.

2.2. Tình hình nghiên cứu tại Việt Nam

Tại các trường Đại học, đặc biệt là chuyên ngành quản trị nhân sự, vấn đề an toàn lao động tại doanh nghiệp đã được nghiên cứu và đưa vào giảng dạy, là giáo trình của một số trường đại học như: Giáo trình Bảo hộ lao động của Đại học Lao động – Xã hội, Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Công Đoàn. Hiện nay, cũng có rất nhiều bài viết đi sâu vào đề tài “bảo hộ lao động”, “an toàn vệ sinh lao động” khác nhau như đề tài: “Thực trạng công tác đảm bảo an toàn vệ sinh lao động tại công ty cơ khí Hà Nội” của tác giả Nguyễn Đình Nam, bài viết đã làm rõ được cơ sở lý luận về an toàn vệ sinh lao động, bài viết chỉ đi sâu về vấn đề việc bảo đảm an toàn vệ sinh lao động để thúc đẩy năng suất lao động, thúc đẩy tinh thần làm việc, nó là một công cụ giúp người sử dụng lao động tạo động lực một cách hiệu quả.

Đã có một số bài viết, nghiên cứu về văn hóa an toàn lao động như chuyên gia ATVSLĐ - Ngô Văn Hoài với bài viết về “xây dựng văn hoá an toàn thời kỳ hội nhập” đã đưa ra những vai trò, ý nghĩa của văn hóa an toàn lao động trong thời kỳ hiện nay và cách để xây dựng văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp. Ban kỹ thuật an toàn - Công ty điện lực Sóc Trăng cũng đã có bài viết tỏ rõ nhận thức tầm quan trọng của văn hóa an toàn lao động đối với doanh nghiệp mình. Tuy nhiên, những nghiên cứu này chỉ ở mức sơ khai chứ chưa đi sâu nghiên cứu để đưa ra giải pháp xây dựng, củng cố văn hóa an toàn lao động tại đơn vị. Vì vậy nghiên cứu của học viên về xây dựng

và củng cố văn hóa an toàn lao động tại công ty cổ phần đầu tư xây dựng bất động sản Lanmak sẽ không trùng lặp với bất kỳ công trình nghiên cứu nào đã được công bố.

3. Mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục tiêu nghiên cứu

Đề xuất được các giải pháp với lộ trình và bước đi phù hợp nhằm từng bước xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, luận văn cần có những nhiệm vụ nghiên cứu sau:

Nghiên cứu các học thuyết, tài liệu về văn hóa an toàn lao động; các quan điểm khác nhau về văn hóa an toàn lao động trong các doanh nghiệp, trên cơ sở đó đưa ra quan điểm riêng của tác giả về một số vấn đề cơ bản.

Thực hiện thu thập số liệu thứ cấp nhằm phân tích và làm rõ thực trạng văn hóa an toàn lao động, thực hiện điều tra xã hội học để thu thập số liệu sơ cấp nhằm làm rõ thêm thực trạng về văn hóa an toàn lao động tại công ty.

Dựa trên kinh nghiệm của một số các doanh nghiệp khác và những tồn tại và nguyên nhân trong văn hóa an toàn lao động tại công ty để lựa chọn tìm kiếm giải pháp để củng cố văn hóa an toàn lao động tại công ty.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Vì đây là đề tài gần như mới hoàn toàn cho nên tác giả chọn luận văn có đối tượng nghiên cứu là: *Những vấn đề về lý luận và thực tiễn liên quan đến xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp.*

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Về mặt thời gian: Luận văn nghiên cứu thực trạng văn hóa an toàn lao động và dữ liệu có liên quan thu thập được trong khoảng thời gian từ năm

2012 đến đầu năm 2015. Một số những giải pháp để củng cố văn hóa an toàn lao động trong giai đoạn 5 năm tiếp theo từ năm 2016 đến năm 2020.

Về mặt không gian: Nghiên cứu về một số vấn đề cơ bản về văn hóa an toàn lao động và tiến trình xây dựng tạo dựng những giá trị cốt lõi, biểu trưng của văn hóa an toàn lao động tại công ty.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để nghiên cứu đề tài này, tác giả sử dụng các phương pháp sau:

Phương pháp phân tích thống kê: tác giả thu thập số liệu thứ cấp tại công ty cổ phần đầu tư bất động sản Lanmak 2012 đến đầu năm 2015. Dựa trên số liệu này, tác giả lập các bảng biểu, sơ đồ, đưa ra nhận xét một cách tổng hợp bản chất và tính quy luật của vấn đề (ví dụ như thống kê số liệu về tai nạn lao động xảy ra các năm, số lượng người chết, số lượng người bị thương sẽ đưa ra đánh giá chính về nguyên nhân chủ yếu và mức độ hiệu quả của các yếu tố an toàn lao động).

Phương pháp điều tra xã hội học: để nghiên cứu về văn hóa an toàn lao động, tác giả dự kiến phỏng vấn qua bảng hỏi để thu thập thông tin, lấy ý kiến của nhân viên và cán bộ quản lý cấp phòng. Các số liệu trên sẽ được tác giả thu thập bằng phiếu hỏi bản giấy và xử lý dữ liệu theo phương pháp thống kê.

Phương pháp nghiên cứu tài liệu: tác giả nghiên cứu tài liệu qua sách, internet,... để tìm hiểu và chọn lọc những tài liệu, thông tin có giá trị tham khảo khoa học phù hợp với đề tài nghiên cứu.

6. Bố cục bài luận văn

Luận văn bố cục gồm 3 chương không bao gồm phần mở đầu, mục lục, danh mục tài liệu tham khảo và phần phụ lục. Cụ thể nội dung như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận về việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp

Chương 2: Cơ sở thực tiễn về xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại công ty Lanmak

Chương 3: Một số giải pháp xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại công ty Lanmak

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VIỆC XÂY DỰNG VÀ CỨNG CỐ VĂN HÓA AN TOÀN LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp

1.1.1. Khái niệm văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp

1.1.1.1. Khái niệm an toàn lao động

Theo Điều 3, Bộ Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 có giải thích:

"An toàn lao động là giải pháp phòng, chống tác động của các yếu tố nguy hiểm nhằm bảo đảm không xảy ra thương tật, tử vong đối với con người trong quá trình lao động." [7]

"Vệ sinh lao động là giải pháp phòng, chống tác động của các yếu tố có hại gây nên bệnh tật, làm suy giảm sức khỏe cho con người trong quá trình lao động." [7]

Nói chung, an toàn lao động không tốt có thể gây ra tai nạn lao động; vệ sinh lao động không đảm bảo có thể gây ra bệnh nghề nghiệp. Cả tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp đều gây hủy hoại sức khỏe con người hoặc chết người nhưng khác nhau ở chỗ tai nạn lao động gây hủy hoại đột ngột còn bệnh nghề nghiệp gây suy giảm từ từ trong một thời gian nhất định.

1.1.1.2. Khái niệm văn hóa tổ chức

Khái niệm “văn hóa tổ chức” (Organization cultural) được tích hợp từ hai khái niệm “văn hóa” và “tổ chức”. Có lẽ vì bản chất trừu tượng nên đã có rất nhiều khái niệm về văn hóa tổ chức được đưa ra.

Văn hóa tổ chức là thói quen, cách nghĩ truyền thống và cách làm việc trong tổ chức được chia sẻ bởi tất cả các thành viên trong tổ chức (Elliott Jaques, 1952).

Văn hóa tổ chức là hệ thống những ý nghĩa chung được chấp nhận rộng rãi bởi những người lao động trong thời gian nhất định (Adrew Pettgrew, 1979).

Nói chung, sau khi đọc và nghiên cứu tác giả đưa ra khái niệm văn hóa tổ chức là hệ thống những giá trị, những niềm tin, những quy phạm được chia sẻ bởi các thành viên trong tổ chức và hướng dẫn người lao động trong tổ chức.

1.1.1.3. Khái niệm văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp

Theo những kết luận của “Hội nghị lao động Quốc tế tháng 6 năm 2013”, văn hóa an toàn văn hoá phòng ngừa về an toàn và vệ sinh mang tầm quốc gia là một văn hoá trong đó quyền của người lao động được có một môi trường làm việc an toàn và vệ sinh được tất cả các cấp tôn trọng. Đó là văn hoá trong đó các chính phủ, những người sử dụng lao động và người lao động tham gia tích cực vào việc bảo đảm một môi trường làm việc an toàn và vệ sinh thông qua một hệ thống với các quyền, trách nhiệm và bổn phận được xác định và là văn hoá trong đó nguyên tắc phòng ngừa được đặt vào vị trí ưu tiên hàng đầu. [8]

Về cơ bản, văn hóa an toàn lao động của một doanh nghiệp là sản phẩm các giá trị của cá nhân và nhóm, thái độ, nhận thức, năng lực và mô hình của hành vi đó được xác định về an toàn lao động trong một doanh nghiệp. Hay văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp là bao gồm thái độ, suy nghĩ, cách thức, hành vi của mỗi cá nhân, đơn vị và nhóm người hướng tới đảm bảo an toàn lao động, trở thành những giá trị nhân bản và không ngừng được hoàn thiện những giá trị và các quy tắc hành vi đảm bảo an toàn lao động của con người, kết tinh lại thành giá trị văn hóa con người.

Có thể hiểu, văn hóa an toàn lao động là một bộ phận của văn hóa, là toàn bộ các giá trị hay tiêu chuẩn hành vi của con người về an toàn trong lao

động, đảm bảo an toàn lao động trở thành trách nhiệm và ý thức tự giác của con người, trở thành văn hóa ứng xử trong lao động của tổ chức.

Như vậy khái niệm văn hóa an toàn lao động trong doanh được hiểu là một trạng thái của văn hóa tổ chức mà các giá trị về an toàn lao động được tôn trọng và phổ biến đối với mọi người, mọi lúc mọi nơi, từ nhận thức tới thái độ và hành động. Doanh nghiệp muốn xây dựng được văn hóa an toàn lao động cần đầu tư nghiên cứu xây dựng mới có được. Văn hóa an toàn lao động phải phù hợp với mục tiêu, chiến lược phát triển của doanh nghiệp. Doanh nghiệp phải duy trì và củng cố phát triển văn hóa an toàn lao động mới đạt được hiệu quả từ yếu đến mạnh, từ ít bền vững đến bền vững và bền vững hơn.

1.1.2. Sự khác biệt giữa văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp và văn hóa tổ chức về lĩnh vực an toàn lao động

Văn hóa tổ chức trong lĩnh vực an toàn lao động thì phản ánh nhận thức thái độ và các hành vi của mọi người về an toàn lao động.

Văn hóa an toàn lao động trong doanh được hiểu là một trạng thái của văn hóa tổ chức mà các giá trị về an toàn lao động được tôn trọng và phổ biến đối với mọi người, mọi lúc mọi nơi, từ nhận thức tới thái độ và hành động.

Bảng 1.1: So sánh văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp và văn hóa tổ chức trong lĩnh vực an toàn

	Văn hóa an toàn lao động	Văn hóa tổ chức trong lĩnh vực an toàn lao động (Khía cạnh ATLĐ trong văn hóa tổ chức)
<i>Giống</i>	Đều phản ánh nhận thức thái độ và các hành vi của con người về an toàn lao động	

Khác	<p>Không phải doanh nghiệp nào cũng có, phải có chính sách xây dựng đặc thù riêng;</p> <p>Văn hóa riêng biệt về công tác an toàn lao động quan, đặc biệt chú trọng đến công tác an toàn lao động phù hợp với mục tiêu phát triển của Doanh nghiệp.</p>	<p>Doanh nghiệp nào cũng có văn hóa tổ chức trong lĩnh vực an toàn lao động;</p> <p>Chú trọng đến văn hóa tổ chức mọi vấn đề trong tổ chức, an toàn lao động chỉ là một mảng nhỏ trong toàn bộ văn hóa tổ chức. Nó chỉ đơn giản phản ánh thói quen, nhận thức, thái độ mọi người về vấn đề an toàn lao động chưa chắc phù hợp với doanh nghiệp.</p>
	<p>Các giá trị về an toàn lao động được tôn trọng phổ biến với mọi người được đẩy lên trở thành văn hóa an toàn lao động, khó mất đi, vững mạnh ngày càng hoàn thiện ở mọi lúc mọi nơi.</p>	<p>Các giá trị về an toàn có thể đã được quan tâm, nhưng chưa thành thói quen trở thành văn hóa, dễ dàng bị mất đi nếu không được củng cố và duy trì.</p>

Nguồn: Nghiên cứu của tác giả

Do đó, văn hóa tổ chức trong lĩnh vực an toàn lao động thì ở doanh nghiệp nào cũng có nhưng không phải doanh nghiệp nào cũng đạt được văn hóa an toàn lao động. Chính vì vậy cần phải cố gắng nghiên cứu xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp.

1.1.3. Vai trò của văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp

1.1.3.1. Đối với doanh nghiệp

Thứ nhất, văn hoá an toàn góp phần tăng trưởng bền vững của doanh nghiệp trên cơ sở phát huy nhân tố con người và phát triển con người nhờ giải quyết hài hoà mối quan hệ lợi ích các bên (Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động), tạo động lực mới cho phát triển của doanh nghiệp. Có thể nói rằng, xây dựng và củng cố văn hoá an toàn lao động trong doanh nghiệp vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển của doanh nghiệp.

Thứ hai, văn hoá an toàn lao động được coi là một bộ phận rất cơ bản, chính yếu của văn hoá doanh nghiệp, bao gồm phát triển nguồn nhân lực, xây dựng môi trường vật chất và tinh thần lành mạnh, hình thành bầu không khí và kiểu hành vi ứng xử mang tính nhân bản trong doanh nghiệp... sẽ góp phần củng cố và nâng cao uy tín, thương hiệu của sản phẩm, của doanh nghiệp trong cạnh tranh (trong nước và quốc tế).

Thứ ba, trong phát triển nền kinh tế dựa trên nền công nghiệp hiện đại, áp dụng công nghệ mới, nhất là công nghệ cao, đi vào kinh tế tri thức thì phát triển thể chế văn hoá an toàn lao động trong doanh nghiệp (luật và các tiêu chuẩn, quy phạm vận hành máy móc thiết bị công nghệ hiện đại, công nghệ cao; các nguyên tắc phòng ngừa, về an toàn vệ sinh lao động...), nhất là thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp về an toàn và sức khoẻ người lao động trong doanh nghiệp, là một trong những điều kiện quan trọng để hội nhập. Đặc biệt nhờ vậy doanh nghiệp sẽ tiết kiệm được chi phí khám chữa bệnh, chăm sóc sức khoẻ cho người lao động, đền bù các tai nạn lao động đáng tiếc có thể xảy ra.

Thứ tư, xây dựng và củng cố văn hoá an toàn lao động là một kiểu quản lý mới và ở trình độ cao về lĩnh vực an toàn - vệ sinh lao động phù hợp với xu hướng chung của cộng đồng quốc tế, bởi vì văn hoá an toàn lao động hướng vào xử lý các nguyên nhân và yếu tố trực tiếp của các tai nạn lao động (hành vi thiếu an toàn của con người; tính trạng thiếu an toàn của đối tượng và

phương tiện lao động; sự tác động không thuận lợi của môi trường sản xuất; sự bất cập của công tác quản lý tại nơi làm việc) và đặc biệt văn hoá an toàn hướng vào trước hết là công tác phòng ngừa; đồng thời cũng thể hiện sự cam kết của Việt Nam đối với quốc tế thực hiện “ngày an toàn và vệ sinh tại nơi làm việc” hàng năm (ngày 28/4 hàng năm).

Như vậy nếu xây dựng được văn hóa an toàn lao động doanh nghiệp sẽ tiết kiệm được chi phí và phát triển bền vững.

1.1.3.2. Đối với người lao động

Được làm việc trong doanh nghiệp có văn hóa an toàn lao động vững mạnh, người lao động cảm thấy có trách nhiệm hơn trong việc đảm bảo an toàn, và luôn nỗ lực để đạt được điều đó mỗi ngày; người lao động không chỉ hoàn thành phận sự của mình mà còn tự động nhận diện các tình trạng và hành vi thiếu an toàn; và tham gia vào việc điều chỉnh, khắc phục chúng. Ví dụ, trong một nền văn hóa an toàn lao động vững mạnh, bất cứ người lao động nào cũng cảm thấy thoải mái khi trao đổi với quản lý phân xưởng hoặc giám đốc điều hành và nhắc nhở họ về những yếu tố có thể gây nguy hại. Những hành vi này sẽ không bị đánh giá là quá chủ động hay đổ kỵ mà sẽ được đánh giá cao bởi tổ chức và được khen thưởng. Tương tự, các đồng nghiệp sẽ thường xuyên quan tâm lẫn nhau và chỉ ra những hành vi không an toàn có thể gây tai nạn lao động của người khác.

1.1.3.3. Đối với xã hội

Một đất nước, một xã hội mà các doanh nghiệp đều xây dựng và củng cố được văn hóa an toàn lao động mạnh là một xã hội coi trọng con người, chăm lo và bảo vệ tính mạng, sức khỏe và đời sống của con người là thể hiện tinh thần quần chúng, giúp cho đất nước và xã hội ngày càng phát triển, văn minh và tiên tiến hơn, nâng cao vị thế và uy tín của quốc gia trên trường quốc tế.

Xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động ở mỗi doanh nghiệp là yêu cầu tất yếu đối với sự phát triển và phồn vinh của xã hội. Phát huy những giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động trở thành một nền tảng quan trọng trong sự phát triển của doanh nghiệp, hướng đến một xã hội an toàn lao động.

Văn hóa an toàn lao động mang lại lợi ích kinh tế to lớn cho bản thân người lao động, các tổ chức, doanh nghiệp cũng như lợi ích kinh tế toàn xã hội.

1.1.4. Mức độ phát triển của văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp

Văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp là vấn đề phức tạp chưa có tiêu chuẩn có thể định lượng được và mang tính chịu tượng, định tính cao. Mỗi doanh nghiệp có những cách phân loại khác nhau nhưng căn cứ vào nhiều biểu hiện chung nhất về mức độ tác giả có thể phân văn hóa an toàn lao động thành 3 mức độ:

Mức độ một doanh nghiệp chưa hình thành được văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp. Đó là ở những doanh nghiệp mà trách nhiệm về an toàn lao động không rõ ràng, an toàn lao động chỉ tồn tại về mặt hình thức; các quyết định về an toàn lao động không được phổ biến và làm theo, những người có trách nhiệm về an toàn lao động nói một đằng làm một nẻo, không thực hiện đúng những quy định về an toàn lao động như khi xảy ra vi phạm về an toàn lao động thì hoặc bị che giấu hoặc bị xử phạt nhưng không báo cáo cho các bên liên quan.

Mức độ hai ở mức độ phát triển cao hơn của văn hóa an toàn lao động là tại doanh nghiệp đã hình thành văn hóa an toàn lao động nhưng chưa được phổ biến hoặc doanh nghiệp đã hình thành được văn hóa an toàn lao động nhưng do không được duy trì, củng cố dễ dàng mất đi.

Mức độ ba, ở mức độ phát triển cao nhất là doanh nghiệp đã xây dựng hình thành được văn hóa an toàn lao động, văn hóa an toàn lao động đã trải

qua giai đoạn duy trì và củng cố ở mức độ mạnh trở thành sự phổ biến, bền vững khó mất đi. Ở doanh nghiệp này, hệ thống quản lý về an toàn lao động được áp dụng một cách tích cực trong mọi hoạt động hàng ngày, lực lượng lao động và cán bộ quản lý có tầm hiểu biết sâu sắc về an toàn công nghệ và an toàn cá nhân; mỗi hoạt động của cá nhân và công ty đều có dấu ấn của văn hóa an toàn lao động.

1.1.5. Các yếu tố cấu thành văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp

1.1.5.1. Các giá trị an toàn lao động trong doanh nghiệp

Các giá trị cốt lõi là các nguyên tắc, nguyên lý nền tảng và bền vững của tổ chức. Các giá trị cốt lõi không phải là những hành động mang tính văn hóa hay hoạt động cụ thể; không được xây dựng lên vì mục tiêu tài chính hoặc những cơ lợi trong ngắn hạn.

Giá trị cốt lõi là một số hiếm những quy tắc hướng dẫn có khả năng ảnh hưởng vô cùng lớn, là linh hồn của văn hóa an toàn lao động. Các giá trị này rất ít khi thay đổi theo sự thay đổi của môi trường xung quanh. Những giá trị này được xác định dựa trên những nhận thức, thái độ của người lao động trong doanh nghiệp về an toàn lao động. Thông qua những giá trị này, giúp cho người sử dụng lao động định hướng hành vi của người lao động trong các hoạt động đảm bảo an toàn lao động từ đó xây dựng những chính sách, quy định phù hợp để tăng hiệu quả an toàn lao động trong doanh nghiệp.

Để có được một nền văn hóa an toàn lao động bền vững và hiệu quả, doanh nghiệp cần xác định rõ những giá trị được giữ làm cốt lõi, độc lập với môi trường hiện tại, với yêu cầu cạnh tranh và cách thức quản trị. Như vậy, việc xác định giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động được xem như là sự tuyên bố chiến lược của một tổ chức, là sự trăn trở để thiết kế, xây dựng về văn hóa an toàn lao động chứ không phải là câu chữ đơn thuần.

1.1.5.2. Các biểu trưng trong doanh nghiệp

▼ *Biểu trưng vật thể*

Các biểu trưng được sử dụng để thể hiện nội dung của văn hóa an toàn lao động được gọi là các biểu trưng vật thể, chúng có thể dễ dàng nhận biết bằng các giác quan (nhìn thấy, nghe thấy hoặc sờ thấy). Đặc điểm và nội dung của văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp có thể được thể hiện thông qua những dấu hiệu đặc trưng cơ bản điển hình như: Biểu tượng, ngôn ngữ khẩu hiệu, trang phục làm việc,...

Biểu tượng là một công cụ biểu thị đặc trưng của văn hóa an toàn lao động, biểu tượng giúp mọi người nhận ra hay hiểu được thứ mà nó biểu thị. Một biểu tượng khác là logo hay một tác phẩm sáng tạo được thiết kế để thể hiện hình tượng về một tổ chức, một doanh nghiệp bằng ngôn ngữ nghệ thuật phổ thông. Các biểu tượng vật chất này thường có sức mạnh rất lớn vì chúng hướng sự chú ý của người thấy nó vào một (vài) chi tiết hay điểm nhấn cụ thể có thể diễn đạt được giá trị chủ đạo mà tổ chức, doanh nghiệp muốn tạo ấn tượng, lưu lại hay truyền đạt cho người thấy nó. Logo là một loại biểu trưng đơn giản nhưng lại có ý nghĩa rất lớn nên được các tổ chức, doanh nghiệp rất chú trọng.

Ngôn ngữ, khẩu hiệu: Các tổ chức, doanh nghiệp đã sử dụng những câu chữ đặc biệt, khẩu hiệu, ví von, ẩn dụ hay một sắc thái ngôn từ để truyền tải một ý nghĩa cụ thể đến nhân viên và những người hữu quan. Khẩu hiệu là hình thức dễ nhập tâm giúp nhân viên ghi nhớ. Khẩu hiệu thường ngắn gọn, sử dụng ngôn ngữ đơn giản, dễ nhớ.

Trang phục làm việc: Thông qua những trang phục hàng ngày của người lao động trong quá trình làm việc cũng thể hiện văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp. Trong những công việc đặc thù cần trang phục riêng biệt cần đảm bảo trang phục đầy đủ cho người lao động (quần áo bảo

hộ, giày, mũ,...) giúp người lao động nhận thức rõ, ý thức được mỗi khi làm việc cần phải mặc đồng phục từ đó ăn sâu vào hành vi của người lao động.

Tuyên bố: Doanh nghiệp đưa ra các tuyên bố thể hiện sự quan tâm chú trọng tới việc xây dựng văn hóa an toàn lao động. Các tuyên bố này rất quan trọng làm cơ sở để cán bộ cấp dưới làm kim chỉ nam để thực hiện. Các tuyên bố còn giúp cho người lao động hiểu được định hướng, tư duy chiến lược của người đứng đầu từ đó hiểu và thực hiện.

▼ *Biểu trưng phi vật thể*: Bên cạnh những biểu trưng vật thể vật thể có thể dễ dàng nhận biết bằng các giác quan (nhìn thấy, nghe thấy hoặc sờ thấy) thì còn có những biểu trưng phi vật thể không thể quan sát bằng các giác quan thông thường cũng thể hiện văn hóa an toàn lao động của doanh nghiệp như: những quy trình mà doanh nghiệp đang áp dụng, các thủ tục hành chính hay là những chính sách được xây dựng của doanh nghiệp.

Quy trình: Các doanh nghiệp hiện nay đều đang làm việc theo hệ thống quản lý chất lượng ISO 9001-2008 do vậy có rất nhiều quy trình đã, đang và sẽ được chuẩn hóa và thực hiện. Ví dụ: quy trình tuyển dụng, quy trình đào tạo nhằm tuyển chọn những cá nhân có đủ trình độ năng lực để làm việc sau đó đào tạo bồi đắp kiến thức tư duy nhận thức về công việc, văn hóa an toàn lao động. Tại mỗi đơn vị làm việc, nội quy quy định về trang thiết bị có những quy trình làm việc riêng, được hướng dẫn vận hành bên cạnh các trang thiết bị. Các quy trình rất quan trọng luôn được nghiên cứu sâu để đảm bảo tính chính xác thực tế giúp người lao động có thể tiếp thu, làm việc theo đúng quy trình hiệu quả và an toàn.

Thủ tục: Trong doanh nghiệp việc áp dụng các thủ tục hành chính làm việc được hình thành ngay từ những ngày đầu làm việc. Thủ tục đơn giản hay phức tạp là do quy định với từng công việc. Thủ tục giúp cho công việc làm việc theo trình tự, đúng nguyên tắc. Doanh nghiệp áp dụng vào trong công tác

an toàn lao động như cấp phát trang thiết bị, khám sức khỏe định kỳ, thủ tục giải quyết vấn đề an toàn như báo cáo, khiếu nại, giải quyết tai nạn lao động,... Thủ tục hành chính có thể gây rắc rối phiền hà nhưng có thể thuận lợi tiện dụng tùy thuộc vào cách thực hiện của từng doanh nghiệp.

Chính sách về văn hóa an toàn lao động tại mỗi doanh nghiệp thường đa dạng và phong phú. Để xây dựng được văn hóa an toàn lao động việc xây dựng thực hiện các chính sách là vô cùng quan trọng. Thành công hay thất bại bước đầu phụ thuộc vào việc xây dựng chính sách dựa trên các điều kiện, cơ sở thực tế của từng doanh nghiệp. Tiếp theo, thực hiện chính sách đúng hiệu quả là việc không đơn giản để phát huy hết hiệu quả giá trị của chính sách. Một chính sách hay được thực hiện chính xác vẫn chưa đủ. Sau khi thực hiện chính sách mỗi doanh nghiệp phải thực hiện nghiên cứu thu thập kết quả từ đó lập kế hoạch thực hiện chính sách mới sau hiệu quả hơn tốt hơn.

1.2. Xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

1.2.1. Khái niệm

Xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động là việc hình thành và củng cố các giá trị và chuẩn mực hành vi an toàn mới ở cả 3 cấp: cá nhân người lao động; tổ chức doanh nghiệp và toàn xã hội. Đây là nhiệm vụ vừa cơ bản, lâu dài, vừa cấp bách trước mắt trên cơ sở thực hiện một chiến lược an toàn - vệ sinh lao động; Đẩy mạnh giáo dục, nâng cao nhận thức và năng lực hành vi ứng xử an toàn thấm sâu vào mọi đối tượng lao động trong doanh nghiệp để dần trở thành nếp sống văn hoá về an toàn.

Để có được văn hoá an toàn lao động, trong tất cả các doanh nghiệp nói chung và trong các doanh nghiệp thuộc ngành, lĩnh vực có nguy cơ mất an toàn lao động cao nói riêng là một quá trình dài và khó khăn do đó, để xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động mỗi doanh nghiệp cần thiết phải hình thành chương trình mục tiêu về văn hoá an toàn, với các nội dung, hoạt

động và bước đi thích hợp. Tuy nhiên, trong nhận thức của mỗi cá nhân trong doanh nghiệp cần phải thấy rằng xây dựng và củng cố văn hoá an toàn là một sự đổi mới căn bản về quản lý lĩnh vực an toàn - vệ sinh lao động trong một xã hội hiện đại và phù hợp với xu hướng chung của thế giới.

Tuy không có một công thức cụ thể dành cho việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động song vẫn có một số các đặc điểm và thông lệ mà các tổ chức có thể sử dụng để xây dựng và củng cố VHA TLĐ. Một doanh nghiệp cần tập trung vào cái có thể coi là sự phát triển không ngừng. Dù doanh nghiệp có đang hoạt động tốt thế nào thì doanh nghiệp đó vẫn luôn cần xem xét tìm hiểu làm thế nào để hoạt động tốt hơn nữa.

Tóm lại, xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động là việc hình thành và củng cố các giá trị và chuẩn mực hành vi an toàn ở tất cả các cấp trong doanh nghiệp gồm người lao động, lãnh đạo quản lý. Đưa văn hóa an toàn lao động trở thành một trạng thái của tổ chức mà ở đó tất cả các giá trị về an toàn lao động được tôn trọng và phổ biến từ nhận thức tới hành động.

1.2.2. Nội dung xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

Văn hoá an toàn lao động là một bộ phận của văn hoá, là toàn bộ các giá trị và tiêu chuẩn hành vi của con người về an toàn trong lao động. Đảm bảo an toàn trong lao động trở thành trách nhiệm và ý thức tự giác, thường nhật của mọi người, trở thành văn hoá ứng xử trong lao động ở doanh nghiệp. Lúc này, mọi hành vi ứng xử của con người tại nơi làm việc nhằm mục tiêu đảm bảo an toàn không mang tính tự phát, không chỉ bị “cưỡng chế”, điều chỉnh bằng các tiêu chuẩn và quy chế an toàn có tính chất bắt buộc (luật pháp) mà quan trọng hơn là sự tự điều chỉnh một cách tự động (tự giác). Và như vậy, môi trường làm việc của người lao động trong doanh nghiệp, nhất là tại nơi làm việc khi đó đạt mức độ an toàn tuyệt đối và lý tưởng nhất. Về thực chất đó là sự bảo hiểm trong việc phòng ngừa, loại trừ và khắc phục các tai

nạn rủi ro có thể xảy ra trong lao động. Văn hóa an toàn lao động đặc biệt có ý nghĩa khi người công nhân làm việc ở những nơi có nguy cơ cao về mất an toàn trong lao động do tính chất lao động và đặc điểm của sản phẩm, kỹ thuật và công nghệ áp dụng...

Mọi tổ chức đều có văn hóa an toàn lao động và những giá trị độc đáo riêng của nó. Nhưng phần lớn các tổ chức lại không ý thức được về việc tạo dựng một nền văn hóa an toàn lao động riêng của tổ chức mình; do đó nó thường được tạo nên một cách vô thức, dựa trên những tiêu chuẩn, mục tiêu của người lãnh đạo, những nhà sáng lập hoặc tạo nên một cách mờ nhạt từ chính những người lao động trong doanh nghiệp. Để có thể xây dựng văn hóa an toàn lao động, việc xác định các giá trị của văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp là bước đi đầu tiên, từ cơ sở có những giá trị mong muốn và giá trị sẵn có của VHATLĐ thông qua những hoạt động, chính sách cụ thể để lồng ghép những giá trị đó vào biểu trưng của VHATLĐ và cuối cùng, khi những giá trị của VHATLĐ đã được lồng ghép vào biểu trưng của VHATLĐ thì cần phải có những biện pháp để duy trì và củng cố các giá trị văn hóa an toàn lao động đó tại doanh nghiệp.

1.2.2.1. Xây dựng hệ giá trị của văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp

Để xác định các giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp đầu tiên cần tìm hiểu môi trường xung quanh, phân tích những thuận lợi và khó khăn trong việc xây dựng văn hóa an toàn lao động, căn cứ vào sứ mệnh, chiến lược phát triển của doanh nghiệp, từ đó có thể xác định những giá trị cốt lõi cần hướng đến. Đồng thời, đánh giá lại thực trạng văn hóa an toàn lao động của doanh nghiệp để tìm kiếm những giá trị có sẵn và tìm cách thu hẹp lại khoảng cách giữa những giá trị có sẵn và những giá trị mong muốn.

1.2.2.2. Xác định và tích hợp các giá trị vào biểu trưng văn hóa tại doanh nghiệp

Cần phải định rõ các biểu trưng của văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp, như biểu trưng vật thể và biểu trưng phi vật thể.

Xác định biểu trưng vật thể: Xác định các biểu trưng được sử dụng để thể hiện nội dung của văn hóa an toàn lao động có thể dễ dàng nhận biết thông các giác quan như: biểu tượng (áp phích, biển báo, logo,... thể hiện mọi hoạt động an toàn lao động trong doanh nghiệp); ngôn ngữ, khẩu hiệu thể hiện văn hóa an toàn lao động là những khẩu hiệu dễ nhập tâm, giúp mọi người lao động dễ dàng ghi nhớ, khẩu hiệu thông thường ngắn gọn, sử dụng những ngôn ngữ đơn giản, dễ nhớ như: “An toàn là bạn, tai nạn là thù”,....Trang phục cũng là một phần biểu tượng vật thể thể hiện văn hóa an toàn lao động như những trang phục bảo hộ lao động, mũ bảo hiểm,...

Xác định biểu trưng phi vật thể: Xác định biểu trưng phi vật thể là xác định những lý tưởng, niềm tin và giá trị chủ đạo của các thành viên trong doanh nghiệp, nó có thể bao gồm những giá trị tinh thần của người lao động trong ý thức bảo vệ bản thân và bảo vệ người khác: Trong quá trình làm việc, người lao động tự có ý thức đặt câu hỏi cho bản thân: Mình làm đúng hay sai? Hành động này mang lại lợi ích hay gây hại cho bản thân và người khác hay không? Thông qua đó, niềm tin, nhận thức, suy nghĩ về an toàn lao động của người lao động được hình thành, từ đó thúc đẩy hành vi của người lao động trong mọi hoạt động.

Thứ nhất là “Slogan” của công ty: Mỗi công ty có một Slogan riêng được đăng ký bản quyền. Nó thể hiện những nét riêng nhất, những giá trị nổi bật nhất, phương hướng phát triển, chiến lược phát triển của lãnh đạo công ty,... do vậy Slogan rất là quan trọng thể hiện vị thế, tầm vóc của công ty với

đối tác, là kim chỉ nam của doanh nghiệp với tất cả mọi người phấn đấu thực hiện mục tiêu, lý tưởng mà Slogan được xây dựng với sứ mệnh của riêng nó.

Biểu trưng phi vật thể thứ hai có thể là những thủ tục hành chính: Ở mỗi công ty hình thành thủ tục hành chính ngay từ đầu thành lập, nó được duy trì và phát triển theo thời gian. Với mỗi công ty thì việc thực hiện thủ tục hành chính là khác nhau đem lại hiệu quả khác nhau. Dễ dàng, thuận tiện dễ thực hiện hay khó khăn, quan cách tùy thuộc vào mỗi công ty lựa chọn riêng theo đặc thù từng công ty, từng công việc dần dần trở thành văn hóa của công ty.

Thứ ba, “đào tạo” là công việc vô cùng quan trọng, đào tạo có nhiều hình thức, quy trình, cách thức khác nhau nhưng mục đích nhằm giúp cho đội ngũ cán bộ công viên ngày càng tiến bộ hơn, năng lực chuyên môn nhận thức tốt hơn. Lâu dần ngày càng ăn sâu với suy nghĩ, lối sống của người lao động. Trở thành văn hóa an toàn lao động.

Xây dựng và thực hiện các biện pháp tích hợp các giá trị vào trong biểu trưng: Khi đã xác định được những biểu trưng vật thể và phi vật thể của văn hóa an toàn lao động, vấn đề đặt ra là phải làm cách nào để xây dựng và thực hiện các biện pháp tích hợp các giá trị vào biểu trưng của văn hóa an toàn lao động thông qua các hoạt động của doanh nghiệp, lồng ghép để đưa những giá trị mong muốn vào mọi biểu trưng của văn hóa an toàn lao động làm cho văn hóa an toàn lao động trở nên rõ nét. Bằng cách thông qua một số chính sách, hành động cơ bản như việc quản lý và giám sát thông qua việc thiết lập một tầm nhìn chung về văn hóa an toàn lao động; những chính sách giảm thiểu rủi ro: khai báo, thống kê, báo cáo, điều tra sự cố nghiêm trọng; xây dựng những biện pháp ngược dòng như một hệ thống theo dõi và đảm bảo tính kịp thời trong điều chỉnh hoặc những chính sách thông tin, tuyên truyền, tư vấn về ATVSLĐ; chính sách hỗ trợ để huấn luyện ATVSLĐ khi

làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ; trách nhiệm khai báo tai nạn lao động; khuyến khích tham gia chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hình thức tự nguyện. Thể chế hóa, mô hình hóa và củng cố, cải thiện liên tục sự thay đổi văn hóa an toàn lao động ở các đơn vị thành viên và trực thuộc; coi trọng việc xây dựng và động viên các đơn vị noi theo hình mẫu lý tưởng phù hợp với mô hình văn hóa an toàn lao động đang hướng tới. Bên cạnh đó, thường xuyên đánh giá lại văn hóa an toàn lao động và thiết lập các chuẩn mực mới với những giá trị văn hóa an toàn lao động mới mang tính thời đại.

1.2.2.3. Đánh giá, bổ sung, điều chỉnh nhằm củng cố duy trì các giá trị văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp

Khi văn hóa an toàn lao động đã được hình thành thì các hoạt động thực tế của tổ chức về đánh giá, bổ sung và điều chỉnh đóng vai trò duy trì, củng cố văn hóa an toàn lao động. Doanh nghiệp thường xuyên đánh giá văn hóa an toàn lao động thông qua các kết quả về tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tình hình thực hiện an toàn lao động tại các đơn vị,... từ các kết quả đánh giá đó, lãnh đạo cấp cao xem xét đến việc bổ sung hoặc điều chỉnh đến các hoạt động cụ thể.

Ba yếu tố đóng vai trò quyết định trong việc duy trì, củng cố văn hóa an toàn lao động là: thái độ, môi trường và hệ thống.

Thứ nhất là thái độ, bao gồm: Thái độ của quản lý cấp cao, quản lý cấp trung, giám sát viên, công nhân, đại diện an toàn và sức khỏe và các thành viên ban ngành liên quan về văn hóa an toàn lao động. Niềm tin, thái độ là một phần thiết yếu của văn hóa an toàn lao động bền vững, đây có thể là thế mạnh cũng có thể trở thành trở ngại đối với quá trình xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động. Tất cả mọi người trong tổ chức cần cùng nhất trí

hướng tới xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động bền vững, sẵn sàng đón nhận những thông tin xấu.

Thứ hai là về môi trường của doanh nghiệp gồm có những thông tin chung tình hình tài chính, công việc thực hiện, dòng thông tin liên lạc, các hoạt động như chính sách, biên báo, áp phích là chưa hoàn toàn đầy đủ, thảo luận và truyền đạt thông tin về an toàn lao động nên được đưa vào tất cả các khía cạnh của quá trình làm việc từ các cuộc họp của lãnh đạo đến những cuộc gặp gỡ giữa các cá nhân.

Cuối cùng, là hệ thống có thể là một chuỗi các biện pháp về báo cáo nguy hiểm, báo cáo tai nạn, quá trình truyền thông và phản hồi cụ thể như: Một hệ thống phân tích chỗ làm việc, phòng ngừa và kiểm soát các mối nguy hại tại nơi làm việc gồm: Hệ thống quản lý, hệ thống an toàn, thái độ và nhận thức của mỗi cá nhân có thể được nghiên cứu, đo lường và phân tích để có được thực trạng của tổ chức và những cản trở người lao động thực hiện công việc tốt nhất. Hệ thống báo cáo được sử dụng dễ dàng tức là phải ngắn gọn, mở, khách quan, và thực tế. Các báo cáo được phân tích phải đảm bảo rằng những vấn đề riêng lẻ và hệ thống phải được phát hiện và kiểm soát thích hợp. Cùng với đó, việc công nhận, khen thưởng, khuyến khích, tăng cường và phản hồi là rất quan trọng. Văn hóa an toàn lao động tốt là giúp cho mọi người duy trì tinh thần trách nhiệm bằng cách ghi nhận mọi thành quả dù lớn hay nhỏ. Văn hóa an toàn lao động là việc tăng cường công tác quản lý an toàn và sức khỏe một cách tổng thể cho toàn bộ tổ chức, toàn bộ cách tiếp cận cuộc sống.

1.2.3. Các điều kiện để xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

Quá trình xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động là một quá trình lâu dài và chịu sự tác động của những điều kiện hay được hiểu là các yếu tố nền tảng cơ bản các yếu tố chính khác nhau ở trong và ngoài doanh

nghiệp. Trong những yếu tố nền tảng chính đó nếu tốt tạo điều kiện thuận lợi cho văn hóa an toàn lao động sẽ giúp việc xây dựng và củng cố dễ dàng và hiệu quả hơn, những yếu tố nền tảng chính ảnh hưởng đến việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động bao gồm một số như: Khuôn khổ chính sách pháp luật của Nhà nước; Quan điểm lãnh đạo, bộ máy quản lý trong việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động; Thái độ, kỹ năng, trình độ của người lao động của doanh nghiệp đó; Hệ thống chính sách quản lý của doanh nghiệp liên quan đến xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động. Để xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động cho mỗi doanh nghiệp, trước hết doanh nghiệp cần phải tìm hiểu nghiên cứu kỹ những yếu tố nền tảng cơ bản này.

1.2.3.1. Khuôn khổ pháp luật

An toàn lao động trong doanh nghiệp chịu sự chi phối của khuôn khổ pháp luật Nhà nước. Do đó, việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động của các doanh nghiệp có thể linh hoạt cho phù hợp với từng điều kiện khác nhau song vẫn phải dựa trên cơ sở các quy định Nhà nước về an toàn lao động và tuân thủ các quy định đó. Khi các chính sách về an toàn vệ sinh lao động của Nhà nước thay đổi thì những quy định về an toàn lao động tại mỗi doanh nghiệp cũng phải thay đổi theo để đảm bảo tính pháp lý cơ bản. Chính vì vậy, bộ phận chuyên trách về an toàn lao động cần thường xuyên cập nhật các văn bản luật, nghị định, thông tư liên quan đến an toàn lao động để kịp thời điều chỉnh văn hóa an toàn lao động cho doanh nghiệp của mình theo đúng quy định của pháp luật.

Bên cạnh đó, cơ quan, ban ngành cần xây dựng và ban hành các thông tư, chính sách pháp luật bám sát với từng điều kiện hoạt động của doanh nghiệp sẽ giúp cho mỗi doanh nghiệp có thể xây dựng được văn hóa an toàn lao động chính xác và thực tiễn hơn. Ngược lại, nếu các quy định, chính sách

pháp luật của Nhà nước không chú trọng đến vấn đề an toàn lao động tại mỗi doanh nghiệp thì sẽ gây khó khăn đối với các doanh nghiệp trong việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động.

1.2.3.2. Nhận thức, thái độ của lãnh đạo doanh nghiệp trong việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

Lãnh đạo đóng một vai trò quan trọng trong việc tạo ra một nền văn hóa hỗ trợ và thúc đẩy mạnh mẽ hiệu suất làm việc và sự an toàn lao động của một tổ chức. Các quan điểm, tập quán, cách thức giải quyết công việc của doanh nghiệp thường được duy trì qua các thế hệ, và bị ảnh hưởng bởi quan điểm của lãnh đạo cấp cao.

Vai trò của lãnh đạo cấp cao như: Định hướng tổ chức bằng tầm nhìn và những mục tiêu cụ thể; Dẫn dắt tổ chức vượt qua những khó khăn thách thức; Trao cho cấp dưới chức năng, nhiệm vụ rõ ràng dưới những công việc cụ thể; Tạo dựng môi trường làm việc thuận lợi;

Như vậy, văn hóa của lãnh đạo cấp cao có ảnh hưởng lớn đến doanh nghiệp bởi lãnh đạo thường có xu hướng dẫn dắt doanh nghiệp của mình theo cách họ muốn, theo cái họ cho là đúng.... Từ đó văn hóa của người lãnh đạo thể hiện qua phong cách lãnh đạo để hình thành nên những chuẩn mực chung. Văn hóa an toàn của doanh nghiệp có được hình thành và phát triển bền vững hay không chịu sự tác động lớn từ quan điểm của lãnh đạo cấp cao. Nếu lãnh đạo cấp cao không quan tâm, chú trọng đến vấn đề an toàn lao động tại doanh nghiệp thì văn hóa an toàn sẽ không được hình thành hoặc có xuất hiện nhưng mờ nhạt. Ngược lại, nếu lãnh đạo cấp cao quan tâm chú trọng đến an toàn lao động thì doanh nghiệp đó sẽ có nền văn hóa an toàn lao động rõ nét và đặc trưng.

Ngoài ra, những chiến lược phát triển của doanh nghiệp thuận lợi cũng là một trong các điều kiện để xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

của doanh nghiệp. Các hoạt động nói chung trong doanh nghiệp đều được thực hiện trên cơ sở căn cứ chiến lược phát triển của doanh nghiệp, nếu mục tiêu hàng đầu của doanh nghiệp là vấn đề đảm bảo an toàn lao động thì mọi hoạt động sản xuất kinh doanh sẽ mang đậm nét đặc trưng của an toàn lao động.

1.2.3.3. Trình độ, năng lực của bộ máy quản lý về xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

Xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp cần đảm bảo điều kiện về năng lực bộ phận nhân sự nói chung và bộ phận chuyên trách về an toàn lao động nói riêng.

Cán bộ nhân sự cần có: chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm, cơ bản trong các vấn đề về an toàn lao động; Hiểu và nắm được những kiến thức cơ bản về an toàn lao động;

Cán bộ chuyên trách về an toàn lao động cần có: Chuyên môn sâu về an toàn lao động, có kỹ năng trong việc thực hiện các biện pháp đảm bảo an toàn lao động để có thể hướng dẫn cho người lao động; Có chứng chỉ về an toàn lao động.

Trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý có ảnh hưởng trực tiếp đến việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp. Một đội ngũ cán bộ nhân sự có chuyên môn, kinh nghiệm, kỹ năng trong các vấn đề về an toàn lao động sẽ giúp cho doanh nghiệp xây dựng được một văn hóa an toàn lao động hiệu quả, phù hợp với doanh nghiệp.

Cơ cấu tổ chức nói chung có vai trò quyết định đến toàn bộ hoạt động của tổ chức. Cơ cấu tổ chức gọn nhẹ, hợp lý phù hợp với yêu cầu của tổ chức sẽ giúp cho việc thực hiện các nhiệm vụ một cách nhanh chóng, đạt hiệu quả cao. Đó đó, tình hình xây dựng và hoạt động của ban chuyên trách về an toàn

lao động của doanh nghiệp cũng sẽ trở thành điều kiện thuận lợi hoặc điều kiện cản trở trong quá trình xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động.

Nếu doanh nghiệp đã xây dựng được ban an toàn lao động sẽ làm cơ sở cho các hoạt động đảm bảo an toàn lao động trong doanh nghiệp được thực hiện tốt. Ngược lại, đối với doanh nghiệp chưa xây dựng được ban an toàn lao động thì điều cần thiết đầu tiên là phải xây dựng được để làm tiên phong trong các hoạt động đảm bảo an toàn lao động.

1.2.3.4. Trình độ, nhận thức, thái độ của người lao động về văn hóa an toàn lao động

Trong mỗi một doanh nghiệp, nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển bền vững. Sự khác biệt giữa nhân lực trong các doanh nghiệp khác nhau sẽ tạo ra thế mạnh hoặc hạn chế của mỗi doanh nghiệp. Chính vì vậy, để xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động thì nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là một trong những yếu tố nền tảng để đảm bảo thành công.

Trong một doanh nghiệp, nguồn nhân lực có sự đa dạng về trình độ, kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm hay sự khác biệt văn hóa giữa từng người lao động có thể gây ảnh hưởng đến quá trình xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động. Người lao động có trình độ thấp, thiếu hiểu biết về an toàn lao động thì đòi hỏi việc đưa ra những giá trị về văn hóa an toàn lao động đến người lao động sẽ khó khăn hơn. Ngược lại, trong doanh nghiệp mà người lao động có sự đồng đều về trình độ, kiến thức,...người lao động có sự hiểu biết về an toàn lao động thì quá trình xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động sẽ thuận lợi và dễ dàng hơn.

1.2.3.5. Hệ thống chính sách quản lý của doanh nghiệp liên quan đến xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

Các chính sách về an toàn lao động; khen thưởng, kỷ luật, chính sách đào tạo,... sẽ góp phần quan trọng trong việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động của doanh nghiệp. Ví dụ như chính sách về an toàn lao động chặt chẽ, những quy định về an toàn lao động – vệ sinh lao động rõ ràng sẽ tạo cơ sở cho việc xây dựng văn hóa an toàn lao động, những chính sách khen thưởng kỷ luật phù hợp với tình hình thực hiện an toàn lao động tại doanh nghiệp cũng góp phần thúc đẩy nâng cao ý thức tham gia xây dựng văn hóa an toàn lao động của người lao động. Hoặc những chính sách về đào tạo, cụ thể là đào tạo về an toàn lao động đã và đang được thực hiện sẽ góp phần không nhỏ trong việc nâng cao ý thức, trình độ của người lao động trong doanh nghiệp về văn hóa an toàn lao động và từ đó dần tiến tới mục tiêu xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động bền vững. Nhưng ngược lại, nếu hệ thống cơ sở quản lý của doanh nghiệp về những chính sách an toàn lao động không rõ ràng, lỏng lẻo, việc thực hiện của người lao động còn chưa nghiêm túc; đồng thời không có sự lồng ghép giữa các chính sách khen thưởng, kỷ luật và đào tạo với nhau; không tạo được khung quản lý cơ sở cho việc thực hiện an toàn lao động tại doanh nghiệp thì việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động sẽ gặp nhiều khó khăn. Ngoài ra còn một số yếu tố ảnh hưởng khác cũng có ảnh hưởng trực tiếp đến việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động như đặc điểm ngành nghề hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, thái độ của đối tác kinh doanh,...

1.2.3.6. Đặc điểm ngành nghề, hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

An toàn lao động tại mỗi một ngành nghề, lĩnh vực sẽ có những sự khác biệt khác nhau. Vì vậy, đối với mỗi một lĩnh vực ngành nghề cần xây dựng văn hóa an toàn lao động riêng do đó đòi hỏi các chính sách và biện

pháp về an toàn lao động phải phù hợp với đặc điểm ngành nghề của doanh nghiệp mới mang lại hiệu quả cao.

Ví dụ như an toàn lao động trong dịch vụ sẽ khác an toàn lao động trong ngành xây dựng. Để xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động bền vững doanh nghiệp phải xem xét đến đặc trưng cơ bản của từng ngành nghề, lĩnh vực, điều kiện lao động tại mỗi doanh nghiệp khác nhau, những yếu tố nguy hiểm, độc hại có thể xảy ra trong ngành đó để khi văn hóa an toàn được gắn vào thực tế sẽ không bị đào thải.

1.3. Kinh nghiệm của một số doanh nghiệp về việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

1.3.1. Văn hóa an toàn lao động tại công ty điện lực Bắc Ninh

Công ty điện lực Bắc Ninh với đặc thù của ngành điện nên vấn đề an toàn lao động luôn phải đặt lên hàng đầu, bởi chỉ một vài sơ suất nhỏ sẽ gây ảnh hưởng khôn lường đến tính mạng, tài sản của nhân dân và ảnh hưởng trực tiếp đến tính mạng của chính người lao động. Cùng với việc thực hiện tốt mục tiêu "Năm văn hóa an toàn lao động và kỷ luật lao động" công ty đã chỉ đạo Công đoàn phối hợp với chuyên môn tổ chức thực hiện nhiều giải pháp phần đầu để không xảy ra sự cố chủ quan, hạn chế thấp nhất sự cố khách quan như: Xây dựng quy trình an toàn lao động cho từng bộ phận chuyên môn cụ thể; Duy trì công tác kiểm tra các đơn vị, kịp thời chấn chỉnh những tồn tại trong công tác quản lý lao động, quản lý kỹ thuật an toàn và bảo hộ lao động. Chú trọng việc kiểm tra thường xuyên và đột xuất tại hiện trường, xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm, phần đầu bảo đảm an toàn trong lao động sản xuất, không để tai nạn lao động xảy ra. Tập huấn nghiệp vụ, thi sát hạch cho tất cả công nhân lao động theo từng chuyên đề phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao. Trang bị cho từng công nhân các trang thiết bị an toàn, các phương tiện bảo vệ cá nhân, dụng cụ sản xuất nhằm nâng cao năng suất, giảm

thiếu thời gian di chuyển của người lao động từ trụ sở đến hiện trường làm việc. Để người lao động phát huy khả năng và luôn đồng hành với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, công tác chăm lo đời sống, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động được công ty thực hiện đầy đủ.

▼ Bài học kinh nghiệm

Toàn thể người lao động và lãnh đạo trong doanh nghiệp đã có ý thức chung sức đồng lòng cùng hướng tới xây dựng văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp. Lãnh đạo cấp cao có những chính sách, hoạt động cụ thể nhằm thực hiện mục tiêu xây dựng văn hóa an toàn lao động như: Xây dựng quy trình an toàn lao động cho từng bộ phận chuyên môn cụ thể; Duy trì công tác kiểm tra các đơn vị, kịp thời chấn chỉnh những tồn tại trong công tác quản lý lao động, quản lý kỹ thuật an toàn và bảo hộ lao động; tổ chức tập huấn, thi sát hạch cho cán bộ công nhân viên trong công ty.

1.3.2. Văn hóa an toàn lao động tại công ty TNHH MTV Dệt may 7

Ngành sản xuất chính của Công ty TNHH MTV Dệt May 7 là: Dệt, nhuộm in, may và cơ khí. Do đặc thù sản xuất của ngành dệt – nhuộm – may là người lao động thường phải tiếp xúc với các yếu tố có hại đến sức khỏe và nguy hiểm như tiếng ồn, khói bụi, hóa chất, nhiệt...nên trong suốt quá trình hoạt động, công ty luôn xác định việc bảo đảm an toàn vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường, PCCN, chăm lo cải thiện đời sống vật chất tinh thần cho người lao động vừa là mục tiêu, vừa là động lực để thúc đẩy sản xuất phát triển.

Với mục tiêu "*xây dựng văn hóa an toàn lao động để thu hút nhân lực*", trong những năm qua, công ty đã thành lập Hội đồng BHLĐ, các thành viên trong hội đồng BHLĐ thường xuyên kiểm tra việc thực hiện chế độ BHLĐ, đề xuất các biện pháp đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, đồng thời công ty đã thành lập bộ phận y tế tại chỗ để đảm bảo khám chữa bệnh cho cán bộ công nhân viên, thực hiện công tác y tế dự phòng và kiểm tra việc bảo đảm vệ sinh

an toàn thực phẩm...; một loạt các biện pháp cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động cũng được thực hiện như đầu tư cải tạo nhà xưởng cũ, xây dựng nhà xưởng mới; đầu tư thêm các máy móc thiết bị,...

Chính vì có những biện pháp tích cực trong việc xây dựng văn hóa an toàn lao động, có được một môi trường làm việc đảm bảo an toàn nên trong những năm qua công ty luôn hoàn thành nhiệm vụ đặt ra và hàng năm đều được Bộ Quốc phòng tặng Cờ thi đua hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

▼ Bài học kinh nghiệm

Xây dựng văn hóa an toàn lao động trở thành mục tiêu của công ty đồng thời công ty đã xây dựng được Hội đồng BHLĐ cùng các thành viên làm đầu tàu trong xây dựng văn hóa an toàn lao động. Bộ phận y tế cũng được thành lập ở công ty để kịp thời khám chữa bệnh cho người lao động,...

1.3.3. Văn hóa an toàn lao động tại tổng công ty phân bón và hóa chất dầu khí (PVFCCo)

Với đặc thù hoạt động sản xuất trong lĩnh vực có nguy cơ độc hại và cháy nổ cao, những năm qua tổng công ty phân bón và hóa chất dầu khí đã triển khai nhiều giải pháp thực hiện tốt các chính sách của Bộ Luật Lao động, đặc biệt là công tác an toàn vệ sinh lao động, đồng thời có những bước tiến trong xây dựng văn hóa an toàn lao động tại công ty.

Xác định công tác ATVSLĐ – phòng chống cháy nổ (PCCN) là một trong những nhiệm vụ quan trọng góp phần vào sự phát triển của doanh nghiệp, ngay từ khi đi vào hoạt động, Ban giám đốc nhà máy đã triển khai nhiều giải pháp nhằm đảm bảo sức khỏe cũng như an toàn cho người lao động. Cụ thể như: đề ra những quy định chặt chẽ về an toàn đối với tất cả các bộ phận vận hành; tăng cường kiểm tra các trang thiết bị cũng như tổ chức các lớp huấn luyện nghiệp vụ do các bộ phận chuyên môn. Đặc biệt là nhà máy đã tăng cường công tác tuyên truyền nhằm nâng cao ý thức trách nhiệm

người lao động đối với công tác ATVSLĐ. Chỉ tính trong năm 2014, Nhà máy đã đầu tư cho công tác ATVSLĐ-PCCN trên 17 tỷ đồng. Đồng thời xây dựng được đội ngũ chuyên làm công tác an toàn lao động gồm 93 thành viên được huấn luyện và đào tạo sâu về nghiệp vụ công tác an toàn vệ sinh viên. Công tác PCCN được đơn vị chủ động và tích cực phòng ngừa. Công tác thực tập phương án chữa cháy được tiến hành thường xuyên và chủ động. Người lao động được khám sức khỏe định kỳ, 80% người lao động đạt sức khỏe loại II.

Chung sức đồng lòng, đảm bảo an toàn lao động cho người lao động,...đã trở thành hệ giá trị văn hóa của PVFCCo. Hàng năm, bên cạnh các lớp huấn luyện, đào tạo về an toàn lao động, nhân viên còn được có cơ hội tham gia các hoạt động, cuộc thi như năm 2014 tham gia cuộc thi "Hội thi An toàn Vệ sinh viên giỏi lần thứ 9", cuộc thi đã tạo ra một sân chơi rất hữu ích cho mỗi cán bộ, công nhân viên và đơn vị. Từ cuộc thi này nhiều kiến thức hay, cách làm tốt sẽ được áp dụng và trở thành nền nếp trong hoạt động sản xuất kinh doanh của các đơn vị, qua đó thúc đẩy phong trào thi đua thực hiện tốt công tác an toàn vệ sinh lao động - PCCN. Đây cũng là dịp để mạng lưới an toàn vệ sinh viên của PVFCCo hiểu biết thêm về công tác an toàn vệ sinh lao động, nâng cao nhận thức để làm tốt nhiệm vụ của một an toàn vệ sinh viên nhằm mục tiêu "An toàn cho con người và tài sản trong quá trình sản xuất", góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của PVFCCo trong năm 2014 và các năm tiếp theo.

▼ Bài học kinh nghiệm:

Tại PVFCCo chưa có văn hóa an toàn lao động mà chỉ là việc thực hiện các chính sách, các hoạt động về an toàn lao động nói chung.

Nói chung, rất ít các công ty có văn hóa an toàn lao động mà chỉ là những hoạt động, chính sách thực hiện về an toàn – vệ sinh lao động. Do đó,

để xây dựng văn hóa an toàn lao động, công ty cần xác định nhưng giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động, trên cơ sở đó xây dựng được văn hóa an toàn lao động mạnh, có như vậy công ty mới khẳng định được vị trí của mình với đối tác và với chính cán bộ, nhân viên của công ty. Từ đó, cán bộ, nhân viên của công ty sẽ có nỗ lực hơn trong công việc, tác phong, đạo đức... để gìn giữ và phát huy văn hóa an toàn lao động của công ty.

Tạo điều kiện để mọi người để đưa ra tiếng nói của mình và tạo điều kiện để những quan điểm của họ được lắng nghe. Tránh để cho các thành viên cảm thấy mình cần phải xin phép mới được bày tỏ ý kiến của mình. Mục tiêu là để kích hoạt các lợi thế của làm việc nhóm, không nên hạn chế sự tham gia của các thành viên. Càng nhiều người tham gia vào các cuộc trao đổi, tổ chức càng có lợi thế từ một môi trường gắn bó, gia đình với các sự khác biệt. Điều này giúp xây dựng lòng trung thành, phát triển sự tự tin, và giúp củng cố, vững mạnh văn hóa tin cậy của tổ chức. Ngoài ra, việc đưa ra nhiều tiếng nói, quan điểm giúp phát hiện ra được những cơ hội chưa biết trước đây.

CHƯƠNG 2: CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA XÂY DỰNG VÀ CƯỜNG CỐ VĂN HÓA AN TOÀN LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

2.1. Tổng quan chung về công ty cổ phần đầu tư bất động sản Lanmak

2.1.1. Thông tin chung về đơn vị

Tên doanh nghiệp: **CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG
BẤT ĐỘNG SẢN LANMAK**

Trụ sở chính: Phòng 101, nhà B3, Làng Quốc tế Thăng Long, Dịch
Vọng, Cầu Giấy, Hà Nội.

Tel : 04.37930010/37932208.

Fax: 04.37545958.

Email: contact@lanmak.vn.

Website: www.lanmak.vn - www.lanmak.com.vn.

2.1.2. Tóm lược quá trình hình thành và phát triển

Công ty cổ phần đầu tư xây dựng bất động sản Lanmak (Tên giao dịch tiếng Anh: Lanmak Property Investment Construction Joint Stock Company) là công ty thành viên thuộc Tổng công ty xây dựng Hà Nội (Hancorp) hoạt động theo giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 0103017609 do Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hà Nội cấp lần đầu ngày 29/05/2007 và Giấy chứng nhận Đăng ký kinh doanh số 0102276092 cấp đổi lần 6, ngày 23/08/2010. Công ty cổ phần đầu tư xây dựng bất động sản Lanmak đầu tư và hoạt động kinh doanh tập trung ở các lĩnh vực liên quan đến xây dựng và bất động sản như: kinh doanh bất động sản (môi giới, đánh giá, quảng cáo bất động sản,..); Xây dựng và kinh doanh các công trình dân dụng, công nghiệp, giao thông, thủy lợi, điện, cấp thoát nước, khu công nghiệp, khu chế xuất, khu vui chơi giải trí, khu văn hóa thể thao; Xây dựng và kinh doanh khu nghỉ dưỡng cao cấp; Thi công xây lắp các công trình dân dụng, công nghiệp, giao

thông, thủy lợi, điện nước, trang trí nội ngoại thất, sân vườn và cây cảnh; mua bán, lắp đặt trang thiết bị cho các công trình xây dựng;....

Qua nhiều năm, công ty cổ phần đầu tư xây dựng bất động sản Lanmak đã khẳng định được năng lực của mình qua nhiều công trình, dự án mà công ty đã và đang tham gia triển khai với tư cách là nhà thầu và chủ đầu tư như: Công trình Trung tâm Hội nghị Quốc gia, công trình Trung tâm Bưu chính Viễn thông liên tỉnh, công trình Nhà máy Xi măng Nghi Sơn, công trình Nhà máy Xi măng Thăng Long, Khu dân cư phức hợp sông Sài Gòn, Tổ hợp nhà ở đa năng 28 tầng Làng Quốc tế Thăng Long, khu nhà ở thấp tầng TT1 – Dự án thành phố giao lưu.

Hiện nay, công ty đang làm chủ đầu tư của nhiều dự án bất động sản tại các thành phố lớn như Hà Nội, Hồ Chí Minh, Hải Phòng và nhiều tỉnh thành phố trên cả nước. Bên cạnh đó, với cương vị là nhà thầu thi công, công ty cổ phần đầu tư xây dựng bất động sản Lanmak luôn đáp ứng được các yêu cầu khắt khe của các chủ đầu tư, luôn đem đến cho khách hàng và xã hội các sản phẩm với chất lượng tốt nhất, tiến độ nhanh nhất; đảm bảo tính an toàn, hiệu quả trên mỗi công trình.

2.2. Thực trạng văn hóa an toàn lao động tại công ty cổ phần đầu tư xây dựng bất động sản Lanmak

2.2.1. Thực trạng an toàn lao động tại công ty Lanmak

Là một công ty thuộc lĩnh vực xây dựng, điều kiện người lao động của công nhân trong ngành này có tính đặc thù cao, người lao động làm việc trong công ty thường xuyên phải lưu động trên phạm vi rộng, trong quá trình làm việc luôn phải di chuyển theo chu vi và chiều cao của công trình dẫn đến điều kiện lao động luôn luôn thay đổi. Với tính đa dạng của ngành nghề, nhiều công việc có mức cơ giới hóa thấp (làm đất, đổ bê tông, vận chuyển,...), tốn nhiều công sức mà năng suất lao động kém. Nhiều công việc phải thao tác

trong tư thế gò bó như khom lưng, ngửa mặt, quỳ gối, nằm ngửa, làm việc ở trên cao, làm việc ở vị trí cheo leo hoặc sâu trong lòng đất (thăm dò địa chất, thi công giếng chìm, công trình ngầm,...). Hoặc những tác động của các vùng khí hậu khác nhau cũng làm ảnh hưởng không nhỏ đến tâm lý và sức khỏe của người lao động. Chính vì vậy, chỉ cần một yếu tố không cẩn thận đều có thể gây ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

2.2.1.1. Tình hình tai nạn lao động

Hình 2.1: Kết quả tai nạn lao động tại công ty Lanmak năm 2012 – 2014

STT	Nội dung	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014
1	Số vụ tai nạn lao động	3	3	2
2	Số người chết	0	0	0
3	Số người bị thương	3	4	2

Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính

Theo số liệu thống kê, từ năm 2012 đến hết năm 2014, mặc dù công ty Lanmak đã có những hoạt động nhằm tăng cường an toàn lao động nhưng thực tế vẫn xảy ra những vụ tai nạn lao động tại các công trường thi công. Tổng cộng công ty đã xảy ra 8 vụ tai nạn lao động với số người bị thương là 9 người. Nguyên nhân chung dẫn đến những vụ tai nạn lao động này chủ yếu là do quy định về an toàn lao động tại các công trình thi công chưa thật sự chặt chẽ và do ý thức chấp hành an toàn lao động của người lao động trong quá trình làm việc tại các công trình xây dựng chưa tốt.

Cụ thể, phân tích 1 vụ tai nạn điển hình: Vào ngày 24/6/2013 tại công trường C37 đã xảy ra tai nạn lao động. Hậu quả là 2 công nhân tổ thợ hồ đã bị thương trong quá trình vận chuyển nguyên vật liệu. Nhờ sự kịp thời sơ cứu và đưa đến bệnh viện gần nhất nên chỉ sau 2 tuần 2 công nhân đã trở lại làm việc tại công trường. Sau khi giải quyết được sự việc Ban chỉ huy công trường đã cùng họp tìm hiểu nguyên nhân rút kinh nghiệm và tìm ra biện pháp để ko

xảy ra lại trường hợp tương tự. Sự việc xảy ra vào 2h chiều ngày 24/6/2013 khi công nhân tổ thợ hồ đang vận chuyển vật liệu thì bị gạch rơi từ trên tầng 2 xuống gây ra thương tích cho 02 người lao động. Do người lao động được trang bị đầy đủ mũ bảo về quần áo bảo hộ lên ko nguy hiểm đến tính mạng chỉ bị thương ở vùng không nguy hiểm. Bước đầu tìm hiểu nguyên nhân là do gạch dùng để xây tường ở tầng 2 sau khi vận chuyển lên để thực hiện xây tường đã không được để đúng nơi quy định. Trong quá trình làm việc do sơ ý của người vận chuyển nguyên vật liệu làm gạch bị đổ ra và rơi xuống tầng dưới. Nguyên nhân trực tiếp do người lao động đã không để đúng vị trí đặt nguyên vật liệu được quy định, chỉ để nhằm thuận tiện cho công việc của mình mà làm sai nguyên tắc an toàn lao động. Nguyên sâu xa là do cán bộ kỹ thuật làm việc tại hiện trường không biết hoặc biết mà không nhắc nhở người lao động đang làm sai, buộc công nhân thực hiện đúng quy trình làm việc. Từ đây cho thấy người quản lý lao động không tổ chức các buổi học về an toàn lao động hoặc có tổ chức nhưng chỉ qua loa đại khái không đi sâu đi sát vào thực tế. Văn hóa an toàn lao động tại công trường C37 là chưa có dù vấn đề an toàn lao động luôn được quan tâm và chú trọng thực hiện một cách nghiêm túc.

Nguyên nhân chủ yếu của các vụ tai nạn lao động tại công ty Lanmak:
Nguyên nhân chủ yếu có thể phát sinh ra là do điều kiện lao động, điều kiện sản xuất và quá trình công nghệ và do bản thân người lao động như: máy móc thiết bị hư hỏng, người lao động sử dụng chúng không đúng cách, vi phạm quá trình kỹ thuật; các bộ phận quản lý sản xuất không đáp ứng các điều kiện bình thường, thiếu sót, sai lầm trong tổ chức lao động, giao nhận công việc không rõ ràng (công nhân xây dựng lại thực hiện những công việc về điện); Thiếu hoặc không giám sát kiểm tra quá trình thực hiện lao động; cuối cùng, một nguyên nhân chủ yếu gây ra những vụ tai nạn lao động là do chính bản

thân của người lao động (về thể lực: tuổi tác, sức khỏe không phù hợp với công việc, về trí lực: chưa nắm vững kiến thức về an toàn lao động và phòng ngừa các yếu tố nguy hiểm, độc hại hoặc không có ý thức quan tâm đến thực hiện an toàn lao động,...)

2.2.1.2. Tình hình bệnh nghề nghiệp

Trong năm 2014, công ty Lanmak đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho cán bộ công nhân viên trong doanh nghiệp. Trong tổng số 911 cán bộ công nhân viên của Công ty, có một số trường hợp bị bệnh tim mạch, huyết áp, viêm phế quản, nhiều trường hợp có vấn đề về mắt,... Tuy không xác định do nghề nghiệp nhưng xếp loại sức khỏe cho thấy, sức khỏe loại IV và loại V đã lên đến khoảng 80 người. Tính từ đầu năm 2015 đến nay, đã có 6 người nghỉ ốm phải nằm viện với tổng số ngày nghỉ lên đến 130 ngày.

Ban lãnh đạo, công đoàn trong công ty đã tích cực trong công tác chăm sóc sức khỏe của cán bộ công nhân viên. Sau khi phát hiện bệnh và dấu hiệu bệnh nghề nghiệp, các biện pháp đề phòng, từ trang bị bảo vệ cá nhân để kiểm tra chấn chỉnh việc thực hiện các biện pháp đảm bảo an toàn lao động.

Nguyên nhân chủ yếu của bệnh nghề nghiệp tại công ty Lanmak: Chủ yếu do đặc thù làm việc trong lĩnh vực xây dựng, làm việc lưu động bên ngoài chịu sự tác động của thời tiết nhiều như nắng nóng (gây quá nóng), gió mưa, sương mù,...; môi trường làm việc ô nhiễm và có nhiều yếu tố độc hại vượt quá giới hạn cho phép (bụi, tiếng rung, tiếng ồn...); tư thế làm việc gò bó, công việc đơn điệu và nhịp độ lao động quá nhanh; Sự làm việc căng thẳng thường xuyên của cơ bắp, tư thế làm việc gò bó cũng là một nguyên nhân gây ra những bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

2.2.2. Thực trạng văn hóa an toàn lao động tại công ty Lanmak

2.2.2.1. Giá trị cốt lõi

Hệ thống giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động tại công ty Lanmak

là những giá trị căn bản, cốt lõi nhất, xuyên suốt trong lịch sử phát triển và thâm nhập vào tất cả mọi thể hệ, mọi người trong công ty. Những giá trị đó khẳng định bản sắc an toàn lao động của cả công ty thống nhất các cá nhân để trở thành một động lực cơ bản, mạnh mẽ giúp mọi người thực hiện các mục tiêu.

Thực tại ở công ty Lanmak hiện nay, hệ thống giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động vẫn chưa được rõ nét, chỉ xuất hiện mờ nhạt ở một vài những cá nhân mà chưa tạo thành một thể thống nhất xuyên suốt toàn tổ chức. Người lao động có biết đến an toàn lao động nhưng chưa biến cái nhận biết đó thành hành vi của bản thân, chưa tạo thành một nếp sống trong quá trình lao động tại doanh nghiệp.

2.2.2.2. Biểu trưng thể hiện văn hóa an toàn lao động

▼ Xác định biểu trưng vật thể

Biểu trưng vật thể thứ nhất có thể nói đến là những biểu tượng như áp phích, biển báo, ... thể hiện văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp.



Mẫu biển báo của công ty Lanmak

Hiện tại công ty đã xây dựng được hệ thống các hệ thống bảng biển rất chi tiết và cụ thể, đảm bảo chất lượng về mỹ thuật, nội dung. Với hệ thống bảng biển chuyên nghiệp đã được ban lãnh đạo công ty đầu tư nhằm mục đích tuyên truyền phổ biến văn hóa an toàn lao động đến toàn thể các bộ công nhân lao động trên công trường, giúp cho người lao động có thể hiểu, tiếp thu

các kiến thức cơ bản về an toàn lao động bằng việc nhìn thấy hàng ngày. Có thể ban đầu, khi người lao động nhìn thấy bảng biển sẽ thực hiện bằng thái độ ép buộc, gương ép nhưng dần dần họ sẽ nhắc nhở bản thân phải thực hiện đúng theo bản chỉ dẫn cứ như vậy hình thành nếp nghĩ từ đó trở thành thói quen hình thành văn hóa làm việc đúng nội quy, quy định chỉ dẫn tại công trường. Đây là bước khởi đầu trong xây dựng văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp, cần được duy trì và phát huy để mang lại hình ảnh đẹp của doanh nghiệp không chỉ với người lao động làm việc tại doanh nghiệp mà với chính với các đối tác như chủ đầu tư, tư vấn giám sát. Tuy nhiên, bên cạnh thuận lợi như vậy vẫn còn một số những vướng mắc gặp phải như kinh phí để làm bảng biển rất cao do đó một số công trường chưa có đủ số lượng bảng biển đúng yêu cầu, bảng biển được treo không đúng quy định, đúng chỗ làm giảm hiệu quả. Người lao động đôi khi chưa nhận thức được tầm quan trọng của biển bảng đã không quan tâm đến các bảng biển chỉ dẫn, không thực hiện làm theo. VD: tại công trường C37 ngày 30/11/2013 khi thi công đã có biển báo “ Sàn trơn trượt ” nhưng do công nhân Bùi Như Tuấn làm việc tại công trường không chú ý biển báo khi di chuyển trong quá trình làm việc đã xảy ra ngã rất may được trang bị trang phục bảo hộ lao động lên công nhân Bùi Như Tuấn chỉ bị sái chân phải nghỉ làm việc 3 ngày. Qua đó có thể nhận thấy rằng, mặc dù đã có bảng biển quy định chi tiết nhưng do thái độ của người lao động chưa cao nên vẫn có thể xảy ra sự cố, tai nạn lao động.

Biểu trưng thứ hai là những ngôn ngữ, khẩu hiệu: Tại công ty Lanmak đã có một vài những ngôn ngữ, khẩu hiệu được sử dụng cụ thể:

1. Suy nghĩ và hành động vì mục tiêu không tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, cháy nổ tại nơi làm việc.
2. An toàn vệ sinh lao động vì hạnh phúc gia đình và sự bền vững của doanh nghiệp.

3. Mở rộng, phát triển sản xuất đi đôi với đảm bảo an toàn lao động, cải thiện điều kiện làm việc.

4. Xây dựng và phát triển văn hóa an toàn trong lao động

5. An toàn lao động, hãy bắt đầu từ bạn!

Công ty đã sử dụng thành công rất nhiều các khẩu hiệu để nâng cao công tác an toàn vệ sinh lao động tại các công trường tuyên và tạo động lực làm việc cho cán bộ người lao động làm việc tại công trường. Điều này góp vai trò không nhỏ trong việc xây dựng và phát triển văn hóa an toàn lao động.

Tuy nhiên, mặc dù có rất nhiều điểm mạnh nhưng việc sử dụng các khẩu hiệu cũng còn nhiều bất cập như biển hiệu thường được đặt ở ngoài trời do vậy nhanh bị hỏng thường xuyên cần được sửa chữa thay thế, các câu khẩu hiệu thường lặp đi lặp lại không thường xuyên đổi mới đôi khi không theo kịp được yêu cầu của các công trường. Đôi khi khẩu hiệu quá phức tạp khó hiểu, không phù hợp với tính chất của công trường đem lại hiệu quả không cao. Cần có những biện pháp hạn chế, gây lãng phí không mang lại hiệu quả cao nhất trong việc sử dụng khẩu hiệu.

Hiện nay tại công ty đang hoạt động và làm việc theo Slogan “ An toàn, chất lượng, hiệu quả và đúng tiến độ” Slogan được coi là một trong những cách thể hiện văn hóa rõ nét nhất của doanh nghiệp. Slogan của công ty đã đưa an toàn lên hàng đầu đây là mục tiêu quan trọng phải đảm bảo đạt được đầu tiên trong quá trình làm việc.

Về trang phục làm việc, trang phục bảo vệ cá nhân tại doanh nghiệp:

Trong ngành xây dựng, trang phục làm việc còn thêm nhiều tiện ích vô cùng quan trọng trên hết là sự bảo vệ an toàn sức khỏe, tính mạng của người lao động trong quá trình làm việc. Do vậy công ty đã rất quan tâm đến trang phục làm việc tại công trường. Hàng năm công ty đều cấp phát cho mỗi người lao động ít nhất là 2 bộ quần áo bảo hộ lao động, đồng thời cũng thu nhận ý

kiến của người lao động sau khi sử dụng để góp ý với hãng cung cấp phương tiện bảo vệ cá nhân nhằm lựa chọn được phương tiện bảo vệ cá nhân phù hợp với người lao động, giúp thuận tiện cho người lao động trong quá trình làm việc. Tuy nhiên, do điều kiện kinh phí của công ty nên những trang thiết bị bảo vệ cá nhân vẫn còn hạn chế chỉ đáp ứng ở mức tối thiểu chứ chưa đáp ứng được những mong muốn, yêu cầu thực tế của người lao động.

Ngoài ra, trong quá trình sử dụng, trang thiết bị do sử dụng nhiều nhanh xuống cấp, 1 năm cấp phát chưa đủ nhu cầu sử dụng của người lao động, nhiều trang thiết bị chưa mang lại hiệu quả đúng như sự kỳ vọng. Đặc biệt đôi khi người lao động chưa hiểu hết tầm quan trọng của trang phục mà bỏ không sử dụng đến trang phục. Ví dụ: Tại công trường của công trình tòa nhà Par 8 khi cán bộ phòng Tổ chức – Hành chính của Tổng công ty kiểm tra công tác an toàn lao động tại công trường. Đã lập biên bản nhắc nhở đội thợ nề khi đang làm việc đã không mặc áo lưới bảo hộ lao động khi được hỏi nguyên nhân tại sao không mang mặc trang phục thì đã nhận được câu trả lời chủ yếu là: Do áo mặc vướng víu không tiện trong quá trình làm việc rất nóng và khó chịu. Mặc dù đã tham gia lớp huấn luyện an toàn lao động được nhắc nhở phổ biến nội quy nhưng người lao động trong quá trình thực hiện vẫn không tuân thủ. Do đó, sau khi lập biên bản cán bộ thuộc Phòng Tổ chức – Hành Chính đã hướng dẫn giải thích cho công nhân hiểu được tính năng sử dụng, các tác dụng và các nguy cơ gặp phải khi không mang mặc đúng quy định công nhân đã hứa cam kết không tái phạm vi phạm nội quy an toàn lao động tại công trường. Từ đó cho thấy việc xây dựng văn hóa an toàn lao động luôn phải được duy trì, thường xuyên có những biện pháp nhắc nhở luôn luôn hoàn thiện không được bỏ ngỏ dừng lại.

▼ Xác định biểu trưng phi vật thể

Những biểu trưng phi vật thể bao gồm những quy trình, thủ tục và chính sách về an toàn lao động trong công ty.

Quy trình: Hiện nay công ty đang thực hiện quy trình đào tạo theo chuẩn ISO 9000 – 2008, cụ thể: Bước 1 xác định nhu cầu >> Bước 2 Tổng hợp rà soát nhu cầu >> Bước 3 Lập kế hoạch đào tạo >> Bước 4 Xem xét phê duyệt >> Bước 5 Phê duyệt >> Bước 6 Xem xét hình thức đào tạo >> Bước 7 tổ chức đào tạo >> Bước 8 Tổng hợp đánh giá kết quả đào tạo >> Bước 9 Xem xét kết quả đào tạo >> Bước 10 Nhu cầu cải tiến (nếu có) và kế hoạch tiếp theo >> Bước 11 Lưu hồ sơ.

Quy trình đào tạo của công ty được làm rất bài bản. Các bước đã được nghiên cứu và lựa chọn kỹ càng được cho vào quy trình đào tạo. Công tác đào tạo là vô cùng quan trọng nó giúp đào tạo cán bộ dồi dào về kiến thức chuyên môn. Hàng năm cần tổ chức đào tạo nhiều đợt, để làm người người tham gia nâng chuyên môn và đặc biệt về công tác an toàn lao động. Biết bảo vệ bản thân và người khác. Luôn quan tâm tới người lao động cùng đơn. Biết quan tâm chia sẻ đùm bọc lẫn nhau. Luôn suy nghĩ về công tác văn hóa an toàn lao động. Đến nay đã mọi người lao động khi tham gia công trường 100% được đào tạo kiến thức về an toàn lao động, phủ biến xây dựng văn hóa an toàn lao động. Đã đem lại nhiều lợi ích và hiệu quả làm việc cho công ty.

Bên cạnh quy trình đào tạo là những quy trình về an toàn lao động như: quy trình an toàn điện, quy trình làm việc trên cao,... cũng đã được xây dựng và thực hiện tại công ty. Tuy nhiên, việc thực hiện những quy trình này vẫn chưa đạt được hiệu quả cao do người lao động chưa có ý thức thực hiện đúng chuẩn quy trình làm việc.

Thủ tục hành chính: Tại công ty đã ban hành được những thủ tục hành chính theo quy định chuẩn của công ty để mọi người lao động trong doanh nghiệp có thể làm việc theo các thủ tục hành chính đã được định sẵn.

Với mỗi đội công nhân khi tham gia vào công trường làm việc thì thủ tục đầu tiên là khai báo, nộp chứng thu nhân dân, danh sách người lao động. Sau đó được cấp thẻ ra vào để đảm bảo công tác kiểm tra, an ninh trật tự đảm bảo không có người lạ vào công trường, không nắm được lý lịch nguồn gốc, đảm bảo an toàn tại công trường. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, người lao động vẫn bị rối và không tuân theo những thủ tục đã quy định khiến cho hệ thống các bước không đạt được hiệu quả cao.

Chính sách: Hiểu rõ con người là nguồn tài sản vô giá, là một trong những nhân tố tạo nên sức mạnh bền vững của doanh nghiệp do đó công ty coi vấn đề an toàn lao động là ưu tiên hàng đầu. Chính vì vậy, công ty có những chính sách rõ ràng về an toàn vệ sinh lao động cụ thể chính là những hoạt động thi công trên tất cả các công trường, đơn vị trực thuộc phải an toàn và hiệu quả. Tuân thủ nguyên tắc an toàn và sức khỏe nghề nghiệp là điều kiện tiên quyết trong tất cả các hoạt động của công ty. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện những chính sách về văn hóa an toàn lao động vẫn còn gặp nhiều chông chéo dẫn đến việc đảm bảo an toàn lao động vẫn còn gặp nhiều hạn chế, chưa đạt hiệu quả cao trong việc xây dựng văn hóa an toàn lao động tại công ty.

Văn hóa an toàn lao động không thể hoàn thiện trong một thời gian ngắn nó cần có quá trình nhận thức, bồi đắp cũng cố, luôn luôn phải hoàn thiện hơn không bao giờ dừng lại. Hiện tại, công ty đang thực hiện giai đoạn đầu tiên là tạo dựng niềm tin của người lao động vào văn hóa an toàn lao động, giúp cho cán bộ công nhân viên hiểu được tầm quan trọng của việc thực hiện văn hóa an toàn lao động là làm việc tại công trường cần phải có hành vi

ứng sử đẹp, lịch sự văn minh chứ không phải là làm việc khô cứng, vô kỷ luật, vô ý thức. Sau khi người lao động đã hiểu được văn hóa an toàn lao động là gì việc hành xử theo nó là vô cùng quan trọng. Không phải đơn giản để thực hiện được điều này bởi nó đòi hỏi rất nhiều sự cố gắng, quyết tâm của toàn bộ các thành viên công ty. Tại các công trường dù đã triển khai nhưng hiệu quả mang lại chưa cao do việc tổ chức tuyên truyền còn hình thức, đại khái qua loa, người lao động nhận thức còn kém chưa hiểu lắm bắt được hết các thông tin được công ty truyền tải. Nói chung, người lao động và công ty đã thông nhất được một số nguyên tắc chung nhằm dần dần xây dựng văn hóa lao động cho từng cá nhân. Lộ trình mà công ty hướng tới tiếp theo là xây dựng được an toàn lao động cho mình, nghĩ về an toàn lao động cho mọi người, luôn luôn không ngừng hoàn thiện văn hóa an toàn lao động.

2.2.3. Thực trạng các hoạt động phát triển văn hóa an toàn lao động tại công ty Lanmak

Công ty đã tổ chức rất nhiều các hoạt động triển khai văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp. Về công tác huấn luyện đào tạo: Mọi người lao động khi tham gia làm việc tại công trường luôn được qua lớp huấn luyện an toàn lao động nhằm mục đích nâng cao kiến thức về an toàn lao động. Thông qua mỗi buổi học giảng viên sẽ lồng ghép cung cấp thông tin chia sẻ về việc thực hiện văn hóa an toàn lao động tại công trình để người lao động có thể hiểu, biết đến việc xây dựng văn hóa an toàn lao động. Sau khi người lao động hoàn thành khóa huấn luyện sẽ được phân loại cấp chứng chỉ, chứng nhận và được cấp phát trang phục làm việc. Việc cấp phát trang phục là rất quan trọng, trang phục được cấp phát sẽ bảo vệ sự an toàn cho người tham gia làm việc tại công trường nhưng trên hết việc mặc trang phục đồng bộ sẽ mang lại rất nhiều lợi ích cho việc xây dựng văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp. Nó giúp cho mọi cá nhân cá thể không thể dùng quê cùng vùng miền

văn hóa khác nhau nhưng khi vào làm việc tại công ty Lanmak sẽ mặc trung một bộ trang phục, giúp người lao động an toàn và xích lại gần nhau hơn. Nhưng do kinh phí còn hạn hẹp trang phục thường xuyên bị hỏng chưa thể đáp ứng 100% yêu cầu của cán bộ công nhân làm việc tại công trường.

Hiện nay hoạt động tổ chức huấn luyện và cấp phát trang phục này đang được thực hiện thường xuyên liên tục tại tất cả các công trường bước đầu mang lại những tín hiệu tốt tuy nhiên bên cạnh đó còn có một số thiếu sót trong việc tổ chức mở lớp học là quá ngắn ngọn rút ngắn thời gian yêu cầu theo quy định, quy chế của Nhà nước; việc huấn luyện mang tính hình thức chưa mang lại hiệu quả cao.

Việc treo các biển bảng ở công trường đã được triển khai trên toàn công trường nhằm tuyên truyền, giới thiệu văn hóa an toàn lao động,...đa phần các công trường đều được trang bị đầy đủ các biển báo đúng theo quy định. Đây là một trong những bước đi đầu tiên trong việc giúp cho người lao động hiểu và thấm nhuần văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp. Tiếp theo để củng cố văn hóa an toàn lao động theo thời gian không bị lãng quên công ty đã bố trí cán bộ làm công tác an toàn tại công trường, nội quy, quy định nhằm đảm bảo văn hóa lao động thường xuyên được củng cố ngày càng sâu rộng, thiết thực và gần gũi hơn với người lao động tại công trường. Đồng thời phân tích kết quả đạt được từ đó đưa ra các sáng kiến để hoàn thiện hơn nữa việc xây dựng văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp. Dựa trên kết quả phân tích sẽ lập báo cáo hàng tuần được ghi chép kết quả trong cuộc họp giao ban tháng hoặc tuần luôn luôn dành thời gian để bàn đưa ra các biện pháp để xây dựng hoàn thành văn hóa lao động. Hàng năm doanh nghiệp tổ chức các cuộc thi, có quy chế khen thưởng cho ai có sáng kiến ý tưởng để công trường hoàn thành văn hóa lao động hoạt động này diễn ra thường xuyên

và liên tục giúp cho việc hoàn thiện công tác an toàn lao động tại công trường ngày một tốt hơn hoàn thiện hơn hiệu quả hơn.

2.3. Thực trạng các điều kiện để xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

Xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động được hình thành từ những điều kiện của doanh nghiệp do vậy thực trạng các điều kiện cũng được hiểu là những yếu tố nền tảng để xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động.

2.3.1. Khuôn khổ pháp luật

Sau 18 năm việc thể chế hóa các văn bản pháp luật lao động (Phụ lục 2) nói chung và về lĩnh vực an toàn lao động nói riêng đã được ban hành tương đối đầy đủ, đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi của công tác quản lý, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác an toàn lao động, bảo hộ lao động ở các Bộ, Ngành, địa phương, các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh, ở trong sản xuất nông nghiệp và đủ cơ sở pháp lý để đưa ra các quy định về an toàn lao động trong Bộ Luật Lao động vào cuộc sống. Đây là cơ sở vô cùng quan trọng là những viên gạch đầu tiên tạo dựng khung pháp lý để các doanh nghiệp áp dụng vào đơn vị mình. Hệ thống văn bản pháp luật đã đáp ứng những điều kiện mà doanh nghiệp cần để thực hiện tốt công tác an toàn lao động và là cơ sở vững chắc để xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp. Tuy nhiên hệ thống pháp luật vẫn còn nhiều điểm chung chung chưa đi vào chi tiết cụ thể, chưa theo kịp sức phát triển của công tác an toàn lao động và những yêu cầu đặt ra của việc xây dựng củng cố văn hóa an toàn lao động, đôi khi lạc hậu lỗi thời chưa áp dụng thực hiện đã có những lỗi bị tìm thấy và phải sửa đổi. Trong quá trình doanh nghiệp tổ chức triển khai thực hiện những quy định, chính sách pháp luật vào xây dựng củng cố văn hóa an toàn lao động cũng đã bộc lộ nhiều hạn chế và yếu kém cần sớm được điều

chính nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất - kinh doanh như: Hệ thống pháp luật về an toàn lao động còn chồng chéo, phân tán; việc ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành còn chậm gây khó khăn cho việc thực hiện các quy định về an toàn lao động.

Hệ thống tổ chức bộ máy quản lý Nhà nước nói chung còn rất thiếu và yếu, bất cập giữa chức năng, nhiệm vụ với tổ chức bộ máy, biên chế và trình độ cán bộ.

Việc tuân thủ pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động của phần lớn các doanh nghiệp hiện nay chưa nghiêm, nhiều doanh nghiệp thực hiện các quy định có tính chất chống đối sự kiểm tra của cơ quan quản lý Nhà nước.

Thực hiện phỏng vấn 100 công nhân khi mới vào công trường thì có đến 90% người lao động biết đến các chính sách pháp luật hiện hành về an toàn lao động nhưng chỉ là được phổ biến chung chung chưa ghi nhớ, hiểu được các quy định cũng như quyền và nghĩa vụ của mình. 10% hiểu, nắm được nhưng quy định trong hệ thống pháp luật nhưng chỉ để trong đầu không thực hiện hoặc không giám thực hiện trong quá trình làm việc lao động hằng ngày. Điều đó cho thấy chính pháp luật còn mang tính hình thức chưa được phổ biến sâu rộng ăn sâu vào tiềm thức, được áp dụng trong đời sống thường ngày của người lao động. Hệ thống pháp luật chưa thể hiện được vai trò vị trí trọng trách của mình trong công tác an toàn lao động. Hệ thống pháp luật mới chỉ đảm bảo yếu tố cần chứ chưa đủ.

Điều kiện về chính sách pháp luật bước đầu có thuận lợi là đầy đủ chính xác làm cơ sở pháp lý để các doanh nghiệp áp dụng vào quy chế của công ty. Người lao động nghiêm cứu thực hiện theo đúng quy định của pháp luật là những quy phạm chung nhất trọng việc hình thành văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp.

Nhưng do còn có nhiều bất cập lên việc thực hiện theo đúng quy định của pháp luật còn gặp nhiều khó khăn. Cần có nhiều chính sách và biện pháp để chính sách pháp luật phát huy trở thành những quy phạm chuẩn mực chung trong văn hóa an toàn lao động của mỗi doanh nghiệp.

Do đó, để văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp luôn bám sát những quy định của pháp luật hiện hành, đòi hỏi cán bộ chuyên trách về an toàn lao động phải thường xuyên cập nhật những chính sách, nghị định, thông tư mới của Nhà nước về an toàn lao động, văn hóa an toàn lao động để kịp thời phổ biến, bổ sung cho mọi hoạt động xây dựng văn hóa an toàn lao động được đúng và đầy đủ.

2.3.2. Nhận thức, thái độ của lãnh đạo doanh nghiệp trong việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

Lãnh đạo cấp cao của công ty đã quan tâm sâu sát tới công tác xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động. Trong chiến lược phát triển của doanh nghiệp đã đề ra một mục tiêu: Duy trì và khẳng định thương hiệu Lanmak trên thị trường bằng việc hoàn thành các dự án đầu tư; các công trình thi công xây lắp “**An toàn, chất lượng, hiệu quả và đúng tiến độ**”. Ban giám đốc đã đưa vấn đề an toàn lên hàng đầu cho thấy sự nhận thức về công tác an toàn lao động tại doanh nghiệp là rất sâu sắc. Luôn coi an toàn lao động là vấn đề quan trọng hàng đầu trong mọi công trình thi công. Với sự quyết tâm để thực hiện tốt công tác an toàn lao động Ban giám đốc công ty đã ban hành nội quy làm việc tại công trường, nội quy an toàn lao động, nội quy phòng cháy chữa cháy, tại mỗi công trường đều thành lập ban an toàn lao động để thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình trong công tác an toàn lao động. Từ đó doanh nghiệp có cơ sở thực hiện công tác an toàn lao động có hiệu quả. Lãnh đạo luôn quan tâm đầu tư trang thiết bị, đồ bảo hộ an toàn lao động đầy đủ để người lao động sử dụng và hoàn thành tốt công việc của mình.

Ban hành các văn bản hướng dẫn về công tác an toàn lao động thường xuyên cập nhật các quy định tiêu chuẩn mới về an toàn lao động. Đặc biệt Ban giám đốc công ty đã ký quyết định ban hành quy chế thưởng phạt về việc thực hiện công tác an toàn lao động thể hiện sự quan tâm đặc biệt đến công tác an toàn lao động. Muốn mọi người lao động hiểu và thực hiện tốt công tác an toàn lao động, từ đó là cơ sở để xây dựng văn hóa an toàn lao động. Ai thực hiện đúng sẽ được ghi nhận tuyên dương và khen thưởng đây là sự động viên khích lệ rất lớn đối với người lao động trong công ty. Vào các buổi họp giao ban quý tổng kết công việc trong quý kết thúc Ban giám đốc công ty có tổ chức buổi lễ tuyên dương khen thưởng các cá nhân người lao động có thành tích tốt trong công việc, trong công tác an toàn lao động, có sáng kiến đóng góp mới để hoàn thiện công tác an toàn lao động tốt hơn,... đây là việc làm rất ý nghĩa để người lao động luôn cố gắng hoàn thành công việc được giao một cách hiệu quả và an toàn.

Không chỉ Ban giám đốc công ty quan tâm đến công tác an toàn lao động mà đội ngũ quản lý trực tiếp tại các công trình cũng đã hiểu được tầm quan trọng và giá trị của việc thực hiện tốt công tác an toàn lao động. Tại các công trường chỉ huy trưởng đều được phải được đào tạo có trình độ về an toàn lao động và được cấp chứng chỉ an toàn lao động. Luôn quan tâm tới công tác an toàn lao động tại công trường thực hiện đúng các nội quy quy định của công ty về an toàn lao động. Áp dụng các chính sách của công ty về an toàn lao động một cách nghiêm túc đúng quy định. Quan tâm nhắc nhở người lao động và có hành vi xử phạt nghiêm khắc khi phát hiện được người lao động làm việc chưa đúng quy trình về an toàn lao động.

Bên cạnh đó, đang trên đà xây dựng công ty trở thành đơn vị hàng đầu trong ngành xây dựng và trở thành đơn vị tiên phong trong các hoạt động đảm bảo an toàn lao động. Chính vì vậy, trong mọi hoạt động sản xuất kinh doanh

của doanh nghiệp đều tuân thủ những quy định chung về an toàn lao động, coi văn hóa an toàn lao động là một phần không thể tách rời mọi hoạt động.

Bước đầu doanh nghiệp đã xây dựng được văn hóa tổ chức trong lĩnh vực an toàn lao động. Doanh nghiệp đã xây dựng được hành vi ứng xử và thái độ quan tâm tới công tác an toàn lao động. Nhưng chỉ dừng lại ở mức ban đầu mới hình thành và dễ dàng mất đi. Lãnh đạo có quan tâm tới công tác an toàn lao động nhưng chưa thường xuyên và liên tục. Các chế độ chính sách chưa bài bản còn manh mún nhỏ lẻ tự phát. Mục tiêu đặt ra rất rõ ràng, có ý nghĩa nhưng chưa được phổ biến sâu rộng ăn sâu vào suy nghĩ, tiềm thức của người lao động. Nguồn kinh phí còn hạn hẹp chưa được đầu tư đúng với quy mô của doanh nghiệp. Nhiều hoạt động đã thực hiện nhưng chỉ mang tính hình thức chưa thường xuyên liên tục và đạt hiệu quả cao. Quy chế thưởng phạt ban hành nhưng chưa hiệu quả ăn sâu vào đời sống người lao động do hình thức triển khai không hợp lý chưa được quan tâm đúng mực. Chỉ huy trưởng được đào tạo cấp chứng chỉ nhưng đôi khi là hình thức cấp theo đúng thủ tục chưa cảm nhận được hết sự quan trọng của công tác xây dựng văn hóa an toàn lao động. Thực hiện chính sách một cách máy móc dập khuôn chưa đảm bảo được sự sáng tạo tiếp thu ý kiến hoàn thiện công tác an toàn lao động. Thực hiện công tác an toàn ở mọi lúc mọi nơi. Trong nếp nghĩ nếp sinh hoạt và làm việc. Đôi khi ban giám đốc, đội ngũ quản lý áp đặt các quy chế xử phạt nặng mang tính răn đe cao khiến việc thực hiện an toàn lao động trở thành sự ám ảnh không đi đúng với phương hướng xây dựng văn hóa an toàn lao động của doanh nghiệp.

Doanh nghiệp đã có nhưng điều kiện cần cơ bản trong quan điểm, thái độ quyết tâm của lãnh đạo để xây dựng văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp nhưng còn thiếu rất nhiều điều kiện đủ do vậy cần có chiến lược chính sách hợp lý nhằm phát huy mọi nguồn lực trong doanh nghiệp sẵn có một

cách tối đa hiệu quả thường xuyên và liên tục để phát triển Văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp từ yếu lên mạnh.

2.3.3. Trình độ, năng lực của bộ máy quản lý về xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

Công ty hoạt động theo mô hình công ty cổ phần và người đứng đầu là đại hội đồng quản trị, các phòng ban chức năng, các đơn vị trực thuộc công ty được sắp xếp, bố trí theo chức năng, sản phẩm. Theo kiểu cơ cấu này, Tổng giám đốc đóng vai trò chỉ đạo và triển khai thực hiện các kế hoạch do hội đồng quản trị đưa ra và được sự giúp đỡ của các phòng ban chức năng, các chuyên gia, các hội đồng tư vấn trong việc nghiên cứu, bàn bạc tìm ra phương án tối ưu cho các vấn đề phức tạp. Các phòng ban chức năng có trách nhiệm tham mưu cho toàn bộ hệ thống.

Mặc dù đã có nhiều hoạt động xây dựng công tác an toàn lao động trong doanh nghiệp, xây dựng văn hóa an toàn lao động là mục tiêu hàng đầu tuy nhiên việc thành lập ban an toàn lao động (Ban thực hiện các nhiệm vụ về công tác an toàn lao động, xây dựng văn hóa an toàn lao động, tư vấn tham mưu cho lãnh đạo về văn hóa an toàn lao động, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các hoạt động đảm bảo công tác an toàn lao động trong doanh nghiệp,...) vẫn chưa được thành lập mà chỉ có phòng Tổ chức - Hành chính thực hiện các công việc chung. Điều này sẽ gây khó khăn cho việc hoàn thiện công tác an toàn lao động, xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động do trình độ chuyên môn, nghiệp vụ về an toàn lao động, văn hóa an toàn lao động của các cán bộ tổ chức - hành chính còn hạn chế, đang có sự kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ khác nhau trong doanh nghiệp.

Không có ban an toàn lao động sẽ không có ban tiên phong trong công tác an toàn lao động, phát triển việc xây dựng văn hóa an toàn lao động và

người lao động. Không có định hướng rõ ràng trong việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động.

Do vậy, để xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại công ty được hiệu quả và bền vững điều kiện đầu tiên là phải thành lập được ban an toàn lao động để thực hiện các nhiệm vụ tuyên truyền, phổ biến các vấn đề về văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp; Tham mưu, tư vấn cho lãnh đạo về những biện pháp, chính sách an toàn lao động trong doanh nghiệp; Thực hiện các chính sách an toàn lao động, lên kế hoạch và tổ chức thực hiện các biện pháp, phương án và quản lý, kiểm tra, giám sát các hoạt động đảm bảo văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp.

Cán bộ trong ban an toàn lao động đòi hỏi những yêu cầu về chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm về xây dựng văn hóa an toàn lao động như: có chứng chỉ huấn luyện an toàn vệ sinh lao động lao động, có kinh nghiệm làm về xây dựng văn hóa an toàn lao động tại các doanh nghiệp có quy mô, ngành nghề tương đương.

Bảng 2.2: Tổng số lượng cán bộ nhân viên phòng Tổ chức Hành chính

STT	Họ và tên	Tuổi	Giới tính	Trình độ	Chuyên môn	Kinh nghiệm
1	Nguyễn Thị Lan Hương	38	Nữ	Đại học	Cử nhân luật	18
2	Nguyễn Thành Trung	36	Nam	Đại học	Cử nhân luật (Đã có chứng chỉ huấn luyện an toàn vệ sinh lao động)	15
3	Trần Quốc Tuấn	30	Nam	CD	CNCD TĐH	10

4	Ngô Thị Kim Tính	32	Nữ	Đại học	KS Tin học	12
5	Hoàng Thị Trang	26	Nữ	CD	Bảo hiểm	02
6	Phan Thanh Phúc	25	Nam	Đại học	Cử nhân QTNS (Đã có chứng chỉ huấn luyện an toàn vệ sinh lao động)	02

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Phòng Tổ chức - Hành chính của công ty gồm có 6 cán bộ, thực hiện các công việc tổng hợp chung về nhân sự (lương, bảo hiểm, tuyển dụng, đào tạo,...) và các công việc hành chính (tổ chức hội nghị, văn thư,...). Do chưa có ban an toàn lao động chính vì vậy bộ phận có sự kiêm nhiệm nhiều công việc khác nhau trong doanh nghiệp mà với số lượng 6 cán bộ chuyên trách trong tổng số hơn 900 người lao động của toàn công ty nên số lượng cán bộ chuyên trách vẫn chưa đạt yêu cầu, còn nhiều hạn chế.

Bên cạnh đó, trình độ chuyên môn của các cán bộ còn chưa ngành nghề nên dẫn đến sự chông chéo khi xây dựng các chính sách và tham mưu cho lãnh đạo cấp cao về các vấn đề chung.

Ngoài ra, trong tổng số 6 cán bộ phòng Tổ chức - Hành chính chỉ có 2 cán bộ thực hiện chuyên trách về xây dựng văn hóa an toàn lao động, so sánh với hơn 900 người lao động tại công ty thì số lượng cán bộ an toàn lao động như vậy là hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu công việc về xây dựng văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp. Trình độ chuyên môn của hai cán bộ này là về Bảo hiểm và Luật, nên kiến thức về an toàn lao động, văn hóa an toàn lao động mới chỉ dừng ở mức cơ bản chứ chưa có sự chuyên sâu. Điều này sẽ trở thành hạn chế trong xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động.

Theo kết quả điều tra khảo sát bằng bảng hỏi (Phụ lục 1), năng lực của cán bộ thực hiện công tác an toàn lao động tại doanh nghiệp được người lao động đánh giá chủ yếu là có năng lực khá. Tuy nhiên, cũng có những ý kiến cho rằng, năng lực của cán bộ an toàn lao động còn yếu kém, chưa đáp ứng được nhu cầu của công việc.

Chính vì vậy, công ty Lanmak đã tổ chức đưa cán bộ tham gia các lớp đào tạo về an toàn lao động, tuyển dụng thêm số lượng cán bộ chuyên trách về xây dựng văn hóa an toàn lao động, đòi hỏi các cán bộ phải có kinh nghiệm, kỹ năng sâu về văn hóa an toàn lao động để tham mưu những biện pháp, chính sách đến lãnh đạo nhằm xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại công ty đạt hiệu quả.

Hiện tại với đội ngũ được đào tạo chuyên môn đã đáp ứng. Am hiểu về công tác an toàn lao động, có hiểu thức kỹ năng về công tác xây dựng văn hóa an toàn lao động. Đây là điều kiện cần nhưng điều kiện đủ thì thiếu rất nhiều. Kinh nghiệm thực tế còn thiếu do mới được đào tạo và phân công công tác. Kiến thức tốt nhưng kinh nghiệm thực tế chưa nhiều chưa phát huy hết được khả năng và trình độ chuyên môn của mình. Lực lượng còn mỏng số lượng cán bộ quản lý chuyên trách công tác an toàn lao động còn thiếu rất nhiều. Chưa tương xứng với số lượng và quy mô hoạt động của công ty. Ngoài ra chưa được phân chuyên quản công tác an toàn lao động, xây dựng văn hóa an toàn lao động mà còn phải phụ trách nhiều mảng công việc khác. Do vậy cán bộ về công tác an toàn lao động chỉ mới kiêm nhiệm mảng an toàn lao động chưa thể dốc hết công sức, trí tuệ vào việc xây dựng văn hóa an toàn lao động tại công trường do đó dù đã có nhiều kết quả nhưng chưa cao chưa hình thành văn hóa an toàn lao động tại công ty mới chỉ dừng ở mức tạo dựng văn hóa tổ chức trong lĩnh vực an toàn lao động.

2.3.4. Trình độ, nhận thức và thái độ của người lao động về văn hóa an toàn lao động

Là một công ty với quy mô hơn 900 người lao động, có sự phong phú cả về số lượng và chất lượng. Bên cạnh đó, đặc thù của ngành xây dựng là sự tập trung của nhiều người, nhiều nghề khác nhau trong một công trình và chất lượng của lao động trực tiếp không đồng đều. Đặc biệt do người lao động đến từ nhiều vùng miền có nhiều phong tục tập quán suy nghĩ khác nhau do vậy mỗi người lao động có một cách nghĩ cách suy nghĩ khác nhau khó đồng nhất và thống nhất được.

Sau đây là bảng tổng hợp thu thập số liệu tại về nhân sự tại 3 công trường tại Hà Nội của công ty là công trình nhà cao tầng C37 - Bộ Công An, công trình tòa nhà N03 - T2 Khu Ngoại Giao Đoàn, công trình tòa nhà PAR 8 - Khu đô thị Time City. (Dữ liệu thực tế tính tại thời điểm tháng 3 năm 2015).

Bảng 2.3: Số lượng nhân sự tại 03 công trường tại Hà Nội

TT	Công trình	Số lượng	Độ tuổi	Nam	Nữ	Trình độ
1	CT C37	100	16-20: 15 20-30: 50 30-40: 25 40-45: 10	80	20	Đại học:10 Cao đẳng:5 Trung cấp: 5 Sơ cấp: 10 LĐPT: 70
2	CT Nhà N03	70	16-20: 10 20-30: 30 30-40: 20 40-45: 10	60	10	Đại học:10 Cao đẳng:5 Trung cấp: 2 Sơ cấp: 6 LĐPT: 47
3	CT Nhà Par 8	65	16-20: 10	57	8	Đại học:8

			20-30: 28			Cao đẳng:3
			30-40: 22			Trung cấp: 2
			40-45: 5			Sơ cấp: 7
						LĐPT: 45

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Thông qua bảng số liệu, có thể thấy rằng đặc điểm nhân lực chính tại các công trình mà công ty đang thi công chủ yếu là nam giới, có độ tuổi từ 18 – 30 tuổi; trình độ thấp đa phần là lao động phổ thông. Chính những đặc điểm này gây tác động trực tiếp đến nhận thức của bản thân người lao động, nhận thức còn kém, chủ yếu sinh hoạt và làm việc theo bản năng, thói quen do không được đào tạo bài bản và có kỹ năng làm việc chuyên nghiệp. Khi lãnh đạo xuống công trường kiểm tra về nhân sự và quá trình xây dựng văn hóa an toàn lao động, người lao động khi được hỏi về nghĩa vụ và quyền lợi của mình trong quá trình làm việc thì phần lớn người lao động trả lời là đã được đào tạo nhưng kiến thức tiếp thu được rất là chung chung, đã phần chi hiểu sơ qua về nghĩa vụ và quyền lợi của mình khi xây dựng văn hóa an toàn lao động. Người lao động dưới công trường chưa có kiến thức và kỹ năng để hiểu và thực hiện xây dựng văn hóa an toàn lao động, thông thường họ dựa vào đội trưởng để đòi hỏi quyền lợi và lợi ích trước mắt của mình là tiền lương, công việc,... mà chưa hiểu được các mối nguy hiểm mà họ gặp phải hằng ngày khi tham gia làm việc tại công trường, chưa hiểu việc họ làm dù đúng dù sai có thể ảnh hưởng trực tiếp đến sự an toàn của chính mình. Những biện pháp tuyên truyền giáo dục hướng dẫn đào tạo chưa mang lại kết quả tốt bằng các biên bản phạt và các hình thức thưởng có phần thưởng. Người lao động rất dễ bị ảnh hưởng các có các thói quen xấu khi làm việc. Khi đã hình thành trở thành thói quen nhận thức rất khó có thể thay đổi và điều chỉnh. Quan sát tại các công trường nếu một người lao động tham gia vào làm việc không mặc

đúng quy định nếu cán bộ kỹ thuật không nhắc nhở thì hầu như không ai có ý kiến góp ý hoặc báo cáo với cán bộ kỹ thuật. Đặc biệt khi hành vi đó được lặp lại nhiều lần người nhiều người lao động sẽ làm theo. Ví dụ, ngày 30/04/2015 tại công trường C37, cán bộ kỹ thuật đã lập biên bản về việc tổ thợ nề không đội mũ bảo hộ đối với tổ thợ gồm 5 người lao động. Khi được hỏi lý do của việc mũ bảo hộ được phát nhưng lại không sử dụng, người lao động trả lời rằng đội mũ bảo hộ không thoải mái nóng bất tiện không thoải mái bằng đội mũ cối thoáng mát tiện làm việc nhưng quan trọng nhất là do một đồng chí đội trưởng đã không đội mấy hôm mà không bị nhắc nhở do vậy mọi người đã làm theo không đội mũ bảo hộ lao động khi làm việc. Sau khi đội thợ được nhắc nhở và hướng dẫn giải thích rõ ràng thì hiện tượng như trên đã không còn được lặp lại.

Từ ví dụ trên tác giả được đưa ra nhận xét: Người lao động tại công trường mặc dù đã được đào tạo huấn luyện nhưng do trình độ văn hóa thấp, đặc điểm vùng miền, văn hóa địa phương đã khiến người lao động chưa tiếp thu được kiến thức sâu về an toàn lao động, mà chỉ mơ hồ chưa thấm nhuần vào trong nếp nghĩ nếp làm. Chính vì vậy, nguồn nhân lực của công ty sẽ vừa là thuận lợi những cũng là những hạn chế nhất định đối với việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp.

Thuận lợi: Người lao động còn trẻ chưa được hướng dẫn, đào tạo bao giờ do vậy khi thực hiện các chính sách nếu chính xác, hiệu quả sẽ được người lao động tiếp nhận, thực hiện nghiêm túc, nhanh và chính xác hơn. Để tạo cho họ tuân theo những quy định nội quy làm việc của công ty nhanh hơn và hiệu quả hơn.

Bên cạnh những thuận lợi của lực lượng lao động tại công ty thì cũng còn những hạn chế nhất định như: Lao động có trình độ thấp, thiếu hiểu biết trong quá trình thực hiện các quy định chính sách của doanh nghiệp sẽ rập

khuôn mà không có ý kiến phản hồi, đóng góp. Như vậy, xây dựng văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp sẽ không có sự cải thiện nhiều.

Sự đa dạng về số lượng của người lao động cũng như sự đa dạng của mỗi đặc trưng văn hóa trong từng người (ở nhiều vùng miền khác nhau) có thể gây trở ngại trong quá trình xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động vì mỗi cá nhân khác nhau sẽ có sự tiếp thu khác nhau. Điều này đòi hỏi cán bộ quản lý phải có những phương pháp để đưa thông tin, nội dung về an toàn lao động đến với người lao động sao cho phù hợp để họ dễ chấp nhận và thực hiện. Lao động có trình độ kỹ thuật và thợ kỹ thuật có kinh nghiệm và tay nghề cao còn ít.

Việc tuyên truyền quản lý về văn hóa an toàn lao động nếu không được thường xuyên quan tâm, trú trọng sẽ không còn hiệu quả công tác xây dựng văn hóa an toàn lao động sẽ ngày càng mất đi không được thực hiện. Dẫn tới việc xây dựng văn hóa lao động là vô cùng khó khăn và không thực hiện được.

Nhận thức về văn hóa an toàn lao động còn yếu chưa hình thành thói quen làm việc chuyên nghiệp theo đúng nội quy quy định của công trường. Chỉ quan tâm tới bản thân mà chưa hiểu được việc tham gia an toàn lao động có ý nghĩa tới tất cả mọi người trong công trường.

Điều kiện người lao động phải có nhận thức nhất định về an toàn lao động đã được đảm bảo nhưng mới chỉ ở giai đoạn đầu đã được hình thành nhưng nếu không được củng cố xây dựng sẽ rất dễ mất đi không được ghi nhớ và phát triển.

2.3.5. Hệ thống chính sách quản lý của doanh nghiệp liên quan đến xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

▼ *Công cụ máy móc, trang thiết bị*

Trong môi trường làm việc phát sinh nhiều yếu tố nguy hiểm, độc hại đối với người lao động, khi mà các giải pháp kỹ thuật còn nhiều hạn chế thì phương tiện bảo vệ cá nhân là hàng rào cuối cùng ngăn cách người lao động với các yếu tố nguy hiểm, độc hại. Nhận thức rõ điều này, hàng năm khi lập kế hoạch về Bảo hộ lao động, an toàn lao động, ban lãnh đạo công ty Lanmak đều giao trách nhiệm cho các phòng ban chức năng thực hiện nghiêm túc việc trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động về những trang thiết bị bảo vệ phần đầu, bảo vệ phần thân, bảo vệ chân, tay... như: mũ bảo hiểm, găng tay, giày bảo hộ và dây an toàn,...

Thông thường, mỗi năm công ty đều cấp phát cho mỗi người lao động ít nhất là 2 bộ quần áo bảo hộ lao động, đồng thời thu nhận ý kiến của người lao động sau khi sử dụng để góp ý với hãng cung cấp phương tiện bảo vệ cá nhân nhằm lựa chọn được phương tiện bảo vệ cá nhân phù hợp với người lao động nhất trong quá trình làm việc. Tuy nhiên, do điều kiện kinh phí nên công tác an toàn lao động còn nhiều hạn chế nên chất lượng của những phương tiện mới chỉ ở mức tối thiểu mà chưa thực sự đáp ứng những mong muốn, yêu cầu thực tế của người lao động.

▼ *Hệ thống thông tin*

Công ty đã có những quy định rõ về cách thức thống kê, quy trình báo cáo về những sự cố gây mất an toàn lao động như: Mẫu khai báo tai nạn lao động (Phụ lục 3) theo Thông tư liên tịch số 12/2012/ttl-t-bldt-bxh-byt của Bộ Lao động, Thương Binh và Xã Hội – Bộ Y tế về Hướng dẫn khai báo, điều tra, thống kê và báo cáo tai nạn lao động. Những báo cáo này được gửi lên ban lãnh đạo để có những phương án khắc phục sự cố. Tuy nhiên trong thực tế, khi xảy ra sự cố người lao động và cán bộ quản lý tại công trường vẫn còn lúng túng trong việc xử lý và khắc phục hậu quả, công tác điều tra vẫn mang tính hình thức mà chưa đi sâu nghiên cứu cụ thể.

Do đó, hệ thống thông tin cần tạo một luồng thông nhất toàn công ty, các hoạt động chính sách từ lãnh đạo cấp cao đưa xuống tận nơi cho người lao động, người lao động hiểu, thực hiện hoặc có ý kiến phản hồi đóng góp về chính sách đó và lãnh đạo cấp cao tiếp nhận ý kiến đóng góp để có những biện pháp điều chỉnh, sửa đổi phù hợp. Tất cả dòng thông tin từ lãnh đạo đến người lao động trở thành một luồng thông nhất không có điểm kết thúc.

▼ *Cách thức quản lý*

Tại công ty cách thức quản lý về an toàn lao động được thực hiện bằng cách lãnh đạo cấp cao ban hành và quản lý hệ thống tiêu chuẩn về an toàn lao động, quản lý giám sát thông qua việc thiết lập một tầm nhìn chung về mục tiêu an toàn lao động gắn liền với mục tiêu sản xuất; xây dựng các biện pháp ngược dòng: báo cáo số lượng về các mối nguy hiểm, ý kiến xây dựng, dự án để phòng ngừa; xây dựng một hệ thống theo dõi và đảm bảo tính kịp thời trong điều chỉnh gây nguy hiểm.

Tuy nhiên, trong thực tế thực hiện quản lý vẫn còn gặp nhiều những hạn chế do việc thực hiện các biện pháp ngược dòng và hệ thống theo dõi chỉ mang tính hình thức, chưa đạt được hiệu quả, người lao động và quản lý chuyên trách thường bỏ qua không thực hiện, không báo cáo về các mối nguy hiểm.

▼ *Chiến lược, kế hoạch, chính sách đặc thù nhằm hoạt động và từng bước xây dựng, củng cố văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp*

Mỗi công ty đều cần phải định hình được chiến lược phát triển, mỗi doanh nghiệp có sự lựa chọn khác nhau. Chiến lược phát triển là kim chỉ nam, định hướng đường đi của doanh nghiệp. Các chiến lược chủ yếu của doanh nghiệp thường quan tâm tới lợi ích kinh tế, sức phát triển của doanh nghiệp, tầm vóc công ty, sự đánh giá của khách hàng, Nhưng công tác an toàn lao động thì lại chưa được chú trọng quan tâm. Không được đẩy thành

chiến lược của công ty. Công ty bước đầu mặc dù chưa đề mục tiêu về an toàn lao động lên đầu nhưng trong chiến lược phát triển của công ty trong điều 6: “**An toàn, chất lượng, hiệu quả và đúng tiến độ**”. An toàn cũng nằm trong chiến lược phát triển của doanh nghiệp. Nhưng mới được nhắc đến là một khía cạnh nhỏ, chưa thể hiện được hết tầm quan trọng, giá trị của công tác an toàn lao động. Mới hình thành sự quan tâm phát triển chưa đẩy lên được quan điểm trở thành một văn hóa tại công ty. Chưa được phổ biến sâu rộng mọi lúc mọi nơi. Coi an toàn lao động mới chỉ là một mảng nhỏ trong toàn thể định hướng phát triển của doanh nghiệp. Cần để riêng công tác an toàn lao động trở thành một mục tiêu phát triển lâu dài và thể hiện tầm quan trọng của công tác an toàn lao động. Từ chiến lược công ty mới xây dựng ban hành các chính sách để thực hiện công tác an toàn lao động từng bước xây dựng bồi đắp trở thành văn hóa an toàn lao động. Do chiến lược chưa coi trọng mảng an toàn lao động do vậy chính sách về công tác an toàn lao động còn chưa được quan tâm, các chính sách còn đơn lẻ, rời rạc, mang tính hoàn thành thủ tục hình thức, chứ chưa quan tâm tới vấn đề sâu xa hơn, thiết thực và hiệu quả hơn.

Tại công ty thực tế điều kiện về chính sách, chiến lược mới đáp ứng được yêu cầu cần, đã được đưa vào chiến lược, xây dựng và hình thành chính sách nhưng chưa cụ thể để xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động mà chỉ là những công tác đảm bảo an toàn lao động như: mở các lớp huấn luyện về luật và kỹ năng bảo hộ lao động, hàng năm trang bị cho cán bộ công nhân viên đầy đủ phương tiện bảo hộ cá nhân,... vẫn chưa có những bước đi, lộ trình cụ thể hơn nữa mạnh hơn nữa về xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động.

2.3.6. Đặc điểm ngành nghề

Là một trong những doanh nghiệp có ngành nghề hoạt động đa dạng nhưng chủ yếu là về thi công, xây dựng tại các công trình do đó mang những đặc thù như: Chỗ làm việc của người lao động thường xuyên thay đổi, phải di chuyển phức tạp theo tiến độ xây dựng; Nhiều công việc nặng nhọc, còn nhiều công việc phải làm thủ công, tốn nhiều công sức, năng suất lao động thấp; Nhiều công việc buộc người lao động phải làm việc trong tư thế gò bó, nhiều công việc phải làm ở trên cao, tốn nhiều công sức, những chỗ chênh vênh nguy hiểm, có những việc phải làm sâu trong lòng đất, trong môi trường nước do đó có nhiều nguy cơ tai nạn;...

Hiện nay công ty đang thi công 10 công trình lớn đa phần là ở khu vực Hà Nội nhưng có đến 4 công trình ở các khu vực địa phương khác như Tòa nhà Dạ Hợp ở Hòa Bình, Dự án xây dựng xây dựng khu đô thị ở Trong khu Long An,... do vậy việc nhân viên trong công ty thường xuyên phải di chuyển làm việc giữa các công trường. Dù được công lãnh đạo công ty quan tâm hỗ trợ chi phí đi lại nhưng việc gặp các nguy cơ về an toàn vẫn luôn xảy ra trong quá trình đi lại và làm việc tại công trường mới còn nhiều trở ngại, khó hòa nhập ngay trong những ngày đầu làm việc.

Đặc thù của người lao động khi làm việc tại công trường luôn phải làm việc hết công suất, làm các công việc thủ công như vận chuyển các vật liệu hầu hết bằng sức người, xây tường, đóng khuôn thép, ... đều là dùng sức lao động của mọi người lao động do vậy công việc rất nặng nhọc, tốn nhiều sức lực, do vậy người lao động thường xuyên phải đối mặt với những nguy cơ xảy ra an toàn lao động là rất cao. Nhiều công việc phải làm việc trên cao, trong hầm đất làm việc trong môi trường bụi bặm và có nhiều tiếng ồn lớn làm suy giảm sức khỏe, mắc các bệnh nghề nghiệp gây thiệt hại đến bản thân người lao động. Khiến cho người lao động suy giảm sức khỏe, năng suất làm việc, từ đó khiến công ty giảm năng suất giảm hiệu quả công việc. Kèm theo đó là

chất lượng công trình kém ảnh hưởng rất nhiều đến tiền độ, hiệu quả kinh tế khiến ảnh hưởng đến lợi nhuận và hình ảnh của công ty. Chưa dừng ở đó công ty còn phải chịu các khoản chi phí về chăm sóc khám chữa bệnh, phúc lợi của người lao động đây là khoản chi phí rất lớn cần được giảm xuống nhiều trong tương lai.

Với những đặc điểm ngành nghề riêng biệt như vậy, Ban lãnh đạo công ty luôn quan tâm đến cải thiện điều kiện lao động, đảm bảo an toàn lao động cho công nhân và những người lao động trong ngành theo những đặc điểm riêng sao cho phù hợp và hiệu quả. Đồng thời, trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động phù hợp với từng hoàn cảnh (làm việc trên cao thì có dây an toàn, làm việc ở dưới nước thì có áo phao cá nhân, làm việc trong điều kiện có các yếu tố độc hại thì phải dùng mặt nạ bảo vệ,...). Cần phải tổ chức các lớp huấn luyện về quy trình làm việc an toàn và hiệu quả. Nhưng vẫn còn rất nhiều khó khăn cần được khắc phục bằng những biện pháp thiết thực và các chính sách dài hạn mới mang lại hiệu quả cho công ty.

2.4. Đánh giá chung

2.4.1. Thuận lợi

Xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động là một chủ trương hoàn toàn đúng đắn, thể hiện tầm nhìn của lãnh đạo trong mọi hoạt động của tổ chức. Trong thời gian qua, công ty đã có những khởi đầu trong phát huy tác dụng định hướng nhận thức và từng bước hình thành hành vi ứng xử đặc trưng về an toàn lao động trong các hoạt động của công ty. Lãnh đạo cấp cao đã có những nỗ lực để cụ thể hóa trong các hoạt động xây dựng văn hóa an toàn lao động và đạt được những kết quả tốt như:

Thứ nhất, vấn đề về xây dựng văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp đã có được sự đồng nhất từ các cấp lãnh đạo cho đến người lao động;

Thứ hai là các hoạt động nhằm đảm bảo xây dựng văn hóa an toàn lao động cho người lao động trong quá trình làm việc cũng được doanh nghiệp áp dụng như: trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động (mũ bảo hiểm, dây an toàn,...), lắp đặt các biển báo báo nguy; Tuyên truyền, phổ biến các nội dung về an toàn lao động trong toàn công ty; Cử lao động tham gia các khóa học về ATLD – PCCN; tổ chức các cuộc thi tìm hiểu về an toàn lao động trong toàn doanh nghiệp và ở các đơn vị thi công; Xây dựng các chính sách khen thưởng và kỹ thuật trong việc thực hiện an toàn lao động,...

Thứ ba là trình độ cán bộ công nhân viên ngày càng được nâng cao, công ty triển khai các hoạt động đào tạo, huấn luyện để nâng cao tầm nhận biết về văn hóa an toàn lao động, bồi dưỡng nhân viên về nghiệp vụ và kỹ năng.

Tóm lại, văn hóa an toàn lao động tại công ty đã có những dấu hiệu tốt đẹp, là cơ sở để xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động hoàn thiện hơn.

2.4.2. Khó khăn

Bên cạnh những mặt đạt được về văn hóa an toàn lao động thì Công ty vẫn còn gặp phải những hạn chế cần khắc phục như:

Đầu tiên phải kể đến chính là những giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động tại công ty còn rất mờ nhạt, chưa được xác định rõ ràng giữa những giá trị đang hiện hữu và những giá trị mong muốn hướng tới.

Thứ hai là các nghi lễ để tạo dựng niềm tin, các nghi lễ, hoạt động vẫn chưa được tổ chức thường xuyên, định kỳ hay mục đích của các nghi lễ chưa được công bố rộng rãi, nhân viên tham gia nhưng hoàn toàn không hiểu về mục đích và ý nghĩa của nó.

Thứ ba là lý tưởng và niềm tin của nhân viên, đa phần người lao động vẫn chưa có niềm tin vào văn hóa an toàn lao động, chính vì vậy nó không thể

trở thành nguyên tắc trong mọi hoạt động lao động như một số bộ phận người lao động chưa có ý thức quan tâm đến văn hóa an toàn lao động, không chấp hành đúng những quy định về an toàn lao động trong quá trình làm việc như: không mang mũ bảo hiểm, không đeo biển báo khi làm việc,... Người lao động vẫn chưa ăn sâu ý nghĩ là hành động an toàn cho chính bản thân mình và cho người khác.

2.4.3. Nguyên nhân

Mặc dù đã có những cố gắng trong việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động nhưng văn hóa an toàn lao động tại công ty Lanmak vẫn còn mờ nhạt do quá tình xây dựng vẫn còn gặp phải những khó khăn nhất định, cụ thể như:

Thứ nhất là, công ty Lanmak chưa thành lập được ban y tế và ban chỉ đạo về an toàn lao động tại các công trường xây dựng để sẵn sàng làm nhiệm vụ khi có sự cố xảy ra.

Thứ hai chính là về chất lượng và số lượng của bộ phận chuyên trách làm công tác xây dựng văn hóa an toàn lao động chưa được đào tạo đúng chuyên môn nghiệp vụ dẫn đến sự chòng chéo và sai sót trong việc xác định những giá trị của an toàn lao động;

Thứ ba là trình độ, năng lực của người lao động còn thấp, chưa hiểu về tầm quan trọng của văn hóa an toàn lao động đối với bản thân và doanh nghiệp;

Cuối cùng là tình hình tài chính cho các hoạt động đảm bảo văn hóa an toàn lao động còn hạn chế.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG XÂY DỰNG VÀ CƯỜNG CỐ VĂN HÓA AN TOÀN LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY LANMAK

3.1. Định hướng xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động của công ty Lanmak

3.1.1 Định hướng phát triển của doanh nghiệp đến năm 2020

Với mục tiêu trở thành một “Nhà đầu tư, nhà thầu chuyên nghiệp”, Ban lãnh đạo Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Bất động sản Lanmak đã đề ra những định hướng phát triển cụ thể như sau:

Định hướng 1: Quyết tâm trở thành một doanh nghiệp hàng đầu trong lĩnh vực đầu tư kinh doanh bất động sản; thi công xây lắp các công trình dân dụng & công nghiệp...

Định hướng 2: Tăng cường quan hệ hợp tác, liên doanh, liên kết với các đối tác mạnh và tập đoàn kinh tế để nâng cao vị thế của doanh nghiệp.

Định hướng 3: Áp dụng khoa học quản lý tiên tiến, đầu tư trang thiết bị hiện đại, không ngừng đào tạo và phát triển đội ngũ nhân sự nhằm nâng cao năng lực của Công ty. Tiếp tục tăng trưởng mạnh về các chỉ tiêu sản lượng hoàn thành, doanh thu, lợi nhuận; Hoàn thành mọi mục tiêu do Đại hội đồng cổ đông đề ra.

Định hướng 4: Tập trung mọi nguồn lực nâng cao chất lượng công trình, xây dựng một môi trường làm việc chuyên nghiệp, đề cao giá trị văn hoá doanh nghiệp.

Định hướng 5: Không ngừng gia tăng giá trị cho các cổ đông và đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động.

Định hướng 6: Duy trì và khẳng định thương hiệu **Lanmak** trên thị trường bằng việc hoàn thành các dự án đầu tư; các công trình thi công xây lắp “**An toàn, chất lượng, hiệu quả và đúng tiến độ**”.

3.1.2. Định hướng xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại công ty đến năm 2020

Nhằm thực hiện những mục tiêu, chính sách phát triển của công ty lanmak doanh nghiệp đã lựa chọn một số định hướng chính xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại công ty như sau.

Định hướng 1: Tăng cường tuyên truyền về an toàn lao động, ý nghĩa và vai trò của An toàn lao động đối với doanh nghiệp nói chung và người lao động nói riêng. Nhấn mạnh an toàn lao động là ưu tiên hàng đầu trong các hoạt động.

Định hướng 2: Không ngừng gia tăng giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động trong mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Định hướng 3: Tất cả mọi thành viên trong tổ chức gồm các cấp lãnh đạo và toàn thể cán bộ công nhân viên thống nhất cùng tham gia xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động của doanh nghiệp

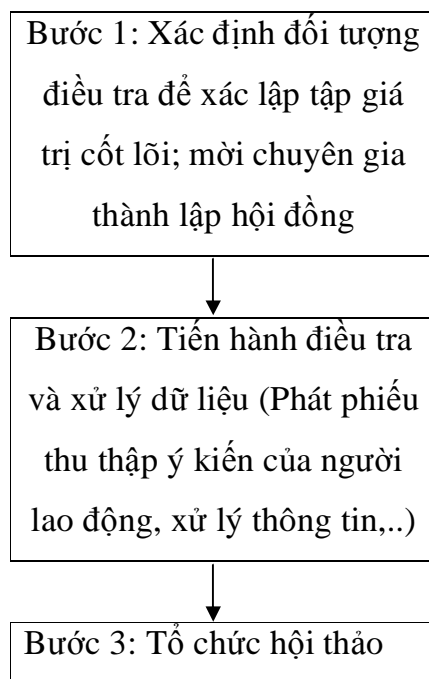
3.2. Xây dựng văn hóa an toàn lao động tại công ty Lanmak

Để xây dựng một nền văn hóa an toàn, cần phải quan tâm và chú trọng đến xây dựng nền văn hóa an toàn của mỗi cá nhân trong công ty và văn hóa của chính công ty đó. Văn hóa an toàn của mỗi cá nhân có thể bị tác động bởi nhiều yếu tố khác nhau như quốc gia, vùng miền, gia đình,... trong phạm vi nghề nghiệp, văn hóa an toàn cá nhân được củng cố trước hết bởi những chính sách về an toàn chung của công ty, những yêu cầu về ứng xử an toàn của mỗi thành viên, những chiến dịch, chương trình đào tạo an toàn lao động, và một phần ảnh hưởng rất lớn từ cách ứng xử của những người có trách nhiệm đối với vấn đề an toàn lao động. Nói chung, văn hóa an toàn lao động trong mỗi cá nhân được hình thành trong một quá trình rất dài nên để thay đổi không phải là một điều đơn giản có thể làm trong ngày một ngày hai. Trước tiên, để xây dựng nền văn hóa an toàn lao động xuyên suốt cả một hệ thống,

một tổ chức, cần phải xác định những giá trị thể hiện của văn hóa an toàn hiện hữu trong từng cá nhân người lao động của công ty, rồi từ đó lồng ghép những giá trị đó vào mọi hoạt động, những biểu trưng của văn hóa an toàn lao động và bằng những biện pháp cụ thể để hoàn thiện và củng cố văn hóa an toàn lao động đó thành một nền tảng vững chắc.

3.2.1. Xác định các giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động

3.2.1.1. Các bước để xác định các giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động



Bước 1: Xác định đối tượng điều tra để xác lập tập giá trị cốt lõi; mời chuyên gia thành lập hội đồng

Để xác định được các giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động thì đầu tiên cần xác định tập các giá trị thông qua điều tra những đối tượng cơ bản như: chuyên gia, cá nhân có kinh nghiệm, tập thể cán bộ công nhân viên trong công ty. Đồng thời, cần phải sử dụng những phương pháp và công cụ điều tra cơ bản như việc mời các chuyên gia có kinh nghiệm trong xây dựng văn hóa an toàn lao động để lựa chọn các giá trị cốt lõi; phương pháp điều tra

xã hội học cũng có thể được sử dụng (sử dụng bảng hỏi và phỏng vấn) bằng cách tiến hành điều tra các đối tượng có liên quan bên trong và bên ngoài doanh nghiệp để làm rõ nét những giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp.

Bước 2: Thu thập và xử lý thông tin

Thông qua tiến hành điều tra bằng cách phát phiếu thu thập ý kiến của người lao động, sử dụng bảng hỏi điều tra trực tuyến đến người lao động,... dữ liệu thu được sẽ được xử lý thông kê đồng thời từ đó phân tích và tìm ra tập giá trị văn hóa an toàn lao động.

Bước 3: Tổ chức hội thảo

Các buổi hội thảo nhằm hai mục đích cơ bản là truyền thông về phát triển văn hóa an toàn lao động và lấy ý kiến hoàn chỉnh về tập giá trị văn hóa cốt lõi từ đó thống nhất ra giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động.

3.2.1.2. Các giá trị cốt lõi của văn hóa an toàn lao động

Giá trị 1: "Kiểm tra độ an toàn trước khi sản xuất"

Giá trị đầu tiên được xác định của văn hóa an toàn lao động đó chính là "Kiểm tra độ an toàn trước khi sản xuất". Khi tham gia làm việc tại công trường người lao động phải biết và hiểu rõ về an toàn lao động. Biết được quy trình làm việc, trách nhiệm, quyền và nghĩa vụ của mình khi tham gia làm việc tại công trường. Trước khi bắt đầu công việc cần phải kiểm tra trang thiết bị, địa điểm làm việc, sức khỏe của bản thân có đủ điều kiện để làm việc hay không. Nếu có một nguy cơ gây mất an toàn lao động dù là nhỏ nhất cũng không được tham gia sản xuất. Ví dụ: Khi bắt đầu làm việc người lao động cảm thấy cơ thể có dấu hiệu hoa mắt chóng mặt do sáng thức ăn không hợp bỏ bữa khi làm việc trên cao cảm thấy sức khỏe không được tốt cần báo nay với cán bộ kỹ thuật tình trạng sức khỏe của mình xin nghỉ làm để kiểm tra sức khỏe. Không tham gia làm việc khi có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động. Khi

đang trong quá trình làm việc nếu cảm thấy có thể xảy ra tai nạn lao động hoặc cá nhân có thể mắc các bệnh nghề nghiệp thì ngay lập tức dừng công việc. Báo cáo sự việc với người quản lý đề nghị lập biên bản ghi nhận sự việc. Tìm nguyên nhân và giải pháp khắc phục. Nếu vấn đề đơn giản có thể giải quyết ngay được thì cần có biện pháp xử lý ngay. Nếu vấn đề phức tạp cần phải xin ý kiến cấp trên hoặc tổ chức họp bàn để tìm ra phương hướng giải quyết khắc phục thì nhất quyết phải dừng ngay công việc đang thi công. Tại hiện trường cần có biển cảnh báo nguy hiểm cần thiết có thể dùng hàng rào cấm di chuyển vào khu vực có nguy cơ gây ra tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Sau khi vấn đề đã giải quyết điều kiện làm việc an toàn không có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp thì người lao động mới tiếp tục quay trở lại làm việc. Không vì bất cứ lý do gì như sự chủ quản cá nhân, sức ép tiến độ công trình, hay là tiền công làm việc cao mà người lao động bất chấp các vấn đề nguy hiểm để làm việc. Vì sức khỏe và tính mạng con người là tài sản vô giá không gì có thể so sánh được. Từ đó hình thành giá trị của văn hóa lao động được xây dựng bởi các nguyên tắc làm việc, giá trị, cách hành xử phụ thuộc lẫn nhau trong công ty. Người lao động phải hành xử theo quy định tại công trường xây dựng tác phong làm việc theo quy định hiểu cảm nhận không ngừng bồi đắp văn hóa an toàn lao động ăn sâu vào nếp nghĩ nếp làm của mình.

Giá trị 2: *"An toàn cho mình và an toàn cho người khác ở mọi lúc, mọi nơi"*

An toàn không chỉ đối với riêng một ai mà an toàn cho mọi người. Khi tham gia làm việc tại công trường không chỉ có một cá nhân mà gồm rất nhiều cá nhân do vậy mọi cá nhân tham gia công trường đều cần được làm việc trong một môi trường làm việc an toàn, trang bị các kỹ năng làm việc, trang thiết bị để thực hiện tốt công việc và bảo vệ bản thân. Việc thực hiện công tác

an toàn lao động không chỉ là của riêng ai mà là của tất cả mọi cá nhân. Không chỉ quan tâm tới sự an toàn của mình mà còn phải biết được nguy hiểm ở mọi nơi có thể gây mất an toàn cho người khác. Khi tham gia làm việc tại công trường khi phát hiện được mối nguy hiểm, nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, mắc các bệnh nghề nghiệp mặc dù nó không ảnh hưởng hoặc trực tiếp gây ra nguy hiểm cho mình thì việc đầu tiên là phải cảnh báo cho mọi người xung quanh đang làm việc có nguy cơ bị ảnh hưởng dừng ngay công việc, tránh xa nơi xảy ra nguy hiểm tìm cách khắc phục vấn đề. Ví dụ: Tại công trường khi người lao động đang vận chuyển nguyên vật liệu tại tầng 2 của tòa nhà phát hiện có những lỗ kỹ thuật đã được che chắn, có biển cảnh báo nhưng bị hỏng. Người lao động cần phải xuống báo cáo với cán bộ quản lý thay biển cảnh báo để mọi người biết khi thực hiện công việc tránh xảy ra tai nạn lao động. Dù địa điểm đó không phải là nơi mình tham gia làm việc có thể xảy ra nguy hiểm với bản thân mình. Thể hiện được sự quan tâm chia sẻ giúp đỡ tương trợ lẫn nhau trong công việc dần dần hình thành văn hóa an toàn cho mọi người. An toàn không chỉ tại công trường làm việc mà còn cả trong quá trình đi từ nhà đến nơi làm việc về nhà. Do vậy mọi người cần phải quan tâm nhắc nhở thực hiện đúng quy định khi tham gia giao thông. Tại công trường thực hiện chính sách lập biên bản và xử phạt với người lao động khi không đội mũ khi đến công nơi làm việc và khi ra về. Đây là biện pháp giúp người lao động sẽ tự giác thực hiện, nhắc nhở nhau thực hiện tuân thủ việc đội mũ bảo hiểm để nó ăn sâu vào nếp suy nghĩ trở thành thói quen thực hiện văn hóa an toàn lao động ở mọi lúc mọi nơi. Mới đầu khi chấp hành nội quy là do chế tài chính sách nhưng sau quá trình thời gian thực hiện người lao động cảm nhận được sự an toàn mà việc đội mũ bảo hiểm đem lại từ đó luôn chấp hành mang mũ bảo hiểm ở mọi nơi từ khi làm việc đến khi ra về nó sẽ dần được bồi đắp ăn sâu vào suy nghĩ hành động. Trở thành thói quen văn hóa an toàn lao

động sẽ dần được hình thành ăn sâu vào đời sống của mọi người. Hình thành giá trị văn hóa an toàn lao động.

Giá trị 3: "Sáng tạo trong công tác an toàn lao động"

Văn hóa an toàn lao động không giống như xây dựng một tòa nhà khi xây dựng xong là đã kết thúc mọi việc có thể nghiệm thu và sử dụng với tính năng tốt nhất. Văn hóa an toàn lao động khi được xây dựng xong nó chỉ đúng và hoàn thiện tại thời điểm hiện tại mà chưa đúng với sau này. Do đó, văn hóa an toàn lao động luôn cần được bổ sung, đổi mới giống như một vòng tròn lan tỏa ngày càng rộng lớn, ngày càng hoàn thiện, luôn được kế thừa và phát triển và ngày càng đi vào nếp nghĩ nếp sống của mọi cá nhân. Văn hóa an toàn lao động sẽ hướng mọi người sống tốt hơn an toàn hơn và hạnh phúc hơn. Đôi khi là vượt qua quy chuẩn văn hóa tại công ty mà phát triển cả vào lối sống lối sinh hoạt hàng ngày tại gia đình và xã hội. Cần luôn luôn không ngừng sáng tạo tìm ra các điểm còn thiếu sót để khắc phục có những sáng kiến, chính sách mới để hoàn thiện văn hóa an toàn lao động ngày càng tốt hơn, vững mạnh và bền vững hơn. Điển hình như khi người lao động tham gia giao thông mà không đội mũ bảo hiểm với những người không được đào tạo cảm nhận thấu hiểu văn hóa an toàn động thì coi là bình thường. Nhưng với những ai đã ăn sâu vào nếp nghĩ nếp sống thì việc tham gia giao thông trên đường mà không đội mũ bảo hiểm cũng giống như việc làm việc trên công trường mà không đội mũ bảo hộ lao động là vô cùng nguy hiểm tai nạn có thể xảy ra bất cứ lúc nào và ảnh hưởng đến sức khỏe và tính mạng của bản thân. Do vậy dù không bị ai kiểm tra kiểm soát, mặc dù trên đường không có công an giao thông thì người hành sử đúng quy định pháp luật có văn hóa vẫn luôn chấp hành đội mũ bảo hiểm. Không phải vì điều gì mà vì chính bản thân mình. Chính vì vậy mọi người lao động luôn phải không ngừng nghĩ làm thế nào để an toàn hơn. Luôn tìm tòi nghiên cứu phát hiện những điểm tồn tại gây mất an toàn, từ đó đưa

ra các sáng kiến khắc phục. Luôn luôn không để cho công tác an toàn lao động dừng lại đứng lại một chỗ mà luôn vận hành theo guồng quay luôn luôn sáng tạo không ngừng đổi mới để ngày một hoàn thiện và phát triển hơn.

3.2.2. Xác định và tích hợp các giá trị cốt lõi vào các biểu trưng của văn hóa an toàn lao động

▼ Xác định biểu trưng vật thể

Biểu trưng vật thể thứ nhất có thể nói đến là những biểu tượng như áp phích, biển báo, ... thể hiện văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp.

Ban đầu, khi người lao động nhìn thấy bảng biển sẽ thực hiện bằng thái độ ép buộc, gượng ép nhưng dần dần họ sẽ nhắc nhở bản thân phải thực hiện đúng theo bản chỉ dẫn cứ như vậy hình thành nếp nghĩ từ đó trở thành thói quen hình thành văn hóa làm việc đúng nội quy, quy định chỉ dẫn tại công trường. Đây là bước khởi đầu trong xây dựng văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp, cần được duy trì và phát huy để mang lại hình ảnh đẹp của doanh nghiệp không chỉ với người lao động làm việc tại doanh nghiệp mà với chính với các đối tác như chủ đầu tư, tư vấn giám sát.

Để những áp phích, biển báo đạt được hiệu quả cao thì cần phải thường xuyên kiểm tra để phát hiện những hỏng hóc để kịp thời sửa chữa, đổi mới và cập nhật những mẫu biển báo phù hợp với người lao động. Những câu chữ, hình ảnh in trên biển báo cần phải được cập nhật, dễ hiểu đi sâu vào tâm trí của người lao động để họ có thể làm theo.

Biểu trưng thứ hai là những ngôn ngữ, khẩu hiệu:

Các ngôn ngữ được sử dụng cần dễ hiểu, ngắn gọn nhưng mang nhiều ý nghĩa để truyền tải thông tin đến người lao động. Các khẩu hiệu luôn được sử dụng treo trên các công trường nó thể hiện được tôn chỉ làm việc của công ty đến người lao động. Khẩu hiệu giúp cho khoảng cách giữa công ty và người lao động được rút ngắn lại cùng nhau tạo dựng mục tiêu, hướng đến những

thành công tốt đẹp trong tương lai. Khẩu hiệu giúp cho người lao động hiểu được sự quan trọng của việc xây dựng và phát triển văn hóa lao động. Văn hóa lao động được hình thành theo thời gian, cần có quá trình nhận thức bồi đắp và củng cố do vậy việc sử dụng khẩu hiệu đơn giản dễ nhớ nhưng xúc tích ý nghĩa sẽ rất dễ ăn sâu vào trong tiềm thức của người lao động.

Trang phục làm việc cũng là một trong những biểu tượng vật thể của văn hóa an toàn lao động: Đối với mỗi doanh nghiệp trang phục làm việc là vô cùng quan trọng nó thể hiện được phong cách riêng của mỗi doanh nghiệp tạo dựng được hình ảnh của doanh nghiệp trong mắt các đối tác. Đây là cái nhìn đầu tiên của đối tác với công ty nếu bộ trang phục đẹp mắt, trang trọng, lịch sự, thể hiện được tính chuyên nghiệp đã là bước đầu giúp lấy được lòng tin của đối tác. Trong ngành xây dựng, trang phục làm việc còn thêm nhiều tiện ích vô cùng quan trọng trên hết là sự bảo vệ an toàn sức khỏe, tính mạng của người lao động trong quá trình làm việc. Trang phục cơ bản gồm: Nón bảo hộ, quần áo bảo hộ, giày bảo hộ. Các trang thiết bị được sản xuất với chất lượng nghiêm ngặt đây là một trong những biện pháp bảo vệ sức khỏe tính mạng người lao động hàng đầu.

Ngoài ra, doanh nghiệp có thể thực hiện thiết kế riêng theo mẫu của công ty có in hình logo công ty lên đỉnh nón, áo bảo hộ lao động trước ngực và sau lưng vào trang phục làm việc. Lòng ghép những biểu tượng, ngôn ngữ có ý nghĩa vào trang phục làm việc như in logo của công ty những vị trí dễ nhìn, ý nghĩa nhằm giúp người lao động thấm nhuần được hình ảnh công ty. Nón, mũ là phần bảo vệ phần đầu là bộ phận quan trọng nhất trên cơ thể con người cũng được in Logo công ty được để chính giữa thể hiện sự quan tâm che chở bao bọc hứng chịu đầu tiên các khó khăn, nguy hiểm đến với người lao động, luôn coi sức khỏe sự an toàn đối với người lao động lên hàng đầu. Đây là một bước quan trọng giúp người lao động yên tâm làm việc và thể hiện

tính tập thể trong một công trường. Văn hóa an toàn lao động sẽ được lan truyền và luôn thể hiện được bản sắc riêng từ những vật dụng nhỏ nhất như chiếc mũ, bộ quần áo.

▼ Xác định biểu trưng phi vật thể

Hiện nay việc xây dựng văn hóa an toàn lao động đang quan tâm triển khai mạnh mẽ sâu rộng trong toàn bộ công ty, với những biện pháp thiết thực và phù hợp với điều kiện của công ty doanh nghiệp đã dần tạo dựng được hình ảnh thân thiện và quan tâm tới người lao động.

Những biểu trưng phi vật thể ty bao gồm những quy trình, thủ tục và chính sách về an toàn lao động trong công ty.

Quy trình: Chuẩn hóa các quy trình tại công ty như quy trình đào tạo, quy trình an toàn vệ sinh lao động, quy trình an toàn về điện,... Đồng thời phổ biến rộng rãi những quy trình này đến mọi người lao động để người lao động nắm chắc các quy trình và tuân thủ theo nó.

Thủ tục hành chính: Các thủ tục hành chính ở mọi quy trình cần đơn giản, ngắn gọn nhưng đầy đủ. Ví dụ như việc tổ chức lớp huấn luyện cấp chứng chỉ an toàn lao động, Thủ tục tổ chức xin phê duyệt kế hoạch đào tạo, phê duyệt kế hoạch giáo án, đúng thẩm quyền chuyên môn để tổ chức buổi học huấn luyện an toàn lao động. Sau khi làm thủ tục để tổ chức buổi huấn luyện an toàn lao động cần được thông báo bằng văn bản đến người được đào tạo. Mọi tổ nộp danh sách báo cáo về số lượng, chất lượng người lao động được đào tạo từ đó lên danh sách xác định quy mô buổi học. Từ đó chuẩn bị địa điểm thời gian, bố trí hợp lý địa điểm tổ chức buổi học, lên danh sách học viên, khách mời, đội ngũ giáo viên. Sau khi tổ chức buổi học tổ chức làm bài kiểm tra đánh giá trình độ, nhận thức, đánh giá đạt yêu cầu mới cấp chứng chỉ, sau khi có chứng chỉ mới được bắt đầu làm việc.

Thủ tục cấp phát trang phục những người lao động đủ điều kiện làm việc tại công trường mới được cấp phát trang phục làm việc. Đầu tiên, cần lên danh sách báo cáo số lượng lao động, số lượng trang thiết bị cần thiết theo nhu cầu của người lao động. Xin duyệt yêu cầu cấp phát theo số lượng thực tế, sau khi cấp phát cần ký tên xác nhận. Tổng hợp theo dõi bằng sổ cấp phát. Sau mỗi lần cấp phát cần lưu chứng từ hóa đơn chứng minh cấp phát đúng số lượng chủng loại, chất lượng yêu cầu,... Hàng ngày, trong quá trình làm việc tại công trường cần ghi lại diễn biến mọi sự việc diễn ra liên quan đến công tác an toàn lao động theo mẫu sổ nhật ký an toàn vệ sinh lao động (Phụ lục 3). Có chữ ký của cán bộ chuyên trách công tác an toàn lao động tại công trường và chỉ huy trưởng công trường, sổ nhật ký cần được lưu lại cẩn thận, kỹ càng.

Các thủ tục cần ngày càng hoàn thiện, ngắn gọn, dễ thực hiện, đem lại hiệu quả cao từ đó là cơ sở hình thành xây dựng văn hóa an toàn lao động tại công ty.

Chính sách: Xây dựng, sửa đổi, bổ sung những chính sách hiện hành tại doanh nghiệp như chính sách về an toàn lao động, chính sách khen thưởng kỷ luật, chính sách đào tạo,...thể hiện những đặc trưng của văn hóa an toàn lao động. Đồng thời phải tuyên truyền, phổ biến những chính sách này đến toàn thể người lao động trong doanh nghiệp để người lao động nhận biết và thực hiện. Mở hòm thư góp ý, nhận ý kiến phản hồi từ phía người lao động để chỉnh sửa, thay đổi các chính sách cho phù hợp với mọi người và đạt được hiệu quả cao nhất.

3.2.3. Đề xuất phương án tích hợp các giá trị cốt lõi vào biểu trưng văn hóa an toàn lao động của doanh nghiệp

Bảng 3.1. Tích hợp các giá trị cốt lõi vào biểu trưng của văn hóa an toàn lao động của doanh nghiệp

Biểu trưng	Mức	Giá trị 1:	Giá trị 2:	Giá trị 3:
-------------------	------------	-------------------	-------------------	-------------------

		độ phức tạp	<i>"Kiểm tra độ an toàn khi sản xuất"</i>	<i>" An toàn cho mình và an toàn cho người khác ở mọi lúc, mọi nơi"</i>	<i>"Sáng tạo trong công tác an toàn lao động"</i>
Biểu trưng vật thể	Biểu tượng, logo	1	<p>Thiết kế những biển báo, logo, băng rôn về văn hóa an toàn lao động trong sản xuất kinh doanh. Sử dụng, treo biển báo trong doanh nghiệp, tại các công trình xây dựng để nâng cao ý thức của người động đồng thời nhấn mạnh về an toàn lao động.</p>	<p>Sử dụng những băng rôn, biển báo thể hiện mối liên hệ giữa văn hóa an toàn lao động cho bản thân mình và văn hóa an toàn lao động cho người khác để thúc đẩy nhận thức và thái độ của người lao động khi tham gia hoạt động lao động.</p>	<p>Những băng rôn, biểu tượng được thiết kế nguyên nhân và hậu quả của không đảm bảo an toàn lao động để người lao động nâng cao ý thức tự chủ trong mọi hoạt động, xem xét đến những nguy cơ, hậu quả có thể xảy ra đối với mọi hoạt động được thực hiện. Có hòm thư, diễn đàn, hòm thư điện tử nhận ý kiến đóng góp xây dựng văn hóa</p>

					an toàn lao động
Khẩu hiệu	2	Phát huy giá trị và thực hiện tốt những khẩu hiệu về văn hóa an toàn lao động mọi lúc mọi nơi, tại các công trình xây dựng như: “An toàn là bạn, tai nạn là thù”, “An toàn lao động là trên hết”,...	Tuyên truyền, phổ biến những khẩu hiệu về văn hóa an toàn cho bản thân và người khác ở mọi lúc mọi nơi	Xây dựng những khẩu hiệu mang tính đặc thù để đánh vào tâm lý của người lao động, thường xuyên trả lời những góp ý của mọi người về văn hóa an toàn lao động.	
Trang thiết bị bảo hộ lao động	3	Đảm bảo trang bị đầy đủ trang thiết bị về an toàn lao động cho người lao động. Người lao động có ý thức sử dụng để đảm bảo an toàn cho bản thân mình.	Cấp phát đầy đủ trang thiết bị bảo hộ lao động. Người lao động sử dụng đúng và tốt các trang thiết bị bảo hộ, nhắc nhở người khác thực hiện đúng trang thiết bị bảo hộ cá nhân.	Ngoài các trang thiết bị làm việc tại công trường còn phát thêm khẩu trang thường dùng, mũ bảo hiểm để người lao động sử dụng hình thành thói quen văn hóa an toàn trong cả đời sống hằng ngày	
Khen thưởng,	4	Xây dựng chế độ khen thưởng và kỷ	Chế độ khen thưởng tốt cho những người	Khen thưởng, kỷ luật đối với	

	kỷ luật		<p>luật hợp lý. Xét khen thưởng định kỳ cho những lao động có ý thức đảm bảo thực hiện tốt văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp và tại các công trường xây dựng. Kỷ luật đối với những lao động có hành vi chống đối hay không chấp hành tốt quy định văn hóa an toàn lao động.</p>	<p>lao động thực hiện tốt văn hóa an toàn lao động cho bản thân và cho cả người khác. Kỷ luật nghiêm những lao động có ý thức kém trong việc đảm bảo an toàn lao động cho người khác, chỉ biết thực hiện công việc của mình mà không quan tâm điều đó có thể gây ra tai nạn lao động hoặc sự cố cho người khác hay không. Phê bình nhắc nhở nhưng ai không có ý thức xây dựng văn hóa an toàn lao động và nhân rộng ra toàn tập thể.</p>	<p>những người lao động có ý thức xây dựng văn an toàn lao động. Bình chọn những cá nhân đóng góp hay và ý nghĩa để xây dựng văn hóa an toàn lao động để tuyên dương khen thưởng nhân rộng trong toàn công ty.</p>
Biểu trưng phi	Họp, các thủ tục	1	Họp, ra các quyết định về văn hóa an toàn lao động	Trong các cuộc họp thường niên thường xuyên nhắc nhở	Thiết lập các nội dung cuộc họp về sự đóng góp của

vật thể	hành chính		trong doanh nghiệp và các đơn vị thi công	người lao động về vai trò của văn hóa an toàn lao động, ý nghĩa của các hoạt động đảm bảo an toàn lao động không chỉ cho bản thân mà còn cho người khác.	người lao động đồng thời có sự phản hồi từ phía lãnh đạo công ty về việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động. Nâng cao nhận thức của người lao động mỗi khi thực hiện bất kỳ một công việc gì. Không ngưng áp dụng các sáng kiến để hoàn thiện và củng cố văn hóa an toàn lao động.
	Đào tạo	2	Tổ chức các lớp đào tạo về an toàn lao động quan trọng trong các buổi học tuyên truyền phổ biến văn hóa an toàn lao động cho cán	Xây dựng chương trình giảng dạy về những mối liên hệ giữa văn hóa an toàn lao động cho bản thân và văn hóa an toàn cho mọi người. Định hướng	Bên cạnh đào tạo những chương trình về hướng dẫn văn hóa an toàn lao động. Còn hướng dẫn động viên cách tuy duy tìm tòi

			bộ quản lý và công nhân.	người lao động xây dựng thực hiện văn hóa an toàn lao động cùng nhau để nhân rộng những lợi ích giá trị nhận được.	những sáng kiến mới thiết thực có ý nghĩa để văn hóa lao động ngày càng hoàn thiện và chuẩn mực hơn.
--	--	--	--------------------------	--	--

Nguồn: Nghiên cứu của tác giả

3.3. Duy trì và củng cố văn hóa an toàn lao động tại công ty Lanmak

3.3.1. Xây dựng và ban hành chính sách dài hạn về việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

3.3.1.1. Cách xây dựng

Để xây dựng các chính sách dài hạn về việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động cần phải có 5 bước cơ bản:

Bước 1: Xác định sự cần thiết phải có một chính sách mới: Công ty sẽ không muốn hoặc không cần xây dựng chính sách cho mọi trường hợp, đặc biệt là những trường hợp không thể lường trước. Chính sách cần cung cấp những hướng dẫn rõ ràng và nêu rõ những kỳ vọng từ phía công ty để đảm bảo sự công bằng, nhất quán và tuân thủ luật pháp trong quan hệ lao động. Để xây dựng một chính sách mới, cần phải xem xét đến các yếu tố như: thái độ của nhân viên, tính pháp luật của công ty, sự cần thiết phải có những quy tắc tiêu chuẩn thống nhất (như về hình thức kỷ luật, khen thưởng,...); cần phải có những quy tắc ứng xử công bằng và thống nhất đối với nhân viên,...

Bước 2: Phát triển nội dung chính sách

Chính sách công ty là những hướng dẫn dạng văn bản giải thích khái quát những yêu cầu của người sử dụng lao động và cách người lao động được đối xử tại công ty. Do đó, khi soạn thảo chính sách mới cần tránh những lỗi

diễn đạt mô tả những luật lệ cứng nhắc mà bạn bắt buộc phải tuân thủ chính xác trong mọi tình huống. Trong các chính sách cần thể hiện sự uyển chuyển, linh hoạt trong ngôn ngữ, hạn chế đề cập đến những giao ước có thể được diễn dịch như một hợp đồng. Chẳng hạn, không nên: Khẳng định rằng công ty sẽ “chỉ” hoặc “luôn luôn” làm một điều gì đó, hay “sẽ chắc chắn” hay “phải” cư xử theo một cách thức nhất định, điều này sẽ gây tâm lý gượng ép cho chính những người lao động trong quá trình thực hiện chính sách. Sử dụng những cụm từ như “nói chung”, “theo thông lệ”, “thường thường” hoặc “có thể”. Khi đó, các nhà quản lý có thể linh hoạt diễn dịch và áp dụng chính sách tùy theo tình huống và/hoặc theo mức độ nghiêm trọng của từng vi phạm.

Tất cả chính sách cần được viết một cách rõ ràng, mạch lạc. Cách thức diễn đạt chính sách của mỗi công ty thường khác nhau tùy theo quy mô, ngành nghề và đôi khi cũng tùy theo địa phương. Tuy nhiên, hầu hết các chính sách đều có một số nội dung tương tự gồm phần mục đích, phần nội dung và phần thực thi. Ngoài ra còn có các phần về ngày có hiệu lực của chính sách, định nghĩa các thuật ngữ sử dụng trong chính sách.

Phần mục đích: nêu rõ lý do để công ty ban hành chính sách và những tác động/hiệu quả được mong đợi từ chính sách. Ví dụ: Cách nhân viên thể hiện bản thân sẽ góp phần tạo nên văn hóa và danh tiếng của công ty. Vì thế, một vẻ ngoài chuyên nghiệp là hết sức cần thiết để gây ấn tượng tốt với khách hàng và các cổ đông. Trang phục đẹp, tề chỉnh và phù hợp với hoàn cảnh thể hiện lòng tự hào của nhân viên đồng thời giúp họ tự tin hơn trong công việc.

Phần nội dung cụ thể: nêu rõ chi tiết về những quy định, yêu cầu và/hoặc quy chuẩn ứng xử trong công ty mà chính sách muốn xây dựng. Ví dụ: nhân viên được yêu cầu mặc trang phục bảo hộ cá nhân trong quá trình tham gia lao động.

Phần thực thi: Ghi rõ những bên có trách nhiệm thực hiện những điều khoản của chính sách và các bên này sẽ đảm bảo tuân thủ chặt chẽ chính sách như thế nào. Ví dụ: các trưởng phòng sẽ tự quyết định trang phục thế nào là phù hợp và đúng mực.

Ngày mà chính sách chính thức có hiệu lực. Ví dụ, “Kể từ ngày XYZ, chính sách/văn bản điều chỉnh này sẽ có hiệu lực. Sau ngày này, tất cả nhân viên đều phải tuân thủ theo chính sách/văn bản điều chỉnh mới.”

Định nghĩa các thuật ngữ sử dụng trong chính sách (Ví dụ: Áo cho trang phục thường ngày: Tất cả những loại áo có cổ, bao gồm áo sơ mi và áo thun có cổ).

Các công ty có toàn quyền đề ra chính sách riêng tùy theo yêu cầu và đặc trưng công việc, tuy nhiên, các chính sách này cần tuân thủ nghiêm ngặt theo luật lao động. Vì thế, tất cả các chính sách cần được xem xét bởi một cố vấn pháp lý có kinh nghiệm trước khi phổ biến đến nhân viên.

Bước 3: Đạt được sự hỗ trợ của các bên liên quan

Đa phần những người sẽ thực hiện và tuân thủ chặt chẽ theo chính sách công ty lại không được tư vấn cụ thể trước khi chính sách được thi hành. Các chuyên viên nhân sự cần phổ biến cho các bên liên quan (các tổng giám đốc, trưởng phòng/quản lý, đại diện Công đoàn) bằng nhiều hình thức khác nhau (họp, e-mail, teleconference, vv.) về chính sách mới hoặc chính sách được sửa đổi. Khi phổ biến cần nêu rõ vì sao công ty cần có chính sách mới (hoặc sửa đổi), nêu rõ ảnh hưởng của chính sách đến các bên liên quan và những quan ngại/ý kiến có thể có. Nếu cần thiết, một số nội dung có thể sẽ được điều chỉnh trong chính sách mới. Nếu có bất cứ sự điều chỉnh nào về chính sách, sự thay đổi này cần được xem xét bởi cố vấn pháp lý của công ty trước khi phổ biến cho nhân viên.

Bước 4: Truyền đạt đến nhân viên

Việc cung cấp cho người lao động những thông tin nền về lý do công ty áp dụng chính sách mới là rất quan trọng. Bộ phận nhân sự nên cung cấp các chi tiết sao cho vừa đủ để làm rõ vị trí của công ty, đồng thời giữ cho cuộc đối thoại được ngắn gọn và đơn giản. Dựa trên bản chất và mức độ nhạy cảm của chính sách, nên chọn cách thích hợp nhất để giới thiệu chính sách mới đến nhân viên cũng như hình thức phổ biến chính sách phù hợp nhất (qua e-mail, biên bản, họp từng cá nhân/nhóm nhỏ/toàn thể công ty). Cũng nên tạo điều kiện để nhân viên có thể nêu lên những thắc mắc (nếu có) về chính sách mới. Mỗi chính sách mới nên kèm theo một phần chi chú ghi rõ rằng nhân viên đã nhận được và hiểu rõ nội dung chính sách, kèm theo ngày chính sách có hiệu lực và chữ ký của nhân viên. Bổ sung chính sách mới này vào sổ tay nhân viên và/hoặc mạng nội bộ cũng như vào chương trình định hướng dành cho nhân viên mới của công ty

Bước 5: Cập nhật và điều chỉnh

Những chính sách công ty được soạn thảo rõ ràng, mạch lạc và được xem xét lại thường xuyên chính là công cụ hữu hiệu để đối thoại và làm việc với nhân viên. Đó là minh chứng cho cam kết của công ty về một môi trường làm việc tích cực. Nếu xét về luật, nhìn chung các công ty không bắt buộc phải ra chính sách bằng văn bản. Tuy nhiên, chính sách công ty được sử dụng để đảm bảo sự công bằng trong việc sử dụng lao động và cũng là vũ khí biện hộ hữu hiệu trong những vụ kiện có liên quan đến người lao động.

Chính sách công ty cần được xem xét lại thường xuyên nhằm đảm bảo chính sách luôn đúng luật và đáp ứng nhu cầu của công ty. Những luật lệ, quy định và những vụ kiện tụng mới đều có thể ảnh hưởng đến nội dung chính sách và cách thi hành chính sách. Theo ý kiến hầu hết các chuyên gia, các nhà quản lý nên xem xét lại chính sách công ty ít nhất mỗi năm một lần, đồng thời cũng nên thường xuyên tự cập nhật các thông tin nhân sự bằng cách đăng ký

dịch vụ tư vấn hoặc theo dõi những ấn bản thường kỳ hoặc tham gia một tổ chức chuyên về nhân sự.

3.3.1.2. Nội dung đề xuất

Công ty ban hành các chính sách để đánh giá, điều chỉnh công tác xây dựng văn hóa an toàn lao động phải chính xác với mục tiêu chiến lược phát triển, quan điểm lãnh đạo của doanh nghiệp. Chính sách đánh giá, điều chỉnh phải được đưa ra đúng lúc đúng thời điểm mới đem lại hiệu quả cao. Chính sách đánh giá, điều chỉnh cần thiết thực với nội dung xây dựng văn hóa an toàn lao động. Chính sách đánh giá điều chỉnh cần phải được nghiên cứu kỹ tìm được các yếu điểm khuyết điểm mắc phải trong quá trình thực hiện xây dựng văn hóa an toàn lao động một cách chính xác, khách quan và trung thực. Không được mang tính hình thức qua loa không trọng tâm trọng điểm vào vấn đề. Chính sách cần được nghiên cứu kỹ càng và được sự phê duyệt của Ban giám đốc công ty. Đặc biệt các chính sách đó cần dễ hiểu, ngắn gọn, xúc tích để mọi người tham gia làm việc nghiên cứu ghi nhớ từ đó có biện pháp thay đổi.

▼ Chính sách về an toàn lao động

Tuyên truyền rộng rãi về tầm nhìn, sứ mệnh và chiến lược phát triển an toàn lao động cho toàn thể cán bộ công nhân viên: Tổ chức các buổi hội thảo bàn về an toàn lao động; Lưu trữ, tuyên truyền các câu chuyện nổi bật về an toàn lao động trên các diễn đàn của công ty, diễn đàn người lao động; Tổ chức giao lưu giữa các cán bộ chuyên trách về an toàn lao động và người lao động qua đó giải đáp những thắc mắc, những vấn đề đã, đang và sẽ gặp phải của người lao động trong quá trình làm việc.

Cung cấp đầy đủ trang thiết bị bảo hộ cá nhân cho người lao động: Thường xuyên kiểm tra lại trang thiết bị bảo hộ cá nhân, sửa chữa, thay mới

nếu có hỏng hóc; Huấn luyện người lao động cách sử dụng trang bị bảo hộ cá nhân sao cho bền nhất, hiệu quả nhất trong việc đảm bảo an toàn.

Lắp đặt biển báo trên công trường đầy đủ gồm: Biển báo hiệu cấm; biển báo hiệu nguy hiểm; biển báo hiệu bắt buộc phải thực hiện; biển báo hiệu chỉ dẫn, nhắc nhở. Ngoài ra, cần lắp đặt các tín hiệu cảnh báo nguy hiểm cho việc báo cháy gồm các âm thanh từ chuông, còi báo cháy, hoặc từ ánh sáng của các đèn báo màu đỏ nhấp nháy.

Các báo cáo về an toàn lao động ngày càng được hoàn thiện, chỉ rõ nguyên nhân và cách khắc phục những tồn tại.

Các quy trình, nội quy về an toàn lao động được chuẩn hóa

Thực hiện phân công, huấn luyện, bố trí lao động để mỗi một công trường xây dựng có ít nhất một cán về chuyên về an toàn lao động.

▼ *Chính sách về khen thưởng, kỷ luật*

Một hệ thống các chính sách khuyến khích, khen thưởng và công nhận đóng góp của người lao động sẽ góp phần hoàn thiện hơn văn hóa an toàn lao động. Như phần trước đã đề cập đến, người lao động đầu tiên cần hiểu rõ về an toàn lao động, hiểu được văn hóa an toàn; có sự suy nghĩa trong mọi hành động về mức độ an toàn cho bản thân và cho những người khác và cuối cùng là không ngừng hoàn thiện an toàn lao động hơn, không ngừng, không ngừng tập trung để phát hiện ra những yếu tố có thể gây mất an toàn trong quá trình làm việc để từ đó tạo dựng lên một nền văn hóa an toàn và một môi trường làm việc an toàn tối ưu. Chính vì vậy, những chính sách khen thưởng cho người lao động vì những hành động đúng đắn và khuyến khích họ tham gia vào các hoạt động phòng ngừa (phát hiện, cảnh báo bản thân và người khác về những yếu tố có thể gây ra sự cố tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp,...). Đồng thời phải thường xuyên đánh giá lại các chính sách này để đảm bảo tính hiệu quả của chúng và đảm bảo chúng đi vào bản chất, không “hình thức”.

Thường xuyên đánh giá tình hình thực hiện, trao đổi kết quả, và ăn mừng thành công. Các báo cáo tiến độ trong các cuộc họp (cho phép có thời gian lấy ý kiến phản hồi tới ban chỉ đạo) giúp trao đổi thông tin hai chiều. Mọi người đều cần có tiếng nói, nếu không, họ sẽ chỉ miễn cưỡng tham gia. Để thực hiện điều này, có thể chỉ cần sử dụng một hệ thống đơn giản như thông qua các cuộc họp, bảng thông báo, hay hòm thư góp ý.

Đẩy mạnh các hoạt động, phản hồi, đánh giá lại, điều chỉnh giữa quy trình, và đào tạo thường xuyên là những yếu tố sống còn để đảm bảo duy trì cải tiến liên tục văn hóa an toàn lao động.

Đưa an toàn lao động trở thành một nội dung không thể thiếu trong mọi cuộc họp của doanh nghiệp.

▼ *Chính sách đào tạo:* Đào tạo, huấn luyện để đảm bảo mỗi công trường xây dựng có ít nhất từ 5 - 10 cán bộ kỹ thuật có chứng chỉ về an toàn lao động.

Nội dung đào tạo đối với người lao động: Huấn luyện về những quy định chung của an toàn lao động; Mục đích, ý nghĩa của công tác an toàn lao động; Quyền và nghĩa vụ của người lao động trong việc chấp hành các quy định về an toàn lao động; các chính sách; chế độ bảo hộ lao động đối với người lao động; Nội quy an toàn lao động, vệ sinh lao động của cơ sở; Những kiến thức cơ bản về kỹ thuật an toàn lao động, vệ sinh lao động; Cách xử lý tình huống và các phương pháp sơ cứu người tai nạn khi có tai nạn, sự cố; Công dụng, cách sử dụng và bảo quản các trang bị bảo vệ cá nhân; Các biện pháp tự cải thiện điều kiện lao động tại nơi làm việc; Đào tạo huấn luyện người lao động hiểu rõ về đặc điểm sản xuất, quá trình làm việc và các quy trình an toàn lao động, vệ sinh lao động bắt buộc người lao động phải tuân thủ khi thực hiện công việc; Hiểu được các yếu tố nguy hiểm, có hại, sự cố có thể xảy ra tại nơi làm việc và các biện pháp phòng ngừa.

Nội dung đào tạo đối với người sử dụng lao động: nắm được tổng quan về hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động; hệ thống tiêu chuẩn kỹ thuật, quy phạm an toàn lao động; Các quy định của pháp luật về chính sách, chế độ bảo hộ lao động; Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong công tác an toàn lao động; Các quy định cụ thể của nhà nước về an toàn lao động; Các yếu tố nguy hiểm, có hại trong sản xuất; Quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

Nội dung đào tạo đối với cán bộ thực hiện công tác an toàn lao động: Phương pháp xác định các yếu tố nguy hiểm, có hại trong sản xuất; các biện pháp về kỹ thuật an toàn và phòng chống cháy nổ; kỹ thuật vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện lao động; Phương pháp triển khai công tác kiểm tra và tự kiểm tra an toàn lao động tại cơ sở; Nghiệp vụ khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ tai nạn lao động; bệnh nghề nghiệp.

3.3.2. Một số biện pháp duy trì và củng cố văn hóa an toàn lao động

Sau khi tổng hợp kết quả từ việc thực hiện các chính sách, điều chỉnh về văn hóa an toàn lao động để tìm ra được những biện pháp khắc phục, yếu điểm còn tồn tại. Công ty báo cáo với ban lãnh đạo sau đó phổ biến với toàn thể cán bộ, nhân viên nắm được. Từ đó tổ chức tự thay đổi theo chiều hướng tốt hơn. Không dậm chân tại chỗ mà luôn không ngừng phấn đấu ghi nhò, rồi thực hiện vào trong công việc hàng ngày của mình. Dần dần tổ chức sẽ chuyển mình theo vòng quay ngày một hoàn thiện hơn, chuẩn mực hơn trong công tác xây dựng văn hóa an toàn lao động.

3.3.2.1. Định kỳ đánh giá việc thực hiện văn hóa an toàn lao động ở Công ty Lanmak

Tại mỗi đơn vị có quy định mỗi tổ trưởng của đội thi công phải có sổ tay an toàn lao động (Phụ lục 3) để thực hiện việc ghi chép mọi vấn đề liên

quan đến công tác an toàn lao động diễn ra trong ngày. Sổ tay luôn đi kèm các tổ trưởng mọi lúc mọi nơi để ghi chép đầy đủ các sự việc chi tiết hoặc các ý kiến mới liên quan đến công tác xây dựng củng cố văn hóa an toàn lao động. Đối với công trường sau một ngày làm việc mọi người tập hợp báo để ghi vào sổ nhật ký an toàn lao động toàn công trường, cán bộ chuyên trách về an toàn lao động có nhiệm vụ ghi lưu lại làm cơ sở dữ liệu. Đây cũng là một trong những hồ sơ không thể thiếu mà chủ đầu tư yêu cầu nhà thầu thi công phải đảm bảo đầy đủ giống như nhật ký công trình. Hàng tuần tại các cuộc họp giao ban nội dung đánh giá góp ý kiến về văn hóa an toàn lao động luôn được quan tâm ghi chép tổng hợp lại. Mọi vấn đề được đưa ra bàn bạc tiếp thu ý kiến sửa đổi nhanh để áp dụng vào công việc thực tế tại công trường. Hàng tháng tổ chức các cuộc họp đánh giá về công tác xây dựng văn hóa an toàn lao động để nghiên cứu các vấn đề còn tồn tại gặp vướng mắc, mổ sẻ vấn đề từ đó hiểu được vấn đề tìm ra nguyên nhân sâu xa gây ra vấn đề tồn tại vướng mắc do ai, vì sao lại xảy ra, còn tồn tại, mức độ nguy hiểm, phương hướng giải quyết. Qua đó sẽ tìm ra được nhưng điểm mạnh điểm yếu cần khắc phục.

Định kỳ hàng tháng cán bộ chuyên trách an toàn lao động làm bảng tổng hợp báo cáo gửi về công để nắm được tình hình và có những biện pháp khắc phục. Hàng quý tổ chức buổi họp với sự có mặt của lãnh đạo công ty trực tiếp kiểm tra đánh giá tìm phương hướng khắc phục ngoài ra còn có chế độ khen thưởng để tôn vinh những cá nhân có đóng góp về công tác xây dựng văn hóa an toàn lao động. Cuối năm trong tổng kết thi đua công tác an toàn lao động được đưa lên hàng đầu. Tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải được lập báo cáo gửi về cho công ty nắm rõ tình hình thực tế. Các vướng mắc vấn đề còn tồn tại, nguyên nhân, phương hướng giải quyết được nêu trong bản báo cáo một cách đầy đủ và chi tiết. Từ các báo cáo của cán bộ quản lý công tác an toàn lao động chuyển về Ban an toàn lao động

tổng công ty sử lý tổng hợp thành báo cáo toàn công ty, tiếp tục trình lên Ban giám đốc để báo cáo tình hình xin ý kiến chỉ đạo, sau đó gửi xuống công trường để xin ý kiến đóng góp để cho văn hóa an toàn lao động tại công ty hoàn thiện hơn, sáng tạo hơn nữa.

3.3.2.2. Thu hút sự chú ý tham gia của mọi người lao động trong việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

Tại mỗi công trường luôn treo các băng rôn khẩu hiệu tuyên truyền về an toàn lao động ”Think Safe, Be Safe” - Nghĩ về an toàn, sống vì an toàn”, hãy trở về nhà một cách an toàn với gia đình bạn” - Going home safely with your family, Rất nhiều các câu khẩu hiệu khác gắn liền với người lao động thiết thực với người lao động để người lao động hiểu và tuân thủ theo nội quy an toàn lao động. Đây là biện pháp thường dùng tại các công trường nhưng để mang lại tính hiệu quả tránh mang nặng tính hình thức thì việc lựa chọn nội dung trên các băng rôn khẩu hiệu là vô cùng quan trọng. Nó phải thiết thực gắn gũi gắn với thực tế tại từng công trình. Cần thiết phải tổ chức các cuộc thi sáng tạo ra những câu Slogan, những câu khẩu hiệu mới để thu hút sự quan tâm chú ý của người lao động trong công tác an toàn lao động. Bằng những phòng trào nhỏ như vậy Ban an toàn lao động của Công ty đã khiến người lao động quan tâm đến an toàn lao động, nhớ đến an toàn lao động, nghĩ về an toàn lao động. Nhưng đây chỉ là bước đầu để giúp người lao động dần dần có thói quen sống và làm việc theo văn hóa an toàn lao động.

Tại các công trường tùy theo tiến độ công trình để thực hiện hoạt động dùng hình ảnh các vụ tai nạn như bị điện giật, bị ngã từ trên cao, Với những hình ảnh mang tính hiện thực tế cao sẽ cảnh tỉnh và như một lời khuyên khiến người lao động có trách nhiệm thực hiện nội quy an toàn lao động hơn. Một hình ảnh người lao động bị ngã từ trên cao gây tai nạn sẽ luôn được người lao động ghi nhớ trong tâm trí. Nó nhắc nhở người lao động khi

làm việc trên cao phải đeo giầy an toàn đúng cách, đúng kỹ thuật. Với những hình ảnh thực tế như vậy sẽ khiến người lao động luôn cẩn thận hơn trong quá trình làm việc để tránh xảy ra các hậu quả thương tâm.

Đặc biệt tại các công trường sẽ quy định sử dụng tông màu chủ đạo là màu xanh màu thể hiện cho sự an toàn còn những chỗ nguy hiểm hay trang thiết bị cần phòng tránh sẽ sử dụng màu đỏ để cảnh báo đề phòng nguy hiểm, ... dần dần hình thành được thói quen bảo vệ mình trước các mối nguy hiểm.

Trên đồng phục làm việc trên công trường luôn in những câu nói tuyên truyền về an toàn lao động như: Làm việc phải an toàn, an toàn mới làm việc... Các câu nói và hình ảnh về công tác an toàn lao động luôn được mọi người nhìn thấy đọc, suy nghĩ và ghi nhớ; thay mới các trang thiết bị cũ hoặc bị hỏng hóc liên quan đến an toàn lao động.

Tại các công trường sẽ luôn có cán bộ kỹ thuật nhắc nhở và lập biên bản nhắc nhở người lao động vi phạm an toàn vệ sinh lao động. Đây là biện pháp cuối cùng nhằm răn đe nhắc nhở người lao động thực hiện theo đúng nội quy an toàn lao động.

Thành lập các ban an toàn lao động tại mỗi công trường được hưởng thêm phụ cấp để tham gia hoàn thiện đảm bảo an toàn lao động tại các công trường đang thi công để đảm bảo tiến.

Tại bản tin của đơn vị luôn có những câu chuyện nêu ra với mục đích làm cho người lao động hiểu được lợi ích chung khi chung tay cùng nhau xây dựng môi trường làm việc an toàn. Để hằng ngày bồi đắp suy nghĩ tư tưởng của người lao động luôn nghĩ về việc xây dựng văn hóa an toàn lao động. Thêm hiểu, suy nghĩ thành nếp trong đầu từ đó không ngừng xây dựng phát triển văn hóa an toàn lao động.

Vào mỗi buổi sáng tại công trường sẽ cập nhật tình hình an toàn lao động tại công trường ngày hôm qua để cung cấp thông tin và có các biện pháp khắc phục hoàn thiện hơn nữa về an toàn lao động.

Hàng tuần toàn đơn vị sẽ tham gia công tác về sinh môi trường làm việc dọn dẹp rác thải làm sạch đơn vị trách nguy cơ ô nhiễm gây ảnh hưởng xấu đến sức khỏe. Đây là việc làm rất đơn giản nhưng mang lại hiệu quả rất cao nhằm xây dựng tính đoàn kết trong công trường và tăng sự kết hợp giữa mọi thành viên trong công trường. Ai cũng ý thức được trách nhiệm, quyền và nghĩa vụ của mình trong việc xây dựng một trường làm việc sạch đẹp, khang trang và an toàn.

3.3.2.3. Tổ chức các hội nghị, cuộc thi tuyên truyền về an toàn lao động, nhằm xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động

Hàng năm công ty thường tổ chức các cuộc thi liên quan đến công tác an toàn lao động như: "An toàn viên lao động giỏi" nhằm mục đích giúp cho người lao động có thể có cơ hội tham gia một sân chơi bổ ích giúp bổ sung các kỹ năng, kiến thức về công tác xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động. Giúp cho người lao động phải tìm hiểu về an toàn lao động, ghi nhớ ăn sâu vào nếp nghĩ, nếp làm của người lao động. Việc tuyên truyền phổ biến giáo dục sẽ không tạo sự thích thú, vui vẻ giao lưu đoàn kết khi tham gia các cuộc thi về an toàn lao động mà công ty tổ chức. Đây là cơ hội để người lao động thể hiện khả năng trình độ của mình, giao lưu kết bạn tìm kiếm các sáng kiến mới cùng giúp nhau hoàn thiện văn hóa an toàn lao động tại công ty lanmak. Từ đó tìm ra các cá nhân nổi bật có thành tích xuất sắc trong công tác xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động để khen nhân rộng ra toàn công ty. Đây là những tấm gương sáng để mọi người trong công ty học tập và noi theo. Bằng biện pháp hữu ích này mà toàn bộ tập thể cá nhân làm việc trong công ty lanmak cũng có động lực làm việc nghiên cứu tìm tòi về công

tác xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động. Ngoài việc tổ chức các cuộc thi đua khen thưởng hàng năm công ty lanmak còn mời các chuyên gia đầu ngành về an toàn động trong và ngoài nước để tổ chức các hội thảo liên quan đến công tác xây dựng và củng cố văn hóa lao động. Hội thảo là nơi để mọi người bàn bạc đưa ra ý kiến của mình để hoàn thiện hơn nữa văn hóa an toàn lao động tại công ty. Các cá nhân trong công ty được tham dự như một lần nữa không những được ôn lại kiến thức cũ ngày càng in sâu hơn vào trong tâm trí người lao động từ đó áp dụng vào trong công việc hàng ngày. Đây cũng là cơ hội để mọi người chia sẻ bàn bạc những vấn đề mới để người lao động tiếp thu hiểu biết sâu rộng hơn nữa về công tác an toàn lao động. Mọi người ai cũng phải luôn cố gắng tìm tòi những vấn đề mới để công tác an toàn lao động trong công ty lanmak ngày một hoàn thiện.

Hàng năm tổ chức các cuộc thi viết bài về an toàn lao động nhằm tìm ra cán bộ công nhân viên giỏi có ý tưởng sáng tạo mới về công tác xây dựng văn hóa an toàn lao động. Tìm được các cá nhân xuất sắc làm nòng cốt trong công tác xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động nhưng quan trọng hơn hết là tạo sự liên kết giao lưu gắn bó chặt chẽ cán bộ công nhân viên với nhau từ đó hỗ trợ giúp đỡ lẫn nhau trong công tác an toàn lao động và công việc trung của toàn đơn vị.

Thường xuyên tổ chức các cuộc thi lấy ý kiến nhằm hoàn thiện các chính sách, quy định về an toàn – vệ sinh lao động trong công ty.

Phát động tổ chức các phong trào thi đua sản xuất an toàn, tháng an toàn lao động, ... vào các ngày lễ lớn của đất nước như 2/9, 30/4-1/5,... Để cổ vũ tinh thần làm việc lao động đạt năng suất cao giảm tỉ lệ tai nạn lao động xuống mức 0%.

Sau khi tìm ra được nguyên nhân các vấn đề còn chưa hoàn thiện văn hóa an toàn lao động. Công ty cần nghiên cứu đưa ra các chính sách mới giúp cho văn hóa

an toàn lao động được duy trì và củng cố. Việc điều chỉnh chính sách cần được nghiên cứu kỹ càng lựa chọn rất kỹ càng các chính sách điều chỉnh cần khắc phục được các vấn đề còn tồn tại và không gây ảnh hưởng xấu có thể gây ra các mối nguy hại mới. Việc điều chỉnh chính sách cần theo một trình tự rõ ràng, minh bạch và có tính khả thi cao. Đưa ra các điều chỉnh chính sách cần làm thương xuyên liên tục theo quy trình đều đặn, liên tục và có tính hệ thống. Nhắm không ngừng hoàn thiện công tác xây dựng văn hóa an toàn lao động. Giúp cho văn hóa an toàn lao động tại công ngày một vững mạnh và phát triển.

Thành lập quỹ về an toàn lao động để thưởng cho các sáng kiến để ngày càng hoàn thiện công tác an toàn lao động và giúp đỡ các công nhân bị mắc bệnh nghề nghiệp gặp hoàn cảnh khó khăn.

Tổng kết cuối năm có bằng khen cho đơn vị cá nhân có thành tích trong công tác an toàn về sinh lao động. Cấp công ty và cấp nhà nước đây là sự quan tâm của lãnh đạo TCT để công tác an toàn lao động luôn được nêu cao và ngày càng hoàn thiện hơn nữa.

Hàng năm tổ chức các đợt tập huấn cán bộ, hội nghị về an toàn lao động được tổ chức trong nước và ngoài nước để nâng cao trình độ, trao đổi kiến thức. Sau khi tiếp thu được kiến thức kinh nghiệm các cán bộ quy trở lại đơn vị vận dụng vào thực tế làm việc hàng ngày.

3.4. Lộ trình xây dựng văn hóa an toàn lao động tại công ty Lanmak

Bước 1: Từ năm 2016 đến năm 2017

Giai đoạn đầu tiên chính là phải xây dựng được văn hóa an toàn lao động bằng cách xác định những giá trị, biểu trưng của văn hóa an toàn lao động. Để xây dựng văn hóa an toàn lao động, đầu tiên phải kể đến đó là thái độ và hành động của chính những lãnh đạo cấp cao trong công ty, văn hóa an toàn lao động không được xây dựng một cách dễ dàng mà phải trải qua nhiều quá trình do đó việc giữ gìn và củng cố hoàn thiện nó là trách nhiệm của lãnh

đạo quản lý. Thông thường trong tổ chức, nhân viên sẽ để ý đến những thái độ cũng như những hành động của lãnh đạo để đánh giá và noi theo.

Về thái độ của người lao động thì lãnh đạo cần phải có sự quan tâm, đôn đốc hơn nữa với họ. Có thể quy định cụ thể về cách thức để cán bộ công nhân viên trong công ty truyền đạt những ý kiến, những tâm tư, nguyện vọng của bản thân. Đồng thời, sau khi tiếp nhận những ý kiến đó, lãnh đạo cần phải có sự phản hồi ngược lại cho người lao động để họ cảm thấy chính bản thân mình cũng có những vai trò quan trọng nhất định trong việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động.

Thứ hai chính là nhận thức và hành động của cán bộ công nhân viên về văn hóa an toàn lao động trong công ty. Văn hóa an toàn lao động trở nên rõ nét phải được tạo dựng nên bởi toàn bộ các thành viên trong tổ chức. Chính vì vậy, mặc dù người lãnh đạo đóng vai trò là đầu tàu trong việc xây dựng văn hóa an toàn lao động nhưng quá trình này chỉ có thể thành công và bền vững khi có sự đóng góp tích cực từ phía người lao động. Điều quan trọng trong việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại công ty là phải hướng sự quan tâm của người lao động đến văn hóa an toàn lao động thông qua tổ chức các lớp huấn luyện về văn hóa an toàn lao động, lưu truyền tài liệu và thường xuyên trưng cầu ý kiến của nhân viên khi có sự thay đổi về các hoạt động an toàn lao động nói chung.

Những ý kiến đóng góp của người lao động trong các hoạt động đảm bảo an toàn lao động hay phát hiện nguy cơ, nguy hiểm có thể tồn tại trong quá trình làm việc đều cần được ghi nhận và có sự phản hồi để tạo ra một "thói quen" cho người lao động là mỗi khi có một vấn đề gì đó có thể gây ra tai nạn lao động là cần phải cảnh báo cho người khác.

Bằng các cuộc thi tìm hiểu, những câu chuyện về văn hóa an toàn lao động tại công ty sẽ giúp cho người lao động hướng mình đến văn hóa an toàn

lao động hơn, nhận thức được vai trò và ý nghĩa của nó trong mọi hoạt động của chính bản thân mình. Ngày nay, việc tuyên truyền trở thành mục đầu tiên trong chương trình huấn luyện định hướng cho nhân viên mới, những nội dung này có tác dụng tích cực trong việc phổ biến các quy tắc, giá trị, niềm tin trong công ty và biến nó trở thành quy tắc hướng dẫn mọi hành động cho nhân viên để hướng đến văn hóa an toàn lao động.

Từ thái độ, tiếp đến là xây dựng bộ tiêu chuẩn về hành vi, thái độ của mỗi cán bộ, công nhân viên công ty: Phân tích hành vi, thái độ của mỗi cán bộ công nhân viên trong việc đảm bảo an toàn lao động của doanh nghiệp từ đó có cái nhìn tổng quát, xây dựng được một tiêu chuẩn về hành vi và thái độ của các cán bộ công nhân viên nói chung trong công ty.

Bước 2: Từ năm 2017 đến năm 2019

Khi văn hóa an toàn lao động được xây dựng, vấn đề đặt ra là làm cách nào để duy trì nó, để văn hóa an toàn lao động được duy trì bền vững và không bị mất đi thì việc tổ chức một bộ máy hoạt động là rất quan trọng, lãnh đạo cấp cao sẵn lòng hỗ trợ bằng cách cung cấp các nguồn lực (thời gian) và giao trách nhiệm cho các nhà quản lý cấp dưới cũng như giám sát viên thực hiện điều tương tự. Toàn bộ đội ngũ quản lý và giám sát cần phải làm gương và đi đầu trong các thay đổi. Việc họ phải làm là “lãnh đạo”, thay vì “quản lý” thông thường. Đồng thời, cần xác định các vai trò và trách nhiệm cụ thể về an toàn lao động ở tất cả các cấp của doanh nghiệp. Phân định rõ nhiệm vụ, trách nhiệm cho từng ban, từng đơn vị.

Bước đầu tiên trong hoạt động này, công ty phải xây dựng được một bộ phận chuyên trách làm đầu tàu chỉ dẫn mọi hoạt động liên quan đến xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động. Ở đây, tác giả xây dựng bộ phận đó với tên gọi Ban chỉ đạo về an toàn lao động. Thành phần của ban chỉ đạo này có thể bao gồm: Tổng giám đốc, Trưởng phòng Tổ chức Hành chính và Trưởng

phòng Vật tư Thiết, Tổ trưởng các đơn vị thi công thực hiện lần lượt chức vụ là: Trưởng ban, Phó ban và Ủy viên của ban.

Ban chỉ đạo an toàn lao động này được thành lập với nhiệm vụ, mục đích chủ yếu là: Tham mưu, đề xuất với Chủ tịch Hội đồng quản trị xem xét, quyết định những chính sách, quy định về Văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp; thảo luận, quyết định các nội dung về văn hóa an toàn lao động, chương trình làm việc, kế hoạch triển khai các hoạt động đảm bảo an toàn lao động; Chỉ đạo, đôn đốc, điều hòa, phối hợp với các phòng ban chức năng, kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện các nội dung về an toàn lao động;....

Quyền hạn chủ yếu của Ban chỉ đạo là: Yêu cầu các phòng ban, người có thẩm quyền báo cáo về công tác an toàn lao động, chỉ đạo và kết quả thực hiện công tác phòng, chống tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; thực hiện các biện pháp phòng ngừa tại đơn vị; Yêu cầu các phòng ban điều tra làm rõ các vụ việc có sự cố nghiêm trọng, tìm hiểu nguyên nhân và đưa ra biện pháp phòng chống; Chỉ đạo, phối hợp với những phòng ban, đơn vị có những sự cố tai nạn lao động đặc biệt nghiêm trọng, kỷ luật nghiêm người lao động nếu có sai phạm trong việc thực hiện an toàn lao động trong doanh nghiệp, Thông qua đó kiến nghị với Chủ tịch Hội đồng quản trị đình chỉ công tác đối với những cán bộ công nhân viên có dấu hiệu không tuân thủ an toàn lao động hoặc có những hành vi cản trở việc thực hiện an toàn lao động tại doanh nghiệp. Ban chỉ đạo thực hiện trên nguyên tắc chính: tập trung dân chủ, tập thể thảo luận; Trưởng Ban kết luận và chỉ đạo thực hiện; tôn trọng, không làm cản trở các hoạt động sản xuất kinh doanh bình thường của doanh nghiệp. Ban chỉ đạo về an toàn lao động làm việc theo chương trình làm việc hàng năm, có điều chỉnh khi cần thiết. Ban chỉ đạo họp thường kỳ 3 tháng một lần, họp bất thường khi cần; kết luận của các phiên họp Ban chỉ đạo được thông

báo bằng văn bản đến các phòng ban/đơn vị. Và định kỳ 3 tháng một lần, các thành viên Ban chỉ đạo báo cáo bằng văn bản với Ban chỉ đạo và Trưởng ban về kết quả thực hiện nhiệm vụ được phân công.

Đồng thời, cần có những giải pháp cụ thể trong việc đảm bảo môi trường có sự thoải mái giữa tất cả các thành viên, mọi người trong công ty sẵn sàng báo cáo và sẵn sàng thực hiện các biện pháp khắc phục những hành động không an toàn theo trách nhiệm đã được phân cấp.

Xây dựng, hoàn thiện hệ thống thông tin, tuyên truyền về văn hóa an toàn lao động, đảm bảo nguồn thông tin phong phú, cập nhật và dễ dàng tìm thấy: Đưa an toàn lao động trở thành một nội dung không thể thiếu trong các cuộc họp thường niên, đăng các bài viết về an toàn lao động trên website chung của công ty để người lao động dễ tìm kiếm; lập một diễn đàn thảo luận về an toàn lao động giữa các cán bộ công nhân viên trong toàn doanh nghiệp.

Xây dựng một quỹ khen thưởng, phúc lợi cho những cá nhân có thành tích đáng kể trong quý về công tác an toàn lao động như: phát hiện và báo cáo những nguy cơ có thể gây tai nạn lao động; thường xuyên chấp hành tốt nội quy an toàn lao động,... nhằm nâng cao ý thức cho người lao động trong việc phát hiện sự cố và báo cáo với quản lý.

Bước 3: Từ năm 2018 đến năm 2020

Để văn hóa an toàn lao động ngày càng được củng cố thì yêu cầu tất cả các hoạt động như cảnh báo nguy hiểm, báo cáo về tai nạn lao động, quá trình truyền thông và phản hồi phải được xây dựng trở thành một hệ thống nhất. Đầu tiên, cần phải thực hiện đào tạo ban đầu những nội dung cơ bản về an toàn lao động đối với người sử dụng lao động, người lao động và cán bộ thực hiện an toàn lao động. Nội dung có thể bao gồm cả đào tạo an toàn lao động và các kỹ năng cần thiết khác như quản lý, lập nhóm, nhận diện nguy cơ, hay kỹ năng giao tiếp, v.v. Những điều này sẽ giúp tạo dựng nhân lực nòng cốt,

đồng thời lôi kéo được sự tham gia của các cán bộ chủ chốt khi thực hiện những thay đổi cần thiết.

Tiếp theo, khi thực hiện bất kỳ một hành động, chính sách thay đổi nào cho việc xây dựng văn hóa an toàn lao động cần phải được thông báo công khai bằng văn bản để toàn thể cán bộ công nhân viên trong công ty được biết và nắm rõ.

Chuẩn hóa các yếu tố văn hóa an toàn lao động, xây dựng văn hóa an toàn lao động trở thành một lợi thế cạnh tranh của công ty trên thương trường.

Kết hợp các yếu tố văn hóa doanh nghiệp, văn hóa truyền thống vào văn hóa an toàn lao động một cách đậm nét. Tạo cho doanh nghiệp có một bản sắc văn hóa an toàn lao động riêng, đặc sắc, khác biệt và nổi bật.

Nhật ký an toàn lao động: Hướng dẫn mỗi tổ, đội trưởng phải có sổ nhật ký đánh giá, phân tích những nguy cơ có thể gây ra tai nạn lao động đồng thời ghi nhận những ý kiến đóng góp từ phía người lao động.

KẾT LUẬN

Văn hóa an toàn lao động đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Xây dựng văn hóa an toàn lao động là một việc làm vô cùng cần thiết nhưng cũng gặp phải không ít những khó khăn. Văn hóa an toàn lao động được coi là một bộ phận rất cơ bản, chính yếu của văn hóa doanh nghiệp, bao gồm phát triển nguồn nhân lực, xây dựng môi trường vật chất và tinh thần lành mạnh, hình thành bầu không khí và kiểu hành vi ứng xử mang tính nhân bản trong doanh nghiệp,... Xây dựng và nâng cao văn hóa an toàn lao động là một kiểu quản lý mới và ở trình độ cao về lĩnh vực an toàn - vệ sinh lao động phù hợp với xu hướng chung của cộng đồng quốc tế, bởi văn hóa an toàn lao động thường hướng vào xử lý các nguyên nhân và yếu tố trực tiếp của tai nạn lao động như hành vi thiếu an toàn của con người, sự tác động không thuận lợi của môi trường sản xuất,... và đặc biệt văn hóa an toàn hướng vào công tác phòng ngừa. Việc xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động không đơn giản là liệt kê ra những giá trị mà mình mong muốn mà đòi hỏi cần phải tận dụng hết những phương tiện có sẵn để nâng cao những hiểu biết, kiến thức và nhận thức chung về an toàn lao động và sự kiên định bền bỉ qua nhiều năm.

Trong đề tài này, bên cạnh việc cung cấp cơ sở lý luận chung văn hóa an toàn lao động và những nội dung cơ bản xây dựng văn hóa an toàn lao động, em đã đi sâu phân tích, đánh giá cơ sở thực tiễn của xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại Công ty Lanmak qua quan sát thực tế. Từ đó đưa ra những giải pháp để duy trì và củng cố văn hóa an toàn lao động tại Công ty Lanmak. Em hy vọng những nghiên cứu trên đóng góp phần nào vào việc xây dựng văn hóa an toàn lao động tạo dựng nét đặc trưng riêng của toàn bộ thành viên trong công ty.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Bộ Xây dựng (2012), *Giáo trình Khung đào tạo An toàn lao động – Vệ sinh lao động ngành Xây dựng*, NXB Xây dựng, Hà Nội.
2. Bộ lao động (2015), *Luật An toàn, vệ sinh lao động*, NXB Lao Động.
3. PGS.TS.Nguyễn Thế Đạt, *Giáo trình an toàn lao động*, NXB Giáo Dục, Hà Nội.
4. Nguyễn Bá Dũng, Lê Văn Tin, Nguyễn Đình Thám (1997), *Kỹ thuật an toàn và vệ sinh lao động trong xây dựng*, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
5. Nguyễn Bá Dũng (1999), *Hướng dẫn an toàn lao động cho công nhân xây dựng*, NXB Khoa học kỹ thuật, Hà Nội.
6. Đặng Châm Thông (2010), *Tài liệu huấn luyện an toàn – vệ sinh lao động*, NXB Truyền thông và Thông tin, Hà Nội.
7. PGS.TS Bùi Anh Tuấn, PGS.TS. Phạm Thúy Hương (2011), *Giáo trình hành vi tổ chức*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
8. Ngô Văn Hoài, *Xây dựng văn hóa an toàn trong thời kỳ hội nhập*, Địa chỉ:
<http://antoanlaodong.gov.vn/catld/pages/chitiectin.aspx?IDNews=1342>

Tiếng Anh

1. ILO, World Day for Safety and Health at Work, Địa chỉ:
<http://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--en/>
2. ILO, World Day for Safety and Health at Work 2015, Địa chỉ:
<http://www.ilo.org/safework/events/safeday/2015/lang--en/index.htm>

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: BẢNG HỎI KHẢO SÁT

Kính gửi Anh/Chị;

Tên tôi là: Phan Thanh Phúc, hiện đang là học viên cao học khóa 3 ngành Quản trị nhân sự thuộc trường Đại học lao động – xã hội. Hiện tại tôi đang thực hiện luận văn tốt nghiệp với đề tài: *“Xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại Công ty Cổ phần đầu tư bất động sản Lanmak”*. Vì vậy, tôi xây dựng bảng câu hỏi dưới đây nhằm tìm hiểu thực trạng văn hóa an toàn lao động và đưa ra những biện pháp để xây dựng củng cố cho phù hợp với doanh nghiệp. Kính mong anh/chị dành thời gian để điền vào phiếu khảo sát dưới đây. Những ý kiến của anh/chị sẽ là những thông tin quý báu giúp tôi hoàn thành đề tài trên.

Cam kết bảo mật thông tin: Các dữ liệu thu thập được từ phiếu khảo sát này chỉ nhằm mục đích cung cấp cho người viết hiểu được thực trạng văn hóa an toàn lao động tại tổ chức từ đó đánh giá hiệu trạng và có các giải pháp để điều chỉnh xây dựng hoàn chỉnh văn hóa an toàn lao động của doanh nghiệp. Các dữ liệu và đánh giá do anh/chị cung cấp chỉ được sử dụng phụ vụ trong nghiên cứu đề tài luận văn *“Xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại công ty Cổ phần đầu tư bất động sản Lanmak.”*

Hướng dẫn điền phiếu: Đối với các câu hỏi hoặc mục lựa chọn hãy khoanh tròn vào lựa chọn tương ứng. Đối với câu hỏi hoặc mục ghi thông tin hãy ghi thông tin vào chỗ trống tương ứng.

PHẦN I: THÔNG TIN CÁ NHÂN

Họ và tên:

Chức danh công việc:

Giới tính:

Phòng/ban/bộ phận:

**PHẦN II: CÂU HỎI KHẢO SÁT VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG TẠI
CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ BẤT ĐỘNG SẢN LANMAK**

1. Anh/chị cảm thấy tình hình hình thực hiện an toàn lao động tại doanh nghiệp thế nào?

- A. Không tốt
- B. Bình thường
- C. Tốt

2. Anh/chị nghĩ sao về năng lực của cán bộ làm công tác an toàn lao động tại doanh nghiệp?

- A. Năng lực trung bình
- B. Năng lực khá
- C. Năng lực tốt

3. Anh/chị có hiểu về ý nghĩa và vai trò của việc thực hiện an toàn lao động tại doanh nghiệp không?

- A. Không
- B. Có

4. Theo anh/chị những nội dung, quy định, chế độ về an toàn lao động tại doanh nghiệp đã đáp ứng được yêu cầu cần thiết trong quá trình làm việc chưa?

- A. Chưa
- B. Đáp ứng nhưng vẫn thiếu
- C. Đã đáp ứng hoàn toàn

5. Mức độ biết về cách sử dụng, bảo quản, lưu giữ trang thiết bị bảo hộ cá nhân chưa?

- A. Kém
- B. Trung Bình
- C. Tốt

PHẦN III: CÂU HỎI KHẢO SÁT VỀ VĂN HÓA AN TOÀN LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ BẤT ĐỘNG SẢN LANMAK

Câu hỏi	Theo đánh giá của Anh/Chị, văn hóa an toàn lao động tại Công ty Lanmak đạt mức độ nào?	Rất kém (A)	Kém (B)	Bình thường (C)	Tốt (D)	Rất tốt (E)
6	<i>Sự quan tâm của các cấp lãnh đạo về văn hóa an toàn lao động tại Công ty Lanmak.</i>					
7	<i>Việc lồng ghép văn hóa an toàn lao động tại công ty Lanmak vào các hoạt động của tổ chức.</i>					
8	<i>Các cấp quản lý và người lao động đã được đào tạo và cung cấp thông tin về an toàn lao động tại nơi làm việc.</i>					
9	<i>Niềm tin về văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp đã được</i>					

	<i>xây dựng.</i>					
10	<i>Môi trường làm việc tạo sự thoải mái cho mọi người, cán bộ quản lý và người lao động cảm thấy thoải mái khi khắc phục sự cố không an toàn ở mức độ nào?</i>					
11	<i>Tình hình thành lập ban điều hành hoạt động chuyên trách về an toàn lao động.</i>					
12	<i>Việc thiết lập hệ thống các cấp về báo cáo nguy hiểm, phòng ngừa và kiểm soát môi nguy hiểm.</i>					
13	<i>Tình hình xây dựng các chính sách khen thưởng, khuyến khích, phản hồi từ người lao động.</i>					

14. Theo Anh/chị, văn hóa an toàn lao động có cần được xây dựng và củng cố không?

A. Có

B. Không

15. Một số ý kiến đóng góp của anh/chị để góp phần xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại doanh nghiệp

.....
.....
.....
.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của anh/chị!

**BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA VỀ VĂN HÓA AN TOÀN
LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CP ĐTXD BẤT ĐỘNG SẢN LANMAK**

- Tổng số phiếu phát ra: 30

- Tổng số phiếu thu về: 30

Sau quá trình thu thập số liệu điều tra thông qua bảng hỏi và tiến hành xử lý thông tin tôi thu được bảng tổng hợp kết quả như sau:

PA CH	A		B		C		D		E	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	8	26.67	18	60	4	13.33	*	*	*	*
2	10	33.33	15	50	5	16.67	*	*	*	*
3	18	60	12	40	*	*	*	*	*	*
4	9	30	14	46.67	7	23.33	*	*	*	*
5	5	16.67	18	60	7	23.33	*	*	*	*
6	3	10	4	13.33	8	26.67	9	30	4	13.33
7	2	6.67	4	13.33	10	33.33	9	30	5	16.67
8	3	10	5	16.67	13	43.33	6	20	3	10
9	4	13.33	6	20	9	30	7	23.33	4	13.33
10	5	16.67	7	23.33	9	30	6	20	3	10
11	7	23.33	9	30	8	26.67	3	10	3	10
12	3	10	5	16.67	12	40	7	23.33	3	10
13	5	16.67	8	26.67	14	46.67	2	6.67	1	3.33
14	19	63.33	11	36.67	*	*	*	*	*	*
15	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

PHỤ LỤC 2: HỆ THỐNG CƠ SỞ PHÁP LUẬT VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, BẢO HỘ LAO ĐỘNG CỦA NHÀ NƯỚC

STT	Ký hiệu	Ngày ban hành	Nội dung
I	Bộ luật, Luật		
1	27/2001/QH10	29/06/2011	Luật Phòng cháy và chữa cháy
2	10/2012/QH13	18/06/2012	Bộ luật Lao động (có hiệu lực ngày 1/5/2013)
II	Nghị định		
3	35/2003/NĐ-CP	04/04/2003	Quy định chi tiết một số điều của Luật Phòng cháy và chữa cháy
4	130/2006/NĐ-CP	11/08/2006	Quy định chế độ bảo hiểm cháy nổ bắt buộc
5	46/2012/NĐ-CP	22/5/2012	Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 35/2003/NĐ-CP Quy định chi tiết thi hành một số điều của luật Phòng cháy và chữa cháy và nghị định số 130/2006/NĐ-CP ngày 8/11/2006 Quy định chế độ bảo hiểm cháy nổ bắt buộc
6	52/2012/NĐ-CP	14/6/2012	Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực Phòng cháy và chữa cháy
7	45/2013/NĐ-CP	10/5/2013	Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động
III	Thông tư		
8	10/1998/TT-BLĐTBXH	28/5/1998	Hướng dẫn thực hiện chế độ trang bị BHLĐ cá nhân

9	04/2004/TT- BCA	31/3/2004	Hướng dẫn thi hành Nghị định số 35/2003/NĐ-CP ngày 04/4/2003 của Chính phủ Quy định chi tiết thi hành một số điều của luật Phòng cháy và chữa cháy
10	37/2005/TT- BLĐTBXH	29/12/2005	Hướng dẫn công tác huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động
11	12/2006/TT- BYT	11/10/2006	Hướng dẫn khám bệnh nghề nghiệp
12	01/2011/TTLT -BLĐTBXH- BYT	01/10/2011	Hướng dẫn tổ chức thực hiện công tác an toàn - vệ sinh lao động trong cơ sở lao động
13	19/2011/TT – BYT	06/06/2011	Hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động, sức khỏe người lao động và bệnh nghề nghiệp
14	32/2011/TT- BLĐTBXH	14/11/2011	Hướng dẫn thực hiện kiểm định kỹ thuật an toàn lao động các loại máy, thiết bị và vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động
15	41/2011/TT- BLĐTBXH	28/12/2011	Thông tư Sửa đổi, bổ sung một số quy định của Thông tư số 37/2005/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/ 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Hướng dẫn công tác huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động
16	12/2012/TTLT -BLĐTBXH- BYT	21/5/2012	Hướng dẫn việc khai báo, điều tra, thống kê và báo cáo tai nạn lao động
17	13/2012/TTLT -BLĐTBXH- BYT	30/5/2012	Hướng dẫn thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại

18	40/2011/TTLT -BLĐTBXH- BYT	28/12/2012	Quy định các điều kiện lao động có hại và các công việc không được sử dụng lao động nữ, lao động nữ có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi
19	15/2013/TT- BYT	05/06/2013	Hướng dẫn khám sức khỏe
20	22/2010/TT- BXD	03/12/2000	Quy định về an toàn lao động trong thi công xây dựng công trình

**PHỤ LỤC 3: SỔ NHẬT KÝ AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG TRÊN
CÔNG TRƯỜNG**

**CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG
BẤT ĐỘNG SẢN LANMAK**

SỔ NHẬT KÝ

AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG TRÊN CÔNG TRƯỜNG

Năm 2015

NHẬT KÝ AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG

Ngày..... tháng năm 201

1. Thời tiết:.....
.....

2. Nhân lực:

- Cán bộ kỹ thuật:.....

- Công nhân:
.....

- Nhân lực

khác:.....

3. Nội dung công việc thực hiện:
.....
.....
.....
.....

4. Nhận xét:

- Mạnh
.....
.....
.....

- Yếu
.....
.....
.....

CHỈ HUY TRƯỞNG CT

CÁN BỘ PHỤ TRÁCH ATLĐ