

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

VŨ CÔNG HIẾU

**CÔNG TÁC TUYÊN TRUYỀN, HUẤN LUYỆN AN TOÀN VỆ
SINH LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
KHÍ CỤ ĐIỆN I - VINAKIP**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2016

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

Vũ Công Hiếu

**CÔNG TÁC TUYÊN TRUYỀN, HUẤN LUYỆN AN TOÀN VỆ
SINH LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
KHÍ CỤ ĐIỆN I - VINAKIP**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số : 60340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. THÁI PHÚC THÀNH

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả

Vũ Công Hiếu

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	
DANH MỤC BẢNG BIỂU	
DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ.....	
DANH MỤC SƠ ĐỒ	
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Tổng quan nghiên cứu	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	3
5. Phương pháp nghiên cứu.....	4
6. Cấu trúc của luận văn.....	5
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYÊN TRUYỀN, HUẤN LUYỆN AN TOÀN - VỆ SINH LAO ĐỘNG	6
1.1. Các khái niệm liên quan	6
1.1.1. Lao động.....	6
1.1.2. Người lao động	6
1.1.3. Điều kiện lao động	7
1.1.4. Tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, các yếu tố nguy hiểm.....	7
1.1.5. An toàn lao động	9
1.1.6. Vệ sinh lao động.....	10
1.1.7. An toàn lao động và vệ sinh lao động.....	11
1.1.8. Tuyên truyền an toàn-vệ sinh lao động.....	11
1.1.9. Huấn luyện An toàn vệ sinh lao động	12
1.1.10. Công tác tuyên truyền huấn luyện An toàn vệ sinh lao động	12
1.2. Vai trò của công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động.....	12
1.2.1. Đối với Người lao động	13

1.2.2. Đối với người sử dụng lao động	13
1.2.3. Đối với DN và xã hội	14
1.3. Nội dung công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động	
1.3.1. Nội dung công tác tuyên truyền an toàn vệ sinh lao động	20
1.3.2. Nội dung công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động	22
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ	15
1.4.1. Các nhân tố bên trong	15
1.4.2. Các nhân tố bên ngoài	19
CHƯƠNG II. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYÊN TRUYỀN, HUẤN LUYỆN AT-VSLĐ TẠI CÔNG TY CP KHÍ CỤ ĐIỆN 1	25
2.1. Tổng quan về công ty CP Khí cụ điện 1.....	25
2.2. Thực trạng công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty CP Khí cụ Điện 1	38
2.2.1. Thực trạng công tác tuyên truyền an toàn vệ sinh lao động	38
2.2.2. Thực trạng công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động.....	41
2.3. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn vệ sinh lao động tại công ty CP Khí cụ Điện 1	28
2.3.1. Các nhân tố bên trong	36
2.4. Đánh giá thực trạng công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty CP Khí cụ Điện 1.....	54
2.4.1. Đánh giá chung về ưu điểm và nhược điểm	54
2.4.2. Đánh giá tình hình thực hiện công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty CP Khí cụ Điện 1	58
CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYÊN TRUYỀN, HUẤN LUYỆN AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CP KHÍ CỤ ĐIỆN 1	62

3.1. Giải pháp: Hoàn thiện việc xác định quy trình thực hiện công tác tuyên truyền và huấn luyện an toàn vệ sinh lao động	70
3.2. Giải pháp: Huy động và tăng cường chi phí cho công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại doanh nghiệp	74
3.3. Giải pháp: Lựa chọn giảng viên huấn luyện đào tạo phù hợp, nâng cao trình độ tuyên truyền viên	75
3.4. Giải pháp: Hoàn thiện quy trình đánh giá kết quả huấn luyện học viên.....	77
3.5. Giải pháp: Tăng cường sử dụng đa dạng các hình thức tuyên truyền .	
.....	78
3.6. Giải pháp: Một số giải pháp tổng hợp	80
KẾT LUẬN	88
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	89
PHỤ LỤC DANH MỤC PHỤ LỤC KÈM THEO	90
PHỤ LỤC 1.....	91
PHỤ LỤC 2.....	92
PHỤ LỤC 3.....	93
PHỤ LỤC 4.....	102

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
AT-VSLĐ	An toàn vệ sinh lao động
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
DN	Doanh nghiệp
TNLD	Tai nạn lao động
BNN	Bệnh nghề nghiệp
BHLĐ	Bảo hộ lao động

DANH MỤC BẢNG BIỂU

STT	Ký hiệu	Tên Bảng	Trang
1	1.1	Các phương tiện để phổ biến thông tin được áp dụng trong doanh nghiệp	14
2	2.1	Bảng tổng hợp điều kiện LĐ và số LĐ tiếp xúc với các yếu tố độc hại	28
3	2.2	Bảng tổng hợp điều kiện LĐ và số LĐ tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm	28
4	2.3	Bảng trích một số nội quy PCCC	39
5	2.4	Bảng tổng hợp đánh giá kết quả huấn luyện AT-VSLĐ	43
6	2.5	Bảng tổng hợp các vụ tai nạn lao động qua các năm	44
7	2.6	Tình hình sức khỏe người lao động qua các năm 2011 – 2013	55
8	2.7	Tình hình tai nạn lao động tại công ty qua các năm 2011-2013	56
8	2.8	Mức độ áp dụng sau khi được huấn luyện vào thực tế	58

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ

STT	Ký hiệu	Tên Biểu đồ	Trang
1	2.1	Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi và theo giới tính	26
2	2.2	Cơ cấu trình độ nguồn nhân lực của LĐ gián tiếp và LĐ trực tiếp	27
3	2.3	Kết quả sản xuất kinh doanh của công ty CP Khí cụ Điện 1	29
4	2.4	Kinh phí triển khai thực hiện chung cho công tác BHLĐ và kinh phí cho hoạt động tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ	35
5	2.5	Tình hình sức khỏe NLĐ qua các năm 2011, 2012, 2013	41
6	2.6	Cơ cấu bệnh tật mà NLĐ thường mắc phải tại công ty	42
7	2.7	Cơ cấu các vụ tai nạn, thiệt hại và số ngày nghỉ qua từng năm	46

DANH MỤC SƠ ĐỒ

STT	Ký hiệu	Tên Sơ đồ	Trang
1	2.1	Sơ đồ tổ chức bộ máy công ty CP Khí cụ Điện 1	10
2	3.1	Quy trình thực hiện công tác huấn luyện, tuyên truyền AT-VSLĐ	25

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Theo ước tính của tổ chức (ILO), mỗi năm do điều kiện lao động không an toàn, kém vệ sinh đã làm cho khoảng 160 triệu người mắc bệnh nghề nghiệp và 270 triệu vụ tai nạn kể cả chết người và không trên người trên toàn thế giới.

Trong số những vụ tai nạn lao động, khi điều tra nguyên nhân gây tai nạn lao động thông qua các biên bản điều tra được lập thì có:

- 10% tổng số vụ tai nạn do người sử dụng lao động không huấn luyện an toàn lao động cho người lao động.
- 21% tổng số vụ tai nạn do người lao động bị nạn vi phạm quy trình quy phạm an toàn lao động.

Có thể dễ dàng nhận thấy thông qua những số liệu thống kê trên một kết quả rằng các doanh nghiệp, người lao động chưa có sự quan tâm đúng mức tới công tác công tác tuyên truyền, huấn luyện An toàn vệ sinh lao động

Đối với Doanh nghiệp, công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ giúp giảm bớt TNLĐ, BNN hạn chế các tác hại do mất AT-VSLĐ gây ra. Điều này giúp Doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí do phải chi trả cho các trường hợp người lao động bị TNLĐ, BNN. Hơn thế nữa còn có tác dụng tạo vị thế cạnh tranh do khi bảo đảm AT-VSLĐ có thể giúp doanh nghiệp tăng năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả lao động tạo điều kiện áp dụng tiến bộ khoa học vào sản xuất. Từ đó, giá thành sản phẩm sẽ giảm đảm bảo sự cạnh tranh, khả năng tiêu thụ tăng doanh nghiệp thu được lợi nhuận ngày càng cao, đây là điều mà bất cứ doanh nghiệp nào cũng mong muốn.

Nhận thức rõ ràng được tầm quan trọng của công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại các doanh nghiệp chính vì vậy trong quá trình nghiên cứu thực tế tại công ty cổ phần Khí cụ Điện 1, học viên đã có điều

kiện thuận lợi được tiếp xúc trực tiếp với người lao động và công tác AT-VSLĐ tại công ty, chính vì vậy học viên xin lựa chọn đề tài: *“Công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty cổ phần Khí cụ Điện 1”* làm đề tài nghiên cứu và viết luận văn của mình, với hy vọng sẽ đóng góp một phần nhỏ vào quá trình thực hiện công tác hiệu quả hơn. Thực trạng công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty CP Khí cụ Điện 1 được học viên cụ thể hóa tại chương 2 của luận văn, thông qua thực trạng tại công ty có thể đánh giá được những điểm mạnh và hạn chế của công ty trong thực hiện công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ.

2. Tổng quan nghiên cứu

- Kỹ sư. Trương Hòa Hải, *“Nghiên cứu xây dựng phương pháp đánh giá hiệu quả tác động của huấn luyện ATVSLĐ đối với người lao động”* - Đề tài cấp Bộ. Đề tài nghiên cứu cấp bộ của Kỹ sư Trương Hòa Hải là một đề tài tập trung vào đối tượng là các phương pháp đánh giá hiệu quả tác động của huấn luyện ATVSLĐ đối với người lao động

- Hà Tất Thắng (2015), *“Quản lý nhà nước về an toàn vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp khai thác đá xây dựng ở Việt Nam”*, luận án tiến sĩ, Học viện chính trị Quốc gia. Luận án của Tiến sĩ Hà Tất Thắng. Luận án đã đưa ra các khái niệm về an toàn vệ sinh lao động nói chung và vệ sinh lao động trên lĩnh vực khai thác đá nói riêng. Luận án đã chỉ ra được các giải pháp

- Ở nước ta, có nhiều công trình khoa học nghiên cứu các vấn đề liên quan đến an toàn vệ sinh lao động tại các doanh nghiệp như: - Đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp dệt may Hà Nội, Luận án Tiến sĩ của Nguyễn Văn Thùy Anh, bảo vệ thành công tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân năm 2014. Luận án đã khái quát cơ sở lý luận về đào tạo, phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp dệt may Hà Nội, nêu ra

khái niệm và phân loại công nhân kỹ thuật; Luận án đã chỉ ra một số giải pháp gồm: hoàn thiện các phương pháp đào tạo nhằm đáp ứng các chuẩn đầu ra về năng lực nghề nghiệp, sử dụng bản thân hoạt động 3 phát triển nghề nghiệp cho công nhân kỹ thuật như là công cụ kích thích tinh thần và giữ chân lao động giỏi của doanh nghiệp và hoàn thiện hệ thống đánh giá kết quả đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật. - Nghiên cứu chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật trong công nghiệp điện lực Việt Nam, Luận án Tiến sĩ của TS. Đoàn Đức Tiến, Công ty Điện lực thành phố Hà Nội, bảo vệ thành công tại trường Đại học Kinh tế Quốc dân năm 2012. Luận án đã phân tích việc đào tạo công nhân kỹ thuật trong ngành Công nghiệp Điện lực Việt Nam và đã chỉ ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật trong công nghiệp điện lực Việt Nam. Đây là cơ sở khoa học để các doanh nghiệp, tổ chức có thể vận dụng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp mình. Nhìn chung, các công trình khoa học trước đó đã gián tiếp hoặc trực tiếp đề cập đến các hoạt động nhằm duy trì công nhân trực tiếp sản xuất trong các doanh nghiệp. Tuy nhiên, các đề tài mang tính chuyên sâu về vấn đề duy trì đội ngũ công nhân trực tiếp sản xuất tại các doanh nghiệp là không nhiều. Vấn đề duy trì đội ngũ công nhân trực tiếp sản xuất tại Công ty Cổ phần Khí cụ Điện 1 Vinakip, cho tới thời điểm tác giả viết luận văn này vẫn còn mới, chưa có công trình khoa học nào đề cập đến vấn đề này. Vì vậy, việc nghiên cứu vấn đề duy trì đội ngũ công nhân trực tiếp sản xuất tại Công ty Cổ phần Khí cụ Điện 1 Vinakip là cần thiết và có tính thực tiễn.

Tuy vậy trong số các đề tài nghiên cứu, các bài viết, công trình khoa học đa số đều đứng trên góc nhìn của những nhà kinh tế hoặc những nhà quản lý cấp nhà nước chứ ít có những đánh giá của các nhà quản trị nhân sự về vấn đề này.

Bởi lẽ góc nhìn của một nhà quản trị nhân sự là một góc nhìn rộng và đa chiều quan tâm tới nhiều yếu tố cả về góc độ kinh tế hay góc độ con người, xã hội đều cần được quan tâm. Có thể nhận thấy đối với nhiều DN việc bảo đảm An toàn vệ sinh lao động là một vấn đề cần sử dụng rất nhiều kinh phí và nguồn lực, tuy nhiên có những biện pháp rất hiệu quả nhưng lại chưa nhận được sự quan tâm đúng mức đó chính là biện pháp tuyên truyền và huấn luyện An toàn vệ sinh lao động

Chính vì những lí do kể trên, luận văn này trên cơ sở phân tích lý luận và thực trạng công tác tuyên truyền, huấn luyện An toàn vệ sinh lao động sẽ làm rõ vấn đề trên và đưa ra giải pháp nhằm hoàn thiện

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa một số lý thuyết về công tác AT-VSLĐ nói chung và tuyên truyền, huấn luyện.
- Vận dụng những lý thuyết vào nghiên cứu thực trạng công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ của công ty.
- Từ thực trạng của công ty đưa ra những giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu của luận văn: Bài viết tập trung vào vấn đề liên quan đến công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty.
- Phạm vi nghiên cứu:

Về không gian: Công ty CP Khí cụ Điện 1, Phường Xuân Khanh, Thị xã Sơn Tây, Hà Nội

Về thời gian: Nghiên cứu trong thời gian thực tế tại công ty trong năm 2015 - 2016. Hồi cứu số liệu trong 3 năm 2013, 2014, 2015

5. Phương pháp nghiên cứu

Quá trình thực hiện đề tài sử dụng các kiến thức đã học, các loại sách, bài giảng, thông qua việc nghiên cứu lý luận và tìm hiểu thực tế tại công ty CP Khí cụ Điện 1 bằng các phương pháp như:

- Phương pháp thống kê, phân tích:

Trong Luận văn, tác giả thống kê các số liệu về số lượng công nhân trực tiếp sản xuất, tiền lương... để phân tích tìm ra những đặc điểm mang tính khái quát để làm cơ sở nghiên cứu, đề ra các giải pháp trong chương 3.

- Phương pháp so sánh và tổng hợp:

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả tổng hợp và so sánh số liệu về sự biến động của lao động tại công ty CP Khí cụ Điện 1. Bên cạnh đó, tác giả cũng sử dụng phương pháp so sánh tình trạng sức khỏe của công nhân trực tiếp sản xuất của Công ty Cổ phần Khí cụ Điện 1 với các doanh nghiệp khác để biết được các công nhân trực tiếp sản xuất tại Công ty Cổ phần Khí cụ Điện 1 đang ở mức nào so với các doanh nghiệp khác.

- Phương pháp điều tra xã hội học:

Tác giả sử dụng bảng hỏi với những câu hỏi đóng liên quan đến nội dung ATVSLĐ đối với công nhân trực tiếp sản xuất, cán bộ quản lý để thu thập thông tin, đánh giá mức độ hài lòng của công nhân đối với các hoạt động mà Công ty đã áp dụng.

Quy mô mẫu: phát phiếu điều tra đến 90 công nhân trực tiếp sản xuất tại Công ty Cổ phần Khí cụ Điện 1. Đối tượng khảo sát: Công nhân trực tiếp sản xuất tại công ty CP Khí cụ Điện 1. Số lượng phiếu phát căn cứ vào tỷ lệ công nhân tại các xưởng.

Thời gian khảo sát: Ngày 31/06/2014

Nội dung hỏi: Một số câu hỏi liên quan đến nội dung công tác ATVSLĐ cho đội ngũ công nhân trực tiếp sản xuất và quản lý

6. Cấu trúc của luận văn

Nội dung của đề tài luận văn gồm 3 phần chính:

Chương I. Cơ sở lý luận về công tác An toàn vệ sinh lao động

Chương II. Thực trạng công tác An toàn vệ sinh lao động tại Công ty CP Khí cụ Điện 1 VINAKIP

Chương III. Một số biện pháp hoàn thiện công tác tuyên truyền, huấn luyện An toàn vệ sinh lao động tại Công ty CP Khí cụ Điện 1 VINAKIP

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYÊN TRUYỀN, HUẤN LUYỆN AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG

1.1. Các khái niệm liên quan

1.1.1. Lao động

Lao động là hoạt động có mục đích của con người nhằm biến đổi các vật chất tự nhiên thành của cải vật chất cần thiết cho đời sống của mình. Trong quá trình sản xuất, con người sử dụng công cụ lao động tác động lên đối tượng lao động nhằm tạo ra sản phẩm phục vụ cho lợi ích của con người. Lao động là điều kiện chủ yếu cho tồn tại của xã hội loài người, là cơ sở của sự tiến bộ về kinh tế, văn hoá và xã hội. Nó là nhân tố quyết định của bất cứ quá trình sản xuất nào. Như vậy động lực của quá trình triển kinh tế, xã hội quy tụ lại là ở con người. Con người với lao động sáng tạo của họ đang là vấn đề trung tâm của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Vì vậy, phải thực sự giải phóng sức sản xuất, khai thác có hiệu quả các tiềm năng thiên nhiên, trước hết giải phóng người lao động, phát triển kiến thức và những khả năng sáng tạo của con người.

1.1.2. Người lao động

Theo Điều 3, Bộ Luật Lao động năm 2012 thì : “Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động”. [1.tr 13]

Người lao động bao gồm mọi công chức, viên chức, mọi lao động kể cả người học nghề, tập nghề, thử việc trong các lĩnh vực, các thành phần kinh tế, trong lực lượng vũ trang và các doanh nghiệp, tổ chức, cơ quan nước ngoài, tổ chức quốc tế đóng trên địa bàn Việt Nam.

1.1.3. Điều kiện lao động

Điều kiện lao động là tổng thể các yếu tố về tự nhiên, xã hội, kỹ thuật, kinh tế, tổ chức thể hiện qua quy trình công nghệ, công cụ lao động, đối tượng lao động, môi trường lao động, con người lao động và sự tác động qua lại giữa chúng, tạo điều kiện cần thiết cho hoạt động của con người trong quá trình sản xuất. Điều kiện lao động có ảnh hưởng đến sức khỏe và tính mạng con người. Những công cụ và phương tiện có tiện nghi, thuận lợi hay ngược lại gây khó khăn nguy hiểm cho người lao động, đối tượng lao động. Đối với quá trình công nghệ, trình độ cao hay thấp, thô sơ, lạc hậu hay hiện đại đều có tác động rất lớn đến người lao động. Môi trường lao động đa dạng, có nhiều yếu tố tiện nghi, thuận lợi hay ngược lại rất khắc nghiệt, độc hại, đều tác động rất lớn đến sức khỏe người lao động

1.1.4. Tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, các yếu tố nguy hiểm

Theo Điều 3, Luật an toàn, vệ sinh lao động : “Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động”. [4, tr.4]

Khi người lao động bị nhiễm độc đột ngột với sự xâm nhập vào cơ thể một lượng lớn các chất độc, có thể gây chết người ngay tức khắc hoặc hủy hoại chức năng nào đó của cơ thể thì gọi là nhiễm độc cấp tính và cũng được gọi là tai nạn lao động. Tai nạn xảy ra đối với người lao động trên đường từ nhà đến nơi làm việc và từ nơi làm việc trở về nhà theo một tuyến đường hợp lý nhất định cũng được coi là TNLD.

Người ta có thể phân chia TNLD thành 03 loại: TNLD chết người, TNLD nặng và TNLD nhẹ. Phân loại TNLD thường căn cứ vào tình trạng thương tích hoặc số ngày phải nghỉ việc để điều trị vết thương do TNLD.

Việc phân chia TNLĐ thành các loại khác nhau như trên nhằm mục đích có phương thức kiểm tra, giám sát và xử lý hiệu quả các TNLĐ.

Bệnh nghề nghiệp là một hiện trạng bệnh lý mang tính chất đặc trưng nghề nghiệp hoặc liên quan đến nghề nghiệp mà nguyên nhân sinh bệnh là do tác hại thường xuyên và kéo dài của điều kiện lao động xấu. Cũng có thể nói rằng đó là sự suy yếu dần về sức khỏe, gây nên bệnh tật cho người lao động do tác động của các yếu tố nguy hiểm và có hại phát sinh trong quá trình sản xuất lên cơ thể người lao động.

Các yếu tố nguy hiểm và có hại phát sinh trong sản xuất thường đa dạng và có nhiều loại, song tựu trung lại có thể phân thành các nhóm sau: Các yếu tố vật lý như nhiệt độ, độ ẩm, các bức xạ có hại (ion hóa và không ion hóa), bụi, tiếng ồn, thiếu sáng...; các yếu tố hóa học như các chất độc, các loại hơi, khí, bụi, độc, các chất phóng xạ.....; các yếu tố sinh vật, vi sinh vật như các loại vi khuẩn, siêu vi khuẩn, nấm mốc, các loại ký sinh trùng, các loại côn trùng, rắn...; các yếu tố bất lợi về tư thế lao động, quá tải về thể lực, không tiện nghi do không gian nhà xưởng chật hẹp, mất vệ sinh, các yếu tố không thuận lợi về tâm lý...Việc xác định rõ nguồn gốc, mức độ và ảnh hưởng của các yếu tố nguy hiểm, có hại đối với con người để đề ra các biện pháp làm giảm, tiến đến loại trừ các yếu tố đó, hay nói cách khác là quản lý và kiểm soát chặt chẽ, có hiệu quả các môi nguy nghề nghiệp đó là một trong những nội dung quan trọng nhất để cải thiện điều kiện làm việc, bảo đảm an toàn, bảo vệ sức khỏe cho người lao động.

1.1.5. An toàn lao động

An toàn lao động được hiểu là giải pháp phòng, chống tác động của các yếu tố nguy hiểm nhằm đảm bảo không xảy ra thương tật, tử vong đối với con người trong quá trình lao động.[4,trg.5]

An toàn lao động luôn gắn với công cụ lao động và phương tiện lao động cụ thể. Bởi lẽ, để có thể tiến hành sản xuất – kinh doanh, con người phải sử dụng công cụ lao động, phương tiện lao động để sản xuất ra sản phẩm, hàng hóa, dịch vụ. Công cụ và phương tiện lao động bao gồm từ các công cụ đơn giản đến các máy, thiết bị tinh vi, hiện đại, từ một chỗ làm việc đơn sơ, thậm chí không có mái che đến những nơi làm việc trong nhà xưởng với đầy đủ tiện nghi. Chúng ta cần đánh giá, xem xét mức độ ảnh hưởng của các công cụ, máy, thiết bị, nhà xưởng đối với tính mạng, sức khỏe con người để đảm bảo môi trường làm việc tốt nhất cho người lao động. Người lao động sử dụng công cụ, phương tiện lao động gắn với đối tượng lao động.

Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có quyền được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn, vệ sinh lao động; yêu cầu người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh lao động trong quá trình lao động tại nơi làm việc.[4,trg 6]

Người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động có quyền được làm việc trong điều kiện an toàn, vệ sinh lao động; được Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để làm việc trong môi trường an toàn, vệ sinh lao động.[4,trg 6]

Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có nghĩa vụ chấp hành nội quy, quy trình và biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc; tuân thủ các giao kết về an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể.

An toàn lao động là một trong những yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến năng suất lao động của người lao động. Đối với người lao động được làm việc trong môi trường an toàn giúp họ có thêm động lực để cố gắng, nỗ lực hơn trong công việc.

1.1.6. Vệ sinh lao động

Vệ sinh lao động là giải pháp phòng chống tác động của yếu tố có hại gây bệnh tật, làm suy giảm sức khỏe cho con người hoặc có thể gây tử vong trong quá trình lao động.[4,trg 6]

Vệ sinh lao động là một lĩnh vực khoa học công nghệ chuyên ngành của BHLĐ, nghiên cứu việc quản lý – nhận dạng, đánh giá và kiểm soát nguy cơ của các tác hại nghề nghiệp, các mối nguy hại đối với sức khỏe con người, đề xuất các biện pháp cải thiện môi trường, điều kiện làm việc nhằm bảo vệ sức khỏe, nâng cao khả năng lao động và phòng ngừa BNN.

Vệ sinh lao động có các nhiệm vụ: Nghiên cứu đặc điểm nhận dạng các tác hại nghề nghiệp, các mối nguy hại đối với sức khỏe người lao động; nghiên cứu những biến đổi sinh lý, sinh hóa, tâm – sinh lý và căng thẳng do các tác hại nghề nghiệp tác động đến con người; nghiên cứu các biện pháp phòng ngừa và kiểm soát nguy cơ của các tác hại nghề nghiệp; nghiên cứu xây dựng các tiêu chuẩn, quy chuẩn vệ sinh sức khỏe, môi trường và điều kiện làm việc, các chế độ và kiểm tra việc thực hiện; nghiên cứu xây dựng các tiêu chuẩn khám tuyển, khám sức khỏe định kỳ và khám BNN.

1.1.7. An toàn lao động và vệ sinh lao động

An toàn lao động và Vệ sinh lao động là hai phạm trù không thể tách rời trong quá trình lao động tạo ra sản phẩm, đảm bảo an toàn tính mạng và sức khỏe nghề nghiệp cho người lao động.

Khi nói đến an toàn lao động là phải gắn với vệ sinh lao động vì trong quá trình lao động tạo ra sản phẩm hai phạm trù này luôn song hành cùng nhau. Sự phát triển của An toàn vệ sinh lao động phụ thuộc vào trình độ phát triển của nền kinh tế, khoa học công nghệ và yêu cầu phát triển xã hội của mỗi quốc gia. Vào những thập niên giữa thế kỷ XX, khi yêu cầu tối thiểu cơ bản của người lao động trước hết là phải không bị tai nạn, bệnh tật chứ chưa

thể nghĩ đầy đủ đến các giải pháp có hệ thống, chủ động kiểm soát nguy cơ gây ra tai nạn, bệnh tật ngay từ đầu. Cùng với sự phát triển kinh tế, khoa học và công nghệ, công tác an toàn vệ sinh lao động cũng dần chuyển từ đối phó, bị động sang thể chủ động trong việc quản lý và kiểm soát các nguy cơ một cách có hệ thống, trong đó coi trọng việc nâng cao văn hóa an toàn và ưu tiên biện pháp phòng ngừa.[3,trg 20]

1.1.8. Tuyên truyền an toàn-vệ sinh lao động

Tuyên truyền được hiểu là tổng hợp các giải pháp nhằm giáo dục người lao động, người sử dụng lao động đối với một hay nhiều vấn đề trong doanh nghiệp, tổ chức.

Bản chất hay đối tượng hướng đến của công tác tuyên truyền là nhằm giáo dục nâng cao ý thức, thái độ giúp người lao động, người sử dụng lao động nhận thức đúng, đầy đủ để thay đổi hành vi của mình.

Tuyên truyền an toàn vệ sinh lao động là hình thức giáo dục tác động tới ý thức của người lao động, người sử dụng lao động, sử dụng hình thức giới thiệu các biện pháp an toàn-vệ sinh lao động, động viên, khuyến khích các đối tượng thực hiện các biện pháp nhằm cải thiện điều kiện nơi làm việc và đảm bảo an toàn vệ sinh lao động.

Tuyên truyền tốt có thể mang lại những hiệu quả tích cực cho người lao động, cho doanh nghiệp và cho nhà nước, khi tuyên truyền tốt người lao động, người sử dụng lao động am hiểu và tự giác chấp hành những quy định về an toàn-vệ sinh lao động khi đó sẽ hạn chế được những rủi ro trong quá trình làm việc.

1.1.9. Huấn luyện An toàn vệ sinh lao động

Huấn luyện được hiểu là hình thức đào tạo nhằm nâng cao kỹ năng của người lao động, hoàn thiện kỹ năng để tham gia vào quá trình sản xuất.

Huấn luyện an toàn vệ sinh lao động là hình thức đào tạo nhằm cung cấp kiến thức và rèn luyện kỹ năng của NLĐ, NSDLĐ nhằm giúp NLĐ, NSDLĐ thực hiện tốt các biện pháp cải thiện lao động. Công tác huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động được quy định cụ thể tại thông tư 27/2013/TT – BLĐTBXH ngày 18/10/2013 của Bộ lao động thương binh xã hội.

1.1.10. Công tác tuyên truyền huấn luyện An toàn vệ sinh lao động

Công tác tuyên truyền huấn luyện An toàn vệ sinh lao động là những hoạt động được thực hiện có kế hoạch, có sự chỉ đạo từ cấp trên để tiến hành các biện pháp tuyên truyền, huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động nhằm cải thiện môi trường làm việc và đảm bảo an toàn vệ sinh lao động.

1.2. Vai trò của công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động

Công tác tuyên truyền an toàn vệ sinh lao động là một trong những phương pháp giáo dục hiệu quả tác động tới ý thức, thái độ của người lao động, người sử dụng lao động, thông qua các nội dung, hình thức tuyên truyền sẽ giúp thay đổi hành vi của từng cá nhân hướng từng cá nhân đến những giá trị đúng mực từ đó cải thiện tình hình an toàn vệ sinh lao động tại từng tổ chức, doanh nghiệp.

Công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động là phương pháp truyền đạt những kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc chuẩn tới cá nhân người lao động và người sử dụng lao động

1.2.1. Đối với Người lao động

Công tác tuyên truyền an toàn vệ sinh lao động đối với người lao động đó là quá trình giáo dục, truyền tải thông tin, thông điệp tới người lao động giúp người lao động có được thêm thông tin chính xác và thực tế đối với bản thân trong quá trình làm việc, từ đó giúp người lao động thực hiện đúng, đầy đủ các nội dung an toàn trong quá trình làm việc.

Công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động đối với cá nhân người lao động quá trình huấn luyện là quá trình đào tạo, giúp cho người lao động hoàn thiện các kỹ năng của mình để hướng đến các hành vi chuẩn mực trong quá trình lao động giúp người lao động cải thiện hiệu quả, năng suất lao động và mức độ an toàn trong lao động

1.2.2. Đối với người sử dụng lao động

Công tác tuyên truyền an toàn vệ sinh lao động là quá trình giáo dục mang đến cho bản thân họ những thông tin hữu ích để phục vụ cho công tác quản lý, bố trí công việc, sắp xếp công việc cho người lao động, thông qua hoạt động đó sẽ giúp tăng năng suất, hiệu quả lao động cũng như mức độ an toàn trong quá trình sản xuất.

Công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động là quá trình người sử dụng lao động được đào tạo về các kỹ năng nghiệp vụ trong công tác quản lý, cũng như trong công tác sắp xếp bảo vệ môi trường làm việc an toàn cho người lao động, từ đó giúp tổ chức, DN giữ chân người lao động

1.2.3. Đối với DN và xã hội

Công tác an toàn-vệ sinh lao động thể hiện quan điểm coi con người vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển. Làm tốt công tác huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động là góp phần tích cực chăm lo bảo vệ sức khỏe, tính mạng và đời sống người lao động, biểu hiện quan điểm quần chúng, quan điểm quý trọng con người của Đảng và Nhà nước, nâng cao vai trò của con người trong xã hội, giá trị con người ngày càng được tôn trọng. Ngược lại, nếu công tác huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động không tốt, điều kiện lao động không được cải thiện, dễ xảy ra nhiều tai nạn lao động nghiêm trọng thì uy tín của chế độ, uy tín của doanh nghiệp sẽ bị giảm sút, ảnh hưởng lớn tới vị thế của doanh nghiệp.

Công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động được thể hiện thông qua các văn bản quy định việc thực hiện cụ thể các chương trình tuyên truyền, huấn luyện. Điều này nhằm thể hiện được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, Chính quyền tới đời sống nhân dân lao động, tới sự phát triển bền vững của các Doanh nghiệp và nền kinh tế, giúp người dân, doanh nghiệp và các nước đối tác tin tưởng vào nền kinh tế Việt Nam và tiếp tục đầu tư phát triển kinh tế tại nước ta. Đối với xã hội thực hiện tốt công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động giúp giảm các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, góp phần làm giảm đi gánh nặng kinh tế phải chi trả chế độ được hưởng của người lao động, hơn thế nữa xã hội có nhiều người lao động khỏe mạnh sẽ làm giảm đi gánh nặng phải quan tâm, chăm sóc những người bệnh tật. Đây là bước đệm quan trọng để tập trung phát triển xây dựng đất nước trên các lĩnh vực khác.

Được học tập về an toàn-vệ sinh lao động là nhu cầu chính đáng của NLĐ, để tự bảo vệ bản thân trước nguy hiểm trong quá trình làm việc. Khi tai nạn lao động không xảy ra thì Nhà nước và xã hội sẽ giảm bớt được những tổn thất trong việc khắc phục hậu quả, gánh nặng xã hội và tập trung đầu tư cho các công trình phúc lợi xã hội, các chính sách phát triển kinh tế và xã hội khác, đem lại lợi ích lớn hơn cho đất nước. Thực hiện tốt công tác bảo hộ lao động sẽ đem lại lợi ích kinh tế rõ rệt.

Trong lao động sản xuất nếu người lao động được bảo vệ tốt, điều kiện lao động thoải mái, thì sẽ an tâm, phấn khởi sản xuất, phấn đấu để có ngày công, giờ công cao, phấn đấu tăng năng suất lao động và nâng cao chất lượng sản phẩm, góp phần hoàn thành tốt kế hoạch sản xuất.

1.3. Nội dung công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động

Công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn vệ sinh lao động là hai hoạt động độc lập nhưng có mối quan hệ khăng khít với nhau.

1.3.1. Nội dung công tác tuyên truyền an toàn vệ sinh lao động

1.3.1.1. Xác định nội dung tuyên truyền, xác định hình thức tuyên truyền

Nội dung tuyên truyền, hình thức tuyên truyền là hai yếu tố vô cùng quan trọng trong hoạt động tuyên truyền của DN, kế hoạch tuyên truyền có chuẩn bị kỹ đến đâu mà phần nội dung hay hình thức tuyên truyền không phù hợp thì chắc chắn cũng không thể đem lại hiệu quả cao.

Việc xác định nội dung tuyên truyền tại cơ sở được xác định dựa trên các yếu tố sau:

- Hướng dẫn nội dung từ cấp trên chỉ thị xuống cấp dưới: Thông qua các văn bản của nhà nước và các cơ quan cấp trên trực tiếp điều hành các hoạt động về an toàn vệ sinh lao động, cán bộ chuyên trách an toàn vệ sinh lao động và đội ngũ an toàn viên dựa vào những hướng dẫn này xây dựng nội dung tuyên truyền cho phù hợp.

- Nhu cầu từ thực tế sản xuất: Qua quá trình sản xuất, NLĐ nhận thấy bản thân còn thiếu những kiến thức để giúp quá trình sản xuất được an toàn hơn hoặc cán bộ chuyên trách, đội ngũ an toàn viên nhận thấy NLĐ còn đang thiếu những kiến thức nào thì có thể đề xuất và xây dựng nội dung tuyên truyền cho phù hợp.

- Nhu cầu của người lao động: Xuất phát từ yêu cầu thực tế và nhu cầu muốn hoàn thiện bản thân của NLĐ để xây dựng những nội dung tuyên truyền phù hợp cho từng đối tượng.

1.3.1.2. Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch tuyên truyền

Để thực hiện được các nội dung tuyên truyền đòi hỏi phải lên kế hoạch cụ thể và kỹ lưỡng cho từng đối tượng, nội dung thời gian cụ thể do vậy cần phải xây dựng kế hoạch cụ thể để đáp ứng kịp thời tuyên truyền các nội dung, sau khi lên kế hoạch tuyên truyền cần tổ chức thực hiện kế hoạch đó, việc tổ chức thực hiện được nêu cụ thể trong kế hoạch, tuy nhiên vẫn cần có cơ chế

phối hợp hiệu quả hơn giữa các phòng ban trong DN để việc thực hiện được diễn ra nhanh chóng, kịp thời đáp ứng nhu cầu của các đối tượng.

Việc xây dựng kế hoạch phải cụ thể, nêu rõ mục đích tuyên truyền, nội dung tuyên truyền và thời gian, địa điểm, hình thức tuyên truyền cụ thể, phân công công việc cho các thành viên ngoài ra cũng cần chú trọng công tác phối hợp giữa các thành phần liên quan. Sau khi lên kế hoạch cụ thể cần phân công công việc cụ thể cho từng thành viên trong kế hoạch, việc phân công phải đảm bảo đúng người đúng việc tránh phân công quá nhiều người cùng một công việc hoặc quá ít người cho 1 công việc mà phải cân đối theo số lượng công việc và tính chất công việc, tránh để xảy ra hiện tượng ôm đồm dẫn tới không có thời gian, năng lực hoàn thành công việc được giao gây ảnh hưởng tới sự hoạt động của cả hệ thống.

Công tác tổ chức thực hiện cần được thực hiện theo các nguyên tắc dân chủ, lấy ý kiến của tập thể và người nhóm trưởng là người đưa ra quyết định cuối cùng trong các hoạt động của công việc.

1.3.1.3. Đánh giá công tác tuyên truyền an toàn vệ sinh lao động

Một nội dung tuyên truyền có hiệu quả hay không cần phải có các yếu tố định lượng và cả định tính mới có thể xác định được nội dung này có đạt được những hiệu quả như mong muốn hay không. Để đánh giá được công tác tuyên truyền an toàn vệ sinh lao động có thể sử dụng một số các tiêu chí như sau:

- + Số người nhận được thông tin tuyên truyền
- + Số người hiểu và nhận thức được những nội dung tuyên truyền
- + Số người hiểu đúng và làm theo những nội dung tuyên truyền
- + Chi phí chi cho hoạt động tuyên truyền

1.4.2. Nội dung công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động

1.4.2.1. Xác định nội dung huấn luyện, nhu cầu huấn luyện, hình thức huấn luyện

Cũng giống như việc xác định nội dung tuyên truyền, việc một tổ chức, DN xác định nội dung huấn luyện và nhu cầu huấn luyện đóng vai trò quyết định đối với sự thành công của một chương trình huấn luyện tại DN. Bởi lẽ dù có chuẩn bị mọi thứ kỹ đến đâu, khâu tổ chức có tốt đến đâu đi chăng nữa nhưng cái kết quả cuối cùng cần đạt được là chất lượng của mỗi chương trình huấn luyện, và kết quả của các chương trình huấn luyện được thể hiện dựa trên kết quả học tập của các học viên trong chương trình huấn luyện do đó cần chú ý chuẩn bị kỹ cho các nội dung chương trình.

Việc xác định nội dung huấn luyện tại cơ sở được xác định dựa trên các yếu tố sau:

- Hướng dẫn nội dung từ cấp trên chỉ thị xuống cấp dưới: Thông qua các văn bản của nhà nước và các cơ quan cấp trên trực tiếp điều hành các hoạt động về an toàn vệ sinh lao động, cán bộ chuyên trách an toàn vệ sinh lao động và đội ngũ an toàn viên dựa vào những hướng dẫn này xây dựng nội dung huấn luyện cho phù hợp.

- Nhu cầu từ thực tế sản xuất: Qua quá trình sản xuất, NLD nhận thấy bản thân còn thiếu những kiến thức để giúp quá trình sản xuất được an toàn hơn hoặc cán bộ chuyên trách, đội ngũ an toàn viên nhận thấy NLD còn đang thiếu những kiến thức nào thì có thể đề xuất và xây dựng nội dung huấn luyện cho phù hợp.

- Nhu cầu của người lao động: Xuất phát từ yêu cầu thực tế và nhu cầu muốn hoàn thiện bản thân của NLD để xây dựng những nội dung huấn luyện phù hợp cho từng đối tượng.

Để có thể xác định được nhu cầu huấn luyện, tức là đi xác định tâm tư, nguyện vọng của NLD mong muốn được học những điều gì để bổ sung trong

quá trình lao động để quá trình này được diễn ra an toàn và chất lượng, hiệu quả công việc được cao hơn. Muốn tìm hiểu được NLD muốn gì thì đòi hỏi người làm quản lý cần thực hiện việc tìm hiểu thông qua các kênh thông tin như: làm phiếu hỏi, điều tra, phỏng vấn hay đơn giản là nói chuyện với NLD để có thể hiểu được NLD muốn gì và cần gì cho công việc của mình.

Nói đến một chương trình huấn luyện là nói đến hình thức mà chương trình đó diễn ra, nội dung huấn luyện có hay có cần thiết đối với NLD đến đâu đi chăng nữa nhưng cách huấn luyện không phù hợp thì kết quả cũng không được như ý muốn và đôi khi còn làm chương trình huấn luyện trở thành bắt buộc đối với NLD hay học viên theo học

1.3.2.2. Xây dựng và ban hành kế hoạch huấn luyện

Để thực hiện được các nội dung huấn luyện đòi hỏi phải lên kế hoạch cụ thể và kỹ lưỡng cho từng đối tượng, nội dung thời gian cụ thể do vậy cần phải xây dựng kế hoạch cụ thể để đáp ứng kịp thời huấn luyện các nội dung, sau khi lên kế hoạch huấn luyện cần tổ chức thực hiện kế hoạch đó, việc tổ chức thực hiện được nêu cụ thể trong kế hoạch, tuy nhiên vẫn cần có cơ chế phối hợp hiệu quả hơn giữa các phòng ban trong DN để việc thực hiện được diễn ra nhanh chóng, kịp thời đáp ứng nhu cầu của các đối tượng.

Việc xây dựng kế hoạch phải cụ thể, nêu rõ mục đích huấn luyện, nội dung huấn luyện và thời gian, địa điểm, hình thức huấn luyện cụ thể, phân công công việc cho các thành viên ngoài ra cũng cần chú trọng công tác phối hợp giữa các thành phần liên quan.

1.3.2.3. Tổ chức thực hiện chương trình huấn luyện

Sau khi lên kế hoạch cụ thể cần phân công công việc cụ thể cho từng thành viên trong kế hoạch, việc phân công phải đảm bảo đúng người đúng việc tránh phân công quá nhiều người cùng một công việc hoặc quá ít người cho 1 công việc mà phải cân đối theo số lượng công việc và tính chất công

việc, tránh để xảy ra hiện tượng ôm đồm dẫn tới không có thời gian, năng lực hoàn thành công việc được giao gây ảnh hưởng tới sự hoạt động của cả hệ thống.

Công tác tổ chức thực hiện cần được thực hiện theo các nguyên tắc dân chủ, lấy ý kiến của tập thể và người nhóm trưởng là người đưa ra quyết định cuối cùng trong các hoạt động của công việc.

1.3.2.4. *Đánh giá hiệu quả công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động*

Một chương trình huấn luyện có hiệu quả hay không cần phải có các yếu tố định lượng và cả định tính mới có thể xác định được chương trình này có mang lại những hiệu quả này có đạt được những hiệu quả như mong muốn hay không. Để đánh giá được công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động có thể sử dụng một số các tiêu chí như sau:

+ Tỷ lệ hoàn thành kế hoạch huấn luyện an toàn vệ sinh lao động

Công thức:

$$\text{tỉ lệ hoàn thành kế hoạch huấn luyện ATVSLĐ} = \frac{\text{Số lượng học viên thực tế}}{\text{số lượng học viên kế hoạch}} \times 100\%$$

+ Chi phí cho hoạt động huấn luyện ATVSLĐ

+ Tỷ lệ hoàn thành kế hoạch chi cho huấn luyện ATVSLĐ

$$\text{Công thức: } \frac{\text{Chi phí chi cho HL ATVSLĐ thực tế}}{\text{Chi phí chi cho HL ATVSLĐ kế hoạch}} \times 100\%.$$

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyên truyền, huấn luyện ATVSLĐ

1.4.1. Các nhân tố bên trong

1.4.1.1. Quan điểm của lãnh đạo

Trong từng chính sách, kế hoạch của công ty, yếu tố lãnh đạo là vô cùng cần thiết. Một chính sách đúng nhưng không được sự nhất trí, đồng ý của lãnh đạo thì không thể thực hiện được và công tác huấn luyện an toàn-vệ

sinh lao động cũng vậy. Khi người lãnh đạo có quan điểm coi trọng vấn đề an toàn-vệ sinh lao động, nhận thấy sự hữu ích từ công tác huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động, họ sẽ ủng hộ các hoạt động huấn luyện và công tác huấn luyện sẽ đạt được kết quả như mong đợi. Ngược lại, khi người lãnh đạo chưa nhận thấy được tầm quan trọng của công tác huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động thì chắc chắn những hoạt động huấn luyện sẽ không thể thực hiện dễ dàng được.

1.4.1.2. Đặc điểm sản xuất kinh doanh

Với mỗi DN, tùy vào từng loại hình kinh doanh thì sẽ ảnh hưởng tới công tác huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động của từng DN. Đối với những DN có đặc điểm sản xuất khác nhau, có lượng lao động làm việc khác nhau. Trong quá trình làm việc, vận hành máy móc và tiếp xúc trực tiếp với các sản phẩm, máy móc, vật liệu, đây là môi trường tiềm ẩn những nguy cơ mất an toàn-vệ sinh lao động tại nơi làm việc ảnh hưởng trực tiếp tới sức khỏe của người lao động, khả năng làm việc và hiệu quả lao động của NLD, chính vì vậy đối với mỗi công ty, đặc điểm sản xuất kinh doanh của công ty là một trong những yếu tố quyết định tới công tác đảm bảo an toàn-vệ sinh lao động.

Đối với những doanh nghiệp có môi trường làm việc phải tiếp xúc với môi trường làm việc ẩn chứa nhiều các yếu tố nguy hại thì ngoài những kiến thức chuyên môn, kiến thức vận hành máy móc thì NLD cũng rất cần những kỹ năng xử lý khi có các tình huống khẩn cấp xảy ra khi vận hành máy móc để hạn chế được những rủi ro có thể xảy đến với bản thân người lao động và hạn chế được những thiệt hại cho công ty. Để đạt được mục tiêu mang lại cho NLD môi trường làm việc an toàn thì cần thiết phải đảm bảo thực hiện nghiêm túc công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động tại cơ sở.

1.4.1.3. Văn hóa an toàn trong DN

Văn hóa an toàn được hiểu là văn hóa mà trong đó quyền được hưởng một môi trường làm việc an toàn và vệ sinh của người lao động được các ngành, các cấp coi trọng, đó là văn hóa mà trong đó Chính phủ, các cấp chính quyền, người sử dụng lao động và người lao động với một hệ thống các quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ được tham gia tích cực vào việc đảm bảo một môi trường làm việc an toàn và vệ sinh, đó là văn hóa mà nguyên tắc phòng ngừa được đặt lên hàng đầu.

Tùy từng DN có những quy định về văn hóa khác nhau mà các chính sách cũng được thực hiện phụ thuộc theo, nếu một công ty có văn hóa an toàn tốt, văn hóa an toàn được trở thành những giá trị thuộc về thương hiệu của công ty, DN thì những chính sách như tuyên truyền, huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động sẽ đạt hiệu quả cao hơn do những người lao động khi làm việc tại công ty cũng đã bị ảnh hưởng bởi văn hóa an toàn trong công ty do vậy việc tiếp thu huấn luyện cũng đơn giản hơn.

1.4.1.4. Cơ cấu nguồn nhân lực của DN

Bản thân NLD là chủ thể thực hiện công việc, là chủ thể đề công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động hướng tới nhằm giáo dục và đào tạo kiến thức, kỹ năng đảm bảo an toàn-vệ sinh lao động. Tuy nhiên do mỗi NLD lại có những suy nghĩ, tính cách khác nhau chính vì vậy trong quá trình thực hiện công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động thì nhất thiết phải chú trọng đến yếu tố bản thân NLD, trước khi tổ chức tuyên truyền, huấn luyện thì cần tìm hiểu nhu cầu, mong muốn của họ là được học những kiến thức như thế nào, có ảnh hưởng ra sao tới quá trình làm việc của họ, nếu đáp ứng được những yếu tố đó, NLD sẽ thích thú với những hoạt động tuyên truyền, huấn luyện khi đó sẽ khiến việc thực hiện công tác tuyên truyền, huấn luyện dễ dàng hơn và ngược lại. Trong một DN, Người lao động

có thể được quản lý dựa trên các chỉ số như: Độ tuổi, Giới tính, Trình độ học vấn, vvv, cách quản lý này sẽ giúp cho DN quản lý NLĐ dễ dàng hơn. Đặc biệt trong công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn vệ sinh lao động tại DN, cần quan tâm hơn đến các yếu tố này bởi lẽ các yếu tố này ảnh hưởng đến hiệu quả của công tác tuyên truyền và công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động. VD: Trong DN có tỉ lệ cơ cấu nữ giới nhiều hơn nam giới do đặc điểm sản xuất kinh doanh của DN cần nhiều nữ thì trong quá trình lên kế hoạch tập huấn, tuyên truyền cũng cần tính đến các yếu tố giới như: mức độ tập trung, thời gian (không sớm quá nhưng không muộn quá vì còn có con cái, gia đình...), vv. Trong Dn có tỉ lệ người trẻ nhiều hơn người già thì điều này chứng tỏ rằng họ có khả năng nắm bắt nội dung tiếp thu nhanh hơn những người trẻ do vậy cần bố trí lịch cho phù hợp hoặc chuẩn bị nội dung dạy cho phù hợp.

1.4.1.5. Khả năng tài chính của DN

Khi nhắc đến một tổ chức, DN là nhắc đến vấn đề tài chính của DN đó, đặc biệt với các công ty có nguồn thu chủ yếu nhờ vào hoạt động sản xuất kinh doanh, lấy kinh doanh sản phẩm để có lãi và tiếp tục duy trì hoạt động sản xuất của mình thì vấn đề tài chính luôn là vấn đề sống còn mang tính chất quyết định tới các công ty. Ưu tiên số một để sử dụng dòng tiền là tiếp tục duy trì sản xuất và đầu tư cho tương lai, do vậy việc sử dụng tiền để làm việc khác cần được cân nhắc vô cùng quan trọng. Trong đó việc đầu tư nguồn tiền cho các hoạt động đảm bảo an toàn vệ sinh lao động và cụ thể là công tác tuyên truyền huấn luyện phụ thuộc rất nhiều vào khả năng tài chính của DN. Một DN mạnh về tài chính, có nguồn lực dồi dào, dòng tiền được luân chuyển liên tục và có khả năng chi cho công tác tuyên truyền huấn luyện thì sẽ góp phần giúp công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn vệ sinh lao động được nhanh hơn, tốt hơn và ngược lại nếu các DN có nguồn tài chính eo hẹp, dòng

tiền cần phải ưu tiên thực hiện các công việc quan trọng hơn thì việc tuyên truyền, huấn luyện an toàn vệ sinh lao động sẽ bị ảnh hưởng

1.4.1.6. Điều kiện lao động tại DN

Đối với mỗi DN sản xuất kinh doanh, môi trường làm việc hay điều kiện làm việc của NLĐ là một trong những yếu tố đặc biệt quan trọng để DN tồn tại và phát triển, đối với công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn vệ sinh lao động của DN thì điều kiện lao động có ảnh hưởng đến khả năng tiếp nhận thông tin, khả năng học tập của NLĐ. Lấy ví dụ điển hình trong một DN sản xuất kinh doanh các mặt hàng sản xuất cần sử dụng nhiều máy móc tạo ra tiếng ồn lớn, thường xuyên, như vậy NLĐ đã phải thường xuyên tiếp xúc và chịu đựng những tiếng ồn đó qua thời gian dài. Vậy nếu áp dụng biện pháp tuyên truyền thông qua hệ thống loa đài truyền thanh thì chắc chắn sẽ mang lại cho NLĐ cảm giác mệt mỏi hơn và không muốn nghe. Do vậy các hình thức tuyên truyền hay huấn luyện muốn đạt được hiệu quả thì nhất thiết cần phải tìm hiểu kỹ các yếu tố thuộc về điều kiện lao động của NLĐ để có phương pháp phù hợp mang lại hiệu quả cao nhất cho DN.

1.4.2. Các nhân tố bên ngoài

1.4.2.1. Luật pháp

Một tổ chức, doanh nghiệp khi tổ chức hoạt động kinh doanh tại một đất nước thì cần tuân thủ mọi luật pháp mà đất nước đó quy định. Đó là tổng hợp những quy định về điều kiện kinh doanh, điều kiện sản xuất và những vấn đề liên quan đến người lao động của nước sở tại. Ở đất nước nào có quy định chặt chẽ về các quy định liên quan đến công tác an toàn vệ sinh lao động thì các doanh nghiệp trong đất nước đó phải tuân thủ theo, từ đó dẫn tới công tác an toàn vệ sinh lao động cũng được chú trọng hơn. Nếu ở một đất nước mà các quy định về pháp luật an toàn vệ sinh lao động không được làm chặt chẽ

thì dẫn đến các hoạt động của công tác an toàn vệ sinh lao động cũng không được coi trọng, chú ý.

1.4.2.2. Năng lực bộ máy làm công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn vệ sinh lao động

Công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn vệ sinh lao động là công tác đòi hỏi sự lâu dài, có tinh thần trách nhiệm với công việc bởi lẽ hiệu quả của công tác tuyên truyền, huấn luyện sẽ là sự an toàn đối với NLĐ, nếu làm không chặt chẽ, không đảm bảo thì hậu quả để lại sẽ là rất lớn. Do vậy, để đảm nhiệm công tác này cần phải có một đội ngũ những người làm việc chứ không chỉ có một cá nhân hay một tập thể không gắn kết. Trước hết nói đến người chịu trách nhiệm chính là một cán bộ của DN, người này phải được đào tạo bài bản qua trường học, có nghiệp vụ chuyên môn, kiến thức về an toàn vệ sinh lao động, người đó sẽ chịu trách nhiệm toàn bộ về nội dung, chương trình kế hoạch huấn luyện cũng như tuyên truyền của DN. Ngoài ra còn phải kể đến đội ngũ An toàn viên tại DN, đội ngũ an toàn viên được tập hợp từ những kỹ sư, công nhân lành nghề của DN với nhiệm vụ tham mưu chuyên môn và trực tiếp tham gia công tác tuyên truyền, huấn luyện tại DN.

1.4.2.3. Công đoàn ngành

Công đoàn của ngành là một trong những kênh pháp lý được nhà nước quy định để ràng buộc các DN phải có những chính sách đối với NLĐ làm việc tại DN. Công đoàn có cơ chế bảo vệ NLĐ, yêu cầu chủ DN phải thực hiện những cam kết trong việc đảm bảo các yếu tố an toàn cao nhất, tránh những tác động xấu nhất có thể ảnh hưởng đến NLĐ. Có thể nói công đoàn là một đối trọng giúp NLĐ đòi hỏi quyền và lợi ích hợp pháp theo quy định của mình trong quá trình làm việc. Đối với công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn vệ sinh lao động, công đoàn nắm vai trò quan trọng vừa có nhiệm vụ hướng dẫn, theo dõi, kiểm tra các hoạt động của công đoàn cơ sở tại DN, đôn

độc công đoàn cơ sở yêu cầu các chủ DN thực hiện đúng cam kết, ngoài ra trong một số trường hợp công đoàn ngành có trách nhiệm gửi công văn kiến nghị tới các cấp trên để có tiếng nói mạnh mẽ hơn bảo vệ người lao động

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYÊN TRUYỀN, HUẤN LUYỆN AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CP KHÍ CỤ ĐIỆN 1 VINAKIP

2.1. Tổng quan về công ty CP Khí cụ Điện 1

Công ty cổ phần Khí cụ điện 1 - VINAKIP ngày nay tiền thân là Nhà máy sản xuất Đồ điện, được thành lập từ ngày 11 tháng 01 năm 1967 theo Quyết định của Bộ trưởng Bộ Công nghiệp nặng và đã trải qua một số lần thay đổi tên gọi:

Năm 1967: Nhà máy sản xuất Đồ điện

Năm 1968: Nhà máy Chế tạo Khí cụ điện 1

Năm 1995: Công ty Khí cụ điện 1

Thực hiện Quyết định của Thủ tướng Chính phủ, VINAKIP đã tiến hành cổ phần hoá. Tháng 12/2003, phương án cổ phần hoá chính thức được phê duyệt. Theo đó, ngày 16/03/2004 Công ty Khí cụ điện 1 được chuyển đổi thành Công ty cổ phần Khí cụ điện 1. Với tỷ lệ cổ phần của nhà nước là 51,03 %.

Cùng với quá trình phát triển, từ cuối năm 2000, VINAKIP đã tiến hành xây dựng hệ thống QLCL theo tiêu chuẩn ISO 9002 : 1994, đến cuối năm 2002 chuyển đổi xây dựng Hệ thống QLCL theo tiêu chuẩn ISO 9001 : 2000 (nay là ISO 9001 : 2008). Để thoả mãn nhu cầu khách hàng về chất lượng và mẫu mã sản phẩm, VINAKIP đã từng bước đầu tư thiết bị công nghệ hiện đại, nhanh chóng cải tiến và đổi mới sản phẩm, đáp ứng nhanh yêu cầu của thị trường. Điển hình như các thiết bị CNC để gia công chế tạo khuôn

mẫu, thiết bị ép phun tự động, thiết bị dập uốn tự động... Năm 2008, công ty đầu tư dây chuyền thiết bị sản xuất dây và cáp điện nhằm cung cấp cho thị trường sản phẩm dây điện chất lượng cao.

Với phương châm “Sản xuất thân thiện với môi trường”, từ năm 2007 Công ty đã đầu tư xây dựng hệ thống xử lý nước thải, khí thải, cải thiện môi trường làm việc cho phân xưởng mạ, tẩy rửa. Cuối năm 2010, VINAKIP triển khai xây dựng Hệ thống Quản lý môi trường theo tiêu chuẩn ISO 14001 : 2010, nhằm kiểm soát, phòng ngừa, giảm thiểu những tác động đến môi trường, tuân thủ các yêu cầu luật pháp, nâng cao hiệu quả sản xuất và giá trị hình ảnh VINAKIP trên thị trường.

Là một trong những doanh nghiệp thiết bị điện Việt Nam, VINAKIP cung cấp cho thị trường các sản phẩm đa dạng như:

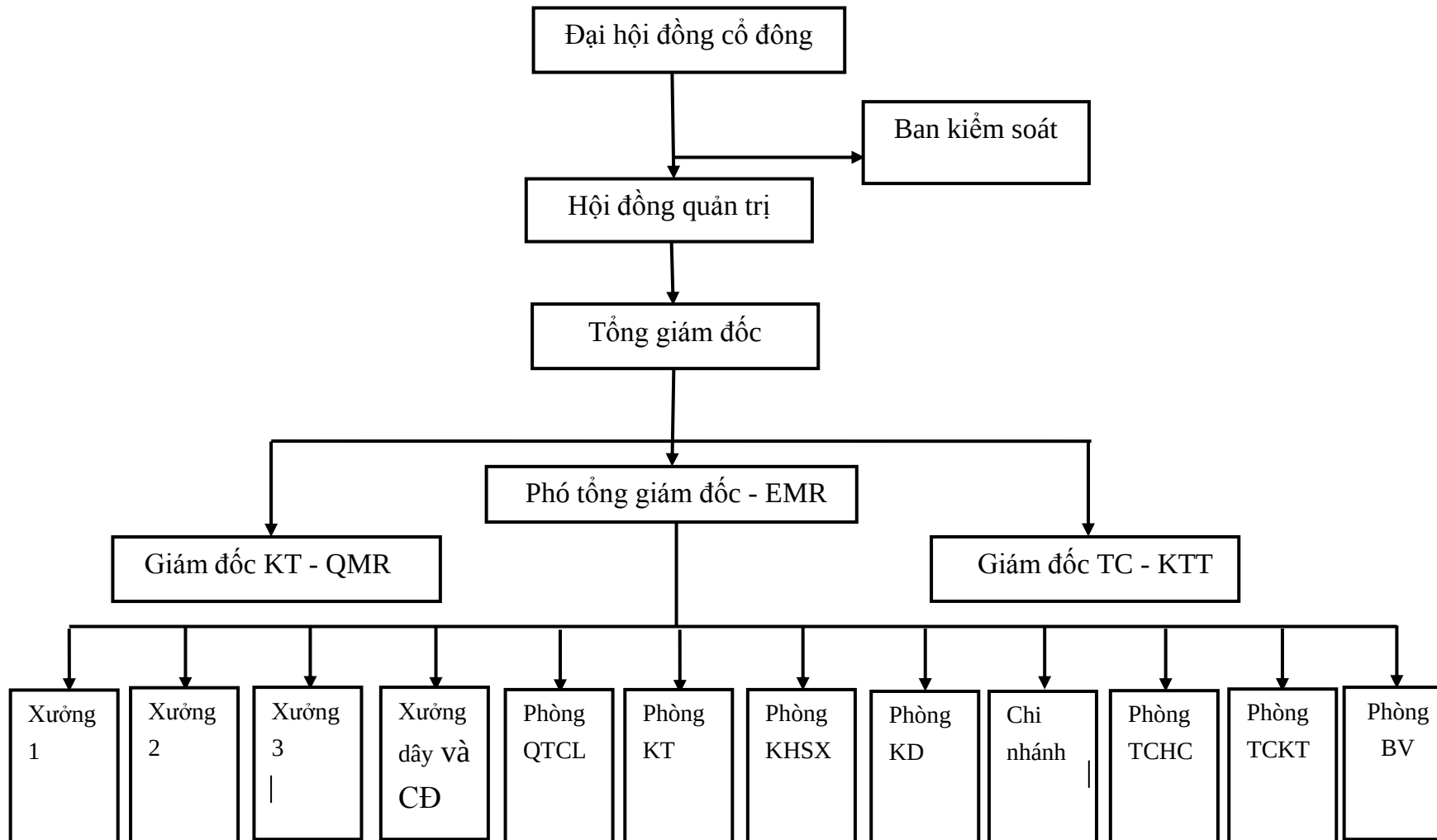
- [Thiết Bị Điện và Dụng Cụ Điện, Công tắc và ổ cắm điện Dân Dụng](#); Sản xuất kinh doanh các thiết bị đóng cắt, điều khiển, chiếu sáng và bảo vệ dòng điện đến 4000A và điện áp đến 35Kv.
- Thi công xây lắp cơ sở hạ tầng Xuất nhập khẩu thiết bị điện và vật liệu điện
- Kinh doanh các vật tư, vật liệu điện, thiết bị phục vụ cho sản xuất.
- Sản xuất dây và thiết bị dây dẫn

Hiện nay, trên thị trường, công ty cổ phần Khí cụ điện 1 là một trong những thương hiệu hàng đầu trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh các sản phẩm vật liệu và thiết bị điện. Đây là những thành công của công ty do đã đi đúng hướng phát triển, bắt nhịp được sự phát triển của thị trường, thị hiếu của khách hàng và đón đầu được xu thế. Trong những năm vừa qua công ty đã quyết tâm xây dựng trở thành một thương hiệu mạnh với khẩu hiệu của công ty “ Một thương hiệu, triệu niềm tin”.

Với những chính sách hợp lý của mình, được sự quan tâm của chính quyền địa phương, lãnh đạo các ngành, trong những năm tiếp theo, công ty cổ

phần Khí cụ điện 1 sẽ phần đầu đạt thành tích cao nhất, duy trì tăng trưởng bền vững mang lại lợi ích cho công ty, tạo nhiều công ăn việc làm cho NLĐ, đóng góp những giá trị tích cực cho nền kinh tế địa phương và nền kinh tế đất nước.

Sơ đồ bộ máy tổ chức của công ty



Sơ đồ 2.1. Sơ đồ bộ máy tổ chức công ty CP Khí cụ Điện 1

(nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính)

2.2. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến công tác tuyên truyền, huấn luyện tại công ty CP Khí cụ Điện 1

2.2.1. Các nhân tố bên trong

2.2.1.1. Quan điểm của lãnh đạo

Lãnh đạo công ty với quan điểm coi trọng tiềm lực con người, coi yếu tố con người, yếu tố người lao động là một trong những nhân tố hành đầu đảm bảo sự thành công của công ty trong chiến lược sản xuất kinh doanh và phát triển công ty, quyết định trực tiếp tới hướng phát triển và sự tồn tại của công ty, chính vì vậy đối với việc bảo đảm AT-VSLĐ cho người lao động luôn được lãnh đạo công ty chỉ đạo thực hiện nghiêm túc, vì mục tiêu mang lại môi trường an toàn cho người lao động yên tâm làm việc để đạt được năng suất hiệu quả cao nhất mang lại lợi ích cho bản thân người lao động và cho cả công ty.

Trong việc thực hiện chính sách đó, công tác AT-VSLĐ được lãnh đạo công ty chú trọng bởi lợi ích mà công tác này mang lại là rất lớn, vừa giúp hạn chế những rủi ro trong quá trình lao động của người lao động đồng thời tiết kiệm được những chi phí phát sinh khi xảy ra những sự cố trong quá trình làm việc.

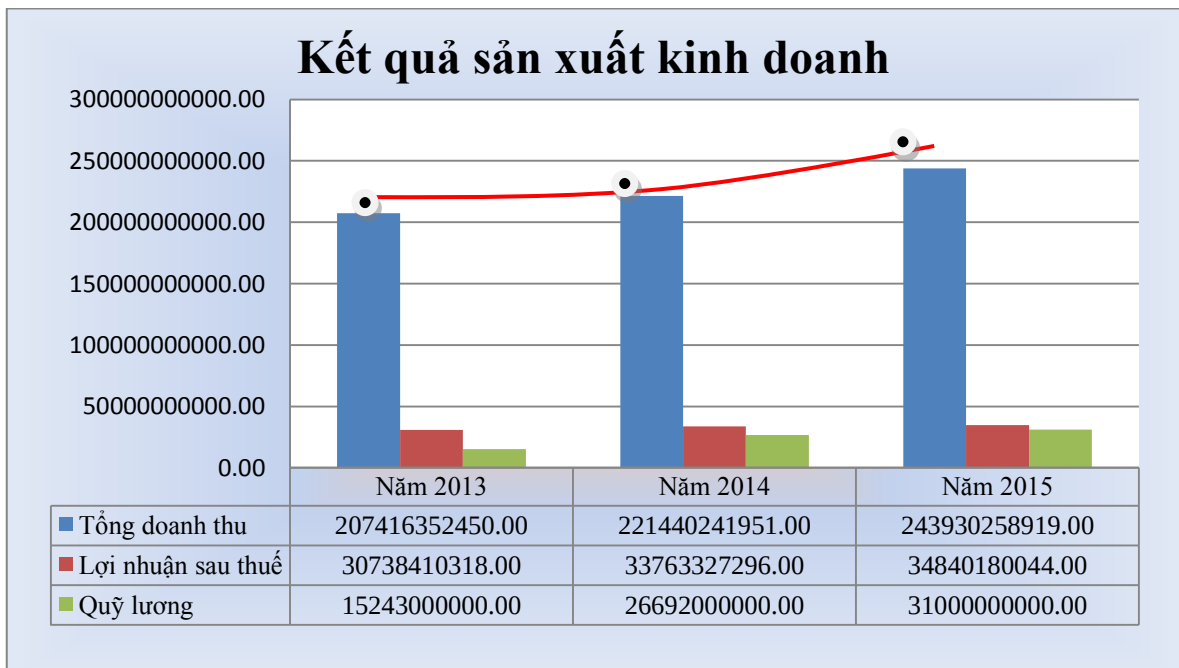
2.2.1.2. Đặc điểm sản xuất kinh doanh

Với đặc thù sản xuất kinh doanh là chế tạo vật liệu điện, thiết bị điện, dây và cáp điện,...Công ty thường xuyên sản xuất và cung cấp ra thị trường một số lượng lớn các sản phẩm của mình để cung cấp cho người tiêu dùng, vì lý do đó công ty thường xuyên duy trì số lượng công nhân chính thức là 493 lao động, số công nhân này thường xuyên phải tiếp xúc trực tiếp với các loại máy móc như máy ép nhựa, máy phay, máy tiện, máy phun sơn, máy kéo, máy quấn lò xo, máy cắt, vv, những loại máy móc này thường xuyên tiềm ẩn những nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, mất vệ sinh đối với người lao động.

Nắm bắt được những nguy cơ tiềm ẩn trong quá trình làm việc của người lao động và với mong muốn mang lại cho NLĐ môi trường làm việc an toàn hiệu quả, công ty thường xuyên chú trọng công tác huấn luyện tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ cho NLĐ và cán bộ trong công ty. Ngoài việc tổ chức các lớp huấn luyện kỹ năng, kiến thức về AT-VSLĐ, công ty còn thường xuyên tạo điều kiện cho người lao động được tìm hiểu các kiến thức thông qua báo, tạp chí chuyên đề giúp NLĐ nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc an toàn, giúp NLĐ nhận biết sớm sự cố và hạn chế những tai nạn có thể xảy ra.

Trong những năm gần đây, với việc gặp nhiều khó khăn trong việc kinh doanh khi đang có sự cạnh tranh ngày càng lớn từ các công ty đối thủ, sự khan hiếm về thị trường cũng như những bất ổn của nền kinh tế toàn cầu. Kết quả sản xuất kinh doanh của công ty được thể hiện qua biểu đồ sau:

Biểu đồ 2.1. Kết quả sản xuất kinh doanh của công ty CP Khí cụ Điện 1



(Nguồn: Phòng tài chính kế toán)

Công ty CP Khí cụ Điện 1 luôn không ngừng đổi mới trang thiết bị, công nghệ, mẫu mã để phù hợp với thị hiếu của thị trường và tìm kiếm các hoạt động xuất khẩu, vì vậy những năm qua dù có nhiều khó khăn nhưng kết quả sản xuất của công ty vẫn tăng trưởng qua từng năm, với tổng doanh thu hằng năm đạt trên 200 tỷ đồng, lợi nhuận thu được sau thuế cũng thường xuyên đạt mức trên 30 tỷ đồng, như vậy có thể thấy rằng nguồn lực tài chính của công ty tương đối ổn định và tăng trưởng đều đặn qua từng năm, điều này góp phần duy trì sự ổn định nguồn kinh phí dành cho công tác BHLĐ nói chung và công tác tuyên truyền, huấn luyện nói riêng tại công ty.

2.2.1.3. Văn hóa an toàn trong DN

Văn hóa an toàn được công ty quy định trong quyết định số 408/QĐ-KCĐ1 về việc ban hành quy chế văn hóa Doanh nghiệp ngày 20/06/2013. Trong đó có các quy định chung trong Điều 5 như sau:

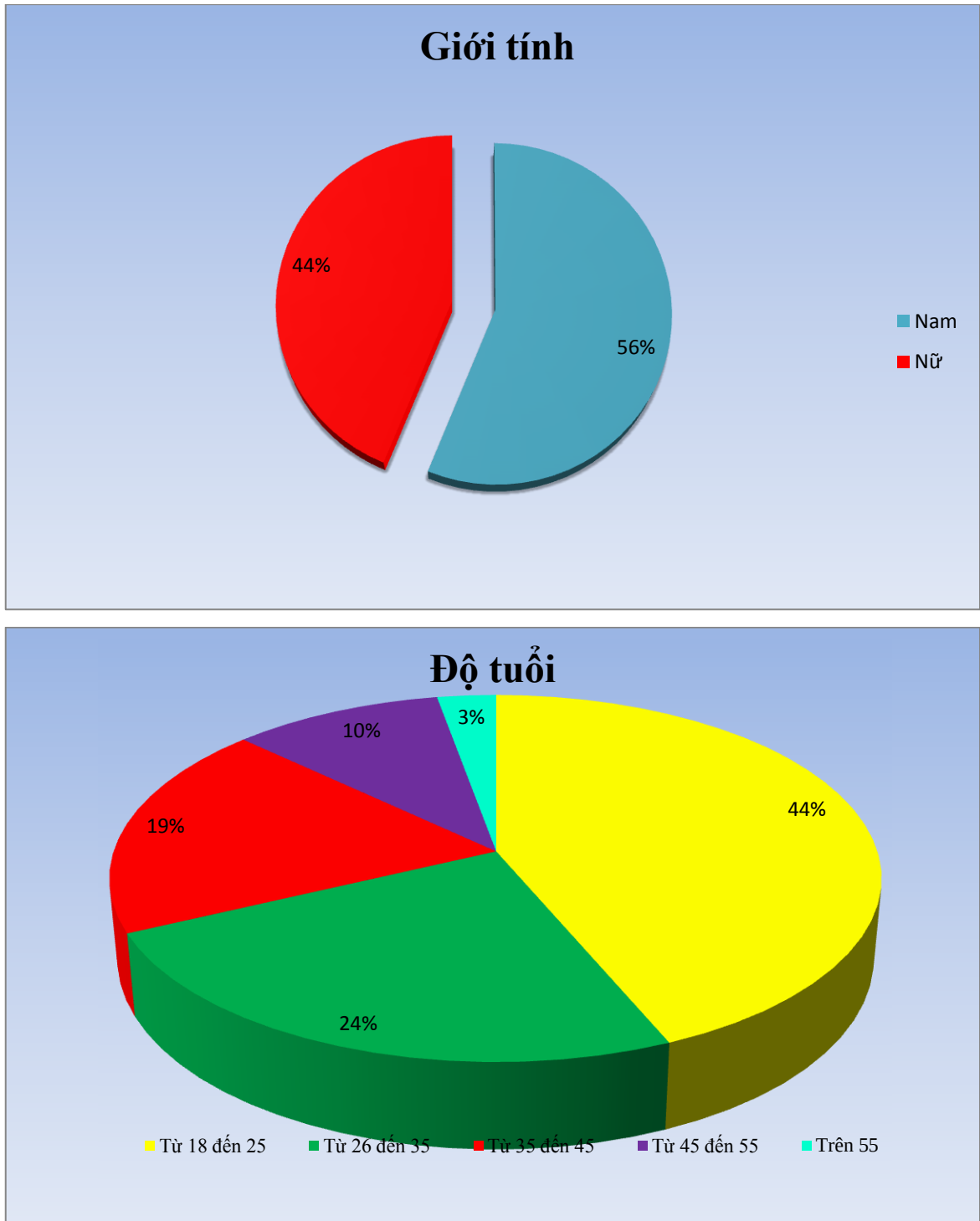
- Khi lên xuống thang, cầu thang phải vịn tay vào lan can.
- Không nhảy từ vị trí có độ cao trên 2 m xuống đất.
- Chỉ được đi lại ở các lối đi dành riêng cho người được quy định.
- Nghiêm cấm hút thuốc tại nơi làm việc, hội họp.
- Nghiêm cấm vào công ty trong trường hợp say rượu, bia.

Ngoài ra còn có quy định về trang phục trong Điều 6 quy định đối với các CBCNV làm việc trong công ty phải mặc trang phục bảo hộ do công ty cấp phát, không mặc áo phông, áo không cổ, không đi dép lê. Khi vào xưởng sản xuất cần phải đi giày hoặc đi dép quai hậu.

2.2.1.4. Cơ cấu nguồn nhân lực của DN

Tính đến thời điểm 6 tháng đầu năm 2016, tổng số cán bộ công nhân viên trong công ty là 493 người. Tỷ lệ cơ cấu nguồn nhân lực theo tuổi, theo giới tính và trình độ của NLĐ tại công ty CP Khí cụ Điện 1 được thể hiện dưới các biểu đồ sau đây.

Biểu đồ 2.2. Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi và theo giới tính



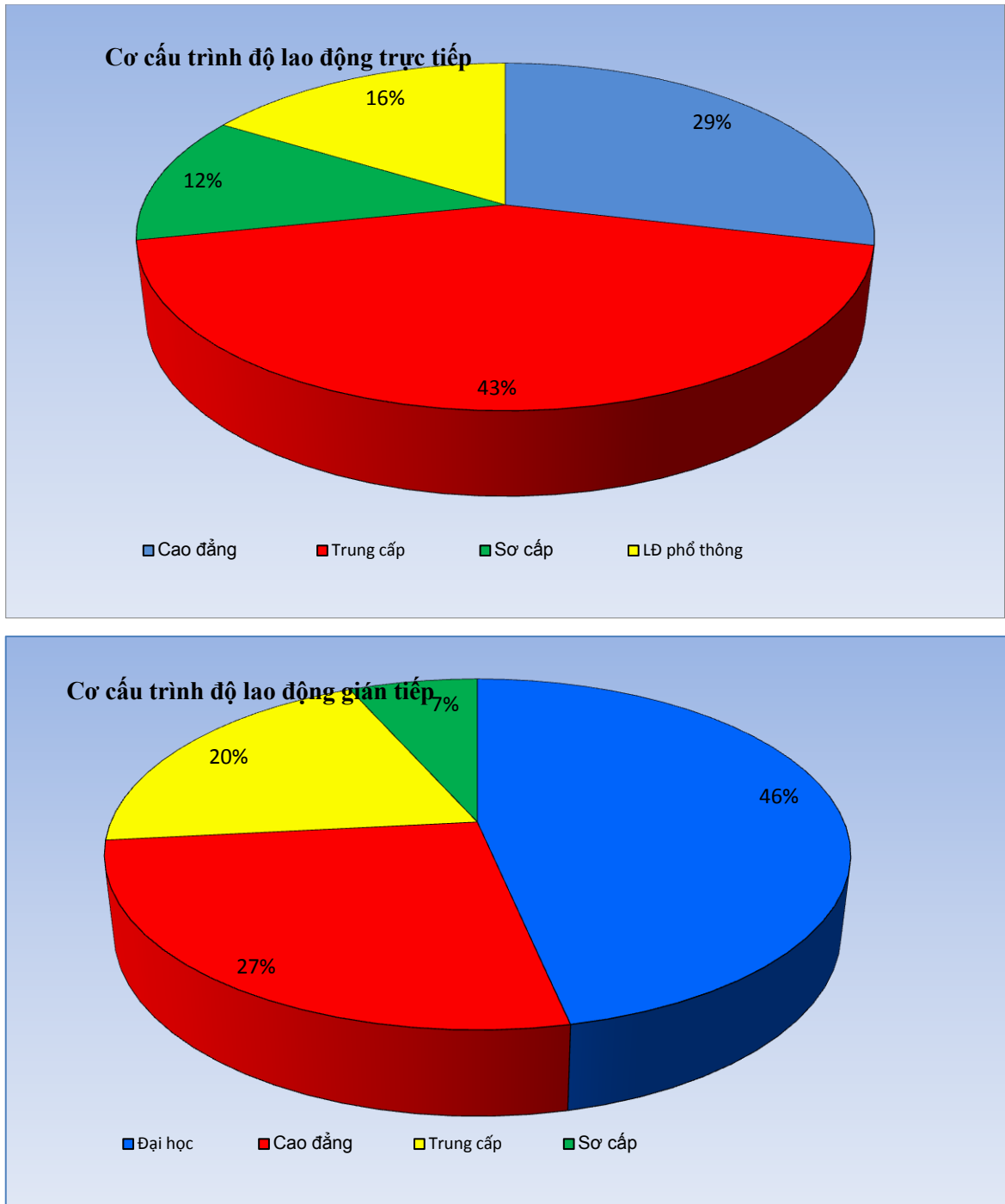
(Nguồn: Phòng tổ chức hành chính)

Do tính chất sản xuất kinh doanh của DN là sản xuất những trang thiết bị Điện, nên nhìn chung các công việc trong các phân xưởng cũng cần nhiều sức khỏe cho nên số lượng người LĐ là Nam giới chiếm tỉ lệ nhiều hơn với 277 LĐ tương đương với 56% và số LĐ Nữ giới chiếm 44% với 216 LĐ. Những LĐ Nam thường sản xuất trong các phân xưởng và nơi làm việc có tính chất nặng nhọc độc hại hơn như PX1, PX2. Nữ giới thì được sắp xếp tại PX3.

Như vậy khi xem xét các yếu tố để lên kế hoạch cho công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ thì cán bộ chuyên trách cũng cần chú ý tới những đặc điểm trên để có thể có được kết quả cao nhất. Ví dụ cần tập trung tuyên truyền, huấn luyện cho những LĐ có độ tuổi từ 18 – 25 tuổi vì là những người còn trẻ cần tập trung để họ có được kiến thức kỹ năng hoàn thiện hơn.

Trong số 493 LĐ thì có 75 người thuộc lực lượng LĐ gián tiếp, và 418 người thuộc lực lượng LĐ trực tiếp. Sau đây là biểu đồ thể hiện cơ cấu trình độ nguồn nhân lực tại công ty

Biểu đồ 2.3. Cơ cấu trình độ nguồn nhân lực của LĐ gián tiếp và LĐ trực tiếp



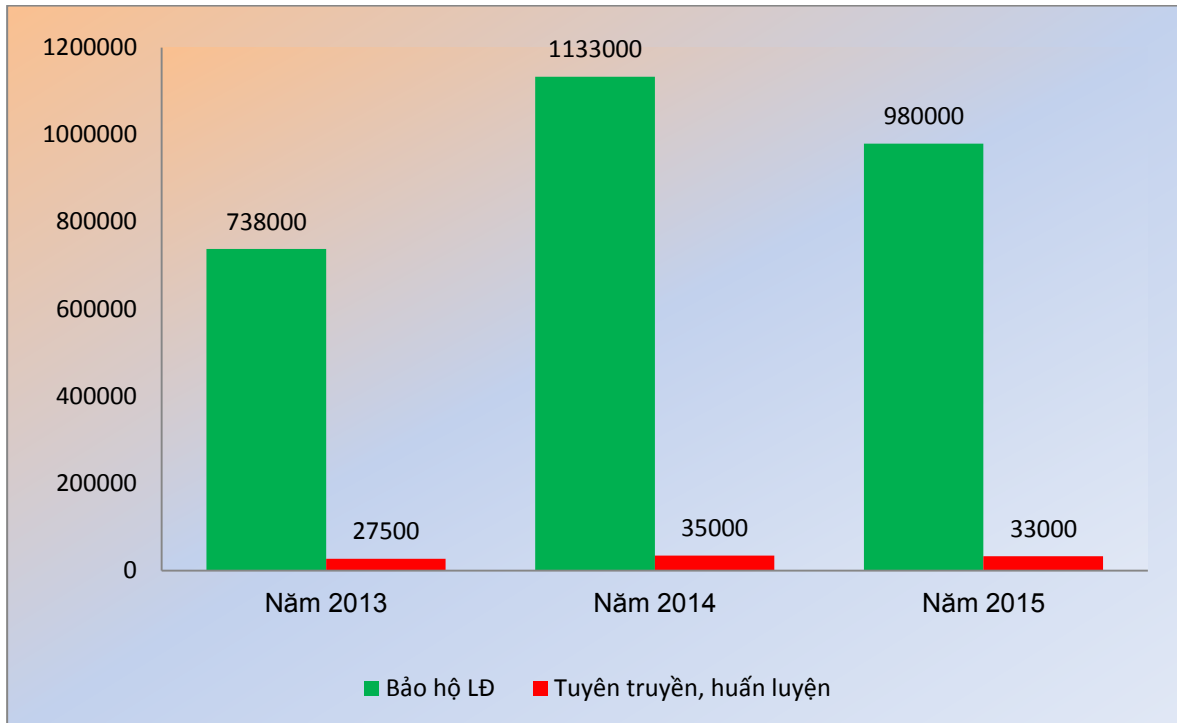
(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Nhận xét: Thông qua 2 biểu đồ biểu thị trình độ lao động của người LĐ trong công ty ta có thể nhận thấy rằng đa số người lao động tại công ty đều là những LĐ đã được đào tạo và có bằng cấp. Tuy nhiên trình độ còn chưa đồng đều, khi nguồn LĐ có trình độ ĐH, CĐ ở bộ phận gián tiếp, văn phòng mới chỉ chiếm tỉ lệ lần lượt là 46% và 27%, còn ở bộ phận LĐ trực tiếp thì không có trình độ ĐH, và trình độ của NLD ở đây còn tương đối thấp. Đây là một bất lợi không nhỏ trong quá trình huấn luyện, tuyên truyền về AT-VSLĐ cho NLD do các đối tượng có trình độ và sự nhận thức khác nhau. Những bài giảng cần phù hợp với từng đối tượng người nghe và trình độ, khả năng nhận thức của từng đối tượng. Như vậy có thể thấy đối tượng của công tác tuyên truyền và huấn luyện tại công ty là những NLD có trình độ ở mức trung bình, song tuổi đời thì còn trẻ do vậy khả năng tiếp thu sẽ tốt hơn khi sử dụng những hình thức tuyên truyền huấn luyện đa dạng.

2.2.1.5. Khả năng tài chính của DN

Đối với vấn đề kinh phí cho công tác BHLĐ tại công ty, nguồn kinh phí chủ yếu cho công tác AT-VSLĐ, BHLĐ nói chung phụ thuộc vào doanh thu của doanh nghiệp, chính vì vậy nguồn cung cấp cho các hoạt động luôn có nhưng thay đổi qua các năm, sự biến động về nguồn kinh phí là một trong những yếu tố ảnh hưởng lớn tới chất lượng của công tác huấn luyện, tuyên truyền AT-VSLĐ. Khi kinh phí ít thì các hoạt động tuyên truyền, huấn luyện cũng phải cân đối cho phù hợp và ngược lại, có thể nói rằng công ty đang gặp vấn đề về tầm nhìn khi để hoạt động đào tạo lại phụ thuộc vào hiệu quả SXKD, phụ thuộc vào năng suất LĐ, còn năng suất LĐ lại ảnh hưởng nhiều bởi công tác huấn luyện. Ta có biểu đồ thống kê kinh phí như sau:

Biểu đồ 2.4. Kinh phí triển khai thực hiện chung cho công tác BHLĐ và kinh phí cho hoạt động tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ



(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Nhận xét:

Nhìn vào biểu đồ dễ dàng nhận biết được sự tương quan giữa kinh phí cho công tác BHLĐ chung và nguồn kinh phí dành cho công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ. So sánh với nguồn kinh phí cho công tác BHLĐ thì kinh phí cho các hoạt động tuyên truyền, huấn luyện mới chỉ chiếm từ 2,6% đến 3,27%, trong khi hàng năm công ty tổ chức từ 2 đến 3 chương trình huấn luyện cho người lao động, cán bộ an toàn viên, với quy mô trung bình 1 năm huấn luyện được 400 lao động. Nếu tính trung bình chi phí để huấn luyện cho một người lao động trong 1 năm ước vào khoảng gần 100.000 đồng/ 1 người, trong khi nếu tính trung bình đối với mỗi trường hợp người lao động bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp trong quá trình làm việc thì ngoài những khoản tiền lương vẫn được hưởng, các khoản tiền phụ cấp và các chi phí thăm hỏi..vv, công ty sẽ phải bỏ ra từ 3 đến 4 triệu đồng. Như vậy có thể thấy sự chưa

tương xứng trong phân bổ nguồn lực kinh phí đối với công tác này, dù công tác này là một biện pháp vô cùng quan trọng, mang lại nhiều lợi ích cho NLĐ, và Doanh nghiệp.

2.2.1.6. Điều kiện lao động trong DN

Với đặc thù ngành sản xuất các sản phẩm thiết bị điện của công ty, có thể nhận thấy rằng điều kiện lao động của người lao động tiềm ẩn rất nhiều các yếu tố nguy hiểm và độc hại tới sức khỏe và khả năng làm việc của NLĐ. Hàng năm, công ty thường xuyên cử cán bộ chuyên trách điều tra, tổng hợp và thống kê số lượng các yếu tố độc hại nguy hiểm và số lượng người lao động đang làm việc để có thể có những chính sách phù hợp. Dưới đây là bảng thống kê một số các yếu tố độc hại nguy hiểm tại môi trường làm việc của NLĐ tại công ty cổ phần Khí cụ điện 1:

Bảng 2.1. Bảng tổng hợp điều kiện LĐ và số LĐ tiếp xúc với các yếu tố độc hại

Yếu tố độc hại, bất lợi đối với NLĐ	Số đo mẫu	Số mẫu vượt tiêu chuẩn VSLĐ(QĐ 3733/2002/QĐ-BYT)	Số lao động trực tiếp tiếp xúc
1. Vi khí hậu	132	38	393
2. Bụi	66	0	128
3. Tiếng ồn, rung	70	18	28
4. Ánh sáng	66	23	393
5. Hóa chất độc	16	0	8
6. Vi sinh vật	0	0	0

(Nguồn: Phòng Tổ chức-Hành chính)

Bảng 2.2. Bảng tổng hợp điều kiện LĐ và số LĐ tiếp xúc với các

yếu tố nguy hiểm

Yếu tố độc hại, bất lợi đối với NLD	Số vị trí làm việc chứa các yếu tố nguy hiểm	Số lao động trực tiếp tiếp xúc
1. Nặng nhọc, căng thẳng thần kinh	0	0
2. Các bộ phận truyền động cơ và chuyển động	150	412
3. Nguồn nhiệt	25	81
4. Nguy hiểm nổ	10	53
5. Vật rơi, đồ sập, văng bắn	130	296

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Nhận xét:

Qua bảng số liệu trên có thể nhận thấy điều kiện làm việc tại công ty chứa nhiều các nguy cơ tiềm ẩn mất AT-VSLĐ, trong đó cần chú ý đặc biệt đến các yếu tố nguy hiểm độc hại có sức ảnh hưởng lớn và lại có số lượng người lao động tham gia vào lớn như: Vi khí hậu, tiếng ồn, rung các bộ phận truyền động cơ và chuyển động, vật rơi, đổ sập, văng bắn xảy ra trong quá trình sản xuất như khi đứng máy, chạy máy CNC, chạy máy cắt, máy dập khuôn,vv. Đây chính là những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến những tình trạng mất an toàn trong lao động như các bệnh nghề nghiệp và các vụ tai nạn lao động. Khi thực hiện chương trình huấn luyện, tuyên truyền AT-VSLĐ cần chú ý hơn tới nội dung có những yếu tố này. Có thể thấy qua bảng số liệu số lượng các mẫu không đạt chuẩn khá lớn, đây cũng là một điểm hạn chế mà công ty cần khắc phục trong thời gian sớm nhất.

2.2.2. Các nhân tố bên ngoài

2.2.2.1. Luật pháp

Đối với bất kỳ một công ty nào hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam, điều quan trọng là cần phải thực hiện đầy đủ các quy định về pháp luật của nhà nước, của chính phủ Việt Nam. Chính phủ, nhà nước Việt Nam đặc biệt quan tâm tới vấn đề bảo đảm an toàn-vệ sinh lao động cho NLĐ làm việc trong các công ty, với quyền lực của mình chính phủ đã đề ra các văn bản Luật, Nghị định, Thông tư, Chỉ thị, Quyết định về an toàn-vệ sinh lao động, trong đó rất chú trọng tới công tác huấn luyện an toàn-vệ sinh lao động.

Với cơ chế ba bên, Nhà nước – Doanh nghiệp – Người lao động, khi thực hiện đúng và đầy đủ các quy định của chính phủ thì cả ba bên đều có lợi. Đối với NLĐ khi được tham gia học tập tại các chương trình huấn luyện thì sẽ có được những kỹ năng, kiến thức cần thiết giúp cải thiện điều kiện làm việc, bảo đảm sức khỏe, hạn chế tối đa những ảnh hưởng xấu trong quá trình làm việc, đối với Doanh nghiệp thì sẽ tiết kiệm được những khoản chi phí phải trả

cho người lao động khi không may xảy ra khi tham gia lao động, đối với nhà nước thì tiết kiệm ngân sách, giảm bớt gánh nặng xã hội là điều kiện để phát triển đất nước. Đối với công ty CP Khí cụ Điện 1 là một công ty cổ phần tuy nhiên vẫn còn ảnh hưởng nhiều bởi tỉ lệ cổ phần nhà nước đang chiếm trên 50% của công ty, do đó nói cách khác công ty vẫn có xu hướng là một công ty của nhà nước và chịu phụ thuộc nhiều vào các yếu tố chính trị, do đó công ty thường xuyên, nghiêm chỉnh chấp hành các yếu tố về an toàn vệ sinh lao động do nhà nước yêu cầu. Các văn bản mà công ty đang sử dụng bao gồm các văn bản được quy định như sau:

Căn cứ theo Chương IX An toàn vệ sinh lao động của Bộ Luật Lao động sửa đổi có hiệu lực kể từ ngày 01/05/2013

Căn cứ theo thông tư 27/TT-BLĐTBXH ngày 18 tháng 10 năm 2013 quy định về công tác huấn luyện An toàn vệ sinh lao động.

Căn cứ vào quyết định số 131/QĐ-KC1 do Tổng giám đốc ký quyết định về việc quy định công tác huấn luyện An toàn vệ sinh lao động.

2.2.2.2. Năng lực bộ máy làm công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn vệ sinh lao động

Bộ phận thực hiện công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty gồm có cán bộ chuyên trách là ông Khuất Văn Nga và các an toàn viên thuộc ban An toàn Lao động tại công ty. Đối với cán bộ chuyên trách là ông Khuất Văn Nga là một cán bộ có thâm niên làm việc lâu năm tại công ty nên có nhiều kinh nghiệm trong việc tổ chức các chương trình thực hiện kế hoạch AT-VSLĐ, hơn nữa trước khi làm cán bộ chuyên trách AT-VSLĐ, ông Nga đã từng làm công nhân chính vì vậy ông có am hiểu tình hình làm việc thực tế của công nhân nên các kế hoạch thực hiện công tác AT-VSLĐ sát với tình hình thực tế. Các an toàn viên được lựa chọn trong ban An toàn Lao động là những cán bộ đã làm việc lâu năm tại công ty, bao gồm cả những công

nhân đang làm việc tại các phân xưởng điều này giúp cho công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ khi thực hiện có sức ảnh hưởng mạnh hơn tới người lao động.

Thành phần của đội ngũ An toàn viên được lấy từ những kỹ sư, công nhân lành nghề thông qua quá trình tuyển chọn để thực hiện công tác này, tuy nhiên số lượng còn mỏng, số lượng an toàn viên của công ty hiện nay là 10 người nhưng phải đảm nhiệm số lượng lớn công nhân trong công ty, trung bình một an toàn viên phải đảm nhiệm 49 người, điều này dẫn tới việc những người trong đội an toàn viên, ngoài việc hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình còn cần đảm nhiệm thêm thời gian cho công việc khác với số lượng người như vậy sẽ dẫn đến hiện tượng quá tải trong công việc, ngoài ra việc tham gia đội an toàn viên chủ yếu do sự chỉ đạo của cấp trên, phụ cấp còn thấp nên NLĐ không thiết tha với công việc kiêm nhiệm.

2.2.2.3. Công đoàn ngành

Công đoàn của công ty đã thực hiện các chương trình của công đoàn cấp trên đưa xuống, yêu cầu lãnh đạo công ty đảm bảo thực hiện đầy đủ các quyền lợi của NLĐ như chế độ học tập, tập huấn hàng năm cho NLĐ, khi tham gia tập huấn được hưởng các chế độ như đi làm bình thường, vv. Tuy nhiên công đoàn của công ty chưa có sức mạnh thật sự trong công ty do tiền lương của người làm công tác công đoàn vẫn do công ty hỗ trợ chi trả chứ không phải lấy từ tiền phí công đoàn của NLĐ trong công ty do đó “sức chiến đấu” bảo vệ quyền lợi của người lao động trong công ty vẫn chưa có nhiều chuyển biến tích cực.

2.3. Thực trạng công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty CP Khí cụ Điện 1

2.3.1. Thực trạng công tác tuyên truyền an toàn vệ sinh lao động

2.3.1.1. Xác định nội dung tuyên truyền, xác định hình thức tuyên truyền

Đối với công ty CP Khí cụ Điện 1 Vinakip, việc xác định nội dung tuyên truyền, hình thức tuyên truyền chủ yếu dựa vào những hướng dẫn nội dung từ cấp trên chỉ thị xuống cấp dưới. Sau đây là những văn bản hướng dẫn mà công ty dựa vào để xây dựng nội dung tuyên truyền của công ty:

- Căn cứ theo Chương IX An toàn vệ sinh lao động của Bộ Luật Lao động sửa đổi có hiệu lực kể từ ngày 01/05/2013

- Căn cứ theo thông tư 27/TT-BLĐTBXH ngày 18 tháng 10 năm 2013 quy định về công tác huấn luyện An toàn vệ sinh lao động.

- Căn cứ vào quyết định số 131/QĐ-KC1 do Tổng giám đốc ký quyết định về việc quy định công tác huấn luyện An toàn vệ sinh lao động.

Sau khi dựa vào những văn bản kể trên, công ty đã xây dựng được một chương trình, nội dung để tuyên truyền như sau:

- Tuyên truyền các nội dung về pháp luật AT-VSLĐ
 - Các quy định của pháp luật mới nhất về AT-VSLĐ
 - Quy trình xử lý, báo cáo, thống kê tình hình AT-VSLĐ
- Tuyên truyền các nội dung về an toàn lao động
 - Các quy tắc chung
 - An toàn điện
 - An toàn khi làm việc với hóa chất
 - An toàn khi sử dụng thiết bị áp lực
 - An toàn khi làm việc với thiết bị nâng
 - An toàn cơ khí
 - An toàn trong lĩnh vực xây dựng

Những vấn đề cần biết về việc tổ chức thực hiện công tác an toàn vệ sinh lao động trong doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Đối với công tác tuyên truyền tại công ty, công ty thường xuyên áp dụng hình thức tuyên truyền thông qua hệ thống loa truyền thanh nội bộ được bố trí lắp tại các phân xưởng sản xuất, khu vườn hoa, nhà ăn, ngoài ra còn sử dụng một số hình thức như sau:

Loại công cụ	Nơi áp dụng
Bảng tin	Trong khuôn viên công ty
Hòm đóng góp ý kiến	Trước cổng công ty
Hội thảo, nói chuyện chuyên đề	Hội trường công ty
Tờ rơi, tranh áp phích	Trong khuôn viên công ty
Phong trào thi đua	Từng cá nhân, xưởng SX, phòng chức năng
Tập huấn	Cá nhân, tổ nhóm
Thi tìm hiểu AT-VSLĐ	Từng cá nhân, xưởng SX, phòng chức năng
Chiếu phim	Chiếu phim tập thể cho toàn thể NLĐ và người dân xung quanh công ty
Góc an toàn, góc bảo hộ lao động	Từng xưởng SX
Tờ hướng dẫn nội bộ an toàn lao động	Từng cá nhân, xưởng SX, phòng chức năng
Băng rôn, khẩu hiệu về AT-VSLĐ	Trước cổng công ty, trước cửa các PX
Sách, sổ tay AT-VSLĐ	Cá nhân, PX

2.3.1.2. Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch tuyên truyền

Việc xây dựng kế hoạch tuyên truyền và tổ chức thực hiện kế hoạch này được giao cho cán bộ chuyên trách là ông Khuất Văn Nga, các kế hoạch

và phân công thực hiện được phân công cụ thể rõ ràng cho từng chương trình. Các kế hoạch tuyên truyền được phân ra làm 02 loại: Loại thường xuyên và loại thời vụ.

Kế hoạch tuyên truyền thường được lập trong thời gian 3 – 5 ngày để đáp ứng kịp thời sự thay đổi của công việc đối với kế hoạch thời vụ, còn đối với kế hoạch thường xuyên thì vì đã nằm trong kế hoạch năm nên thời gian đã được xác định từ trước.

Việc thực hiện kế hoạch được giao cho cán bộ chuyên trách và đội ngũ an toàn viên hay tuyên truyền viên, tuy nhiên chất lượng thực hiện hiện nay còn nhiều hạn chế về năng lực do cán bộ chuyên trách cũng như đội ngũ tuyên truyền viên rất giỏi về chuyên môn song khả năng diễn giải, hay khả năng vận động, tuyên truyền còn hạn chế.

2.3.1.3. Đánh giá công tác tuyên truyền an toàn vệ sinh lao động

Để đánh giá công tác tuyên truyền, hiện nay công ty chưa xây dựng hệ thống đánh giá công tác tuyên truyền an toàn vệ sinh lao động do vậy chưa có những đánh giá cụ thể về mức độ hiệu quả của công việc này.

2.3.2. Thực trạng công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động

2.3.2.1. Xác định nội dung huấn luyện, nhu cầu huấn luyện

Nội dung huấn luyện được công ty thực hiện theo các hướng dẫn bằng văn bản từ cấp trên, các văn bản luật của nhà nước. Nội dung được xác định như sau:

1. Huấn luyện nhóm đối tượng người làm công tác quản lý (Nhóm 1)

Nhóm đối tượng này được huấn luyện kiến thức chung chủ yếu sau đây:

- Chính sách, pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động;
- Tổ chức quản lý và thực hiện các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động ở cơ sở.

- Các yếu tố nguy hiểm, có hại trong sản xuất và biện pháp khắc phục, phòng ngừa.

2. Huấn luyện nhóm đối tượng cán bộ chuyên trách, bán chuyên trách, cán bộ kiêm nhiệm phụ trách an toàn vệ sinh lao động (Nhóm 2)

Nhóm đối tượng này được huấn luyện kiến thức chung bao gồm:

- Kiến thức chung như nhóm làm công tác quản lý;
- Nghiệp vụ tổ chức thực hiện công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động tại cơ sở.
- Tổng quan về các loại máy, thiết bị, các chất phát sinh các yếu tố nguy hiểm, có hại; quy trình làm việc an toàn.

3. Huấn luyện nhóm đối tượng người làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn vệ sinh lao động (Nhóm 3)

Nhóm đối tượng này được huấn luyện kiến thức chung và chuyên ngành gồm:

- Chính sách, pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động;
- Tổng quan về công việc, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động;
- Các yếu tố nguy hiểm, có hại khi làm công việc hoặc vận hành thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động;
- Kỹ thuật an toàn lao động, vệ sinh lao động khi làm công việc hoặc vận hành thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động;
- Xử lý các tình huống sự cố sản xuất, sơ cứu tai nạn lao động.

4. Huấn luyện nhóm đối tượng người lao động không thuộc 3 nhóm kể trên (Nhóm 4)

Nội dung huấn luyện nhóm đối tượng này gồm 2 phần sau:

Phần 1: Huấn luyện kiến thức chung về an toàn lao động, vệ sinh lao động (huấn luyện tập trung).

Phần 2: Yêu cầu về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc

Sau khi đã xác định được các nội dung cần huấn luyện cho từng đối tượng, từng nhóm như trên, cán bộ chuyên trách và người huấn luyện sẽ lên nội dung chi tiết, cụ thể từng nội dung như sau:

A, Huấn luyện an toàn thiết bị Điện

- Các dạng tai nạn do điện và nguyên nhân

Tai nạn điện gây ra thường biểu hiện ở hai dạng là chấn thương do điện và điện giật. Cả hai trường hợp xảy ra khi:

- Tiếp xúc với điện hạ áp, con người có nguy cơ bị điện giật khi chạm trực tiếp vào 2 pha hoặc chạm vào vỏ thiết bị có rò điện.
- Tiếp xúc với điện cao áp, nếu phạm vi khoảng cách an toàn của đường dây và trạm điện rất dễ có nguy cơ chạm phải điện cao áp, hoặc là khi đến quá gần sẽ có nguy cơ bị phóng điện. Một khả năng bị tai nạn nữa đó là bị điện giật khi đi vào vùng có điện khi đi vào vùng có điện áp bước.

- Các biện pháp bảo vệ

- Bảo vệ nối đất tác động theo cách làm giảm điện áp chạm nhằm mục đích giảm mức độ nguy hiểm đối với người vận hành và tạo ra dòng điện chạm đất để thiết bị bảo vệ tác động.
- Bảo vệ nối dây trung tính (nối không) là biện pháp nối dây trung tính được áp dụng ở mạng điện 3 pha 4 dây hay 3 pha 5 dây có trung tính nối đất trực tiếp. Biện pháp này được thực hiện bằng cách nối vỏ thiết bị điện với dây không khi thiết bị điện vận hành trọng mạng. Khi vỏ của thiết bị điện đã nối với dây trung tính, nếu có chạm vỏ sẽ hình thành ngắn mạch 1 pha, dòng điện ngắn mạch tăng lên sẽ gây tác động ở thiết bị bảo vệ và cắt dòng điện.
- Chống sét bảo vệ bao gồm chống sét đánh thẳng, chống cảm ứng tĩnh và điện từ, chống sét truyền từ đường dây hoặc ống kim loại vào công trình.

B, Huấn luyện an toàn trong sản xuất cơ khí

Các nguyên tắc chung để đảm bảo An toàn trong sản xuất cơ khí

- An toàn nhà xưởng

- + Nhà xưởng phải có cửa sổ hoặc cửa kính trời bằng kính có lưới bảo vệ có tác dụng thông gió, chiếu sáng tự nhiên
- + Nền nhà xưởng phải bằng phẳng, không trơn trượt, không phát sinh bụi, đảm bảo yêu cầu vệ sinh.
- + Ống thải khói, hơi nóng, bụi phải cao hơn điểm cao nhất của các đỉnh xung quang khu vực trong phạm vi 20m
- + Các nhà xưởng phải đủ rộng, phải có ít nhất 2 cửa cho 1 phân xưởng.
- + Phải có hệ thống thoát nước phục vụ sản xuất và sinh hoạt, phải xử lý chất thải có nồng độ cao trước khi thải ra hệ thống chung.

- An toàn nơi làm việc

- + Chỗ làm việc phải đảm bảo điều kiện an toàn và vệ sinh cho NLĐ.
- + Các yếu tố độc hại tại chỗ làm việc không được vượt quá giới hạn cho phép
- + Việc bố trí, sắp xếp chỗ làm việc phải đảm bảo đi lại an toàn, sơ tán nhanh chóng khi có tình huống khẩn cấp, đường đi lại phải có ánh sáng đủ.

- Biện pháp an toàn trong sản xuất cơ khí

- + Bố trí trang thiết bị máy móc khoa học, hợp lý, đảm bảo thuận tiện cho người sử dụng, đủ đường vận chuyển nguyên vật liệu, khoảng cách giữa các máy phải hợp lý để khi có 1 máy gặp sự cố thì không làm ảnh hưởng tới các máy còn lại.
- + Các máy nguy hiểm phải đặt ở vị trí ít người qua lại
- + Nền để máy móc phải vững, chịu được sức nặng của máy và vật liệu, độ rung trong khi máy làm việc.
- + Mỗi máy, thiết bị đều cần có hồ sơ, tài liệu hướng dẫn về cấu tạo, vận hành. Tại nơi lắp đặt máy phải có bảng quy định vận hành máy.

- + Các máy móc khi làm việc sản sinh ra bụi, chất độc hại thì cần phải có máy hút, khử.
- + Bộ phận chuyển động của máy phải được che chắn an toàn. Nếu do yếu tố kỹ thuật không thể che chắn thì cần phải có biện pháp hạn chế người lao động bị ảnh hưởng.
- + Khi hết ca làm việc cần chú ý thu dọn vệ sinh, cắt các thiết bị điện, máy móc, ghi sổ giao ban.

C, Huấn luyện an toàn khi làm việc với hóa chất và kim loại nặng

- Các tác hại của hóa chất
 - Ảnh hưởng cấp tính hoặc mãn tính gây ra những phản ứng khác nhau như gây kích thích, dị ứng, thiếu oxy, nhiễm độc hệ thống, ung thư, ảnh hưởng đến di truyền, các bệnh nghề nghiệp.
- Các nguyên tắc phòng ngừa
 - Thay thế: Cách tốt nhất là hạn chế, loại bỏ việc sử dụng các hóa chất độc hại đối với môi trường và sức khỏe người lao động, và thay thế bằng các loại ít độc và nguy hiểm hơn.
 - Che chắn, cách ly nguồn phát sinh các chất độc hại, nguy hiểm: biện pháp hạn chế tới mức thấp nhất khả năng tiếp xúc với hóa chất bằng cách bao che toàn bộ máy móc, những điểm phát sinh để hạn chế sự lan tỏa hơi khí độc hại, nguy hiểm ra môi trường làm việc.
 - Lắp đặt các thiết bị thông gió: Nhờ hệ thống thông gió thích hợp, có thể ngăn không cho khí độc, bụi hơi, thoát ra từ quá trình sản xuất gây ô nhiễm khu vực hít thở của người lao động.
 - Chăm sóc và bảo vệ sức khỏe người lao động: Khám tuyển để phát hiện những người lao động có nguy cơ mắc bệnh, theo đó ấn định cho họ những công việc hoặc nơi làm việc mà sức khỏe của họ không bị đe dọa, và giúp phát hiện sớm những triệu chứng của bệnh nghề nghiệp.

- Huấn luyện AT-VSLĐ : Giúp người lao động tự ý thức mức độ nguy hiểm của công việc mà mình đang làm.

D, Huấn luyện an toàn trong xưởng gia công, làm việc với máy cơ khí

- Các nguyên tắc bảo vệ an toàn chung
- Không cho tay vào vật đang quay, bộ phận đang khuấy.
- Không cho tay vào động cơ đang quay và trên dưới trái phải bộ phận đang khuấy, ngoại trừ trường hợp cắt điện.
- Khi chi tiết bị móc vào hoặc bị lệch nếu đang có điện mà đột ngột chạy thì rất nguy hiểm. Nhất định phải ngắt nguồn điện.
- Cắt điện khi vệ sinh máy, khôi phục máy dừng trong thời gian ngắn
- Khi thấy có những biểu hiện bất thường phải liên lạc với những người có trách nhiệm, không tự ý sửa chữa.
- Không làm ngược với các thao tác đã quy định.
- Xác nhận hiệu lệnh của đối tác khi làm việc cùng nhau
- Nhất thiết phải sử dụng dụng cụ, đồ bảo hộ đã quy định
- Không chạy, nhảy ở cầu thang trong nhà vì khi máy chạy thì dễ văng nước, dầu ra nền nhà nên rất trơn. Nếu chạy sẽ rất nguy hiểm.
- Không đi vào những khu vực cấm vào.
- Nhất thiết sử dụng thiết bị an toàn.
- Phải trả lại nguyên vị trí đã được quy định.

E, Công tác PCCC

- Các quy định xử lý khi xảy ra cháy
- Khi xảy ra cháy cần nhanh chóng xác định loại hỏa hoạn và đưa ra biện pháp chữa cháy đúng với từng loại cháy.
- Sử dụng thiết bị chữa cháy có hiệu quả: Bình khí CO₂, bình hóa chất khô, cát khô...
- Tìm cách tắt nguồn lửa

- Sử dụng thiết bị chữa cháy
- Không dùng xô nước nhỏ để dập đám cháy vì như vậy là cung cấp thêm oxi làm đám cháy càng lan rộng.

Để đảm bảo khả năng xử lý khi xảy ra cháy và cung cấp cho cán bộ công nhân viên trong công ty biết được các quy định của công tác PCCC, công ty đã ban hành nội quy PCCC, dưới đây xin trích dẫn một số nội quy như sau:

Bảng 2.3. Bảng trích một số nội quy PCCC

NỘI QUY PHÒNG CHÁY CHỮA CHÁY
- Phòng cháy chữa cháy là nghĩa vụ và trách nhiệm của toàn thể cán bộ công nhân viên.
- Cấm không được sử dụng lửa đun, nấu, hút thuốc ở nơi cấm lửa.
- Cấm không được câu, mắc sử dụng điện tùy tiện
- Không để các chương ngại vật trên lối đi lại, hành lang, cầu thang.
- Phương tiện, dụng cụ chữa cháy phải để nơi dễ thấy, dễ lấy và thường xuyên kiểm tra bảo dưỡng theo đúng quy định

(Nguồn : Phòng Tổ chức – Hành chính)

2.3 2.2. Xây dựng và ban hành kế hoạch huấn luyện

Việc xây dựng và ban hành kế hoạch huấn luyện an toàn vệ sinh lao động được giao cho cán bộ chuyên trách và phó Tổng giám đốc theo quyết

định số 621/QĐ-KCĐ1 do Tổng Giám đốc công ty cổ phần Khí cụ điện 1 đã ký quyết định giao nhiệm vụ cho cán bộ Khuất Văn Nga, là cán bộ chuyên trách chịu trách nhiệm công tác tuyên truyền, huấn luyện. Trong quyết định nêu rõ những nội dung như sau:

- Chức năng:

+ Giúp việc cho Phó Tổng Giám đốc và lãnh đạo công ty trong công việc tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các hoạt động AT-VSLĐ.

- Nhiệm vụ:

+ Phối hợp với các bộ phận có liên quan tiến hành các công việc sau:

a, Xây dựng kế hoạch AT-VSLĐ hằng năm và đôn đốc, giám sát các bộ phận, đơn vị thực hiện kế hoạch.

b, Tham gia xây dựng nội quy, quy chế, quy trình, biện pháp đảm bảo AT-VSLĐ.

c, Tổ chức thực hiện các hoạt động tuyên truyền, phổ biến các quy định AT-VSLĐ trên loa truyền thanh của công ty.

d, Tổ chức huấn luyện AT-VSLĐ cho NLD theo luật định.

đ, Kiểm tra về AT-VSLĐ ít nhất 1 lần/ 1 tuần. Đặc biệt chú trọng đến các vị trí làm việc nặng nhọc độc hại nguy hiểm và các vị trí có nguy cơ cao về mất AT-VSLĐ.

+ Tham gia kiểm tra việc chấp hành các quy định về môi trường với các thành viên trong ban ATMT theo quy định.

+ Đề xuất với lãnh đạo công ty biện pháp khắc phục các hạn chế còn tồn tại về AT-VSLĐ

2.3.2.3. Tổ chức thực hiện chương trình huấn luyện

Việc tổ chức thực hiện được phân công cụ thể trong kế hoạch và khi hợp triển khai tới các bộ phận trong công ty, việc phân chia và tổ chức phối

hợp thực hiện được 1 phó giám đốc phụ trách. Quá trình tổ chức thực hiện sau khi đã họp bàn lên kế hoạch gồm có:

- Liên hệ giảng viên huấn luyện, trung tâm huấn luyện theo quy định của nhà nước
- Lựa chọn giảng viên phù hợp với nội dung cần hướng dẫn cho người lao động
- Tìm kiếm, bố trí, lựa chọn địa điểm tổ chức huấn luyện. Sắp đặt loa đài cùng các thiết bị hỗ trợ
- Lên danh sách học viên thực tế tại các phân xưởng cần học.
- Sắp xếp lịch làm việc cho phù hợp với lịch học của học viên
- Thông báo tới các đối tượng học viên về lịch học, lịch thi để học viên chủ động kịp thời đến tham gia học tập
- Quản lý lớp học, hỗ trợ giảng viên khi cần
- Tổ chức thi cùng trung tâm huấn luyện

2.3.2.4. Đánh giá hiệu quả công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động

Để đánh giá được hiệu quả mà chương trình huấn luyện an toàn vệ sinh lao động, công ty đã chủ động xây dựng hệ thống đánh giá công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động dựa trên một số các yếu tố như sau:

- Đánh giá dựa trên kết quả học tập của học viên

Hàng năm doanh nghiệp tổ chức cho 100% các đối tượng học viên là công nhân sản xuất trực tiếp đi huấn luyện AT-VSLĐ trong các chương trình do công ty tổ chức. Công ty áp dụng huấn luyện đối với các đối tượng thuộc các nhóm theo thông tư 27/ TT- BLĐTBXH ban hành ngày 18/10/2013.

Sau khi thực hiện huấn luyện, công ty đã tiến hành hoạt động kiểm tra đánh giá hoạt động hiệu quả huấn luyện của người lao động, việc đánh giá dựa vào bài kiểm tra tự luận của người lao động vào cuối khóa do giảng viên huấn luyện chấm, và dựa vào ý thức học tập trong quá trình học tập tại các lớp

huấn luyện. Theo kết quả đánh giá của công ty, tổng hợp được bảng số liệu kết quả huấn luyện qua những năm gần đây như sau:

Bảng 2.4. Bảng tổng hợp đánh giá kết quả huấn luyện AT-VSLĐ

Nă m	Số lượng LĐ được huấn luyện					Kết quả									
	Xưởng 1	Xưởng 2	Xưởng 3	Xưởng dây và CD	Xưởng tổng hợp	Xưởng 1		Xưởng 2		Xưởng 3		Xưởng dây và CD		SDLĐ và cán bộ	
						Đạt	Không đạt	Đạt	Không đạt	Đạt	Không đạt	Đạt	Không đạt	Đạt	Không đạt
2013	105	135	225	65	02	105	0	135	0	225	0	65	0	2	0
2014	95	123	215	67	02	95	0	123	0	215	0	67	0	2	0
2015	84	85	158	39	02	84	0	85	0	158	0	39	0	2	0
Tỉ lệ	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%		100%		100%		100%	

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Thông qua bảng tổng hợp số liệu về đánh giá kết quả học tập của học viên có thể thấy rằng, số lượng lao động được đi học hàng năm là 100% công

nhân sản xuất trực tiếp, cán bộ và NSDLĐ được tham gia vào chương trình huấn luyện AT-VSLĐ. Và 100% số công nhân, NSDLĐ, cán bộ hoàn thành chương trình huấn luyện với chứng nhận Đạt. Như vậy nếu nhìn vào kết quả đánh giá này có thể nhận định rằng chương trình huấn luyện AT-VSLĐ do công ty tổ chức đã thu được kết quả tốt, tuy nhiên nếu chỉ dựa vào kết quả đánh giá này thì sẽ rất khó để biết được các hạn chế, những điều sai sót cần hạn chế cần khắc phục. Đối với Doanh nghiệp kết quả này gây khó khăn cho công tác đánh giá khen thưởng người lao động, thang đánh giá kết quả còn chưa mang tính chất thúc đẩy người học phấn đấu. Đối với người chăm học, hăng say nghiên cứu sau khi làm bài kiểm tra dù có tốt thì cũng chỉ xếp loại Đạt như vậy là chưa công bằng. Khi đó người lao động không còn muốn học tập và làm giảm lợi ích mà công tác huấn luyện mang lại.

- Đánh giá dựa trên tình hình thực hiện công việc sau huấn luyện, tuyên truyền AT-VSLĐ

Mục đích của chương trình huấn luyện là nhằm giúp người lao động nhận biết rõ ràng được công việc của mình và có ý thức giữ gìn AT-VSLĐ để đảm bảo an toàn cho bản thân, tiết kiệm được các chi phí cho doanh nghiệp. Chính vì vậy việc đánh giá một chương trình huấn luyện có mang lại hiệu quả hay không cần xem xét tới yếu tố tình hình thực hiện công việc của người lao động có an toàn hay không, có để xảy ra các vấn đề tai nạn lao động nữa hay không. Từ đó có thể đánh giá tính hiệu quả của công tác huấn luyện, tuyên truyền AT-VSLĐ. Sau đây là bảng tổng hợp số vụ tai nạn lao động qua các năm do mất an toàn lao động của người lao động tại công ty, qua những số liệu này sẽ giúp chúng ta nhìn nhận chính xác hơn về công tác huấn luyện, tuyên truyền AT-VSLĐ tại doanh nghiệp. Ví dụ như sau:

Bảng 2.5. Bảng tổng hợp các vụ tai nạn lao động qua các năm

Năm	Họ tên	Loại tai nạn	Nguyên nhân	Đã huấn luyện AT-VSLĐ	Tình trạng thương tích			Chi phí (Ngàn Đồng)	Ngày công nghỉ
					Nặng	Nhẹ	Chết		
2013	Trần Ngọc Thủy	Nát đầu ngón tay cái phải.	Sơ suất khi vận hành máy đập 12 tấn D21, không tắt máy khi lấy chi tiết	Đã huấn luyện AT-VSLĐ	x			5.535	15
2014	Nguyễn Hải Hà	Đập nát đầu ngón trỏ trái	Cá nhân sơ suất khi thao tác máy đập D13	Đã huấn luyện AT-VSLĐ	x			5.965	16
	Nguyễn Tiến Đạt	Điện giật gây bỏng bàn	Không cắt cầu dao khi tiến hành	Đã huấn luyện AT-VSLĐ	x			4.946 (Bồi thường 10m dây)	17

		tay phải	sửa chữa					điện)	
	Nguyễn Minh Đức	Mất đốt ngón tay trỏ, bàn tay trái	CN không tắt máy khi lấy chi tiết	Đã huấn luyện AT- VSLĐ	x			2.800	14
20 15	Đào Minh Phuong	Vỡ xương bàn tay trái	Vi phạm quy trình vận hành thiết bị máy khoan KC2	Đã huấn luyện AT- VSLĐ	x			3.986	19
	Khuất Đức Thảo	Phân mềm đốt 3 ngón 2,3 bàn tay phải	Cá nhân vi phạm quy trình vận hành thiết bị máy đập D30	Đã huấn luyện AT- VSLĐ		x		2.960	16

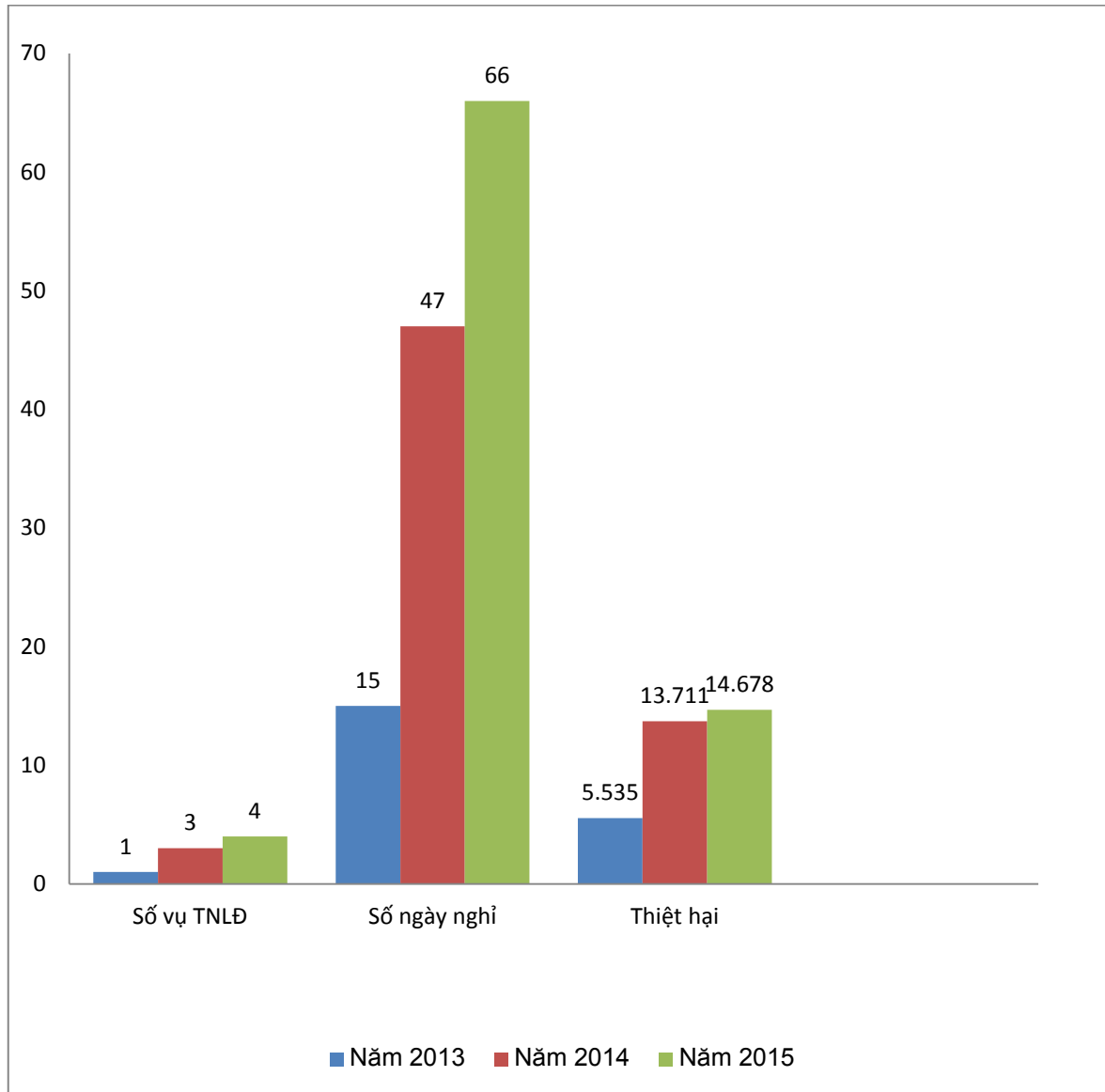
	Đỗ Thị Hải Hà	Nát ngón 2 tay trái.	Cá nhân vi phạm quy trình vận hành thiết bị máy đập D38	Đã huấn luyện AT-VSLĐ	x			4.497	22
	Trần Bích Phuong	Mặt sắt văng vào mắt gây đau mắt	CN không sử dụng kính bảo vệ cá nhân khi thao tác máy cắt sắt	Đã huấn luyện AT-VSLĐ		x		3.235	9

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Phân tích các số liệu như sau:

- Số ngày trung bình nghỉ do tai nạn lao động: 16 / 1 NLD/1 vụ.
- Số tiền chi phí chi trả trung bình cho tai nạn lao động: 3.965.667 đồng/ 1 NLD.
- Số vụ tai nạn qua các năm được thể hiện như sau:

Biểu đồ 2.7. Cơ cấu các vụ tai nạn, thiệt hại và số ngày nghỉ qua từng năm



(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Có thể dễ dàng nhận thấy trong những năm gần đây số vụ TNLD có chiều hướng gia tăng cả về số vụ và mức độ thiệt hại. Tuy nhiên, qua bảng tổng hợp các trường hợp bị TNLD trong những năm gần đây có thể thấy rõ ràng các trường hợp bị tai nạn đều là những học viên của các chương trình huấn luyện AT-VSLĐ do công ty tổ chức và theo báo cáo đánh giá họ đều

được loại Đạt. Vậy lý do tại sao lại xảy ra tình trạng như vậy? Khi tiến hành điều tra TNLD thì đều phát hiện lỗi xuất phát do những sai sót khi làm sai quy trình an toàn và như vậy đã không vận dụng được kiến thức được học tại các buổi huấn luyện. Vậy nên đặt ra một câu hỏi là tại sao đánh giá kết quả loại Giỏi nhưng lại vẫn có những trường hợp bị TNLD do làm việc sai quy trình an toàn đã được huấn luyện, vậy nguyên nhân sâu xa do đâu mà người lao động đi học nhưng vẫn làm sai quy trình an toàn.

Theo kết quả điều tra thông qua phiếu khảo sát (Phụ lục 2) đánh giá trên 90 lao động tại các phân xưởng 1,2,3 và phân xưởng dây và cáp điện cùng 10 quản lý cho thấy rằng có gần 75% người lao động cảm thấy chương trình học nhàm chán khiến họ không tập trung, và có tới hơn 80% cảm thấy rằng họ không được học những kiến thức cần thiết cho công việc của họ, ngoài ra chỉ có khoảng 36% người lao động ứng dụng được các kỹ năng an toàn vào công việc của mình. Có nhiều nguyên nhân để lý giải cho những con số nêu trên trong đó thống kê được thông qua bảng hỏi đó là có 80% học viên cho rằng giảng viên hướng dẫn có trình độ chuyên môn nhưng có tới 65% không hài lòng với cách giảng dạy của giảng viên.

Có thể thấy rằng có rất nhiều các trường hợp huấn luyện mà không mang lại kết quả, gây lãng phí cho doanh nghiệp. Điều này cần được khắc phục trong thời gian sớm nhất để những chương trình huấn luyện sau mang lại hiệu quả cao hơn

2.4. Đánh giá thực trạng công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty CP Khí cụ Điện 1

2.4.1. Đánh giá chung về ưu điểm và nhược điểm

2.4.1.1. Ưu điểm

- Về quan điểm của lãnh đạo công ty.

Lãnh đạo công ty luôn đặt mục tiêu mang lại lợi ích nhiều nhất cho người lao động, chính vì vậy công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty luôn được lãnh đạo công ty tạo điều kiện thuận lợi nhất để thực hiện. Lãnh đạo công ty thường xuyên làm công tác kiểm tra việc thực hiện, đồng thời đôn đốc thực hiện hiệu quả, nghiêm túc các kế hoạch của công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty. Nhờ có sự ủng hộ từ phía lãnh đạo nên các hoạt động của công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ diễn ra thuận lợi, được các cơ quan nhà nước và khách hàng đánh giá cao.

- Về đội ngũ cán bộ giảng viên thực hiện công tác giảng dạy tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ

Để mang lại hiệu quả cao nhất cho các chương trình đào tạo tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty. Công ty đã liên hệ, ký kết hợp đồng giảng dạy với các trung tâm huấn luyện AT-VSLĐ có uy tín cao, có chất lượng giảng dạy tốt. Đối với người giảng dạy công ty chủ động mời các giảng viên tại trung tâm có kỹ năng chuyên môn vững vàng, am hiểu về các kiến thức AT-VSLĐ. Nhờ có đội ngũ giảng viên tại các trung tâm uy tín mà việc mang đến những kiến thức cho NLĐ luôn đạt hiệu quả cao.

- Về cơ sở vật chất tại công ty

Trong quá trình thực hiện các hoạt động tuyên truyền, huấn luyện tại công ty, ngoài các giờ học lý thuyết được công ty trang bị đầy đủ các thiết bị như máy chiếu, hệ thống loa đài, công ty còn sử dụng chính các trang thiết bị máy móc tại nơi làm việc của mình làm giáo cụ trực quan giúp người lao động có cảm giác gần gũi, bài giảng không xa rời thực tiễn. Điều này giúp người lao động tiếp thu nhanh chóng và hiệu quả các kiến thức về AT-VSLĐ và có khả năng ứng dụng vào công việc hiện tại mang lại những hiệu quả tích cực và rõ rệt. Chính vì vậy trong các hoạt động giảng dạy, tuyên truyền, huấn

luyện AT-VSLĐ luôn được đánh giá cao trong các kỳ kiểm tra đánh giá của các cơ quan chuyên ngành.

2.4.1.2. Nhược điểm

- Về chi phí dành công tác huấn luyện, tuyên truyền AT-VSLĐ

Trong số chi phí để chi trả cho các hoạt động về thực hiện Bảo hộ Lao động tại công ty, thì chi phí dành cho công tác huấn luyện, tuyên truyền AT-VSLĐ còn rất thấp. Đây là một hạn chế rất lớn đối với việc triển khai thực hiện các chương trình huấn luyện, tuyên truyền, bởi lẽ khi triển khai thực hiện rất cần đến kinh phí để mua các trang thiết bị phục vụ cho việc huấn luyện, tuyên truyền như pano, áp phích, loa đài, vv.. Vì vậy để đạt hiệu quả trong tiến hành tổ chức huấn luyện, triển khai các chương trình tuyên truyền công ty cần cung cấp đủ kinh phí để các hoạt động không bị gián đoạn cũng như không mang lại hiệu quả do thiếu kinh phí mua trang thiết bị. Ngoài ra kinh phí dùng để chi trả, hỗ trợ bồi dưỡng cho đội ngũ an toàn viên trong công ty còn hạn hẹp, thường xuyên bị thiếu, nợ (thông qua khảo sát kín) điều này dẫn đến tình trạng không nhiệt tình trong công việc hay nói cách khác là thiếu động lực để làm việc. Đa số làm việc là vì trách nhiệm được cấp trên phân công chứ không dựa trên tinh thần tự nguyện do đó các công việc thường diễn ra theo cách áp đặt làm hạn chế đi tính sáng tạo của an toàn viên.

- Về trình độ của cán bộ chuyên trách.

Cán bộ chuyên trách về an toàn vệ sinh lao động của công ty là người có trách nhiệm và có tinh thần làm việc tích cực, có nhiều kinh nghiệm trong thực tế tuy nhiên ông Khuất Văn Nga vẫn chưa được theo học một chương trình học chính quy về công tác nhân lực đặc biệt là công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ. Do đó khi thực hiện các công việc thường chỉ dựa vào kinh nghiệm bản thân chứ chưa mang tính khoa học, khi đưa ra các quyết định thường dựa vào yếu tố kinh nghiệm, được chỉ đạo chứ chưa có những lập

luận mang tính khoa học để đưa ra các chương trình hoạt động cho công tác này. Đội ngũ cán bộ an toàn viên dù là những công nhân lành nghề song đối với công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ còn nhiều xa lạ nên gây khó khăn trong công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ.

- Về xác định nhu cầu được huấn luyện

Kế hoạch thực hiện các chương trình huấn luyện AT-VSLĐ dù đã mời được giảng viên chất lượng, đầy đủ các trang thiết bị phục vụ học tập, người lao động lại có ý thức học tập, tuy nhiên trong quá trình đánh giá lực lượng lao động tham gia học tập huấn luyện thì cán bộ tổ chức lại chưa tìm hiểu kỹ lưỡng về mong muốn học tập của người lao động cụ thể như thế nào. Chính vì vậy trong quá trình huấn luyện vẫn có những trường hợp giảng dạy những nội dung không đúng với những nội dung mà người lao động mong muốn học tập, do vậy khi tham gia học tập, huấn luyện thì người lao động thường có những biểu hiện không hào hứng với chương trình học dẫn tới xao nhãng, gây lãng phí thời gian học tập, chi phí thực hiện chương trình đào tạo, huấn luyện.

- Về công tác tuyên truyền

Công tác tuyên truyền ở công ty chưa mạnh, chưa đưa ra được các mục tiêu, cũng như các chính sách khuyến khích, cổ động người lao động. Công tác tuyên truyền còn nặng lý thuyết trong sách vở, chưa gắn liền với thực tiễn lao động. Người lao động cảm thấy nhàm chán, không có tính cổ động thực hiện. Các hoạt động của công tác tuyên truyền chưa được đầu tư đúng mức biểu hiện đó là không có khẩu hiệu, tranh ảnh cổ động, không tổ chức các cuộc thi, cuộc vận động để tạo ra sân chơi cho người lao động thể hiện kiến thức đã được học trong quá trình huấn luyện, kích thích khả năng sáng tạo và thực hiện AT-VSLĐ tại nơi làm việc.

- Về hoạt động đánh giá quá trình huấn luyện và học tập

Sau quá trình học tập, tham gia huấn luyện, công ty kết hợp với trung tâm đào tạo tổ chức hoạt động đánh giá kết quả học tập người lao động. Tuy nhiên trong quá trình đánh giá còn có những hạn chế như:

+ Hình thức đánh giá chưa phong phú: Chủ yếu đánh giá bằng hình thức làm bài kiểm tra viết ra giấy dưới hình thức trắc nghiệm hoặc tự luận. Thông qua việc làm bài kiểm tra thì chưa thể đánh giá được đúng mức độ hiểu biết của người lao động do quá trình làm bài người lao động vẫn còn trao đổi với nhau, cho nhau chép bài mang tính đối phó.

+ Kết quả đánh giá huấn luyện chưa gắn liền với trách nhiệm đối với người học. Khi học xong khóa học, học viên chỉ được cấp bằng chứng nhận đã hoàn thành khóa học AT-VSLĐ, sau đó không có những văn bản mang tính ràng buộc rõ ràng để người lao động ý thức được trách nhiệm của mình cần làm gì sau khi kết thúc khóa huấn luyện. Các mục tiêu, chỉ tiêu đánh giá với những người được huấn luyện chưa có gì khác với việc đánh giá những lao động chưa được huấn luyện.

+ Kết quả đánh giá chưa mang tính phân loại học viên cao. Sau khi kết thúc khóa huấn luyện, học viên chỉ được đánh giá là đạt hoặc không đạt. Việc đánh giá như vậy sẽ không mang lại hiệu quả động viên, thúc đẩy người học phấn đấu. Công ty cũng gặp khó khăn trong công tác đánh giá chất lượng, công tác khen thưởng người lao động.

2.4.2. Đánh giá tình hình thực hiện công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty CP Khí cụ Điện 1

2.4.2.1. Đánh giá công tác tuyên truyền, huấn luyện dựa trên yếu tố tình hình sức khỏe của người lao động và cơ cấu bệnh tật

Tình hình sức khỏe NLĐ qua các năm 2013 – 2015 được thể hiện dưới bảng sau:

Bảng 2.6. Tình hình sức khỏe người lao động qua các năm 2013 – 2015

Năm	Loại I	Loại II	Loại III	Loại IV	Loại V
2013	25	212	69	0	2
2014	22	202	81	2	1
2015	21	206	72	4	4

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Loại I: rất khỏe

Loại II: khỏe

Loại III: trung bình

Loại IV: yếu

Loại V: rất yếu

Nhận xét:

Sự phân loại sức khỏe trên cho thấy tình hình sức khỏe của người lao động tại công ty là tương đối tốt, số lao động có sức khỏe loại 5, loại rất yếu vẫn có và đang có xu hướng gia tăng, do những LĐ đã có nhiều năm làm việc và chuẩn bị nghỉ hưu. Trong năm 2013 số lao động đạt sức khỏe tốt chiếm tỉ lệ cao (loại I + loại II) là 227 người, chiếm tới 72%. Tuy nhiên tỉ lệ này so với năm 2012 giảm 4 %. Khi đó tỉ lệ lao động sức khỏe loại IV, V sẽ tăng lên. Điều đó cho thấy tình hình sức khỏe của người công nhân lao động có phần giảm sút mặc dù tỉ lệ sức khỏe loại I, II chiếm nhiều hơn.

Có sự thay đổi như vậy là do trong năm công ty tuyển dụng thêm một số công nhân mới để đáp ứng nhu cầu của công việc. Những người mới tuyển dụng thì sức khỏe tốt nhưng thiếu kinh nghiệm. Ngược lại công nhân có tuổi nghề cao, nhiều kinh nghiệm thì sức khỏe ngày càng giảm sút, năng suất lao động cũng giảm theo. Do đó vấn đề đặt ra là cần thực hiện ngay các chương trình huấn luyện cho NLD mới để NLD vừa có sức khỏe tốt vừa có khả năng làm việc hiệu quả. Điều này cũng nói lên rằng công tác tuyên truyền, huấn luyện vẫn chưa đạt được những hiệu quả cao do vẫn còn số lượng NLD có tình trạng sức khỏe Yếu.

2.4.2.2. Đánh giá công tác tuyên truyền, huấn luyện dựa trên yếu tố tình hình tai nạn lao động

Tình hình tai nạn lao động tại công ty được thể hiện qua bảng số liệu sau:

Bảng 2.7. Tình hình tai nạn lao động tại công ty qua các năm 2013-2015

Năm	Số vụ TNLD	Số ngày nghỉ	Chi phí(đồng)
2013	1	15	5.535.000
2014	3	47	13.711.000
2015	4	66	14.678.000

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Nhận xét:

Dựa vào những số liệu trên ta có thể tính được tỷ lệ mức độ nghiêm trọng (Severity Rates) – viết tắt là SR, là số ngày công trung bình bị mất do tai nạn lao động. Tỷ lệ này được sử dụng để đánh giá việc thực hiện an toàn lao động của một tổ chức hoặc một doanh nghiệp.

Như vậy số ngày công trung bình bị mất trong năm do tai nạn lao động trong năm 2013 là:

$$SR = \frac{\sum \text{Số ngày công NLĐ nghỉ do tai nạn lao động}}{\sum \text{Số vụ tại nạn lao động}} = 15/1 = 15(\text{ngày công})$$

- Số ngày công trung bình bị mất trong năm do tai nạn lao động trong năm 2014 là:

$$SR = \frac{\sum \text{Số ngày công NLĐ nghỉ do tai nạn lao động}}{\sum \text{Số vụ tại nạn lao động}} = 47/3 = 16 (\text{ngày công})$$

- Số ngày công trung bình bị mất trong năm do tai nạn lao động trong năm 2015 là:

$$SR = \frac{\sum \text{Số ngày công NLĐ nghỉ do tai nạn lao động}}{\sum \text{Số vụ tại nạn lao động}} = 66/4 = 17 (\text{ngày công})$$

Có thể nhận thấy rõ ràng số lượng vụ tai nạn cũng như số tiền chi trả cho NLD bị tai nạn, trợ cấp, và số ngày nghỉ công đang có xu hướng tăng dần theo từng năm. Tình trạng này diễn ra với đa số lỗi thuộc về NLD khi đã thực hiện sai các quy trình làm việc an toàn, dù đều đã được tham gia huấn luyện. Vì vậy cần đặt ra vấn đề là lý do nào khiến NLD được tham gia huấn luyện mà vẫn có tình trạng làm sai quy trình an toàn, vv gây nên tai nạn lao động.

2.4.2.3. *Đánh giá công tác tuyên truyền, huấn luyện dựa trên yếu tố mức độ áp dụng các kiến thức, kỹ năng sau khi được huấn luyện vào quá trình làm việc thực tế*

Thông qua phiếu khảo sát NLD (Phụ lục 2) đã có tới 64%(64 NLD) cho rằng sau khi tham gia huấn luyện, hoặc được tuyên truyền về công tác AT-VSLĐ họ không thường xuyên áp dụng được vào thực tế công việc và không áp dụng được những kiến thức được học về AT-VSLĐ. Từ đây có thể đặt ra câu hỏi tại sao khi được huấn luyện, tuyên truyền mà NLD lại không áp dụng được vào trong thực tế. Nguyên nhân của tình trạng học mà lại không áp dụng được vào thực tế.

Bảng 2.8. Mức độ áp dụng sau khi được huấn luyện vào thực tế

Mức độ áp dụng các kiến thức, kỹ năng sau khi được huấn luyện vào quá trình làm việc thực tế:	Số ý kiến	Tỉ lệ
<i>Thường xuyên</i>	36	36%
<i>Không thường xuyên</i>	42	42%
<i>Không sử dụng</i>	22	22%

(theo khảo sát của học viên)

2.4.2.4. Đánh giá công tác tuyên truyền, huấn luyện dựa trên yếu tố mong muốn học tập của người lao động

Đây là một trong những lý do khiến NLD không áp dụng các kiến thức, kỹ năng được học vào trong quá trình sản xuất thực tế. Đó là do các chương trình huấn luyện, tuyên truyền chưa hướng tới từng đối tượng học viên cụ thể, nội dung huấn luyện tuyên truyền đối với nhiều học viên là không cần thiết, có 55% NLD đã trả lời rằng những mong muốn được học tập của họ là những kiến thức của công việc mà họ đang làm chứ không phải những kiến thức của công việc khác.

2.4.2.5. Đánh giá công tác tuyên truyền, huấn luyện dựa trên yếu tố trình độ giảng viên hướng dẫn và khả năng diễn đạt tới người lao động của giảng viên hướng dẫn

Thông qua bảng hỏi, gần 100% số lượng NLD trả lời trình độ của đội ngũ giảng viên được công ty mời tới huấn luyện, tuyên truyền có trình độ cao, có kiến thức và kỹ năng, có đủ khả năng truyền tải kiến thức cho NLD, tuy nhiên cách giảng bài còn thụ động chưa mang nhiều khả năng tư duy cho NLD, bài học trở nên nhàm chán khiến NLD không chú tâm vào việc học.. Vì vậy cần thiết phải có những biện pháp khắc phục các yếu tố này.

Trên đây là những nhận xét và đánh giá về thực trạng công tác tuyên truyền, huấn luyện tại công ty Cổ phần Khí cụ Điện 1. Thông qua những nhận xét đánh giá, những luận điểm và dẫn chứng bằng những số liệu cụ thể có thể nhận thấy rằng công tác tuyên truyền, huấn luyện còn xuất hiện nhiều thiếu sót và cần được hoàn thiện ngay.

Để hoàn thiện được công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn vệ sinh lao động tại công ty trước hết cần phải nhìn nhận được vấn đề là những tồn tại của công ty là do những nguyên nhân nào, qua đó mới có hướng khắc phục.

Thông qua việc phân tích các dữ liệu và các phiếu khảo sát thì có thể đưa ra được một số những nguyên nhân chính như:

- Công tác chuẩn bị, lập kế hoạch còn yếu, chưa có quy trình cụ thể để thực hiện chuẩn, do vậy ở chương 3 e đã đề xuất giải pháp số 1 đó là hoàn thiện quy trình thực hiện công tác tuyên truyền, huấn luyện an toàn vệ sinh lao động

- Kinh phí đầu tư cho công tác tuyên truyền, huấn luyện, hay trợ cấp cho đội ngũ an toàn viên còn hạn chế không thực sự tạo động lực làm việc cho những người thực hiện do vậy em đã đề xuất giải pháp 2 đó là Huy động và tăng cường chi phí cho công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại doanh nghiệp

- Quy trình, cách đánh giá công tác tuyên truyền, huấn luyện chưa thực sự hiệu quả, đòi hỏi còn cần có hệ thống đánh giá khác cụ thể hơn. Do vậy em đã đề xuất giải pháp số 4

Sau đây em xin mạnh dạn đề xuất một số giải pháp để khắc phục những mặt còn hạn chế của công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYÊN TRUYỀN, HUẤN LUYỆN AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CP KHÍ CỤ ĐIỆN 1

3.1. Định hướng công tác ATVSLĐ tại công ty CP Khí cụ Điện 1 Vinakip

Đối với công tác ATVSLĐ nói chung, ban lãnh đạo công ty luôn thực hiện đúng chủ trương đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của nhà nước. Lãnh đạo công ty với quan điểm coi trọng tiềm lực con người, coi yếu tố con người, yếu tố người lao động là một trong những nhân tố hành đầu đảm

bảo sự thành công của công ty trong chiến lược sản xuất kinh doanh và phát triển công ty, quyết định trực tiếp tới hướng phát triển và sự tồn tại của công ty, chính vì vậy đối với việc bảo đảm AT-VSLĐ cho người lao động luôn được lãnh đạo công ty chỉ đạo thực hiện nghiêm túc, vì mục tiêu mang lại môi trường an toàn cho người lao động yên tâm làm việc để đạt được năng suất hiệu quả cao nhất mang lại lợi ích cho bản thân người lao động và cho cả công ty.

Trong việc thực hiện chính sách đó, công tác AT-VSLĐ được lãnh đạo công ty chú trọng bởi lợi ích mà công tác này mang lại là rất lớn, vừa giúp hạn chế những rủi ro trong quá trình lao động của người lao động đồng thời tiết kiệm được những chi phí phát sinh khi xảy ra những sự cố trong quá trình làm việc.

Đối với công tác tuyên truyền an toàn vệ sinh lao động, Ban lãnh đạo đặc biệt chú trọng đến tập trung phát triển xây dựng đội ngũ tuyên truyền viên chuyên nghiệp, làm việc hiệu quả, kịp thời và có các chế độ lương thưởng để đảm bảo thực hiện tốt các công việc được giao.

3.2. Hoàn thiện việc xác định quy trình thực hiện công tác tuyên truyền và huấn luyện an toàn vệ sinh lao động

Để công tác huấn luyện, tuyên truyền đạt hiệu quả cao, tiết kiệm được tiền bạc và thời gian của doanh nghiệp và người lao động thì việc cần làm trước tiên là cần phải xác định đúng nhu cầu cần huấn luyện, tuyên truyền của Doanh nghiệp và người lao động. Nhu cầu của doanh nghiệp khi đề ra kế hoạch huấn luyện AT-VSLĐ cần phải xuất phát từ ý thức bảo vệ sức khỏe người lao động chứ không phải thực hiện để tránh được sự kiểm tra của các cơ quan quản lý nhà nước. Nhu cầu của người lao động phải xuất phát từ mong muốn được làm việc trong môi trường tốt hơn, an toàn hơn, bảo vệ chính bản thân mình và góp phần cải thiện khả năng làm việc đạt được hiệu quả cao hơn.

- *Mục tiêu của giải pháp*

Hoàn thiện việc xác định nhu cầu tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ đối với công ty và đối với nhân viên. Mục tiêu của giải pháp là nhằm nắm bắt được chính xác những nhu cầu, mong muốn của doanh nghiệp và người lao động về việc cần biết thêm những thông tin, kiến thức, kỹ năng như thế nào để giúp công việc và môi trường làm việc trở nên tốt hơn.

- *Cách thức thực hiện giải pháp*

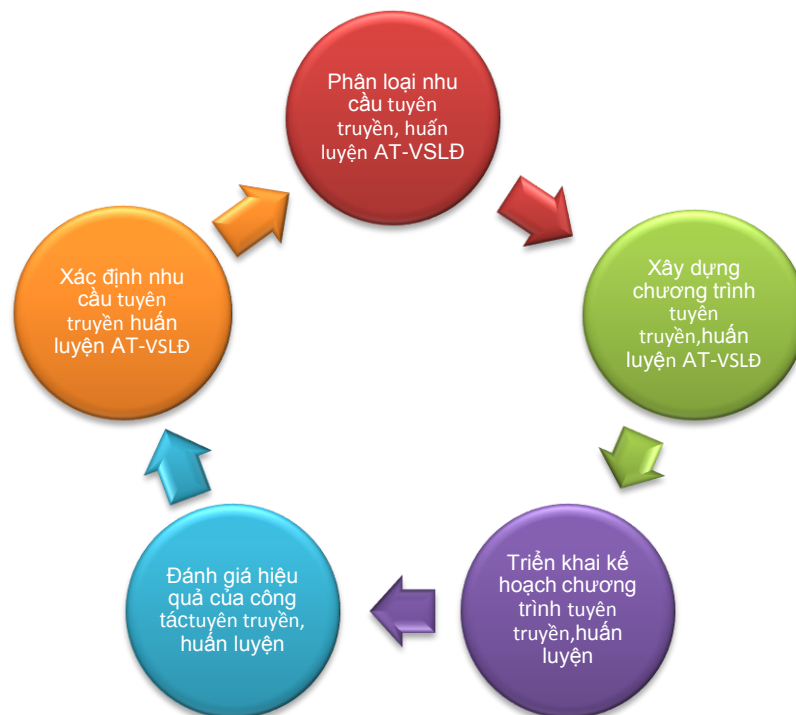
Thứ nhất, cần phân tích mục tiêu phát triển của công ty trong thời gian tiếp theo, và trong mục tiêu đó cần đặt giá trị con người làm nền tảng cốt lõi. Việc đặt con người vào vị trí cốt lõi đóng vai trò quan trọng tới việc thực hiện các công tác tuyên truyền, huấn luyện, vì khi doanh nghiệp đã xác định đặt mục tiêu lợi ích của người lao động là nền tảng cho thành công của doanh nghiệp thì doanh nghiệp sẽ tạo mọi điều kiện tốt nhất cho quá trình huấn luyện, tuyên truyền.

Thứ hai, phân tích và hoàn thiện bản phân tích công việc để người lao động nắm bắt được công việc của họ có những quyền lợi, nghĩa vụ gì và những kiến thức, kỹ năng cần thiết như thế nào để làm việc hiệu quả hơn. Khi đọc bản phân tích công việc của mình, người lao động sẽ tự hình dung ra những kiến thức mình mong muốn học. Khi công ty cho học những kiến thức mà họ muốn học thì chắc chắn họ sẽ hứng thú và việc huấn luyện, tuyên truyền sẽ đạt hiệu quả như mong muốn.

Thứ ba, cần áp dụng một số biện pháp để đánh giá nhu cầu của người lao động như: Phỏng vấn trực tiếp, bảng hỏi, quan sát thực tế, vv.. khi tiến hành những biện pháp đánh giá như trên chúng ta sẽ thu về được những thông tin phản hồi từ những người lao động, những người là đối tượng trong các chương trình huấn luyện hay tuyên truyền của doanh nghiệp. Khi đó chúng ta đã biết chính xác người lao động mong muốn học gì và chúng ta cho họ học những thứ họ muốn biết, như vậy sẽ mang lại hiệu quả cao.

Để thực hiện được giải pháp, xin mạnh dạn đưa ra được quy trình để xác định nhu cầu huấn luyện, tuyên truyền như sau:

Sơ đồ 2.1. Quy trình thực hiện công tác huấn luyện, tuyên truyền AT-VSLĐ



- **Bước 1: Xác định nhu cầu tuyên truyền, huấn luyện của NLD.**

Đây là bước đầu tiên trong quy trình bởi lẽ xác định nhu cầu huấn luyện, tuyên truyền của NLD để có thể biết được NLD cần và mong muốn học tập và cần biết những thông tin gì về công việc mà mình đang làm. Qua kênh thông tin như vậy mới có thể xây dựng được chương trình huấn luyện, tuyên truyền phù hợp với mong muốn của NLD. Khi đã được học và tìm hiểu về những kiến thức phù hợp đối với công việc của mình NLD sẽ cảm thấy thích thú trong quá trình học và có nhiều ý kiến sáng tạo để cải thiện điều kiện

làm việc tại nơi mình sinh sống. Cách để xác định được nhu cầu tuyên truyền, huấn luyện không còn cách nào hơn là phải đến tận nơi với NLĐ để cùng chia sẻ những thông tin với nhau, với một số trường hợp có thể sử dụng hình thức là phiếu thăm dò, tuy nhiên phương pháp này hơi tốn kém

- Bước 2: Sau khi xác định nhu cầu tuyên truyền huấn luyện của NLĐ là gì. Cần thực hiện bước tiếp theo đó là phân loại nhu cầu huấn luyện AT-VSLĐ. Đây là công việc cần thiết để xem NLĐ cần học những kiến thức như thế nào để từ đó có thể liên hệ với các trung tâm huấn luyện. Khi phân loại như vậy sẽ giúp biết được nhu cầu nào được yêu cầu nhiều nhất và ưu tiên giải quyết trước. Ngoài ra còn cần phải nghiên cứu bản mô tả công việc, tiêu chuẩn thực hiện công việc để phân loại nhu cầu về ở mỗi đối tượng NLĐ làm những công việc khác nhau được chính xác và hiệu quả hơn.

Bước 3: Từ những kết quả phân tích đã thu được sẽ tiến hành xây dựng chương trình, kế hoạch huấn luyện cho phù hợp như số lượng học viên theo học, chi phí, viên giảng dạy, thời gian, địa điểm tổ chức, hình thức tổ chức giảng dạy, các nội dung và mục tiêu đạt được sau mỗi khóa học. Khi xây dựng kế hoạch, chương trình thực hiện công tác tuyên truyền AT-VSLĐ cần được xây dựng đồng thời với kế hoạch AT-VSLĐ của công ty và có quan hệ mật thiết với kế hoạch SXKD của công ty. Kế hoạch SXKD sẽ quyết định đến kinh phí được dùng cho kế hoạch AT-VSLĐ và kế hoạch tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty.

Bước 4: Sau khi đã có kế hoạch cụ thể, cần liên hệ với các bên liên quan để tiến hành triển khai kế hoạch huấn luyện, các bên liên quan trong công tác bao gồm các bộ phận làm việc trong công ty như Giám đốc các phân xưởng, phòng tổ chức hành chính, phòng kế toán tài vụ, trung tâm huấn luyện, người lao động được cử đi huấn luyện, ..

Bước 5: Sau khi hoàn thành kế hoạch huấn luyện, tuyên truyền cần thực hiện công tác đánh giá kết quả thực hiện quá trình để xem kế hoạch đã đạt được những mục đích gì, có những hạn chế gì cần khắc phục và hoàn thiện.

- *Điều kiện thực hiện*

- Lãnh đạo: Quan tâm và giao nhiệm vụ cụ thể cho từng bộ phận, ký các quyết định phù hợp với kế hoạch, giám sát chặt chẽ và đảm bảo kế hoạch thực hiện đi đúng hướng.

- Nhân sự: Có sự tham gia của các phòng ban, đặc biệt là sự chỉ đạo của những người đứng đầu phòng ban, các cán bộ nhân viên có liên quan, cán bộ chuyên trách nhằm cập nhật các thông tin của các vị trí công việc và nắm bắt nhu cầu của người lao động.

- Cơ sở vật chất kỹ thuật: Các trang thiết bị cần thiết phục vụ công tác đánh giá, thống kê.

3.3. Giải pháp: Huy động và tăng cường chi phí cho công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại doanh nghiệp

Trong nền kinh tế đang suy thoái hiện nay, các công ty doanh nghiệp luôn muốn cắt giảm chi phí để tăng lợi nhuận, đây là một điều bất lợi đối với các hoạt động tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ. Hiện nay chi phí dành cho các hoạt động tuyên truyền, huấn luyện chủ yếu dựa vào nguồn lợi nhuận sau thuế của doanh nghiệp, tuy nhiên như đã nói ở trên trong nền kinh tế đang suy thoái việc đầu tư cho công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ có thể là một thách thức đối với doanh nghiệp.

- *Mục tiêu thực hiện*

- Huy động tối đa các nguồn lực tài chính trong công ty để mở rộng quy mô quỹ dành cho hoạt động huấn luyện, tuyên truyền AT-VSLĐ.

- Đầu tư hiệu quả mang lại lợi ích cao nhất cho doanh nghiệp và người lao động.

- *Nội dung giải pháp*

Huy động mọi nguồn lực có thể có từ trong công ty để thành lập quỹ riêng dành cho hoạt động tuyên truyền, huấn luyện. Quỹ này hoạt động với sự hạn chế tối thiểu sự phụ thuộc vào lợi nhuận của doanh nghiệp. Tức là dù lợi nhuận của công ty có giảm thì chi phí dành cho hoạt động này vẫn không bị ảnh hưởng.

Công ty có thể huy động vốn cho quỹ dựa trên việc đưa quỹ vào chi phí sản xuất khi lên kế hoạch sản xuất, làm như vậy sẽ vẫn đảm bảo lợi nhuận của doanh nghiệp nhưng vẫn đảm bảo sự ổn định của quỹ. Tuy nhiên việc đưa khoản đầu tư vào chi phí sản xuất sẽ làm tăng giá thành sản phẩm, nhưng về lâu dài thì đây là biện pháp có thể chấp nhận được.

Bằng nhiều cách khác nhau để thành lập quỹ riêng, song song với quá trình lập quỹ cần hạch toán cụ thể rõ ràng các khoản chi phí dùng cho hoạt động gì, sau khi tổ chức xong sẽ đánh giá cụ thể hiệu quả mang lại đã phù hợp với chi phí bỏ ra hay chưa để có biện pháp điều chỉnh, đồng thời thông tin đến người lao động về các khoản chi phí đầu tư để học tự ý thức trong quá trình tham gia học tập, huấn luyện.

- *Điều kiện thực hiện*

- Được sự nhất trí của ban lãnh đạo công ty, các tổ chức các nguồn đầu tư để có thể bổ sung vào quỹ.

- Cán bộ chuyên trách phải lên kế hoạch cụ thể rõ ràng để trình lên cấp trên phê duyệt và đầu tư.

3.4. Giải pháp: Lựa chọn giảng viên huấn luyện đào tạo phù hợp, nâng cao trình độ tuyên truyền viên

Để nâng cao chất lượng huấn luyện và tuyên truyền thì cần phải lựa chọn giảng viên hướng dẫn có chất lượng và nâng cao trình độ cho đội ngũ tuyên truyền viên. Đối với đội ngũ giảng viên trên thực tế công ty đều mời các chuyên gia về giảng dạy nên vấn đề chuyên môn không cần lo lắng, tuy nhiên đối với mỗi đối tượng học viên thì lại đòi hỏi cách giảng dạy khác nhau. Đối với đội ngũ tuyên truyền viên thì đa số là những cán bộ trong công ty, tuy nhiên là làm kiêm nhiệm nên kiến thức, kỹ năng còn hạn chế, đặc biệt các kiến thức về thuyết trình, giao tiếp với người lao động còn rất hạn chế. Chính vì vậy cần lựa chọn giảng viên huấn luyện cho phù hợp với từng đối tượng học viên sao cho chương trình học không nhàm chán, cuốn hút được học viên và phải nâng cao kiến thức, kỹ năng cho tuyên truyền viên.

- *Mục tiêu thực hiện*

- Lựa chọn được những giáo viên ưu tú, có tinh thần nhiệt huyết, có chuyên môn vững vàng và có kỹ năng sư phạm để cuốn hút người học.
- Nâng cao chất lượng đội ngũ tuyên truyền viên trong công ty, từ đó nâng cao chất lượng các chương trình tuyên truyền.

- *Nội dung giải pháp*

- Khi tiến hành lựa chọn giáo viên cần tham khảo nhiều nguồn thông tin để xác minh chính xác trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng của giáo viên để mời làm giảng viên hướng dẫn. Ngoài ra còn cần lưu ý đến tính cách của các giảng viên, xem liệu họ có khả năng lôi cuốn được học viên hay không.
- Cử các tuyên truyền viên đi tham gia huấn luyện tại các trung tâm huấn luyện, cung cấp các tài liệu về kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ tuyên truyền viên.

Trước khi cử các tuyên truyền viên đi học nên để những người đi trước truyền đạt lại những kinh nghiệm trong quá trình học tập của học viên.

Trong quá trình được cử đi học tập yêu cầu tuyên truyền viên xác định rõ các mục tiêu học tập, song song với quá trình học tập là xây dựng các bài thuyết trình phục vụ mục đích tuyên truyền. Ngoài ra còn cần phải thường xuyên tới các cơ sở thực tế để có được các thông tin chính xác nhất phục vụ mục đích tuyên truyền.

- *Điều kiện thực hiện*

- Sự quan tâm chỉ đạo của lãnh đạo công ty, trực tiếp giao nhiệm vụ, tìm hiểu hồ sơ các ứng viên.
- Sự phối hợp tổ chức các phòng ban chức năng trong công ty để trong thời gian đi huấn luyện cán bộ tuyên truyền viên luôn được thoải mái hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

3.5. Giải pháp: Hoàn thiện quy trình đánh giá kết quả huấn luyện học viên

Sau khi kết thúc khóa huấn luyện AT-VSLĐ đối với mỗi đối tượng công ty thường xuyên tổ chức các buổi kiểm tra đánh giá xem kết quả học tập của học viên, ý thức cũng như chất lượng mà khóa huấn luyện mang lại.

Tuy nhiên trên thực tế vấn đề đánh giá kết quả huấn luyện ở công ty còn chưa thật sự hiệu quả và chính xác. Cách đánh giá như thông thường ở công ty bộc lộ những điểm hạn chế cho công tác huấn luyện, làm hạn chế khả năng phát hiện và sửa các lỗi, các yếu điểm trong quá trình huấn luyện. Ngoài ra cách đánh giá của công ty còn chưa có tính chất đánh giá xem hiệu quả kinh tế của quá trình huấn luyện mang lại như thế nào, vì vậy cần hoàn thiện lại quy trình đánh giá kết quả huấn luyện

- *Mục tiêu thực hiện*

- Hoàn thiện hệ thống đánh giá chất lượng kết quả học tập của học viên trong công ty.
- Đánh giá chính xác và khách quan kết quả huấn luyện của học viên, để rút ra bài học kinh nghiệm cho chương trình huấn luyện.
- Xây dựng hệ thống đánh giá phù hợp với những yêu cầu mới, phát huy được tối đa khả năng tư duy và vận dụng nhiều khả năng làm việc. Tạo cho học viên có ý thức tham gia học tập.

- *Nội dung giải pháp*

- Xây dựng các văn bản nhằm gắn kết quả đánh giá huấn luyện với trách nhiệm của mỗi học viên tham gia để học viên có ý thức trách nhiệm đối với việc tham gia học tập, tránh tình trạng học chống đối gây lãng phí cho doanh nghiệp mà hiệu quả lại không cao.
- Đổi mới phương pháp đánh giá để đánh giá chính xác hơn và đòi hỏi học viên tư duy nhiều hơn, vận dụng được nhiều khả năng của bản thân hơn, rèn luyện khả năng làm việc nhóm.
- Thực hiện các phương pháp đánh giá mới như: Thi vấn đáp, bảo vệ đề tài nghiên cứu.
- Xây dựng thang đánh giá chất lượng mang tính chất phân loại trình độ học viên cao hơn. Nên có các mức đánh giá như: Tốt, Khá, Trung bình – Khá, Trung bình và Kém
- Thông qua người quản lý trực tiếp để đánh giá ý thức thực hiện của người lao động sau khi huấn luyện, kết quả sản xuất được phân tích thông qua các báo cáo về năng suất lao động.

Sử dụng hệ thống đánh giá chấm điểm đối với người lao động đã được đào tạo về an toàn vệ sinh lao động thông qua chất lượng làm việc của người lao động.

Stt	Tiêu chí đánh giá	Điểm số
1	Thực hiện định mức lao động	50
1.1	Hoàn thành dưới 95% định mức lao động	10
1.2	Hoàn thành 100% định mức lao động	35
1.3	Vượt dưới 10% định mức lao động	45
1.4	Vượt trên 10% định mức lao động	50

- *Điều kiện thực hiện*

- Có sự phối hợp giữa cán bộ AT-VSLĐ và giảng viên huấn luyện để thống nhất cách thức kiểm tra, đánh giá.
- Được sự quan tâm của lãnh đạo công ty tạo điều kiện tổ chức các hoạt động đánh giá trong đó việc phân bổ ngân sách cho chương trình đánh giá.

3.6. Giải pháp: Tăng cường sử dụng đa dạng các hình thức tuyên truyền

Hiện nay hình thức tuyên truyền tại công ty còn phụ thuộc nhiều vào đội ngũ tuyên truyền viên, trong khi đội ngũ này chưa thật sự mạnh, vì vậy cần sử dụng đa dạng các hình thức, phương tiện tuyên truyền để giảm tải cho đội ngũ tuyên truyền viên và tăng cường tính nhận thức của học viên.

- *Mục tiêu thực hiện*

- Sử dụng đa dạng các biện pháp tuyên truyền để tăng cường khả năng tuyên truyền.
- Tạo sức sáng tạo và tinh thần học tập mới cho người lao động khỏi nhàm chán.

- *Nội dung thực hiện*

- Sử dụng các biện pháp mới như: Vẽ tranh ảnh cổ động, Treo Panô, áp phích, khẩu hiệu lên trước cổng doanh nghiệp, cổng phân xưởng và những nơi nghỉ ngơi, tập trung nhiều người lao động

- Tổ chức các cuộc thi làm tuyên truyền viên giỏi, thi tìm hiểu về AT-VSLĐ để tăng cường tính giáo dục tuyên truyền.
- Mua sắm mới và thay đổi các phương tiện phục vụ tuyên truyền như loa đài, băng đĩa nhạc để buổi thuyết trình cuốn hút hơn.
- *Điều kiện thực hiện*
 - Được lãnh đạo cho phép và đầu tư kinh phí hoạt động
 - Có khung giờ quy định cho hoạt động tuyên truyền để không ảnh hưởng tới hoạt động sản xuất.
 - Nhiều ý tưởng sáng tạo mới để tạo hưng phấn cho người lao động

3.7. Giải pháp: Một số giải pháp tổng hợp

- Tích cực tuyên truyền cho người lao động hiểu rõ và nhận thức được sự đúng đắn, tích cực và những lợi ích mà công tác huấn luyện, tuyên truyền AT-VSLĐ mang lại khi đó người lao động sẽ thoải mái học tập, hăng say phấn đấu học hỏi.

Việc tuyên truyền được giao cho đội tuyên truyền viên của công ty, tuy nhiên với mỗi một người lao động trong công ty đều cần nêu cao tinh thần trách nhiệm để trở thành một người tuyên truyền viên tại phân xưởng sản xuất, tổ sản xuất của mình, giúp mọi người nhận ra được những kiến thức đúng với việc làm của mình và của đồng nghiệp, đồng thời tích cực tham gia các hoạt động tuyên truyền do công ty tổ chức.

- Định hướng cho người lao động thấy họ đang thiếu những kiến thức gì, những kỹ năng gì để đảm bảo an toàn cho bản thân mình và những người xung quanh. Khi làm được điều đó sẽ khiến việc tiếp thu kiến thức được sàng lọc kỹ hơn, không bị loạn kiến thức.

Người cán bộ cần đến trực tiếp từng phân xưởng để tìm hiểu và theo dõi tâm tư nguyện vọng của người lao động, tìm hiểu rõ và nắm chắc từng kỹ năng, kiến thức phù hợp với người lao động

- Cam kết với người lao động bằng văn bản về bảo đảm quyền lợi và các chế độ đối với họ trong quá trình học viên tham gia huấn luyện, như vậy tạo động lực học tập cho học viên.
- Liên hệ đối với các cơ quan phụ trách về AT-VSLĐ để xin ý kiến chỉ đạo và nhờ giúp đỡ về kinh phí hoạt động và kỹ năng chuyên môn.
- Xây dựng chính sách tiền lương công bằng, khích lệ người lao động.

Vấn đề tiền lương là vô cùng quan trọng bởi mức thu nhập của công nhân lao động chỉ vừa đủ để trang trải cuộc sống, chỉ cần giảm đi vài trăm nghìn đồng một tháng thì sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến cuộc sống của họ. Chính vì vậy, tiền lương được coi là công cụ quan trọng nhất tác động đến tinh thần làm việc của tuyên truyền viên. Tiền lương là công cụ quan trọng nhất để giữ chân tuyên truyền viên. Để công tác duy trì đội ngũ tuyên truyền viên tại Công ty CP Khí cụ điện 1 Vinakip đạt hiệu quả thì cần thực hiện một số giải pháp sau về vấn đề thù lao lao động:

Thứ nhất, tăng tiền lương cho tuyên truyền viên. Lý do chọn giải pháp: Mức tiền lương hiện tại của tuyên truyền viên tại Công ty CP Khí cụ điện 1 Vinakip thấp hơn so với mức lương trung bình trên thị trường lao động và không đảm bảo mức sống của họ.

Yêu cầu của giải pháp: Tính toán mức tăng tiền lương hợp lý để cân đối quỹ lương tại các phân xưởng. Phương án thực hiện giải pháp: Năm 2014 tăng 10% tiền lương cho tuyên truyền viên.

Lợi ích của giải pháp: Thu nhập của tuyên truyền viên xấp xỉ mức lương trên thị trường lao động sẽ giảm tỷ lệ công nhân nghỉ việc, tuyên truyền viên sẽ tập trung hơn cho công tác tuyên truyền an toàn vệ sinh lao động. Các chi phí tuyển lao động sẽ giảm đi.

Thứ hai, xây dựng tiêu chí đánh giá hệ số công việc để đánh giá đúng giá trị của các vị trí công việc.

Lý do chọn giải pháp: Vấn đề còn tồn tại trong hệ thống tiền lương của Công ty hiện nay là chưa có bộ tiêu chí đánh giá hệ số công việc. Chính vì vậy Công ty cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá vị trí công việc để người lao động cảm thấy công bằng trong thực hiện công việc.

Yêu cầu của giải pháp: Việc xây dựng các tiêu chí đánh giá hệ số công việc cần phải được xây dựng khoa học, có thể lượng hóa được. Chi nhánh có thể sử dụng phương pháp đánh giá giá trị công việc bằng hình thức cho điểm để xác định hệ số công việc. Giải pháp xây dựng đảm bảo khả thi, dễ thực hiện, người đánh giá dễ hiểu, công nhân lao động có thể hiểu được.

Để thực hiện giải pháp này cần có cán bộ nhân sự có kiến thức chắc về xây dựng bản mô tả công việc, tiêu chuẩn thực hiện công việc, về phương pháp xây dựng thang, bảng lương. Các vị trí công việc phải có sự phân công rõ ràng. Các điều kiện này Công ty đều đáp ứng được. Bộ phận thực hiện giải pháp: Phòng tổ chức – Nhân sự chủ trì thực hiện, bộ phận Tổ chức – Nhân, quản đốc, tổ trưởng, tuyên truyền viên tại chi nhánh phối hợp thực hiện.

Thời gian thực hiện: Tổng thời gian dự kiến thực hiện là 2 tháng. Quy trình thực hiện:

Bước 1: Liệt kê tất cả các vị trí công việc tại các xưởng Quản đốc, tổ trưởng, bộ phận Tổ chức – Nhân sự tại chi nhánh tiến hành liệt kê tất cả các vị trí công việc tại các xưởng sản xuất để hình thành các công việc. Việc liệt kê này không cần chú ý đến số lượng người làm công việc đó mà chỉ chú ý đến tổng số vị trí công việc tại các xưởng.

Bước 2: Xây dựng bản mô tả các vị trí công việc và tiêu chuẩn thực hiện công việc Căn cứ vào tình hình thực tế tại các xưởng, phòng Tổ chức – Nhân sự hướng dẫn Bộ phận Tổ chức – Nhân sự chi nhánh, quản đốc, tổ trưởng xây dựng bản mô tả công việc cho từng vị trí. Sau khi xây dựng xong các bản mô

tả công việc, tiến hành xây dựng tiêu chuẩn thực hiện công việc cho từng vị trí. Tiêu chuẩn thực hiện công việc yêu cầu phải lượng hóa được.

Bước 3: Xác định hệ thống các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến điểm số của vị trí công việc. Xác định nhóm yếu tố là rất quan trọng, nhóm yếu tố được xác định dựa trên tiêu chuẩn thực hiện công việc. Đối với tuyên truyền viên có thể lựa chọn ba tiêu chí như sau: Trình độ chuyên môn (kiến thức và kinh nghiệm); Mức độ tác động của công việc; Điều kiện làm việc.

Bước 4: Xác định tỷ trọng điểm số của từng nhóm yếu tố, yếu tố và điểm của từng nhóm yếu tố, yếu tố: Nhóm yếu tố, yếu tố nào quan trọng trong thực hiện công việc thì sẽ để tỷ trọng cao và ngược lại. Sau khi đã xác định được tỷ trọng điểm số của từng nhóm yếu tố, yếu tố sẽ tiến hành cho xác định điểm số của từng vị trí công việc. Thang điểm để đánh giá công việc có thể lựa chọn tùy ý. Luận văn này, tác giả lựa chọn thang điểm tối đa là 170 điểm.

Bước 5: Đánh giá điểm theo từng yếu tố và tính tổng điểm của từng vị trí công việc. Dựa vào bản tiêu chuẩn thực hiện công việc của từng vị trí công việc để đánh giá điểm số của từng vị trí công việc. Vị trí công việc nào đòi hỏi yêu cầu cao sẽ được đánh giá điểm số cao.

Bước 6: Thiết lập bảng hệ số công việc Sau khi xác định điểm số của từng vị trí công việc sẽ tiến hành xây dựng hệ số, những công việc có tổng số điểm là 100 sẽ có hệ số công việc là 1.00, các công việc có điểm số cao hơn 100 thì hệ số công việc được tính bằng tổng số điểm chia cho 100. Giả sử công việc được đánh giá có tổng số điểm là 130 điểm sẽ có hệ số công việc là 1.30 ($130/100=1.30$), hệ số cao nhất là 1.70 (tương ứng với 170 điểm) và hệ số thấp nhất là 1.00 (tương ứng với 100 điểm).

Bước 7: Triển khai thực hiện: Sau khi đã thiết lập được hệ số vị trí công việc sẽ gửi xuống các xưởng để thực hiện tính lương theo hệ số công việc mới. Lợi ích của việc thực hiện giải pháp:

- Đối với người lao động: Khi đã xây dựng được hệ số vị trí công việc thì việc xác định các hệ số công việc sẽ được tiến hành công khai, mọi người sẽ cảm thấy mình được đánh giá đúng sự đóng góp của mình trong công việc và có động lực làm việc hơn.

- Đối với doanh nghiệp: Khi người lao động cảm thấy tiền lương được công bằng sẽ làm việc thoải mái, ít thắc mắc... như vậy, nguồn nhân lực của doanh nghiệp được đảm bảo, năng suất lao động sẽ tăng, các chi phí tuyển dụng, đào tạo giảm.

- Xây dựng quan hệ lao động tốt đẹp

Quan hệ lao động tốt đẹp là yếu tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Để quan hệ lao động trong doanh nghiệp tốt đẹp thì hai bên trong doanh nghiệp (người sử dụng lao động và đại diện tập thể người lao động hoặc người lao động) phải có thiện chí hợp tác với nhau để đảm bảo quyền của các bên và hài hòa các lợi ích của hai bên. Để duy trì được đội ngũ tuyên truyền viên hiện tại, lãnh đạo công ty cần chủ động thực hiện các biện pháp nhằm tạo tâm lý làm việc thoải mái cho người lao động, thúc đẩy tăng năng suất lao động, giữ chân người lao động. Để tạo lập quan hệ lao động tốt đẹp Công ty CP Khí cụ điện 1 Vinakip- Công ty CP Khí cụ điện 1 Vinakip cần thực hiện một số nội dung sau:

Thứ nhất, tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho tuyên truyền viên. Thực tế cho thấy, do hầu hết đều xuất thân từ làm nông nghiệp, trình độ học vấn có giới hạn nên mức độ hiểu biết pháp luật lao động của tuyên truyền viên tại Công ty CP Khí cụ điện 1 Vinakip rất yếu dẫn đến việc người lao động làm việc không theo sự chỉ dẫn của người quản lý, nghỉ việc tràn lan mà không xin phép... điều này ảnh hưởng đến sản xuất của công ty. Một số người cho rằng khi người lao động hiểu biết về pháp luật thì sẽ hay thắc mắc, đấu tranh đòi quyền lợi cho mình. Cách suy nghĩ như vậy là không phù hợp, bởi

khi người lao động hiểu biết về pháp luật thì họ sẽ hành động, làm việc theo khuôn khổ pháp luật, chấp hành các quy định của pháp luật. Khi hiểu biết pháp luật họ sẽ biết được các quyền, nghĩa vụ của mình đối với Công ty, cũng như quyền và nghĩa vụ của công ty đối với mình, khi đó cả hai bên đã có được khuôn khổ để hành động. Chính những yếu tố đó sẽ tạo nên mối quan hệ tốt đẹp trong Công ty, và khi cả hai bên đều tôn trọng lẫn nhau thì mối quan hệ sẽ bền vững, người lao động sẽ gắn bó với Công ty hơn.

Để thực hiện điều này, phòng Tổ chức – Nhân sự cần lên kế hoạch, xây dựng chương trình đào tạo về Luật lao động, nội quy của công ty để công nhân hiểu và thực hiện. Việc tuyên truyền, phổ biến kiến thức pháp luật cho công nhân nên thực hiện ngay từ khi tuyển họ vào làm việc. Trong quá trình phỏng vấn, người trực tiếp phỏng vấn cần nói cho công nhân biết về các quyền và nghĩa vụ của mình khi làm việc tại công ty. Hàng năm, Phòng Tổ chức – Nhân sự cần tổ chức các buổi đào tạo về Luật lao động, các quy định mới, các chính sách mới của công ty cho công nhân biết và thực hiện. Công ty cũng có thể sử dụng hình thức tuyên truyền pháp luật bằng cách in các bảng tóm tắt nội dung chính của Nội quy lao động, luật lao động... dán ở nơi công nhân làm việc, nhà ăn hoặc những nơi dễ nhìn, dễ thấy.

Thứ hai, tăng cường sự tham gia của người lao động và vai trò của tổ chức Công đoàn vào quá trình xây dựng các văn bản liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động, đặc biệt là trong việc xây dựng Thỏa ước lao động tập thể và nội quy lao động. Tuyên truyền viên là lực lượng chiếm đa số trong Công ty, và là những người trực tiếp thực hiện các quy định. Để các quy định đi vào thực tế và được người lao động chấp nhận thì không có gì hiệu quả bằng việc để chính họ tham gia vào quá trình xây dựng. Khi họ đã hiểu về các quy định, hoặc đề xuất những điều khoản quy định, thì việc thực hiện sẽ mang tính tự nguyện, không ép buộc, người lao động sẽ cảm thấy thoải mái

khi làm việc và quan trọng nhất là họ cảm thấy mình được tôn trọng chứ không phải mình chỉ là người làm thuê. Như vậy, họ sẽ tin tưởng và gắn bó với Công ty.

Để thực hiện điều này, Ban chấp hành công đoàn cần phải phối hợp chặt chẽ với phòng Tổ chức – Nhân sự trong quá trình xây dựng các văn bản liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động. Ban chấp hành công đoàn cần tích cực lấy ý kiến công nhân sản xuất, những điểm nào công nhân chưa hiểu thì phải giải thích rõ để công nhân hiểu và thực hiện. Khi thực hiện tốt điều này, công nhân sẽ thấy mình được tôn trọng, tự nguyện chấp hành nội quy lao động và các văn bản khác do công ty ban hành. Như vậy, tinh thần làm việc của công nhân sẽ thoải mái, năng suất lao động tăng lên, trật tự trong công ty được đảm bảo.

Thứ ba, tăng cường kênh đối thoại trong công ty. Hiện tại, chi nhánh có rất ít kênh đối thoại với tuyên truyền viên, nhiều người thấy không được thoải mái nhưng không biết chia sẻ với ai. Có nhiều người, do bức bối nhưng không có người chia sẻ hoặc chia sẻ với cấp trên nhưng không được giải thích rõ ràng nên chuyển sang công ty khác làm việc.

Để thực hiện tốt giải pháp này, hàng tháng hoặc hàng quý, lãnh đạo Phòng Tổ chức – Nhân sự, lãnh đạo Công ty CP Khí cụ điện 1 Vinakipnên tổ chức các buổi gặp mặt để lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của tuyên truyền viên để xây dựng những chính sách phù hợp với tình hình thực tế. Thông qua kênh 100 đối thoại này, người lao động cũng hiểu được những khó khăn mà Công ty đang gặp phải để cùng chia sẻ những khó khăn với doanh nghiệp. Ngoài ra, công ty có thể lập các hòm thư góp ý, phản hồi của tuyên truyền viên tại nhà ăn tập thể, nơi làm việc... để công nhân ghi lại những ý kiến, những bức xúc của mình. Phòng Tổ chức – Nhân sự tiếp nhận những thông

tin này và coi đây là cơ sở để điều chỉnh, xây dựng các chính sách phù hợp với điều kiện hiện tại.

Thứ tư, tích cực cải thiện điều kiện làm việc tại các xưởng sản xuất. Hiện tại, một số xưởng của Chi nhánh đã có hiện tượng xuống cấp, có hiện tượng dột nước khi trời mưa, nóng bức khi trời nóng như xưởng Tipo, Bánh mỳ. Công ty CP Khí cụ điện 1 Vinakipcân rà soát lại các nhà xưởng này để sửa chữa kịp thời, lắp thêm quạt, hệ thống thông gió, lắp các loại tôn chống nóng để đảm bảo điều kiện làm việc cho người lao động. Hội đồng bảo hộ lao động công ty phối hợp nghiên cứu, cải thiện điều kiện làm việc tại các xưởng, giảm tối đa các yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động.

Thứ năm, thực hiện đúng và đầy đủ các quy định của pháp luật lao động. Việc thực hiện đúng vừa giúp công ty không bị vướng vào những chế tài của cơ quan quản lý nhà nước, mà còn khiến người lao động yên tâm làm việc. Việc thực hiện đúng và đầy đủ quy định của pháp luật lao động chính là bảo đảm quyền cho người lao động. Công nhân đi làm không chỉ muốn nhận được tiền lương hàng tháng mà họ cũng muốn có khoản tích lũy khi không còn khả năng lao động hay khi gặp các rủi ro như: ốm đau, tai nạn... hay lao động nữ khi mang thai có khoản trợ cấp thai sản để bù đắp khoản thu nhập bị mất do không thể tham gia lao động được.

Để thực hiện tốt giải pháp này, phòng Tổ chức – Nhân sự cần tham mưu cho ban lãnh đạo về các quy định của pháp luật lao động và lợi ích của việc chấp hành pháp luật. Khi các quyền lợi được đảm bảo công nhân sẽ tin tưởng, gắn bó với công ty, công nhân nghỉ việc sẽ giảm đi.

Nhìn chung, để xây dựng quan hệ lao động hài hòa tốt đẹp, thì Công ty cần xây dựng theo hướng tôn trọng người lao động, đảm bảo các quyền của người lao động, hài hòa về mặt lợi ích thì người lao động sẽ gắn bó với Công ty.

KẾT LUẬN

Sau thời gian nghiên cứu tại công ty Cổ phần Khí cụ Điện 1 Vinakip là một doanh nghiệp hàng đầu trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh mặt hàng thiết bị điện. Với những đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, công tác

đảm bảo AT-VSLĐ tại công ty đã được thực hiện ngay từ khi công ty mới thành lập, tuy nhiên sau quá trình tìm hiểu em nhận thấy rằng công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ của công ty còn bộc lộ những hạn chế nhất định khiến hiệu quả của công tác không được cao như mong muốn. Chính vì lý do đó, trong bài luận văn của mình em đã lựa chọn đề tài : “ *Hoàn thiện công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty cổ phần Khí cụ Điện 1* ” để viết bài luận văn của mình.

Qua thời gian nghiên cứu và phát triển nhận thức, bài luận văn của em đã phát triển được những nội dung chính như sau:

Hệ thống hóa những cơ sở lý luận chủ yếu để làm định hướng xuyên suốt bài luận văn đó là những khái niệm, các yếu tố ảnh hưởng đến công tác AT-VSLĐ ,vv.

Tập trung nghiên cứu và phân tích dựa trên những cơ sở lý luận về công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ, qua đó đã đưa ra được những lý luận và dẫn chứng cụ thể về các vấn đề liên quan đến công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ như: Các yếu tố ảnh hưởng, nội dung và hình thức huấn luyện, các chỉ tiêu đánh giá, vv..., và đánh giá qua góc độ của một nhà quản trị nhân lực . Dựa trên những đánh giá về những mặt đạt được và chưa được của DN, em đã mạnh dạn đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện hơn công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty.

Trên đây là bài luận văn của em được thực hiện qua quá trình nghiên cứu tại công ty Cổ phần Khí cụ Điện 1, em rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của thầy cô giáo để bài luận văn của em được hoàn thiện hơn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Luật Lao động nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam
2. Hà Tất Thắng, Công tác an toàn vệ sinh lao động và định hướng phát triển, Bộ Lao động – Thương binh Xã hội, công bố ngày 31/01/2013.

3. Hà Tất Thắng, QLNN về an toàn vệ sinh lao động trong các DN khai thác đá xây dựng ở Việt Nam,
4. Luật An toàn, vệ sinh lao động. Số 84/2015/QH13
5. Trịnh Khắc Thẩm, xuất bản năm 2010, Giáo trình Bảo hộ Lao động, Nhà xuất bản lao động – xã hội, Hà Nội.
6. Thông tư 27/TT- BLĐTBXH ngày 18/10/2013 về hướng dẫn công tác huấn luyện AT-VSLĐ.
7. Ths. Diệp Thành Nguyên, Chương 09: An toàn lao động, vệ sinh lao động, công bố ngày 25/10/2011.
8. Thông tư 41/2011/TT-BLĐTBXH sửa đổi, bổ sung một số quy định của Thông tư 27/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn công tác huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động.
9. Thông tư 32/2011/ TT- BLĐTBXH hướng dẫn thực hiện kiểm định an toàn lao động các loại thiết bị vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, Bộ Lao động Thương binh Xã hội, ngày công bố 14/11/2011.
10. Viện Y học lao động và vệ sinh môi trường- Khái niệm điều kiện lao động và các yếu tố phụ thuộc. Địa chỉ: Website: <http://nioeh.org.vn/>
11. Sách chuyên khảo: “*Bảo hộ lao động & kỹ thuật an toàn điện*”, nhà xuất bản khoa học kỹ thuật HÀ NỘI – 2008.
12. Sách chuyên khảo: “*Kỹ thuật an toàn và bảo hộ lao động*”, nhà xuất bản giáo dục VIỆT NAM – 2009.

PHỤ LỤC

DANH MỤC PHỤ LỤC KÈM THEO

STT	KÝ HIỆU	TÊN PHỤ LỤC	TRANG
1	PL1	danh mục các công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động	60
2	PL2	Phiếu khảo sát tình hình công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ cho người lao động tại công ty cổ phần Khí cụ điện 1 VINAKIP	62
3	PL3	CƠ CẤU BỆNH TẬT NLĐ TRONG NĂM 2013 TẠI CÔNG TY	67
4	PL4	TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHIẾU THĂM DÒ Ý KIẾN CÔNG NHÂN TRỰC TIẾP SẢN XUẤT CÔNG TY CP KHÍ CỤ ĐIỆN 1 VINAKIP	102

PHỤ LỤC I

DANH MỤC CÁC CÔNG VIỆC CÓ YÊU CẦU NGHIÊM NGẶT VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

(Ban hành kèm theo Thông tư số 27/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18 tháng 10 năm 2013 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội)

1. Lắp ráp, vận hành, bảo dưỡng, sửa chữa, tháo dỡ, kiểm tra, giám sát hoạt động máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động theo Danh mục máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành.
2. Sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển hóa chất nguy hiểm, độc hại theo phân loại của Hệ thống hài hòa toàn cầu về phân loại và ghi nhãn hóa chất.
3. Thử nghiệm, sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại thuốc nổ và phương tiện nổ (kíp, dây nổ, dây cháy chậm...).
4. Vận hành, bảo dưỡng, sửa chữa, tháo dỡ, kiểm tra, giám sát hoạt động máy đóng cọc, máy ép cọc, khoan cọc nhồi, búa máy, tàu hoặc máy hút bùn, máy bơm; máy phun hoặc bơm vữa, bê tông.
5. Lắp ráp, vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng, vệ sinh các loại máy mài, cưa, xẻ, cắt, xé chặt, đột, dập, đục, đập, tạo hình, nạp liệu, ra liệu, nghiền, xay, trộn, cán, ly tâm, sấy, sàng, sàng tuyển, ép, xeo, tráng, cuộn, bóc vỏ, đóng bao, đánh bóng, băng chuyền, băng tải, súng bắn nước, súng khí nén; máy in công nghiệp.
6. Làm khuôn đúc, luyện, cán, đúc, tẩy rửa, mạ, đánh bóng kim loại; các công việc luyện quặng, luyện cốc; làm các công việc ở khu vực lò quay sản xuất xi măng, lò nung hoặc buồng đốt vật liệu chịu lửa, vật liệu xây dựng, luyện cốc, luyện đất đèn; vận hành, sửa chữa, kiểm tra, giám sát, cấp liệu, ra sản phẩm, phế thải các lò thiêu, lò nung, lò luyện.
7. Các công việc trên cao, trên sàn công tác di động, nơi cheo leo nguy hiểm, trên sông, trên biển, lặn dưới nước.
8. Vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng máy, thiết bị trong hang hầm, hầm tàu.

9. Lắp ráp, vận hành, bảo dưỡng, sửa chữa, tháo dỡ máy, thiết bị thu phát sóng có điện từ trường tần số cao, các máy chụp X quang, chụp cắt lớp.
10. Khảo sát địa chất, địa hình, thực địa biển, địa vật lý; Khảo sát, thăm dò, khai thác khoáng sản, dầu khí.
11. Làm việc ở các nơi thiếu dưỡng khí hoặc có khả năng phát sinh các khí độc như hầm, đường hầm, bể, giếng, đường cống và các công trình ngầm, các công trình xử lý nước thải, rác thải; làm vệ sinh công nghiệp, vệ sinh môi trường, vệ sinh chuồng trại.
12. Xây, lắp ráp, tạo, phá dỡ, vệ sinh và bảo dưỡng các kết cấu hoặc công trình xây dựng.
13. Sửa chữa, bảo dưỡng, lắp đặt thiết bị điện; thi công, lắp đặt, vận hành, bảo dưỡng, sửa chữa hệ thống điện; hàn cắt kim loại.

PHỤ LỤC 2

**Phiếu khảo sát tình hình công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ
cho người lao động tại công ty cổ phần Khí cụ điện 1 VINAKIP**

Để góp phần hoàn thiện công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ cho người lao động tại công ty cổ phần Khí cụ điện 1 VINAKIP. Mong anh (chị) vui lòng trả lời một số câu hỏi vào phiếu sau (Tích ☒ và ghi thông tin)

Kính mong có được sự giúp đỡ từ anh(chị)! Trân trọng cảm ơn!

THÔNG TIN CHUNG:

Họ và tên:.....Giới tính: ☐ Nam ☐ Nữ

Năm sinh

Công việc hiện tại

I. Đánh giá của anh (chị) về công việc hiện tại:

1. Anh(chị) cảm thấy thế nào về môi trường làm việc ở đây?

☐ Tốt ☐ Trung bình ☐ Tồi ☐ ý kiến khác

Cụ thể:

☐ Bụi ☐ Khô ☐ Ôn

☐ Thiếu ánh sáng ☐ Âm

☐ Thiếu thông thoáng ☐ Mùi khó chịu

☐ Bình thường ☐ Ảnh hưởng nhiều bởi thời tiết

2. Môi trường làm việc của anh(chị) có độc hại không?

☐ Có ☐ Không ☐ Không ý kiến

3. Anh(chị) làm việc ở tư thế nào là chủ yếu?

☐ Đứng ☐ Nằm ☐ Ngồi ☐ Đi lại liên tục

4. Anh(chị) có sử dụng máy móc phương tiện kỹ thuật xây dựng không?

☐ Có ☐ Không

Nếu có thì là những loại máy gì?

.....

.....

5. Anh(chị) thấy công việc mình đang làm như thế nào?

☐Căng thẳng ☐Bình thường ☐Nhẹ nhàng

6. Công việc hiện tại có phù hợp với anh (chị) không?

☐ Phù hợp ☐ Không phù hợp ☐ Bình thường

7. Anh chị có yêu thích công việc của mình không?

☐ Có ☐ Không ☐ Không ý kiến

II. Tình hình sức khỏe của anh (chị)

STT	Nội dung	Có	Không	Không ý kiến
1	Anh(chị) có mắc bệnh mãn tính nào không? Nếu có thì đây là những bệnh nào:	☐	☐	☐
	<i>Tim mạch</i>	☐	☐	☐
	<i>Hô hấp</i>	☐	☐	☐
	<i>Tiêu hóa</i>	☐	☐	☐
	<i>Mắt</i>	☐	☐	☐
	<i>Cơ xương khớp</i>	☐	☐	☐
	<i>Da liễu</i>	☐	☐	☐
	<i>Huyết học</i>	☐	☐	☐
	<i>Thận tiết niệu</i>	☐	☐	☐
	<i>Tai mũi họng</i>	☐	☐	☐
	<i>Răng hàm mặt</i>	☐	☐	☐
	<i>Nội tiết</i>	☐	☐	☐
	<i>Suy nhược thần kinh</i>	☐	☐	☐
2	Sức khỏe của anh(chị) xếp loại mấy			

	trong năm:			
	<i>Loại I</i>	☐	☐	☐
	<i>Loại II</i>	☐	☐	☐
	<i>Loại III</i>	☐	☐	☐
	<i>Loại IV</i>	☐	☐	☐
	<i>Loại V</i>	☐	☐	☐
3	Sau thời gian làm việc tại công ty anh (chị) thấy tình hình sức khỏe của mình như thế nào?			
	<i>Tốt hơn</i>	☐	☐	☐
	<i>Bình thường</i>	☐	☐	☐
	<i>Yếu đi</i>	☐	☐	☐
4	Anh(chị) có kiểm tra sức khỏe hàng năm không?	☐	☐	☐

III. Ý kiến của anh (chị) về công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ cho người lao động của công ty

STT	Nội dung	Có	Không	Không ý kiến
1	Anh(chị) có được tham gia các chương trình huấn luyện AT-VSLĐ không?	☐	☐	☐
2	Anh(chị) biết đến thông tin về AT-VSLĐ bằng			

	phương tiện nào?			
	<i>Tờ rơi</i>	☐	☐	☐
	<i>Panô, áp phích</i>	☐	☐	☐
	<i>Tranh ảnh</i>	☐	☐	☐
	<i>Hệ thống loa trong công ty</i>	☐	☐	☐
	<i>Băng rôn, khẩu hiệu</i>	☐	☐	☐
	<i>Bảng tin</i>	☐	☐	☐
	<i>Sách, sổ tay về AT-VSLĐ</i>	☐	☐	☐
	<i>Hội thảo chuyên đề</i>	☐	☐	☐
	<i>Góc AT-VSLĐ</i>	☐	☐	☐
	<i>Khác(điền vào cột có)</i>			
3	Nội dung huấn luyện có phù hợp với mong muốn học tập về AT-VSLĐ đối với công việc mà anh chị đang làm không?			
	<i>Phù hợp</i>	☐	☐	☐
	<i>Chưa phù hợp</i>	☐	☐	☐
3	Mức độ áp dụng các kiến thức, kỹ năng sau khi được huấn luyện vào quá trình làm việc thực tế:			
	<i>Thường xuyên</i>	☐	☐	☐

	<i>Không thường xuyên</i>	☐	☐	☐
	<i>Không sử dụng</i>	☐	☐	☐
4	Giảng viên trong chương trình huấn luyện có trình độ như thế nào?			
	<i>Chuyên gia cao cấp nước ngoài,</i>	☐	☐	☐
	<i>Chuyên gia cao cấp trong nước, được mời về từ Cục An toàn Lao động, các trung tâm huấn luyện uy tín.</i>	☐	☐	☐
	<i>Cán bộ chuyên trách đã được đào tạo bởi các chuyên gia</i>	☐	☐	☐
	<i>Cán bộ lấy từ công ty không có trình độ chuyên môn sâu.</i>	☐	☐	☐
5	Anh chị có nhận xét như thế nào về cách giảng dạy của giảng viên huấn luyện ?			
	<i>Dễ hiểu, trực quan sinh động, gần với thực tiễn, mang tính sáng tạo, giúp người lao động thể hiện khả năng của mình.</i>	☐	☐	☐

	<i>Đơn giản, thiếu trực quan sinh động, gây nhàm chán, thiếu kiến thức thực tế, tập trung nhiều vào lý thuyết</i>	☐	☐	☐
6	Việc vận dụng các kiến thức, kỹ năng được huấn luyện và tìm hiểu qua quá trình tuyên truyền có giúp công việc của anh chị đạt được hiệu quả tốt hơn không?	☐	☐	☐
7	Việc công ty cho tham gia chương trình huấn luyện và và tuyên truyền những thông tin về AT-VSLĐ có làm cho anh(chị) yên tâm khi làm việc hay không?	☐	☐	☐

7. Theo anh (chị) cần bổ sung những kiến thức nào vào chương trình huấn luyện, tuyên truyền đối với công việc mà anh (chị) đang làm? Tại sao?

.....

8.....

Bao lâu thì anh(chị) được cử đi tham gia chương trình huấn luyện và tham gia các hoạt động tuyên truyền?

.....

9. Anh chị có ý kiến đóng góp gì để hoàn thiện công tác tuyên truyền, huấn luyện AT-VSLĐ tại công ty?

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của anh (chị)

PHỤ LỤC 3**CƠ CẤU BỆNH TẬT NLĐ TRONG NĂM 2013 TẠI CÔNG TY**

STT	Nhóm bệnh	Quý I		Quý II		Quý III		Quý IV	
		M ắc	Chết	M ắc	Ch ết	M ắ c	Chế t	M ắ c	Chết
1.	Lao phổi	0	0	01	0	01	0	01	0
2.	Ung thư phổi	0		0		0		0	
3.	Viêm xoang, mũi họng, thanh quản cấp	97		14 0		110		11 2	
4.	Viêm xoang, mũi họng, thanh quản mãn	41		30		20		18	
5.	Viêm phế quản	02		0		0		0	
6.	Hen phế quản, giãn phế quản, dị ứng	10		11		09		02	
7.	Ỉa chảy, viêm dạ dày, ruột do NT	57		10 1		56		58	
8.	Nội tiết	0		0		0		0	
9.	Bệnh thần kinh TW và ngoại biên	08		91		07		0	
10.	Bệnh mắt	03		10		80		7	
11.	Bệnh tai	0		07		03		13	
12.	Bệnh tim mạch	4		4		06		06	
13.	Bệnh dạ dày tá tràng	19		47		27		24	
14.	Bệnh gan, mật	01		05		01		01	
15.	Bệnh thận, tiết niệu	01		0		03		03	
16.	Bệnh phụ khoa/ Số nữ	05		0		0		0	

17.	Sảy thai/ Số nữ có thai	0		01		0		0	
18.	Bệnh da	01		09		09		07	
19.	Bệnh cơ, xương khớp	07		17		67		23	
20.	Các loại bệnh khác				01				01
21.	Số lao động bị tai nạn	01		02		0		0	
22.	Tổng	26 6		48 1		399		26 6	01

PHỤ LỤC 4

TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHIẾU THĂM DÒ Ý KIẾN CÔNG NHÂN TRỰC TIẾP SẢN XUẤT CÔNG TY CP KHÍ CỤ ĐIỆN 1 VINAKIP

Tổng số phiếu phát ra: 100

Tổng số phiếu thu vào: 100

STT	Câu hỏi	Kết quả khảo sát		
2	Sức khỏe của anh(chị) xếp loại mấy trong năm:	Số người	Tỉ lệ %	
	<i>Loại I</i>	25	25%	
	<i>Loại II</i>	45	45%	
	<i>Loại III</i>	20	20%	
	<i>Loại IV</i>	10	10%	
	<i>Loại V</i>	0		
3	Sau thời gian làm việc tại công ty anh (chị) thấy tình hình sức khỏe của mình như thế nào?			
	<i>Tốt hơn</i>	5	5%	
	<i>Bình thường</i>	85	85%	
	<i>Yếu đi</i>	10	10%	

STT	Câu hỏi	Kết quả khảo sát		
1	Anh(chị) có được tham gia các chương trình huấn luyện AT-VSLĐ không?	<i>Số người</i>	<i>Tỉ lệ %</i>	
		100	100	
2	Anh(chị) biết đến thông tin về AT-VSLĐ bằng phương tiện nào?			
	<i>Tờ rơi</i>	0	0	
	<i>Panô, áp phích</i>	15	15	
	<i>Tranh ảnh</i>	0	0	
	<i>Hệ thống loa trong công ty</i>	45	45	
	<i>Băng rôn, khẩu hiệu</i>	30	30	
	<i>Bảng tin</i>	0	0	
	<i>Sách, sổ tay về AT-VSLĐ</i>	0	0	
	<i>Hội thảo chuyên đề</i>	10	10	
	<i>Góc AT-VSLĐ</i>	0	0	
	<i>Khác(điền vào cột có)</i>	0	0	
3	Nội dung huấn luyện có phù hợp với mong muốn học tập về AT-VSLĐ đối với công việc mà anh chị đang làm không?			
	<i>Phù hợp</i>	75	75%	
	<i>Chưa phù hợp</i>	25	25%	

3	Mức độ áp dụng các kiến thức, kỹ năng sau khi được huấn luyện vào quá trình làm việc thực tế:			
	<i>Thường xuyên</i>	<i>20</i>	<i>20%</i>	
	<i>Không thường xuyên</i>	<i>70</i>	<i>70%</i>	
	<i>Không sử dụng</i>	<i>10</i>	<i>10%</i>	