

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

PHẠM CÔNG KHANH

CẢI TIẾN CÔNG TÁC AN TOÀN VỆ SINH
LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH MTV
XUẤT NHẬP KHẨU THỦY SẢN TÂN THÀNH

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2023

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

PHẠM CÔNG KHANH

CẢI TIẾN CÔNG TÁC AN TOÀN VỆ SINH
LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH MTV
XUẤT NHẬP KHẨU THỦY SẢN TÂN THÀNH

Chuyên ngành : Quản Trị Nhân Lực

Mã số : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: LÊ THỊ BÍCH PHƯƠNG

HÀ NỘI - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Trong suốt quá trình học tập và làm luận văn tốt nghiệp tại Công ty TNHH MTV XNK Thủy sản Tân Thành. Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi và được thực hiện dưới sự hỗ trợ của Cô Lê Thị Bích Phượng. Các nội dung nghiên cứu, kết quả, số liệu trong bài khóa luận này là hoàn toàn chính xác và trung thực mà tôi thu thập được trong quá trình làm việc tại Công ty. Những số liệu trong bảng biểu phục vụ cho mục đích nghiên cứu, phân tích, nhận xét được chính tác giả thu thập từ các nguồn khác nhau có ghi rõ trong phần tài liệu tham khảo.

Ngoài ra trong báo cáo còn sử dụng một số dữ liệu của Công ty TNHH MTV XNK Thủy sản Tân Thành.

Trường Đại học Lao Động Xã Hội không liên quan đến những vi phạm tác quyền, bản quyền do tôi gây ra trong quá trình thực hiện. Trong trường hợp bị phát hiện có bất kỳ gian lận nào, tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về nội dung báo cáo của mình.

Tác giả luận văn

(Ký và ghi rõ họ tên)

Phạm Công Khanh

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận văn này, tôi xin chân thành cảm ơn các anh chị và các cán bộ tại Công ty TNHH MTV XNK Thủy sản Tân Thành. đã giúp đỡ cũng như cung cấp thông tin tài liệu giúp tôi hoàn thành luận văn của mình.

Xin chân thành cảm ơn và sự tri ân sâu sắc đến các thầy cô khoa Quản lý nguồn nhân lực trường Đại học Lao động – Xã Hội (CSII) đã tận tình truyền đạt những kiến thức quý báu trong thời gian vừa qua, đó cũng là hành trang để tôi vững bước trong con đường sự nghiệp. Đặc biệt, tôi xin chân thành cảm ơn thầy Cô Lê Thị Bích Phượng đã nhiệt tình hướng dẫn, truyền đạt cho tôi một khối lượng kiến thức sâu rộng và những kinh nghiệm sâu sắc trong quá trình thực hiện bài luận văn này.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng để thực hiện đề tài một cách hoàn chỉnh nhất. Song do kiến thức, kinh nghiệm thực tế còn nhiều hạn chế và thời gian nghiên cứu có hạn nên luận văn không thể tránh khỏi những thiếu sót nhất định mà bản thân chưa thấy được. Tôi rất mong nhận được những ý kiến đóng góp của quý Thầy, Cô để báo cáo được hoàn chỉnh hơn.

Xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	I
LỜI CẢM ƠN	I
MỤC LỤC	I
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT	I
DANH MỤC CÁC HÌNH	II
DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU	III
DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ	IV
LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP	7
1.1. Các khái niệm liên quan	7
1.1.1. Bảo hộ lao động	7
1.1.2. ATVSLĐ	7
1.1.3. Điều kiện lao động	7
1.1.4. Tai nạn lao động	8
1.1.5. Bệnh nghề nghiệp	8
1.2. Vai trò của công tác an toàn vệ sinh lao động trong doanh nghiệp	9
1.3. Cơ sở triển khai công tác an toàn vệ sinh lao động trong doanh nghiệp ..	10
1.3.1. Tổng quan về hệ thống văn bản quy phạm pháp luật	10
1.3.2. Hệ thống quản lý nhà nước	11
1.4. Nội dung công tác an toàn vệ sinh lao động trong doanh nghiệp	12
1.4.1. Bộ máy tổ chức, quản lý và thực hiện	12
1.4.2. Công tác tổ chức thực	13
1.4.3. Tuyên truyền giáo dục và huấn luyện	18

1.5. Nhân tố ảnh hưởng công tác an toàn vệ sinh lao động trong doanh nghiệp	19
1.5.1. Quản lý nhà nước	19
1.5.2. Người sử dụng lao động, người quản lý	20
1.5.3. Người lao động.....	21
1.5.4. Hệ thống chính sách quản lý	21
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH MTV XNK TS TÂN THÀNH	23
2.1. Tổng quan về công ty	23
2.1.1. Giới thiệu chung.....	23
2.1.2. Định hướng phát triển đến 2030	24
2.1.3. Tầm nhìn, sứ mệnh, Triết lý kinh doanh.....	25
2.1.4. Quy trình sản xuất, cơ cấu lao động.....	25
2.1.5. Quy trình sản xuất: Áp dụng theo chương trình HACCP	26
2.1.6. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý.....	26
2.1.7. Cơ cấu lao động.....	28
2.1.8. Giới thiệu về bộ phận An toàn vệ sinh lao động.....	29
2.2 Sơ lược về thực trạng công tác an toàn vệ sinh lao động trong ngành thủy sản ở nước ta	30
2.2.1. Những thành tựu đã đạt được.....	31
2.2.2. Điều kiện lao động và đặt điểm hoạt động sản xuất kinh doanh trong ngành thủy sản.....	32
2.2.3. Ảnh hưởng của yếu tố môi trường lao động	33
2.2.4. Tình hình tai nạn lao động	34
2.3 Thực trạng công tác an toàn vệ sinh lao động tại Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành	36
2.3.1. Bộ máy tổ chức, quản lý và thực hiện.....	36

2.3.2. Thực trạng hệ thống quản lý	39
2.3.3. Thực trạng về tổ chức thực hiện	46
2.4 Đánh giá thực trạng công tác an toàn vệ sinh lao động tại Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành.....	61
2.4.1. Những mặt đạt được.....	61
2.4.2. Những mặt hạn chế và nguyên nhân.....	63
2.4.3. Tình hình tai nạn lao động	66
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP CẢI TIẾN CÔNG TÁC AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH MTV XNK TS TÂN THÀNH.....	68
3.1 Mục tiêu về an toàn vệ sinh lao động của công ty đến năm 2025	68
3.1.1. Mục tiêu tổng quát	68
3.1.2. Mục tiêu cam kết đến năm 2025	68
3.2 Giải pháp cải tiến công tác an toàn vệ sinh lao động tại Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành.....	69
3.2.1. Hoàn thiện việc áp dụng hệ thống quản lý an toàn vệ sinh lao động ...	69
3.2.2. Hoàn thiện và củng cố văn hóa an toàn vệ sinh lao động.....	81
3.2.3. Đầu tư, cải tiến hệ thống máy móc thiết bị sản xuất và an toàn vệ sinh lao động.....	90
3.2.4. Cải tiến công tác tổ chức thực hiện, kiểm tra đánh giá mức độ ATVSLĐ trong quá trình làm việc	96
KẾT LUẬN	99
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	100
PHỤ LỤC

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

Chữ cái viết tắt	Cụm từ đầy đủ
- ATVSLĐ	An toàn vệ sinh lao động
- ĐKLĐ	Điều kiện lao động
- NLĐ	Người lao động
- XNKTS	Xuất nhập khẩu thủy sản
- BHLĐ	Bảo hộ lao động
- PCCC	Phòng cháy chữa cháy
- TNLĐ	Tai nạn lao động
- CSLĐ	Cơ sở lao động
- NSDLĐ	Người sử dụng lao động

II

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 2.1: Công chính Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành	23
Hình 2.2: Khâu lột vỏ tôm tại Công ty.....	32
Hình 2.3: Hoạt động rửa nguyên liệu trong xưởng tại Công ty	46
Hình 2.4: Trang thiết bị bảo vệ cá nhân tại Công ty	47
Hình 2.5: Nồi hơi tại Công ty.....	48
Hình 2.6: Băng truyền đông tại Công ty 2022	49
Hình 2.7: Máy xay đá tại Công ty	50
Hình 2.8: Vận hành thiết bị cơ khí tại Công ty	51
Hình 2.9: Máy IKAGAI điện dự phòng và bảng điều khiển tại Công ty.....	52
Hình 2.10: Xe tải vận chuyển hàng hóa tại Công ty	53
Hình 2.11: Các trang bị bảo hộ chính tại Công ty	54
Hình 2.12: Biển nhắc nhở và bình PCCC tại Công ty	56
Hình 2.13: Buổi ký cam kết liên tịch đảm bảo ATVSLĐ năm 2022.....	59
Hình 2.14: Buổi thực hiện kế hoạch hành động năm 2022.....	60

III

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Cơ cấu lao động Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành	28
Bảng 2.2: Tổng sản lượng khai thác và nuôi trồng ngành thủy sản.....	31
Bảng 2.3: Chi phí cho công tác ATVSLĐ của Công ty trong năm 2021	39
Bảng 2.4: Phân loại mức độ sức khỏe lao động năm 2021	57
Bảng 2.5: Công tác ATVSLĐ đã thực hiện năm 2021	58
Bảng 2.6: Các biện pháp của kế hoạch ATVSLĐ năm 2021 tại Công ty.....	62
Bảng 2.7: Thống kê tình hình BNN Tại công ty năm 2021	64
Bảng 3.1: Lộ trình thực hiện việc thay mới và bảo trì máy móc tại Công ty .	92
Bảng 3.2: Kinh phí thực hiện việc thay mới và bảo trì máy móc tại Công ty	92
Bảng 3.3: Kinh phí thực hiện việc lắp đặt hệ thống thông gió	96

IV

DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1: Mô hình quản lý nhà nước về an toàn vệ sinh lao động.....	12
Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành	26
Sơ đồ 2.2: Cơ cấu tổ chức Phòng Hành chính nhân sự Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành.....	29

LỜI MỞ ĐẦU

Ngành thủy sản là một trong những ngành trọng yếu của nước ta chiếm thị phần khá lớn trong nền kinh tế, trong những năm gần đây việc ký kết Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – EU (EVFTA) đi vào thực thi. Chính nhờ những hiệp định đó đã mang lại cho Ngành thủy sản Việt Nam có nhiều lợi thế và cơ hội xuất khẩu hơn. Tuy nhiên, bên cạnh những lợi thế, EVFTA và CPTPP cũng đem đến một số thách thức nhất định. Để tận dụng tốt các lợi thế sẵn có, duy trì được sự phát triển hiện tại và nâng cao năng lực của ngành theo thời gian. Các doanh nghiệp thủy sản cần nhiều yếu tố để thành công hơn ngoài việc xây dựng kế hoạch kinh doanh dài hạn thì yếu tố con người, trang thiết bị an toàn lao động phải được đầu tư đúng cách.

Với việc hội nhập quốc tế như hiện nay các doanh nghiệp ngày càng áp dụng những công nghệ tiên tiến vào sản xuất, điều này mô hình chung cũng làm mức độ nguy hiểm trong quá trình làm việc sẽ tăng lên, yêu cầu về trình độ kỹ thuật trong vận hành máy móc của NLĐ cũng khắt khe hơn. Đối với ngành thủy sản thì môi trường làm việc khá đặc thù, nhiệt độ tại nơi làm việc thấp và phải tiếp xúc khá nhiều với máy móc nên yếu tố nguy hiểm cho NLĐ là rất lớn. Trong những năm qua tỷ lệ tai nạn lao động đang diễn biến khá phức tạp, các vụ TNLĐ diễn ra liên tục làm ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động, bên cạnh đó khi làm việc trong môi trường chế biến thủy sản NLĐ còn có nguy cơ khá cao mắc nhiều BNN, cũng như TNLĐ.

1. Lý do chọn đề tài

ATVSLĐ chính là một yếu tố vô cùng quan trọng trong bất kỳ doanh nghiệp nào, đặc biệt là những doanh nghiệp hoạt động trong ngành thủy sản, một ngành công nghiệp với nhiều rủi ro và nguy cơ tai nạn lao động.

Trong quá trình làm việc tại công ty TNHH MTV XNK Thủy sản Tân Thành, tôi nhận thấy nhu cầu cải tiến và nâng cao công tác ATVSLĐ ở đây rất lớn. Mặc dù công ty đã có những biện pháp bảo đảm an toàn lao động nhưng đôi khi vẫn còn tồn tại một số vấn đề cần được cải thiện và nâng cấp. Tôi muốn góp phần vào việc nâng cao ý thức của cán bộ, công nhân viên về việc tuân thủ quy định ATVSLĐ. Qua đó, giảm thiểu tai nạn lao động, tăng năng suất và chất lượng sản phẩm, nhờ việc cải tiến và nâng cao chất lượng môi trường làm việc.

Tóm lại, từ quan điểm cá nhân và từ những thực tế tại công ty Tân Thành, tôi tin rằng việc cải tiến công tác ATVSLĐ là rất cần thiết và quan trọng. Chính vì vậy, tôi chọn đề tài này để thực hiện luận văn thạc sĩ của mình. Xuất phát từ tình hình thực tế đơn vị công tác tác giả đã quyết định thực hiện đề tài “Cải tiến công tác ATVSLĐ tại Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành”. Tác giả mong rằng sẽ nâng cao chất lượng trong công tác ATVSLĐ hạn chế đến mức thấp nhất TNLĐ và BNN cho NLĐ, đảm bảo được sự phát triển bền vững cho Công ty.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Để thực hiện tốt việc nâng cao công tác ATVSLĐ cho doanh nghiệp như giảm TNLĐ BNN cho NLĐ, tác giả đã tham khảo và thừa kế những công trình nghiên cứu khoa học, luận văn mà các nhà khoa học đã công bố cụ thể:

- Luận văn “Thực trạng và giải pháp nhằm hoàn thiện Pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động” của tác giả Đỗ Ngân Bình (2010) đề cập đến vấn đề ATVSLĐ và pháp luật về ATVSLĐ, thực trạng pháp luật về ATVSLĐ và một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về ATVSLĐ.

- Luận văn thạc sĩ “Pháp luật về lao động ở Việt Nam” của tác giả Phan Văn Hùng (2012) đề cập đến quy định pháp luật về lao động nói chung, trong đó có các quy định pháp luật về ATVSLĐ; đánh giá thực trạng pháp luật

ATVSLĐ đối với lao động.

- Luận văn thạc sĩ “Pháp luật về an toàn vệ sinh lao động đối với người lao động” của tác giả Nguyễn Quang Minh, Trường ĐH Luật, ĐH Huế (2016).

- Luận văn thạc sĩ “Chế độ pháp lý về bảo vệ lao động theo luật lao động Việt Nam” của tác giả Nguyễn Đình Tự (2018). Công trình đề cập đến quy định pháp luật về ATVSLĐ; đánh giá thực trạng pháp luật về ATVSLĐ và giải pháp hoàn thiện pháp luật về ATVSLĐ.

- Luận văn thạc sĩ “Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động ở Việt Nam” của tác giả Lê Thị Huyền Trang (2018). Công trình đề cập đến quy định pháp luật về bảo vệ lao động, thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền lợi của lao động và giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của lao động.

- Luận văn của tác giả Lê Thị Phương Thúy về "An toàn, vệ sinh lao động đối với lao động trong Pháp luật lao động Việt Nam" (2020). Công trình này đề cập đến vấn đề ATVSLĐ, quy định pháp luật về ATVSLĐ, thực trạng pháp luật về ATVSLĐ và giải pháp hoàn thiện pháp luật về ATVSLĐ.

Luận văn này đề cập đến các vấn đề lý luận về ATVSLĐ đối với người lao động, pháp luật điều chỉnh về ATVSLĐ đối với người lao động và các giải pháp hoàn thiện pháp luật về ATVSLĐ. Các công trình trên đã tiếp cận góc độ ATVSLĐ cho người lao động như sau:

Thứ nhất, những vấn đề lý luận về ATVSLĐ đối với người lao động. Các công trình này đã đề cập đến khái niệm ATVSLĐ cho người lao động và các đặc trưng cơ bản của ATVSLĐ.

Thứ hai, các vấn đề lý luận pháp luật về ATVSLĐ đối với người lao động. Nội dung này đề cập đến pháp luật về ATVSLĐ đối với người lao động. Sự cần thiết điều chỉnh của pháp luật về ATVSLĐ.

Thứ ba, nghiên cứu thực trạng quy định pháp luật về ATVSLĐ đối với người lao động; đánh giá những hạn chế, tồn tại, bất cập của văn bản pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

Thứ tư, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về ATVSLĐ mang tính tổng quát và đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật.

Trên bình diện khách quan, các công trình trên đã nghiên cứu và đánh giá khá đầy đủ các vấn đề về ATVSLĐ đối với NLD. Đây là Công ty đề tác giả kế thừa và phát triển các nội dung nghiên cứu trong Luận văn của mình. Luận văn tìm hiểu, tổng hợp một số vấn đề mới với nhiều đóng góp cho việc nghiên cứu, xây dựng và ban hành pháp luật liên quan đến ATVSLĐ. Đặc biệt là việc nghiên cứu các quy định pháp luật về ATVSLĐ kể từ khi nghị định số 12/2022/NĐ-CP của Chính phủ quy định trong lĩnh vực lao động có hiệu lực thi hành cho đến nay. Đồng thời, Luận văn đánh giá thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật ATVSLĐ đối với người lao động tại Công ty TNHH MTV XNK Thủy Sản Tân Thành và đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về ATVSLĐ.

3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

- Mục tiêu nghiên cứu: Đưa giải pháp cải tiến công tác ATVSLĐ.
- Nhiệm vụ nghiên cứu bao gồm các nội dung sau:
 - + Hệ thống hóa cơ sở lý luận về ATVSLĐ.
 - + Phân tích, đánh giá thực trạng công tác ATVSLĐ.
 - + Đề xuất các giải pháp nhằm cải tiến công tác ATVSLĐ.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: ATVSLĐ tại Công ty Thủy sản Tân Thành.
- Phạm vi nghiên cứu bao gồm các nội dung sau:
 - + Phạm vi thời gian: Dữ liệu từ năm 2021 đến 6 tháng đầu năm 2022.
 - + Phạm vi không gian: Luận văn tập trung nghiên cứu công tác

ATVSLĐ tại Công ty TNHH MTV XNK Thủy Sản Tân Thành, địa chỉ: Khóm 2, TT Cái Đôi Vàm, Phú Tân, Cà Mau.

5. Phương pháp nghiên cứu

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

Phương pháp thu nhập dữ liệu: Các nội dung (Tổng quan về công ty, giới thiệu về phòng Hành chính Nhân sự, cơ cấu tổ chức nhân sự, giới thiệu về bộ phận ATVSLĐ ...) được thu thập từ Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành, sách báo, tạp chí, website của công ty và các tài liệu về ATVSLĐ.

Phương pháp thông kê: Dựa trên những số liệu của công ty từ bảng báo cáo tình hình thực hiện ATVSLĐ tại Công ty. Từ đó thông kê các số liệu liên quan đến công tác an toàn về hóa chất, công tác an toàn về điện, công tác an toàn về máy móc, trang bị bảo hộ cá nhân lao động.

Phương pháp tổng hợp: Thông qua những số liệu đã thống kê được, tiến hành tổng hợp những thông tin trên cho có hệ thống từ đó làm Công ty đến tiến hành phân tích hoạt động thực hiện ATVSLĐ tại Công ty.

Phương pháp xử lý thông tin: Tất cả các dữ liệu sau khi thu thập được thì sẽ tiến hành tổng hợp, phân tích và viết thành bài báo cáo hoàn chỉnh.

Phương pháp nghiên cứu lý luận: bao gồm nhiều nội dung như nghiên cứu tài liệu, giáo trình, các nghiên cứu trước đây liên quan đến ATVSLĐ, để làm cơ sở lý luận cho đề tài.

Phương pháp phân tích, tổng hợp: Giúp làm rõ kết quả khảo sát, từ đó đưa ra những đánh giá phù hợp về những ưu điểm, nhược điểm.

Phương pháp quan sát: thông qua góc nhìn trực tiếp của tác giả về đặc điểm, tính chất, dấu hiệu bên ngoài để thu thập thông tin về đối tượng cần nghiên cứu.

6. Những đóng góp mới của luận văn

Với đề tài "Cải tiến công tác ATVSLĐ tại Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành", tôi tin rằng sẽ mang đến những đóng góp mới như sau:

Khía cạnh lý thuyết: Đề tài này không chỉ tổng hợp và phân tích các nghiên cứu, báo cáo liên quan đến ATVSLĐ mà còn cải tiến và đề xuất những phương pháp tiếp cận mới nhằm nâng cao chất lượng công tác ATVSLĐ.

Khía cạnh thực tiễn: Đề tài sẽ cung cấp một cái nhìn sâu hơn về tình hình ATVSLĐ tại Công ty Tân Thành, qua đó đưa ra những gợi ý cụ thể và thiết thực nhằm cải thiện công tác ATVSLĐ tại công ty.

Tạo ra những bước tiến trong việc nâng cao ý thức ATVSLĐ của nhân viên, cải thiện an toàn trong môi trường làm việc, nâng cao hiệu suất lao động.

Đề xuất những giải pháp khoa học sáng tạo trong việc quản lý và thi hành nghiêm túc các quy định về ATVSLĐ, giúp giảm rủi ro tai nạn lao động và tăng cường an toàn cho người lao động.

Chắc chắn rằng, những đóng góp mới mẻ từ đề tài cũng có thể được áp dụng vào các công ty trong ngành XNK TS khác, thậm chí là quy mô lớn hơn.

Đề tài này tạo ra một cơ hội tốt để nghiên cứu và thực hành các giải pháp cải tiến công tác ATVSLĐ, để làm cho môi trường làm việc an toàn hơn, và như thế tăng chất lượng sản phẩm và cuộc sống của công nhân viên.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận luận văn bao gồm ba chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về An toàn vệ sinh lao động;

Chương 2: Thực trạng công tác ATVSLĐ tại Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành;

Chương 3: Giải pháp cải tiến công tác ATVSLĐ tại Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Các khái niệm liên quan

1.1.1. Bảo hộ lao động

Bảo hộ lao động là môn khoa học mang tính kỹ thuật và thực tiễn bao gồm nhiều biện pháp kỹ thuật, các văn bản pháp luật và tổ chức, quản lý, chính sách kinh tế - xã hội, khoa học - kỹ thuật nhằm cải thiện điều kiện lao động, đảm bảo An toàn vệ sinh lao động, loại trừ các yếu tố nguy hiểm, có hại phát sinh trong lao động sản xuất, để đảm bảo an toàn, bảo vệ sức khỏe và khả năng làm việc của con người trong quá trình lao động. Tác giả Lê Ánh, Bảo hộ lao động (2019).

1.1.2. ATVSLĐ

Công tác ATVSLĐ là các biện pháp về tổ chức, kinh tế, xã hội và khoa học công nghệ để cải tiến điều kiện lao động nhằm bảo vệ sức khỏe và tính mạng con người trong lao động, nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm bảo vệ môi trường lao động nói riêng và môi trường sinh thái nói chung góp phần cải thiện đời sống vật chất và tinh thần người lao động. Hoạt động công tác an toàn lao động gắn liền với lao động sản xuất và sức khỏe của con người lao động. Lê Thị Phương Thúy, (2022). An toàn, vệ sinh lao động trong Pháp luật lao động Việt Nam.

1.1.3. Điều kiện lao động

Điều kiện lao động là tổng thể các yếu tố về kỹ thuật - công nghệ, tổ chức lao động, kinh tế, xã hội, tự nhiên thể hiện qua quá trình công nghệ, công cụ lao động, đối tượng lao động, môi trường lao động, năng lực của con người lao động và sự tác động qua lại của các yếu tố đó tạo nên những điều

kiện cần thiết cho hoạt động lao động sản xuất của con người. Lê Thanh Hà, 2009. Quản trị nhân lực.

1.1.4. Tai nạn lao động

TNLĐ là tai nạn xảy ra trong quá trình lao động, công tác do tác động của các yếu tố nguy hiểm, độc hại làm chết người hoặc làm tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể người lao động. Khi người lao động bị nhiễm độc đột ngột do 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 hay cũng được gọi là TNLĐ.

Tai nạn lao động được phân thành 3 loại: Tai nạn lao động chết người, tai nạn lao động nặng và tai nạn lao động nhẹ.

1.1.5. Bệnh nghề nghiệp

Bệnh nghề nghiệp là một hiện tượng bệnh lý của người lao động phát sinh do tác động thường xuyên và kéo dài của điều kiện lao động xấu, có hại, mang tính chất đặc trưng cho một loại nghề nghiệp, công việc hoặc có liên quan đến nghề nghiệp, công việc đó trong quá trình lao động. Ví dụ như bệnh bụi phổi Silic, Anthracose xuất hiện ở ngành khai thác đá, khai thác mỏ...

Hiện nay, có 34 bệnh nghề nghiệp nằm trong danh sách bệnh nghề nghiệp được hưởng bảo hiểm xã hội.

Các yếu tố nguy hiểm có hại

Trong điều kiện lao động cụ thể bao giờ cũng xuất hiện những yếu tố ảnh hưởng xấu, có hại và nguy hiểm, có nguy cơ gây tai nạn lao động hoặc gây bệnh nghề nghiệp. Các yếu tố đó gọi là các yếu tố nguy hiểm có hại, các yếu tố này phát sinh trong sản xuất rất đa dạng và có nhiều loại có thể là các yếu tố sau:

- Các yếu tố vật lý như: nhiệt độ, độ ẩm các bức xạ có hại, bụi, tiếng ồn, rung động, ánh sáng.

- Các yếu tố vi sinh vật như: các loại vi khuẩn, nấm mốc, các loại ký sinh trùng, các loại côn trùng, rắn, muỗi.

- Các yếu tố bất lợi về tư thế lao động, không tiện nghi do không gian nhà xưởng, chật hẹp, các yếu tố không thuận lợi về tâm sinh lý.

Để giảm bớt và loại trừ các yếu tố nguy hiểm có hại đối với con người thì phải xác định rõ nguồn gốc, mức độ ảnh hưởng của các yếu tố từ đó cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động.

1.2. Vai trò của công tác an toàn vệ sinh lao động trong doanh nghiệp

Công tác ATVSLĐ là một hoạt động rất quan trọng đối với mọi doanh nghiệp. Việc duy trì và đảm bảo an toàn cho nhân viên là mục tiêu chính của hoạt động này. Một số vai trò của công ATVSLĐ lao động gồm:

- Đảm bảo sức khỏe cho nhân viên: Các chính sách và quy trình của công tác ATVSLĐ sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sức khỏe cho nhân viên. Những hoạt động như kiểm tra định kỳ sức khỏe, cung cấp thiết bị bảo vệ và giảm thiểu nguy cơ bị thương tổn là các ví dụ cho việc đảm bảo sức khỏe của nhân viên.

- Giảm thiểu tai nạn lao động: Công tác ATVSLĐ cũng đóng vai trò quan trọng trong việc giảm thiểu nguy cơ xảy ra tai nạn lao động. Các chính sách và quy trình liên quan đến việc an toàn trong môi trường làm việc sẽ giúp doanh nghiệp xử lý nguy cơ và đối phó với các tai nạn lao động.

- Đảm bảo tuân thủ pháp luật: Công tác ATVSLĐ các quy định pháp luật về an toàn lao động sẽ giúp doanh nghiệp tránh được các xử phạt và vi phạm pháp luật. Điều này cũng sẽ đem lại lợi ích an toàn cho nhân viên và giúp tăng cường uy tín của doanh nghiệp trên thị trường.

- Tạo ra môi trường làm việc an toàn: Công tác ATVSLĐ sẽ giúp mọi người cảm thấy an toàn và tự tin khi làm việc. Điều này sẽ giúp tạo ra một môi trường làm việc tích cực, khuyến khích sự sáng tạo và khám phá, từ đó

giúp giới trẻ tìm kiếm và phát triển bản thân hoàn thiện hơn.

Với những lợi ích trên công tác ATVSLĐ là một hoạt động vô cùng quan trọng và cần thiết đối với mọi doanh nghiệp. Tuy nhiên, để đạt được mục tiêu đó, các doanh nghiệp cần có những chính sách và quy trình rõ ràng, giúp bảo vệ cho sức khỏe của nhân viên và an toàn của môi trường làm việc.

1.3. Cơ sở triển khai công tác an toàn vệ sinh lao động trong doanh nghiệp

1.3.1. Tổng quan về hệ thống văn bản quy phạm pháp luật

Hệ thống các văn bản pháp luật về ATVSLĐ, tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật được rà soát, sửa đổi bổ sung, hoàn thiện với gần 20 Nghị định và hơn 70 Thông tư hướng dẫn của các bộ và hơn 128 tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về ATVSLĐ đã được ban hành. Phải kể đến một số văn bản điển hình là:

- Hiến pháp nước CHXHCN Việt Nam năm 2013: Đề cao và khẳng định nguyên tắc nhà nước, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm quyền con người. Tại Điều 35 của Hiến pháp có nêu: “Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi”.

- Bộ Luật Lao động nước CHXHCN Việt nam năm 2019 (Có hiệu lực từ ngày 01/01/2021) cũng tiếp tục khẳng định và quy định riêng trọn trong chương IX về ATVSLĐ.

- Đặc biệt, năm 2015 Luật ATVSLĐ lần đầu tiên được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua tại kỳ họp thứ 9, Quốc hội khóa XIII. Luật ATVSLĐ gồm có 7 chương, với 93 Điều có nhiều nội dung, chế độ chính sách mới so với trước khi chưa có Luật.

Qua các năm hệ thống văn bản quy định ATVSLĐ được đổi mới liên tục để đảm bảo an toàn cho NLĐ trong quá trình làm việc tại Công ty. *(Xem bảng hệ thống văn bản quy định ATVSLĐ phụ lục 1).*

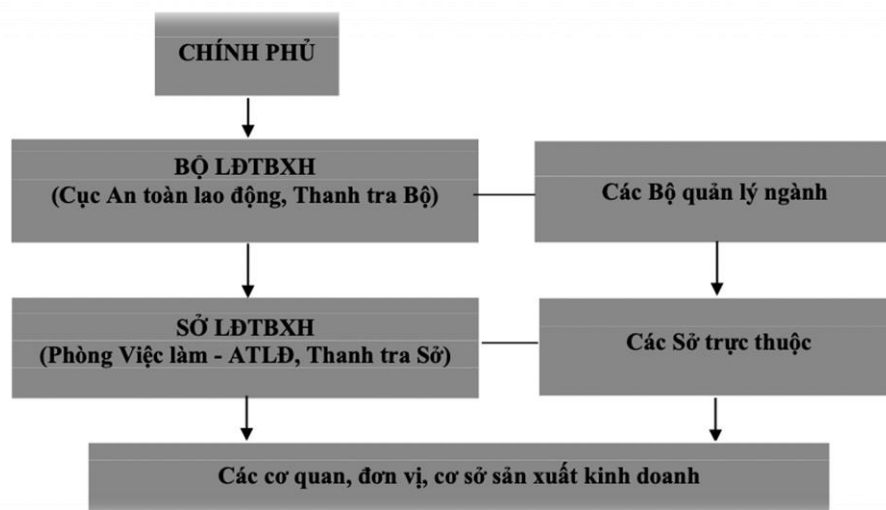
Các văn bản pháp luật, chế độ chính sách, tiêu chuẩn, quy định về ATVSLĐ là sự thể hiện cụ thể đường lối, quan điểm chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác về ATVSLĐ. Nó đòi hỏi mọi người phải nhận thức và tự giác thực hiện, vừa có tính bắt buộc phải nghiêm chỉnh chấp hành. Việc thực hiện tốt các văn bản này chính là cơ sở cho việc thực hiện tốt công tác ATVSLĐ tại các cơ sở sản xuất

1.3.2. Hệ thống quản lý nhà nước

Luật ATVSLĐ tại điều 82 nêu rõ nội dung quản lý nhà nước về ATVSLĐ: (1) “Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng, ban hành hoặc công bố tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động, quy chuẩn kỹ thuật địa phương về an toàn, vệ sinh lao động theo thẩm quyền được phân công quản lý”. (2) “Tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động”. (3) “Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; xây dựng chương trình, hồ sơ quốc gia an toàn, vệ sinh lao động”. (4) “Quản lý tổ chức và hoạt động của tổ chức dịch vụ trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động”. (5) “Tổ chức và tiến hành nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ về an toàn, vệ sinh lao động”. (6) “Thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động”. (7) “Bồi dưỡng, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động”. (8) “Hợp tác quốc tế về an toàn, vệ sinh lao động” [Điều 82, 15].

Hệ thống quản lý công tác ATVSLĐ được thực hiện và củng cố ở các cấp chính quyền địa phương, các cơ quan, tổ chức, cơ sở sản xuất kinh doanh. Đặc biệt Tuần lễ quốc gia về ATVSLĐ-PCCN (nay là tháng hành động ATVSLĐ-PCCN) được tổ chức thường niên, mỗi năm được phát động, tổ chức ở mỗi tỉnh thành khác nhau trên phạm vi cả nước và mỗi năm có chủ đề khác nhau. Tính đến năm 2022 là lần tổ chức thứ 24 kể từ năm đầu tiên tổ

chức vào ngày 24/9/1999 tại Hà Nội. Việc tổ chức tháng hành động ATVSLĐ-PCCN hàng năm đã đạt được hiệu quả khả quan và tích cực. Các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh có nhận thức và trách nhiệm hơn trong công tác quản lý, điều kiện và môi trường làm việc được cải thiện đáng kể. Các doanh nghiệp đã tăng cường công tác tự kiểm tra, chấn chỉnh những thiếu sót, tồn tại trong công tác ATVSLĐ, PCCC. Bản thân người lao động có ý thức, thái độ hơn trong việc tuân thủ, chấp hành pháp luật về ATVSLĐ, PCCC. Vì vậy, tần suất xảy ra TNLĐ cũng có xu hướng giảm.



Sơ đồ 1.1: Mô hình quản lý nhà nước về an toàn vệ sinh lao động

(Nguồn: Viện Khoa học An toàn và Vệ sinh lao động 2021)

1.4. Nội dung công tác an toàn vệ sinh lao động trong doanh nghiệp

1.4.1. Bộ máy tổ chức, quản lý và thực hiện

Trong một doanh nghiệp, nhân tố bộ máy tổ chức, quản lý và thực hiện rất quan trọng đối với công tác an toàn vệ sinh lao động. Các phòng ban và bộ phận trong doanh nghiệp cần phối hợp chặt chẽ để đảm bảo môi trường làm việc an toàn và đảm bảo sức khỏe cho nhân viên.

Đầu tiên, bộ phận phụ trách ATVSLĐ nên được thành lập trong doanh nghiệp để đánh giá, phân loại và giải quyết các rủi ro an toàn vệ sinh lao

động. Bộ phận này có trách nhiệm tìm hiểu và đưa ra các giải pháp khắc phục những nguy hiểm từ các sản phẩm, thiết bị và các yếu tố môi trường trong quá trình sản xuất.

Tiếp theo, các quy trình và quy định cần được thiết kế sao cho phù hợp với khả năng của nhân viên. Điều này giúp đảm bảo rằng nhân viên được đào tạo cho công việc của họ và an toàn khi làm việc. Các tiêu chuẩn và quy định nên được công khai và áp dụng đồng bộ để đảm bảo tính thống nhất trong toàn doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, việc kiểm tra và giám sát ATVSLĐ là rất cần thiết để phát hiện và giữ gìn được những tiêu chuẩn an toàn lao động của doanh nghiệp. Do đó, việc sử dụng các công cụ giám sát an toàn lao động như phòng thí nghiệm, phương tiện kiểm tra, trang thiết bị an toàn và các phương pháp giám sát khác là rất quan trọng.

Tổng hợp lại, nhân tố bộ máy tổ chức, quản lý và thực hiện rất quan trọng đối với việc đảm bảo ATVSLĐ trong doanh nghiệp. Các bộ phận phải phối hợp chặt chẽ và đầu tư vào các công cụ, quy định, giáo dục để đạt được các tiêu chuẩn an toàn lao động cao nhất.

1.4.2. Công tác tổ chức thực

1.4.2.1. Môi trường làm việc

Môi trường làm việc là một yếu tố quan trọng hàng đầu trong đảm bảo ATVSLĐ. Điều kiện môi trường làm việc sạch sẽ và an toàn sẽ giúp giảm thiểu nguy cơ tai nạn lao động.

Một môi trường làm việc an toàn sẽ giúp giảm thiểu rủi ro tai nạn lao động. Điều này bao gồm việc cung cấp các dụng cụ an toàn, nơi làm việc đầy đủ tiện nghi, đặc biệt là trong các ngành công nghiệp quan trọng như y tế hay thực phẩm. Ngoài ra, các quy trình và quy định an toàn và chỉ dẫn cách thực thi cũng cần được thiết lập để đảm bảo an toàn tối đa. Ví dụ: điều chỉnh ánh

sáng, âm thanh và nhiệt độ để đảm bảo không gian làm việc thuận tiện và an toàn.

Môi trường làm việc sạch sẽ cũng rất quan trọng đối với ATVSLĐ. Việc giữ cho môi trường sạch sẽ giúp giảm thiểu nguy cơ xảy ra bệnh liên quan đến môi trường. Các nhà quản lý cần phải bảo trì các thiết bị thông gió, lọc không khí, làm sạch nhà xưởng và tiếp tục kiểm tra chất lượng không khí định kỳ để đảm bảo không khí trong lành và không gây hại cho nhân viên.

Vai trò của môi trường làm việc trở nên rõ ràng hơn khi ta nhìn vào những số liệu thống kê của những người mắc các bệnh liên quan đến lao động trong môi trường làm việc ô nhiễm. Bệnh đau lưng, đau cổ, đau vai, mỏi tay và chân thương khác có thể xảy ra khi người lao động phải làm việc trong môi trường không thuận tiện. Chính vì vậy, đảm bảo một môi trường làm việc thuận tiện và an toàn là cực kỳ quan trọng.

Môi trường làm việc là một yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo ATVSLĐ. Việc bảo trì các tiêu chuẩn làm việc an toàn và sạch sẽ có thể giảm thiểu nguy cơ tai nạn lao động và rủi ro bệnh liên quan đến môi trường. Đối với các doanh nghiệp, đầu tư vào môi trường làm việc là một khoản đầu tư lớn cho sự thành công và ổn định của doanh nghiệp.

1.4.2.2. Công tác ATVSLĐ trong vận hành máy móc

Việc đảm bảo an toàn và vệ sinh lao động trong vận hành máy móc là một trong những yếu tố quan trọng để đảm bảo hiệu quả và độ bền của máy móc, cũng như đảm bảo sức khỏe và an toàn cho nhân viên tham gia vào quá trình sản xuất.

Đầu tiên, việc đảm bảo an toàn và vệ sinh lao động giúp giảm tỷ lệ tai nạn lao động trong quá trình vận hành máy móc. Những NLD tiếp xúc thường xuyên với máy móc có thể gây nguy hiểm đến tính mạng, nhưng khi đảm bảo ATVSLĐ, chúng ta có thể đưa ra những biện pháp phòng ngừa và giảm thiểu

các rủi ro.

Thứ hai, việc đảm bảo ATVSLĐ cũng góp phần đảm bảo sự ổn định và hiệu quả của quá trình sản xuất. Khi nhân viên có cảm giác an toàn và tin tưởng vào những biện pháp an toàn được đưa ra, họ sẽ làm việc hiệu quả hơn và tập trung vào công việc của mình.

Thứ ba, việc đảm bảo ATVSLĐ trong quá trình vận hành máy móc còn liên quan đến khía cạnh pháp lý và trách nhiệm của doanh nghiệp. Nếu xảy ra tai nạn lao động trong quá trình vận hành máy móc, doanh nghiệp sẽ phải chịu trách nhiệm bồi thường thương tật và tổn thất kinh tế cho nhân viên và gia đình. Do đó, việc đảm bảo ATVSLĐ không chỉ là trách nhiệm xã hội mà còn là trách nhiệm hợp pháp của các doanh nghiệp.

Tổng kết lại, việc đảm bảo ATVSLĐ trong vận hành máy móc có vai trò rất quan trọng trong đảm bảo sức khỏe và an toàn của nhân viên, tăng hiệu quả và độ ổn định của quá trình sản xuất và giúp doanh nghiệp tránh được các rủi ro pháp lý. Do đó, các doanh nghiệp cần đưa ra những biện pháp cụ thể và kiểm soát chặt chẽ việc đảm bảo an toàn và vệ sinh lao động trong quá trình vận hành máy móc.

1.4.2.3. Công tác trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân

Trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân là một yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo ATVSLĐ tại nơi làm việc. Vai trò của việc đảm bảo trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân trong việc giữ gìn sự an toàn tại nơi làm việc là không thể thể bỏ qua.

Thứ nhất, việc đảm bảo trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân hỗ trợ công nhân trong việc giảm thiểu rủi ro chấn thương và sự xâm nhập của các chất độc hại. trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân có thể bao gồm các vật liệu chống đạn, mặt nạ, kính bảo hộ, áo choàng và găng tay chịu hóa chất. Những trang bị này có thể giúp bảo vệ cho công nhân khi thực hiện các tác vụ xử lý

chất thải. Khi sử dụng trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, công nhân có thể làm việc một cách an toàn hơn và tăng cường sự tự tin khi thực hiện những tác vụ đòi hỏi tính khẩn cấp.

Thứ hai, việc trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân đóng một vai trò quan trọng trong việc giảm thiểu nguy cơ tai nạn tại nơi làm việc. Các tai nạn do rơi từ độ cao, va chạm và trượt ngã là một nguyên nhân chính của những chấn thương nghiêm trọng tại nơi làm việc. Tuy nhiên, những tai nạn này có thể được giảm thiểu đáng kể nếu các nhân viên được trang bị đầy đủ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân như mũ bảo hộ và giày có đế chắc chắn.

Thứ ba, đảm bảo trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân còn đóng một vai trò quan trọng trong việc bảo vệ sức khỏe của công nhân. Các chất độc hại và vi khuẩn tại nơi làm việc có thể làm ảnh hưởng đến sức khỏe của công nhân trong thời gian dài. Khi được trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, công nhân sẽ không phải tiếp xúc trực tiếp với các tác nhân độc hại, giúp họ giảm thiểu nguy cơ mắc bệnh và đảm bảo sức khỏe.

Tóm lại, việc đảm bảo trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân là rất quan trọng trong việc đảm bảo an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc. Điều này có thể giúp cho công nhân hoạt động một cách an toàn hơn, giảm thiểu nguy cơ tai nạn và những tác động độc hại từ chất độc hại. Do đó, các doanh nghiệp cần chú ý đến việc trang bị đầy đủ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho nhân viên của mình để tăng cường an toàn và vệ sinh lao động.

1.4.2.4. Công tác chăm sóc sức khỏe cho người lao động

ATVSLĐ là một trong những yếu tố quan trọng giúp đảm bảo sức khỏe, phòng ngừa tai nạn lao động và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Trong bối cảnh ngày càng nâng cao yêu cầu về chất lượng lao động, hệ thống chăm sóc sức khỏe cho NLD đóng vai trò cấp thiết trong việc thực hiện các nội dung an toàn vệ sinh lao động.

Các nội dung chăm sóc sức khỏe cho NLD trong an toàn vệ sinh lao động bao gồm:

- Phòng chống tai nạn lao động: Đối với NLD, phòng chống tai nạn lao động là một trong những nội dung chăm sóc sức khỏe quan trọng nhất. Các doanh nghiệp cần thực hiện việc kiểm tra, đánh giá rủi ro lao động định kỳ; thiết kế, sử dụng và kiểm tra các thiết bị an toàn; đưa ra quy trình làm việc an toàn; và xây dựng kế hoạch cấp cứu khi xảy ra tai nạn.

- Tích cực khám sức khỏe định kỳ cho NLD: Việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho NLD giúp duy trì và nâng cao chất lượng lao động, đồng thời giúp phát hiện sớm các bệnh nghề nghiệp và nguy cơ gây hại cho sức khỏe. Các doanh nghiệp nên có kế hoạch khám sức khỏe định kỳ thường xuyên cho NLD, ít nhất một lần/năm.

- Phòng ngừa bệnh nghề nghiệp: Bệnh nghề nghiệp không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe của NLD mà còn làm giảm năng suất lao động của doanh nghiệp. Do đó, các doanh nghiệp cần xây dựng hệ thống quản lý, giám sát và kiểm soát các nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp, thực hiện các biện pháp phòng ngừa như cải thiện môi trường làm việc, cung cấp các thiết bị bảo hộ cá nhân, giám sát sức khỏe NLD dựa trên đặc điểm công việc...

- Chăm sóc và hỗ trợ NLD khi bị tai nạn lao động, ốm đau: Các doanh nghiệp có trách nhiệm chăm sóc và hỗ trợ NLD khi họ gặp hạn chế sức khỏe do tai nạn lao động hay ốm đau, thông qua các biện pháp như hỗ trợ chi phí chữa trị, hỗ trợ phục hồi chức năng, tạo cơ hội lao động phù hợp với khả năng sức khỏe sau khi bình phục.

Việc chú trọng đến các nội dung chăm sóc sức khỏe cho NLD trong an toàn vệ sinh lao động không chỉ giúp bảo vệ sức khỏe và đảm bảo quyền lợi của NLD, mà còn đóng góp phát triển ổn định và bền vững của doanh nghiệp trên con đường hội nhập và phát triển kết cấu hạ tầng kinh tế xã hội.

1.4.3. Tuyên truyền giáo dục và huấn luyện

Trong công tác tuyên truyền giáo dục về ATVSLĐ, doanh nghiệp cần phát huy vai trò của các tổ chuyên môn, tổ chức các buổi tập huấn, hội thảo về ATVSLĐ để giúp NLĐ nắm rõ quy định, tiêu chuẩn, kỹ thuật đảm bảo an toàn trong các hoạt động liên quan. Các buổi tập huấn cần giải thích rõ yêu cầu ATVSLĐ cho từng bộ phận, từng vị trí công việc, từng loại hình sản phẩm để NLĐ nắm vững và thực hiện đúng quy định, tiêu chuẩn.

Đồng thời, việc tổ chức các cuộc thi, giao lưu trải nghiệm về ATVSLĐ giữa các phòng ban, các đơn vị trong doanh nghiệp cũng là một hình thức hữu hiệu để nâng cao kiến thức, kỹ năng của NLĐ trong việc áp dụng các biện pháp an toàn trong công việc. Đặc biệt, công tác tuyên truyền về phòng chống cháy nổ, cấp cứu y tế đột xuất, sơ tán khi xảy ra sự cố là cần thiết và cần diễn ra thường xuyên.

Doanh nghiệp cần thực hiện chương trình huấn luyện bắt buộc về ATVSLĐ cho NLĐ mới vào làm và các buổi tập huấn nâng cao theo định kỳ cho NLĐ đang làm việc. Kết hợp với công tác giám sát, kiểm tra của cấp quản lý, nhằm kiểm soát tình hình thực hiện ATVSLĐ của từng cá nhân, từng phòng ban.

Ngoài ra, việc ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác tuyên truyền, giáo dục về ATVSLĐ như xây dựng các trang thông tin điện tử, ứng dụng trên điện thoại di động cũng là một giải pháp đáng tự trọng trong thời đại 4.0 hiện nay. Từ đó, thông tin về ATVSLĐ được truyền tải nhanh chóng, kịp thời đến từng NLĐ và giúp nâng cao ý thức của họ.

Việc tập trung giáo dục và huấn luyện về ATVSLĐ không chỉ giúp bảo vệ sức khỏe, mạng sống của người lao động mà còn góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất và uy tín của doanh nghiệp trên thị trường. Vậy nên, công tác

này cần được doanh nghiệp chú trọng và đầu tư một cách đồng bộ, liên tục để đảm bảo mục tiêu phát triển bền vững.

1.5. Nhân tố ảnh hưởng công tác an toàn vệ sinh lao động trong doanh nghiệp

1.5.1. Quản lý nhà nước

- Quản lý nhà nước về ATVSLĐ là dạng quản lý xã hội mang tính quyền lực nhà nước điều chỉnh các quan hệ xã hội và hành vi hoạt động của con người trong lĩnh vực hoạt động sản xuất kinh doanh để đảm bảo ATVSLĐ, phòng chống TNLĐ và BNN, nhằm bảo vệ tính mạng và sức khỏe cho người lao động, đồng thời giúp các doanh nghiệp phát triển bền vững, sử dụng có hiệu quả, tiết kiệm nguồn tài nguyên và bảo vệ môi trường.

- Tổ chức bộ máy quản lý ATVSLĐ: được hoàn thiện và chuyên môn hóa, phân định rõ vị trí, chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan trong quản lý ATVSLĐ; bên cạnh đó việc phân công, phân cấp hoàn thiện quy chế làm việc của các cơ quan trong quản lý ATVSLĐ cũng được chỉ đạo triển khai khá đồng bộ đã tạo sự chủ động, linh hoạt trong chỉ đạo điều hành cho các cấp, góp phần nâng cao hiệu quả ATVSLĐ.

- Trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ trong bộ máy quản lý ATVSLĐ: Hiệu quả của quản lý ATVSLĐ trước hết phụ thuộc vào trình độ năng lực và phẩm chất đạo đức của đội ngũ cán bộ quản lý. Việc quản lý điều hành tốt hay không phụ thuộc vào cán bộ quản lý. Trình độ của bộ máy quản lý ảnh hưởng trực tiếp đến việc đề ra biện pháp quản lý.

- Hiện đại hóa nền hành chính: Cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc là các yếu tố không thể thiếu trong quá trình quản lý ATVSLĐ, hiện nay Nhà nước đang đẩy mạnh thực hiện hiện đại hóa nền hành chính, hoạt động của mạng thông tin điện tử, ứng dụng công nghệ thông tin - truyền thông, các văn

bản, tài liệu được thực hiện dưới dạng điện tử đã góp phần nâng cao hiệu quả quản lý ATVSLĐ.

1.5.2. Người sử dụng lao động, người quản lý

ATVSLĐ trong doanh nghiệp là một trong những yếu tố quan trọng nhất trong việc đảm bảo sức khỏe, tính mạng cũng như sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp. Tuy nhiên, để mang lại hiệu quả cao nhất cho công tác này, không chỉ các đối tượng chuyên môn như cán bộ kỹ thuật, nhân viên an toàn lao động mà cả nhân tố người sử dụng lao động, người quản lý đều có vai trò rất quan trọng.

Người sử dụng lao động là người đứng đầu trong việc quản lý, điều chỉnh và kiểm soát những rủi ro liên quan đến ATVSLĐ trong doanh nghiệp. Trong quá trình kinh doanh doanh nghiệp cần đầu tư vào các thiết bị, máy móc phù hợp, đảm bảo các tiêu chuẩn về an toàn đối với công nhân. NSDLĐ cũng cần xây dựng một môi trường làm việc an toàn, đồng thời tạo ra các chính sách đảm bảo quyền lợi của lao động để thúc đẩy tính chuyên nghiệp, năng lực và tâm huyết của nhân viên trong công tác ATVSLĐ.

Người quản lý là người đảm nhận trách nhiệm giám sát các công việc, xử lý những tình huống bất ngờ trong quá trình làm việc để đảm bảo an toàn cho công nhân. Họ phải chịu trách nhiệm về việc đào tạo, huấn luyện nhân viên về an toàn lao động và thực hiện các biện pháp phòng ngừa nhằm giảm thiểu tối đa các rủi ro về an toàn lao động. Ngoài ra, các người quản lý cần phải thường xuyên kiểm tra, đánh giá các thiết bị, máy móc, dụng cụ, nơi làm việc... để đảm bảo luôn trong tình trạng an toàn.

Như vậy, vai trò của nhân tố người sử dụng lao động và người quản lý là rất quan trọng trong việc đảm bảo ATVSLĐ trong doanh nghiệp. Việc họ thực hiện đúng và đầy đủ các quy định và sáng tạo ra những giải pháp riêng cho mình sẽ đem lại hiệu quả cao nhất cho công tác của toàn bộ công ty. Điều

quan trọng nhất là họ cần nhận thức được tầm quan trọng của công tác ATVSLĐ và đặt trên hết lợi ích của được đảm bảo sức khỏe cộng đồng.

1.5.3. Người lao động

Nhân tố NLD là một yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo ATVSLĐ trong doanh nghiệp. NLD làm việc tại các doanh nghiệp phải được đào tạo về công tác ATVSLĐ và có hiểu biết về những rủi ro tiềm ẩn trong quá trình làm việc. Điều này giúp họ nắm vững các biện pháp an toàn vệ sinh lao động, phòng ngừa các tai nạn lao động.

Ngoài ra, NLD còn phải thực hiện đầy đủ và đúng quy trình công tác ATVSLĐ trong quá trình làm việc. Nếu họ không thực hiện đúng cách, các rủi ro về tai nạn lao động sẽ tăng cao và ảnh hưởng đến sức khỏe và tính mạng của chính họ và người khác.

Điều quan trọng là công tác ATVSLĐ phải được áp dụng đồng đều trên toàn bộ doanh nghiệp và các quy định phải được tuân thủ nghiêm ngặt. Quy định này không chỉ bảo vệ nhân viên mà còn bảo vệ tài sản và vận hành hệ thống sản xuất của doanh nghiệp.

Tóm lại, nhân tố NLD ảnh hưởng rất lớn đến công tác ATVSLĐ trong doanh nghiệp. NLD cần được đào tạo về ATVSLĐ và có hiểu biết về các rủi ro tiềm ẩn trong quá trình làm việc. Đồng thời, công tác ATVSLĐ phải được áp dụng đồng đều và các quy định phải được tuân thủ nghiêm ngặt. Việc tăng cường giám sát và kiểm tra định kỳ cũng là rất cần thiết để đảm bảo tính hiệu quả.

1.5.4. Hệ thống chính sách quản lý

Trong mọi doanh nghiệp, ATVSLĐ luôn được coi là vấn đề quan trọng và cần được đảm bảo một cách nghiêm ngặt. Nhân tố hệ thống chính sách quản lý trong doanh nghiệp đóng vai trò rất quan trọng và ảnh hưởng mạnh đến công tác ATVSLĐ.

Các doanh nghiệp thành công luôn tập trung vào việc đưa ra các quy định, chính sách và quy trình cụ thể để đảm bảo an toàn cho nhân viên. Các chính sách quản lý cần được xây dựng và thiết lập sao cho đảm bảo tính khả thi và hiệu quả. Hệ thống này nên bao gồm các bước điều phối công việc, thực thi và giám sát công việc, kiểm tra hiện trạng, đánh giá rủi ro, cải thiện kế hoạch và tiến độ công việc.

Bên cạnh đó, việc đào tạo và giáo dục nhân viên về quy trình là một phần rất quan trọng trong công tác an toàn vệ sinh lao động. Chính sách hệ thống phải bao gồm đào tạo nhân viên cách thức sử dụng và vệ sinh thiết bị, kỹ năng sơ cứu cơ bản và thực hành an toàn trong công việc hàng ngày.

Hệ thống chính sách quản lý cũng cần bao gồm các quy định phòng chống tai nạn lao động và các biện pháp phòng chống ô nhiễm và bảo vệ sức khỏe của nhân viên. Việc kiểm soát các tác động tiêu cực lên môi trường là một phần không thể thiếu trong các chính sách quản lý trong doanh nghiệp, đặc biệt là trong các ngành công nghiệp có mức độ độc hại cao.

Tóm lại, hệ thống chính sách quản lý trong doanh nghiệp có tác động rất lớn đến an toàn vệ sinh lao động. Việc thực hiện chính sách hệ thống chặt chẽ và nghiêm ngặt sẽ giúp cải thiện đáng kể công tác an toàn vệ sinh lao động và nâng cao hiệu suất của doanh nghiệp, mang lại lợi ích cho tất cả các bên liên quan.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH MTV XNK TS TÂN THÀNH

2.1. Tổng quan về công ty

2.1.1. Giới thiệu chung

- Tên Công ty: CÔNG TY TNHH MTV XNK TS TÂN THÀNH;
- MST: 2001286517;
- Nơi đăng ký quản lý: Chi cục Thuế TP Cà Mau;
- Địa chỉ: Khóm 2, TT Cái Đôi Vàm, Phú Tân, Cà Mau;
- Điện thoại: (0290) 3 782 989; Fax: (0290) 3 782 989;
- Email: tanthanh@cdv.vnn.vn



Hình 2.1: Cổng chính Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành

Nguồn: Tác giả chụp trong quá trình làm việc tại Công ty

- Ngành nghề kinh doanh: Chế biến và kinh doanh xuất nhập khẩu trực tiếp các mặt hàng thủy hải sản; Nhập khẩu vật tư, nguyên vật liệu, hàng hóa tiêu dùng trang thiết bị máy móc phục vụ cho sản xuất; Nhận thực hiện các dịch vụ thương mại, nông lâm thủy sản và xuất khẩu trong và ngoài nước.

- Lịch sử hình thành và phát triển : Năm 1995, trước những yêu cầu bảo quản chất lượng nguyên liệu, tiết kiệm chi phí, khai thác tốt hơn tiềm năng của khu vực, lãnh đạo tỉnh đã quyết định xây dựng một nhà máy đông lạnh với công suất và thiết bị hiện đại đáp ứng yêu cầu chế biến và xuất khẩu, và Xí nghiệp Chế biến Thủy sản Cái Đôi Vàm được thành lập. Năm 2007, trước yêu cầu mở cửa hội nhập, chủ trương của Đảng, Nhà nước thông thoáng hơn, cho phép có doanh nghiệp được xuất khẩu trực tiếp hàng hóa. Ngày 28/03/2007 Xí nghiệp Chế biến Thủy sản Cái Đôi Vàm chuyển thành Công ty Kinh doanh XNK TS Cái Đôi Vàm. Năm 2021 Công ty đã Công ty Kinh doanh XNK TS Cái Đôi Vàm thành Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành.

2.1.2. Định hướng phát triển đến 2030

Công ty đã đề ra định hướng chiến lược trong hiện tại và tương lai, thể hiện rõ mục đích của Công ty:

Tập trung sản xuất các ngành hàng cốt lõi, phát triển sản phẩm mới, đồng thời những sản phẩm này luôn được sản xuất bởi dây chuyền công nghệ hàng đầu và được liên tục cải tiến nhằm cho ra đời những sản phẩm mới, chất lượng tạo giá trị gia tăng cho khách hàng.

Phát triển công nghệ là đòn bẩy cho sự phát triển hài hòa và bền vững, xem đó là một trong những yếu tố quyết định đến sự phát triển của Công ty. Bên cạnh việc sử dụng công nghệ tiên tiến trong việc sản xuất ra sản phẩm, Tân Thành còn sử dụng công nghệ hướng tới sự thân thiện với môi trường.

2.1.3. Tâm nhìn, sứ mệnh, Triết lý kinh doanh

Được biết đến với một địa điểm mua bán và là phân xưởng sản xuất thủy sản, Tân Thành luôn cố gắng mở rộng và hướng đến mô hình sản xuất công nghiệp với tầm nhìn “Trở thành Công ty hàng đầu về chế biến thủy hải sản, năng động và phát triển bền vững”. Đây là một tầm nhìn khá rõ ràng, định hướng trong tương lai là “trở thành một Công ty công nghiệp hàng đầu”, cùng với đó sự “năng động” sẽ giúp cho việc đổi mới công nghệ cũng như thay đổi linh hoạt để nắm bắt được nhu cầu của thị trường. Từ đó, sẽ ngày càng “phát triển bền vững”, mở rộng quy mô thị trường, duy trì được thành quả kinh doanh của mình, tiếp tục xây dựng trên nền tảng đã có, tạo thêm nhiều giá trị gia tăng cho khách hàng và phấn đấu trở thành một thương hiệu xứng tầm cho niềm tin của khách hàng.

Đối với Khách hàng: luôn cải tiến và sáng tạo không ngừng. Tạo nên những sản phẩm có chất lượng tối ưu, mang lại sự hài lòng cho khách hàng.

Đối với công nhân viên: Hướng tới xây dựng một tập thể đoàn kết, vững mạnh, quan tâm sát sao đến đời sống vật chất và tinh thần của người lao động, song song đó NLD thường xuyên được đào tạo nâng cao nghiệp vụ.

Đối với cộng đồng: Luôn đáp ứng và thỏa mãn các quy định của pháp luật về vấn đề ATVX thực phẩm, đảm bảo không ảnh hưởng đến môi trường.

2.1.4. Quy trình sản xuất, cơ cấu lao động

Nguồn nhân lực là tài sản quý giá nhất: với triết lý này, nói chung và Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành nói riêng đã có những chính sách đãi ngộ nhân viên hợp lý, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho công việc.

Tạo giá trị gia tăng cho khách hàng: Tân Thành hiểu rằng, để phát triển thì luôn cần đổi mới và tạo nên sự hài lòng cho khách hàng từ chính những sản phẩm của mình. Vì vậy, luôn đi cùng xu hướng, thích ứng với những yêu cầu ngày càng cao của khách hàng là điều mà Tân Thành luôn hướng tới.

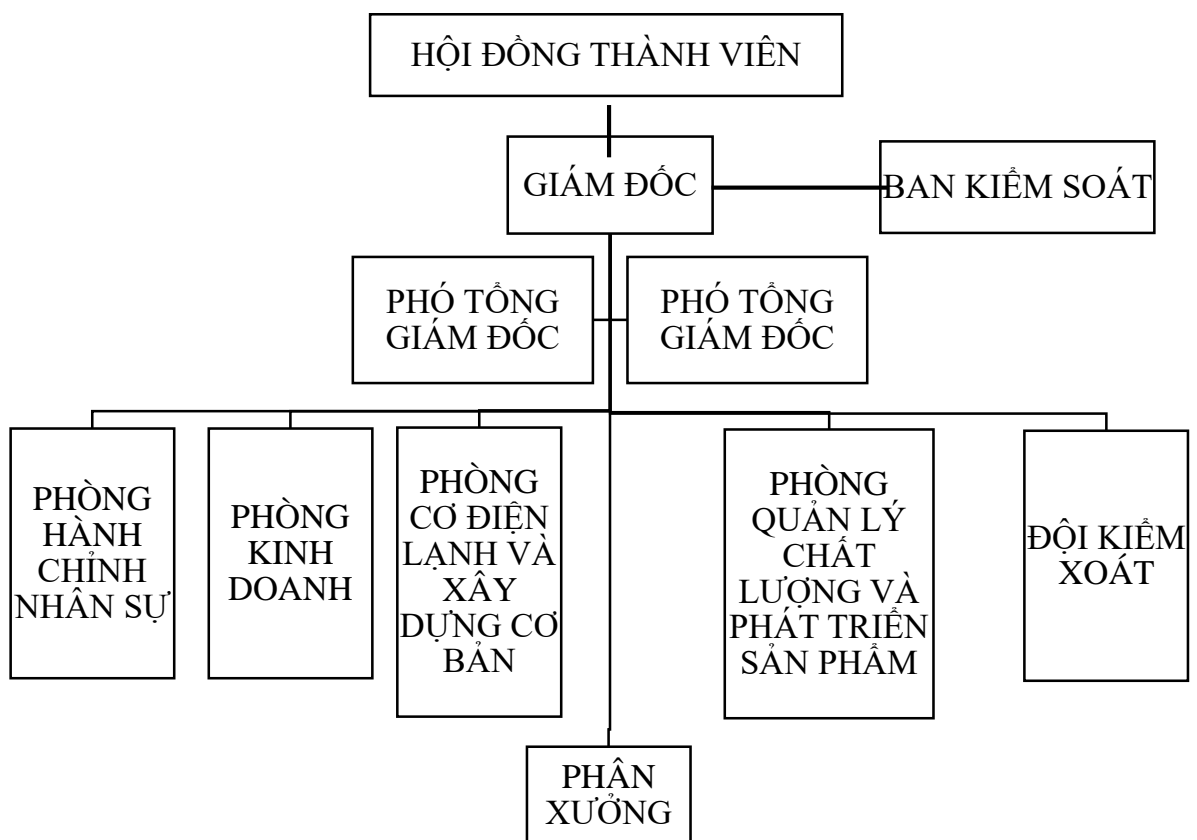
2.1.5. Quy trình sản xuất: Áp dụng theo chương trình HACCP

(Xem quy trình ở phụ lục 5)

2.1.6. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý

2.1.6.1 Sơ đồ cơ cấu tổ chức

Mỗi loại doanh nghiệp sẽ có sơ đồ tổ chức phù hợp với hình thức kinh doanh của mình. Dưới đây là sơ đồ tổ chức của Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành.



Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự Công ty, năm 2021

2.1.6.2 Chức năng nhiệm vụ của từng phòng ban

Hội đồng thành viên, là cơ quan có đầy đủ các quyền hạn thực hiện tất cả các quyền nhân danh Công ty như: quyết định cơ cấu tổ chức của Công ty, quyết định các chiến lược, kế hoạch phát triển kinh doanh, bổ nhiệm...

Ban kiểm soát, do hội đồng thành viên bầu ra thay mặt hội đồng thành viên để kiểm soát mọi hoạt động quản trị và điều hành sản xuất kinh doanh của công ty. Theo quy định tại điều lệ công ty Ban Kiểm Soát chịu trách nhiệm trước hội đồng thành viên và pháp luật về những công việc thực hiện theo quyền hạn và trách nhiệm.

Ban tổng giám đốc

Tổng giám đốc hội đồng thành viên bổ nhiệm và bãi nhiệm. Tổng giám đốc có nhiệm vụ thực hiện các nghị quyết của hội đồng thành viên, thực hiện kế hoạch kinh doanh và kế hoạch đầu tư của công ty. Ký kết và tổ chức thực hiện các loại hợp đồng khác phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh

Phó Tổng Giám đốc là người giúp cho Tổng Giám đốc thường trực tại trụ sở chính của công ty trong việc các vấn đề sau: Quản trị tất cả các phòng ban thuộc khối văn phòng chính của công ty, kiểm tra đơn đốc ...

Các phòng ban đơn vị

Phòng hành chính nhân sự, tham mưu cho Ban giám đốc Công ty trong việc quản lý nhân sự, sắp xếp bố trí nhân sự một cách phù hợp cho sản xuất kinh doanh, tránh nơi thừa, nơi thiếu, phù hợp với sở trường khả năng của từng lao động.

Phòng kinh doanh, theo dõi, ký kết và thực hiện các hợp đồng đã ký với khách hàng, triển khai nhanh chính xác các yêu cầu chất lượng, cân đối giá cả, đề xuất giá mua đảm bảo cạnh tranh và có hiệu quả.

Phòng cơ điện lạnh và xây dựng cơ bản, quản lý vận hành hệ thống điện, điện lạnh, nước, đáp ứng đủ cho yêu cầu sản xuất kinh doanh, đảm bảo an toàn tiết kiệm.

Phòng quản lý chất lượng và phát triển sản phẩm, đề ra các quy định, quy phạm quản lý chất lượng cho tất cả các loại sản phẩm mà Công ty đã, đang và sẽ sản xuất. Thực hiện quản lý chất lượng theo HACCP và hoàn thiện

lý chất lượng theo ISO phù hợp với điều kiện cụ thể của Công ty và đòi hỏi của thị trường.

Đội kiểm soát, kiểm soát quy trình, quy phạm sản xuất tại xí nghiệp sản xuất trực thuộc, kiểm tra các công đoạn sản xuất như: kích cỡ nguyên liệu khi mua, xử lý hóa chất,... đến thành phẩm nhập kho, đảm bảo tính khách quan và đúng theo quy trình cho từng loại sản phẩm.

2.1.7. Cơ cấu lao động

Tình hình nhân sự của Công ty trong những năm qua có một số thay đổi để phù hợp với điều kiện sản xuất:

Bảng 2.1: Cơ cấu lao động Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành

TT	Chỉ tiêu	2019	2020	2021
1	Tổng số lao động	2137	2050	1890
	Lao động nữ	1618	1601	1540
	Lao động nam	519	499	350
2	Cơ cấu lao động theo khu vực sản xuất	1985	1890	1785
	Trực tiếp	152	160	105
	Gián tiếp			
3	Theo cơ cấu quản lý hành chính			
	Tổng giám đốc	1	1	1
	Phó tổng giám đốc	1	1	1
	Trưởng phòng	10	10	10
	Quản đốc	7	7	7
	Tổ trưởng	133	141	105
4	Trình độ			
	Số có trình độ đại học	26	23	21
	Số có trình độ cao đẳng	30	28	25
	Số có trình độ trung cấp	50	49	45
	Số CNKT bậc 3	250	230	213
	Số CNKT bậc 4	175	150	138
	Số CNKT bậc 5	39	21	21
	Số CNKT bậc 6 trở lên	18	15	15
	Lao động phổ thông	1549	1534	1412

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự Công ty, năm 2021

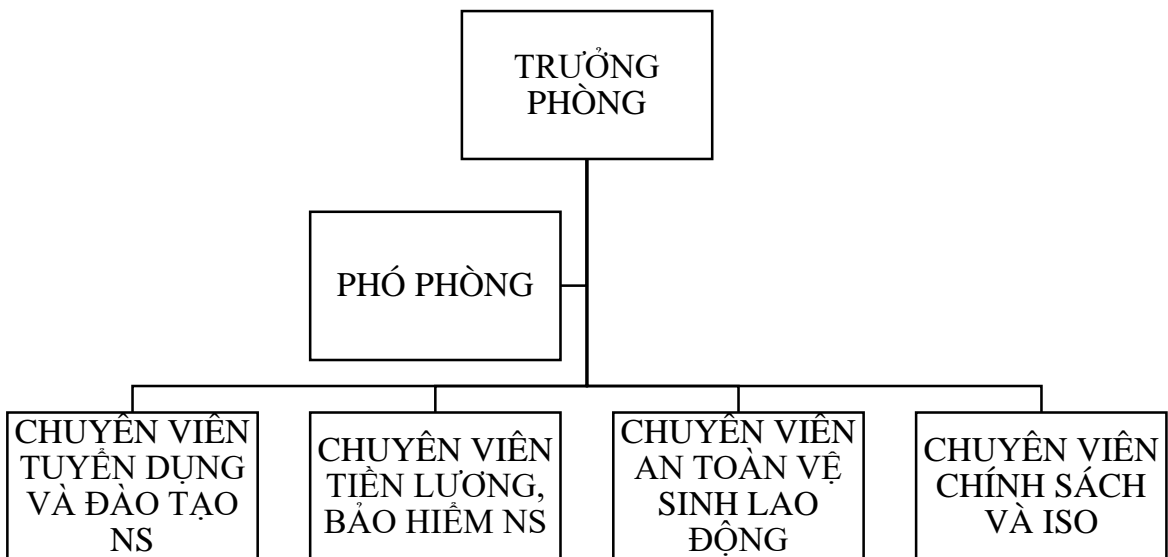
Qua các năm số lao động nữ đều chiếm tỷ lệ cao hơn so với nam cụ thể năm 2021 số lao động nữ chiếm tới 81,48 %. Lý do có sự chênh lệch này vì đặc thù là doanh nghiệp thủy sản nên lao động tuyển vào chủ yếu là nữ giới, nam giới chỉ làm công việc liên quan đến hành chính và nặng nhọc là chủ yếu.

Cùng với đó lực lượng lao động trực tiếp chiếm tỷ lệ cao nhất là 94,4% trong năm 2021, nhóm lao động này gồm bộ phận chế biến sản xuất và bộ phận khác. Lao động làm việc trực tiếp với máy móc thiết bị nên với lực lượng đông đảo như vậy Công ty cần chú trọng hơn nữa công tác ATVSLĐ cho người lao động.

2.1.8. Giới thiệu về bộ phận An toàn vệ sinh lao động

2.1.8.1. Cơ cấu tổ chức của phòng hành chính nhân sự

Doanh nghiệp nào dù có quy mô lớn hay nhỏ đều cần có phòng hành chính nhân sự. Bộ phận này chịu trách nhiệm quản lý nhân viên và những bộ phận khác trong doanh nghiệp.



Sơ đồ 2.2: Cơ cấu tổ chức Phòng Hành chính nhân sự Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự Công ty, năm 2021

2.1.8.2 Chức năng của bộ phận an toàn vệ sinh lao động

Thiết kế và thực thi các hệ thống đảm bảo an toàn, sức khỏe nghề nghiệp, vệ sinh công nghiệp và môi trường làm việc, nhằm ngăn ngừa hoặc loại trừ mọi tác động tiêu cực từ các hoạt động sản xuất kinh doanh đối với sự an toàn, sức khỏe của nhân viên và môi trường làm việc;

Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch ATVSLĐ hàng năm hoặc đột xuất. Xây dựng, hoàn thiện và phổ biến các văn bản, tài liệu hướng dẫn về công ATLĐ, vệ sinh công nghiệp, môi trường làm việc và PCCC;

Đề xuất việc tổ chức các hoạt động tuyên truyền về an toàn lao động và vệ sinh công nghiệp. Phối hợp với các đơn vị có liên quan xác định những yếu tố nguy hiểm, độc hại tác động tới NLĐ khi vận hành dây chuyền sản xuất;

Đề xuất quy trình, biện pháp kỹ thuật an toàn lao động và phòng chống cháy nổ, biện pháp kỹ thuật vệ sinh công nghiệp, cải thiện điều kiện làm việc nhằm chăm sóc sức khỏe cho người lao động;

Giám sát công tác ATVSLĐ, kiểm tra việc chấp hành các chế độ ATVSLĐ, tiêu chuẩn an toàn và vệ sinh công nghiệp trong phạm vi công ty, đồng thời đề xuất các biện pháp khắc phục phòng ngừa cần thiết;

Điều tra và thống kê các vụ TNLĐ xảy ra trong công ty, tư vấn cho ban giám đốc các phương pháp nhằm hạn chế các rủi ro đối với người lao động.

2.2 Sơ lược về thực trạng công tác an toàn vệ sinh lao động trong ngành thủy sản ở nước ta

Trong những năm gần đây, cùng với xu hướng phát triển chung của kinh tế nước ta, ngành thủy sản cũng đã phát triển bùng nổ. Trên khắp cả nước đâu đâu cũng có các khu công nghiệp, các công ty chế biến thủy hải sản mọc lên như nấm. Cùng với đó việc áp dụng kỹ thuật công nghệ, trình độ trong nuôi trồng, chế biến góp phần tích cực trong công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tuy nhiên, vui mừng trước sự tăng trưởng nhanh

chóng của nền kinh tế nói chung và ngành thủy sản nói riêng, bên cạnh đó, công nhân khi làm việc tại các công ty, xí nghiệp cũng được đánh giá là lĩnh vực có rủi ro cao về TNLD. và thực tế, nhiều vụ TNLD nghiêm trọng đã xảy ra, không chỉ để lại hậu quả nặng nề cho người lao động, để lại gánh nặng cho người thân, gia đình và xã hội mà còn gây tâm lý không tốt.

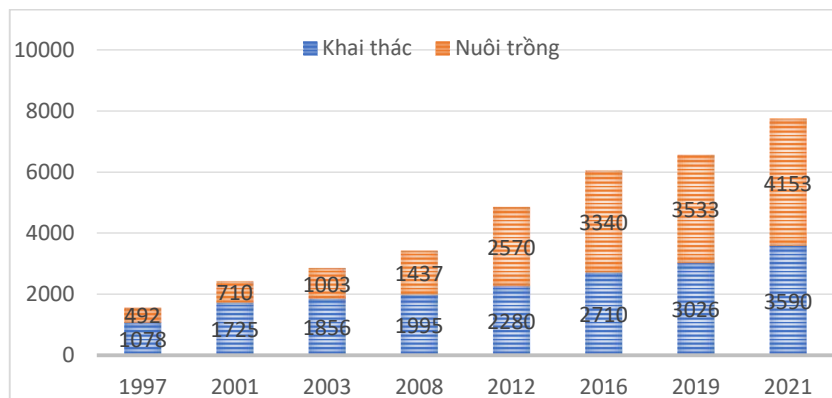
2.2.1. Những thành tựu đã đạt được

Bảng 2.2: Tổng sản lượng khai thác và nuôi trồng ngành thủy sản

Sản lượng	Năm	2020 (Nghìn tấn)	2021 (Nghìn tấn)
Khai thác		3.380	3.590
Nuôi trồng		3.830	4.150
Giá trị thu được (tỷ đồng)		210.214,7	228.139,8

Nguồn: Tổng cục thống kê Việt Nam, năm 2021

Trong những năm qua ngành thủy sản đã đạt được một số thành tựu, năm 2021 giá trị sản xuất thủy sản đã đạt khoảng 228.139,8 tỷ đồng, tăng 7,7% so với năm 2020, tổng sản lượng đạt khoảng 7.740 nghìn tấn, tăng 7,2%, trong đó sản lượng sản lượng khai thác đạt 3.590 nghìn tấn, tăng 6,0%, nuôi trồng đạt 4.150 nghìn tấn, tăng 8,3%.



Biểu đồ 2.1: Sản lượng nuôi trồng và khai thác thủy hải sản ở Việt Nam 1997 - 2021 (Nghìn tấn)

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp từ báo điện tử chính phủ

Có thể thấy với sự phát triển như hiện nay, ngành thủy sản đang chiếm một lực lượng lao động vô cùng đông đảo. Lực lượng lao động này chủ yếu là lao động thủ công, nặng nhọc chiếm khoảng 70%, điều kiện sản xuất còn gặp nhiều khó khăn ở cả 4 khâu: nuôi trồng, khai thác, chế biến và dịch vụ hậu cần. NLĐ phải tiếp xúc với nhiều yếu tố độc hại dễ gây nên rủi ro, ảnh hưởng đến sức khỏe và tính mạng.



Hình 2.2: Khâu lột vỏ tôm tại Công ty

Nguồn: Tác giả chụp trong quá trình làm việc tại Công ty

2.2.2. Điều kiện lao động và đặt điểm hoạt động sản xuất kinh doanh trong ngành thủy sản.

Công tác tổ chức tại nơi làm việc ảnh hưởng không tốt đến công tác quản lý ATVSLĐ: để tối ưu hóa khâu chế biến các phân xưởng phần lớn thường tận dụng tối đa diện tích để thực hiện việc chế biến. Đây cũng là nguyên nhân dẫn đến tai nạn lao động như va chạm giữa công nhân với máy móc, thiết bị. Hơn nữa, một mặt bằng tối ưu phục vụ cho an toàn lao động và sức khỏe công nhân lại không đi đôi với năng suất cao. Việc thiết kế tốt của nhà quản lý là yếu tố thiết yếu trong công tác chuẩn bị, đem lại hiệu quả và an toàn. Việc bố trí lối vào và ra cho các phương tiện vận chuyển nguyên liệu chế biến thường không đủ rộng cũng gây mất an toàn cho phương tiện.

Đặc điểm lao động trong ngành thủy sản là lao động thủ công, nặng nhọc chiếm gần 70%, điều kiện sản xuất còn gặp nhiều khó khăn ở cả 4 khâu: nuôi trồng, khai thác, chế biến và dịch vụ hậu cần. Người lao động phải tiếp xúc với nhiều yếu tố độc hại dễ gây nên rủi ro, ảnh hưởng tới sức khỏe và tính mạng: Nghề chế biến thủy sản, đặc biệt chế biến thủy sản đông lạnh sau 10 năm đổi mới đã trở thành ngành công nghiệp đạt trình độ khu vực về công nghệ chế biến, đảm bảo chất lượng và vệ sinh an toàn thực phẩm. Người lao động trực tiếp được trang bị các phương tiện bảo hộ lao động khá đầy đủ, điều kiện vệ sinh lao động, vệ sinh cá nhân đã được chú ý cải thiện đạt mức tương đương với các tiêu chuẩn quốc tế.

Công nhân lao động trong khâu chế biến đông lạnh thủy sản chiếm tới 83% là lao động nữ, chủ yếu là lao động thủ công, đòi hỏi sự khéo léo kiên trì, chịu khó. Hàng năm có tới 6 tháng mùa nguyên liệu dồn dập, công nhân phải làm việc liên tục 12-16h/ ngày trong tư thế đứng, thao tác lao động lặp đi lặp lại nhằm chần, môi trường lao động ẩm ướt (độ ẩm không khí >95%) không khí bị tù đọng thông gió kém, hai bàn tay luôn tiếp xúc với nước lạnh, nước đá và suốt ngày lao động phải ngửi mùi tanh hôi của nguyên liệu thủy sản, mùi hóa chất nước tẩy rửa... Điều kiện làm việc, môi trường lao động không đảm bảo kéo dài làm cho người lao động mệt mỏi, sức khỏe giảm sút nhanh chóng.

2.2.3. Ảnh hưởng của yếu tố môi trường lao động

Trong ngành chế biến thủy sản do đặc thù của công việc nên người lao động phải phải làm việc trong các điều kiện thiếu vệ sinh, nhiều rủi ro nguy hiểm. Họ thường xuyên phải tiếp xúc với các yếu tố bất lợi như lạnh ẩm nên công nhân ở đây nhất là công nhân nữ gặp rất nhiều khó khăn.

Quá trình sản xuất luôn gắn chặt với nước môi trường có hàm lượng muối có độ ăn mòn cao, phải chịu ảnh hưởng của các điều kiện tự nhiên rất

khắc nghiệt. ở các gian chế biến cơ bản đều có tiếng ồn đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép mặc dù vẫn còn một số điểm cao hơn tiêu chuẩn vệ sinh cho phép. Tuy nhiên, ở các gian cấp đông và máy nén đều có tiếng ồn cao, thậm chí cao hơn rất nhiều so với tiêu chuẩn vệ sinh cho phép. Cường độ chiếu sáng trong các gian máy nén cũng còn nhiều điểm chưa đạt tiêu chuẩn.

Mức độ tiếp xúc với các yếu tố có hại và nguy hiểm của công nhân ngành chế biến thủy sản đông lạnh cũng cao. Các yếu tố có hại đặc trưng tại nơi làm việc của nghề chế biến thủy sản là 88.2%, lạnh 8%, mùi hôi là 69.2%, các yếu tố như tiếng ồn, hơi hóa chất cũng rất phổ biến tại vị trí làm việc.

Do đặc tính của công việc thường xuyên có nước tại nơi làm việc nên nền xưởng ẩm ướt, trơn trượt là yếu tố nguy hiểm thường gặp nhất ở nơi làm việc gây nguy cơ trượt ngã cho công nhân. Ngoài ra các loại chất độc thoát ra từ dung dịch sát trùng (CL2), rò rỉ từ hệ thống lạnh (NH3), do phân huỷ các thành phần hữu cơ của sản phẩm thủy sản (H2S) cũng là yếu tố nguy hiểm đối với công nhân lao động. Đặc điểm nổi bật của điều kiện thao tác đối với công nhân chế biến thủy sản đông lạnh là nữ công nhân phải đứng ở tư thế tĩnh liên tục suốt ca làm việc 8 giờ và thậm chí tới 12- 14 giờ trong các tháng cao điểm của thời kỳ mùa vụ đánh bắt và chế biến thủy sản.

Tiếng ồn và rung sóc: Tiếng ồn là yếu tố tác động trực tiếp đến con người, đây là âm thanh gây rất khó chịu do có sự va chạm, cọ xát hay sự chuyển động, truyền động của các cơ cấu máy, có thể là chi tiết máy hay cả bộ phận của máy móc thiết bị cơ khí. Rung sóc là yếu tố vật lý phát sinh thường do các dụng cụ, thiết bị cầm tay có sử dụng khí nén, lò xo hoặc các động cơ nổ tạo ra.

2.2.4. Tình hình tai nạn lao động

Trong lĩnh vực thủy sản hàng năm có số người chết vì TNLĐ vẫn thất hơn so với các ngành nghề khác, nhưng không phải là không có. Nguyên nhân

chủ yếu xảy ra TNLĐ: Các yếu tố gây chấn thương, chết người trong ngành thủy sản là do ngã từ trên cao, máy móc thiết bị làm nóng, làm lạnh, băng chuyền...

Trong ngành thủy sản có một số BNN phổ biến như: Tai-Mũi-Họng, 55% bị bệnh khớp, 62.5% bị dẫn tĩnh mạch, đau thắt lưng, tê mỏi chân tay, mỏi cổ, mờ mắt, bệnh da, dị ứng, tụ máu bấp chân...(Nguồn: Thư viện pháp luật, 2022).

Nguyên nhân chính gây BNN:

- Các yếu tố vật lý: nhiệt độ, độ ẩm, tốc độ gió, áp suất, bức xạ nhiệt, tiếng ồn, rung chuyển, điện từ trường ...
- Các yếu tố hóa học: ở dạng rắn (chì, crom ..), khí (CO, ...), lỏng (axit, bazơ, kiềm...)
- Bụi: bụi silic, bụi amiăng, bụi bông ...
- Các yếu tố sinh học: vi khuẩn, vi rút, nấm mốc...
- Yếu tố tâm sinh lý lao động và ecgonomi như: áp lực công việc, lao động nặng, tư thế lao động, thời gian lao động nghỉ ngơi ...

Trong những năm gần đây ở nước ta đã xảy ra liên tiếp nhiều vụ TNLĐ thương tâm cụ thể như:

Sáng ngày 13/7/2021 tại Công ty XNK TS Cửu Long An Giang đã xảy ra một vụ tai nạn nghiêm trọng Anh Nguyễn Thanh Nhân 1993 nhân viên của công ty bị cuốn vào trong máy trộn cám của Công ty, ngay lập tức phòng cảnh sát PCCC và cứu nạn An Giang đã điều 2 xe đến cứu hộ mặc dù công tác cứu hộ là kịp thời nhưng do nạn nhân bị cuốn vào trong máy dẫn đến tử vong.

Vào khoảng 10 giờ sáng nay (15/3/2022) tại hệ thống nhà xưởng, nhà kho của Công ty TNHH XNKTS Bohsing, Khu công nghiệp Hòa Phú – huyện

Long Hồ xảy ra một vụ TNLĐ đặc biệt nghiêm trọng làm chết 6 người, bị thương 2 người. Ngoài ra còn rất nhiều vụ tai nạn nghiêm trọng khác nữa.

Nguyên nhân chủ quan do người sử dụng lao động chiếm tới 45,41%. Trong đó, có tình trạng người sử dụng lao động không huấn luyện an toàn lao động hoặc huấn luyện an toàn lao động chưa đầy đủ cho người lao động; thiết bị không đảm bảo an toàn lao động; không trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động... Còn nguyên nhân do người lao động cũng chiếm tới 20%. Trong đó đáng lưu ý là tình trạng người lao động bị tai nạn do vi phạm quy trình quy chuẩn an toàn lao động hay không sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân (Thư viện pháp luật, 2022).

2.3 Thực trạng công tác an toàn vệ sinh lao động tại Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành

2.3.1. Bộ máy tổ chức, quản lý và thực hiện

Có thể thấy việc xây dựng một bộ máy tổ chức, quản lý và thực hiện Công tác ATVSLĐ là điều hết sức cần thiết trong quá trình phát triển của cả một Công ty, nó đảm bảo được môi trường làm việc an toàn cho NLĐ trong suốt quá trình làm việc.

2.3.1.1. Thành lập tổ chức bộ máy làm công tác An toàn vệ sinh lao động

Hội đồng ATVSLĐ của Công ty được thành lập dựa trên tình hình hoạt động của Công ty và quy định tại khoản 1 điều 75 Luật ATVSLĐ: Căn cứ vào quy mô, tính chất lao động, nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, điều kiện lao động mà người sử dụng lao động thành lập Hội đồng ATVSLĐ Công ty. Quy định này được cụ thể hóa tại điều 38 Nghị định 03/2020/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 36/2016/NĐ-CP. Ban giám đốc Công ty đã quyết định thành lập Hội đồng ATVSLĐ và chịu trách nhiệm về công tác này tại Công ty.

Việc thành lập Hội đồng ATVSLĐ có sự tham gia của nhiều thành viên từ nhiều phòng ban khác giúp cho công tác nắm bắt tình hình ATVSLĐ của các phòng ban được chặt chẽ hơn.

Dưới quyết định thành lập Hội đồng ATVSLĐ của Giám đốc Công ty, Công ty đã tiến hành thành lập với những đại diện gồm có: Chủ tịch Hội đồng; Phó chủ tịch hội đồng; Ủy viên.

Hội đồng ATVSLĐ có nhiệm vụ tham gia tư vấn cho giám đốc và phối hợp các hoạt động trong việc xây dựng quy chế quản lý, chương trình hành động, kế hoạch ATVSLĐ và các biện pháp cải thiện điều kiện lao động, phòng ngừa TNLĐ.

Định kỳ 6 tháng và hằng năm, Hội đồng ATVSLĐ tổ chức kiểm tra tình hình thực hiện công tác ATVSLĐ tại các phân xưởng sản xuất để Công ty ghi vào kế hoạch và đánh giá tình hình công tác ATVSLĐ của Công ty.

2.3.1.2. Kế hoạch đảm bảo an toàn vệ sinh lao động

Công ty áp dụng thông tư số 27/2021/TT-BLĐTBXH Bộ lao động thương binh và xã hội quy định một số nội dung tổ chức thực hiện công tác ATVSLĐ đối với cơ sở sản xuất kinh doanh. Hàng năm, Công ty lập kế hoạch đảm bảo ATVSLĐ theo các nội dung sau: Kỹ thuật an toàn: Các biện pháp kỹ thuật an toàn và phòng chống cháy nổ; Vệ sinh lao động: Các biện pháp kỹ thuật vệ sinh và cải thiện ĐKLĐ; Tuyên truyền giáo dục; Trang bị phương tiện BHLĐ.

- Kỹ thuật an toàn và phòng chống cháy nổ: bao gồm việc áp dụng các quy tắc, tiêu chuẩn về thiết bị, cấu trúc, quy trình công việc, hướng dẫn sử dụng an toàn, và việc sử dụng bảo hộ cần thiết. Về phòng chống cháy nổ, công ty đảm bảo rằng tất cả các loại hóa chất, vật tư và quá trình sản xuất được lưu trữ và thực hiện một cách an toàn để loại bỏ hoặc giảm thiểu rủi ro cháy nổ.

- Vệ sinh lao động: Công ty thực hiện đều đặn các hoạt động kiểm tra và đo lường môi trường làm việc, phân tích và đánh giá rủi ro về sức khỏe, an toàn và vệ sinh. Điều này bao gồm việc kiểm tra điều kiện vệ sinh, ánh sáng, tiếng ồn, bụi, nhiệt độ và độ ẩm. Mục tiêu là đảm bảo điều kiện làm việc tốt nhất cho nhân viên.

- Tuyên truyền giáo dục: Công ty tiến hành các buổi họp, tập huấn và chương trình tuyên truyền để nâng cao nhận thức của nhân viên về an toàn lao động và vệ sinh, giáo dục họ về các biện pháp phòng ngừa và cách ứng phó khi xảy ra khẩn cấp.

- Trang bị phương tiện BHLĐ: Công ty đảm bảo rằng tất cả nhân viên được cung cấp đồ bảo hộ lao động phù hợp và chất lượng. Điều này bao gồm việc kiểm tra, bảo dưỡng và thay thế kịp thời các thiết bị BHLĐ để đảm bảo nhân viên luôn được bảo vệ tốt nhất khi làm việc.

Kế hoạch đảm bảo ATVSLĐ được căn cứ vào nhiệm vụ phương hướng của sản xuất của Công ty trong năm, những sai sót của kế hoạch đảm bảo ATVSLĐ của năm trước, cùng với đó là những kiến nghị của NLĐ từ đó làm Công ty để hoàn thành được kế hoạch đảm bảo ATVSLĐ.

Sau khi hoàn thiện kế hoạch về ATVSLĐ, Ban giám đốc cùng với Hội đồng ATVSLĐ và các phòng ban có liên quan cùng nhau tìm ra phương án thực hiện phù hợp và có thể tối ưu hóa hiệu quả khi áp dụng vào thực tiễn.

Kế hoạch đảm bảo ATVSLĐ năm 2021 được Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành đã được xây dựng và thực hiện, cụ thể Công ty đã chi tổng cộng 846.000.000đ cho đảm bảo ATVSLĐ cho công ty trong đó có:

Bảng 2.3: Chi phí cho công tác ATVSLĐ của Công ty trong năm 2021

STT	Biện Pháp	Tổng chi
1	Kỹ thuật an toàn và phòng chống cháy nổ	230.500.000 đ
2	Kỹ thuật vệ sinh lao động phòng chống độc hại, cải thiện điều kiện lao động, bảo vệ môi trường	228.000.000 đ
3	Mua sắm trang thiết bị bảo vệ cá nhân	121.500.000 đ
4	Chăm sóc sức khỏe cho người lao động	235.000.000 đ
5	Tuyên truyền, giáo dục, huấn luyện ATVSLĐ	31.000.000 đ
Tổng		846.000.000

Nguồn: Kế hoạch ATVSLĐ năm 2021 Của Công ty

(Xem kế hoạch bảo hộ lao động 2021 của Công ty ở Phụ Lục 3)

Có thể thấy với đặc thù về ngành nghề chế biến thủy hải sản lao động chủ yếu ở Công ty là lực lượng lao động phổ thông nên vấn đề ATVSLĐ luôn được Lãnh đạo Công ty đặt lên hàng đầu và coi là nhiệm vụ quan trọng. Với kế hoạch cụ thể được xây dựng hằng năm đã phần nào đó giúp Công ty không chỉ trang bị đầy đủ các loại quần áo BHLĐ mà còn bố trí cán bộ chuyên môn thường xuyên nhắc nhở tại chỗ những vấn đề gây mất an toàn lao động nên công nhân luôn chấp hành, đảm bảo làm việc trong môi trường an toàn. Công ty luôn tạo những điều kiện tốt nhất cho NLĐ làm việc và đảm bảo sức khỏe. Ngoài ra, để chủ động ứng phó với tình huống xảy ra bất ngờ trong phân xưởng làm việc.

2.3.2. Thực trạng hệ thống quản lý

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

2.3.2.1. Quản lý nhà nước

Trong suốt 20 năm qua, chúng ta đã thành công trong việc hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động nói chung và an toàn lao động nói riêng. Những luật này đã được áp dụng rộng rãi trong các Bộ, ngành, địa phương và doanh nghiệp, bao gồm cả lĩnh vực nông nghiệp. Chúng tạo thành một khung pháp lý cho các doanh nghiệp để thực hiện và tuân theo trong công việc của mình.

Dù vậy, cơ cấu tổ chức và quản lý của nhà nước vẫn còn thiếu và yếu, thể hiện qua sự không đồng nhất giữa chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức, cũng như trình độ của cán bộ.

Ngoài ra, hiện tại, sự tuân thủ các quy định pháp luật về an toàn lao động và vệ sinh lao động ở phần lớn các doanh nghiệp chưa đạt mức độ nghiêm túc. Thực tế cho thấy 90% người lao động được hỏi khi mới vào công ty biết về các chính sách pháp luật hiện hành, nhưng họ chỉ nhận thức một cách mơ hồ và không thực sự hiểu rõ về các quy định và trách nhiệm của mình. Số còn lại 10% hiểu và nhớ được các quy định nhưng không điều chỉnh chúng vào công việc hàng ngày, hoặc bỏ qua các yêu cầu.

Mặc dù chúng ta đã có những bước tiến ban đầu trong việc xây dựng hệ thống pháp luật, việc thực hiện các quy định này trong thực tế vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Để vượt qua những thách thức này, chúng ta cần đưa ra nhiều chính sách và biện pháp mới nhằm thực hiện hiệu quả các luật pháp và tạo ra những tiêu chuẩn chung trong việc quản lý an toàn lao động tại mỗi doanh nghiệp.

Do đó, để hệ thống quản lý an toàn lao động của doanh nghiệp luôn cập nhật với luật pháp hiện hành, cán bộ chuyên trách cần phải cập nhật liên tục về các chính sách, nghị định, thông tư mới từ nhà nước về an toàn lao động, để kịp thời biết và áp dụng chúng vào việc xây dựng và quản lý an toàn lao động.

2.3.2.2. Nhận thức, thái độ của lãnh đạo doanh nghiệp trong việc xây dựng và củng cố hệ thống quản lý an toàn lao động

Lãnh đạo cấp cao của công ty đã quan tâm sâu sát tới công tác xây dựng và củng cố hệ thống quản lý an toàn lao động. Trong chiến lược phát triển của doanh nghiệp đã đề ra một mục tiêu: Duy trì và khẳng định thương hiệu Tân Thành trên thị trường bằng việc hoàn thành các đơn hàng lớn.

Ban giám đốc luôn coi an toàn lao động là vấn đề quan trọng hàng đầu trong mọi bộ phận ở Công ty. Với sự quyết tâm để thực hiện tốt công tác an toàn lao động Ban giám đốc công ty đã ban hành nội quy làm việc tại xưởng sản xuất, nội quy an toàn lao động, nội quy phòng cháy chữa cháy, tại mỗi khâu chế biến sản xuất đều thành lập ban an toàn lao động để thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình trong công tác an toàn lao động.

Từ đó doanh nghiệp có cơ sở thực hiện công tác an toàn lao động có hiệu quả. Lãnh đạo luôn quan tâm đầu tư trang thiết bị, đồ bảo hộ an toàn lao động đầy đủ để người lao động sử dụng và hoàn thành tốt công việc của mình. Ban hành các văn bản hướng dẫn về công tác an toàn lao động thường xuyên cập nhật các quy định tiêu chuẩn mới về an toàn lao động. Đặc biệt Ban giám đốc công ty đã ký quyết định ban hành quy chế thưởng phạt về việc thực hiện công tác an toàn lao động thể hiện sự quan tâm đặc biệt đến công tác an toàn lao động. Muốn mọi người lao động hiểu và thực hiện tốt công tác an toàn lao động, từ đó là cơ sở để xây dựng hệ thống quản lý an toàn lao động.

Bên cạnh đó, đang trên đà xây dựng công ty trở thành đơn vị hàng đầu trong ngành chế biến thủy hải sản và trở thành đơn vị tiên phong trong các hoạt động đảm bảo an toàn lao động. Chính vì vậy, trong mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp đều tuân thủ những quy định chung về an toàn lao động, coi văn hóa an toàn lao động là một phần không thể tách rời.

Bước đầu doanh nghiệp đã xây dựng được hệ thống quản lý trong lĩnh vực an toàn lao động. Doanh nghiệp đã xây dựng được hành vi ứng xử và thái độ quan tâm tới công tác an toàn lao động. Nhưng chỉ dừng lại ở mức ban đầu mới hình thành và dễ dàng mất đi. Lãnh đạo có quan tâm tới công tác an toàn lao động nhưng chưa thường xuyên và liên tục. Các chế độ chính sách chưa bài bản còn manh mún nhỏ lẻ tự phát. Mục tiêu đặt ra rất rõ ràng, có ý nghĩa nhưng chưa được phổ biến sâu rộng ăn sâu vào suy nghĩ, tiềm thức của người lao động. Nguồn kinh phí còn hạn hẹp chưa được đầu tư đúng với quy mô của doanh nghiệp. Nhiều hoạt động đã thực hiện nhưng chỉ mang tính hình thức chưa thường xuyên liên tục và đạt hiệu quả cao.

Doanh nghiệp đã có nhưng điều kiện căn cơ bản trong quan điểm, thái độ quyết tâm của lãnh đạo để xây dựng hệ thống quản lý an toàn lao động trong doanh nghiệp nhưng còn thiếu rất nhiều điều kiện đủ do vậy cần có chiến lược chính sách hợp lý nhằm phát huy mọi nguồn lực trong doanh nghiệp sẵn có một cách tối đa hiệu quả thường xuyên và liên tục để phát triển hệ thống quản lý an toàn lao động trong doanh nghiệp từ yếu lên mạnh.

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

Là một công ty với quy mô 1890 người lao động, có sự phong phú cả về số lượng và chất lượng. Bên cạnh đó, đặc thù của ngành thủy sản là sự tập trung của nhiều người, nhiều nghề khác nhau trong một doanh nghiệp và chất lượng của lao động trực tiếp không đồng đều. Đặc biệt do người lao động đến từ nhiều vùng miền có nhiều phong tục tập quán suy nghĩ khác nhau do vậy mỗi người lao động có một cách nghĩ cách suy nghĩ khác nhau khó đồng nhất và thống nhất được.

Chính những đặc điểm này gây tác động trực tiếp đến nhận thức của bản thân người lao động, nhận thức còn kém, chủ yếu sinh hoạt và làm việc

theo bản năng, thói quen do không được đào tạo bài bản và có kỹ năng làm việc chuyên nghiệp. Khi lãnh đạo xuống phân xưởng kiểm tra về nhân sự và quá trình xây dựng hệ thống quản lý an toàn lao động, người lao động khi được hỏi về nghĩa vụ và quyền lợi của mình trong quá trình làm việc thì phần lớn người lao động trả lời là đã được đào tạo nhưng kiến thức tiếp thu được rất là chung chung, đã phần chỉ hiểu sơ qua về nghĩa vụ và quyền lợi của mình khi xây dựng hệ thống quản lý an toàn lao động. Người lao động dưới phân xưởng chưa có kiến thức và kỹ năng để hiểu và thực hiện xây dựng hệ thống quản lý an toàn lao động, thông thường họ dựa vào trưởng bộ phận để đòi hỏi quyền lợi và lợi ích trước mắt của mình là tiền lương, công việc,... mà chưa hiểu được các môi nguy hiểm mà họ gặp phải hằng ngày khi tham gia làm việc tại phân xưởng, chưa hiểu việc họ làm dù đúng dù sai có thể ảnh hưởng trực tiếp đến sự an toàn của chính mình. Những biện pháp tuyên truyền giáo dục hướng dẫn đào tạo chưa mang lại kết quả tốt bằng các biên bản phạt và các hình thức thưởng có phần thưởng. Người lao động rất dễ bị ảnh hưởng các có các thói quen xấu khi làm việc. Khi đã hình thành trở thành thói quen nhận thức rất khó có thể thay đổi và điều chỉnh. Quan sát tại các phân xưởng nếu một người lao động tham gia vào làm việc không mặc 64 đúng quy định nếu cán bộ kỹ thuật không nhắc nhở thì hầu như không ai có ý kiến góp ý hoặc báo cáo với cán bộ kỹ thuật. Đặc biệt khi hành vi đó được lặp lại nhiều lần người nhiều người lao động sẽ làm theo. Ví dụ, ngày 28/12/2021 tại phân xưởng B1, cán bộ kỹ thuật đã lập biên bản về việc tổ phân cỡ không đội mũ và khăn che mặt bảo hộ đầu. Khi được hỏi lý do của việc được phát nhưng lại không sử dụng, người lao động trả lời rằng đội mũ bảo hộ không thoải mái khó thở nhưng quan trọng nhất là do một trưởng bộ phận đã không đội mấy hôm mà không bị nhắc nhở do vậy mọi người đã làm theo. Sau khi được nhắc nhở và hướng dẫn giải thích rõ ràng thì hiện tượng như trên đã không còn

được lặp lại.

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

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

Bên cạnh những thuận lợi của lực lượng lao động tại công ty thì cũng còn những hạn chế nhất định như: Lao động có trình độ thấp, thiếu hiểu biết trong quá trình thực hiện các quy định chính sách của doanh nghiệp sẽ rập khuôn mà không có ý kiến phản hồi, đóng góp. Như vậy, xây dựng văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp sẽ không có sự cải thiện nhiều.

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

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

Công cụ máy móc, trang thiết bị: Trong môi trường làm việc phát sinh nhiều yếu tố nguy hiểm, độc hại đối với người lao động, khi mà các giải pháp kỹ thuật còn nhiều hạn chế thì phương tiện bảo vệ cá nhân là hàng rào cuối cùng ngăn cách người lao động với các yếu tố nguy hiểm, độc hại. Nhận thức

rõ điều này, hàng năm khi lập kế hoạch về Bảo hộ lao động, an toàn lao động, ban lãnh đạo công ty đều giao trách nhiệm cho các phòng ban chức năng thực hiện nghiêm túc việc trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động về những trang thiết bị bảo vệ phần đầu, bảo vệ phần thân, bảo vệ chân, tay... như, găng tay, giày bảo hộ và dây an toàn... Thông thường, mỗi năm công ty đều cấp phát cho mỗi người lao động ít nhất là 2 bộ quần áo bảo hộ lao động,. Tuy nhiên, do điều kiện kinh phí nên công tác an toàn lao động còn nhiều hạn chế nên chất lượng của những phương tiện mới chỉ ở mức tối thiểu mà chưa thực sự đáp ứng những mong muốn, yêu cầu thực tế của người lao động.

Hệ thống thông tin: Công ty đã có những quy định rõ về cách thức thống kê, quy trình báo cáo về những sự cố gây mất an toàn lao động. Những báo cáo này được gửi lên ban lãnh đạo để có những phương án khắc phục sự cố. Tuy nhiên trong thực tế, khi xảy ra sự cố người lao động và cán bộ quản lý tại phân xưởng vẫn còn lúng túng. Do đó, hệ thống thông tin cần tạo một luồng thông nhất toàn công ty, các hoạt động chính sách từ lãnh đạo cấp cao đưa xuống tận nơi cho người lao động, người lao động hiểu, thực hiện.

Cách thức quản lý: Tại công ty cách thức quản lý về an toàn lao động được thực hiện bằng cách lãnh đạo cấp cao ban hành và quản lý hệ thống tiêu chuẩn về an toàn lao động, quản lý giám sát thông qua việc thiết lập một tầm nhìn chung về mục tiêu an toàn lao động gắn liền với mục tiêu sản xuất.

Chiến lược, kế hoạch, chính sách đặc thù nhằm hoạt động và từng bước xây dựng, củng cố hệ thống quản lý an toàn lao động trong doanh nghiệp: Mỗi công ty đều cần phải định hình được chiến lược phát triển, mỗi doanh nghiệp có sự lựa chọn khác nhau. Chiến lược phát triển là kim chỉ nam, định hướng đường đi của doanh nghiệp.

Tại công ty thực tế điều kiện về chính sách, chiến lược mới đáp ứng được yêu cầu cần, đã được đưa vào chiến lược, xây dựng và hình thành chính

sách nhưng chưa cụ thể để xây dựng và củng cố hệ thống quản lý an toàn lao động mà chỉ là những công tác đảm bảo an toàn lao động như: mở các lớp huấn luyện về luật và kỹ năng bảo hộ lao động, hàng năm trang bị cho cán bộ công nhân viên đầy đủ phương tiện bảo hộ cá nhân...

2.3.3. Thực trạng về tổ chức thực hiện

2.3.2.1 Môi trường làm việc bên trong nhà xưởng

Đặc thù của công việc chế biến hàng thủy sản là phải thường xuyên phải tiếp xúc với nước, độ ẩm cao và một số loại hóa chất phục vụ cho sản xuất nên có một số khu vực chưa đảm bảo an toàn như: khu chế biến, phân cỡ. Cùng với đó, ở một số bộ phận công nhân phải tiếp với các loại hóa chất trong quá trình làm việc không đảm bảo sức khỏe cho công nhân, do đó dễ dẫn đến TNLD, BNN như: nứt nẻ tay chân, nước ăn...



Hình 2.3: Hoạt động rửa nguyên liệu trong xưởng tại Công ty

Nguồn: Tác giả chụp trong quá trình làm việc tại Công ty, 2021

Ngoài ra trong toàn bộ quá trình làm việc NLD phải làm việc trong xưởng với nhiệt độ duy trì ở mức 160C - 200C, tuy NLD được trang bị đầy đủ đồ bảo hộ để đảm bảo được an toàn, không bị lạnh trong quá trình làm việc, nhưng về lâu dài vẫn vẫn sẽ xảy ra một số bệnh nghề nghiệp như: suy hô hấp, các bệnh về phổi...



Hình 2.4: Trang thiết bị bảo vệ cá nhân tại Công ty

Nguồn: Tác giả chụp trong quá trình làm việc tại Công ty 2021

Với môi trường làm việc khá khắc nghiệt, NLD phải làm việc liên tục trong môi trường nhiệt độ thấp và hóa chất có hại cho sức khỏe con người. Nhận thức rõ được việc này Ban lãnh đạo Công ty đã trang bị đầy đủ các đồ bảo hộ để đảm bảo an toàn trong quá trình làm việc, tuy vậy vẫn xảy ra khá nhiều trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp do lỗi từ phía người lao động vi phạm các tuyến chuẩn, quy phạm, quy trình sử dụng trang thiết bị an toàn.

2.3.2.2 Những sự cố mất an toàn khi vận hành máy móc

Xưởng sản xuất của Công ty đã đi vào hoạt động gần 25 năm kể từ khi thành lập, máy móc trang thiết bị đã trải qua nhiều lần thay thế để phù hợp với quy trình sản xuất cải tiến.

Tính đến thời điểm hiện nay Công ty đã có 17 máy móc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, Ban ATVSLĐ của công ty luôn thực hiện việc đăng ký kiểm nghiệm và cấp giấy phép sử dụng cho thiết bị. *(Xem bảng Một số máy móc, thiết bị công nghiệp tại Công ty tại phụ lục 4)*

NLD thường xuyên phải làm việc với máy móc thiết bị nên nguy cơ xảy ra tai nạn lao động là khá cao. Dù đã được Công ty ban hành các quy tắc vận hành an toàn, tổ chức huấn luyện thường xuyên cho NLD trước khi làm việc nhưng khi tiến hành làm việc vẫn xảy ra khá nhiều vụ TNLD, phần lớn do lỗi của người lao động bất cẩn trong quá trình làm việc hoặc cũng do máy móc không đảm bảo an toàn.

Theo thống kê của bộ phận ATVSLĐ của Công ty trong năm 2021 đã xảy ra khá nhiều vụ TNLĐ liên quan đến mua móc như:

Tai nạn lao động do nồi hơi

Theo hồ sơ của bộ phận ATVSLĐ cung cấp thì trong năm 2021 đã xảy ra 1 vụ tai nạn liên quan đến nồi hơi. Lỗi do NLĐ đã không nắm rõ được quy trình vận hành máy và trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân không đúng cách.



Hình 2.5: Nồi hơi tại Công ty

Nguồn: Tác giả chụp trong quá trình làm việc tại Công ty 2022

Cụ thể, nguyên nhân dẫn đến TNLĐ là do Bà Nguyễn Hải Hạnh đã không dùng bao tay trong quá trình xả nồi hơi, khí nồi hơi được xả nhiệt độ nước trong nồi hơi là rất cao đã dẫn đến tình trạng bị phỏng ở phần tay. Sau khi được sơ cứu tại chỗ Bà Hạnh đã được đưa đến bệnh viện và nghỉ làm trong thời từ ngày 12/7/2021 – 25/8/2021 đến dưỡng bệnh.

Tai nạn lao động do băng truyền động

Với băng truyền động đã xảy ra 3 trường hợp TNLĐ trong quá trình làm việc của NLĐ. Dập tay, kẹt tay vào băng truyền dẫn đến những sự việc đáng tiếc xảy ra. Hằng năm các sự cố này vẫn thường xuyên xuất hiện khi sử dụng thiết bị này.



Hình 2.6: Băng truyền đông tại Công ty 2022

Nguồn: Tác giả chụp trong quá trình làm việc tại Công ty

Theo báo cáo thì nguyên nhân chủ yếu là do sự bất cẩn của người lao động trong quá trình làm việc, mệt mỏi, lơ là, nên đã thực hiện sai thao tác dẫn đến mất an toàn trong quá trình vận hành băng truyền đông. Trong số 3 trường hợp trên thì có 2 trường hợp bị dập tay và 1 trường hợp bị kẹt, khi xảy ra NLD đều được bộ phận Y tế sơ cứu và đưa đến bệnh viện.

Tai nạn lao động trong phân xưởng nước đá

Có khá nhiều nguy cơ dẫn đến nguy hiểm trong quá trình vận hành máy móc trong phân xưởng nước đá. Nhưng tai nạn phổ biến nhất đó là tình trạng máy xay đá nghiền nát phần ngón tay. Trong năm 2021 đã xảy ra 1 vụ TNLD như vậy do sự chủ quan trong quá trình vận hành máy.



Hình 2.7: Máy xay đá tại Công ty

Nguồn: Tác giả chụp trong quá trình làm việc tại Công ty 2022

Nguyên nhân lo chính cá nhân người lao động đã không chấp hành đúng quy trình làm việc sử dụng tay không khi bỏ đá vào máy xay thay vì dùng móc chuyên dụng. Công nhân Trần Quốc Bảo đã bị mất 2 đốt tay sau khi sơ cứu công nhân được đưa ngay đến bệnh viện để chữa trị.

Nguyên tắc vận hành máy móc và cách thức bảo trì máy móc

- 100% tất cả các thiết bị phải được kiểm định với cơ quan thanh tra an toàn lao động của nhà nước và được cấp giấy phép sử dụng;
- Hằng năm cán bộ chuyên trách luôn kiểm tra, giám sát các cơ cấu an toàn để kịp thời phát hiện, sửa chữa, thay thế, đảm bảo an toàn khi sử dụng;
- Khi vận hành máy phải thực hiện đúng nội quy đã được quy định;
- Sử dụng đầy đủ các phương tiện bảo vệ theo yêu cầu của Công ty;
- Xây dựng quy trình, nội quy vận hành cho từng máy móc;
- Tiến hành kiểm tra định kỳ 6 tháng 1 lần đối với các máy móc.

Với các thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động được bố trí vách che chắn và đặt ở một khoảng cách đảm bảo an toàn cho công nhân sản xuất. Hàng ngày cán bộ chuyên trách ATVSLĐ đến kiểm tra, giám sát các cơ cấu an toàn như: van an toàn, các mối hàn... để kịp thời, sửa chữa và thay thế.

Tình hình áp dụng các nguyên tắc trên

Các nguyên tắc được áp dụng với toàn bộ NLĐ vận hành máy móc dù đã được huấn luyện an toàn định kỳ hằng năm nhưng do trình độ của NLĐ không đồng đều nên việc tiếp thu thông tin huấn luyện còn khá hạn chế.



Hình 2.8: Vận hành thiết bị cơ khí tại Công ty

Nguồn: Tác giả chụp trong quá trình làm việc tại Công ty 2021

NLĐ thường xuyên coi thường các nguyên tắc vận hành, không mang đầy đủ các trang bị bảo vệ cá nhân như mũ, bao tay... Khu vực phân xưởng nước đá NLĐ thường xuyên dùng tay không để bỏ đá vào máy xay. Những mối nguy hiểm này luôn rình rập TNLĐ bất cứ lúc nào.

Một nguyên nhân xảy ra khá thường xuyên nữa là ý thức của NLĐ, khi có đội ngũ giám sát thì NLĐ chấp hành quy trình, trang bị bảo vệ cá nhân rất đầy đủ nhưng khi không có thì họ phớt lờ những quy định này. Vì thế, cần phải giám sát chặt chẽ hơn nữa hoặc có những chế tài đủ mạnh để đảm bảo

người lao động thực hiện đúng.

2.3.2.3 Công tác đảm bảo an toàn về điện

Với số lượng máy móc và thiết bị cần sử dụng năng lượng điện khá lớn, ước tính bình quân mỗi tháng Công ty tiêu thụ trên 220.000 KWh. Công ty sử dụng 3 máy IKAGAI điện dự phòng với công suất là 4.750 kva để đảm bảo cung cấp điện khi nguồn điện lưới quốc gia bị cúp, dung lượng máy biến thế là 6.000 kva. Bởi vậy an toàn điện là một trong những vấn đề được Ban Lãnh đạo Công ty cực kỳ quan tâm.



Hình 2.9: Máy IKAGAI điện dự phòng và bảng điều khiển tại Công ty

Nguồn: Tác giả chụp trong quá trình làm việc tại Công ty 2021

Hệ thống cung cấp điện gồm 1 trạm hạ áp được truyền tải từ điện cao áp và trạm phân phối đến các phân xưởng sản xuất, phòng ban. Để đảm bảo an toàn trong sản xuất đối với nhà xưởng đặt biệt là tính mạng của NLĐ, cán bộ, Lãnh đạo Công ty đã thực hiện nhiều biện pháp để đảm bảo an toàn như:

- Quy định về trách nhiệm của người giám sát: Người chỉ huy trực tiếp phải có mặt liên tục tại nơi làm việc, giám sát và có biện pháp để nhân viên không thực hiện những hành vi có thể gây tai nạn trong quá trình làm việc.

- Quy định về vận hành và quản lý hồ sơ: Đội kỹ thuật theo dõi, cập nhật công tác quản lý kỹ thuật và vận hành của các đơn vị trong toàn Công ty tình hình vận hành, tình hình nguồn điện và sự cố của đường dây, kế hoạch và

kết quả kiểm tra định kỳ, thống kê, báo cáo, lưu trữ và khai thác số liệu kỹ thuật, hồ sơ kỹ thuật lưới điện.

- Quy định về tổ chức kiểm tra: Kiểm định lần đầu thực hiện trước khi đưa vào sử dụng, vận hành thiết bị, dụng cụ điện; Kiểm định định kỳ được thực hiện trong quá trình sử dụng, vận hành thiết bị, dụng cụ điện 3-6 tháng 1 lần; Kiểm định bất thường thực hiện khi có yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc khi đã khắc phục xong sự cố hoặc theo nhu cầu của các Công ty khi vận hành thiết bị.

- Quy định về chống chạm điện: Các ổ điện, nguồn điện phải được che chắn, bọc cách điện để đảm bảo an toàn, những người không liên quan phải giữ khoảng cách an toàn trong quá trình vận hành máy móc.

Có thể nhận thấy công tác đảm bảo an toàn điện luôn được Ban Lãnh đạo Công ty chú trọng bằng việc đảm bảo hệ thống điện luôn được kiểm tra định kỳ thường xuyên. Mặc dù đã có nhiều cố gắng nhưng bên cạnh đó vẫn còn nhiều thiếu sót cần phải quyết trong thời gian tới.

2.3.2.4 Công tác đảm bảo an toàn về vận chuyển hàng hóa



Hình 2.10: Xe tải vận chuyển hàng hóa tại Công ty

Nguồn: Tác giả chụp trong quá trình làm việc tại Công ty 2022

Toàn Công ty có khoảng 18 xe tải với nhiều chủng loại khác nhau các xe tải vận chuyển hàng hóa xa đều có trọng tải từ 1,5 tấn trở lên đều được Công ty thực hiện kiểm định an toàn và có giấy phép sử dụng đầy đủ. Đồng

thời mỗi khi xuất bến xe đều được thực hiện các biện pháp kiểm tra an toàn theo các quy định “5 Tốt” của Công ty cụ thể như sau: Kiểm tra lốp xe trước khi chuyển dù là đường gần hay phải di chuyển đường xa; Kiểm tra đèn xe và hệ thống đèn tín hiệu; Dầu máy và nước làm mát cũng cần được kiểm tra và làm sạch thường xuyên; Điều chỉnh ghế ngồi phù hợp; Điều chỉnh gương chiếu hậu bên trong và cả bên ngoài xe.

2.3.2.5 Công tác đảm bảo an toàn về trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân

Đối với môi trường hoạt động sản xuất và chế biến thủy sản sẽ phát sinh rất nhiều yếu tố độc hại cho NLD, trong khi các giải pháp kỹ thuật còn hạn chế thì việc sử dụng các phương tiện trang bị bảo vệ an toàn cho NLD là lá chắn bảo vệ cuối cùng để ngăn không cho các yếu tố độc hại ảnh hưởng đến NLD.

Quy định người lao động tại xưởng phải mặc đồ bảo hộ trong suốt thời gian làm việc kể cả thời gian đi công tác từ thứ 6 đến thứ 7 trong tuần. Tùy vào đặc điểm từng khu vực sẽ có thêm những trang bị đặc thù nhưng đa số thì NLD được trang bị những loại phương tiện bảo vệ cá nhân chính bao gồm: Nón bảo hộ, đồ bảo hộ, yếm bảo hộ, ủng bảo hộ và bao tay bảo hộ.



Hình 2.11: Các trang bị bảo hộ chính tại Công ty

Nguồn: Tác giả chụp trong quá trình làm việc tại Công ty 2022

Nhận thức rõ được tầm quan trọng của việc đảm bảo an toàn cho NLD hằng năm ngoài việc lập kế hoạch ATVSLĐ, Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành còn chủ động thực hiện chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá

nhân theo nội dung của 04/2018/TT-BLĐTBXH về việc hướng dẫn thực hiện chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân.

Với thông tư trên Công ty đã trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho NLĐ theo danh mục đã quy định trong thông tư. Hằng năm Công ty đều trích một phần kinh phí để mua các phương tiện bảo vệ cá nhân cấp phát cho NLĐ theo từng chức danh công việc. (Xem bảng quy định trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho từng chức danh ở phụ lục 2)

Qua quá trình khảo sát thực tế cho thấy tại một số phân xưởng sản xuất NLĐ thường vi phạm lỗi bỏ mũ bảo hộ ra khi đang làm việc hay không đeo yếm bảo hộ. Những hành động như thế có thể gây mất an toàn trong quá trình làm việc của NLĐ, dễ gây nên một số tai nạn lao động có liên quan, Công ty cần xem xét tăng cường nhắc nhở và yêu cầu người lao động chấp hành tốt những yêu cầu về việc thực hiện trang bị các phương tiện bảo vệ cá nhân.

2.3.2.6 Công tác đảm bảo an toàn phòng cháy chữa cháy

Song song với kế hoạch sản xuất kinh doanh, công tác PCCC để bảo vệ tài sản và con người cũng rất quan trọng, xác định được tầm quan trọng của công tác PCCC Công ty đã thành lập ban phòng chống cháy nổ.

Ban phòng chống cháy nổ đã lập ra kế hoạch PCCC hằng năm, đề ra phương án PCCC cho từng khu vực sản xuất với bảng nội quy, biển báo, biển cấm, quy trình sửa chữa...được lập cụ thể treo ở khu vực làm việc để NLĐ dễ quan sát và thực hiện.

Các phương tiện PCCC đều được Công ty lắp đặt ở vị trí thuận tiện nhất cho công tác cứu hộ, có biển báo, hướng dẫn sử dụng và được bảo bản một cách cẩn thận. Định kỳ sẽ có người kiểm tra các trang thiết bị này để đảm bảo sẽ hoạt động tốt khi xảy ra sự cố, nếu có hư hỏng sẽ được thay thế ngay lập tức. Các thiết bị PCCC có sẵn như: bình CO₂, máy bơm nước, thùng cát...được đặt ở vị trí thuận lợi cho việc chữa cháy và gần nơi có nguy cơ

nguy hiểm.



Hình 2.12: Biển nhắc nhở và bình PCCC tại Công ty

Nguồn: Tác giả chụp trong quá trình làm việc tại Công ty

Trong nhiều năm qua, Công ty hầu như không xảy ra sự cố đáng tiếc nào. Nhưng không vì điều đó mà lơ là, ngược lại Công ty luôn cố gắng cải thiện và phát huy nhiều hơn nữa trong công tác đảm bảo an toàn PCCC.

2.3.2.7 Tình hình chăm sóc sức khỏe cho NLD

Do đặc thù của Công ty là một đơn vị chế biến thủy hải sản, lực lượng lao động phổ thông lớn nên không thể tránh khỏi những sơ xuất trong việc thực hiện ATVSLĐ. Được sự quan tâm và đầu tư của Lãnh đạo nên từ nhiều năm nay NLD của Công ty luôn được đảm bảo về sức khỏe trong quá trình làm việc tại Công ty.

Công ty đã thực hiện đầy đủ 7 loại trang thiết bị bảo vệ cho NLD gồm: mũ, găng tay, ủng, mặt nạ chống độc... Theo đúng cam kết với NLD trong hợp đồng lao động. Công ty hằng năm luôn thực hiện việc loại bỏ những trang thiết bị không đảm bảo và tiến hành cung cấp trang thiết bị mới cho

người lao động. Năm 2021 Công ty đã chi 121.500.000 Đ cho việc thay mới các trang thiết bị không đảm bảo.

Các quy định về sử dụng lao động như: hợp đồng lao động, khám sức khỏe, giờ làm việc, giờ nghỉ ngơi của NLĐ luôn được Công ty thực hiện nghiêm chỉnh, đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Trong năm 2021, Công ty đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ với 1890 người tham gia, không phát hiện trường hợp nào mắc bệnh nghề nghiệp.

Bảng 2.4: Phân loại mức độ sức khỏe lao động năm 2021

LOẠI	NĂM	2021 (người)
I		567
II		775
III		359
IV		189
Tổng số lao động		1890
Tổng chi phí khám sức khỏe		90.000.000 VNĐ

Nguồn: Báo cáo thường niên năm 2021 Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành

Có thể thấy tình hình sức khỏe của người lao động đã được đảm bảo, việc khám sức khỏe định kỳ luôn được Công ty chú trọng. NLĐ được chăm sóc về mặt sức khỏe và tinh thần sẽ giúp họ hoàn thành công việc tốt hơn và gắn bó hơn với doanh nghiệp.

Công trình vệ sinh cho công nhân cũng được công ty đảm bảo cho người lao động trong việc tắm rửa, vệ sinh cá nhân sau giờ làm việc. Cụ thể trong năm 2021 đã sửa chữa và xây dựng thêm 2 nhà tắm mới như sau:

Bảng 2.5: Công tác ATVSLĐ đã thực hiện năm 2021

Các phương pháp về kỹ thuật vệ sinh lao động cải thiện điều kiện lao động, bảo vệ môi trường				
Xây dựng thêm nhà vệ sinh lớn, cải tạo lại các nhà vệ sinh còn lại	100.000.000 đ	Thuê bên ngoài	Quý 1-2	2 nhà tắm

Nguồn: Trích dẫn trong kế hoạch ATVSLĐ năm 2021 Của Công ty

Thời gian làm việc nghỉ ngơi của công ty theo giờ hành chính buổi sáng từ 7h00 đến 11h00 và buổi chiều từ 13h00 đến 17h00 từ thứ 2 đến thứ 7, nghỉ chủ nhật hàng tuần. Nghỉ giữa giờ là 15 phút, tăng ca khi cần sản xuất nhiều và có chế độ đầy đủ cho công nhân khi tăng ca.

2.3.2.8 Tình hình tuyên truyền, giáo dục, huấn luyện cho NLD

Do nhận thức được đầy đủ về tầm quan trọng của công tác ATVSLĐ trong thời buổi công nghiệp hóa hiện đại hóa, tình hình hoạt động tuyên truyền, huấn luyện, giáo dục về ATVSLĐ được Công ty coi trọng và tổ chức nhiều lớp huấn luyện thường xuyên với nhiều chương trình phong phú, đa dạng sát với thực tế công việc. Bên cạnh đó Công ty còn tổ chức các buổi hội thảo làm nâng cao trình độ cán bộ từ đó góp phần nâng cao hiểu biết.

Trong năm 2022, Công ty đã tổ chức hai buổi tuyên truyền để phổ biến kiến thức về ATVSLĐ cho cán bộ nhân viên Công ty cụ thể như sau:

- *Tuyên truyền công tác ATVSLĐ, ký cam kết liên tịch đảm bảo ATVSLĐ giữa tổ trưởng sản xuất và tổ trưởng công đoàn..*

Thực hiện chỉ đạo của Tỉnh ủy, ngày 15/3/2022 Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành tổ chức buổi lễ tuyên truyền ATVSLĐ, ký cam kết liên tịch đảm bảo ATVSLĐ giữa tổ trưởng sản xuất và tổ trưởng công đoàn.



Hình 2.13: Buổi ký cam kết liên tịch đảm bảo ATVSLĐ năm 2022

Nguồn: Tác giả thu thập trong quá trình làm việc tại Công ty

Tại buổi lễ, cán bộ an toàn bán chuyên trách đơn vị đã tuyên truyền, nhắc nhở tất cả công nhân viên của Công ty phải luôn chấp hành đúng quy trình, quy phạm. Tuyệt đối không được để xảy ra TNLĐ. Không thực hiện công tác khi chưa kiểm tra và tuân thủ đầy đủ các nội dung chuẩn bị như: sử dụng đúng và đủ phương tiện BHLĐ, thường xuyên kiểm tra trang thiết bị phục vụ công tác; chấp hành tuyệt đối chế độ phiếu công tác, lệnh công tác... Đặc biệt, mỗi NLD trong đơn vị cài đặt trên điện thoại di động các câu nhắc nhở về an toàn và thường xuyên ôn luyện kiến thức.

Bên cạnh đó, đơn vị cũng đã phối hợp phổ biến đối với tài xế chở hàng cho Công ty các nội dung chấp hành đúng quy định khi tham gia giao thông, không để xảy ra tai nạn giao thông do chủ quan bằng những hành động cụ thể: luôn có ý thức trách nhiệm đối với bản thân và cộng đồng khi tham gia giao thông; không điều khiển phương tiện tham gia giao thông khi đã uống rượu, bia....

- *Tuyên truyền, phổ biến kiến thức An toàn vệ sinh lao động*

Thực hiện chương trình kế hoạch hành động của Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành về năm Văn hóa an toàn lao động, nhằm đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến kiến thức về ATVSLĐ, nâng cao nhận thức về an toàn lao động, rút kinh nghiệm phòng ngừa tai nạn trong sản xuất đến toàn thể cán bộ công nhân và NLD của Công ty. Ngày 26/06/2022, Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành tổ chức tuyên truyền, phổ biến kiến thức về ATVSLĐ tại hội trường Công ty.



Hình 2.14: Buổi thực hiện kế hoạch hành động năm 2022

Nguồn: Tác giả thu thập trong quá trình làm việc tại Công ty

Cán bộ phụ trách đã triển khai đến công nhân của các phân xưởng và các phòng ban trực thuộc thực hiện phối hợp với các phòng chuyên môn tổ chức tuyên truyền, phổ biến rút kinh nghiệm các vụ TNLD, trao đổi các biện pháp cần thực hiện nhằm đảm bảo an toàn trong quá trình chế biến và kinh doanh thủy hải sản..

Trong các buổi tuyên truyền, công nhân, NLD được thông tin và xem các tập phim về một số vụ TNLD từ đó rút ra bài học kinh nghiệm và thực hiện các biện pháp ATVSLĐ cho từng công việc.

Tăng cường biện pháp phòng tránh, ngăn chặn TNLD: Tuyệt đối tuân thủ quy định, quy trình kỹ thuật, trong công tác điều hành quy trình chế biến và sản xuất.

2.4 Đánh giá thực trạng công tác an toàn vệ sinh lao động tại Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành

2.4.1. Những mặt đạt được

- Về xây dựng hệ thống quản lý An toàn vệ sinh lao động

Vấn đề về xây dựng hệ thống quản lý an toàn lao động trong doanh nghiệp đã có được sự đồng nhất từ các cấp lãnh đạo cho đến người lao động;

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

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

- Về Lãnh đạo Công ty, nhận thấy được tầm quan trọng của công tác ATVSLĐ nên rất chú trọng đến việc thực hiện công tác này cụ thể như:

Với tầm nhìn của mình Ban Lãnh đạo Công ty luôn có định hướng kế hoạch cụ thể, ý thức chuẩn bị trước trong việc thực hiện ATVSLĐ hằng năm, góp phần đảm bảo được an toàn trong quá trình làm việc của người lao động.

Chủ động trong việc đề ra các quy định như: quy định vận hành, quy định trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân... Từ đó hạn chế tối đa TNLD trong

quá trình làm việc. Thường xuyên tổ chức tập huấn cho NLD góp phần giúp NLD nâng cao được ý thức trong việc thực hiện nội quy ATVSLĐ, đảm bảo môi trường làm việc an toàn.

- Thực hiện kế hoạch ATVSLĐ hằng năm, dựa trên thông tư số 31/2018/TT-BLĐTBXH ngày 26/12/2018 của Bộ lao động thương binh và xã hội quy định một số nội dung tổ chức thực hiện công tác ATVSLĐ đối với cơ sở sản xuất kinh doanh. Công ty đều tiến hành lập kế hoạch ATVSLĐ và thực hiện một cách đầy đủ, nên nhiều năm qua Công ty không xảy ra bất cứ vụ tai nạn nào dẫn đến chết người. Có thể thấy đây là nỗ lực không hề nhỏ của cả Ban Lãnh đạo và tập thể NLD trong Công ty. Cụ thể năm 2021 công ty đã thực hiện kế hoạch ATVSLĐ cho những công tác như sau:

Bảng 2.6: Các biện pháp của kế hoạch ATVSLĐ năm 2021 tại Công ty

TT	Các biện pháp	Thực hiện
1	Biện pháp kỹ thuật	Kiểm tra, cải tạo, tăng cường, bảo dưỡng máy móc các loại để tăng cường tuổi thọ và đảm bảo được an toàn
2	PCCC	Thay mới 130 cặp bình PCCC, cùng với đó là tổ chức các buổi tập huấn PCCC cho NLD được thực hiện vào quý 1 và quý 3 năm 2021
3	Cải thiện môi trường	ĐKLĐ xây dựng thêm 2 nhà vệ sinh lớn, cùng với đó tiến hành cải tạo các nhà vệ sinh cũ
4	Trang thiết bị bảo vệ cá nhân	Mua mới cung cấp đầy đủ các tất cả các trang bị như: quần áo bảo hộ, nón, ủng...
5	Chăm sóc sức khỏe	Tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ vào tháng 7, cùng với đó là việc tổ chức khám sức khỏe cho lao động mới và bồi dưỡng cho lao động làm việc ở môi trường độc hại
6	Tuyên truyền, giáo dục	Tổ chức huấn luyện định kỳ, thực hiện bổ sung các tài liệu, biển báo, pano, áp phích

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự Công ty, năm 2021

- *Công tác đảm bảo ATVSLĐ*, có thể thấy, với sự quyết liệt trọng việc thi hành các nội quy và sự nghiêm túc trong quá trình làm việc của người lao động, đã là nền tảng vững chắc trong mọi hoạt động đảm bảo an toàn tại nơi làm việc cụ thể như:

+ Về thiết bị áp lực, công tác thực hiện kiểm định và xin giấy phép sử dụng cho thiết bị luôn được phía Công ty chú trọng, cùng với đó người vận hành thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt phải được đào tạo và có chứng chỉ hành nghề mới được vận hành.

+ Về chăm sóc sức khỏe, việc khám sức khỏe định kỳ luôn được Công ty chú trọng. NLD được chăm sóc về mặt sức khỏe và tinh thần sẽ giúp họ hoàn thành công việc tốt hơn và gắn bó hơn với doanh nghiệp.

+ Về an toàn điện, đối với nhiều đơn vị đây có thể là vấn đề nhức nhối, nhưng tại đơn vị này thì an toàn điện luôn được đảm bảo tối đa điều này là do những quy định được ban hành cụ thể cả từ NLD đến cán bộ giám sát.

+ Về vận chuyển hàng hóa, Công ty đã thực hiện nội quy “5 tốt” đối với tất cả các xe vận chuyển hàng hóa trước khi xuất bến điều này giúp việc vận chuyển hàng hóa trong năm qua của Công ty luôn thuận lợi, không xảy ra trường hợp đáng tiếc nào.

+ Về trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, Công ty đã ban hành quy định cụ thể về trang bị bảo vệ cá nhân cho từng bộ phận như: bộ phận công nhân chế biến phải trang bị gì, công nhân kỹ thuật phải trang bị gì... Việc thực hiện như vậy phần nào giúp công nhân dễ dàng hơn trong công tác an toàn trong quá trình làm việc.

2.4.2. Những mặt hạn chế và nguyên nhân

Những mặt hạn chế:

Về xây dựng hệ thống quản lý An toàn vệ sinh lao động, Đầu tiên phải kể đến chính là những giá trị cốt lõi của hệ thống quản lý an toàn lao động tại

công ty còn rất mờ nhạt, chưa được xác định rõ ràng giữa những giá trị đang hiện hữu và những giá trị mong muốn hướng tới. Lý tưởng và niềm tin của nhân viên, đa phần người lao động vẫn chưa có niềm tin vào hệ thống quản lý an toàn lao động, chính vì vậy nó không thể trở thành nguyên tắc trong mọi hoạt động lao động như một số bộ phận người lao động chưa có ý thức quan tâm đến văn hóa an toàn lao động, không chấp hành đúng những quy định về an toàn lao động trong quá trình làm việc như: không mang mũ bảo hiểm, không đeo biển báo khi làm việc,... Người lao động vẫn chưa ăn sâu ý nghĩ là hành động an toàn cho chính bản thân mình.

Về văn hóa an toàn, Công ty chưa chú trọng đến vấn đề này, mà họ chỉ chú tâm làm sao cho Công ty thu được càng nhiều lợi nhuận càng tốt. Dẫn đến việc còn thờ ơ với tầm quan trọng của công tác này. Công ty cần thay đổi cách nhìn nhận về văn hóa an toàn và phải xem nó là mục tiêu cần hướng đến để giảm TNLD, BNN.

Bảng 2.7: Thống kê tình hình BNN Tại công ty năm 2021

STT	Loại Bệnh	Số lượng
1	Bệnh viêm phế quản mạn tính nghề nghiệp.	34
2	Bệnh hen nghề nghiệp.	22
3	Bệnh sạm da nghề nghiệp.	18
4	Bệnh da nghề nghiệp do tiếp xúc môi trường ẩm ướt và lạnh kéo dài.	69
5	Bệnh lao nghề nghiệp	6
Tổng		149

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự Công ty, năm 2021

Về máy móc, một số trang thiết bị hầu hết đã cũ có nguy cơ dẫn đến TNLD cao, không thể sản xuất được những sản phẩm yêu cầu độ chính xác,

không thể đáp ứng được thị hiếu ngày càng cao của thị trường trong và ngoài nước. Có đến 20% thiết bị máy móc thuộc thế hệ những năm 90. Tình trạng máy móc có tuổi thọ trung bình trên 20 năm chiếm khá nhiều.

Về tiếng ồn, với đặc điểm là Công ty chế biến thủy hải sản với nhiều máy móc chuyên dụng để làm lạnh các sản phẩm được vận hành liên tục gây ra một lượng tiếng ồn lớn trong cả quá trình làm việc của người lao động, về lâu dài có thể ảnh hưởng xấu đến sức khỏe của người lao động, hay nghiêm trọng hơn là dẫn đến BNN.

Về hệ thống thông gió, với hoạt động chế biến khá khép kín, ngột ngạt hệ thống thông gió được xem là lọc không khí, bụi bặm cho phân xưởng sản xuất. Tuy đã lắp đặt hệ thống gió công nghiệp nhưng một phần do đã quá cũ và lạc hậu nên hiệu quả mang lại chưa cao, nếu trong thời gian tới không có biện pháp xử lý kịp thời dễ dẫn đến tình trạng thiếu oxy, ngột thở trong phân xưởng sản xuất.

Về ý thức của người lao động, bên cạnh những NLD đã thực hiện tốt trong việc đảm bảo ATVSLĐ thì bên cạnh đó vẫn còn một số cá nhân còn lơ là trong việc sử dụng trang thiết bị bảo hộ, tuy chưa xảy ra những tai nạn đáng tiếc nhưng đây luôn là mối nguy cơ tiềm ẩn TNLD. (ví dụ: nhân viên kỹ thuật không đeo bao tay, quên tắt các thiết bị điện khi ra về...)

Nguyên nhân:

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

Hai là, Công ty đã xây dựng được sổ tay an toàn từ năm 2012 đến nay sổ tay này không còn phù hợp với Thông tư 31/2018/TT-BLĐTBXH Quy định nội dung tổ chức thực hiện công tác ATVSLĐ đối với Công ty sản xuất,

kinh doanh. Điều này khiến cho cán bộ quản lý, NLĐ không có sự giám sát và thực hiện trong quá trình làm việc, việc xây dựng một sổ tay an toàn mới là điều cần thiết trong thời gian tới để giảm thiểu những nguy cơ gây TNLĐ.

Ba là, có thể thấy với quá trình hình thành và phát triển lâu dài các máy móc thiết bị cũng đã cũ theo thời gian, tuy đã có kế hoạch kiểm tra bảo dưỡng thường xuyên nhưng bên cạnh đó có một số thiết bị chưa được bảo trì đúng cách dẫn đến tình trạng gây tiếng ồn lớn trong quá trình vận hành.

Bốn là, đối với hệ thống thông gió của Công ty do phải hoạt động quá công suất, trong thời gian dài nên có dấu hiệu suy yếu dần, cùng với hoạt động bảo dưỡng cho hệ thống này chưa thật sự được Công ty quan tâm đúng mức. Nên đây có thể là nguyên nhân dẫn đến tình trạng hoạt động kém hiệu quả trong thời gian qua tại Công ty và ảnh hưởng đến sức khỏe của NLĐ.

Năm là, ý thức của một bộ phận nhỏ cán bộ NLĐ trong Công ty chưa cao, do tính ỷ y, thờ ơ với mức độ an toàn của mình trong quá trình thực hiện công việc, không nghĩ đến hậu quả to lớn khi xảy ra TNLĐ. Đặc biệt là những công nhân vận hành máy móc có yêu cầu nghiêm ngặt.

Tóm lại từ những phân tích ở trên ta nhận thấy công ty đã có nhiều mặt tích cực trong công tác đảm bảo ATVSLĐ nhưng bên cạnh những mặt đã đạt được vẫn còn rất nhiều thiếu sót cần cải thiện trong thời gian tới để đảm bảo giảm tỷ lệ TNLĐ, BNN.

2.4.3. Tình hình tai nạn lao động

Ngành thủy sản với đặc thù là ngành có nhiều mối nguy hiểm luôn rình rập với nhiều cách thức hay máy móc dễ gây tai nạn trong quá trình vận làm việc của NLĐ. Kể từ khi thành lập Công ty đã xảy ra khá nhiều vụ TNLĐ nhưng đều là những vụ vừa và nhỏ không ảnh hưởng đến tính mạng con người nhờ vào những biện pháp ngăn ngừa kịp thời từ phía Công ty. Tuy vậy do mức độ thường xuyên của các vụ TNLĐ nhỏ và vừa cũng làm ảnh hưởng

không nhỏ đến ATVSLĐ của Công ty trong những năm vừa qua. Trong năm 2021 và 6 tháng đầu năm 2022 Công ty đã xảy ra một số vụ TNLĐ như sau: *(Xem bảng thống kê phụ lục 5).*

Khi các vụ TNLĐ như thế xảy ra đều được phía Công ty sơ cứu kịp thời sau đó tùy vào tình trạng mà đưa đến bệnh viện cấp cứu nếu nặng. Người lao động được hưởng đầy đủ các chế độ, được Ban Lãnh đạo Công ty quan tâm và động viên. Sau khi trở lại làm được phí Công ty bố trí lại vị trí cũ hoặc đến vị trí phù hợp hơn.

Có thể thấy, TNLĐ xảy ra do nhiều nguyên nhân cũng có lỗi do điều kiện làm việc, trang thiết bị nhưng chủ yếu đến từ ý thức chấp hành còn kém của NLĐ đặc biệt là lao động phổ thông. Chính vì điều đó Công ty cần xây dựng nhiều hơn nữa các chương trình bồi dưỡng kiến thức tại nơi làm việc cho NLĐ nhất là lao động phổ thông để nâng cao hơn nữa ý thức của họ trong quá trình làm việc.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP CẢI TIẾN CÔNG TÁC AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH MTV XNK TS TÂN THÀNH

3.1 Mục tiêu về an toàn vệ sinh lao động của công ty đến năm 2025

3.1.1. Mục tiêu tổng quát

ATVSLĐ là đảm bảo an toàn thân thể cho NLĐ, hạn chế đến mức thấp nhất hoặc không để xảy ra TNLĐ, đảm bảo cho người lao động mạnh khỏe, không mắc các BNN hoặc những bệnh tật khác do ĐKLĐ không tốt gây nên.

Để thực hiện tốt được công tác ATVSLĐ Công ty cần xác định rõ những mục tiêu mà mình hướng đến cụ thể như: chăm lo cải thiện điều kiện làm việc, ngăn chặn tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe người lao động; nâng cao nhận thức và sự tuân thủ pháp luật ATVSLĐ, bảo đảm an toàn tính mạng cho người lao động trong suốt quá trình làm việc.

3.1.2. Mục tiêu cam kết đến năm 2025

Với mục tiêu trở thành một “Công ty an toàn”, Ban lãnh đạo Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành đã đề ra những định hướng phát triển cụ thể như sau:

Định hướng 1: Quyết tâm trở thành một "Công ty an toàn", Ban lãnh đạo cam kết đẩy mạnh công tác ATVSLĐ để đảm bảo môi trường làm việc an toàn và lành mạnh cho tất cả nhân viên trong công ty. Chúng tôi sẽ đảm bảo tuân thủ tất cả các quy định và quy tắc về an toàn lao động.

Định hướng 2: Ban lãnh đạo đề ra kế hoạch tăng cường hợp tác, liên doanh và liên kết với các đối tác ngành nghề liên quan, những tập đoàn kinh tế vững mạnh để nâng cao sức cạnh tranh và tăng cường khả năng phát triển.

Định hướng 3: Công ty cam kết áp dụng nhiều chiến lược quản lý hiện đại, đầu tư vào cơ sở vật chất tiên tiến và không ngừng nâng cao kỹ năng chuyên môn qua đào tạo cho nhân viên.

Định hướng 4: Công ty sẽ tập trung vào việc nâng cao chất lượng sản phẩm, tạo ra môi trường làm việc chuyên nghiệp để phát huy hiệu suất công việc. Chúng tôi cam kết đề cao tầm quan trọng của văn hóa doanh nghiệp và tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên phát triển đầy đủ tiềm năng của mình.

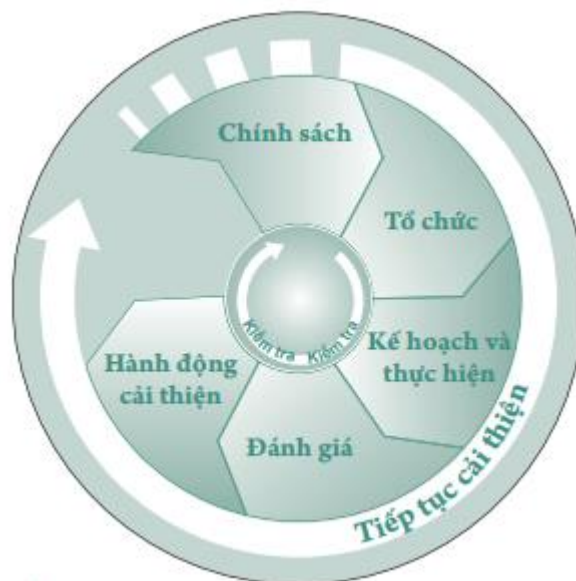
Định hướng 5: Công ty cam kết tạo ra giá trị gia tăng cho các đối tác kinh doanh, đồng thời đảm bảo quyền lợi của người lao động thông qua cải tiến quá trình quản lý an toàn và vệ sinh lao động.

Định hướng 6: Chúng tôi cam kết duy trì sự uy tín của thương hiệu Công ty trên thị trường, bằng cách không ngừng nâng cao chất lượng sản phẩm và cung cấp dịch vụ vượt trội.

3.2 Giải pháp cải tiến công tác an toàn vệ sinh lao động tại Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành

3.2.1. Hoàn thiện việc áp dụng hệ thống quản lý an toàn vệ sinh lao động

Để đảm bảo áp dụng có hiệu quả hệ thống quản lý an toàn – vệ sinh lao động, ta cần phải đảm bảo các bước như sau:



3.2.1.1 Sự tham gia của người lao động

Sự tham gia của người lao động là một yếu tố không thể thiếu của Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động ở Công ty. Để đảm bảo sự tham gia của người lao động trong việc áp dụng hệ thống quản lý an toàn vệ sinh lao động, công ty cần thực hiện các biện pháp sau:

Tuyên truyền và thực hiện quy định: Thực hiện tuyên truyền rộng rãi về quy định an toàn và các yêu cầu liên quan đến vệ sinh lao động cho tất cả nhân viên. Đào tạo và giáo dục về vấn đề an toàn là không thể thiếu trong mọi hoạt động của công ty.

Thành lập Hội đồng an toàn và vệ sinh lao động: Hội đồng này sẽ đảm nhiệm việc giám sát việc thực hiện các quy định an toàn và đưa ra các khuyến nghị thích hợp để cải thiện môi trường làm việc.

Tạo cơ chế phản hồi: Tạo kênh ẩn danh để nhận phản hồi đảm bảo tất cả ý kiến, góp ý và khiếu nại của người lao động liên quan đến an toàn và vệ sinh lao động đều được xử lý kịp thời và hiệu quả.

Yêu cầu có sự tham gia của công đoàn: Công đoàn sẽ đóng vai trò trong việc kêu gọi và thúc đẩy sự tham gia của người lao động. Họ cũng giúp đảm bảo công ty tuân thủ tốt các quy định pháp luật về an toàn lao động.

Tổ chức đánh giá và kiểm tra định kỳ: Tổ chức đánh giá, kiểm tra định kỳ về việc thực hiện các quy định và nâng cao chất lượng lao động.

Khuyến khích và tôn vinh những thành tựu: Tổ chức hàng quý, năm công nhận và tôn vinh những cá nhân, tập thể có thành tích tốt trong việc thực hiện các biện pháp an toàn và vệ sinh lao động, từ đó tạo động lực để mọi người chủ động tham gia hơn nữa.

Đảm bảo các nguồn lực vật chất và tài chính: Đầu tư cần thiết vào việc cải thiện môi trường làm việc, trang thiết bị an toàn, đảm bảo tiêu chuẩn vệ sinh lao động cho người lao động.

Bằng cách thực hiện những biện pháp trên, công ty có thể khuyến khích và đảm bảo sự tham gia của người lao động trong việc thực hiện hệ thống quản lý an toàn và vệ sinh lao động, đảm bảo môi trường làm việc an toàn và chất lượng cho nhân viên của mình.

3.2.1.2. Tổ chức phân công công việc

Trách nhiệm và nghĩa vụ

Công ty chịu trách nhiệm đảm bảo an toàn - vệ sinh lao động cũng như chỉ đạo thực hiện các hoạt động an toàn - vệ sinh lao động.

Công ty phải phân công rõ trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền hạn của những người có liên quan trong việc triển khai, thực hiện và tuân thủ Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động cũng như các mục tiêu an toàn- vệ sinh lao động có liên quan với nguyên tắc: Đảm bảo an toàn- vệ sinh lao động là trách nhiệm của tất cả các cấp; Xác định rõ và phổ biến đến các thành viên về trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền hạn của những người có trách nhiệm kiểm tra, phát hiện, đánh giá và kiểm soát các nguy cơ, rủi ro về an toàn - vệ sinh lao động; Đưa ra các biện pháp giám sát có hiệu quả nhằm đảm bảo an toàn- vệ sinh lao động cho người lao động; Có cơ chế hợp tác và trao đổi thông tin giữa các bộ phận, giữa người lao động và mạng lưới an toàn - vệ sinh viên để thực hiện các nội dung hoạt động của Hệ thống quản lý an toàn- vệ sinh lao động ở Công ty; Thực hiện các quy định của pháp luật, các hướng dẫn chi tiết hay các chương trình tự nguyện có liên quan mà Công ty đã cam kết hưởng ứng; Xây dựng chính sách an toàn- vệ sinh lao động có các mục tiêu thật rõ ràng và khả thi; Tổ chức kiểm tra phát hiện, loại trừ và kiểm soát các nguy cơ, rủi ro liên quan đến công việc, tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc sao cho có hiệu quả; Xây dựng các hoạt động phòng chống tai nạn, bệnh tật và tăng cường sức khỏe; Đảm bảo tổ chức cho người lao động và đại diện người lao động tham gia thực hiện chính sách về an toàn- vệ sinh lao động một cách có

hiệu quả; Cung cấp thoả đáng các nguồn lực để những người có trách nhiệm về an toàn-vệ sinh lao động, kể cả bộ phận quản lý công tác an toàn vệ sinh - lao động có thể thực hiện tốt các chức năng của mình; Đảm bảo sự tham gia có hiệu quả và đầy đủ của người lao động và đại diện của họ trong hoạt động quản lý công tác an toàn - vệ sinh lao động tại Công ty.

Trong trường hợp cần thiết, phân công một hoặc nhiều cán bộ quản lý có nghĩa vụ, trách nhiệm và quyền hạn trong việc: Xây dựng, thực hiện, xem xét và đánh giá định kỳ Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động; Định kỳ báo cáo với người quản lý cấp trên về việc thực hiện Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động; Thúc đẩy sự tham gia của mọi thành viên tại Công ty trong công tác quản lý an toàn - vệ sinh lao động.

Năng lực và huấn luyện

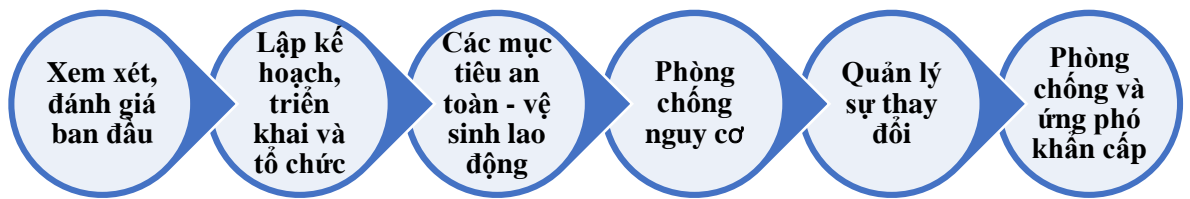
Công ty phải đề ra các yêu cầu, tiêu chuẩn, năng lực cần thiết trong hoạt động an toàn - vệ sinh lao động tại Công ty, tạo điều kiện cần thiết để thực hiện và duy trì các hoạt động, đảm bảo cho mọi người có đủ khả năng thực hiện trách nhiệm và nghĩa vụ của mình đối với công tác an toàn- vệ sinh lao động .

Công ty phải tổ chức bộ máy có đủ năng lực để xác định, loại trừ và kiểm soát các nguy cơ, rủi ro có liên quan tới công việc, đồng thời tổ chức thực hiện Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động.

Thời gian tham gia huấn luyện được tính là thời giờ làm việc. Chi phí huấn luyện do Công ty chi trả.

3.2.1.3. Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện

Việc lập kế hoạch và tổ chức thực hiện là một trong những bước quyết định đến hiệu quả của hệ thống quản lý, vì vậy ta cần thực hiện theo các bước:



Xem xét, đánh giá ban đầu

Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động hiện có và các công việc liên quan trong Công ty phải được xem xét, đánh giá cho thoả đáng. Việc xem xét, đánh giá ban đầu cũng sẽ giúp cho việc thành lập Hệ thống quản lý an toàn- vệ sinh lao động của Công ty.

Việc xem xét, đánh giá ban đầu phải do người có năng lực tiến hành, có tham khảo ý kiến của người lao động hoặc đại diện của người lao động, trong đó: Dựa trên Luật số 84/2015/QH13: Luật An toàn, vệ sinh lao động và Thông tư 19/2016/TT-BYT: Hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động, xem xét đánh giá các yêu cầu mà Công ty có thể thực hiện được; Xác định, dự báo và đánh giá các nguy cơ, rủi ro về an toàn - sức khoẻ phát sinh trong môi trường lao động, nơi làm việc; Đánh giá mức độ phù hợp của các biện pháp hiện có hoặc dự kiến sẽ có nhằm loại trừ nguy cơ và kiểm soát rủi ro; Phân tích các dữ liệu qua theo dõi sức khoẻ người lao động.

Lập kế hoạch, triển khai và tổ chức thực hiện một cách có hệ thống

Mục đích của việc lập kế hoạch là chuẩn bị các nguồn lực cần thiết, ở mức độ phù hợp để thực hiện các quy định của pháp luật và các mục tiêu mà Công ty đề ra;

Để lập kế hoạch một cách đầy đủ và phù hợp, phải dựa trên các kết quả xem xét, đánh giá ban đầu và tiếp theo hoặc các dữ liệu sẵn có khác. Các nội dung kế hoạch phải xây dựng theo hướng dẫn của Thông tư hướng dẫn việc tổ

chức thực hiện công tác bảo hộ lao động trong doanh nghiệp, Công ty sản xuất kinh doanh đã được Nhà nước ban hành và các nguyên tắc sau: Xác định nội dung, sự ưu tiên và định lượng rõ ràng trong các mục tiêu của Công ty sao cho phù hợp; Phải xác định rõ trách nhiệm và các tiêu chuẩn phấn đấu và phân công rõ ai phải làm việc gì, khi nào; Lựa chọn các tiêu chuẩn đánh giá để chứng thực các mục tiêu đạt được; Cung cấp thoả đáng nhân lực, tài chính và hỗ trợ kỹ thuật thích hợp.

Việc lập kế hoạch an toàn - vệ sinh lao động của Công ty phải bao trùm việc xây dựng và tổ chức thực hiện toàn bộ các nội dung của Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động.

Các mục tiêu an toàn - vệ sinh lao động

Các mục tiêu an toàn - vệ sinh lao động đặt ra phải phù hợp với chính sách an toàn - vệ sinh lao động và dựa trên các xem xét đánh giá ban đầu hoặc tiếp theo. Các mục tiêu cần: Được xây dựng phù hợp với quy mô, tính chất hoạt động của Công ty; Phù hợp với các quy định pháp luật hiện hành về nghĩa vụ và trách nhiệm của Công ty trong công tác an toàn - vệ sinh lao động; Nhằm không ngừng cải thiện việc đảm bảo an toàn - vệ sinh lao động; Thiết thực và khả thi; Được xây dựng thành tài liệu và phổ biến tới các bộ phận chức năng, các cấp liên quan tại Công ty; Được đánh giá định kỳ và bổ sung khi cần thiết.

Phòng chống nguy cơ

Các biện pháp phòng chống và kiểm soát nguy cơ

- Các nguy cơ và rủi ro đối với an toàn và sức khỏe của người lao động phải được nhận diện, đánh giá dựa trên thực trạng. Các biện pháp phòng chống phải được thực hiện theo thứ tự ưu tiên sau: Loại trừ nguy cơ, rủi ro; Kiểm soát các nguy cơ, rủi ro ngay tại nguồn phát sinh qua việc sử dụng các biện pháp kiểm soát kỹ thuật hoặc các biện pháp tổ chức; Giảm thiểu nguy cơ,

rủi ro bằng cách thiết kế, bố trí, lắp đặt các hệ thống làm việc an toàn, kể cả các biện pháp kiểm soát hành chính; Nơi nào thường xuyên có các nguy cơ, rủi ro không thể kiểm soát được bằng các biện pháp chung, Công ty phải trang bị miễn phí phương tiện bảo vệ cá nhân phù hợp và thực hiện các biện pháp nhằm đảm bảo việc sử dụng đúng và bảo quản tốt các phương tiện bảo vệ cá nhân.

- Các công việc và thủ tục phòng chống, kiểm soát nguy cơ phải được triển khai và phải: Tương ứng với các nguy cơ, rủi ro mà Công ty phải đương đầu; Được rà soát, sửa đổi khi cần thiết và theo định kỳ; Tuân thủ pháp luật; Chú ý đến các kiến thức, tiến bộ khoa học, các sáng kiến, kể cả các thông tin hoặc báo cáo từ các cơ quan như cơ quan thanh tra lao động, các tổ chức dịch vụ an toàn- vệ sinh lao động và các tổ chức khác.

Quản lý sự thay đổi

Các tác động về an toàn - vệ sinh lao động do những thay đổi nội bộ (ví dụ thay đổi về bố trí nhân sự hoặc quy trình, công nghệ sản xuất, bộ máy tổ chức hoặc thành tựu) và do những thay đổi bên ngoài (ví dụ, pháp luật được sửa đổi, sự sát nhập tổ chức, sự phát triển tri thức và công nghệ an toàn - vệ sinh lao động) cần được đánh giá.

Việc xác định nguy cơ và đánh giá rủi ro tại nơi làm việc phải được thực hiện trước khi tiến hành phổ biến hoặc đổi mới phương pháp làm việc, các nguyên vật liệu, các quy trình hoặc máy móc thiết bị. Việc đánh giá rủi ro cần được xây dựng sau khi tham khảo ý kiến của người lao động, mạng lưới an toàn - vệ sinh viên và bộ phận bảo hộ lao động, bộ phận y tế.

Khi thực hiện một quyết định dẫn đến thay đổi phải đảm bảo mọi đối tượng của Công ty chịu tác động được thông báo và được huấn luyện thoả đáng.

Phòng chống và ứng phó khẩn cấp

- Công tác phòng chống và ứng phó khẩn cấp phải được thiết lập và duy trì. Công tác này phải xác định được khả năng xảy ra tai nạn và tình huống khẩn cấp nhằm đưa ra các biện pháp phòng chống rủi ro tương ứng. Việc triển khai công tác này phải phù hợp với quy mô và tính chất hoạt động của Công ty theo nguyên tắc: Bảo đảm cung cấp thông tin và có sự phối hợp cần thiết trong nội bộ trong những tình huống khẩn cấp tại nơi làm việc; Thông tin đến các cơ quan thẩm quyền có liên quan, các cơ quan lân cận hoặc các lực lượng cứu hộ; Chỉ dẫn cách sơ cứu, trợ giúp y tế, chữa cháy và sơ tán mọi người khỏi nơi làm việc; Cung cấp các thông tin liên quan và tiến hành huấn luyện cho mọi đối tượng tại Công ty, kể cả các hoạt động diễn tập định kỳ về phòng chống và ứng phó khẩn cấp.

- Hợp tác với các lực lượng cứu hộ và các cơ quan thích hợp khác trong công tác phòng chống và ứng phó khẩn cấp.

3.2.1.4. Đánh giá việc áp dụng hệ thống quản lý an toàn vệ sinh lao động

Để đánh đảm bảo hiệu quả trong quá trình áp dụng hệ thống quản lý, cần phải thực hiện các bước giám sát, kiểm tra theo quy trình sau:



Giám sát và đánh giá

- Các thủ tục để giám sát, đánh giá và lập hồ sơ công tác an toàn - vệ sinh lao động phải được xây dựng, triển khai và định kỳ xem xét lại. Phải xác

định rõ nghĩa vụ, trách nhiệm và quyền hạn giám sát ở các cấp khác nhau trong bộ máy tổ chức của Công ty.

- Việc lựa chọn người chỉ đạo thực hiện việc giám sát, đánh giá phải căn cứ theo quy mô, tính chất hoạt động và các mục tiêu an toàn vệ sinh lao động của Công ty.

- Phải xem xét cả các biện pháp định tính, định lượng sao cho phù hợp với yêu cầu của Công ty, đó là: Tương ứng với các nguy cơ đã xác định, các cam kết về chính sách, các mục tiêu an toàn - vệ sinh lao động mà Công ty đã đề ra; Hỗ trợ cho quá trình thẩm định của Công ty, kể cả việc xem xét đánh giá về công tác quản lý.

Việc giám sát và đánh giá phải: Tương ứng với các nguy cơ để xác định và đánh giá việc thực hiện các cam kết về chính sách. Bao gồm cả công tác giám sát ban đầu và giám sát tiếp theo, không đơn thuần chỉ dựa trên các số liệu thống kê về tai nạn lao động, ốm đau, bệnh tật và các sự cố có liên quan đến công việc; Được lập thành hồ sơ.

Việc giám sát nhằm cung cấp: Các thông tin phản hồi về công tác an toàn - vệ sinh lao động; Các thông tin để khẳng định đã triển khai việc kiểm tra phát hiện, phòng chống và kiểm soát các nguy cơ, rủi ro hằng ngày ở nơi làm việc và hiệu quả của công tác này; cung cấp dữ liệu để ra quyết định cải tiến công tác kiểm tra phát hiện nguy cơ và hệ thống quản lý an toàn vệ sinh lao động.

Việc giám sát ban đầu phải có đầy đủ các nội dung cần thiết để hình thành một phương thức chuẩn mực, đó là: Giám sát kết quả thực hiện kế hoạch chi tiết, tiêu chuẩn và mục tiêu đề ra; Kiểm tra tình trạng an toàn, vệ sinh của các dây chuyền sản xuất, nhà xưởng và thiết bị; Theo dõi môi trường lao động, kể cả tổ chức lao động; Theo dõi sức khỏe người lao động thông qua việc khám và chăm sóc sức khỏe cho họ nhằm phát hiện sớm các dấu

hiệu, triệu chứng có hại cho sức khoẻ để xác định hiệu quả các biện pháp phòng chống và kiểm soát; Tuân thủ các quy định pháp luật hiện hành của nhà nước, các thoả thuận chung và nội dung khác về an toàn vệ sinh lao động mà Công ty cam kết hưởng ứng.

Việc giám sát tiếp theo phải bao gồm việc xác định, báo cáo và điều tra: Tai nạn lao động, ốm đau, bệnh tật và sự cố có liên quan đến công việc; Các thiệt hại khác về kinh tế, tài sản, giờ công lao động; Khiếm khuyết, thiếu sót trong công tác an toàn- vệ sinh lao động và Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động; Các chương trình phục hồi chức năng và sức khoẻ cho người lao động.

Công tác kiểm tra

- Phải định kỳ tiến hành kiểm tra để xác định tính hợp lý và những nội dung của Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động, đồng thời đánh giá hiệu quả của Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động trong việc đảm bảo an toàn và sức khoẻ của người lao động và ngăn chặn sự cố.

- Công tác kiểm tra cần được thực hiện theo hướng dẫn chi tiết tại Thông tư hướng dẫn việc tổ chức thực hiện công tác bảo hộ lao động trong doanh nghiệp, Công ty sản xuất kinh doanh đã được Nhà nước ban hành.

- Kết quả kiểm tra cần xác định, đánh giá được các nội dung của Hệ thống quản lý an toàn- vệ sinh lao động: Có hiệu quả hay không trong việc đạt được các mục tiêu và chính sách của Công ty; Có hiệu quả hay không trong việc thúc đẩy sự tham gia đầy đủ của người lao động; Mức độ chấn chỉnh, thực hiện các kiến nghị kiểm tra trước; Đảm bảo cho Công ty tuân thủ đúng theo quy định của pháp luật; Giúp đạt được hay chưa đạt những mục tiêu về cải thiện liên tục và những điển hình tốt về an toàn - vệ sinh lao động.

- Kết quả kiểm tra phải được thông báo tới những đối tượng chịu trách nhiệm khắc phục, sửa chữa và chấn chỉnh các thiếu sót.

Rà soát quản lý

Công tác rà soát quản lý cần: Đánh giá chiến lược tổng thể của Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động để xác định mức độ mà hệ thống đáp ứng được những mục tiêu đề ra; Đánh giá khả năng đáp ứng của Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động với những nhu cầu chung của Công ty và cổ đông của Công ty, bao gồm người lao động và những người có quyền điều chỉnh tại Công ty; Đánh giá sự cần thiết phải thay đổi Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động, kể cả chính sách và mục tiêu an toàn - vệ sinh lao động; Xác định những hành động cần thiết để sửa chữa thiếu sót đúng lúc, kể cả việc thông qua các vấn đề về cơ cấu quản lý và biện pháp thực hiện tại Công ty; Tạo ra những thông tin phản hồi nhằm xác định những vấn đề ưu tiên trong các kế hoạch quan trọng và không ngừng cải thiện; Đánh giá tiến trình thực hiện mục tiêu và những hành động chấn chỉnh trong công tác an toàn - vệ sinh lao động của Công ty; Đánh giá mức độ hiệu quả của những hành động nối tiếp từ những đợt rà soát trước đó.

Tần suất và phạm vi của các đợt rà soát định kỳ về Hệ thống an toàn - vệ sinh lao động do Công ty hoặc người có trách nhiệm chính tiến hành, căn cứ vào nhu cầu và điều kiện của Công ty;

Công tác rà soát quản lý cần chú ý đến: Kết quả điều tra về tai nạn lao động, ốm đau, bệnh tật và sự cố có liên quan đến công việc, công tác giám sát và đánh giá, công tác kiểm tra; Những vấn đề thay đổi, bổ sung trong và ngoài doanh nghiệp, kể cả những thay đổi về tổ chức, có thể ảnh hưởng tới Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động của Công ty.

Kết quả rà soát quản lý phải được lưu giữ và thông báo chính thức tới: Những người có trách nhiệm về những nội dung có liên quan đến Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động để họ có thể tiến hành những hành động

thích hợp; Ban an toàn và sức khỏe, người lao động và tổ chức đại diện của người lao động.

3.2.1.5 Các hoạt động nhằm hoàn thiện

Công tác phòng ngừa và chấn chỉnh

Tổ chức thực hiện và duy trì các hoạt động phòng ngừa và chấn chỉnh dựa trên kết quả giám sát, đánh giá, kiểm tra Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động và rà soát quản lý, bao gồm các hoạt động:

- Xác định và phân tích nguyên nhân cơ bản của những bất cập đối với những quy định an toàn và sức khỏe có liên quan hoặc đối với Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động;

- Khởi xướng, lập kế hoạch, thực hiện và kiểm tra hiệu quả của công tác phòng ngừa và chấn chỉnh, kể cả việc thay đổi Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động;

Khi kết quả đánh giá của Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động và các nguồn thông tin khác cho thấy các biện pháp phòng chống nguy cơ, rủi ro không phù hợp hoặc lỗi thời, thì cần kịp thời đưa ra những biện pháp thích hợp, xây dựng thành tài liệu và có thứ tự ưu tiên.

Không ngừng hoàn thiện

Tổ chức và duy trì các hoạt động để không ngừng hoàn thiện từng nội dung cơ bản cũng như cả Hệ thống quản lý an toàn - vệ sinh lao động nói chung, trong đó cần xét đến: Mục tiêu an toàn - vệ sinh lao động của Công ty; Kết quả kiểm tra, phát hiện, đánh giá nguy cơ, rủi ro; Kết quả giám sát và đánh giá; Các phát hiện thông qua điều tra tai nạn, ốm đau, bệnh tật và các sự cố có liên quan đến công việc; kết quả và kiến nghị thông qua kiểm tra; Kết quả rà soát quản lý; Các kiến nghị cải thiện từ mọi thành viên trong Công ty, kể cả từ Hội đồng Bảo hộ lao động; Bộ phận Bảo hộ lao động; Bộ phận Y tế; Những thay đổi về luật pháp và trong các chương trình tự nguyện hưởng ứng,

các thoả thuận chung; Những thông tin liên quan; Kết quả các chương trình tăng cường và bảo vệ sức khoẻ.

So sánh những tiến bộ và kết quả đạt được trong công tác an toàn và sức khoẻ của Công ty với các Công ty khác để có những đánh giá thoả đáng về mức độ hoàn thiện công tác an toàn - vệ sinh lao động của Công ty mình.

3.2.2. Hoàn thiện và củng cố văn hóa an toàn vệ sinh lao động

Văn hóa an toàn vẫn chưa được Công ty chú trọng. Dẫn đến việc còn thờ ơ với tầm quan trọng của công tác này. Công ty cần thay đổi cách nhìn nhận về văn hóa an toàn từ đó có phương án xây dựng và củng cố văn hóa an toàn tại Công ty

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

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

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

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

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

Bước 2: Thu thập và xử lý thông tin

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

Bước 3: Tổ chức hội thảo

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

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

Xác định biểu trưng vật thể

Biểu trưng vật thể thứ nhất có thể nói đến là những biểu tượng như áp phích, biển báo, ...thể hiện văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp. Ban đầu, khi người lao động nhìn thấy bảng biển sẽ thực hiện bằng thái độ ép buộc, gượng ép nhưng dần dần họ sẽ nhắc nhở bản thân phải thực hiện đúng

theo bản chỉ dẫn cứ như vậy hình thành nếp nghĩ từ đó trở thành thói quen hình thành văn hóa làm việc đúng nội quy, quy định chỉ dẫn tại công trường.

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

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

Trang phục làm việc cũng là một trong những biểu trưng vật thể của văn hóa an toàn lao động

Đối với mỗi doanh nghiệp trang phục làm việc là vô cùng quan trọng nó thể hiện được phong cách riêng của mỗi doanh nghiệp tạo dựng được hình ảnh của doanh nghiệp trong mắt các đối tác. Đây là cái nhìn đầu tiên của đối tác với công ty nếu bộ trang phục đẹp mắt, trang trọng, lịch sự, thể hiện được tính chuyên nghiệp đã là bước đầu giúp lấy được lòng tin của đối tác.

Xác định biểu trưng phi vật thể

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

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

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

Thủ tục hành chính: Các thủ tục hành chính ở mọi quy trình cần đơn giản, ngắn gọn nhưng đầy đủ. Ví dụ như việc tổ chức lớp huấn luyện cấp chứng chỉ an toàn lao động, Thủ tục tổ chức xin phê duyệt kế hoạch đào tạo, phê duyệt kế hoạch giáo án, đúng thẩm quyền chuyên môn để tổ chức buổi học huấn luyện an toàn lao động. Sau khi làm thủ tục để tổ chức buổi huấn luyện an toàn lao động cần được thông báo bằng văn bản đến người được đào tạo. Mọi tổ nộp danh sách báo cáo về số lượng, chất lượng người lao động được đào tạo từ đó lên danh sách xác định quy mô buổi học.

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

Chính sách: Xây dựng, sửa đổi, bổ sung những chính sách hiện hành tại doanh nghiệp như chính sách về an toàn lao động, chính sách khen thưởng kỷ luật, chính sách đào tạo,...thể hiện những đặc trưng của văn hóa an toàn lao động. Đồng thời phải tuyên truyền, phổ biến những chính sách này đến toàn thể người lao động trong doanh nghiệp để người lao động nhận biết và thực hiện.

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

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

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

Bước 1: Xác định sự cần thiết phải có một chính sách mới: Công ty sẽ không muốn hoặc không cần xây dựng chính sách cho mọi trường hợp, đặc biệt là những trường hợp không thể lường trước. Chính sách cần cung cấp những hướng dẫn rõ ràng và nêu rõ những kỳ vọng từ phía công ty để đảm bảo sự công bằng, nhất quán và tuân thủ luật pháp trong quan hệ lao động. Để

xây dựng một chính sách mới, cần phải xem xét đến các yếu tố như: thái độ của nhân viên, tính pháp luật của công ty, sự cần thiết phải có những quy tắc tiêu chuẩn thống nhất (như về hình thức kỷ luật, khen thưởng,...).

Bước 2: Phát triển nội dung chính sách

Chính sách công ty là những hướng dẫn dạng văn bản giải thích khái quát những yêu cầu của người sử dụng lao động và cách người lao động được đối xử tại công ty. Do đó, khi soạn thảo chính sách mới cần tránh những lối diễn đạt mô tả những luật lệ cứng nhắc mà bạn bắt buộc phải tuân thủ chính xác trong mọi tình huống. Trong các chính sách cần thể hiện sự uyển chuyển, linh hoạt trong ngôn ngữ, hạn chế đề cập đến những giao ước có thể được diễn dịch như một hợp đồng.

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

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

Bước 4: Truyền đạt đến nhân viên

Việc cung cấp cho người lao động những thông tin nền về lý do công ty áp dụng chính sách mới là rất quan trọng. Bộ phận nhân sự nên cung cấp các chi tiết sao cho vừa đủ để làm rõ vị trí của công ty, đồng thời giữ cho cuộc đối thoại được ngắn gọn và đơn giản. Dựa trên bản chất và mức độ nhạy cảm của chính sách, nên chọn cách thích hợp nhất để giới thiệu chính sách mới đến nhân viên cũng như hình thức phổ biến chính sách phù hợp nhất (qua e-mail,

biên bản, họp từng cá nhân/nhóm nhỏ/toàn thể công ty). Cũng nên tạo điều kiện để nhân viên có thể nêu lên những thắc mắc (nếu có) về chính sách mới.

Bước 5: Cập nhật và điều chỉnh

Những chính sách công ty được soạn thảo rõ ràng, mạch lạc và được xem xét lại thường xuyên chính là công cụ hữu hiệu để đối thoại và làm việc với nhân viên. Đó là minh chứng cho cam kết của công ty về một môi trường làm việc tích cực. Nếu xét về luật, nhìn chung các công ty không bắt buộc phải ra chính sách bằng văn bản.

Chính sách công ty cần được xem xét lại thường xuyên nhằm đảm bảo chính sách luôn đúng luật và đáp ứng nhu cầu của công ty. Những luật lệ, quy định và những vụ kiện tụng mới đều có thể ảnh hưởng đến nội dung chính sách và cách thi hành chính sách.

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

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

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

Tại mỗi đơn vị có quy định mỗi tổ trưởng của đội thi công phải có sổ tay an toàn lao động để thực hiện việc ghi chép mọi vấn đề liên quan đến công tác an toàn lao động diễn ra trong ngày. Sổ tay luôn đi kèm các tổ trưởng mọi lúc mọi nơi để ghi chép đầy đủ các sự việc chi tiết hoặc các ý kiến mới liên quan đến công tác xây dựng củng cố văn hóa an toàn lao động.

Định kỳ hàng tháng cán bộ chuyên trách an toàn lao động làm bảng tổng hợp báo cáo gửi về công để nắm được tình hình và có những biện pháp

khắc phục. Hàng quý tổ chức buổi họp với sự có mặt của lãnh đạo công ty trực tiếp kiểm tra đánh giá tìm phương hướng khắc phục ngoài ra còn có chế độ khen thưởng để tôn vinh những cá nhân có đóng góp về công tác xây dựng văn hóa an toàn lao động. Cuối năm trong tổng kết thi đua công tác an toàn lao động được đưa lên hàng đầu.

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

Tại mỗi phân xưởng luôn treo các băng rôn khẩu hiệu tuyên truyền về an toàn lao động "Think Safe, Be Safe" - Nghĩ về an toàn, sống vì an toàn", hãy trở về nhà một cách an toàn với gia đình bạn" - Going home safely with your family, Rất nhiều các câu khẩu hiệu khác gắn liền với người lao động thiết thực với người lao động để người lao động hiểu và tuân thủ theo nội quy an toàn lao động. Đây là biện pháp thường dùng tại các phân xưởng nhưng để mang lại tính hiệu quả tránh mang nặng tính hình thức thì việc lựa chọn nội dung trên các băng rôn khẩu hiệu là vô cùng quan trọng. Nó phải thiết thực gần gũi gắn với thực tế tại từng công trình.

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

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

Hàng năm công ty thường tổ chức các cuộc thi liên quan đến công tác an toàn lao động như: "An toàn viên lao động giỏi" nhằm mục đích giúp cho người lao động có thể có cơ hội tham gia một sân chơi bổ ích giúp bổ sung

các kỹ năng, kiến thức về công tác xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động. Giúp cho người lao động phải tìm hiểu về an toàn lao động, ghi nhớ ăn sâu vào nếp nghĩ, nếp làm của người lao động. Việc tuyên truyền phổ biến giáo dục sẽ không tạo sự thích thú, vui vẻ giao lưu đoàn kết khi tham gia các cuộc thi về an toàn lao động mà công ty tổ chức.

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

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

Bước 1: Từ năm 2022 đến năm 2023

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

Về thái độ của người lao động thì lãnh đạo cần phải có sự quan tâm, đôn đốc hơn nữa với họ. Có thể quy định cụ thể về cách thức để cán bộ công nhân viên trong công ty truyền đạt những ý kiến, những tâm tư, nguyện vọng của bản thân.

Bước 2: Từ năm 2023 đến năm 2025

Khi văn hóa an toàn lao động được xây dựng, vấn đề đặt ra là làm cách nào để duy trì nó, để văn hóa an toàn lao động được duy trì bền vững và không bị mất đi thì việc tổ chức một bộ máy hoạt động là rất quan trọng, lãnh đạo cấp cao sẵn lòng hỗ trợ bằng cách cung cấp các nguồn lực (thời gian) và giao trách nhiệm cho các nhà quản lý cấp dưới cũng như giám sát viên thực hiện điều tương tự.

Bước đầu tiên trong hoạt động này, công ty phải xây dựng được một bộ phận chuyên trách làm đầu tàu chỉ dẫn mọi hoạt động liên quan đến xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động. Ở đây, tác giả xây dựng bộ phận đó với tên gọi Ban chỉ đạo về an toàn lao động.

Bước 3: Từ năm 2025 đến năm 2030

Để văn hóa an toàn lao động ngày càng được củng cố thì yêu cầu tất cả các hoạt động như cảnh báo nguy hiểm, báo cáo về tai nạn lao động, quá trình truyền thông và phản hồi phải được xây dựng trở thành một hệ thống nhất. Đầu tiên, cần phải thực hiện đào tạo ban đầu những nội dung cơ bản về an toàn lao động đối với người sử dụng lao động, người lao động và cán bộ thực hiện an toàn lao động.

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

Chuẩn hóa các yếu tố văn hóa an toàn lao động, xây dựng văn hóa an toàn lao động trở thành một lợi thế cạnh tranh của công ty trên thương trường. Kết hợp các yếu tố văn hóa doanh nghiệp, văn hóa truyền thống vào văn hóa an toàn lao động một cách đậm nét. Tạo cho doanh nghiệp có một bản sắc văn hóa an toàn lao động riêng, đặc sắc, khác biệt và nổi bật.

3.2.3. Đầu tư, cải tiến hệ thống máy móc thiết bị sản xuất và an toàn vệ sinh lao động

3.2.3.1. Giải pháp 1: Thực hiện việc thay mới và bảo trì, bảo dưỡng máy móc

Mục tiêu của giải pháp

Cải thiện môi trường làm việc, tình trạng TNLD, BNN do sự mất an toàn của máy móc và tiếng ồn gây ra trong quá trình làm việc tại Công ty. Bên cạnh đó còn nâng cao được hiệu quả trong quá trình sử dụng máy móc trang thiết bị.

Căn cứ đề xuất giải pháp

Căn cứ vào tình hình thực tế tại xưởng sản xuất đã phân tích ở phần thực trạng và phản hồi từ phía NLD cùng với những thông tin thu thập được qua việc quan sát thực tế. Tác giả nhận thấy sự xuống cấp của máy móc là khá nghiêm trọng, cùng với đó tiếng ồn tại nơi làm việc của NLD chưa chạm mức nguy hiểm nhưng về lâu dài thì nó vẫn ảnh hưởng đến sức khỏe của NLD. Dựa trên thông tư 36/2019/TT-BLĐTBXH: Về kiểm định kỹ thuật an toàn lao động với máy móc, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động; từ đó tác giả tiến hành đề xuất giải pháp giúp Công ty tiết kiệm trong việc thay mới máy móc đã cũ và khắc phục được tiếng ồn gây ảnh hưởng đến NLD trong quá trình làm việc.

Nội dung của giải pháp

Dựa trên phân tích trên ta có thể nhận thấy những mối nguy hiểm trong quá trình vận hành máy móc có nguyên nhân khá lớn từ việc máy móc đã cũ, xuống cấp dẫn đến những nguy cơ tiềm ẩn TNLD, vì vậy việc thay thế và bảo dưỡng là hết sức cần thiết để đảm bảo an toàn cho người lao động trong quá trình làm việc.

Thống kê máy móc cần thay mới theo các yếu tố đánh giá về độ cấp thiết của việc thay mới, cùng với đó là những máy móc đang gây tiếng ồn lớn

cần phải thực hiện các biện pháp để giảm tiếng ồn như sau: Cần thay mới: Nồi hơi, máy xay đá và băng chuyền đông IQF; Cần sửa chữa và đệm vật tư: Máy phát điện, máy đá vảy.

Lên kế hoạch lắp đặt, chi phí lắp đặt

Thời gian lắp đặt sẽ mất khoảng 1 - 1,5 tháng cho toàn bộ xưởng sản xuất, tìm kiếm những nhà thầu chuyên cung cấp máy móc, chuyên thi công lắp đặt, xem xét về công ty, sản phẩm, chất lượng dịch vụ, hậu mãi của họ.

Công ty nên thuê lắp đặt bên ngoài với các cơ sở cung cấp hệ thống làm mát. Một số cơ sở có uy tín tác giả đề xuất như Công ty Cổ phần trang thiết bị Công nghiệp Hồng Kông, địa chỉ 83 khu Tài Lộc, Phường 8, TP Cà Mau đảm bảo được độ uy tín để cung cấp vật liệu trên cho Công ty.

Tổ chức triển khai kế hoạch

Liên hệ để cơ sở báo giá về thi công công lắp đặt để đề xuất lên Ban giám đốc. Sau khi kế hoạch phê duyệt phòng vật tư và phòng giám sát sẽ chịu trách nhiệm giám sát thi công thực hiện. Sau đó tiến hành đo lường hiệu quả mang lại, lập báo cáo cho Ban Lãnh đạo, theo dõi tình hình thực tế sau khi đã thay mới các thiết bị tại nơi làm việc, từ đó đưa ra đánh giá về hiệu quả của việc thực hiện biện pháp này.

Kinh phí và lộ trình thực hiện giải pháp

Hiện tại số lượng máy móc cần thay mới là 3 và cần đệm vật tư là 2 tác giá đề xuất lộ trình thực hiện và chi phí cho giải pháp này cụ thể như sau:

Bảng 3.1: Lộ trình thực hiện việc thay mới và bảo trì máy móc tại Công ty

Lộ trình	Nội dung	Thời gian
1	Thống kê số lượng máy móc cần thay mới và những máy móc cần sử dụng đệm vật tư.	1 tuần
2	Tìm nhà cung ứng uy tín để hỏi giá cả về các máy móc và vật tư cần thiết.	2 tuần
3	Phòng nhân sự lập kế hoạch trình lên ban lãnh đạo để xét duyệt, sau đó bàn giao cho Phòng Cơ điện lạnh và Xây dựng cơ bản chịu trách nhiệm	1 tuần
4	Tiến hành định giá lại máy cũ tiến hành sang nhượng để thu hồi vốn. Sau đó lắp đặt máy mới.	1 tuần
5	Tiến hành kiểm tra máy đã lắp đặt và sửa chữa	-

Nguồn: Tác giả tự đề xuất

Sau khi đã có lộ trình thực hiện rõ ràng ta tiến hành dự trù kinh phí khi áp dụng giải pháp trên.

Bảng 3.2: Kinh phí thực hiện việc thay mới và bảo trì máy móc tại Công ty

Công việc	Thiết bị	Bán máy cũ (Đồng)	Số lượng	Dự trù kinh phí	Thành tiền
Thay mới	Nồi hơi	120.000.000	1	450.000.000	330.000.000
	Băng chuyên đông IQF	70.000.000	1	180.000.000	110.000.000
	Máy xay đá	20.000.000	4	13.000.000	32.000.000
Đệm vật tư	Đệm cách chấn động	-	20	100.000	2.000.000
	Cách âm tai	-	120	75.000	9.750.000
Tổng					483.750.000

Nguồn: Tác giả đề xuất

(Bảng giá tác giả tham khảo báo giá của Công ty Cổ phần trang thiết bị Công nghiệp Hồng Kông Thành phố Cà Mau)

Dự kiến lợi ích, hiệu quả mang lại khi thực giải pháp

Việc thực hiện thay thế cũng như dùng nệm cách động hay cách âm tai sẽ giúp ngăn ngừa các tình trạng TNLD, các bệnh tật về tai, giúp giảm bớt cảm giác khó chịu của NLĐ khi làm việc, giúp họ làm việc hiệu quả, năng suất lao động cao hơn.

3.2.3.2. Giải pháp 2: Lắp đặt mới và bảo dưỡng hệ thống thông gió tại xưởng sản xuất Công ty

Mục tiêu của giải pháp

Giúp hệ thống thông gió hoạt động hiệu quả hơn, hút không khí nóng, bụi bẩn ra ngoài, đồng thời đưa khí sạch, mát vào bên trong nhà xưởng cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động làm việc tại xưởng sản xuất, giúp NLĐ có môi trường làm việc thông thoáng, đảm bảo sức khỏe, an toàn để ngăn ngừa và phòng tránh những tai nạn rủi ro đáng tiếc. Góp phần bảo vệ sức khỏe, nâng cao hiệu quả công việc cũng như đảm bảo ATVSLĐ trong quá trình làm việc

Căn cứ đề xuất giải pháp

Căn cứ vào tình hình thực tế tại xưởng sản xuất trong quá trình làm việc tác giả quan sát được và dựa trên quyết định số 439/QĐ-BXD của Bộ Xây Dựng Về Quy chuẩn xây dựng ở Việt Nam, tác giả nhận thấy điều kiện làm việc của NLĐ chưa thực sự tốt. Điều này là do việc sử dụng thiếu hiệu quả của hệ thống thông gió. Dựa trên những căn cứ đó ta tiến hành xây dựng biện pháp giúp Công ty khắc phục tình trạng trên và tránh những thất thoát không đáng có.

Nội dung của giải pháp

Tiến hành đánh giá và lựa chọn hệ thống thông gió

Với đặc thù là ngành chế biến thủy hải sản nên NLD luôn phải làm việc trong phân xưởng có nhiệt độ thấp. Vì vậy, cần một hệ thống thông gió đủ lớn để tuần hoàn lại không khí, lọc không khí tạo ra môi trường trong lành hơn.

Hiện nay có rất nhiều hệ thống thông gió hiện đại được các doanh nghiệp tin tưởng và lắp đặt như: hệ thống quạt, hệ thống làm mát... Nhưng với diện tích lớn và để phù hợp nhất với phân xưởng sản xuất theo tác giả là hệ thống quả cầu thông gió.



Hình 3.1: Hệ thống quả cầu thông gió

Nguồn: Tác giả tự đề xuất

Ưu điểm của hệ thống này là luôn luôn vận hành, lưu thông không khí 24/24 ngày cả khi ít gió, có khả năng chống ăn mòn, độ bền cao, tự bôi trơn hệ thống kép Ball bearing cho hoạt động trơn tru, nhanh chóng, không gây tiếng ồn, không sử dụng điện năng, thân thiện với môi trường, sử dụng được lâu dài... Có thể thấy với những ưu điểm trên rất thích hợp để Công ty lắp đặt cho các phân xưởng sản xuất giúp hạn chế được những nguy cơ gây TNLD, BNN.

Lên kế hoạch lắp đặt

Thời gian lắp đặt rơi vào khoảng 1 tháng cho toàn bộ tất cả các phân xưởng sản xuất, để công trình được thực hiện đúng theo dự kiến cần tìm một nhà cung ứng có đủ năng lực và uy tín trong việc lắp đặt để tránh những rủi ro không đáng có. Qua quá trình khảo sát và tìm hiểu tác giả có kiến nghị về một

nhà thầu chuyên lắp đặt các thiết bị này đó là Công ty TNHH Kim khí Sơn Mỹ, địa chỉ tại Xã Lý Văn Lâm, TP Cà Mau, Tỉnh Cà Mau. Đây là công ty có đội ngũ lắp đặt chuyên nghiệp và là nơi cung ứng nguyên vật liệu uy tín nhất nhì ở Cà Mau.

Tổ chức thực hiện

Liên hệ với có sở thi công để nhận bảng báo giá lắp đặt mới và bảo trì hệ thống thông gió cũ. Sau đó tiến hành lập kế hoạch cụ thể trình lên Ban giám đốc ký duyệt, bàn giao lại cho Phòng Cơ điện lạnh và xây dựng cơ bản sẽ chịu trách nhiệm thi hành và giám sát thực thi.

Kinh phí và lộ trình thực hiện giải pháp

Vị trí lắp đặt: Mái nhà xưởng khu vực sản xuất

Hệ thống được lắp đặt là hệ thống quả cầu thông gió. Dựa trên các phương pháp tính toán tác giả đã lên kế hoạch thực hiện cụ thể như sau:

Giai đoạn 1: Tiến hành đánh giá và thống kê diện tích nhà xưởng để xác định số lượng quả cầu thông gió cần lắp đặt.

Với diện tích nhà xưởng là hơn $165\text{m} \times 30\text{m} = 4.950 \text{ m}^2$ để đảm bảo được hệ thống thông gió hoạt động có hiệu quả cần phải lắp đặt giãn cách giữa các quả cầu là 5m^2 , từ đó ta tính được cần phải lắp đặt 155 quả cầu để đảm bảo được hệ thống quả cầu thông gió hoạt động có hiệu quả nhất.

Giai đoạn 2: Đánh giá nhà cung ứng, lập kế hoạch lắp đặt cụ thể.

Sau khi đã định lượng được số lượng quả cầu thông gió cần lắp đặt, tiến hành lập kế hoạch lắp đặt bao gồm những nội dung như sau: Thời gian thực hiện; Nhà cung ứng và lắp đặt hệ thống; Kinh phí thực hiện.

Bảng 3.3: Kinh phí thực hiện việc lắp đặt hệ thống thông gió

STT	Tên thiết bị	Số lượng (cái)	Thời gian thực hiện	Đơn giá (VNĐ)	Tổng chi phí (VNĐ)
1	Quả cầu thông gió	155	1 tháng	750.000	116.250.000
2	Dự trù phát sinh	12			20.000.000
Tổng					136.250.000

Nguồn: Tác giả đề xuất

(Bảng giá tác giả tham khảo báo giá của Công ty TNHH Kim khí Sơn Mỹ)

Giai đoạn 3: Trình lên Ban Giám đốc xét duyệt, tiến hành lắp đặt.

Giai đoạn 4: Thanh, kiểm tra sau khi đã hoàn thiện.

Dự kiến lợi ích, hiệu quả mang lại khi thực giải pháp

Người lao động được làm việc trong môi trường có không khí trong lành sẽ đảm bảo tinh thần làm việc tốt hơn, tránh được nhiều bệnh nghề nghiệp.

Về lâu dài sẽ thấy được lợi ích kinh tế khi lắp đặt hệ thống thông gió như: tiết kiệm điện năng, giảm thiểu ô nhiễm môi trường, hạn chế được BNN cho công nhân.

3.2.4. Cải tiến công tác tổ chức thực hiện, kiểm tra đánh giá mức độ ATVSLĐ trong quá trình làm việc

Tăng cường huấn luyện An toàn vệ sinh - lao động cho người lao động trong Công ty

Như đã đề cập về thực trạng ATVSLĐ thì những vụ TNLĐ xảy ra hầu hết là do sự bất cẩn của NLD phổ thông và NLD làm việc theo thời vụ

trong quá trình làm việc dẫn đến TNLD, mặc khác việc tổ chức tăng cường huấn luyện ATVSLĐ cho NLD chưa thực sự tốt.

Mục tiêu của giải pháp

Nhằm nâng cao ý thức chấp hành quy trình, quy phạm an toàn của người lao động thì cần đẩy mạnh công tác huấn luyện ATVSLĐ cho toàn thể NLD. Hạn chế đến mức thấp nhất TNLD, đảm bảo được an toàn cho NLD trong quá trình làm việc tại Công ty, góp phần giúp Công ty giảm được nhiều mối lo tập trung phát triển.

Căn cứ đề xuất giải pháp

Dựa trên tình hình thực tế kiến thức về ATVSLĐ của NLD còn kém dẫn đến xảy ra những sai sót liên tục trong quá trình làm việc của NLD cùng với đó ý thức chấp hành nội quy an toàn lao động vẫn chưa đồng đều. Lao động phổ thông vẫn chưa nắm được rõ hết những quy trình vận hành máy móc an toàn, các trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân an toàn. Đây cũng là nguyên nhân chủ yếu gây ra các TNLD.

Nội dung của giải pháp

Mở thêm lớp huấn luyện ATVSLĐ cho những công nhân trình độ lao động phổ thông. Thay vì trước đây là 01 lần/năm thì có thể tăng thêm 02 lần/năm căn cứ theo Chương 1 Nghị định số 140/2018/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung các nghị định liên quan trong lĩnh vực ATVSLĐ.

Tiến hành chia nhóm đối tượng tham gia huấn luyện và nội dung huấn luyện ATVSLĐ dựa trên Chương 1 Điều 17 Nghị định 140/2018/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung các nghị định liên quan trong lĩnh vực ATVSLĐ cụ thể như sau:

- Nhóm 1: Người quản lý phụ trách công tác an toàn, vệ sinh lao động;
- Nhóm 2: Người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động;
- Nhóm 3: Người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt;
- Nhóm 4: Người lao động phổ thông trong công ty;

- Nhóm 5: Người làm công tác y tế;
- Nhóm 6: An toàn, vệ sinh viên.

Sau khi chia nhóm tiến hành chỉ đạo yêu cầu bộ phận chuyên trách lập kế hoạch thực hiện trong năm, yêu cầu phía Công đoàn Công ty phải tăng cường vận động NLD tham gia huấn luyện để mang lại hiệu quả và về lâu dài bảo đảm an toàn sức khỏe và tính mạng cho NLD trong quá trình làm việc.

Kinh phí và lộ trình thực hiện giải pháp

Thông thường 2 khóa huấn luyện trong năm của Công ty sẽ do các giảng viên từ bên ngoài vào giảng dạy tại Công ty. Các công nhân từ khi mới làm việc cho đến các công nhân làm việc lâu dài đều đã nắm được phần nào kiến thức về An toàn vệ sinh lao động. Tuy nhiên, do tính chất công việc sẽ có sự thay đổi nhân sự thường xuyên vì vậy những công nhân vào làm việc sau sẽ không được huấn luyện đầy đủ. Các công nhân là lao động phổ thông cũng cần được đào tạo thêm để không bị lãng phí kiến thức về ATVSLĐ.

Thống kê số lượng công nhân cần được huấn luyện và báo cáo lên Ban quản lý để tiến hành mời đơn vị về giảng dạy, lập dự trù kinh phí trình Ban giám đốc duyệt. (*Xem biểu phí công tác huấn luyện ATVSLĐ phụ lục 6*).

Dự kiến lợi ích, hiệu quả mang lại khi thực giải pháp

Ý thức người lao động được nâng cao góp phần làm giảm nguy cơ tai nạn lao động do lỗi chủ quan; Lợi ích kinh tế đạt được là giảm tai nạn lao động sẽ giảm được các khoản phải chi vì có những vụ TNLD chi phí phải trả rất lớn. Vừa ảnh hưởng sức khỏe người lao động vừa ảnh hưởng đến doanh nghiệp; Đảm bảo sản xuất ổn định, tăng năng suất và hiệu quả kinh tế đem lại cao cho cả doanh nghiệp và NLD; Nâng cao uy tín doanh nghiệp trong lòng người lao động và các đối thủ cạnh tranh.

KẾT LUẬN

Trong quá trình nghiên cứu tại Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành, tôi đánh giá cao các hoạt động liên quan đến bảo đảm ATVSLĐ mà Công ty đã thực hiện từ năm 2021 đến nửa đầu năm 2022. Mặc dù công ty đã thực hiện thành công trong nhiều lĩnh vực như PCCC, quản lý sức khỏe người lao động, bảo đảm an toàn trong lĩnh vực điện và vận chuyển hàng hóa, và trang bị đầy đủ thiết bị ATVSLĐ, tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế cần được khắc phục để đảm bảo phát triển bền vững.

Cụ thể, những hạn chế này bao gồm việc người lao động không đủ ý thức, nhà xưởng đã xuống cấp, hệ thống thông gió không đảm bảo và ô nhiễm tiếng ồn vẫn còn xảy ra. Ngoài ra, Trong năm 2021 và nửa đầu năm 2022, Công ty đã ghi nhận tổng cộng 16 vụ tai nạn lao động, mặc dù phần lớn là những vụ tai nạn nhẹ và không gây tử vong.

Tổng kết, dựa trên cái nhìn tổng quan, tôi đề xuất một số giải pháp để tăng cường công tác ATVSLĐ, bảo đảm môi trường làm việc an toàn cho người lao động, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển của Công ty. Tôi hy vọng rằng, những đóng góp của tôi trong luận văn này sẽ hỗ trợ Công ty trong việc cải thiện hiệu quả công tác ATVSLĐ.

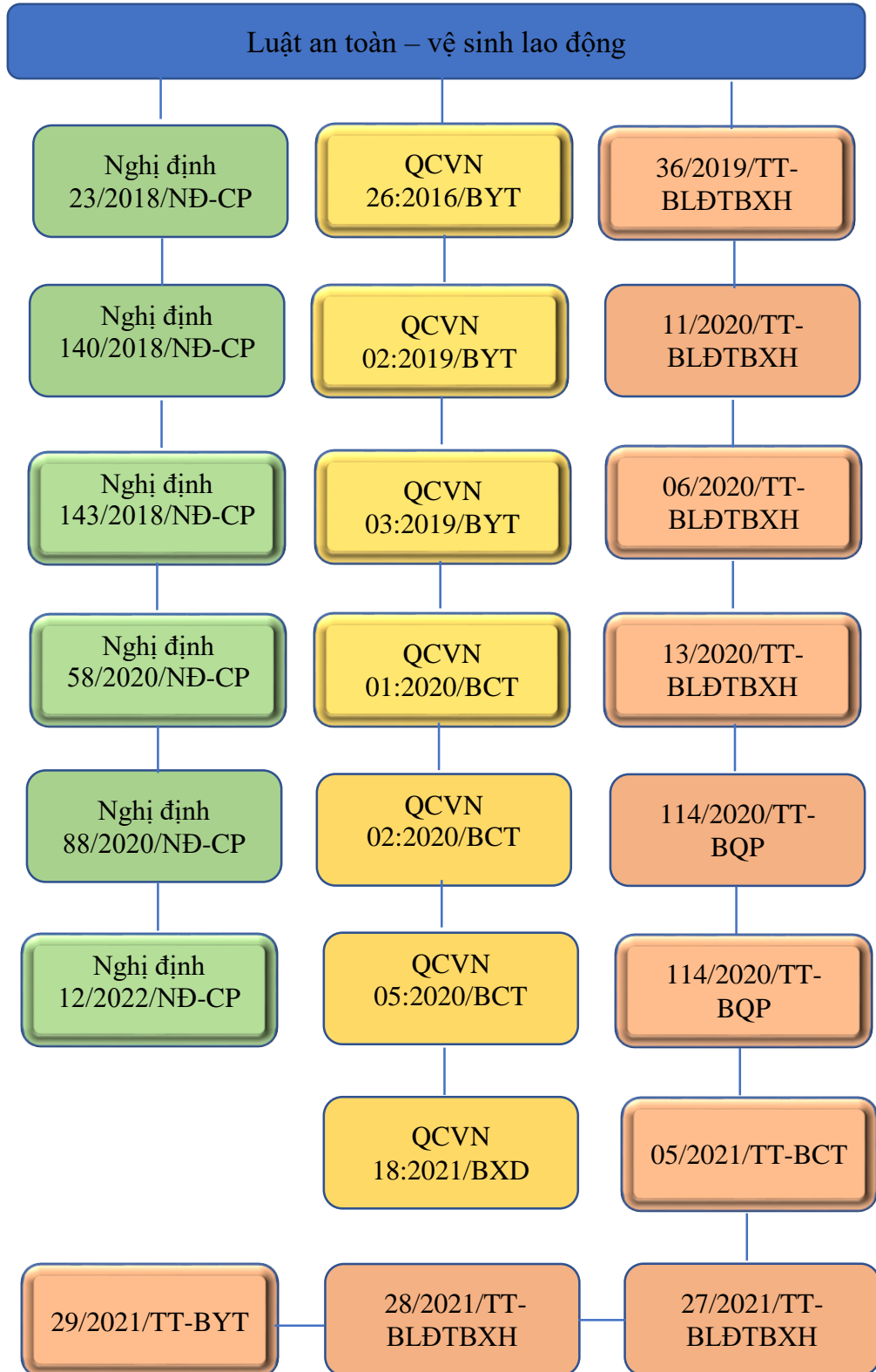
TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật an toàn vệ sinh lao động ban hành ngày 25 tháng 06 năm 2015.
2. Bộ luật Lao động 2019, chương 4 an toàn, vệ sinh lao động.
3. Đỗ Ngân Bình, 2010. *Thực trạng và giải pháp nhằm hoàn thiện Pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động*.
4. Kim Thu, 2018. *Tổng quan ngành thủy sản Việt Nam* <<http://vasep.com.vn/1192/OneContent/tong-quan-nganh.htm>>. [Ngày truy cập: 01/02/2020].
5. Lê Thanh Hà, 2009. *Quản trị nhân lực*. Hà Nội: NXB. Lao động - Xã hội.
6. Lê Thị Huyền Trang, 2018. *Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động ở Việt Nam*.
7. Lê Thị Phương Thúy, 2022. *An toàn, vệ sinh lao động đối với lao động trong Pháp luật lao động Việt Nam*.
8. Mỹ Linh. *Ý nghĩa, mục đích của an toàn vệ sinh lao động* <<https://ungphosuco.vn/y-nghia-muc-dich-cua-toan-ve-sinh-lao-dong/>> [Ngày truy cập: 28/01/2020].
9. Nguyễn An Lương, 2006. *Bảo hộ lao động*. Hà Nội: NXB Lao động.
10. Nguyễn Đình Tự, 2018. *Chế độ pháp lý về bảo vệ lao động theo luật lao động Việt Nam*.
11. Nguyễn Quang Minh, 2016. *Pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động*.
12. PGS.TS. Nguyễn Thế Đạt, 2005. *Giáo trình an toàn lao động*. Nhà xuất bản Giáo dục.

13. PGS.TS. Trịnh Khắc Thâm, 2007. *Giáo trình Bảo hộ lao động*. Trường Đại học Lao động - Xã hội.
14. Phan Văn Hùng, 2012. *Pháp luật về lao động ở Việt Nam*.
15. Tài liệu của phòng Hành chính Nhân sự Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành. (Hồ sơ An toàn vệ sinh lao động; Kế hoạch thực hiện An toàn vệ sinh lao động. Kế hoạch sản xuất kinh doanh; Quy định cấp phát và sử dụng đồng phục, bảo hộ lao động; Quy tắc an toàn vận hành máy).
16. TS. Trần Quang Khánh, 2008. *Bảo hộ lao động và kỹ thuật an toàn điện*. Nhà xuất bản Khoa học kỹ thuật.
17. Thế Nghĩa, 2007. *Kỹ thuật an toàn trong sản xuất và sử dụng hóa chất*. Nhà xuất bản Trẻ.
18. Trần Minh Đạt, 2018. *Bài giảng Bảo hộ lao động*. Đại học Lao động -Xã hội (CSII).
19. Trần Kim Dung, 2009. *Quản trị nguồn nhân lực*. Hà Nội: NXB. Thống Kê.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Hệ thống văn bản quy định ATVSLĐ



Sơ đồ 1.2: Hệ thống văn bản quy định về ATVSLĐ

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về ATVSLĐ

Luật số 40/2013/QH13: Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật phòng cháy và chữa cháy;

Luật số 84/2015/QH13: Luật An toàn, vệ sinh lao động;

Thông tư 25/2013/TT-BLĐTBXH: Bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại;

Thông tư 04/2014/TT-BLĐTBXH: Hướng dẫn trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động;

Thông tư 07/2016/TT-BLĐTBXH: Quy định nội dung tổ chức thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh;

Thông tư 15/2016/TT-BYT: Hướng dẫn chẩn đoán, giám định bệnh nghề nghiệp được bảo hiểm;

Thông tư 19/2016/TT-BYT: Hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động;

Thông tư 16/2017/TT-BLĐTBXH: Về kiểm định kỹ thuật an toàn lao động với máy móc, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động;

Thông tư 31/2018/TT-BLĐTBXH: Chi tiết hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động;

Thông tư 08/2018/TT-BCA: Về hướng dẫn Nghị định 83/2017/NĐ-CP quy định về công tác cứu nạn, cứu hộ của lực lượng phòng cháy và chữa cháy do Bộ trưởng Bộ Công an ban hành;

Thông tư 36/2019/TT-BLĐTBXH: Về Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

Thông tư 11/2020/TT-BLĐTBXH: Về Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Thông tư 06/2020/TT-BLĐTBXH: Về Danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành có hiệu lực vào ngày 05 tháng 10 năm 2020.

Thông tư 13/2020/TT-BLĐTBXH: Hướng dẫn về việc thu thập, lưu trữ, tổng hợp, cung cấp, công bố, đánh giá về tình hình tai nạn lao động và sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng.

Thông tư 114/2020/TT-BQP: Về ban hành 18 quy trình kiểm định kỹ thuật an toàn đối với máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động trong Bộ Quốc phòng.

Thông tư 05/2021/TT-BCT: Quy định chi tiết một số nội dung về an toàn điện do bộ trưởng bộ công thương ban hành.

Thông tư 27/2021/TT-BLĐTBXH: Về hướng dẫn chi tiết về nội dung, chương trình và việc tổ chức bồi dưỡng, sát hạch nghiệp vụ đánh giá an toàn, vệ sinh lao động, việc miễn giảm các nội dung huấn luyện đã học đối với chuyên gia đánh giá an toàn, vệ sinh lao động; Hướng dẫn cách tính tần suất tai nạn lao động và một số biện pháp thi hành.

Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH: Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về chế độ đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Thông tư 29/2021/TT-BYT: Hướng dẫn hoạt động đào tạo chuyên môn về y tế lao động do bộ trưởng bộ y tế ban hành.

Nghị định số 45/2013/NĐ-CP: Quy định chi tiết một số điều bộ Luật lao động về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và An toàn - Vệ sinh lao động;

Nghị định 38/2015/NĐ-CP: Về quản lý chất thải và phế liệu;

Nghị định 39/2016/NĐ-CP: Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật An toàn - Vệ sinh lao động;

Nghị định số 44/2016/NĐ-CP: Quy định chi tiết một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động;

Nghị định 23/2018/NĐ-CP: Quy định về bảo hiểm cháy, nổ bắt buộc;

Nghị định 140/2018/NĐ-CP: Sửa đổi, bổ sung các Nghị định liên quan đến điều kiện đầu tư kinh doanh và thủ tục hành chính thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Nghị định 143/2018/NĐ-CP: Hướng dẫn Luật bảo hiểm xã hội và Luật an toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Nghị định 58/2020/NĐ-CP: Quy định về mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Nghị định 88/2020/NĐ-CP: Hướng dẫn Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc.

Nghị định 12/2022/NĐ-CP: Quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia QCVN 22:2016/BYT: Về Chiếu sáng - Mức cho phép chiếu sáng nơi làm việc;

Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia QCVN 24:2016/BYT: Về Tiếng ồn - Mức tiếp xúc cho phép tiếng ồn tại nơi làm việc;

Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia QCVN 26:2016/BYT: Về Vi khí hậu - Giá trị cho phép vi khí hậu tại nơi làm việc.

Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia QCVN 02:2019/BYT: Về Bụi - Giá trị giới hạn tiếp xúc cho phép bụi tại nơi làm việc.

Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia QCVN 03:2019/BYT: Về Giá trị giới hạn tiếp xúc cho phép của 50 yếu tố hóa học tại nơi làm việc.

Quy chuẩn kỹ thuật Quốc gia QCVN 01:2020/BCT: Về an toàn điện (ban hành theo Thông tư 39/2020/TT-BCT).

Quy chuẩn kỹ thuật Quốc gia QCVN 02:2020/BCT: Về an toàn bồn chứa khí dầu mỏ hóa lỏng (Ban hành theo Thông tư 32/2020/TT-BCT).

Quy chuẩn kỹ thuật Quốc gia QCVN 05:2020/BCT: Về an toàn trong sản xuất, kinh doanh, sử dụng, bảo quản và vận chuyển hóa chất nguy hiểm (Ban hành theo Thông tư 48/2020/TT-BCT).

Quy chuẩn kỹ thuật Quốc gia QCVN 18:2021/BXD: Về An toàn trong thi công xây dựng (ban hành kèm theo Thông tư 16/2021/TT-BXD).

Phụ lục 2: Quy trình sản xuất: Áp dụng theo chương trình HACCP

TIẾP NHẬN NGUYÊN LIỆU	<ul style="list-style-type: none"> Nguyên liệu bảo quản trong thùng cách nhiệt, $T^0 \leq 4^0 \text{ c}$ Tôm tươi, không tạp chất, không dùng chất bảo quản.
RỬA 1	<ul style="list-style-type: none"> Tôm được rửa qua dung dịch Chlorine (100 ppm)
SƠ CHẾ	<ul style="list-style-type: none"> Tôm được lật đầu (HLSO)₂, T^0 bảo quản $\leq 4^0 \text{ c}$
RỬA 2	<ul style="list-style-type: none"> Tôm được rửa qua 2 hồ nước sạch T^0 nước sạch $\leq 6^0 \text{ c}$
PHÂN CỠ	<ul style="list-style-type: none"> Tôm được phân thành nhiều cỡ khác nhau, T^0 bảo quản tôm $\leq 6^0 \text{ c}$
RỬA 3	<ul style="list-style-type: none"> Tôm được rửa qua 2 hồ nước sạch T^0 nước sạch $\leq 6^0 \text{ c}$
BÓC VỎ	<ul style="list-style-type: none"> Tôm được bóc vỏ PD hoặc PTO
KIỂM CỠ	<ul style="list-style-type: none"> Tôm sẽ được kiểm tra lại theo đúng quy định
RỬA 4	<ul style="list-style-type: none"> Tôm được rửa qua 2 hồ nước sạch T^0 nước sạch $\leq 6^0 \text{ c}$
ĐÔNG IQF	<ul style="list-style-type: none"> Tôm được rải đông qua băng chuyền IOF T^0 tủ đông $\leq -35^0 \text{ c}$, T^0 sản phẩm $\leq -20^0 \text{ c}$
MẠ BĂNG	<ul style="list-style-type: none"> Sản phẩm được qua băng chuyền mạ băng tự đông, T^0 nước $\leq 4^0 \text{ c}$
TÁI ĐÔNG	<ul style="list-style-type: none"> Sau mạ băng tôm sẽ được tái đông, T^0 tủ đông $\leq -35^0 \text{ c}$, T^0 sản phẩm $\leq -20^0 \text{ c}$
CÂN	<ul style="list-style-type: none"> Sản phẩm được cân theo từng cỡ quy định
BAO GÓI	<ul style="list-style-type: none"> Sản phẩm sẽ được bao gói vào túi PE, hàn miệng bọc
DÒ KIM LOẠI	<ul style="list-style-type: none"> Túi đựng PE sản phẩm sẽ được rà qua máy dò kim loại
ĐÓNG THÙNG	<ul style="list-style-type: none"> Túi đựng PE sản phẩm được cho vào thùng carton theo quy định
BẢO QUẢN	<ul style="list-style-type: none"> Sản phẩm sẽ được bảo quản trong kho lạnh, T^0 kho $\leq -20^0 \text{ c}$, T^0 sản phẩm $\leq -20^0 \text{ c}$

Phụ lục 3: Bản yêu cầu trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho từng chức danh công việc của Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành
BỘ PHẬN CÔNG NHÂN SẢN XUẤT

1	<ul style="list-style-type: none"> - Đánh bắt thủy sản; - Thu mua hải sản trên biển. 	<ul style="list-style-type: none"> - Quần áo lao động phổ thông; - Mũ chống chấn thương sọ não; - Ủng cao su; - Giày da thấp cổ chống dầu; - Găng tay vải bạt hoặc găng tay cao su; - Áo mưa; - Phao cứu sinh; - Bộ quần áo thợ lặn; - Bình dưỡng khí; - Quần áo và mũ chống lạnh; - Tắt chống rét; - Xà phòng. 	<p>(1) Trang bị chung để dùng khi cần thiết.</p> <p>(2) Trang bị cho người làm việc ở vùng rét.</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> Thợ máy tàu đánh bắt, thu mua thủy sản. 	<ul style="list-style-type: none"> - Quần áo lao động phổ thông; - Mũ vải; - Ủng cao su; - Giày vải bạt thấp cổ; - Găng tay vải bạt; - Áo mưa; - Quần áo và mũ chống lạnh⁽¹⁾; - Phao cứu sinh⁽²⁾; - Xà phòng. 	<p>(1) Trang bị theo vùng có rét.</p> <p>(2) Trang bị chung để sử dụng khi cần thiết.</p>
3	<ul style="list-style-type: none"> Chọn và phân loại 	<ul style="list-style-type: none"> - Quần áo lao động phổ thông; - Mũ bao tóc; 	

	thủy sản.	<ul style="list-style-type: none"> - Găng tay cao su; - Ủng cao su; - Tạp dề hoặc yếm chống ướt, bản; - Xà phòng. 	
4	<p>Chế biến, bao gói, bốc xếp các loại thủy sản dưới hầm lạnh, trong buồng lạnh trên các tàu biển hoặc trong các xí nghiệp chế biến.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quần áo lao động phổ thông; - Quần áo lót đông xuân; - Quần áo chống lạnh; - Khăn quàng chống rét; - Mũ chống lạnh; - Ủng cao su; - Tất chống rét; - Găng tay cao su; - Tạp dề hoặc yếm chống ướt, bản; - Khẩu trang lọc bụi; - Khăn mặt bông; - Đệm vai; - Xà phòng. 	(¹) Chỉ trang bị cho người bốc xếp.
6	<ul style="list-style-type: none"> - Sản xuất Agar, - Alginate, - Chitin; 	<ul style="list-style-type: none"> - Quần áo lao động phổ thông; - Mũ vải; - Găng tay cao su; - Giày vải bạt thấp cổ; - Khẩu trang lọc bụi; 	

	- Chitosan, Galetin,	- Xà phòng.	
7	Chế biến thủy sản đông lạnh, làm thực phẩm ăn liên, mực cán màng.	- Áo quần vải trắng dày; - Quần áo lót đông xuân; - Mũ bao tóc; - Ủng cao su; - Tất chống rét; - Găng tay cao su mỏng; - Yếm hoặc tạp dề chống ướt, bẩn; - Khẩu trang lọc bụi; - Xà phòng.	Không dùng ủng màu đen.

BỘ PHẬN KỸ THUẬT

1	Gia công, hàn cắt kim loại bằng điện (hàn điện).	- Quần áo vải bạt; - Mũ vải hoặc mũ chống chấn thương sọ não; - Găng tay vải bạt hoặc găng tay da; - Giày hoặc ủng cách điện; - Ghệt vải bạt; - Mặt nạ hàn; - Dây an toàn chống ngã cao; - Khẩu trang lọc bụi; - Khăn mặt bông; - Xà phòng.	Trang bị chung để dùng khi cần thiết.
---	--	--	---

2	<ul style="list-style-type: none"> - Làm sạch phôi bằng hóa chất; - Tẩy rỉ thiết bị và phụ tùng bằng hóa chất. 	<ul style="list-style-type: none"> - Quần áo lao động phổ thông; - Mũ vải; - Kính trắng chống bụi hoặc chống chấn thương cơ học; - Bán mặt nạ phòng độc chuyên dùng; - Yếm cao su chống axit; - Ủng chống axit, kiềm; - Găng tay chống axit, kiềm; - Xà phòng. 	
3	<ul style="list-style-type: none"> - Làm sạch phôi bằng cơ học (cả máy và tay); - Đánh bóng sản phẩm sau khi mạ; - Mạ crôm, đồng kẽm. 	<ul style="list-style-type: none"> - Quần áo lao động phổ thông; - Mũ vải; : - Ủng chống axit, kiềm; - Yếm tạp dề chống axit; - Găng tay chống axit, kiềm; - Khẩu trang lọc bụi; - Bán mặt nạ phòng độc; - Tấm chắn chống các vật văng bắn; - Găng tay vải bạt; - Giày vải bạt thấp cổ; - Xà phòng. 	<p>(1) Trang bị cho người làm nghề, công việc mạ crôm, đồng kẽm.</p> <p>(2) Trang bị khi làm sạch phôi bằng cơ học (cả máy và tay); đánh bóng sản phẩm sau khi mạ</p> <p>(3) Trang bị khi mạ crôm, đồng kẽm.</p>

4	Trát matit, sơn và trang trí.	<ul style="list-style-type: none"> - Quần áo lao động phổ thông; - Mũ chống chấn thương sọ não; - Áo bảo hộ phát quang; - Khẩu trang lọc bụi; - Kính trắng chống bụi hoặc chống chấn thương cơ học; - Găng tay vải bạt; - Giày vải bạt thấp cổ; - Dây an toàn chống ngã cao; - Xà phòng. 	(1) Trang bị chung để dùng khi cần thiết.
5	<p>Nguội, lắp ráp sửa chữa, bảo dưỡng các máy, thiết bị;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Máy cái; - Máy, thiết bị trong dây chuyền sản xuất; - Các máy phụ trợ sản xuất. 	<ul style="list-style-type: none"> - Quần áo lao động phổ thông; - Mũ vải; - Khẩu trang lọc bụi; - Găng tay vải bạt; - Kính trắng chống bụi hoặc chống chấn thương cơ học; - Mặt nạ phòng độc chuyên dùng; - Dây an toàn chống ngã cao; - Mũ chống chấn thương sọ não; - Xà phòng; 	<p>(1) Trang bị chung đủ để dùng khi cần thiết.</p> <p>(2) Trang bị cho người làm việc trên phân xưởng hoặc sửa chữa lớn.</p>

Phụ lục 4: Một số máy móc, thiết bị công nghiệp tại Công ty

TT	TÊN THIẾT BỊ	NƯỚC SẢN XUẤT	SỐ LƯỢNG	CÔNG SUẤT	ĐIỆN NĂNG
1	Tủ đông block (Nissin)	Nhật	02	704/1000 ^{kg}	42 Kw
2	Băng chuyền đông IQF	Đan mạch	01	300/500 ^{kg}	160 Kw
3	Băng chuyền đông IQF	Nhật	01	100/400 ^{kg}	112 kw
4	Máy đá vảy	Đan mạch	02	19 ^T /ngày	92 Kw
5	Kho lạnh 200 tấn	Đan mạch	01		49.2 Kw
6	Kho lạnh 75 tấn	Nhật	01		20.45 Kw
7	Kho Hitachi 50 tấn	Nhật	02		14.47 Kw
8	Kho bánh lễ 10 tấn	Nhật	01		6.95 Kw
9	Kho chờ đông 20 tấn	Nhật	01		14.47 Kw
10	Phân xưởng nước đá	Nhật	01	1000 ^{cây} /24h	185 Kw
11	Máy làm lạnh nước	Đan mạch	01	10m ³ /h	
12	Nồi luộc	Việt Nam	01	150kg/h	60 Kw
13	Băng chuyền hấp	Đài loan	01	750kg/h	
14	Máy phát điện IKAGAI 110/220V- 500 KVA	Nhật	01		
15	Máy phát điện IKAGAI 220/380V- 1000 KVA	Nhật	01		

TT	TÊN THIẾT BỊ	NƯỚC SẢN XUẤT	SỐ LƯỢNG	CÔNG SUẤT	ĐIỆN NĂNG
16	Nồi hơi 750 KG	Đài loan	01	750kg/h	
17	Máy phát điện CUMIN 220/380V- 1000 KVA	Nhật	01		

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự Công ty, năm 2021

**Phụ lục 5: Thống kê một số vụ TNLD trong năm 2021 – 6 tháng đầu năm
2022 tại Công ty**

TT	Tên công nhân	Công việc	Thời gian TNLD	Chấn thương	Nguyên nhân
1	Nguyễn Thị Hồng	Kỹ Thuật	13/04/2021	Dập tay	Mệt mỏi
2	Thái Thanh Trí	Chế Biến	21/05/2021	Đứt tay do dao	Bao tay rách
3	Huỳnh Công Hậu	Chế Biến	15/06/2021	Đúc tay do dao	Không đeo bao tay
4	Ngô Hải Hạnh	Kỹ Thuật	13/07/2021	Phồng nồi hơi	Không đeo bao tay
5	Nguyễn Văn Tân	Kỹ Thuật	07/09/2021	Dập tay	Mệt mỏi
6	Đặng Thị Thanh Vân	Kỹ Thuật	11/10/2021	Té trật tay	Thiết bị leo hư hỏng
7	Hứa Sương Ngân	Kỹ Thuật	21/10/2021	Kẹt tay	Mệt mỏi
8	Đỗ Thuý An	Kỹ Thuật	25/12/2021	Té trật tay	Sàn trơn trượt
9	Lê Kiều Anh	Chế Biến	07/02/2022	Đúc tay do dao	Không đeo bao tay
10	Trần Quốc Bảo	Kỹ Thuật	11/03/2022	Đứt ngón tay	Không sử dụng móc
11	Trần Gia Thuận	Kỹ Thuật	15/03/2022	Điện giật nhẹ	Không đeo bao tay chống điện
12	Âu Dương Khải	Chế Biến	13/05/2022	Đúc tay do dao	Không đeo bao tay
13	Đặng Thị Như	Kỹ Thuật	13/05/2022	Điện giật	Không đeo bao

TT	Tên công nhân	Công việc	Thời gian TNLD	Chấn thương	Nguyên nhân
	Mỹ			nhẹ	tay chổng điện
14	Nguyễn Tấn Phát	Chế Biến	21/05/2022	Đúc tay do dao	Không đeo bao tay
15	Võ Thị Ngọc Diễm	Kỹ Thuật	06/06/2022	Té lật bàn	Sàn trơn trượt
16	Phạm Quốc Hiếu	Chế Biến	13/06/2022	Đúc tay do dao	Không đeo bao tay

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự Công ty, năm 2022

Phụ lục 6: Biểu phí công tác huấn luyện ATVSLĐ trong năm 2022

Nhóm	SL (Người)	Chi phí (Đồng/ Người)	Thành tiền (Đồng)	Số lần/năm	Thời gian huấn luyện	Nội dung huấn luyện
1	3	1.000.000	3.000.000	1	16h	- Hệ thống chính sách, pháp luật về ATVSLĐ - Nghiệp vụ công tác ATVSLĐ
2	5	2.500.000	12.500.000	1	48h	- Hệ thống chính sách, pháp luật về ATVSLĐ - Nghiệp vụ công tác ATVSLĐ - Huấn luyện chuyên ngành
3	20	1.500.000	30.000.000	1	24h	- Hệ thống chính sách, pháp luật về ATVSLĐ - Huấn luyện chuyên ngành
4	1549	100.000	309.800.000	2	16h	- Kiến thức cơ bản về ATVSLĐ - Huấn luyện trực tiếp tại nơi làm việc

Nhóm	SL (Người)	Chi phí (Đồng/ Người)	Thành tiền (Đồng)	Số lần/năm	Thời gian huấn luyện	Nội dung huấn luyện
5	2	1.500.000	3.000.000	1	16h	- Hệ thống chính sách, pháp luật về ATVSLĐ - Nghiệp vụ công tác ATVSLĐ
6	12	500.000	6.000.000	1	16h	- Hệ thống chính sách, pháp luật về ATVSLĐ - Huấn luyện bổ sung về kỹ năng và phương pháp hoạt động của an toàn, vệ sinh viên.
Tổng Chi phí			364.300.000	-	-	-

Nguồn: Tác giả đề xuất Tác giả Tham khảo báo giá CôngTy TNHH Huấn luyện ATVSLĐ Ân Nam năm 2022

Phụ lục 7: Báo cáo tổng hợp tình hình tai nạn lao động của Công ty
TNHH MTV XNK TS Tân Thành
BÁO CÁO TỔNG HỢP TÌNH HÌNH TAI NẠN LAO ĐỘNG CẤP CƠ
SỞ NĂM 2021 (Kèm theo Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15 tháng 5
năm 2016 của Chính phủ)

Đơn vị báo cáo: Công ty TNHH MTV XNK TS Tân Thành

Địa chỉ: Khóm 2, TT Cái Đôi Vàm, Phú Tân, Mã huyện,
Cà Mau quận¹:

--	--	--	--

BÁO CÁO TỔNG HỢP TÌNH HÌNH TAI NẠN LAO ĐỘNG

Kỳ báo cáo năm 2021

Ngày báo cáo:

Thuộc loại hình cơ sở²(doanh nghiệp): TNHH Mã

loại hình cơ sở:

--	--	--	--

Đơn vị nhận báo cáo: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

Lĩnh vực sản xuất chính của cơ sở: Xuất nhập khẩu thủy hải

sản Mã lĩnh vực:

--	--	--	--

Tổng số lao động của cơ sở: 1890 người, trong đó nữ: 1540 người

Tổng quỹ lương: triệu đồng

I. Tình hình chung tai nạn lao động

Tên chỉ tiêu thống kê	Mã số	Phân loại TNLD theo mức độ thương tật									
		Số vụ (Vụ)			Số người bị nạn (Người)						
		Số vụ Tổng có số người chết	Số vụ có 2 người bị nạn	Số vụ có từ 2 người bị nạn	Tổng số		Số LĐ nữ		Số người chết		Số người bị thương nặng
						Tổng số	Nạn nhân không	Tổng số	Nạn nhân không	Tổng số	Nạn nhân không

tránh/ Nguyên nhân chưa kể đến												
1. 2. Phân theo yếu tố gây chấn thương⁵	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
...												
1.3. Phân theo nghề nghiệp⁶	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
....												
2. Tai nạn được hưởng trợ cấp theo quy định tại Khoản 2 Điều 39 Luật ATVSLĐ	0	0	0	0								
3. Tổng số (3=1+2)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

II. Thiệt hại do tai nạn lao động

Tổng số ngày nghỉ vì tai nạn lao	Chi phí tính bằng tiền (1.000 đ)			Thiệt hại tài sản (1.000 đ)
	Tổng số	Khoản chi cụ thể của cơ sở		
		Y tế	Trả lương	

động (kể cả ngày nghỉ chế độ)			trong thời gian Điều trị	/Trợ cấp	
1	2	3	4	5	6

**ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG
LAO ĐỘNG**

*(Ký, ghi rõ họ tên, chức vụ, đóng
dấu)*

¹ Ghi mã số theo Danh Mục đơn vị hành chính do Thủ tướng Chính phủ ban hành theo quy định của Luật Thống kê.

² Ghi tên, mã số theo danh Mục và mã số các đơn vị kinh tế, hành chính sự nghiệp theo quy định pháp luật hiện hành trong báo cáo thống kê.

³ Ghi tên ngành, mã ngành theo Hệ thống ngành kinh tế do Thủ tướng Chính phủ ban hành theo quy định của Luật Thống kê.

⁴ Ghi 01 nguyên nhân chính gây tai nạn lao động.

⁵ Ghi tên và mã số theo danh Mục yếu tố gây chấn thương.

⁶ Ghi tên và mã số nghề nghiệp theo danh Mục nghề nghiệp do Thủ tướng Chính phủ ban hành theo quy định của Luật Thống kê.