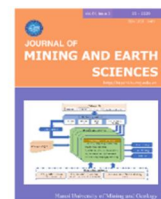




Journal of Mining and Earth Sciences

Website: <http://jmes.humg.edu.vn>



Safety culture in coal mining companies: Some influenced factors and appropriate safety culture models of the Vietnamese coal mining industry



Nga Hoai Thi Nguyen ^{1,*}, Huong Thi Nguyen ¹, Phong Hong Nguyen ²

¹ Faculty of Economics and Business Administration, Hanoi University of Mining and Geology, Vietnam

² Government Inspectorate, Hanoi, Vietnam

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received 18th Aug. 2020

Accepted 03rd Sept. 2020

Available online 31st Oct. 2020

Keywords:

Coal mining companies,
Safety,
Safety culture.

Safety and health management is a critical point in business management, especially in hazardous industries. The point of view and management methods of each entrepreneur depend much on safety culture, including awareness, competence, and behavior of each employee in the company, considering prevention is the priority. The article reviews the safety culture in companies with its components and categories, both in national and international concepts. Influenced factors are also mentioned, and appropriate safety culture models of the Vietnamese coal mining industry are suggested.

Copyright © 2020 Hanoi University of Mining and Geology. All rights reserved.

*Corresponding author

E-mail: nguyenthinhoinga@humg.edu.vn

DOI: 10.46326/JMES.KTQT2020.18



Tạp chí Khoa học Kỹ thuật Mỏ - Địa chất

Trang điện tử: <http://tapchi.humg.edu.vn>



Văn hóa an toàn trong các doanh nghiệp khai thác than: Một số nhân tố ảnh hưởng và mô hình văn hóa an toàn phù hợp với ngành khai thác than Việt Nam

Nguyễn Thị Hoài Nga ^{1,*}, Nguyễn Thị Hường ¹, Nguyễn Hồng Phong ²

¹ Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Mỏ - Địa chất, Việt Nam

² Thanh tra Chính phủ, Hà Nội, Việt Nam

THÔNG TIN BÀI BÁO

TÓM TẮT

Quá trình:

Nhận bài 18/10/2019
Chấp nhận 03/01/2020
Đăng online 31/10/2020

Từ khóa:

An toàn,
Doanh nghiệp mỏ,
Văn hóa an toàn.

Quản trị an toàn lao động và bệnh nghề nghiệp là một nội dung quan trọng trong quản trị doanh nghiệp, đặc biệt là trong các ngành có nguy cơ cao. Quan điểm, cách thức quản trị an toàn lao động và bệnh nghề nghiệp của mỗi doanh nghiệp phụ thuộc nhiều vào văn hóa an toàn lao động, nơi thể hiện những quan điểm, nhận thức, thái độ, hành vi ứng xử của mọi thành phần trong doanh nghiệp về vấn đề đảm bảo an toàn, lấy phòng ngừa làm ưu tiên hàng đầu. Bài báo tổng quan về văn hóa an toàn đối với doanh nghiệp với các yếu tố cấu thành văn hóa an toàn lao động, và các tiêu chí đánh giá trong nước và trên thế giới. Các nhân tố ảnh hưởng đến văn hóa an toàn cũng được giới thiệu. Mô hình văn hóa an toàn lao động phù hợp cho các doanh nghiệp khai thác than ở Việt Nam cũng được đề xuất.

© 2020 Trường Đại học Mỏ - Địa chất. Tất cả các quyền được bảo đảm.

1. Mở đầu

Văn hóa an toàn nói chung và văn hóa an toàn lao động nói riêng trong các doanh nghiệp là một vấn đề quan trọng đối với ngành khai thác, đặc biệt là trong các doanh nghiệp khai thác than, cả ở Việt Nam cũng như trên thế giới.

Cho đến nay các nhà quản lý, các doanh nghiệp và các nhà khoa học đã đi đến một quan điểm chung về mục tiêu an toàn tại các doanh nghiệp là KHÔNG TAI NẠN, và để làm được điều đó đòi hỏi tính tự chủ an toàn cao tại các doanh nghiệp. Muốn xây dựng được tính tự chủ an toàn cao, văn hóa an

toàn cần được xây dựng và duy trì trong các doanh nghiệp với những giá trị cốt lõi và tầm nhìn mục tiêu cụ thể, qua các biểu tượng, tấm gương... ngoài những quy chế, quy định, về đảm bảo an toàn và thưởng phạt công bằng, tạo động lực cho người lao động.

Bên cạnh đó, những yêu cầu trong công tác sản xuất và đảm bảo an toàn cho người lao động, đặc biệt trong những điều kiện sản xuất ngày một khó khăn và phức tạp hơn, áp lực sản xuất cao hơn, đòi hỏi văn hóa an toàn lao động trong doanh nghiệp cũng cần được tăng cường để hỗ trợ hoạt động quản lý và khuyến khích người lao động đảm bảo các mục tiêu an toàn một cách tự chủ, tự giác.

*Tác giả liên hệ

E - mail: nguyenthioinga@humg.edu.vn

DOI: 10.46326/JMES.KTQT2020.18

2. Một số vấn đề chung về văn hóa an toàn đối với doanh nghiệp

2.1. Khái niệm

Thuật ngữ “Văn hóa an toàn” đã được thế giới nhắc đến hơn 30 năm trước đây, khi các chuyên gia an toàn vệ sinh lao động khẳng định yếu tố con người đóng vai trò quan trọng trong hệ thống đảm bảo an toàn vệ sinh lao động và cho rằng cùng với các yếu tố pháp lý và kỹ thuật (Bùi Xuân Nam và nnk, 2014), cần phải huy động sự tham gia rộng rãi của con người vào công tác an toàn vệ sinh lao động (VNNIOSH, 2018).

Khái niệm văn hóa an toàn hiện nay còn có nhiều ý kiến khác nhau nhưng tựu trung lại vẫn có những điểm thống nhất, đó là (1) văn hóa doanh nghiệp thể hiện quan điểm, nhận thức, thái độ và hành vi ứng xử đúng đắn của tổ chức và cá nhân người lãnh đạo cũng như mọi người trong tổ chức đó (Đương Thị Liễu, 2012) đối với việc đảm bảo an toàn và sức khỏe cho con người trong lao động, (2) văn hóa an toàn phải coi trọng, lấy biện pháp phòng ngừa làm ưu tiên hàng đầu (VNNIOSH, 2018).

Khái niệm văn hóa an toàn cũng đã được Viện Bảo hộ lao động quốc gia (NILP) và Hội An toàn vệ sinh lao động Việt Nam (VOSHA) nêu trong đề tài “Nghiên cứu cơ sở lý luận, thực tiễn về xây dựng mô hình cơ sở văn hóa an toàn trong sản xuất ở Việt Nam” năm 2016 như sau: Văn hóa an toàn trong sản xuất ở Việt Nam là nội dung cơ bản, giá trị cốt lõi của hoạt động an toàn vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp, mà ở đó mọi người có nhận thức đúng đắn về an toàn vệ sinh lao động, coi việc bảo đảm điều kiện làm việc và vệ sinh, phòng chống tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động là quyền rất cơ bản. Các quy định của pháp luật, các chính sách về an toàn vệ sinh lao động cũng như các giá trị truyền thống dân tộc Việt Nam cần được mọi người nắm vững, có thái độ và hành vi ứng xử đúng, thấy rõ trách nhiệm, nghĩa vụ, có cam kết rõ ràng, tự giác và hợp tác cùng nhau thực hiện tốt công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện tốt chương trình hành động, lấy biện pháp phòng ngừa làm ưu tiên hàng đầu, kịp thời đánh giá, rút kinh nghiệm để làm cho công tác an toàn vệ sinh lao động ngày càng đạt hiệu quả cao hơn (Nguyễn An Lương, 2016).

Khái niệm này được các nhà khoa học thừa nhận dựa trên một số điểm thống nhất về ý nghĩa

chính trị - kinh tế - xã hội, giá trị tinh thần, đạo đức (Phạm Quốc Toàn, 2007), truyền thống dân tộc, khía cạnh pháp lý và các hành vi, biện pháp ứng xử.

Từ khía cạnh ý nghĩa chính trị - kinh tế - xã hội, để làm tốt văn hóa an toàn trong sản xuất, mọi cấp chính quyền, mọi cơ quan quản lý, người sử dụng lao động và người lao động phải có nhận thức đúng đắn, coi trọng quyền của con người được bảo đảm an toàn vệ sinh lao động là quyền cơ bản, có ý nghĩa quan trọng.

Từ khía cạnh giá trị tinh thần, đạo đức xã hội, truyền thống dân tộc, các nhà quản lý và các doanh nghiệp cần phải có thái độ ứng xử nhân văn, có trách nhiệm, tự giác, có tình yêu thương, chia sẻ, hợp tác trong an toàn vệ sinh lao động.

Trên khía cạnh pháp lý, mọi tổ chức, cá nhân, nhất là người sử dụng lao động và người lao động phải có cam kết đầy đủ thực hiện tốt các quy định của pháp luật, các chính sách về an toàn vệ sinh lao động.

Xét về các hành vi và biện pháp ứng xử, phải có các chương trình hành động, các biện pháp bảo đảm an toàn vệ sinh lao động, lấy phòng ngừa làm biện pháp ưu tiên hàng đầu.

Văn hóa an toàn của một doanh nghiệp cần được thể hiện bởi trạng thái bên ngoài, đó là một bầu không khí an toàn và vừa thể hiện bởi giá trị, niềm tin sâu xa bên trong, nói lên bản chất, truyền thống tốt đẹp của tổ chức đó đối với sự nghiệp bảo đảm an toàn, bảo vệ sức khỏe người lao động.

Trong một nền văn hóa an toàn vững mạnh, mọi người đều cảm thấy có trách nhiệm trong việc đảm bảo an toàn, và luôn nỗ lực để đạt được điều đó mỗi ngày; người lao động không chỉ hoàn thành phận sự của mình mà còn tự động nhận diện các tình trạng và hành vi thiếu an toàn; và tham gia vào việc điều chỉnh, khắc phục chúng (Phan Thanh Phúc, 2015). Ví dụ: trong một nền văn hóa an toàn vững mạnh, bất cứ người lao động nào cũng cảm thấy thoải mái khi trao đổi với quản lý phân xưởng hoặc giám đốc điều hành và nhắc nhở họ đeo kính bảo hộ. Hành vi này sẽ không bị đánh giá là quá chủ động hay đổ kỵ mà sẽ được đánh giá cao bởi tổ chức và được khen thưởng. Tương tự, các đồng nghiệp sẽ thường xuyên quan tâm lẫn nhau và chỉ ra những hành vi không an toàn của nhau.

Một doanh nghiệp với nền văn hóa an toàn vững mạnh thường có ít hành vi có thể đưa tới rủi ro (Trịnh Khắc Thẩm, 2007), bởi vậy doanh

ng nghiệp đó sẽ có tỉ lệ tai nạn lao động thấp, tỉ lệ thay đổi lao động thấp, tỉ lệ xin nghỉ/vắng mặt của người lao động thấp, và năng suất lao động cao. Đây thường là những doanh nghiệp hết sức thành công bởi họ vượt trội trong tất cả các mặt.

Văn hóa an toàn là tài sản vô hình và vô giá của mỗi doanh nghiệp, là một bộ phận trong văn hóa doanh nghiệp. Hình 1 dưới đây thể hiện văn hóa an toàn trong doanh nghiệp.

2.2. Các yếu tố cấu thành văn hóa an toàn lao động

Các yếu tố cấu thành văn hóa an toàn lao động gồm các giá trị cốt lõi của an toàn lao động trong doanh nghiệp và các biểu trưng trong doanh nghiệp.

Các giá trị cốt lõi là các nguyên tắc, nguyên lý nền tảng và bền vững của tổ chức. Các giá trị cốt lõi không phải là những hành động mang tính văn hóa hay hoạt động cụ thể, không được xây dựng lên vì mục tiêu tài chính hoặc những lợi ích trong ngắn hạn. Giá trị cốt lõi là một số hiếm những quy tắc hướng dẫn có khả năng ảnh hưởng lớn, là linh hồn của văn hóa an toàn lao động, ít khi thay đổi theo sự thay đổi của môi trường xung quanh. Những giá trị này được xác định dựa trên những nhận thức, thái độ của người lao động trong doanh nghiệp về an toàn lao động. Thông qua những giá

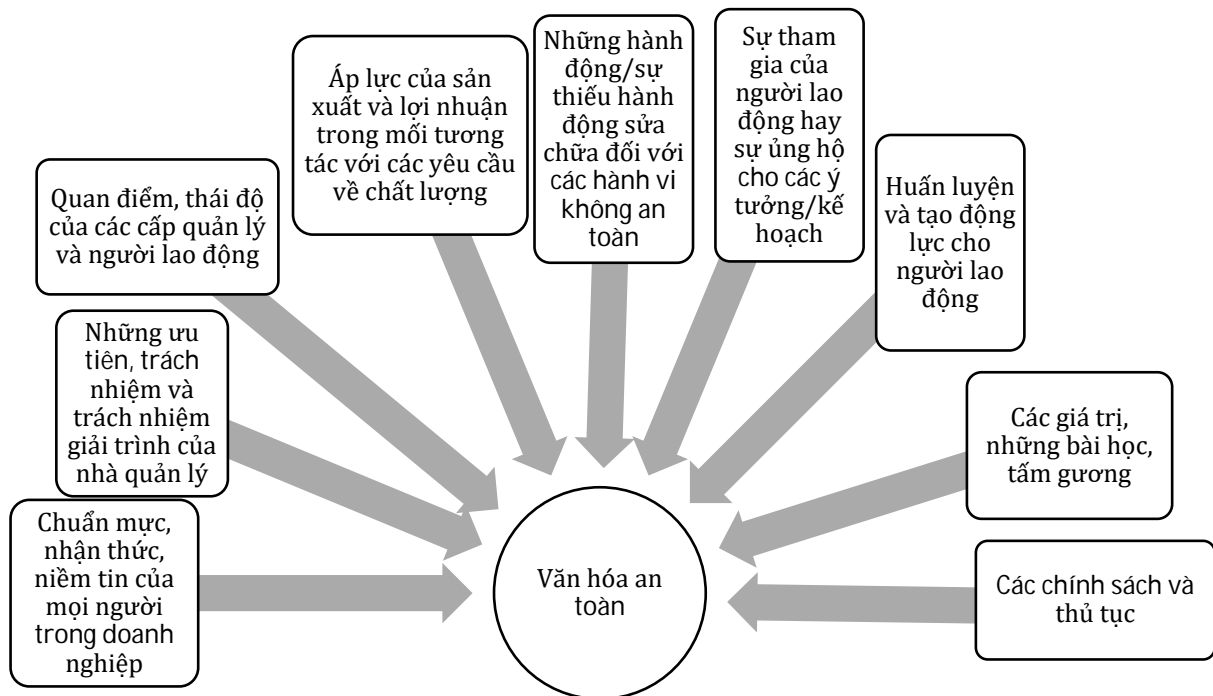
trị này, người sử dụng lao động định hướng được hành vi của người lao động trong các hoạt động đảm bảo an toàn lao động, từ đó xây dựng những chính sách, quy định phù hợp để tăng hiệu quả an toàn lao động trong doanh nghiệp.

Để có được một nền văn hóa an toàn lao động bền vững và hiệu quả, doanh nghiệp cần xác định rõ những giá trị được giữ làm cốt lõi, độc lập với môi trường hiện tại, với yêu cầu cạnh tranh và cách thức quản trị.

Các biểu trưng trong doanh nghiệp có hai dạng là: (1) Biểu trưng vật thể như biểu tượng, ngôn ngữ khẩu hiệu, trang phục làm việc, logo, ngôn ngữ khẩu hiệu, tuyên bố,... (2) Biểu trưng phi vật thể như những quy trình mà doanh nghiệp đang áp dụng, các thủ tục hành chính hay là những chính sách được xây dựng của doanh nghiệp.

2.3. Các tiêu chí đánh giá văn hóa an toàn lao động

Xây dựng văn hóa an toàn cần có thời gian, và một loạt các bước cải tiến liên tục. Cam kết của người sử dụng lao động và người lao động là những dấu hiệu nhận diện chuẩn xác nhất của một nền văn hóa an toàn thực sự khi mà an toàn đã trở thành một phần không thể thiếu của hoạt động thường ngày.



Hình 1. Tổng hợp văn hóa an toàn trong doanh nghiệp (VNNIOSH, 2018).

Hiện nay có nhiều mô hình đánh giá văn hóa an toàn với các tiêu chí khác nhau. Có thể kể ra một số tiêu chí văn hóa an toàn lao động như sau:

Theo Viện khoa học an toàn và vệ sinh lao động (VNNIOSH) thì có thể đánh giá văn hóa an toàn theo 4 nhóm tiêu chí với 23 tiêu chí cụ thể (VNNIOSH, 2018):

- Nhóm tiêu chí 1: Thể hiện của lãnh đạo: Sự cam kết của lãnh đạo về an toàn; Mục tiêu thực hiện ATVSLĐ; Tác động; Đầu tư và bố trí nguồn lực; Chính sách và chiến lược về ATVSLĐ; Quan hệ giữa an toàn và năng suất.

- Nhóm tiêu chí 2: Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện: Lập kế hoạch ATVSLĐ; Huấn luyện và năng lực; Hiểu biết về các mối nguy hiểm; Đánh giá và kiểm soát các nguy cơ.

- Nhóm tiêu chí 3: Thông tin, sự tin cậy lẫn nhau và trách nhiệm: Trao đổi thông tin; Sự hợp tác trong nhóm; Sự tham gia của người lao động; Quan hệ với các quy định bên ngoài; Sự tham gia của những người được hưởng lợi; Sự tin cậy và trách nhiệm; Trách nhiệm trong công tác ATVSLĐ.

- Nhóm tiêu chí 4: Đánh giá, kiểm điểm và xem xét lại kế hoạch Bài học kinh nghiệm; Hệ thống quản lý an toàn và việc đánh giá; Đánh giá các mục tiêu an toàn; Thử nghiệm, đánh giá về an toàn khi thiết kế, chế tạo; Vấn đề báo cáo TNLĐ và BNN; Tôn vinh, khen thưởng xử phạt.

Các tiêu chí được đánh giá theo 5 mức với thang điểm từ 0÷50, mỗi mức văn hóa an toàn tương ứng với 10 điểm, mức thấp nhất là 0÷10 và mức cao nhất là 40÷50.

Ngoài ra, các doanh nghiệp còn có thể sử dụng một số chỉ tiêu đánh giá văn hóa an toàn lao động theo quan điểm của VNNIOSH như đã dẫn ở trên dựa trên:

- Tỷ lệ tai nạn lao động;
- Tỷ lệ thay đổi lao động;
- Tỷ lệ xin nghỉ/vắng mặt của người lao động;
- Năng suất lao động.

Tổ chức An sinh an toàn quốc tế trong công nghiệp mỏ ISSA Mining đã đúc kết, hướng dẫn với 7 quy tắc và đánh giá văn hóa an toàn của doanh nghiệp dựa trên trên các tiêu chí sau (ISSA, 2017):

1. Lãnh đạo và cam kết của lãnh đạo;
2. Xác định các mối nguy hiểm – kiểm tra rủi ro;
3. Xác định mục tiêu – phát triển chương trình;
4. Đảm bảo hệ thống an toàn và tổ chức tốt;
5. Đảm bảo an toàn và sức khỏe trong sử dụng máy móc thiết bị tại nơi làm việc;

6. Nâng cao trình độ, phát triển năng lực;

7. Khuyến khích sự tham gia của người lao động.

Bộ quy tắc này đánh giá văn hóa an toàn của doanh nghiệp qua 3 mức: mức đỏ, vàng và xanh. Với mức đỏ là đánh giá văn hóa an toàn của doanh nghiệp còn thấp cần có hành động ngay, mức vàng là cần cải tiến hơn nữa văn hóa an toàn và mức xanh là văn hóa an toàn của doanh nghiệp hiện đang được thực hiện đầy đủ.

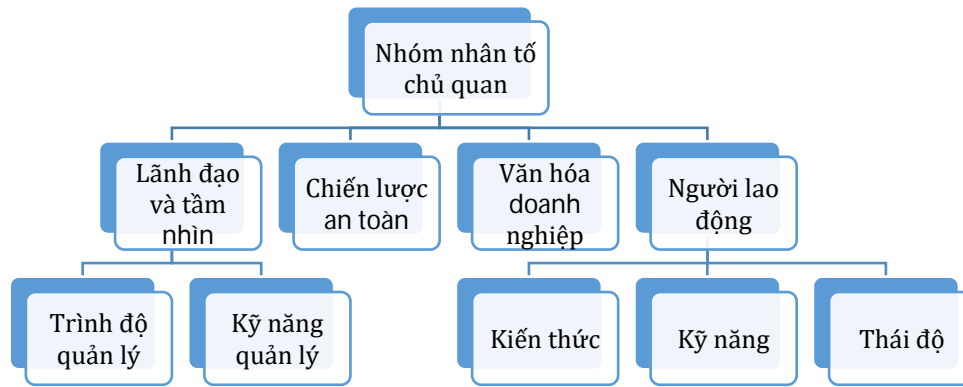
2.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến văn hóa an toàn lao động

2.4.1. Nhóm các nhân tố chủ quan

Lãnh đạo và tầm nhìn của lãnh đạo là nhân tố chủ quan không thể không nhắc tới trong doanh nghiệp. Trong rất nhiều nghiên cứu về an toàn vệ sinh lao động trong và ngoài nước, vai trò của lãnh đạo với tầm nhìn, vị trí, liên kết giữa các bộ phận trong toàn bộ quá trình lập kế hoạch, tổ chức thực hiện kế hoạch, kiểm tra và điều chỉnh an toàn vệ sinh lao động đều được coi trọng và đánh giá cao. Người lãnh đạo bên cạnh là nhà quản lý còn đóng vai trò dẫn dắt, định hướng, truyền cảm hứng cho cấp dưới thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp. Vì vậy, đối với văn hóa an toàn, tầm nhìn, trình độ quản lý, kỹ năng quản lý của các nhà lãnh đạo là nhóm nhân tố quan trọng, mang nhiều ảnh hưởng. Bằng tầm nhìn, trình độ và kỹ năng quản lý của những người lãnh đạo, họ xây dựng và thực thi chiến lược an toàn và văn hóa doanh nghiệp. Chất lượng, tính khả thi của chiến lược an toàn, những giá trị được chia sẻ, chấp nhận, đề cao và ứng xử theo trong văn hóa doanh nghiệp góp phần tạo nên văn hóa an toàn và chi phối tinh cảm, nếp suy nghĩ và hành vi của mọi thành viên trong doanh nghiệp, đạt được mục tiêu an toàn trong doanh nghiệp.

Người lao động là tài sản giá trị của mọi doanh nghiệp. Người lao động vừa chấp nhận văn hóa an toàn vừa xây dựng văn hóa an toàn. Các kiến thức, kỹ năng và thái độ mà người lao động hình thành trước và trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp góp phần tạo nên những giá trị, niềm tin và ứng xử với nhau để đạt được mục tiêu an toàn vệ sinh lao động trong doanh nghiệp.

Hình 2 mô tả nhóm các nhân tố chủ quan ảnh hưởng đến văn hóa an toàn của doanh nghiệp.



Hình 2. Các nhân tố chủ quan tác động đến văn hóa an toàn.

2.4.2. Nhóm các nhân tố khách quan

Hình 3 mô tả các nhân tố khách quan tác động đến văn hóa an toàn của doanh nghiệp.

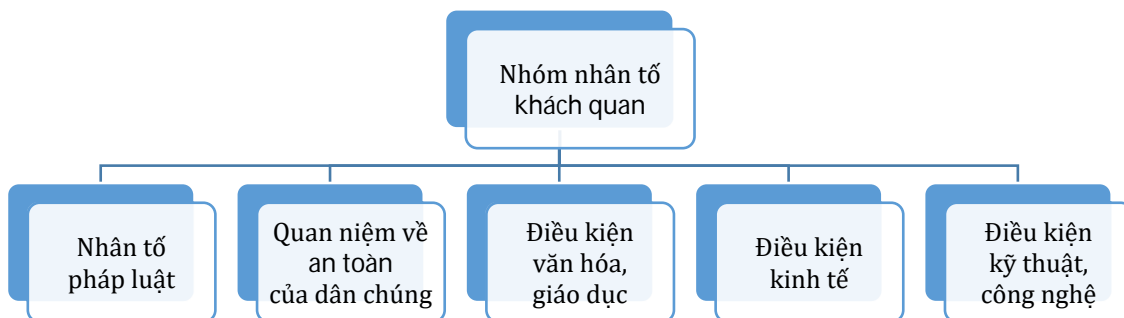
Nhân tố pháp luật bao gồm các hệ thống văn bản pháp quy của các cơ quan quản lý nhà nước cùng các chế tài phù hợp để điều chỉnh và khuyến khích các tổ chức, cá nhân xây dựng hệ thống quy chế, quy định trong tổ chức của mình nhằm tạo dựng, duy trì và phát triển văn hóa an toàn phù hợp quy định của pháp luật. Đây có thể nói là khung pháp lý cho các hoạt động đảm bảo an toàn cho doanh nghiệp và xây dựng văn hóa doanh nghiệp.

Quan niệm về an toàn của dân chúng ảnh hưởng tới quan niệm về an toàn của người lao động và người thân của họ, quan niệm của những người lao động ở các cơ quan quản lý cấp trên, quan niệm của những người sẽ vào làm việc tại doanh nghiệp và những người không làm việc song có thể nói chuyện, bàn luận, tuyên truyền về văn hóa an toàn, kết quả an toàn vệ sinh lao động của doanh nghiệp, tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến lựa chọn gia nhập doanh nghiệp của người lao động tiềm năng.

Điều kiện văn hóa, giáo dục có mối quan hệ qua lại với quan niệm về an toàn của dân chúng. Các quốc gia duy trì được văn hóa an toàn cũng như các doanh nghiệp duy trì được văn hóa an toàn thông qua đặc trưng văn hóa và giáo dục của quốc gia hay của doanh nghiệp, và ngược lại. Để duy trì được đặc trưng văn hóa đó đòi hỏi thời gian dài và giáo dục toàn diện cho nhiều tầng lớp trong xã hội, nhiều đối tượng trong xã hội. Lịch sử đã chứng kiến nhiều quốc gia, nhiều ngành đã mất hàng trăm năm để xây dựng được văn hóa an toàn và duy trì văn hóa đó trở thành thương hiệu quốc gia.

Điều kiện kinh tế của doanh nghiệp có thể coi là một nhân tố quan trọng tác động đến văn hóa an toàn. Khi doanh nghiệp có tiềm lực kinh tế, doanh nghiệp có nhiều điều kiện thuận lợi để đầu tư cho công tác an toàn, thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp đảm bảo an toàn, duy trì hoạt động đào tạo an toàn cho người lao động, có cơ chế thưởng, phạt đảm bảo tính hiệu quả, hiệu lực.

Điều kiện kỹ thuật, công nghệ là điều kiện trực tiếp ảnh hưởng đến an toàn lao động trong các doanh nghiệp. Văn hóa an toàn cũng chịu tác động của các điều kiện kỹ thuật và công nghệ. Khi doanh nghiệp đầu tư vào kỹ thuật, công nghệ thì doanh



Hình 3. Các nhân tố khách quan tác động đến văn hóa an toàn.

ng nghiệp có thể nâng cao được sự an toàn trong sản xuất do tăng năng suất lao động, do tự động hóa, do công nghệ tiên tiến hiện đại và ngược lại. Người sử dụng lao động hiểu lợi thế của việc ứng dụng kỹ thuật, công nghệ mới trong sản xuất gắn với yếu tố an toàn, còn người lao động tin và hiểu vào những lợi thế do kỹ thuật công nghệ mang lại cho mình, cần tự giác bổ sung kiến thức, thành thực kỹ năng và có thái độ phù hợp trong xây dựng và duy trì văn hóa an toàn.

3. Văn hóa an toàn lao động với doanh nghiệp khai thác than

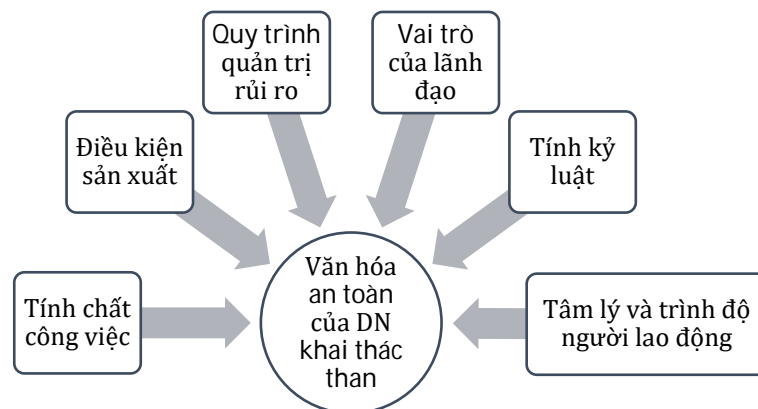
3.1. Đặc trưng của doanh nghiệp khai thác than ảnh hưởng đến văn hóa an toàn

Doanh nghiệp khai thác than có những yếu tố đặc thù so với các loại hình doanh nghiệp khác như điều kiện sản xuất khó khăn và biến động, máy móc thiết bị công suất lớn, cấu tạo phức tạp, vận hành đòi hỏi kiến thức và kỹ năng nhất định, tính chất công việc đơn điệu, nặng nhọc, vất vả, độc hại, nguy hiểm,... Do đó văn hóa doanh nghiệp nói chung và văn hóa an toàn trong doanh nghiệp khai thác than nói riêng cũng phức tạp và đặc thù hơn nhiều doanh nghiệp khác (Hình 4), đặc biệt là các giá trị và niềm tin về tinh thần như sự đồng tâm, cam kết, tinh thần đồng đội, truyền thống, kinh nghiệm. Điều này đòi hỏi khi xây dựng văn hóa an toàn cần chú trọng đề cao sự thấu hiểu về tính chất công việc, điều kiện sản xuất, quy trình quản trị rủi ro, vai trò của lãnh đạo, tính kỷ luật, tâm lý và trình độ người lao động.

Trong doanh nghiệp khai thác than có rất nhiều công việc với các tính chất khác nhau từ chuẩn bị diện khai thác đến khai thác và vận tải. Văn hóa an

toàn do đó phải xét đến các tính chất công việc khác nhau với các điều kiện sản xuất khác biệt (trên mặt bằng, dưới hầm lò, đường lò chuẩn bị, đường lò sản xuất,...), đặc điểm của lao động ở các công việc khác nhau và các điều kiện sản xuất khác nhau. Tuy nhiên, dù điều kiện sản xuất như thế nào, tính chất công việc ra sao, mỗi doanh nghiệp khi xây dựng văn hóa an toàn cũng cần xây dựng một quy trình quản trị rủi ro thống nhất, từ thiết lập bối cảnh, lập kế hoạch và xác định rủi ro, tổ chức phân tích và đánh giá rủi ro, đề xuất các biện pháp đối phó rủi ro và đánh giá kết quả của các biện pháp nhằm có điều chỉnh nhằm hoàn thiện hoặc tăng cường hoạt động quản trị rủi ro. Với quy trình này, lãnh đạo và tầm nhìn của lãnh đạo có ảnh hưởng rất lớn tới xây dựng văn hóa doanh nghiệp và văn hóa an toàn của doanh nghiệp. Người lãnh đạo có thể làm gương và khuyến khích mọi thành phần trong doanh nghiệp chấp nhận với sự thay đổi để hình thành văn hóa an toàn, và duy trì văn hóa an toàn đó. Người lãnh đạo là người chịu trách nhiệm lớn nhất về an toàn trong sản xuất, ra các quyết định liên quan đến hiệu quả sản xuất và an toàn lao động, cần sự nhạy bén trong kinh doanh và sự quyết liệt duy trì các giá trị đạo đức và văn hóa đối với doanh nghiệp trong bối cảnh điều kiện sản xuất kinh doanh sẽ ngày càng khó khăn, áp lực từ cạnh tranh và việc đảm bảo an ninh năng lượng quốc gia, lao động phải sử dụng tập trung, thời gian lao động dài trong điều kiện nặng nhọc, độc hại,...

Trước những áp lực trong sản xuất như vậy, đặc biệt khi làm việc ở những nơi xa trung tâm, xa mặt đất, tách biệt so với xã hội, tính kỷ luật, đồng tâm trong các doanh nghiệp khai thác than được ví như tính kỷ luật trong quân đội để đảm bảo hiệu



Hình 4. Những đặc trưng của doanh nghiệp khai thác than ảnh hưởng đến văn hóa an toàn.

quả huy động lao động nhằm đạt được mục tiêu hiệu quả và an toàn trong sản xuất. Văn hóa an toàn trong các doanh nghiệp khai thác than có mang lại kết quả hay không phụ thuộc vào tính kỉ luật, đồng tâm của người lao động trong doanh nghiệp. Đây là một yếu tố quan trọng mà ngành than ở Việt Nam đã đúc kết trong nhiều năm kể từ khi nước nhà giành độc lập, và trở thành truyền thống của ngành.

Từ ý tưởng của người lãnh đạo đến hành động của người lao động để xây dựng được văn hóa an toàn và duy trì văn hóa đó không bị mai một, ngược lại phát triển văn hóa an toàn đòi hỏi trình độ, kiến thức và kỹ năng của người lao động cần được bồi dưỡng tương xứng. Tuy nhiên, đặc điểm người lao động trong ngành than hiện nay có xu hướng từ những người chịu ảnh hưởng của thế hệ đi trước (người thân, hàng xóm) trong lựa chọn ngành nghề đến ít có nền tảng về ngành khiến cho việc đào tạo, rèn luyện kỹ năng, và nhất là tích lũy kinh nghiệm mất nhiều thời gian hơn. Người lao động có tâm lý mong muốn được đảm bảo an toàn trong sản xuất, song trong nhiều trường hợp, tâm lý chủ quan, áp lực về kinh tế trong đời sống dẫn đến áp lực về sản lượng trong khai thác là một nguyên nhân dẫn đến tình trạng người lao động vi phạm quy phạm an toàn trong sản xuất. Hoặc một số trường hợp do kinh nghiệm chưa đủ nên người lao động đã xử lý tình huống không hợp lý, gây mất an toàn.

3.2. Xây dựng mô hình văn hoá an toàn lao động phù hợp trong các doanh nghiệp khai thác than Việt Nam

Theo các nghiên cứu của VNNIOSH, mô hình văn hóa trong thực tế rất đa dạng và có thể được lựa chọn thực hiện theo các phương pháp khác nhau, như phương pháp mô hình trình diễn, phương pháp mô hình mẫu (mô hình điểm), phương pháp mô hình liên kết, phương pháp mô hình thường xuyên, cố định. Tuy nhiên dù là phương pháp nào khi triển khai một mô hình cơ sở văn hóa an toàn cũng cần phải tiến hành các bước cơ bản như sau:

Bước 1: Tìm hiểu môi trường và các yếu tố ảnh hưởng đến chiến lược doanh nghiệp trong tương lai. Xem xét có yếu tố nào làm thay đổi chiến lược doanh nghiệp trong tương lai.

Bước 2: Xác định đâu là giá trị cốt lõi làm cơ sở cho thành công. Đây là bước cơ bản nhất để xây

dựng văn hóa doanh nghiệp. Các giá trị cốt lõi phải là các giá trị không phai nhòa theo thời gian, là trái tim và linh hồn của doanh nghiệp.

Bước 3: Xây dựng tầm nhìn mà doanh nghiệp sẽ vươn tới. Tầm nhìn chính là bức tranh lý tưởng về doanh nghiệp trong tương lai. Tầm nhìn chính là định hướng để xây dựng văn hóa an toàn doanh nghiệp. Có thể doanh nghiệp mà ta mong muốn xây dựng hoàn toàn khác biệt so với doanh nghiệp mình hiện đang có.

Bước 4: Đánh giá thực trạng an toàn của cơ sở và xác định những yếu tố văn hóa nào cần thay đổi. Sự thay đổi hay xây dựng văn hóa an toàn thường bắt đầu bằng việc đánh giá xem mức độ văn hóa an toàn hiện tại như thế nào và kết hợp với chiến lược phát triển doanh nghiệp.

Bước 5: Thu hẹp khoảng cách giữa những giá trị cơ sở hiện có và những giá trị mong muốn mà mô hình cơ sở văn hóa an toàn sẽ đem lại. Khoảng cách này nên được lượng hóa tối đa.

Bước 6: Xác định vai trò của lãnh đạo trong việc dẫn dắt thay đổi những chuẩn văn hóa an toàn trong mô hình cơ sở văn hóa an toàn.

Bước 7: Soạn thảo kế hoạch hoành động bao gồm mục tiêu hoạt động, thời gian, điểm mốc và trách nhiệm cụ thể.

Bước 8: Phổ biến nhu cầu thay đổi, kế hoạch hành động và động viên tinh thần, tạo động lực cho sự thay đổi.

Bước 9: Nhận biết các trở ngại và nguyên nhân từ chối thay đổi và xây dựng các chiến lược để đối phó. Lỗi kéo mọi người ra khỏi vùng thoải mái của mình rất khó. Do vậy lãnh đạo phải là người khuyến khích, động viên và chỉ cho nhân viên thấy lợi ích của họ tăng lên trong quá trình thay đổi.

Bước 10: Thể chế hóa mô hình cơ sở văn hóa an toàn và củng cố sự thay đổi văn hóa an toàn như một yêu cầu tất yếu khách quan. Các hành vi, quyết định của lãnh đạo phải thể hiện là mẫu hình cho nhân viên noi theo và phù hợp với mô hình văn hóa đã xây dựng. Các hành vi theo mẫu hình lý tưởng cần được khuyến khích, động viên, hệ thống khen thưởng cần được thiết kế phù hợp và tương ứng với mô hình xây dựng đưa ra.

Về nguyên tắc các nội dung và hoạt động của mô hình cơ sở văn hóa an toàn phải dựa trên hệ thống quản lý quốc gia về an toàn vệ sinh lao động và đảm bảo phù hợp với điều kiện thực tế của từng cơ sở, đáp ứng kịp thời với những yêu cầu thực tế của cơ sở, giúp cho cơ sở áp dụng các nguyên tắc

và phương pháp quản lý an toàn vệ sinh lao động thích hợp để công tác an toàn vệ sinh lao động ở cơ sở đạt hiệu quả cao nhất.

Hoạt động của mô hình văn hóa an toàn trong sản xuất cần bao gồm những nội dung chính như sau:

(1) Tổ chức bộ máy và phân định trách nhiệm hoạt động: Doanh nghiệp cần thành lập bộ phận quản lý chung về an toàn - vệ sinh lao động theo các quy định hiện hành. Đảm bảo các cán bộ quản lý văn hóa an toàn có chuyên môn, nghiệp vụ về kỹ thuật an toàn, kỹ thuật phòng, chống cháy nổ, kỹ thuật môi trường, vệ sinh lao động, cũng như có hiểu biết về thực tiễn hoạt động sản xuất, kinh doanh, cung cấp dịch vụ.

(2) Xây dựng kế hoạch và tổ chức hoạt động: kế hoạch an toàn - vệ sinh lao động nằm trong tổng thể kế hoạch hoạt động hàng năm của doanh nghiệp, được lập từ tổ sản xuất, phòng, ban trở lên, đồng thời phải được thông báo để mọi người lao động tham gia ý kiến. Kế hoạch an toàn - vệ sinh lao động phải bao gồm cả nội dung, biện pháp, kinh phí, thời gian hoàn thành, phân công tổ chức thực hiện. Việc tổ chức thực hiện các kế hoạch về văn hóa an toàn của cơ sở cần được triển khai thực hiện ngay sau khi kế hoạch an toàn - vệ sinh lao động được phê duyệt, các cán bộ văn hóa an toàn được giao nhiệm vụ phải phối hợp với bộ phận an toàn - vệ sinh lao động và bộ phận y tế để tổ chức triển khai, đồng thời đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện.

(3) Công tác kiểm tra và đánh giá: Người sử dụng lao động phải quy định và tổ chức thực hiện công tác tự kiểm tra an toàn - vệ sinh lao động trong cơ sở lao động và hoàn toàn được chủ động quyết định thực hiện, nhưng phải bảo đảm việc kiểm tra toàn diện được tiến hành ít nhất 6 tháng/lần ở cấp cơ sở lao động và 3 tháng/1 lần ở cấp phân xưởng, tổ, đội sản xuất.

(4) Thống kê, báo cáo, sơ kết và tổng kết: Doanh nghiệp phải mở sổ thống kê các nội dung cần phải báo cáo theo quy định hiện hành. Các số liệu thống kê phải được lưu giữ ít nhất là 5 năm ở cấp phân xưởng và 10 năm ở doanh nghiệp để làm căn cứ theo dõi, phân tích, đưa ra các chính sách, giải pháp đối với công tác an toàn - vệ sinh lao động ở doanh nghiệp. Định kỳ 6 tháng và hàng năm, doanh nghiệp phải tổ chức sơ kết, tổng kết công tác an toàn - vệ sinh lao động, với các nội dung: Phân tích các kết quả, các thiếu sót, tồn tại

và các bài học kinh nghiệm; tổ chức khen thưởng đối với các đơn vị và cá nhân làm tốt công tác an toàn - vệ sinh lao động tại cơ sở lao động; phát động phong trào thi đua bảo đảm an toàn - vệ sinh lao động. Việc sơ kết, tổng kết phải được thực hiện từ cấp phân xưởng, đội sản xuất lên đến doanh nghiệp.

Tại Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV), theo nhận xét của nhiều chuyên gia về an toàn lao động trong và ngoài tập đoàn, trong vòng 10 năm trở lại đây mô hình văn hóa doanh nghiệp đã được xây dựng, tương đối phù hợp với mô hình chung của các doanh nghiệp khi xây dựng văn hóa an toàn. TKV đã có rất nhiều văn bản quy định và biện pháp đảm bảo an toàn, và thực hiện nhiều biện pháp đồng bộ ở nhiều cấp (tập đoàn, các doanh nghiệp thành viên, các đơn vị sản xuất) để thay đổi nhận thức của người lao động, với thái độ về an toàn thay đổi nhưng nhất quán, tiến tới tai nạn bằng không. Văn hóa an toàn của TKV đã tiến một bước dài từ thụ động (xảy ra sự cố rồi tiến hành khắc phục những thiệt hại) đến tích cực (Tập đoàn và các đơn vị thành viên có một hệ thống quản lý an toàn được áp dụng một cách tích cực trong các hoạt động hàng ngày, lực lượng quản lý và lao động có hiểu biết sâu sắc về an toàn công nghệ và an toàn cá nhân). Nhiều cam kết mạnh mẽ và của Tập đoàn và các đơn vị thành viên đã được duy trì trong những năm qua như quy định xử lý nghiêm người đứng đầu khi để xảy ra tai nạn lao động nghiêm trọng, thưởng những đơn vị đạt mục tiêu đảm bảo an toàn lao động, chương trình tự chủ an toàn, nơi nào không an toàn không đưa công nhân vào làm việc,... cũng như sự phát triển của hệ thống y tế, giám sát công tác an toàn, bộ máy làm công tác an toàn chuyên trách, đã cho thấy ưu điểm của mô hình văn hóa an toàn tại Tập đoàn.

3.3. Nguyên tắc xây dựng văn hóa an toàn trong doanh nghiệp khai thác than Việt Nam

3.3.1. Lãnh đạo là tấm gương

Lãnh đạo là người đặt nền móng xây dựng nên văn hóa an toàn doanh nghiệp cũng là người chịu trách nhiệm cuối cùng, quan trọng nhất với doanh nghiệp. Vì vậy, họ phải là tấm gương xây dựng văn hóa an toàn doanh nghiệp. Họ phải là người đi đầu trong việc thực hiện các mục tiêu đề ra về văn hóa an toàn.

3.3.2. Toàn bộ tham gia

Người lãnh đạo đóng vai trò đứng đầu trong xây dựng văn hóa an toàn doanh nghiệp nhưng quá trình này chỉ có thể duy trì và thành công nếu có sự tham gia đóng góp tích cực của mọi thành viên trong doanh nghiệp.

3.3.3. Phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp

Văn hóa an toàn được xây dựng phải phù hợp với từng điều kiện cụ thể của từng doanh nghiệp, dựa trên những điểm mạnh mà doanh nghiệp đang làm được. Văn hóa an toàn cũng phải được xây dựng phù hợp với môi trường kinh doanh, văn hóa dân tộc,...

3.3.4. Có tiêu chí đánh giá rõ ràng

Phải có các tiêu chí đánh giá rõ ràng cho hiệu quả hoạt động của công tác văn hóa an toàn theo thời gian vì từ đó doanh nghiệp có thể đánh giá công tác văn hóa an toàn hiện tại và có cơ sở để cải tiến hay thay đổi công tác văn hóa an toàn cho phù hợp với từng điều kiện thay đổi của doanh nghiệp.

4. Kết luận

Văn hóa an toàn trong sản xuất giúp mọi người trong doanh nghiệp có nhận thức đúng đắn về an toàn vệ sinh lao động, coi việc bảo đảm điều kiện làm việc và vệ sinh, phòng chống tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động là quyền rất cơ bản. Các quy định của pháp luật, các chính sách về an toàn vệ sinh lao động cũng như các giá trị truyền thống dân tộc Việt Nam cần được mọi người nắm vững, có thái độ và hành vi ứng xử đúng, thấy rõ trách nhiệm, nghĩa vụ, có cam kết rõ ràng, tự giác và hợp tác cùng nhau thực hiện tốt công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện tốt chương trình hành động, lấy biện pháp phòng ngừa làm ưu tiên hàng đầu, kịp thời đánh giá, rút kinh nghiệm để làm cho công tác an toàn vệ sinh lao động ngày càng đạt hiệu quả cao hơn.

Ngành khai thác than Việt Nam có những đặc thù riêng biệt cần phải lưu ý khi áp dụng văn hóa an toàn như tính chất công việc, điều kiện làm việc, tâm lý người lao động,... Thống nhất các nguyên tắc xây dựng văn hóa an toàn cho các doanh nghiệp khai thác than là công cụ hữu hiệu để hình thành văn hóa lao động với giá trị cốt lõi là đề cao tự chủ an toàn và ưu tiên phòng ngừa rủi ro.

Những đóng góp của tác giả

Nguyễn Thị Hoài Nga: Khái niệm hóa; Đánh giá và chỉnh sửa; Phương pháp luận.

Nguyễn Thị Hương: Kiểm chứng.

Nguyễn Hồng Phong: Viết bản thảo bài báo.

Tài liệu tham khảo

Bùi Xuân Nam, Đặng Vũ Chí, Nhữ Kim Dung, Nguyễn Đức Khoát (2014). An toàn và vệ sinh lao động trong ngành mỏ, *Nhà xuất bản Khoa học tự nhiên và công nghệ*, Hà Nội.

Dương Thị Liễu (2012). Giáo trình văn hóa kinh doanh, *Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân*, Hà Nội.

ISSA (International Social Security Association), (2017).

<<http://visionzero.global/sites/default/files/2017-12/2-Vision%20Zero%20Guide-Web.pdf> (truy cập 11/4/2020)/>

Nguyễn An Lương, (2016). Vấn đề xây dựng và phát triển văn hóa an toàn trong sản xuất Việt Nam. </ <http://vnniosh.vn/van-hoa-an-toan/details/id/6175/Van-de-xay-dung-va-phat-trien-van-hoa-an-toan-trong-san-xuat-Viet-Nam> (truy cập 7/4/2020)>

Phan Thanh Phúc (2015). "*Xây dựng và củng cố văn hóa an toàn lao động tại công ty cổ phần đầu tư xây dựng bất động sản Lanmak*" - Luận văn thạc sỹ.

Phạm Quốc Toàn (2007). Đạo đức kinh doanh và văn hóa doanh nghiệp, *Nhà xuất bản Lao động - xã hội*.

Thùy Linh, (2017). Cần biến công tác an toàn thành văn hóa an toàn. <<http://www.vinacomin.vn/tho-mo-ngay-nay/can-bien-cong-tac-an-toan-thanh-van-hoa-an-toan-201710101610560976.htm> (truy cập ngày 12/4/2020)/>

Trịnh Khắc Thẩm (2007). Giáo trình Bảo hộ lao động. *Nhà xuất bản Lao động Xã hội*, Hà Nội

VNNIOSH, (2018).< <http://vnniosh.vn/van-hoa-an-toan/details/id/14334/Tieu-chi-de-danh-gia-muc-Van-hoa-an-toan-cua-co-so-ap-dung-Van-hoa-an-toan-trong-san-xuat-o-Viet-Nam> (truy cập 7/4/2020)/>

Xây dựng văn hóa an toàn tại nơi làm việc, <<http://hseprovider.com/index.php/tu-van/379-vanhaoantoan> (truy cập ngày 15/4/2020)/>