

XÂY DỰNG VĂN HÓA AN TOÀN TRONG DOANH NGHIỆP MỎ - NỀN TẢNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

PHÙNG QUỐC HUY, BÙI VIỆT HƯNG

Trung tâm An toàn Mỏ-Viện KHCN Mỏ-Vinacomin

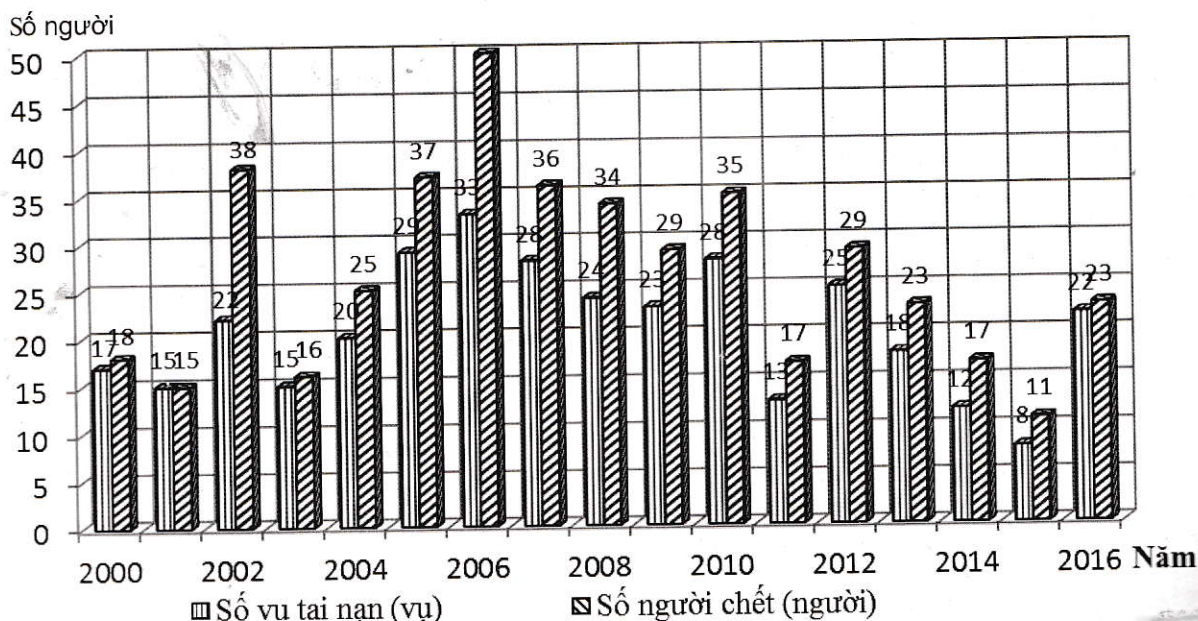
Email: pqhuy2013@gmail.com

Với đặc thù công việc khai thác than hầm lò nặng nhọc, độc hại và luôn tiềm ẩn những nguy cơ mất an toàn trong sản xuất như sập đổ lò, cháy nổ mỏ, bực nước mỏ,... nên trong những năm qua công tác an toàn luôn được Tập đoàn và các đơn vị thành viên hết sức quan tâm, chú trọng. Bên cạnh một số kết quả bước đầu đã đạt được thì ở từng mặt quản lý cũng như quá trình thực hiện công tác AT-VSLĐ của một số doanh nghiệp vẫn còn có những tồn tại, thiếu sót, dẫn đến hiệu quả chưa thực sự bền vững. Do đó, để xây dựng bền vững văn hóa an toàn cần sớm thay đổi nhận thức và thái độ của người lao động, cán bộ quản lý nhằm tạo nên nền tảng thay đổi về niềm tin và giá trị con người; góp phần giảm thiểu những tổn thất, thiệt hại về kinh tế và con người cho không chỉ doanh nghiệp mà còn cho cả gia đình và xã hội.

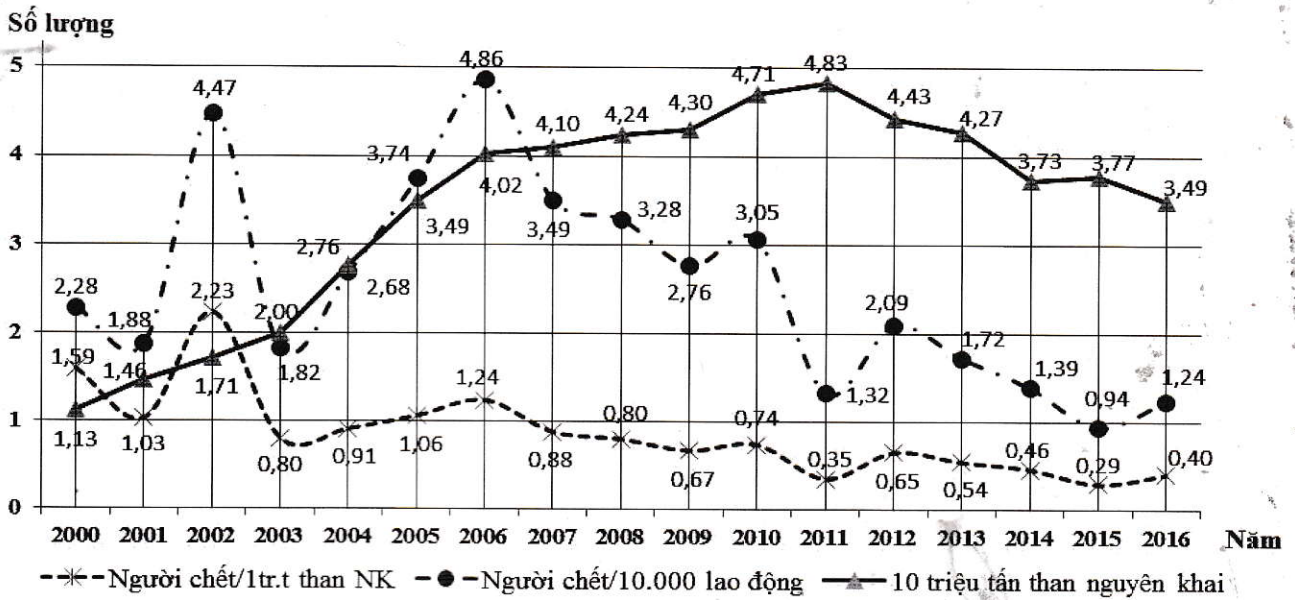
1. Tình hình tai nạn tại các mỏ than

Theo số liệu và biểu đồ thống kê số vụ tai nạn và số người chết trong ngành than tại hình 1, từ năm 2000 đến năm 2016, ngành than đã để xảy ra khoảng 342 vụ tai nạn làm chết 444 người, trung bình mỗi năm xảy ra 20,12 vụ, làm chết 26,12 người. Các vụ tai nạn cũng như số người chết có xu thế biến động không ổn định, cụ thể năm 2000 là 17 vụ với 18 người chết, năm 2001 là 15 vụ với 15 người chết. Các năm 2005 đến 2010 mỗi năm xảy ra 23÷33 vụ với số người chết từ 29÷50 người.

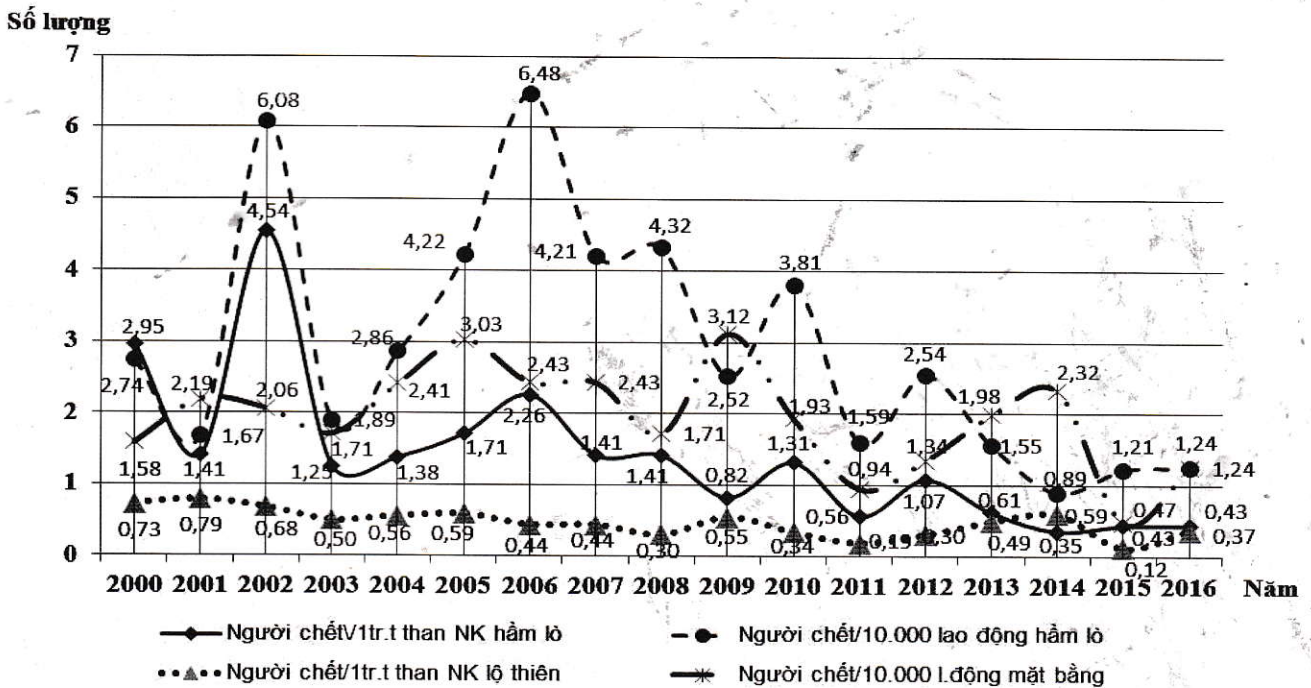
Các năm gần đây số vụ tai nạn và số người chết có xu thế giảm, năm 2014 xảy ra 12 vụ với 17 người chết, năm 2015 xảy ra 8 vụ với 11 người chết, tuy nhiên năm 2016 mặc dù sản lượng giảm nhưng đã để xảy ra 22 vụ với 23 người chết. Điều này cho thấy tai nạn lao động dẫn tới chết người trong ngành than có diễn biến phức tạp, chưa ổn định.



H.1. Biểu đồ thống kê số vụ tai nạn và số người chết trong ngành than



H.2. Biểu đồ thể hiện chỉ số TNLD về số người chết theo sản lượng và theo số lao động



H.3. Biểu đồ thể hiện chỉ số TNLD về số người chết theo lĩnh vực

Qua các số liệu so sánh các chỉ số lao động trong ngành than từ năm 2000 đến 2016, Chỉ số người chết/1 triệu tấn than nguyên khai và số người chết/10.000 lao động có xu thế giảm dần, chứng tỏ rằng các biện pháp an toàn trong đó có việc áp dụng thực hiện văn hóa an toàn trong ngành than bước đầu đã phát huy tác dụng tích cực, hạn chế được số vụ tai nạn và số người chết.

2. Quan niệm về văn hóa an toàn

Việc từng bước thay đổi nhận thức của người

lao động về an toàn chưa thể sớm thay đổi hành vi của họ trong thực hiện công việc nhưng nếu chúng ta có sự nhất quán và xuyên suốt trong lãnh đạo, chỉ đạo thì có thể tạo nên tiền đề để thay đổi tích cực về thái độ của người lao động. Biện pháp để thay đổi nhận thức người lao động có nhiều cách tuy nhiên tựu trung lại có thể bao gồm một số cách thức sau: tổ chức các cuộc thi sáng tạo khẩu hiệu, hình ảnh về an toàn gắn gũi với đặc thù từng loại hình công việc để in trên các tờ rơi, phát cho

➤ Đề phòng và đối phó: luôn suy nghĩ với tâm lý đề phòng và “thực hiện một cách tối thiểu” theo các khuyến cáo của các cơ quan quản lý nhà nước hay các đơn vị chuyên nghiệp. Trong nội bộ tổ chức, người lao động không được tham gia, tham vấn, không được lắng nghe, trình bày về các mối bận tâm, hay những vấn đề mất an toàn tại nơi làm việc. Mỗi quan hệ đề phòng, đối phó cản trở việc giao tiếp cởi mở;

➤ Vận hành không theo thủ tục quy trình và yếu kém về mặt trình độ kỹ thuật: các quy trình, thủ tục vận hành không được tuân thủ hoặc không được thiết lập. Thiếu các biện pháp kỹ thuật cần thiết. Yếu kém về mặt kỹ thuật yếu, người lao động thiếu kỹ năng, cũng như thiếu sự liên kết trong hoạt động sản xuất;

➤ Chỉ ưu tiên cho sản xuất: những vấn đề liên quan đến an toàn đều bị nán lại, việc sửa chữa bảo trì bị trì hoãn, chỉ ưu tiên cho vấn đề sản xuất. An toàn chỉ là khẩu hiệu và không được thực thi một cách rõ ràng trong hoạt động, trao đổi của CBCNV tại nơi làm việc;

➤ Quản lý thay đổi không phù hợp: các sự thay đổi trong tổ chức, cắt giảm nhân sự, nghỉ hưu và thay đổi vị trí làm việc được tiến hành trước khi đánh giá tác động của nó. Việc tuyển dụng hay đào tạo không được áp dụng để bù đắp cho sự thay đổi đó. Các quy trình và thủ tục không hỗ trợ cho việc quản lý sự thay đổi;

➤ Quản lý sự cố: những sự cố, tổn thất đáng kể trong sản xuất không được ghi nhận và bị xem nhẹ; công tác ứng phó với các sự kiện và các điều kiện không an toàn không được triển khai tích cực. Nguyên nhân về mặt hệ thống của các sự cố không được khai thác, phân tích đầy đủ;

➤ Lãnh đạo không hiệu quả: các quản lý đề phòng, thiếu kỹ năng đội nhóm hay kỹ năng giao tiếp. Các quản lý thiếu kiến thức về nhà máy hay thiếu kinh nghiệm vận hành. Các quản lý cấp cao không để tâm đến các vấn đề vận hành và không thể hiện tinh thần trách nhiệm, thiếu chỉ đạo, giám sát đối với công tác an toàn;

➤ Thiếu tính tự phê: việc giám sát trong tổ chức thiếu tính khách hay chỉ cung cấp những tin tốt. Quá trình đánh giá nội bộ không phát hiện vấn đề hoặc không giải quyết vấn đề một cách triệt để; hay kết quả đánh giá không được triển khai khắc phục đúng thời điểm để tạo ra sự khác biệt.

Do đó, chúng ta phải liên tục xem xét, đánh giá và cải tiến để tránh những thất bại có thể xảy ra trong quá trình xây dựng văn hóa an toàn.

4. Định hướng xây dựng văn hóa an toàn trong các doanh nghiệp mỏ

Như đã phân tích, văn hóa an toàn và quá trình cải tiến của một tổ chức là sự tương tác giữa nhiều yếu

tố như: niềm tin, tổ chức, công cụ, thiết bị và vật liệu, con người, cộng đồng, môi trường vật lý và xã hội,... cần thiết để đạt được mục tiêu đề ra. Có hiểu biết và kiến thức sâu về tất cả các khía cạnh của tổ chức (không chỉ là các nội quy, quy định an toàn và tuân thủ các tiêu chuẩn) là thực sự cần thiết cho việc đảm bảo an toàn, sức khỏe, môi trường để nâng cao khả năng xây dựng thành công văn hóa an toàn trong dài hạn. Cụ thể, để xây dựng văn hoá an toàn trong các doanh nghiệp mỏ được bền vững, trước tiên các đơn vị cần ban hành quy định văn hoá an toàn. Trong đó xây dựng kế hoạch hành động cụ thể để tạo ra thói quen ứng xử văn hoá với công tác an toàn và xây dựng tính tự chủ trong việc thực hiện công tác này.



H.6. Tuyên truyền sâu rộng văn hóa an toàn tại phân xưởng sản xuất

Điều này được thể hiện trước hết ở việc sẽ nâng cao ý thức của mỗi người đối với công tác an toàn. Vì vậy, Công đoàn từng đơn vị cần phối hợp với chuyên môn tuyên truyền sâu rộng về chương trình xây dựng văn hoá an toàn, phát huy tư duy tự chủ trong công tác an toàn đến từng CBCNLD. Tại các nhà giao ca của các phân xưởng cần treo bảng nội dung chương trình xây dựng văn hoá. Ở các khu vực đông người lao động như phân xưởng, nhà để xe, văn phòng,... cần sử dụng các hình thức tuyên truyền trực quan như treo, dán các pano, áp phích, tờ rơi có nội dung thiết thực, dễ hiểu và có tính chất tác động tốt cho người lao động với công tác an toàn. Tổ chức cuộc thi vẽ tranh cổ động, tranh có nội dung nhắc nhở mọi người loại bỏ các thói quen dẫn đến các nguy cơ có thể xảy ra sự cố, TNLD. Nhắc nhở mọi người nâng cao tính tự chủ, trách nhiệm của mỗi cá nhân trong công tác an toàn. Gắn với tuyên truyền là công tác tập huấn với các nội dung chuyên đề được thực hiện thường niên đã góp phần giúp người lao động nâng cao hiểu biết, kỹ năng trong công tác ATLD.

Để cụ thể hoá việc xây dựng tính tự chủ an toàn, các đơn vị cần đề ra các nguyên tắc an toàn để mọi người tuân thủ như: bảo vệ mình, bảo vệ đồng đội, thực hiện đúng quy trình, quy phạm; không biết thì không làm, không hiểu thì phải hỏi. Mỗi người đều phải có ý thức trang bị cho mình

kiến thức về ATLĐ. Đặc biệt, mỗi người đều phải viết bản cam kết trách nhiệm của mình đối với công tác ATVSLĐ với nội dung thực hiện đúng quy trình, quy phạm, nội quy lao động, không để xảy ra tai nạn, sự cố hoặc các nguy cơ dẫn đến ảnh hưởng đến môi trường làm việc, sức khỏe người lao động; tự nhận trách nhiệm hoặc viết đơn xin từ chức công việc hiện tại và các hình thức kỷ luật cao nhất khi vi phạm cam kết. Phát động các phong trào thi đua đảm bảo an toàn trong lao động. Kịp thời khen thưởng động viên các cá nhân, tổ đội có thành tích trong công tác an toàn.

5. Kết luận

Xây dựng văn hoá an toàn không chỉ ngày một, ngày hai mà cần kiên trì, bền bỉ. Không chỉ áp dụng với người lao động mà còn đối với đội ngũ cán bộ, văn hoá an toàn chính là văn hoá chịu trách nhiệm. Đội ngũ này phải có trách nhiệm truyền đạt cho cấp dưới hiểu và đề cao công tác an toàn trong sản xuất; tạo môi trường làm việc an toàn cho công nhân; giáo dục cấp dưới một cách đúng đắn và phải tự nhận trách nhiệm cuối cùng về mình.

Việc xây dựng văn hoá an toàn không chỉ góp phần nâng cao ý thức, hiểu biết của mỗi cá nhân trong việc đảm bảo ATLĐ mà còn gắn với cải thiện điều kiện môi trường làm việc; công tác kiểm tra, phòng ngừa; các biện pháp kỹ thuật về ATLĐ, PCCN, phòng chống độc hại; khám chữa bệnh nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe cho người lao động,... từ đó góp phần giúp doanh nghiệp, đặc biệt các đơn vị khai thác than phát triển bền vững. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Tấn Nhật. Cần phải làm gì để xây dựng văn hóa an toàn.
2. Báo cáo kiểm điểm công tác an toàn vệ sinh lao động các năm của TKV.
3. Báo cáo tổng kết đề tài "Nghiên cứu phân tích đánh giá tai nạn chết người trong khai thác than và đề xuất các giải pháp tổng hợp nâng cao mức độ đảm bảo an toàn lao động" của Viện KHCN Mỏ năm 2009.
4. Bài báo: Xây dựng văn hóa an toàn tại nơi làm việc, tại website: <http://www.bureauveritas.vn>
5. Moichi Nishijima. Challenge to Zero Disaster due to Un-safe Activities of Human. Central Accident Prevention Association.

Ngày nhận bài: 25/07/2017

Ngày gửi phản biện: 17/09/2017

Ngày nhận phản biện: 29/11/2017

Ngày chấp nhận đăng bài: 10/12/2017

Từ khóa: văn hóa an toàn; phát triển bền vững; tai nạn, sự cố; doanh nghiệp mỏ

SUMMARY

This paper presents the results of the research on safety culture in the mining enterprises. This is a base for sustainable development for mining industry in Việt Nam.

ĐỀ XUẤT MỘT SỐ...

(Tiếp theo trang 68)

than, nâng cao hiệu quả đầu tư xây dựng mỏ hầm lò, góp phần phát triển bền vững ngành than. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Điều chỉnh Quy hoạch phát triển ngành than Việt Nam đến năm 2020, có xét triển vọng đến năm 2030, ban hành theo Quyết định số 403/QĐ-TTg ngày 14/3/2016.
2. Tập đoàn Công nghiệp Than-Khoáng sản Việt Nam, Báo cáo tổng hợp các chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật mỏ các năm (giai đoạn 1995-2016) của Tập đoàn Công nghiệp Than-Khoáng sản Việt Nam.
3. Các dự án khai thác than hầm lò xuống sâu tại Mạo Khê, Vàng Danh, Nam Mẫu, Ưông Bí, Hà Lâm, Núi Béo, Hạ Long, Thống Nhất, Dương Huy, Quang Hanh, Khe Chàm, Mông Dương.
4. Đặng Thanh Hải, Báo cáo tổng kết đề tài phát triển áp dụng cơ giới hóa đào lò và khai thác tại các mỏ hầm lò vùng Quảng Ninh giai đoạn 2013-2015, lộ trình đến năm 2020. Viện KHCN Mỏ. 2016.

Ngày nhận bài: 14/05/2017

Ngày gửi phản biện: 19/08/2017

Ngày nhận phản biện: 26/09/2017

Ngày chấp nhận đăng bài: 10/12/2017

Từ khóa: giải pháp kỹ thuật công nghệ; giảm tổn thất than; khai thác than hầm lò

SUMMARY

This article introduces some research results that suggest some technical solutions to reduce losses in underground mining for Vietnam.