

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

ĐÁNH GIÁ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY
TNHH MỘT THÀNH VIÊN TAKSON HUẾ



TAKSON HUE CO., LTD

PHAN THỊ THÙY LINH

Niên khóa: 2015-2019

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ HUẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**ĐÁNH GIÁ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY
TNHH MỘT THÀNH VIÊN TAKSON HUẾ**



Sinh viên thực hiện:
Phan Thị Thủy Linh
Lớp: K49D-QTKD
Niên khóa: 2015-2019

Giảng viên hướng dẫn:
TS. Hồ Thị Hoàng Lan

Huế, tháng 04 năm 2019

LỜI CẢM ƠN

Đầu tiên, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới cán bộ giảng viên Trường Đại học Kinh tế Huế đã trang bị cho tôi những kiến thức bổ ích trong suốt thời gian học tập tại trường. Đặc biệt là TS. Hoàng Thị Hoàng Lan, người đã hướng dẫn khóa luận tốt nghiệp, cô đã đưa ra những đóng góp quý báu trong suốt quá trình làm bài để tôi hoàn thành bài khóa luận một cách tốt nhất.

Đồng thời, tôi xin chân thành cảm ơn đến Ban lãnh đạo, phòng Kế toán, phòng Hành chính - Nhân sự Công ty TNHH MTV Takson Huế đã nhiệt tình giúp đỡ hướng dẫn, cung cấp những tài liệu tham khảo để tôi hoàn thành được đề tài nghiên cứu này.

Bên cạnh đó, tôi cũng xin cảm ơn đến tất cả người thân, gia đình, bạn bè đã nhiệt tình giúp đỡ, đồng viên tôi trong suốt thời gian học tập và nghiên cứu đề tài.

Cuối cùng, với sự cố gắng và nỗ lực tôi đã hoàn thành bài khóa luận này những vì kiến thức chuyên môn còn hạn chế nên tôi rất mong nhận được ý kiến đóng góp, phản hồi từ Hội đồng xét tốt nghiệp Khoa Quản trị Kinh Doanh – Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế để bài khóa luận tiếp tục hoàn thiện.

Một lần nữa, tôi xin ghi nhận tất cả những sự giúp đỡ quý báu đó.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Huế, tháng 04 năm 2019

Sinh viên thực hiện

Phan Thị Thùy Linh

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

DN:	Doanh nghiệp
NLĐ:	Ngân li lao động
TNHH:	Trách nhiệm hữu hạn
MTV:	Một thành viên
ĐKLĐ:	Điều kiện lao động
SXKD:	Sản xuất kinh doanh
BHXH:	Bảo hiểm xã hội
TNLD-BNN:	Tai nạn lao động – Bệnh nghề nghiệp
THPT:	Trung học phổ thông

MỤC LỤC

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
2.1. Mục tiêu nghiên cứu chung	2
2.2. Mục tiêu nghiên cứu cụ thể	2
3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu	2
3.1. Đối tượng nghiên cứu	2
3.2. Phạm vi nghiên cứu	2
4. Phương pháp nghiên cứu	3
4.1. Phương pháp thu thập dữ liệu	3
4.1.1. Sơ liệu thô	3
4.1.2. Sơ liệu sơ cấp	3
4.1.3. Mẫu điều tra	3
4.1.4. Điều tra phỏng vấn bán cấu trúc	4
4.2. Phương pháp phân tích dữ liệu	4
5. Kết cấu đề tài	5
PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU	6
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP	6
1.1. Một số vấn đề liên quan đến điều kiện lao động trong doanh nghiệp	6
1.1.1. Một số khái niệm	6
1.1.1.1. Điều kiện lao động	6
1.1.1.2. Môi trường lao động	6
1.1.1.3. Các điều kiện lao động	7
1.1.1.4. Số cần thiết các điều kiện lao động trong doanh nghiệp	7
1.1.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến điều kiện lao động	7
1.1.2.1. Nhóm các yếu tố thuộc về Văn hóa – y tế	7
1.1.2.2. Nhóm các yếu tố thuộc về Thảm họa thiên nhiên	12

1.1.2.3. Nhóm các yếu tố thuộc về Tâm lý - xã hội.....	13
1.1.2.4. Nhóm các yếu tố thuộc về Tâm - sinh lý lao động.....	14
1.1.2.5. Nhóm các yếu tố thuộc về Điều kiện sống của người lao động.....	16
1.1.3. Mối liên quan giữa điều kiện lao động.....	17
1.1.4. Khung lý thuyết đánh giá điều kiện lao động.....	19
1.2. Các thực tiễn về điều kiện lao động tại các doanh nghiệp Việt Nam.....	19
1.2.1. Thực trạng điều kiện lao động trong các doanh nghiệp Việt Nam.....	19
1.2.2. Kinh nghiệm cải thiện điều kiện lao động tại các doanh nghiệp Việt Nam.....	21
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VỀ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG TRONG CÔNG TY MTV TAKSON HUỖ.....	24
2.1. Tổng quan về Công ty TNHH MTV Takson Huỗ.....	24
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển.....	24
2.1.2. Chức năng, lĩnh vực hoạt động của Công ty TNHH MTV Takson Huỗ.....	25
2.1.2.1. Chức năng.....	25
2.1.2.2. Lĩnh vực hoạt động.....	25
2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của Công ty.....	26
2.1.3.1. Sơ đồ bộ máy quản lý.....	26
2.1.3.2. Chức năng và nhiệm vụ của các phòng ban.....	27
2.1.4. Nguồn lực của Công ty.....	28
2.1.4.1. Tình hình tài sản, nguồn vốn của Công ty giai đoạn 2016-2018.....	28
2.1.4.2. Tình hình lao động của công ty giai đoạn 2016 - 2018.....	31
2.1.4.3. Tình hình kết quả hoạt động SXKD của Công ty giai đoạn 2016-2018.....	34
2.2. Đánh giá điều kiện lao động của Công ty TNHH MTV Takson Huỗ.....	36
2.2.1. Điều kiện về chế độ làm việc, nghỉ ngơi.....	36
2.2.2. Hệ thống an toàn và sinh lao động trong công ty.....	38
2.2.3. Đặc điểm của môi trường lao động trong Công ty TNHH MTV Takson Huỗ.....	39
2.2.3.1. Nhóm các yếu tố thuộc về vệ sinh – y tế.....	39
2.2.3.2. Nhóm các yếu tố thuộc về thềm mễ hễ c.....	43
2.2.3.3. Nhóm các yếu tố thuộc về tâm - sinh lý lao động.....	43
2.2.3.4. Nhóm các yếu tố thuộc về tâm lý - xã hội.....	45

2.2.3.5. Nhóm các yếu tố thu hút và điều kiện sống của người lao động	45
2.2.4. Đánh giá điều kiện lao động của Công ty TNHH MTV Takson Huân quan điều kiện lao động	46
2.2.4.1. Đặc điểm môi trường	46
2.2.4.2. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố “Vệ sinh – y tế”	47
2.2.4.3. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố “Thẩm mỹ môi trường”	49
2.2.4.4. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố “Tâm sinh lý lao động” ..	51
2.2.4.5. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố “Tâm lý xã hội”	53
2.2.4.6. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố “Điều kiện sống của người lao động”	55
2.3. Đánh giá chung về điều kiện lao động của Công Ty TNHH MTV Takson Huân ...	57
2.3.1. Nhận xét tổng quát	57
2.3.2. Nhận xét chi tiết về điều kiện lao động tại Công ty TNHH MTV Takson Huân	57
CHƯƠNG 3: CÁC GIẢI PHÁP NHẸM CẢI THIỆN ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG TRONG CÔNG TY TNHH MTV TAKSON HUÂN	59
3.1. Giải pháp cho điều kiện “Vệ sinh y tế”	59
3.2. Giải pháp cho điều kiện “Thẩm mỹ môi trường”	59
3.3. Giải pháp cho điều kiện “Tâm sinh lý lao động”	59
3.4. Giải pháp cho điều kiện “Tâm lý xã hội”	60
3.5. Giải pháp cho “Điều kiện sống của người lao động”	60
3.6. Các giải pháp khác	60
PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	62
1. Kết luận	62
2. Kiến nghị	63
TÀI LIỆU THAM KHẢO	64
PHỤ LỤC 1	65
PHỤ LỤC 2	68
PHỤ LỤC 3	71

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1. Tình hình tài sản, nguồn vốn của Công ty giai đoạn 2016-2018.....	29
Bảng 2.2. Tình hình lao động của công ty giai đoạn 2016 - 2018.....	32
Bảng 2.3. Tình hình kết quả hoạt động SXKD của Công ty giai đoạn 2016-2018.....	35
Bảng 2.4. Một số thiết bị bỏ hoang lao động nhập 2018.....	39
Bảng 2.5. Kết quả đo đạc tiếng ồn và gia tốc rung.....	42
Bảng 2.6. Đo đạc mức phơi nhiễm tại Công ty TNHH MTV Takson Huế.....	46
Bảng 2.7. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố “Vệ sinh – y tế”.....	47
Bảng 2.8. Kiểm định One Sample T-test đối với nhóm nhân tố “Vệ sinh – y tế”.....	48
Bảng 2.9. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố “Thẩm mĩ học”.....	49
Bảng 2.10. Kiểm định One Sample T-test đối với nhóm nhân tố “Thẩm mĩ học”.....	50
Bảng 2.11. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố “Tâm sinh lý lao động”....	51
Bảng 2.12. Kiểm định One Sample T-test đối với nhóm nhân tố “Tâm sinh lý lao động”.....	52
Bảng 2.13. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố “Tâm lý xã hội”.....	53
Bảng 2.14. Kiểm định One Sample T-test đối với nhóm nhân tố “Tâm lý xã hội”.....	54
Bảng 2.15. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố “Điều kiện sống của NLĐ”.....	55
Bảng 2.16. Kiểm định One Sample T-test đối với nhóm nhân tố “Điều kiện sống của NLĐ”.....	56

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1. Mô hình lý thuyết các nhóm nhân tố trong điều kiện lao động của PGS.TS Đỗ Minh Cường.....	18
Sơ đồ 1.2. Mô hình lý thuyết.....	19
Sơ đồ 2.1. Sơ đồ bộ máy quản lý Công Ty TNHH MTV Takson Huế	26

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Lý do chọn đề tài

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, mỗi doanh nghiệp (DN) khi bắt đầu vào hoạt động đều tận tâm và giữ vững vị thế thì phải đặt ra mục tiêu đó là tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm và giá thành sản xuất hợp lý. Tuy nhiên trên thực tế, theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) ước tính mỗi năm số người chết do tai nạn và bệnh liên quan đến nghề nghiệp toàn cầu là 2,34 triệu người, trong đó, số người chết do bệnh nghề nghiệp khoảng 2,02 triệu người, thiệt hại kinh tế khoảng 2.800 tỷ USD. Tại Việt Nam, trong năm 2018 đã xảy ra 8.229 vụ tai nạn lao động làm chết 1.039 người. Phần lớn nguyên nhân là do điều kiện lao động chưa được đảm bảo, trong quá trình sản xuất, các chủ DN luôn coi nguyên vật liệu trong đó có năng lượng, lúc nào cũng tìm cách để giá thấp nhất trên thị trường mà ít khi tính đến việc khai thác yếu tố về môi trường và con người. Việc sử dụng lao động cho thuê với giá rẻ của các chủ DN không hề tính đến các nguy cơ có thể xảy ra khi điều kiện lao động căng thẳng đã ảnh hưởng xấu tới sức khỏe và năng suất lao động của người lao động.

Đối với các doanh nghiệp nói chung, Công ty TNHH MTV Takson Huế nói riêng, điều kiện lao động đóng vai trò rất quan trọng. Điều kiện lao động tốt hay không tốt một phần thể hiện lên thái độ trách nhiệm của doanh nghiệp trong công tác chăm lo đời sống và đảm bảo an toàn cho lao động. Một DN muốn thành công ngoài đảm bảo có nguồn vốn mạnh, công nghệ hiện đại, cơ sở hạ tầng vững chắc, sản phẩm và dịch vụ phù hợp nhu cầu thị trường... thì DN còn cần thiết phải có nguồn nhân lực chất lượng, trình độ, tận tâm và nhiệt huyết đồng hành cùng với DN. Chính vì thế, điều kiện lao động ảnh hưởng rất lớn đến nguồn nhân lực, đồng thời ảnh hưởng đến lợi nhuận và sự phát triển lâu dài của doanh nghiệp.

Xuất phát từ lý do trên, chúng tôi mạnh dạn chọn nghiên cứu đề tài **“Đánh giá điều kiện lao động trong Công ty TNHH MTV Takson Huế”** làm khóa luận tốt nghiệp.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu nghiên cứu chung

Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng điều kiện lao động của Công ty TNHH MTV Takson Huế, từ đó đưa ra giải pháp cải thiện điều kiện lao động trong thời gian tới.

2.2. Mục tiêu nghiên cứu cụ thể

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận và thực tiễn về điều kiện lao động trong doanh nghiệp.
- Đánh giá điều kiện lao động thực tế tại Công ty TNHH MTV Takson Huế giai đoạn 2016 – 2018.
- Phân tích các nhóm yếu tố điều kiện ảnh hưởng đến chất lượng và kết quả lao động trong Công ty TNHH MTV Takson Huế.
- Đề xuất các giải pháp để cải thiện điều kiện lao động trong Công ty TNHH MTV Takson Huế đến năm 2020.

3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu của đề tài tập trung vào điều kiện lao động của Công ty TNHH MTV Takson Huế.
- Đối tượng điều tra là lao động đang làm việc tại Công ty TNHH MTV Takson Huế

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung: các yếu tố cấu thành điều kiện lao động, đánh giá của người lao động (NLĐ) về điều kiện lao động trong công ty và giải pháp cải thiện điều kiện lao động của công ty.
- Phạm vi không gian: nghiên cứu được thực hiện tại Công ty TNHH MTV Takson Huế.
- Phạm vi thời gian:
 - + Số liệu thực tế được thu thập và phân tích cho giai đoạn 2016 – 2018.
 - + Các số liệu sơ cấp được thu thập từ tháng 1 – 03/2019.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

4.1.1. Số liệu thứ cấp

- Thông tin chung về Công ty TNHH MTV Takson Huế: Lịch sử hình thành và phát triển, cơ sở vật chất, tình quan nguôn lao động, tình hình kết quả kinh doanh... được lấy từ phòng kế toán của công ty.

- Thông tin về nhóm các nhân tố của điều kiện lao động, đánh giá của người lao động... được tham khảo từ sách báo, internet, tập chí các chuyên ngành đăng tải liên quan, tham khảo từ trang Đới Học Kinh Tế.

4.1.2. Số liệu sơ cấp

- Được thu thập trên cơ sở tiến hành điều tra phỏng vấn người lao động trực tiếp đang làm việc tại công ty.

4.1.3. Mẫu điều tra

- Kích thước mẫu:

Theo Hair và các cộng sự, đối với các nghiên cứu sơ cấp phương pháp phân tích nhân tố, kích thước mẫu thường được xác định dựa trên số biến quan sát cần phân tích. Thông thường, kích thước mẫu thường gấp 5 lần số biến quan sát trong thang đo và tốt nhất là gấp 10 lần số biến quan sát (Hair, Anderson, & Grablovsky, 1979). Theo Pedhazud và Schmelkin (1991), phương pháp phân tích nhân tố cần tối thiểu 50 quan sát cho mỗi nhân tố (Pedhazur & Schmelkin, 1991). Tabachnick và Fidell (1996) cho rằng, một nguyên tắc tổng quát tốt nhất cho phân tích nhân tố là cần ít nhất 300 quan sát. Tabachnick và Fidell cũng đưa ra những gợi ý cho kích thước đối với phương pháp phân tích nhân tố: số quan sát 50 là rất ít, 100 là ít, 200 là kích thước bình quân, 300 là tốt, 500 là rất tốt và hoàn hảo nếu như mẫu bao gồm 1.000 quan sát (Tabachnick & Fidell, 1996).

Theo “Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS” của Hoàng Trọng - Chu Nguyễn Mộng Ngọc: số mẫu cần thiết để phân tích nhân tố phải lớn hơn hoặc bằng 5 lần số biến quan sát trong bảng hỏi để kết quả điều tra là có ý nghĩa. Như vậy kích cỡ mẫu phải đảm bảo điều kiện như sau:

$$N \geq 31 \times 5 \geq 155$$

Với số liệu 31 biên quan sát trong bảng hỏi và phải đảm bảo tính phân phối chuẩn, đưa vào thời gian và nguồn lực tôi sẽ chọn điều tra 155 mẫu điều tra, tiến hành phỏng vấn thông qua bảng hỏi đã được xây dựng sẵn để đo lường các yếu tố tác động đến sự hài lòng của nhân viên về điều kiện lao động trong Công Ty TNHH MTV Takson Hu. Tuy nhiên, để đảm bảo độ chính xác cũng như mức độ thu hồi lại bảng hỏi, tôi tiến hành điều tra với số liệu bảng hỏi phát ra là 180 mẫu, thu về 170 bảng hỏi hợp lệ, 10 bảng không hợp lệ và người lao động không chịu hợp tác. Trong nghiên cứu mẫu càng lớn thì độ tin cậy càng cao, tôi quyết định lấy 170 mẫu để tiến hành nghiên cứu.

- Phương pháp chọn mẫu:

Hiện công ty đang có hơn 1000 lao động (trong đó lao động nữ chiếm hơn 70%). Tuy nhiên do số lượng lao động khá lớn tôi chọn ra 180 người từ các bộ phận làm việc khác nhau của công ty để dễ dàng tiếp cận và nghiên cứu điều tra, từ đó tôi quyết định chọn nghiên cứu là chọn phương pháp thu thập.

4.1.4. Điều tra phỏng vấn bảng hỏi

Dùng phiếu điều tra với những câu hỏi đã chuẩn bị trước nhằm thu thập ý kiến người lao động trong Công ty TNHH MTV Takson Hu.

4.2. Phương pháp phân tích dữ liệu

Phương pháp phân tích dữ liệu sẽ được trong khóa luận bao gồm:

- Kiểm định độ tin cậy của thang đo: Các thang đo trong mô hình nghiên cứu được kiểm định độ tin cậy thông qua hệ số Cronbach's Alpha. Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), hệ số Cronbach's alpha từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng được, đặc biệt là đối với những thang đo đo lường các khái niệm mới.

- Phương pháp thống kê mô tả nhằm mô tả những đặc tính cơ bản của dữ liệu thu thập được từ nghiên cứu thực nghiệm qua các cách thức khác nhau.

- Kiểm định giả thuyết thống kê nhằm đánh giá độ tin cậy và ý nghĩa thống kê của các kết quả nghiên cứu định lượng.

5. Kết cấu đồ tài

Ngoài các phần mở, danh mục chữ viết tắt, danh mục số, bảng biểu, phần đặt vấn đề, kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục, nghiên cứu này gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về điều kiện lao động trong doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng về điều kiện lao động trong Công ty TNHH MTV Takson Hu

Chương 3: Giải pháp nhằm cải thiện điều kiện lao động trong Công ty TNHH MTV Takson Hu.

PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Một số vấn đề liên quan đến điều kiện lao động trong doanh nghiệp

1.1.1. Một số khái niệm

1.1.1.1. Điều kiện lao động

Theo Bộ y tế và vi sinh học nghề nghiệp và môi trường: “Điều kiện lao động là tổng thể các yếu tố kỹ thuật, tổ chức lao động, kinh tế, xã hội, tự nhiên, môi trường và văn hóa xung quanh con người nơi làm việc. Điều kiện lao động thể hiện qua quá trình công nghệ, công cụ lao động, đối tượng lao động, năng lực của người lao động và sự tác động qua lại giữa các yếu tố trên tạo nên điều kiện làm việc của con người trong quá trình lao động sản xuất. Như vậy các quá trình lao động khác nhau sẽ tạo nên môi trường lao động rất khác nhau, do đó mức độ tác động của chúng đến người lao động cũng sẽ khác nhau. Tuy nhiên, cùng một quá trình lao động như nhau, nhưng do đặc tính tổ chức hợp lý và tuân thủ các tiêu chuẩn vệ sinh môi trường, vệ sinh xây dựng, các tiêu chuẩn tổ chức nơi làm việc, hoặc thực hiện các giải pháp cải thiện ... nên những tác động có hại của các yếu tố trên tới sức khỏe của người lao động có thể hạn chế được rất nhiều”

Theo PGS – TS Đỗ Minh Cường – “Điều kiện lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam” NXBCTQG – 1996, trang 8: “ĐKLĐ tức là nơi làm việc là tập hợp các yếu tố của môi trường lao động (các yếu tố vật sinh, tâm sinh lý, tâm lý xã hội và thẩm mỹ) có tác động lên trạng thái, chức năng của cá thể con người, khả năng làm việc, thái độ lao động, sức khỏe, quá trình tái sản xuất lao động và hiệu quả của họ trong hiện tại cũng như về lâu dài”.

1.1.1.2. Môi trường lao động

Môi trường lao động là tổng thể các yếu tố bao quanh một sinh thể hay quần thể sinh vật tác động lên cuộc sống. Môi trường bao gồm các yếu tố tự nhiên (đất đai, khí hậu), hệ sinh vật, động thực vật, cùng các yếu tố kinh tế xã hội (các hoạt động sản xuất, các quan hệ, phong tục tập quán, văn hóa...) hay theo quy định nghĩa về của Luật Bảo vệ môi trường thì môi trường bao gồm: “các yếu tố tự nhiên và các yếu tố

vật chất, xã hội nhằm tạo ra quan hệ mật thiết với nhau bao quanh con người, có như hình thành nên sản xuất xã hội và phát triển của con người tự nhiên”.

1.1.1.3. Công việc điều kiện lao động

Công việc điều kiện lao động là làm thế nào để đưa các yếu tố của điều kiện lao động vào trạng thái tốt nhất, tức là ưu nhất để chúng không gây ảnh hưởng xấu đến người lao động và môi trường xung quanh. Ngược lại, chúng còn có tác động thúc đẩy công sức khỏe, nâng cao khả năng làm việc của người lao động.

Công việc các điều kiện lao động có một ý nghĩa rất quan trọng trong tổ chức lao động khoa học. Nếu điều kiện lao động tốt và thuận lợi thì sẽ hình thành thói quen lao động đối với công việc sẽ cao. Đồng thời công việc ĐKLĐ là một nhân tố quan trọng để nâng cao năng suất lao động và bảo vệ sức khỏe cho người lao động.

1.1.1.4. Sự cần thiết của việc điều kiện lao động trong doanh nghiệp

Trên thực tế, ĐKLĐ có ảnh hưởng rất lớn đến người lao động. Nếu được làm việc trong điều kiện lao động tốt, thuận lợi, sức khỏe của người lao động được đảm bảo, họ sẽ hăng hái tham gia lao động sản xuất, làm cho năng suất lao động cao. Ngược lại, ĐKLĐ không tốt, không thuận lợi làm cho sức khỏe của công nhân bị giảm sút, quá trình thực hiện công việc trì trệ, năng suất lao động thấp ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất chung của doanh nghiệp.

Tuy nhiên không phải chỉ doanh nghiệp nào cũng nhận thức rõ vấn đề này để cải thiện tốt ĐKLĐ. Vẫn dĩ không ít chỉ doanh nghiệp chỉ quan tâm đến lợi ích trước mắt mà không quan tâm đến ĐKLĐ khiến cho chúng trở thành những nguy cơ tiềm ẩn dẫn đến sức khỏe của người lao động.

Tóm lại lý do trên cho thấy vấn đề cải thiện ĐKLĐ trong các doanh nghiệp là vô cùng cần thiết và cấp bách, đòi hỏi không chỉ người sản xuất lao động, người lao động mà các cấp, các ngành phải quan tâm.

1.1.2. Các yếu tố của điều kiện lao động

1.1.2.1. Nhóm các yếu tố thuộc về Vật sinh – y tế

❖ Vi khí hậu

Vi khí hậu là trạng thái lý học của không khí trong không gian thu hẹp gồm các yếu tố: Nhiệt độ, độ ẩm, bức xạ nhiệt và vận tốc chuyển động của không khí.

Điều kiện vi khí hậu trong sản xuất phụ thuộc vào tính chất của quá trình công nghệ và điều kiện khí hậu của từng địa phương.

+ Nhiệt độ:

Nhiệt độ là nguồn nhiệt để cơ thể nên bài năng lượng từ nhiên hoặc nhân tạo trong quá trình hoạt động sản xuất. Nhiệt độ thay đổi theo các địa điểm khác nhau, theo thời gian trong ngày, theo mùa và theo quy trình sản xuất. Nhiệt độ thể hiện sự hợp thể nhiệt của không khí và các vật thể xung quanh con người.

➤ Trong sản xuất có các nguồn sinh nhiệt chủ yếu sau:

- Nhiệt độ do công năng máy móc hoạt động sinh ra.
- Các lò đun, nung nấu.
- Hơi nóng từ các động cơ đốt trong, khe hở lò cao.
- Ánh sáng mặt trời, hệ thống chiếu sáng nhân tạo.
- Công nghệ công nhân tỏa ra khi làm việc.

+ Độ ẩm:

➤ Độ ẩm là yếu tố ngoại cảnh ảnh hưởng đến sức khỏe công nhân.

▪ Độ ẩm tuyệt đối là lượng hơi nước (tính bằng gram) chứa trong một không khí.

▪ Độ ẩm cực đại là lượng hơi nước bão hòa (tính bằng gram) chứa trong một không khí ở một nhiệt độ nhất định.

▪ Độ ẩm tương đối là thương số của độ ẩm tuyệt đối chứa không khí và độ ẩm cực đại ở cùng một nhiệt độ nhất định. Độ ẩm tương đối thích hợp với con người là : 75-85 %

➤ Tác động của độ ẩm tới sức khỏe con người:

• Khi độ ẩm quá cao: Làm giảm lượng oxy hít thở vào phổi (do hàm lượng hơi nước trong không khí tăng lên), cơ thể thiếu oxy sinh uể oải, phờn xèch, dễ gây tai nạn.

• Khi độ ẩm cao: Làm tăng lượng đường hơi nước, nung cement trên trần, dễ ngã. Làm tăng khả năng chập mass mạch điện, dễ gây chập chập, tai nạn điện.

• Khi độ ẩm thấp: Không khí hanh khô, da khô nứt, chân tay nứt nẻ giảm độ linh hoạt, dễ gây tai nạn.

+ **Bức xạ nhiệt**

• Là năng lượng phát ra từ vật trong không khí dưới dạng sóng điện từ bao gồm: tia hồng ngoại, tia sáng thấy được và tia tử ngoại, bức xạ nhiệt của các vật thể đen được nung nóng gây ra.

• Tiêu chuẩn vệ sinh cho phép $1\text{cal/cm}^2.\text{phút}$ + các xạ ion hóa, mức cho phép bức xạ có thể lên tới $5-10\text{ cal/cm}^2.\text{phút}$

❖ **Tiếng ồn và rung chuyển**

Tiếng ồn là âm thanh không mong muốn. Gây khó chịu cho người nghe, ảnh hưởng tới quá trình làm việc và nghỉ ngơi. Tiếng ồn vật lý là năng lượng dao động sóng âm với cường độ và tần số khác nhau, sắp xếp không có trật tự và được lan truyền trong môi trường đàn hồi. Đơn vị đo tiếng ồn là dB.

➤ Tác hại của tiếng ồn:

• Tiếng ồn tác động đến tai, sau đó tác động đến hệ thần kinh trung ương, rồi đến hệ tim mạch, dạ dày và các cơ quan khác, sau đó mới đến cơ quan thính giác.

• Tác động của tiếng ồn phụ thuộc vào tần số và cường độ âm, tần số lặp lại của tiếng ồn.

• Cơ quan thính giác: tiếng ồn làm giảm độ nhạy cảm, tăng ngưỡng nghe, ảnh hưởng đến quá trình làm việc và an toàn.

• Hệ thần kinh trung ương: tiếng ồn gây kích thích hệ thần kinh trung ương, ảnh hưởng đến bộ não gây đau đầu, chóng mặt, sợ hãi, giảm độ vô cảm.

• Hệ tim mạch: tiếng ồn làm rối loạn nhịp tim, ảnh hưởng tới sự hoạt động bình thường của tuần hoàn máu, làm tăng huyết áp.

• Dạ dày: tiếng ồn làm rối loạn quá trình tiêu hóa, tăng axit trong dạ dày, làm rối loạn sự co bóp, gây viêm loét dạ dày.

• Tiếng ồn có ảnh hưởng tới sức khỏe, tính mạng của người lao động.

Rung chuyển là năng lượng dao động của vật thể, máy móc, thiết bị nào đó... Rung chuyển xảy ra rất phổ biến trong sản xuất. Ngày nay máy móc được sử dụng nhiều nên sự rung động tiếp xúc với rung cũng ngày càng tăng. Các máy móc gây rung với các tần số khác nhau, biên độ khác nhau, gia tốc khác nhau sẽ gây hại cho cơ thể một cách toàn thân hay cục bộ.

❖ Chiếu sáng không hợp lý

- Tác hại của việc chiếu sáng không hợp lý

➤ *Độ chiếu sáng không đầy đủ:*

+ Nếu làm việc trong điều kiện chiếu sáng không đạt tiêu chuẩn, mắt phải điều tiết quá nhiều trở nên mệt mỏi. Tình trạng mắt bị mệt mỏi kéo dài sẽ gây ra căng thẳng làm chậm phản xạ thần kinh, khả năng phân biệt màu sắc và thị lực sẽ dần dần bị sút kém.

+ Công nhân tưới nước hoặc công nhân trong nhà tu sửa hệ thống chiếu sáng kéo dài sẽ sinh ra tật cận thị.

+ Nếu ánh sáng quá nhiều, sẽ phân biệt các vật bị nhiễu loạn dần dần làm sai các động tác và do đó sẽ xảy ra tai nạn trong lao động, đồng thời giảm năng suất lao động và chất lượng sản phẩm.

➤ *Độ chiếu sáng quá chói:*

+ Nếu cường độ chiếu sáng quá lớn hoặc bố trí chiếu sáng không hợp lý sẽ dẫn đến tình trạng chói mắt làm cho nhức mắt, do đó làm giảm hiệu quả công nhân.

+ Hiện tượng chiếu sáng chói lóa buộc công nhân phải mất thời gian để cho mắt thích nghi khi nhìn từ trạng thái ánh sáng thấp sang trạng thái ánh sáng chói và ngược lại làm giảm số thời gian của mắt, làm giảm năng suất lao động, tăng phạm vi phạm và xảy ra tai nạn lao động.

❖ Bụi trong sản xuất

➤ *Khái niệm bụi trong sản xuất*

- Nhiều quá trình sản xuất trong thi công và công nghiệp vật liệu xây dựng phát sinh rất nhiều bụi. Bụi là những vật chất rất bé ở trạng thái lơ lửng trong không khí trong 1 thời gian nhất định.

- Khi người đi làm có bụi nhúng trên công trường, trong xí nghiệp, nhà máy có bụi nhiều hơn. Với mắt kính tối, bụi làm hỏng sản phẩm. Những chất bụi gây tác hại lớn đến sức khỏe người lao động, làm giảm năng suất của người lao động.

➤ *Phân loại bụi*

+ Căn cứ vào nguồn gốc của bụi có các loại sau:

- Bụi hữu cơ gồm có:

- Bụi đường sinh ra từ 1 đường vật nào đó: bụi lông, bụi xe đường...
- Bụi thực vật sinh ra từ 1 sinh vật nào đó: bụi bông, bụi gỗ...
- Bụi vô cơ gồm có:
 - Bụi vô cơ kim loại như bụi đường, bụi sắt...
 - Bụi vô cơ khoáng vật: đất đá, xi măng, thạch anh,...
 - Bụi hữu cơ: do các thành phần vật chất trên hợp thành.

+ Theo mức độ nhỏ của bụi:

- Nhóm nhìn thấy được có kích thước từ 10 đến 100mk.
- Nhóm nhìn thấy qua kính hiển vi có kích thước từ 0.25-10mk.
- Nhóm kích thước nhỏ hơn chỉ nhìn qua kính hiển vi điện tử.

❖Đặc hại trong sản xuất

Môi trường có những yếu tố đặc hại trong sản xuất bao gồm những yếu tố đặc hại gây ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động như:

+ Hóa chất là các nguyên tố hóa học, các hợp chất và hỗn hợp có bản chất tự nhiên hay tổng hợp. Hóa chất khác nhau có đặc tính khác nhau, chúng có mặt liên tục trong môi trường xung quanh chúng ta cũng gây tác hại đến sức khỏe, nguy hiểm là gây nhiễm độc cấp tính hoặc nhiễm độc mãn tính, có thể gây ảnh hưởng đến thế hệ tương lai, gây ung thư....Thường phải biến thì các chất dùng của hóa chất như là bụi, sương mù, khói độc, chất lỏng và khí với kích thước mà mắt thường khó có thể nhìn thấy được.

+ Theo Volcova Z.A (1977), nguyên nhân của các nhiễm độc trong sản xuất thường gặp là: 40% do vi phạm luật an toàn và sinh lao động, 22% do các biện pháp kỹ thuật chưa đảm bảo và vi phạm quy trình công nghệ, 15% do thiếu hoặc hiểu lầm về các chất thông gió thổi được, 12% do báo hiệu lao động kém, 11% là các nguyên nhân khác.

❖Điểm kiến vệ sinh và sinh hoạt

Hệ thống nhà vệ sinh phải đầy đủ và trí thuôn tiện báo động và sinh. Trung bình tối thiểu 25 người phải có 01 nhà vệ sinh. Có hệ thống chiếu sáng và thông gió, hệ thống thoát nước đảm bảo loại bỏ chất thải và báo động và sinh. Xây dựng sao cho hệ thống chính không thổi từ khu vực nhà vệ sinh sang khu vực chế biến, báo quần và bày bán thực phẩm. Cách ly hoàn toàn và mức của không được hút vào khu vực