

**KẾ HOẠCH**  
**Triển khai thúc đẩy phát triển Văn hóa an toàn lao động**  
**tại nơi làm việc giai đoạn 2025 – 2030**

Căn cứ Quyết định số 412/QĐ-TLĐ ngày 14/11/2025 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc phê duyệt Đề án “Công đoàn thúc đẩy xây dựng văn hóa an toàn lao động tại nơi làm việc giai đoạn 2025 – 2030”;

Căn cứ Quyết định số 569/QĐ-EVN ngày 30/5/2024 của Tập đoàn Điện lực Việt Nam về ban hành Tài liệu Văn hóa An toàn EVN,

Công đoàn Điện lực Việt Nam ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện với những nội dung sau:

**I. MỤC TIÊU**

**1. Mục tiêu tổng quát**

Phát triển văn hóa an toàn lao động trở thành giá trị cốt lõi, thói quen tự giác bền vững trong toàn Tập đoàn Điện lực Quốc gia Việt Nam, hướng đến đưa mức độ trưởng thành văn hóa an toàn của tất cả đơn vị thành viên đạt cấp độ “Tốt”, “Rất tốt” vào năm 2030. Đồng thời giảm thiểu tần suất tai nạn lao động, xây dựng môi trường làm việc mà mỗi người lao động cảm thấy an toàn, có trách nhiệm và không ngần ngại lên tiếng về các nguy cơ rủi ro.

**2. Mục tiêu cụ thể**

**a) Giai đoạn đến năm 2027**

- Giảm ít nhất 20% số vụ tai nạn lao động so với năm 2025.
- Điểm khảo sát văn hóa an toàn tăng hàng năm, 100% đơn vị đạt từ mức “Khá” trở lên.
- Hàng năm, tỉ lệ an toàn vệ sinh viên (ATVSV) có kiến nghị, cảnh báo mỗi nguy, có đơn đốc nhắc nhở đồng nghiệp: 50%.
- Có 200 sáng kiến bảo đảm an toàn vệ sinh, cải thiện điều kiện làm việc.
- Thỏa ước lao động tập thể của mỗi doanh nghiệp có 05 điểm có lợi về an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ).

**b) Giai đoạn từ 2028 đến 2030**

- Đến năm 2030: giảm dần số vụ tai nạn lao động theo mục tiêu giai đoạn 2025 – 2030 của EVN.
- Điểm khảo sát văn hóa an toàn tăng hàng năm, 100% đơn vị đạt từ mức “Tốt” trở lên và có 5% đạt mức “Rất tốt”.

- Hàng năm, tỉ lệ ATVSV có kiến nghị, cảnh báo môi nguy, có đơn đốc nhắc nhở đồng nghiệp: 80%.

- Đến năm 2030: có 600 sáng kiến bảo đảm an toàn vệ sinh và cải thiện điều kiện làm việc.

- Thỏa ước lao động tập thể của mỗi doanh nghiệp có 08 điểm có lợi về an toàn vệ sinh lao động.

## **II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP**

### **1. Xây dựng mô hình điểm và nhân rộng để thúc đẩy phát triển văn hóa an toàn**

- Lựa chọn các đơn vị khối điện lực, truyền tải điện, nhiệt điện và thủy điện để tham gia mô hình điểm thúc đẩy phát triển văn hóa an toàn:

+ 02 đơn vị tham gia Đề án cấp Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

+ 02 đơn vị phối hợp với chuyên môn triển khai thực hiện cấp Công đoàn Điện lực Việt Nam.

- Phối hợp với chuyên môn triển khai đến các đơn vị trong Tập đoàn Điện lực Quốc gia Việt Nam, tổ chức khảo sát, đo lường, đánh giá hiện trạng và thúc đẩy phát triển văn hóa an toàn lao động.

### **2. Triển khai hoạt động đối thoại, thương lượng về an toàn, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện làm việc**

Triển khai thực hiện hiệu quả Chương trình số 05/CTr-BCH ngày 06/9/2024 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về “Nâng cao hiệu quả công tác đối thoại, thương lượng tập thể, giai đoạn 2023 - 2028”. Để phát triển văn hóa an toàn lao động tại nơi làm việc, nội dung đối thoại, thương lượng cần tập trung vào các nội dung sau:

- Đối thoại: Chính sách và cam kết của lãnh đạo về ATVSLĐ; Trách nhiệm, nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động trong ATVSLĐ; Xây dựng hệ thống quản lý, bộ máy ATVSLĐ, bộ máy quản lý rủi ro; Chương trình, kế hoạch biện pháp, giải pháp về ATVSLĐ; Cơ chế đánh giá rủi ro có sự tham gia của người lao động; Cơ chế đầu tư cho ATVSLĐ; Cơ chế khen thưởng – kỷ luật theo hướng khuyến khích để tự giác thực hiện thay vì mục tiêu kỷ luật; Quyền được từ chối của người lao động khi thấy môi trường không an toàn; Xây dựng Sổ tay văn hóa an toàn lao động và Bộ quy tắc văn hóa an toàn lao động...

- Thương lượng: Các chương trình phúc lợi chăm sóc sức khỏe cho người lao động; điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bữa ăn ca...

### **3. Nâng cao hiệu quả hoạt động mạng lưới an toàn vệ sinh viên**

Triển khai thực hiện hiệu quả Chỉ thị liên tịch số 6799/CTLT-EVN-CĐĐVN ngày 29/11/2022 của Tổng Giám đốc EVN và Ban Thường vụ Công đoàn Điện lực Việt Nam, trọng tâm là các nội dung sau:

- Lựa chọn ATVSV là người lao động am hiểu nghiệp vụ chuyên môn, kỹ thuật ATVSLĐ, có tâm huyết, nhiệt tình với công tác ATVSLĐ.

- Nâng cao chất lượng huấn luyện, tập huấn cho ATVSV, trọng tâm là kỹ năng, phương pháp hoạt động riêng của ATVSV (nhắc nhở, kiến nghị, hướng dẫn...), nhận thức về văn hóa an toàn lao động cho ATVSV.

- Sử dụng hiệu quả phần mềm quản lý ATVSV (Modul SMIS EVN)...

#### **4. Phát động, thúc đẩy phong trào sáng kiến bảo đảm an toàn vệ sinh và cải thiện điều kiện làm việc**

Triển khai thực hiện hiệu quả Chỉ thị liên tịch số 155/CTLT-EVN-CĐĐVN ngày 15/4/2025 của Tổng Giám đốc EVN và Ban Thường vụ Công đoàn Điện lực Việt Nam về Chương trình 10.000 sáng kiến giai đoạn 2025 – 2028. Vận động người lao động hưởng ứng Chương trình 10.000 sáng kiến và thúc đẩy nội dung sáng kiến bảo đảm ATVSLĐ, cải thiện điều kiện làm việc.

Tiếp tục phát động phong trào sáng kiến bảo đảm an toàn vệ sinh và cải thiện điều kiện làm việc giai đoạn năm 2028 đến năm 2030.

#### **5. Công tác tuyên truyền, giáo dục nhận thức về văn hóa an toàn lao động tại nơi làm việc**

Tuyên truyền về sự cần thiết, ý nghĩa, mục tiêu, yêu cầu của việc xây dựng văn hóa an toàn lao động tại nơi làm việc là để cải thiện điều kiện lao động, bảo vệ sức khỏe nghề nghiệp, phòng ngừa, giảm thiểu tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, doanh nghiệp phát triển bền vững.

Tuyên truyền nội dung theo chủ đề về ATVSLĐ theo tháng, quý phù hợp với đặc điểm làm việc như quý 1 mùa lễ, tết (an toàn giao thông, phòng cháy chữa cháy), quý 2 mùa nắng nóng (sức khỏe nghề nghiệp, sốc nhiệt), quý 3 mùa mưa bão (an toàn điện, trơn trượt) và quý 4 mùa hoàn thành chỉ tiêu kế hoạch (quản lý mệt mỏi)... và cụ thể từng đối tượng nhóm: người lao động trực tiếp, lãnh đạo, người lao động gián tiếp các phòng, ban. Triệt để áp dụng phương thức “mưa dầm thấm lâu”, cần nhắc đi, nhắc lại nhiều lần về đảm bảo an toàn.

Phối hợp chuyên môn tổ chức các cuộc thi tìm hiểu về ATVSLĐ, thi cán bộ an toàn giỏi để tạo ra phong trào, nhận thức rộng rãi ở bề nổi và tổ chức đào tạo chuyên sâu, chia sẻ kinh nghiệm tạo ra năng lực quản trị rủi ro vững chắc ở bề sâu. Bề nổi kết hợp bề sâu giúp doanh nghiệp có một hệ thống ATVSLĐ tự vận hành và liên tục cải tiến.

Thông tin, báo cáo các vi phạm ATVSLĐ, kết quả điều tra và xử lý các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc sự cố để cảnh tỉnh toàn bộ hệ thống, ngăn chặn sự cố tương tự lặp lại, đồng thời khẳng định với tập thể người lao động về tính tuân thủ nghiêm ngặt về ATVSLĐ, không bao che sai phạm và luôn đặt quyền lợi, sự an toàn của người lao động lên hàng đầu, xóa bỏ các tin đồn thất thiệt, gây hoang mang trong nội bộ sau sự cố xảy ra. Hình thức thông tin, báo cáo bằng văn bản chính thức, trong họp phổ biến trực tiếp, họp an toàn đầu ca và trong tài liệu đào tạo, huấn luyện, tập huấn.

## **6. Phối hợp chuyên môn xây dựng cơ chế thông tin 2 chiều và vận hành hiệu quả**

Phối hợp chuyên môn xây dựng cơ chế thông tin 2 chiều trong công tác ATVSLĐ, trong đó chú trọng luồng thông tin phản hồi từ người lao động. Người lao động và nòng cốt là lực lượng ATVSV báo cáo mối nguy và Sự cố cận nguy (Near-miss).

Công đoàn động viên, khen thưởng kịp thời, nuôi dưỡng động lực để người lao động, ATVSV không ngừng báo cáo rủi ro. Công đoàn phối hợp với Lãnh đạo chuyên môn xuống hiện trường để trò chuyện trực tiếp, lắng nghe khó khăn của người lao động trong ATVSLĐ và cải thiện điều kiện làm việc.

## **7. Phương thức triển khai, chế độ báo cáo và công tác sơ kết, tổng kết**

### ***a. Cách thức triển khai đồng bộ từ cơ sở***

- Chủ động lồng ghép: Các Công đoàn trực thuộc có trách nhiệm cụ thể hóa các mục tiêu, nhiệm vụ của Kế hoạch này thành các chỉ tiêu phân đầu trong chương trình công tác Công đoàn và phong trào công nhân viên chức lao động hàng năm của đơn vị.

- Cơ chế phối hợp: Chủ động phối hợp với chuyên môn đồng cấp triển khai thúc đẩy phát triển văn hóa an toàn lao động tại đơn vị.

- Đưa kết quả thực hiện công tác ATVSLĐ và việc xây dựng văn hóa an toàn làm tiêu chí bắt buộc trong việc bình xét thi đua, đánh giá, xếp loại tổ chức Công đoàn vững mạnh và khen thưởng cá nhân hàng năm.

### ***b. Chế độ thông tin, báo cáo định kỳ***

Các Công đoàn trực thuộc thực hiện chế độ báo cáo kết quả triển khai Kế hoạch định kỳ 06 tháng và báo cáo năm trong báo cáo hoạt động công đoàn gửi về Công đoàn Điện lực Việt Nam để tổng hợp, theo dõi.

### ***c. Thời gian sơ kết và tổng kết Kế hoạch***

- Sơ kết giai đoạn 1 (đến năm 2027): Tổ chức sơ kết vào Quý IV năm 2027 nhằm đánh giá tiến độ thực hiện các mục tiêu cụ thể đến năm 2027; rút kinh nghiệm từ các mô hình điểm; đồng thời bổ sung, điều chỉnh các giải pháp cho phù hợp với tình hình thực tiễn của giai đoạn tiếp theo.

- Tổng kết Kế hoạch (2025 - 2030): Tổ chức Hội nghị tổng kết vào Quý IV năm 2030, đánh giá mức độ hoàn thành mục tiêu biểu dương, khen thưởng các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc.

## **III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **1. Công đoàn Điện lực Việt Nam**

- Phân công đồng chí Phó Chủ tịch phụ trách công tác ATVSLĐ chỉ đạo thực hiện Kế hoạch “Triển khai thúc đẩy phát triển văn hóa doanh nghiệp tại nơi làm việc giai đoạn 2025 – 2030”.

- Ban Quan hệ lao động (Bộ phận ATVSLĐ) là đơn vị thường trực tham mưu triển khai Kế hoạch.

- Ban Công tác Công đoàn (Bộ phận Tài chính) bố trí kinh phí bảo đảm theo quy định và nguồn kinh phí hợp pháp khác (nếu có) cho việc thực hiện các nhiệm vụ của Kế hoạch; hướng dẫn các cấp Công đoàn bố trí và sử dụng nguồn kinh phí cho việc triển khai và thực hiện Kế hoạch đảm bảo hiệu quả.

- Các Bộ phận khác của các Ban Quan hệ lao động, Ban Công tác Công đoàn căn cứ chức năng, nhiệm vụ được phân công triển khai thực hiện Kế hoạch.

## **2. Công đoàn trực thuộc**

- Công đoàn Tổng công ty: Xây dựng kế hoạch và chỉ đạo, hướng dẫn triển khai thực hiện trong Tổng công ty.

- Công đoàn cơ sở trực thuộc: Căn cứ nội dung Kế hoạch này, chủ động triển khai thúc đẩy phát triển văn hóa an toàn lao động tại đơn vị đảm bảo mục tiêu đề ra.

Trên đây là Kế hoạch “Triển khai thúc đẩy phát triển văn hóa an toàn lao động tại nơi làm việc giai đoạn 2025 – 2030” của Công đoàn Điện lực Việt Nam. Ban Thường vụ Công đoàn Điện lực Việt Nam yêu cầu các cá nhân, các Ban và Công đoàn trực thuộc nghiêm túc triển khai thực hiện./.

### ***Nơi nhận:***

- TLĐLĐVN (để b/cáo);
- Đảng ủy, HĐTV EVN (để b/cáo);
- TGD EVN (để ph/hợp ch/đạo);
- Thường trực CĐ ĐLVN (để ch/đạo);
- Các CĐ trực thuộc (để th/hiện);
- Ban KTAT EVN;
- Các Ban CĐ ĐLVN;
- Lưu: VT, QHLĐ.

**TM. BAN THƯỜNG VỤ  
CHỦ TỊCH**

**Đỗ Đức Hùng**