

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

TRẦN BẢO QUANG

CÁC GIẢI PHÁP
THU HÚT CÔNG NHÂN HÀM LÒ
TẠI MỎ THAN CỦA TẬP ĐOÀN VINACOMIN

Ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 83 40 101

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Người hướng dẫn khoa học:

PGS.TS. Nguyễn Xuân Trung

HÀ NỘI, 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình do tôi tiến hành nghiên cứu, các số liệu trong luận văn có xuất xứ rõ ràng, các kết quả nghiên cứu gắn với quá trình lao động nghiêm túc và trung thực của tôi.

Hà Nội, ngày 18 tháng 8 năm 2018

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Trần Bảo Quang

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1 NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ THU HÚT LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP	4
1.1. Các khái niệm.....	4
1.2. Vai trò của thu hút và giữ chân lao động	6
1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và giữ chân lao động	8
1.4. Nội dung công tác thu hút và giữ chân lao động	16
Chương 2 THỰC TRẠNG THU HÚT CÔNG NHÂN HÀM LÒ TẠI MỎ THAN CỦA TẬP ĐOÀN VINACOMIN	20
2.1. Giới thiệu Vinacomin.....	20
2.2. Thực trạng công nhân hàm lò bỏ việc và tuyển dụng mới.....	23
2.3. Phân tích đánh giá thực trạng thu hút công nhân hàm lò	43
2.4. Đánh giá về công tác thu hút công nhân hàm lò	52
Chương 3 GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG THU HÚT CÔNG NHÂN LÀM VIỆC TẠI CÁC HÀM LÒ CỦA VINACOMIN	56
3.1. Mục tiêu, định hướng phát triển của Vinacomin trong thời gian tới	56
3.2. Giải pháp tăng cường thu hút, giữ chân công nhân hàm lò	59
3.3. Một số kiến nghị.....	76
KẾT LUẬN	79
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	81

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

ATLĐ	: An toàn lao động
BHYT	: Bảo hiểm y tế
BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BHTN	: Bảo hiểm thất nghiệp
BHLĐ	: Bảo hộ lao động
DN	: Doanh nghiệp
LĐ-TB&XH	: Lao động thương binh và Xã hội
CNKT	: Công nhân kỹ thuật
CNHL	: Công nhân hầm lò
NSLĐ	: Năng suất lao động
SXKD	: Sản xuất kinh doanh
TKV	: Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam
Vinacomin	: Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU, HÌNH VẼ

Bảng 2.1: Thống kê công nhân hầm lò bỏ việc từ 2010 - 2013.....	24
Bảng 2.3: Số lượng học viên theo học nghề hầm lò bỏ học	26
Hình 2.4: Tác nhân gây bỏ việc của công nhân hầm lò	28
Bảng 2.5: Tiền lương bình quân các khu vực sản xuất.....	30
Bảng 2.6: Tiền lương bình quân lao động hầm lò	30
Hình 2.7: Tiền lương bình quân lao động hầm lò.....	31
Hình 2.8: Kết cấu thu nhập công nhân hầm lò năm 2016:	31
Hình 2.9: Tiền lương công nhân hầm lò năm 2016	31
Hình 2.10: Các khoản DN hỗ trợ công nhân hầm lò năm 2016	32
Hình 2.11: Kết quả tuyển sinh hầm lò qua các năm	41
Bảng 2.12: Thang lương công nhân một số ngành thuộc Vinacomin	45
Bảng 2.13: Mức tiền lương khoán theo công đoạn sản xuất (trích)	46
Bảng 3.1: Dự tính số công nhân hầm lò trong giai đoạn 2018-2020.....	58
Bảng 3.2: Dự kiến mức tăng tiền lương của công nhân hầm lò	63

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam (Vinacomin hoặc TKV) là đơn vị sản xuất than lớn nhất nước, đảm bảo một trong ba trụ cột năng lượng của đất nước. Sản xuất than đình đốn hoặc giảm sút có ảnh hưởng đáng kể đến an ninh năng lượng của Việt Nam. Hiện nay, do đảm bảo môi trường và bố trí khoáng sản, sản xuất than dần chuyển từ khai thác lộ thiên sang khai thác hầm lò. Tỷ lệ sản xuất than theo công nghệ hầm lò đã đạt trên 50%.

Tuy nhiên, VINACOMIN đang phải đối mặt với tình trạng công nhân hầm lò bỏ việc ngày càng nhiều, trong khi việc tuyển sinh bổ sung lại không đáp ứng đủ chỉ tiêu. Trong giai đoạn từ năm 2014 đến năm 2015: bình quân mỗi năm Vinacomin phải tuyển mới ít nhất 8.500 công nhân hầm lò. Trong đó có 4.500 người bổ sung do tăng sản lượng và 3.800 người để bù đắp, thay thế cho số lao động hao hụt hàng năm. Tuy lương thực lĩnh của công nhân hầm lò lên tới 14 triệu đến 16 triệu đồng/người tháng, nhưng nhiều người vẫn không “trụ lại với nghề”. Tính riêng năm 2016, có 1.121 công nhân hầm lò và 295 thợ cơ điện lò chấm dứt hợp đồng lao động, chiếm tỷ trọng khoảng 5 % so với tổng số lao động làm việc trong hầm lò.

Mặc dù Vinacomin đã có cơ chế ưu đãi mạnh đối với học sinh và các trường đã nỗ lực, cố gắng rất lớn, song tỷ lệ tuyển sinh lao động hầm lò vẫn thấp so với kế hoạch đề ra. Đặc biệt là 6 tháng đầu năm 2017, số công nhân hầm lò bỏ việc có xu hướng tăng đột biến, thậm chí số bỏ việc đã xấp xỉ với số tuyển mới.

Nếu tình trạng này kéo dài sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng đến việc cân đối lao động của các công ty, đặc biệt từ cuối năm 2018, khi nhu cầu than tăng trở lại. Vì vậy, đảm bảo không thiếu công nhân hầm lò là nhiệm vụ đặt ra cấp bách với Vinacomin trong thời gian tới.

Thiệt hại do công nhân hầm lò bỏ việc rất to lớn cả về kinh tế và về cân đối nguồn nhân lực. Nếu không đủ công nhân, Vinacomin sẽ không nắm bắt được cơ hội gia tăng lợi nhuận khi giá than đang tăng nhanh. Mặt khác, công nhân bỏ việc ồ ạt, doanh nghiệp (DN) liên tục tuyển dụng bổ sung làm gia tăng chi phí đào tạo và tuyển dụng của Vinacomin rất nhiều, ước tính khoảng 150 tỷ đồng mỗi năm.

Các nghiên cứu về thu hút nhân tài, người giỏi, chuyên gia nắm vững chuyên môn tương đối nhiều. Nhưng các tìm hiểu về một đối tượng lao động không cần kỹ năng, kinh nghiệm nhiều, nhưng làm việc trong môi trường khắc nghiệt, nguy hiểm,

nặng nhọc, độc hại thì còn khá ít. Vì vậy hoàn thiện chính sách thu hút, giữ chân công nhân hầm lò trong thời gian tới là rất cần thiết đối với Vinacomin.

Để góp phần giải quyết những khó khăn nêu trên và đáp ứng những yêu cầu đặt ra, cần thiết phải có một nghiên cứu về lý luận và thực tiễn, trên cơ sở đó đề xuất được những giải pháp thực tế phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh cụ thể của Vinacomin. Vì vậy, nghiên cứu đề tài: *“Các giải pháp thu hút công nhân hầm lò tại mỏ than của Tập đoàn Vinacomin”* là yêu cầu cần thiết và sẽ có ý nghĩa thiết thực.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Trong nhiều năm qua, ở nước ta có nhiều nghiên cứu mang tính chất hệ thống, được xuất bản thành các giáo trình, sách hay các nghiên cứu lý luận về đào tạo nguồn nhân lực được đăng trên các tạp chí. Trong đó, có nhiều công trình nghiên cứu đạt được thành công đáng kể. Có thể dẫn chứng điển hình một số nghiên cứu lý luận như sau: Đề tài luận án tiến sỹ “Nghiên cứu việc làm của lao động qua đào tạo nghề ở Việt Nam”, do Bùi Tôn Hiến – Trường Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội năm 2009 [7]. Luận án đã khái quát hóa được những vấn đề lý luận cơ bản về lao động qua đào tạo nghề. Đồng thời, tác giả đã phân tích rõ thực trạng việc làm của lao động qua đào tạo nghề. Vấn đề sử dụng nguồn nhân lực sau đào tạo khá hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước. Qua đó, tác giả đã đề xuất một số giải pháp về công tác đào tạo và giải quyết việc làm cho lực lượng lao động qua đào tạo nghề giai đoạn 2011-2020.

- “Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam- Một số vấn đề lý luận và thực tiễn” của Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân [10] đã tập trung nghiên cứu, hệ thống hoá những vấn đề lý luận về quản lý nguồn nhân lực, phân tích các chính sách vĩ mô của Chính phủ Việt Nam trong vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho xã hội. Cách tiếp cận này nhằm lý giải sự cần thiết phải điều chỉnh các chính sách phát triển, đào tạo nhân lực ở Việt Nam hiện nay.

- “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế” của Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng [12] là một trong những công trình tiêu biểu bàn về nguồn nhân lực (NNL) ở nước ta hiện nay. Các tác giả đã hệ thống hoá những vấn đề lý luận cơ bản, hay những nhận thức mới và hiện đại về NNL cũng như vấn đề vốn con người và phát triển vốn con người, vai trò đặc biệt quan trọng của nhân lực và phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn hiện nay.

Các tác giả đã đưa ra những kiến nghị, giải pháp phát triển nguồn nhân lực phù hợp với thực tế Việt Nam và con người Việt Nam trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập sâu rộng của đất nước.

- “Xây dựng và phát triển giai cấp công nhân Việt Nam trong điều kiện hiện nay” của Tạ Ngọc Tấn, Nguyễn Duy Hưng và Đoàn Văn Kiển [14] đã có những phân tích sâu về thực trạng, đặc điểm; những thuận lợi và thách thức đặt ra với giai cấp công nhân Việt Nam nói chung và công nhân vùng mỏ Quảng Ninh nói riêng trong giai đoạn hiện nay. Công trình cũng đã đưa ra nhiều nội dung để xây dựng và phát triển đội ngũ công nhân hầm lò.

Đề tài luận án tiến sỹ “Phát triển nguồn nhân lực tại Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam”, của tác giả Nguyễn Thị Mai Phương– Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội năm 2015[11]. Tác giả đã nêu vấn đề Tập đoàn vẫn chưa thực hiện có hiệu quả Quy hoạch phát triển nhân lực đã được xây dựng; sự bất hợp lý, mất cân đối giữa phát triển về cơ cấu, số lượng và chất lượng đang là vấn đề lớn đặt ra. Tập đoàn còn thiếu những cơ chế, chính sách đặc thù để thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân lực, nhất là nhân lực có chất lượng cao, cũng như các chính sách hấp dẫn đủ mạnh để giữ chân người lao động, nhất là lao động hầm lò trong bối cảnh cạnh tranh cao về nhân lực mà sức hấp dẫn của ngành lại kém như hiện nay.

Trong khi Vinacomin chưa xây dựng được chiến lược tổng thể để giải quyết vấn đề thiếu thợ lò, mặc dù họ đã có một số tọa đàm trong giai đoạn 2013-2014 và hiện nay đã có những hành động tìm kiếm giải pháp khắc phục. Gần đây, Tập đoàn đã lập một nhóm nghiên cứu bao gồm các cán bộ quản lý lao động, tiền lương để tìm nguyên nhân và biện pháp giải quyết, tình hình. Tuy nhiên, nhóm này cũng đang trong giai đoạn tìm kiếm, xử lý số liệu.

Các nghiên cứu về giữ chân người tài, nhân lực trình độ cao, hoặc ngược lại là giữ chân lao động phổ thông, lương thấp đã có khá nhiều. Tuy vậy, đối tượng thợ lò là một lớp khá đặc biệt, có ít nghiên cứu về họ cũng như chưa có định nghĩa chính xác thế nào là giữ chân thợ lò.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu: Trên cơ sở phân tích đánh giá thực trạng về thu hút lao động mới và giữ chân công nhân hầm lò đang làm việc tại Vinacomin, luận văn đề xuất các giải pháp nhằm thu hút và "giữ chân" công nhân hầm lò.

Nhiệm vụ nghiên cứu: Hệ thống hóa các vấn đề lý luận cơ bản về quản trị nguồn nhân lực, động lực làm việc và lãnh đạo quản lý, lý thuyết về thu hút và giữ chân lao động, hậu quả của tình trạng lao động bỏ việc hàng loạt. Thống kê số liệu, phân tích, tìm ra nguyên nhân gián tiếp và trực tiếp dẫn đến công nhân hầm lò nghỉ thôi việc. Đưa ra giải pháp giúp DN thu hút và giữ chân lao động, khắc phục tình trạng thiếu hụt trầm trọng về lao động làm việc trong hầm mỏ.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Các giải pháp thu hút công nhân hầm lò làm việc tại các mỏ than của Vinacomin. Khái niệm thu hút ở đây bao gồm cả thu hút bên ngoài và thu hút trong, tức là thu hút chính người lao động của DN để họ trung thành, gắn bó và làm việc lâu dài cho DN.

- Phạm vi nghiên cứu:

Phạm vi về thời gian: Khảo sát thực trạng từ năm 2013 đến hết 2017, tức là từ khi Vinacomin có dấu hiệu thiếu hụt công nhân hầm lò cho đến thời điểm cuối năm 2017, các đơn vị thuộc Vinacomin đã có số liệu chính thức về công nhân và các chế độ cho người lao động.

Phạm vi về không gian: Chỉ nghiên cứu về lao động trực tiếp trong hầm lò khai thác, đó là công nhân khai thác và thợ cơ điện mỏ làm việc trong lò than. Nghiên cứu chỉ giới hạn tại các mỏ than, khai thác bằng phương pháp hầm lò thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam (Vinacomin).

5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

- Cách tiếp cận: Đề tài quan niệm thu hút lao động bao gồm cả thu hút lao động bên ngoài vào DN và thu hút lao động bên trong làm việc và gắn bó lâu dài với DN (giữ chân lao động).

- Phương pháp cụ thể:

+ Sử dụng phương pháp tổng hợp, phân tích số liệu, biện chứng và thực nghiệm. Thông tin và kinh nghiệm được thu thập từ lý luận và thực tế SXKD tại các DN thuộc Vinacomin.

+ Khi sử dụng phương pháp phân tích thì dùng phân tích định tính.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Chỉ ra chính xác nguyên nhân và đề ra biện pháp thích hợp giải quyết vấn đề thiếu hụt lao động đặc thù của DN, giúp Vinacomin có chiến lược đào tạo và quản

trị nhân lực đúng đắn, khắc phục tình trạng khủng hoảng nhân lực trong tương lai. Nghiên cứu có thể áp dụng cho các đơn vị có khai thác than bằng phương pháp hầm lò, thuộc Vinacomin; ngoài ra có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho những vấn đề nghiên cứu liên quan.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần Mở đầu và Kết luận, luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Những vấn đề lý luận về thu hút lao động trong doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng thu hút công nhân hầm lò tại mỏ than của Tập đoàn Vinacomin.

Chương 3: Giải pháp tăng cường thu hút công nhân hầm lò làm việc tại các hầm lò của Vinacomin.

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

VỀ THU HÚT LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Các khái niệm

1.1.1. Nguồn nhân lực, thu hút và giữ chân lao động

Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người, một trong những nguồn lực quan trọng nhất của sự phát triển kinh tế và xã hội. Theo Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân: *“Nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định”*. Theo cách hiểu này thì nguồn nhân lực là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng huy động tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như tương lai. [8, tr.9]

Nguồn nhân lực có nội hàm rộng rãi bao gồm các yếu tố cấu thành về số lượng, tri thức, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tính năng động xã hội, sức sáng tạo, truyền thống lịch sử và văn hoá. *“Nguồn lực con người không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động đã có và sẽ có, mà còn bao gồm sức mạnh của thể chất, trí tuệ, tinh thần của các cá nhân trong một cộng đồng, một quốc gia được đem ra hoặc có khả năng đem ra sử dụng vào quá trình phát triển xã hội”*. [28, tr.7]

Trong phạm vi DN hoặc tổ chức, nguồn nhân lực được định nghĩa như sau: *“Nguồn nhân lực của một tổ chức bao gồm: Tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó, còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người, mà nguồn lực này gồm có thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp...”*. [28, tr.7]

Quản trị nhân lực

Quản trị nhân lực là việc hoạch định, tổ chức, chỉ huy và kiểm soát các hoạt động nhằm thu hút, sử dụng và phát triển con người để có thể đạt được mục tiêu của tổ chức.

Việc làm của quản trị nhân lực là tuyển mộ, tuyển chọn, duy trì, phát triển, sử dụng, động viên và cung cấp tiện nghi cho nhân lực thông qua tổ chức của nó. Song dù sao, thì quản trị nhân lực vẫn là tất cả các hoạt động của một tổ chức để thu hút, xây dựng, phát triển, sử dụng, đánh giá, bảo toàn và giữ gìn một lực lượng lao động phù hợp với yêu cầu công việc của tổ chức cả về mặt số và chất lượng.

Đối tượng của quản trị nhân lực là người lao động với tư cách là những cá nhân, cán bộ, công nhân viên, người lao động trong tổ chức và các vấn đề có liên quan đến họ như công việc và các quyền lợi và nghĩa vụ của họ trong tổ chức.

Mục tiêu cơ bản của quản trị nhân lực là sử dụng một cách có hiệu quả nguồn nhân lực để đạt được mục tiêu của tổ chức đó; Nhằm củng cố và duy trì đầy đủ số lượng và chất lượng lao động cần thiết cho tổ chức để đạt mục tiêu đặt ra; quản trị nhân lực giúp tìm kiếm và phát triển những hình thức, những phương pháp tốt nhất để người lao động có thể đóng góp được nhiều cho việc đạt được mục tiêu của tổ chức, đồng thời cũng tạo cơ hội để phát triển không ngừng chính bản thân người lao động.

Thực chất quản trị nhân lực là công tác quản lý con người trong phạm vi nội bộ một tổ chức, là đối xử của tổ chức đối với người lao động. Nói cách khác, quản trị nhân lực chịu trách nhiệm về việc đưa con người vào tổ chức giúp họ thực hiện công việc, thù lao cho sức lao động của họ và giải quyết các vấn đề phát sinh.

Vai trò: trong nền kinh tế thị trường với sự cạnh tranh gay gắt và khi con người ngày càng đóng vai trò quan trọng, thậm chí là nhân tố quyết định thì đóng góp của quản trị nhân lực càng quan trọng hơn bao giờ hết.

Thu hút và giữ chân lao động

Thu hút có thể hiểu là những biện pháp, cách thức, những hành động mà một cá nhân, hoặc tổ chức thực hiện để tạo sự chú ý, gây tò mò, cuốn hút và gây ấn tượng tốt đẹp với đối tượng khác để thu hút họ, lôi kéo họ về phía mình, đến với mình. Khái niệm thu hút được sử dụng trong mọi lĩnh vực với các hoàn cảnh khác nhau. Tuy nhiên, trong quản trị nhân lực thì khái niệm này cụ thể hơn, vì đối tượng thu hút chính là con người với ý nghĩa là một nguồn lực của tổ chức.

Hiện nay chưa có nhiều khái niệm thu hút nhân lực được công bố rộng rãi. Một số nhà nghiên cứu đã gần như đồng nhất thu hút nguồn nhân lực với tuyển dụng, tuyển mộ. Trong nghiên cứu này, tác giả tiếp cận khái niệm thu hút nhân lực theo nghĩa rộng hơn, bao gồm cả thu hút bên ngoài và bên trong tổ chức, cả quá trình đào tạo, bồi dưỡng và đãi ngộ, quan tâm người lao động đã được tuyển dụng.

Giữ chân lao động là các biện pháp mà tổ chức, DN thực hiện tạo sức hấp dẫn và sự lôi cuốn người lao động thông qua tổng thể các cơ chế, chính sách; Mục đích là làm cho người lao động gắn bó lâu dài với DN, yên tâm về tương lai của mình tại DN, làm việc có động lực để đạt được năng suất, chất lượng và hiệu quả, đáp ứng được mục tiêu của DN. Thu hút và giữ chân lao động là mục tiêu cơ bản, chiếm hầu hết chức năng của quản trị nhân lực.

1.1.2. Công nhân lao động hầm lò

Khái niệm

Công nhân hầm lò là tên gọi chính thức của đội ngũ người lao động chiếm số lượng rất lớn trong nguồn nhân lực của các mỏ khai thác bằng công nghệ hầm lò.

Trình độ và kỹ năng

Về trình độ, công nhân hầm lò bắt buộc phải qua đào tạo, ít nhất là ở mức sơ cấp nghề, phần lớn trong số học có trình độ sơ cấp và trung cấp nghề, có bậc thợ từ 2/6 trở lên. Ngành nghề chính của công nhân hầm lò là: khai thác mỏ hầm lò, kỹ thuật cơ điện mỏ, xây dựng mỏ. Các cán bộ kỹ thuật, quản lý có bằng đại học trở lên nhưng làm việc thường xuyên trong hầm mỏ được xếp chung nhóm và hưởng quyền lợi như công nhân hầm lò.

Về kỹ năng, họ đều phải là các lao động đã thành thực công việc, được cấp chứng chỉ công nhận kỹ năng nghề. Vì lý do an toàn, học sinh thực tập, thợ chưa qua học an toàn, chưa qua đánh giá kỹ năng đều không được vào hầm mỏ.

Môi trường lao động

Điều kiện làm việc của công nhân hầm lò có thể nói là khắc nghiệt. Ngày nay, để khai thác khoáng sản, các DN phải xây dựng các đường lò vào sâu trong lòng đất. Bình quân, công nhân phải đi vào sâu trong lòng đất từ 3 km đến 4 km mới đến khai trường. Độ sâu của các mỏ cũng tăng lên, từ âm 200 mét đến âm 300 mét so với mực nước biển.

Tại các vị trí này, môi trường làm việc rất không thuận lợi, người công nhân phải chịu đựng sự nóng bức, tiếng ồn của máy khai thác, bụi, hầm lò thường xuyên đột nước, ẩm ướt và thiếu ánh sáng.

Rủi ro trong công việc ở mức độ cao, tai nạn thường xuyên rình rập: sập lò, ngạt khí, cháy nổ khí, bụi nước trong lò. Nếu không được trang bị tốt và có ý thức phòng hộ về an toàn lao động, các công nhân còn rất dễ bị tai nạn lao động với các máy móc thiết bị khai thác do phạm vi làm việc chật hẹp, thiếu ánh sáng, khó khăn trong giao tiếp.

Tóm lại, công nhân hầm lò là các lao động có kỹ năng, làm việc trong môi trường nguy hiểm, nặng nhọc và độc hại, do phải làm việc cường độ cao, chịu nhiều sức ép để tạo ra sản phẩm chính cho DN nên họ được hưởng thu nhập cao cùng các chế độ đãi ngộ đặc thù.

1.2. Vai trò của thu hút và giữ chân lao động

1.2.1. Sự cần thiết phải thu hút và giữ chân lao động

Đảm bảo nguồn nhân lực cho tổ chức

Đây là yêu cầu và mục tiêu của bất kỳ tổ chức nào. Các nhà lãnh đạo và quản lý đều nhận ra tầm quan trọng của con người đối với tổ chức, họ hiểu rằng muốn tồn tại và phát triển bền vững thì nhất thiết phải có đội ngũ nhân lực đầy đủ, xứng tầm, đáp ứng được yêu cầu của tổ chức.

Tăng lòng trung thành của người lao động

Trong nền kinh tế thị trường, mọi thứ đều được thương mại hóa, trong đó có cả sức lao động. Không chỉ là hàng hóa, người lao động ngày nay còn được các tổ chức, DN săn đón, tìm mọi cách lôi kéo, nếu họ có giá trị. Chính vì thế dẫn đến tình trạng nhảy việc, ra đi vì rất nhiều lý do của người lao động. Điều này tạo nên rất nhiều khó khăn cho nhà quản lý, khi nguồn nhân lực luôn bị biến động và không kiểm soát được. Việc tìm chọn được người phù hợp, lôi kéo, giữ họ làm việc lâu dài đã trở thành mục tiêu của DN.

Tăng năng suất lao động (NSLĐ)

Những người lao động đã làm việc một thời gian cho DN sẽ có vốn tri thức và kỹ năng công việc nhất định. Những kinh nghiệm này rất phù hợp và cần thiết cho bản thân DN. Nếu như họ xác định gắn bó lâu dài, yêu mến công việc thì sẽ có động lực làm việc. Đây chính là một cơ sở để DN tăng được NSLĐ. Nếu xảy ra tình trạng đội ngũ nhân lực luôn thay đổi, phải liên tục kèm cặp, đào tạo thì DN thậm chí còn bị giảm NSLĐ. Tăng năng suất sẽ làm giảm chi phí và giá thành, tăng được lợi nhuận, DN đạt mục tiêu của mình.

Tạo lợi thế cạnh tranh cho tổ chức

Chất lượng nguồn nhân lực tạo ra năng lực cạnh tranh bền vững, giảm thiểu chi phí sử dụng lao động và tăng hiệu quả sử dụng nguồn vốn của tổ chức.

1.2.2. Mối quan hệ giữa thu hút và giữ chân lao động

Thu hút và giữ chân là hai vấn đề có mối quan hệ bổ sung cho nhau và có ảnh hưởng trực tiếp đến nhau. Thu hút hiệu quả đồng nghĩa với việc tổ chức có một đội ngũ lao động ở đầu vào đủ số lượng, đúng chất lượng và phù hợp yêu cầu SXKD. Thuận lợi này góp phần cho các hoạt động về giữ chân, tạo động lực cho người lao động được dễ dàng và hiệu quả hơn. Đồng thời, sự phù hợp về mọi mặt ngay từ đầu bản thân nó đã tạo ra động lực lớn cho người lao động, điều này tác động nhiều đến sự cống hiến và gắn bó sau này của người lao động.

Trong khi đó thì việc giữ chân lao động tác động lớn đến thu hút lao động. Người lao động gắn bó, tự hào và hăng say làm việc đồng nghĩa với sự gia tăng giá trị và sức hút của tổ chức trên thị trường lao động. Nó có tác động rất tích cực đến các mục tiêu thu hút. Bên cạnh đó, các hoạt động nhằm mục đích giữ chân người lao động cũng góp phần xây dựng văn hóa DN và phát triển thương hiệu. Hình ảnh và thương hiệu của tổ chức là một trong những yếu tố quan trọng nhất thu hút được người tài nói riêng và các ứng viên trên thị trường lao động nói chung.

Từ những phân tích ngắn gọn trên, cho thấy mối quan hệ mật thiết, gắn bó và tương hỗ qua lại giữa thu hút và giữ chân lao động. Vì lý do đó, trong luận văn này, tác giả không tách rời hai vấn đề trên mà phân tích trong mối quan hệ với nhau.

1.2.3. Hậu quả của việc lao động bỏ việc và tuyển dụng mới liên tục

Thiếu lao động

Lao động bỏ việc ồ ạt làm DN thiếu hụt nguồn nhân lực để thực hiện mục tiêu SXKD. Không giống các nguồn lực khác có thể huy động nhanh chóng hoặc tức thời, nguồn nhân lực cần thời gian thu hút, tuyển mộ, đào tạo... Do vậy, việc lao động bỏ việc có thể làm DN mất thời cơ và cơ hội kinh doanh. Nếu chuẩn bị một lực lượng dự bị thì DN có thể chủ động được nhân lực, nhưng lại tăng thêm chi phí để duy trì nhân lực dự phòng. Lao động bỏ việc tại một công đoạn nào đó cũng làm DN mất cân đối về nguồn nhân lực, không chủ động được kế hoạch chung của DN.

Tăng chi phí do mất công đào tạo

Mỗi khi có lao động bỏ việc, DN đều phải bổ sung người mới vào vị trí vừa khuyết thiếu. Để có người mới thay thế, đảm bảo được yêu cầu công việc, DN phải bỏ chi phí để tiến hành tuyển dụng, đào tạo, sau đó kèm cặp, hướng dẫn để lao động mới làm quen môi trường lao động, có kỹ năng nghề đáp ứng được yêu cầu công việc. Tất cả các chi phí này, cộng với NSLĐ suy giảm của người mới, là hậu quả do tình trạng lao động bỏ việc gây ra.

Chất lượng nguồn nhân lực suy giảm

Do người lao động làm một thời gian, khi đã có kỹ năng và kinh nghiệm thì bỏ việc, còn những lao động mới tuyển dụng lại chưa có nhiều kinh nghiệm. Thấy rõ rằng nếu để lao động bỏ việc nhiều thì tỷ lệ lao động trình độ tay nghề cao và có kinh nghiệm công việc của DN ngày càng thấp đi.

Lộ thông tin của DN:

Các lao động bỏ việc có thể mang theo các bí quyết công nghệ, các kỹ năng đặc biệt hoặc những thông tin bí mật, quan trọng của DN như mẫu thiết kế, danh sách khách hàng, thông tin tài chính. Nếu đối thủ cạnh tranh biết khai thác và sử dụng, họ có thể chiếm đoạt những thông tin đó, hưởng lợi mà không mất thời gian hoặc chi phí. Như vậy để lao động bỏ việc, DN còn tự đánh mất đi lợi thế cạnh tranh của mình.

Ngoài ra, việc tuyển dụng mới liên tục để bù đắp lao động nhảy việc còn làm xấu đi hình ảnh chung của DN, giảm giá trị thương hiệu, gây khó khăn cho các nỗ lực thu hút và giữ chân lao động.

1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và giữ chân lao động

1.3.1. Các yếu tố thu hút thuộc về môi trường bên ngoài doanh nghiệp

Các quy định của pháp luật

Pháp luật về lao động là cơ sở pháp lý nhằm bảo đảm quyền lợi và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động. Luật pháp càng nghiêm minh thì người lao

động càng được bảo đảm về quyền lợi. Ngày nay, hệ thống pháp luật được không ngừng nghiên cứu và hoàn thiện. Trong lĩnh vực thu hút và giữ chân lao động, sự ảnh hưởng của pháp luật được thể hiện ở một số nội dung cơ bản: Tiền lương tối thiểu, hợp đồng lao động, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, BHXH, an toàn lao động, trợ cấp xã hội và một số nội dung khác. Các vấn đề này ảnh hưởng đến DN do chúng sẽ là các chi phí mà DN phải trả. Tuy nhiên, do đã được quy định bởi luật pháp, DN bắt buộc phải thực hiện chi trả. Nếu tìm cách lảng tránh, không thực hiện thì DN có thể tăng lợi nhuận, song sẽ làm mất đi sức hút đối với người lao động, giảm lợi thế cạnh tranh trên thị trường lao động.

Xét về mục tiêu giữ chân người lao động thì điều này càng có những ảnh hưởng rõ rệt. Tiền lương, bảo hiểm, thời gian làm việc là những chế độ ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động. Vì vậy, nếu giữa quy định của Nhà nước và DN không có sự thống nhất, hoặc DN không thể đáp ứng được đầy đủ theo quy định của pháp luật thì sẽ nảy sinh tình trạng thất vọng, chán nản, thiếu động lực làm việc, ảnh hưởng nhiều đến tâm lý người lao động.

Đặc điểm về ngành, lĩnh vực hoạt động

Đặc điểm ngành, lĩnh vực hoạt động của tổ chức có ảnh hưởng nhiều đến động lực lao động. Người lao động làm việc trong những ngành nghề lĩnh vực mà xã hội quan tâm và đánh giá cao thì họ sẽ cảm thấy tự hào, yêu công việc, nỗ lực phấn đấu trong công việc. Ngược lại, đối với những công việc thuộc những lĩnh vực mà xã hội ít quan tâm và không đánh giá cao thì người lao động có thể không hài lòng với công việc, dễ xuất hiện tâm lý tự ti đối với công việc đảm nhận, làm giảm động cơ gắn bó.

Thị trường lao động và đối thủ cạnh tranh

Tình trạng của nguồn cung lao động và nhu cầu của DN trong từng thời điểm, đối với từng loại hình lao động ảnh hưởng nhất định đến mục tiêu và kết quả thu hút nhân lực. Nguồn cung dồi dào, lớn hơn cầu lao động tạo cho DN nhiều lựa chọn và dễ dàng trong thu hút nhân lực. Khi thị trường lao động dư thừa một loại lao động nào đó, thì những lao động loại này làm việc trong tổ chức sẽ cảm thấy thiếu sự "an toàn", cảm thấy mình đang có nguy cơ bị mất việc. Họ sẽ có động cơ làm việc cao hơn với mục đích giữ được việc làm.

Một trong các khó khăn của nhà quản lý nhân lực là sự xuất hiện của các đối thủ cạnh tranh thu hút lao động. Lôi kéo được nhân lực của DN nào đó, đối thủ cạnh tranh có hai lợi ích: một là chi phí tuyển mộ sẽ thấp hơn chi phí đào tạo từ đầu, hai là sẽ nhận được bí mật công nghệ, kinh nghiệm từ các lao động bỏ việc.

Sự xuất hiện đối thủ buộc DN sẽ phải quan tâm hơn đến người lao động, phải tạo động lực cho họ, tạo ra sức hút để họ gắn bó với tổ chức.

Hệ thống phúc lợi xã hội

Phúc lợi xã hội có vai trò đảm bảo và hỗ trợ một phần cuộc sống cho người lao động sau khi về hưu hoặc do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản.... Hệ thống phúc lợi xã hội ngày càng phát triển thì đời sống của người lao động ngày càng được đảm bảo. Người lao động được hưởng quyền lợi bảo hiểm đầy đủ họ sẽ cảm thấy yên tâm hơn về cuộc sống khi về hưu. Từ đó họ sẽ chú tâm hơn với công việc, làm việc có động lực, hiệu quả cao hơn.

Ngoài những yếu tố kể trên, còn một số yếu tố tố xuất phát từ môi trường sống khác cũng ít nhiều ảnh hưởng đến hoạt động thu hút và giữ chân lao động mà DN phải tính đến như: sự phát triển của khoa học công nghệ, sự ảnh hưởng của vị trí địa lý, văn hóa dân tộc, vùng miền, quan điểm phát triển của địa phương.

1.3.2. Các yếu tố thu hút thuộc môi trường bên trong doanh nghiệp

Mục tiêu và chiến lược phát triển của tổ chức

Nhiệm vụ của nhà quản trị nhân lực là đảm bảo nguồn nhân lực cho tổ chức không chỉ trong hiện tại mà cả tương lai. Tầm nhìn của người quản lý phụ thuộc vào chiến lược và mục tiêu chung của tổ chức. Thu hút và giữ chân nhân lực lâu dài cũng phụ thuộc vào việc DN xác định chiến lược nhân sự, hoạch định, định hướng các mục tiêu về quản trị nguồn nhân lực. Chiến lược nguồn nhân lực phù hợp với chiến lược chung của DN, được xác định rõ ràng, có tầm nhìn và công bố rộng rãi sẽ làm người lao động thấy rõ tương lai của mình, gắn bó và có động lực làm việc.

Chính sách nhân sự

Chính sách nhân sự là toàn bộ quy định của DN về con người. Chúng rất đa dạng, bao gồm từ tuyển mộ, tuyển chọn, bố trí lao động, đánh giá thực hiện công việc; đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, thù lao lao động, an toàn vệ sinh lao động. Chính sách nhân sự có ảnh hưởng lớn đến tâm lý, động lực và gắn bó của người lao động.

Các chính sách quản lý nhân sự đúng đắn, hợp lý, rõ ràng, ghi nhận đúng giá trị của người lao động không những giúp người quản lý có thể điều hành tổ chức một cách có hiệu quả nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức, mà còn tạo nên sự thoải mái, phấn khích và cố gắng từ phía người lao động. Ngược lại, quy định quá chặt chẽ, thiếu nhất quán, thiếu công bằng và minh bạch có thể tạo tâm lý chống chế, chống đối ngầm hoặc bất mãn. Như vậy DN cần phải xây dựng các chính sách nhân sự khoa học, rõ ràng, linh hoạt mềm dẻo, đảm bảo công bằng.

Cơ cấu tổ chức

Cơ cấu tổ chức gọn nhẹ, hợp lý, quyền hạn và trách nhiệm của mỗi bộ phận, mỗi thành viên được phân chia rõ ràng, linh hoạt, không chồng chéo, phù hợp yêu cầu của tổ chức sẽ giúp thực hiện nhiệm vụ nhanh chóng, hiệu quả; đồng thời làm

cho người lao động thấy rõ được vị trí của mình trong tổ chức và từ đó họ sẽ chủ động, tương tác và đáp ứng tốt yêu cầu của đơn vị.

Tiền lương, thu nhập, tiền thưởng, các phúc lợi

Lương là yếu tố đầu tiên thể hiện khả năng đáp ứng nhu cầu vật chất của người lao động, nó là một phần không thể thiếu trong việc duy trì cuộc sống, đảm bảo các nhu cầu thiết yếu của con người, giúp họ tái sản xuất sức lao động và có thể tích lũy một phần. Có thể nói, đối với phần lớn người lao động, lương là một trong những yếu tố cơ bản chi phối quyết định lựa chọn công việc. Khi tiền lương quá thấp hoặc không ổn định, người lao động không được đảm bảo về điều kiện sống, họ sẽ có ý định rời bỏ tổ chức.

Ở khu vực tư nhân, lương đã trở thành công cụ chủ yếu để các DN cạnh tranh trong tuyển dụng nhân sự. Theo các chuyên gia nhân sự, một công ty muốn thu hút và giữ chân nhân sự thì mức lương phải hơn mức trung bình của thị trường ít nhất là 10%.

DN sử dụng tiền thưởng, phụ cấp để khuyến khích, động viên hoặc hỗ trợ cho người lao động do việc họ đảm nhận thêm trách nhiệm hoặc do họ phải làm việc trong những điều kiện ít an toàn, khó khăn hay không ổn định.

Ngoài các đãi ngộ cho người lao động về tài chính mang tính chất trực tiếp kể trên. DN còn sử dụng các đãi ngộ tài chính gián tiếp, còn gọi chung là phúc lợi để thu hút, lôi kéo, làm hài lòng nhân viên.

Công việc của người lao động

Công việc là tập hợp những nhiệm vụ được người lao động thực hiện để hoàn thành mục tiêu của DN. Mục tiêu của tổ chức đạt được hay không phụ thuộc việc hoàn thành nhiệm vụ của người lao động.

Đặc điểm của công việc sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến sự quan tâm ban đầu và sự gắn bó của người lao động. Thể hiện ở chỗ, công việc đó có ý nghĩa đối với bản thân, với gia đình, người xung quanh và xã hội không, người lao động có tự chủ đến mức độ nào trong công việc. Khi tính tự chủ và ý nghĩa công việc càng cao, người lao động càng ham muốn làm việc, gắn bó. Ngoài ra, độ phức tạp, tính thách thức, tính hấp dẫn, cơ hội thăng tiến, tương lai của công việc cũng ảnh hưởng đến quyết định gắn bó hoặc ra đi của nhân viên. Càng được đào tạo chuyên sâu, công việc có sự thách thức, thú vị thì con người càng muốn khai thác tối đa tri thức mình đã lĩnh hội được. Đây chính là nấc thang cao nhất của nhu cầu: được làm điều mình khát vọng và yêu thích, được cống hiến và thấy mình hữu ích.

Người quản lý phải thiết kế, bố trí công việc phù hợp với người lao động, có biện pháp tạo ra sự hứng thú để họ thực sự coi trọng, tự hào đối với công việc đang làm. Nếu công việc đơn giản, nhàm chán hoặc nặng nhọc, nguy hiểm thì người quản

lý phải giao nó cho đối tượng phù hợp, đó là những người được đào tạo ít, trình độ thấp, các nhu cầu chủ yếu của họ đều là nhu cầu cơ bản, đi làm chỉ vì lương và thu nhập. Nhưng cũng cần lưu ý rằng, khi những lao động này đã tích lũy đủ kinh tế cho bản thân, gia đình thì họ sẽ nghĩ tới việc đi tìm một công việc đỡ nặng nhọc, nguy hiểm hơn hoặc đỡ nhàm chán hơn.

Điều kiện lao động

Điều kiện lao động là tổng thể các yếu tố về tự nhiên, xã hội, kinh tế. Nó được biểu hiện thông qua các công cụ và phương tiện lao động, đối tượng lao động, quá trình công nghệ, môi trường lao động và sự sắp xếp, bố trí chúng trong không gian và thời gian, sự tác động qua lại của chúng trong mối quan hệ với người lao động tại chỗ làm việc. Tất cả tạo nên một điều kiện nhất định cho con người tham gia quá trình lao động. Tình trạng tâm, sinh lý của người lao động tại chỗ làm việc cũng được xem như một yếu tố của điều kiện lao động.

Điều kiện làm việc tác động tới trạng thái làm việc, khả năng và thái độ lao động, sức khỏe, quá trình tái sản xuất sức lao động và hiệu quả làm việc của họ trong tương lai. Nếu người lao động được làm việc trong điều kiện làm việc tốt như: trang bị đầy đủ máy móc, thiết bị, nơi làm việc được tổ chức bố trí hợp lý, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động và bảo vệ sức khỏe của người lao động, phương pháp sản xuất hiện đại, cộng thêm bầu không khí tâm lý của tập thể lao động thoải mái, tin tưởng... sẽ làm cho người lao động cảm thấy yên tâm làm việc, phát huy sáng tạo trong công việc, đem lại năng suất cao và ngược lại.

Do đó, muốn người lao động làm việc lâu dài cho DN, người quản lý phải thường xuyên quan tâm cải tạo, khắc phục các bất lợi, cũng như tạo thêm nhiều điều kiện lao động tốt cho người lao động.

Con người không chỉ có nhu cầu vật chất mà còn có nhu cầu giao tiếp, được ghi nhận, tôn trọng và yêu thương. Vì thế, mối quan hệ đồng nghiệp - đồng nghiệp và quan hệ cấp trên - cấp dưới cũng là vấn đề mà người lao động quan tâm. Thái độ thân thiện, giúp đỡ nhiệt tình của đồng nghiệp sẽ khiến cho người lao động cảm thấy gắn bó hơn với nơi làm việc; Trong khi sự suy bì, ganh đua dễ khiến những người giỏi thấy nản lòng. Sự ngưỡng mộ hay kính nể đối với lãnh đạo cũng là một trong những yếu tố thu hút và giữ chân nhân viên.

Đặc điểm kỹ thuật công nghệ

Trình độ kỹ thuật công nghệ có tác động không nhỏ tới năng suất, chất lượng công việc và hao phí thể lực, trí lực, tâm lý của người lao động. Kỹ thuật công nghệ tác động gián tiếp đến thu nhập của người lao động thông qua hiệu quả công việc. Áp dụng công nghệ và kỹ thuật tiên tiến, người lao động dễ dàng đạt được yêu cầu công việc mà sức lao động bỏ ra không nhiều. Đổi lại, họ phải được đào tạo hoặc tự

học tập, tìm tòi nghiên cứu nâng cao trình độ để đáp ứng được với yêu cầu của công việc. DN đạt được trình độ áp dụng khoa học công nghệ đến mức độ nào, sẽ cần lao động có kỹ năng làm việc tương ứng mức đó.

Vì vậy, cần phải quan tâm tới công tác thu hút, tuyển chọn, đào tạo nâng cao trình độ, định hướng kiến thức, kỹ năng cho người lao động phù hợp với đặc điểm kỹ thuật công nghệ của DN.

Nguồn lực tài chính, kết quả kinh doanh

Kết quả kinh doanh tốt, nguồn lực tài chính dồi dào là điều kiện đảm bảo cho các chính sách tiên tiến về nhân lực, đãi ngộ của đơn vị được thực thi. Ngược lại, không có đủ nguồn trả lương, tiền thưởng thấp, đơn vị giảm sản xuất, sa thải nhân lực... là những tác động mạnh mẽ tới sự gắn bó của nhân viên, người lao động.

Uy tín (thương hiệu), văn hóa của tổ chức

Thương hiệu của DN, vị thế của ngành ảnh hưởng lớn đến kết quả thu hút và giữ chân lao động. Thương hiệu gắn liền với giá trị DN và từ đó tạo ra một giá trị ngầm đối với người lao động trong DN đó. Không dễ dàng từ bỏ một DN lớn, có thương hiệu để sang làm ở một DN nhỏ, có giá trị thương hiệu thấp hơn, và những người làm trong DN nhỏ luôn mong muốn được vào DN lớn làm việc. Tương tự thương hiệu, văn hoá DN mang lại giá trị tinh thần rất lớn cho người lao động, tạo cho họ có niềm tin, sự tự tin, hài lòng và tình yêu với tổ chức. Mặt khác thì văn hóa DN lại là cách giúp xây dựng thương hiệu và quảng bá hình ảnh DN hiệu quả và rất có sức thuyết phục. Văn hóa DN được xây dựng trên nền tảng và triết lý kinh doanh nên có ảnh hưởng cả hoạt động tuyển mộ, thu hút bên ngoài lẫn gắn kết con người bên trong tổ chức.

Phong cách lãnh đạo

Phong cách lãnh đạo là cách thức làm việc của các nhà lãnh đạo quản lý các cấp. Đây được coi như một nhân tố quan trọng trong quản lý, thể hiện tính khoa học, tài năng, chí hướng và nghệ thuật chỉ huy của người lãnh đạo. Phong cách lãnh đạo có ảnh hưởng nhiều đến tâm lý, kết quả thực hiện công việc của cấp dưới. Có nhiều phong cách khác nhau, mỗi phong cách lãnh đạo đều có những ưu nhược điểm riêng. Do đó, người quản lý cần xác định cho mình một phong cách lãnh đạo phù hợp để thúc đẩy người lao động làm việc đạt hiệu quả và mục tiêu của tổ chức.

1.3.3. Các yếu tố thuộc về bản thân người lao động

Hệ thống nhu cầu cá nhân

Mỗi người khi làm việc trong tổ chức đều có mong muốn thỏa mãn những nhu cầu của riêng mình, bao gồm nhu cầu vật chất và nhu cầu tinh thần. Nhu cầu vật chất thể hiện bằng lợi ích kinh tế. Khi lợi ích kinh tế được thỏa mãn thì mới phát sinh nhu cầu về tinh thần. Ví dụ: Nếu người lao động nhận được thu nhập cao tương

xứng với đóng góp của họ, khi đó họ sẽ có động lực thúc đẩy làm việc hăng say, nhiệt tình và hết lòng với công việc, gắn bó lâu dài với tổ chức. Trong trường hợp ngược lại thì người lao động không có động lực để phấn đấu làm việc và có xu hướng muốn rời khỏi tổ chức. Muốn thỏa mãn nhu cầu của người lao động thì tổ chức phải nắm rõ được những mong muốn của họ về công việc.

Mục tiêu cá nhân

Đây là cái đích hướng tới của mỗi cá nhân, nó định hướng cho mỗi cá nhân phải làm gì và làm như thế nào để có thể đạt được mục tiêu. Đồng thời nó cũng tạo ra động lực thúc đẩy cá nhân cố gắng và nỗ lực để theo đuổi mục tiêu của mình. Vì vậy, người lao động sẽ gắn bó lâu dài với DN nếu họ hiểu và thấy được rằng khi thực hiện mục tiêu của DN cũng là đạt được mục tiêu của mình.

Khả năng và kinh nghiệm làm việc:

Khả năng của con người có thể là yếu tố bẩm sinh, nhưng kinh nghiệm thì được tích lũy trong thực tiễn thực hiện công việc. Khả năng, kinh nghiệm của người lao động càng nhiều thì họ càng cảm thấy tự tin trong công việc, mong muốn được chứng minh năng lực của mình qua kết quả thực hiện công việc. Những người này có nhu cầu được cấp trên và đồng nghiệp tôn trọng, đánh giá cao. Người quản lý cần phải bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, kỹ năng, sở trường, kinh nghiệm của người lao động.

Đặc điểm cá nhân người lao động:

Những đặc điểm về giới tính, tuổi tác, tâm lý, tính cách, dân tộc, tôn giáo... đều có ảnh hưởng nhất định tới hành vi làm việc của người lao động. Do đó, để tạo động lực lao động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực của tổ chức đòi hỏi người quản lý phải quan tâm, nắm bắt và hiểu rõ các yếu tố này từ đó xây dựng các chính sách quản lý phù hợp để nhằm phát huy được thế mạnh của mỗi cá nhân.

Mức sống của người lao động

Mức sống của người lao động có ảnh hưởng rất lớn đến nhu cầu của họ. Tùy thuộc vào tình trạng kinh tế của mỗi cá nhân mà yếu tố “thu nhập cao” được đánh giá về mức độ quan trọng khác nhau. Đối với người lao động có mức thu nhập thấp thì họ luôn coi tiền lương là mục tiêu hàng đầu. Trong khi đó lớp người có kinh tế khá giả thì thu nhập không phải là mục tiêu làm việc hàng đầu, thay vào đó là các nhu cầu: công việc thú vị, cơ hội phát triển nghề nghiệp... Ở Việt Nam hiện nay, mức thu nhập bình quân đầu người vẫn còn ở mức rất thấp, nên việc đi làm để có một mức lương cao đáp ứng các nhu cầu thiết yếu hàng ngày vẫn được coi là ưu tiên hàng đầu đối với phần lớn người lao động.

1.3.4. Các yếu tố tác động đến công nhân bỏ việc

Từ các phân tích về yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và giữ chân lao động, ta thấy với mỗi tác động của một yếu tố nào đó, có một sự dịch chuyển dần trong thái độ của người lao động: từ trạng thái tích cực, hăng hái, yên tâm làm việc, nếu có yếu tố bất lợi sẽ dần dần chuyển về phía tiêu cực và cuối cùng sang thái cực khác là chán nản, bất mãn và ra đi.

Với mỗi người lao động, bỏ việc là một quyết định khó khăn. Họ ít khi bỏ việc chỉ vì một tác động nào đó. Người lao động bỏ việc do chịu nhiều tác động tổng hợp, mỗi tác động phải lớn hơn một ngưỡng chịu đựng nào đó. Các yếu tố tác động đến người lao động làm nảy sinh ý định thôi việc có thể tổng hợp lại như sau:

Chế độ đãi ngộ không thỏa đáng

Tiền lương và thu nhập của người lao động được nhận không tương xứng với lao động họ đã bỏ ra. Cũng có thể mức này không bằng với mức của lao động tương tự trên thị trường lao động địa phương.

Tiền thưởng hoặc cách khen thưởng, động viên không đủ mức, không đạt được hiệu quả khuyến khích, động viên người lao động.

Các chính sách hỗ trợ, thu hút, phụ cấp... của DN không thực hiện, thiếu công bằng hoặc không đáp ứng được nguyện vọng người lao động.

Áp lực công việc quá lớn

Kể cả khi chấp nhận những điều kiện bất lợi để có thu nhập, người lao động cũng sẽ phải phân vân khi điều kiện làm việc của họ quá nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; hoặc DN không trang bị đủ máy móc thiết bị, trang thiết bị hỗ trợ làm việc, công cụ, dụng cụ bảo hộ, phòng hộ. Mặt khác, áp lực công việc có thể đến từ môi trường làm việc không tốt: đồng nghiệp thiếu hỗ trợ, gán bó, cấp trên thiếu quan tâm, bản thân người lao động không được thừa nhận, lắng nghe.

Triển vọng công việc không như kỳ vọng

Người lao động sẽ thất vọng vì công việc không có tương lai phát triển hoặc người quản lý, DN thiếu công bằng, thiếu minh bạch trong đánh giá hoặc họ nhận ra mình có rất ít cơ hội được đào tạo, phát triển, thăng tiến trong sự nghiệp.

Sự cạnh tranh và thu hút của bên ngoài

Người lao động ra đi khi đối thủ cạnh tranh, DN khác mời chào và đề xuất chính sách, chế độ đãi ngộ tốt hơn. Trong trường hợp này có cả vấn đề là ngành nghề mà người lao động đang làm mất dần sự hấp dẫn, họ tìm cách chuyển nghề khác, ở đơn vị khác.

Thay đổi điều kiện sống của cá nhân người lao động

Cũng có nhiều trường hợp, lý do bỏ việc hoàn toàn không liên quan đến tổ chức, nói cách khác, tổ chức không thể tác động để có thể giữ chân nhân sự. Đó là

khi người lao động phải hợp lý hóa gia đình, phải cân đối giữa gia đình và công việc, hoặc người lao động buộc phải chuyển nghề vì vấn đề sức khỏe, tuổi tác.

1.4. Nội dung công tác thu hút và giữ chân lao động

1.4.1. Các công cụ hành chính

Biện pháp hành chính sử dụng các công cụ hành chính của tổ chức, bao gồm các hệ thống văn bản ban hành điều lệ, quy chế, quy tắc hay quy trình hoạt động. Các văn bản này có tính hợp pháp và ràng buộc. Hợp pháp vì được xây dựng dựa trên cơ sở tuân thủ pháp luật và các văn bản có tính pháp quy. Ràng buộc vì được người lao động công nhận và chấp nhận khi họ chấp nhận trở thành một thành viên của tổ chức. Các ràng buộc hành chính gắn bó người lao động với tổ chức thông qua các điều luật hợp pháp được ghi trong: hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể cũng như các thỏa thuận có tính pháp lý khác.

Mỗi tổ chức đều yêu cầu người lao động phải chấp hành đầy đủ và có nguyên tắc tất cả các quy định, điều lệ mà tổ chức đó đặt ra để quản lý nhân viên của mình. Đây không chỉ đơn thuần là cách quản lý người lao động của tổ chức mà nó còn có yếu tố giữ chân người lao động bởi sự ràng buộc của các quy định hợp pháp mà người đó phải thực hiện. Chẳng hạn, người lao động khi đã thỏa thuận ký hợp đồng lao động với tổ chức thì họ phải có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ các cam kết và quy định, bên cạnh những lợi ích mà họ được hưởng. Nếu người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, họ sẽ phải cân nhắc việc mất đi các quyền lợi đã cam kết, phải bồi thường chi phí đào tạo v.v...

DN thường đưa các nội dung để giữ chân người lao động vào các thỏa thuận với như: Hợp đồng trách nhiệm khi được cử tham gia đào tạo, điều kiện để đóng và hưởng chế độ bảo hiểm, điều kiện để tham gia các hội, đoàn thể.

Để thực hiện tốt công cụ này, cần có sự giám sát chặt chẽ một cách trực tiếp hay gián tiếp của nhà quản lý đối với người lao động của mình để từ đó có những biện pháp và ứng xử thích hợp.

Một biện pháp hành chính khác đó là đặt cọc, giữ vật làm tin. Tổ chức giữ của nhân viên các giấy tờ có giá trị như: bản chính bằng cấp, chứng chỉ; yêu cầu phải có tiền đặt cọc hoặc góp vốn; hạn chế quyền chuyển nhượng cổ phiếu. Nếu người lao động bỏ việc họ sẽ khó khăn trong việc lấy lại các thứ này.

Pháp luật về lao động gần đây đã có những sửa đổi mang tính có lợi cho người lao động và bảo vệ quyền của họ. Người lao động ít gặp khó khăn khi thôi việc, chuyển việc, chấm dứt hợp đồng lao động. DN, tổ chức không được giữ bản chính bằng cấp, tiền cọc, sổ BHXH, sổ lao động... của người lao động.

Các biện pháp hành chính tuy được pháp luật hỗ trợ thực hiện, song chúng có tính chất cứng nhắc, bắt buộc. Để thu hút, giữ chân người lao động một cách hiệu quả, tổ chức cần thực hiện chúng cùng với các biện pháp phi hành chính khác.

1.4.2. Các biện pháp phi hành chính

Thu hút thông qua lương, thưởng, phúc lợi

DN sử dụng công cụ kinh tế để thu hút và tạo động lực làm việc. Trong cơ chế thị trường, công cụ kinh tế có xu hướng phát triển nhanh chóng và biến đổi không ngừng. Các hình thức sử dụng bao gồm: tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, tiền hoa hồng, phân phối lợi nhuận, cổ phiếu...

Tiền lương là khoản tiền hàng tháng DN trả công cho người lao động dựa trên kết quả hoàn thành, độ phức tạp của công việc; trình độ và thâm niên của người lao động. Đối với DN, tổ chức, tiền lương được coi như một công cụ hữu hiệu giúp họ giữ chân người lao động và khuyến khích họ làm việc đạt hiệu suất cao nhất có thể. Để đạt được mục tiêu này, DN phải xây dựng cơ chế trả lương tiên tiến, lương phải minh bạch, tương xứng với lao động bỏ ra và bảo đảm cạnh tranh trong thị trường lao động.

Tiền thưởng là khoản tiền mà người lao động xứng đáng được hưởng do đạt thành tích xuất sắc vượt trên mức quy định thông thường. Để khuyến khích, động viên các cá nhân xuất sắc và luôn hoàn thành nhiệm vụ, DN phải xây dựng chế độ thưởng hợp lý, đúng người, công nhận giá trị nhân viên và có tính tạo ra động lực.

Phụ cấp là khoản tiền mà DN hỗ trợ cho người lao động do việc họ đảm nhận thêm trách nhiệm hoặc do họ phải làm việc trong những điều kiện ít an toàn, khó khăn hay không ổn định. Trên thực tế, có rất nhiều hình thức phụ cấp như: phụ cấp trách nhiệm công việc, phụ cấp độc hại, nguy hiểm, phụ cấp khu vực, phụ cấp lưu động... DN sử dụng phụ cấp như hình thức bổ sung cho lương, bù đắp thêm cho người lao động và tạo ra sự công bằng giữa những người trong công ty, góp phần hoàn thành công việc một cách tốt nhất.

Phúc lợi: thông thường khi đề cập đến phúc lợi, người ta hay nói đến BHXH, BHYT và bảo hiểm thất nghiệp. Đây là các dạng phúc lợi bắt buộc mà pháp luật quy định các tổ chức đều phải thực hiện cho nhân viên của mình. Nếu trốn tránh các nghĩa vụ này, tổ chức không giữ được nhân viên, mà còn bị luật pháp can thiệp.

Các chương trình phúc lợi với mục tiêu duy trì mức sống, nâng cao sức khỏe và đời sống tinh thần của người lao động rất đa dạng. Nó có thể bao gồm chăm sóc sức khỏe, điều kiện sinh hoạt của bản thân và gia đình người lao động: khám sức khỏe định kỳ, bệnh nghề nghiệp; mua sắm trang phục, xây dựng nhà ở nhân viên.

Một số phúc lợi khác hướng về đời sống tinh thần như: tham quan, du lịch, các hoạt động thể thao, văn hóa, giải trí, phong trào thi đua; các quyền lợi dành cho

phụ nữ, cựu chiến binh, thành tích học tập của con em,... cũng được các DN tạo ra để xây dựng hình ảnh tốt đẹp của mình, tạo ra sức thu hút từ bên trong tổ chức.

Điểm lưu ý khi sử dụng công cụ phúc lợi đó là trước tiên phải bảo đảm các quyền lợi theo quy định cho người lao động, đồng thời các chế độ phúc lợi đề ra phải phù hợp với nguyện vọng đa số nhân viên, chế độ phải công bằng, minh bạch và mọi người phải bình đẳng khi tiếp cận chế độ.

Tạo điều kiện và môi trường làm việc

DN tạo các điều kiện để người lao động được thuận lợi, dễ dàng khi tác nghiệp, họ sẽ tăng được năng suất, giảm mức độ nặng nhọc. Để thực hiện biện pháp này, tổ chức phải cung cấp các máy móc thiết bị, công cụ, dụng cụ đầy đủ cho người lao động, áp dụng công nghệ tiên tiến vào sản xuất. Mặt khác để bảo đảm sức khỏe, an toàn cho người lao động, DN cần cải thiện môi trường nơi làm việc, cung cấp đầy đủ trang bị bảo hộ, phòng hộ.

Tạo cơ hội được phát triển, đào tạo, thăng tiến

Tuy rằng hiện tại người lao động hài lòng với chế độ thu nhập, đãi ngộ của DN. Nhưng khi họ tích lũy được kinh nghiệm, phát triển kỹ năng, hoàn thành công việc với năng suất, chất lượng cao hơn thì họ sẽ có mong muốn lớn hơn, đó là một công việc tốt hơn, vị trí cao hơn. Tổ chức cần tạo ra các cơ hội được phát triển, đào tạo, thăng tiến cho thành viên, đó là tạo đầy đủ điều kiện cho người mới hòa nhập, làm quen với môi trường công việc, sau đó người lao động cần thường xuyên được đào tạo cập nhật và nâng cao. Tổ chức phải cho thấy các triển vọng như bổ nhiệm, thăng tiến hoặc vị trí công việc tốt hơn. Điểm lưu ý là các chương trình đào tạo phải hữu ích, thiết thực, phải bình đẳng về cơ hội cho những người muốn phấn đấu.

Mặt khác, DN còn có thể đưa ra các chính sách hoặc cam kết lâu dài như: hỗ trợ về chỗ ở, hỗ trợ về học tập của các con, tuyển dụng vợ, con của những lao động đã đóng góp đáng kể cho đơn vị.

Sử dụng công cụ tâm lý: tuyên truyền và giáo dục

Ngày nay, những biện pháp tác động tinh thần của người lao động có xu hướng tăng cao và dần lấn áp động cơ lao động vì vật chất của họ. Đó là quy luật: khi các nhu cầu về vật chất được thỏa mãn thì các yếu tố tinh thần mà công ty mang lại cho người lao động được coi trọng. Các công cụ tâm lý sẽ giúp tạo gắn bó người lao động với công ty dựa trên việc đáp ứng các nhu cầu về tinh thần. Đây là cách sử dụng hiểu biết về mặt tâm lý để gây ảnh hưởng và dẫn dắt hành vi của con người.

Tại nơi làm việc, người quản lý thông qua sự quan tâm, tìm hiểu sẽ có những tác động như động viên, hướng dẫn, hỗ trợ, trao công việc phù hợp với năng lực và sở trường của họ. Sau đó là hỏi han, chỉ bảo tận tình, đánh giá đúng thành quả công việc, giúp nhân viên hoàn thành công việc một cách tốt nhất. Đồng thời công ty

cũng tạo môi trường làm việc thân thiện, cởi mở giúp người lao động có được tâm trạng vui vẻ, thoải mái và phấn chấn với công việc của họ.

Ngoài ra, cần xây dựng văn hóa DN mạnh giúp giữ chân người lao động: tạo mối quan hệ gắn kết tôn trọng với đồng nghiệp, cấp trên; cho nhân viên được quan tâm, công nhận, lắng nghe; nhân viên tự hào về nghề nghiệp và danh tiếng công ty.

Ban lãnh đạo, người quản lý quan tâm giúp nhân viên cân bằng về công việc và cuộc sống, chú ý đời sống vật chất, cuộc sống gia đình, văn hóa tinh thần của người lao động; Tạo điều kiện cho người lao động tham gia các tổ chức chính trị, xã hội, đoàn thể như tổ chức Đoàn, Đảng, Hội phụ nữ, Công đoàn..., cũng như tham gia các hoạt động thể thao, văn nghệ, giải lao, giải trí,... Giúp nhân viên giữ sự cân bằng trong cuộc sống và công việc chính là cách thức hữu hiệu để giữ chân nhân lực.

Tiểu kết chương 1

Thu hút và giữ chân lao động là mục tiêu cơ bản, chiếm phần lớn chức năng của quản trị nhân lực, hai khái niệm này có mối quan hệ mật thiết, gắn bó và tương hỗ. Việc tìm chọn được người phù hợp, lôi kéo, giữ họ làm việc lâu dài đã trở thành mục tiêu của các nhà quản trị doanh nghiệp.

Thu hút lao động có vai trò đảm bảo nguồn nhân lực cho tổ chức, tăng lòng trung thành của người lao động từ đó giúp tăng năng suất lao động và tạo lợi thế cạnh tranh cho tổ chức. Nếu không thu hút tốt doanh nghiệp sẽ thiếu lao động, mất thời cơ và cơ hội kinh doanh, đồng thời phải tăng chi phí đào tạo.

Thu hút bị ảnh hưởng bởi bốn yếu tố thuộc môi trường bên ngoài doanh nghiệp, sáu yếu tố thuộc môi trường bên trong DN cùng năm yếu tố thuộc về chính bản thân người lao động. Trong các yếu tố nói trên, cần đặc biệt chú ý đến tiền lương, thu nhập, công việc và điều kiện lao động cùng nhu cầu của người lao động.

Để thu hút nhân viên, ngoài các công cụ hành chính, DN chủ yếu sử dụng biện pháp phi hành chính. Trong đó chính sách thu hút thông qua lương, thưởng, phúc lợi cho người lao động và cải thiện điều kiện và môi trường làm việc được quan tâm hơn. Ngoài ra, doanh nghiệp cần tạo cơ hội cho nhân viên được phát triển, đào tạo, thăng tiến và sử dụng công cụ tâm lý tuyên truyền, giáo dục.

Chương 2

THỰC TRẠNG THU HÚT CÔNG NHÂN HÀM LÒ TẠI MỎ THAN CỦA TẬP ĐOÀN VINACOMIN

2.1. Giới thiệu Vinacomin

2.1.1. Giới thiệu chung

- *Tên giao dịch:* Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam; Tên giao dịch quốc tế: Vietnam National Coal, Mineral Industries Holding Corporation Limited; Tên gọi tắt: Tập đoàn này có hai tên gọi tắt là Vinacomin và TKV.

Vinacomin là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước đầu tư 100% vốn điều lệ.

Chức năng, nhiệm vụ cơ bản: i) Trực tiếp kinh doanh có lợi nhuận và hiệu quả; ii) Đầu tư tài chính, chi phối các công ty con, các công ty liên kết theo mức độ chiếm giữ vốn điều lệ; iii) Thực hiện quyền và nghĩa vụ của chủ sở hữu phần vốn nhà nước tại các công ty con và công ty liên kết; iv) Vinacomin được Nhà nước giao nhiệm vụ thực hiện chức năng chủ thể quản lý tài nguyên khoáng sản than, bô xít, đồng, sắt, vàng, bạc, thiếc, kẽm và một số khoáng sản khác.

Ngành, nghề kinh doanh

Với chiến lược kinh doanh đa ngành trên nền tảng sản xuất than, Vinacomin hoạt động trong bốn ngành chính là: Công nghiệp than, Công nghiệp khoáng sản, Công nghiệp điện, Vật liệu nổ công nghiệp và một số ngành công nghiệp phụ trợ khác: cơ khí, vận tải, thương mại, vật liệu, thăm dò, khảo sát địa chất; tư vấn khoa học công nghệ và đầu tư; giám định... [2, tr.4]

Có thể tham khảo tại Phụ lục số 1 về:

Cơ cấu tổ chức

Quan điểm phát triển - Mục tiêu - Sứ mệnh

Một số chỉ tiêu đạt được của Vinacomin

2.1.2. Các mỏ hầm lò

Công nghệ, quy mô và năng suất:

Để khai thác than, nói chung người ta sử dụng hai công nghệ chính là khai thác lộ thiên và hầm lò. Ở khai thác lộ thiên, người ta sẽ bóc đi lớp đất trên bề mặt để lộ ra vỉa than. Nhưng nếu vỉa than nằm sâu dưới mặt đất thì sẽ phải sử dụng công nghệ khai thác bằng hầm lò. Công nghệ khai thác hầm lò có ưu điểm là không lãng phí tài nguyên, ít hủy hoại môi trường, song có nhược điểm là suất đầu tư lớn, giá thành cao và xác suất rủi ro cao hơn khai thác lộ thiên. Gần đây, Vinacomin đã chuyển dần từ việc khai thác than lộ thiên sang khai thác hầm lò, vừa tận thu tối đa nguồn tài nguyên, vừa đảm bảo về vệ sinh môi trường sinh thái. Đây là một trong

những động thái tích cực của ngành than hướng ứng chủ trương chuyển hướng từ tăng trưởng nóng sang tăng trưởng xanh, từ phát triển chiều rộng sang chiều sâu.

Để xây dựng một hầm lò khai thác than, người ta phải đào và xây dựng một giếng mở (gọi là giếng chính để vận tải) đến độ sâu và vào trung tâm các vỉa than. Sau đó phải đào các đường lò xây dựng cơ bản theo phương ngang. Gọi là lò xây dựng cơ bản vì phải đào chúng xuyên qua đất đá để đến khu vực có các vỉa than. Lò xây dựng cơ bản được xây dựng chắc chắn để vận chuyển sau này. Từ trục lò xây dựng cơ bản sẽ triển khai các lò khai thác và vận chuyển than lên mặt đất. Các đường lò này gọi là lò chợ, phần lớn hoạt động khai thác diễn ra ở đây. Các lò chợ được phát triển liên tục, sau khi khai thác xong lò chợ, sẽ rút hết các thiết bị và phương tiện chèn chống để đất đá điền đầy vào khoảng trống đã lấy than đi.

Về công nghệ khai thác than hầm lò có 4 loại chính, đó là:

- + *Lò chợ thủ công*: Phần lớn công việc được làm bằng sức người, với các phương tiện thủ công và máy đơn giản: thực hiện chống đỡ bằng gỗ, phá than bằng búa hơi, nổ mìn; xúc bốc than bằng tay lên xe goòng;

- + *Lò chợ bán cơ khí hóa*: Nhiều công đoạn được thực hiện bằng máy móc, hỗ trợ phần lớn sức lao động của thợ mỏ: chống đỡ lò bằng cột thủy lực hoặc giàn chống; đào than bằng máy khâu liên hợp; vận chuyển bằng máng cào và băng tải.

- + *Lò chợ cơ khí hóa*: Toàn bộ các công đoạn được thực hiện bằng máy móc.

- + *Lò chợ tự động hóa*: ở mức cao hơn, toàn bộ các công đoạn được thực hiện bằng máy móc điều khiển tự động từ xa. Hiện Vinacomin chưa đầu tư loại hình này.

Tại Vinacomin, phần lớn các hầm lò được khai thác thủ công hoặc bán cơ khí. Năm 2017, Tập đoàn có 13 đơn vị khai thác than hầm lò với 478 lò chợ hoạt động trong kỳ, khoảng 200 lò chợ khai thác đồng thời. Sản lượng khai thác hầm lò ngày càng tăng, số lượng mét đào lò của các đơn vị trong Vinacomin ngày một lớn. Ngày nay, Các hầm lò của Vinacomin đã xuống đến độ sâu -300 mét và thậm chí đến -400 mét, chiều dài đường lò lên đến 6.000 mét tính từ cửa lò. Hàng năm hầm lò của Vinacomin sản xuất trên 20 triệu tấn than, chiếm trên 55% tổng sản lượng than khai thác. Tổng số chiều dài đường lò hiện tại lên tới hàng trăm ki lô mét.

Quy trình công nghệ khai thác than ở lò chợ được chia thành công tác chính và công tác phụ. Công tác chính bao gồm:

- + Tách than ra khỏi khối nguyên ban đầu,
- + Phá vỡ than đến cỡ hạt cần thiết,
- + Xúc bốc và vận tải than,
- + Chống giữ lò chợ,
- + Điều khiển áp lực mỏ.

Công tác phụ bao gồm:

- + Di chuyển các thiết bị đào xén, vận tải theo chiều tiến của gương lò chợ,
- + Cung cấp vật liệu, máy móc thiết bị, năng lượng vào lò chợ,
- + Thông gió, chống bụi, thoát nước, chiếu sáng, thông tin liên lạc.

Tất cả các công việc trên được thực hiện bởi đội ngũ công nhân, cán bộ kỹ thuật, người quản lý. Cùng với đội ngũ xây dựng giếng chính, đào lò xây dựng cơ bản, họ được gọi chung là công nhân hầm lò.

Do tính chất công nghệ khai thác, do đặc điểm của vỉa than, do trình độ cơ giới hóa, mà mỗi lò chợ có sản lượng, năng suất và sử dụng số lao động rất khác nhau. Sản lượng của lò chợ thủ công khoảng từ 80.000 tấn đến 150.000 tấn than/năm, trong khi sản lượng lò chợ cơ giới hóa cao nhất của Vinacomin năm 2017 là 1,2 triệu tấn than. Tùy thuộc công nghệ mỗi công trường lò chợ sử dụng từ khoảng 30- 50 công nhân cho đến hàng trăm công nhân các loại. Năng suất khai thác lò chợ toàn Vinacomin đạt bình quân 5,42 tấn/công vào năm 2016. Có thể tham khảo về năng suất lò chợ theo công nghệ khai thác hoặc theo từng mỏ tại Phụ lục số 3.

Môi trường, điều kiện làm việc

Các hầm lò than có môi trường và điều kiện có thể nói là khắc nghiệt: ở độ sâu hàng trăm mét, nhiệt độ cao hơn trên mặt đất gần mười độ C, độ ẩm cao, thiếu dưỡng khí, cộng với tiếng ồn lớn từ các thiết bị khai thác là những đặc trưng cơ bản. Ngoài ra, do nước liên tục nhỏ xuống từ trần và vách lò, nên trên nền lò luôn có nước, tuy vậy cũng không thể ngăn cản lượng lớn bụi than phát sinh từ hoạt động khai thác, bốc xúc, vận tải. Do gương lò hẹp, nên người công nhân phải làm việc trong tư thế gò bó, ít được thay đổi trong nhiều giờ liền. Một số hoạt động khai thác chưa được cơ khí hóa, dẫn đến cường độ lao động của người công nhân rất cao. Họ thường phải mang vác vật nặng 50 kg đến 70 kg, kê chèn, nâng bẩy nhiều chi tiết máy móc thiết bị, vận hành các máy móc tốn nhiều sức lực. Đường lò dài, nên trước khi vào gương và sau ca làm việc, công nhân phải đi bộ khá xa, trong tư thế khom người, với đầy đủ công cụ, dụng cụ, phương tiện an toàn, bảo hộ trên người.

Các nguy cơ

Trong khai thác hầm lò, rủi ro trong công việc ở mức độ cao, tai nạn thường xuyên rình rập. Mặc dù tuân thủ đầy đủ quy định, hết sức đề phòng, nhưng trong hầm lò than vẫn có thể xảy ra các mối nguy hiểm sau đây:

+ *Cháy nổ khí mê tan, nổ bụi than*: là mối hiểm họa nguy hiểm bậc nhất trong ngành công nghiệp khai thác mỏ, vì tai nạn xảy ra rất đột ngột, khó dự báo và hậu quả rất thảm khốc.

+ *Sập lò do áp lực mỏ*: Áp lực mỏ hay nói cách khác là sự nén trên nóc lò, bên hông lò tùy thuộc vào độ bền vững của đất đá xung quanh đường lò. Khi đào một đường lò thì đất đá xung quanh đường lò gây sức nén vào khoảng trống vừa

đào, nếu ta không kịp thời chống giữ thì nó có thể sập xuống từ nóc, lở ra từ hông lò gây ra tai nạn.

+ *Bực nước, tràn nước mỏ*: Ít có mỏ than hầm lò nào mà lại không phải đối phó với hiểm họa nước mỏ, đó là các sự cố bực nước, lũ bùn gây ngập mỏ, gây sập lò làm chết người.

+ *Cháy mỏ*: Là một hiểm họa khủng khiếp chẳng kém gì nổ khí mê tan hay bực nước trong hầm lò. Cháy mỏ có thể xảy ra từ nguyên nhân nội sinh hoặc ngoại sinh. Nội sinh tức là không cần có lửa mà than vẫn tự cháy được, do có một số loại than có tính tự cháy. Còn ngoại sinh thì phải có nguồn lửa mới gây được cháy trong điều kiện thích hợp.

+ *Tai nạn khi làm việc với thiết bị*: Nếu không được trang bị tốt và có ý thức phòng hộ về an toàn lao động, các công nhân còn rất dễ bị tai nạn lao động với các máy móc thiết bị khai thác do phạm vi làm việc chật hẹp, thiếu ánh sáng, khó khăn trong giao tiếp.

Do có nhiều nguy cơ và độ nguy hiểm rất cao, nên trong khai thác than hầm lò, người ta đề ra rất nhiều quy định vô cùng nghiêm ngặt yêu cầu cán bộ và công nhân phải tuân thủ.

2.2. Thực trạng công nhân hầm lò bỏ việc và tuyển dụng mới

2.2.1. Thực trạng bỏ việc, nguyên nhân và hậu quả

2.2.1.1. Đội ngũ công nhân hầm lò

Theo số liệu của Ban Tổ chức nhân sự của Vinacomin, vào thời điểm tháng 12 năm 2017, trong tổng số gần 110.000 lao động của ngành than thì đội ngũ thợ lò là 31,7 ngàn người, trong đó thợ khai thác và đào lò là 21,9 ngàn người. Để so sánh: năm 2014, Vinacomin có 135 ngàn lao động và tổng thợ lò là 28.703 người, trong đó thợ khai thác và đào lò là 21.791 người.

Về trình độ của công nhân hầm lò năm 2017:

- Đại học trở lên: 2.138 người, chiếm 6,7%
- Cao đẳng: 1.029 người, chiếm 3,2 %
- Công nhân kỹ thuật: 28.562 người, chiếm 90,1 %

Số lượng và chất lượng công nhân hầm lò thể hiện cụ thể hơn tại Phụ lục 2.

2.2.1.2. Thực trạng bỏ việc của công nhân

Số thợ lò bỏ việc năm 2012 đạt mức cao: 2.424 người, trong đó có 1.844 thợ khai thác mỏ, 182 thợ xây dựng mỏ và 398 thợ cơ điện mỏ. Tính trung bình đến thời điểm 2017, mỗi năm quân số thợ lò của ngành than giảm từ 3.500 người đến 4.500 người, gồm cả bỏ việc, chuyển việc và nghỉ hưu.

Bảng dưới đây thống kê số lượng công nhân hầm lò bỏ việc qua các năm. Các số liệu được tập hợp từ toàn bộ các công ty than hầm lò của Vinacomin, thống

kê chi tiết theo loại hình công việc trong mỏ, bao gồm: thợ khai thác than trong mỏ, thợ xây dựng mỏ và thợ cơ điện mỏ.

Bảng 2.1: Thống kê công nhân hầm lò bỏ việc từ 2010 - 2013

Đơn vị tính: người

Năm	Tổng số thợ bỏ việc	Trong đó:		
		Thợ khai thác mỏ	Thợ cơ điện mỏ	Thợ xây dựng mỏ
Năm 2010	1.741	1.348	285	108
Năm 2011	2.168	1.705	311	152
Năm 2012	2.424	1.844	398	182
Năm 2013	2.219	1.704	381	134

Nguồn: Ban Tổ chức Nhân sự- Vinacomin

Từ Bảng trên có thể tính toán được tỷ lệ thợ lò bỏ việc, thôi việc so sánh với công nhân hầm lò tuyển mới:

- + Năm 2010 vào khoảng 60%
- + Năm 2011 vào khoảng 70%
- + Năm 2012 là 85%
- + Năm 2013 là 88%

Từ năm 2014, nhận thấy số lượng thợ mỏ bỏ việc có chiều hướng gia tăng, Vinacomin tăng cường tuyển sinh lao động hầm lò và chú ý thống kê số lao động bỏ việc, chuyển việc, so sánh với công nhân tuyển mới. Việc này cũng tiến hành đồng thời với việc tìm hiểu nguyên nhân công nhân bỏ việc tại các đơn vị thành viên.

Bảng 2.2: Thống kê công nhân hầm lò bỏ việc, chuyển việc 2014- 2017

Đơn vị tính: người

Năm	Tổng số thợ bỏ việc và chuyển việc	Trong số thợ bỏ việc và chuyển việc				công nhân hầm lò tuyển mới	Tỷ lệ bỏ việc so với tuyển mới
		Thợ khai thác mỏ	Thợ cơ điện mỏ	Thợ xây dựng mỏ	Lao động chuyển việc		
1	2=3+4+5+6	3	4	5	6	7	8=(2/7)%
Năm 2014	3.293	1.970	401	379	543	4.116	80 %
Năm 2015	2.500	1.624	294	194	388	3.969	63 %
Năm 2016	2.037	1.121	297	192	427	3.134	65 %
Năm 2017	2.726	1.988	321	211	206	2.964	92 %

Nguồn: Ban Tổ chức Nhân sự- Vinacomin

- Căn cứ số liệu của bảng, ta có các nhận xét sau:

+ Tổng số công nhân hầm lò của Vinacomin tương đối ít biến động. Mặc dù sản lượng than khai thác tăng hàng năm, nhưng do các biện pháp công nghệ và quản lý sản xuất được áp dụng, nên NSLĐ cơ bản được tăng đều, do đó số lao động sử dụng không cần tăng thêm nhiều. Tổng số thợ lò dao động trong khoảng 28 ngàn đến 30 ngàn người. Tỷ lệ công nhân bỏ việc so với tổng số công nhân hầm lò hàng năm chiếm từ 6,2 % đến cao nhất là 8,5% (năm 2012).

+ Nếu so sánh theo nghề thợ thì tỷ lệ thợ bỏ việc ở các nghề là tương đối ngang nhau, diễn ra đều đặn hàng năm, không có nghề nào có thợ bỏ việc tăng hoặc giảm đột biến. Xét về cường độ lao động thì nặng nhọc nhất là thợ xây dựng mỏ và ít nặng nhọc hơn cả là thợ cơ điện mỏ. Về thu nhập thì thợ cơ điện mỏ có thu nhập thấp nhất, bằng 60% đến 70% hai nghề còn lại. Về trình độ đào tạo và kỹ năng nghề: thợ cơ điện mỏ có nhiều người đạt trình độ đại học và trung cấp nghề; thợ xây dựng mỏ và thợ khai thác than có tỷ lệ sơ cấp nghề cao hơn. Qua phân tích, ta thấy mức độ nặng nhọc, tương quan thu nhập và trình độ đào tạo có thể không phải yếu tố chính, mang tính quyết định dẫn đến công nhân bỏ nghề.

+ Số lao động chuyển việc, ra làm việc tại các vị trí ngoài hầm lò tương đối đồng đều, cá biệt năm 2017 có xu hướng giảm rõ rệt. Nhưng đây là do chủ trương tái cơ cấu nguồn nhân lực của Vinacomin: các DN phải tiết giảm rất nhiều lao động. Trong đó các bộ phận gián tiếp, phục vụ và phụ trợ sản xuất phải giảm số lượng nhân lực khoảng 5% đến 8%/ năm. Các công nhân hầm lò muốn chuyển chỗ làm việc cũng không còn nơi nhận nữa.

+ Các số liệu cũng cho thấy: tỷ lệ bỏ việc so với số lao động tuyển mới đang tăng lên hàng năm. Nếu như khoảng 10 năm trước đây con số này là khoảng 30% đến 40% thì gần đây đã tăng lên rất cao. Từ thực tế này, năm 2014 Vinacomin đã chỉ thị các đơn vị thực hiện một số giải pháp thu hút lao động làm việc trong hầm lò. Các DN thành viên đã có sự thay đổi căn bản trong nhận thức và hành động. Do vậy tình trạng thợ lò bỏ việc đã cơ bản được kiểm soát và có xu hướng giảm. Tuy nhiên, 6 tháng đầu năm 2017, tỷ lệ thợ lò bỏ việc tính trên số tuyển mới có xu hướng tăng đột biến với tỷ lệ lên tới gần 100%. Như vậy, Vinacomin lại đang đứng trước nguy cơ thiếu thợ lò trầm trọng, do số tăng thêm không đủ bù đắp số lượng thiếu hụt.

Theo nghiên cứu và điều tra thông tin tại một số công ty khai thác than hầm lò, thì tình hình thợ lò bỏ việc có một số đặc điểm:

+ Về thâm niên nghề, số bỏ việc đông nhất chiếm trên 40% có thời gian làm việc tại đơn vị dưới 5 năm, trong số này, rất nhiều công nhân đi làm chưa được 1 năm đã bỏ việc. Nhóm thứ hai bỏ việc, chuyển việc nhiều là các thợ lò có kinh

nghiệm làm việc trên 15 năm. Tương ứng về độ tuổi thì nhóm bỏ việc nhiều nhất là dưới 25 tuổi, sau đó là nhóm từ 35 tuổi đến 40 tuổi.

+ Về đặc điểm vùng miền xuất thân (quê quán), dân tộc thì không có dấu hiệu đặc trưng. Tuy nhiên, có hiện tượng các công nhân hầm lò là dân tộc thiểu số bỏ việc "ào ào". Một vài người bỏ, là rất nhiều người cùng quê, cùng dân tộc bỏ việc theo.

+ Về đặc điểm của mỏ: các mỏ hầm lò có cấu tạo và phương pháp, công nghệ khai thác tương đối giống nhau, độ nguy hiểm, độc hại hoặc nặng nhọc không khác nhau nhiều, nên các yếu tố này tác động đến công nhân giống nhau. Thợ lò bỏ việc không phụ thuộc nhiều vào công nghệ của mỏ. Tuy có lưu ý là các mỏ cơ khí hóa cao hơn thì công nhân bỏ việc ít hơn, điều này được lý giải do chênh lệch về thu nhập.

+ Các mỏ có khai trường hoặc khu tập thể công nhân ở xa vị trí khu dân cư, đô thị lớn, ít quan tâm đến đời sống văn hóa tinh thần của công nhân thì có tỷ lệ thợ lò bỏ việc cao hơn.

2.2.1.3. Thực trạng bỏ học của học sinh

Số lượng tuyển sinh không như mong muốn, trong khi đó, việc giữ học viên ở lại theo học hết khóa cũng gặp nhiều khó khăn. Năm 2011 số học viên bỏ học chiếm 12,9% so với số học viên có mặt bình quân của trường. Năm 2012 học sinh bỏ học chiếm tỷ lệ khoảng 11,6% so với số bình quân học sinh đang theo học.

Bảng dưới đây thống kê số lượng học viên bỏ học của các trường cao đẳng nghề trong Vinacomin, tính cả hai trình độ đào tạo là trung cấp nghề và sơ cấp nghề, với ba ngành nghề hầm lò chính.

Bảng 2.3: Số lượng học viên theo học nghề hầm lò bỏ học

Đơn vị tính: người

Năm	Số học viên có mặt bình quân	Số học viên bỏ học	Tỷ lệ bỏ học so với học sinh có mặt bình quân (%)
Năm 2015	4.317	334	7,7 %
Năm 2016	4.093	452	11,0 %
Năm 2017	2.411	358	14,8 %

Nguồn: Trường Cao đẳng nghề Than- Khoáng sản Việt Nam

Tại trường Hồng Cẩm là đơn vị đào tạo công nhân hầm lò lớn nhất của Vinacomin, con số học sinh bỏ học của trường có khi lên tới 14%, Những năm trở lại đây, trường cao đẳng nghề mỏ này thường không đạt chỉ tiêu tuyển sinh. Năm 2013, trường này chỉ tuyển được 2.359 thợ lò, đạt 65% kế hoạch, trong khi tỉ lệ học viên bỏ học giữa chừng 3 năm trở lại đây luôn ở mức 10% đến 14,7%. Không ít học viên sau lần đi thực tập đầu tiên, nhìn thấy cảnh vất vả và nguy cơ tai nạn luôn rình

rập nên bỏ học luôn. Ông Trần Văn Cảnh- Chủ tịch Công đoàn Công ty than Mông Dương- cho biết: “Học viên, thợ lò ở vùng Tây Bắc rất chịu khó làm việc; nhưng ngược lại, một khi đã bỏ học, bỏ việc là bỏ... theo dây chuyền”.

Theo hợp đồng trách nhiệm giữa nhà trường, học viên và công ty than, khi ra trường học viên phải làm việc tại công ty ít nhất trong 5 năm. Tuy nhiên, khi cán bộ đến địa phương vận động các em quay trở lại học, hoặc làm thủ tục yêu cầu bồi thường theo hợp đồng, thấy hoàn cảnh khó khăn của gia đình các em, đều không muốn đòi bồi thường. Thậm chí, đòi bồi thường lại mang tiếng xấu cho ngành than, sau này khó tuyển dụng tại khu vực.

2.2.1.4. Nguyên nhân công nhân hầm lò bỏ việc

Nghiên cứu đã tìm hiểu về nguyên nhân thợ lò bỏ việc bằng cách phỏng vấn các lãnh đạo quản lý nhân lực của Vinacomin, gặp gỡ các lãnh đạo DN. Đồng thời cũng đã tiếp xúc với những người thợ có bạn bè, người nhà xin thôi việc để lắng nghe tâm tư, lý do, nguyện vọng cũng như động cơ của những người đã thôi việc. Trong quá trình thu thập thông tin cũng sử dụng kết quả điều tra của Ban Tổ chức nhân sự- Vinacomin đối với các công nhân hầm lò về nguyên nhân bỏ việc. Tuy nhiên, do đa phần thợ lò có trình độ văn hóa không cao, hiểu biết về quy định và luật pháp còn hạn chế, nên khi không muốn làm việc nữa là họ bỏ về quê luôn. Phần lớn các trường hợp bỏ việc của thợ lò là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và vi phạm về thời hạn báo trước. Tức là không có đơn xin thôi việc, chấm dứt, thanh lý hợp đồng lao động, không bàn giao công việc, công nợ,... Công ty chỉ biết lao động đã bỏ việc khi họ đã nghỉ làm, không có mặt ở nơi thường trú. Vì vậy, để tiếp cận và tìm hiểu một đối tượng lao động bỏ việc là vấn đề tương đối khó khăn, và kết luận về nguyên nhân bỏ việc có phần nào còn mang tính suy diễn.

- Theo các nhà quản lý nhân lực DN thì nguyên nhân công nhân hầm lò bỏ việc bao gồm:

Thứ nhất là do tính chất đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm của nghề mỏ hầm lò;

Thứ hai là do các mỏ và khu tập thể công nhân ở xa khu đô thị, nơi tập trung dân cư, dẫn đến khó khăn trong sinh hoạt và sự thiếu thốn tình cảm của người thợ;

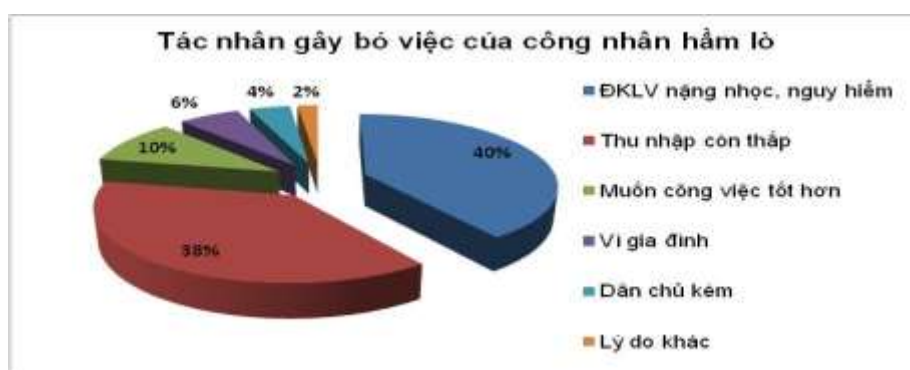
Thứ ba là do sự tuyên truyền có phần “quá đà” trên các phương tiện thông tin đại chúng về các vụ tai nạn, sự cố xảy ra trong ngành Than đã làm cho xã hội có định kiến không tốt với nghề mỏ hầm lò;

Thứ tư là có sự cạnh tranh gay gắt trên thị trường lao động do sức hút lao động tại chỗ của nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất ở các địa phương, nơi trước đây cung cấp nhân lực chủ yếu cho ngành Than.

- Lý do thợ hầm lò đưa ra: Vinacomin đã thực hiện khảo sát tại 06 đơn vị sản xuất than hầm lò tiêu biểu vào cuối quý II năm 2017, kết quả tác nhân bỏ việc được liệt kê như sau:

- + Điều kiện làm việc nặng nhọc, còn tiềm ẩn nguy hiểm (40%);
- + Thu nhập còn thấp, chưa ổn định đời sống cho gia đình (38%);
- + Muốn có công việc tốt hơn (10%);
- + Do điều kiện, hoàn cảnh gia đình buộc phải nghỉ việc (6%);
- + Do thực hiện dân chủ ở đơn vị chưa tốt (4%)
- + Lý do khác (2%)

Có thể biểu thị kết quả khảo sát trên qua đồ thị như sau:



Hình 2.4: Tác nhân gây bỏ việc của công nhân hầm lò

Nguồn: Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công nhân giai đoạn 2015-2017, ban hành kèm theo công văn số 2116/TKV-TCNS ngày 26-04-2018 của Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam.

Sau khi tổng hợp và phân tích các thông tin, có thể đưa ra một số nguyên nhân chính gây ra tỷ lệ công nhân hầm lò bỏ việc cao ở Vinacomin như sau:

- Nguyên nhân 1: Điều kiện lao động, đặc điểm công việc

Đây là nguyên nhân chủ yếu và gây tác động mạnh nhất. Các yếu tố đặc thù của khai thác than, tính chất đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm của nghề này đã làm nên nguyên nhân này.

Trên hết là các mối nguy hiểm trong khai thác mỏ hầm lò. Đây là các mối nguy cơ tiềm tàng, khó kiểm soát. Kể cả khi áp dụng những phương pháp kiểm tra, dự báo tiên tiến, các quy định về an toàn lao động ngặt nghèo thì tai nạn vẫn có thể xảy ra. Các biện pháp an toàn chỉ có thể giảm thiểu số vụ, độ nghiêm trọng, mức thiệt hại,... mà thôi. Thợ mỏ hầm lò hàng ngày vẫn phải đối mặt với các nguy cơ: cháy mỏ, nổ khí, sập đổ lò, bực nước lò, tai nạn với nổ mìn, tời trục, vận tải... trong

mỏ. Hàng năm Vinacomin xảy ra từ khoảng 20 đến 40 vụ tai nạn lao động, làm chết hàng chục người, trong đó hơn một nửa đến từ các lò than. Do tính nhạy cảm, thông tin về tai nạn của công nhân hầm lò luôn được đăng tải rất nhanh; nhiều khi bị các phương tiện thông tin đại chúng "thổi phồng" làm tăng mức độ nghiêm trọng. Việc này từ lâu đã làm cho xã hội có định kiến không tốt về nghề mỏ hầm lò. Đây chính là yếu tố tác động mạnh vào tâm lý của công nhân và học sinh nghề.

Do các công cụ và phương tiện lao động trong hầm mỏ chưa được cơ khí hóa nhiều, quá trình công nghệ khai thác than đã làm cho lao động của thợ mỏ thực sự nặng nhọc, tiêu tốn nhiều sức lực của người lao động. Nếu thợ lò không có một sức khỏe và sự dẻo dai hơn người, nếu họ không được ăn uống, nghỉ ngơi đầy đủ để tái tạo sức lao động thì họ rất khó bám trụ làm việc lâu dài.

Môi trường lao động không thuận lợi: các yếu tố vi khí hậu như nhiệt độ cao, nhiều bụi, thiếu không khí sạch, độ ẩm lớn; tiếng ồn và rung sốc do các thiết bị thủy lực và khí nén cầm tay; chế độ ánh sáng thấp,... đã ảnh hưởng nhiều đến sức khỏe người lao động. Do yêu cầu của công nghệ và tổ chức lao động mà người thợ phải làm việc ở cường độ cao theo ca, kíp; tư thế làm việc gò bó trong thời gian dài; mang vác nặng, động tác lao động đơn điệu; nhóm nhỏ người thợ với không khí làm việc thiếu vui vẻ, hòa nhã,... làm cho người lao động đã mệt mỏi lại căng thẳng.

Tóm lại, nguyên nhân thứ nhất gây ra hiện tượng công nhân hầm lò nghỉ việc là: áp lực quá lớn từ điều kiện lao động gây ra.

- *Nguyên nhân 2: Tiền lương và thu nhập chưa đạt mức gây tác động thu hút*

Đây là nguyên nhân thứ hai không kém phần quan trọng đã tác động đến quyết định bỏ việc của thợ lò. Trong hệ thống định mức tiền lương các loại lao động của Vinacomin, mặc dù thuộc loại lao động tương đối giản đơn, thợ lò luôn có mức thu nhập tương đối cao. Từ năm 2013 trở lại đây, công nhân hầm lò liên tục được tăng lương so với mặt bằng chung trong ngành. Thậm chí, khi SXKD sa sút trong những năm 2016, 2017 thì công nhân hầm lò vẫn được tăng lương với mức khoảng 5% năm. Các bảng dưới đây thống kê mức lương của công nhân sản xuất chính, lao động phục vụ, phụ trợ, lao động quản lý tại các công đoạn chủ yếu trong khai thác than của Vinacomin, số liệu được lấy bình quân của các đơn vị trong toàn ngành.

Bảng 2.5: Tiền lương bình quân các khu vực sản xuất*Đơn vị tính: 1.000 đ/người/tháng*

TT	Chức danh ngành nghề	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
I	Các đơn vị sản xuất than hầm lò						
1	LĐ SX chính	10.212	10.308	10.942	12.280	12.984	13.831
2	LĐ khu vực PV,PT	5.297	5.202	5.596	6.359	5.538	5.737
3	Lao động KV QL	9.197	9.891	9.912	10.555	10.142	10.507
II	Các đơn vị sản xuất than lộ thiên						
1	LĐ SX chính	7.228	7.187	7.650	7.780	8.002	8.080
2	LĐ khu vực PV,PT	4.913	4.928	5.308	5.581	5.357	5.416
3	Lao động KV QL	7.931	8.447	9.473	9.755	9.345	9.538
III	Các đơn vị sàng tuyển và kho vận						
1	LĐ SX chính	5.875	5.758	6.515	6.984	6.677	6.744
2	LĐ khu vực PV,PT	5.046	5.262	5.826	5.928	5.958	6.024
3	Lao động KV QL	9.551	8.776	10.165	10.142	10.212	10.322

Chú thích viết tắt trong bảng:

LĐ SX chính: Lao động sản xuất chính;

LĐ khu vực PV, PT: Lao động khu vực phục vụ, phụ trợ;

Lao động KV QL: Lao động khu vực quản lý.

Nguồn: Báo cáo Tổng kết công tác chuyên ngành kinh tế tổng hợp các năm của Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam và Ban Tổ chức Nhân sự- Vinacomin.

Ta có thể rút ra hai kết luận từ số liệu của bảng trên:

Thứ nhất, tiền lương của công nhân hầm lò ở mức cao hơn hẳn các ngành nghề, công việc khác. Thứ hai, công nhân hầm lò được tăng lương đều đặn hàng năm khoảng xấp xỉ 5%, kể cả giai đoạn các năm 2016, 2017, khi các lao động khác giảm tiền lương. Cụ thể hơn, mức lương của công nhân hầm lò gần đây như sau:

Bảng 2.6: Tiền lương bình quân lao động hầm lò*Đơn vị tính: 1.000đ/người/tháng*

TT	Thời gian	Thợ chính khai thác than	Thợ phụ khai thác than	Thợ cơ điện, vận tải lò
1	Năm 2015	14.825	11.564	9.511
2	Năm 2016	15.243	12.013	9.745
3	Năm 2017 (dự tính)	16.700	12.541	10.174

Nguồn: Báo cáo Tổng kết công tác chuyên ngành kinh tế tổng hợp các năm của Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam; Ban Tổ chức Nhân sự- Vinacomin.

Hình 2.7: Tiền lương bình quân lao động hầm lò



Phân tích về thu nhập thực tế của công nhân hầm lò

Thu nhập của công nhân hầm lò có thể chia ra hai phần: phần thu nhập có tính chất lương và các khoản phúc lợi. Phần thu nhập mang tính chất lương bao gồm tiền lương sản phẩm và các khoản bổ sung lương gồm: thưởng, tiền lễ, Tết, phân phối lại và tiền khuyến khích. Phần các khoản mang tính chất phúc lợi là các khoản DN chi cho người lao động một cách không bắt buộc theo luật, gồm có: Chi phí cho đào tạo, nhà ở, ăn, tắm, giặt, xe đưa đón và một số phúc lợi khác. Tổng hợp thu nhập của công nhân hầm lò (bao gồm thợ chính và thợ phụ, không tính thợ cơ điện hầm lò) năm 2016 như sau:

+ Thu nhập mang tính chất lương là 16,7 triệu đồng/người/tháng, gồm:

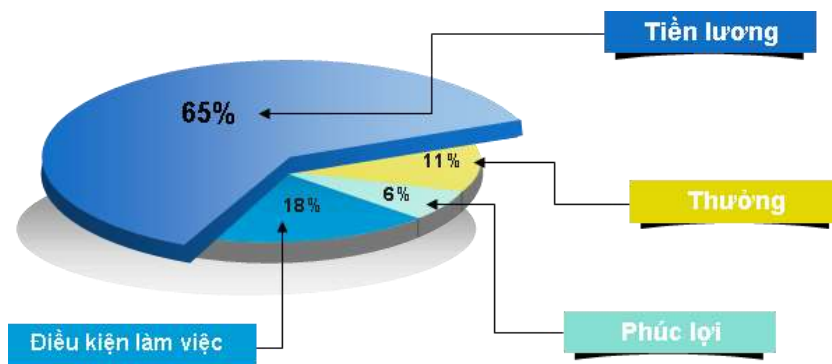
Lương sản phẩm: 12,5 triệu đồng/người/tháng

Các thu nhập mang tính chất lương: 4,2 triệu đồng/người/tháng

+ Các khoản hỗ trợ: vào khoảng 5,3 triệu đồng/người/tháng

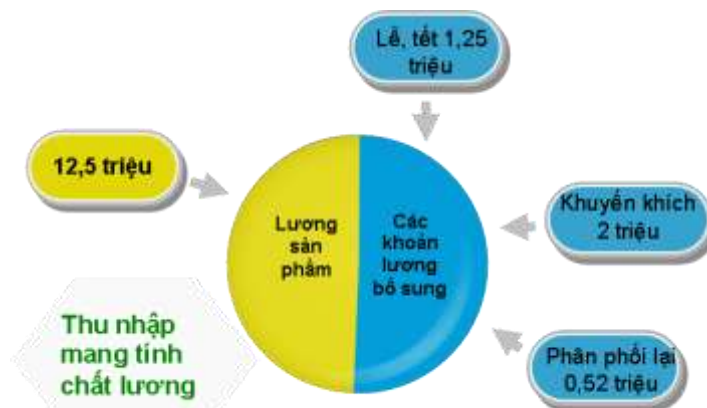
Biểu đồ thu nhập và các khoản DN chi cho công nhân hầm lò năm 2016 được thể hiện qua các đồ thị sau:

Hình 2.8: Kết cấu thu nhập công nhân hầm lò năm 2016:



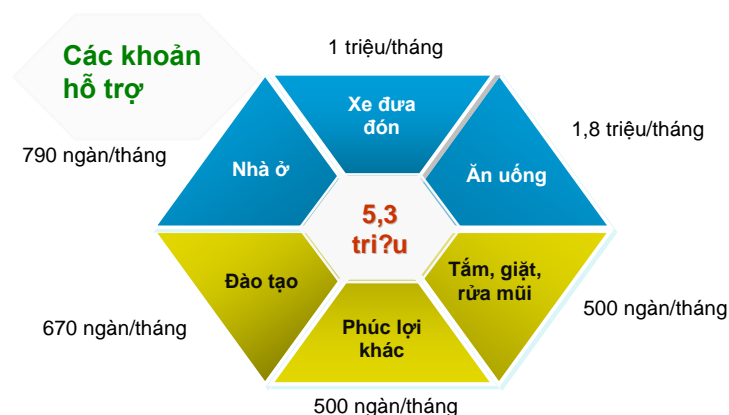
Nguồn: Ban Tổ chức Nhân sự- Vinacomin.

Hình 2.9: Tiền lương công nhân hầm lò năm 2016



Nguồn: Ban Tổ chức Nhân sự- Vinacomin.

Hình 2.10: Các khoản DN hỗ trợ công nhân hầm lò năm 2016



Nguồn: Ban Tổ chức Nhân sự- Vinacomin.

So sánh: Mức thu nhập của công nhân hầm lò nêu trên, nếu so sánh với các DN tương tự trên địa bàn thì chỉ ở mức tương đương. Cụ thể, các DN khai thác than của Tổng Công ty Đông Bắc, Bộ Quốc phòng- đơn vị khai thác trên cùng địa bàn, có sản lượng bằng khoảng 30% so với Vinacomin- trả lương thấp hơn Vinacomin khoảng 10%. Tuy nhiên, Tổng công ty này khai thác chủ yếu bằng hình thức lộ thiên và sử dụng nhiều lao động thủ công. Các đơn vị khai thác than địa phương, than tư nhân (than "thỏ phi") thì trả lương cao hơn Vinacomin, nhưng nhóm DN này gần như không có phúc lợi, thậm chí không đóng BHXH cho người lao động.

Khảo sát thu nhập của các lao động mang tính chất phổ thông và nặng nhọc tại các địa phương tỉnh Quảng Ninh và các tỉnh như: công nhân khai thác đất đá của các nhà máy sản xuất xi măng tại Quảng Ninh; công nhân khai thác, chế biến đá xây dựng, thợ xây tại các công trường xây dựng dân dụng vùng đồng bằng Bắc Bộ, tác giả thấy thu nhập của họ dao động trong khoảng từ 8 đến 10 triệu đồng/tháng. Trong khi thu nhập của công nhân phụ trợ khai thác than- đối tượng bỏ việc nhiều nhất- là khoảng từ 11 đến 12,5 triệu đồng/tháng. Như vậy mức thu nhập Vinacomin trả cho công nhân hầm lò là cao hơn hẳn các dạng lao động tương tự tại địa phương.

Thu nhập và nhu cầu của bản thân công nhân hầm lò

Tỉnh Quảng Ninh là địa phương có mức sinh hoạt phí tương đối đắt đỏ, tuy không bằng các thành phố lớn, nhưng cũng cao hơn mặt bằng chung của cả nước. Với mức thu nhập từ 10 triệu đồng đến 15 triệu đồng/tháng, gia đình ở ngay tại địa phương, thì một người có thể nuôi sống bản thân, chi tiêu cho một đến hai người con trong gia đình ăn uống, học hành, nhưng khó có thể đảm bảo chi tiêu cả nhà. Cùng với thu nhập này, người thợ ở độc thân, sau khi trừ chi phí ăn, ở, sinh hoạt cũng chỉ tiết kiệm được 5 đến 6 triệu đồng/ tháng để gửi về quê giúp vợ, con và gia đình. Lý do là khu ở của công nhân hầm lò xa khu đô thị, các chi phí đắt đỏ hơn, người thợ tuổi còn trẻ sống giữa nhiều cám dỗ và tệ nạn như: bài bạc, lô đề, ăn nhậu,... nên khó giữ được trọn vẹn số thu nhập đã tiết kiệm. Do đó, nếu xét trên mục tiêu và nhu cầu: đi làm thợ lò để nuôi gia đình, vợ con hoặc đi làm thợ lò để thoát nghèo, cải thiện điều kiện, kinh tế gia đình... thì rõ ràng thu nhập hiện tại của công nhân hầm lò chưa đáp ứng được.

Một số đãi ngộ cho công nhân hầm lò mà DN đề ra chưa có tính thiết thực: bữa ăn định lượng trị giá 97.000 đồng hoặc 170.000 đồng/bữa, đa phần công nhân không sử dụng hết gây lãng phí; nhà ở miễn phí cho công nhân nhưng một số người vẫn thuê nhà ở riêng do không phù hợp; nhiều công trình thể thao, văn hóa, giải trí không thu hút được người lao động.

Tóm lại, nguyên nhân thứ hai gây ra hiện tượng công nhân hầm lò nghỉ việc là: mặc dù tiền lương, thu nhập và đãi ngộ cho người lao động đã tương đối phù hợp mặt bằng chung, nhưng vẫn chưa đạt tới mức gây tác động thu hút.

- Nguyên nhân 3: Sự cạnh tranh và thu hút bên ngoài:

Trong những năm gần đây, ngành than có thêm một số "đối thủ" cạnh tranh về nhân lực: các DN khai thác than quân đội, DN khai thác than thuộc quản lý của địa phương, DN sản xuất xi măng, kính, điện... Các đơn vị này mới thành lập, đều thiếu nhân lực nói chung và lao động có kỹ năng nói riêng, nên họ có nhiều biện pháp để thu hút lao động ngành than qua làm việc. Nếu thu hút được số lao động này, thì họ có hai lợi ích, thứ nhất là tiết kiệm chi phí đào tạo, thứ hai là có ngay lao động đủ kỹ năng, đáp ứng kịp thời yêu cầu sản xuất trước mắt. Do đó, họ sẵn sàng trả lương cao, tăng quyền lợi để thu hút lao động ngành than.

Tại quê nhà của người lao động, hiện nay có nhiều nhà máy, khu công nghiệp, các khu đô thị mới, các DN được đầu tư xây dựng. Các tổ chức này cũng tuyển dụng lao động rầm rộ, trả thu nhập tương đối cao so với mặt bằng trước đây. Tuy thu nhập này không cao bằng đi làm công nhân hầm lò, nhưng người lao động vẫn có tính toán: nghề ít rủi ro, lương thấp nhưng bù lại được ở gần gia đình, điều kiện sinh hoạt không đắt đỏ. Đối tượng công nhân hầm lò đi làm được một thời

gian, có gia đình ở quê, đã tiết kiệm được chút ít thì hay bỏ mỏ than để về quê làm việc theo kiểu này.

Một kênh khác đang thu hút lao động của ngành than là các tổ chức tuyển lao động xuất khẩu. Hiện nay, mức thu nhập của lao động Việt Nam xuất khẩu rất cao so với mức bình quân ở Việt Nam. Thủ tục tương đối dễ dàng, lương cao, ổn định là lợi thế của kênh thu hút này.

- Nguyên nhân 4: Triển vọng công việc

Khi đi làm một thời gian, thợ lò nhận ra nghề này ít có tương lai phát triển. Người thợ hầm lò chỉ có thể phấn đấu thành thợ bậc cao đến bậc 6/6; về chức vụ quản lý tối đa là trưởng ca, phó quản đốc. Kỹ năng của nghề khai thác mỏ cũng chỉ áp dụng được cho nghề mỏ mà thôi. Họ không thể sử dụng kỹ năng có được để xin việc tại các đơn vị có điều kiện lao động an toàn, nhẹ nhàng hoặc thu nhập khá hơn. Điều kiện lao động nặng nhọc, người thợ không có điều kiện tự học, học thêm sau ca làm việc. Việc này làm cơ hội chuyển đổi nghề của công nhân hầm lò cũng khó hơn. Trước đây, khi làm việc một thời gian, người thợ có thể dễ dàng xin chuyển ra làm ngoài mặt bằng. Ngày nay, khi tỷ trọng khai thác than hầm lò đã chiếm trên 60% thì người thợ không dễ dàng chuyển đổi công việc trong nội bộ đơn vị nữa.

- Nguyên nhân 5: Bất mãn, bất bình do đối xử:

Nguyên nhân gây ra tâm lý bất mãn, ức chế của người thợ ở một số nơi là cách ứng xử, đối đãi của người quản lý trực tiếp. Đó là lớp cán bộ cấp thấp như lò trưởng, trưởng ca, quản đốc; các nhân viên phục vụ tại nhà ăn, nhà giặt; các an toàn viên; các công nhân thâm niên cao "ma cũ". Những người này được DN giao nhiệm vụ quan tâm, chăm sóc, hướng dẫn, chỉ bảo và quản lý người thợ, để họ có được môi trường, điều kiện, tâm lý làm việc tốt nhất, để họ có thể yên tâm làm việc đạt hiệu quả cao. Nhưng vẫn có một vài nơi, một vài mỏ để xảy ra tình trạng tiêu cực: cán bộ ăn bớt lương của công nhân, "gửi lương" công nhân, nhân viên thái độ phục vụ kém tận tình, chu đáo; thợ già "bắt nạt" thợ trẻ: giao cho họ những việc nặng nhọc, bẩn thỉu hoặc ứng xử kém thiện cảm. Những việc làm này có thể gây ra các tác động xấu và nặng nề về mặt tâm lý cho những người thợ, nhất là những người mới ra trường, khi bước vào một môi trường làm việc mới đầy sức ép.

- Nguyên nhân 6: Các lý do từ bản thân người lao động:

Người lao động có những lý do xin thôi việc hoàn toàn hợp lý và chính đáng xuất phát từ điều kiện cá nhân. Đó là: hợp lý hóa gia đình, để tạo điều kiện cho các thành viên gia đình cùng có thuận lợi; người thợ cần phải cân đối giữa gia đình và công việc, phải chuyển việc để dành thời gian cho gia đình; người thợ sau một thời gian dài làm việc, cống hiến nay không thể tiếp tục do vấn đề sức khỏe, tuổi tác.

Các tác nhân này góp phần tăng tỷ lệ bỏ việc của công nhân, nhưng DN thường không thể tác động gì đến nhóm nguyên nhân này.

Một số không nhiều những thợ mỏ bỏ việc vì những nguyên nhân không được gia đình, cộng đồng và xã hội thông cảm. Các em này lười lao động, sợ khó khăn. Khi các em còn ít tuổi đã lười học; nay nghe tuyển dụng được miễn phí ăn, ở, đào tạo, ra trường có việc ngay, lương cao thì xin theo học. Ra trường, vào mỏ làm việc thực tế đã thiếu bản lĩnh, không chịu được gian khổ mà bỏ việc. Một số khác đã đi làm được một thời gian, nhưng lại tham gia vào các tệ nạn ở nơi sinh sống. Phổ biến nhất là các nạn bài bạc, chơi lô đề, thói quen ăn nhậu và nguy hiểm nhất là nghiện hút. Do mắc phải các tệ nạn này, người thợ dần mất đi sức khỏe, dẫn đến ngày công và NSLĐ thấp, lương tháng kém đi. Tiền kiếm được nhanh chóng mất đi mà gia đình lại không được hưởng giúp đỡ gì. Khi phải bỏ việc về quê vì bị chủ nợ, các phần tử xấu trong xã hội truy đuổi thì họ lại dựng lên các câu chuyện hoàn toàn khác về nghề mỏ, nhằm che đậy các thói hư tật xấu của mình. Ở các địa phương có nhiều thợ bỏ việc dạng này, các cán bộ tuyển sinh của Vinacomin rất khó tìm người.

Tóm lại, các nguyên nhân chính làm công nhân hăm lờ bỏ việc là áp lực lớn từ môi trường và điều kiện làm việc; chế độ đãi ngộ tuy đã tương đối cao nhưng chưa đủ sức thu hút và sự cạnh tranh mạnh từ các kênh thu hút lao động bên ngoài DN. Các nguyên nhân phụ là triển vọng công việc chưa tốt; DN còn gây ra bất bình do đối xử, phân chia thu nhập; người lao động thôi việc do nguyện vọng chính đáng hoặc tự bỏ việc do thói hư tật xấu của bản thân họ.

2.2.1.5. Nguyên nhân học sinh nghề hăm lờ bỏ học giữa chừng

- *Nguyên nhân về phía nhà trường và DN:* Số lượng học sinh tuyển vào các trường những năm qua tăng nhanh dẫn đến các trường gặp không ít khó khăn về bố trí chỗ ăn, ở, thiếu đội ngũ giáo viên dạy nghề, ảnh hưởng một phần đến chất lượng đào tạo. Các trường và DN chưa có biện pháp quản lý hữu hiệu đối với việc cam kết của học sinh phải đền bù kinh phí đào tạo nếu bỏ học, do vậy phần nào dẫn đến tình trạng học sinh thích thì học, không thích hoặc chọn được nghề khác thì bỏ học luôn.

Trong quá trình học sinh xuống các DN sản xuất để thực tập nghề đã phát sinh những bất cập dẫn tới học sinh có thể bỏ học, hoặc làm giảm chất lượng đào tạo. Cụ thể: khi đi thực tập sản xuất, phải tiếp cận với thực tế sản xuất quá vất vả, nguy hiểm cũng dẫn tới nhiều học sinh ngại khó, sợ nguy hiểm bỏ học. Thực tế có tình trạng học sinh thực tập về đơn vị ngay từ ban đầu đã bị giao việc nặng, việc khó cho học sinh; hoặc ngược lại chỉ giao việc phụ trợ như vận chuyển vật liệu, xúc dọn, đẩy goòng,... dẫn tới những người nhụt chí sẽ chán nản mà bỏ học.

Một số DN gặp khó khăn về bố trí điều kiện nơi thực tập, nơi ở, ăn và phương tiện đi lại cho học sinh thực tập. Điều kiện học sinh hưởng thấp hơn đối với

công nhân của DN, làm cho học sinh chán nản bỏ học. Nhất là khi đang học lý thuyết ở trong trường được bố trí nơi ăn, ở tập trung, nay xuống sản xuất thấy không đáp ứng được nên tư tưởng dao động.

Ngoài ra, một số đơn vị tuy đã có nhà cho học sinh ở khi thực tập nhưng khu tập thể lại ở quá xa trung tâm, như Xí nghiệp than Hoàn Bồ, Công ty than Uông Bí cách trung tâm thị trấn Trới đến 35 km, nên cũng không thu hút được học sinh vào học để làm việc lâu dài. Còn chưa có sự thống nhất giữa các trường và một số DN trong việc phân công trách nhiệm đảm bảo an toàn trong quá trình học sinh thực tập nghề ở DN; trong việc trang bị công cụ, dụng cụ làm việc, quần áo bảo hộ lao động; trong việc chi trả kinh phí hướng dẫn, kèm cặp học sinh... dẫn đến quyền lợi của học sinh thực tập không đầy đủ.

- *Nguyên nhân về phía học viên:* Tỷ lệ học sinh bỏ học do nguyên nhân từ phía các em cũng tương đối cao. Số đông nhất là các học sinh sau một thời gian học lý thuyết ở trường, tiếp cận với thực tế sản xuất ở mỏ than, đã dao động tư tưởng, sợ hãi hoặc chán nản bỏ học về quê hoặc chuyển nghề khác. Thực tế là nghề thợ khai thác than hầm lò là nghề đặc thù, người công nhân phải có đủ tố chất về sức khỏe và tinh thần cũng như có ý chí mạnh mẽ hơn người mới trụ lại làm việc được lâu dài.

Cũng có một số trường hợp học sinh tư tưởng không ổn định, "đứng núi này trông núi nọ", đua đòi rồi rủ nhau bỏ học. Nhiều học sinh sau khi chuyển ngành khác, thấy không ổn đã quay lại học tiếp. Con số học sinh được tái tuyển của các trường đào tạo trong thời gian vừa qua cho thấy nỗ lực thu hút của cán bộ tuyển dụng, song cũng phần nào nói lên thực tế này.

Tuy nhiên, qua các cuộc khảo sát gần đây, một nguyên nhân chính nữa là do tâm lý người học muốn thời gian đào tạo ngắn để sớm đi làm, có thu nhập ngay. Theo khung chương trình đào tạo của Trường Cao đẳng Than- Khoáng sản Việt Nam, thời gian đào tạo hệ trung cấp đối với nghề khai thác hầm lò là 15,7 tháng và hệ sơ cấp là 9,7 tháng. Do nghề khai thác mỏ hầm lò là nghề đặc thù, yêu cầu an toàn và trình độ kỹ năng của công nhân rất nghiêm ngặt. Các mỏ cũng như trường đào tạo không thể cắt xén chương trình để công nhân đi làm sớm, có thu nhập cao ngay. Nhưng người lao động thì có tâm lý thoát ly gia đình là phải có thu nhập để phụ giúp cha mẹ, khẳng định bản thân. Một số đơn vị ngoài ngành than thậm chí tuyển lao động phổ thông, đào tạo sơ bộ rồi cho đi làm ngay. Điều này đã gây ra tâm lý so sánh và làm học sinh bỏ học để tham gia vào một DN có thu nhập ngay. Các học sinh này đã không hiểu một thực tế, đó là các kiến thức và kỹ năng học tập được trong nhà trường rất quan trọng và hữu ích đối với bản thân họ sau này. Họ đã bỏ qua một cơ hội để nắm bắt những lý thuyết không thể thiếu với người công nhân.

Chẳng hạn, các giờ học lý thuyết về nhận biết mối nguy cơ khí mê tan, thực hành kỹ năng thoát hiểm khi gặp sự cố... là rất thiết thực.

Sự xâm nhập của tệ nạn xã hội vào học đường và xung quanh trường cũng làm nhiều học sinh phải bỏ học. Các em còn trẻ, suy nghĩ chưa sâu sắc, rất dễ bị dụ dỗ vào các thứ thú vui trong trường và xung quanh nhà trường. Những quán internet, chơi game, chơi bài, cá cược trên mạng... hàng ngày, hàng giờ tác động vào học sinh, khiến họ xao lãng nhiệm vụ học tập. Nhưng tác động xấu nhất của tệ nạn là học sinh bỏ học để đi chơi, nhà trường và gia đình không biết để kịp thời ngăn chặn. Khi đã thành thói quen thì rất khó bỏ, do không đủ giờ học, bị trường có biện pháp quản lý hoặc thi hành kỷ luật là bỏ học luôn.

Tóm lại, các nguyên nhân làm học sinh bỏ học là chưa nhận thức được sự khó khăn của công việc; nhà trường, DN chưa bố trí tốt cơ sở vật chất và bố trí nhân sự giúp đỡ cho học viên trong sinh hoạt, học tập ở trường và trong thực hành ở cơ sở sản xuất. Các học sinh bỏ học còn do ý thức và nhận thức của các em chưa đầy đủ, bị tệ nạn xã hội lôi kéo.

2.2.1.5. Hậu quả của việc lao động bỏ việc và tuyển dụng mới liên tục

- *Đối với các DN hầm lò của Vinacomin*

- *Thiếu hụt nguồn nhân lực:* là hậu quả lớn nhất của việc lao động bỏ việc và học sinh bỏ học giữa chừng. Khi số lượng người bỏ việc cao hơn số người tuyển mới là DN đã thiếu hụt nguồn nhân lực. Tại Vinacomin có một nghịch lý, đó là thừa lao động ở rất nhiều khâu và thiếu trầm trọng công nhân khai thác hầm lò. Với dự báo về giá than tăng trở lại trong năm 2018, 2019 kéo theo yêu cầu tăng sản lượng, cùng tỷ lệ công nhân bỏ việc cao chưa từng thấy, thì ngành than đã chính thức bước vào giai đoạn khủng hoảng thiếu nguồn nhân lực công nhân hầm lò. Trong các năm gần đây, với bao nhiêu khó khăn như: thiên tai mưa lũ, khủng hoảng tỷ giá, giá than thấp kỷ lục dưới giá thành sản xuất, thuế phí tăng nhanh đột biến... Vinacomin đã mất đi sức mạnh và vị thế DN hàng đầu. Nay giá than tăng là một tín hiệu đáng mừng. Vinacomin phải tranh thủ ngay cơ hội để có thể cải thiện tình hình tài chính trong một vài năm tới. Tuy nhiên, nếu không đủ lực lượng lao động chính, thì sẽ mất cân đối về nguồn nhân lực, không chủ động được kế hoạch phối hợp kinh doanh chung giữa các đơn vị trong Tập đoàn.

- *Mất công tuyển dụng và đào tạo:* Một thiệt hại của hiện tượng lao động bỏ việc trong Vinacomin là DN bị mất chi phí tuyển dụng và chi phí đào tạo. Phần lớn các tổ chức hiện nay, khi tuyển dụng chỉ cần nêu trình độ, kỹ năng của ứng viên là có nhiều người nộp đơn xin việc. Nhưng với thợ mỏ hầm lò thì Vinacomin phải bỏ ra toàn bộ chi phí trong quá trình tuyển mộ, đào tạo tại trường, cho đi thực tập sản xuất và kèm cặp ở DN sau khi ra trường. Nếu tính đủ chi phí thì để mỗi công nhân

hầm lò đạt đủ yêu cầu làm việc, nhà trường và DN phải chi từ 40 đến 50 triệu đồng. Tất cả các khoản chi này là chi phí ứng trước của DN. Nếu công nhân đi làm được khoảng 5 năm thì đơn vị coi như không phải bù lỗ chi phí đào tạo. Còn nếu nhà trường bàn giao học sinh cho mỏ, sau 12 tháng mà học sinh này không bỏ học thì nhà trường được DN quyết toán và chi trả chi phí. Với khoảng 2.500 công nhân hầm lò bỏ việc và 300 học sinh bỏ học mỗi năm, đối chiếu với chi phí đào tạo nêu trên, thì thiệt hại về kinh tế của nhà trường và DN là rất lớn, con số lên tới hàng chục tỷ đồng hàng năm. Hơn nữa, với thời gian đào tạo tương đối lâu, lượng học sinh tuyển mộ luôn thấp hơn kế hoạch đề ra, thì mỗi chu trình đào tạo của các trường lên tới gần hai năm. Học viên bỏ học làm các trường luôn luôn bị động và không đáp ứng kịp nhu cầu của DN.

- *Chất lượng lao động giảm, dẫn đến giảm năng suất, lợi nhuận:* Với việc lao động cũ bỏ việc với tỷ lệ cao, lao động mới phải tuyển liên tục thì thâm niên bình quân của công nhân hầm lò liên tục giảm, tuổi nghề của người lao động ngày càng thấp. Trong khai thác than hầm lò, ngoài yếu tố sức khỏe thì kinh nghiệm của những người thợ lâu năm rất quan trọng đối với nghề nguy hiểm này. Số lao động có trình độ tay nghề cao và có kinh nghiệm công việc ngày càng ít đi. Số lao động trẻ mới được tuyển dụng chưa đủ kinh nghiệm để làm việc, đối phó với các tình huống công việc. Điều này làm cho chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực này ngày một giảm sút. Thiếu hụt đội ngũ thợ cả, thợ có kỹ năng sẽ làm giảm NSLĐ, sản lượng của đơn vị và tất yếu dẫn đến giảm lợi nhuận của DN.

- *DN mất ưu thế trong cạnh tranh:* Đối thủ cạnh tranh hưởng lợi về chi phí đào tạo, các bí quyết công nghệ, kỹ năng đặc biệt... từ các lao động bỏ việc. Khi các công nhân hầm lò chuyển việc sang làm cho các DN khai thác than hầm lò ngoài Vinacomin thì ngành than chịu thiệt hại kép. Thứ nhất là họ mất đi nguồn nhân lực chất lượng, chi phí đào tạo. Thứ hai là những người thợ sẽ mang theo các kinh nghiệm làm việc, kỹ năng đặc biệt của nghề mỏ, các bí quyết công nghệ đã học tập và tích lũy được, đem áp dụng cho đơn vị mới. Như vậy, lợi thế cạnh tranh trên thị trường của Vinacomin phần nào bị suy giảm. Tuy nhiên, do số lao động chuyển việc sang làm cho đối thủ cạnh tranh không nhiều, số này cũng không có nhiều thợ cả, công nhân xuất sắc nên thiệt hại ở khía cạnh này không lớn.

- *Làm xấu đi hình ảnh chung của DN:* Với việc để công nhân bỏ việc hàng loạt, gặp khó khăn trong tuyển mộ, Vinacomin đã bị mất đi uy tín, hình ảnh và giá trị thương hiệu của mình. Với sức mạnh của truyền thông, sự lan truyền nhanh chóng của các thông tin về tai nạn mỏ, về công việc khó khăn, nguy hiểm của thợ mỏ thực sự tạo ra áp lực rất lớn đối với việc giữ gìn thương hiệu. Ngày nay, sự phổ biến và tác động của mạng xã hội cũng làm cho chính những người thợ mỏ đã bỏ

việc trở thành "tuyên truyền viên" chống lại DN mà họ đã từng gắn bó. Không dễ dàng xác thực thông tin mà những người này đưa ra, nhưng cũng phải thừa nhận rằng, chúng có sức thuyết phục rất cao, vì do "người trong cuộc" cung cấp.

Tóm lại, việc liên tục phải tuyển dụng để bù đắp số lao động bỏ việc đã gây cho Vinacomin các hậu quả lớn: thiếu nhân lực công nhân hầm lò một cách trầm trọng dẫn đến mất cân đối kế hoạch SXKD; tổn hao chi phí cho công tác đào tạo; giảm chất lượng nguồn nhân lực, làm giảm năng suất và lợi nhuận; giảm ưu thế trong cạnh tranh và suy giảm uy tín, hình ảnh DN.

- *Hậu quả đối với bản thân người lao động*

Thông qua tìm hiểu một số lao động đã nghỉ việc ở Vinacomin, phỏng vấn những người thợ hiện vẫn đang làm việc có quan hệ gần gũi với thợ bỏ việc và cả những người đang phân vân, có dự tính sẽ thôi việc, thì có thể rút ra một số thông tin về tương lai của công nhân hầm lò như sau:

- Vào khoảng 20% công nhân bỏ việc kiếm được chỗ làm mới tốt hơn về thu nhập và điều kiện làm việc, số này đã liên hệ và tìm hiểu về chỗ làm mới trước khi quyết định thôi việc ở Vinacomin.

- Một số lượng rất lớn, chiếm tới gần 50% công nhân thôi việc, về nơi cư trú mà chưa có một định hướng rõ ràng về công việc mới.

- Số còn lại tiếp tục đi làm việc ở nơi mới, chấp nhận mức thu nhập thấp hơn, nhưng có điều kiện làm việc khá hơn so với lao động trong hầm mỏ.

Như vậy, hậu quả của tình trạng công nhân hầm lò bỏ việc cho bản thân người lao động là tương đối nặng nề. Họ bị thất nghiệp, mất cơ hội làm việc của bản thân. Phần lớn trong số họ sẽ phải bỏ phí các kinh nghiệm, kỹ năng nghề đã tích lũy được khi làm việc cho Vinacomin. Khi đi làm ở nơi khác, họ sẽ bị coi là lao động chưa qua đào tạo, bắt đầu công việc ở mức thu nhập thấp so với những người cùng độ tuổi. Họ sẽ phải tìm những công việc dành cho lao động phổ thông, khó có điều kiện để tìm được công việc tốt trong thị trường lao động. Đồng thời, họ sẽ phải thiết lập lại cuộc sống, gây khó khăn cho gia đình trong một giai đoạn phải ổn định công việc. Nhiều thợ mỏ là người dân tộc thiểu số, khi bỏ việc còn bỏ lại cả các khoản lương chưa chia, phúc lợi và sổ BHXH, một thiệt thòi lớn mà họ chưa lưu tâm đến.

- *Hậu quả đối với xã hội*

Lao động bỏ việc làm gia tăng tỷ lệ thất nghiệp cho xã hội, gây áp lực đối với chính quyền trong việc tạo công việc làm, quản lý tệ nạn, tăng chi phí Bảo hiểm thất nghiệp và làm giảm mức độ tăng trưởng chung của địa phương.

2.2.2. *Thực trạng tuyển dụng mới lao động công nhân hầm lò*

2.2.2.1. *Số lượng, nguồn lao động tuyển vào:*

Trong các năm gần đây, trừ một số lượng rất nhỏ các công nhân hầm lò được các DN tuyển dụng trực tiếp, thì gần như toàn bộ các thợ mỏ được bổ sung cho DN từ các trường nghề. Tại Quảng Ninh cũng có 02 trường ngoài ngành than đào tạo ngành nghề thợ khai thác mỏ là Trường Cao đẳng Việt- Hàn Quảng Ninh và trường Đại học công nghiệp Quảng Ninh. Hàng năm có khoảng từ 200 đến 250 thợ mỏ tốt nghiệp tại 2 trường này được Vinacomin tuyển dụng. Các trường của Vinacomin chiếm phần lớn lượng công nhân tuyển mới của các DN than hầm lò, hàng năm các trường này cung cấp cho Vinacomin khoảng 2.500 đến 3.000 công nhân hầm lò.

+ *Cách thức tuyển sinh:* Để chuẩn bị một lực lượng lớn lao động với kỹ năng đặc thù, Vinacomin sử dụng hệ thống trường đào tạo bên cạnh DN. Các thợ mỏ hầm lò được đào tạo tại 3 trường của Vinacomin là Cao đẳng nghề mỏ Hồng Cẩm, Cao đẳng nghề mỏ Hữu Nghị, Cao đẳng nghề công nghiệp Việt Bắc. Việc tuyên truyền, thu hút tuyển dụng học sinh được thực hiện rất bài bản, bằng nhiều hình thức thiết thực và trên tất cả các kênh thông tin có thể đến được các học sinh tiềm năng. Các trường tuyển dụng hơn 80% học viên, số còn lại do các DN tuyển dụng và gửi đào tạo tại trường. Chính sách đào tạo lao động của Vinacomin là khá tốt so với nhiều ngành nghề khác.

Để quản lý học sinh, nâng cao trách nhiệm của các bên, khi học sinh vào học sẽ được ký hợp đồng trách nhiệm với nhà trường và DN. Học viên tốt nghiệp vào DN làm thì nhà trường mới được thanh toán chi phí đào tạo. Nếu sau khi học xong, học viên không đi làm đủ thời gian 5 năm thì sẽ phải bồi thường chi phí đào tạo tương ứng với thời gian làm việc còn thiếu.

+ *Thực trạng thu hút học sinh:* Theo cán bộ tuyển sinh các trường Cao đẳng nghề mỏ của Vinacomin thì trước đây, việc tuyển công nhân thợ lò chủ yếu là ở khu vực miền Bắc như: Thái Bình, Hà Nam, Hưng Yên, Hải Dương,... xa hơn là từ Thanh Hóa đến Hà Tĩnh; Hiện nay, những vùng này rất khó tuyển, cán bộ phải chia nhau đi vào vùng sâu, vùng xa, các tỉnh miền Trung, vùng Tây Bắc như: Yên Bái, Hà Giang, Tuyên Quang... để kêu gọi tuyển sinh. Các địa danh trước đây có lẽ ngành than chưa bao giờ nghĩ tới, như Đồng Văn, Mèo Vạc, Hoàng Su Phì (Hà Giang), Mù Cang Chải (Yên Bái), Tuần Giáo (Lai Châu), Bát Xát (Lào Cai)... giờ là những điểm đến quen thuộc đối với những nhà tuyển dụng thợ lò.

Vinacomin đã tập trung xây dựng trường đào tạo là trung tâm kết nối chính sách tuyển dụng, đào tạo thợ lò của DN Vinacomin với thị trường nhân lực tại các địa phương; huy động tối đa nguồn lực cho tuyển sinh thợ lò; tổ chức tốt công tác tuyển sinh ở các địa phương tỉnh ngoài. Cùng với đó là các giải pháp đồng bộ để

nâng cao chất lượng đào tạo, giáo dục học sinh trong quá trình học ở trường. Mặc dù Vinacomin đã tháo gỡ một số khó khăn về cơ chế đào tạo nghề của các trường, kết quả tuyển sinh các nghề mỏ hầm lò vẫn không đáp ứng nhu cầu của ngành:

Năm 2013 tuyển được 2.359 học sinh, chỉ đạt 65 % kế hoạch đề ra (tỷ lệ tuyển dụng này đã tính giảm trừ số học sinh bỏ học trong năm)

Năm 2015 tuyển được 2.280 học sinh, đạt 76% kế hoạch,

Năm 2016 tuyển được 2.220 học sinh, đạt 80% kế hoạch,

Năm 2017 tuyển được 2.965 học sinh, bằng 82% kế hoạch.

Có thể biểu thị kết quả trên qua đồ thị như sau:

Hình 2.11: Kết quả tuyển sinh hầm lò qua các năm



Nguồn: Phòng Đào tạo- Ban Tổ chức nhân sự- Vinacomin

2.2.2.2. Chất lượng nhân lực đầu vào

Các năm gần đây chất lượng học sinh đầu vào trong tuyển sinh có giảm đi.

Sức khỏe: có sự điều chỉnh giảm về tiêu chuẩn thể lực đối với học sinh hầm lò, chẳng hạn các trường có thể tuyển học sinh sức khỏe loại III, với điều kiện: phải có thể lực xếp loại II và các mục sức khỏe xếp loại III không ảnh hưởng đến nghề. Trước đây thì tất cả các công nhân hầm lò đều phải đạt sức khỏe loại II. Theo phát biểu của một cán bộ nhân lực ngành than thì trước đây, tuyển thợ lò kỹ như tuyển... phi công, nay thì học sinh nặng 50 kg, cao 1m50 cũng chấp nhận.

Học vấn: các trường tuyển học sinh đạt trình độ tốt nghiệp trung học cơ sở, cá biệt có trường hợp chưa tốt nghiệp. Trước đây, mức học lực của học sinh đầu vào yêu cầu tốt nghiệp trung học phổ thông. Hiện nay có khá nhiều học sinh học nghề chưa học hết trung học phổ thông.

Dân tộc: Hiện tại, tỷ lệ học viên là người dân tộc thiểu số ở trường của Vinacomin đang tăng mạnh, chiếm 30% đến 35% trên tổng số học sinh, các em này phần lớn đến từ các tỉnh vùng cao Tây Bắc và miền Trung.

2.2.2.3. Chất lượng, kỹ năng của công nhân ra trường

Mặc dù đầu vào có sự giảm sút, nhưng chất lượng đầu ra của các trường đào tạo thợ lò luôn luôn được đảm bảo. Do yêu cầu về công tác an toàn và mong muốn

có được đội ngũ thợ mỏ giỏi nghề, chuyên nghiệp nên toàn bộ 100% công nhân hầm lò trước khi được nhận vào mỏ làm việc đều phải sát hạch và đạt chứng chỉ tại Trung tâm Huấn luyện ATLD và đánh giá kỹ năng nghề quốc gia. Đây là trung tâm đánh giá kỹ năng nghề đầu tiên của Việt Nam, được xây dựng và đạt chuẩn quốc gia. Với nghề khai thác mỏ, tại Trung tâm có đầy đủ các giám định viên giàu kinh nghiệm, các đường lò mô phỏng môi trường lao động khai thác than, với máy móc thiết bị, công cụ dụng cụ như thực tế sản xuất.

Do công nhân tuyển dụng đầu vào được đào tạo đầy đủ và đạt chuẩn, có rất ít tai nạn mỏ xảy ra do lỗi kém hiểu biết của công nhân mới, hoặc do chưa được huấn luyện về kỹ thuật an toàn và BHLĐ. Trong báo cáo thường niên về công tác an toàn- BHLĐ của Vinacomin các năm từ 2013 trở lại đây, rất ít lỗi do công nhân mới tuyển dụng gây ra.

Nhìn chung, mặc dù đầu vào tuyển dụng của các trường đào tạo công nhân hầm lò có sự suy giảm về chất lượng, song điều này không ảnh hưởng đến chất lượng của các thợ mỏ mới ra trường và các công nhân được tuyển dụng mới. Điều này cho thấy sự quan tâm và nghiêm túc trong đào tạo công nhân hầm lò của Vinacomin.

2.2.2.4. Chi phí tuyển dụng, đào tạo mới:

Do cơ chế bao cấp hoàn toàn trong đào tạo, tích cực xúc tiến hoạt động chiêu sinh, tuyển mộ, nên chi phí tuyển dụng và đào tạo mới của Vinacomin khá cao nếu so với các hệ đào tạo tương tự. Học sinh đào tạo nghề khai thác hầm lò được cấp học bổng toàn phần, bao gồm học phí, sinh hoạt phí, chi phí thực tập. Các em được miễn phí đào tạo, bố trí ở ký túc xá miễn phí với đầy đủ các trang thiết bị sinh hoạt, học tập, vui chơi, giải trí, được cấp tiền ăn với mức 1.217.000 đồng/ người/tháng (số liệu năm 2013), Thời gian các em thực tập tại công ty cũng được trả lương. Sau khi tốt nghiệp các em được bố trí việc làm ngay với mức lương từ 7 triệu đồng đến 15 triệu đồng/người/tháng.

Tổng chi phí cho mỗi học sinh vào năm 2013 là 37,5 triệu đồng một học sinh cho khóa học 16 tháng đối với học sinh trung cấp nghề khai thác hầm lò; hơn 40 triệu đồng với nghề xây dựng mỏ hầm lò và trên 47,3 triệu đồng với nghề cơ điện hầm lò. Đối với học sinh sơ cấp nghề khai thác mỏ mới triển khai đào tạo 2 năm gần đây thì chi phí thấp hơn, vào khoảng 25 triệu đồng/học sinh/khóa học 10 tháng.

2.2.2.5. So sánh với yêu cầu hiện tại và chiến lược phát triển

Với kế hoạch tăng sản lượng, với yêu cầu tăng tỷ trọng than khai thác hầm lò, thì số công nhân hầm lò phải tăng thêm hàng năm. Giảm trừ do yếu tố tăng NSLĐ và cộng thêm số lượng tuyển bổ sung do công nhân bỏ việc, các cán bộ quản

trị nhân lực của Vinacomin cho rằng mỗi năm ngành này phải tuyển bổ sung khoảng từ 2.800 công nhân đến 4.500 công nhân hầm lò.

Hệ thống cơ sở vật chất, giáo viên và đội ngũ quản lý của các trường đào tạo của Vinacomin được đầu tư đồng bộ, đầy đủ nên có đủ khả năng đáp ứng nhu cầu đào tạo công nhân hầm lò với mức nêu trên. Nhưng nếu công nhân hầm lò vẫn tiếp tục bỏ việc với số lượng lớn, vượt trên số lượng đào tạo được hoặc nếu các trường, DN không tuyển sinh đúng kế hoạch, đủ chỉ tiêu được giao thì Vinacomin vẫn đứng trước nguy cơ thiếu nguồn nhân lực thợ khai thác mỏ hầm lò trong tương lai gần.

2.3. Phân tích đánh giá thực trạng thu hút công nhân hầm lò

2.3.1. Biện pháp hành chính

Các biện pháp hành chính là ràng buộc để người lao động gắn bó với tổ chức thông qua các điều luật hợp pháp được ghi trong: hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể cũng như các thỏa thuận có tính pháp lý khác. Vinacomin là DN nhà nước nên cũng chỉ đạo các đơn vị thành viên chấp hành đầy đủ quy định về pháp luật lao động. Lao động thợ mỏ hầm lò cũng như các lao động khác trong ngành đều có giao ước với đơn vị mình công tác tại các văn bản được pháp luật thừa nhận như: hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, các quy chế, quy định của công ty.

Hợp đồng lao động yêu cầu công nhân phải tuân thủ thời hạn báo trước khi xin nghỉ việc. Nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, vi phạm điều khoản này, người công nhân sẽ không được hưởng trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho DN nửa tháng tiền lương và các phụ cấp lương (nếu có). Người công nhân hầm lò có thâm niên cao sẽ không muốn bỏ việc khi mất đi khoản tiền vài chục triệu đồng tương đương một vài tháng lương.

Các công nhân được tuyển dụng trong khoảng 5 năm trở lại đây đều có nghĩa vụ làm việc cho Vinacomin với thời gian ít nhất là 5 năm. Nghĩa vụ này được quy định trong Hợp đồng trách nhiệm mà người học sinh khi bắt đầu học tập ký với nhà trường và DN mỏ. Trách nhiệm này được nhấn mạnh trong Hợp đồng lao động của họ, với điều khoản trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có), theo quy định của Chính phủ. Nếu công nhân bỏ việc, họ sẽ phải đền bù chi phí đào tạo mà họ đã thụ hưởng từ DN. Giá trị đền bù tương đương với khoảng thời gian mà họ chưa đóng góp, làm việc cho DN theo cam kết. Với một công nhân hầm lò bậc 3/6, nếu sau 2 năm làm việc đã bỏ, thì chi phí đào tạo họ phải đền bù khoảng 25 đến 30 triệu đồng. DN có cơ sở pháp lý và có quyền yêu cầu người lao động phải đền bù nếu họ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Một số DN mở yêu cầu người lao động phải trình Sổ lao động, nếu như người lao động bỏ việc, thôi việc nhiều lần, cũng là điểm yếu khi đi xin việc. Ngày nay, đã có quy định bắt buộc phải trả sổ BHXH, nhưng khi người lao động thôi việc, họ phải đi lại một vài lần để lấy Sổ BHXH của mình, đây là một yếu tố giữ chân người lao động.

Trong Thỏa ước lao động tập thể, quy chế chi quỹ Phúc lợi, có nhiều quy định về các khoản thưởng tích lũy theo thâm niên làm việc, theo đó người lao động càng làm việc nhiều cho DN, thì các khoản thưởng của họ càng lớn hơn so với người mới, đây cũng là yếu tố giữ chân người lao động.

Trước đây, khi nhận công nhân hầm lò vào làm việc, DN mở thường yêu cầu họ trình bản chính Bằng nghề và giữ lại Bằng nghề của người lao động như là một vật làm tin. Nếu người lao động bỏ việc trước thời hạn cam kết, họ không thể lấy lại Bằng nghề để đi xin việc chỗ khác. Đây là một biện pháp hữu hiệu để chống lại nạn nhảy việc. Tuy nhiên, kể từ năm 2013, khi bộ Luật lao động (sửa đổi) có hiệu lực, thì các tổ chức, DN không được cầm, giữ: tiền đặt cọc, tài sản, vật làm tin của người lao động. Biện pháp giữ Bằng của công nhân hầm lò hiện nay đã bị Vinacomin cấm các DN thành viên áp dụng.

Tương tự như vậy, có một biện pháp khác mà các DN áp dụng để giữ tiền đặt cọc của người lao động, nay cũng đã bãi bỏ. Đó là huy động người lao động đóng góp xây dựng quỹ Kỷ Tâm do công đoàn quản lý. Người thợ sẽ đóng góp số tiền tương đương một vài tháng lương vào quỹ, quỹ này sẽ hoạt động trợ giúp tài chính cho DN, khi có lỗi thì người lao động được hưởng. Nếu người lao động tự ý bỏ việc, không có lý do chính đáng thì không được nhận lại tiền gốc đã đóng góp.

Biện pháp hạn chế chuyển nhượng cổ phiếu công ty, tuy được một số các đơn vị trong Vinacomin áp dụng, nhưng có biểu hiện không phát huy hiệu quả. Một là, đối tượng bỏ việc nhiều nhất là thợ trẻ, thì lại không có điều kiện để nắm giữ nhiều cổ phiếu. Hai là, thợ mỏ hoàn toàn có thể chuyển nhượng cổ phiếu công ty qua thị trường ngầm, tuy có thể bị mất chút giá trị, nhưng lại đơn giản thuận tiện, đỡ thủ tục phiền hà, phức tạp.

Tóm lại, các công cụ hành chính đã được Vinacomin áp dụng để giữ chân công nhân hầm lò, một vài biện pháp tương đối phát huy hiệu quả thì nay không được tiếp tục vì vi phạm quy định của pháp luật. Hiện nay Vinacomin duy trì và sử dụng tốt việc ràng buộc người lao động thông qua Hợp đồng lao động, Hợp đồng trách nhiệm cá nhân và Thỏa ước lao động tập thể.

2.3.2. Biện pháp phi hành chính

2.3.2.1. Cải thiện chế độ lương, thưởng, phúc lợi

+ *Cải tiến cơ chế trả lương*: Từ năm 2016, Vinacomin đã xây dựng thang, bảng, chế độ chi trả lương riêng, trong đó ưu tiên thang lương riêng cho công nhân khai thác mỏ hầm lò, công nhân cơ điện mỏ hầm lò.

Mức lương để đóng, hưởng BHXH, BHYT và chế độ của công nhân hầm lò cao hơn các mức lương của thợ khác, có thể tham khảo qua bảng dưới đây:

Bảng 2.12: Thang lương công nhân một số ngành thuộc Vinacomin

Đơn vị tính: 1.000 đồng

TT	Chức danh	Bậc lương						
		1	2	3	4	5	6	7
A	Thang lương công nhân hầm lò-TKV 01							
1	- Vùng I	4.165	4.373	4.592	5.005	6.006	7.268	
2	- Vùng II	3.689	3.873	4.067	4.433	5.320	6.437	
B	Thang lương công nhân khai thác lộ thiên- TKV 02							
1	- Vùng I	3.745	3.932	4.129	4.335	4.552	4.780	5.019
2	- Vùng II	3.317	3.483	3.657	3.840	4.032	4.233	4.445
C	Thang lương công nhân sàng tuyển- TKV 03							
1	- Vùng I	3.920	4.116	4.322	4.538	4.765	5.003	5.253
2	- Vùng II	3.472	3.646	3.828	4.019	4.220	4.431	4.653
D	Thang lương công nhân cơ khí-TKV 04							
1	- Vùng I	3.990	4.190	4.399	4.619	4.850	5.092	5.347
2	- Vùng II	3.534	3.711	3.896	4.091	4.296	4.510	4.736

Nguồn: Quyết định số 266/QĐ-TKV, ngày 13-02-2018 của Tổng giám đốc về việc Ban hành Hệ thống Thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương của Vinacomin.

Trong bảng trích trên đây:

Thang lương mã số TKV-01 là dành cho công nhân hầm lò.

Thang lương mã số TKV-02 là dành cho công nhân khai thác mỏ lộ thiên, có mức độ nặng nhọc tương đương lao động trong hầm lò, nhưng điều kiện làm việc đỡ khó khăn, nguy hiểm và độc hại hơn. Trong thang lương này, các mức lương chỉ bằng từ 66% đến 90% so với mức lương công nhân hầm lò.

Thang lương mã số TKV-03 là dành cho công nhân sàng tuyển than, có mức độ nặng nhọc thấp hơn trong hầm lò, điều kiện làm việc đỡ khó khăn, nguy hiểm, nhưng môi trường tương đương trong hầm mỏ, do tiếng ồn, bụi khói và hóa chất

độc hại. Trong thang lương này, các mức lương bằng từ 69% đến 94% so với mức lương hầm lò. Bậc 7/7 so với bậc 6/6 của công nhân hầm lò chỉ bằng 72%.

Thang lương mã số TKV-04 là dành cho công nhân cơ khí, có điều kiện, môi trường làm việc bình thường, nhưng giờ làm việc thực tế phải đạt đủ 8 giờ/ca.

Như vậy, ta có thể thấy rõ mức độ ưu tiên dành cho công nhân khai thác hầm lò. Bậc lương càng cao, thì sự chênh lệch càng rõ. Khi công nhân hầm lò nghỉ hưu, mức lương hưu trí của họ cao hơn các ngành khác từ 26% đến 31%.

Cơ chế trả lương và thu nhập cho công nhân cũng được cải tiến và chú trọng đến công nhân hầm lò. Tất cả các đơn vị khai thác của Vinacomin đều áp dụng hình thức trả lương theo khoán sản phẩm, trong đó sử dụng các hệ thống định mức tiên tiến, sát thực tế, cùng cơ chế phân chia điểm lương, giám sát số lượng, chất lượng sản phẩm của từng khâu công nghệ. Các định mức và chế độ được phổ biến, công khai đến tổ, đội sản xuất. Người công nhân mỗi khi hết ca làm việc có thể biết được sản lượng của tổ, nhóm; điểm lương, tiền lương trong ca làm việc của bản thân. Các biện pháp này nhằm mục đích khuyến khích và tạo động lực cho người lao động thông qua tiền lương và thu nhập. Người thợ được thụ hưởng thành quả lao động của mình một cách trực tiếp và minh bạch.

Việc ưu đãi cho công nhân khai thác hầm lò còn được thể hiện qua các công cụ quản lý tiền lương cấp DN. Đó là biện pháp quản lý giãn cách giữa các chức danh lao động trong DN và phân bổ quỹ lương cho công nhân hầm lò. DN sử dụng hệ số giãn cách để đảm bảo đúng sự tương quan về mức thu nhập giữa các nhóm lao động. Các nhóm này bao gồm lãnh đạo DN, cán bộ quản lý, nhân viên nghiệp vụ, nhân viên chuyên môn kỹ thuật; các nhóm công nhân, nhân viên phục vụ, nhân viên phụ trợ sản xuất... Các cán bộ quản lý lao động và tiền lương của DN sẽ phải điều chỉnh định mức tiền lương tính trên tấn sản phẩm, sao cho tiền lương thực lĩnh của các nhóm lao động có sự chênh lệch theo đúng tỷ lệ cho phép. Theo quy định hiện hành của Vinacomin, mức độ giãn cách tiền lương được thể hiện trong bảng sau:

Bảng 2.13: Mức tiền lương khoán theo công đoạn sản xuất (trích)

TT	Nghề- Công nghệ	Ngày công	Tiền lương tháng (đồng)	Tiền lương ngày (đồng)
<i>I</i>	<i>Công nhân khai thác, đào lò công nghệ cơ giới hóa</i>			
1	Công nhân bậc 6/6	20	25.300.000	1.265.000
2	Công nhân bậc 5/6	20	21.200.000	1.060.000
3	Công nhân bậc 4/6	20	19.100.000	955.000
4	<i>Công nhân bậc 3/6</i>	20	14.600.000	730.000
<i>II</i>	<i>Công nhân khai thác, đào lò</i>			
1	Công nhân bậc 6/6	20	23.000.000	1.150.000

TT	Nghề- Công nghệ	Ngày công	Tiền lương tháng (đồng)	Tiền lương ngày (đồng)
2	Công nhân bậc 5/6	20	19.200.000	960.000
3	Công nhân bậc 4/6	20	17.300.000	865.000
4	Công nhân bậc 3/6	20	13.200.000	660.000
5	Công nhân cơ điện hầm lò	21	10.600.000	505.000
6	Công nhân khác trong lò	21	7.300.000	429.000
III	Công nhân máy xúc lộ thiên	22	7.920.000	368.000
IV	Công nhân vận hành sàng tuyển	24	5.731.000	239.000
V	Công nhân cơ khí trong nhà máy	24	4.750.000	198.000

Nguồn: Quyết định số 279/QĐ-TKV, ngày 23/02/2017, về việc ban hành mức giãn cách tiền lương của các công đoạn sản xuất của Vinacomin;

Trong mức giao khoán của Vinacomin, các công nhân khai thác hầm lò chỉ làm việc 20 ngày/tháng là đủ định mức, trong khi công nhân khác trong hầm lò phải làm 21 đến 22 công/tháng và các công nhân cơ khí, sàng tuyển là 24 công một tháng. Về mức độ giãn cách, lương ngày của công nhân hầm lò cao hơn so với thợ lái máy xúc cỡ lớn từ 1, 8 đến 3 lần; cao hơn lương của công nhân vận hành thiết bị tại nhà máy sàng tuyển than từ 2,7 lần đến 4,8 lần. So với công nhân cơ khí, lương của công nhân hầm lò cũng cao hơn nhiều lần.

Việc ưu đãi cho công nhân hầm lò còn được Vinacomin điều hành thông qua quỹ lương công nhân hầm lò được duyệt khi quyết toán lương hàng năm. Căn cứ kết quả SXKD trong năm, khi quyết toán quỹ lương, các đơn vị thành viên sẽ được phân bổ quỹ lương người lao động. Nếu hoạt động SXKD thuận lợi, các đơn vị sẽ được quyết toán lương bổ sung. Tuy nhiên, đối với lương của công nhân hầm lò, hàng năm quỹ lương đều được tăng, kể cả trong trường hợp Vinacomin tăng trưởng kém. Trong các năm 2014 đến 2016, khi giá than thấp kỷ lục, các đơn vị khai thác hầm lò của Vinacomin đều có kết quả SXKD thấp, thì lương của công nhân hầm lò vẫn được tăng từ 5% đến 7%.

Nhận xét chung: Vinacomin đã thực sự quan tâm và chú ý tạo động lực làm việc, thu hút công nhân hầm lò thông qua công cụ đòn bẩy kinh tế chủ yếu là lương của người lao động. Việc này được thể hiện qua mức đóng BHXH cao, tỷ lệ giãn cách lớn về thu nhập so với các nhóm lao động khác và tiền lương được trả bổ sung khi quyết toán lương cuối kỳ.

+ *Bảo đảm các quyền lợi theo quy định cho người lao động:* Vinacomin luôn nghiêm chỉnh trong việc tuân thủ pháp luật, thực hiện các quyền lợi của người lao động đầy đủ và thậm chí trong một số trường hợp còn có quy định có lợi hơn cho người lao động. Ví dụ (theo thỏa ước lao động Tập thể của Vinacomin năm 2015-

2017): Về chăm sóc sức khỏe: công nhân hầm lò được khám sức khỏe định kỳ 02 lần/năm, trong khi quy định chỉ cần khám 01 lần/năm. Khi phát hiện người thợ mỏ bị mắc bệnh bụi phổi, Vinacomin chi trả toàn bộ chi phí điều trị, xúc rửa phổi tại bệnh viện của ngành. Theo quy định của BHXH thì người lao động cũng phải chi trả một phần viện phí. Hoặc theo luật Lao động, người lao động được nghỉ phép hàng năm 12 ngày, cộng thêm một vài ngày theo thâm niên. Nhưng công nhân hầm lò được hưởng thêm ngày nghỉ: đối với người lao động là thợ khai thác, đào lò, nếu làm đủ ngày công định mức hàng tháng theo quy định (20 công trở lên), thì ngoài ngày nghỉ hàng tuần, mỗi tháng được đăng ký nghỉ làm việc liên tục từ 3-5 ngày để về thăm gia đình ở xa nơi làm việc, chi phí tàu xe đi lại do DN hỗ trợ.

+ *Chi trả các hỗ trợ, phụ cấp cho người lao động*: Trước đây các khoản này tương đối đa dạng, bao gồm các loại phụ cấp và lương bổ sung khi thực hiện công việc. Hiện tại các chế độ như phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút, phụ cấp làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ... đã được tích hợp vào hệ thống thang- bảng lương, nên chỉ còn phụ cấp chức vụ và phụ cấp trách nhiệm công việc.

+ *Các chế độ thưởng*: Vinacomin có đề ra một số chế độ và khoản thưởng để động viên, khuyến khích người lao động trong quá trình làm việc. Đối với công nhân hầm lò, có một số khoản thưởng mang tính chất lương là thưởng cho các cá nhân có thành tích lao động: Xuất sắc trong sản xuất đạt được sản lượng, năng suất, hiệu quả cao, thưởng hoàn thành vượt mức kế hoạch. Một số khoản thưởng liên quan tác nghiệp, sản xuất, quản lý: thưởng an toàn, ứng dụng khoa học công nghệ, thưởng công tác cơ điện, cơ khí hóa, tiết kiệm chi phí ... Một số khoản thưởng được chi từ quỹ Thi đua- khen thưởng như: thưởng cho các danh hiệu thi đua: Chiến sỹ thi đua, Bàn tay vàng, Lò chợ năng suất kỷ lục dẫn đầu, Công nhân thu nhập cao,... Việc tôn vinh người thợ của Vinacomin rất đáng học hỏi: các tổ, đội lập năng suất dẫn đầu, những người thợ thu nhập tốt, đạt giải thi thợ giỏi,... được mời dự Đại hội Thi đua toàn ngành tổ chức tại Trung tâm Hội nghị Quốc gia, được đích thân Bộ trưởng, Chủ tịch Liên đoàn lao động Việt Nam, Chủ tịch Tập đoàn trao phần thưởng, được đi du lịch nước ngoài và tiền thưởng lớn. Người thợ cảm thấy rất vinh dự và tự hào, việc khen thưởng làm lan tỏa phong trào thi đua giữa những tập thể và cá nhân người thợ, có tác dụng động viên thiết thực, vì ngoài danh hiệu vinh dự thì số tiền thưởng được nhận cũng rất lớn. Tuy nhiên, chế độ thưởng của Vinacomin còn một số hạn chế, việc khen thưởng ở một số đơn vị còn dàn trải, chưa đúng mục đích, thiếu tính động viên cá nhân trực tiếp, còn chỉ thưởng cho tập thể như một thứ quỹ của đơn vị, thưởng nhiều cho cán bộ quản lý...

+ *Các chế độ phúc lợi tăng thêm*: Thợ mỏ khai thác than hầm lò được hưởng một số chế độ mang tính chất hỗ trợ như:

Đi lại: hàng ngày công nhân đi làm được đưa đón bằng xe ca từ nơi ở đến điểm tập kết mặt bằng (cửa lò), từ đây có các phương tiện hỗ trợ để đưa người thợ đến gần vị trí sản xuất như: mô nô ray, vận thăng, tời chở người, tời hỗ trợ đi bộ...

Ăn: tùy theo điều kiện làm việc, trong ca người thợ lò có bữa ăn định lượng với mức 97.000 đồng hoặc 170.000 đồng/ngày, ngoài ra ra còn khẩu phần bổ sung như bánh, sữa... Định mức này cung cấp đủ năng lượng và dinh dưỡng cho ngày làm việc. Tuy nhiên, theo quan sát và phỏng vấn công nhân, nhân viên phục vụ nhà ăn thì phần nhiều các suất ăn không được sử dụng hết.

Chăm sóc cá nhân: người thợ khi đi làm thì mặc đồ bình thường, khi đến khai trường mới thay quần áo bảo hộ. Khi hết ca làm việc thì các trang phục như quần áo bảo hộ, mũ, giày, ủng sẽ được giặt sạch, sấy khô trước ca làm việc sau. Người công nhân cũng được sử dụng nhà tắm nước nóng, rửa mũi trước khi lên xe về nhà.

Kiểm tra sức khỏe, điều dưỡng, tham quan, nghỉ mát: công nhân hầm lò được kiểm tra sức khỏe định kỳ, kiểm tra bệnh nghề nghiệp, hàng năm khoảng 10% công nhân được bố trí nghỉ điều dưỡng tại cơ sở điều dưỡng ở các khu du lịch, nghỉ dưỡng trong thời gian 8 ngày. Ngoài ra, cá nhân người thợ và người thân được DN bố trí đi tham quan, nghỉ mát tùy theo điều kiện tài chính của đơn vị.

Nhìn chung các DN thuộc Vinacomin đã rất cố gắng thu hút, giữ chân công nhân mỏ nói chung, công nhân hầm lò nói riêng, bằng các chế độ phúc lợi. Điều này tạo cho người lao động thấy được họ đang được quan tâm chu đáo, thật sự và thiết thực, đồng thời cũng làm tốt đẹp hơn hình ảnh của DN.

2.3.2.2. Cải thiện điều kiện làm việc

+ *Áp dụng công nghệ:* Vinacomin đã tăng cường nghiên cứu, thí điểm áp dụng các công nghệ khai thác tiên tiến vào khai thác than hầm lò. Đồng thời, cung cấp các máy móc thiết bị, công cụ dụng cụ đầy đủ; sử dụng và áp dụng các công nghệ mới để tăng NSLĐ, giảm độ nặng nhọc của người công nhân.

Hiện nay, đã có nhiều lò chợ áp dụng cơ khí để thay thế khai thác thủ công. Có những dây chuyền khai thác cơ giới hóa đồng bộ như: lò chợ sử dụng máy khâu than liên hợp, kết hợp máng cào trung chuyển và băng tải công suất lớn vận chuyển ra bãi tập kết ngoài cửa lò. Đã có 02 dây chuyền này được lắp đặt, chạy ổn định ở mỏ than Hà Lầm, đạt được năng suất khai thác rất cao. Tuy nhiên, phần lớn các lò chợ của Vinacomin mới cơ giới hóa một phần: phần chèn chống sử dụng cột chống thủy lực đơn, liên kết giá khung, hoặc các giàn, giá chống thủy lực đơn lẻ, không có tính năng tự hành; phần khai thác than mới có ít lò chợ sử dụng máy khâu, vẫn còn phải khoan, nổ mìn phá than; Vận tải còn sử dụng máng cào cỡ nhỏ, hoặc xe goòng... So với trước đây, thì các thiết bị và giải pháp công nghệ sử dụng trong khai thác đã có thay đổi lớn. Hiện còn rất ít lò chợ sử dụng cột chống bằng gỗ, thợ

lò chặt cột chống bằng rìu, đào than bằng choòng cầm tay và xúc than bằng xẻng. NSLĐ đã tăng lên rõ rệt và độ nặng nhọc của người công nhân được giảm đi rất nhiều. Tuy nhiên, nếu so với công nghệ khai thác than của các nước hiện nay như Trung Quốc, Nga, Nam Phi thì mức độ trang bị cơ khí của Vinacomin rất thấp, chỉ tương đương với khoảng 20-30 năm trước. Còn các nước như Mỹ, Đức thì họ đã khai thác bằng công nghệ tự động hóa từ lâu nay.

+ *Cải thiện môi trường, điều kiện lao động*: Để cải thiện điều kiện làm việc của công nhân, Vinacomin đã từng bước nâng cao chất lượng từng khâu hỗ trợ khai thác như: thông gió, kiểm soát khí, thoát nước, chuyên chở công nhân. Mỗi lĩnh vực này, trong các năm qua đều có các tiến bộ và phát triển vượt bậc. Chẳng hạn như lĩnh vực kiểm soát khí mỏ, hiện nay Vinacomin đã lắp đặt tại tất cả các mỏ hầm lò các trạm quan trắc, phát hiện khí cháy, khí nổ, khí độc, bụi than, hoạt động tự động, cập nhật và cảnh báo kịp thời. Ngoài ra các nhân viên quan trắc, kiểm tra khí tại gương lò cũng có trang thiết bị hiện đại, chính xác và độ nhạy cao. Công nhân tại các khu vực nguy cơ được trang bị thiết bị cảnh báo cá nhân. Cách đây khoảng 10 năm, chỉ có công nhân mỏ than Mông Dương đi xuống lò giếng bằng thùng cũi chở người. Hiện nay, các mỏ than của Vinacomin sử dụng gần 10 loại phương tiện để hỗ trợ người thợ đi lại trong lò.

Một số công nghệ mới triển khai, ngoài việc tăng NSLĐ cũng giúp cải thiện môi trường làm việc cho công nhân: khâu than bằng máy combai liên hợp giảm bụi và tiếng ồn so với khoan, nổ mìn; vận tải than bằng máng cào giảm tiếng ồn, bụi, tăng độ an toàn cho công nhân;

Công nhân hầm lò ngày nay trước khi vào mỏ phải trang bị đầy đủ Bảo hộ lao động và phương tiện cá nhân: Mũ, kính, giày/ ủng, găng tay, khẩu trang, nút bịt tai, quần áo bảo hộ, thiết bị đo khí, thiết bị định vị, đèn lò, bộ dụng cụ tự cứu... Các trang thiết bị này giúp cho người lao động đỡ tiếp xúc trực tiếp với môi trường, giảm mức độ ảnh hưởng độc hại và hữu ích khi người lao động gặp sự cố.

Hàng loạt các công nghệ và biện pháp kiểm tra, kiểm soát về an toàn đã được triển khai như kiểm tra khí nổ, khí độc, kiểm tra nước mỏ, kiểm tra phòng nổ của thiết bị điện và kiểm tra người công nhân. Các công nhân khi xuống mỏ được kiểm tra kỹ như... lên máy bay. Những công cụ, đồ dùng tiềm ẩn nguy cơ: bật lửa, diêm, thuốc lá, điện thoại, máy ảnh... đều phải để lại trên mặt đất. Nếu nghi ngờ người thợ có vấn đề về sức khỏe, tâm lý, người phụ trách sẽ cân nhắc và phần lớn các trường hợp đều được mời về nhà. Người thợ xuống lò phải trong tình trạng sức khỏe và tâm lý tốt nhất. Tất cả nhằm mục tiêu an toàn cho người thợ và cho mỏ.

Các thể hệ lãnh đạo Vinacomin đã chú trọng xây dựng văn hóa đặc trưng của thợ mỏ, gắn thương hiệu và truyền thống của ngành than với thợ mỏ. Khẩu hiệu truyền

thống toàn ngành là: "Kỷ luật và Đồng tâm" có nguồn gốc sâu xa và thể hiện bản chất đáng quý của thợ lò. Thợ mỏ có ngày truyền thống 12-11, có đội bóng Than Quảng Ninh, có rất nhiều ca khúc, thơ, truyện... để ca ngợi và tôn vinh. Các đơn vị thành viên của Vinacomin cũng cố gắng tạo mối quan hệ gắn kết tôn trọng giữa những người công nhân với nhau, cấp trên thường xuyên xuống lò kiểm tra, thăm hỏi, tiếp xúc với công nhân, tạo cho họ cảm giác được quan tâm, công nhận, lắng nghe.

Tóm lại, mặc dù chưa được như mong muốn của người thợ, nhưng điều kiện làm việc của công nhân hầm lò gần đây đã được Vinacomin chú ý cải thiện và có kết quả tiến bộ rõ rệt. Công nhân được sử dụng công nghệ và thiết bị mới, có môi trường làm việc tốt hơn và được quan tâm hơn.

2.3.2.3. Thu hút thông qua đào tạo, cơ hội phát triển

Các công nhân hầm lò khi mới ra trường đều được DN bố trí làm việc tại vị trí phù hợp, cử thợ cả kèm cặp, đào tạo, huấn luyện. Họ cũng phải tham gia các lớp huấn luyện đặc biệt về công tác an toàn, phòng chống cháy nổ, kỹ năng tự cứu, sơ cứu, thoát nạn. Mặc dù nội dung này đã được học trong nhà trường, nhưng các DN đều yêu cầu công nhân phải học thêm bước 3, bước 4 về an toàn, phải thực hành tại thực tế hầm mỏ. Sau khi làm quen với môi trường, hàng năm, các thợ mỏ đều được học cập nhật và nâng cao kiến thức ngành nghề.

Trong quá trình làm việc, các công nhân làm việc tốt sẽ được xem xét nâng lương. Công nhân hầm lò là loại hình lao động duy nhất của mỏ có thu nhập xếp theo bậc lương, mỗi lần nâng bậc, thu nhập của người thợ tăng thêm 20-30%, giãn cách thu nhập theo bậc thợ lên tới vài triệu đồng.

Các công nhân ưu tú, có triển vọng sẽ được xem xét cử đi học thêm, cử giữ chức vụ quản lý như: trưởng ca, lò trưởng, quản đốc, đốc công... với mức lương và điều kiện công việc tốt hơn làm thợ. Mặc dù vậy, nếu so sánh với các ngành nghề khác, thì triển vọng công việc của thợ mỏ là ít khả quan. Họ chỉ có thể phấn đấu làm việc để có thu nhập cao bằng chính nghề của mình mà thôi.

2.3.2.4. Thực hiện các cam kết về tương lai, vợ, con của người thợ

Các biện pháp thu hút công nhân của Vinacomin còn thể hiện qua việc quan tâm tới gia đình, đời sống vật chất và đời sống văn hóa tinh thần người thợ mỏ. Riêng công nhân hầm lò, nếu có nhu cầu sẽ được DN bố trí nơi ở ưu đãi tiền thuê cho bản thân hoặc gia đình. Hàng năm thợ lò được mỏ bố trí xe đưa đón về quê nghỉ Tết. Vợ, con thợ mỏ được quan tâm chu đáo, các mỏ đều có chế độ thưởng các cháu học giỏi, tổ chức phát quà, vui chơi nhân các dịp lễ thiếu nhi, khai giảng... Các DN ngành than đều có cơ sở vật chất, điều kiện và kinh phí cho công nhân được tham gia tập luyện thể dục, thể thao, vui chơi giải trí sau giờ làm việc.

Một số đơn vị trong Vinacomin có chính sách ưu tiên tuyển dụng vợ, con của công nhân hầm lò đã gắn bó lâu dài với mỏ. Nếu chẳng may, người thợ mỏ bị tai nạn, bị chết hay thương tật thì vợ, con họ sẽ được các DN Vinacomin bố trí chỗ làm việc trong ngành, gia đình được mỏ hỗ trợ cấp đất, xây nhà.

Do điều kiện lao động có yếu tố nặng nhọc và độc hại, sau khi người thợ làm việc trong hầm mỏ được 15 đến 20 năm, mặc dù kinh nghiệm có nhiều nhưng sức khỏe không đảm bảo làm việc, họ có thể đề xuất được chuyển công việc nhẹ nhàng hơn. Trong hầm lò có thể làm việc phục vụ, phụ trợ như: trực trạm bơm, thông gió, đo khí, kiểm tra băng tải. Ngoài mặt bằng mỏ có các công việc như: thủ kho cấp phát nguyên vật liệu, nhân viên thống kê, an toàn, cán bộ nghiệp vụ, gián tiếp... Hiện nay, các mỏ đang thực hiện đề án tái cơ cấu lao động, lượng nhân viên gián tiếp dư rất nhiều, làm cho cơ hội chuyển việc của thợ mỏ cũng bị giảm đi.

2.4. Đánh giá về công tác thu hút công nhân hầm lò

2.4.1. Các kết quả đạt được và lý do đạt được

Trong thời gian 4 năm, kể từ khi có biểu hiện thiếu nhân lực công nhân khai thác hầm lò, Vinacomin đã đề ra được rất nhiều biện pháp và chính sách nhằm thu hút và giữ chân công nhân ở lại làm việc cho DN. Nhiều biện pháp mang tính chất cơ bản, thiết thực; một số biện pháp mới, đột phá, có hiệu quả cao.

Với việc tạo ra định hướng, chính sách thống nhất trong toàn ngành về thu hút lao động công nhân hầm lò, Vinacomin đã nhận thức đúng đắn vai trò của đối tượng này, cũng như vị trí của chính sách thu hút nguồn nhân lực thợ lò trong các chiến lược chung của toàn ngành. Các biện pháp thu hút ngoài ngành để tuyển mộ học sinh đã có kết quả rất tốt, khi kịp thời chuyển địa bàn tuyển sinh chính lên vùng cao, đa dạng hóa kênh tuyên truyền và tổ chức tốt đời sống cho học viên. Các biện pháp thu hút trong ngành để giữ chân công nhân cũng phát huy tác dụng, phần nhiều công nhân có tinh thần tích cực lao động sản xuất, yên tâm về nghề nghiệp, có động lực tốt trong công việc. Nếu phân theo thâm niên làm việc, có 2 nhóm trong tổng số 4 nhóm công nhân hầm lò hầu như không có hiện tượng bỏ việc. Tỷ lệ công nhân dao động tư tưởng, có ý định bỏ việc tương đối thấp, lại chỉ nằm trong nhóm nhỏ đối tượng mang tính chất đặc thù đã là cố gắng rất đáng ghi nhận của Vinacomin.

2.4.2. Các hạn chế của việc thu hút và nguyên nhân

- Các hạn chế

Qua kết quả khảo sát và ghi nhận các ý kiến đóng góp của các đơn vị, đối tượng có liên quan cho thấy việc thực hiện chính sách thu hút vẫn còn một số vấn đề cần quan tâm như:

Thứ nhất, kết quả của chính sách thu hút vẫn chưa đạt yêu cầu đề ra. Tỷ lệ công nhân bỏ việc vẫn còn tương đối cao, thể hiện các biện pháp thu hút bên trong

DN chưa phát huy hiệu quả. Số lượng học sinh tuyển mới chưa đủ yêu cầu kế hoạch, tỷ lệ học sinh bỏ học còn cao chứng tỏ vẫn còn vấn đề phải xem xét chính sách thu hút bên ngoài DN.

Thứ hai, chi phí thu hút cao mà hiệu quả thấp. Chi phí thu hút thợ mỏ hầm lò rất cao so với các ngành khác. Điều này một phần là do đặc điểm của nghề mà trên thị trường lao động có hiện tượng cầu lớn hơn cung. Tuy nhiên có thể phải xem lại tính hiệu quả của một số biện pháp, tìm cách điều chỉnh, hạn chế hoặc bãi bỏ các biện pháp ít hoặc không tác dụng để giảm chi phí thu hút.

Thứ ba, vẫn còn một số khâu trong quá trình đào tạo và quản trị nhân lực có thể điều chỉnh để tác động trực tiếp đến việc thu hút và giữ chân công nhân hầm lò. Chẳng hạn, với công tác đào tạo, thì thời gian đào tạo quá dài, một số môn học thời lượng nhiều mà không cần thiết, điều này không những gây lãng phí cho cả người học và người dạy, mà còn tác động tâm lý tiêu cực đến học sinh.

Thứ tư, có một số chính sách đãi ngộ, thu hút thực hiện tốt nhưng tuyên truyền chưa tốt, làm người lao động không nhận thức được quyền lợi hoặc gây hiểu sai, hiểu nhầm.

Thứ năm, một số chính sách, biện pháp Vinacomin đã đề ra, tuy có thể mang lại hiệu quả, tác dụng tốt, nhưng vẫn có các rào cản khi áp dụng vào thực tiễn DN. Các cản trở đó có thể là thiếu nguồn lực tài chính, thiếu trình độ công nghệ hoặc do chính sách của Chính phủ.

- *Các nguyên nhân:* Các hạn chế của chính sách thu hút nhân lực thợ mỏ có hai nhóm nguyên nhân, từ bên trong và từ bên ngoài:

+ *Các nguyên nhân chủ quan:* bắt nguồn từ thực tế của các đơn vị khai thác mỏ hầm lò của Vinacomin bao gồm:

Thứ nhất, do đặc trưng của khai thác mỏ hầm lò có một môi trường và điều kiện làm việc nặng nhọc, độc hại, tiềm ẩn nhiều nguy cơ với người lao động. Đây là nguyên nhân chính yếu nhất, tác động mạnh nhất đến người thợ. Đáng tiếc là ta không thể loại bỏ được nguyên nhân này, khi vẫn sử dụng công nghệ hầm lò, các nỗ lực chỉ nhằm giảm thiểu các tác động tiêu cực đến người thợ mà thôi.

Thứ hai, do vị trí địa lý, bố trí khoáng sàng mà một số khai trường, hầm mỏ, vị trí làm việc và nhà ở của công nhân ở xa khu tập trung đông dân cư, dẫn đến đời sống và sinh hoạt của những người thợ không được đầy đủ, thuận lợi;

Thứ ba, do ngành than thiếu nguồn tài chính để thực hiện chính sách. Trong những năm vừa qua, giá than thế giới xuống thấp kỷ lục, nên giá than xuất khẩu của Vinacomin nhiều khi còn thấp hơn giá thành. Ở trong nước, than bán cho điện phải bù lỗ theo điều hành của Chính phủ. Nhiều yếu tố làm cho giá thành sản xuất than không giảm mà còn có xu hướng tăng thêm. Giá thành lên cao, giá bán xuống thấp

làm cho Vinacomin thiếu nguồn tài chính để thực hiện các chiến lược và chính sách, trong đó có chính sách thu hút thợ lò.

Thứ tư, chính sách về lương, thưởng và đãi ngộ khác còn nhiều điểm chưa hợp lý, chưa có tác động thu hút, giữ chân.

Thứ năm, trong các đơn vị thành viên của Vinacomin, còn có nơi, có lúc thực hiện dân chủ chưa tốt. Tiền lương, thu nhập còn chưa rõ ràng, minh bạch. Còn có hiện tượng cán bộ, nhân viên kinh tế ăn bớt lương của công nhân; cán bộ phân xưởng lập quỹ, "gửi" vào lương của thợ lò; việc chia lương, phân giao công việc cũng có lúc gây bức xúc cho lao động trẻ tuổi, mới vào nghề. Tiền thưởng, cách thưởng và chế độ đãi ngộ có khi còn chưa công bằng giữa những người có đóng góp với người được thưởng.

+ *Các nguyên nhân khách quan:* các chính sách và kết quả thực hiện của Vinacomin cũng bị ảnh hưởng của một số nguyên nhân bên ngoài DN:

Thứ nhất, là nghề thợ mỏ hàm lò vẫn đang chịu nhiều định kiến nặng nề của xã hội. Các phương tiện truyền thông hay đưa tin giật gân, làm tăng nặng hậu quả của các vụ tai nạn. Ngay cả các đơn vị trong Vinacomin cũng chưa nhận thức đúng vấn đề, nhiều khi mô tả người thợ mỏ và công việc, cuộc sống của họ một cách sai lệch, xấu xí. Rất nhiều người trong xã hội nhận thức chưa đúng về nghề mỏ, người thợ gắn liền với các hình dung về tai nạn, gian khổ, cô đơn, tẻ nhạt... Trong khi hiện tại, cuộc sống và công việc của người công nhân hàm lò đã tốt hơn rất nhiều.

Thứ hai, chính sách vĩ mô có nhiều điểm chưa phù hợp. Các quy định về thời gian đào tạo nghề khai thác mỏ kéo dài làm học sinh chán nản bỏ học. Việc tăng thuế, phí liên tục, yêu cầu hỗ trợ giá than bán cho điện làm cho giá thành, lợi nhuận của Vinacomin sụt giảm, thiếu nguồn tài chính hỗ trợ cho lĩnh vực thu hút, giữ chân công nhân bị hạn chế.

Thứ ba, sự cạnh tranh của DN khác cùng làm khai thác mỏ; sức thu hút mạnh hơn của thị trường lao động đối với lao động giản đơn, không yêu cầu trình độ khi tuyển mộ dẫn đến ngành than khó tuyển dụng, khó giữ người.

Tiểu kết chương 2

Do đặc thù của ngành khai thác mỏ, các công nhân hàm lò Vinacomin làm việc trong môi trường và điều kiện có thể nói là khắc nghiệt, rủi ro trong công việc ở mức độ cao, tai nạn thường xuyên rình rập. Vì vậy, số thợ lò bỏ việc đạt mức cao, gần đây đã đạt đến tình trạng đáng báo động. Đồng thời, việc tuyển sinh lao động hàm lò để bù đắp cũng không đạt đủ số lượng cần thiết.

Công nhân hàm lò bỏ việc vì nhiều nguyên nhân, trong đó phải kể đến là do điều kiện lao động, đặc điểm công việc, do tiền lương và thu nhập, do dự cạnh tranh

và thu hút bên ngoài, cùng với đó là triển vọng công việc, bất mãn, bất bình do đối xử và các lý do chính đáng từ bản thân người lao động. Trong đó, các nguyên nhân chủ yếu dẫn đến công nhân bỏ việc là: áp lực quá lớn từ điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm gây ra và tuy tiền lương, thu nhập tương đối cao nhưng vẫn chưa đạt mức gây tác động thu hút.

Vinacomin đã chủ động thực hiện rất nhiều biện pháp để thu hút công nhân, các biện pháp này một phần đã có kết quả. Tuy vậy, công tác thu hút vẫn còn một số hạn chế, đó là: kết quả của chính sách thu hút chưa đạt yêu cầu đề ra; chi phí thu hút cao mà hiệu quả còn thấp; một số chính sách cần điều chỉnh; làm tốt nhưng tuyên truyền chưa tốt; còn các rào cản như thiếu nguồn lực tài chính, thiếu trình độ công nghệ hoặc do chính sách của Chính phủ.

Từ các kết quả trên, cho thấy Vinacomin cần thiết phải điều chỉnh một số chính sách hiện tại và đưa ra một số biện pháp nhằm cải thiện tình hình, tăng hiệu quả thu hút công nhân lao động khai thác hầm lò.

Chương 3

GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG THU HÚT CÔNG NHÂN LÀM VIỆC TẠI CÁC HÀM LÒ CỦA VINACOMIN

3.1. Mục tiêu, định hướng phát triển của Vinacomin trong thời gian tới

3.1.1. Mục tiêu, định hướng chung

Mục tiêu tổng quát của Vinacomin

Trong thời gian tới và tầm nhìn đến năm 2025, Vinacomin đặt mục tiêu là xây dựng Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam thành Tập đoàn kinh tế mạnh. Tập đoàn sẽ có cơ cấu hợp lý: Vinacomin sẽ rút vốn, thoái vốn ở các lĩnh vực kém hiệu quả, tập trung vào bốn lĩnh vực sản xuất, kinh doanh chính là: than, khoáng sản, điện và vật liệu nổ công nghiệp.

Vinacomin sẽ tập trung phát triển theo chiều sâu: nâng cao hiệu quả SXKD, tăng cường sức cạnh tranh trên thị trường. Quan điểm phát triển của Vinacomin trong thời gian tới là hướng tới phát triển bền vững đi đôi với bảo vệ môi trường sinh thái. Đồng thời góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội, đảm bảo an ninh năng lượng quốc gia, chủ động hội nhập kinh tế quốc tế.

Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực

Vinacomin đặt mục tiêu phát triển nguồn nhân lực có số lượng, cơ cấu hợp lý, chất lượng phù hợp với nhu cầu sử dụng của các đơn vị thành viên. Quan điểm của lãnh đạo Vinacomin là phát triển đồng đều 3 trụ cột nhân lực chính là: cán bộ quản lý cao cấp, trung cấp; chuyên gia về kỹ thuật, công nghệ, quản lý; công nhân kỹ thuật các ngành nghề chính. Tập đoàn cũng sẽ cơ cấu lại tỷ lệ lao động giữa các khối: lao động công nghệ, lao động quản lý và lao động phụ trợ theo hướng giảm mạnh tỷ lệ lao động quản lý và phụ trợ.

Mục tiêu phát triển sản phẩm than khai thác hầm lò

SXKD than chiếm hơn một nửa doanh thu của Vinacomin. Năm 2017, doanh thu của SXKD than là 53,6 ngàn tỷ, bằng 49,8% tổng doanh thu toàn Tập đoàn.

Theo Quy hoạch phát triển ngành Than Việt Nam đến năm 2020, có xét triển vọng đến năm 2030 (Quy hoạch điều chỉnh) đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 403/QĐ-TTg ngày 14/3/2016, nhu cầu sử dụng than trong nước ngày càng tăng. Cụ thể, tổng nhu cầu than năm 2020 khoảng 86,4 triệu tấn (nhiệt điện khoảng 64,1 triệu tấn); 2025 khoảng 121,5 triệu tấn; năm 2030 khoảng 156,6 triệu tấn.

Dự báo thời gian tới, than sản xuất trong nước không đáp ứng đủ cho nhu cầu tiêu dùng và phải nhập khẩu với khối lượng lớn. Cụ thể, nhập khẩu năm 2020 khoảng 40,3 triệu tấn (riêng than cho nhiệt điện khoảng 25,1 triệu tấn); năm 2025 khoảng 70,3 triệu tấn.

Để đảm bảo than cung cấp cho nền kinh tế quốc dân, đảm bảo an ninh năng lượng quốc gia, căn cứ năng lực hiện có của Vinacomin thì sản lượng than khai thác hàng năm phải tăng trưởng trong khoảng 8% - 10%. Trong điều kiện sản lượng khai thác bằng phương pháp lộ thiên ngày càng giảm do các nguyên nhân như: trữ lượng giảm dần, khai thác xuống sâu, cung độ đổ thải ngày càng tăng, khó khăn trong đổ thải, vấn đề về môi trường ..., đòi hỏi Vinacomin phải tăng sản lượng khai thác than bằng phương pháp hầm lò. Theo đó tỷ trọng than khai thác bằng công nghệ hầm lò khi mới thành lập Vinacomin năm 1994 chỉ khoảng 30%, năm 2014 tăng lên 51%, trong các năm 2016, 2017 và 2018 chiếm khoảng từ 60% đến 63% và đến năm 2020 sẽ là gần 70%. Về chất lượng, than sản xuất bằng công nhân khai thác hầm lò luôn ổn định và đảm bảo yêu cầu của khách hàng. Tỷ lệ than sạch thu được khi sàng tuyển than nguyên khai hầm lò cũng cao hơn nhiều so với than khai thác lộ thiên.

Từ đầu năm 2016, khi Thủ tướng Chính phủ chỉ thị ngừng xuất khẩu than, thì sản lượng than khai thác của Vinacomin sụt giảm mạnh. Nhưng sản lượng than hầm lò vẫn giữ vững và tăng dần theo các năm: năm 2015 là 21,1 triệu tấn, năm 2016 là 20,8 triệu tấn, năm 2017 là 21,7 triệu tấn và năm 2018 dự kiến là 22,11 triệu tấn.

Với chủ trương tăng cường sản xuất than hầm lò, Vinacomin đặt mục tiêu phát triển một số mỏ hầm lò mới, như mỏ Khe Chàm II-IV; mỏ Khe Thần, đồng thời sáp nhập mỏ, chuyển từ khai thác lộ thiên sang khai thác bằng hầm lò.

Về công nghệ, Vinacomin đặt mục tiêu tích cực chuyển đổi công nghệ khai thác hầm lò theo hướng áp dụng các công nghệ tiên tiến, có công suất lớn, NSLĐ cao, giảm nguy cơ mất an toàn. [Các số liệu phần này được tổng hợp từ Kế hoạch Phối hợp kinh doanh năm 2018, Quy hoạch phát triển ngành than giai đoạn 2016-2020 của Vinacomin]

3.1.2. Phân tích đánh giá Điểm mạnh, Điểm yếu, Cơ hội và Thách thức đối với công tác thu hút công nhân hầm lò của Vinacomin

Điểm mạnh và Cơ hội

Từ các mục tiêu phát triển than sản xuất bằng công nghệ khai thác hầm lò nêu trên, với sự tăng trưởng về sản lượng khai thác, về tổ chức các mỏ, sự tiến bộ trong công nghệ sản xuất thì trong thời gian Vinacomin có cơ hội phát triển khoa học công nghệ khai thác than, có khả năng tăng năng suất và hạ giá thành sản phẩm.

Giá than quốc tế được dự báo sẽ tăng trong dài hạn, ít nhất là từ nay đến năm 2022, nhu cầu than trong nước cho sản xuất điện cũng sẽ tăng mạnh là yếu tố góp phần cho Vinacomin có khả năng tăng lợi nhuận và tích lũy tài chính.

Điểm yếu và Thách thức

Chất lượng của công nhân nói chung chưa phù hợp với nhu cầu sử dụng của các đơn vị thành viên. Ngoài các yếu tố về thể chất và động lực làm việc, một phần

của lực lượng này vẫn chưa đủ khả năng áp dụng, tiếp thu công nghệ, ứng dụng, thiết bị mới được đưa vào sản xuất.

Số lượng công nhân hầm lò chưa đáp ứng được đầy đủ, kịp thời yêu cầu của sản xuất than theo kế hoạch. Theo kế hoạch chính thức của Vinacomin thì trong khoảng thời gian 3 năm tới, số liệu về sản lượng và công nhân chính lao động trong các công ty than hầm lò của Vinacomin như bảng sau:

Bảng 3.1: Dự tính số công nhân hầm lò trong giai đoạn 2018-2020

TT	Thời gian	Sản lượng than hầm lò (triệu tấn)	Số công nhân chính cần thiết	Số công nhân bỏ việc, chuyển việc	Số công nhân phải tuyển thêm	Tỷ lệ bỏ việc/ tuyển bổ sung (%)
1	2017	21,7	31.734	2.726	2.964	92,0
2	2018	22,1	31.349	2.375	3.208	74,0
3	2019	23,9	32.547	2.185	3.382	65,0
4	2020	26,3	34.024	2.175	3.653	60,0

Nguồn: Quy hoạch phát triển ngành than giai đoạn 2016- 2020 của Vinacomin, Ban Tổ chức Nhân sự- Vinacomin

Các biện pháp thu hút công nhân hầm lò Vinacomin đang áp dụng chưa phát huy tác dụng, số công nhân bỏ việc vẫn rất cao, ảnh hưởng nhiều đến sản xuất.

Cơ chế quản lý kỹ thuật và tiền lương, nhân lực còn nhiều điểm chưa phù hợp, chưa tiến bộ làm cản trở nỗ lực tăng năng suất và sản lượng, giữ chân người lao động.

3.1.3. Mục tiêu, phương hướng duy trì, thu hút và phát triển chất lượng đội ngũ công nhân hầm lò

Trong thời gian tới, Vinacomin chủ trương phát triển đội ngũ công nhân hầm lò theo các mục tiêu sau:

Phát triển đội ngũ công nhân hầm lò có số lượng và chất lượng phù hợp nhu cầu sử dụng, trong bối cảnh tăng cường đầu tư cơ giới hóa và tự động hóa, nhằm tăng NSLĐ, hạ giá thành và nâng cao hiệu quả SXKD.

Giảm tỷ lệ công nhân hầm lò bỏ việc. Tự chủ trong đào tạo.

Cơ cấu lại nguồn nhân lực, giảm lao động gián tiếp, quản lý, phụ trợ để tăng lao động sản xuất chính trong hầm lò. Nhằm mục tiêu tăng tiền lương cho công nhân theo phương châm "Mỏ ít người, thu nhập cao" và "Tiền lương của thợ lò tăng nhưng chi phí tiền lương của DN giảm". [4, tr.3][17, tr.39]

3.2. Giải pháp tăng cường thu hút, giữ chân công nhân hầm lò

3.2.1. Giải pháp: Cải thiện công nghệ và tổ chức sản xuất

Căn cứ đề xuất giải pháp

Hiện nay Vinacomin còn rất nhiều lò chợ sản xuất than thủ công và cơ khí hóa từng phần. Nếu loại trừ các vỉa than có cấu trúc không thuận lợi cho việc khai thác cơ khí hóa, thì số lượng các vỉa, các khu vực có thể áp dụng cơ khí hóa còn rất nhiều. Các công nghệ khai thác than cơ giới hóa, tự động hóa không phải là công nghệ và phương pháp quá mới mà đã phổ biến trên thế giới. Mỗi loại công nghệ, thiết bị hoặc phương pháp khai thác tiên tiến đều đã được một vài đơn vị trong Vinacomin áp dụng thí điểm. Sau khi đánh giá kết quả, rút kinh nghiệm thì việc áp dụng trên diện rộng các yếu tố nói trên là rất khả thi. Mặt khác thì khả năng tài chính của Vinacomin gần đây được cải thiện, cũng là yếu tố thuận lợi để thực hiện được giải pháp.

Mục tiêu giải pháp

- + Tăng NSLĐ và tăng sản lượng khai thác.
- + Giảm số lượng lao động tại vị trí làm việc.
- + Giảm mức độ nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm của nghề nghiệp.

- *Kết quả:* Đối với khai thác hầm lò, mỗi khâu công nghệ, mỗi lĩnh vực khi áp dụng các biện pháp tiên tiến sẽ có một kết quả riêng về tăng năng suất và giảm lao động. Nhưng nhìn chung thì số lao động tiết giảm được sẽ tương đối nhiều. Xét đơn thuần theo khía cạnh lao động thì việc cải tiến công nghệ và tổ chức sản xuất sẽ giảm sức ép về tăng lao động cũng như các hệ quả tiêu cực của việc sử dụng nhiều lao động trong hầm mỏ, nhất là lao động thủ công. Giả sử ứng dụng tốt công nghệ, tổ chức sản xuất hợp lý làm NSLĐ tăng 2% và giảm lao động 2%, thì với sản lượng than khai thác hầm lò hàng năm khoảng 22 triệu tấn, sẽ "tiết kiệm" được số lao động thợ lò vào khoảng 1.270 người. Với kỳ vọng tăng năng suất và giảm lao động ở mức cao hơn của các lãnh đạo Vinacomin thì số lượng lao động tiết giảm sẽ cao hơn nữa. Tính toán này cho thấy đây thực sự sẽ là một giải pháp tạo hiệu quả.

Được như vậy, ngành than sẽ chuyển dần từ truyền thống "lao động thợ lò tạo ra sản lượng khai thác" sang thời kỳ "máy móc, thiết bị và công nghệ là yếu tố tạo ra sản lượng".

Nội dung giải pháp

Nghiên cứu để ứng dụng cơ giới hóa, tự động hóa và tin học hóa vào quản lý điều hành và sản xuất than hầm lò. Các lĩnh vực có thể áp dụng là toàn bộ các nguyên công trong khai thác than và toàn bộ các khâu phụ trợ khai thác. Nội dung ứng dụng là sử dụng công nghệ tiên tiến, đi kèm với nó là các thiết bị phù hợp và giải pháp tổ chức sản xuất tương ứng.

Một số lĩnh vực điển hình có thể triển khai giải pháp là:

+ *Trong khâu đào lò:* sử dụng phương pháp chống lò bằng vì neo, tăng năng suất đào lò khoảng 5% và tiết kiệm được lượng lớn vì chống lò bằng thép. Một số chuyên gia về khai thác than cho rằng, ngành than có thể đặt mục tiêu phổ biến công nghệ vì chống neo, đến năm 2020, vì neo chiếm khoảng 10% đến 15% số mét lò đào mới.

+ *Trong khâu khai thác than tại lò chợ:* chuyển các hệ thống khai thác kiểu: buồng- thượng chống gỗ sang khai thác bằng cơ giới hoặc cơ giới hóa đồng bộ. Thuật ngữ hầm lò gọi công nghệ khai thác than bằng máy là “cơ giới hóa đồng bộ”. Có thể mô phỏng vắn tắt: Lò chợ là nơi khai thác than trong hầm lò, bám theo đường hướng dốc của vỉa than. Trước đây, việc chống giữ lò chợ bằng gỗ, sau này chống giữ bằng cột chống thủy lực rồi dần chống thủy lực v.v. Việc phá than thực hiện bằng cách khoan rồi nổ mìn. Than vỡ ra được vận chuyển bằng máng trượt hoặc máng cào. Công nghệ cơ giới hoặc cơ giới hóa đồng bộ thay thế toàn bộ các khâu của công nghệ truyền thống. Tức là, việc phá than thực hiện bằng đầu máy khâu, trên đó gắn các dao cắt hợp kim; đi kèm với máy khâu là dàn chống thủy lực liên hợp tự hành, hệ thống vận tải than bằng máng cào, băng tải v.v. rất hiện đại. Công nghệ này ở Việt Nam là mới nhưng các nước trên thế giới đã áp dụng từ lâu. Các đối tác từ Nhật Bản và Trung Quốc hiện đang hợp tác triển khai các ứng dụng tại Vinacomin. Ở Trung Quốc điều kiện địa chất cũng phức tạp và tương tự Việt Nam nhưng họ áp dụng công nghệ này rất hiệu quả; Hiện nay có tới 75 % sản lượng than Trung Quốc khai thác bằng cơ giới hóa đồng bộ.

Thực tế ở Vinacomin, tại một số mỏ như Khe Chàm, Hà Lâm, năng suất khai thác than bằng cơ giới hóa đồng bộ rất cao, gấp từ 4 đến 6 lần so với lò chợ truyền thống. Ví dụ, như với lò chợ công nghệ giá khung xích công suất đạt 200 ngàn tấn/năm, số lao động phải bố trí là 160 người, nhưng cũng với số người đó có thể đảm nhận được công việc của lò chợ cơ giới hoá đồng bộ có công suất 1,2 triệu tấn/năm. Đặc biệt, việc khai thác than bằng công nghệ này rất an toàn: từ khi các đơn vị áp dụng trong hầm lò, chưa hề xảy ra tai nạn lao động.

Tùy theo điều kiện, các công ty than hầm lò có thể áp dụng từng bước trong cơ giới hóa khai thác than:

+ *Trong chống giữ lò:* từ cột chống gỗ sang cột chống thủy lực, giá chống thủy lực liên kết xích, giá khung, giàn chống mềm đến cao nhất là giàn chống tự hành có cơ cấu thu hồi than nóc.

+ *Trong vận tải:* từ máng trượt than xuống xe goòng cần nhanh chóng chuyển sang máng cào đơn. Nếu nâng cấp được lên máng cào liên hợp máy nghiền,

cầu chuyên tải và băng tải công suất lớn thì sẽ đạt năng suất vận tải rất cao, gỡ nút thắt về năng lực vận tải trong lò.

+ *Trong đào than:* áp dụng phá than bằng nổ mìn sử dụng lỗ khoan dài, sau đó là từ khoan nổ sang khâu, xén vĩa than bằng máy liên hợp.

+ *Trong các khâu phụ trợ khai thác:* Đây là những lĩnh vực có thể áp dụng cơ giới hóa, thậm chí tự động hóa. Ngành than cần nhanh chóng áp dụng trên diện rộng các giải pháp công nghệ đã được thử nghiệm thành công ở nhiều đơn vị: Hệ thống tự động kiểm soát khí và thông gió, hầm bơm nước mở tự động hóa, hệ thống liên lạc không dây, các hệ thống hỗ trợ đưa công nhân vào hầm lò.

Các giải pháp công nghệ khác đã và đang thử nghiệm cũng cần xem xét ứng dụng để nâng cao NSLĐ, giảm lượng công nhân trong lò như: hệ thống điều khiển băng tải trung tâm, hệ thống định vị và giám sát công nhân vào mỏ.

Các hệ thống tiên tiến hơn để phụ trợ, phục vụ khai thác, nếu được áp dụng, thì ngoài việc sử dụng quản lý sản xuất, sẽ là bước tiến lớn cải thiện môi trường làm việc của công nhân mỏ.

Điều kiện thực hiện giải pháp

Rào cản lớn nhất để ứng dụng công nghệ và cải tiến quản lý sản xuất là bài toán về giá thành sản xuất than và nguồn tài chính.

Giá thành sản xuất than của Vinacomin gần đây không giảm mà còn có phần tăng thêm. Trong khi đó, giá than quốc tế trong hai năm 2016-2017 lại xuống thấp kỷ lục. Có thời điểm giá than nhập tại cảng Việt Nam của Nga, Nam Phi chỉ bằng 70% giá sản xuất than của Vinacomin. Để có tiền đầu tư cải tiến công nghệ, ngành than buộc phải tăng năng suất và tiết kiệm chi phí: giảm hao hụt trong khai thác; tận thu than ở nhà máy tuyển; tiết giảm lao động quản lý, gián tiếp, tiết kiệm vật tư...

Nguồn tài chính cũng là điểm khó. Hệ số nợ trên vốn chủ sở hữu của Vinacomin xấp xỉ bằng 3, đánh giá xếp hạng tín nhiệm của Tập đoàn bị giảm xuống do vay nhiều và một số công trình đầu tư không đạt hiệu quả. Tuy nhiên, gần đây giá than tăng trở lại, lượng than tồn đọng có khả năng bán được và giá khoáng sản tăng cao là các tín hiệu đáng mừng. Năm 2017 ngành than dự tính vượt lợi nhuận kế hoạch. Cùng với các thuận lợi khác thì chắc chắn Vinacomin sẽ thu xếp được khoản tài chính cần thiết để đầu tư phát triển công nghệ khai thác than hầm lò, một mục tiêu cấp thiết của ngành.

Điều kiện thứ hai để thực hiện giải pháp là năng lực công nghệ, quản lý, và điều kiện địa chất của DN. Không phải mỏ nào, hầm lò, khai trường nào cũng có thể ứng dụng công nghệ tiên tiến. Các cán bộ hoạch định chiến lược phát triển ngành, các DN mỏ phải rất cân nhắc để tìm ra được con đường đi phù hợp với điều kiện của đơn vị. Thực tế cho thấy, có nhiều dự án đầu tư của Vinacomin đã thất bại do

một trong những khâu nghiên cứu chưa chuẩn bị kỹ. Giai đoạn 2001-2010 đã có đến 6 trong tổng số 10 công trình cơ giới hóa khai thác than hầm lò triển khai không thành công do những lý do khác nhau.

Công nghệ mới và khó, tiền vốn đầu tư rất lớn, điều kiện áp dụng khó khăn là các thách thức mà mỗi DN than phải đối mặt để đưa các ứng dụng quản lý và công nghệ mới vào DN.

Ví dụ, cách đây 3 năm công ty than Khe Chàm đầu tư dàn cơ giới hóa đồng bộ có chiều dài theo phương khấu là 333m, chiều dày vỉa trung bình là 8m, chiều cao khấu than 2,6m. Lò chợ này có công suất thiết kế 600.000 tấn/năm. Số dàn thủy lực di động lắp đặt trong lò là 106 giàn, 01 máy khấu than, các thiết bị vận tải và kỹ thuật khác. Tổng mức đầu tư hơn 250 tỷ đồng. Công nhân Than Khe Chàm đã phải vận chuyển 2.700 tấn thiết bị, khoảng 1.000 m cáp, đường ống qua 2.000 mét lò dốc từ mức âm 112m xuống lò chợ mức âm 160m. Sau hai tháng rất khẩn trương, họ mới vận chuyển, lắp đặt xong thiết bị theo các tiêu chí kỹ thuật.

Lộ trình thực hiện giải pháp

Các giải pháp, phương án cải thiện về công nghệ của Vinacomin phần lớn là giải pháp cơ bản, có ảnh hưởng và tác dụng lâu dài. Mặc dù chúng có tính hiệu quả, nhưng rất tốn kém về tiền bạc và thời gian nên cần được thực hiện từng bước, có kế hoạch và chắc chắn. Sai sót trong đầu tư công nghệ sẽ phải trả giá rất đắt. Vì vậy, Vinacomin cần bám sát chiến lược phát triển ngành đã đề ra, lập quy hoạch chi tiết về phát triển công nghệ và đầu tư cho các mỏ. Quản lý chặt chẽ nội dung, hạng mục đầu tư, tiến độ thực hiện để đạt mục tiêu kinh tế của các dự án. Các công nghệ và thiết bị cần phát triển theo hướng mở rộng phạm vi áp dụng, tăng khả năng thích ứng của dây chuyền công nghệ với các biến động địa chất của vỉa than. Các đơn vị thành viên cần chủ động, linh hoạt, tham khảo kỹ khi đề xuất và thực hiện các giải pháp công nghệ cho DN của mình. Cũng cần quan tâm đến tính phổ biến và thống nhất trên phạm vi toàn Tập đoàn của các ứng dụng công nghệ, thiết bị và kỹ thuật; nhằm mục đích tăng cường khả năng đồng bộ hóa, nâng cao tính lắp lẫn thiết bị để dễ dàng thay thế, điều chuyển, vay mượn giữa các đơn vị.

3.2.2. Giải pháp: Cải tiến cơ chế trả lương, thưởng cho công nhân hầm lò

Căn cứ đề xuất giải pháp:

Lương và thu nhập là yếu tố tác động mạnh nhất đến sự gắn bó của người lao động với DN, là công cụ phi hành chính cơ bản nhất để giữ chân thợ mỏ. Người thợ sẽ không có ý định bỏ việc khi thu nhập của họ ở DN cao hơn nơi khác một cách rõ rệt. Khi công nhân hầm lò bỏ việc ồ ạt thì DN phải ngay lập tức điều chỉnh tiền lương, thu nhập để giữ chân lao động. Hơn nữa, với khả năng tăng giá than, khoáng sản, thì các DN khai thác càng có điều kiện để triển khai giải pháp.

Mục tiêu giải pháp:

Tăng tiền lương, thu nhập, cải tiến cách thức trả lương để nâng cao sức thu hút của nghề nghiệp, nhằm xây dựng một hình ảnh về nghề thợ mỏ hầm lò có thu nhập cao, ổn định, không lo thất nghiệp, được chăm sóc tốt nhất, hơn hẳn nhiều nghề khác.

Nội dung giải pháp:

Trong các năm vừa qua, mặc dù lương của công nhân hầm lò đã tương đối cao, nhưng vẫn có người bỏ việc, đó là do lương của họ chưa đạt ngưỡng thu hút. Ngành than cần nhanh chóng tăng lương cho công nhân hầm lò, với một mức tăng mạnh, để lương thợ lò đạt một đỉnh mới, một giãn cách rõ rệt, phân biệt hẳn so với ngành nghề khác.

Để kích thích người lao động làm việc hiệu quả cao, tạo động lực cho họ bằng tiền lương, cuối năm 2018 Vinacomin phải tăng lương cho công nhân hầm lò ít nhất là 15%, tốt nhất là tăng 20% so với mức hiện nay. Các năm sau có thể duy trì mức tăng tương ứng với các loại hình lao động khác. Tính toán tăng lương cho công nhân hầm lò với hai phương án tăng, thể hiện qua mức lương tháng của một số loại hình lao động trong Vinacomin như sau:

Bảng 3.2: Dự kiến mức tăng tiền lương của công nhân hầm lò

Đơn vị tính: triệu đồng/người/tháng

TT	Nghề Công việc	Tiền lương hiện tại (01-01-2018)	Phương án tăng lương công nhân hầm lò 15%	Phương án tăng lương công nhân hầm lò 20%
<i>I</i>	<i>Công nhân khai thác, đào lò công nghệ cơ giới hóa</i>			
1	Công nhân bậc 6/6	25,30	30,8	33,1
2	Công nhân bậc 5/6	21,20	25,9	27,9
3	Công nhân bậc 4/6	19,10	22,7	24,4
4	Công nhân bậc 3/6	14,60	18,6	20,1
<i>II</i>	<i>Công nhân khai thác, đào lò</i>			
1	Công nhân bậc 6/6	23,00	29,3	31,6
2	Công nhân bậc 5/6	19,20	24,7	26,6
3	Công nhân bậc 4/6	17,30	21,6	23,3
4	Công nhân bậc 3/6	13,20	17,8	19,1
5	Công nhân cơ điện hầm lò	10,60	14,7	15,4
6	Công nhân khác trong lò	7,30	10,8	11,7
<i>III</i>	<i>Công nhân xúc lộ thiên</i>	7,92	8,7	9,5
<i>IV</i>	<i>Công nhân sàng tuyển</i>	5,73	6,8	6,8

TT	Nghề Công việc	Tiền lương hiện tại (01-01-2018)	Phương án tăng lương công nhân hầm lò 15%	Phương án tăng lương công nhân hầm lò 20%
V	Công nhân cơ khí	4,75	4,75	4,75

Nguồn (cột lương hiện tại): Quyết định số 279/QĐ-TKV, ngày 23/02/2017, ban hành mức giãn cách tiền lương của các công đoạn sản xuất của Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam;

Nếu thực hiện theo phương án 2: tăng lương cho thợ lò 20%, cho công nhân lộ thiên, sàng tuyển 5%, các ngành khác giữ nguyên thì động cơ thu hút người lao động qua thu nhập sẽ phát huy tác dụng. Bởi vì khi đó, lương công nhân hầm lò sẽ:

+ Cao hơn nhiều (từ 1,5 đến 2,5 lần) so với các công việc lao động thủ công đòi hỏi thể lực mà người lao động có thể tìm kiếm tại địa phương: thợ xây dựng, làm cho chủ người Trung Quốc bên kia biên giới, làm việc ở khu công nghiệp.

+ Cao hơn hẳn (từ 1,2 đến 2 lần) so với các ngành nghề đang thu hút lao động tại Quảng Ninh như: thợ lò than của DN ngoài Vinacomin, thợ do đặc khu kinh tế Vân Đồn tuyển dụng, thợ lao động trong nhà máy xi măng, kính xây dựng...

+ Tương đương tiền tích lũy được của lao động xuất khẩu đi Đài Loan, gần bằng lao động xuất khẩu đi Nhật Bản.

Nội dung thứ hai của giải pháp về lương là phải cải tiến, xây dựng bổ sung các cơ chế trả lương theo vị trí công việc và gắn với năng suất, chất lượng công việc. Nội dung này bao gồm cải tiến cơ chế trả lương và chấn chỉnh các tồn tại trong quản lý tiền lương.

Về cơ chế trả lương: tiếp tục áp dụng các cơ chế trả lương hiện đang áp dụng hiệu quả, bao gồm: trả lương theo sản phẩm trực tiếp thông qua điểm lương, trả lương lũy tiến theo sản phẩm tăng thêm, cơ chế trả lương giờ, trả lương khuyến khích gắn với công tác an toàn và vệ sinh lao động.

Ngoài ra, cần đề ra và thực hiện một số cơ chế trả lương để khuyến khích, tạo động lực và giữ chân người lao động:

Cơ chế khuyến khích cho thợ bậc cao kèm cấp học sinh hầm lò và thợ bậc thấp: nhằm bù đắp một phần NSLĐ bị giảm của người thợ bậc cao do phải hướng dẫn thợ bậc thấp. Các công ty cần trả thêm cho thợ bậc cao khoản lương khuyến khích từ 10% đến 15% để kèm cặp, hướng dẫn bổ túc học sinh, thợ bậc thấp, công nhân mới ra trường.

Cơ chế trả điểm tích lũy đối với công nhân hầm lò: hàng tháng, đơn vị tổ, đội tính điểm tích lũy cho công nhân, kết thúc năm, tính tổng điểm tích lũy và quy ra tiền trả cho người lao động. Điểm tích lũy này bao gồm điểm cộng là các hành vi của người thợ được khuyến khích như: đi làm đủ công, đạt năng suất, sản lượng..., và các điểm giảm trừ là các hành vi vi phạm. Cơ chế này thực chất là một cách trả

thường cho người công nhân, nhưng được thực hiện một cách công khai, minh bạch và người thợ sẽ biết số tiền thưởng của mình đang được tích lũy là bao nhiêu.

Cơ chế trả lương thu hút: Ngoài việc chấp hành bảng lương quy định khung của Vinacomin, các công ty cần linh hoạt tạo ra các chế độ lương thu hút đối với công việc khó, thiếu lao động hoặc lao động bỏ việc nhiều để giữ chân công nhân.

Chấn chỉnh các tồn tại trong công tác quản lý tiền lương: bao gồm rà soát quy định lương cho phù hợp quy định của Chính phủ; trả tiền lương trực tiếp tới tay người công nhân (chuyển vào tài khoản cá nhân của người lao động); hạn chế sử dụng sai quỹ lương của công nhân; ngăn chặn ăn bớt, gửi lương, gửi điểm công nhân và lập quỹ riêng của đơn vị tổ, đội, phân xưởng. Việc chấn chỉnh này sẽ tạo ra sự minh bạch trong ăn chia, phân phối lương, giảm sự bức xúc, bất bình trong đội ngũ công nhân, là nguyên nhân của rất nhiều trường hợp công nhân trẻ bỏ việc.

Nội dung thứ ba trong giải pháp tiền lương là thu hút lao động từ khi còn là học sinh học nghề mỏ. Khi học sinh trường đào tạo nghề mỏ đi thực tập, thì họ sẽ được DN mỏ bố trí ăn, ở, đi lại miễn phí. Học sinh thực tập tham gia quá trình lao động sản xuất tại mỏ được trả lương. Tuy nhiên, Vinacomin quy định mức lương này từ năm 2011, hiện nay đã quá lạc hậu. Nhiều mỏ có điều kiện tài chính, nhưng cũng không quan tâm đến các thợ mỏ tương lai của mình. Vinacomin cần chủ động hướng dẫn đơn vị thành viên tăng lương, quan tâm điều kiện vật chất hơn cho thực tập sinh hầm lò.

Nội dung cuối cùng trong giải pháp về tiền lương là chuyển dần các chế độ phúc lợi, hỗ trợ mang tính chất bao cấp hiện nay thành thu nhập của công nhân, người thợ trả tiền khi sử dụng dịch vụ. Các khoản hỗ trợ mà Vinacomin đang áp dụng cho công nhân hầm lò là không bắt buộc theo quy định của pháp luật Việt Nam. Tuy nhiên, vì lý do chăm sóc người lao động, tạo dựng hình ảnh, thương hiệu DN mà các đơn vị trong ngành than đã có các chế độ tương đối ưu việt cho công nhân hầm lò như: ăn định lượng mức cao, đi lại, tắm giặt, khám sức khỏe v.v... Nhưng tại các mỏ than, người công nhân thường không nhận thức được các ưu đãi họ được thụ hưởng, dẫn đến sử dụng lãng phí dịch vụ hoặc coi thường các ưu tiên, ưu đãi. Người thợ lò cho rằng họ được mặc nhiên hưởng chế độ và DN buộc phải thực hiện các chế độ đó. Nếu đưa các khoản này vào thẳng thu nhập của người công nhân, thì có hai điều lợi: thứ nhất họ sẽ thấy thu nhập của bản thân cao hẳn hơn trước; thứ hai là họ sẽ cân nhắc, tiết kiệm khi sử dụng dịch vụ DN cấp cho. Đây là ý tưởng của một số cán bộ quản lý của Vinacomin. Tuy nhiên biện pháp này có thể không khả thi. Thứ nhất là người lao động sẽ không thấy cách lý giải thu nhập cao của họ có tính chất thuyết phục. Thứ hai là người lao động sẽ phải nộp thuế thu nhập cá nhân, là một chi phí không đáng có. Vì thế, nếu ngành than không xin được cơ chế đặc thù về mức nộp thuế thu nhập cá nhân của công nhân hầm lò, thì biện

pháp này nên dừng lại ở nội dung tuyên truyền cho thợ lò hiểu rõ ưu đãi của mình, tận dụng các cơ hội đang có.

Điều kiện thực hiện giải pháp

Để thực hiện giải pháp về cải tiến tiền lương cho công nhân hầm lò, có hai điều kiện chính phải đáp ứng được, đó là nguồn kinh phí và các quy định về chính sách của pháp luật.

Nguồn tăng lương: chỉ tính riêng việc tăng lương cho công nhân hầm lò thì quỹ tiền lương của Vinacomin cũng phải tăng thêm từ 480 tỷ đến 640 tỷ đồng mỗi năm. Đó là chưa tính đến các cơ chế khuyến khích, hỗ trợ, bổ sung thông qua thu nhập. Mặc dù khoản chi cho tăng lương tương đối lớn, song điều kiện này có thể khả thi, vì lãnh đạo Vinacomin đã thấy được tính chất nghiêm trọng của việc thiếu lao động; tiếp nữa là các thuận lợi có được từ việc tăng giá bán than và khoáng sản; các biện pháp quyết liệt để hạ giá thành sản phẩm và giảm hao hụt khai thác đã có tác dụng. Trong phạm vi quỹ tiền lương của Vinacomin thì có 3 biện pháp để có nguồn tăng lương cho công nhân hầm lò: Một là giảm số lao động chung của DN, hàng năm Vinacomin phân đầu tái cơ cấu và giảm được từ 2.000 đến 3.000 người, chi phí nhân công sẽ giảm được từ 200 tỷ đến 300 tỷ đồng; Hai là giảm thợ lò bỏ việc, nếu giảm số thợ lò bỏ việc 1.000 người thì tiết kiệm chi phí đào tạo khoảng 45 tỷ đồng. Ba là sẽ không tăng mức lương đóng BHXH, BHYT, BHTN trong năm 2018, dự kiến tiết kiệm xấp xỉ 100 tỷ đồng.

Về các quy định của chính sách, vì Vinacomin là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước làm chủ sở hữu, nên phải chịu các điều chỉnh của chính sách, pháp luật. Theo các quy định hiện hành, Vinacomin có quyền xây dựng thang lương- bảng lương áp dụng trong nội bộ DN và có quyền trả lương cho người lao động theo mục đích của tổ chức, không giới hạn mức tối đa. Tuy nhiên, theo các hướng dẫn gần đây nhất về tiền lương, thì tổng quỹ lương của DN không được tăng quá mức độ tăng NSLĐ. Nói cách khác, tốc độ tăng của tiền lương người lao động phải thấp hơn tốc độ tăng NSLĐ hàng năm. Nếu sử dụng phương án tăng lương từ 15% đến 20% cho công nhân hầm lò, các nghề khác tăng ít hoặc giữ nguyên, thì tổng quỹ lương của Vinacomin tăng xấp xỉ 6%. Trong khi NSLĐ chung của Vinacomin tăng không quá 5%. Các cán bộ làm công tác lao động và tiền lương của Vinacomin sẽ phải xin phép Bộ Lao động thương binh Xã hội, kiểm soát viên nhà nước để được áp dụng cho trong trường hợp đặc biệt của công nhân hầm lò. Tuy nhiên, nếu xét theo từng đơn vị cụ thể của sản xuất than hầm lò thì vẫn sẽ có đơn vị tốc độ tăng lương cao hơn tốc độ tăng NSLĐ.

Ngoài vấn đề NSLĐ, các yếu tố khác khi xem xét tăng lương như: chi phí sản xuất, các cơ chế, quy định lương, mối tương quan thu nhập giữa các chức danh, ngành nghề cũng đã được xem xét, cân nhắc và giải quyết tương đối toàn diện.

Lộ trình thực hiện giải pháp

Với tầm quan trọng của lực lượng công nhân hầm lò đối với sản xuất than, mức độ nghiêm trọng của tỷ lệ công nhân bỏ việc, thì Vinacomin phải thực hiện ngay các giải pháp về lương, trong đó ưu tiên nhất là tăng lương sản phẩm cho công nhân hầm lò.

Trong năm 2018, Tập đoàn có thể tiến hành tăng lương cho công nhân hầm lò vào quý IV. Mức tăng lương tốt nhất là ở 20%, để tạo ra một hiệu ứng mạnh, "sốc", nhằm ngăn chặn đà suy giảm của lực lượng thợ lò trẻ. Các biện pháp, cơ chế về quản lý, trả tiền lương cho người lao động cũng cần nhanh chóng triển khai để tăng hiệu quả của giải pháp này.

Nếu vì lý do nào đó, ngành than chưa thể tăng lương cho thợ lò ở mức cao 20%, thì cũng cần nâng lương cho công nhân hầm lò ở mức cao nhất có thể. Còn nếu nâng lương mức đều đều 5% /năm, thì chỉ duy trì lương công nhân hầm lò ở mặt bằng hiện tại, khó tạo ra sức hút mạnh mẽ với người lao động. Trường hợp 2018 chưa nâng đủ mức tăng 20% thì đến đầu năm 2019, Vinacomin nên nghiên cứu tiếp tục tăng lương cho đảm bảo mặt bằng giãn cách tiền lương các ngành nghề đã nêu ở phần trên.

3.2.3. Giải pháp: Khắc phục dần các điều kiện làm việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

Căn cứ đề xuất giải pháp

Các điều kiện về môi trường làm việc của công nhân hiện nay tuy đã khá hơn trước, xong vẫn còn nhiều yếu tố có thể cải thiện. Khi ngành than tập trung cải tiến công nghệ thì một số vấn đề về môi trường làm việc của người công nhân chưa được quan tâm đủ. Hơn nữa, so với những tiến bộ về công nghệ và kỹ thuật hỗ trợ khai thác trên thế giới, thì vẫn còn nhiều lĩnh vực ở mỏ than hầm lò của Vinacomin còn lạc hậu và cần áp dụng cải thiện. Mặt khác, mục tiêu này cũng đã được Đảng, Nhà nước đưa vào chương trình hành động trong thời gian tới, nhằm cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động, bảo vệ môi trường.

Mục tiêu giải pháp:

Bao gồm giảm mức độ nặng nhọc cho người thợ khi làm việc, tăng thêm độ an toàn của quá trình sản xuất và giảm thiểu nguy cơ tai nạn trong hầm mỏ.

Nội dung giải pháp

+ *Đầu tư thiết bị hỗ trợ giảm độ nặng nhọc của công nhân:* Các thiết bị, công nghệ cơ giới hóa tham gia trực tiếp quá trình khai thác làm giảm đáng kể cường độ lao động của người thợ. Ngoài ra, các mỏ cũng có thể đầu tư dây chuyền thiết bị vận chuyển người và vật liệu trong lò. Trước đây, người thợ mỏ đi bộ từ cửa lò đến nơi làm việc. Hiện nay vị trí khai thác của người thợ cách xa cửa lò từ 2 km đến 4 km. Nếu đi bộ thì mất thời gian và mất sức lực, ảnh hưởng nhiều đến năng suất, tư thế đi của người thợ cũng rất gò bó. Một số mỏ hầm lò đã triển khai các

phương tiện hỗ trợ đi lại của thợ. Nhờ đó, thời gian đi lại của công nhân mỏ được rút ngắn, việc đi lại được đảm bảo an toàn hơn. Nay Vinacomin nên xem xét ứng dụng các phương tiện này cho các đường lò dài, tiết diện rộng. Tùy theo cấu tạo đường lò, điều kiện kỹ thuật hiện có và lưu lượng công nhân, các mỏ có thể đầu tư các phương tiện khác nhau. Từ rất đơn giản và ít kinh phí như tời hỗ trợ đi bộ, cao hơn là tời chở người ghé đơn, đến các phương tiện vận hành nhanh, công suất lớn như xe song loan chở người, xe mô nô ray, ca bin chở công nhân. Đồng bộ với việc ứng dụng các phương tiện này, thì việc chuyên chở các vật liệu, thiết bị vào trong lò cũng được triển khai. Ngày nay, các hầm lò đang được cơ giới hóa, nên khối lượng chuyên chở thiết bị vào lò phục vụ khai thác cũng tăng thêm. Các loại tời, trục, băng tải, hỗ trợ chở vật liệu, thiết bị ra, vào lò sẽ làm giảm sức lực người lao động và tăng tiến độ sản xuất lên nhiều lần.

+ *Cải thiện môi trường trong hầm mỏ*: Khi mở rộng khai thác và xuống sâu, các mỏ cần tăng cường, cải thiện công tác thông gió, quản lý khí mỏ; chống bụi, thoát nước mỏ, khắc phục sự lầy lội; làm tốt vệ sinh công nghiệp trong hầm lò; Tích cực áp dụng tự động hóa trong thông gió, bơm nước, quản lý khí.

+ *Nâng cấp, sử dụng ổn định các hệ thống cảnh báo tai nạn mỏ*: Trong vài năm qua, công tác quản lý khí mỏ, bơm nước trong hầm lò đã được đầu tư trang thiết bị khá hiện đại, kiểm soát được các loại khí độc hại trong bầu không khí mỏ, cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động. Thời gian tới, Vinacomin cần trang bị các hệ thống giám sát tự động khí mê tan, ngập lụt mỏ để phát hiện nguy cơ, ngăn chặn hiểm họa về tai nạn, sự cố. Thông gió tốt, kiểm tra chặt chẽ nồng độ khí cháy, khí độc, bụi than lơ lửng sẽ ngăn ngừa kịp thời tai nạn nổ khí, cháy mỏ, nhiễm khí độc. Các hệ thống theo dõi, quan trắc hiện có cần được duy trì hoạt động ổn định và nâng cấp hoạt động theo chế độ tự động hóa. Ngoài ra, cần áp dụng các hệ thống khoan tháo khí mê tan tại gương lò, triển khai khoan thăm dò phòng chống bơm nước mỏ khi đào lò đến vùng có đới địa chất phức tạp, khu vực có lò cũ. Số lượng máy khoan thăm dò bơm nước đa dạng của Vinacomin đã đáp ứng đủ cho thăm dò kiểm soát trước gương lò. Các biện pháp này tuy làm tăng chi phí khai thác, nhưng sẽ giảm đáng kể hiểm họa bơm nước mỏ, lũ bùn, sập lò.

+ *Áp dụng triệt để các quy tắc, kiểm tra về an toàn*: Các biện pháp về an toàn nếu được chấp hành tốt sẽ tăng độ an toàn của người thợ và thiết bị. Các tai nạn của Vinacomin trong thời gian gần đây rất hiếm xảy ra do lỗi của người thợ. Điều đó cho thấy tầm quan trọng của biện pháp này. Các thiết bị trong hầm lò phải đúng chủng loại, yêu cầu về cách điện, chống nước, phòng nổ, được kiểm định thường xuyên. Các quy trình vận hành thiết bị phải được tuân thủ tuyệt đối, được ghi chép bằng sổ sách, lưu trong phần mềm quản lý và giám sát bằng hệ thống camera. Cuối cùng, biện pháp này phải được củng cố bằng chế độ thưởng phạt nghiêm minh. Các vi phạm về an toàn sẽ bị xử lý nghiêm khắc. Một số mỏ của

Vinacomin đã kỷ luật nhiều cán bộ quản lý vi phạm, buông lỏng công tác an toàn. Mặc dù cần thu hút, giữ chân thợ lò, song khá nhiều thợ lò đã bị cho thôi việc vì vi phạm kỷ luật an toàn. Vinacomin cũng có chế độ lương bổ sung, thưởng an toàn cho cán bộ và công nhân hoàn thành tốt nhiệm vụ an toàn, vệ sinh lao động. Hàng năm, nếu để xảy ra tai nạn, thì đơn vị, DN sẽ không được đề xuất bất kỳ hình thức khen thưởng nào.

Điều kiện thực hiện giải pháp

Đó là nguồn tài chính, các loại công nghệ cần thiết liên quan và các quy định hiện hành của đơn vị và Vinacomin. Để thực hiện các giải pháp về an toàn thì nguồn tài chính không phải vấn đề vướng mắc. Hiện nay, nguồn quỹ chi cho công tác này của Vinacomin và các đơn vị thành viên khá đầy đủ, các đơn vị được ưu tiên về vốn khi triển khai biện pháp an toàn. Các công nghệ áp dụng cho an toàn khá đa dạng, nhưng cũng không quá mới, quá phức tạp, phần lớn đã ứng dụng tại nhiều nơi. Các mỏ chỉ cần triển khai ứng dụng. Hơn nữa các công nghệ và thiết bị này còn được ưu tiên thực hiện khi chúng phần lớn gắn với chủ trương cơ giới hóa, tự động hóa đang được Vinacomin tích cực triển khai. Các quy định của Chính phủ, Vinacomin, quy chế, quy tắc an toàn, vệ sinh công nghiệp của các DN đã khá đầy đủ, nay chỉ cần lưu ý và nghiêm túc áp dụng.

Lộ trình thực hiện giải pháp

Do không có trở ngại nhiều về nguồn kinh phí và có chủ trương ưu tiên thực hiện, nên lộ trình thực hiện giải pháp này sẽ chủ yếu phụ thuộc vào trình tự áp dụng công nghệ và các biện pháp kỹ thuật của mỗi ứng dụng: nếu điều kiện kỹ thuật cho phép thì có thể triển khai ứng dụng ngay.

3.2.4. Giải pháp: Quan tâm đời sống vật chất và tinh thần người thợ

Căn cứ thực hiện

Sử dụng công cụ tâm lý để tạo gắn bó công nhân với DN. Tạo thêm động lực cho người lao động thông qua tác động vào đời sống tinh thần. Vinacomin đã có bề dày truyền thống, có văn hóa DN tương đối mạnh nên có khả năng sử dụng giải pháp này.

Mục tiêu và kết quả giải pháp

Giúp người lao động cân bằng giữa công việc và gia đình, có tâm trạng tốt khi tham gia công việc và có niềm tự hào khi đứng trong hàng ngũ thợ mỏ.

Nội dung giải pháp

+ *Củng cố, phát huy truyền thống, xây dựng văn hóa DN.* Ngành than có quá trình lịch sử lâu dài, giai cấp công nhân mỏ rất tự hào truyền thống lâu đời của mình. Xây dựng văn hóa DN tốt quyết định sự tồn tại lâu dài của ngành. Tuy nhiên để xây dựng văn hóa DN hiện đại và có bản sắc riêng, ngành than cần có thời gian để thực hiện từng bước việc này. Trước mắt cần truyền tải và thông tin cho thợ mỏ những quy định, quy tắc hoạt động của công ty, biểu tượng, khẩu hiệu hành động.

Cách ăn mặc, ứng xử, thái độ hành vi, cách biểu lộ cảm xúc là những điều mà thợ lò trẻ tuổi có thể học hỏi được từ đàn anh. Các DN cần tuyên truyền về chiến lược, mục tiêu, sứ mệnh của đơn vị và của Vinacomin, cũng như khẩu hiệu hành động của từng thời kỳ. Cuối cùng khi thể hệ trẻ có được niềm tin, nhận thức, suy nghĩ và tình cảm chung là công tác xây dựng văn hóa đã thành công.

+ *Tiếp tục thực hiện tốt các chế độ ưu đãi, hỗ trợ, phúc lợi đặc thù đã có.* Do đặc điểm đội ngũ thợ lò hình thành từ lớp trẻ, nên hầu như mỏ than nào của Vinacomin cũng có khu tập thể, việc quan tâm đến khu tập thể và gia đình thợ mỏ là nhiệm vụ bắt buộc của lãnh đạo cơ quan và các đoàn thể. Ít có DN nào quan tâm chu đáo, chăm sóc tận tình cho người lao động như ở các đơn vị trong Vinacomin. Điều này thể hiện rất rõ trong các dịp lễ, Tết, sự kiện của đơn vị và gia đình thợ mỏ, trong lĩnh vực văn hóa tinh thần và tâm linh. Ngành than rất cần phát huy tốt nét đẹp văn hóa này. Các hỗ trợ và phúc lợi dành riêng cho công nhân hầm lò có thể liệt kê như:

Hỗ trợ nghỉ điều dưỡng cho người sức khỏe yếu, có thành tích công tác.

Hỗ trợ tham quan, nghỉ mát, tiền đi đường khi nghỉ phép năm và về thăm nhà theo tiêu chuẩn.

Công nhân hầm lò được bố trí xe đưa đón đi làm, tắm sau ca, giặt quần áo bảo hộ, miễn phí bữa ăn định lượng, bữa ăn giữa ca.

Được thuê nhà ở có đủ tiện nghi với mức phí rất ưu đãi.

Thợ khai thác, đào lò, nếu làm đủ định mức 20 công, thì được đăng ký nghỉ về thăm gia đình trong thời gian 3-5 ngày liên tục (nếu ở xa ngoài vùng Quảng Ninh).

+ *Phát triển một số ưu đãi mới:* Một biện pháp có thể đề xuất cho ngành than là mua bảo hiểm cho các đối tượng cần thu hút, trong đó công nhân hầm lò là các đối tượng ưu tiên áp dụng đầu tiên. Các hình thức bảo hiểm có thể là:

. *Bảo hiểm tích lũy tài chính:* DN mua bảo hiểm cho công nhân hầm lò với mức từ 1 triệu đến 2 triệu đồng/tháng. Nếu làm việc tốt, gắn bó với mỏ thì sau 20 năm sẽ có khoản tiền khoảng 0,95 tỷ đến 1,4 tỷ đồng. Nếu bỏ việc sẽ không được hưởng.

. *Bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp:* DN mua bảo hiểm với mức cao: khoảng 150.000đ/người/tháng. Đây là chế độ mang tính nhân văn cao, hỗ trợ cho người lao động và thân nhân của người không may bị tai nạn, đồng thời cũng giảm chi phí bồi hoàn và khoản hỗ trợ của DN.

. *BHYT cho người thân của công nhân hầm lò:* Mua BHYT cho bố, mẹ, vợ, con của thợ mỏ, theo các điều kiện giới hạn. Nếu thực hiện được loại hình bảo hiểm này, người thợ mỏ sẽ rất cân nhắc khi từ bỏ nghề nghiệp. Vì theo đạo lý "hiếu, nghĩa" của người Việt Nam, khi bỏ việc, họ đã tự mình tước bỏ quyền được chăm sóc y tế của cha, mẹ già, vợ, con.

Cơ chế thực hiện, tính toán cân đối tài chính, chính sách của các loại hình bảo hiểm này chi tiết tại Phụ lục 4.

Lộ trình thực hiện

Bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp do chi phí không lớn, tính nhân văn cao nên đề nghị áp dụng ngay. Các bảo hiểm tích lũy tài chính, BHYT cho người thân của công nhân hầm lò do số tiền mua tương đối lớn, quá trình mua bảo hiểm kéo dài, dễ xảy ra tranh chấp: đề nghị nghiên cứu kỹ, áp dụng thí điểm ở một đến hai đơn vị có điều kiện tốt. Sau khi thí điểm sẽ rút kinh nghiệm để quyết định sửa đổi chính sách, dừng thực hiện hoặc nhân rộng.

+ Thực hiện các chính sách ưu đãi cho công nhân sau thời gian làm việc trong hầm mỏ: để loại bỏ tâm lý và suy nghĩ của công nhân hầm lò là công ty "vắt chanh bỏ vỏ". Các chính sách này nên được cụ thể hóa, đưa vào văn bản quy định của đơn vị. Bao gồm:

Sau khi công nhân hầm lò làm việc, đóng góp cho mỏ được đủ thời gian yêu cầu, thường là 15 đến 20 năm, hoặc họ bị sút giảm sức khỏe do công việc, hoặc họ chẳng may bị tai nạn lao động thì mỏ sẽ thu xếp, bố trí công việc nhẹ phù hợp ở mặt bằng mỏ, ở các văn phòng phân xưởng.

Do cường độ lao động cao, môi trường không tốt, nên thợ khai thác hầm lò không thể làm việc đến tuổi nghỉ hưu. Nếu khỏe mạnh, họ có thể làm việc đến khoảng 50-52 tuổi. Vào độ tuổi này mà công nhân hầm lò xin nghỉ hưu trí, thì sẽ bị trừ lương hưu khá nhiều. Ngành than đã cố gắng xin phép các cơ quan quản lý nhà nước về chế độ. Nếu đạt kết quả, công nhân có đủ thời gian công tác trong hầm lò có thể nghỉ hưu ở độ tuổi 50 mà không bị trừ chế độ. Đồng thời một số chức danh công việc khác trong lò cũng sẽ được hưởng chế độ độc hại, nguy hiểm khi xét chế độ hưu trí. Nếu chẳng may người thợ gặp tai nạn tử vong hoặc mất khả năng làm việc, các công ty sẽ tuyển dụng vợ, con họ vào làm việc, hỗ trợ xây dựng nhà ở cho gia đình.

Giải pháp quan tâm đời sống vật chất, tinh thần của cá nhân và gia đình người thợ, tuy không ảnh hưởng mạnh và trực tiếp, nhưng sẽ như "mưa dầm thấm lâu" làm người thợ yên tâm làm việc, vinh dự và tự hào về nghề nghiệp.

3.2.5. Giải pháp: Cải tiến một số khâu và yếu tố trong tuyển sinh và đào tạo công nhân hầm lò

Căn cứ đề xuất

Để đảm bảo mục tiêu tăng sản lượng khai thác của Tập đoàn, trong điều kiện NSLĐ chỉ tăng được khoảng 5%/năm, thì tất yếu các mỏ phải tăng công nhân, các trường phải tăng số lượng tuyển học sinh đầu vào. Mặt khác, nếu giảm được số học sinh bỏ học thì hiệu quả đào tạo sẽ tăng và chi phí tuyển dụng giảm.

Mục tiêu giải pháp

Nhằm tăng thêm nguồn nhân lực đầu vào trong tuyển sinh, giảm học sinh bỏ học giữa chừng và giảm tỷ lệ công nhân vừa vào nghề đã bỏ việc ngay.

Nội dung giải pháp

Trường Cao đẳng nghề Than- Khoáng sản, đơn vị được hình thành bởi 3 trường đào tạo nghề cũ, hiện là đầu mối đào tạo công nhân hầm lò cho Vinacomin. Các giải pháp về đào tạo sẽ phải thực hiện chính ở trường này. Trong thời gian qua, trường đã có rất nhiều thay đổi, phát triển để phù hợp với cơ chế thị trường, đáp ứng nhu cầu nhân lực ngành Than và tỉnh Quảng Ninh. Tuy nhiên, do các tồn tại về công tác tuyển sinh và đào tạo công nhân hầm lò đã nêu ở phần trên, thì trong thời gian tới, trường cần chú trọng một số điểm sau:

+ *Thay đổi, điều chỉnh kết cấu môn học, hình thức đào tạo:*

Tại trường và mở một số thực tế: Học sinh sau khi đến cơ sở thực tập thì bỏ việc nhiều; thợ cơ điện hầm lò được đào tạo hệ trung cấp, khi làm việc chỉ được mở giao việc đơn giản; một số mỏ có nhu cầu thợ làm công việc đơn giản, không cần kỹ năng, trình độ cao... Để khắc phục tình trạng này, Trường nên xem xét thay đổi chương trình đào tạo công nhân hầm lò theo hướng tăng thời gian thực hành, giảm thời lượng học lý thuyết không cần thiết; việc đào tạo được chia lại thành hai giai đoạn rõ rệt. Sau khoảng 1,5 đến 2 tháng, học tập các kiến thức cơ bản và cần thiết để đủ điều kiện đi thực tập thì học sinh sẽ được bố trí xuống mỏ than để thực tập sản xuất ngay. Khi đó học sinh sẽ chứng kiến và trải nghiệm điều kiện sản xuất, cường độ lao động, tiền lương và chế độ đãi ngộ... để quyết định và lựa chọn: bỏ học ngay, học sơ cấp để đi làm nhanh hoặc học trung cấp để thăng tiến.

Thay đổi này có ba lợi ích: Một là những học sinh không chịu được gian khổ, dao động tư tưởng, có ý định bỏ học thì sẽ có cơ hội trải nghiệm thực tế, nếu thực sự quyết định bỏ học thì họ sẽ bỏ vào thời gian này. Trường sẽ giảm được tương đối nhiều thiệt hại về chi phí đào tạo và có kế hoạch tuyển sinh bổ sung; Hai là sau thời gian thực tập, học sinh có nhiều trải nghiệm và kỹ năng thực tế, việc học tập lý thuyết sẽ có tác dụng hơn, tránh được hiện tượng "học chay". Lợi ích thứ ba là trong thời gian thực tập, học sinh được DN mở trả lương, việc này làm tăng động lực học tập và tăng sức thu hút đối với các em.

Một việc nên làm khác là giảm thời gian đào tạo: Một số trường đào tạo (đang cạnh tranh với trường của Vinacomin) chỉ đào tạo 5 tuần đến 6 tuần học lý thuyết, cho học sinh thực tập qua loa tại cơ sở ở trường, với đường lò thực tập dài 2 mét, sau đó cấp Bằng nghề cho học sinh. Việc này làm học sinh so sánh, không dự tuyển hoặc bỏ không theo học trường của Vinacomin. Giảm thời gian đào tạo, giảm môn học hoặc thời lượng các môn không cần thiết, nhưng vẫn đảm bảo chất lượng đào tạo sẽ giảm chi phí lại tăng được số học sinh theo học.

+ *Mở rộng diện nhận học sinh*: để đáp ứng nhu cầu về thợ mỏ làm công việc đơn giản trong khai thác và cơ điện mỏ, Trường cần tăng cường hệ đào tạo sơ cấp, mở rộng diện nhận học sinh về trình độ học vấn và độ tuổi.

+ *Thực hiện cơ chế đào tạo theo địa chỉ cuối cùng*: Các em học sinh khi vào học ở trường đã ký hợp đồng trách nhiệm 3 bên: cá nhân, trường và DN. Theo đó, học sinh biết sau khi tốt nghiệp mình sẽ làm việc cho mỏ nào, tại công trường, phân xưởng nào. Việc này chuẩn bị tốt tâm lý cho bản thân học viên, tăng trách nhiệm quan tâm, chăm sóc học sinh của DN mỏ. DN mỏ cũng phải được giao chỉ tiêu tự tuyển học sinh, sau đó hợp đồng với trường để đào tạo.

Trường phải tăng cường nâng cấp cơ sở vật chất, cải tiến cách thức phục vụ, quan tâm đời sống vật chất và tinh thần của học viên, chú trọng quản lý thời gian học tập cũng như thời gian nghỉ ngơi của các em. Trường cần kịp thời uốn nắn, ngăn chặn các biểu hiện lệch lạc, không để các học sinh bị lôi kéo tham gia các tệ nạn dẫn đến phải nghỉ học. Phương pháp truyền thông của cán bộ chiêu sinh nghề mỏ hàm lò cũng nên bổ sung phương thức để thợ lò về quê vận động bà con, họ hàng ra mỏ làm, có trả công hoặc thưởng cho thợ mỏ thu hút được học sinh.

Một biện pháp cần được thực hiện trong các công ty than là việc tái tuyển dụng. Một số công nhân sau thời gian nghỉ việc có nhu cầu quay lại làm việc cho mỏ. Những người này có thể không tìm được công việc phù hợp, việc làm mới quá vất vả, hết thời hạn hợp đồng lao động ở nước ngoài v.v... nay thấy lương và đãi ngộ của công nhân hàm lò có sức hấp dẫn, muốn quay trở lại làm việc nhưng còn ngại ngùng. Các cán bộ quản lý nhân lực của mỏ nên thấy được nhu cầu này, có biện pháp quản lý, theo dõi danh sách công nhân bỏ việc, tìm hiểu nguyên nhân, nguyện vọng và liên lạc để tái tuyển dụng. Nếu tuyển được nhóm lao động này, mỏ sẽ có ngay lao động đủ kỹ năng, tiết kiệm được nhiều chi phí. Thực tế tại một số mỏ như Than Hạ Long, Than Nam Mầu đã tái tuyển dụng được 50 đến 70 công nhân trong nửa cuối năm 2017, đây là con số rất đáng quan tâm.

Các DN mỏ cũng cần thay đổi cách thức tiếp nhận thực tập sinh hàm lò. Đơn vị phải thay đổi tư duy, coi đây là khoản đầu tư vào nguồn nhân lực tương lai, chứ không phải là chi phí mất đi. Việc bố trí nơi ăn, ở, phân công công việc, giao thợ bậc cao kèm cặp, quản lý về an toàn, kỹ thuật cho học sinh cần chú trọng. Không nên giao việc khó, việc nặng nhọc hoặc quá đơn giản cho thực tập sinh, cũng không nên gây tâm lý hoang mang, sợ hãi cho các em. Việc trả công cho học sinh cũng cần nhanh chóng, sòng phẳng và đầy đủ.

Điều kiện thực hiện

Để thực hiện giải pháp, Vinacomin cần hỗ trợ nhà trường về kinh phí thông qua các dự án đầu tư cơ sở vật chất, Quỹ đào tạo tập trung của Vinacomin. Về giải pháp giảm thời gian đào tạo, cần phải được sự cho phép của cơ quan quản lý đào

tạo là Bộ LĐ-TB&XH. Việc tuyên truyền, thu hút học sinh của trường cũng cần có sự chung tay, góp sức của cả hệ thống chính trị trong toàn Tập đoàn.

Lộ trình: Giải pháp này có thể triển khai ngay, thực hiện liên tục và lâu dài.

3.2.6. Giải pháp: Tuyên truyền về công việc và đãi ngộ đối với công nhân hầm lò

Căn cứ: Giải pháp này sử dụng sức mạnh của truyền thông. Thực tế tại Vinacomin rất nhiều trường hợp công nhân hầm lò bỏ nghề vì dư luận xấu hoặc theo tâm lý đám đông. Nguyên do là các thợ lò còn trẻ tuổi hoặc có nhiều người dân tộc thiểu số, bản chất thật thà, dễ tin nên bị ảnh hưởng rất mạnh của tuyên truyền, cả theo chiều hướng tích cực lẫn tiêu cực.

Mục tiêu giải pháp

Giảm thiểu dư luận xấu, góp phần xây dựng hình ảnh tốt đẹp về nghề thợ và người công nhân mỏ.

Nội dung giải pháp

Bao gồm xây dựng các nội dung và đề ra các hình thức tuyên truyền phù hợp cùng với việc tổ chức các hoạt động ngoài công việc cho người thợ mỏ.

+ *Tuyên truyền*: Nội dung cần chú trọng đưa thông tin thực tế và khách quan về công việc và đời sống thợ mỏ. Ngoài việc tôn vinh điển hình tiên tiến, gương người tốt... còn phải đề cập đến các tồn tại, các mặt tiêu cực, tệ nạn, các vấn đề thợ mỏ, dư luận quan tâm trong đời sống và công việc của thợ lò. Cần quan tâm và xử lý tốt các tình huống khủng hoảng: chủ động thông tin trước tiên về các tai nạn mỏ, nguyên nhân, thiệt hại, phương cách xử trí vv... để tránh các trang mạng, báo chí không thiện chí đưa tin kiểu thổi phồng, giật gân câu khách, không khách quan.

Hình thức tuyên truyền của Vinacomin cần phải đa dạng và phù hợp. Trong bối cảnh hiện nay có rất nhiều kênh cung cấp thông tin, thế hệ trẻ nhiều khi không quan tâm hoặc ít chú ý đến các kênh truyền thống, nên Vinacomin phải phát huy hệ thống truyền thông nội bộ, truyền thông tự thân. Gọi là truyền thông tự thân để chỉ việc thợ lò, học sinh nói cho nhau nghe hoặc cán bộ quản lý, giáo viên dạy nghề, thợ già trực tiếp tham gia tuyên truyền, nói chuyện về nghề thợ, về hoàn cảnh công việc. Việc thông tin từ chính "người trong cuộc" sẽ khiến cho người nghe tin, hiểu vấn đề và làm theo những chỉ bảo, hướng dẫn. Cách làm này sẽ đặc biệt hữu ích khi cần phải giải thích và cải chính các thông tin bất lợi hoặc sai sự thật, các dư luận xấu, đồn thổi vô căn cứ.

Như các tập đoàn lớn khác, Vinacomin có trang thông tin trên mạng internet, có Tạp chí Than- Khoáng sản, có chuyên san Thợ Mỏ ngày nay, chương trình truyền hình phát trên một số kênh địa phương. Các phương tiện truyền thông này được tổ chức bài bản, nội dung phong phú và thiết thực. Tuy nhiên việc phát hành quảng bá cũng nên có cải tiến. Chẳng hạn, trên xe ô tô chuyên chở công nhân đi làm, trong nhà ăn giữa ca, nhà ăn khu tập thể cần sẵn sàng tư liệu để công nhân có

thể nghe, xem, đọc các thông tin của mỏ và Tập đoàn. Hơn nữa, thời gian tới các đơn vị và Vinacomin cũng cần sử dụng các kênh phi truyền thống như mạng xã hội, diễn đàn trên mạng internet, bài đăng trên các báo mạng. Các nhà quản lý cần cập nhật thông tin từ mạng, để kịp thời có những ứng phó, thay đổi khi có hiện tượng bất mãn, bất bình, tố giác từ người lao động.

+ *Tổ chức các hoạt động xã hội và đoàn thể:*

Tổ chức các phong trào thi đua, tôn vinh người thợ mỏ một cách cụ thể và thiết thực. Các mục tiêu thi đua phải rõ ràng và cụ thể, kết quả thi đua phải được lượng hóa và phần thưởng phải đủ lớn, có ý nghĩa động viên. Hiện nay, một số đơn vị trong Vinacomin đã có các phong trào thi đua rất tốt, cần nhân rộng và phổ biến:

Phong trào thi đua giành năng suất cao và kỷ lục của công nhân hầm lò. Đây là phong trào rất thành công, tạo ra làn sóng đua tranh mạnh mẽ, vì tổ đội đạt danh hiệu được vinh danh toàn Tập đoàn, phần thưởng của mỗi cá nhân trị giá hàng chục triệu đồng, người lao động còn được thưởng du lịch nước ngoài. Nhiều đơn vị hàng năm còn tổ chức gặp mặt gia đình thợ lò tiêu biểu để động viên, khích lệ thợ lò yên tâm, gắn bó với công việc.

Phong trào xây dựng nhà ăn, khu tập thể, bếp ăn điển hình. Đây là phong trào Vinacomin phát động nhằm mang lại lợi ích thiết thực cho người thợ mỏ. Do phần thưởng của phong trào tương đối lớn, lãnh đạo các đơn vị cũng được thưởng nên đã thu hút được sự tham gia của nhiều đơn vị trong ngành. Lợi ích của phong trào là tạo ra được những điển hình tốt để các đơn vị tham quan, học hỏi, rút kinh nghiệm.

Ngoài ra, nhiều phong trào thi đua khác nên tổ chức và triển khai như: Thi Thợ giỏi, Bàn tay Vàng, Xây dựng mỏ Xanh- Sạch- An toàn, Thi đua hoàn thành kế hoạch trước ngày truyền thống Vùng mỏ 12-11... để thợ mỏ có điều kiện tham gia, tạo mối quan hệ gắn kết người lao động với tổ chức và người quản lý.

Để người thợ mỏ có điều kiện tham gia các hoạt động xã hội sau thời gian làm việc vất vả, Vinacomin cần có các chính sách tài trợ, giúp đỡ hoạt động của các đoàn thể, hội của thợ mỏ, phát triển văn hóa, thể thao phù hợp với công nhân và mang đặc trưng của vùng mỏ. Các mỏ cần tạo điều kiện để các tổ chức như Đoàn Thanh niên cộng sản, Công đoàn duy trì và phát huy hoạt động. Duy trì, phát triển văn hóa tinh thần của thợ mỏ thông qua các đội văn nghệ, đội bóng đá, các Hội diễn, Hội thi... Một số hoạt động của thợ mỏ gây được tiếng vang và sự chú ý của đông đảo công nhân như: Đội bóng đá nữ Than Quảng Ninh, Đội văn nghệ quần chúng Than Hà Lâm, Đội văn nghệ quần chúng Tuyển than Cửa Ông, Hội diễn Nghệ thuật quần chúng Vinacomin hàng năm, Đại hội Thể dục thể thao Vinacomin.

Điều kiện thực hiện

Để thực hiện giải pháp này, Vinacomin cần có quy định và yêu cầu cụ thể, tập huấn hướng dẫn cho các cán bộ phụ trách công tác tuyên truyền. Lãnh đạo các đơn vị mỏ phải nhận thức được tầm quan trọng của biện pháp, có đầu tư cơ sở vật

chất, nhân sự, tạo nguồn kinh phí đầy đủ. Đây cũng là giải pháp yêu cầu sự tham gia, chung tay, góp sức của cả hệ thống chính trị: Đảng, chính quyền, chuyên môn và các đoàn thể.

Lộ trình: Đây là biện pháp phải được tạo điều kiện thực hiện thường xuyên, liên tục, không phụ thuộc vào các yếu tố SXKD.

3.3. Một số kiến nghị

3.3.1. Kiến nghị về các chính sách của Nhà nước

Đề nghị Nhà nước và Chính phủ xem xét một số chế độ ưu đãi cho công nhân hầm lò để thu hút lực lượng lao động làm nghề lao động nặng nhọc có nhiều rủi ro, như Bác Hồ căn dặn “sản xuất than như quân đội đánh giặc”:

- Nhà nước cho phép tuổi nghỉ hưu của công nhân hầm lò đúng chế độ là 50 tuổi, với thời gian đóng BHXH là 25 năm;

- Nhà nước có các chính sách hỗ trợ miễn giảm thuế thu nhập cá nhân đối với thợ lò của Vinacomin;

- Đề nghị Chính phủ có cơ chế ưu đãi hỗ trợ về vốn, cơ chế tạo quỹ đất dùng để xây nhà cho công nhân mỏ, đặc biệt là công nhân hầm lò;

- Đề nghị Chính phủ xem xét cho Vinacomin về chính sách tiền lương gắn với tốc độ tăng NSLĐ và lợi nhuận, để Vinacomin và các DN thành viên có điều kiện tăng mức tiền lương cho thợ lò.

- Ưu đãi về thuế, phí đối với DN khai thác hầm lò: giảm thuế tài nguyên, môi trường; Cho phép DN được sử dụng một phần tiền thuế đóng góp để xây dựng và phát triển các dự án, công trình môi trường trong nội bộ của Vinacomin, để cải thiện điều kiện làm việc cho công nhân.

- Tiếp tục quan tâm đến công tác đào tạo nghề cho ngành than, nhất là một số nghề có tính chất đặc thù như công nhân khai thác hầm lò: Đối với những nghề chỉ cần kỹ năng nghề đơn giản, thì Nhà nước cần sớm sửa đổi, bổ sung chương trình khung phù hợp với thực tế, không hoặc chưa cần thiết buộc học sinh phải học ngoại ngữ, tin học...

- Tạo điều kiện để Vinacomin chủ động huy động, sử dụng các nguồn tài chính cho đào tạo công nhân hầm lò. Từ nhiều năm nay Vinacomin được Chính phủ cho phép hình thành Quỹ đào tạo tập trung của Tập đoàn để phát triển nhân lực chung của Tập đoàn và hỗ trợ các trường đào tạo nghề. Tuy nhiên, gần đây Bộ Tài chính đã hướng dẫn lập, quản lý, sử dụng các quỹ tập trung của Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam, thì việc vận hành công tác đào tạo của Tập đoàn gặp rất nhiều khó khăn. Cụ thể là, Bộ chỉ cho phép các đơn vị trực tiếp sản xuất, chế biến than- khoáng sản được tham gia đóng góp kinh phí và thụ hưởng Quỹ đào tạo tập trung. Trong khi đó hầu hết đội ngũ công nhân hầm lò được đào tạo tại Trường Cao đẳng nghề Than- Khoáng sản. Vì vậy đề nghị Bộ Tài chính cho phép các đơn vị thành viên trong Tập đoàn mà hoạt động của có liên quan mật thiết, có

ảnh hưởng lớn đến lĩnh vực khai thác, chế biến than- khoáng sản được tham gia đóng góp và thụ hưởng Quỹ đào tạo tập trung của Tập đoàn.

3.3.2. Kiến nghị với tỉnh Quảng Ninh

- Hỗ trợ kinh phí đầu tư hạ tầng bên ngoài hàng rào các dự án đầu tư xây dựng nhà ở tập thể, nhà ở hộ gia đình công nhân mỏ để tạo điều kiện cho thợ mỏ “an cư, lạc nghiệp”.

- Tăng cường đầu tư, mở rộng ngành nghề thu hút lao động nữ tại các địa bàn lân cận các mỏ than để tạo điều kiện cho vợ con thợ lò có cơ hội việc làm và thợ lò độc thân xây dựng gia đình, yên tâm làm việc.

Tiểu kết chương 3

Giai đoạn sắp tới Vinacomin sẽ tập trung phát triển theo chiều sâu: nâng cao hiệu quả SXKD, tăng cường sức cạnh tranh trên thị trường. Hiện nay, giá than đang có xu hướng tăng nhanh do nhu cầu sử dụng than trong nước, nhất là ngành điện. Để đáp ứng sản xuất, ngoài việc bù đắp số công nhân hầm lò bỏ việc, hàng năm Vinacomin còn phải tuyển thêm 3 đến 4 ngàn công nhân. Vì vậy, cần thiết phải đưa vào thực hiện một số biện pháp thu hút, đó là:

- Cải thiện công nghệ và tổ chức sản xuất, trong đó dành nguồn lực tài chính, cải tiến quản lý để nhanh chóng đưa vào các công nghệ khai thác tiên tiến nhằm tăng năng suất và sản lượng, giảm lao động cũng như giảm rủi ro trong sản xuất.

- Cải tiến cơ chế trả lương, thưởng cho công nhân hầm lò, dùng biện pháp tăng lương mạnh để giữ người, chi trả các đãi ngộ thực chất và phù hợp nhu cầu người thợ.

- Khắc phục dần các điều kiện làm việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm bằng cách sử dụng tiến bộ công nghệ cũng như áp dụng các biện pháp quản lý chặt chẽ về môi trường, an toàn lao động và vệ sinh công nghiệp.

- Quan tâm đời sống vật chất và tinh thần người thợ, phát huy các ưu điểm sẵn có của chế độ, nghiên cứu đề ra một số chính sách đãi ngộ như bảo hiểm tài chính, bảo hiểm thân thể, BHYT... cho người thợ và gia đình.

- Cải tiến một số khâu và yếu tố trong tuyển sinh và đào tạo công nhân hầm lò: điều chỉnh thời lượng, kết cấu môn học, quan tâm vật chất cho học sinh, đào tạo chia làm 2 giai đoạn.

- Tuyên truyền về công việc và đãi ngộ đối với công nhân hầm lò một cách thực chất, bằng các kênh tuyên truyền, trong đó mở rộng tuyên thông tự thân.

Để các biện pháp này phát huy hiệu quả, thì việc quan tâm và tạo đủ điều kiện thực hiện là rất cần thiết. Bên cạnh đó cũng cần đề xuất một số kiến nghị với Nhà nước, Chính phủ và tỉnh Quảng Ninh để hỗ trợ cho Vinacomin.

KẾT LUẬN

Từ việc thực hiện đề tài nghiên cứu, trong những giới hạn và phạm vi nhất định, có thể đưa ra một số kết luận sau đây:

1. Sản xuất than, đáp ứng nhu cầu năng lượng cho quốc gia và đảm bảo kế hoạch SXKD là nhiệm vụ quan trọng của Vinacomin. Hiện nay than khai thác bằng phương pháp hầm lò chiếm tỷ trọng hơn 60% và ngày càng tăng thêm. Để đảm bảo sản lượng này, cần số lượng lớn công nhân hầm lò. Tuy nhiên, gần đây số công nhân bỏ việc tăng nhanh, gần bằng số tuyển thêm vào. Vì vậy, tăng cường thu hút công nhân hầm lò làm việc là vấn đề quan trọng, cấp bách và có ý nghĩa đối với Vinacomin trong thời gian tới, khi giá than có xu hướng tăng trở lại.

2. Thu hút lao động có vai trò quan trọng, nó giúp đảm bảo nguồn nhân lực, tăng lòng trung thành của người lao động, tăng NSLĐ và tạo lợi thế cạnh tranh bền vững cho DN. Lao động bỏ việc gây thiếu hụt nguồn nhân lực để thực hiện mục tiêu SXKD, tăng chi phí do mất công đào tạo, giảm chất lượng nguồn nhân lực, giảm giá trị thương hiệu và lộ thông tin của DN. Thu hút công nhân hầm lò bị ảnh hưởng bởi các yếu tố bên ngoài, yếu tố thuộc bên trong của các đơn vị và của bản thân người công nhân. Trong đó, các yếu tố gây tác động mạnh nhất là: môi trường, điều kiện lao động; đặc điểm kỹ thuật công nghệ; nguồn lực tài chính, kết quả kinh doanh và các chế độ tiền lương, thu nhập, tiền thưởng, các phúc lợi mà DN mở trả cho người công nhân.

3. Trên cơ sở lý luận đã được xây dựng, nội dung luận án đã tập trung phân tích và đánh giá thực trạng thu hút công nhân hầm lò tại Vinacomin giai đoạn 2013-2017 trên ba mặt là: i) Đặc trưng công việc, thực trạng bỏ việc của thợ lò, nguyên nhân và hậu quả; ii) Các biện pháp Vinacomin đã áp dụng để thu hút công nhân; iii) Đánh giá kết quả đạt được, phân tích các hạn chế và nguyên nhân. Trong đó, các nguyên nhân chủ yếu dẫn đến công nhân bỏ việc là: áp lực quá lớn từ điều kiện lao động gây ra và tiền lương, thu nhập tuy cao nhưng chưa đạt mức gây tác động thu hút. Vinacomin đã chủ động thực hiện rất nhiều biện pháp để thu hút công nhân, các biện pháp này phần nhiều đã có kết quả. Tuy vậy, công tác này vẫn còn một số hạn chế đó là: kết quả của chính sách thu hút chưa đạt yêu cầu đề ra; chi phí thu hút cao mà hiệu quả còn thấp; còn một số chính sách cần điều chỉnh; làm tốt nhưng tuyên truyền chưa tốt; còn các rào cản như thiếu nguồn lực tài chính, thiếu trình độ công nghệ hoặc do chính sách của Chính phủ.

4. Để đáp ứng mục tiêu phát triển trong thời gian tới, tạo sự chuyển biến trong thu hút công nhân hầm lò, Vinacomin cần tập trung: i) Cải thiện công nghệ và tổ chức sản xuất; ii) Cải tiến cơ chế trả lương, thưởng cho công nhân hầm lò, trong đó tập trung vào việc tăng tiền lương của công nhân chính; duy trì, cải tiến các đãi ngộ và mua một số loại bảo hiểm để giữ chân người lao động; iii) Khắc phục dần các điều kiện làm việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; iv) Thực hiện một số giải pháp khác như: quan tâm đời sống vật chất và tinh thần người thợ; cải tiến một số khâu và yếu tố trong tuyển sinh và đào tạo công nhân hầm lò; tăng cường tuyên truyền về công việc và đãi ngộ đối với công nhân hầm lò.

5. Để thực hiện có hiệu quả các giải pháp thu hút công nhân hầm lò tại Vinacomin nêu trên, Nhà nước cần xem xét một số chế độ ưu đãi cho công nhân hầm lò và DN:

- Cho phép tuổi nghỉ hưu của công nhân hầm lò đúng chế độ là 50 tuổi, với thời gian đóng BHXH là 25 năm;

- Có chính sách hỗ trợ miễn giảm thuế thu nhập cá nhân đối với thợ lò của Vinacomin;

- Có cơ chế ưu đãi hỗ trợ về vốn, cơ chế tạo quỹ đất dùng để xây nhà cho công nhân mỏ, đặc biệt là công nhân hầm lò;

- Xem xét về chính sách tiền lương gắn với tốc độ tăng NSLĐ và lợi nhuận, để Vinacomin và các DN thành viên có điều kiện tăng mức tiền lương cho công nhân hầm lò;

- Ưu đãi về thuế, phí, đối với DN khai thác hầm lò;

- Sửa đổi, bổ sung chương trình khung phù hợp với thực tế đào tạo công nhân hầm lò, cho phép giảm thời lượng lý thuyết, bỏ hoặc tùy chọn một số môn học chưa cần thiết;

- Tạo điều kiện để Vinacomin chủ động huy động, sử dụng các nguồn tài chính cho trường đào tạo công nhân hầm lò, trong đó có Quỹ đào tạo tập trung của Vinacomin.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng Việt

1. Bộ Tài chính, (2015), *Thông tư số 96/2015/TT-BT hướng dẫn về thuế thu nhập doanh nghiệp*, ban hành ngày 22 tháng 06 năm 2015, Hà Nội.
2. Chính phủ (2013), *Nghị định số 212/2013/NĐ-CP ban hành Điều lệ tổ chức và hoạt động của Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam*", ban hành ngày 19/12/2013, Hà Nội.
3. Công ty Cổ phần Tư vấn đầu tư mỏ và công nghiệp- Vinacomin, Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam (2016), *"Quy hoạch phát triển ngành than Việt Nam đến năm 2020, có xét đến triển vọng đến năm 2030"*, Hà Nội.
4. Đảng ủy Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam (2017), *Nghị quyết số 35-NQ/ĐU về Thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2018-2025, tầm nhìn đến năm 2030*, ban hành ngày 17-7-2017, Hà Nội.
5. Lê Thanh Hà (2013), *"Xây dựng đội ngũ công nhân lao động Than - Khoáng sản Việt Nam đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa"*, NXB Lao động, Hà Nội.
6. Harvard Business School (Bích Nga biên dịch) (2006), *"Tuyển dụng và đãi ngộ người tài - Cẩm nang Kinh doanh Harvard"*, NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh.
7. Bùi Tôn Hiến (2009), *Nghiên cứu việc làm của lao động qua đào tạo nghề ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
8. Ngô Quý Nhâm- Nguyễn Khoa Điềm, (2013), *"Quản trị nhân lực"*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội
9. Quan Minh Nhật- Đặng Thị Đoàn Trang, (2015), *"Nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động trong các doanh nghiệp ở thành phố Cần Thơ"*, Trường Đại học Cần Thơ, Cần Thơ

10. Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân, (2004), "*Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam- Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*", Nhà xuất bản Khoa học xã hội, Hà Nội
11. Nguyễn Thị Mai Phương, (2015), "*Phát triển nguồn nhân lực tại Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam*", Luận án tiến sỹ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
12. Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng, (2012), "*Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*" Nhà xuất bản Chính trị quốc gia – Sự thật, Hà Nội
13. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2013), *Bộ luật Lao động (sửa đổi)*, hiệu lực từ 01/05/2013, Hà Nội.
14. Tạ Ngọc Tấn, Nguyễn Duy Hưng và Đoàn Văn Kiển, (2009), "*Xây dựng và phát triển giai cấp công nhân Việt Nam trong điều kiện hiện nay*", Nhà xuất bản Chính trị quốc gia – Sự thật, Hà Nội
15. Tạp chí Than- Khoáng sản Việt Nam, (2017) "*Lò chợ Khe Chàm đi vào hoạt động*" số 6,tr, 26-27, Hà Nội.
16. Tạp chí Than- Khoáng sản Việt Nam (2018), "*Lò chợ Cơ giới hóa đồng bộ ở Công ty Than Hà Lâm*", số 9 tr. 28, Hà Nội.
17. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2015), "*Tiếp tục đổi mới, tái cơ cấu Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020, tầm nhìn 2025*" . Hà Nội.
18. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2015), "*Báo cáo tổng kết công tác chuyên ngành kinh tế tổng hợp năm 2014*", Hà Nội.
19. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2016), "*Báo cáo tổng kết công tác chuyên ngành kinh tế tổng hợp năm 2015*", Hà Nội.
20. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2016), "*Quy chế Quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công nhân*", Hà Nội.
21. Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam (2016), "*Kế hoạch Phối hợp kinh doanh năm 2017*", Hà Nội.

22. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2017), "*Báo cáo tổng kết công tác chuyên ngành kinh tế tổng hợp năm 2016*", Hà Nội.
23. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2017), "*Quy định mức giãn cách tiền lương của các công đoạn sản xuất của Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam*", Ban hành theo quyết định số 279/QĐ-TKV, ngày 23-02-2017, Hà Nội.
24. Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam (2017), "*Kế hoạch Phối hợp kinh doanh năm 2018*", Hà Nội
25. Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (2018), "*Hệ thống Thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương của Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam*", Ban hành theo quyết định số 266/QĐ-TKV, ngày 13-02-2018, Hà Nội
26. Tập đoàn Công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam, (2018), "*Báo cáo Tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công nhân giai đoạn 2015-2017*", Hà Nội
27. Vũ Đình Tiên- Trần Văn Thanh, (2005), *Giáo trình "Công nghệ khai thác than hầm lò"*, Đại học Mỏ- Địa chất, Hà Nội
28. Nguyễn Tiệp, (2005), *Giáo trình "Nguồn nhân lực"*, Đại học Lao động- Xã Hội, Hà Nội.
29. PGS. TS. Lưu Ngọc Trinh, (2016), *Giáo trình "Quản trị nhân lực trong thời đại toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế"*, Học viện Khoa học Xã hội- Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, Hà Nội
30. Trần Văn Tùng, (2005), "*Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng*", NXB Thế giới, Hà Nội
31. Viện Nghiên cứu phát triển Kinh tế Xã Hội Đà Nẵng, (2011), "*Đề án thực trạng và giải pháp thu hút nguồn nhân lực trình độ cao*", Đà Nẵng

Tài liệu tiếng Anh

32. Jitlada Amornwatana,(2008), *"Determinants of Strategic Human Resource Management Effectiveness of Companies in Thailand"*. (Các nhân tố quyết định hiệu quả quản lý chiến lược nguồn nhân lực của các công ty ở Thái Lan), National Institute of Development Administration, Thailand.
33. Pornrat Sadangharn,(1997), *"Performance Management by Motivation: An Integrated Way to Better Performance"*. (Quản lý thực thi công việc bằng động lực: một phương pháp tổng hợp để đạt được hiệu quả công việc tốt hơn), Master's thesis, Middlesex University Business School, The UK.
34. Sims, Ronald R.,(2007), *"Human Resource Management: Contemporary Issues, Challenges, and Opportunities"* (Quản lý nguồn nhân lực: những vấn đề hiện nay, cơ hội, thách thức), Charlotte, North Carolina: Information Age Publishing, The USA.

Tài liệu từ nguồn internet

35. Ivan Konesnikov, (2017), "Coal Prices: Long Term Forecast to 2020", (Giá bán than: Dự báo dài hạn đến 2020), <http://nangluongvietnam.vn>, (06-09-2017).
36. Gregory P. Smith, (2015). "The PRIDE System: How to Improve Job Satisfaction and Increase Employee Engagement" (Hệ thống PRIDE: Làm thế nào để Cải thiện sự hài lòng và Gia tăng động lực của nhân viên), <https://chartcourse.com/the-pride-system>, (01-06-2018).
37. Tạp chí Năng lượng Việt Nam, (2017), *"Thực trạng giá thành than Việt Nam và những hệ lụy"*, <http://nangluongvietnam.vn> (28-08-2017).

Phụ lục 1

Một số thông tin cơ bản về Tập đoàn CN Than- Khoáng sản Việt Nam

Cơ cấu tổ chức:

Vinacomin được tổ chức theo hình thức Công ty mẹ- Công ty con. Đến thời điểm tháng 1 năm 2018, theo công bố của Ban Tổ chức nhân sự thì Công ty mẹ gồm Cơ quan điều hành và 26 đơn vị trong cơ cấu tổ chức Công ty mẹ, ngoài ra còn 55 đơn vị gồm:

- + 05 đơn vị sự nghiệp có thu, hạch toán độc lập,
- + 04 công ty con trách nhiệm hữu hạn một thành viên,
- + 33 công ty con cổ phần,
- + 02 công ty con (liên doanh) ở nước ngoài,
- + và 11 công ty liên kết mà Vinacomin nắm dưới 50% vốn điều lệ.

Quan điểm phát triển - Mục tiêu - Sứ mệnh:

+ *Quan điểm phát triển:* Phát triển Tập đoàn các công ty Than - Khoáng sản Việt Nam theo phương châm phát triển bền vững: “Từ tài nguyên khoáng sản và nguồn nhân lực đi lên giàu mạnh; thân thiện với môi trường, thích ứng với biến đổi khí hậu; hài hoà với địa phương và cộng đồng; hài hoà với đối tác và bạn hàng; hài hoà giữa các công ty thành viên và người lao động” với mục tiêu “Vì một Tập đoàn các công ty Than - Khoáng sản Việt Nam Giàu mạnh - Thân thiện - Hài hoà”.

+ *Mục tiêu:* Xây dựng Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam thành Tập đoàn kinh tế nhà nước mạnh, có cơ cấu hợp lý; tập trung vào lĩnh vực sản xuất, kinh doanh than, khoáng sản, điện, vật liệu nổ công nghiệp. Nâng cao hiệu quả, sức cạnh tranh, phát triển bền vững đi đôi với bảo vệ môi trường sinh thái; góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội, đảm bảo an ninh năng lượng quốc gia, chủ động hội nhập kinh tế quốc tế.

+ *Sứ mệnh:* (1) Phát triển công nghiệp than, công nghiệp khoáng sản, công nghiệp điện, vật liệu nổ công nghiệp và các ngành, nghề khác một cách bền vững; (2) Kinh doanh có lãi, bảo toàn và phát triển vốn nhà nước đầu tư tại Tập đoàn, bảo đảm ATLĐ và bảo vệ môi trường sinh thái; (3) Góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế tại địa phương và phát triển cộng đồng; (4) Không ngừng nâng cao trình độ nghề nghiệp, đời sống vật chất, tinh thần của công nhân viên chức và người lao động; (5) Đáp ứng nhu cầu than của nền kinh tế; đóng góp ngày càng nhiều vào việc thực hiện mục tiêu “Dân giàu nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh”. [2, tr.5]

Một số chỉ tiêu đạt được năm 2016 của Tập đoàn Công nghiệp Than-Khoáng sản Việt Nam

- + Doanh thu: 100.900 tỷ đồng,
- + Lợi nhuận: 2.816 tỷ đồng,
- + Nộp Ngân sách: 14.368 tỷ đồng,
- + Lao động bình quân: 110.000 người,
- + Thu nhập bình quân: 9,07 triệu đồng/người/tháng,
- + Sản lượng than: 35,9 triệu tấn,
- + Sản lượng Alumin (quy đổi): 600.000 tấn
- + Sản lượng đồng tấm: 110.000 tấn,
- + Sản lượng kẽm thỏi: 115.000 tấn,
- + Sản lượng điện thương phẩm: 8.500 triệu kWh.

[18, tr.8]

Phụ lục 2

Chất lượng nguồn nhân lực công nhân hầm lò tại Vinacomin (Thời điểm 31-12-2017)

A. Phân chia theo trình độ đào tạo

Đơn vị tính: người

TT	Công việc hiện bố trí	Đại học trở lên	Cao Đẳng	CNKT	Tổng số
	Tổng số	2.138	1.029	28.562	31.729
	Tỷ lệ % trên tổng số	6,7	3,2	90,0	100,0
1	Công nhân khai thác, đào lò	1.563	563	19.802	21.928
2	Công nhân cơ điện lò	345	403	7.885	8.633
3	Công nhân khác trong lò	230	63	875	1.168

B. Phân chia theo thang bậc lương hiện hưởng

B.1. Thang bảng lương 6 bậc

Đơn vị tính: người

TT	Công việc hiện bố trí	Bậc 1/6	Bậc 2/6	Bậc 3/6	Bậc 4/6	Bậc 5/6	Bậc 6/6	Tổng số	Bậc BQ
	Tổng số	69	984	4.336	5.505	7.363	4.307	22.564	
	Tỷ lệ % trên tổng số	0,3	4,4	19,2	24,4	32,6	19,1	100,0	
1	Công nhân khai thác, đào lò	68	982	4.306	5.293	7.012	4.247	21.908	4,4
2	Công nhân cơ điện lò	1	0	4	45	49	3	102	4,5
3	Công nhân khác trong lò	0	2	26	167	302	57	554	4,7

B.2. Thang bảng lương 7 bậc

Đơn vị tính: người

T T	Công việc hiện bố trí	Bậc 1/7	Bậc 2/7	Bậc 3/7	Bậc 4/7	Bậc 5/7	Bậc 6/7	Bậc 7/7	Tổng số	Bậc BQ
	Tổng số	2	141	3.305	2.727	1.921	753	321	9.170	
	Tỷ lệ % trên tổng số	0,0	1,5	36,0	29,7	20,9	8,2	3,5	100,0	
1	Công nhân khai thác, đào lò	0	0	3	3	3	5	6	20	5,4
2	Công nhân cơ điện lò	1	119	3.199	2.607	1.704	691	215	8.536	4,0
3	Công nhân khác	1	22	103	117	214	57	100	614	4,8

Nguồn: Ban Tổ chức- Nhân sự - Vinacomin và tác giả tự tổng hợp

Phụ lục 3

Năng suất khai thác than lò chợ năm 2016

A. Theo công nghệ khai thác

Đơn vị tính: tấn/công

TT	Tên công nghệ khai thác	Năng suất bình quân
1	Lò chợ máy khâu	12,60
2	Lò chợ giàn siêu nhẹ	5,20
3	Lò chợ giàn mềm ZRY	5,16
4	Lò chợ giá khung, giá xích	6,36
5	Lò chợ giá thủy lực di động	5,05
6	Lò chợ cột thủy lực đơn	4,20

B. Theo đơn vị

Đơn vị tính: tấn/công

TT	Tên mỏ than hầm lò	Năng suất bình quân
1	Thống Nhất	7,83
2	Vàng Danh	5,63
3	Dương Huy	6,18
4	Mạo Khê	4,63
5	Hà Lâm	9,09
6	Khe Chàm	6,34
7	Hòn Gai	4,36
8	Quang Hanh	4,98
9	Hạ Long	4,56
10	Nam Mẫu	5,19
11	Uông Bí	4,76

Nguồn: Ban Cơ điện- Vận tải Vinacomin và tác giả tự tổng hợp

Phụ lục 4

Cơ chế mua bảo hiểm cho người lao động

Căn cứ đề xuất: Khi quỹ đổi mới cơ cấu lao động dừng hoạt động thì người lao động sẽ không còn một khoản hỗ trợ thêm để giúp họ sau khi nghỉ việc được ổn định cuộc sống và chuyển đổi công việc mới. Do đó, đề nghị áp dụng cơ chế mua bảo hiểm tích lũy tài chính và bảo hiểm rủi ro tai nạn nghề nghiệp (gọi tắt là bảo hiểm nhân thọ) cho người lao động làm việc trong hầm lò.

Đối tượng DN mua bảo hiểm nhân thọ là người lao động làm những nghề công việc cần thu hút, đóng góp nhiều cho hiệu quả của DN. Việc này phải gắn với thâm niên làm việc, nhằm mục đích thay đổi quan niệm của người lao động theo hướng nghề thợ mỏ hầm lò trở thành nghề hấp dẫn để họ tự tìm đến và gắn bó lâu dài với DN. Đề xuất Vinacomin xem xét triển khai áp dụng loại hình bảo hiểm như sau:

1. Loại hình bảo hiểm bao gồm 2 gói:

- Bảo hiểm tích lũy tài chính;
- Bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

2. Nội dung bảo hiểm:

2.1. Bảo hiểm tích lũy tài chính:

Đây là hình thức bảo hiểm khá linh hoạt: số tiền thụ hưởng phụ thuộc vào mức đóng và thời gian đóng, điều kiện bảo hiểm được thỏa thuận trên cơ sở tự nguyện và cam kết của các bên.

- Mức đóng hàng tháng linh hoạt có thể đóng cố định một mức hoặc có thể đóng lũy tiến theo thâm niên làm việc; ví dụ trong 5 năm đầu có thể đóng 1,0 triệu đồng/người-tháng; sau đó để khuyến khích thâm niên làm việc có thể tăng mức đóng lên 2,0 triệu đồng/người-tháng hoặc 3,0 triệu đồng/người-tháng...

- Thời điểm thụ hưởng linh hoạt tùy cam kết: 5 năm, 10 năm hoặc 20 năm;
- Được lĩnh 01 lần tổng số tiền tích lũy;
- Điều kiện ràng buộc để được nhận tiền bảo hiểm: do DN bỏ tiền mua bảo hiểm đưa ra quy định và không giới hạn số điều kiện như: thời gian làm việc, năng suất, chất lượng lao động ...

- Nếu người lao động phá vỡ cam kết thì DN bỏ tiền mua bảo hiểm được hưởng thụ toàn bộ số tiền mà DN đã đóng góp cho người lao động. Đây là điểm mấu chốt đảm bảo an toàn tài chính cho DN.

- Ví dụ nếu Vinacomin mua bảo hiểm cho người lao động mức 1,0 đến 2,0 triệu đồng/người- tháng thì sau 20 năm người lao động có thể nhận được từ 0,95 tỷ đến 1,4 tỷ đồng. Mức bảo hiểm mà người lao động nhận được như ví dụ ở đây là rất hấp dẫn, từ đó có tác dụng giữ chân người lao động làm việc lâu dài để được hưởng khoản tiền có giá trị lớn khi về già.

2.2. Bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp

Quyền lợi bảo hiểm tùy thuộc yêu cầu của bên mua như: bảo hiểm khi bị tử vong, thương tật toàn bộ vĩnh viễn do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; thương tật bộ phận vĩnh viễn do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; chi phí điều trị y tế nội trú do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp...

Mức phí: 150.000 đ/tháng;

Điểm đặc biệt là việc áp dụng chế độ này mang tính nhân văn cao, thể hiện sự quan tâm đời sống tinh thần cho bản thân người lao động và thân nhân người lao động không may gặp rủi ro trong công việc. Đồng thời giảm thiểu chi phí bồi hoàn của DN khi người lao động gặp rủi ro, thương tích do TNLĐ.

3. Cân đối chi phí khi áp dụng

3.1. Chi phí tăng

Chi phí tăng tùy thuộc vào mức mua và hình thức mua bảo hiểm của Vinacomin:

Giả sử Vinacomin áp dụng chế độ mua bảo hiểm theo hình thức lũy tiến theo thâm niên làm việc tại DN cho đối tượng thợ lò: 5 năm đầu mức 1,0 triệu đồng/người-tháng; 5 năm kế tiếp mua mức 2,0 triệu đồng/người-tháng; từ năm thứ 10 mua mức 3,0 triệu đồng/người-tháng (bình quân cả giai đoạn khoảng 2,5 triệu đồng/người-tháng), thì dự kiến chi phí mua bảo hiểm hằng năm là:

$2,5 \text{ trđ/ng-th} \times 24 \text{ ngàn người (thợ lò)} \times 12 \text{ tháng} = 720 \text{ tỷ đồng/năm.}$

Tuy nhiên nếu áp dụng cơ chế mua bảo hiểm lũy tiến thì trong 5 năm đầu Vinacomin sẽ thực hiện gói 1,0 triệu đồng/người-tháng, thì năm đầu (2018) chi phí chỉ phải bỏ ra khoảng 300 tỷ đồng.

3.2. Chi phí giảm

Nếu áp dụng gói bảo hiểm này sẽ giữ chân được người lao động, giảm thiểu tình trạng thợ lò bỏ việc do đó hiệu quả kinh tế mang lại rất lớn, có thể tính toán minh họa hiệu quả của chính sách:

- Theo chủ trương, hằng năm Vinacomin sẽ tăng lương cho thợ lò tối thiểu 10%. Sau khi tăng lương theo lộ trình đến mức phù hợp (để thu hút lao động) thay vì tiếp tục tăng lương ở tỷ lệ cao thì nay điều chỉnh tăng lương ở mức hợp lý, còn lại giành chi phí tiền lương (lẽ ra sẽ tăng) để mua bảo hiểm. Thay vì tăng lương 10%/năm, Vinacomin sẽ điều chỉnh mức tăng từ 2-3%/năm; như vậy chi phí tăng lương sẽ giảm khoảng 260 tỷ đồng ($17.8 \text{ trđ/ng-th} \times 6\% \times 24 \text{ ngàn người} \times 12 \text{ tháng} = 308 \text{ tỷ đồng/năm}$);

- Giảm thiểu được rủi ro trong đào tạo: với số lượng thợ lò bỏ việc xấp xỉ 2.000 người/năm thì Vinacomin đang mất đi chi phí đào tạo khoảng từ 60-70 tỷ đồng/năm; chưa kể đến các khoản thiệt hại cho DN khi người lao động bỏ việc.

- Tăng ngày công làm việc: hiện tại ngày công bình quân của thợ lò đang dao động bình quân từ 18-19 công/người- tháng; nếu mỗi người tăng thêm 01 ngày công/tháng thì Vinacomin sẽ giảm xấp xỉ được 1.200 người.

- Cùng với việc giảm tỷ lệ tuyển công nhân mới thì trình độ tay nghề, kỹ năng làm việc cũng sẽ được nâng lên.

4. Áp dụng thử cho hai đơn vị:

Chi phí giảm khi thực hiện mua bảo hiểm tích lũy

TT	Chi phí giảm	Đơn vị tính	Khe Châm	Mông Dương
1	Chi phí Công ty để lại để mua BH	Tr.đ/năm	15.044	17.410
2	Chi phí để đào tạo thợ lò giảm:	Tr.đ/năm	6.930	6.265
	- Số thợ lò không cần đào tạo mới	Người	198	179
	- Chi phí bình quân đào tạo 01 thợ lò	Tr.đ/ng/năm	35	35
3	Tổng ($4 = 1 + 2$):	Tr.đ/năm	21.974	23.675

Chi phí tăng khi thực hiện mua bảo hiểm tích lũy

TT	Đơn vị	Thâm niên công tác						Tổng tiền (Trđ/năm)
		Dưới 5 năm		Từ 6 đến 10 năm		Trên 10 năm		
		Số người	Mức đóng 1000đ/th	Số người	Mức đóng 1000đ/th	Số người	Mức đóng 1000đ/th	
1	Khe Chàm	627	1.000	212	2.000	482	3.000	29.964
2	Mông Dương	609	1.000	256	2.000	747	3.000	40.344

5. Lộ trình thực hiện

- Việc mua Bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp đề nghị áp dụng ngay vì chi phí không lớn, mặt khác lại có tính nhân văn cao.

- Việc mua bảo hiểm tích lũy tài chính, do quá trình mua bảo hiểm sẽ kéo dài, số tiền chi trả tương đối lớn, dễ xảy ra tranh chấp, vì vậy nên áp dụng thí điểm. Cụ thể quý IV năm 2018, tiến hành áp dụng thí điểm tại hai đơn vị: Công ty Than Khe Chàm– TKV và Công ty Cổ phần Than Mông Dương– Vinacomin (đây là hai đơn vị đang có tỷ lệ thợ lò bỏ việc nhiều).

- Năm 2019 sẽ tiến hành đánh giá hiệu quả, rút kinh nghiệm để điều chỉnh hoặc bổ sung, nếu thành công sẽ tiến hành áp dụng rộng rãi trong toàn Vinacomin.

6. Giải pháp mua BHYT cho thân nhân người lao động

Để giữ chân thợ lò cũng như thực hiện chế độ đối với người lao động bị tai nạn lao động, hiện nay Vinacomin chủ yếu tập trung chăm sóc (vật chất và tinh thần) trực tiếp cho họ. Tuy nhiên tham khảo kinh nghiệm thu hút lao động ở một số nước, người lao động ngoài việc chăm sóc trực tiếp thì thân nhân của họ cũng được hưởng thêm chế độ phúc lợi khác là mua BHXH, BHYT cho vợ con. Nên đề nghị Vinacomin nghiên cứu việc mua BHYT cho thân nhân (bố, mẹ, vợ và con), giới hạn tối đa 5 người/ 01 thợ lò. Giải pháp mua BHYT cho vợ con người lao động dự kiến sẽ mang lại hiệu quả sau:

- Tạo được ấn tượng tốt đối với gia đình người thợ lò và xã hội về chế độ ưu đãi đối với người thợ lò, tăng sức hấp dẫn nghề nghiệp.

- Với đạo lý “hiếu, nghĩa” của người Việt Nam thì người thợ lò sẽ rất cân nhắc khi từ bỏ nghề nghiệp vì khi họ bỏ việc tức là họ đã tự mình tước bỏ quyền được hưởng lương hưu của vợ, tước bỏ quyền được chăm sóc y tế khi ốm đau của cha, mẹ già và con cái.

- Đồng thời góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu của Đảng và Nhà nước là xây dựng chế độ BHYT toàn dân theo Hiến pháp 2013 và Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Bộ Chính trị.

Cân đối chi phí mua BHYT:

Theo Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật BHYT thì đối với hộ gia đình tham gia BHYT, có cơ chế khuyến khích về mức đóng BHYT hộ gia đình. Mức đóng BHYT hộ gia đình được quy định tại Điểm g Khoản 1 Điều 2 Nghị định 105/2014/NĐ-CP ngày 15 tháng 11 năm 2014 “Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật BHYT”:

+ Mức đóng tối đa hằng tháng 4,5% mức lương cơ sở (theo Nghị định số 72/2018/NĐ-CP ngày 15/05/2018, điều chỉnh mức lương cơ sở từ 1/7/2018): $1.390.000 \times 4,5\% = 62.550$ đồng/tháng.

+ Người thứ hai, thứ 3, thứ 4 đóng lần lượt là 70%, 60%, 50% mức đóng của người thứ nhất. Từ người thứ 5 trở đi đóng bằng 40% mức đóng của người thứ nhất.

Như vậy nếu tính mua BHYT cho 4 người thì chi phí một tháng:

$62.550đ + (62.550đ \times 70\%) + (62.550đ \times 60\%) + (62.550đ \times 50\%) = 175.140$ đồng/tháng/hộ gia đình của 01 thợ lò.

Nguồn chi trả:

Căn cứ Thông tư số: 96/2015/TT-BTC ngày 22 tháng 06 năm 2015 của Bộ Tài chính Hướng dẫn về thuế thu nhập DN hướng dẫn: “*Khoản chi có tính chất phúc lợi chi trực tiếp cho người lao động như: chi khám chữa bệnh, chi của bản thân và gia đình người lao động; chi ...; chi bảo hiểm tai nạn, bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm tự nguyện khác cho người lao động (trừ khoản chi mua bảo hiểm nhân thọ cho người lao động hướng dẫn tại điểm 2.6, bảo hiểm hưu trí tự nguyện cho người lao động hướng dẫn tại điểm 2.11 Điều này) và những khoản chi có tính chất phúc lợi khác. Tổng số chi có tính chất phúc lợi nêu trên không quá 01 tháng lương bình quân thực tế thực hiện trong năm tính thuế của doanh nghiệp*”. Như vậy DN hoàn có thể chi từ giá thành để thực hiện các giải pháp nêu trên.

Việc này đã có tiền lệ: năm 2015, Vinacomin đã báo cáo Bộ Tài chính và được chấp thuận cho Vinacomin được phép chi trả cho người lao động tiền vé tàu xe đi về thăm thân hàng tháng đối với thợ lò theo tính chất là các khoản có tính chất phúc lợi khác và được loại trừ khi xác định thuế thu nhập DN.

Kết luận: với phương án này hiệu quả của việc thu hút và giữ chân thợ lò chắc sẽ cao hơn tương đối nhiều.

Lộ trình thực hiện: Đề nghị áp dụng thí điểm tại Công ty Than Uông Bí, đây cũng là đơn khó khăn trong việc tuyển dụng lao động vào làm việc trong hầm lò, là đơn vị có địa bàn gần khu vực thuần nông.

D. Đánh giá tác động

Việc ban hành các chính sách mới ít nhiều sẽ làm tăng giá thành trong giai đoạn nhất định, tuy nhiên bản chất của các giải pháp này là thu hút được lao động đặc thù, giảm thiểu người lao động bỏ việc như vậy chỉ tính hiệu quả vô hình có thể nhận thấy nếu người lao động gắn bó sẽ tạo ra được thương hiệu của DN, người lao động làm việc lâu hơn sẽ tích lũy được kinh nghiệm, có kỹ năng làm việc tốt hơn từ đó dẫn đến kết quả công việc tốt hơn, năng suất cao hơn, tạo ra giá trị của cải vật chất lớn hơn đối với người mới vào làm việc, đồng thời còn hạn chế được các tai nạn nghề nghiệp do thiếu kỹ năng làm việc, đặc biệt là đối với môi trường làm việc trong hầm lò rất cần đến kinh nghiệm thực tiễn.