

Kinh tế và Dự báo



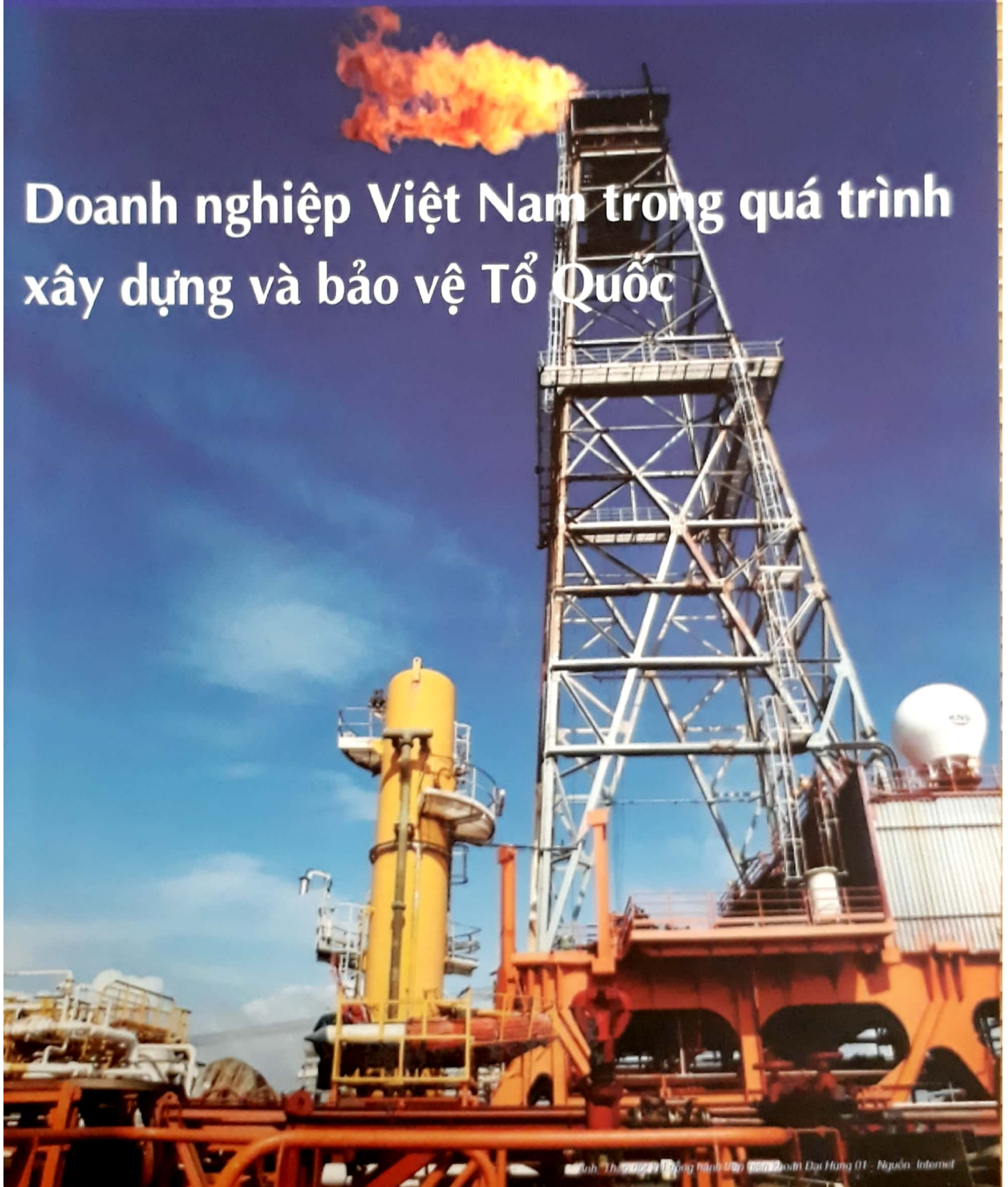
Economy &
Forecast
Review

08/2014
Số chuyên đề

CƠ QUAN NGÔN LUẬN CỦA BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

ISSN 0866.7120

Doanh nghiệp Việt Nam trong quá trình xây dựng và bảo vệ Tổ Quốc



Ảnh: Th. 08/2014 - Tổng biên tập: Nguyễn Đại Hưng 01 - Nguồn: Internet

Kinh tế và Dự báo

ECONOMY AND FORECAST REVIEW

MỤC LỤC

CƠ QUAN NGÔN LUẬN CỦA BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

Tổng Biên tập

PGS, TS. LÊ XUÂN ĐÌNH

Phó Tổng Biên tập

LÊ MINH HẢI

ĐỖ THỊ PHƯƠNG LAN

Hội đồng Biên tập

TS. CAO VIẾT SINH

PGS, TS. LÊ XUÂN BÁ

PGS, TS. BÙI TẮT THẮNG

TS. TRẦN DU LỊCH

PGS, TS. LÊ QUỐC LÝ

PGS, TS. TRẦN ĐÌNH THIÊN

PGS, TS. NGUYỄN HỒNG SƠN

GS, TS. TRẦN THỌ ĐẠT

PGS, TS. NGUYỄN ĐÌNH THỌ

TS. VƯƠNG QUÂN HOÀNG

Tòa soạn và trị sự

65 Văn Miếu - Đống Đa - Hà Nội

Tel: (84-4) 3.747.3358/ 080.44474

Fax: (84-4) 3.747.3357

Email: kinhtedubao@mpi.gov.vn

http://kinhtevadubao.com.vn

Chi nhánh phía Nam

11 Trần Quốc Thảo,

Quận 3 - TP. Hồ Chí Minh

Tel: (84-8) 3.9306872 / 0903823407

Fax: (84-8) 3.9306872

Quảng cáo và phát hành

Tel: 080.44474 / 0986568616

Giấy phép xuất bản: 115/GP-BTTTT

In tại: Công ty CP in Công đoàn Việt Nam

Giá 19.500 đồng

Lê Thanh Huyền: Giải pháp tăng trưởng tín dụng vào khu vực sản xuất	3
Trương Văn Khánh, Võ Đức Toàn, Lê Đình Thắng: Các nhân tố tác động đến nhu cầu bảo lãnh tín dụng của DN VVVV tại TP. Hồ Chí Minh	6
Lê Hồng Nhung: Tháo gỡ khó khăn cho các doanh nghiệp xây dựng Việt Nam	9
Nguyễn Thị Bích Liên: Phát triển công nghiệp hỗ trợ ngành da giày Việt Nam	12
Trần Hữu Hùng: Giải pháp phát triển doanh nghiệp logistics ở tỉnh Quảng Trị	15
Lê Đình Chiêu, Đồng Thị Bích: Để thu hút và giữ chân người lao động tại các doanh nghiệp khai thác than thuộc Vinacomin	17
Nguyễn Giác Trí: Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa tỉnh Đồng Tháp	20
Hồ Thị Minh Phương: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch Vùng Kinh tế trọng điểm Trung Bộ	23
Phan Sỹ Hiền: Hướng phát triển đào tạo nghề ở tỉnh Nghệ An	25
Cảnh Chí Hoàng: Phát triển lực lượng lao động công nghiệp trên thế giới và kinh nghiệm cho Việt Nam	28
Phạm Hữu Hồng Thái, Lê Thị Thùy Ngoan: Phân tích hành vi gian lận thuế giá trị gia tăng trong doanh nghiệp ở tỉnh Tiền Giang	31
Nguyễn Đức Diệp: Nhân tố chính tác động đến sự phát triển thị trường xăng dầu ở Việt Nam	34
Nguyễn Trọng Thắng: Nâng cao năng lực cạnh tranh trong các doanh nghiệp viễn thông di động Việt Nam	36
Trần Trung Hải: Tăng cường hiệu quả phòng, chống buôn lậu ở các tỉnh biên giới phía Bắc hiện nay	39
Phan Hoàng Lan: Ươm tạo doanh nghiệp công nghệ: Từ kinh nghiệm của Đài Loan	41
Huỳnh Minh Nghiêm, Hồ Huy Tự: Đánh giá mức độ hài lòng và trung thành của khách hàng đối với Co.opMart Cam Ranh	44
Nguyễn Thị Trâm Anh, Nguyễn Duy Dũng: Nghiên cứu công tác quản trị chuỗi cung ứng tại khách sạn The Light Nha Trang	47
Hoàng Văn Long: Tối ưu hóa khai thác đường cao tốc TP. Hồ Chí Minh - Trung Lương	50
Trần Thị Kim Oanh: Phát triển tín dụng nhà ở cho người có thu nhập trung bình và thấp	53
Lương Thị Hồng Ngân: Để phát triển bền vững thị trường bảo hiểm phi nhân thọ ở Việt Nam	56
Hoàng Khắc Đức: Công ty bảo hiểm BIDV Bắc Trung Bộ: Về mức độ hài lòng của khách hàng trong dịch vụ bảo hiểm xe ô tô	59
Lê Quang Minh, Võ Minh Tuấn: Mối quan hệ giữa chu kỳ luân chuyển tiền và khả năng sinh lợi của doanh nghiệp	62

Để thu hút và giữ chân người lao động tại các doanh nghiệp khai thác than thuộc Vinacomin

LÊ ĐÌNH CHIỀU*
ĐỒNG THỊ BÍCH*

Lĩnh vực khai thác than là một ngành nghề nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm. Vì vậy, làm thế nào để thu hút và giữ chân người lao động đang trở thành bài toán nan giải đối với các doanh nghiệp than thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (Vinacomin).

THỰC TRẠNG

Hiện nay, trong cơ cấu tổ chức của Vinacomin có khoảng 19 doanh nghiệp khai thác than, với sản lượng khai thác trung bình khoảng 40-45 triệu tấn/năm. Với đặc thù là ngành khai thác khoáng sản trong lòng đất và có xu hướng ngày càng khai thác xuống sâu, khả năng cơ giới hóa hạn chế, các doanh nghiệp khai thác than cần phải sử dụng một lượng lớn lao động để thực hiện hoạt động sản xuất của mình. Do vậy, các doanh nghiệp than thuộc Tập đoàn đã luôn chú trọng thực hiện nhiều chính sách thu hút và sử dụng lao động hầm mỏ. Cụ thể:

Về thu nhập, mặc dù nền kinh tế đang trong giai đoạn khủng hoảng, việc kinh doanh gặp rất nhiều khó khăn, song lãnh đạo các doanh nghiệp đều cố gắng tìm mọi giải pháp có thể để tăng thu nhập cho người lao động, đặc biệt là người lao động làm việc trực tiếp trong hầm lò (Bảng).

Các chế độ phúc lợi, đãi ngộ, như: khám sức khỏe định kỳ, nộp bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội được thực hiện đầy đủ. Hàng năm, việc tổ chức cho người lao động đi tham quan, nghỉ mát, các chế độ về an toàn, bảo hộ lao động... được các doanh nghiệp quan tâm thực hiện. Nhiều doanh nghiệp đã thực hiện việc xây nhà chung cư cho công nhân. Ngoài ra, các doanh nghiệp còn liên kết với các trường

nghề mỏ của Vinacomin để đào tạo nâng cao trình độ, tay nghề. Theo đó, các trường thường tuyển sinh và tổ chức đào tạo, còn phía các doanh nghiệp chịu trách nhiệm bỏ toàn bộ kinh phí (gồm cả học phí và sinh hoạt phí).

Hiện tại, để xây dựng nguồn cung nhân lực dài hạn, các doanh nghiệp đã mở rộng khu vực tuyển dụng (bao gồm cả tuyển sinh đào tạo) sang các tỉnh miền núi phía Bắc và miền Trung.

Tuy nhiên, trên thực tế, hàng năm, lao động hầm mỏ trong các doanh nghiệp than thuộc Vinacomin thường xuyên có sự biến động lớn, mặc dù số lao động có tăng, nhưng lượng lao động giảm cũng nhiều, thậm chí còn lớn hơn lượng lao động tăng trong năm.

Báo cáo Lao động – Tiền lương của Vinacomin cũng cho thấy, số lao động bỏ việc năm 2013 tại 19 doanh nghiệp khai thác than là 4.189 lao động, chiếm 5% trong tổng số lao động bình quân của các doanh nghiệp. Điều này càng gây khó khăn hơn cho doanh nghiệp khi những người bỏ

việc chủ yếu là những lao động trẻ (dưới 30 tuổi).

Bên cạnh đó, hiệu quả hoạt động liên kết với các trường nghề chưa được như mong muốn, bởi hàng năm rất nhiều học viên bỏ học. Việc này không những làm cho các doanh nghiệp không tuyển dụng được lao động, mà còn mất kinh phí đào tạo.

Theo quy hoạch ngành than Việt Nam, đến năm 2020, sản lượng than khai thác của nước ta sẽ đạt 60-65 triệu tấn, đến năm 2030 đạt trên 75 triệu tấn. Để đạt được mức sản lượng này, song song với việc đẩy mạnh công tác thăm dò ở các vùng than, như: Bể than Đông Bắc, Bể than Đồng bằng sông Hồng, thì rất nhiều dự

“ Những năm gần đây, thường xuyên xảy ra tai nạn lao động gây chết người tại các mỏ than là một trong những nguyên nhân giảm động lực gắn bó với nghề của lao động hầm mỏ. ”

* ThS., Trường Đại học Mỏ - Địa chất | Email: chieu_uls_a_hung@yahoo.com.vn

BẢNG: TỔNG HỢP MỘT SỐ CHỈ TIÊU LAO ĐỘNG - TIỀN LƯƠNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP KHAI THÁC THAN GIAI ĐOẠN 2012-2013

STT	Công ty	Năm 2012			Năm 2013			So sánh 2013/2012 (%)	
		Thu nhập bq (trđ/ng-tháng)	Lao động bỏ việc	Tỷ lệ lao động bỏ việc so với LDBQ (%)	Thu nhập bq (trđ/ng-tháng)	Lao động bỏ việc	Tỷ lệ lao động bỏ việc so với LDBQ (%)	Thu nhập bq (trđ/ng-tháng)	Lao động bỏ việc
1	Công ty than Khe Chàm	9.493	200	6,2	9.451	137	4,1	99,6	68,5
2	Công ty CP than Mông Dương	10.643	188	4,6	9.462	352	8,4	88,9	187,2
3	Công ty than Thống Nhất	8.718	257	6,7	8.563	313	8,1	98,2	121,8
4	Công ty than Dương Huy	8.518	156	3,7	8.393	239	5,4	98,5	153,2
5	Công ty CP than Tây Nam Đá Mài	7.593	8	0,6	6.950	17	1,5	91,5	212,5
6	Công ty than Quang Hanh	8.606	275	7,7	8.605	248	7,0	100	90,2
7	Công ty than Hòn Gai	9.353	257	4,5	8.870	166	2,8	94,8	64,6
8	Công ty CP than Hà Lâm	8.714	486	11	9.182	441	10,3	105,4	90,7
9	Công ty than Hạ Long	8.771	475	9,1	8.989	436	8,7	102,5	91,8
10	Công ty than Uông Bí	8.360	558	7	8.498	523	6,6	101,7	93,7
11	Công ty than Mạo Khê	8.452	184	3,7	9.011	172	3,5	106,6	93,5
12	Công ty CP than Vàng Danh	9.333	253	4,1	10.021	217	3,6	107,4	85,8
13	Công ty than Nam Mẫu	8.446	393	8,2	9.322	255	5,2	110,4	64,9
14	Công ty CP than Đèo Nai	7.076	28	0,9	6.574	35	1,2	92,9	125,0
15	Công ty CP than Cọc Sáu	7.143	39	1,0	6.596	109	3,0	92,3	279,5
16	Công ty CP than Cao Sơn	6.617	19	0,5	6.646	26	0,7	100,4	136,8
17	Công ty CP than Hà Tu	7.040	119	4,2	6.919	196	7,4	98,3	164,7
18	Công ty CP than Núi Béo	7.221	54	2,0	7.115	89	3,4	98,5	164,8
19	Tổng C.Ty CNM Việt Bắc	5.480	106	1,9	5.638	218	4,0	102,9	205,7

Nguồn: Báo cáo Lao động - Tiền lương của Vinacomin 2012-2013

án được cải tạo, mở rộng hoặc xây dựng mới tại các mỏ than. Với nhiều dự án như vậy, trong tương lai gần, ngành than nói chung, các doanh nghiệp khai thác than thuộc Vinacomin nói riêng, cần huy động một lượng lớn lao động. Đây là bài toán cấp bách, đòi hỏi các doanh nghiệp khai thác than phải có nhiều cơ chế, chính sách hiệu quả hơn không chỉ thu hút, mà còn giữ chân người lao động.

NGUYÊN NHÂN

Thực trạng lao động trong ngành than bỏ việc như hiện nay xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó chủ yếu là do:

Thứ nhất, nghề mỏ là một nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Môi trường làm việc trong lòng đất, thiếu ánh sáng, độ ẩm cao và có thể gây ra các bệnh nghề nghiệp về mắt, xương khớp... Hơn thế nữa, những năm gần đây, thường xuyên xảy ra tai nạn lao động gây chết người tại các mỏ than, làm giảm động lực gắn bó với nghề của lao động hầm mỏ.

Thứ hai, tiền lương của công nhân trong ngành than hiện nay bình quân khoảng 9 triệu đồng/tháng, không cao hơn nhiều so với mức thu nhập bình quân của xã hội, nên không còn là động lực thu hút và giữ chân người lao động.

Thứ ba, một số nguyên nhân khác, như: sự thu hút của các khu công nghiệp mọc lên ngày càng nhiều trong khu vực vùng than và các tỉnh lân cận; công nhân vướng vào tệ nạn xã hội... cũng là những nguyên nhân dẫn đến tình trạng bỏ việc của người lao động trong các doanh nghiệp ngành than.

ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP

Một là, tiếp tục triển khai hiệu quả Quyết định số 314/QĐ-TTg, ngày 7/2/2013 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án Tái cơ cấu Vinacomin giai đoạn 2012-2015. Theo đó, các doanh nghiệp khai thác than thuộc Vinacomin cần tập trung sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện hệ thống quy chế quản lý nội bộ; sắp xếp lại cơ cấu tổ chức, bộ máy quản lý, điều hành; tăng cường công tác kiểm soát nội bộ...

Hai là, trả lương, thưởng cho người lao động xứng đáng với những đóng góp của họ và phải đảm bảo tính "thu hút". Điều

này thể hiện ở việc thu nhập của người lao động ngành mỏ phải vượt trội so với những ngành nghề khác, để bù lại điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Tuy nhiên, vấn đề tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp khai thác than thuộc Vinacomin lại chịu sự chi phối của rất nhiều yếu tố, như: doanh thu, quy định của Nhà nước... Do đó, để tăng thu nhập cho người lao động, đặc biệt là lao động trực tiếp, các doanh nghiệp cần thực hiện tổng hợp nhiều biện pháp, như: Tinh giảm đội ngũ lao động gián tiếp để tăng tiền lương cho bộ phận trực tiếp; Áp dụng tiến bộ khoa học, kỹ thuật vào sản xuất và tổ chức sản xuất, tổ chức lao động để nâng cao năng suất lao động; Hoàn thiện các quy trình hoạt động để tiết kiệm chi phí, từ đó tăng lợi nhuận để có nguồn tăng lương, thưởng cho người lao động; Tổ chức công tác khoán chi phí phân xưởng để khuyến khích người lao động hợp lý hóa quá trình lao động, tiết kiệm các yếu tố chi phí. Phân tiết kiệm này cho người lao động hưởng 100% và coi đó là một khoản bổ sung vào thu nhập của họ.

Ba là, tăng cường phúc lợi cho người lao động để họ gắn bó hơn với doanh nghiệp. Theo đó, xây dựng những khu vui chơi, giải trí cho người lao động, như: rạp hát công nhân, khu thể thao, khu điều dưỡng... đồng thời, thường xuyên tổ chức các hoạt động nâng cao đời sống tinh thần cho người lao động, như: các hoạt động văn hóa, thể dục - thể thao; tổ chức cho người lao động tham quan, nghỉ mát, nghỉ điều dưỡng... phát triển quỹ nhà ở (các khu chung cư) để cấp hoặc bán ưu đãi (kèm theo cam kết công tác lâu dài của người lao động) để họ ổn định, từ đó chuyên tâm vào công việc và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Ngoài ra, đa phần người lao động trong ngành mỏ còn trẻ, đang trong độ tuổi sinh sản, vì vậy, doanh nghiệp nên xây dựng nhà trẻ để trông giữ con em cho người lao động. Nhờ đó, họ sẽ yên tâm công tác, có động lực gắn bó hơn với doanh nghiệp.

Bốn là, cải thiện môi trường làm việc. Từng bước cải tạo điều kiện làm việc của người lao động, nâng cao công tác vệ sinh, an toàn lao động. Đảm bảo môi trường làm việc công bằng, tạo các cơ hội thăng tiến cho người lao động.

Ngoài ra, doanh nghiệp nên có những cơ chế, chính sách động viên, khuyến khích người lao động trong doanh nghiệp giới thiệu con em vào làm việc. Đặc biệt là những gia đình có truyền thống gắn bó với ngành than, có nhiều thế hệ công tác trong ngành. Tuyên truyền, vận động tới cộng đồng, gia đình người lao động về truyền thống của ngành, truyền thống của doanh nghiệp, những quyền lợi chính đáng, lợi ích vượt trội mà người lao động trong doanh nghiệp được hưởng so với các doanh nghiệp, các ngành khác. Hỗ trợ con em người lao động của doanh nghiệp trong quá trình học tập, đào tạo và giải quyết công ăn việc làm. Tạo mối quan hệ khăng khít giữa doanh nghiệp và địa phương bằng các hoạt động, như: tài trợ, ủng hộ...

Năm là, mở rộng thị trường lao động. Tiếp tục mở rộng phạm vi thị trường lao động, đặc biệt là những khu vực kinh tế - xã hội còn khó khăn, ở đó lao động còn tương đối dồi dào. Đặc biệt, thu hút những người lao động đã được đào tạo nghề.

Sáu là, tiếp tục hỗ trợ người lao động ngay từ khi đang học nghề, với cam kết cụ thể hơn. Tăng cường công tác tuyên truyền, vận động đến những khu vực mà doanh nghiệp tuyển sinh, tuyển dụng về truyền thống của ngành, của doanh nghiệp. Đặc biệt là về những lợi ích, quyền lợi tương xứng với đặc thù của ngành khai thác mỏ, có chế độ ưu đãi riêng, cao hơn hẳn so với những người lao động làm việc tại các khu công nghiệp, các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, như: lương, thưởng, nhà ở tập thể, các chế độ phúc lợi khác...

Đồng thời, cần có những cam kết cụ thể hơn không chỉ đối với người lao động (hoặc công nhân học nghề), mà còn cả với gia đình họ về trách nhiệm, như: phải bồi hoàn kinh phí đào tạo nếu bỏ dở hoặc sau khi tốt nghiệp không phục vụ cho doanh nghiệp. □

Abstract:

Coal mining is a heavy, hazardous and dangerous job; therefore, how to attract and retain employees has posed a big problem for coal enterprises belonging to Vietnam National Coal and Mineral Industries Group (Vinacomin).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2007). *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân
2. Đỗ Hoàng Toàn, Lê Thị Vân Anh, Trần Thị Thúy Sừ (2003). *Giáo trình Tâm lý học Quản lý kinh tế*, Nxb Khoa học và Kỹ thuật
3. Hiệp hội Năng lượng Việt Nam (2012). *Niên giám năng lượng 2011-2012*, Nxb Lao động