

ISSN 0868-3808

TRUNG TÂM KINH TẾ CHÂU Á - THÁI BÌNH DƯƠNG

Kinh tế

Châu Á - Thái Bình Dương

ASIA - PACIFIC ECONOMIC REVIEW

Xuất khẩu lao động Việt Nam sang Nhật Bản
Giảm nghèo ở Việt Nam và gợi ý chính sách
Cơ hội việc làm cho ngành logistics
Thu hút khách du lịch quốc tế đến Việt Nam
Công bố thông tin ESG và hiệu quả doanh nghiệp

Số 662 tháng 7 năm 2024

**Chuyển đổi số và sự phát triển
của các thành phố thông minh ở Việt Nam**

www.ktcatbd.com.vn



TRỤ SỞ CHÍNH

176 Thái Hà, Đống Đa, Hà Nội

VĂN PHÒNG GIAO DỊCH

Số 18 ngõ 49 Linh Lang, Ba Đình, Hà Nội

Hotline: 0888381299

Email: ktcabtd@gmail.com

TỔNG BIÊN TẬP

Lê Văn Sang

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

Lê Kim Sa (Việt Hà)

Nguyễn Hồng Phối

HỘI ĐỒNG KHOA HỌC

Trần Văn Thọ

Võ Đại Lực

Đặng Nguyên Anh

Trần Đình Thiên

Lê Bộ Lĩnh

Nguyễn Đức Thành

Trần Đức Hiệp

Bùi Quang Tuấn

Phí Mạnh Tường

Hồ Đức Hiệp

Trần Thị Nam Thắng

Chu Văn Thắng

Tô Hiến Thà

THƯ KÝ TÒA SOẠN

Lê Thu Hà: 0913034666

Email: lethuha2707@gmail.com

BAN TRỊ SỰ

Hồng Huế: 0962002215

Email: lehonghue0511@gmail.com

BAN THƯ KÝ - BIÊN TẬP

Hoàng Dung: 0938016618

Email: hoangdung.brand@gmail.com

Vân Anh: 0903833489

Email: ktcabtd.nc@gmail.com

GIẤY PHÉP XUẤT BẢN: 1545/BC-GPXB;

175/GP-BVHTT; 274/GP-BTTTT

In tại Công ty in My link

Giá: 50.000 VND

04. Chuyển đổi số và sự phát triển của các thành phố thông minh tại Việt Nam *Trần Xuân Trường*
07. Xuất khẩu lao động của Việt Nam sang Nhật Bản giai đoạn 2019-2023: thực trạng và giải pháp *Dương Minh Tâm*
10. Giảm nghèo ở Việt Nam: một số gợi ý chính sách *Lê Thị Thu Hương*
13. Việt Nam trong sự điều chỉnh chiến lược Ấn Độ Dương - Thái Bình Dương của Nhật Bản *Nguyễn Thị Oanh, Đỗ Thị Ánh, Võ Minh Hùng*
16. Tác động của công bố thông tin ESG đến hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp: nghiên cứu thực nghiệm các nước trong khu vực Đông Nam Á *Bùi Thu Hiền, Nguyễn Thị Thủy*
19. Cơ hội việc làm cho nhân lực ngành logistics từ nay đến năm 2030 *Mai Thị Thúy*
22. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức ở Sở Nội vụ tỉnh Bình Định hiện nay *Tăng Văn Thạnh*
25. Nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công chức, người hoạt động không chuyên trách cấp xã: Trường hợp nghiên cứu tại huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận *Hoàng Thanh Liêm, Nguyễn Oanh Nghĩa*
28. Ảnh hưởng của nội dung video trên TikTok lên hành vi mua sắm trực tuyến của người tiêu dùng *Trần Minh Anh, Vũ Thị Trâm Anh*
31. Thu hút khách du lịch quốc tế đến Việt Nam trong bối cảnh mới *Phạm Thị Mai Hương*
34. Ứng dụng mô hình Believe để nâng cao khả năng tiếp cận nguồn vốn vay ngân hàng của doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Đắk Lắk *Nguyễn Ngọc Tuyên, Đào Thái Hòa, Trần Thị Thảo*
37. Những đột phá trong công tác tham mưu của các cơ quan Đảng Trung ương về phát triển văn hóa, quản lý phát triển xã hội và xây dựng con người Việt Nam *Hoàng Văn Hoan, Lê Thị Hương*
40. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của du khách: trường hợp nghiên cứu tại TTC World – Thung lũng tình yêu, thành phố Đà Lạt *Hoàng Thanh Liêm, Trần Hồng Yến*
43. Đầu tư xây dựng và phát triển Khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên: Thực trạng và giải pháp *Lê Thị Thương*
46. Các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi mua hàng trực tuyến ngẫu hứng của khách hàng thế hệ Gen Z trong thương mại điện tử: áp dụng lý thuyết dòng chảy *Nguyễn Văn Đạt*
49. Phân tích tài chính phục vụ quản trị doanh nghiệp ở các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay *Nguyễn Thị Như Trang*
51. Một số gợi ý phát triển thị trường nông thôn Việt Nam *Lê Tuấn Dũng*
54. Duy trì sự gắn bó của công nhân với các doanh nghiệp khai thác hầm lò tại Việt Nam *Nguyễn Đức Thắng*
57. Nam Phi – đối tác thương mại quan trọng nhất của Việt Nam ở thị trường Châu Phi *Trịnh Thị Lan Anh*
60. Thực trạng và giải pháp thúc đẩy xu hướng khởi nghiệp của nhân viên văn phòng tại Thành phố Hồ Chí Minh *Đinh Công Hoàng, Vương Đình Quỳnh Hiếu*
63. Giải pháp bảo tồn giá trị văn hóa truyền thống của đồng bào dân tộc thiểu số ở các huyện miền Tây tỉnh Nghệ An *Nguyễn Thái Sơn, Bùi Văn Hưng, Nguyễn Khánh Ly*
65. Quản trị nguồn vốn của Công ty TNHH MTV Thuốc lá Sài Gòn *Nguyễn Lê Trung*

Duy trì sự gắn bó của công nhân với các doanh nghiệp khai thác hầm lò tại Việt Nam

Nguyễn Đức Thắng
Trường Đại học Mở- Địa chất

Việc tăng cường cam kết và gắn bó của công nhân trong ngành khai thác than đòi hỏi việc thực thi một loạt các giải pháp toàn diện. Các biện pháp bao gồm việc hoàn thiện chính sách phúc lợi, như cải thiện điều kiện chăm sóc sức khỏe và hỗ trợ giáo dục cho gia đình công nhân, nhằm tạo một môi trường làm việc ổn định và phù hợp với đặc thù ngành nghề. Ngoài ra, việc cải thiện cơ cấu tiền lương và thưởng, đảm bảo sự công bằng và minh bạch, không chỉ giúp nâng cao động lực làm việc mà còn tăng cường sự trung thành của công nhân với doanh nghiệp.

1. Mở đầu

Trong những năm gần đây, ngành khai thác than tại Việt Nam đối mặt với nhiều thách thức liên quan đến nguồn nhân lực. Cụ thể, có một xu hướng lo ngại khi số lượng công nhân ngành mỏ bỏ việc để quyết định chuyển đến lĩnh vực khác. Mặc dù đã có nhiều nỗ lực và giải pháp được đưa ra nhằm giữ chân người lao động, kết quả thực hiện chưa thực sự đạt được như kỳ vọng (Thắng và cộng sự, 2023). Điều này đặt ra một bài toán khó khăn cho doanh nghiệp trong khai thác than: làm thế nào để tăng cường cam kết gắn bó của nhân viên?

Khai thác than là một trong những lĩnh vực quan trọng, cung cấp nguồn năng lượng chủ yếu cho nhiều ngành công nghiệp và đóng vai trò quan trọng cho sự phát triển kinh tế xã hội. Sự thiếu hụt về lao động không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả sản xuất của các doanh nghiệp trong ngành than, mà còn có thể gây ra tác động gián tiếp tiêu cực lan tỏa đến nhiều ngành nghề khác nếu vấn đề này không được giải quyết kịp thời.

Nhận thức về tầm quan trọng của vấn đề trên, Tác giả đã đi sâu nghiên cứu về vấn đề duy trì nhân lực trong ngành than Việt Nam. Bài viết này dựa trên một phần kết quả nghiên cứu từ luận án của tác giả. Nội dung bài viết tập trung vào các giải pháp giúp cho các doanh nghiệp có thể duy trì được những lao động sản xuất.

2. Lý do sự gắn bó của công nhân với các doanh nghiệp ngành than sụt giảm

Trong những năm gần đây, ngành than tại Việt Nam đối mặt với một thách thức không nhỏ: mức độ gắn bó của công nhân với các doanh nghiệp sụt giảm. Đây không chỉ là vấn đề riêng của Việt Nam mà còn là một đặc điểm chung của ngành than trên toàn cầu. Có thể kể đến một số lý do cơ bản sau:

(a) Điều kiện làm việc khắc nghiệt

Các mỏ than hầm lò nổi tiếng với điều kiện làm việc khắc nghiệt, nơi công nhân phải đối mặt với thiếu ánh sáng, môi trường hẹp chật và nguy cơ sạt lở, khí mỏ dễ gây cháy nổ. Thêm vào đó, nhiều rủi ro khác tiềm tàng cũng đặt ra trước mắt họ mỗi ngày.

Một nghiên cứu gần đây của Nowrouzi-Kia và cộng sự (2018) cho thấy ngành khai thác mỏ thuộc vào top các ngành có tỷ lệ tai nạn lao động cao, trong đó có nhiều vụ dẫn đến tử vong, đặc biệt tại các quốc gia phát triển. Hoa Kỳ, dù là một trong những quốc gia có nền kinh tế và khoa học phát triển. Nhưng trong các mỏ than lại có tỷ lệ tai nạn (không gây tử vong) cao nhất so với các ngành khác (Shkempi và cộng sự, 2022). Điều kiện làm việc tại các mỏ than được xác định là một trong những yếu tố chính khiến công nhân cảm thấy mệt mỏi và không an toàn (Thắng, 2023). Tâm lý bất an này dần trở thành một trong những nguyên nhân chính khiến nhiều người muốn rời bỏ ngành than.

(b) Văn hóa doanh nghiệp

Văn hóa doanh nghiệp đóng một vai trò quyết định trong việc xây dựng môi trường làm việc tích cực và tạo ra sự gắn bó giữa người lao động và doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong một số doanh nghiệp khai thác than, văn hóa này chưa thực sự phát triển toàn diện.

Mặc dù các lãnh đạo doanh nghiệp ngành than đã ngày càng quan tâm hơn đến nhu cầu và cuộc sống của công nhân, nhưng vẫn tồn tại những vấn đề cần giải quyết. Đầu tiên, sự chênh lệch quyền lực giữa cấp quản lý và nhân viên thường tạo nên một rào cản, khiến công nhân trong công việc cảm thấy áp đặt và gặp khó khăn khi muốn trao đổi với cấp trên.

Thứ hai, sự góp ý và tiếng nói của công nhân chưa được đặt lên hàng đầu, làm mờ đi vai trò và giá trị thực sự của họ trong quy trình sản xuất.

Cuối cùng, lãnh đạo hiểu và nắm bắt tâm lý lao động chưa tốt, chưa hiểu được những khó khăn và

vấn đề họ đang gặp phải đã làm mất đi cơ hội biểu dương, động viên hay chia sẻ khó khăn với công nhân trong thời điểm thích hợp, tạo ra khoảng cách giữa lãnh đạo và nhân viên.

Những vấn đề trên không chỉ ảnh hưởng đến tinh thần làm việc của công nhân mà còn khiến họ cảm thấy mình không được đồng lòng và gắn bó với doanh nghiệp.

(c) Hạn chế về cơ hội thăng tiến trong ngành

Trong bối cảnh hiện nay của ngành công nghiệp than, một vấn đề đáng chú ý là cơ cấu truyền thống và ít sự đổi mới, dẫn đến hạn chế về cơ hội thăng tiến chức danh cho công nhân. Một ấn tượng phổ biến và đôi khi là sai lầm là mọi người thường mặc định là công nhân lĩnh vực này thường có trình độ văn hóa không cao, và họ sẽ giữ vị trí công nhân suốt đời. Thậm chí, cho những người có trình độ đại học, con đường phát triển nghề nghiệp dường như bị giới hạn. Người lao động chỉ có cơ hội thi lên bậc khi đến hạn chứ không có cơ hội được vào những vị trí quản lý.

Điều này không chỉ ảnh hưởng đến tinh thần làm việc mà còn khiến cho những nhân tài, nhất là những người trẻ tuổi, có trình độ học vấn cao, cảm thấy không thực sự có chỗ đứng. Do vậy mức độ hài lòng của họ thường thấp và tính cam kết trong công việc không cao.

(d) Áp lực cạnh tranh về nguồn nhân lực trong xã hội

Việt Nam trong những năm gần đây đã trải qua một giai đoạn phát triển kinh tế mạnh mẽ, dẫn đến sự xuất hiện và mở rộng của nhiều doanh nghiệp và các khu công nghiệp trên khắp các tỉnh thành. Điều này dẫn đến việc thu hút lao động trở nên mạnh mẽ hơn bao giờ hết.

Trong bối cảnh này, ngành khai thác than phải đối mặt với áp lực cạnh tranh lớn về nguồn nhân lực. Khi mà các doanh nghiệp ngoài ngành cung cấp những cơ hội làm việc với môi trường làm việc tốt hơn, an toàn hơn, khả năng thăng tiến rõ ràng hơn và nhất là những người lao động được làm việc ở gần gia đình điều này giúp tinh thần họ thoải mái hơn, nhiều công nhân trong ngành than bắt đầu xem xét khả năng chuyển đổi ngành nghề.

3. Giải pháp tăng cường sự gắn bó người lao động với các doanh nghiệp khai thác than hầm lò

Xuất phát từ những nguyên nhân người lao động bỏ việc tác giả đề xuất một số kiến nghị giải pháp nhằm duy trì cam kết với tổ chức của công nhân đối với doanh nghiệp mỏ như sau:

3.1 Hoàn thiện chính sách phúc lợi cho người lao động

Thứ nhất, Tối ưu hóa chính sách phúc lợi y tế. Điều kiện làm việc khắc nghiệt trong ngành khai thác than đòi hỏi các biện pháp bảo vệ sức khỏe mạnh mẽ cho người lao động. Để giải quyết vấn đề này, việc xây dựng một hệ thống chăm sóc sức khỏe toàn diện là cần thiết, bao gồm việc cung cấp bảo hiểm y tế đầy đủ và tiếp cận dễ dàng đến các dịch vụ y tế chất lượng cao. Ví dụ, mô hình chăm sóc sức khỏe của các công ty khai thác than tại Úc như Peabody Energy có thể được áp dụng, trong đó các chương trình chăm sóc sức khỏe được thiết kế để kiểm soát chi phí y tế và đảm bảo sự phục hồi nhanh chóng và hiệu quả cho người lao động. Thêm vào đó, việc thiết lập các trạm y tế tại chỗ làm việc sẽ đảm bảo người lao động có thể nhận được sự chăm sóc cần thiết một cách nhanh chóng và hiệu quả.

Thứ hai, Hỗ trợ giáo dục cho con em người lao động ngành mỏ. Việc đầu tư vào giáo dục cho con em của người lao động là một hành động mang tính chiến lược, không chỉ giúp cải thiện chất lượng cuộc sống cho gia đình người lao động mà còn tạo dựng niềm tin và sự gắn bó với doanh nghiệp. Các doanh nghiệp nên xem xét xây dựng các trường mẫu giáo và nhà trẻ ngay tại nơi làm việc để giảm bớt gánh nặng cho người lao động và cho phép họ tập trung vào công việc mà không lo lắng về sự an toàn và giáo dục của con cái. Ngoài ra, việc cung cấp học bổng và hỗ trợ tài chính cho học sinh có hoàn cảnh khó khăn sẽ góp phần vào sự phát triển lâu dài của cộng đồng và nâng cao trình độ dân trí, từ đó tạo ra lực lượng lao động tương lai cho ngành (Ranjan et al., 2022).

Việc đầu tư vào sức khỏe và giáo dục là bước đi thiết yếu để đảm bảo nguồn nhân lực dồi dào và chất lượng, từ đó duy trì sự ổn định và phát triển của ngành trong bối cảnh kinh tế Việt Nam hiện nay.

3.2 Hoàn thiện quy chế tiền lương, thưởng cho người lao động

Hiện nay, chế độ lương trong các doanh nghiệp sản xuất than đã tuân thủ các nguyên tắc cơ bản như công bằng, cạnh tranh, khả năng chi trả của doanh nghiệp và minh bạch. Tuy nhiên, dựa vào đặc thù của ngành, nghiên cứu này đề xuất một số điểm cần được chú ý:

Thứ nhất, Đơn giá tiền lương theo sản phẩm phải đảm bảo tính kích thích, hài hòa lợi ích giữa doanh nghiệp và người lao động. Trong ngành khai thác than, năng suất lao động (NSLĐ) là yếu tố then chốt ảnh hưởng đến hiệu quả sản xuất và lợi nhuận doanh nghiệp. Việc tăng đơn giá tiền lương theo sản phẩm là một cách thức để khuyến khích lao động và tăng năng suất. Tuy nhiên, việc thiết lập mức lương cần phải đảm bảo sự cân bằng, sao cho tốc độ tăng năng suất lao động lớn hơn tốc độ tăng tiền lương, nhằm tạo động lực thích đáng cho người lao động mà vẫn đảm bảo hiệu quả kinh tế cho doanh nghiệp

(Lazear & Shaw, 2007). Điều này đặc biệt quan trọng khi điều kiện sản xuất biến đổi, chẳng hạn như khi địa chất vỉa than có sự thay đổi khó khăn, NSLĐ có thể bị ảnh hưởng nghiêm trọng, vì vậy cần có hệ số điều chỉnh đơn giá tiền lương để phù hợp với điều kiện sản xuất.

Thứ hai, Tăng thu nhập vào công nhân sản xuất chính. Công nhân sản xuất chính, những người trực tiếp tạo ra sản phẩm, nên được hưởng một mức lương phản ánh đúng mức đóng góp của họ vào quá trình sản xuất. Điều này không chỉ là một bước tiến quan trọng trong việc thực hiện công bằng nội bộ, mà còn góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng cường sự hài lòng cũng như cam kết của nhân viên đối với doanh nghiệp (Lawler, 2000).

Thứ ba, Tạo giãn cách thu nhập hợp lý về tiền lương giữa các chức danh công việc. Một mức chênh lệch thu nhập phù hợp giữa công nhân sản xuất và công nhân phụ trợ có thể tăng động viên và hiệu suất (Lazear, 1986; Prendergast, 1999). Chênh lệch thu nhập hợp lý cũng giúp rõ ràng hóa quyền lợi và trách nhiệm, góp phần cân đối trong phân chia công việc.

Thứ tư, Đảm bảo tính cạnh tranh về tiền lương trên thị trường. Để thu hút và giữ chân người lao động chất lượng cao, mức lương trong ngành than cần phải cạnh tranh so với mức lương trung bình trên thị trường. Một chế độ lương xứng đáng sẽ không chỉ cải thiện đời sống người lao động mà còn góp phần nâng cao sự hài lòng và cam kết của họ với công việc.

3.3 Hoàn thiện phương pháp lãnh đạo

- Đối với lãnh đạo cấp cao. Các lãnh đạo cấp cao trong ngành khai thác than đóng một vai trò quan trọng trong việc thiết lập và duy trì môi trường làm việc tích cực, phát hiện và phát triển nhân tài và bảo vệ quyền lợi người lao động. Lãnh đạo cần giao tiếp thường xuyên với người lao động, hiểu rõ nhu cầu và mong muốn của họ để cải tiến quy trình làm việc và tạo điều kiện cho sự phát triển kỹ năng người lao động.

- Đối với lãnh đạo cấp trung: Áp lực từ yêu cầu đạt chỉ tiêu và duy trì an toàn sản xuất có thể khiến một số lãnh đạo cấp trung có xu hướng áp dụng phương pháp lãnh đạo độc đoán, gây ra bất mãn trong người lao động. Để khắc phục tình trạng này, các doanh nghiệp cần tăng cường đào tạo về tâm lý lao động và kỹ năng giao tiếp cho lãnh đạo, giúp họ hiểu và đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người lao động (Niu, Xia & Qiao, 2022). Ngoài ra, việc nâng cao kiến thức về quản lý kinh tế và sử dụng các công cụ đánh giá hiệu suất như KPIs sẽ giúp lãnh đạo cấp trung quản lý hiệu quả hơn và tạo dựng một môi trường làm việc công bằng và cạnh tranh.

- Tăng cường quản lý và đánh giá hiệu suất lãnh đạo: Các doanh nghiệp cần áp dụng các hệ thống đánh giá khách quan để theo dõi hiệu suất lãnh đạo,

từ đó điều chỉnh và cải thiện các chiến lược quản lý dựa trên phản hồi từ người lao động. Một phương pháp hiệu quả khác là việc sử dụng khảo sát hài lòng công nhân định kỳ để thu thập thông tin về các vấn đề nhân viên gặp phải và từ đó cải tiến môi trường làm việc.

3.4 Kiến nghị đối với nhà nước

Ngành khai thác than Việt Nam trong những năm qua ghi nhận một tỷ lệ lớn người lao động từ bỏ công việc, điều này không chỉ ảnh hưởng tới cuộc sống cá nhân của người lao động mà còn đặt ra dấu hỏi về những chính sách an sinh xã hội mà chính phủ đang hướng tới.

Dựa trên thực trạng trên, tác giả đề xuất những kiến nghị sau:

- Cần xem xét coi ngành khai thác than là một ngành độc hại và nguy hiểm. Nhà nước cần thiết lập các chính sách đặc biệt để bảo vệ quyền lợi và sức khỏe của những người lao động trong lĩnh vực này.

- Cần nhắc giữ nguyên tuổi nghỉ hưu thợ lò là 55 tuổi cho người lao động ngành than, giúp họ có khả năng chuyển sang công việc khác phù hợp hơn với tình trạng sức khỏe khi vượt qua 50 tuổi.

- Xem xét lại cách tính lương hưu để phản ánh công bằng về đặc thù lao động trong ngành than. Tác giả đề xuất được hưởng nguyên lương hưu nếu người lao động với 15 năm làm việc trong lò, và được nghỉ hưu ở tuổi 55 mà không bị giảm tỷ lệ lương hưu.

- Đầu tư vào việc đào tạo và đào tạo lại, giúp đỡ những công nhân ngành than chuyển sang các công việc khác phù hợp với sức khỏe và năng lực khi họ vượt qua 50 tuổi./.

Tài liệu tham khảo

Chen, T., Hu, W., & Li, H. (2023). The effect of empowering leadership on miners' unsafe behavior: a cross-level chain mediation model. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 29(4), 1345-1357.

Niu, L., Xia, W., & Qiao, Y. (2022). The Influence of Leader Bottom-Line Mentality on Miners' Safety Behavior: A Moderated Parallel Mediation Model Based on the Dual-System Theory. *International journal of environmental research and public health*, 19(18), 11791.

Nowrouzi-Kia, B., Gohar, B., Casole, J., Chidu, C., Dumond, J., McDougall, A., & Nowrouzi-Kia, B. (2018). A systematic review of lost-time injuries in the global mining industry. *Work*, 60(1), 49-61.

Nguyễn Đức Thắng, 2023. Nâng cao hài lòng công việc để đảm bảo an toàn sản xuất tại các doanh nghiệp khai thác than Việt Nam. *Tạp chí Công thương*. Tháng 5-số 12, trang 268-272.