TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP
THAN - KHOÁNG SẢN VIỆT NAM

Số: 195 /CT-TKV

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 02 tháng 10 năm 2017

CHỈ THỊ

V/v tiếp tục thực hiện các giải pháp nhằm tăng cường đào tạo, thu hút người lao động làm việc trong hầm lò

Trong thời gian qua, các đơn vị thành viên đã nghiêm túc triển khai thực hiện Chỉ thị số 118/CT-TKV ngày 23/6/2014 của Tập đoàn về việc thu hút người lao động làm việc trong hầm lò, bằng các giải pháp thiết thực như: Đẩy mạnh công tác tuyển sinh; chăm lo chu đáo đời sống vật chất, tinh thần cho thợ lò; đồng thời tăng cường đầu tư đổi mới công nghệ và thiết bị theo hướng cơ giới hoá, tự động hoá nhằm cải thiện điều kiện đi lại, điều kiện làm việc, môi trường làm việc trong hầm lò. Chính vì vậy, tình trạng thợ lò bỏ việc, học sinh bỏ học đã cơ bản được kiểm soát và có xu hướng giảm, góp phần đảm bảo đủ nhân lực phục vụ nhu cầu sản xuất, từ đó nâng cao được hiệu quả kinh doanh của Tập đoàn trong thời gian qua.

Tuy nhiên, trong 6 tháng đầu năm 2017 đã xuất hiện tình trạng khó tuyển sinh người học các nghề mỏ hầm lò và tình trạng thợ lò bỏ việc có xu hướng tăng cao. Nếu tình trạng này không được kiểm soát sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng đến việc cân đối lao động của các công ty, đặc biệt là khi nhu cầu than tăng trở lại.

Vì vậy, nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong thời gian tới đây đối với Tập đoàn và các đơn vị thành viên đó là vừa phải tiếp tục kiểm soát tình trạng thợ lò bỏ việc, đồng thời đảm bảo tuyển sinh thợ lò mới đạt kế hoạch đề ra theo cân đối lao động hằng năm nhằm chuẩn bị đầy đủ nguồn nhân lực để thực hiện có hiệu quả kế hoạch kinh doanh năm 2018 và các năm tiếp theo.

Trên cơ sở đó, Tổng giám đốc Tập đoàn yêu cầu người đại diện của Tập đoàn tại các công ty con và giám đốc các chi nhánh, các trưởng ban chức năng của Tập đoàn quán triệt thực hiện các nội dung dưới đây:

I. Quan điểm:

1. Phải nhận biết được các nguyên nhân chính dẫn đến khó thu hút, giữ chân thợ lò để từ đó có giải pháp ứng xử, khắc phục. Các nguyên nhân chính đó là:

a) Nguyên nhân khách quan: Do dư luận xã hội vẫn chưa có thiện cảm đối với nghề thợ mỏ hầm lò và do cạnh tranh lao động từ các ngành nghề khác, đặc biệt là từ các khu công nghiệp;

b) Nguyên nhân chủ quan: Điều kiện làm việc, thu nhập còn thấp; Một số doanh nghiệp thành viên còn chưa quan tâm đúng mức đến công tác thu hút thợ lò, để thợ lò bỏ việc nhiều, từ đó gây tác dụng "ngược" lan truyền về

địa phương nơi họ sinh sống, dẫn đến khó tuyển sinh được ở những địa phương có nhiều thợ lò bỏ việc.

2. Phải luôn xác định từ nay việc tuyển dụng lao động làm việc trong hầm lò sẽ ngày càng khó khăn hơn (điều này không chỉ xuất hiện ở Việt Nam mà là thực trạng chung của thế giới). Vì vậy cần thay đổi tư duy theo hướng phải làm cho nghề thợ mỏ hầm lò trở thành nghề hấp dẫn đối với người lao động, để họ tự tìm đến và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

3. Chuẩn bị đủ lao động thợ lò để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh theo kế hoạch được cấp có thẩm quyền giao là trách nhiệm của giám đốc công ty. Nếu để thiếu lao động dẫn đến không đủ năng lực sản xuất thì giám đốc công ty phải chịu trách nhiệm trước Tập đoàn.

II. Các giải pháp:

Yêu cầu các Công ty, Trường Cao đẳng Than - Khoáng sản Việt Nam và các Ban có liên quan tiếp tục thực hiện nghiêm túc 5 nhóm giải pháp thu hút người lao động làm việc trong hầm lò đã được ban hành tại Chỉ thị 118/CT-TKV ngày 23/6/2014 của Tập đoàn.

Trong tình hình mới hiện nay, cần đặc biệt ưu tiên triển khai các nội dung:

1. Đối với các doanh nghiệp thành viên:

a) Quyết liệt thực hiện cơ giới hóa đồng bộ trong khai thác, đào lò; đẩy mạnh chống lò bằng vì neo; đầu tư phương tiện hỗ trợ người lao động đi lại trong hầm lò để tăng năng suất lao động, giảm số người làm việc trong hầm lò, giảm mức độ nặng nhọc do đi lại, vận chuyển các vật tư, thiết bị, công cụ làm việc, giảm thiểu các vụ tai nạn lao động, sự cố, nhằm mục tiêu thay đổi định kiến tiêu cực của người lao động đối với nghề mỏ hầm lò;

b) Tiết kiệm các yếu tố chi phí khác, đồng thời tiếp tục tinh giản lực lượng lao động quản lý, phụ trợ, phục vụ để tăng quỹ tiền lương cho thợ lò. Trả lương cho thợ lò tương xứng với hao phí lao động bỏ ra, có tính đến yếu tố thu hút để thợ lò làm việc lâu dài cho công ty. Chăm lo thật tốt điều kiện làm việc, sinh hoạt, phúc lợi, văn hoá ứng xử để người thợ gắn bó lâu dài với công ty, đồng thời thông qua đó để người lao động tự tuyên truyền với người thân, bạn bè về mặt tích cực của nghề mỏ (truyền thông tự thân);

c) Để không thiếu lao động trong ngắn hạn, các công ty cân đối lại kế hoạch đào tạo thợ lò giai đoạn 2017 ÷ 2020, nếu điều kiện sản xuất và khả năng tổ chức lao động cho phép thì được phối hợp với Trường Cao đẳng TKV chuyển một số chỉ tiêu đào tạo thợ lò trình độ trung cấp sang đào tạo trình độ sơ cấp;

d) Phối hợp với Trường Cao đẳng TKV thực hiện *cơ chế đào tạo theo địa chỉ cuối cùng,* tức là người học không chỉ biết mình sẽ làm việc tại công ty nào mà còn biết được sau này sẽ được làm việc tại phân xưởng nào của công ty. Trên cơ sở đó, công ty bố trí học sinh thực tập tại phân xưởng để làm quen với môi trường, vị trí sản xuất, công nghệ đang sử dụng, bạn bè và đồng nghiệp và để quản đốc phân xưởng tích cực chỉ đạo kèm cặp, chỉ bảo học sinh

ngay từ giai đoạn thực tập nhằm sau này có công nhân tốt để sử dụng cho phân xưởng của mình;

đ) Các công ty chịu trách nhiệm tuyển sinh 20% tổng số học sinh các nghề mỏ hầm lò theo kế hoạch đào tạo của đơn vị mình (phần còn lại do Trường Cao đẳng TKV tuyển). Các công ty không trực tiếp tác nghiệp tuyển sinh ở các địa phương mà chỉ tập trung tuyển sinh thông qua đội ngũ người lao động của đơn vị mình;

e) Phối hợp với chính quyền địa phương tăng cường quản lý công nhân tại nơi ở, không để các tệ nạn xã hội làm ảnh hưởng dẫn đến công nhân bỏ việc;

g) Kiểm soát chặt chẽ việc trả lương cấp phân xưởng, theo đó mọi trường hợp vi phạm như "gửi" lương, thưởng đều phải xử lý ở mức độ nghiêm khắc nhất. Công ty tổ chức các khoá đào tạo tâm lý học lao động cho cán bộ chỉ huy sản xuất, gắn trách nhiệm cá nhân của quản đốc với công tác thu hút, giữ chân thợ lò của đơn vị mình.

2. Đối với Trường Cao đẳng Than - Khoáng sản Việt Nam:

a) Chịu trách nhiệm tuyển sinh 80% tổng số học sinh các nghề mỏ hầm lò theo kế hoạch đào tạo của các công ty, tính trên số thực tuyển của công ty (công ty thực tuyển 20% thì Trường tuyển 80% tương ứng);

b) Tiếp tục hoàn thiện, phát triển mạng lưới tuyển sinh thợ lò bền vững tại các địa phương trên cả nước để đáp ứng nhu cầu hiện nay và dài hạn cho các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn. Trực tiếp tuyển sinh ở các địa phương trong tỉnh Quảng Ninh và các tỉnh ngoài Quảng Ninh thông qua mạng lưới tuyển sinh của Trường, đồng thời gắn địa bàn tuyển sinh với một công ty hoặc nhóm công ty để thuận lợi cho việc quản lý học sinh, quản lý công nhân sau này;

c) Để hạn chế tình trạng học sinh bỏ học, yêu cầu Trường phối hợp với các công ty:

- Thực hiện phương thức đào tạo thợ lò theo 2 giai đoạn nhằm hạn chế việc học sinh bỏ học khi đi thực tập sản xuất tại mỏ;
- Thực hiện tiết học "nhập môn" để học sinh tìm hiểu, quyết định học tiếp hay bỏ ngay từ đầu để không lãng phí chi phí đào tạo của doanh nghiệp;

d) Tiếp tục điều chỉnh giảm thời gian đào tạo và điều chỉnh kết cấu các môn học, mô đun của chương trình sơ cấp, hoàn thành trước ngày 31/10/2017. Đồng thời chủ động làm việc với cơ quan quản lý nhà nước để đăng ký thực hiện xây dựng "Quy định khối lượng kiến thức, kỹ năng tối thiểu, yêu cầu về năng lực người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng" theo Thông tư số 12/2017/TT-BLĐTBXH ngày 20/4/2017 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. Thực hiện điều chỉnh giảm thời gian đào tạo và điều chỉnh kết cấu các môn học, mô đun trong chương trình đào tạo trình độ trung cấp các nghề mỏ hầm lò ngay sau khi quy định được ban hành.

đ) Thường xuyên rèn luyện thể chất, tác phong công nghiệp, ý thức tham gia lao động đối với học sinh nghề mỏ ngay từ những ngày đầu nhập học để học sinh có được nhận thức khách quan, đúng đắn về nghề mỏ;

e) Rà soát lại đơn giá đào tạo các nghề mỏ hầm lò cho phù hợp với mô hình tổ chức đào tạo mới, trình Tập đoàn phê duyệt để thực hiện.

3. Đối với các ban tham mưu của Tập đoàn:

a) Ban TCNS chủ trì:

- Phối hợp với Trường Cao đẳng TKV triển khai việc thay đổi hình thức đào tạo các nghề mỏ hầm lò theo hai giai đoạn, hoàn thành trước ngày 31/12/2017;
- Phối hợp với các công ty điều chỉnh kế hoạch đào tạo thợ lò giai đoạn 2017 - 2020;
- Chỉ đạo Trường Cao đẳng TKV điều chỉnh thời lượng, kết cấu môn học chương trình sơ cấp nghề và xây dựng khối lượng kiến thức tối thiểu, điều chỉnh giảm thời lượng, kết cấu môn học chương trình trung cấp nghề mỏ hầm lò.

b) Ban KH chủ trì, phối hợp với Ban TCNS và Trường Cao đẳng TKV rà soát, điều chỉnh đơn giá đào tạo các nghề mỏ hầm lò phù hợp với các quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp theo nguyên tắc muốn có sản phẩm đào tạo tốt phải có sự đầu tư cho dịch vụ đào tạo, hoàn thành trước 30/11/2017;

c) VP chủ trì, phối hợp với Ban TCNS triển khai các hoạt động truyền thông về thu hút thợ mỏ hầm lò trên các kênh truyền hình, báo điện tử, các mạng xã hội có tầm ảnh hưởng toàn quốc. Xây dựng kế hoạch truyền thông để trình Tổng giám đốc phê duyệt trước 30/11/2017;

d) Tạp chí Than - Khoáng sản Việt Nam đổi mới truyền thông về nghề mỏ hầm lò theo phương thức truyền thông tự thân, nghĩa là để chính người trong cuộc (thợ lò) tuyên truyền về những ưu việt của nghề cho thân nhân, bạn bè họ.

Tập đoàn yêu cầu người đại diện của Tập đoàn tại các công ty con và giám đốc các chi nhánh, các trưởng ban chức năng của Tập đoàn quán triệt thực hiện nghiêm túc, triệt để các nội dung đã chỉ đạo tại Chỉ thị này để tạo ra sự chuyển biến tích cực trong công tác đào tạo, thu hút người lao động làm việc trong hầm lò trong thời gian tới./.

Nơi nhận:
- Đảng ủy, HĐTV Tập đoàn (b/c, e-copy);
- Các phó TGĐ, KTTr (e-copy);
- Các KSV Nhà nước (e-copy);
- Công đoàn TKSVN (e-copy);
- Đảng ủy TQN, ĐTN TQN (e-copy);
- Các ban TKV (e-copy);
- Các công ty con, đơn vị trực thuộc (e-copy)
- Lưu: VT, TCNS(4), H.

TỔNG GIÁM ĐỐC

TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP THAN-KHOÁNG SẢN VIỆT NAM VINACOMIN

Đặng Thanh Hải