

CHẾ ĐỘ PHỤ CẤP THÂM NIÊN NGHỀ - MỘT BIỆN PHÁP KHUYẾN KHÍCH CÔNG NHÂN HẠM LÒ GẮN BÓ VỚI NGHỀ

TS. NGUYỄN VĂN HẢI

Tập đoàn Công nghiệp Than-Khoáng sản Việt Nam

Một trong những yếu tố cơ bản để việc điều tiết và phân phối tiền lương đạt hiệu quả cao là xây dựng một hệ thống thang lương, bảng lương, các chế độ phụ cấp lương phù hợp. Hệ thống thang lương, bảng lương này không chỉ nhằm mục đích điều tiết hợp lý tiền lương giữa các ngành, vùng, doanh nghiệp và giữa những người lao động thực hiện các công việc khác nhau mà còn làm căn cứ cho các doanh nghiệp trong việc:

- ❖ Thỏa thuận tiền lương trong ký kết hợp đồng lao động;

- ❖ Xác định hệ số lương bình quân tính trong đơn giá và chi phí tiền lương;

- ❖ Thực hiện chế độ nâng bậc lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể;

- ❖ Đóng và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp;

- ❖ Giải quyết các quyền lợi khác theo thỏa thuận của hai bên và theo quy định của pháp luật lao động.

Thang lương, bảng lương là thước đo độ phức tạp của công việc mà người lao động đảm nhận, được dùng để xếp lương cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động theo chức danh, tiêu chuẩn công việc đang làm. Việc trả lương cao hơn hoặc thấp hơn so với mức lương được xếp phụ thuộc vào nguồn thu, năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động của từng cán bộ công chức và người lao động theo quy chế trả lương của từng cơ quan, đơn vị và doanh nghiệp. Nội dung cải cách hệ thống thang lương, bảng lương gồm:

- ❖ Thu gọn hệ thống thang lương, bảng lương hiện nay để khắc phục sự trùng lặp, phức tạp trong quá trình thực hiện;

- ❖ Quy định chế độ phụ cấp lương cho phù hợp, để khuyến khích người lao động làm việc tại những nghề, những vị trí nặng nhọc, vất vả;

- ❖ Khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức phát triển chuyên môn, nghiệp vụ. Công chức, viên chức làm việc giỏi, có tài được nâng bậc, nâng

ngạch sớm trước thời hạn. Công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ thì bị kéo dài thời gian nâng bậc, thi nâng ngạch;

- ❖ Trong doanh nghiệp, theo dự thảo Bộ Luật Lao động sửa đổi 2012: Chính phủ quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động theo đề nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

- ❖ Trên cơ sở các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương do Chính phủ quy định, người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.

- ❖ Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở, đồng thời gửi cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất kinh doanh của người sử dụng lao động.

Trong khai thác than hầm lò do điều kiện làm việc vất vả, nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm nên không hấp dẫn, thu hút người lao động. Đến nay, mặc dù Nhà nước cũng như Tập đoàn Công nghiệp Than-Khoáng sản Việt Nam đã có nhiều biện pháp cả về kỹ thuật và kinh tế để thu hút lao động hầm lò nói chung và giữ chân thợ lò nói riêng, song do nhiều nguyên nhân nên tỉ lệ thợ lò nghỉ việc, chuyển đổi công tác,... hàng năm vẫn rất cao, chiếm tới 50 % tổng số lao động tuyển mới. Điều đó gây khó khăn cho các doanh nghiệp than hầm lò trong việc ổn định lao động, nhất là xây dựng đội ngũ công nhân lò chuyên nghiệp, có tay nghề cao và giàu kinh nghiệm để đáp ứng nhu cầu gia tăng sản lượng than. Do vậy, việc nghiên cứu đề xuất các giải pháp để thu hút công nhân khai thác than hầm lò vẫn đang là vấn đề hết sức cấp thiết.

Trong phạm vi bài này tác giả chỉ phân tích và đề cập đến chế độ phụ cấp đặc thù cho công nhân khai thác than hầm lò trong Tập đoàn Công nghiệp

Than-Khoáng sản Việt Nam như một biện pháp kinh tế góp phần thu hút và khuyến khích công nhân hầm lò gắn bó với nghề.

Từ những năm 1960 công nhân hầm lò là đối tượng được hưởng chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung cao nhất trong các nghề sản xuất (tối đa là 25 %). Chế độ này kéo dài đến năm 1993 thì chấm dứt sau khi Chính phủ ban hành Nghị định 26/NĐ-CP ngày 23/5/1993 ban hành tạm thời chế độ tiền lương mới áp dụng thống nhất đối với các doanh nghiệp trong cả nước, thay thế chế độ tiền lương quy định tại Nghị định 235-HĐBT ngày 18/9/1985.

Tuy nhiên, Nhà nước vẫn duy trì chế độ thâm niên nghề cho một số đối với một số chức danh, công việc trong khối lực lượng vũ trang. Ngày 04/7/2011 Chính phủ mới ban hành Nghị định 54/2011/NĐ-CP quy định về chế độ phụ cấp thâm niên nghề đối với nhà giáo đang giảng dạy, giáo dục ở các cơ sở công lập và các học viện, trường, trung tâm làm nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng thuộc các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị xã hội, tổ chức chính trị xã hội.

Việc bãi bỏ chế độ phụ cấp thâm niên nghề đối với công nhân hầm lò đã làm giảm sức thu hút và không khuyến khích công nhân làm việc trong hầm lò, không gắn bó lâu dài với nghề nghiệp.

Theo chế độ hiện hành, khi thợ lò được đào tạo từ trường cao đẳng nghề, ra trường đã được xếp bậc 3/6 hoặc 4/6. Chỉ cần sau 10 năm làm việc tốt, người công nhân đã đạt bậc 6/6. Như vậy khi đã đạt đến bậc thợ cuối cùng, lại không có các chế độ phụ cấp khác để thu hút thì người lao động không còn động lực để phấn đấu. Bởi vì với chế độ tiền lương và bảo hiểm xã hội hiện hành có làm thêm 10 hay 15 năm nữa khi về nghỉ hưu cũng không được lĩnh theo sản phẩm.

Việc bãi bỏ phụ cấp thâm niên của công nhân hầm lò đã gây ra những hệ lụy như sau:

(1). Theo thống kê đến 30/6/2012 công nhân hầm lò than của Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (Vinacomin) là 39.087 người trong đó:

- ❖ Phân theo độ tuổi: dưới 25 tuổi chiếm 31,2 %; từ 25-35 tuổi chiếm 50,3 %, từ 36-45 tuổi chiếm 14,6% và từ 46-55 tuổi chiếm 3,9 %. Như vậy, công nhân hầm lò ở tuổi 46-55 có nhiều kinh nghiệm nhất là không nhiều, nếu không có chế độ khuyến khích thì họ sẽ về hưu sớm, hoặc bỏ việc.

- ❖ Phân theo thâm niên nghề: dưới 5 năm là 41,2 %; từ 5-10 năm là 30,2 % và trên 10 năm là 28,6 %. Như vậy tuổi nghề từ 10 năm trở xuống là chủ yếu. Điều đó chứng tỏ sự gắn bó với các công việc trong hầm lò là rất thấp, cần có chính sách

khuyến khích người lao động gắn bó với nghề làm việc trong hầm lò.

Hiện nay thợ lò bỏ việc hàng năm 2-3 ngàn người, trong lúc tuyển thợ lò rất khó khăn, do nhiều nguyên nhân, trong đó có điều kiện làm việc dưới lò vất vả, nên một số thợ lò sau một khoảng thời gian nhất định tích lũy được khoản thu nhập từ tiền lương, thưởng đã xin chấm dứt hợp đồng lao động để tìm một công việc khác nhẹ nhàng hơn, an toàn hơn. Mặc dù Vinacomin và các doanh nghiệp đã quan tâm chế độ tiền lương, thưởng, tham quan, nghỉ dưỡng,....

(2) Trong khi đó theo quy hoạch phát triển ngành than, cũng như kế hoạch 5 năm đã được Chính phủ phê duyệt thì sản lượng than lộ thiên sẽ giảm dần và sản lượng than hầm lò tăng lên: Năm 2011 tỷ trọng than hầm lò chiếm 45 % đến năm 2015 sẽ là 62.8 % và sau năm 2020 sẽ tăng lên trên 70 %; điều đó đòi hỏi đội ngũ công nhân hầm lò phải tăng lên rất nhiều.

Trong khi đó rất khó tuyển dụng lao động làm việc trong hầm lò. Hiện nay các trường cao đẳng nghề của Vinacomin đã mở nhiều địa điểm tuyển thợ lò ở các tỉnh, đặc biệt là các tỉnh miền núi, vùng sâu, vùng xa. Đồng thời riêng học sinh học thợ lò đều được miễn học phí và được hưởng nhiều chế độ đãi ngộ khác.

Từ những vấn đề bất cập nêu trên, Vinacomin và Nhà nước cần phải có các giải pháp và chính sách phù hợp đối với công nhân hầm lò để khuyến khích người lao động gắn bó với nghề nghiệp. Cụ thể là:

1. Đối với các doanh nghiệp sử dụng lao động làm việc dưới hầm lò:

- ❖ Cải tạo điều kiện làm việc cho người lao động trên cơ sở đầu tư đổi mới công nghệ, giảm lao động thủ công như cơ giới hóa đồng bộ, đầu tư cải tiến trang thiết bị phù hợp với công nghệ khai thác than;

- ❖ Đầu tư hệ thống vận chuyển người trong lò để hỗ trợ người lao động đi lại đỡ vất vả;

- ❖ Có chế độ tiền lương, tiền thưởng, chế độ chăm sóc sức khỏe cho người lao động phải phù hợp; thường xuyên quan tâm, khuyến khích người lao động tăng năng suất hiệu quả làm việc.

2. Đối với Nhà nước:

- ❖ Tiếp tục duy trì các chế độ phụ cấp đã được nhà nước ban hành tại Nghị định số 205/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ ban hành hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty nhà nước;

- ❖ Cho phép áp dụng phụ cấp thâm niên (H_{tn}) đối với công nhân hầm lò theo các tiêu chí và điều kiện sau:

a) Đối tượng áp dụng: công nhân trực tiếp làm việc trong hầm lò bao gồm các nghề:

+ Thợ khai thác: đào lò, khai thác than, khoáng sản trong hầm lò.

+ Thợ điện và một số thợ khác làm việc trong hầm lò.

b) Điều kiện được tính hưởng phụ cấp thâm niên: do là phụ cấp thâm niên cho nên phải đạt đến thâm niên nào đấy mới được áp dụng và đảm bảo tính khuyến khích gắn bó với nghề. Căn cứ vào điều kiện làm việc trong hầm lò, nên áp dụng đối với người lao động có thời gian trực tiếp làm việc trong hầm lò đủ 5 năm (60 tháng) thì được tính hưởng phụ cấp thâm niên là phù hợp (khác với cách tính phụ cấp thâm niên hiện hành).

c) Thời gian tính hưởng phụ cấp thâm niên: chỉ tính cho thời gian trực tiếp trong hầm lò.

Còn thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương liên tục từ 01 tháng trở lên; thời gian nghỉ ốm đau, thai sản vượt quá thời hạn theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; thời gian bị tạm đình chỉ công tác hoặc bị tạm giữ, tạm giam để phục vụ cho công tác điều tra, truy tố, xét xử: Không được tính phụ cấp thâm niên.

đ) Mức phụ cấp: như đã phân tích ở trên, nên người lao động đủ 5 năm (60 tháng) làm việc trong hầm lò mới được tính hưởng mức phụ cấp thâm niên bằng 5 % của mức lương cơ bản; từ các năm sau trở đi, phụ cấp thâm niên mỗi năm được tính thêm 1 %.

e) Phụ cấp thâm niên được tính trả lương và được dùng để tính đóng, hưởng bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; có như vậy mới có tác dụng khuyến khích những người đã có thâm niên làm việc trong hầm lò trên 10 năm, những người có độ tuổi từ 46-50 rất có kinh nghiệm gắn bó với nghề. □

Người biên tập: Võ Trọng Hùng

SUMMARY

The paper suggests some ideas of the adding professional ages allowance for workers as the method to encourage for ones longer work in the underground mines.

THU HỒI LITI...

(Tiếp theo trang 50)

Hiệu suất thu hồi Li bằng phương pháp này đạt 91,61 %.

d. Thu hồi Liti từ lepidolite bằng cách nung khử flo

Quá trình quan trọng nhất để thu hồi Liti từ lepidolite là axit sunfuric và phương pháp đá vôi, song ở phương pháp axit sunfuric phải dùng ở nồng độ cao và việc làm sạch rất phức tạp, còn ở phương pháp đá vôi phải cần năng lượng lớn, những nhược điểm trên đã hạn chế việc sử dụng các phương pháp này.

Một kỹ thuật mới được đề xuất để thu hồi Liti từ lepidolite là nung lepidolite ở 860 °C, trong 30 phút với áp suất hơi nước để khử flo (ở điều kiện này khử được 42,3 % flo), sau đó quặng được khử flo đem hoà tách bằng vôi sữa trong ôôtôclô, nhiệt độ hoà tách là 150 °C, thời gian hoà tách 60 phút, tỉ số vôi/ quặng đã khử flo bằng 1 và tỉ số Lồng/Rắn=4/1. Bằng quá trình này, hiệu quả thu hồi Liti đạt 98,9 %.

e. Thu hồi liti từ tinh quặng zinwaldite

Phương pháp triển vọng nhất để xử lý tinh quặng zinwaldite cỡ hạt +100 µm có hàm lượng 1,37 % Li là nung thiêu với hỗn hợp CaSO₄ và

Ca(OH)₂ với tỉ lệ quặng: CaSO₄:Ca(OH)₂=6:5,1:2, ở nhiệt độ 900 °C, sau đó hoà tách thiêu phẩm bằng nước ở nhiệt độ 90 °C, tỉ số Lồng/Rắn=5/1. Dung dịch sau hoà tách chứa khoảng 1,4 g/l Li, là dung dịch thuận lợi để nhận được Li₂CO₃.

Để thu hồi Li₂CO₃ từ dung dịch hoà tách có 2 cách:

❖ Chuyển dung dịch chứa Li thành dung dịch cacbonat bằng cách sục khí CO₂, rồi làm sạch dung dịch, sau đó cho bốc hơi để kết tinh Li₂CO₃.

❖ Chiết Li từ dung dịch hoà tách bằng hỗn hợp LIX, là chất chiết ly chứa nhóm (=N-OH) và TOPO (tri-n- oCtylphosphine oxide trong keroxin), sau đó đem phần chiết bằng H₂SO₄ loãng, rồi làm sạch dung dịch và kết tủa cacbonat liti bằng K₂CO₃.

Cả 2 cách trên cho phép nhận được Li₂CO₃ chứa 99,5 %. Nước cái sau khi kết tinh và dung dịch sau khi chiết ly được xử lý tiếp để thu hồi Rb dưới dạng RbCO₃, Rb₂SO₄ hoặc RbOH. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. International Journal of mineral processing, No 102-103 (2012), trang 45-50
2. International Journal of mineral processing, No 110-111 (2012), trang 1- 5.
3. Hydrometallurgy, No 103 (2010), trang 12-18.
4. Hydrometallurgy, No 117-118 (2012), trang 116-118.

Người biên tập: Trần Văn Trạch