

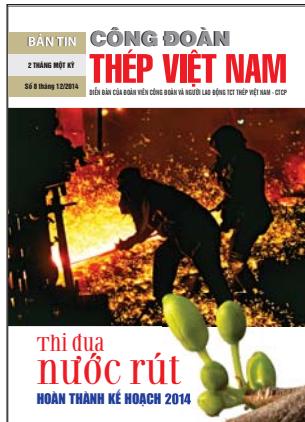
BẢN TIN

2 THÁNG MỘT KỲ

Số 8 tháng 12/2014

CÔNG ĐOÀN THÉP VIỆT NAM

DIỄN ĐÀN CỦA ĐOÀN VIÊN CÔNG ĐOÀN VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG TCT THÉP VIỆT NAM - CTCP



CHỊU TRÁCH NHIỆM NỘI DUNG

Đặng Ngọc Minh

Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty
Thép Việt Nam - CTCP

Đặng Thị Ngọc Thu

Tổng biên tập
Tạp chí Công Thương

BAN BIÊN TẬP

Đặng Ngọc Minh - Trưởng ban

Đỗ Đình Trường - Phó Trưởng ban

Đào Xuân Kỳ - Ủy viên TT

Nguyễn Thành Đồng - Ủy viên

Phan Văn Hòa - Ủy viên

Vũ Thượng Thư - Ủy viên

Minh Thùy - Ủy viên TK

TÒA SOẠN

Phía Bắc: 91 Láng Hạ, Đống Đa, Hà Nội

ĐT: 04.3856.1767 (máy lẻ 403)

Fax: 04.3856.1815

Phía Nam: Số 56, Thủ khoa Huân,

Q I, Thành phố Hồ Chí Minh

ĐT: 08.3829.1539

Fax: 08.3829.6301

Email: bantincongdoanthepvn@gmail.com

Ảnh bìa: Gang ra lò
Ảnh: Dương Tuấn Dũng

Giấy phép xuất bản: Số 58/GP-XBBT

Cục Báo chí, Bộ Thông tin
và Truyền thông cấp ngày 21/8/2014

In tại Công ty CP Hợp tác Quốc tế

LƯU HÀNH NỘI BỘ

Số 8 tháng 12/2014

(Tr 2-7) Tin tức - Sự kiện

- ◆ Tin vắn
- ◆ Điểm nhấn của Công đoàn TCT Thép Việt Nam 2014: Hướng mạnh về cơ sở
- ◆ VNSTEEL: Quả ngọt từ nỗ lực tái cơ cấu

(Tr 8-15) Chính sách và cuộc sống

- ◆ Nhìn lại một năm triển khai Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn 2012:
Cần sớm ban hành đủ văn bản hướng dẫn dưới Luật
- ◆ Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam: Xây dựng giai cấp công nhân
ngày càng lớn mạnh
- ◆ Hợp tác quốc tế góp phần nâng cao trình độ người lao động

(Tr 16-21) Diễn đàn - Trao đổi

- ◆ VNSTEEL: Với những bước tiến dài trong khoa học công nghệ và môi trường
- ◆ VinaKyoei - 2 sản phẩm mới đưa ra thị trường
- ◆ 7 ngày “ba cùng” với Thép

(Tr 22-23) Hoa đài thường

- ◆ Ngô Vĩnh Phi - người đoàn viên danh dự

(Tr 24-29) Kinh nghiệm hoạt động

- ◆ Công đoàn tham gia xây dựng “Nhà máy - Công viên”
- ◆ Thành công trong công tác đào tạo, huấn luyện NLĐ làm chủ công nghệ mới
- ◆ Thép Thủ Đức: Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, nâng cao hiệu quả sxkd

(Tr 30-31) Tư vấn nghề nghiệp, pháp luật

- ◆ Các giải pháp phòng ngừa và kiểm soát ô nhiễm

(Tr 32) Công đoàn bạn

- ◆ Liên đoàn Lao động TP. Hồ Chí Minh: Năng động, sáng tạo, đi đầu

● Tổng công ty Thép Việt Nam và Tổng công ty Hàng hải Việt Nam (VINALINES) đã tổ chức lễ ký kết biên bản ghi nhớ hợp tác dưới sự chứng kiến của các lãnh đạo Trung ương, các bộ, ngành... và doanh nghiệp. Hai bên thống nhất quan điểm cần thường xuyên trao đổi thông tin mà hai bên cùng quan tâm, tận dụng thế mạnh của nhau, chia sẻ cơ hội và hợp tác đầu tư, mang lại lợi ích thiết thực cho cả hai bên.



● Sáng ngày 15/11/2014, Đoàn công tác của Tổng Công ty Thép Việt Nam, do đồng chí Vũ Bá Ổn, Phó Bí thư TT Đảng ủy, ủy viên HĐQT, Phó Tổng Giám đốc làm Trưởng đoàn đã có buổi làm việc với lãnh đạo huyện Bắc Hà về kết quả thực hiện chương trình hỗ trợ các huyện nghèo, giảm nghèo nhanh và bền vững theo Nghị quyết 30a của Chính phủ. Từ năm 2009 đến 2013, Tổng công ty Thép Việt Nam đã tài trợ cho huyện Bắc Hà 22,8 tỷ đồng để đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng, hỗ trợ 756 hộ nghèo làm nhà ở, xóa nhà tạm, đào tạo nghề và mua máy móc, trang thiết bị.



● Trước vấn nạn gian lận thương mại trong thị trường tôn thép, vừa qua, Hiệp hội Thép Việt Nam đã phối hợp với Thời báo Kinh tế Việt Nam và Hiệp hội chống hàng giả và bảo vệ thương hiệu Việt Nam tổ chức hội thảo về nạn hàng giả, gian lận thương mại trên thị trường tôn thép.



● Vừa qua, Ban Thường vụ Đoàn khối Doanh nghiệp Trung ương tổ chức lễ đón nhận Huân chương Lao động hạng Ba và trao giải thưởng Sáng tạo lần thứ 3. Năm nay, giải Nhất được trao cho sản phẩm "Nghiên cứu ứng dụng công nghệ Quenching để sản xuất thép chất lượng cao dùng trong ngành xây dựng" do nhóm tác giả: Phạm Thanh Sơn (trưởng nhóm), Vũ Thế Anh, Vũ Đình Huy và Nguyễn Đức Thắng thuộc Tổng Công ty Thép Việt Nam.



● Những tháng cuối năm 2014, do thị trường xây dựng sôi động trở lại nên sức tiêu thụ sản phẩm thép trong tháng 10 của Công ty CP Gang Thép Thái Nguyên đã có bước tăng trưởng khá. Lượng thép tiêu thụ của Công ty trong tháng 10 đạt trên 48.000 tấn, tương đương 90% kế hoạch, qua đó, phần nào giúp Công ty giảm bớt khó khăn hơn so với những thời gian trước đây.



- Với những giải pháp ứng dụng công nghệ mới nhằm giảm thiểu tác hại đối với môi trường, Tổng công ty Thép Việt Nam là 1 trong số 40 doanh nghiệp đã được Ban tổ chức Chương trình Tôn vinh Thương Hiệu Xanh do Tạp chí Kinh tế và Dự báo thuộc Bộ Kế hoạch đầu tư tổ chức lựa chọn để trao giải. Thay mặt VNSTEEL, ông Trần Tất Thắng – Phó Tổng giám đốc đã tới dự và nhận giải thưởng.



- Thực hiện sự chỉ đạo của Tổng giám đốc Tổng công ty, nhằm nâng cao nhận thức về ý thức thực hiện pháp luật đối với CBCNV và đặc biệt là đoàn viên thanh niên trong hệ thống Tổng công ty, đồng thời hưởng ứng “Ngày Pháp luật Việt Nam” năm 2014, Đoàn Thanh niên cơ quan Tổng công ty đã phối hợp với Ban Thanh tra Pháp chế Tổng công ty tổ chức Hội nghị trực tuyến “Tập huấn tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật”. Chương trình bao gồm 3 chuyên đề: Giới thiệu Hiến pháp năm 2013, Luật thực hành tiết kiệm chống lãng phí, Luật Biển và tình hình biển đảo Việt Nam.



- Chiều ngày 16/10/2014, tại Văn phòng Công ty Vật liệu chịu lửa Nam UNG, Tổng công ty Thép Việt Nam đã tổ chức Lễ công bố Quyết định ủy quyền đại diện phần vốn của Tổng công ty tại Công ty Vật liệu chịu lửa Nam UNG (nhiệm kỳ 2013-2016) cho đồng chí Trần Thanh Toàn - Phó Giám đốc Công ty Thép Miền Nam kể từ ngày 15/10/2014 thay đồng chí Nguyễn Đông Vững được điều động nhận công tác khác. Đồng thời, Ban Thường vụ Đảng ủy Tổng công ty công bố quyết định chỉ định đồng chí Trần Thanh Toàn giữ chức vụ Bí thư Chi bộ Công ty Vật liệu chịu lửa Nam UNG.



- Ngày 09/10/2014, tại thành phố Hải Phòng và ngày 17/10/2014 tại Văn phòng, Công đoàn TCT Thép Việt Nam đã tổ chức Hội nghị sơ kết công tác công đoàn Quý III, triển khai chương trình công tác Quý IV năm 2014.



- Ngày 18/10/2014 tại Trung tâm thể thao Nhà Văn hoá Lao động thành phố Hồ Chí Minh; Tổng công ty Thép Việt Nam tổ chức giải Quần vợt CNVC-LĐ năm 2014 khu vực phía Nam (lần thứ 6) nhằm gắn kết chặt chẽ các đơn vị lại với nhau hơn, nâng cao tinh thần hợp tác, cộng đồng trách nhiệm vì sự phát triển của Tổng công ty.



NGAY TỪ ĐẦU NĂM 2014,
NHẬN THỨC ĐƯỢC KHÓ
KHĂN MÀ TCT THÉP
VIỆT NAM PHẢI ĐỔI MẶT
LÀ: NẾU KHÔNG CÓ
NHỮNG GIẢI PHÁP ĐỘT
PHÁ, QUYẾT LIỆT, CHẮC
CHẮN SẼ BỊ ĐƯA VÀO
TÌNH TRẠNG KIỂM SOÁT
ĐẶC BIỆT, CƠ HỘI VỤC
DÂY SẼ MẤT ĐI, NÊN
TOÀN HỆ THỐNG TCT ĐÃ
HẾT SỨC NỖ LỰC THỰC
HIỆN TÁI CƠ CẤU. SAU 9
THÁNG, TÌNH HÌNH
SXKD ĐÃ KHÁ HƠN,
QUYẾT TÂM CỦA TOÀN
HỆ THỐNG ĐÃ THÀNH
HIỆN THỰC. ĐÓNG GÓP
VÀO THÀNH CÔNG NÀY
KHÔNG THỂ KHÔNG KẾ
ĐẾN ĐÓNG VAI TRÒ CỦA
CÔNG ĐOÀN TCT THÉP
VIỆT NAM.

Ngày 28/11 vừa qua đồng chí Lý Quốc Hùng - Ủy viên Đoàn Chủ tịch Tổng LĐLDVN, Chủ tịch Công đoàn Công Thương VN (CĐCTVN) đã làm việc với Công đoàn TCT Thép Việt Nam để kiểm điểm những kết quả đã đạt được trong năm 2014 và kiểm tra việc thực hiện 5 chương trình công tác toàn khóa của CĐCTVN.

Theo đánh giá của đồng chí Phạm Thu Hiền, Ủy viên Ban Thường vụ, Chủ nhiệm UBKT Đảng ủy TCT Thép Việt Nam, có thể khẳng định rằng trong năm 2014, Công đoàn TCT Thép Việt Nam đã có rất nhiều đổi mới,

ĐIỂM NHẤN CỦA CÔNG ĐOÀN TCT THÉP VIỆT NAM 2014: **HƯỚNG MẠNH về cơ sở**



chuyển biến rõ rệt, hướng mạnh về cơ sở, thể hiện vai trò quan trọng một tổ chức chính trị đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp của Đảng bộ TCT. Bám sát và cụ thể hóa nhiệm vụ trên tất cả các mặt, từ tuyên truyền giáo dục đến chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng cho NLĐ và xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, 2014 là năm có rất nhiều điểm nhấn trong các mặt công tác. Ví dụ như về tuyên truyền giáo dục Công đoàn đã bám sát những vấn đề “nóng”, cụ thể đối với TCT Thép Việt Nam là việc triển khai kết luận 1719 của Đảng ủy TCT về tái cơ cấu Công ty mẹ - TCT, đối với đất nước là việc ủng hộ

biển đảo nhân sự kiện Trung Quốc hạ đặt giàn khoan trái phép. Công đoàn đã làm rất tốt công tác tuyên truyền để đạt được sự nhất trí cao trong đoàn viên và NLĐ, nhờ đó khơi dậy được nghĩa tình “lá lành đùm lá rách” đối với anh chị em CNLĐ bị thất nghiệp ở Luyện cán Thép Gia Sàng, lòng tự tôn, tự hào dân tộc đối với chủ quyền biển đảo thiêng liêng của Tổ quốc, góp phần chia sẻ cùng ngư dân và các lực lượng chấp pháp trên biển... Tất cả các hoạt động này thực sự ý nghĩa và thiết thực.

Trong công tác tham gia quản lý Công đoàn cũng có những đóng góp thường xuyên, hiệu quả. Như đã nói, năm 2014 là một năm TCT

Hiện nay, toàn TCT có gần 15.900 lao động, trong đó số lao động được ký hợp đồng lao động chiếm 98,8%, số lao động được đóng BHXH chiếm 98,3%, số lao động thiếu việc làm là 546 người, chiếm 3,5%. Năm nay, do khó khăn chung, thu nhập bình quân của người lao động chỉ đạt hơn 6 triệu đồng/tháng, giảm 1,67% so với năm 2013.

tập trung nâng cao năng lực quản trị nên ban hành rất nhiều quy chế, quy định nội bộ. Chia sẻ, gánh vác cùng chuyên môn, Công đoàn đã có những tham gia, góp ý rất xác đáng. Ngoài ra, Công đoàn cũng đã phối hợp với chuyên môn tổ chức nhiều hội thảo, hội nghị chuyên đề nhằm tháo gỡ khó khăn trong SXKD, tham gia kiểm tra công tác ATVSCLĐ, chủ động khen thưởng động viên các sáng kiến nổi bật...

Việc thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc được Công đoàn các cấp phối hợp với chuyên môn triển khai thực hiện khá tốt. Hiện có 35/40 đơn vị tổ chức hội nghị NLĐ, 36/40 đơn vị tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo đúng tinh thần Nghị định 60/2013/NĐ-CP của Chính phủ. BCH Công đoàn TCT Thép đã ban hành Nghị quyết 01 về “Thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa trong doanh nghiệp thành viên TCT Thép Việt Nam”, tạo cơ sở để các đơn vị trực thuộc triển khai thực hiện. Một điểm mới của TCT Thép là Công đoàn TCT đã ban hành Quy chế đối thoại giữa Chủ tịch CĐCS với đoàn viên và NLĐ nhằm nắm bắt kịp thời tâm tư, nguyện vọng của NLĐ, từ đó chuẩn bị nội dung đối thoại với người sử dụng lao động hiệu quả hơn.

Hoạt động tư vấn pháp luật, trợ giúp pháp lý dần đi vào nền

nếp và sẵn sàng hỗ trợ CNLĐ khi có yêu cầu. Công đoàn đã xây dựng chuyên trang Công đoàn trong website của TCT, phát hành định kỳ 2 tháng 1 lần bản tin “Công đoàn Thép Việt Nam”, trong đó có chuyên mục “Tư vấn pháp luật và nghề nghiệp”, lập địa chỉ email và số điện thoại hotline, kịp thời trả lời những thắc mắc từ phía NLĐ. Việc đảm bảo các chế độ, chính sách đối với NLĐ được đảm bảo, góp phần duy trì tốt quan hệ lao động hài hòa trong các doanh nghiệp thành viên.

Những phong trào “Lao động giỏi, lao động sáng tạo”, “Sáng kiến tiết kiệm”, “Nhà máy công viên”... đạt hiệu quả lớn, góp phần giải quyết khó khăn trong SXKD và bảo vệ môi trường. Tính đến nay có 709 sáng kiến được các cấp công nhận, làm lợi hơn 25,5 tỷ đồng, trong đó có 2 cá nhân được Thủ tướng Chính phủ tặng Bằng khen, 28 người được Tổng LĐLĐVN tặng Bằng “Lao động sáng tạo”, là một trong Công đoàn cấp trên cơ sở được nhận nhiều bằng “Lao động sáng tạo” nhất trong hệ thống CĐCTVN.

Về 5 chương trình công tác của CĐCTVN, Công đoàn TCT xác định cán bộ là yếu tố hàng đầu quyết định thành công của hoạt động công đoàn, nên đã tăng cường tập huấn nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ cho gần 500 CBCĐ các

cấp. Điểm mới trong hoạt động này là Công đoàn TCT tổ chức tập huấn theo từng khu vực để tiết kiệm chi phí và mở rộng diện được Công đoàn TCT trực tiếp tập huấn. Để thực hiện các chương trình công tác của CĐCTVN, Công đoàn TCT đã xây dựng kế hoạch triển khai và ban hành các nghị quyết chuyên đề, ngoài chuyên đề 01 nói trên, vừa qua BCH Công đoàn TCT đã ban hành Nghị quyết chuyên đề số 2 “Đổi mới phương thức và nội dung hoạt động công đoàn”, sắp tới sẽ ban hành tiếp 3 chuyên đề còn lại theo Chương trình toàn khóa.

Kết luận buổi làm việc, đồng chí Lý Quốc Hùng ghi nhận và đánh giá cao những nỗ lực của Công đoàn TCT Thép Việt Nam thời gian qua, trong đó đặc biệt biểu dương những thành công của Công đoàn Thép trong việc duy trì và phát triển mạnh các nhà ăn ca tự chọn. Bên cạnh đó, đồng chí cũng yêu cầu nhiệm vụ chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ, công tác kiểm tra, nhất là tự kiểm tra, công tác nữ công và thực hiện 5 chương trình công tác toàn khóa của CĐ Công thương VN... cần được các cấp Công đoàn TCT triển khai, thực hiện hiệu quả hơn nữa. Có như vậy mới đủ điều kiện đồng hành cùng chuyên môn vượt qua những khó khăn, thách thức trong giai đoạn tiếp theo.

THỦY MINH



SAU 9 THÁNG ĐẦU NĂM 2014, HOẠT ĐỘNG SXKD CỦA TỔNG CÔNG TY THÉP VIỆT NAM – CTCP (VNSTEEL) ĐÃ CÓ NHỮNG CHUYỂN BIẾN RÕ RỆT. NGAY TỪ ĐẦU NĂM, QUÁ TRÌNH TÁI CƠ CẤU ĐÃ ĐƯỢC GÂY DỤNG VỚI NHIỀU QUYẾT TÂM DÙ BIẾT SẼ PHẢI VƯỢT QUA NHIỀU KHÓ KHĂN, NHƯNG ĐẾN GIỜ PHÚT NÀY CÓ THỂ KẾT LUẬN: ĐÃ CÓ LÃI. LÃNH ĐẠO TCT ĐANG NHẮM TỚI MỤC TIÊU HÀNG ĐẦU LÀ TÍNH HIỆU QUẢ BỀN VỮNG.

Biết mình, biết người

Kết quả hoạt động SXKD của VNSTEEL thực sự đã giảm sút từ 3-4 năm gần đây, lợi nhuận âm, năng lực sản xuất không tăng, hiệu suất sử dụng vốn thấp. Đầu năm 2014, dù muốn dù không, cái tên VNSTEEL đã nhiều lần được “xướng” lên trong khối DN có kết quả lỗ. Hội đồng quản trị VN-STEEL đã họp và thống nhất rằng, nguyên nhân chủ quan là do VN-STEEL chậm: Chậm thích nghi với sự thay đổi, chậm nhận ra vấn đề và chậm hành động. Vậy tại sao chậm? Vì tổ chức của Công ty mẹ ôm đodom quá, chưa giải phóng được năng lực các thành viên bên dưới. Để có thể ra một quyết định phải qua cả một hệ thống tầng

tầng lớp lốp ý kiến kiểm duyệt, tham khảo. Rất nhiều cơ hội trôi mất. Bên cạnh đó, tâm lý ngại trách nhiệm đã tạo ra một sức ép khủng khiếp và khiến kỹ năng ra quyết định ngày càng yếu.

Thế nên cần phải có một cuộc thay máu quyết liệt. Để thoát lỗ, VNSTEEL đã triển khai thực hiện một loạt biện pháp mạnh. Trước hết là thay tướng, Tổng giám đốc (CEO) mới được đánh giá là người am hiểu về tài chính, chuyên môn, quyết đoán và năng động. Đồng thời, Hội đồng quản trị và ban điều hành VNSTEEL thực hiện nhiều quyết định điều chuyển nội bộ về nhân sự, sắp xếp, phân công lại cho đúng người, đúng việc nhằm phát huy tối đa điểm mạnh của đội ngũ.

Được sự đồng ý của cổ đông, VNSTEEL đã chuyển đổi mô hình hoạt động của Công ty mẹ từ việc vừa trực tiếp sản xuất kinh doanh vừa quản lý đầu tư vào các công ty con, công ty liên kết sang mô hình công ty mẹ không trực tiếp thực hiện sản xuất kinh doanh mà tập trung vào vai trò “nhạc trưởng”, tách 2 công ty sản xuất thép là Thép miền Nam, Thép tấm lá Phú Mỹ thành doanh nghiệp hạch toán độc lập. Trong giai đoạn chuyển đổi, Công ty mẹ áp dụng phương thức khoán chi phí và kinh doanh cho các công ty trực thuộc, trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho đơn vị.

Việc tiêu thụ sản phẩm của Công ty mẹ được sắp xếp lại theo

VNSTEEL:

QUẢ NGỌT từ nỗ lực TÁI CƠ CẤU

hướng giảm tối đa đầu mối trung gian, chấm dứt tự duy tự sản tự tiêu, chuyển sang phân phối qua các nhà phân phối lớn.

9 tháng vừa qua là một thời gian “lửa thử vàng”. Toàn hệ thống VNSTEEL, từ công ty mẹ đến các công ty con và công ty liên kết, đã tăng cường tính tự chủ, quyết liệt xây dựng, triển khai các giải pháp kinh doanh. Ở mỗi cấp bậc đều có sự phân cấp, phân công rõ ràng, trong đó cụ thể hóa trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị, người đại diện

vốn gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ kế hoạch đã được Tổng công ty giao.

Điểm đáng chú ý nữa mà VNSTEEL đã làm quyết liệt từ khi bắt đầu công cuộc cải tổ từ đầu 2014 là lãnh đạo ở từng đơn vị phải có trách nhiệm kiểm tra, giám sát mọi hoạt động từ sản xuất - kinh doanh đến mua vật tư, bán sản phẩm. Có thể người lãnh đạo mới nắm vững tình hình, đủ thông tin để ra các quyết định kịp thời, linh hoạt bám sát diễn biến thị trường. Nhờ đó, tính liên kết giữa các đơn vị trong hệ thống VNSTEEL cũng được tăng cường, tạo ra sức mạnh tổng thể của toàn Tổng công ty.

Thắng không kiêu, bại không nản

Những hành động quyết liệt trên đã bước đầu cho quả ngọt. Nhiều chỉ tiêu tính chung toàn hệ thống VNSTEEL đều tăng trưởng so với cùng kỳ. Người lao động được đảm bảo việc làm và thu nhập, hiệu quả SXKD của Tổng công ty nói chung và từng đơn vị thành viên trong hệ thống nói riêng đã từng bước có những cải thiện đáng kể. Tính đến hết tháng 9/2014, doanh thu và lợi nhuận hợp nhất của VNSTEEL ước đạt 18.100 tỷ đồng, lợi nhuận trước thuế đạt 130 tỷ đồng, người lao động yên tâm, phấn khởi.

Tuy nhiên, sự cạnh tranh trong ngành thép hiện rất khốc

liệt. Có lãi mới là kết quả bước đầu, VNSTEEL không chủ quan. Ông Nghiêm Xuân Đa, Tổng giám đốc VNSTEEL cho rằng, bên cạnh những kết quả đạt được, nhiệm vụ sản xuất - kinh doanh của VNSTEEL còn nhiều khó khăn, thách thức, đặc biệt là việc tiêu thụ sản phẩm. Để duy trì tính bền vững trong hiệu quả hoạt động, VNSTEEL tiếp tục thực hiện đồng bộ các giải pháp quản lý điều hành, phát triển nguồn nhân lực, đầu tư, tài chính, khoa học - công nghệ...

Ngoài những nỗ lực tự thân của VNSTEEL, một số chủ trương chính sách mới được Chính phủ, các bộ ngành ban hành mới đây cũng được nhận định sẽ tạo ra những tác động tích cực cho hoạt động của Tổng công ty. Đơn cử, việc Chính phủ chỉ đạo Tổng công ty Đầu tư kinh doanh vốn nhà nước (SCIC) tham gia góp 1.000 tỷ đồng để tháo gỡ khó khăn cho Dự án mở rộng sản xuất giai đoạn 2 của Công ty CP Gang Thép Thái Nguyên, một công ty con của VNSTEEL. Nhà máy Gang Thép Lào Cai có vốn góp của VNSTEEL cũng đã đi vào hoạt động. Hiệp định Đối tác kinh tế chiến lược xuyên Thái Bình Dương (TPP) kỳ vọng sớm được ký kết, sẽ mở rộng cơ hội xuất khẩu cho các doanh nghiệp nói chung và VNSTEEL nói riêng trong thời gian tới.

HOÀNG QUÂN



VỪA QUA, CÔNG
ĐOÀN CÔNG
THƯƠNG VIỆT NAM
(CĐCTVN) ĐÃ TỔ
CHỨC TỌA ĐÀM VỀ
THỰC HIỆN BỘ LUẬT
LAO ĐỘNG, LUẬT
CÔNG ĐOÀN NĂM
2012; VẤN ĐỀ LAO
ĐỘNG VÀ VAI TRÒ
CỦA CÔNG ĐOÀN
TRONG HIỆP ĐỊNH
THƯƠNG MẠI TỰ DO.

ĐẠI DIỆN CÁC TẬP
ĐOÀN, TỔNG CÔNG
TY, CÁC CĐCS
THÀNH VIÊN CỦA
CĐCTVN ĐÃ THAM
DỰ VÀ ĐÓNG GÓP
NHIỀU Ý KIẾN VÀO
NHỮNG VẤN ĐỀ
ĐANG VƯỚNG MẮC
SAU MỘT NĂM THỰC
HIỆN HAI VĂN BẢN
LUẬT TRÊN.

NHÌN LẠI MỘT NĂM TRIỂN KHAI BỘ LUẬT
LAO ĐỘNG VÀ LUẬT CÔNG ĐOÀN 2012:

Cần sớm ban hành ĐÚ VĂN BẢN hướng dẫn dưới Luật



Toàn cảnh buổi tọa đàm

Nóng vì bảo hiểm xã hội

Theo báo cáo của CĐCTVN, năm 2013, toàn ngành có 558 CĐCS đang quản lý 177.684 lao động, trong đó có 98,3% được ký hợp đồng lao động. Thu nhập bình quân tại các doanh nghiệp khoảng hơn 6 triệu đồng/người/tháng, trong đó khối doanh nghiệp nhà nước đạt khoảng 5,2 triệu đồng và ngoài nhà nước đạt khoảng 6,8 triệu đồng.

Việc chấp hành các quy định của Luật Bảo hiểm xã hội của người sử dụng lao động và người

lao động trong thời gian qua có nhiều chuyển biến. Các chế độ bảo hiểm xã hội (BHXH) như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được các doanh nghiệp quan tâm thanh toán kịp thời, tình trạng nợ đọng bảo hiểm hàng năm không xảy ra.

Tuy nhiên, hầu như các đơn vị đều phản ứng gay gắt về việc cơ quan BHXH chậm chạp thanh toán lương ưu cho người lao động theo mức tối thiểu 1.150.000 đồng/tháng mà vẫn giữ mức 1.050.000 đồng/tháng theo qui

định cũ, mặc dù Luật Lao động và Luật Công đoàn mới đã có hiệu lực cả năm nay. Bà Chủ Thị Ngọc Huyền – Phó TGĐ, Chủ tịch CĐ Công ty CP Tổng Bách hóa cho biết, Công ty của bà hiện đang loay hoay không biết giải quyết thế nào với các đối tượng nghỉ ốm, nghỉ chế độ thai sản, nghỉ hưu, bởi BHXH nhất định chỉ giải quyết theo mức 1.050.000 đ và yêu cầu người lao động phải chờ hưởng dân. Đã hơn một năm, câu trả lời vẫn là “chờ”. “Vậy thì chúng tôi phải chờ đến bao giờ và biết giải

thích thế nào với đoàn viên công đoàn” – bà Huyền bức xúc.

Cùng chung ý kiến này, ông Nguyễn Trọng Thể - Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Máy động lực Máy nông nghiệp đề nghị phải nhanh chóng giải quyết nợ đọng BHXH kiểu này, “không thể cứ lúc thu thì thu cao, lúc trả thì trả thấp, người lao động thắc mắc thì bảo chưa có văn bản hướng dẫn, còn bao giờ mới có văn bản hướng dẫn để thực hiện cho đúng thì tôi không biết. Một người thì có thể không nhiều, nhưng với hàng triệu người lao động thì đây là một số tiền không nhỏ”.

Một số ý kiến khác lại cho rằng, doanh nghiệp họ đang vướng ở số lao động đủ tuổi về hưu, nhưng thiếu vài năm đóng BHXH nên không được hưởng lương hưu mà chỉ có thể giải quyết cho về một cục, điều đó rõ ràng rất thiệt thòi cho người lao động. Ông Nguyễn Xinh – Chủ tịch Công đoàn TCT Giấy Việt Nam đề nghị Tổng LĐLĐVN cần có văn bản hướng dẫn cụ thể cho doanh nghiệp nên làm thế nào trong những trường hợp như thế này để có lợi nhất cho người lao động, những người đã đóng góp cả đời cho sự phát triển của ngành và đất nước.

Đối thoại trực tiếp mới chỉ là hình thức

Kể từ ngày 15/8/2013, Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc được thực hiện theo Nghị định số 60/2013/NĐ-CP (Nghị định 60). Nghị định này qui định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ luật Lao động, trong đó xác định rõ hình thức thực hiện dân chủ tại nơi làm việc bao gồm: Đối thoại tại nơi làm việc và Hội nghị người lao động. Ông Nguyễn Xuân Thái – Phó chủ tịch

CĐCTVN thừa nhận, qua khảo sát tại một số đơn vị, có thể thấy, công tác này còn yếu. Một số đơn vị làm kết hợp với công tác sơ kết, tổng kết. Đa số các đơn vị chưa xây dựng quy chế đối thoại. Đoàn đối thoại không do Hội nghị người lao động bầu ra theo qui định tại khoản 2, Điều 18, Nghị định 60.

Khoản 1, Điều 10, Nghị định 60 qui định: “Đối thoại định kỳ tại nơi làm việc do người sử dụng lao động chủ trì, phối hợp với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở thực hiện 03 tháng một lần để trao đổi, thảo luận các nội dung quy định tại Điều 64 của Bộ luật Lao động; khoảng cách giữa hai lần đối thoại định kỳ liên kề tối đa không quá 90 ngày”. Với qui định này, nhiều doanh nghiệp sản xuất thực sự cảm thấy quá áp lực. Ông Phạm Văn Thịnh – Phó Chủ tịch Công đoàn TCT CP Bia-Rượu-Nước giải khát Hà Nội (Habeco) chia sẻ, ngay từ năm ngoái, từ công ty mẹ Habeco đã ban hành Qui trình tổ chức Hội nghị người lao động và Qui chế đối thoại. Tuy chưa được 100% đơn vị bầu Ban đối thoại tại Hội nghị người lao động, nhưng đa số đơn vị đều đã thực hiện. Nhìn chung tình hình triển khai thực hiện Nghị định 60 là nghiêm túc tại các đơn vị. Tuy nhiên, ông Thịnh cũng thừa nhận, một số đơn vị bầu ra Ban đối thoại nhưng để đấy, chưa triển khai gì, đó là một thực trạng của nhiều doanh nghiệp hiện nay. Ông Thịnh cho rằng, qui định “khoảng cách giữa hai lần đối thoại định kỳ liên kề tối đa không quá 90 ngày” là bất cập. Trên thực tế đi kiểm tra tại các đơn vị cơ sở, ông Thịnh cho rằng, có nhiều hình thức đối thoại, từ Hội nghị người lao động đến các cuộc họp giao ban chuyên môn

các cấp (công ty, tổ, bộ phận) đều có đối thoại trực tiếp. Do đó, với đơn vị nào có những vấn đề bức xúc thì không nói làm gì, còn đơn vị nào giải quyết ổn thỏa thì không nhất thiết phải cứng nhắc hai lần “liền kề không quá 90 ngày”. Vì theo ông Thịnh, nếu cứng nhắc quá, với các đơn vị sản xuất, nhất là các đơn vị sản xuất có tính thời vụ thì 90 ngày trôi qua rất nhanh. Nhiều đơn vị không làm được.

Chung quan điểm này, ông Nguyễn Xinh cho biết, tại TCT Giấy đây cũng là vấn đề vướng. Có đơn vị đã qua 4 tháng so với lần đối thoại trước, nhưng vẫn chưa biết tiếp theo sẽ làm gì, bởi chưa tìm ra nội dung cho kỳ đối thoại tiếp theo. Ông Xinh nhấn mạnh, muốn đối thoại trực tiếp thì phải có vấn đề, qui định thời gian, thành phần, nội dung, địa điểm, mỗi bên bao nhiêu người, đối thoại cái gì, làm sao cho phù hợp, vấn đề phải đáng để đem ra bàn luận, chứ không thể đưa những vấn đề nho nhỏ ra đối thoại cho có là không cần thiết và rất hình thức. Vì thế, với qui định này, cơ sở chưa thực hiện được.

Đưa thực tế vào chính sách

Đó là ý kiến của ông Nguyễn Trọng Thể tham góp trong vấn đề xây dựng Luật. Ông Thể cho rằng, lâu nay chúng ta cứ tuyên truyền “đưa chính sách vào cuộc sống” – đó là một sai lầm. Chính sách cần phải bắt đầu từ thực tế mới sát với những gì đang diễn ra, mới dễ triển khai và đạt hiệu quả. Cho nên, theo ông Thể, cần “đưa thực tế vào chính sách”, những người làm luật cần phải gắn với thực tiễn sản xuất, tránh tình trạng ngồi bàn giấy “vẽ voi”, xa rời thực tế, rồi lại “ép chính sách vào cuộc sống”.

Đã qua hơn 1 năm triển khai Luật Lao động và Luật Công đoàn, nhưng hệ thống văn bản dưới Luật ban hành vừa chậm, vừa không đủ. Ông Lê Đình Quảng – Phó Ban Quan hệ lao động, Tổng LĐLĐVN, cho biết, chúng ta hiện mới ra được khoảng 16 văn bản hướng dẫn so với hơn 40 văn bản trước kia. Vì vậy, hiện Tổng LĐLĐVN đang đề nghị Chính phủ cho phép ban hành tổng cộng khoảng hơn 20 văn bản hướng dẫn mới đáp ứng được yêu cầu hướng dẫn Luật Lao động và Luật Công đoàn 2012.

Đại diện Công đoàn Công nghiệp Hóa chất Việt Nam, ông Nguyễn Huy Thông – Trưởng Ban chính sách pháp luật, cho rằng, Luật Lao động 2012 đã có nhiều điểm mới, nhưng khung pháp lý hiện tại vẫn chưa đầy đủ. Trong quá trình thực hiện vẫn phải sử dụng nhiều qui định tại các nghị định, thông tư hướng dẫn Luật Lao động trước đây. Mặc dù về nguyên tắc, các văn bản hướng dẫn trước đây nếu chưa bị tuyên bố hết hiệu lực, bị hủy bỏ hay thay thế thì vẫn còn hiệu lực áp dụng. Tuy nhiên, việc áp dụng hướng dẫn bộ luật cũ cho bộ luật mới về mặt logic rõ ràng là không ổn.

Kết thúc buổi Tọa đàm, ông Nguyễn Xuân Thái tổng hợp lại các vấn đề đại biểu đã đóng góp ý kiến và khẳng định CĐCTVN là đơn vị đầu tiên trong cả nước tổ chức buổi tọa đàm này nhằm lấy ý kiến các đơn vị sau một năm triển khai Luật Lao động và Luật Công đoàn 2012. CĐCTVN chỉ mong muốn xối xáo vấn đề, để các đơn vị có thời gian nhìn nhận lại việc triển khai thực hiện nội dung hai Luật, cũng như tập hợp những vấn đề khó khăn, vướng mắc từ cơ sở để kiến nghị lên Tổng LĐLĐ Việt Nam. Dự kiến, trong năm nay, CĐCTVN sẽ tiếp tục tổ chức thêm một buổi tọa đàm nữa để lấy ý kiến các đơn vị khu vực phía Nam.

HỒ NGA

QUY ĐỊNH VỀ ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC THEO NGHỊ ĐỊNH 60/2013/NĐ-CP NGÀY 19/6/2013

Điều 10. Trách nhiệm tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

1. Đối thoại định kỳ tại nơi làm việc do người sử dụng lao động chủ trì, phối hợp với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở thực hiện 03 tháng một lần để trao đổi, thảo luận các nội dung quy định tại Điều 64 của Bộ luật Lao động; khoảng cách giữa hai lần đối thoại định kỳ liền kề tối đa không quá 90 ngày. Trường hợp thời gian tổ chức đối thoại định kỳ trùng với thời gian tổ chức hội nghị người lao động quy định tại Khoản 2 Điều 14 của Nghị định này thì doanh nghiệp không phải tổ chức đối thoại định kỳ.

2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm:

- Ban hành quy chế đối thoại định kỳ tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và phổ biến công khai đến từng người lao động trong doanh nghiệp để thực hiện;
- Bố trí địa điểm, thời gian và các điều kiện vật chất cần thiết khác bảo đảm cho đối thoại;
- Cử thành viên đại diện cho bên người sử dụng lao động tham gia đối thoại;
- Tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc.

3. Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở có trách nhiệm:

- Tham gia ý kiến vào quy chế đối thoại định kỳ tại nơi làm việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động;
- Tổ chức bầu các thành viên đại diện cho bên tập thể lao động tham gia đối thoại tại hội nghị người lao động;
- Phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức thực hiện đối thoại định kỳ tại nơi làm việc.

Điều 11. Số lượng, thành phần, tiêu chuẩn thành viên tham gia đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

1. Mỗi bên tham gia đối thoại quyết định số lượng thành viên đại diện của mình tham gia đối thoại, số lượng thành viên đại diện mỗi bên phải có ít nhất là 03 người.

2. Thành phần tham gia đối thoại gồm:

- Người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động ủy quyền hợp pháp và các thành viên đại diện cho bên người sử dụng lao động do người sử dụng lao động cử;
- Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở và các thành viên đại diện cho

bên tập thể người lao động do hội nghị người lao động bầu;

3. Tiêu chuẩn thành viên tham gia đối thoại định kỳ quy định trong quy chế đối thoại định kỳ tại nơi làm việc của doanh nghiệp.

Điều 12. Quy trình đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

1. Chuẩn bị nội dung, thời gian, địa điểm và thành phần tham gia đối thoại:

a) Sau 60 ngày kể từ ngày kết thúc lần đối thoại trước liền kề, người sử dụng lao động và Chủ tịch công đoàn cơ sở hoặc người đại diện Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở tổng hợp nội dung và gửi nội dung yêu cầu đối thoại cho bên đối thoại;

b) Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được nội dung yêu cầu đối thoại, người sử dụng lao động và Chủ tịch công đoàn cơ sở hoặc người đại diện Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở và các thành viên nhóm đối thoại định kỳ tại nơi làm việc biết trước ít nhất 01 ngày làm việc trước ngày tổ chức đối thoại ghi trong quyết định tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc;

c) Trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày hai bên thống nhất nội dung, thời gian, địa điểm, thành phần tham gia đối thoại định kỳ tại nơi làm việc, người sử dụng lao động ra quyết định bằng văn bản tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc. Quyết định tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc phải được gửi đến Chủ tịch công đoàn cơ sở hoặc đại diện Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành

lập công đoàn cơ sở và các thành viên tham gia đối thoại ít nhất 05 ngày làm việc trước ngày tổ chức đối thoại;

d) Người sử dụng lao động và Chủ tịch công đoàn cơ sở hoặc người đại diện Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở phân công các thành viên tham gia đối thoại của mỗi bên chuẩn bị nội dung, số liệu, tài liệu liên quan cho đối thoại.

2. Tổ chức đối thoại:

a) Đối thoại định kỳ tại nơi làm việc được tổ chức tại địa điểm và thời gian đã thống nhất. Trường hợp người sử dụng lao động thay đổi địa điểm, thời gian đối thoại thì phải thông báo cho Chủ tịch công đoàn cơ sở hoặc đại diện Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở và các thành viên nhóm đối thoại định kỳ tại nơi làm việc biết trước ít nhất 01 ngày làm việc trước ngày tổ chức đối thoại ghi trong quyết định tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc;

b) Đối thoại định kỳ tại nơi làm việc chỉ được tiến hành với sự có mặt ít nhất 2/3 số thành viên đại diện cho mỗi bên. Trường hợp cuộc đối thoại không đủ 2/3 số thành viên đại diện cho mỗi bên, người sử dụng lao động quyết định hoãn cuộc đối thoại vào thời gian sau đó song thời gian hoãn tối đa không quá 03 ngày làm việc kể từ ngày tổ chức cuộc đối thoại bị hoãn;

c) Trong quá trình đối thoại, các thành viên tham gia đối thoại có trách nhiệm cung cấp thông tin, số liệu, tư liệu, trao đổi, thảo luận dân chủ các nội dung đối thoại.

3. Kết thúc đối thoại:

a) Người sử dụng lao động và Chủ tịch công đoàn cơ sở hoặc người đại diện Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở lập biên bản cuộc đối thoại ghi rõ những nội dung đã thống nhất và các biện pháp tổ chức thực hiện; những nội dung chưa thống nhất và thời gian tiến hành đối thoại những nội dung chưa thống nhất hoặc mỗi bên tiến hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật lao động. Đại diện của hai bên ký tên, đóng dấu xác nhận nội dung biên bản. Biên bản cuộc đối thoại định kỳ tại nơi làm việc được lập thành 03 bản và có giá trị như nhau, mỗi bên tham gia đối thoại giữ một bản và một bản lưu tại doanh nghiệp;

b) Người sử dụng lao động có trách nhiệm niêm yết công khai biên bản cuộc đối thoại định kỳ tại nơi làm việc tại doanh nghiệp, phòng, ban, phân xưởng, tổ, đội sản xuất và đăng tải trên hệ thống truyền thanh, thông tin nội bộ hoặc trang thông tin điện tử của doanh nghiệp.

Điều 13. Đối thoại khi một bên có yêu cầu

1. Trường hợp một bên có yêu cầu tổ chức đối thoại thì trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được nội dung yêu cầu đối thoại, người sử dụng lao động có trách nhiệm chủ trì phối hợp với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở tổ chức đối thoại.

2. Số lượng, thành phần tham gia đối thoại và trách nhiệm của các bên trong tổ chức đối thoại được thực hiện tương tự như đối thoại định kỳ tại nơi làm việc.

CÔNG ĐOÀN TỔNG CÔNG TY THÉP VIỆT NAM
Xây dựng giai cấp
công nhân ngày càng
LỚN MẠNH

NGAY SAU ĐẠI HỘI IV
(NHIỆM KỲ 2013-2018),
BAN CHẤP HÀNH CÔNG
ĐOÀN TCT THÉP VIỆT
NAM - CTCP ĐÃ KẾ
THỪA PHÁT HUY
THÀNH QUẢ ĐẠT ĐƯỢC
TỪ CÁC NHIỆM KỲ
TRƯỚC, NGHĨÊM TÚC
QUÁN TRIỆT, TRIỂN
KHAI SÂU RỘNG TRONG
ĐOÀN VIÊN, CNLĐ CÁC
CHƯƠNG TRÌNH, KẾ
HOẠCH MỚI CÙNG
NHIỀU GIẢI PHÁP CỤ
THỂ, LINH HOẠT, SÁNG
TẠO NHẰM TÙNG BƯỚC
ĐUA NGHỊ QUYẾT 20
TRUNG ƯƠNG 8 ĐI VÀO
THỰC TIỄN CUỘC SỐNG.
NHỮNG CHUYỂN BIẾN
ĐẠT ĐƯỢC ĐÃ THỂ
HIỆN SỰ QUYẾT TÂM
RẤT LỚN CỦA TỔ CHỨC
CÔNG ĐOÀN VÀ ĐỘI
NGŨ CNLĐ THUỘC HỆ
THỐNG VNSTEEL.



T hực hiện chương trình toàn khóa, Công đoàn TCT đã xây dựng, ban hành và triển khai Nghị quyết 01 về “Thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, góp phần xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa trong các doanh nghiệp thành viên TCT Thép Việt Nam” và Nghị quyết 02 về “Đổi mới nội dung và phương thức hoạt động công đoàn” trên tinh thần “Thiết

thực, hiệu quả; hướng về cơ sở và NLD; phối hợp chặt chẽ và chia sẻ với chuyên môn”.

Việc đổi mới tổ chức phong trào thi đua trong CNLĐ tại các cấp Công đoàn trong TCT ngày càng chuyển biến tích cực, đã cụ thể hóa nội dung, hình thức thiết thực, sát hợp với ngành nghề, nhiệm vụ SXKD của từng CĐCS. Hàng năm, Công đoàn TCT tổ chức nhiều phong trào thi đua,

trọng tâm là “Triển khai SXKD ngay từ ngày đầu, tháng đầu”, “Lao động giỏi, lao động sáng tạo”, “Sáng kiến tiết kiệm”; đồng thời đẩy mạnh phong trào thi đua bảo đảm ATVSCLD-MT, cải thiện điều kiện làm việc cho NLĐ với mục tiêu phấn đấu đạt danh hiệu “Nhà máy – Công viên” theo tiêu chí mới.

Phong trào “Lao động giỏi, lao động sáng tạo” ngày càng được CNLĐ quan tâm cả về số lượng lẫn chất lượng. Ý thức phấn đấu nhận Bằng Lao động sáng tạo trở thành động lực tinh thần trong làm việc và cống hiến của nhiều kỹ sư, công nhân trực tiếp sản xuất. Riêng năm 2013 có 28 lao động được Công đoàn TCT đề nghị Tổng LĐLĐ Việt Nam trao Bằng Lao động sáng tạo.

Ngoài việc biểu dương các điển hình tiên tiến trong phong trào “Lao động giỏi, lao động sáng tạo” hàng năm, phong trào “Sáng kiến, tiết kiệm” cũng được quan tâm đặc biệt và có sự chuyển biến quan trọng từ năm 2013, khi được người sử dụng lao động hoàn toàn ủng hộ tạo điều kiện, NLĐ tích cực hưởng ứng tham gia đông đảo. Năm 2013, toàn TCT có 824 sáng kiến với giá trị làm lợi trên 72,7 tỷ đồng,

Tổ chức Công đoàn TCT đã vận động gần 16 ngàn CNLĐ tham gia đóng góp 2 ngày lương và trích 1.073.004.000 đ về Quỹ XHTT của TCT làm nguồn kinh phí tập trung tham gia các chương trình an sinh xã hội của TCT. Trong năm 2014 các CĐCS còn hỗ trợ 485.400.000 đ cho công tác XHTT tại các địa phương.

Các cấp công đoàn của TCT đã từng bước thực hiện nhiều đổi mới về nội dung, phương thức hoạt động. Đặc biệt là thông qua các nội dung hoạt động của “Tháng công nhân” hàng năm đã

tạo được sự quan tâm rất lớn của các đơn vị thành viên, từ đó có nhiều chuyển biến tích cực trong chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho NLĐ như: Tháo gỡ khó khăn duy trì việc làm, hỗ trợ CNLĐ có hoàn cảnh khó khăn trong dịp Tết Nguyên Đán, chăm lo NLĐ bị bệnh nghề và tai nạn lao động, chăm sóc con CNLĐ.... Năm 2014, các CĐCS đã hỗ trợ cho 1.064 CNLĐ với tổng số tiền là 896.330.000 đ (sửa chữa nhà ở, hỗ trợ thuê nhà ở, khám chữa bệnh hiểm nghèo, thăm ốm...).

Phong trào xây dựng đời sống văn hóa cơ sở, văn hóa doanh nghiệp cũng có sự chuyển biến mạnh mẽ. Các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao được duy trì thường xuyên tại mỗi CĐCS và 8 Cụm VHTT, kể cả cấp TCT đã góp phần nâng cao chất lượng đời sống tinh thần cho CNLĐ.

Công đoàn cấp TCT đã ban hành hướng dẫn 43/CĐT về hướng dẫn BCH các CĐCS tham gia tổ chức đối thoại định kỳ giữa NSDLĐ với NLĐ theo Nghị định 60/CP/2013 về thực hiện Quy chế dân chủ tại nơi làm việc góp phần xây dựng được quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ trong các doanh nghiệp thuộc hệ thống TCT.

Giữ vai trò là cầu nối giữa Đảng với quần chúng CNLĐ, tổ chức Công đoàn TCT cũng đã có rất nhiều nỗ lực trong công tác tham gia đóng góp xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh. Nhân dịp kỷ niệm ngày thành lập Đảng hàng năm, các cấp công đoàn đã tổ chức nhiều hoạt động nhằm góp phần phát triển Đảng cả về số lượng và chất lượng. Các CĐCS tổ chức định kỳ báo cáo, tọa đàm với cấp ủy Đảng; nhân dịp này trao danh sách đoàn viên ưu tú cho tổ chức Đảng cơ sở. Đặc biệt, Công đoàn TCT đã

tham mưu đề xuất với Đảng ủy TCT ban hành chỉ thị chuyên đề về chú trọng, đẩy mạnh công tác bồi dưỡng đoàn viên ưu tú, giới thiệu cho Đảng xem xét tăng tỷ lệ kết nạp những CNLĐ trực tiếp sản xuất, công nhân lao động trẻ tuổi có thành tích tốt trong học tập, rèn luyện và lao động.

Cùng đất nước, cùng toàn ngành Công Thương, TCT Thép Việt Nam đang thực hiện các giải pháp tái cấu trúc mạnh mẽ, quyết liệt để chuyển vào thời kỳ mới, thời kỳ toàn cầu hóa, hội nhập khu vực và quốc tế ngày càng sâu rộng. Quan tâm xây dựng phát triển các nguồn lực trong đó có nguồn lực con người được coi là nhiệm vụ trọng tâm. Vì vậy vị trí, vai trò của giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn càng rất quan trọng.

Công đoàn TCT Thép Việt Nam trong thời gian qua đã có những đóng góp xứng đáng trong thực hiện nhiệm vụ xây dựng giai cấp công nhân, nguồn nhân lực góp phần ổn định chính trị, phát triển SXKD và thực hiện các mục tiêu an sinh xã hội của TCT. Giai đoạn mới sẽ có nhiều thời cơ thuận lợi, nhưng cũng còn rất nhiều khó khăn, thách thức phía trước đòi hỏi cần phải tiếp tục tăng cường xây dựng chất lượng đội ngũ CNLĐ, xây dựng tổ chức Công đoàn TCT thật sự vững mạnh. Tất cả 40 CĐCS với đội ngũ 16 ngàn CNLĐ sẽ quyết tâm tiếp tục nêu cao ý thức tự giác, năng động, sáng tạo, khắc phục chia sẻ khó khăn, phấn đấu cùng Đảng bộ và TCT Thép Việt Nam hoàn thành thắng lợi các mục tiêu SXKD - Đầu tư phát triển trong giai đoạn 2015-2020 và các năm tiếp theo.

PHAN VĂN HÒA
Trưởng Ban Chính sách
Công đoàn TCT



Hợp tác quốc tế góp phần nâng cao TRÌNH ĐỘ NGƯỜI LAO ĐỘNG

VỪA QUA, CÔNG ĐOÀN TCT THÉP VIỆT NAM ĐÃ CÓ BUỔI LÀM VIỆC VỚI ĐẠI DIỆN CỦA TẬP ĐOÀN GANG THÉP CÔN GANG – TRUNG QUỐC THẢO LUẬN VỀ KẾ HOẠCH ĐƯA CÔNG NHÂN LAO ĐỘNG TIÊN TIẾN THUỘC TỔNG CÔNG TY ĐI HỌC TẬP. BẢN TIN CÔNG ĐOÀN TCT THÉP VIỆT NAM ĐÃ TRÒ CHUYÊN VỚI ÔNG ĐẶNG NGỌC MINH, CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN TCT THÉP VIỆT NAM ĐỂ TÌM HIỂU VỀ VẤN ĐỀ NÀY, XIN TRÂN TRỌNG GIỚI THIỆU.

BTCĐTVN: Xin ông cho biết xuất phát từ đâu có chủ trương hợp tác của TCT Thép Việt Nam với Tập đoàn Côn Gang về việc đưa CNLĐ tiên tiến đi học tập tại Trung Quốc?

Ông Đặng Ngọc Minh: Ý tưởng phát sinh rất tình cờ. Thực ra chủ trương hợp tác thông tin, trao đổi kinh nghiệm giữa 2 tổ chức công đoàn đã có từ năm 2010 trên nền tảng của dự án liên doanh sản xuất thép tại Lào Cai là Công ty TNHH Khoáng sản và luyện kim Việt – Trung (VTM), theo đó hàng năm hai bên cử các đoàn cán bộ công đoàn thăm viếng lẫn nhau, mới đầu là mỗi năm 1 đoàn (năm nay mình ra thì sang năm bạn vào), từ năm 2014 tăng lên 2 đoàn (1 đoàn vào và 1 đoàn ra).

Tháng 4 vừa qua, tôi có dịp dẫn đầu đoàn đại biểu Công đoàn TCT Thép Việt Nam sang thăm Tập

đoàn Côn Gang. Đối với cá nhân tôi đây là lần đầu tiên đến Côn Gang, mặc dù trước đó đã từng đến Côn Minh. Phải nói là chuyến đi trong vòng 1 tuần nhưng để lại nhiều ấn tượng, từ quy mô của Côn Gang đến cách tổ chức hoạt động công đoàn của bạn, đặc biệt là Khu sản xuất mới của Tập đoàn tại thành phố An Ninh với lò cao có công suất đứng thứ 2 Trung Quốc 2.500 m3 có công nghệ của G7 rất hiện đại.

Trong lịch trình chuyến công tác chúng tôi có đến thăm Học viện Công nghiệp Côn Gang thuộc Tập đoàn. Khuôn viên của Học viện rất rộng, nhiều cây xanh, hòa mình trong thành phố An Ninh xinh đẹp, không có sự ngăn cách “kín cổng cao tường”, hết sức tự nhiên. Hệ thống hơn 10 phòng thí nghiệm luyện cán thép, cơ khí, sửa chữa máy móc thiết bị, công nghệ thông tin,... rất hiện đại, trong đó

phòng thí nghiệm luyện kim được kết nối trực tiếp với lò cao 2.500 m³ của Tập đoàn, giúp học viên có thể hình dung rất rõ quá trình sản xuất thực tế. Sinh viên ở những khu ký túc xá đẹp đẽ, ngăn nắp như thời chúng tôi từng theo học ở Liên Xô (trước đây).

Tôi ao ước các CNLĐ của TCT Thép Việt Nam được một lần đến thăm nơi này vừa để khảo sát kinh nghiệm sản xuất kết hợp với học tập nâng cao trình độ chuyên môn, vừa để mở rộng tầm nhìn. Cơ hội như thế đối với NLĐ hiếm lăm. Lập tức ngay trong khi thăm quan tôi trao đổi với ông Lục Lỗi là Phó Chủ tịch Công đoàn Tập đoàn Côn Gang kiêm Bí thư Đảng ủy Học viện và rất mừng là được bạn hoan nghênh. Khi về nước tôi báo cáo Đảng ủy, trao đổi với Tổng giám đốc TCT và được chấp thuận chủ trương. Đây thực sự là một lĩnh vực hợp tác mới, giúp cho quan hệ

hợp tác giữa 2 bên thiết thực và hiệu quả hơn.

BTCĐTVN: *Thưa ông, được biết đây cũng là lần đầu tiên Công đoàn TCT Thép Việt Nam phối hợp đưa CNLĐ đi học tập nước ngoài, ông có thể giới thiệu cụ thể về kế hoạch phối hợp? Được đi học tập, nhất là học nước ngoài, là ao ước cả đời của nhiều CNLĐ, vậy Công đoàn TCT Thép Việt Nam có đề ra tiêu chí cụ thể nào để lựa chọn không? Nguồn kinh phí sẽ được trang trải như thế nào, thưa ông?*

Ông Đặng Ngọc Minh: Theo Phương án hợp tác đào tạo chúng tôi mới thảo luận và cơ bản đã nhất trí thông qua thì có thể tóm tắt như thế này.

Hàng năm, khoảng tháng 6 đến tháng 8, Công đoàn TCT sẽ cử từ 20 – 30 CNLĐ sang Vân Nam để khảo sát kinh nghiệm sản xuất, đồng thời học tập nâng cao trình độ chuyên môn tại các cơ sở của Tập đoàn Côn Gang. Thời gian ở Trung Quốc khoảng 10 ngày.

Chúng tôi sẽ tổ chức Đoàn đi đường bộ qua cửa khẩu Lào Cai để kết hợp cho anh chị em thăm quan Nhà máy Gang Thép Lào

Cai thuộc VTM. Như vậy, tổng thời gian của chuyến đi khoảng 12 ngày.

Câu hỏi về tiêu chí cho CNLĐ được đi học tập mà bạn đưa ra rất thú vị. CNLĐ tham gia khóa đào tạo được lựa chọn từ phong trào “Lao động giỏi, lao động sáng tạo” và phong trào “Sáng kiến tiết kiệm” và các phong trào thi đua khác trong toàn hệ thống TCT. Đó phải là những người xuất sắc nhất, những điển hình tiên tiến tiêu biểu cho đội ngũ CNLĐ của TCT, ưu tiên cho CNLĐ trực tiếp. đương nhiên Công đoàn TCT sẽ phối hợp với chuyên môn ban hành quy định, trong đó có các tiêu chí hết sức cụ thể.

Về chi phí cho chuyến đi Công đoàn cũng sẽ bàn bạc với Tổng Giám đốc để cùng chia sẻ theo hướng TCT (Công đoàn và chuyên môn) và đơn vị cùng đóng góp. Chúng tôi cũng đã đề nghị đối tác có hỗ trợ tối đa cho chương trình này, nên chi phí cũng không lớn.

Tóm lại, những vấn đề cụ thể như kế hoạch, tiêu chí, chi phí... sẽ được thể hiện chi tiết, minh bạch trong phương án cụ thể.

BTCĐTVN: Ông có thể cho biết Công đoàn TCT Thép Việt

Nam kỳ vọng gì từ những chuyến đi này? Và những kế hoạch tiếp theo sẽ là gì?

Ông Đặng Ngọc Minh: Tôi hy vọng và tin tưởng hướng hợp tác mới giữa TCT Thép VN và Tập đoàn Côn Gang sẽ thành công. Nó sẽ góp phần thắt chặt và làm sâu sắc mối quan hệ đối tác bền chặt giữa 2 doanh nghiệp của 2 nước, đồng thời có thêm động lực để CNLĐ tích cực tham gia các phong trào thi đua do TCT phát động.

Chúng tôi sẽ đề nghị Đảng ủy TCT và Công đoàn Công Thương Việt Nam cũng như Tổng liên đoàn cho phép mở rộng tham gia các mối quan hệ quốc tế khác, chẳng hạn như với các công đoàn kim khí của các nước, trong đó có các nước có quan hệ liên doanh với TCT. Đây cũng là một giải pháp để đổi mới nội dung và phương thức hoạt động công đoàn theo tinh thần Nghị quyết 02 của BCH Công đoàn TCT vừa ban hành, nhất là trong xu thế Việt Nam sẽ chính thức tham gia TPP trong tương lai không xa.

BTCĐTVN: Xin chân thành cảm ơn ông!

MINH THỦY (Thực hiện)



VNSTEEL

VỚI NHỮNG BƯỚC TIẾN DÀI trong khoa học công nghệ và môi trường

VỪA QUA, TỔNG CÔNG TY THÉP VIỆT NAM ĐÃ TỔ CHỨC HỘI NGHỊ

KHOA HỌC CÔNG NGHỆ VÀ MÔI TRƯỜNG NĂM 2014 TẠI THÀNH PHỐ

VŨNG TÀU. TRONG GIAI ĐOẠN TỪ NĂM 2011 - 2014, HOẠT ĐỘNG KHOA

HỌC CÔNG NGHỆ (KHCN) VÀ MÔI TRƯỜNG (MT) CỦA TỔNG CÔNG TY THÉP VIỆT NAM (VNSTEEL) ĐÃ CÓ

NHỮNG THÀNH TỰU, ĐÓNG GÓP TÍCH CỤC CHO SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA TỔNG CÔNG TY. SAU ĐÂY LÀ NHỮNG GHI NHẬN CỦA PHÓNG VIÊN BTCĐTVN.

Thành tựu giai đoạn 2011- 2013

Trong giai đoạn 2011-2013, các công ty trong hệ thống VN-STEEL đã liên tục cải tiến, đầu tư chi tiêu sâu, đổi mới công nghệ (với nhiều thiết bị hiện đại và công nghệ tiên tiến) đã làm cho năng suất lao động nâng cao, tiết kiệm năng lượng, bảo vệ môi trường, cải thiện tốt điều kiện làm việc cho người lao động. Sản lượng thép cán các năm 2011, 2012 và 2013 lần lượt tương ứng là 2,47 triệu tấn, 2,28 triệu tấn & 2,39 triệu tấn. Sản lượng phôi thép các năm 2011, 2012 & 2013 đạt được là 1,198 triệu tấn, 1,262 triệu tấn & 1,192 triệu tấn. Sản lượng thép

cán chỉ tăng 5%, mức tăng trưởng phôi thép không đáng kể. Điều này cho thấy sản xuất kinh doanh ngày càng khó khăn và cạnh tranh ngày càng quyết liệt.

Trong giai đoạn này, VN-STEEL đã tham gia xây dựng chiến lược và triển khai một loạt nhiệm vụ/đề tài nghiên cứu KHCN sau:

1) Quy hoạch phát triển hệ thống sản xuất và hệ thống phân phối thép giai đoạn đến 2020, có xét đến năm 2025 đã được Bộ Công Thương chấp thuận.

2) Chiến lược phát triển Tổng công ty Thép Việt Nam đến năm 2015 và tầm nhìn những năm tiếp theo 2025 được phê duyệt tháng 5-2011.

3) Kế hoạch phát triển KHCN của Tổng công ty Thép Việt Nam giai đoạn 2011-2020 đã được phê duyệt tháng 04-2014.

4) Chiến lược thăm dò, khai thác, chế biến và sử dụng quặng sắt Tổng công ty Thép Việt Nam giai đoạn 2015-2030 đã được phê duyệt tháng 6-2014.

5) Tiếp thu và làm chủ công nghệ luyện và cán thép hiện đại của một số nước trên thế giới và khu vực để áp dụng phù hợp với điều kiện Việt Nam thông qua các dự án đầu tư trong giai đoạn 2011-2014: Dự án khai thác Mỏ Sắt Quý Sa công suất 3 triệu tấn quặng sắt/năm và Nhà máy Gang Thép Lào Cai sản xuất phôi thép công



Tổng giám đốc Nghiêm Xuân Đa phát biểu chỉ đạo Hội nghị

suất 500.000 tấn/năm; dự án đầu tư mở rộng Công ty CP Gang Thép Thái Nguyên giai đoạn II (từ 2006-2015) nâng công suất sản xuất phôi thép lên 750.000 tấn/năm; Nhà máy Luyện cán thép VinaKyoei GĐII thuộc Công ty TNHH Thép Vinakyoeyi công suất 700.000 tấn phôi và 500.000 tấn thép cán/năm, dần nâng tổng công suất cán lên ~ 1.000.000 tấn/năm; dự án dây chuyền mạ kẽm mạ mầu hiện đại 150.000 tấn/năm của Công ty Tôn Phương Nam; dự án nâng cao hiệu quả nạp phôi nóng ở Công ty Thép miền Nam (2012 – 2013); cải tiến nạp phôi nóng ở Nhà máy Cán thép Thái Nguyên; dự án nung phôi nóng bằng lò cảm ứng của Công ty CP Thép Thủ Đức và Công ty CP Thép Biên Hòa ...

6) Thực hiện nhiều đề tài nghiên cứu và ứng dụng liên quan đến công nghệ sản xuất gang thép, khai thác khoáng sản, an toàn lao động và bảo vệ môi trường. Trong đó có trên 20 đề tài/dự án nghiên cứu cấp Bộ và cấp Nhà nước đã được Hội đồng nghiệm thu đánh giá cao về kết quả nghiên cứu có ý nghĩa khoa học và thực tiễn. Dưới đây là một số những đề tài đã thực hiện:

- Nghiên cứu mẫu công nghệ quặng sắt laterit Tây Nguyên do TCTy chủ trì với sự tham gia của Viện KHCN Mỏ Luyện kim, Đại học Bách Khoa Hà Nội và các đơn vị liên quan đã được Bộ TN&MT nghiệm thu.

- Nghiên cứu sử dụng quặng Limonite Quý Sa trong lò cao với tỷ lệ hợp lý.

- Nghiên cứu sản xuất thép hình đặc chủng dùng trong khai thác hầm lò (CB17; CB22 & CB27) từ phôi đúc liên tục 150 x150 tại Nhà máy Cán thép Lưu Xá - Công ty CP Gang Thép Thái Nguyên, góp phần đa dạng hoá

sản phẩm thép hình và đáp ứng nhu cầu của Tập đoàn TKV.

- Nghiên cứu hoàn thiện công nghệ và xây dựng mô hình phát triển sản phẩm thép dùng trong phẫu thuật chấn thương chỉnh hình thay thế nhập khẩu.

- Nghiên cứu công nghệ sản xuất thép làm khuôn dập nguội chất lượng cao mác X12BM theo tiêu chuẩn của Nga 5950, và nhiều các mác thép hợp kim khác...

7) Chỉ đạo và điều hành về quản lý tiêu chuẩn, chất lượng sản phẩm từ khâu khai thác, tuyển quặng sắt cho đến khâu luyện và cán thép;

Thường xuyên chỉ đạo các đơn vị tăng cường tự kiểm tra, giám sát kỹ thuật trong quá trình sản xuất, đảm bảo chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn đăng ký, giữ uy tín thương hiệu sản phẩm thép chữ V và TISCO trên thị trường.

Một số tồn tại

Trong nhiều năm gần đây, nhận thức về hoạt động KHCN và MT đã được VNSTEEL quan tâm chú ý. Tuy nhiên, bộ phận chuyên trách về KHCN, ATLD và MT còn thiếu và chưa đủ mạnh để đáp ứng cho nhu cầu phát triển của TCT. Bên cạnh đó, TCT chưa có chính sách thu hút và đào tạo nguồn nhân lực, trong đó bao gồm cả các cán bộ làm công tác kỹ thuật và nghiên cứu triển khai (R&D). Việc thay đổi mô hình tổ chức hoạt động R&D theo hướng dẫn của Bộ Khoa học và Công nghệ chậm và chưa có sự quan tâm, đặc biệt đối với hoạt động và phát triển của Viện Luyện kim đen. Ngoài ra, các đơn vị cơ sở ít chú trọng đăng ký tham gia và thực hiện các đề tài nghiên cứu cấp Bộ, Nhà nước.

Cũng phải thừa nhận rằng VN-STEEL vẫn thiếu những đề tài NCKH mang tính đột phá về công

nghệ, về kỹ thuật an toàn và môi trường được áp dụng. Một số đề tài cấp Bộ sau khi nghiệm thu chưa được ứng dụng vào thực tế SXKD của TCT. Mặc dù vậy, cũng đã có một số các giải pháp kỹ thuật về ATLD và về BVMT đã mang lại hiệu quả thiết thực, đảm bảo sản xuất được ổn định, điều kiện lao động được cải thiện. Vẫn còn tồn tại một số vấn đề ở một số nhà máy như việc xử lý khói bụi và các chất thải rắn không triệt để: như xử lý xỉ và bụi lò điện vẫn chưa có giải pháp xử lý bền vững... Công tác thanh tra và kiểm tra về các quy trình quy phạm trong lao động sản xuất liên quan đến ATLD và BVMT còn hạn chế và chưa kịp thời nên đã xảy ra một số sự cố và gây mất an toàn cho người và thiết bị. Số vụ TNLD mặc dù hàng năm có giảm nhưng vẫn để xảy ra TNLD nặng và chết người.

Trong lĩnh vực quản lý kinh tế và quản trị điều hành sản xuất kinh doanh của TCT chưa có những đề tài nghiên cứu và sáng kiến kỹ thuật (SKKT) đạt hiệu quả cao phù hợp với doanh nghiệp cổ phần. Phong trào SKKT vẫn mang tính hình thức, một số báo cáo SKKT chưa có nội dung thuyết phục vẫn được xét công nhận.

Định hướng cho giai đoạn 2015-2020

Với phương châm "Khoa học và công nghệ - động lực phát triển nhanh và bền vững", VN-STEEL xác định KHCN phải đóng vai trò chủ đạo để tạo được bước phát triển đột phá về lực lượng sản xuất, nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả, nâng cao năng lực cạnh tranh của Tổng công ty Thép Việt Nam, đẩy nhanh tiến trình hiện đại hóa trang thiết bị sản xuất của các nhà máy hiện tại cũng như các nhà máy sẽ đầu tư mới.

1. Hoàn thiện tổ chức và cơ chế quản lý và nâng cao năng lực nghiên cứu ứng dụng KHCN;

- Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ cơ chế quản lý hoạt động khoa học và công nghệ. Củng cố và sắp xếp lại hệ thống tổ chức nghiên cứu triển khai gồm Viện Luyện kim đen và các bộ phận quản lý KHCN từ Tổng công ty đến các đơn vị trong toàn hệ thống tổng công ty;

- Đổi mới phương thức xây dựng nhiệm vụ KHCN các cấp, bao gồm đề xuất, lựa chọn và xác định nhiệm vụ khoa học và công nghệ, bảo đảm tính thực tiễn. Tăng tỷ lệ nhiệm vụ KHCN có khả năng ứng dụng trong thực tế, phù hợp với yêu cầu, định hướng của Tổng công ty.

- Nhanh chóng nâng cao hiệu quả đầu tư và đóng góp thiết thực của KHCN cho các mục tiêu phát triển sản xuất kinh doanh của Tổng công ty.

- Ban hành và cụ thể hóa các chính sách sử dụng, trọng dụng cán bộ khoa học và công nghệ. Có cơ chế, chính sách thiết thực và hiệu quả để thu hút các nhà khoa học, nguồn nhân lực có trình độ cao. Tiếp tục tăng cường đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ cao cho Cơ quan Tổng công ty và các đơn vị cơ sở;

- Đẩy mạnh hợp tác và hội nhập về KHCN theo hướng mở rộng hợp tác khoa và chuyển giao công nghệ với các đối tác chiến lược từ các nước tiên tiến. Phát triển thị trường khoa học và công nghệ KHCN.

- Thực hiện tốt công tác quản lý hoạt động KHCN, bảo hộ lao động và bảo vệ môi trường nhằm mục tiêu phát triển bền vững.

2. Nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao công nghệ phục vụ phát triển bền vững

Thực hiện Chiến lược phát triển Tổng công ty Thép Việt Nam đến năm 2015, tầm nhìn cho các năm tiếp theo (2025) mà nhiệm vụ trọng tâm là sản xuất kinh doanh thép, trong thời gian trước mắt, cần tập trung nghiên cứu cải tiến nâng cao năng suất và hiệu suất vận hành của các nhà máy hiện tại: nâng cao năng suất, chạy tối đa công suất của các nhà máy.

Trong dài hạn cần tìm kiếm nguồn cung cấp nguyên liệu cho sản xuất ổn định, lâu dài. Nghiên cứu đổi mới công nghệ, đầu tư các nhà máy liên hợp sản xuất các sản phẩm có giá trị gia tăng cao.

- Nghiên cứu đổi mới công nghệ, thiết bị, nâng cao mức độ cơ giới hóa, tự động hóa trong các công đoạn khai thác, chế biến, và sử dụng khoáng sản nhằm sử dụng hiệu quả tài nguyên khoáng sản.

- Nghiên cứu lựa chọn các công nghệ luyện kim thích hợp để sử dụng tối đa nguồn quặng sắt và nguyên liệu trong nước như quặng sắt Quý Sa, Thạch Khê, than antraxit Quảng Ninh ... Nghiên cứu, đa dạng hóa các loại hình nguyên, nhiên liệu để giảm bớt sự phụ thuộc vào nguyên liệu nhập khẩu.

PV

VinaKyoei -

VinaKyoei là một liên doanh giữa Tổng công ty Thép Việt Nam và các đối tác Nhật Bản bao gồm Kyoei Steel, Mitsui & Co, Marubeni-Itochu Steel bắt đầu hoạt động sản xuất từ tháng 1/1996 chuyên cung cấp cho thị trường trong và ngoài nước các sản phẩm thép cán nóng gồm thép gân (vắn), thép tròn trơn và thép cuộn có đường kính từ 6 mm đến 51 mm.

Với đội ngũ kỹ sư, kỹ thuật viên lành nghề và kinh nghiệm, với mục tiêu đa dạng hóa sản phẩm để tối ưu hóa năng lực sản xuất của dây chuyền công nghệ hiện có, và để đáp ứng tốt hơn nữa nhu cầu của thị trường, VinaKyoei đã nghiên cứu sản xuất thành công 2 sản phẩm mới là Thép thanh ren và Thép la côn.

1. Thép thanh ren:

Thép thanh ren là thép xây dựng có gân ngang trên thanh thép ở dạng ren. Ren được tạo ra trực tiếp trong quá trình cán nóng (không cần qua công đoạn xử lý khác sau khi cán). Đối với thép gân (vắn) thông thường, tại công trường xây dựng các đoạn thép được nối với nhau bằng cách nối chồng (với kỹ thuật hàn hoặc buộc dây v.v...) có nhiều nhược điểm là hao phí vật liệu, nhân công, thiết bị và tốn thời gian thi công. Khắc phục các nhược điểm đó, thép ren được sử dụng để thay thế cho thép gân thông thường trong các công trình xây dựng do các ưu điểm đã được nghiên cứu và khẳng định như sau:

+ Kết nối dễ dàng 2 đoạn thép ren bằng một khớp nối (mỗi nối này có độ bền như một thanh thép cán liên tục).

+ Sản phẩm thích ứng với mọi điều kiện thời tiết.

+ Giảm thời gian thi công.

+ Giảm tiêu hao vật liệu.



2 sản phẩm mới đưa ra thị trường

+ Vẫn áp dụng được cho các thanh thép có đường kính trên 32mm.

Hiện nay, thép ren đã được sử dụng rộng rãi ở các nước có nền công nghiệp xây dựng phát triển như Nhật Bản, Hàn Quốc, Mỹ, ... nhưng tại Việt Nam thì vẫn còn mới mẻ.

VinaKyoei sản xuất Thép thanh ren phù hợp TCVN, JIS, ASTM v.v... Sản phẩm Thép thanh ren của VinaKyoei phù hợp quy chuẩn quốc gia TCVN 1651-2: 2008 đã được chứng nhận bởi QUATEST 3.

Hiện có 2 dự án quan trọng đang sử dụng loại thép ren này là: Dự án đường tàu điện ngầm Bến Thành - Suối Tiên; Dự án cầu Kỳ Lam đường cao tốc Đà Nẵng - Quảng Ngãi.

2. Thép la côn:

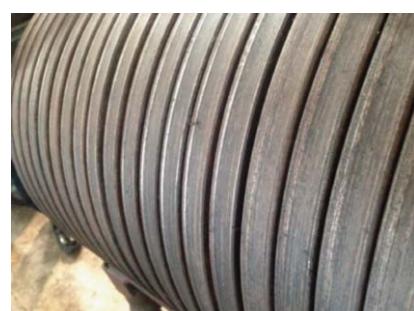
Thép la côn là thép có hình dạng thiết diện mặt cắt là hình thang cân, được tạo ra trực tiếp trong quá trình cán.

Sản phẩm này được dùng để gia công mặt bích cho các cọc bê-tông dự ứng lực sử dụng cho các công trình xây dựng cầu cảng, cao ốc, nhà dân dụng, mối nối ống ... với ưu điểm là tiêu hao kim loại nhỏ nhất. Hiện nay sản phẩm đang được sử dụng rộng rãi ở các nước kề cả Việt Nam.

Quá trình tạo mặt bích:

+ Thanh sản phẩm sẽ được uốn tròn trên máy uốn, cạnh có kích thước nhỏ hơn sẽ là đường kính trong của mặt bích.

+ Thanh sản phẩm sau khi uốn có hình dạng lò xo như hình dưới đây.



Ưu điểm:

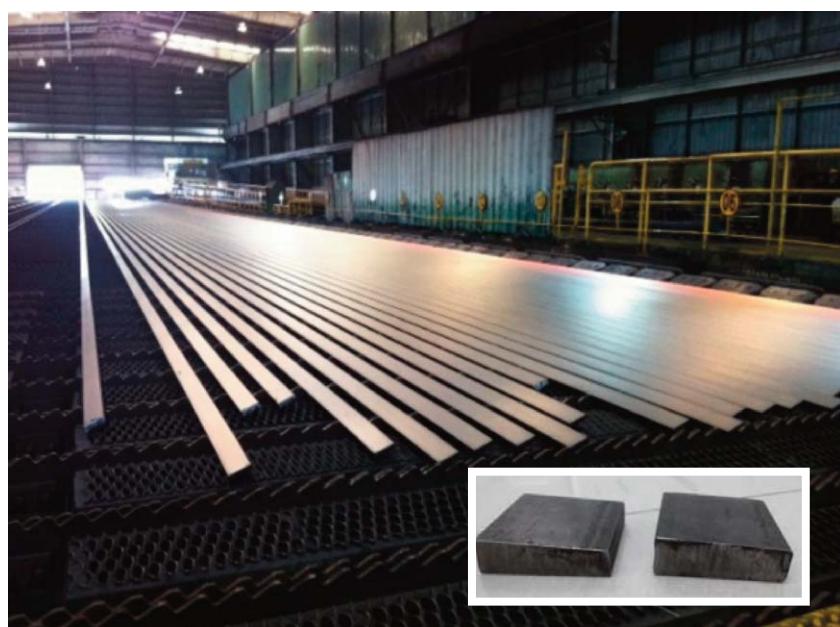
+ Vì có tiết diện thang cân (hai kích thước đáy không bằng nhau) nên chiều dày của mặt bích sau khi uốn sẽ bằng nhau vì trong quá trình uốn tròn do chu vi vòng tròn ngoài lớn hơn vòng trong nên biến dạng ở vòng ngoài sẽ lớn hơn.

+ Giảm thời gian & tiêu hao vật liệu: Không cần phải gia công lại như khi dùng thép là loại thường, thép tấm.

Việc tạo ra một loại sản phẩm mới ngoài mục tiêu thương mại và tối đa hóa lợi ích của doanh nghiệp còn chứng tỏ được khả năng đa dạng hóa chủng loại sản phẩm trên dây chuyền thiết bị sẵn có, đồng thời làm tăng thêm uy tín Công ty và thương hiệu thép VinaKyoei trên thương trường.

LÊ HÙNG SINH

Công ty Thép VinaKyoei





7 ngày “ba CÙNG” với Thép

Kết thúc 7 ngày tiếp đón và làm việc với Công đoàn Tập đoàn Gang Thép Côn Gang - KISC (Côn Gang), những cán bộ Công đoàn TCT Thép Việt Nam ai cũng mệt bã người song đọng mãi trong họ là niềm vui, niềm tự hào vì đã hoàn thành một nhiệm vụ quan trọng. Đó là mang đến một ấn tượng vô cùng tốt đẹp trong mắt những người bạn, đối tác Côn Gang, trong đó phần lớn lần đầu tiên đến Hà Nội, Thái Nguyên, Hải Phòng, Quảng Ninh, chứng minh cho bạn thấy không chỉ năng lực, trình độ của một đơn vị đứng đầu ngành Thép Việt Nam, mà còn là tấm lòng, sự thịnh tình của người Việt Nam. Đồng hành với đoàn trong suốt chuyến đi, tôi đã may mắn có dịp được “ba cùng” với Thép...

Đón tiếp chu đáo

Để đón tiếp đoàn Côn Gang chu đáo, lịch sự trong suốt quá

trình làm việc tại Việt Nam, Chủ tịch Công đoàn TCT Thép Việt Nam đã chỉ đạo chị Phạm Thị Hải - Chánh văn phòng Công đoàn lo liệu đưa đón và tiếp đón đoàn. Với thời gian 7 ngày, Công đoàn TCT Thép đã sắp xếp lịch trình khoa học, tối ưu: 2 ngày tại Hà Nội để tọa đàm trao đổi kinh nghiệm hoạt động, sau đó đi thăm và làm việc tại Khu Gang Thép Thái Nguyên, khảo sát kinh nghiệm hoạt động công đoàn tại một số nhà máy sản xuất ống thép, thép xây dựng tại Hải Phòng, sản xuất vật liệu xây dựng tại Hải Dương. Bên cạnh đó, đoàn cũng được bố trí tới thăm vịnh Hạ Long, một trong 7 kỳ quan thiên nhiên thế giới mới – niềm tự hào của Việt Nam.

Chiều ngày 02 tháng 11/2014, khi máy bay hạ cánh tại Nội Bài, ông Đỗ Đình Trường, Phó Chủ tịch Công đoàn TCT Thép Việt Nam đã dẫn đầu đoàn Công đoàn TCT Thép Việt Nam đến đón và tặng hoa chào mừng đoàn Côn

Gang. Ông Tô Á Đào, trưởng đoàn Côn Gang cùng 7 thành viên trong đoàn thấy rất vui và phấn khởi. Mọi người được sắp xếp và nghỉ ngơi trong một khách sạn gần trụ sở của TCT Thép Việt Nam, trong không gian ấm cúng, trang nhã, lịch sự mang đậm phong cách Hà Nội. Sự sắp xếp tinh tế đã giúp cho đoàn thấy thoải mái, thư thái và quên hết mệt mỏi để chuẩn bị cho những ngày làm việc tiếp theo. Ngay sáng ngày hôm sau, Công đoàn TCT Thép đã tổ chức chương trình tọa đàm trao đổi về hoạt động công đoàn và công tác thanh niên. Hai bên có sự chia sẻ cởi mở, thân thiện nên đã thấy được sự giống và khác nhau về cơ cấu tổ chức của mỗi bên từ đó học hỏi được những điều hay của nhau. Bên cạnh đó, 2 bên đã bàn thảo thông qua phương án hợp tác đào tạo hàng năm đưa công nhân Việt Nam sang học tập, khảo sát kinh nghiệm tại Học viện Công nghiệp Côn Gang vào thời gian tới.

Lên Thủ đô gang thép

Sau bữa tiệc chiêu đãi trưa ngày 03/11, đoàn tạm chia tay Hà Nội, xe lăn bánh chuyển hướng lên Thái Nguyên thăm Công ty CP Gang Thép Thái Nguyên. Không còn sự e ngại và khách sáo như lúc đầu mới gặp, mọi người trong đoàn như thân thiện và cởi mở hơn. Cả đoàn Trung Quốc hát hò cười nói suốt quãng đường ngồi trên xe; không khí thật sôi động và náo nhiệt đã phá tan khoảng cách giữa chủ và khách. Chúng tôi làm quen nhau kỹ hơn và gọi họ bằng cái tên thân thiện của mỗi người đó là A Đào, A Quỳnh, A Lôi... Họ cũng rất thân thiện gọi chúng tôi là A Hải, A Ngân... Mặc dù hát hò, nói chuyện đều phải qua phiên dịch có nhiều phần bất tiện nhưng chúng tôi vẫn hào hứng hỏi thăm nhau và hát cho nhau nghe những bài hát truyền thống về quê hương, đất nước, đậm đà bản sắc dân tộc, muốn cho nhau hiểu hơn về con người và đất nước mình. Không khí vui vẻ làm cho quãng đường đi như gần hơn, chẳng mấy chốc chúng tôi đã có mặt tại Thái Nguyên. Đoàn được check in và nghỉ ngơi tại Hồ Núi Cốc để chuẩn bị sức khỏe cho buổi làm việc với các đơn vị thuộc Công ty CP Gang Thép Thái Nguyên vào ngày hôm sau.

Khi mọi người nhận phòng về nghỉ ngơi thì xảy ra một sự cố đó là chẳng may A Quỳnh bị vấp ngã cầu thang làm sưng tay. Ngay lập tức cán bộ thuộc Công ty CP Gang Thép Thái Nguyên (có mặt tiếp đón đoàn lúc đó) cùng với phiên dịch đưa chị đi viện. Ai cũng lo lắng và mong chị không làm sao. Sự cố xảy ra làm cho không khí như lồng xuống, vắng chàng phiên dịch Ngô Vĩnh Phi, Chánh Văn phòng Công ty TNHH Khoáng sản và Luyện kim Việt - Trung, chúng tôi muôn nói chuyện

động viên nhau để phá tan không khí ảm đạm nhưng chẳng biết làm thế nào vì... bất đồng ngôn ngữ. Thôi thì đành vận dụng triệt để ngôn ngữ cơ thể, kêu châm, múa tay, biểu cảm mặt mũi cộng thêm một chút tiếng Anh nữa... cuối cùng thì chả biết có ai hiểu ai không, nhưng tự nhiên nhìn nhau rồi cùng cười... Trong khi ngôn ngữ thường như là quá sức thì âm nhạc đã trở thành cứu cánh, chúng tôi lại hát cho nhau nghe để thời gian ngắn lại. Khi hoàng hôn xuống núi, đêm tối buông xuống cũng là lúc A Quỳnh và mọi người đã về. Rất may là tay chị chỉ bị thương phần mềm, chỉ cần uống ít thuốc, chườm đá vào chỗ sưng sê mau khỏi.

Hôm sau, đoàn Côn Gang háo hức thăm nhà ăn ca tự chọn, nhà giao ca, xông hơi, tắm giặt liên hoàn của Nhà máy cán Thép Lưu Xá, thăm quan sản xuất, nhà ăn ca tự chọn của Nhà máy luyện Thép Lưu Xá và các công trình phúc lợi do Công ty và Công đoàn Gang Thép Thái Nguyên đóng góp xây dựng, có cả sự hỗ trợ của Công đoàn Tổng công ty.

Tại các nhà máy hai bên đã tặng nhau những món quà lưu niệm ý nghĩa, thể hiện tình gắn kết, trân trọng nhau. Một sự hình dung về đời sống tinh thần và vật chất của người lao động ngành Thép Việt Nam tuy còn nhiều khó khăn song đậm ấm, chan hòa chắc chắn đang hình thành dần trong mỗi người bạn Côn Gang...

Ra biển quê hương

Tạm biệt vùng đất trung du xinh đẹp, xe chúng tôi lăn bánh hướng về vùng đất Cảng sôi động. Tại đây đoàn có chuyến thăm quan sản xuất ống thép của VINAPIPE và thăm quan sản xuất thép xây dựng tại VPS, VUC. Hai bên trao đổi về hoạt động công

đoàn của các công ty liên doanh có yếu tố nước ngoài.

Sau khi thăm danh lam thắng cảnh Vịnh Hạ Long và núi Yên Tử gắn liền với Phật hoàng Trần Nhân Tông, vị vua từng lãnh đạo quân dân nhà Trần 2 lần đánh tan quân Nguyên - Mông, chúng tôi tiếp tục chương trình làm việc với một đơn vị có ngành nghề kinh doanh ngoài thép, đó là Công ty CP Trúc Thôn có nhà máy ở thị xã Chí Linh, một vùng đất địa linh nhân kiệt. Đúng dịp này Trúc Thôn đang gấp rút chuẩn bị cho đại lễ kỷ niệm 50 năm ngày truyền thống và đón nhận Huân chương Độc lập hạng Ba. Khắp nơi là đất sét thăm đỏ như sắc hoa đào, làm nên những viên gạch ốp lát thương hiệu RedStar nổi tiếng. Con người Trúc Thôn cũng chân chất, năng ân tình. Trong phát biểu của mình, Trưởng đoàn Tô Á Đào xúc động: *"Mấy ngày qua đi đến đâu chúng tôi cũng đều được đón tiếp nhiệt tình, các thành viên trong đoàn thật sự cảm nhận được tình cảm của các bạn Việt Nam. Xin cảm ơn Công đoàn TCT Thép Việt Nam và hẹn gặp lại!"*

Thời gian trôi vèo, chuyến đi kết thúc thành công, xe lăn bánh trở về Hà Nội - điểm xuất phát đầu tiên của hành trình - trong lòng mỗi người mang theo một cảm xúc khác nhau. Ngày mai các bạn đoàn Côn Gang sẽ trở về nước và dư âm về một chuyến đi ngoài trao đổi kinh nghiệm trong công việc thì có thêm hiểu biết về đất nước và con người Việt Nam sẽ còn mãi. Riêng tôi, được ba "cùng" với Công đoàn Thép 1 tuần qua, trong lòng tôi cũng "lây" thêm niềm tự hào khi mình được là một người con mang trong mình dòng máu con lạc cháu hồng mà mỗi người lao động ngành Thép bao nhiêu năm qua tiếp nối, hun đúc trong từng cuộn thép.

KIM NGÂN



Ông Ngô Vĩnh Phi (ngoài cùng bên phải) đang làm nhiệm vụ phiên dịch cho Tập đoàn Côn Gang trong chuyến thăm và làm việc với Công đoàn TCT Thép Việt Nam

NGÔ VĨNH PHI Người đoàn viên danh dự

THẬT THÚ VỊ LÀ TRONG CHUYẾN ĐỒNG HÀNH CÙNG ĐOÀN ĐẠI BIỂU CÔNG ĐOÀN TẬP ĐOÀN GANG THÉP CÔN MINH (CÔN GANG) THEO LỜI MỜI CỦA CÔNG ĐOÀN TCT THÉP VIỆT NAM, TÔI LẠI CÓ DỊP GẶP LẠI CHÀNG TRAI NGƯỜI TRUNG QUỐC CÓ CÁI TÊN RẤT HAY LÀ NGÔ VĨNH PHI. TRƯỚC ĐÓ, TRONG MỘT VÀI LẦN LÊN CÔNG TY TNHH KHOÁNG SẢN VÀ LUYỆN KIM VIỆT - TRUNG (VTM) LÀM VIỆC, TÔI ĐÃ ĐỂ Ý ĐẾN ANH – NGƯỜI ĐOÀN VIÊN DANH DỰ CỦA VTM.

Còn nhớ lần cùng các cán bộ Công đoàn Công Thương Việt Nam và Công đoàn TCT Thép Việt Nam lên Lào Cai để trao quyết định Chủ tịch Công đoàn chuyên trách VTM cho ông Phạm Đình Khuương, trong lúc chuyện trò với các cán bộ của VTM, tôi đã để ý anh chàng Chánh văn phòng Công ty có giọng nói hơi lơ lớ. Mãi đến lúc mọi người giới thiệu Phi là cán bộ người Trung Quốc tôi mới chợt hiểu ra và thấy “choáng” vì khả năng nói tiếng Việt của Phi. Tìm hiểu thêm thì được biết Phi đã đảm nhiệm chức Chánh văn phòng của VTM đến nay đã được 8 năm. Gặp thêm vài lần, rồi được đồng hành cùng anh trong chuyến

thăm và làm việc của Công đoàn Côn Gang tại Việt Nam vừa rồi, cảm nhận của tôi về người bạn đặc biệt này càng thêm rõ rệt.

Ngô Vĩnh Phi gây được thiện cảm với mọi người ngay từ lần gặp đầu tiên không phải chỉ bởi vóc dáng cao dong dỏng, khuôn mặt dễ ưa hay nụ cười hiền như lá, khả năng nói tiếng Việt giỏi như tiếng Hán, mà còn bởi anh có đầy đủ những đức tính của một người cán bộ mãn cán, chỉnh chu, thành tâm và trách nhiệm. Thì ra, chàng trai tuổi ngựa Ngô Vĩnh Phi quê ở Vân Nam, Trung Quốc là một cử nhân ngoại ngữ, thảo nào anh nói thạo tiếng Việt đến thế! Trước tháng 5/2003, anh làm việc tại Thành phố Côn Minh, Vân Nam, Trung Quốc. Từ tháng 5/2003 đến năm

2005, anh công tác tại Công ty LD khai thác Lào Cai. Rồi đến tháng 7/2004, Ngô Vĩnh Phi tham gia Tổ công tác lập dự án liên doanh Mỏ sắt Quý Xa và Khu liên hợp luyện kim Lào Cai. Sau khi VTM được Bộ KH&ĐT cấp phép thành lập, Phi được Công ty CP Gang Thép Côn Minh giới thiệu và cử sang làm việc tại VTM. Đến tháng 10/2006, theo Quyết định của Tổng Giám đốc VTM, Ngô Vĩnh Phi được bổ nhiệm giữ chức vụ Chánh văn phòng Công ty. Đó là những thông tin khái quát nhất mà Phi cung cấp cho tôi qua email sau khi đồng ý trở thành một nhân vật trong mục “Hoa đồi thường” của Bản tin Công đoàn Thép Việt Nam. Anh cũng không quên vừa cười vừa dặn tôi: “Chị viết “nhẹ nhàng” thôi nhé!”

Bật cười vì cách dùng từ rất Việt Nam của chàng trai này, tôi cũng vui lây vì thấy được sự hóm hỉnh trong câu nói đó. Cũng như những Chánh văn phòng khác, Ngô Vĩnh Phi phụ trách chung công tác văn phòng, trực tiếp tham mưu, giúp việc, tổ chức thực hiện và chịu trách nhiệm trước Ban lãnh đạo Công ty về các công việc “bếp núc” của Công ty như: Xây dựng các nội quy, quy chế làm việc cho toàn Công ty theo lĩnh vực được phân, hằng năm lập kế hoạch công tác chung, hành chính quản trị, lập các báo cáo định kỳ, chỉ đạo thống kê theo dõi, quản lý tài sản, đất đai, trụ sở làm việc, nhà ở tập thể.... Có nghĩa là mọi công việc từ A đến Z trong Công ty, Chánh văn phòng phải quán xuyến hết, phải đảm đang như một bà nội trợ. Có lẽ vì thế nên nhìn Phi luôn tất bật và chu đáo. Thế nhưng, anh còn đóng một vai đặc biệt nữa mà chính vai này đã làm nên một Ngô Vĩnh Phi rất đặc trưng của VTM – một thành viên trong hệ thống VNSTEEL, đó là làm công tác biên dịch, phiên dịch. Phi viết cho tôi: “*Do VTM là liên doanh giữa TCT Thép Việt Nam, Công ty Khoáng sản Lào Cai và Công ty CP Gang Thép Côn Minh, nên các văn bản, tài liệu trong công tác điều hành, cũng như trong quá trình đầu tư xây dựng các dự án, công tác giám sát công trình, công tác chuyển giao công nghệ đều luôn luôn liên quan đến 2 thứ tiếng: tiếng Việt và tiếng Hán, vì vậy, tôi đã chỉ đạo đội ngũ phiên dịch của Công ty phấn đấu hoàn thành tốt các nhiệm vụ biên dịch*”.

Đó là một phần thông tin về Phi mà tôi trích trong bản báo cáo tóm tắt hồ sơ lý lịch Phi gửi cho tôi. Nhưng như đã nói, chẳng cần đến tận lúc này tôi mới biết đến năng lực của anh vì trước đó vài

lần, gần đây nhất là một tuần đồng hành cùng đoàn Côn Gang, tôi đã có điều kiện để kiểm chứng đầy đủ khả năng dịch tiếng Việt và sự tài tình, khéo léo của Phi. Đầu chỉ có dịch “word by word”, một phiên dịch trong những cuộc gặp gỡ, công du có tính chất ngoại giao như thế này còn phải biết cách ứng phó linh hoạt trong từng tình huống cụ thể. Và Ngô Vĩnh Phi đã làm rất tốt điều này. Mọi người thừa nhận là Phi là “khôn”, còn tôi thì thấy một sự thành tâm muốn làm điều tốt cho cả hai bên đối tác mà đối với Ngô Vĩnh Phi, bên nào anh cũng đều thực tâm yêu quý, gắn bó. Ai đã biết về công việc đặc thù của nghề phiên dịch thì sẽ thấu hiểu về sự vất vả của nó. Chỉ trừ lúc ngủ, còn lại từ sáng sớm đến tối, trong khi đàm phán, chuyện trò, hay ăn uống, giao lưu, hầu như không phút nào không cần đến phiên dịch. Thế mà Phi vẫn luôn cần mẫn, vui vẻ, tận tình, thật là đáng mến! Được biết thêm, hiện nay, VTM đã có một đội ngũ cán bộ làm công tác phiên dịch đông đảo, có trình độ chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp, đã đóng vai trò là cầu nối giữa đội ngũ cán bộ công nhân của phía Việt Nam với các chuyên gia kỹ thuật đến từ Trung Quốc. Đội ngũ này hiện đã trở thành một lực lượng không thể thiếu trong công tác hàng ngày ở Công ty. Chắc chắn, thành công này không thể thiếu vai trò của người Chánh văn phòng “hai trong một” Ngô Vĩnh Phi.

Tự nhiên, khi đọc đến phần “tự nhận xét” và “các hình thức khen thưởng đã được nhận” của Phi, tôi bỗng cảm thấy một niềm vui nho nhỏ song hết sức đặc biệt. Những dòng chữ nhận xét chung chung mà hầu hết người lao động thông thường chúng ta đều từng được nhận như: có tinh thần đoàn kết với đồng nghiệp, không ngừng học

hỏi, chú trọng nâng cao khả năng, trình độ làm việc của bản thân, luôn luôn chấp hành nghiêm chỉnh những luật pháp, chính sách... thì hôm nay, tôi cũng được thấy trong bản tự nhận xét của Phi. Cả danh hiệu “lao động tiên tiến nhiều năm liền” nữa. Với gần chục năm công tác gắn bó trên dải đất hình chữ S, Ngô Vĩnh Phi đã được “Việt Nam hóa” gần như tuyệt đối. Thú vị thật!

Tôi không định hỏi Phi những câu hỏi mà tôi vẫn thường dùng trong mỗi lần khai thác thông tin cá nhân để viết những người nước ngoài như “vì sao lại chọn học tiếng Việt”, “vì sao em lại chọn Việt Nam để làm việc”, hay “Em nghĩ gì về đất nước tôi”.... Đơn giản vì tôi thấy không cần thiết. Những việc Ngô Vĩnh Phi đang làm tại VTM chính là bằng chứng cho thấy một thái độ làm việc trách nhiệm, tận tụy và hết sức nghiêm túc. Và con người ta chỉ nghiêm túc với những gì thật sự có tình cảm mà thôi. Tôi chỉ hỏi Phi rằng cái tên Vĩnh Phi của em có nghĩa là gì nếu dịch sang tiếng Việt, Phi bảo họ và tên đệm của em là theo dòng tộc, còn tên Phi thì không phải theo cái nghĩa là “phi thường” đâu chị, mà là “bước nhảy”, “cú nhảy” thôi chị ạ. Thật là giản dị song vô cùng ý nghĩa! Tôi biết gia đình Phi có hoàn cảnh tương đối đặc biệt, hàng ngày Phi phải qua lại cửa khẩu như chúng ta đi làm sáng đi tối về vậy vì vợ con Phi mới chuyển đến sống và làm việc ngay bên kia biên giới. Cầu mong Phi sớm vượt qua khó khăn và mãi mãi hạnh phúc, để toàn tâm toàn ý vun đắp cho mối quan hệ hợp tác ngày càng bền chặt giữa Côn Gang và TCT Thép Việt Nam.

NGÔ MINH

Công đoàn tham gia xây dựng “NHÀ MÁY - CÔNG VIÊN”

Mục đích của phong trào thi đua đạt danh hiệu “Nhà máy – Công viên” do Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam phát động năm 2009 là cải thiện tốt nhất môi trường làm việc, nghỉ ngơi; nâng cao sức khỏe; đặc biệt là rèn luyện nếp sống, tác phong lao động công nghiệp trong toàn thể CBCNV. Ngay từ năm 2009, Công đoàn Công ty Tôn Phương Nam đã triển khai thực hiện phong trào, năm 2010 được Công đoàn Tổng Công ty Thép Việt Nam xét tặng danh hiệu “Nhà máy – Công viên”. Công đoàn cùng lãnh đạo Công ty Tôn Phương Nam đã duy trì phong trào trong suốt thời gian qua.

Công ty Tôn Phương Nam nhận thấy rằng đây là phong trào có tác dụng rất lớn đến kết quả SXKD của Công ty, vì các nội dung và kết quả đạt được của phong trào đã làm chuyển biến rất lớn đến nhận thức của NLĐ; từ đó tác động đến trách nhiệm và hiệu quả công tác của từng cá nhân, góp phần vào hiệu quả SXKD chung của Công ty.

Việc triển khai và duy trì phong trào được thực hiện ngay từ đầu năm trong Hội nghị NLĐ. Công đoàn và Công ty đã phát động phong trào theo các tiêu chuẩn do Công đoàn Tổng công ty đề ra. Căn cứ đặc điểm hoạt động của từng bộ phận, Công đoàn Công ty giao các chỉ tiêu cụ thể đến Công đoàn bộ phận và Tổ Công đoàn. Trong quá trình thực

hiện có tổ chức kiểm tra, định kỳ 6 tháng 1 lần sơ kết, bình xét khen thưởng cho tập thể và cá nhân đạt thành tích xuất sắc.

Kết quả thực hiện phong trào xây dựng “Nhà máy – Công viên” trong các năm qua như sau:

Về thi đua hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu SXKD: Sản lượng và tiêu thụ tăng trung bình các năm 12,5%, thị trường mở rộng trong khắp cả nước và ổn định; Thực hiện đầy đủ nghĩa vụ nộp ngân sách nhà nước; lợi nhuận các năm từ 2009 đến nay luôn đạt mức cao; thu nhập bình quân của NLĐ tăng trung bình 10%/năm. Năm 2014 ước đạt 11,5 triệu đồng/người/tháng.

Về công tác BHLĐ, VSCN, Công ty đã trang bị đầy đủ đồng phục và bảo hộ lao động cho toàn thể CBCNV. Bên cạnh việc duy trì việc huấn luyện định kỳ 3 bước cho công nhân sản xuất, còn thực hiện đầy đủ việc kiểm định các thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về

an toàn, lập phiếu thăm dò ý kiến NLĐ về tình trạng an toàn thiết bị, VSLĐ tại nơi làm việc để NLĐ gửi cho Ban BHLĐ hoặc cán bộ phụ trách an toàn Công ty. Phiếu có giá trị thiết thực được thưởng từ 50.000 đến 100.000 đồng, các phiếu mang tính sáng kiến thì chuyển sang xét sáng kiến cải tiến kỹ thuật. Ngoài ra, Công ty còn duy trì một số phong trào sôi nổi như phong trào 5S (Xanh sạch đẹp và an toàn) 1 quý sơ kết 1 lần, xét thưởng ca sản xuất thực hiện tốt phong trào, hàng tháng phụ cấp 150.000 đồng theo lương cho lực lượng an toàn viên; khám sức khỏe định kỳ cho toàn thể CBCNV. Hơn 5 năm qua, Tôn Phương Nam chỉ có 1 vụ tai nạn lao động nhẹ đó là bị thương phần mềm ngón út do bất cẩn khi sửa chữa máy, chi phí y tế hết 700.000 đồng.

NLĐ của Tôn Phương Nam sẽ được hưởng những chế độ chính sách ưu tiên cho người lao động





núi: Xây dựng thang bảng lương theo hướng tiến bộ hơn các quy định chung của Nhà nước về giãn bậc giữa các loại hình lao động; CBCNV nào tự học thêm lấy bằng Đại học thứ 2 được thêm 30 USD vào tiền lương tháng, học lên thạc sỹ được 50 USD, lên Tiến sỹ được cộng thêm 100 USD vào lương. Công ty còn trợ cấp cho người có thu nhập dưới 10.000.000 đồng/tháng mà mua nhà, làm nhà lần đầu và trợ cấp cho CBCNV sửa nhà. Đặc biệt, mức trợ cấp từ 7.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng tùy từng trường hợp theo quy chế trợ cấp do BCH Công đoàn soạn thảo, Tổng Giám đốc phê duyệt. Mỗi CBCNV được nghỉ mát 2 ngày hưởng nguyên lương và được phụ cấp thêm 2.000.000 đồng/người. Cá nhân xuất sắc 2 năm liền được đi du lịch 5 đến 7 ngày, chi phí do Công ty tài trợ. Nữ CNV được tặng quà nhân ngày Quốc tế 8/3 và ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10, mức trung bình 500.000 đồng/lần. Đối với các cháu đạt danh hiệu học sinh giỏi các cấp từ, Công ty tăng 300.000 đ, 500.000 đồng đến 800.000 đồng/cháu tùy theo cấp học.

Trong thời gian qua, Tôn Phương Nam cũng đã thực hiện một số đổi mới về nâng cấp môi trường làm việc như: Xây thêm và sửa lại toàn bộ nhà thay ca cho công nhân sản xuất, gắn máy lạnh cho toàn bộ các phòng vận hành thiết bị sản xuất, sửa lại nhà ăn có gắn máy lạnh, ti vi và thức ăn tự chọn cho CBCNV (3 món mặn), duy trì việc giặt miễn phí quần áo bảo hộ cho công nhân, mở rộng nhà truyền thống với các hình ảnh tiêu biểu của cá nhân và tập thể từ ngày thành lập Công ty đến nay, để CBCNV tự hào và có trách nhiệm hơn với chính bản thân mình. Ngoài ra, Phòng truyền thống còn có nhiều đầu sách để CBCNV có thể tham khảo và học tập.

Có dịp thăm quan Tôn Phương Nam chắc chắn ai cũng phải ngạc nhiên, thích thú và cảm thấy hài lòng vì được hòa mình vào một môi trường rất xanh, sạch, đẹp. Công ty hiện đã trồng 5.830 m² cây xanh thảm cỏ/29.000 m² diện tích khuôn viên, đạt tỷ lệ 20,1% là cây xanh thảm cỏ, trong đó có 20% là cây cổ thụ lâu năm dọc theo các đường nội bộ Công ty. Trên những con đường rợp bóng

cây xanh, không khí oi bức những ngày hè dịu lại, tạo cảm giác con người và thiên nhiên thật thân thiện; với khuôn viên tươi mát, sạch đẹp NLĐ cũng thêm yêu môi trường, yêu doanh nghiệp hơn và tạo tính tự giác thực hiện tốt công tác an toàn vệ sinh lao động nơi làm việc.

Qua kinh nghiệm của Tôn Phương Nam, để xây dựng thành công mô hình “Nhà máy – Công viên” thì:

- Công đoàn phải gắn các nội dung hoạt động công đoàn với hiệu quả SXKD của Công ty. Các nội dung phải thiết thực, không hình thức và phải tác động và làm chuyển biến trực tiếp về suy nghĩ, trách nhiệm và tác phong trong công việc của mọi thành viên trong Công ty.

- Ban Tổng giám đốc hiểu lợi ích của mô hình này và phải tạo điều kiện về thời gian, kinh phí để Công đoàn hoạt động và xây dựng mô hình; xem xét đưa ra quy định gắn vào trách nhiệm của cán bộ quản lý các cấp trong Công ty.

LUU VĂN HOẠT
Chủ tịch Công đoàn Công ty
Tôn Phương Nam

CÔNG TY TNHH
KHOÁNG SẢN VÀ
LUYỆN KIM VIỆT –
TRUNG (VTM) LÀ 1
TRONG SỐ ĐƠN VỊ
RA ĐỜI MUỘN NHẤT
TRONG HỆ THỐNG
TCT THÉP VIỆT
NAM. ĐIỀU ĐÓ
ĐỒNG NGHĨA VỚI
VIỆC CÔNG ĐOÀN
VTM CŨNG ĐANG
TRONG THỜI KỲ
TÍCH LŨY VÀ HOÀN
THIỆN. TUY MỚI
THÀNH LẬP NHƯNG
CÔNG ĐOÀN VTM
ĐÃ CÓ NHỮNG BƯỚC
CHUYỂN MÌNH
ĐÁNG KẾ, ĐANG
TÙNG BƯỚC PHÁT
TRIỂN ỔN ĐỊNH.

Năm 2011, VTM chính thức khởi công xây dựng Nhà máy Gang Thép Lào Cai (GTLC) tại Khu công nghiệp Tảng Lôlong – huyện Bảo Thắng – tỉnh Lào Cai. Để chuẩn bị cho Nhà máy đi vào hoạt động, ngay từ thời điểm đó, Ban điều hành đã dự liệu về đề án nhân sự. Với công suất thiết kế giai đoạn I là 500.000 tấn phôi thép/năm, Công ty cần đến lượng CBCNV ước khoảng từ 1.300 đến 1.500 người, trong đó hơn 90% là lao động trực tiếp tại nhà máy và công trường khai thác mỏ.

Thành công trong công tác đào tạo, huấn luyện NLĐ **LÀM CHỦ** công nghệ mới



Sau gần 3 năm xây dựng, vào cuối tháng 5/2014 vừa qua, Nhà máy GTLC chính thức bước vào giai đoạn chạy thử nóng, chứng minh công suất. Nguồn nhân lực tại chỗ của Nhà máy lúc này có hơn 1.500 người, trong đó 96% đã qua đào tạo nghề.

Vấn đề đặt ra cho người sử dụng lao động là làm sao để có thể quản lý tốt và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực đó?

Trở lại thời điểm 2011, khi dự án xây dựng Nhà máy GTLC khởi động cũng là lúc Công ty chuẩn bị công tác đào tạo nhân lực cho Nhà máy khi đi vào vận hành. Cùng với sự tham gia tích cực từ phía



Công đoàn VTM cả về phía Việt Nam và đối tác Trung Quốc, nhiều phương án đã được đưa ra. Có thể tựu chung lại ở những điểm sau:

1. Đào tạo ban đầu:

- Tuyển dụng lao động đã qua đào tạo là những sinh viên tốt nghiệp các trường - đại học, cao đẳng, trung cấp nghề trong và ngoài tỉnh có chuyên môn phù hợp như: cơ điện, luyện kim, cơ khí, khai thác mỏ...

- Tuyển dụng lao động phổ thông rồi đưa đi đào tạo là con, em, người thân của các gia đình nằm trong diện giải tỏa, bồi thường giải phóng mặt bằng (GPMB) để xây dựng dự án. Đây là chính sách rất ưu việt và được nhân dân địa phương ủng hộ. Thông thường mỗi hộ gia đình trong diện giải tỏa Công ty tiếp nhận ít nhất 01 lao động chính. Khi đã hoàn thành giai đoạn GPMB cũng là lúc Công ty tiếp nhận hồ sơ của bà con địa phương gửi gắm con em của mình vào Công ty. Ngay sau đó, các em được đưa đi đào tạo nghề tại các trường chuyên nghiệp. Sau 2 đến 3 năm, các em đã hoàn thành khóa học đủ điều kiện vào làm việc tại nhà máy và khu mỏ.

2. Đào tạo chuyên sâu:

Lựa chọn những người tốt nhất trong đội ngũ kỹ sư, công nhân kỹ thuật (CNKT) lao động trực tiếp tại Nhà máy GTLC sẽ phụ trách các khâu quan trọng trong dây chuyền sản xuất, Công ty đã cử các đoàn sang học tập tại Nhà máy Gang Thép Hồng Hà thuộc Tập đoàn Gang Thép Côn Minh. Đây là quá trình học đi đôi với hành trên công nghệ thực tế với mục tiêu nắm vững quy trình sản xuất gang thép.

Tổng số cán bộ và CNKT được cử sang học tập tại Trung Quốc là 400 lượt người chia làm 03 đợt, mỗi đợt 3 tháng. Sau khi kết thúc

quá trình học tập, các kỹ sư và CNKT trở về Lào Cai bắt tay ngay vào việc tiếp quản để vận hành dây chuyền sản xuất của Nhà máy.

Khi Nhà máy bước vào giai đoạn chạy thử, mặc dù gặp nhiều khó khăn, nhưng được sự tạo điều kiện của Lãnh đạo cùng với sự quan tâm động viên của Công đoàn Công ty và sự hỗ trợ của chuyên gia Tập đoàn Gang Thép Côn Minh, đội ngũ NLĐ đã phát huy tinh thần hăng say lao động, nỗ lực bắt kịp với công nghệ sản xuất mới, đến nay kết quả thu được khá khả quan.

Sau 3 tháng chạy thử, sản phẩm gang thép đã ra lò với chất lượng đảm bảo, cơ bản đạt công suất. Đội ngũ kỹ sư và CNKT của nhà máy cơ bản nắm vững quy trình vận hành. Hiện tại số lượng chuyên gia Trung Quốc đã giảm đi đáng kể: từ 180 người rút xuống chỉ còn 80 người, tiến tới không phải thuê chuyên gia.

Để có được thành công bước đầu như vậy, phải kể đến chủ trương đúng đắn của Lãnh đạo Tổng công ty Thép Việt Nam và trực tiếp là những người "đứng mũi chịu sào" tại VTM. Công đoàn VTM luôn xác định: yếu tố con người mà cụ thể là người lao động là vấn đề "sống còn" của Công ty. Chọn đúng người, giao đúng việc và được đào tạo bài bản thì sớm muộn người lao động cũng làm chủ được công nghệ trong một tương lai không xa. Khi năng suất lao động tăng, chất lượng sản phẩm tốt, kinh doanh có hiệu quả thì không có lý do gì đời sống người lao động không đi lên. VTM sẽ là điểm sáng của ngành Thép, của tỉnh Lào Cai và cùng góp 1 phần nhỏ vào công cuộc CNH-HĐH đất nước.

NGUYỄN ĐỨC CƯỜNG
Phó Chủ tịch Công đoàn VTM

THÉP THỦ ĐỨC:

Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, NÂNG CAO HIỆU QUẢ SXKD

Với nền tảng công nghệ lạc hậu, tiêu hao rất lớn, hơn ai hết, Công ty CP Thép Thủ Đức nhận thức rất rõ: cạnh tranh trên thị trường thép ngày càng khốc liệt, sản phẩm nào có giá thành thấp, chất lượng ổn định sẽ tồn tại, từ đó những yêu cầu bức thiết về việc giảm chi phí đầu vào được Ban lãnh đạo đặc biệt quan tâm. Các biện pháp tiết kiệm, chống lãng phí được Công ty xây dựng thành chương trình hành động cụ thể, định kỳ hàng quý, hàng năm có đánh giá kết quả thực hiện.

Sau khi cổ phần hóa hàng loạt các cải tiến về kỹ thuật, những quyết định đầu tư thiết bị đã góp phần tăng năng suất đáng kể. Song song với những cải tiến về công nghệ, thiết bị thì yếu tố con người được quan tâm đặt lên hàng đầu vì suy cho cùng yếu tố con người vẫn là quan trọng nhất. Ở một trình độ công nghệ còn thấp, thiết bị không đồng bộ thì việc kiểm soát quá trình, vận hành dây chuyền phụ thuộc phụ thuộc chủ yếu vào sự sáng tạo, khéo léo của đội ngũ lao động trực tiếp.

Đứng trước những thách thức khó khăn Công đoàn Công ty luôn phối hợp chặt chẽ với chuyên môn thực hiện tốt những chủ trương do Ban lãnh đạo Công ty khởi xướng.

Nhóm giải pháp kỹ thuật (chủ trương là cải tiến nâng cấp thiết bị, công nghệ, cải tạo môi trường làm việc).

Một số những công trình tiêu biểu đầu tư nâng cấp thiết bị nhằm giảm tiêu hao năng lượng, cải thiện môi trường đã được Công ty thực hiện thời gian qua:

1, Cải tạo LÒ NUNG PHÔI THÉP bằng điện trung tần

* Thời gian thực hiện: Từ tháng 9 đến tháng 10/2013

* Phòng Kỹ thuật thiết kế, chế tạo; Phân xưởng Cán thép lắp đặt; thiết bị, biến thế mua của Trung Quốc.

* Mô tả:

Lắp đặt một lò nung gia nhiệt để cán thép gồm 04 mô đun, và 02 ụ xoay.

Sử dụng phôi thép nóng 150 cm x 150 cm x 6 m đúc liên tục chạy từ Phân xưởng Luyện thép qua trên dàn lăn.

Nhiệt độ phôi đầu vào khoảng 650-750°C, nung gia nhiệt thêm 250-300°C.

Công suất nung: 30 tấn phôi/giờ,

Điện năng tiêu thụ cho 1 tấn phôi thép: 61-66 kWh/tấn sản phẩm.

Tổng giá trị đầu tư: 7 tỷ đồng.

Giá trị hiệu quả của dự án:

- Tiết kiệm chi phí năng lượng: Giá trị làm lợi so với lò sử dụng

khí gas CNG 97.500 đồng/tấn.

- Giảm giá trị tiêu hao phôi thép so với nung bằng lò sử dụng khí gas CNG: 55.000 đồng/tấn sản phẩm.

- Giảm nhân công thao tác: 02 người.

Như vậy, nếu sản xuất một tháng trung bình 10.000 tấn phôi thì Công ty tiết kiệm được 3 tỷ đồng/tháng, chưa kể làm tăng năng suất lao động.

2, Lắp đặt thiết bị hút bụi

* Thời gian thực hiện: Từ tháng 09/2010 đến tháng 02/2011.

* Phòng Kỹ thuật thiết kế, chế tạo; Phân xưởng Cơ điện phối hợp Phân xưởng Luyện thép lắp đặt; động cơ hút bụi mua của Trung Quốc.

* Mô tả:

Lắp đặt hệ thống hút bụi cho lò luyện thép công suất: 540.000 m³/giờ.

Tổng giá trị công trình: 13 tỷ đồng.

Giá trị hiệu quả của dự án: Cải tạo môi trường sản xuất, cụ thể giảm thiểu lượng khói bụi.

Hệ thống hút bụi do công ty tự chế tạo tiết kiệm được 12 tỷ đồng so với đi mua toàn bộ hệ thống của Công ty bên ngoài chào hàng trên thị trường lúc đó.

3, Máy sàng liệu

* Thời gian thực hiện: Từ tháng 04/2012 đến tháng 02/2013.

Bảng minh họa sử dụng lao động ở khu vực sản xuất chính qua các năm:

Chỉ tiêu	Năm 2006-2007 (trước CPH)	Năm 2008 (sau CPH)	2010	2012	2014
Lao động toàn Công ty (người)	578	444	440	438	398
- PX Cán thép	162	125	125	119	98
- PX Luyện thép	265	210	212	205	195
Tổng sản lượng (tấn):					
- Thép cán	98.000	68.000	126.000	107.000	90.000
- Phôi thép	65.000	97.500	95.0000	146.000	14.000

* Phòng Kỹ thuật giao Đoàn Thanh niên thiết kế chế tạo, Phân xưởng Luyện thép lắp đặt: động cơ mua ngoài.

* Mô tả:

Lắp đặt 04 máy sàng phế liệu công suất 4 tấn /giờ.

Tổng giá trị công trình: 450 triệu.

Giá trị hiệu quả của thiết bị: Chế biến liệu sạch từ nguồn liệu dơ do khách hàng cung cấp, phần đất sau khi sàng trả lại khách hàng làm giảm tiêu hao phụ gia khử, tạp chất khi nấu luyện và giảm tiêu hao liệu.

Nhóm giải pháp liên quan đến yếu tố con người

Song song với những giải về kỹ thuật là những biện pháp kiểm soát quá trình từ đầu vào, đầu ra một cách chặt chẽ, tập trung vào một số giải pháp chính như sau:

1. Kiểm soát tốt nguyên liệu đầu vào là yếu tố quyết định lớn nhất đến giá thành sản phẩm.

Thực tế cho thấy phải luôn luôn bám sát các chỉ tiêu tiêu hao so với định mức hàng ngày đối với từng lô sản phẩm, từ đó có những đánh giá đúng, kiểm soát được giải pháp công nghệ đưa ra trong sản xuất. Để giảm tiêu hao thì ngay từ khi tiếp nhận sắt thép vụn KCS phải đánh giá đúng chất lượng, sử dụng phôi liệu hợp lý thì thời gian nấu luyện rút ngắn

mới giảm được tiêu hao điện năng lò luyện.

Trước năm 2010 trở về trước một ca sản xuất 12h chỉ nấu được 08 mẻ (1 mẻ 15 tấn /75 phút). Sau khi cải tiến công nghệ, thiết bị, nâng công suất lò và biến thế từ 12MVA lên 16 MVA, cải tiến cách phối liệu, thổi oxy, chuẩn bị tốt (làm sạch) nguyên liệu đầu vào, thì thời gian một ca sản xuất 12h nấu 10-12 mẻ luyện (1 mẻ 20-22 tấn/60 phút).

2. Tổ chức phân công lại lao động hợp lý, tiết kiệm thời gian lao động.

Tình trạng lãng phí thời gian lao động là một vấn đề lớn. NLĐ không làm việc hết thời gian 8h (hay 12h) một phần do công tác quản lý chưa sát sao, phần vì phân công lao động chưa hợp lý cộng với thói quen làm việc thụ động chờ việc dẫn đến có khu vực NLĐ đứng chờ việc, có khu vực NLĐ lại làm không kịp. Để khắc phục tình trạng này người sử dụng lao động phải phối hợp với Công đoàn giáo dục NLĐ, chỉ rõ bổn phận thực hiện tốt phần việc được phân công như đi làm đúng giờ, chấp hành đúng nội quy lao động. Việc tổ chức, định mức phân công lại lao động nhằm mục đích hợp lý hóa dây chuyền sản xuất. Trước đây một ca sản xuất ở Phân xưởng Cán thép cần 33 người thì nay định biên

lại chỉ còn 23 người mà vẫn đảm bảo sản xuất, cường độ lao động vẫn giữ mức trung bình, không ảnh hưởng đến sức khỏe NLĐ.

3. Bảo vệ tài sản chung. Đây là biện pháp hành chính phải thực hiện nghiêm túc và duy trì.

Công đoàn vận động người lao động thực hiện ký cam kết với Công ty về việc bảo vệ tài sản chung, ai có hành vi trộm cắp mang tài sản Công ty ra khỏi cổng bảo vệ bắt được sẽ bị buộc thôi việc. Từ năm 2008 đến 2012 có 7 trường hợp vi phạm bị buộc thôi việc, 2 năm 2013 -2014 không có trường hợp nào, tình trạng mất trộm cắp tài sản đã giảm hẳn. Hiện nay, Công ty thuê vệ sỹ ngoài cùng phối hợp tuần tra canh gác với lực lượng bảo vệ của Công ty, biện pháp này cũng góp phần làm ổn định tình hình an ninh trật tự trong Công ty.

Để việc thực hành tiết kiệm, chống lãng phí đạt được những kết quả cao, Công đoàn cần phải nắm vững tư tưởng NLĐ, động viên toàn thể cán bộ, đoàn viên phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, tham gia công tác quản lý chuyên môn, nhằm không ngừng nâng cao đạo đức nghề nghiệp, năng lực làm việc, chất lượng hiệu quả công tác.

LÊ KHẮC THÀNH
Chủ tịch Công đoàn Công ty
CP Thép Thủ Đức

Các giải pháp phòng ngừa và kiểm soát ô nhiễm

(Tiếp theo và kết)

Việc giảm mức độ phát thải bằng các giải pháp phòng ngừa không phải là dễ dàng mà cần phải thực hiện cả hai giải pháp phòng ngừa và kiểm soát tại các nhà máy hiện có và nhà máy mới nhằm đạt được mức phát thải mong muốn. Để thực hiện được điều đó đòi hỏi phải có tính khả thi với điều kiện cụ thể của từng nhà máy có thể áp dụng một số hoặc tất cả những kinh nghiệm phòng ngừa ô nhiễm được xác định dưới đây.

1. Các giải pháp phòng ngừa nhằm giảm phát thải

+ Xử lý nguyên liệu: Nguyên liệu chính được sử dụng trong quá trình sản xuất thép bằng công nghệ lò điện hồ quang là thép phế và gang. Chất gây ô nhiễm có thể có trong nguyên liệu là dầu, chất dẻo và các hydrocacbon khác. Kinh nghiệm phòng ngừa ô nhiễm là giảm thiểu các chất ô nhiễm đi vào lò luyện thép bao gồm việc thay đổi đặc tính kỹ thuật vật liệu nạp lò, cải tiến chương trình kiểm soát chất lượng (chẳng hạn như kiểm soát việc sử dụng phế liệu dính dầu hoặc làm sạch phế liệu dính dầu).

+ Vận hành lò: Những thay đổi gần đây trong vận hành lò điện hồ quang đã được áp dụng nhằm tối ưu hóa vận hành lò và nâng cao hiệu quả sử dụng năng lượng đồng thời có được lợi ích giảm phát thải PCDD/Fs hoặc trong điều kiện nhất định khử clo (Dechlorinate) PCDD/Fs. Kinh nghiệm thực tiễn

ngăn ngừa và phòng chống ô nhiễm để giảm phát thải PCDD/Fs bao gồm việc giảm thiểu thời gian mở nắp lò để nạp liệu, giảm thiểu sự chậm trễ trong vận hành lò.

+ Về thiết kế của hệ thống xử lý khí: Hệ thống xử lý khí bao gồm từ việc thu khí, làm mát và dẫn theo đường ống tới bộ phận làm sạch và lọc bụi. Hệ thống xử lý khí có thể dẫn đến sự hình thành của PCDD/Fs thông qua cơ chế tổng hợp de novo, trừ khi nó được thiết kế có lường trước để tránh những điều kiện dẫn đến sự hình thành của phản ứng tổng hợp de novo.

Kỹ thuật phòng ngừa ô nhiễm bao gồm một hệ thống phù hợp đủ lớn, đảm bảo khí được khuấy trộn đều đặn; khí thải được làm nguội nhanh xuống dưới 200°C, thực hiện tốt các hoạt động vận hành và bảo trì cho hệ thống xử lý khí.Thêm vào đó là việc liên tục giám sát các thông số của hệ thống xử lý khí nhằm có được sự tối ưu hóa hoạt động của hệ thống và cần thiết phải thống kê, lưu trữ tài liệu vận hành.

2. Các giải pháp kiểm soát ô nhiễm

+ Thu gom khí thải: Việc thu giữ tất cả các khí lò bao gồm cả lượng phát thải không mong muốn thoát ra ở khu vực xung quanh lò điện hồ quang là một phần quan trọng của hệ thống kiểm soát. Một hệ thống thu khí thải hiệu quả phải là hệ thống có thể thu hút được tối đa phát thải từ các nguồn bằng cách kết hợp hệ thống thu khí trực tiếp và chụp hút trên cao, hút từ “chuồng chó” với hút trên cao và

tạo áp suất âm trong nhà xưởng.

+ Thu bụi bằng lọc bụi túi vải: Một lượng PCDD/Fs trong khí thải lò điện hồ quang hấp phụ trên bề mặt các hạt vật chất mịn do nhiệt độ khí giảm, PCDD/Fs sẽ bị ngưng tụ. Do nhiệt độ ngưng tụ của các đồng loại khác nhau, phần lớn PCDD/Fs hoặc hấp thu vào các hạt mịn hoặc ngưng tụ và tạo thành hạt vật chất mịn. Thiết kế và vận hành tốt bộ lọc túi vải sẽ đạt được trị số nhỏ hơn 5mg bụi/Nm³. Mức độ giảm thiểu bụi cũng làm giảm thiểu phát thải PCDD/Fs.

+ Hệ thống buồng đốt phụ kết hợp với nước làm nguội nhanh: Kỹ thuật này được áp dụng để kiểm soát khí thải ngay khi PCDD/Fs được hình thành trong công nghệ lò điện hồ quang luyện thép. Buồng đốt phụ được bố trí để đốt cháy khí CO và hàng hóa trong khí thải từ lò điện (thường có phun bổ sung nhiên liệu). Buồng đốt được xây dựng bằng vật liệu chịu lửa. Hàng loạt các nhà máy luyện thép lò điện ở châu Âu đều có trang bị buồng đốt phụ để khử Cl/Dechlorinate và giảm phát thải PCDD/Fs bằng cách duy trì nhiệt độ ở buồng đốt phụ trên 800°C.

Với một số nhà máy có thể không khả thi cho việc lắp đặt thêm buồng đốt phụ do không gian cùi thể không cho phép. Đối với một số lò, việc đốt bổ sung trong lò có thể đạt được hiệu quả giúp ngăn ngừa phát thải PCDD/Fs.

+ Phun chất hấp phụ: Kỹ thuật này được phát triển để kiểm soát lượng PCDD/Fs từ lò đốt chất thải. Than non, than cốc được tuyển

chọn theo cỡ hạt (Cac bon hoạt động như là một chất hấp phụ). Công nghệ phun chất hấp phụ được sử dụng trong một số nhà máy luyện thép bằng lò điện hồ quang ở châu Âu hỗ trợ thêm cho thiết bị lọc bụi túi vải để đạt được nồng độ phát thải PCDD/Fs thấp. Kỹ thuật này cũng làm giảm lượng phát thải thủy ngân (Hg). Báo cáo kết quả kiểm soát khí thải từ các nhà máy thép lò điện hồ quang ở châu Âu chỉ ra rằng kỹ thuật này kết hợp với một bộ lọc túi vải hiệu quả cao luôn đạt được nồng độ phát thải của PCDD/Fs thấp hơn 0,1ng. I-TEQ/Nm³.

3. Các giải pháp khác đối với chất thải rắn và nước thải

Các giải pháp đưa ra ở phần này thường được áp dụng EAF, lò cảm ứng (IF) và lò Quibilo. Đối với xỉ lò EAF và bụi thu được phải được tái sử dụng đến mức tối đa. Bụi thu được từ sản xuất thép hợp kim, qua tái chế có thể thu được những kim loại giá trị. Phần còn lại được thải bỏ sao cho phù hợp với yêu cầu bảo vệ môi trường.

Giải pháp đúng đắn là thu hồi những kim loại giá trị trong từng quá trình riêng biệt hoặc những quá trình công nghệ bên ngoài nhà máy luyện thép. Nếu thép phế là loại thép không gỉ được sử dụng làm nguyên liệu thì crom, niken, kẽm và chì được thu hồi. Nếu thép phế là loại thông thường thì chỉ có chì và kẽm được tách ra (phần chính của bụi thu hồi).

Bụi thu được từ EAF là nguồn chính chứa PCDD/Fs. Theo báo cáo về chỉ số phát thải (UNEP Dioxin Toolkit - UNEP 2005), có tới 83-94% PCDD/Fs hấp phụ trên bụi thu được từ quá trình EAF có trang bị hệ thống lọc bụi túi vải. Bởi vậy, bụi thu được cần

phải quản lý và xử lý bằng những giải pháp phù hợp.

Đối với nước thải, cần khép kín vòng tuần hoàn nước làm mát cho các bộ phận của lò điện luyện thép tránh tạo ra nước thải hoặc bão đảm nước được tái sử dụng đến mức tối đa để giảm thiểu khối lượng nước thải phải xử lý. Hệ thống kiểm soát khí thải bán khô/ẩm có thể được sử dụng tại một số nhà máy. Thay thế bằng phương pháp khô là giải pháp mong muốn tốt hơn. Hệ thống bán khô có thể được thiết kế để tránh phát sinh nước thải.

Xử lý nước thải có nguồn gốc từ các hệ thống xử lý ướt/scrubbers, cách tiếp cận tốt hơn là thay thế hệ thống hiện có bằng phương pháp thu gom bụi khô. Nếu thay thế hệ thống kiểm soát khí thải hiện tại là không khả thi, nước thải cần phải được xử lý. Tuy nhiên, tiêu chuẩn chất lượng nước thải sau xử lý liên quan đến mức độ xả thải PCDD/Fs không có nhiều nhưng có thể tham khảo thông tin ở châu Âu, nồng độ PCDD/Fs cho phép là 0,3 ng/l.

4. Cải thiện chất lượng nguyên vật liệu đầu vào

+ Loại trừ đến mức tối đa những loại vật chất có tiềm năng gây ô nhiễm lớn như nhựa, sơn, dầu, mõi, linh kiện điện tử/tự điện;

+ Cố gắng loại bỏ những kim loại màu trong thép phế vì chúng là những chất xúc tác thúc đẩy việc tạo thành PCDD/Fs;

+ Sơ chế thép phế để tăng tỉ trọng đống, giảm số lần mở nắp lò nạp liệu gây tổn thất năng lượng và phải tháo khí, bụi ra môi trường quanh lò và toàn bộ nhà xưởng;

+ Bãi chứa thép phế cần được bê tông hóa tránh đất lẩn vào lò làm tăng phụ gia tạo xỉ, tăng lượng xỉ và tiêu hao điện nhiều hơn;

+ Lượng dự trữ thép phế không nên quá 45-50 ngày vì thép phế để ngoài trời với thời tiết nóng, ẩm, mưa, nắng... sẽ thúc đẩy quá trình tạo gỉ (bị ô xi hóa gây tổn thất về trọng lượng và tiêu tốn năng lượng, chất phụ gia);

+ Nên tìm mọi cách cô lập/bịt kín các nguồn phát tán bụi để dễ hút và xử lý (EAF&LF). Đa số các nhà máy luyện phôi của Việt Nam áp dụng kỹ thuật hút kiểu “chuồng chó” kết hợp với chụp hút trên cao, trong khi ở châu Âu, chỉ so 2% số nhà máy áp dụng kỹ thuật này (kèm theo bịt kín nhà xưởng và hệ thống xử lý khí hoàn hảo).

5. Các giải pháp kiểm soát ô nhiễm

+ Với những lò chưa có mỏ đốt phụ, nên có thiết kế cải tạo bổ sung mỏ đốt phụ để tận thu năng lượng hóa học của các khí cháy như CO và hydrocacbon. Đốt trong lò có thể ngăn ngừa sự tạo thành PCDD/Fs, tăng năng suất lò.

+ Với những lò thu khí thải EAF từ lỗ thứ 4 trên nóc lò (hoặc hút trực tiếp từ lỗ trên tường lò, nơi tiếp giáp với đỉnh) có thể xem xét việc lắp đặt buồng đốt phụ ngoài lò nếu không gian cho phép vì nhiệt độ khí thải hút trực tiếp từ lò > 800°C, duy trì ở nhiệt độ này khoảng 2 giây (trong vòng 2 giây) xuống < 200°C để phân hủy PCDD/Fs;

+ Với những lò EAF hút khí thải gián tiếp (kiểu chuồng chó) kết hợp với chụp hút trên cao, việc lắp thêm buồng đốt phụ không khả thi vì nhiệt độ khí thải thấp (khoảng < 200°C), sẽ tiêu tốn một lượng lớn nhiên liệu để nâng nhiệt > 800°C nhằm phân hủy PCDD/Fs ra môi trường.

Theo tài liệu của UNIDO

LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TP HỒ CHÍ MINH

Năng động, sáng tạo, đi đầu

NGÀY 23/11/2013, HỘI NGHỊ BAN CHẤP HÀNH LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH (LĐLD TP) LẦN THỨ 3 KHÓA X ĐÃ BẦU BỔ SUNG NHÂN SỰ BAN CHẤP HÀNH, BAN THƯỜNG VỤ VÀ CHỦ TỊCH; BÀ NGUYỄN THỊ THU - THÀNH ỦY VIÊN, BÍ THƯ HUYỆN ỦY, CHỦ TỊCH UBND HUYỆN NHÀ BÈ ĐÃ ĐƯỢC BẦU VÀO VỊ TRÍ CHỦ TỊCH LĐLD TP KHÓA X NHIỆM KỲ 2013-2018.



Phó Chủ tịch thường trực Tổng LĐLDVN Trần Thanh Hải - nguyên Chủ tịch LĐLD TP. Hồ Chí Minh - tặng hoa chúc mừng tân Chủ tịch Nguyễn Thị Thu

Tân Chủ tịch LĐLD TP HCM hứa sẽ quyết tâm tiếp tục cùng Ban Chấp hành thực hiện những nhiệm vụ đã được đề ra trong Nghị quyết Đại hội lần thứ X LĐLD TP và Nghị quyết Đại hội XI Công đoàn Việt Nam. Trước mắt, sẽ quan tâm đến việc phát triển đoàn viên, xây dựng tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp ở khu vực ngoài nhà nước, tập trung chăm lo toàn diện đời sống vật chất, tinh thần cho NLĐ. Việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của NLĐ cũng sẽ được quan tâm nhằm thực hiện tốt chức năng của tổ chức Công đoàn. Về lâu dài, đ/c Chủ tịch bày tỏ sẽ cùng tổ chức Công đoàn Thành phố quan tâm đến vấn đề nhà ở cho CNLĐ có thu nhập thấp. Vì có an cư, thì NLĐ mới an tâm gắn bó, đóng góp cho sự phát triển của Thành phố.

TP Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế lớn có lực lượng CNLĐ đông nhất nước, luôn năng động, sáng tạo đi đầu trong đổi mới nội

dung, phương thức hoạt động công đoàn được cả nước ghi nhận. Nhiều phong trào của CNLĐ được LĐLD TP Hồ Chí Minh khởi xướng đã được Tổng LĐLDVN tổng kết, nhân lên trở thành phong trào CNLĐ chung của cả nước.

Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam hiện có 07/40 CĐCS trú đóng trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh với tổng số trên 1000 CNLĐ nên đã luôn quan tâm chỉ đạo các CĐCS phối hợp với LĐLD TP trong hoạt động công đoàn, tổ chức các phong trào thi đua và xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh. Đặc biệt các lĩnh vực phối hợp có truyền thống nhiều năm như: Tuyên truyền giáo dục, bồi dưỡng lý luận chính trị cho CNLĐ, đào tạo cán bộ công đoàn, tham gia các chương trình XHTT- an sinh xã hội của Thành phố; lĩnh vực chính sách pháp luật, thi đua khen thưởng, ATVSCLD-MT và giải quyết khiếu nại đã mang lại nhiều kết quả tốt.

Trong khuôn khổ thực hiện các chương trình phối hợp giữa Công đoàn Công Thương Việt Nam được

ký kết với LĐLD TP tháng 12/2012 tại đây, Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam sẽ tổ chức gặp mặt, trao đổi kinh nghiệm về hoạt động công đoàn và công tác phối hợp với LĐLD TP và 1 số LĐLD quận, huyện có CĐCS trú đóng về các chương trình phối hợp hoạt động cụ thể trong các năm tới. Nhân dịp này LĐLD Quận 1 cũng chính thức bàn giao CĐCS Công ty liên doanh trung tâm thương mại Quốc tế IBC về trực thuộc Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam.

Với truyền thống phối hợp lâu năm, có hiệu quả có thể tin tưởng rằng mối quan hệ giữa Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam với LĐLD TP Hồ Chí Minh và các LĐLD quận, huyện sẽ tiếp tục được nâng cao trên các lĩnh vực hoạt động của tổ chức Công đoàn trong thời gian tới, thể hiện được sự đóng góp của CNLĐ ngành Thép với phong trào CNLĐ Thành phố mang tên Bác.

PHAN VĂN HÒA
Phó VPDD Công đoàn TCT
tại Tp HCM

BẢN TIN

2 THÁNG MỘT KỲ

Số 8 tháng 12/2014

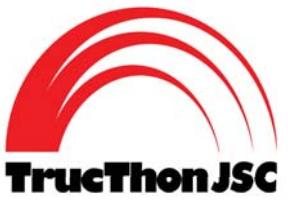
CÔNG ĐOÀN THÉP VIỆT NAM

DIỄN ĐÀN CỦA ĐOÀN VIÊN CÔNG ĐOÀN VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG TCT THÉP VIỆT NAM - CTCP



Thi đua
nước rút
HOÀN THÀNH KẾ HOẠCH 2014





CÔNG TY CỔ PHẦN TRÚC THÔN

50 năm

MỘT CHẶNG ĐƯỜNG



★ Gạch men cao cấp RedStar

★ Đất sét, Bột sét Trúc Thôn

★ Vật liệu chịu lửa Sao Đỏ

Tinh hoa từ lòng đất Trúc Thôn

www.tructhon.com.vn * ĐT: 0320 3882 243

Công ty cổ phần Trúc Thôn, tiền thân là Mỏ đất chịu lửa Trúc Thôn thuộc Công ty Gang Thép Thái Nguyên được thành lập ngày 25/11/1964.

Năm 2014, Công ty tròn 50 năm tuổi. Từ ngày thành lập đến năm 1999 là đơn vị hạch toán phụ thuộc của Công ty Gang Thép Thái Nguyên;

- Giai đoạn 2000 – 2005 là doanh nghiệp hạch toán độc lập trực thuộc Tổng Công ty Thép Việt Nam;

- Từ tháng 1 năm 2006 đến nay là doanh nghiệp cổ phần - đơn vị thành viên của Tổng Công ty Thép Việt Nam - CTCP.

Trong mỗi giai đoạn có những khó khăn, thuận lợi nhất định; song với sự nỗ lực hết mình của tập thể CBCNV, từ người lao động đến người đứng đầu doanh nghiệp, Công ty CP Trúc Thôn đã vững bước vượt qua gian khó, từng bước lớn mạnh trở thành thương hiệu vật liệu xây dựng có tiếng trên thị trường:

- Gạch men cao cấp RedStar,
- Đất sét Trúc Thôn,
- Gạch chịu lửa Sao Đỏ.

Đặc biệt 2 năm 2013-2014, trong hoàn cảnh kinh tế xã hội còn nhiều khó khăn, Công ty đã hoàn thành toàn diện xuất sắc các chỉ tiêu kế hoạch. Cụ thể:



- Năm 2013 doanh thu đạt 274 tỷ, tăng 43% so với năm 2012, trong đó gạch men đạt 4,2 triệu m², tăng 52%; lợi nhuận hơn 3 tỷ; thu nhập bình quân của NLĐ đạt 4,7 triệu đồng/người/tháng, tăng 18%.

- Năm 2014 doanh thu đạt 305 tỷ, tăng 11%, trong đó gạch men đạt 4,8 triệu m², tăng 15% và vượt 20% công suất thiết kế; lợi nhuận trên 10 tỷ; thu nhập bình quân của NLĐ đạt 5,5 triệu, tăng 17%.

Với những kết quả đạt được, nhân dịp kỷ niệm 50 năm ngày truyền thống Công ty vinh dự được Chủ tịch nước tặng thưởng Huân chương Độc lập hạng Ba, Thủ tướng Chính phủ tặng Cờ thi đua xuất sắc, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tặng bức trướng... Đây là những phần thưởng ghi nhận thành tích của các thế hệ CBCNV trong suốt 50 năm qua, đồng thời là động lực để Công ty bước tiếp chặng đường phía trước.

GIỚI THIỆU HÌNH ẢNH CÁC DOANH NGHIỆP THÀNH VIÊN TRONG HỆ THỐNG VNSTEEL

Thép Việt Úc:

20 YK

NĂM ĐI ĐẦU

CÁC DANH HIỆU CAO QUÝ CÔNG TY LIÊN DOANH SẢN XUẤT THÉP VINAUSTEEL ĐÃ ĐƯỢC TRAO TẶNG:

- Huân chương Lao động hạng Ba (1998)
- Huân chương Lao động hạng Nhì (2004)
- Huân chương Lao động hạng Nhất (2010)
- Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ (1999, 2005, 2009, 2014), nhiều Bằng khen của UBND Thành phố Hải Phòng và của các Bộ, ngành Trung ương.

GIỚI THIỆU HÌNH ẢNH CÁC DOANH NGHIỆP THÀNH VIÊN TRONG HỆ THỐNG VNSTEEL

Năm 2014 đánh dấu mốc cho một chặng đường vừa tròn 20 năm của Công ty Liên doanh sản xuất Thép Vinausteel (Thép Việt Úc). 20 năm, cùng với gần 3 triệu tấn thép được cung cấp ra thị trường, Thép Việt Úc không chỉ góp phần vào sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước mà còn góp phần tạo nên một sự thay đổi lớn cho thị trường thép xây dựng Việt Nam với việc lưu thông các sản phẩm thép sản xuất trong nước để thay thế hàng nhập khẩu.

Được thành lập vào năm 1994, là liên doanh giữa Tổng Công ty Thép Việt Nam và Tập đoàn Vietnam Industrial Investments Ltd. đến từ Australia, Thép Việt Úc là một trong những công ty liên doanh sản xuất thép ra đời sớm nhất tại Việt Nam. Trước đó, thị trường Việt Nam vẫn chủ yếu lưu thông thép nhập khẩu cung ứng cho các công trình xây dựng. Với dây chuyền cán thép đồng bộ, Thép Việt Úc đã góp phần tạo ra bước ngoặt quan trọng trong sự phát triển của ngành thép Việt Nam – đánh dấu sự chuyển đổi công nghệ cán thép từ thủ công sang tự động và bán tự động.

Với tôn chỉ “**Hoàn hảo về chất lượng và dịch vụ**”, trong suốt quá trình hoạt động, Thép Việt Úc thường xuyên dành một lượng tài chính đáng kể vào công tác cải tiến kỹ thuật, nâng cao chất lượng của thiết bị nhằm nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, tiết kiệm năng lượng, bảo vệ môi trường. Cùng với hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001: 2008, công ty cũng là doanh nghiệp đầu tiên của Hải Phòng áp dụng hệ thống quản lý môi trường ISO 14000. Đây cũng chính là lý do để sản phẩm của Thép Việt Úc là sự lựa chọn tin cậy của đông đảo người tiêu dùng, gắn kết với nhiều công trình xây dựng trọng điểm trên cả nước như: Quốc lộ 5, Nhà máy Thủy điện Yaly, Nhà máy Xi măng Nghi Sơn, Nhà máy Nhiệt điện Phả Lại, cầu Mỹ Thuận, cầu Vĩnh Tuy, cầu Thanh Trì, đường Hồ Chí Minh, cầu Bài Cháy, Khu Đô thị Ciputra Hà Nội, Khu Công nghiệp Lộc>dầu Dung Quất...

Hiện Công ty Liên doanh sản xuất Thép Vinausteel là 1 trong 500 doanh nghiệp lớn nhất Việt Nam. Dự kiến, tháng 6/2015 sẽ là thời điểm đánh dấu mốc lịch sử của công ty với sản lượng sản xuất và bán hàng đều đạt mức 3 triệu tấn thép.



CÔNG ĐOÀN TCT THÉP VIỆT NAM MỞ RỘNG HOẠT ĐỘNG ĐỐI NGOẠI



Ông Tô Á Đào - Trưởng đoàn KISC tặng bức ảnh Bác Hồ thăm Tập đoàn Gang Thép Côn Gang cho Công đoàn Thép



Chụp ảnh lưu niệm cùng Công đoàn Kim khí Phlen-đơ, Vương quốc Bỉ



Đoàn đại biểu Liên hiệp Công đoàn Hàn Quốc đến thăm và làm việc với Công đoàn TCT Thép Việt Nam tại Công ty CP Tôn mạ VNSTEEL Thăng Long



Tọa đàm với Công đoàn Kim khí Pháp

Từ ngày 11 đến 20/10/2014, ông Đặng Ngọc Minh - Chủ tịch Công đoàn TCT Thép Việt Nam đã tham gia đoàn công tác với lãnh đạo Công đoàn Công Thương Việt Nam thăm và làm việc với Công đoàn Kim khí Pháp (FTM-CGT) và Công đoàn Kim khí Phlen-đơ Bỉ (ABVV-Metaal). Đoàn đã được các đồng nghiệp FTM-CGT, ABVV-Metaal đón tiếp nhiệt tình, trọng thị và chu đáo, chuyến thăm tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau, tình hữu nghị và đoàn kết giữa lao động và đoàn viên Công đoàn ngành các nước.

Ngày 05/11/2014, tại Công ty CP Tôn mạ Vnsteel Thăng Long, Công đoàn TCT Thép Việt Nam tiếp làm việc với Liên hiệp Công đoàn Hàn Quốc (FKTU). Công đoàn Kim khí Hàn Quốc đã bày tỏ nguyện vọng thiết lập mối quan hệ hợp tác trực tiếp với Công đoàn TCT Thép Việt Nam.

Tiếp theo, từ ngày 02 đến 08/11/2014, thực hiện chương trình hợp tác giữa Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam – CTCP (VNSTEEL) và Công đoàn Tập đoàn Gang Thép Côn Minh (KISC) – Trung Quốc, Đoàn đại biểu Công đoàn KISC gồm 8 thành viên do ông Tô Á Đào – Phó Chủ tịch kiêm Bí thư Đoàn Thanh niên làm Trưởng đoàn và ông Lục Lõi – Phó Chủ tịch kiêm Bí thư Đảng ủy Học viện đào tạo công nghiệp Côn Gang là Phó trưởng đoàn đã sang thăm làm việc với Công đoàn VNSTEEL.