



Tập 624
(01-4-2023)

Cao SU Việt Nam



TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP CAO SU VIỆT NAM
<http://www.tapchicaosu.vn>



Công ty CPCS Phước Hòa linh động nhiều giải pháp ổn định lao động cho mùa cạo mới năm 2023. Ảnh: Vũ Phong

CHUYÊN ĐỀ: GIẢI PHÁP ỔN ĐỊNH LAO ĐỘNG KHAI THÁC CAO SU

(TRANG 6 - 14)



NHÀ XUẤT BẢN NÔNG NGHIỆP



CÔNG TY TNHH MTV CAO SU LỘC NINH

LOCNINH RUBBER COMPANY LIMITED

NGÀNH NGHỀ KINH DOANH:

1. Trồng, chăm sóc, khai thác, chế biến và kinh doanh sản phẩm cao su.
2. Dịch vụ tư vấn kỹ thuật nông nghiệp.
3. Thu mua cao su tiểu điền.
4. Thương nghiệp bán buôn.
5. Kinh doanh vận tải



Khu phố Ninh Thuận - Thị trấn Lộc Ninh - Huyện Lộc Ninh - Tỉnh Bình Phước
Điện thoại: 0271 3568 326 - Fax: 0271 3568 939
Email: lrc@locninhrubber.vn - Website: locninhrubber.vn

Cao su Việt Nam

CHỊU TRÁCH NHIỆM NỘI DUNG:
Trần Văn Hậu

TỔ CHỨC THỰC HIỆN:
**Nguyễn Khánh - Nguyễn Cường -
Thiên Long - Văn Vĩnh - Ngọc Cẩm -
Hồng Lý - Vũ Phong - Đào Phong -
Hồng Như - Mỹ Khương**

TÒA SOẠN - TRỊ SỰ:
236 Bís Nam Kỳ Khởi Nghĩa, Q.3, TP. HCM
ĐT: 028 39325223 - 39321162
Fax: 028 39322625
Email: toasoan@tapchicaosu.vn
tapchicaosuvietnam@gmail.com
Website: www.tapchicaosu.vn

VPĐD TẠI TÂY NGUYÊN:
322 Trường Chinh, TP. Pleiku, Gia Lai
ĐT: 0269 3747797 - 0918749230
E-mail: vpddcaosu.taynguyen@gmail.com

Tập 624 (01-4-2023).
XNDKKH số 717-2023/CXBIPH/21-106/NN
QĐXB số 017/QĐ-CNNXBNN ngày
27/3/2023.
Mã số ISBN: 978-604-60-3758-3.
Nộp lưu chiếu quý 2/2023.
Giám đốc-Tổng biên tập NXB: TS. Lê Lân
Biên tập: Nguyễn Khánh Hà

In tại Công ty CP Văn hóa Văn Lang,
21 Nguyễn Trung Trực, P.5,
Q.Bình Thạnh, TP. HCM.

HÓA GIẢI BÀI TOÁN THIẾU HỤT LAO ĐỘNG KHAI THÁC CAO SU

Kể từ năm 2013 khi giá mủ cao su giảm sâu, VRG liên tục đối mặt với rất nhiều khó khăn đã ảnh hưởng trực tiếp đến tình hình SXKD và thu nhập của NLD. Khó khăn thêm chồng chất khi tốc độ đô thị hóa và sự phát triển nhanh chóng của các dự án khu công nghiệp, dịch vụ trên địa bàn đã tạo ra sự cạnh tranh gay gắt về thị trường lao động. “Cơn sóng lớn” dịch chuyển lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp, dịch vụ diễn ra mạnh mẽ ở Đồng Nam bộ - khu vực kinh tế trọng điểm phía Nam.

Các đơn vị vừa đối mặt với tiền thuê đất tăng, cạnh tranh lao động và thu nhập cho NLD làm cao su chưa tương xứng do giá bán mủ ở mức thấp liên tục nhiều năm. So với thu nhập “trong mơ” những năm hoàng kim của ngành cao su, việc thu hút và giữ chân NLD chẳng khác nào “đánh đổ” các nhà quản lý, điều hành. Nhiều thời điểm, các đơn vị loay hoay tìm cách giải bài toán khó về thiếu hụt lao động, nhất là những công nhân trực tiếp trên vườn cây.

Với sự nỗ lực không ngừng tìm kiếm mọi giải pháp của các đơn vị, bài toán đó dần được hóa giải bằng nhiều cách. Một mặt, các đơn vị linh hoạt trong điều hành sản xuất bằng cách chuyển đổi chế độ cạo từ D3 sang D4, D5; sắp xếp bố trí lao động hợp lý, có nhiều chính sách khuyến khích NLD nhận thêm vườn cây cạo, tổ chức cạo nhượng quyền, hợp đồng khoán.

Mặt khác, linh động tìm kiếm lao động bằng nhiều nguồn tiềm năng như thu tuyển lao động đồng bào dân tộc thiểu số ở các tỉnh miền núi phía Bắc đến làm việc. Bố trí nơi ăn chốn ở ổn định, quan tâm và tạo điều kiện tốt nhất để NLD gắn bó lâu dài với đơn vị.

Vượt qua “cơn sóng lớn” thiếu hụt lao động, tuy nhiên, hóa giải bài toán ổn định lao động lâu dài cần có tính thống nhất, triển khai đồng bộ những giải pháp của các đơn vị thành viên để tránh chồng chéo, cạnh tranh lao động lẫn nhau. Bên cạnh đó, từ thực tiễn thu tuyển lao động liên tục trong những năm qua, các công ty cao su cần thêm cơ chế, chính sách hỗ trợ có tính chất bao phủ, lâu dài của Tập đoàn. Đó là “tám lư” đủ bền chắc để đối mặt với những biến động lao động khó lường.

TUỆ LINH

TRONG SỐ NÀY

8-9 | TCT CAO SU ĐỒNG NAI:
“TUYỂN VÀ GIỮ” LAO ĐỘNG HIỆU QUẢ

10-11 | THỰC HIỆN GIẢI PHÁP LINH ĐỘNG,
CHỦ ĐỘNG

13 | ÁP DỤNG NHIỀU CHẾ ĐỘ CHÍNH SÁCH
CHO CÔNG NHÂN DÂN TỘC THIỂU SỐ

20-21 | KỶ NIỆM 50 NĂM CÔNG TY TNHH MTV
CAO SU LỘC NINH XÂY DỰNG VÀ
PHÁT TRIỂN (1973 - 2023)

24 | THỢ GIỎI “SAO VUÔNG” Ở CAO SU
PHÚ RIỀNG

**Trang tin
Công đoàn**

**ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN CÁC ĐƠN VỊ
KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC,
DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG, TÂY NGUYÊN**

QUYẾT LIỆT

THÁO GỠ CÁC KHÓ KHĂN, VƯỚNG MẮC, PHÁT HUY HIỆU QUẢ NGUỒN LỰC ĐẦU TƯ CỦA CÁC TẬP ĐOÀN, TỔNG CÔNG TY

Đây là chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ Phạm Minh Chính tại hội nghị làm việc với Ủy ban Quản lý vốn Nhà nước tại doanh nghiệp (Ủy ban) và các tập đoàn kinh tế, tổng công ty Nhà nước trực thuộc Ủy ban về giải pháp đổi mới hoạt động của Ủy ban và phát huy hiệu quả nguồn lực đầu tư của các tập đoàn kinh tế, tổng công ty Nhà nước, góp phần thực hiện kế hoạch, chiến lược phát triển kinh tế-xã hội, ngày 18/3.



Ông Hồ Sỹ Hùng - Phó Chủ tịch Ủy ban Quản lý vốn Nhà nước tại doanh nghiệp phát biểu tại hội nghị

Kịp thời triển khai kết luận của Bộ Chính trị

Phát biểu kết luận, Thủ tướng Phạm Minh Chính nêu rõ, hội nghị được tổ chức nhằm thực hiện kết luận của Bộ Chính trị để nâng cao hơn nữa chất lượng, hiệu quả hoạt động, sản xuất kinh doanh của các tập đoàn, tổng công ty, phục vụ phục hồi nhanh và phát triển bền vững kinh tế-xã hội, tiếp tục triển khai nhiệm vụ phát triển kinh tế-xã hội năm 2023-năm bản lề có ý nghĩa quan trọng trong việc thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, Nghị quyết của Quốc hội về Kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội 5 năm 2021-2025.

Thủ tướng nhấn mạnh, Đảng, Nhà nước, Chính phủ đã trải qua nhiều năm, đã có nhiều chủ trương, quyết sách lớn về phát triển của doanh nghiệp Nhà

nước. Ủy ban thực hiện quyền đại diện chủ sở hữu Nhà nước tại 19 tập đoàn, tổng công ty là mô hình mới lần đầu tiên triển khai tại Việt Nam, trên cơ sở tổng kết kinh nghiệm trước đó và tham khảo kinh nghiệm thế giới, trong bối cảnh Việt Nam là nước đang phát triển, nền kinh tế đang chuyển đổi, quy mô kinh tế khiêm tốn, độ mở cao, sức chống chịu có hạn, một tác động nhỏ bên ngoài cũng có thể ảnh hưởng lớn tới bên trong, bản thân nền kinh tế cũng có nhiều vấn đề nội tại cần giải quyết.

Năm 2022, Chính phủ đã tổ chức hội nghị trực tuyến toàn quốc và sau đó ban hành Nghị quyết số 68/NQ-CP về tiếp tục đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động và huy động nguồn lực của doanh nghiệp Nhà

nước, trọng tâm là tập đoàn kinh tế, tổng công ty trong phát triển kinh tế-xã hội.

Trong thành tích chung của cả nước những năm qua dưới sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước, sự vào cuộc cả hệ thống chính trị, sự ủng hộ của nhân dân, sự giúp đỡ của bạn bè quốc tế, có vai trò đóng góp rất quan trọng của cộng đồng doanh nghiệp trong sản xuất, kinh doanh, nộp ngân sách, tạo việc làm, trong đó có 19 tập đoàn, tổng công ty thuộc Ủy ban. Thay mặt Chính phủ, Thủ tướng ghi nhận, biểu dương và đánh giá cao những thành tựu, kết quả đã đạt được của Ủy ban và các doanh nghiệp, đóng góp vào thành tựu, kết quả chung của đất nước.

Đến cuối năm 2022, 19 tập đoàn, tổng công ty nắm giữ khoảng 63% tổng vốn chủ sở hữu của doanh nghiệp Nhà nước và nắm giữ khoảng 65% tổng tài sản của doanh nghiệp Nhà nước trong cả nước. Theo báo cáo của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tổng nguồn vốn đầu tư của doanh nghiệp Nhà nước năm 2021 chiếm 24,6% so với tổng vốn đầu tư Nhà nước và chiếm 10% tổng đầu tư toàn xã hội.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả rất quan trọng, cơ bản, đóng góp của các tập đoàn, tổng công ty chưa thực sự tương xứng, ngang tầm với nguồn lực nắm giữ và dư địa phát triển còn rất lớn.

Trong giai đoạn 2016-2020, 19 tập đoàn, tổng công ty hầu như không có dự án, công trình khởi công mới. Thời gian qua, các cơ quan đã tích cực giải quyết các dự án, doanh nghiệp yếu kém, thua lỗ, đã báo cáo Bộ Chính trị, tìm được hướng xử lý với nhiều dự án, doanh nghiệp và đang tiếp tục tìm hướng xử lý với các dự án, doanh nghiệp khác...

Các đại biểu đã phân tích các nguyên nhân chủ quan và khách quan của các tồn tại, hạn chế, Thủ tướng chỉ ra 3 nguyên nhân chủ quan lớn: Vương mắc lớn nhất là về pháp lý; sự phối hợp giữa các bộ, ngành để xử lý các khó khăn, vướng mắc nói chung là chưa thật sự chặt chẽ, có hiệu quả; cần sự nỗ lực, cố gắng, chủ động hơn nữa của Ủy ban và các doanh nghiệp. Trong khi đó, Ủy ban là mô hình mới, cần tiếp tục được nghiên cứu để hoàn thiện hơn.

Thủ tướng nhấn mạnh, các cấp, các ngành có liên quan, cụ thể là Chính phủ, các bộ, ngành, Ủy ban và các doanh nghiệp trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, phát huy tinh thần yêu nước, đại đoàn kết, có trách nhiệm với nhau, chủ động, tích cực xử lý có hiệu quả các khó khăn, vướng mắc, bất cập của 19 tập đoàn, tổng công ty. Các doanh nghiệp phải phát huy mạnh mẽ tinh thần tự lực, tự cường, chủ động, sáng tạo, phấn đấu vươn lên, vì lợi ích chung, lợi ích quốc gia dân tộc, hạnh phúc, ấm no của nhân dân, không trông chờ, ỷ lại, với sự hỗ trợ của các cấp, các ngành và Chính phủ sẽ tích cực, khẩn trương xử lý các đề xuất, kiến nghị phù hợp.

Tiếp tục cơ cấu lại doanh nghiệp có trọng tâm, trọng điểm

Thủ tướng nhắc lại, việc triển khai nhiệm vụ năm 2023 có khó khăn, thách thức đan xen cơ hội và thuận lợi, nhưng khó khăn, thách thức nhiều hơn. Để phát huy hiệu quả nguồn lực đầu tư của các tập đoàn kinh tế, tổng công ty trong việc thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước, Thủ tướng đề nghị 19 tập đoàn, tổng công ty nâng cao nhận thức và trách nhiệm chính trị với tài sản, nguồn vốn của Nhà nước, đẩy mạnh triển khai các dự án đầu tư lớn, trọng điểm, góp phần thực hiện chính sách tiền tệ chặt chẽ, chủ động, linh hoạt, hiệu quả phối hợp đồng bộ, chặt chẽ với chính sách tài khóa mở rộng hợp lý, có trọng tâm, trọng điểm, và các chính sách khác; điều hành cân bằng, hợp lý, hiệu quả giữa tỉ giá với lãi suất, giữa kiểm soát lạm phát với tăng trưởng, giữa chính sách tiền tệ và chính sách tài khóa, giữa tình hình trong nước và ngoài nước.

Trong bối cảnh thị trường thu hẹp, các doanh nghiệp phải phát huy nguồn lực, truyền thống, tập trung thúc đẩy 3 động lực tăng trưởng (đầu tư, tiêu dùng và xuất khẩu), đa dạng hóa thị trường, sản phẩm chuỗi cung ứng. Đổi mới mô hình quản lý, nâng cao năng lực quản trị hiện đại trên cơ sở chấp hành nghiêm chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước, vận dụng linh hoạt, sáng tạo, thích ứng điều kiện mới và hoàn cảnh Việt Nam.

Tiếp tục cơ cấu lại doanh nghiệp có trọng tâm, trọng điểm, thực chất nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp tương xứng với nguồn lực nắm giữ, đầu tư cho đổi mới sáng tạo và ứng dụng công nghệ, các ngành mới nổi liên quan tới chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, ứng phó biến đổi khí hậu...

Hoàn thiện các chương trình, kế hoạch, chủ trương lớn trình các cấp có thẩm quyền phê duyệt; xây dựng văn hóa doanh nghiệp đậm đà bản sắc dân tộc trên cơ sở tôn trọng quy luật của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa có sự can thiệp của Nhà nước khi cần thiết; nâng cao năng lực cạnh tranh, góp phần xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ gắn với chủ động, tích cực.

Ủy ban tập trung triển khai Kết luận của Bộ Chính trị để hoàn thiện mô hình Ủy ban tốt nhất có thể, tách bạch quản lý Nhà nước với sản xuất, kinh doanh, quản lý vốn hiệu quả, giảm bớt can thiệp trực tiếp của cơ quan đại diện chủ sở hữu vào hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Tập trung xây dựng chiến lược, kế hoạch được Chính phủ giao; tích cực, chủ động xử lý xong dứt điểm việc cơ cấu lại đối với 8/12 dự án, doanh nghiệp đã được Bộ Chính trị cho chủ trương xử lý và Chính phủ đã có kế hoạch; khẩn trương xây dựng, trình

(Xem tiếp trang 5)

TĂNG CƯỜNG HƠN NỮA MỐI QUAN HỆ HỢP TÁC, XÂY DỰNG CAO SU SƠN LA NGÀY Càng PHÁT TRIỂN

Đó là khẳng định của ông Trần Công Kha – Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐQT VRG tại buổi làm việc với Tỉnh ủy, UBND tỉnh Sơn La vào ngày 13/3 tại VRG.

Ông Trần Công Kha gửi lời cảm ơn đến Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh, các Sở ban ngành, và huyện thị trong thời gian qua đã tạo mọi điều kiện thuận lợi để Công ty Cổ phần Cao su Sơn La phát triển. Qua đây ông cũng khẳng định mục tiêu lớn nhất của VRG là tăng cường hơn nữa mối quan hệ hợp tác với tỉnh Sơn La, xây dựng Cao su Sơn La ngày càng phát triển, từ đó có thể chăm lo tốt hơn cho đời sống, việc làm của bà con NLD, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của tỉnh nhà.

Thay mặt lãnh đạo tỉnh, ông Lò Minh Hùng – Phó Bí thư Tỉnh ủy thống nhất các chủ trương đã trao đổi với VRG. Ông cũng mong muốn VRG có phương án chia sản phẩm hợp lý cho người dân đang góp đất trồng cao su, tiếp tục đầu tư tại tỉnh sao cho có hiệu quả nhất, đồng thời có phương án sớm giúp đỡ tỉnh về việc giải quyết việc làm, thu tuyển lao động của tỉnh vào làm việc tại Công ty CP Cao su Sơn La và các công ty cao su của VRG tại các tỉnh thành trong thời gian gần nhất.

VŨ PHONG

CÁC CÔNG TY THÀNH VIÊN VRG TẠI BÀ RỊA - VŨNG TÀU SẼ TIẾP TỤC ĐỒNG HÀNH CÙNG SỰ PHÁT TRIỂN CỦA TỈNH

Tại buổi làm việc giữa VRG với tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu vào ngày 15/3, hai bên đã trao đổi, giải quyết vướng mắc về các thủ tục đất đai, các quyết định có liên quan đến các công ty thành viên VRG đóng chân trên địa bàn tỉnh đối với việc định hướng quy hoạch phát triển chung của tỉnh trong thời gian tới.

Ông Trần Công Kha - Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐQT VRG bày tỏ mong muốn lãnh đạo tỉnh, các Sở ban ngành và huyện thị tạo mọi điều kiện thuận lợi để các công ty tiếp tục duy trì phát triển SXKD hiệu quả, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của tỉnh nhà.

Qua đây ông cũng khẳng định, các công ty thành viên của VRG sẽ tiếp tục đồng hành cùng với sự phát triển của tỉnh trong giai đoạn tới. Trên tinh thần đó, VRG và các đơn vị thành viên sẽ tiếp thu ý kiến của lãnh đạo và các Sở ban ngành trong tỉnh, thực hiện tốt các quy định về đầu tư theo đúng quy định và đảm bảo hiệu quả.

Với tiềm năng hiện có về quỹ đất, nguồn vốn và khả năng thu hút đầu tư, VRG mong muốn tỉnh ủng hộ, tạo điều kiện để các công ty thành viên thực hiện đầu tư về các lĩnh vực ngành nghề được Nhà nước cho phép như: Nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, Cụm công nghiệp, Khu công nghiệp trên đất cao su. Giúp các Công ty CPCS Bà Rịa, Cao su Hòa Bình được chuyển đổi, phát triển thêm các ngành nghề kinh doanh mới trên, từ đó có những đóng góp hơn nữa vào sự phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh.

VŨ PHONG



*Ngày 13/3, Ban Chỉ huy Quân sự (CHQS) VRG tổ chức huấn luyện và thực hành bắn đạn thật cho Ban CHQS và trung đội tự vệ cơ quan VRG năm 2023 tại trường bắn Bộ Tư lệnh Quân đoàn 4, Bình Dương.

Tổng quân số trong đợt huấn luyện này gồm 33 chiến sĩ thuộc các phòng ban chuyên môn Tập đoàn. Tại buổi huấn luyện, các chiến sĩ được huấn luyện và thực hành bắn đạn thật súng AK và súng K54.

THÀNH CÔNG

*Đảng ủy Công ty CPCS Bà Rịa vừa tổ chức hội nghị triển khai, học tập chuyên đề năm 2023: "Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trên địa bàn tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu" bằng hình thức trực tiếp kết hợp với trực tuyến.

Hội nghị đã được đồng chí Nguyễn Văn Thắng – Phó Trưởng Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy – Báo cáo viên cấp Trung ương triển khai các chuyên đề.

CHÍ CƯỜNG

*Công ty CPCS Sơn La vừa phối hợp với Trường Cao đẳng Công nghiệp Cao su tổ chức Lớp bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý Tổ/Đội sản xuất trực thuộc công ty. 47 học viên của Cao su Sơn La và 3 học viên của Cao su Lai Châu được nghiên cứu 5 chuyên đề, gồm: Tâm lý quản lý và nghệ thuật lãnh đạo; Nghiệp vụ quản lý vườn cây kinh doanh; Ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý vườn cây cao su cấp tổ; Kiểm soát chất lượng mủ vườn cây; Một số định hướng và kế hoạch của công ty, một số nội dung nghiệp vụ của công ty cho cán bộ Tổ/Đội.

LÒ LA

(Tiếp theo trang 3)

QUYẾT LIỆT THÁO GỠ CÁC KHÓ KHĂN, VƯỚNG MẮC, ...

phương án xử lý đối với 4/12 dự án, doanh nghiệp còn lại để trình Bộ Chính trị.

Tăng cường kiểm tra, đôn đốc các doanh nghiệp, phối hợp với các cơ quan, các bộ, ngành để góp phần tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc về pháp lý, thị trường, nâng cao năng lực quản trị kinh doanh hiện đại, thúc đẩy chuyển đổi số... cho doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ, bảo đảm công khai, minh bạch để tìm được người tài; nắm bắt tình hình để tham mưu, đề xuất với Chính phủ các vấn đề phát sinh, vượt quá thẩm quyền... để huy động nguồn lực cho phát triển.

Thủ tướng giao các bộ, ngành, cơ quan liên quan phối hợp chặt chẽ, kịp thời giải quyết khó khăn, vướng mắc liên quan đến các quy định của pháp luật, thẩm quyền của cơ quan quản lý Nhà nước đối với các dự án đầu tư, cơ cấu lại, thoái vốn, sắp xếp lại nhà, đất... của doanh nghiệp; kịp thời tháo gỡ các điểm nghẽn là rào cản trong hoạt động đầu tư của doanh nghiệp hoặc chủ động đề xuất cấp có thẩm quyền giải quyết; đẩy mạnh xây dựng hành lang pháp lý, cơ chế, chính sách cho doanh nghiệp.

Đẩy nhanh tiến độ xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển các ngành, lĩnh vực

Phó Thủ tướng Lê Minh Khái trực tiếp chỉ đạo các cơ quan khẩn trương hoàn thiện dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung Luật Quản lý, sử dụng vốn Nhà nước đầu tư vào sản xuất kinh doanh tại doanh nghiệp, báo cáo Thường vụ Quốc hội, phần đầu trình Quốc hội thảo luận tại kỳ họp thứ 5 và thông qua vào kỳ họp thứ 6 cuối năm 2023.

Các bộ, ngành đẩy nhanh tiến độ xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển các ngành, lĩnh vực để gắn chiến lược phát triển của doanh nghiệp Nhà nước với phát triển ngành, lĩnh vực để phát huy nguồn lực quan trọng của đất nước. Góp ý với Ủy ban hoàn thiện, trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ xem xét theo quy định đối với Đề án đầu tư tổng thể cho các tập đoàn kinh tế, tổng công ty Nhà nước trực thuộc. Thực

hiện vai trò giám sát của cơ quan quản lý Nhà nước đối với việc thực hiện quyền, chức năng nhiệm vụ của cơ quan đại diện chủ sở hữu, trong đó có Ủy ban.

Bộ Kế hoạch và Đầu tư, chủ trì, phối hợp với các bộ, cơ quan liên quan khẩn trương tham mưu đề xuất tăng cường hiệu lực, hiệu quả triển khai các nhiệm vụ, giải pháp về thể chế, chính sách đã được Chính phủ quyết nghị tại Nghị quyết số 68/NQ-CP ngày 12/5/2022 của Chính phủ về tiếp tục đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động và huy động nguồn lực của doanh nghiệp Nhà nước, trọng tâm là tập đoàn kinh tế, tổng công ty Nhà nước vào phát triển kinh tế-xã hội để nhanh chóng khơi thông nguồn lực, phát huy hiệu quả nguồn lực đầu tư của 19 tập đoàn, tổng công ty trong phục hồi và phát triển kinh tế-xã hội, không để các vướng mắc về thể chế, chính sách đã được nêu tại Hội nghị này tiếp tục trở thành điểm nghẽn cho Ủy ban và các tập đoàn, tổng công ty.

Bộ Kế hoạch và Đầu tư chủ trì nghiên cứu phân cấp mạnh mẽ hơn nữa cho cơ quan đại diện chủ sở hữu trong việc thực hiện một số quyền của Thủ tướng Chính phủ, các bộ, ngành, tạo quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm, nâng cao trách nhiệm của cơ quan đại diện chủ sở hữu.

Đồng thời, chủ trì, nghiên cứu cơ chế, chính sách phát triển riêng một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty quy mô lớn, hoạt động trong một số ngành, lĩnh vực nhằm phát huy vai trò mở đường, dẫn dắt cho doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác để thực hiện một số nhiệm vụ quan trọng của đất nước.

Bộ Tài chính chủ trì, nghiên cứu cơ chế phù hợp tăng nguồn lực cho doanh nghiệp Nhà nước từ lợi nhuận sau thuế và các nguồn vốn hợp pháp khác để đầu tư các dự án quan trọng, hiệu quả, nâng cao năng lực sản xuất kinh doanh.

Bộ Khoa học và Công nghệ chủ trì sửa đổi quy định về chuyển mục đích Quỹ Phát triển khoa học công nghệ của doanh nghiệp để thực hiện đầu tư cho các vườn ươm khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo, đặt hàng các sản phẩm đổi mới sáng tạo...

P.V (theo chinhphu.vn)

GIẢI PHÁP ỔN ĐỊNH LAO ĐỘNG KHAI THÁC CAO SU

LTS: Trong thời gian qua, công tác lao động và cơ cấu tổ chức bộ máy sản xuất tại các đơn vị thành viên khối cao su luôn được Tập đoàn quan tâm. Để từ đó có những chính sách phù hợp nhằm đảm bảo lực lượng lao động, ổn định công tác tổ chức sản xuất và hoạt động SXKD tại các đơn vị, từng bước nâng cao tiền lương, thu nhập cho NLĐ. Chính vì vậy, ngày 21/3 vừa qua, tại Tổng Công ty Cao su Đồng Nai, Tập đoàn đã tổ chức Hội nghị đánh giá công tác tuyển dụng và đào tạo công nhân khai thác mủ khu vực miền Đông Nam bộ năm 2023.

Ông Trần Khắc Chung
– Trưởng Ban Lao động Tiền lương VRG:



CẦN TRIỂN KHAI ĐỒNG BỘ CÁC GIẢI PHÁP ĐỂ THU HÚT TUYỂN DỤNG VÀ ỔN ĐỊNH LAO ĐỘNG

Trong chuyên mục Trao đổi trên số này, chúng tôi đã có buổi trò chuyện với ông Trần Khắc Chung – Trưởng Ban Lao động Tiền lương VRG về những nội dung xoay quanh thực trạng lao động và những chủ trương, giải pháp của Tập đoàn nhằm hỗ trợ các công ty cao su ổn định lao động, chuẩn bị bước vào mùa cạo mới.

- Thưa ông, ông đánh giá như thế nào về thực trạng lao động, bộ máy tổ chức sản xuất của các công ty cao su trực thuộc VRG?

Ông Trần Khắc Chung: Theo số liệu thống kê toàn Tập đoàn thời điểm vào tháng 2 năm 2023, tổng số lao động trực tiếp theo định mức là 72.260 người, tổng số lao động hiện có là 69.221 người. Trong đó, khối khai thác cao su là 63.920 người, nhu cầu thiếu 8.340 lao động (11,54%).

Khu vực trọng yếu và khó thu tuyển nhất là Đông Nam bộ thiếu 4.229 người (chiếm 15,38%), bình quân một công ty thiếu 302 lao động. Các công ty thiếu lao động nhiều nhất là Dầu Tiếng 1.581 người (30,6%), Phước Hòa 538 người (27,6%); Hòa Bình 234 người (38%), Bà Rịa 361 người (24,6%) và Tân Biên 171 người (16,6%); các công ty còn lại vẫn thiếu, tuy nhiên tỷ lệ thấp dưới 10% nên có thể chủ động bố trí cạo choàng hoặc thay thế chế độ cạo khác bù đắp được.

Khu vực Tây Nguyên thiếu 857 người (8,45%) nên có thể chủ động bố trí cạo choàng hoặc thay thế chế độ cạo khác bù đắp được. Khu vực miền Trung thiếu 417 người (28%), trong đó 3 công ty cần thu tuyển lao động nhiều nhất là Nghệ An 329 người (46%); Hà Tĩnh 236 người (34%) và Quảng Trị 48 người (14%); riêng 2 công ty Quảng Nam và Thanh Hóa bố trí thừa lao động so với định mức 173 người.

Khu vực miền núi phía Bắc thiếu 60 người (1,32%), đặc biệt Công ty Hà Giang thiếu nhiều nhất 125 người (40%) lao động theo định mức; các công ty còn lại thiếu ít; riêng Công ty Lai Châu bố trí thừa lao động so với định mức 94 người. Khu vực Lào – Campuchia thiếu 2.415 người (10,2%); bình quân trên một công ty thiếu 134 lao động. Khu vực Lào chủ yếu thiếu lao động tại 2 công ty VRG – Oudomxay và Bolikhamxay Hà Tĩnh; các công ty còn lại ổn định lao động. Khu vực Campuchia nhìn chung ổn định do thiếu không nhiều có thể tự cân đối được, chỉ duy nhất cần quan tâm 2 công ty Phước Hòa – Kampong Thom và Tây Ninh – Siem Riệp, mỗi công ty thiếu hơn 500 lao động.

Hiện nay, đa số các đơn vị thành viên khu vực cao su đều tổ chức mô hình quản lý sản xuất theo 3 cấp: Công ty – Nông trường (Đội), Nhà máy xí nghiệp – Tổ sản xuất. Khu vực Đông Nam bộ, Tây Nguyên gồm 21 công ty hiện nay Tập đoàn chưa quy định chi tiết về định biên lao động gián tiếp và quy định mô hình tổ chức quản lý sản xuất. Vì vậy, số lượng các phòng chuyên môn trong các công ty không đồng nhất theo quy mô quản lý, tên gọi các phòng không theo quy định, số lượng lao động gián tiếp trong từng phòng không bằng nhau... Ở khu vực Lào – Campuchia và Tây Bắc, nhìn chung các công ty đều sắp xếp, bố trí bộ máy tổ chức hợp lý. Do Tập đoàn đã tổ chức định biên lao động gián tiếp và bộ máy quản lý theo Công văn 588/HĐTVCSVN-LĐTĐ và Công văn 538/HĐQTCSVN-LĐTĐ ngày 28/6/2021.

- Các đơn vị thành viên khu vực trọng yếu Đông Nam bộ cần có những giải pháp gì để thu hút tuyển dụng và ổn định lao động, thưa ông?

Ông Trần Khắc Chung: Tại khu vực Đông Nam bộ, để giữ chân và thực hiện công tác thu hút tuyển lao động có tính thống nhất, mang tính lâu dài, các đơn vị thành viên cần triển khai đồng bộ các giải pháp tùy theo khả năng và nhu cầu của từng đơn vị.

Cụ thể, cần chú trọng công tác tuyển dụng tại chỗ những lao động vì nhiều lý do đã xin nghỉ trước đây. Giải pháp này giúp đơn vị tiết kiệm đáng kể cả thời gian, chi phí tuyển dụng và chi phí xây dựng nhà ở thấp hoặc không có. Hơn nữa, những thông tin về lao động hoặc năng lực, kinh nghiệm của họ đáng tin cậy hơn.

Thứ hai, tuyển dụng nhân sự từ bên ngoài. Với giải pháp này doanh nghiệp sẽ sử dụng một số kênh tuyển dụng để thu hút ứng viên tiềm năng từ bên ngoài, như: tham gia hội chợ việc làm; phối hợp với Sở LĐTBXH địa phương và các tỉnh miền núi phía Bắc; xây dựng các chính sách ưu đãi dành cho lao động đồng bào dân tộc xa quê, cam kết đảm bảo hỗ trợ nhu yếu phẩm cần thiết cho công nhân mới, bố trí đủ chỗ ở cho công



Đào tạo tay nghề cho công nhân tại Cao su Đồng Nai - Kratie.
Ảnh: Thiên Long.

KHU VỰC MIỀN ĐÔNG ĐÃ TUYỂN DỤNG ĐƯỢC 80% LAO ĐỘNG THIẾU THEO ĐỊNH MỨC

Theo báo cáo của các đơn vị và đánh giá của Ban Lao động Tiền lương VRG, bằng các giải pháp chủ động, đến thời điểm tổ chức hội nghị (ngày 21/3), các đơn vị khu vực miền Đông đã tổ chức tuyển dụng công nhân được khoảng 80% lao động thiếu theo định mức.

nhân tại các Đội, NT; thường xuyên thăm hỏi động viên giúp công nhân đồng bào thiếu số hòa nhập với môi trường mới. Tiền lương bình quân cả năm không thấp hơn thỏa thuận ban đầu... Tuy nhiên, dùng giải pháp tuyển dụng này doanh nghiệp phải tốn chi phí quảng bá cho nhiều kênh, hơn nữa mất nhiều thời gian chờ ứng viên mới vào thay thế. Khi đã tuyển dụng thành công doanh nghiệp còn mất thời

gian đào tạo, thử việc, bàn giao công việc mà chưa chắc giữ chân được NLD khi thu nhập không như kỳ vọng so với các đơn vị khác. Ngoài ra, cũng phải cạnh tranh tuyển dụng với những công ty bên ngoài hoặc các đơn vị có khả năng tài chính hơn. Đối với giải pháp này, Tập đoàn cần thiết phải là đầu mối tổ chức hội chợ việc làm hoặc quan hệ với chính quyền địa phương để hỗ trợ các đơn vị khó khăn.

Thứ ba, thực hiện công tác khoán hộ cho công nhân. Giải pháp này giúp đơn vị tiết kiệm đáng kể cả thời gian và chi phí tuyển dụng, chi phí khác như BHXH, ATVSLĐ... và chi phí xây dựng nhà ở. Đối với NLD, tận dụng lao động nhân rồi và phù hợp tính chất công việc để tăng năng suất nâng cao thu nhập. Các đơn vị cần công khai đơn giá khoán hộ ngoài định mức có sự khác biệt với đơn giá mà NLD thông thường đang hưởng.

Bên cạnh đó, cần trao đổi thống nhất về chi phí tuyển dụng, các cam kết khi tuyển dụng và không tranh chấp lao động giữa các đơn vị thành viên lẫn nhau. Tiết giảm chi phí khác trong giá thành, giảm bớt tỷ lệ lao động gián tiếp. Công khai minh bạch đơn giá tiền lương và chế độ chính sách cho NLD. Thường xuyên đối thoại định kỳ để lắng nghe tâm tư nguyện vọng của NLD. Tranh thủ sự ủng hộ từ Công đoàn các cấp và sử dụng các quỹ khen thưởng, phúc lợi đúng mục đích nhằm nâng cao thu nhập cho NLD.

- Trân trọng cảm ơn những chia sẻ của ông!

THIÊN HƯƠNG (thực hiện)

GIẢI PHÁP ỔN ĐỊNH LAO ĐỘNG KHAI THÁC CAO SU

Thị trường lao động tại địa phương ngày càng khan hiếm. Bên cạnh đó, đời sống dân cư được cải thiện, trình độ học vấn ngày càng được nâng lên dẫn đến nguồn lao động phổ thông ngày càng thu hẹp. Do đó, TCT Cao su Đồng Nai bắt tay vào công cuộc thu tuyển lao động tại các tỉnh thành trên cả nước, đặc biệt là các tỉnh miền núi phía Bắc, đồng thời giữ chân NLĐ bằng nhiều giải pháp thiết thực.



Bí thư Tỉnh ủy Đồng Nai Nguyễn Hồng Lĩnh đến thăm bà con công nhân Hà Giang trong chuyến làm việc tại TCT vào tháng 5/2022.

TCT Cao su Đồng Nai

"TUYỂN VÀ GIỮ" LAO ĐỘNG HIỆU QUẢ

Nhiều khó khăn bước đầu

Từ tình hình thực tế tại đơn vị và địa phương do cạnh tranh lao động với các ngành công nghiệp dịch vụ, có những lúc TCT thiếu lao động trầm trọng. Có thời điểm nhiều nông trường chỉ có 60%/tổng số lao động cần có. Bài toán về thu tuyển và giữ chân NLĐ trở nên quan trọng và cấp thiết hơn bao giờ hết. Do vậy, Ban lãnh đạo TCT và các phòng chuyên môn, nghiệp vụ đã xây dựng các giải pháp để thu tuyển lao động.

TCT đã đến tận nơi, phối hợp với chính quyền địa phương để tuyên truyền, vận động cho bà con thấy khi vào làm công nhân cao su sẽ có được những quyền lợi gì. Ký kết nghĩa với Tỉnh đoàn Hà Giang, tham gia các Hội chợ giới thiệu việc làm để giới thiệu TCT, thu tuyển lao động. Tài trợ toàn bộ chi phí vé tàu, xe cho bà con từ quê vào Đồng Nai. Ngay khi có thông tin số lao động thu tuyển, các nông trường đã nhanh chóng xây dựng nhà tiền chế để bố trí nơi ở ổn định. Trang bị những vật dụng sinh hoạt cơ bản như giường, chiếu gối, gạo, thức ăn, bếp ga, quạt máy... giúp họ ổn định tư tưởng để sẵn sàng làm việc.

Nhờ đó, đến năm 2022 tỷ lệ sử dụng lao động của TCT đạt 98% so với nhu cầu vườn cây. Trong khi tỷ lệ lao động người địa phương giảm dần thì lao

động từ các tỉnh phía Bắc tăng lên đáng kể. Tổng số lao động hiện có tại TCT 4.007 người, trong đó có 655 lao động là người đồng bào dân tộc thiểu số từ các tỉnh phía Bắc, chiếm tỷ lệ 27% so lao động cao su.

Ông Nguyễn Văn Thắng - Chủ tịch HĐQT TCT cho biết: "Việc thu tuyển lao động đã khó, việc giữ chân lao động càng khó hơn, đặc biệt đây lại là những lao động đến từ các tỉnh miền núi phía Bắc xa xôi, là người dân tộc thiểu số. Hàng năm số lao động người đồng bào dân tộc thiểu số biến động rất lớn. Một số vào làm việc không hiệu quả, không phù hợp nên xin thôi việc hoặc tự ý bỏ việc đi tìm việc làm tại địa phương khác hoặc về quê. Năm 2020 và 2021 tỷ lệ lao động cao su bỏ việc khoảng 28% trên tổng số thu tuyển, nhưng đến năm 2022 lực lượng lao động dần ổn định, chỉ một số nhỏ xin thôi việc về quê sinh sống".

Thực tế trong giai đoạn đầu, bà con gặp rất nhiều khó khăn như hầu hết phụ nữ không biết tiếng người Kinh, trao đổi hoặc hướng dẫn công việc phải thông qua người chồng. Một số nam thanh niên chỉ biết nói một ít tiếng Việt vừa đủ để hiểu, đa số NLĐ vào làm việc là vợ chồng nên có mang theo con nhỏ, thường từ 2 - 3 con nên ảnh hưởng đến công việc. Việc chăm



Lãnh đạo TCT
trao quà Tết
cho công nhân
Hà Giang trong
Chương trình
Xuân gắn kết -
Tết sum vầy
năm 2023

sóc con cái không được quan tâm gửi nhà trẻ, để tự do trong nhà không người trông coi.

Bên cạnh đó, thời gian đầu bà con chưa quen với việc ra lô sớm, cường độ làm việc trên lô nên ít nhiều gặp những khó khăn nhất định. Khi vào nông trường làm việc, hầu như NLĐ không mang theo gì cả, chỉ ít quần áo đủ dùng tạm bợ. Nhiều trường hợp chưa vào đến nông trường đã hết tiền xe, phải gọi nông trường hỗ trợ. Do lao động là người ngoài tỉnh nên TCT phải đầu tư như làm nhà tiền chế cho công nhân ở, phát sinh chi phí giá thành.

Đề Đồng Nai là quê hương thứ hai

Thấu hiểu những tâm tư, lo lắng của bà con khi rời quê hương vào Cao su Đồng Nai lập nghiệp, vùng đất mới, cuộc sống có nhiều bỡ ngỡ, Ban lãnh đạo TCT quyết tâm bằng mọi cách phải nhanh chóng ổn định cuộc sống cho bà con ở xa đến, để họ xem Đồng Nai là quê hương thứ hai, là nơi cho họ có cuộc sống ổn định hơn, tốt hơn.

Vậy phải làm thế nào để vừa giữ chân NLĐ lâu dài cho đơn vị, và vừa là nhiệm vụ giải quyết đời sống kinh tế cho họ. Đứng trước thuận lợi và khó khăn kể trên, ban lãnh đạo TCT đã chỉ đạo nông trường từng bước ổn định lao động, tập trung vào nhiều giải pháp.

Trong thời gian đầu, khi bà con chưa có phương tiện đi làm, các nông trường tổ chức xe lớn đưa đón bà con đến lô làm việc sáng sớm và chiều đón về nơi ở. Sau đó nông trường cho bà con tạm ứng tiền để mua xe máy di chuyển đến nơi làm việc và vận chuyển mũ ra ga mũ, đồng thời ứng tiền sinh hoạt trong thời gian chưa có lương. Tổ chức học nghề cạo mũ, bảo đảm trong thời gian từ 10 - 12 ngày, NLĐ có thể cạo lấy mũ, đồng thời làm quen dần với cây cao su. Bố trí vợ chồng, anh chị em, người quen biết làm chung phần cây để thuận tiện đi lại và hỗ trợ nhau.

Phân công cho các tổ trưởng hỗ trợ nhiệt tình cho NLĐ trên vườn cây. Đồng thời, tổ trưởng thường xuyên tuyên truyền giáo dục về các nội quy, quy chế của đơn vị, các chế độ chính sách, đặc biệt là chế độ

tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp, các quyền lợi được hưởng khác của NLĐ. Tổ trưởng cũng là người gần gũi, lắng nghe những tâm tư tình cảm, nguyện vọng của NLĐ. Ban lãnh đạo nông trường thường xuyên đến nơi ở và nơi làm việc để xem xét, hỗ trợ NLĐ về mọi mặt trong cuộc sống và trong công việc. Tìm hiểu tâm tư nguyện vọng, nhu cầu họ cần những gì, thời điểm nào, làm sao để nắm rõ được các suy nghĩ của họ, nhằm đáp ứng, giúp đỡ họ kịp thời trong điều kiện của nông trường.

TCT và nông trường đặc biệt quan tâm, tạo điều kiện cho công nhân đồng bào dân tộc thiểu số tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn, tạo điều kiện học hỏi ở Hội thi Bàn tay vàng cấp Tập đoàn, bố trí lao động xuất sắc làm tổ trưởng sản xuất, tổ trưởng Công đoàn. Thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao đã tạo mối gắn kết giữa nông trường và NLĐ, giữa người địa phương và NLĐ dân tộc thiểu số. Đảm bảo thu nhập cho NLĐ, đa số bà con sau một năm làm việc đều có khoản tiền tiết kiệm gửi về quê sửa sang nhà cửa ở quê, nuôi con ăn học.

Từ những việc làm cụ thể, thiết thực, công nhân lao động người đồng bào dân tộc thiểu số đã gắn bó với đơn vị. Và bà con tiếp tục là người giới thiệu thêm NLĐ cho TCT. Để có được kết quả như ngày hôm nay, không phải là một sớm một chiều mà đó là cả một hành trình nỗ lực trong con đường thu tuyển và giữ chân NLĐ ở lại với đơn vị.

Mỗi đơn vị đều có những đặc thù riêng, do đó sẽ có những mô hình thu tuyển lao động riêng. Đối với Cao su Đồng Nai, mô hình thu tuyển lao động là bà con dân tộc thiểu số tại các tỉnh miền núi phía Bắc, nhất là Hà Giang đang phát huy hiệu quả rất lớn. Sau 1 năm vào làm việc, bà con đã chấp hành nề nếp, nội quy làm việc và quy trình kỹ thuật khai thác rất tốt. Với sự cần cù, chăm chỉ, bà con công nhân Hà Giang đã có những đóng góp tích cực giúp TCT hoàn thành vượt mức sản lượng cao trong những năm gần đây.

HÀ KHUÊ

GIẢI PHÁP ỔN ĐỊNH LAO ĐỘNG KHAI THÁC CAO SU

THỰC HIỆN GIẢI PHÁP LINH ĐỘNG, CHỦ ĐỘNG

Liên tục gặp nhiều khó khăn trong việc thiếu hụt lao động khai thác, các công ty cao su khu vực Đông Nam bộ đã linh động thực hiện nhiều giải pháp để thu hút tuyển công nhân. Cao su Việt Nam đã trao đổi, ghi nhận những định hướng chỉ đạo của lãnh đạo VRG và các đơn vị thành viên đem đến những giải pháp tối ưu để ổn định lao động.



Ông Huỳnh Kim Nhựt - Phó TGD VRG chủ trì Hội nghị đánh giá công tác tuyển dụng và đào tạo công nhân khai thác mỏ khu vực miền Đông Nam bộ năm 2023.
Ảnh: Vũ Phong

Ông Huỳnh Kim Nhựt – Phó TGD VRG:
“Ổn định lao động là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị”

Để làm tốt công tác tuyển dụng và ổn định lao động, tránh việc cạnh tranh giữa các công ty thành viên trong việc tuyển dụng, lãnh đạo VRG đề nghị các công ty cao su khu vực Đông Nam bộ thực hiện đồng bộ các nhiệm vụ, cụ thể:

Thứ nhất, xác định lao động là yếu tố quan trọng trong việc hoàn thành kế hoạch sản lượng. Chính vì vậy, công tác tuyển dụng và ổn định lao động là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị và nhất là vai trò của các tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên trong công tác tuyên truyền, chăm lo cho đoàn viên, NLD.

Thứ hai, với kinh nghiệm thực tiễn, các công ty cao su cần chủ động, có nhiều kênh trong việc tuyển dụng lao động tại chỗ, lao động ngoại tỉnh, lao động là người đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS) phù hợp với chế độ cạo của đơn vị và tiếp tục thực hiện tốt hoạt động khoán thu hoạch mủ.

Thứ ba, quan tâm hơn nữa công tác đào tạo tay nghề, ý thức kỷ luật cho NLD đồng bào DTTS, để

vừa đảm bảo không thiếu lao động và lao động có tay nghề đáp ứng được yêu cầu khai thác mủ.

Thứ tư, đẩy mạnh các chế độ chính sách chăm lo cho NLD, để NLD yên tâm gắn bó với đơn vị.

Ông Nguyễn Văn Tước - TGD Công ty CPCS Phước Hòa:

“Tập đoàn cần có cơ chế lâu dài, hợp lý để ổn định lao động”

Mùa cạo mới năm 2023, công ty có gần 7.000 ha vườn cây cao su kinh doanh. Do hầu hết vườn cây non mới đưa vào khai thác nên công ty hiện thiếu hơn 200 lao động, chủ yếu ở 2 NT Bồ Lá và Nhà Nai, bình quân mỗi NT thiếu gần 100 công nhân khai thác. Công ty đã tích cực thu tuyển lao động mới, cụ thể: thành lập các tổ thu tuyển lao động từ công ty đến NT; phối hợp với các đơn vị kết nghĩa, các huyện/xã trên địa bàn tỉnh Bình Dương, doanh nghiệp xúc tiến lao động... Đặc biệt là thu tuyển lao động đồng bào DTTS ở các tỉnh miền núi phía Bắc.

Công ty cũng có mô hình khu nhà ở công nhân đồng bào DTTS từ năm 2019 (hơn 30 căn nhà) giống



Lãnh đạo các công ty thăm hỏi công nhân người đồng bào tại Đội 1, NT Cẩm Đường, Tổng Công ty Cao su Đồng Nai. Ảnh: Vũ Phong

Tổng Công ty Cao su Đồng Nai và Công ty CPCS Đồng Phú. Tuy nhiên, tuyển dụng chưa nhiều, những năm trước bình quân thu tuyển vài ba chục lao động. Xác định ổn định lao động là điều kiện tiên quyết để hoàn thành kế hoạch sản lượng, vì vậy năm nay công ty đẩy mạnh mọi giải pháp tuyển hơn 200 lao động để đảm bảo sản xuất.

Theo tôi, tuyển dụng mới lao động chỉ là giải pháp tình thế trước mắt, điều cốt lõi đầu tiên để giữ chân lao động là cơ chế tiền lương. Trong 5 năm qua, công ty xây dựng Quỹ phúc lợi từ 100 – 200 tỷ đồng để nỗ lực chăm lo đời sống cho NLĐ, mỗi năm chi thêm 25 – 37% để bổ sung chăm lo đời sống góp phần giữ chân lao động. Vì vậy, đề nghị lãnh đạo Tập đoàn và các ban tham mưu cần có giải pháp, cơ chế lâu dài, hợp lý để ổn định lao động.

Ông Dương Tấn Phong – Phó TGD Công ty CPCS Tân Biên:

“Tìm mọi biện pháp để tăng thu nhập cho NLĐ”

Công ty hiện có khoảng 2.000 ha vườn cây kinh doanh (70% vườn cây già) với hơn 400 công nhân khai thác. Để ổn định và giữ chân lao động, công ty tiếp tục thực hiện việc tốt công tác điều tiết chi trả tiền lương, tiền quỹ phúc lợi phù hợp với từng thời điểm sản xuất cụ thể, đảm bảo thu nhập, tạo điều kiện cho NLĐ an tâm sản xuất. Cụ thể: hỗ trợ lương thấp trong các thời điểm ngưng cạo hoặc mới bắt đầu xả cạo, tính toán đơn giá mủ phù hợp theo từng thời điểm, linh động tính toán thanh toán chi phí hỗ trợ cho công nhân trong các ngày mưa bão không có sản lượng hoặc sản lượng thấp. Tiếp tục thực hiện tốt công tác khen thưởng cho NLĐ các ngày lễ lớn, thường ABC cuối năm...

Công ty cũng tìm mọi biện pháp thực hiện để tăng năng suất lao động, tiết kiệm, giảm giá thành để có điều kiện nâng đơn giá tiền lương, tăng thu nhập cho NLĐ trong toàn công ty. Tạo điều kiện để công nhân tăng gia sản xuất, có thêm thu nhập. Qua đó giúp NLĐ yên tâm gắn bó với đơn vị.

Bên cạnh đó, kết hợp với các tổ chức đoàn thể tiếp tục thực hiện tốt công tác quan tâm đến các chế độ



Lãnh đạo VRG và các công ty cao su khu vực Đông Nam bộ trao đổi về mô hình khu nhà ở công nhân đồng bào dân tộc thiểu số. Ảnh: Vũ Phong

và đời sống tinh thần cho NLĐ, như: chăm sóc sức khỏe, các hoạt động tham quan học tập, tổ chức các sân chơi cho NLĐ... Công đoàn, Đoàn Thanh niên tích cực chăm lo đoàn viên có hoàn cảnh khó khăn, tạo sự đồng thuận gắn kết trong lực lượng công nhân lao động.

Ban lãnh đạo công ty, NT cũng thường xuyên tổ chức các buổi đối thoại để lắng nghe những ý kiến, trăn trở của NLĐ. Để qua đó, công ty có những giải pháp phù hợp nhất và chia sẻ kịp thời với NLĐ.

Ông Huỳnh Văn An – TV HĐTV, Trưởng Phòng Tổ chức, Công ty TNHH MTV Cao su Bình Thuận:

“Thực hiện tốt hợp đồng khoán thu hoạch mủ cao su”

Hầu hết vườn cây khai thác của Cao su Bình Thuận đều trước năm 2000, nên năng suất sản lượng giảm, từ trong Câu lạc bộ 2 tấn của Tập đoàn xuống còn 1,52 tấn/ha và tiếp tục giảm trong năm 2023. Năm nay, công ty đưa 400 ha vào thanh lý, còn 3.300 ha khai thác. Từ đầu năm đến nay, công nhân khai thác nghỉ gần 100 người.

Ban lãnh đạo công ty đã có 2 giải pháp đảm bảo sản xuất hoàn thành kế hoạch sản lượng, cụ thể: Thứ nhất, tiếp tục thực hiện khoán 400 ha cao su khai thác. Qua quá trình triển khai hợp đồng khoán, đến nay kết quả phương án này đã đem lại một số hiệu quả thiết thực, như: giải quyết được tình trạng thiếu lao động khai thác mủ do nghỉ việc. Công ty giảm được các khoản đầu tư chi phí vật tư phục vụ cho công tác khai thác. Giảm được chi phí thanh toán lương, các chi phí trích nộp BHXH, trang bị đồ lao động và các chế độ khác theo quy định của Nhà nước...

Thứ hai, thực hiện công tác bố trí số cây cạo trên phần và chế độ cạo hợp lý, phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị. Dự kiến tăng phần cạo từ 500 lên 700 - 800 cây. Qua đó, sẽ tăng thu nhập từ 6 - 7 triệu đồng lên 9 - 10 triệu/người/tháng, phương án này công nhân rất phấn khởi.

PHƯƠNG UYÊN (thực hiện)

GIẢI PHÁP ỔN ĐỊNH LAO ĐỘNG KHAI THÁC CAO SU

Công ty TNHH MTV Cao su Dầu Tiếng

**Đẩy mạnh thu tuyển lao động
dân tộc thiểu số tại Nghệ An, Hà Giang**

Những năm qua, để giải quyết tình trạng thiếu hụt lao động khai thác mủ, Công ty TNHH MTV Cao su Dầu Tiếng đã thành lập Tổ thu tuyển lao động, quyết liệt thực hiện nhiệm vụ tuyển lao động mới, đảm bảo sản xuất và có những chính sách ưu đãi, hỗ trợ riêng cho công nhân đồng bào dân tộc thiểu số.

Thu tuyển lao động ở những vùng tiềm năng

Tổ thu tuyển lao động công ty đã đến học tập mô hình hiệu quả của các đơn vị trong ngành, như: Tổng Công ty Cao su Đồng Nai; Công ty CPCS Đồng Phú; Công ty CPCS Hà Giang... Qua đó, đẩy mạnh công tác thu tuyển lao động đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS) tại các tỉnh Nghệ An, Hà Giang. Đặc biệt là 5 huyện vùng cao tỉnh Hà Giang: Bắc Mê, Đồng Văn, Mèo Vạc, Quản Bạ, Yên Minh.

Trực tiếp tham gia thu tuyển lao động tại “Hội chợ giới thiệu việc làm” ở tỉnh Hà Giang, ông Đoàn Minh Đức – Thành viên Tổ thu tuyển lao động, nguyên Chánh Văn phòng Cao su Dầu Tiếng, chia sẻ: “Đa số người đồng bào DTTS ở các địa phương vùng cao chưa biết đến cây cao su, công ty đã tuyên truyền rộng rãi để họ hiểu, tiếp xúc với cây cao su, biết rõ về nghề khai thác mủ cao su. Thông qua đó, công ty cũng triển khai về các chính sách, chế độ đối với người dân địa phương qua các hình thức, như: trình chiếu video giới thiệu sinh động, lập gian hàng tuyển thu lao động, phát tờ rơi và gặp gỡ trao đổi trực tiếp với người dân. Mô hình thu tuyển này đem lại hiệu quả thiết thực, đảm bảo nguồn lao động mới cho công ty”.

Song song đó, Tổ thu tuyển lao động cũng tiếp tục triển khai làm việc trực tiếp với các địa phương có tiềm năng về nguồn lao động: huyện Dương Minh Châu, tỉnh Tây Ninh; huyện Củ Chi, TP.HCM và huyện Châu Phú, tỉnh An Giang. Đây là những vùng có nguồn lao động tiềm năng là bộ đội xuất ngũ và các hộ gia đình Việt Nam sống ở Biên Hồ (Campuchia) di dời về tỉnh Tây Ninh.

Với việc quyết liệt thực hiện các biện pháp thu tuyển lao động, đến thời điểm hiện tại công ty cơ bản

đảm bảo số lượng lao động phục vụ cho công tác khai thác mủ cao su năm 2023.

Chính sách hỗ trợ riêng cho lao động đồng bào dân tộc thiểu số

Để tạo sự đồng thuận, tin tưởng, an tâm công tác, giúp NLĐ gắn bó lâu dài với đơn vị, Cao su Dầu Tiếng có những chính sách ưu đãi, hỗ trợ riêng cho công nhân đồng bào DTTS. Công ty bố trí chỗ ở miễn phí cho NLĐ, hỗ trợ chi phí di chuyển từ nơi sinh sống vào công ty làm việc và chi phí về quê dịp Tết Nguyên đán với tổng chi phí 4 triệu đồng/người. Thăm hỏi tặng quà cho mỗi lao động là đồng bào DTTS khi mới vào làm trị giá 300.000 đồng/người. Linh động việc trả lương trong thời gian đầu vào làm việc.

Đặc biệt, công nhân đồng bào DTTS sau khi nghỉ Tết Nguyên đán và tiếp tục làm việc tại đơn vị, công ty hỗ trợ cho mỗi lao động 3 triệu đồng. Với việc triển khai thực hiện chính sách hỗ trợ thì 100% lao động là đồng bào DTTS thu tuyển trong năm 2022 đã tiếp tục gắn kết với công ty trong năm 2023.

Trong thời gian tới, để đạt được mục tiêu vừa có nguồn lao động dồi dào, vừa để NLĐ an tâm, tin tưởng gắn kết lâu dài, công ty sẽ hỗ trợ chi phí giữ trẻ tại các trường mầm non trên địa bàn. Bố trí cán bộ tổ trưởng đối với lao động đồng bào DTTS có năng lực, có trình độ. Tổ chức sinh hoạt truyền thống cho lao động là đồng bào DTTS. Liên tục nắm bắt tình hình tư tưởng, tâm tư, nguyện vọng của người lao động DTTS để có những giải pháp giải quyết linh hoạt và kịp thời nhằm duy trì nguồn lực lâu dài ổn định sản xuất.

PHƯƠNG UYÊN



Cao su Dầu Tiếng tham gia “Hội chợ giới thiệu việc làm” huyện Bắc Mê, tỉnh Hà Giang vào tháng 10/2022.

GIẢI PHÁP ỔN ĐỊNH LAO ĐỘNG KHAI THÁC CAO SU

Đãi ngộ công nhân có thâm niên làm việc

Để duy trì nguồn lao động ổn định đảm bảo sản xuất, công ty khuyến khích công nhân dân tộc thiểu số (DTTS) về quê giới thiệu người thân, bạn bè vào làm tại đơn vị và có chế độ hỗ trợ cho người giới thiệu (300.000 đồng/người), khi lao động mới làm việc hết năm tại đơn vị.

Bên cạnh đó, những công nhân (CN) có thâm niên làm việc tại đơn vị từ 3 năm, được công ty tặng quà bằng hiện vật (như: giường, nệm, gối....) và tiền mặt. CN có thâm niên công tác từ 5 năm trở lên, công ty hỗ trợ chi phí sửa nhà, xây nhà (mỗi suất 30 triệu đồng, mỗi năm tối thiểu 10 suất).

Hỗ trợ tối đa cho NLĐ được “an cư lạc nghiệp”, công ty chú trọng đầu tư xây dựng cơ sở vật chất hạ tầng, nhà ở miễn phí cho CN. Ở các khu làng công nhân, đơn vị đều thành lập các tổ liên gia tự quản kịp thời động viên, trao đổi, giúp đỡ nhau lúc khó khăn; góp vốn hỗ trợ phát triển kinh tế... Công đoàn hỗ trợ cây giống cho CN trồng cây ăn quả, trồng rau xanh và chăn nuôi thêm các loại gia cầm để tăng thêm thu nhập và cải thiện bữa ăn hàng ngày.

Tạo sự gắn kết với NLĐ

Chia sẻ về các chính sách chăm lo, gắn kết NLĐ DTTS, ông Lưu Minh Tuyến – Phó TGD Công ty CPCS Đồng Phú, cho biết: “Tạo điều kiện thuận lợi tốt nhất cho NLĐ yên tâm sinh sống và làm việc lâu dài, công ty thành lập 3 nhà trẻ giữ miễn phí trên 80 cháu, với 8 cô giáo. Thời gian đón trẻ linh hoạt theo đặc thù công việc của NLĐ, tạo sự an tâm cho bố mẹ khi đi làm. Suất ăn 15.000 đồng/trẻ/ngày được thay đổi linh hoạt luôn đảm bảo đầy đủ dinh dưỡng cho các cháu”.

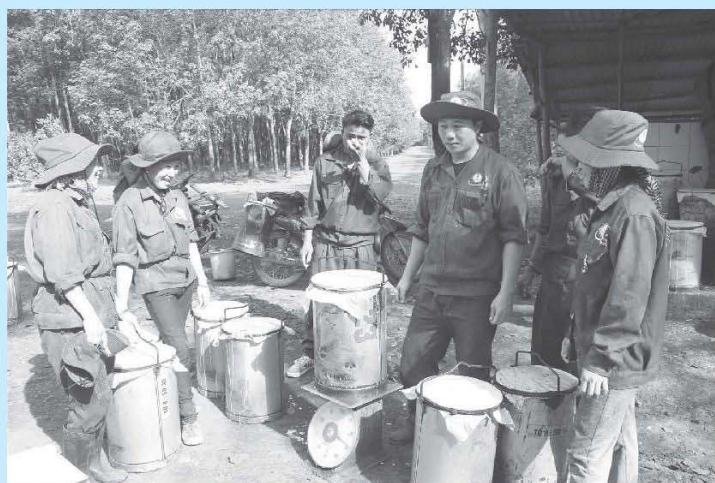
Công ty cũng xây dựng các sân bóng chuyền, cầu lông cho CN chơi thể thao. Các tổ chức đoàn thể thường xuyên tổ chức các hoạt động văn nghệ, thể thao để động viên, khích lệ tinh thần NLĐ. Hiện các tổ sản xuất CN DTTS đều có đội bóng chuyền nam, nữ; các liên tổ đều có đội bóng đá, bóng chuyền nam, nữ và đội văn nghệ thường xuyên tham gia thi đấu giao hữu, biểu diễn chào mừng các ngày lễ lớn, giao lưu với đơn vị bạn

Lãnh đạo đơn vị thường xuyên gặp gỡ trao đổi để hiểu tâm tư nguyện vọng của NLĐ, qua đó tạo sự gắn kết và bó lâu dài với công ty. dịp Tết Nguyên đán hàng năm, công ty tổ chức các chuyến xe miễn phí đưa NLĐ về quê đón Tết cùng gia đình an toàn, hỗ trợ mỗi người 550.000 đồng khi về và khi quay lại làm

Do khó khăn về nguồn lao động nên từ năm 2015, Công ty CPCS Đồng Phú đã ra Nghệ An và các tỉnh phía Bắc tìm kiếm lao động. Lúc đầu tuyển được 35 người đồng bào dân tộc thiểu số, sau thời gian làm việc ổn định, những người này lại giới thiệu người thân, hàng xóm ở quê. Tiếng lành đồn xa, cứ thế số lượng lao động dần được lấp đầy và đến nay đã đi vào ổn định.

Công ty CPCS Đồng Phú

Áp dụng nhiều chế độ chính sách cho công nhân dân tộc thiểu số



NT Tân Hưng, Cao su Đồng Phú có 358 công nhân khai thác, trong đó, trên 90% là người DTTS: Mông, M'nông, Kơ Mú, Tày, Nùng, Thái....

việc 550.000 đồng. Bên cạnh đó, NT cũng tổ chức chương trình đón Xuân đối với CN ở lại đón Tết cùng đơn vị...

Năm 2022 vừa qua, thu nhập bình quân của CN Cao su Đồng Phú trên 11,2 triệu đồng/người/tháng. Không chỉ được tạo việc làm với mức thu nhập ổn định mà còn được hỗ trợ chăm lo về mọi mặt, đã giúp CN đồng bào DTTS yên tâm lao động, gắn bó với đơn vị.

TUỆ LINH

GIẢI PHÁP ỔN ĐỊNH LAO ĐỘNG KHAI THÁC CAO SU

Chuẩn bị mùa cạo mới năm 2023, Công ty CPCS Bà Rịa quyết tâm thực hiện phương án thu tuyển lao động ngoài địa phương. Công ty tạo mọi biện pháp để giải quyết tình trạng thiếu hụt lao động như hiện nay.



Công ty CPCS Bà Rịa

Thu tuyển lao động ngoài tỉnh để đảm bảo cho mùa cạo mới

Cao su Bà Rịa quyết tâm đảm bảo đủ công nhân khai thác cho mùa cạo mới năm 2023. Ảnh: Vũ Phong

Quyết liệt thu tuyển lao động

Trong những năm qua, tình hình lao động tại Cao su Bà Rịa gặp rất nhiều khó khăn. Năm 2022 vừa qua, lao động khai thác thiếu trầm trọng, chỉ đạt 68% so với kế hoạch (787 người/1.168 người), thiếu 400 lao động. Vì vậy, công ty không đạt kế hoạch sản lượng Tập đoàn giao và ảnh hưởng lớn đến việc thực hiện tiền lương của NLĐ. Cụ thể năm vừa qua, tiền lương bình quân 8,3 triệu đồng/người/tháng (đạt 96% so với kế hoạch) và chỉ đạt 71% so với tiền lương năm 2021.

Trong năm 2023, với sự quyết tâm của ban lãnh đạo công ty không để tình trạng thiếu hụt lao động xảy ra làm ảnh hưởng đến tình hình hoạt động SXKD. Ngay từ đầu năm, công ty đã triển khai phương án thu tuyển lao động ngoài tỉnh. Đặc biệt, công ty đã nhờ Công ty TNHH MTV Cao su Dầu Tiếng hỗ trợ thu tuyển 100 lao động.

Hiện nay, công ty đang tiến hành xây dựng khu nhà ở cho công nhân ngoài tỉnh. Công ty cũng sẽ hỗ trợ các vật dụng sinh hoạt chủ yếu (thực phẩm, nhu yếu phẩm...) và hỗ trợ chi phí đi lại cho mỗi lao động vào làm việc 2 triệu đồng/người. Dự kiến cuối năm, công ty sẽ tiếp tục hỗ trợ tiền xe cho công nhân về quê ăn Tết 2 triệu đồng/người.

Đẩy mạnh phương án giao khoán sản lượng

Để khắc phục tình trạng thiếu hụt lao động, công ty cũng thực hiện 2 phương án giao khoán sản lượng

trong CNLĐ và giao khoán sản lượng cho đối tác bên ngoài. Công ty đã bố trí giao khoán 359 ha cho công nhân và giảm được 80 lao động thiếu hụt.

Tuy nhiên, mỗi phương án có những ưu điểm và hạn chế nhất định, tùy vào đặc điểm tình hình của mỗi đơn vị mà Cao su Bà Rịa áp dụng từng phương án cụ thể. Hiện nay, ở NT Xà Bang áp dụng phương án thu tuyển lao động ngoài tỉnh. NT Cù Bị đồng thời áp dụng phương án thu tuyển lao động ngoài tỉnh và phương án giao khoán sản lượng cho đối tác bên ngoài. NT Bình Ba giao khoán thêm sản lượng trong công nhân...

Chia sẻ về định hướng giải quyết thiếu hụt lao động trong thời gian tới, bà Phạm Thị Kim Loan – Trưởng Phòng Tổ chức Hành chính, Công ty CPCS Bà Rịa, cho biết: “Công ty sẽ tổ chức đoàn công tác làm việc với lãnh đạo địa phương các tỉnh Hà Giang, Nghệ An, Tây Ninh... để nhờ các địa phương hỗ trợ giới thiệu lao động. So với các đơn vị trong ngành thì công ty thực hiện phương án thu tuyển lao động ngoài tỉnh hơi muộn, tuy nhiên dù muộn thì chúng tôi cũng phải quyết tâm làm. Vì có lao động thì mới mong thực hiện được kế hoạch sản lượng, hoàn thành các chỉ tiêu SXKD Tập đoàn giao. Từ đó tiền lương, thu nhập NLĐ ổn định, tăng cao và như vậy chúng tôi mới thu hút và giữ chân được lao động”.

THIÊN HƯƠNG

Khan hiếm năng lượng thúc đẩy thị trường dăm gỗ

Tình trạng khan hiếm năng lượng ở nhiều nước trên thế giới trong năm qua gia tăng là yếu tố chính thúc đẩy xuất khẩu dăm gỗ và viên nén gỗ của Việt Nam tăng trưởng tốt.

Theo số liệu thống kê của Tổng cục Hải quan, năm qua mặt hàng dăm gỗ và viên gỗ nén có tỷ trọng xuất khẩu tăng mạnh. Trong đó, trị giá xuất khẩu dăm gỗ đạt 2,7 tỷ USD, tăng 54,9% so với năm 2021, tỷ trọng xuất khẩu mặt hàng này chiếm 16,77% tổng trị giá xuất khẩu gỗ và sản phẩm gỗ, tăng 5,06 điểm phần trăm so với năm 2021. Tiếp theo là viên nén gỗ đạt 778,5 triệu USD, tăng 83,6% so với năm 2021, tỷ trọng chiếm 4,86%, tăng 2 điểm phần trăm so với năm 2021.

Trước đó, vào năm 2021, Việt Nam xuất khẩu 13,6 triệu tấn dăm gỗ, đạt 1,73 tỷ USD, tăng 17,2% về lượng và 16,7% về giá trị so với năm 2020. Giá trị xuất khẩu của mặt hàng dăm gỗ chiếm trên 12% tổng kim ngạch xuất khẩu gỗ và sản phẩm gỗ của toàn ngành.

Theo Cục xuất nhập khẩu (XNK) – Bộ Công Thương, trên thị trường thế giới, nhu cầu dăm gỗ và viên nén gỗ ngày càng gia tăng, bởi cam kết của các nước trong việc giảm phát thải khí nhà kính, bao gồm cả việc thay thế các nguồn nguyên liệu hóa thạch bằng các nguồn nguyên liệu sinh học như viên nén gỗ trong tương lai, dẫn đến nhu cầu tiêu thụ viên nén gỗ ngày càng tăng.

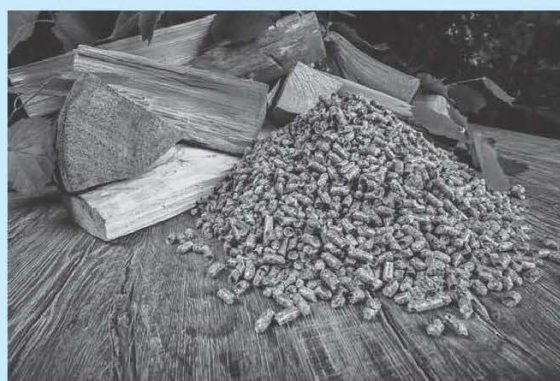
Bên cạnh đó, chiến tranh giữa Nga - Ukraine buộc các quốc gia khối EU phải tìm nguồn cung nguyên liệu thay thế cho nguồn khí đốt từ Nga. Đây là cơ hội lớn đối với xuất khẩu dăm gỗ và viên nén gỗ của Việt Nam trong thời gian tới.

Trong năm 2022, nhu cầu thị trường nhập khẩu dăm gỗ tăng cao xuất khẩu dăm gỗ tăng trưởng mạnh mẽ, tuy nhiên, có nhiều ý kiến cho rằng xuất khẩu dăm gỗ là đang xuất khẩu thô, và có nguy cơ ảnh hưởng đến vùng nguyên liệu gỗ dùng chế biến gỗ xuất khẩu.

Trước lo lắng này, các doanh nghiệp sản xuất dăm gỗ cho rằng, xuất khẩu dăm gỗ tăng trưởng mang lại lợi nhuận cho ngành gỗ nói chung và doanh nghiệp cũng như người nông dân nói riêng, nhưng nguyên liệu dùng chế biến dăm gỗ không thể là gỗ to được mà chủ yếu là gỗ nhỏ. Gỗ to cung cấp cho ngành chế biến xuất khẩu gỗ có giá trị cao hơn, không ai mang nguyên liệu giá trị cao đi bán cho ngành sản xuất giá trị thấp.

Theo Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Việt Nam, viên nén gỗ được làm hoàn toàn từ phụ phẩm lâm nghiệp như vỏ cây, lá cây cành cây nhỏ, đầu mẩu gỗ vụn. Nguồn phế - phụ phẩm này được thải ra từ hệ thống các xưởng xẻ, xưởng ván bóc, xưởng dăm...

Kim ngạch xuất khẩu viên nén gỗ có tiềm năng lọt vào top các mặt hàng nông lâm sản xuất khẩu trị giá trên tỷ đô, và hiện cả nước có khoảng 300 cơ sở sản xuất viên nén để xuất khẩu sang Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc và châu Âu.



Năm 2023, thị trường dăm gỗ và viên nén gỗ dự báo vẫn tăng trưởng tốt

Thị trường chế biến gỗ có tín hiệu tốt

Ông Nguyễn Chánh Phương, Tổng Thư ký Hội Mỹ nghệ và Chế biến gỗ TP.HCM (Hawa) cho biết cuối tháng 2, Hội chợ Xuất khẩu đồ gỗ và nội thất TP.HCM (HawaExpo 2023) đã đón hơn 2.000 lượt nhà mua quốc tế tiếp cận các doanh nghiệp tại sự kiện. Phản hồi từ các doanh nghiệp cho thấy rất nhiều khách mua hàng yêu cầu báo giá, trong đó có gần 300 khách mua từ thị trường Hoa Kỳ lần đầu tham gia hoạt động xúc tiến ngành gỗ tại Việt Nam. Tỉ lệ khách mua từ thị trường Hoa Kỳ chỉ chiếm phần nhỏ nhưng đúng với tiêu chí xúc tiến thương mại theo hướng đa dạng hóa thị trường cho ngành chế biến gỗ thay vì tập trung vào một vài thị trường trọng điểm như hiện nay.

NGỌC HUYỀN

Lãnh đạo VRG làm việc với các đối tác cao su tại Trung Quốc

Từ ngày 16 – 21/3, đoàn công tác lãnh đạo VRG do ông Lê Thanh Hưng – TGD VRG dẫn đầu cùng các công ty cao su thành viên đã thăm và làm việc với các đối tác cao su tại thành phố Thanh Đảo, tỉnh Sơn Đông, Trung Quốc. Đoàn công tác đã đến làm việc với Tập đoàn Sailun, Công ty Newfortune, Công ty Mainland, Công ty Jinyu.

Tập đoàn Sailun là đối tác lâu năm của VRG, tại buổi làm việc chiều ngày 20/3, ông Viên Trọng Tuyết – Chủ tịch Tập đoàn Sailun thống nhất tiếp tục thường xuyên thông tin lẫn nhau về nhu cầu và định hướng phát triển sản phẩm để kết nối giao thương hàng hóa và đặc biệt tập trung đẩy mạnh thu mua tại hai khu vực Lào và Campuchia của VRG trong năm 2023.

Tập đoàn Sailun là doanh nghiệp lốp xe tư nhân hạng A đầu tiên của Trung Quốc. Có các nhà máy sản xuất lốp xe hiện đại, với mạng lưới bán hàng và trung tâm hậu cần phục vụ Châu Mỹ và Châu Âu ở Canada, Đức và các nơi khác. Với tổng năng lực sản

xuất hơn 26,6 triệu lốp TBR, 88 triệu lốp PCR và 310.000 tấn lốp OTR trong một năm. Sailun bán sản phẩm tại hơn 180 quốc gia và khu vực trên khắp Châu Âu, Châu Mỹ, Châu Á và Châu Phi.

Năm 2021, Tập đoàn Sailun đạt doanh thu khoảng 17,1 tỷ nhân dân tệ, đứng thứ 2 trong các công ty lốp xe Trung Quốc và thứ 15 trên thế giới, và xuất khẩu lốp radial bán thép đã đi đầu trong ngành công nghiệp lốp xe Trung Quốc trong 6 năm liên tiếp.

Tại buổi làm việc với Công ty Newfortune vào ngày 18/3 và Công ty Mainland vào ngày 19/3, lãnh đạo 2 công ty đánh giá rất cao về tiêu chuẩn chất lượng của các sản phẩm của VRG. Về phía 2 công ty đã có mua hàng hóa của Tập đoàn nhưng thông qua các công ty thương mại, chưa ký kết trực tiếp với Tập đoàn. Công ty Newfortune và Công ty Mainland rất hoan nghênh VRG triển khai sản xuất sản phẩm Mix và nhận định sẽ có hợp tác giao dịch trực tiếp với Tập đoàn khi có các sản phẩm này. Do sản phẩm Mix hiện nay đang được hưởng ưu đãi chính sách thuế nhập khẩu của Trung Quốc.

Tại buổi làm việc với Công ty Jinyu vào sáng ngày 20/3, ông Thường Hàm Húc – Chủ tịch HĐQT Công ty Jinyu, cho biết, trong năm 2023, Công ty JinYu tại Việt Nam đã ký hợp đồng mua bán dài hạn với VRG số lượng 5.040 tấn các chủng loại SVR10 và CSR10. Nhu cầu hàng tháng của Công ty Jinyu tại Việt Nam khoảng 15.000 -20.000 tấn. Công ty Jinyu cũng đã đi đánh giá một số đơn vị tại Campuchia trực thuộc VRG và tiếp tục duy trì thông tin đầu mối liên hệ của hai bên để thúc đẩy mua bán.

TUỆ LINH – CTV



Đoàn công tác chụp hình lưu niệm với Tập đoàn Sailun



Ông Lê Thanh Hưng - TGD VRG (bên phải) tặng quà lưu niệm cho ông Viên Trọng Tuyết - Chủ tịch Tập đoàn Sailun

Hướng tới Đại hội Công đoàn CSVN lần thứ IX, nhiệm kỳ 2023 – 2028

Công đoàn các công ty cao su khu vực Tây Nguyên

CÁC CHỈ TIÊU TRONG NHIỆM KỲ 2017 - 2023 ĐỀU VƯỢT CAO

Nhiệm kỳ qua, CĐ các công ty đã chủ động xây dựng và tổ chức nhiều hoạt động thiết thực, thỏa ước lao động tập thể được sửa đổi với nhiều nội dung có lợi hơn cho NLĐ. Thực hiện tốt chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ. Qua đó, góp phần giúp các công ty ổn định và phát triển bền vững.

Hỗ trợ NLĐ phát triển kinh tế nâng cao đời sống

Thực hiện Nghị quyết 6a của CĐ CSVN về phát triển kinh tế hộ gia đình, CĐ Cao su Sa Thầy đã tích cực động viên NLĐ tiết kiệm chi tiêu, đầu tư phát triển kinh tế gia đình để nâng cao thu nhập cải thiện đời sống. Bình quân thu nhập từ kinh tế gia đình trong nhiệm kỳ là trên 31 triệu đồng/hộ/năm, đạt 155% chỉ tiêu Nghị quyết đề ra.

CĐ Cao su Ea H'leo cũng đã tích cực động viên NLĐ tăng gia sản xuất, trồng xen canh cây hoa màu, nâng cao thu nhập. CĐ các đơn vị trực thuộc công ty và Ban nữ công đã có chương trình hỗ trợ vốn giúp nhau làm kinh tế gia đình với tổng số tiền trên 509 triệu đồng, giải quyết cho trên 200 gia đình được vay vốn để phát triển kinh tế.

Đặc biệt trong nhiệm kỳ qua, CĐ các công ty đã làm tốt vai trò cầu nối, giữ mối liên hệ mật thiết giữa tổ chức Đảng với chuyên môn, tổ chức nhiều hoạt động chăm lo cho NLĐ. Đẩy mạnh thực hiện công tác đoàn kết lực lượng lao động, hoàn thành tốt nhiệm vụ. **Nhiều dấu ấn trong “Tháng Công nhân”**

Nhiệm kỳ 2017 – 2023, CĐ Cao su Krông Buk đã tổ chức nhiều chương trình chăm lo thiết thực cho NLĐ. CĐ đã thăm hỏi và tặng quà nhân Tháng Công nhân cho hơn 1.201 lượt lao động khó khăn, thực hiện tốt các chương trình Mái ấm Công đoàn, Ánh sáng Công đoàn cho NLĐ... với kinh phí trên 1,2 tỷ đồng. Trong đó, xây dựng 4 nhà Mái ấm Công đoàn, sửa chữa 14 nhà cho gia đình đoàn viên khó khăn.



Lãnh đạo CĐ CSVN, Cao su Krông Buk tặng hoa chúc mừng BCH khóa mới



Ban Chấp hành CĐ Cao su Sa Thầy nhiệm kỳ 2023 - 2028 ra mắt đại hội

Các phong trào thi đua được CĐ các công ty thường xuyên tổ chức thực hiện rộng khắp trong CNLĐ. Trọng tâm là phong trào thi đua “Lao động giỏi, lao động sáng tạo”, phong trào “Xanh - sạch - đẹp”, “Đảm bảo an toàn vệ sinh lao động”, phong trào “Xây dựng nếp sống văn hóa doanh nghiệp”. Các phong trào đã mang lại hiệu quả thiết thực, góp phần thực hiện thắng lợi các chỉ tiêu kế hoạch hàng năm của công ty.

GIA LINH



Đại hội CĐ các đơn vị miền núi phía Bắc NHIỀU CHƯƠNG TRÌNH, HOẠT ĐỘNG CHĂM LO TỐT CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NHIỆM KỲ QUA

Nhiệm kỳ 2017 – 2023 vừa qua, CĐ các đơn vị miền núi phía Bắc đã hoàn thành các chỉ tiêu Nghị quyết đề ra. Đặc biệt, có nhiều chương trình hoạt động chăm lo tốt cho người lao động.



Lãnh đạo CĐ CSVN, Liên đoàn Lao động tỉnh Lai Châu, Công ty CPCS Lai Châu tặng hoa chúc mừng Ban chấp hành khóa mới.

Cầu nối để NLĐ gắn bó lâu dài với đơn vị

Ngày 17/3, CĐ Công ty CPCS Lai Châu đã tổ chức Đại hội đại biểu lần thứ IV, nhiệm kỳ 2023 – 2028. Nhiệm kỳ vừa qua, CĐ công ty đã phát huy tốt vai trò, vượt qua khó khăn, thách thức đạt được nhiều kết quả nổi bật, xây dựng CĐ công ty ngày càng vững mạnh. Thực hiện tốt các chế độ chính sách đối với NLĐ, số tiền đóng nộp các chế độ bảo hiểm mỗi năm từ 10 tỷ đồng trở lên; thu nhập NLĐ năm 2022 đạt 6,3 triệu đồng/người/tháng.

Hàng năm, CĐ cùng với lãnh đạo công ty chăm lo đời sống, thăm hỏi động viên NLĐ khi ốm đau, hoạn nạn... với tổng số tiền gần 2 tỷ đồng. Ngoài ra, CĐ công ty đã tổ chức sôi nổi các phong trào thi đua, hội thi thu hút NLĐ tham gia, tạo sân chơi bổ ích, từ đó tạo động lực để NLĐ gắn bó lâu dài với công ty.

Phát biểu chỉ đạo tại Đại hội, ông Võ Việt Tài – Phó Chủ tịch CĐ CSVN và ông Bùi Thanh Tâm – Bí thư Đảng ủy, TGD Công ty CPCS Lai Châu ghi nhận, đánh giá cao những kết quả CĐ công ty đạt được trong nhiệm kỳ qua. Đồng thời đề nghị, trong nhiệm kỳ tới CĐ công ty tiếp tục đổi mới phương thức hoạt động, nâng cao năng lực cán bộ CĐ theo hướng vì đoàn viên và NLĐ. Tăng cường tuyên truyền, giáo dục nâng cao bản lĩnh chính trị, chuyên môn, kỹ năng

nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động cho đoàn viên, NLĐ. Triển khai có hiệu quả các phong trào thi đua, hội thi nhằm bồi dưỡng nâng cao tay nghề, phát hiện, nhân rộng các tập thể, cá nhân điển hình tiên tiến; đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ chính sách đối với NLĐ...

Nhiều hoạt động thiết thực thu hút NLĐ tham gia

CĐ Công ty CPCS Lai Châu II tổ chức Đại hội đại biểu lần thứ IV, nhiệm kỳ 2023 – 2028, vào ngày 16/3. Trong nhiệm kỳ qua, CĐ công ty tổ chức nhiều hoạt động thiết thực, ý nghĩa, thu hút NLĐ tham gia. CĐ công ty đã phát triển được 205 đoàn viên (vượt 32% so với Nghị quyết Đại hội), nâng tổng số đoàn viên lên 497.

5 năm qua, CĐ công ty đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho hơn 1.000 lượt lao động; thăm hỏi trên 500 trường hợp; tặng hơn 2.500 suất quà Tết; tặng quà NLĐ có hoàn cảnh khó khăn nhân dịp Tháng Công nhân với tổng số tiền 84,5 triệu đồng. Ủng hộ các hoạt động xã hội từ thiện với số tiền 39 triệu đồng.

Phát biểu chỉ đạo Đại hội, ông Võ Việt Tài – Phó Chủ tịch CĐ CSVN và ông Nguyễn Xuân Phú – Bí thư Đảng ủy, TGD Công ty CPCS Lai Châu II đề nghị, nhiệm kỳ tới, CĐ công ty tiếp tục xây dựng tổ chức

Hướng tới Đại hội Công đoàn CSVN lần thứ IX, nhiệm kỳ 2023 – 2028

Đại hội CĐ Công ty CP CN&XNK Cao su: Trong 5 năm qua công ty luôn phấn đấu hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch VRG giao, đảm bảo thu nhập bình quân NLĐ năm sau luôn cao hơn năm trước, đầu nhiệm kỳ là trên 7,5 triệu đồng/người/tháng, đến cuối nhiệm kỳ đạt trên 10 triệu đồng/người/tháng. Tại Đại hội, bà Triệu Thị Hồng Hoa được bầu tiếp tục giữ chức Chủ tịch CĐ công ty. **PV**

Đại hội CĐ Công ty CPCS Hòa Bình: Bằng sự đoàn kết một lòng của toàn thể NLĐ trong thời gian qua công ty đã khắc phục khó khăn, hoàn thành các chỉ tiêu kế hoạch được giao, thu nhập của NLĐ tăng bình quân 9,8%/năm. Năm 2022 đạt 7,72 triệu đồng/người/tháng, đạt và vượt chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội lần thứ XV đề ra, các chế độ chính sách cho NLĐ được đảm bảo theo luật định. Ông Trần Minh Đợi tiếp tục được tín nhiệm bầu giữ chức Chủ tịch CĐ công ty nhiệm kỳ 2023 – 2028. **PV**

Đại hội CĐ Công ty CP Cơ khí Cao su: Phát biểu chỉ đạo tại Đại hội, bà Trương Thị Huệ Minh – Phó chủ tịch CĐ CSVN ghi nhận và đánh giá cao những kết quả đạt được của Ban chấp hành CĐ công ty trong nhiệm kỳ qua. Bà cũng bày tỏ mong muốn Ban chấp hành nhiệm kỳ mới tiếp tục phát huy những thế mạnh, những thành quả đã đạt được trong nhiệm kỳ qua, tiếp tục đổi mới sáng tạo các nội dung hoạt động CĐ. Đảm bảo các hoạt động CĐ luôn bám sát với nhiệm vụ của doanh nghiệp. Thực hiện tốt chức trách nhiệm vụ đối với CĐ viên và NLĐ, duy trì có hiệu quả các phong trào hoạt động CĐ, tiếp tục hành động cùng với doanh nghiệp hoàn thành các chỉ tiêu, nhiệm vụ được giao. **VŨ PHONG**

CĐ vững mạnh. Đổi mới công tác tuyên truyền, vận động để công nhân gắn bó lâu dài với công ty; phát huy vai trò trong công tác chăm lo, bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ, tham gia giải quyết có hiệu quả những vấn đề bức xúc của NLĐ. Đổi mới nội dung phương thức hoạt động của CĐ theo hướng lấy đoàn viên, NLĐ là trung tâm, phát huy dân chủ đi đôi với tăng cường kỷ luật, kỷ cương, hoạt động chủ yếu ở cơ sở...

Thu nhập NLĐ tăng bình quân gần 10%/năm

CĐ Công ty CPCS Yên Bái đã tổ chức Đại hội lần thứ III (nhiệm kỳ 2023 – 2028), vào ngày 15/3. Nhiệm kỳ vừa qua, CĐ công ty đã vượt qua khó khăn thách thức, đạt được nhiều kết quả trên các lĩnh vực, tạo ra bước chuyển biến mạnh mẽ trong phong trào CNVC LĐ và hoạt động CĐ cả về nội dung và phương thức hoạt động, xây dựng CĐ công ty ngày càng vững mạnh.

Tính đến nay, tổng diện tích vườn cây cao su của công ty gần 2.227 ha; trong đó, diện tích vườn cây kinh doanh 609 ha và vườn cây KTCB 1.657 ha. Sản lượng khai thác từ năm 2019 – 2022 hơn 770 tấn mủ khô. Tổng doanh thu 23 tỷ đồng.

Tổng số CB.CNV LĐ của công ty là 110 người, trong đó, lao động trực tiếp 72 người, lao động nữ 50 người (chiếm tỷ lệ 46%), lao động người dân tộc thiểu số 72 người (chiếm tỷ lệ 65,45%). Đoàn viên CĐ 110 người. Thu nhập của NLĐ tăng bình quân gần 10%/năm; năm 2022 đạt 4,6 triệu đồng/người/tháng, đạt và vượt chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội lần thứ II đề ra. Bên cạnh đó, nhằm chăm lo cho NLĐ, CĐ đã phối hợp với chuyên môn xây dựng mới, sửa chữa sân

cầu lông, bóng chuyền, lắp đặt Internet Wifi... 100% các đội sản xuất để phục vụ nhu cầu trao đổi thông tin, giải trí của NLĐ.

Phấn đấu 100% CĐ bộ phận hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên

CĐ Công ty CPCS Sơn La đã tổ chức Đại hội lần thứ IV, nhiệm kỳ 2023-2028, vào ngày 18/3. Nhiệm kỳ vừa qua, BCH CĐ công ty đã làm tốt công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho cán bộ, đoàn viên. Đồng thời, xây dựng tổ chức CĐ vững mạnh, thực hiện tốt chức năng đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, NLĐ. Tổ chức tốt các hoạt động chăm lo đời sống NLĐ.

5 năm qua, CĐ công ty đã tặng quà và thăm hỏi hàng nghìn lượt NLĐ với trị giá hơn 1,4 tỷ đồng; quyên góp ủng hộ và tích cực tham gia công tác từ thiện xã hội trị giá 263 triệu đồng. CĐ cũng thường xuyên phát động và tổ chức thực hiện hiệu quả các phong trào thi đua "Lao động giỏi, lao động sáng tạo"; "Xanh – sạch – đẹp, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động"; "Giỏi việc nước, đảm việc nhà"... Nhiệm kỳ 2017-2023, được Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, VRG, CĐ CSVN, UBND tỉnh Sơn La tặng cờ thi đua xuất sắc và bằng khen cho nhiều tập thể và cá nhân.

Nhiệm kỳ 2023 - 2028, CĐ Cao su Sơn La tập trung đổi mới phương thức hoạt động theo hướng lấy đoàn viên, NLĐ là trung tâm; phối hợp với chuyên môn bảo đảm việc làm, nâng cao thu nhập, đời sống NLĐ. Phấn đấu 100% CĐ bộ phận hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

**PHƯƠNG LY – NGỌC THUẦN
THIÊN HƯƠNG**



Công đoàn các công ty cao su khu vực miền Trung

ĐA DẠNG HOẠT ĐỘNG CHĂM LO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Nhiệm kỳ 2017 - 2023, hoạt động CĐ và phong trào CNVC- LĐ của CĐ các công ty cao su khu vực miền Trung đạt nhiều kết quả nổi bật. Qua đó, CĐ đã góp phần gắn kết NLĐ chung sức đồng lòng cùng đơn vị nỗ lực vượt khó, hoàn thành nhiệm vụ.



Lãnh đạo CĐ CSVN, Cao su Hà Tĩnh tặng hoa chúc mừng BCH CĐ công ty khóa mới



Ban Chấp hành CĐ Cao su Quảng Nam nhiệm kỳ 2023 - 2028 ra mắt đại hội

Xác định thi đua là đòn bẩy để hoàn thành kế hoạch SXKD, CĐ Công ty CP Thủy điện Geruco Sông Côn đã tập trung đổi mới các hình thức thi đua phù hợp với điều kiện thực tế đem lại hiệu quả thiết thực. Đặc biệt là phong trào thi đua sáng tạo, phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật, đã phát triển sâu rộng với mục tiêu tiết kiệm, phấn đấu hạ giá thành, nâng cao năng suất lao động. Nhờ vậy, sản lượng điện bình quân giai đoạn 2017 - 2022 hơn 206 triệu kwh/năm và doanh thu trên 186 tỷ đồng/năm.

Hỗ trợ công nhân tăng thu nhập

Trong nhiệm kỳ qua, CĐ Công ty TNHH MTV Cao su Hà Tĩnh tích cực đẩy mạnh các nguồn vốn cho vay, thực hiện dự án chăn nuôi bò và xây dựng các trang trại chăn nuôi gà gia công. Các gia đình công nhân đã phát huy được vốn vay và hàng năm bình quân thu nhập từ kinh tế hộ gia đình đạt từ 70-100 triệu đồng/hộ/năm, có nhiều hộ đạt từ 200 - 300 triệu đồng/năm. Từ đó, các hộ đã có tích lũy, nâng cao điều kiện cuộc sống, mua sắm tiện nghi sinh hoạt và phương tiện đi lại; sửa chữa nâng cấp nhà ở, ổn định cuộc sống gia đình.

Bên cạnh đó, việc chăm lo đời sống tinh thần luôn được quan tâm, các điều kiện sinh hoạt văn hóa, tinh thần cho NLĐ tại các đơn vị được cải thiện rõ nét, các sân chơi phục vụ hoạt động VHVN - TDTT được nâng cấp nhằm phục vụ cho NLĐ, như: sân bóng chuyền, nhà thi đấu tổng hợp... Được sự hỗ trợ kinh phí của các đơn vị miền Đông Nam bộ, CĐ công ty đã mua 1 xe ô tô 29 chỗ phục vụ đưa, đón con em NLĐ của Nông trường Phan Đình Phùng đến trường, giúp bố mẹ yên tâm công tác.

Chất lượng đối thoại với NLĐ ngày càng nâng cao

Tích cực thực hiện Nghị quyết 7c/NQ-BCH của Tổng LĐLĐ Việt Nam (khóa XI) về "Chất lượng bữa ăn giữa ca của người lao động", bếp ăn tập thể tại các CĐ trực thuộc CĐ Công ty TNHH MTV Cao su Nam Giang Quảng Nam vẫn được duy trì có hiệu quả. Bên cạnh đó, NLĐ còn được hỗ trợ tiền ăn ngày 3 bữa tại bếp tập thể, nhằm giảm áp lực về chi phí của NLĐ và đảm bảo an toàn, vệ sinh thực phẩm. Qua đó, NLĐ đoàn kết, ngày càng gắn bó hơn trong công tác, cuộc sống hàng ngày.

Tại CĐ Công ty ĐTPT Cao su Nghệ An, hoạt động đối thoại NLĐ được diễn ra hàng năm với hình thức linh hoạt hơn, chất lượng đối thoại ngày một nâng lên. Tại các buổi đối thoại, TGD công ty và Ban đối thoại đã trao đổi thẳng thắn về các vấn đề phát sinh trong SXKD, đời sống, sinh hoạt, lắng nghe và giải đáp ý kiến của NLĐ, tạo niềm tin của NLĐ đối với dự án phát triển cao su.

KHÁNH BẢO

Tổng Công ty Lương thực miền Nam Vô địch Giải Bóng đá “Thanh niên VRG Cup 2023”

Giải Bóng đá “Thanh niên VRG Cup 2023” do ĐTN VRG tổ chức, khởi tranh từ ngày 20 – 21/3 tại sân bóng Chảo Lửa, quận Tân Bình với 12 đội tranh tài. Đội bóng đến từ TCT Lương thực miền Nam đã xuất sắc vô địch giải đấu.

Theo đó, Giải Bóng đá “Thanh niên VRG Cup 2023” có sự tranh tài của 2 đội bóng thuộc VRG là Cơ quan Tập đoàn, Thể thao Ngôi sao Geru; 8 đội đến từ các doanh nghiệp thuộc Khối Doanh nghiệp TW; 1 đội Phòng An ninh điều tra Công an TP.HCM và 1 đơn vị truyền thông – Báo Tuổi Trẻ.

Sau 2 ngày tranh tài sôi nổi, đội bóng đến từ TCT Lương thực miền Nam xuất sắc vô địch giải đấu, giải nhì thuộc về đội bóng Tập đoàn Dệt may Việt Nam, giải ba thuộc về đội Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam.



Đội bóng TCT Lương thực miền Nam xuất sắc vô địch giải đấu

Đây là hoạt động nhằm đẩy mạnh phong trào thi đua trong tuổi trẻ Tập đoàn, chào mừng Kỷ niệm 94 năm truyền thống ngành cao su, 92 năm ngày thành lập Đoàn TNCS Hồ Chí Minh và nằm trong chuỗi các hoạt động Tháng Thanh niên 2023; tạo sân chơi lành mạnh, thi đua sôi nổi, tăng cường tình đoàn kết, giao lưu giữa ĐVTN Tập đoàn và các đơn vị bạn.

ĐÀO PHONG

ĐTN VRG phối hợp ĐTN Cao su Phước Hòa

Thực hiện Công trình tuyến đường cây xanh Thanh niên

Ngày 23/3, ĐTN VRG đã phối hợp ĐTN Cao su Phước Hòa ra quân thực hiện Công trình tuyến đường cây xanh Thanh niên tại Xí nghiệp Cơ khí Chế biến và Xây dựng. ĐTN 2 đơn vị cũng đã tổ chức dâng hương, dâng hoa tại bia tưởng niệm Phước Thành và Khu di tích Cầu Gãy Sông Bé.

Công trình tuyến đường cây xanh Thanh niên được thực hiện với số lượng 1.000 cây được trồng lần lượt ở Xí nghiệp Cơ khí Chế biến và Xây dựng, các NT, nhà máy của công ty.

Trong khuôn khổ chương trình, ĐTN Cao su Phước Hòa đã tổ chức họp mặt Kỷ niệm 92 năm ngày thành lập Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, giao lưu cán bộ Đoàn qua các thời kỳ nhằm ôn lại truyền thống, đánh



giá các hoạt động Đoàn và phong trào Thanh niên thời gian qua, đồng thời đưa ra phương hướng hoạt động trong thời gian tới.

Tại buổi họp mặt, Hội Doanh nhân trẻ - ĐTN VRG đã trao tặng kinh phí hỗ trợ, tiếp sức cho 20 ĐVTN khó khăn của Cao su Phước Hòa.

ĐÀO PHONG



Thời gian qua phong trào thi đua phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật đã thu hút đông đảo ĐVTN Công ty TNHH MTV Cao su Chư Prông tham gia. Theo đó, nhiều sáng kiến hữu ích của ĐVTN đã cải thiện môi trường làm việc tốt, tiết kiệm nguyên liệu và đáp ứng yêu cầu đổi mới công nghệ sản xuất.

Dấu ấn từ phong trào “SÁNG TẠO TRẺ”

ở Đoàn Thanh niên Cao su Chư Prông



ĐVTN Cao su Chư Prông trao đổi kinh nghiệm trong khai thác mủ

Qua quá trình trực tiếp sản xuất, anh Siu Chim, Đoàn viên Chi đoàn 14, Nông trường Thanh Bình, Công ty TNHH MTV Cao su Chư Prông nhận thấy việc sử dụng hóa chất, thuốc phòng bệnh trên vườn cây khai thác của công nhân lao động, nhất là công nhân đồng bào dân tộc thiểu số do trình độ dân trí còn thấp nên chưa am hiểu về hiệu quả của việc sử dụng hóa chất, thuốc phòng bệnh theo đúng quy trình dẫn đến hiệu quả phòng trị không cao.

Từ đó qua quá trình tìm hiểu và đúc kết thực tiễn Siu Chim đã có sáng kiến: “Giải pháp cải tiến phương pháp sử dụng thuốc phòng trị bệnh loét sọc mặt cạo trong khai thác mủ cao su”. Để sử dụng việc bôi thuốc phòng bệnh trong mùa mưa ẩm có hiệu quả cao anh áp dụng dùng chổi sơn có bề rộng 5cm để bôi thuốc trên mặt cạo. Sáng kiến này mang lại hiệu quả đó là: Sau khi sử dụng chổi sơn, thuốc luôn đảm bảo bám đều trên mặt cạo, tiết kiệm thuốc, không bị dây ra tay và có độ rộng hơn, giúp việc phòng bệnh trên vườn cây luôn được đảm bảo. Hạn chế mức độ thiệt hại do bệnh loét sọc mặt cạo gây ra, từ đó đảm bảo cho việc tái sinh của cây cạo, mang lại năng suất cao cho vườn cây. Do điều kiện thực tế của miệng cạo đầy vòng thứ 2 đã lên cao, nên khi trang bị máng chắn

mưa theo thiết kế bằng cạo vào mùa mưa sẽ bị nước mưa hắt vào bằng cạo, nên không tận thu được sản phẩm triệt để.

Là công nhân có thời gian dài gắn bó với vườn cây, anh Phan Văn Thiết ở Nông trường Thống Nhất đã có sáng kiến “Cải tiến máng chắn mưa cho miệng cạo đầy”. Sáng kiến này đã mang lại hiệu quả thiết thực hạn chế tối đa lượng mưa hắt vào bằng cạo, tận thu tốt được ngày cạo, lát cạo và nâng cao chất lượng sản phẩm.

Để giải phóng mương đánh đồng kịp cho tiến độ sản xuất mủ Latex, đáp ứng kế hoạch bán hàng của công ty, anh Đoàn Cao Khải, Chi đoàn Xí nghiệp Chế biến Vận tải, đã dành nhiều thời gian, theo dõi, nghiên cứu

tìm giải pháp, nâng cao hiệu quả sản xuất đối với dây chuyền mủ latex. Qua quá trình nghiên cứu, tìm tòi anh đã có sáng kiến “Nâng cao chất lượng, hiệu quả sản xuất mủ Latex, (đánh đồng mủ Skim)”.

Nội dung của sáng kiến này là: Dùng máng hứng để tách triệt lượng nước trong sản xuất ra ngoài bể Skim, mương Skim. Hiệu quả mang lại là Skim trong sản xuất bơm lên đánh đồng còn hàm lượng cao, mủ dễ đông hơn, giảm tiêu hao Acid đánh đồng từ 40kg/1tấn xuống còn 20 kg/1tấn, tận dụng tối đa công suất để sản xuất mủ Latex (có giá bán cao hơn các dòng sản phẩm khác).

HÀ ĐỨC THÀNH

Anh Đỗ Luân Vương – Bí thư Đoàn TN công ty cho biết: “Trong nhiệm kỳ 2022-2027, phong trào “Sáng tạo trẻ” được Đoàn TNCS HCM tỉnh Gia Lai xác định là một trong 3 phong trào chính của tổ chức Đoàn. Phong trào này được ĐTN công ty triển khai rộng rãi cho ĐVTN. Qua đó, đã có nhiều đề tài hay được áp dụng vào thực tiễn, mang lại kết quả cao. Trong những năm qua ĐVTN của công ty đã có hơn 30 đề tài, sáng kiến, cải tiến kỹ thuật được áp dụng vào sản xuất, làm lợi cho công ty hàng tỷ đồng”.



TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP CAO SU VIỆT NAM
CÔNG TY CỔ PHẦN CAO SU PHƯỚC HÒA
PHUOC HOA RUBBER JOINT STOCK COMPANY

Địa chỉ: Xã Phước Hòa - Huyện Phú Giáo - Tỉnh Bình Dương
Điện thoại: (0274) 3657106 - 3657113 * Fax: (0274) 3657110
Email: phuochoarubber@phr.vn * Website: www.phr.vn



Ông Huỳnh Kim Nhựt - Phó TGD VRG (bên phải) và ông Nguyễn Văn Tước - Bí thư Đảng ủy, TGD Cao su Phước Hòa trao quyết định điều động cho cán bộ



Ông Nguyễn Văn Tước - Bí thư Đảng ủy, TGD công ty (bên phải) và ông Thái Văn Tây - Phó Bí thư Thường trực Đảng ủy công ty trao quyết định nghỉ hưu cho cán bộ

Điều động và bổ nhiệm cán bộ

Ngày 14/3, Công ty CPCS Phước Hòa đã tổ chức Lễ công bố quyết định điều động và bổ nhiệm cán bộ cấp công ty và các đơn vị trực thuộc. Tại buổi lễ, ông Nguyễn Hồng Hà - Trưởng phòng Tổ chức Lao động Tiền lương công ty đã thông qua các quyết định điều động và bổ nhiệm cán bộ cấp công ty và các đơn vị trực thuộc.

Điều động bà Thái Thanh Thủy - UV BTV Đảng ủy công ty, Bí thư Đảng ủy, Giám đốc NTCS Bồ Lát giữ chức vụ Giám đốc NTCS Lai Uyên từ ngày 01/4. Điều động ông Trần Văn Nhấn - UV BCH Đảng bộ công ty, Bí thư Đảng ủy, Giám đốc NTCS Lai Uyên giữ chức vụ Giám đốc Xí nghiệp CKCB & XD từ ngày 01/4. Điều động ông Phạm Minh Thuận - UV BCH Đảng bộ công ty, Bí thư Đảng ủy, Giám đốc NTCS Nhà Nai giữ chức vụ Giám đốc NTCS Bồ Lát từ ngày 01/4.

Bổ nhiệm ông Nguyễn Văn Xinh - Phó Bí thư Đảng ủy, Phó Giám đốc NTCS Nhà Nai giữ chức vụ Giám đốc NTCS Nhà Nai từ ngày 01/4. Điều động và bổ nhiệm ông Lê Thanh Tùng - Phó Phòng Thanh tra bảo vệ công ty giữ chức vụ Phó Giám đốc NTCS Nhà Nai từ ngày 01/4. Điều động và bổ nhiệm ông Nguyễn Văn Định - Phó Bí thư Chi bộ, Phó TGD Công ty TNHH PTCS Phước Hòa - Kampong Thom giữ chức vụ Giám đốc NTCS Hội Nghĩa từ ngày 15/3. Điều động và bổ nhiệm ông Thái Trần Quốc Cường - Quản đốc Nhà máy Cua-Paris giữ chức vụ Phó Phòng Tổ chức Lao động tiền lương công ty từ ngày 01/4.

Đồng thời, công ty cũng đã trao quyết định nghỉ hưu đối với ông Bùi Khắc Quảng - Bí thư Đảng ủy, Giám đốc Xí nghiệp CKCB & XD và ông Lê Hoàng Bảo - Phó Phòng Kỹ thuật Nông nghiệp công ty, nghỉ hưu theo chế độ.

ĐỨC THUẬN



Bình Long Rubber Co., LTD.

CÔNG TY TNHH MTV CAO SU BÌNH LONG



Quốc lộ 13, phường Hưng Chiến, thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước

Điện thoại: 0271.3666 324 - Fax: 0271.3666 222

Email: blrc@binhlongrubber.vn; imex@binhlongrubber.vn

Website: www.binhlongrubber.vn

NHIỀU GIẢI PHÁP, SÁNG KIẾN TẠI XÍ NGHIỆP CƠ KHÍ CHẾ BIẾN QUẢN LỢI

Ngày 16/3, Công đoàn cơ sở Xí nghiệp Cơ khí Chế biến Quản Lợi, Công ty TNHH MTV Cao su Bình Long đã tổ chức Đại hội lần thứ XV (nhiệm kỳ 2023 – 2028). Điểm nổi bật trong nhiệm kỳ qua là Phong trào thi đua “Lao động giỏi”, “Lao động sáng tạo”, phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật được triển khai sâu rộng.

Công đoàn Xí nghiệp đã tập trung nghiên cứu các đề tài về nâng cao chất lượng sản phẩm, giảm tiêu hao điện nước, nguyên vật liệu, vật tư, hóa chất, như: Cải tiến phương pháp đánh đồng hai dòng chảy kiểu “hồ” sang “kín”. Nghiên cứu và thử nghiệm thành công phương pháp đánh đồng không sử dụng acid đối với nguyên liệu. Thiết kế, chế tạo hộp đánh đồng tạo tờ theo công nghệ Thái Lan.

Ngoài ra còn thực hiện các đề tài tiêu biểu, như: Chế tạo máy cắt máng che mưa tự động, Nuôi cấy nhân giống và ứng dụng chủng vi sinh từ chế phẩm Aquaclean; Xác định nhanh chất độn trong nguyên liệu mủ nước; Đánh đồng mủ nước bằng vi sinh – tannin; Chế tạo và đưa vào sử dụng máy cắt máng che mưa (phiên bản 2) năng suất gấp đôi; Chế tạo máy rửa tấm lắc trong sản xuất mủ; Chế tạo hệ thống nâng hạ tấm lắc hộp Buk trong sản xuất mủ tờ...

THIÊN HƯƠNG



Ban chấp hành khóa mới ra mắt đại hội



Đại biểu chụp hình lưu niệm tại đại hội

ĐỊA CHỈ NHÀ MÁY:

Nhà máy 1: Xã Tân Lợi, huyện Hớn Quản, tỉnh Bình Phước

Nhà máy 2: Xã Tân Hưng, huyện Hớn Quản, tỉnh Bình Phước



TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP CAO SU VIỆT NAM

CÔNG TY CỔ PHẦN CAO SU

ĐỒNG PHÚ

DONG PHU RUBBER JOINT STOCK COMPANY



**SẢN PHẨM CỦA CÔNG TY
LUÔN THỎA MÃN MỌI YÊU CẦU
CỦA KHÁCH HÀNG
TRONG VÀ NGOÀI NƯỚC**

SẢN PHẨM CHÍNH

- SVR3L, SVR5, SVR10, SVR20;
 - SVR CV60, LATEX (H.A, L.A), RSS3.
 - Sản phẩm của Công ty CP Cao su Đồng Phú được tiêu thụ ở các nước Châu Âu (Pháp, Bỉ, Hà Lan, Anh, Tây Ban Nha, Slovakia...), Hàn Quốc, Singapore, Đài Loan, Trung Quốc, Úc, New Zealand, Canada, Mỹ...
- Qua các khách hàng truyền thống như:
- WEBER & SCHAER (Đức)
 - R1 INTERNATIONAL PTE LTD
 - JSC Belshina Tyres
 - Sintex Chemical Corp
 - Yokohama Tyre VN
 - Cheng Shin Rubber Vietnam
- và các công ty trong nước.

CÔNG TY CON:

CTCP Cao su Đồng Phú-Đắk Nông,
CTCP Cao su Đồng Phú-Kratie,
CTCP Cao su Kỹ thuật Đồng Phú
(Chuyên sản xuất nệm, gối),
CTCP Khu Công nghiệp Bắc Đồng Phú,
Chi nhánh chế biến gỗ Đồng Phú.

Xã Thuận Phú - Huyện Đồng Phú - Tỉnh Bình Phước
Thuan Phu Ward - Dong Phu Dist. - Binh Phuoc Pro. - Vietnam
Tel: (84)-2713.819.786 - 3.819.709 - Fax: (84)-2713.819.620
Email: tchc.dpr@gmail.com - Website: <http://doruco.com.vn>



CÔNG TY TNHH MTV CAO SU KON TUM



639 Phan Đình Phùng, Phường Duy Tân, TP. Kon Tum, Tỉnh Kon Tum

ĐT: 0260 3. 868164/ 862223 **Fax:** 0260 3. 864520

E-mail: koruco@gmail.com **Website:** www.koruco.vn



MYR

CÔNG TY TNHH MTV CAO SU MANG YANG

MANG YANG RUBBER COMPANY LIMITED



ISO 9001:2015
ISO 14001:2015

536 Nguyễn Huệ, thị trấn Đăk Đoa, huyện Đăk Đoa, tỉnh Gia Lai

Điện thoại: 0269 383 1133 - Fax: 0269 383 1390

Website: rubbermangyang.vn

E-mail: myruco@vnn.vn - caosumangyang@gmail.com

Tổ chức Hội nghị Già làng, thôn trưởng

Nhằm đánh giá kết quả hoạt động quy chế phối hợp năm 2022 giữa công ty, nông trường, tổ sản xuất với công an cấp huyện, xã và các bản làng có cao su đứng chân, từ ngày 14 – 17/3, Cao su Mang Yang đã tổ chức Hội nghị Già làng, thôn trưởng ở 5 nông trường, đội sản xuất trực thuộc.

Nội dung chính là tổng kết, đánh giá kết quả hoạt động trong công tác phối hợp giữa các đơn vị trực thuộc công ty với công an các xã có cao su đứng chân và đề ra kế hoạch phối hợp bảo vệ an ninh trật tự trên địa bàn trong năm 2023.

Tại Nông trường Bờ Ngoong, đơn vị đầu tiên tổ chức Hội nghị, có 22 Già làng, thôn trưởng có mặt, tham gia phát biểu và góp nhiều ý kiến giá trị bổ sung cho kế hoạch, phương hướng và nhiệm vụ trong năm 2023. Đại diện nông trường cũng thông báo đến các Già làng, thôn trưởng kết quả hoạt động sản xuất của đơn vị trong năm qua. Đồng thời, nông trường luôn ưu tiên tuyển dụng người đồng bào dân tộc thiểu số vào làm công nhân, cụ thể năm 2021 giải quyết việc làm cho 53 người, năm 2022 56 người và đầu năm 2023 đã đăng ký tuyển dụng 19 người góp phần cải thiện đời sống của người dân trên địa bàn đơn vị đứng chân.

VĂN VĨNH



Bà Rmah Kring đại diện cho Mặt trận thôn Hồ Lâm xã Ia Tiêm – huyện Chư Sê bày tỏ ý kiến.



Các Già làng, thôn trưởng dự Hội nghị tại Nông trường Bờ Ngoong.



CÔNG TY TNHH CAO SU VIỆT LÀO

VP TẠI VIỆT NAM 236 Nam Kỳ Khởi Nghĩa, Phường Võ Thị Sáu, Quận 3, TP.HCM
ĐT: 02 8 39308 386 - Fax: 028 39308 388

VP TẠI LÀO Km6, Bản Huội Nhắng Khăm, TP. Pakse, Tỉnh Champasak, CHDCND Lào
ĐT: (00856) 2091 616 579

ຫ້ອງການທີ່ ສປປລາວ Km6 ບ້ານຫ້ວຍຍາງຄຳ, ເມືອງປາກເຊ, ແຂວງ ຈຳປາສັກ, ລາວ
ໂທລະສັບ: (00856)31900410 - ແຟັກ: (00856)31900411

Công đoàn Cao su Việt Lào hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao

Ngày 15/3 Công ty CP Cao su Việt Lào đã tổ chức thành công Đại hội Công đoàn lần thứ V, nhiệm kỳ 2023 - 2028.

Nhiệm kỳ qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng ủy công ty và Công đoàn Cao su Việt Nam, Công đoàn Công ty CP Cao su Việt Lào đã vượt qua những khó khăn, thách thức, luôn phối hợp chặt chẽ với chuyên môn, đồng viên CBCNV-LĐ hăng hái thi đua lao động sản xuất.

Đại hội đặt ra các chỉ tiêu trọng tâm nhiệm kỳ 2023-2028 như: Đảm bảo sản lượng mủ cao su khai thác đạt trên 80.000 tấn; giải quyết việc làm 100% cho CBCNV-LĐ; tiền lương bình quân phần đầu đạt: 6,9 – 7,5 triệu đồng/người/tháng.

Đại hội đã bầu Ban chấp hành gồm 11 đ/c; đ/c Ngô Hồng Sơn tái đắc cử chức danh Chủ tịch Công đoàn công ty; đ/c Phạm Văn Thông tái đắc cử chức danh Phó Chủ tịch Công đoàn công ty.

MÃN NHI



Ông Phan Mạnh Hùng - Chủ tịch Công đoàn Cao su Việt Nam (thứ 4 bên phải) tặng hoa chúc mừng BCH Công đoàn nhiệm kỳ 2023-2028.

CÔNG TY CỔ PHẦN KHU CÔNG NGHIỆP TÂN BÌNH

Địa chỉ: Xã Tân Bình, Huyện Bắc Tân Uyên, Tỉnh Bình Dương

Điện thoại: 0274 6 566 668 - Fax: 0274 3 687 888

Email: tanbinh@tanbinhip.com - Website: www.tanbinhip.com



Ảnh: Ng.Cường



CÔNG TY TNHH MTV CAO SU PHÚ RIỀNG

PHU RIENG RUBBER COMPANY LTD



ĐC: Xã Phú Riềng, Huyện Phú Riềng, Tỉnh Bình Phước

ĐT: 0271 3777971 - **Fax:** 0271 3777758

E-mail: phurieng@phuriengrubber.vn - imexdept@phuriengrubber.vn

Website: www.phuriengrubber.vn



HOẠT ĐỘNG CHÍNH:

- Trồng, chăm sóc, khai thác, chế biến và xuất khẩu cao su thiên nhiên.

SẢN PHẨM:

- SVR CV50, SVR CV60, SVR L, SVR 3L, SVR 5, SVR 10, SVR 20, Latex HA, Latex LA.

THỊ TRƯỜNG CHÍNH:

- Nhật, Trung Quốc, Hoa Kỳ, Châu Âu, Đài Loan, Hàn Quốc

CÁC DANH HIỆU:

- ISO 9001:2015; ISO 14001:2015
- Doanh nghiệp xuất khẩu uy tín từ năm 2004-2015

**“Sản lượng cao - Chất lượng tốt - Giá thành hạ -
Môi trường thân thiện - Hướng tới khách hàng”**



TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP CAO SU VIỆT NAM
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
CAO SU DẦU TIẾNG



NÔNG TRƯỜNG MINH HÒA ĐẠT GIẢI NHẤT HỘI THI “TIẾNG HÁT CÔNG NHÂN” VÀ HỘI THAO CAO SU DẦU TIẾNG



Lãnh đạo công ty trao giải toàn đoàn Hội thao cho các đơn vị



Nhiều tiết mục tại Hội thi Tiếng hát công nhân được đầu tư bài bản từ trang phục biểu diễn đến nội dung

Hội thi “Tiếng hát Công nhân Cao su Dầu Tiếng” có 12 đơn vị thành viên tham gia với 237 diễn viên là công nhân lao động. Hội thi diễn ra trong không khí vui tươi, phấn khởi với 47 tiết mục đa dạng gồm các thể loại đơn ca, song – tam ca, tốp ca, hợp ca với những bài hát ca ngợi tình yêu quê hương, đất nước, ca ngợi Đảng, Bác Hồ. Các tiết mục tham gia hội thi với nhiều thể loại sôi động được đầu tư bài bản từ trang phục biểu diễn đến nội dung. Qua hội thi cho thấy được bên cạnh việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, CNLĐ công ty còn là những tài năng văn nghệ quần chúng xuất sắc trong hoạt động phong trào. Kết thúc hội thi, về sau Nông trường Minh Hòa, giải nhì thuộc về Nông trường Thanh An và Long Tân. Nông trường An Lập và Xí nghiệp Chế biến đạt giải ba.

Tham gia hội thao năm nay có hơn 768 vận động viên thuộc 18 đơn vị cơ sở. Các đơn vị tham gia thi đấu 27 nội dung của 7 bộ môn gồm: điền kinh, bơi lội, kéo co, bi sắt, cầu lông, bóng bàn và bóng đá mini. Kết quả, ban tổ chức đã trao tổng số 198 huy chương các loại ở các nội dung. Nông trường Long Tân xếp sau NT Minh Hòa với 72 điểm, đạt giải nhì. Xí nghiệp Chế biến giải ba với 68 điểm.

VIỆT QUANG

Địa chỉ: Số 01, Đường Thống Nhất, Khu phố 2, Thị trấn Dầu Tiếng,
Huyện Dầu Tiếng, Tỉnh Bình Dương
Điện thoại: 0274.3561479 - 3561487 - Fax: 0274.3561789 - 3561488
Email: vanphong@caosudautieng.com.vn - www.caosudautieng.com.vn



BTRC

ISO 9001:2015

ISO 14001:2015

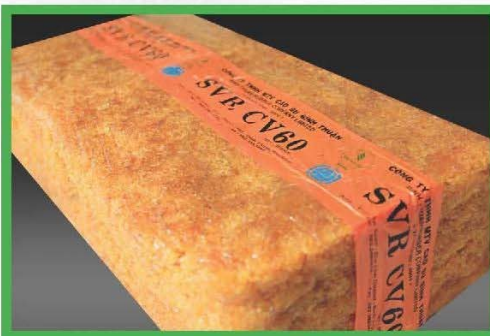
TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP CAO SU VIỆT NAM

CÔNG TY TNHH MTV CAO SU BÌNH THUẬN

06 Võ Thị Sáu, KP9, thị trấn Đức Tài, huyện Đức Linh, tỉnh Bình Thuận

Điện thoại: 0252 3883322 - Fax: 0252 3883447

E-mail: btrc@binhthuanrubber.com - Website: www.binhthuanrubber.com



Sản phẩm chính:

RSS3

CV60

CV50

SVR 3L

SVR 10

Sản phẩm cao su thiên nhiên thương hiệu VRG

NÂNG CAO VỊ THẾ CỦA TẬP ĐOÀN

Sản phẩm cao su thiên nhiên thương hiệu VRG đã góp phần tăng năng lực cạnh tranh, tăng cơ hội mở rộng thị trường, tăng khả năng tiêu thụ ổn định, tăng lợi nhuận của Tập đoàn và các đơn vị thành viên. Đồng thời, hỗ trợ tích cực cho các công ty cao su thành viên mới và các công ty chưa có thương hiệu mạnh thừa hưởng giá trị thương hiệu mà Tập đoàn mang lại.

Tập đoàn sản xuất 1,22 triệu tấn cao su thiên nhiên thương hiệu VRG

Tập đoàn đã tổ chức Hội nghị “Đánh giá kết quả xây dựng, phát triển sản phẩm cao su thiên nhiên thương hiệu VRG giai đoạn 2018 - 2022 và Định hướng giai đoạn 2023 - 2025, tầm nhìn đến 2030”, vào ngày 23/3. Các báo cáo, tham luận tại hội nghị đã đi sâu vào các nội dung định hướng phát triển cao su thiên nhiên (CSTN) thương hiệu VRG, các giải pháp triển khai thực hiện đạt hiệu quả, các bài học kinh nghiệm để tiếp tục gia tăng sản lượng, nâng cao chất lượng, hiệu quả quản lý, tiết kiệm chi phí, giảm giá thành, nâng cao năng lực cạnh tranh, quảng bá và tiêu thụ sản phẩm.

Ông Trương Minh Trung – Phó TGD VRG, cho biết: “Tập đoàn hiện có 53 công ty có sản phẩm cao su chế biến và gửi nguyên liệu gia công chế biến. Trong đó, 51 công ty có sản phẩm CSTN thương hiệu VRG và đã sản xuất được 1,22 triệu tấn, vượt 8% kế hoạch. Phát triển 10 chủng loại sản phẩm cao su có thể mạnh, có chất lượng vượt trội, đồng đều, ổn định. Sản lượng chế biến tăng trưởng qua các năm, đạt định hướng của Tập đoàn và đảm bảo tỉ lệ sản phẩm đạt chất lượng để thực hiện định hướng phát triển sản phẩm CSTN thương hiệu VRG”.

Nếu như trước năm 2018, Tập đoàn từ vị trí chưa có sản phẩm CSTN thương hiệu VRG, khách hàng khó phân biệt được đâu là sản phẩm của đơn vị thành viên Tập đoàn, đâu là sản phẩm của các đơn vị cao su ngoài Tập đoàn, nhận diện thương hiệu sản phẩm cao su của các thành viên Tập



Ông Lê Thanh Hưng - TGD VRG (thứ 5 từ phải qua) và ông Trương Minh Trung - Phó TGD VRG (thứ 4 từ trái qua) trao thưởng các công ty cao su có thành tích xuất sắc trong công tác phát triển sản phẩm CSTN thương hiệu VRG giai đoạn 2018 - 2022. Ảnh: Đào Phong

đoàn gặp rất nhiều khó khăn. Thì đến hết năm 2022, Tập đoàn đã có 1,22 triệu sản phẩm CSTN thương hiệu VRG cung cấp ra thị trường. Từ năm 2022 trở đi, hàng năm Tập đoàn cung cấp trên 400.000 tấn sản phẩm CSTN thương hiệu VRG.

Xây dựng cao su thiên nhiên VRG thành thương hiệu mạnh quốc gia

Phát biểu chỉ đạo tại hội nghị, ông Lê Thanh Hưng – TGD VRG ghi nhận và biểu dương những nỗ lực của các đơn vị thành viên trong việc củng cố chất lượng, tạo dựng thương hiệu riêng. Đặc biệt là đẩy mạnh phát triển sản phẩm CSTN thương hiệu VRG đem lại nhiều kết quả nổi bật trong giai đoạn 2018 – 2022.

“Trong thời gian tới, tôi đề nghị các Ban chuyên môn Tập đoàn và các đơn vị thành viên cần tập trung tham mưu và đẩy mạnh công tác nâng cao chất lượng, bảo hộ nhãn hiệu của Tập đoàn. Quảng bá, tiêu thụ rộng rãi sản phẩm CSTN thương hiệu VRG, cùng nhau xây dựng thành thương hiệu mạnh của quốc gia. Bên cạnh đó, tiếp tục giữ vai trò nòng cốt, góp phần định hướng nâng cao chất lượng cao su Việt Nam và khẳng định thương hiệu trên thị trường thế giới” - ông Lê Thanh Hưng, chỉ đạo.

Cao su là một trong những ngành quan trọng và then chốt, đóng góp ngày càng nhiều cho sự phát triển bền vững của Tập đoàn. Định hướng phát triển sản phẩm CSTN thương hiệu VRG là định hướng chiến lược quan trọng, góp phần khắc phục những khó khăn của ngành, đóng góp vào hiệu quả SXKD của toàn Tập đoàn.

THIÊN HƯƠNG

Campuchia chú trọng giống và thị trường cao su

Bộ Nông nghiệp, Lâm nghiệp và Thủy sản Campuchia vừa làm việc với Viện Nghiên cứu và Phát triển Nông nghiệp Campuchia (CARDI), Viện Nghiên cứu Cao su Campuchia (CRRI) để yêu cầu CRRI cung cấp giống ghép cao su mới hiệu quả để cải thiện sản xuất.

Theo đó, Bộ Nông nghiệp, Lâm nghiệp và Thủy sản Campuchia yêu cầu CRRI phải chịu trách nhiệm bảo vệ ngành sản xuất cao su của Campuchia trước các tác động của thị trường và biến đổi khí hậu. Họ phải nghiên cứu thị trường quốc tế để có thể đảm bảo giá cả tăng và lợi nhuận ổn định.

Campuchia hiện dành 404.578ha đất để trồng cao su, 78% trong số đó được khai thác để lấy mủ và phần còn lại được sử dụng để trồng và duy trì các cây mới.

Bộ Nông nghiệp, Lâm nghiệp và Thủy sản Campuchia cũng dự định thành lập một bảo tàng cao su ở tỉnh Tbong Khmum. Bảo tàng cũng sẽ là nơi đặt cơ sở nghiên cứu và phát triển. Ngoài ra đồn điền cao su Chup của huyện Tbong Khmum ở xã Chiro II - nơi có gần 500 cây có tuổi đời hơn một thế kỷ - nên được đăng ký là tài sản di sản quốc gia. Đồn điền cao su Chup được thành lập vào năm 1922 bởi một công ty địa phương tên là Campagnie du Cambodge, trồng cao su trên gần 17.000ha đất nhượng quyền. Hiện có 477 cây ban đầu vẫn còn nên cần bảo tồn.

Q.K (theo phnompenhpost.com)

Hợp khởi động dự án FORSEA

Các cuộc họp khởi động dự án FORSEA đã được thực hiện tại trường đại học Kasetsart, Bangkok, Thái Lan từ ngày 15/02 - 17/02/2023. Cuộc họp bao gồm các đối tác tham gia dự án từ Pháp; Thái Lan, Campuchia và Việt Nam. Đoàn Việt Nam có 3 thành viên tham dự là Phó Viện trưởng Viện Nghiên cứu Cao su VN Nguyễn Anh Nghĩa, Thạc sĩ Nguyễn Thị Hoàng Vân và Kỹ sư Nguyễn Minh Triết.

FORSEA là tên viết tắt của dự án “Dự báo tác động của biến đổi khí hậu và lực lượng lao động sẵn có về chuỗi hàng hóa cao su tự nhiên ở Đông Nam Á”. Dự án được tài trợ bởi Cơ quan phát triển của Pháp (AFD) và sự hỗ trợ về chuyên môn bởi đối tác kỹ thuật của dự án là CIRAD (Trung tâm nghiên cứu Nông nghiệp phát triển quốc tế Pháp), thời gian thực hiện dự án trong ba năm từ 2022 – 2024.

Dự án được thực hiện nhằm mục đích dự đoán những tác động có thể xảy ra của biến đổi khí hậu và tình trạng khan hiếm lao động nông nghiệp ngày càng tăng đối với ngành cao su ở Đông Nam Á. Mục tiêu là chuẩn bị thích ứng xã hội, kỹ thuật và chính trị cho những thay đổi này. Dự án sẽ phát triển một cách tiếp cận kết hợp giữa nghiên cứu, chuyên môn, chuyển giao kỹ thuật và đào tạo về áp dụng các thực hành nông nghiệp. Nó cũng sẽ đề xuất một nghiên cứu triển vọng về lĩnh vực này dựa trên các kịch bản và thử nghiệm các đổi mới (công nghệ, xã hội và thể chế) liên quan đến những rủi ro do những thay đổi này gây ra.

Trong cuộc họp, các tổ chức tham gia dự án đã trình bày hiện trạng hai vấn đề quan trọng mà ba nước Thái Lan, Campuchia và Việt Nam đang phải đối mặt là biến đổi khí hậu và sự thiếu hụt của lực lượng lao động nông thôn cho chuỗi sản xuất cao su thiên nhiên ở khu vực Đông Nam Á. Việt Nam được



Các đại biểu chụp ảnh lưu niệm

xem là bị tác động bởi biến đổi khí hậu và các hiện tượng thời tiết cực đoan nhiều hơn hai nước Thái Lan và Campuchia.

Bên cạnh đó, các bên liên quan của Dự án đều công nhận là cho đến hiện nay vẫn chưa một máy móc hoặc thiết bị công nghệ ưu việt nào để thay thế việc cạo mủ do con người thực hiện. Việc nghiên cứu các nguyên nhân và giải pháp cần thiết để khắc phục tình trạng thiếu hụt lao động và biến đổi khí hậu là vấn đề cấp thiết. Nội dung và nhân sự thực hiện các hợp phần nghiên cứu cũng đã được thảo luận.

Với tư cách là thành viên của Liên minh, Việt Nam có cơ hội và điều kiện để cùng thực hiện các nghiên cứu mới, tiếp nhận các kiến thức chuyên môn từ các chuyên gia quốc tế và vừa là đơn vị tiếp nhận các sản phẩm nghiên cứu của Dự án để áp dụng vào thực tế sản xuất.

NGUYỄN ANH NGHĨA

Hơn 500 hộ tiểu điền tại Malaysia đã ký một bản kiến nghị như một lập trường chung để thúc giục Liên minh Châu Âu (EU) xem xét lại luật chống phá rừng (EU Deforestation Regulation, EUDR) được coi là phân biệt đối xử.

Bản kiến nghị đã được gửi tới phái đoàn của EU tại Malaysia bởi sáu đại diện của ngành dầu cọ và cao su, bao gồm: Cơ quan Phát triển Đất đai Liên bang (FELDA); Hiệp hội Quốc gia các hộ tiểu điền Malaysia (NASH); Cơ quan Hợp nhất và Phục hồi Đất đai Sarawak (SALCRA); Hiệp hội những người trồng cọ dầu Sarawak Dayak (DOPPA); Cơ quan Phục hồi và Hợp nhất Đất đai Liên bang (FELCRA); và Cơ quan Phát triển Cao su Tiểu điền (RISDA).

Sáu cơ quan cho biết các hộ tiểu điền cùng nhau kêu gọi chính phủ EU ngừng phân biệt đối xử và hành động bảo hộ không công bằng như quy định trong EUDR, vì điều này ảnh hưởng đến sinh kế của các hộ tiểu điền, phụ thuộc vào thu nhập từ xuất khẩu dầu cọ và cao su sang EU. Đơn kiến nghị đã yêu cầu sự thừa nhận của EU đối với Chương trình Chứng nhận Dầu cọ Bền vững của Malaysia (MSPO) và loại Malaysia ra khỏi danh sách các quốc gia gặp rủi ro nếu EUDR được thực thi. Phó chủ tịch Hiệp hội quốc gia các hộ tiểu điền Malaysia

Adzmi Hassan tuyên bố tại một cuộc họp báo sau phiên họp về Tác động của EUDR đối với các hộ tiểu điền và nền công nghiệp Malaysia tại Menara Felda vào ngày 15 tháng 3.

“Malaysia đã có thành tích xuất sắc trong việc bảo vệ rừng và sản xuất bền vững”. “Trên thực tế, chúng nhận bắt buộc của MSPO đảm bảo

cam kết của Malaysia đối với các tiêu chuẩn bền vững bao gồm nhiều khía cạnh khác nhau”.

“Nếu Malaysia bị coi là quốc gia có rủi ro cao sẽ làm giảm nỗ lực của chính phủ trong việc bảo vệ môi trường”. “Hàng trăm nghìn hộ tiểu điền ở Malaysia phụ thuộc vào thu nhập từ xuất khẩu dầu cọ và cao su để đảm bảo tương lai và sự tồn tại của các cộng đồng địa phương”.

“EUDR đã đặt ra các điều khoản tạo gánh nặng quá mức và không công bằng đối với các hộ tiểu điền sẽ hạn chế thị trường cho sản phẩm của họ ở Liên minh Châu Âu”. “Đặc biệt, khi EUDR đơn phương và phi thực tế đòi hỏi phải truy xuất nguồn gốc và định vị nơi sản xuất sản phẩm. Điều này sẽ ảnh hưởng đến mức sống và thu nhập của cộng đồng, từ đó làm chệch hướng các Mục tiêu Phát triển Bền vững của Liên hợp quốc (UN SDGs)”.

Phó Thủ tướng kiêm Bộ trưởng Bộ trồng trọt và hàng hóa Datuk Seri Fadillah Yusof cho biết khi EUDR được thực thi, các sản phẩm hàng hóa mà EU nhập khẩu phải không có hoạt động phá rừng xảy ra sau ngày 31 tháng 12 năm 2020. Bộ coi EUDR là một hình thức biện pháp phi thuế quan đối với các sản phẩm nông nghiệp bao gồm các mặt hàng chính của Malaysia như dầu cọ và các sản phẩm cao su, ca cao và các sản phẩm từ gỗ. Việc thực hiện EUDR sẽ làm tăng chi phí sản xuất và ảnh hưởng đến khả năng cạnh tranh của các sản phẩm hàng hóa.

NGUYỄN ANH NGHĨA

Các hộ tiểu điền Malaysia kêu gọi EU xem xét lại luật chống phá rừng EUDR



Vườn dầu cọ ở Malaysia

Kỷ niệm 50 năm Công ty TNHH MTV Cao su Lộc Ninh xây dựng và phát triển (1973 – 2023)

Phát huy truyền thống

50 NĂM, xây dựng công ty phát triển vững bền



Công nhân làm việc trong những ngày đồn điền cao su Lộc Ninh tái hoạt động

Truyền thống lịch sử đầy tự hào

Công ty TNHH MTV Cao su Lộc Ninh, tiền thân là đồn điền Cexo của Pháp. Đồn điền cao su Công ty Cexo của thực dân Pháp thành lập tại Lộc Ninh năm 1909 và được xem là một trong những đồn điền cao su đầu tiên tại Việt Nam. Vào những năm đầu của thế kỷ XX, thực dân Pháp tăng cường chiếm đất lập đồn điền cao su tại Việt Nam. Năm 1909, Đồn điền cao su Công ty Cexo ra đời và trụ sở được đặt tại Lộc Ninh.

Tháng 2/1944, Chi bộ Đảng Cộng sản đầu tiên ở Lộc Ninh được thành lập do đồng chí Lê Đức Anh (sau này là Chủ tịch nước) làm Bí thư Chi bộ tại Làng 2 (nay là Nông trường III của công ty). Chi bộ đã lãnh đạo phong trào cách mạng ở Lộc Ninh và các địa phương lân cận giành chính quyền ở Lộc Ninh sớm nhất trong tỉnh Thủ Dầu Một lúc bấy giờ vào ngày 24/8/1945.

Ngày 7/4/1972, huyện Lộc Ninh được giải phóng. Từ một chiến trường trọng điểm, khốc liệt, Lộc Ninh đã trở thành thủ phủ của Chính phủ Cách mạng Lâm thời Cộng hòa miền Nam Việt Nam; căn cứ bộ chỉ huy Quân ủy Miền. Ngày 25/3/1973, Đồn điền Cao su Lộc Ninh được Ban Cao su Nam Bộ tiếp quản - cũng là đồn điền cao su được tiếp quản sớm nhất ở Nam Bộ.

Trong những năm 1973-1974, bom đạn địch lại tiếp tục bắn phá toàn bộ Lộc Ninh trong đó có khu vực nhà máy và vườn cây của công ty. Đây là thời kỳ được coi là ác liệt và thử thách cam go đối với công nhân Cao su Lộc Ninh, vì Lộc Ninh trở thành túi bom của địch cả ngày lẫn đêm thả xuống để phá hủy vùng giải phóng. Mặc dù vậy, tiếp quản một cơ sở chế biến mủ cũ kỹ, bị bom đạn tàn phá, nhưng công nhân Cao su Lộc Ninh vẫn dũng cảm bám trụ nhà máy - vườn cây, kiên trì sửa chữa, phục hồi lại hoạt động của nhà máy và khôi phục sản xuất ra những tấn mủ Crep đầu tiên cho chính quyền

cách mạng. Trong 2 năm (1973-1974) công nhân Cao su Lộc Ninh đã làm ra 4.562 tấn mủ thành phẩm và đã chuyển ra miền Bắc 2.000 tấn mủ mang nhãn hiệu "Cao su Lộc Ninh", phục vụ cho nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội.

Trong hai cuộc kháng chiến trường kỳ chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ, công nhân Đồn điền Cao su Lộc Ninh đã có nhiều đóng góp về sức người, sức của; nhất là nuôi dưỡng, che giấu cán bộ cách mạng, có những đồng chí nguyên là lãnh đạo Đảng, Nhà nước đã có thời kỳ công tác, hoạt động tại đây được công nhân cao su đùm bọc, che chở.

Đến năm 1978, Nông trường Quốc doanh Cao su Lộc Ninh được thành lập và năm 1981 đổi tên thành Công ty Cao su Lộc Ninh. Tháng 5/2010, Công ty Cao su Lộc Ninh chuyển đổi thành Công ty TNHH MTV Cao su Lộc Ninh, theo quyết định số 118/QĐ-HĐTVCSVN của Hội đồng Thành viên Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam, hoạt động cho đến nay.

"Năng suất cao - Chất lượng tốt - Sản phẩm đa dạng - Không ngừng cải tiến - Phát triển bền vững"

Nhìn lại chặng đường nửa thế kỷ đã qua, tập thể CB.CNVC – LĐ Công ty TNHH MTV Cao su Lộc Ninh có quyền tự hào về những thành tựu mà công ty đạt được trên tất cả các lĩnh vực: hoạt động sản xuất kinh

doanh, chăm lo tốt đời sống người lao động, chung tay xây dựng nông thôn mới, góp phần giữ gìn an ninh trật tự, an ninh quốc phòng trên địa bàn đơn vị đứng chân.

Với mục tiêu: “Năng suất cao - Chất lượng tốt - Sản phẩm đa dạng - Không ngừng cải tiến - Phát triển bền vững”, công ty đã nâng cao chất lượng, năng suất vườn cây, chăm sóc và khai thác đúng quy trình kỹ thuật VRG, ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào chăm sóc, quản lý vườn cây, sử dụng cơ cấu bộ giống tiến bộ giúp nâng cao năng suất vườn cây, nhiều năm liền là thành viên Câu lạc bộ 2 tấn/ha của VRG.

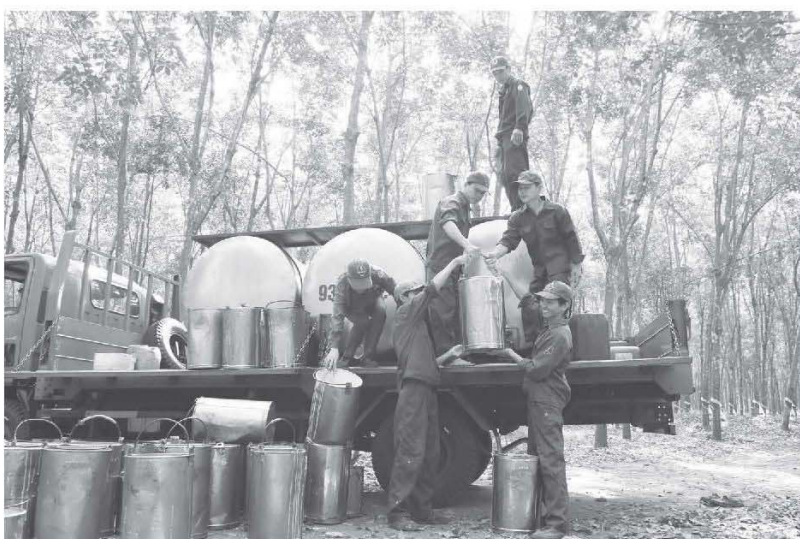
Thực hiện chỉ đạo của VRG về việc lập đề án tái cơ cấu các đơn vị thành viên trong ngành cao su, năm 2020, công ty đã bắt tay xây dựng và thực hiện đề án tái cơ cấu công ty giai đoạn 2020 - 2025 vào trung tuần tháng 10/2020, trên 3 lĩnh vực: tái cơ cấu tổ chức và quản lý lao động; nông nghiệp trong đó có quản lý và sử dụng đất đai; tài chính. Tính tới thời điểm hiện nay, công ty đã đạt được những kết quả quan trọng bước đầu của đề án tái cơ cấu.

Đối với lĩnh vực tổ chức và quản lý lao động: Công ty đã cơ cấu lại bộ máy quản lý nhằm nâng cao hiệu quả công việc, chuyển đổi mô hình 3 cấp Công ty - Nông trường - Tổ cho 7 nông trường; thực hiện sáp nhập, giải thể, hợp nhất một số phòng nghiệp vụ, đơn vị công ty. Giảm tỷ lệ lao động gián tiếp từ trên 14% xuống còn 11% so với lao động trực tiếp, tổng số lao động giảm từ quý IV/2020 đến nay là 156 người, giảm được 3 đầu mối quản lý cấp Trường phòng và 02 đầu mối quản lý đơn vị. Việc tinh giảm đầu mối quản lý và tinh giảm lao động gián tiếp đã giảm được chi phí tiền lương và các chế độ chính sách kèm theo, từ đó góp phần giảm giá thành và tăng thu nhập cho người lao động, nhân viên nghiệp vụ sẽ tăng tính chủ động trong công việc được giao.

Trong nông nghiệp và quản lý đất đai: Công ty đã xây dựng phương án chuyển đổi cây trồng trình Tập đoàn phê duyệt, trồng xen cây keo lai và thanh lý những vườn cây cao su sinh trưởng phát triển kém trên đất rừng khộp, tăng cường quản lý, chăm sóc tốt vườn cây khai thác, KTCB. Sắp xếp sử dụng có hiệu quả những diện tích đất trống không trồng cây cao su, đất trong diện quy hoạch giao về địa phương quản lý. Xây dựng lộ trình thanh lý, tái canh phù hợp,

Cao su Lộc Ninh không chỉ phát triển từng ngày, có hiệu quả sản xuất kinh doanh tốt mà còn là đòn bẩy cho địa phương phát triển mạnh cây cao su, giúp bà con nông dân xóa đói giảm nghèo và vươn lên làm giàu, góp phần xây dựng địa phương ngày càng phồn vinh.

Với những thành tựu đạt được trong hành trình phát triển, công ty được Nhà nước tặng Huân chương Độc lập hạng Ba, Sao vàng Đất Việt, Bộ Thương mại trao tặng Cúp vàng ISO, Cúp vàng chất lượng, Cúp doanh nghiệp xuất khẩu uy tín, Cờ thi đua xuất sắc của Chính phủ, Bộ NN&PTNT, UBND tỉnh Bình Phước, Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam và nhiều bằng khen của Chính phủ, Bộ, tỉnh, ngành.



Trên vườn cây Cao su Lộc Ninh ngày nay. Ảnh: Vũ Phong

chuyển đổi dần những vườn cây năng suất thấp, duy trì ổn định diện tích và sản lượng vườn cây khai thác. Thực hiện việc rà soát và quy hoạch sử dụng đất hiệu quả cho từng giai đoạn trình cấp có thẩm quyền địa phương phê duyệt. Năm 2022, công ty đẩy mạnh ứng dụng cơ giới hóa trong công tác nông nghiệp, quản lý sử dụng có hiệu quả đất đai như triển khai thực hiện đầu tư các cụm công nghiệp theo quy hoạch.

Song song với hoạt động sản xuất kinh doanh, công ty đặc biệt chú trọng đến việc chăm lo đời sống tinh thần, vật chất cho người lao động. Trong giai đoạn 2015 - 2020, công ty thực hiện đầy đủ chế độ chính sách cho người lao động theo luật định: Bảo hộ lao động 16,1 tỷ đồng, bồi dưỡng độc hại bằng hiện vật: 58,5 tỷ đồng. Công ty đã trợ cấp thôi việc, nghỉ hưu, tiền tuất cho 852 người, với tổng số tiền là 23,6 tỷ đồng. Quan tâm chăm lo lễ, Tết cho người lao động với số tiền 111 tỷ đồng. Động viên, khen thưởng kịp thời cho người lao động trong thực hiện nhiệm vụ hằng năm, góp phần thúc đẩy phong trào thi đua hoàn thành và vượt kế hoạch đề ra hằng năm của đơn vị. Thu nhập bình quân những năm gần đây đạt 7,5 triệu đồng/người/tháng.

P.V

Tính bền vững thúc đẩy các liên minh mới trong ngành cao su

Những thách thức về môi trường đang tạo ra một liên kết mới giữa các nhà sản xuất, nhà cung ứng nguyên liệu và nhà cung cấp dịch vụ trong ngành cao su toàn cầu.

Liên kết giữa 2 đối thủ Michelin và Bridgestone

Để đạt được các mục tiêu phát triển bền vững và không phát thải carbon trong những thập kỷ tới, đã có nhiều sự hợp tác và hình thành các liên minh mới trong lĩnh vực sản xuất lốp xe và ngành cao su. Đến năm 2050, nhiều nhà sản xuất lốp xe lớn đã cam kết sử dụng 100% vật liệu được sản xuất bền vững và không ảnh hưởng đến khí hậu, môi trường trong toàn bộ chuỗi giá trị.

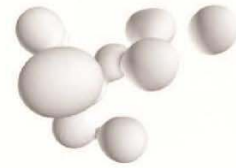
Muốn làm được điều này, trước hết các nhà sản xuất sẽ phải giải quyết thực tế là 1,6 tỷ lốp xe hết tuổi thọ (ELT), tương đương với 26 triệu tấn phế liệu, bị loại bỏ trên toàn thế giới mỗi năm. Vấn đề toàn cầu này đã khiến Michelin và Bridgestone đưa ra "lời kêu gọi hành động" chung để tăng tỷ lệ tái chế bằng cách "làm phong phú thêm hệ sinh thái tái chế" cho ELT và thúc đẩy nền kinh tế tuần hoàn trong ngành cao su.

Trọng tâm đặc biệt của hai công ty lốp xe lớn nhất thế giới là tăng cường sử dụng muội than thu hồi (RCB) từ ELT trong lốp xe mới. Theo sáng kiến chung của họ, Bridgestone và Michelin đã thiết lập một trang web làm nền tảng truyền thông để thúc đẩy vai trò của RCB để mang lại "sự di chuyển an toàn hơn, sạch hơn và bền vững hơn".

Theo đó, điều này sẽ đòi hỏi loại bỏ "các rào cản đáng kể" theo phương thức tuần hoàn nguyên liệu ở quy mô cần thiết để hiện thực hóa tinh thần "di chuyển sạch". Sử dụng RCB trong lốp xe mới được tuyên bố là cắt giảm 85% lượng khí thải CO₂ từ quá trình sản xuất muội than so với vật liệu nguyên



HeveaConnect
is now
AGRIDENCE.



Nền tảng giao dịch kỹ thuật số HeveaConnect.

chất. Người ta cũng ước tính rằng chưa đến 1% tổng lượng muội than được sử dụng trong sản xuất lốp xe mới trên toàn cầu được thu hồi. Các nhà sản xuất lốp xe tiếp tục tuyên bố rằng việc tăng cường sử dụng RCB bằng cách thay thế 10% muội than nguyên chất sẽ giảm lượng khí thải CO₂ trên toàn cầu lên tới 2 triệu tấn mỗi năm.

Bridgestone và Michelin tiếp theo sẽ xuất bản sách trắng thể hiện "các đặc điểm ưu tiên" khi sử dụng RCB trong lốp xe, đồng thời giải quyết các vấn đề liên quan đến hạn chế trong hiện tại, từ đó sẽ áp dụng rộng rãi hơn.

Họ cũng hy vọng sẽ tham gia với các bên liên quan trong chuỗi giá trị để tạo ra "một cuộc đối thoại cần thiết về việc sử dụng nguyên liệu muội than thu hồi trong chuỗi giá trị lốp xe và cao su". Trong một "lời kêu gọi hành động", Bridgestone và Michelin đều nhấn mạnh rằng họ vẫn là "những đối thủ cạnh tranh có quan điểm riêng về đầu tư".

Liên kết chuỗi cung ứng

Trong phạm vi khác, các mối quan hệ đối tác mới cũng đang được xây dựng để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao nhằm đảm bảo tính minh bạch và bền vững hơn trong chuỗi cung ứng cao su tự nhiên (NR). Chẳng hạn, Continental đang nỗ lực thu mua tất cả các nguyên liệu từ "các nguồn có trách nhiệm", bao gồm cả việc hợp tác với các đối tác để tăng cường khả năng truy xuất nguồn gốc trong chuỗi giá trị NR.

Trong một phần của nỗ lực này, nhà sản xuất lốp xe Đức sẽ xử lý một số hoạt động mua NR của mình thông qua nền tảng giao dịch kỹ thuật số HeveaConnect, được thiết kế để xác thực các khía cạnh chính của chuỗi cung ứng bền vững và đảm bảo được tuân thủ đầy đủ. Bảng điều khiển HeveaConnect hiển thị thông tin được tiêu chuẩn hóa về chất lượng, truy xuất nguồn gốc và tuân thủ các tiêu chuẩn xã hội và môi trường.

Tiến sĩ Andrea Appel, người đứng đầu bộ phận mua hàng tại khu vực kinh doanh của Continental's Tires cho biết: "HeveaConnect cho thấy cách các nền tảng kỹ thuật số cho phép phân tích vững chắc các



Bridgestone và Michelin hợp tác giải quyết vấn đề môi trường liên quan đến lốp xe cũ.

chuỗi cung ứng phức tạp cũng như quản lý mục tiêu. Các rủi ro về sinh thái, xã hội và tài chính được minh bạch như nhau đối với tất cả những người tham gia thị trường. Các ưu đãi bổ sung có mục tiêu cung cấp các ưu đãi hấp dẫn để các nhà sản xuất hành động bền vững”.

Với các tính năng khác, HeveaConnect giúp tích hợp thông tin trên nền tảng có được từ các phân tích rủi ro do Rubberway - một liên doanh giữa Continental và Michelin thực hiện. Rubberway phân tích toàn bộ chuỗi cung ứng trong lĩnh vực cao su thiên nhiên theo hệ thống điểm, và do đó đánh giá rủi ro về tính bền vững cho các nhà cung cấp và nhà thầu phụ.

Trong khi đó, nhà sản xuất lốp xe Hàn Quốc Hankook Tire đang tham gia vào một dự án sử dụng công nghệ truy xuất nguồn gốc chuỗi khối cho NR. Được tổ chức bởi công ty thương mại Nhật Bản Itochu Corp., Project Tree, cũng có sự tham gia của công ty chế biến NR Indonesia, PT Aneka Bumi Pratama. Dự án sử dụng ứng dụng điện thoại thông minh để ghi lại thông tin như ngày và địa điểm giao dịch NR.

Thông qua dự án được triển khai cách đây hai năm này, NR được sản xuất từ bên ngoài các khu bảo tồn có thể được cung cấp cho Hankook. Ngoài ra, các hộ sản xuất nhỏ không có điện thoại thông minh hoặc tài khoản ngân hàng sẽ được cung cấp các công cụ nông nghiệp, phân bón và đào tạo để có năng suất tốt hơn và thực hành bền vững, cũng như các ưu đãi bằng tiền mặt sẽ được thanh toán “dưới sự giám sát chặt chẽ”.

Là một phần của sáng kiến, Hankook cho biết họ sẽ phân phối lốp xe được sản xuất thông qua dự án tại thị trường Anh, thông qua Kwik Fit và Stapletons. Một phần doanh số bán lốp xe sẽ được dùng để tài trợ cho các ưu đãi dành cho nhà cung cấp nguyên liệu đầu vào như các hộ sản xuất nhỏ, người thu gom và đại lý địa phương - “những người hợp tác để ghi lại các giao dịch và đảm bảo truy xuất nguồn gốc”.

Trong một mối quan hệ đối tác sáng tạo khác dẫn đầu về tính bền vững, Cabot Corp. đã thiết lập mối quan hệ đối tác mới với IFF Health and Biosciatics – trước đây là chi nhánh khoa học sinh học và dinh dưỡng của DuPont – để cải tiến các vật liệu gia cố cao su dựa trên sinh học. Mục tiêu của các đối tác là phát triển và thương mại hóa các ứng dụng cho vật liệu polysacarit do Nuvolve thiết kế của IFF.

Trong năm ngoái, Cabot và IFF đã khám phá sự phát triển của “các chất phụ gia gia cố cao su có tính bền vững cao” dựa trên chất sinh học, được tạo ra bằng phản ứng trùng hợp enzym của củ cải đường “bền vững”. “Polysacarit đã được thiết kế sẽ sử dụng làm vật liệu gia cố cao su pha trộn với cacbon gia cố của Cabot, cùng với công ty Hoa Kỳ trích dẫn các ứng dụng tiềm năng trong lốp xe, dây đai, ống mềm, miếng đệm và dải thời tiết ô tô, tiến sĩ Fred Rumpf, giám đốc R&D cấp cao, phân khúc vật liệu gia cường”, tại Cabot cho biết.

QUỐC AN

(theo european-rubber-journal.com)

Thợ giỏi “Sao vuông” ở Cao su Phú Riềng

Điềm tĩnh, tỉ mỉ, tâm huyết, tận tụy trong từng công việc... là những lời nhận xét về người “thợ giỏi” nhiều cấp, nhiều năm liền ở NT Long Tân, Công ty TNHH MTV Cao su Phú Riềng. Anh là Nguyễn Văn Lượng - công nhân khai thác mủ, đồng thời là Trung đội trưởng Tự vệ, Đại đội Tự vệ Pháo phòng không 37mm công ty.

Thoăn thoắt cạo mủ trên các lô cao su với tổng diện tích 4 ha được giao cho tổ anh phụ trách, Nguyễn Văn Lượng, sinh năm 1980, chàng trai quê gốc Thủ đô Hà Nội vui vẻ cho biết, trong mấy năm qua, tổ của anh luôn khai thác vượt sản lượng mủ được giao hàng năm từ 8 - 10%; vườn cây được chăm sóc tốt, không để dịch bệnh xảy ra, giảm được chi phí nhân công, tiết kiệm được thuốc, giảm giá thành đầu tư trên vườn cây. Cá nhân anh Nguyễn Văn Lượng 3 năm liền, từ 2020 - 2022 đạt danh hiệu Công nhân xuất sắc, Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở, và được tặng bằng khen của UBND tỉnh Bình Phước, VRG...

Là Trung đội trưởng Tự vệ, Đại đội Pháo phòng không 37mm Cao su Phú Riềng, Nguyễn Văn Lượng có thâm niên trên 15 năm tham gia lực lượng tự vệ công ty. “Anh Lượng rất tích cực, gương mẫu, vào mùa huấn luyện, với kinh nghiệm của bản thân, anh đã hướng dẫn, giúp đỡ các chiến sĩ trong Trung đội nắm chắc nội dung, thực hành cơ bản động tác, hoàn thành tốt mục đích, yêu cầu đề ra của các đợt huấn luyện. Trong tham gia hội thi, hội thao, Trung đội của anh Lượng là lực lượng nòng cốt của Tự vệ công ty tham gia đạt nhiều thành tích cao, giải nhì cấp Quân khu, cấp tỉnh luôn đứng đầu” - Anh Hà Văn Thống - Đại đội trưởng Đại đội Tự vệ Pháo phòng không 37mm Cao su Phú Riềng, cho biết.

Theo anh Nguyễn Văn Lượng, việc công ty thành lập Trung đội



Anh Nguyễn Văn Lượng (thứ 2 bên phải) tham gia bảo dưỡng vũ khí trang bị

Tự vệ của Nông trường Long Tân thể hiện sự quan tâm của lãnh đạo các cấp, đó vừa là niềm tự hào, nhưng trách nhiệm cũng không nhỏ. Để xứng đáng với niềm tin khi được cấp trên giao phó nhiệm vụ, quá trình tham gia hoạt động huấn luyện tự vệ, anh Nguyễn Văn Lượng đã tích cực nghiên cứu, nắm vững kiến thức về quốc phòng, an ninh, các bài học về chính trị, nội dung huấn luyện quân sự, vũ khí trang bị để hướng dẫn, truyền đạt tỉ mỉ cho các chiến sĩ trong trung đội. Bên cạnh đó, lực lượng Tự vệ công ty thường xuyên phối hợp tốt với tổ bảo vệ nông trường tiến hành tuần tra, canh gác trên địa bàn đơn vị quản lý, kịp thời phát hiện và xử lý nhiều vụ việc. “Nổi bật là vào cuối năm 2022, chúng tôi đã phối hợp truy bắt được đối tượng trộm cắp xe máy của công

nhân nông trường giao cho công an xã Bù Nho, huyện Phú Riềng xử lý” - anh Nguyễn Văn Lượng, chia sẻ.

Do đặc thù của đơn vị làm kinh tế cao su, khai thác cạo mủ, nên khi tham gia huấn luyện, lãnh đạo công ty và NT Long Tân đã quan tâm tạo điều kiện sắp xếp thời gian hợp lý, bố trí vào mùa nghỉ cạo tổ chức huấn luyện. Ngoài các chế độ chính sách theo quy định của dân quân tự vệ, lãnh đạo công ty đã hỗ trợ thêm tiền ăn, tiền bồi dưỡng, đặc biệt là khi tham gia hội thi, hội thao do các cấp tổ chức. Đó là niềm động viên để cá nhân Trung đội trưởng Nguyễn Văn Lượng và các chiến sĩ tự vệ công ty có thêm động lực, yên tâm tham gia tích cực, nhiệt tình vào lực lượng tự vệ công ty trong nhiều năm qua.

THẾ ANH



Đại hội Công đoàn Công ty TNHH MTV Cao su Chư Sê lần thứ XI, nhiệm kỳ 2023 - 2028

ĐẠI HỘI ĐIỂM KHU VỰC TÂY NGUYÊN

Trong 2 ngày 20 và 21/3, Công đoàn (CĐ) Cao su Chư Sê đã tiến hành Đại hội lần thứ XI, nhiệm kỳ 2023 – 2028. Đây là đơn vị đầu tiên và cũng là đơn vị điểm trên khu vực Tây Nguyên tiến hành Đại hội.



Lãnh đạo Công đoàn CSVN, LĐLĐ tỉnh và công ty tặng hoa chúc mừng BCH nhiệm kỳ mới.

Các đại biểu đã bầu ra 13 đồng chí tham gia BCH mới, BTV 3 đồng chí và 3 đồng chí đi dự Đại hội CĐ CSVN, 2 đồng chí đi dự Đại hội LĐLĐ tỉnh Gia Lai. Với sự nhất trí cao, BCH đã bầu ông Vương Đức Thông tiếp tục giữ chức Chủ tịch CĐ công ty lần thứ XI, nhiệm kỳ 2023 – 2028.

Báo cáo tổng kết hoạt động CĐ nhiệm kỳ 2017 – 2023 trình Đại hội XI, nhiệm kỳ 2023 – 2028 nêu: Trong 5 năm qua, thực hiện Nghị quyết Đại hội CĐ lần thứ X, phong trào công nhân viên chức và hoạt động CĐ của công ty đã có nhiều chuyển biến tích cực, góp phần cùng công ty thực hiện hoàn thành xuất sắc các chỉ tiêu kinh tế – xã hội, ổn định đời sống vật chất và tinh thần của NLĐ.

Tính đến 31/12/2022, CĐ công ty có 9 CĐ thành viên và 40 tổ CĐ trực thuộc với 1.011 đoàn viên. Trong đó, lao động nữ 500 đoàn viên, chiếm 58,5%, đoàn viên đồng bào dân tộc số 461 người, chiếm 54%. So với đầu nhiệm kỳ, đoàn viên biến động giảm 25%, tương đương 487 người.

Trong công tác chăm lo đời sống NLĐ, nhiệm kỳ qua CĐ công ty luôn đặt lên hàng đầu công tác thăm hỏi, động viên kịp thời đoàn viên khi ốm đau, hoạn nạn. Thực hiện tốt chương trình “Chất lượng bữa ăn của NLĐ”; chương trình “Phúc lợi đoàn viên”; chương trình nhà “Mái ấm Công đoàn”. Trong nhiệm kỳ, đã xây dựng 9 nhà “Mái ấm Công đoàn”, tổng số tiền 410 triệu đồng...

Đặc biệt, CĐ công ty đã tích cực vận động đoàn viên tham gia

thực hiện Nghị quyết 6a về phát triển kinh tế hộ gia đình với việc trồng xen trên vườn cây tái canh, trồng mới các loại cây ngắn ngày như: Chanh dây, khoai lang, khoai tây, khoai môn, cà phê... để nâng cao đời sống.

Thực hiện Nghị quyết 6b của CĐ CSVN về xây dựng thiết chế văn hóa cơ sở, hầu hết các đơn vị đều tự xây dựng các sân bóng chuyền, cầu lông tại các tổ có cụm nhà sinh hoạt ngoài lò sau những giờ cạo mủ, chờ trút và chờ giao mủ, có 5 nông trường được tài trợ một dàn karaoke, loa đài, các công trình thiết chế văn hóa như sân bóng chuyền, điện năng lượng mặt trời từ nguồn kinh phí của CĐ CSVN đã và đang từng bước hoàn thiện.

Trong nhiệm kỳ, CĐ công ty đã giới thiệu 70 quần chúng ưu tú

cho các chi bộ chọn cử đi học các lớp bồi dưỡng nhận thức về Đảng và đã có 59 đồng chí đã được kết nạp vào Đảng, vượt chỉ tiêu Nghị quyết đại hội đề ra.

Nhiệm vụ trong nhiệm kỳ tới, CĐ công ty đề ra nhiệm vụ cần tăng cường bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho đoàn viên và NLĐ. Mỗi năm phát triển thêm ít nhất 100 đoàn viên; mỗi năm giới thiệu ít nhất 10 quần chúng ưu tú cho Đảng xem xét và kết nạp được từ 5 – 8 đoàn viên vào tổ chức Đảng. 100% các nông trường, đơn vị có sân bóng chuyền, 2 đơn vị gồm Xí nghiệp Cơ khí chế biến và Trung tâm Y tế có giàn Karaoke, 100% các đơn vị có kết nối Internet, trang thiết bị nghe nhìn; 100% các đơn vị có sáng kiến kinh nghiệm...

VĂN VĨNH



Các đại biểu bỏ phiếu bầu BCH nhiệm kỳ mới.

CAO SU MANG YANG TÍCH CỰC HỖ TRỢ BÀ CON ĐỒNG BÀO TRÊN ĐỊA BÀN

Nhằm tăng cường hơn nữa việc thực hiện quy chế phối hợp giữa Cao su Mang Yang với công an các cấp, bản làng nơi cao su đứng chân, từ ngày 14 – 17/3, công ty đã tổ chức Hội nghị Già làng, thôn trưởng để tìm giải pháp cho năm 2023.



Ông Siu Hắt - Già làng, làng Phạm Klăh - xã Ia Tiêm phát biểu tại Hội nghị Già làng, thôn trưởng của NT Bờ Ngoong

Ông Trương Minh Tiến – TGD Cao su Mang Yang:

“Hỗ trợ bà con lò đốt để nấu ăn thay việc dùng củi”

Chúng tôi hiểu và chia sẻ với những khó khăn của bà con. Quan điểm của công ty là không cấm bà con đi lấy củi, nhưng yêu cầu bà con cần nghiêm túc thực hiện việc nhặt cành nhánh khô. Để đồng hành cùng bà con, chúng tôi đã tìm hiểu và thời gian tới sẽ cho tiến hành thí điểm ở 2 – 3 làng của xã K'dang về việc hỗ trợ một số lò đốt để làm bếp nấu ăn thay việc dùng củi. Nếu thành công sẽ triển khai đại trà và đó cũng là giải pháp để bà con không vào lỗ lấy củi.

Ông Lê Huy Phu – Chủ tịch CĐ Cao su Mang Yang:

“Sẽ tổ chức nhiều hoạt động hỗ trợ bà con”

Thời gian tới, chúng tôi sẽ đẩy mạnh công tác phối hợp với công an địa phương, cùng các già làng, trưởng thôn sâu sát hơn trong đời sống của bà con để từ đó có các biện pháp hỗ trợ, như kinh phí sửa chữa nhà ở, tạo công ăn việc làm cho thanh niên. Đồng thời, tổ chức nhiều hoạt động VHVN – TDTT tạo sân chơi bổ ích, lành mạnh nhằm gắn kết lực lượng thanh niên với nhau. Mặt khác, sẽ đề xuất lãnh đạo công ty trích kinh phí hỗ trợ những gia đình

Bà con cần nhiều hỗ trợ

Phát biểu tại hội nghị ở NT Đoàn Kết, hầu hết các già làng, thôn trưởng mong muốn công ty cùng công an các cấp chia sẻ khó khăn và hỗ trợ cho bà con nhiều hơn nữa. “Hiện nay, nhiều người trong làng đã dùng bếp điện, bếp ga nhưng chủ yếu là các gia đình công nhân cao su, còn nhiều bà con khác cuộc sống còn khó khăn, thường phải vào lỗ lấy củi về nấu cơm nên rất cần sự chia sẻ, thông cảm của công ty cho bà con vào lỗ cao su lấy củi” - Anh Ayo - thôn trưởng Pí Ôm, chia sẻ.

Các già làng, thôn trưởng cũng đề nghị công ty hỗ trợ làm đường giao thông từ các lỗ cao su đi vào các làng, do đường sá đã hư hỏng nhiều, vào mùa mưa công nhân rất khó chở mủ đi lại. Ngoài ra, cũng kiến nghị hỗ trợ tiền lương cao hơn để thanh niên gắn bó với vườn cây, không đi xa khỏi làng hay đi làm thời vụ nơi khác...

Cần phát huy thế mạnh trong dân vận

Ông Siu Hắt – Già làng, làng Phạm Klăh – xã Ia Tiêm, chia sẻ: “Hiện nay, nhiều cháu trong làng đã nghỉ làm công nhân cao su đi làm việc khác. Các cháu còn nhỏ, nhận thức chưa hết hậu quả của việc nghỉ làm công nhân. Vì thế, tôi mong muốn NT cần làm tốt hơn nữa công tác tuyên truyền, giáo dục tư tưởng để các cháu yên tâm công tác”.

Đại diện các NT đều thông báo đến các già làng, thôn trưởng kết quả hoạt động sản xuất của đơn vị trong năm qua và cho biết từ năm 2019 đến nay, trên địa bàn không còn tình trạng người dân vào lỗ trộm cắp mủ, phá hoại tài sản. Đồng thời, luôn ưu tiên tuyển dụng đồng bào vào làm công nhân để góp phần cải thiện đời sống cho bà con trên địa bàn. Nhiệm vụ trong năm tới, các NT đề ra mục tiêu ưu tiên tuyển dụng người đồng bào dân tộc thiểu số; kịp thời giúp đỡ những gia đình người dân khó khăn, hoạn nạn...

VĂN VĨNH

ĐỀ XUẤT 2 PHƯƠNG ÁN TÍNH LƯƠNG ĐỒNG BẢO HIỂM XÃ HỘI

Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đề xuất tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội (BHXH) gồm lương, phụ cấp, khoản bổ sung cố định lần biến động.

Phương án 1: Giữ nguyên quy định hiện hành, tiền lương làm căn cứ đóng BHXH gồm mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được xác định bằng mức tiền cụ thể ghi trong hợp đồng lao động.

Theo phương án này, mức lương, phụ cấp và các khoản bổ sung khác đều đã xác định từ trước, như phụ cấp chức vụ vài trăm nghìn đồng mỗi tháng. Những khoản biến động trong quá trình làm việc của lao động chưa được tính đóng.

Phương án 2: Căn cứ đóng là tiền lương tháng bao gồm mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung theo quy định của Bộ luật Lao động.

Theo phương án này, tiền được tính đóng bao gồm cả khoản xác định được trước lần biến động trong quá trình làm việc của lao động. Như vậy, nền tiền lương đóng BHXH của người lao động sẽ được nâng lên để hưởng lương hưu cao hơn.

Tiền lương đóng BHXH không bao gồm tiền thưởng, các khoản hỗ trợ và trợ cấp không liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng.

Dự luật còn đưa ra mức lương đóng BHXH bắt buộc thấp nhất trong doanh nghiệp là 2 triệu và cao nhất 36 triệu đồng. Chính phủ điều chỉnh mức này dựa trên đà tăng của chỉ số giá tiêu dùng và tăng trưởng kinh tế; đồng thời quy định việc truy thu, truy đóng tiền lương tháng tham gia BHXH của lao động và chủ doanh nghiệp.

Những vướng mắc trong quy định về phụ cấp của Bộ luật Lao động 2016

Theo hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động do Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ban hành năm 2016, phụ cấp lương là các khoản bù đắp điều kiện lao động, tính chất phức tạp của công việc, điều kiện sinh hoạt mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ. Các loại phụ cấp tính đóng BHXH bao gồm chức vụ, trách nhiệm, khu vực, thâm niên, phụ cấp công việc nặng nhọc độc hại nguy hiểm.

Khoảng 15 loại phụ cấp, phúc lợi không tính đóng BHXH gồm: Tiền thưởng, thưởng sáng kiến, tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ.

Những khoản bổ sung khác được xác định là mức tiền cụ thể cùng mức lương thỏa thuận trong hợp đồng, chi trả thường xuyên trong mỗi kỳ lương.

Hướng dẫn hiện hành chưa quy định rõ các phụ cấp, khoản bổ sung phải tính đóng BHXH khiến nhiều doanh nghiệp đưa ra khoản thu nhập khác như khoán sản phẩm, tăng năng suất lao động, chuyên cần, để không phải đóng BHXH.

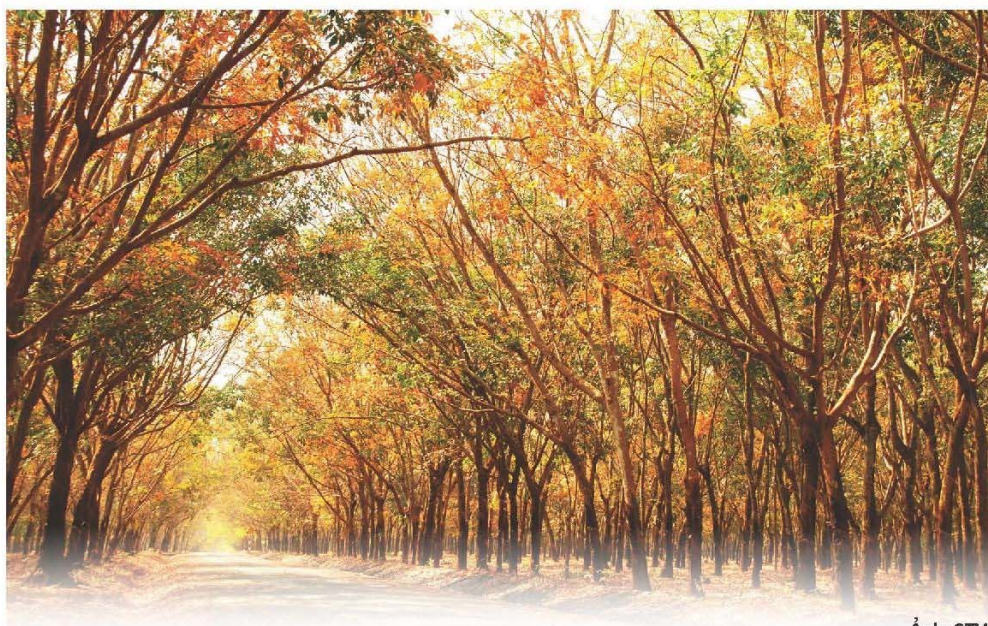
Nhiều doanh nghiệp hiện nay xây dựng thang bảng lương ở mức thấp nhất để đóng BHXH cho người lao động chỉ cao hơn lương tối thiểu vùng cộng 7% cho lao động đã qua đào tạo, thêm 5-7% với lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại; hoặc hai bên thỏa thuận chỉ lấy tiền lương ghi trong hợp đồng làm căn cứ đóng. Doanh nghiệp cũng cố tình lách luật để giảm bớt chi phí đóng quỹ vì theo quy định, lao động đóng 1/3 và doanh nghiệp đóng 2/3 vào Quỹ Bảo hiểm xã hội.

Theo thống kê của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, tiền lương bình quân làm căn cứ đóng BHXH của lao động trong doanh nghiệp FDI năm 2019 là 5,7 triệu đồng, năm 2020 lên 6 triệu đồng. Năm 2019, lao động doanh nghiệp ngoài quốc doanh có mức bình quân tiền lương đóng BHXH gần 4,8 triệu đồng và năm 2020 là 5 triệu đồng. Nhìn chung mức tiền lương làm căn cứ đóng tăng không đáng kể, chỉ điều chỉnh theo mức tăng lương tối thiểu vùng.

Lương hưu cao hay thấp ngoài thời gian đóng còn phụ thuộc nhiều vào mức đóng BHXH. Với lao động khu vực doanh nghiệp, lương hưu được tính toán dựa trên bình quân tiền đóng BHXH toàn bộ quá trình tham gia. Ví dụ, nhiều doanh nghiệp trả cho lao động thu nhập 20 triệu đồng nhưng đóng BHXH trên nền lương 5 triệu. Nếu đóng đủ năm và nghỉ hưu đúng tuổi, người đó chỉ được hưởng tối thiểu 45% và tối đa 75% bình quân toàn bộ quá trình đóng này.

Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội sửa đổi được lấy ý kiến nhân dân đến tháng 4, dự kiến trình Chính phủ vào tháng 6, trình Quốc hội cho ý kiến tại kỳ họp Quốc hội tháng 10/2023 và thông qua tại kỳ họp giữa năm 2024.

CSVN



Ảnh: CTV

Tản văn

Cao su quê tôi

Con đường nhựa mềm mại uốn lượn nhấp nhô như dải lụa được tô điểm bởi hàng hàng lớp lớp cây công nghiệp lâu năm ven đường. Cao su, điều, tiêu, cà phê... phủ xanh, tạo cho miền quê một nét chấm phá thơ mộng.

Ấn tượng nhất vẫn là những lô cao su nối tiếp nhau trùng trùng điệp điệp. Mùa nào cao su cũng có nét đẹp riêng khiến ai đã một lần đến thăm Hớn Quản quê tôi đều có một cảm nhận thích thú lẫn tự hào. Đau xót chót chặn Tàu Ô ghi dấu một trong những giai đoạn ác liệt nhất của Chiến tranh Việt Nam trong chiến dịch Nguyễn Huệ năm 1972 và một Hớn Quản hôm nay trù phú, tươi đẹp và yên bình.

Đã bao giờ bạn cảm nhận được mùi thơm của dòng nhựa trắng tinh khôi vừa tươm ra, nhỏ từng giọt từng giọt xuống tờ vào sáng sớm? Ôi chao! Hương thơm thoang thoang nhẹ nhàng, dễ chịu và loang loang quyện cùng sương sớm. Cây cao su thức dậy rất sớm cùng người thợ cạo, hai ba giờ sáng cây đã cần mẫn thức giấc đón người. Giữa lô yên ả, tiếng côn trùng réo rất khúc nhạc quê. Sương giăng mắc trắng trên tán lá, dường như có sự giao thoa giữa cao su và bầu trời. Làn ranh mỏng manh mờ ảo cho đến khi ông mặt trời lộ dạng, những tia nắng hồng bừng sáng, bầu trời quang đãng và lúc này lớp sương mờ trên ngọn cây mới biến mất không để lại dấu vết.

Giữa bạt ngàn cao su, tất thấy đều tươm mủ, tất thấy cùng tỏa hương khiến đi vào lô lúc

này tôi cảm nhận rất rõ mùi thơm đặc trưng của dòng nhựa trắng vừa mới rời thân mẹ sù sì.

Từng giọt từng giọt rơi đều đều như những giọt nước biếc đang rơi, truyền cho người bệnh thêm sức lực để chống chọi với bệnh tật. Cây cao su chất lọc cái tinh túy của đất trời, cái dưỡng chất của đất đỏ bazan, cái tiết trời hai mùa mưa nắng của vùng đất đỏ Bình Phước nói chung, của Hớn Quản quê tôi nói riêng cho ra dòng "vàng trắng" quý giá.

Chắc hẳn những nhát cạo sâu từ 1 – 1,3mm chẳng làm đau cây, chẳng hề ảnh hưởng gì đến quá trình sinh trưởng. Dòng nhựa trắng đục như dòng sữa mẹ nhẹ nhàng rơi xuống tờ. Không hề nóng lòng, không hề vội vã... cây bình thản đứng thẳng hàng ngay lối lao xao đón gió, vẫy cánh mời gọi chim muông đến hát ca, đón chào ngày mới cùng người thợ cạo quanh năm gắn bó yêu thương.

"Góp gió thành bão", giọt giọt chảy mãi cũng đầy tờ, nhiều tờ đầy thùng, nhiều thùng đầy tét... "Chăm nhặt chặt bị", ngày qua ngày cao su góp dòng sữa trắng làm đẹp cho đời. Bao gia đình đổi thay, vươn lên khá giả nhờ những giọt cao su quý giá này.

Vào mùa cao su trổ hoa, khắp các nẻo đường trong huyện, từng chùm từng chùm hoa màu xanh nhạt, xen sắc trắng nở bung trên cao. Cả khoảnh rừng rặt một màu hoa huyền ảo. Người dân đưa những thùng ong mật vào lô nuôi. Mật ong được nuôi từ vườn cao su có



màu vàng nhạt, mùi thơm và vị ngọt dịu được nhiều người ưa chuộng. Hương hoa cao su theo gió thoảng thoảng gọi mời ong bướm, mùi hương thanh thoát nhẹ nhàng mà quyến rũ lạ. Lúc này lá từ từ chuyển sắc từ đỏ tía sang xanh non, rồi dần dần xanh đậm xanh đằm như sắc màu vốn có. Lô nổi tiếp lô lại xanh um mượt mà. Khi có cơn gió lướt qua, cành lá nhấp nhô mềm mại gọn sóng. Những ngọn sóng chơi trò đuổi bắt tiếp nối nhau đến tận chân trời.

Cuối tháng tư, đầu tháng năm, người dân quê tôi lại tất bật cho mùa cao su mới. Mọi lo toan chăm sóc, sản lượng, giá cả... cây cao su cũng thịnh, cũng suy cùng thị trường, dù thế nào đi nữa cây cao su vẫn luôn sát cánh cùng người dân vùng đất đỏ bazan, cùng hát vang bài ca Người thợ cao su... Mùa mưa, trong lô còn có đặc sản nấm mối. Những cây nấm ngon bổ và đắt không thua gì thịt bò ưu đãi người dân gần bó với vườn tược. Vừa đi cao su vừa đi hái nấm, ta dễ dàng nhìn thấy nấm mối. Chỉ cần thấy vài tai nấm nhô lên khỏi đám lá khô, thì chắc chắn nắp dưới lớp lá ấy có cả ổ nấm múp tựa những chiếc ô he hé sắp bung. Đi làm về mệt có tô cháo gà nấm mối thì tuyệt!

Kỷ ức tuổi thơ ủa về, tôi nhớ mãi những hôm í ới rủ nhau ra vườn quẩn mủ dây làm banh chơi banh dũa, những quả banh bằng quả bóng tennis có độ nảy rất siêu, chơi thích hơn những quả chanh, quả bóng non rất nhiều. Bọn con trai thì quẩn vào bong bóng làm banh đá. Những trái banh chắc, bền và không mất tiền mua thật thú vị. Thỉnh thoảng tôi lại kể mủ vào tô hít hà mùi thơm thơm của cao su mới cao su... Ôi ngọt ngào và tinh khiết như dòng sữa mẹ! Vào mùa lá rụng, bọn con nít chúng tôi còn chơi trò trốn tìm, trốn sau gốc cao su to hoặc vùi mình dưới lớp lá khô khiến người đi tìm không tài nào đoán ra nơi người ẩn nấp... Nghe ngoại tôi kể: "Thời chống Mỹ, bộ đội ở Tân Khai đã biết nguy trang kiểu này để mật phục rồi bất ngờ bật dậy đánh nhanh khiến giặc không kịp trở tay. Thương vong nhiều khiến quân giặc bạt vía kinh hồn..."

Mùa cao su thay lá, quê tôi dường như thay áo mới. Một màu vàng xuộm trải dài, một "mùa thu" tuyệt đẹp xuất hiện. Lá rơi nhẹ hẫng như không. Lá tiếp nối lá, xoay xoay đùa cùng gió thoảng. Lá rơi là tả, lấp lóa ánh mặt trời. Lá rơi nghiêng rơi ngửa như còn mãi ngấm phong cảnh trước khi nhẹ nhàng đáp xuống thảm lá dày bên dưới. Mây trắng nắng vàng của những ngày giáp Tết cứ đùa nghịch cùng lá vàng như cố tạo một mùa thu huyền ảo giữa một vùng trung du nên thơ. Đây là thời điểm có nhiều đôi tình đến với cao su chụp ảnh cưới, du khách đi ngang cũng không thể hững hờ. Khoảnh khắc "thu" này chỉ tồn tại tầm nửa tháng nên không ai cưỡng lại được nét đẹp riêng, vừa kiều sa vừa băng lãng thơ mộng của lá vàng rơi...

Từ màu vàng xuộm dần chuyển sang màu vàng nâu, đến khi tất thảy chuyển thành màu nâu đất thì trên cao chỉ trơ những cành xương xám ngoét, cứng cỏi. Lá khô xào xạc, quyến luyến từng bước chân

GÓC ẢNH



Nhịp sống đời thường
trên lô



Tiếng cười nói lao xao của người công nhân dưới tán cao su xanh mượt. Ảnh: Vũ Phong

Mùa vui

Tháng Tư nắng rải sắc vàng tươi
Giữa rừng cao su rộn tiếng cười
Thắm giọt mồ hôi cây xanh lá
Nghe lòng phơi phới những mùa vui ...

MINH KHÔI

qua. Lá khô níu những chân rẽ, bám chặt xuống đất giữ độ ẩm, độ mùn cho cây dưỡng sức, vòng tuần hoàn tự nhiên quay đều! Lúc này, nhà nhà lại khẩn trương chống cháy. Quét, thổi và đốt những đường băng quanh lô vào tối muộn tránh gió cũng tạo một nét đẹp kỳ thú. Những đốm lửa lập lòe, bùng sáng khi có ngọn gió lửa, rồi tắt ngấm như chưa hề tồn tại. Từ xa ngỡ một đàn đom đóm khoe đèn rồi vụt tắt, đôi lúc tôi liên tưởng khoảnh khắc hàng ngàn vì sao trên dòng sông Ngân vụt sáng...

Trong lô lúc nào cũng có người, lúc thì người cao, người trút mủ, người lấy mủ chén, người làm cỏ... tiếng nói cười lao xao, tiếng hát vút cao giữa vườn cây bạt ngàn xanh thẳm, hàng ngay hàng lối thẳng lối, tác phong công nghiệp chẳng khác nào những người công nhân nhà máy...

Mùa nào vào lô cũng có mùi hương đặc trưng dễ chịu. Cây kề bên cây đoàn kết, dựa vào nhau cùng bảo vệ nhau. Lá đan lá như những ngón tay xinh đan quện vào nhau duyên dáng, che hết ánh mặt trời khiến ta dễ dàng lột bỏ hết mũ nón. Vườn vai ưỡn ngực hít thật sâu để cảm nhận hương vị ngọt lành của vườn tược. Cảm nhận sức sống mãnh liệt của đủ đầy và ấm no!

NGÔ THỊ NGỌC DIỆP



Đại hội Công đoàn Công ty TNHH MTV Cao su Mang Yang lần thứ XIII, nhiệm kỳ 2023 - 2028

CÔNG ĐOÀN CAO SU MANG YANG CHĂM LO TỐT CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG



Lãnh đạo các cấp tặng hoa chúc mừng BCH Công đoàn nhiệm kỳ 2023 - 2028

Nhiệm kỳ 2017 – 2023, Công đoàn (CĐ) Cao su Mang Yang đã đối thoại với 107 lượt NLĐ ở cấp công ty. Ở cấp nông trường, xí nghiệp là 675 lượt nhằm kịp thời chăm lo tốt cho NLĐ. Đó là điểm nhấn trong hoạt động CĐ 5 năm qua, được ban chấp hành báo cáo tại Đại hội lần XIII, tổ chức vào ngày 24/3.

Tại đại hội, 124 đại biểu đã bầu ra BCH khóa mới gồm 13 người, BTV 3 người. Với sự tin nhiệm cao, ông Lê Huy Phu tái đắc cử Chủ tịch CĐ nhiệm kỳ 2023 – 2028.

Trong nhiệm kỳ qua, CĐ công ty đã tuyên truyền, vận động 100% tổ khai thác nấu ăn giữa ca tại nhà tổ. Năm 2019, CĐ công ty đã đề nghị công ty tăng tiền ăn giữa ca từ 10.000 đồng lên 15.000 đồng/người/suất ăn và năm 2020 từ 15.000 đồng lên 20.000 đồng/người/suất ăn. Hiện tại, đang duy trì mức 20.000 đồng/người/suất ăn cho NLĐ.

Trong Tháng Công nhân, CĐ công ty đã trao tặng 1.032 suất quà với tổng số tiền 927 triệu đồng cho công nhân có hoàn cảnh khó khăn. Tổ chức nhiều hoạt động thiết thực như: Chương trình nhà ở Mái ấm Công đoàn; tổ chức triển khai Luật An toàn vệ sinh lao động...

Hàng năm, dịp Tết Nguyên đán CĐ công ty đều phối hợp với CĐ CSVN tổ chức Chương trình Tết sum vầy, đề xuất CĐ CSVN thăm hỏi và tặng quà cho 886 lượt NLĐ có hoàn cảnh khó khăn với số tiền 886 triệu đồng, CĐ công ty thăm hỏi và trao 7.303 suất quà cho đoàn viên khó khăn.

Công tác phòng chống dịch Covid – 19 được CĐ đẩy mạnh tuyên truyền, vận động NLĐ ý thức, tự giác trong công tác phòng chống dịch. CĐ đã cùng Ban TGD công ty có nhiều biện pháp chỉ đạo trong phòng chống dịch, thành lập đội phản ứng nhanh, treo băng rôn, khẩu hiệu, tuyên truyền trên các phương tiện truyền

thông, thông tin đại chúng, các trang mạng xã hội và bằng nhiều hình thức khác... nhằm thực hiện tốt mục tiêu kép “vừa chống dịch hiệu quả – vừa SXKD”.

Vào dịp Quốc tế Thiếu nhi, Trung thu, CĐ các cấp đều tặng quà, tạo sân chơi cho cháu thiếu nhi, khen thưởng học sinh có thành tích xuất sắc, học sinh sinh viên học giỏi, vượt khó. CĐ đã tích cực vận động NLĐ nhận khoán đầu tư trồng xen cà phê, keo lai, khoai lang, các loại cây họ đậu trên diện tích tái canh hàng năm. Ngoài ra, động viên các tổ khai thác chăn nuôi gia súc, gia cầm, trồng rau xanh tại khu vực nhà đội, góp phần cải thiện bữa ăn giữa ca tại nhà tổ, đội.

Nhiệm kỳ 2017-2023, CĐ công ty đã có 194 giải pháp, sáng kiến được công nhận cấp cơ sở, được VRG công nhận 9 giải pháp, sáng kiến của 22 cá nhân. Hưởng ứng Chương trình 1 triệu sáng kiến do Tổng LĐLĐ VN phát động, giai đoạn 1 CĐ công ty đã thực hiện đạt 138%.

Với lực lượng lao động nữ chiếm 50% tổng số lao động, nên phong trào Giải việc nước, đảm việc nhà là phong trào thi đua trọng tâm trong lao động nữ. Tổng kết 5 năm qua, có 248 lượt chị em được tặng giấy khen “Giải việc nước, đảm việc nhà”.

Trong nhiệm kỳ, CĐ các cấp đã giới thiệu 108 quần chúng ưu tú cho Đảng bồi dưỡng, giúp đỡ và xem xét cử đi học lớp cảm tình Đảng, kết nạp 49 đoàn viên đứng vào hàng ngũ của Đảng.

VĂN VINH



**Đại hội Công đoàn Công ty TNHH MTV Cao su Chư Mom Ray
lần thứ IV, nhiệm kỳ 2023 - 2028**

“CÔNG ĐOÀN CAO SU CHƯ MOM RAY THỰC HIỆN TỐT CHỨC TRÁCH ĐẠI DIỆN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG”

Đó là nhận định của ông Phan Mạnh Hùng – Chủ tịch Công đoàn (CĐ) CSVN tại Đại hội CĐ Công ty TNHH Cao su Chư Mom Ray lần IV, nhiệm kỳ 2023 – 2028 được tổ chức vào sáng 26/3.



Lãnh đạo CĐ Cao su VN, LĐLĐ tỉnh Kon Tum, công ty tặng hoa chúc mừng BCH khóa mới

Dốc sức chăm lo cho NLĐ

Trong nhiệm kỳ qua, CĐ đã cùng với Ban TGD công ty tổ chức 14 cuộc đối thoại định kỳ với NLĐ tại các đơn vị trực thuộc với 785 lượt người tham gia, đạt 110% nghị quyết đề ra. Giai đoạn dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp, CĐ công ty đã tham mưu Ban TGD phân bổ kinh phí để tích trữ lương thực, thực phẩm thiết yếu nhằm hỗ trợ NLĐ. CĐ chủ động hỗ trợ 2 đợt khẩu trang y tế cho 100% NLĐ.

Do đặc thù đơn vị tổ chức khai thác và thu mủ đông, công nhân cạo đủ 3 nhất cạo trong vòng 9 ngày mới tiến hành thu mủ 1 lần. Tuy nhiên, CĐ công ty vẫn đề xuất công ty hỗ trợ tiền ăn ca cho NLĐ 10.000 đồng/ngày và được chỉ trả cùng với kỳ nhận lương hàng tháng. Đối với công nhân chế biến mủ, công ty hỗ trợ 20.000 đồng/ngày và được tổ chức nấu ăn ngay tại nhà máy chế biến.

Đồng hành cùng NLĐ, CĐ công ty đã đầu tư khoan 1 giếng nước sinh hoạt cho công nhân, trang bị 6 loa karaoke di động phục vụ phong trào VHVN tại 6 CĐ bộ phận, hỗ trợ 15 bồn inox 2.000 lít, 42 phi nhựa

Ông Phan Mạnh Hùng đánh giá cao các chỉ tiêu mà CĐ Cao su Chư Mom Ray đã thực hiện được trong nhiệm kỳ qua. Tiêu biểu là hoạt động tư vấn pháp luật, đại diện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của đoàn viên, NLĐ được CĐ công ty chú trọng quan tâm, thường xuyên cập nhật và tổ chức tuyên truyền, tư vấn những quy định mới của pháp luật liên quan đến NLĐ thông qua các hội nghị từ cấp tổ CĐ, đồng thời truyền tải trên các trang mạng xã hội, nhóm Zalo, Facebook...trong hệ thống CĐ công ty.

200 lít, sửa chữa 4 bể chứa nước sinh hoạt cho hơn 500 CNLĐ tại các khu tập thể, trang bị đồ chơi, hỗ trợ nước uống cho các nhà trẻ tại các NT, lắp đặt 15 bóng điện năng lượng mặt trời, trang bị 32 bộ lưới, bóng chuyên tại các tổ sản xuất...

Tạo nhiều sân chơi bổ ích, gắn kết NLĐ

Vào mỗi dịp Tết đến Xuân về, CĐ công ty luôn phối hợp với Ban TGD và các đơn vị trực thuộc tổ

chức các hoạt động chăm lo cho đoàn viên, NLĐ. Với chủ đề “Tết sum vầy, Xuân ấm áp”, hàng năm đơn vị đều tổ chức ngày hội “Bánh chưng xanh”, tập trung công nhân làm thịt heo, gói bánh chưng cho NLĐ ăn Tết cổ truyền của dân tộc.

Hàng năm, nhân dịp các ngày lễ trọng đại của đất nước, của ngành cao su, CĐ công ty thường tổ chức các hoạt động VHVN-TDĐT, với nhiều hình thức, bộ môn thi đấu phong phú, hấp dẫn, cụ thể như: Hội thi tiếng hát Karaoke, thi nấu ăn, tổ chức các giải bóng đá, bóng chuyền, cầu lông, kéo co, cờ tướng, bắn nỏ... tạo sân chơi bổ ích, tạo sự đoàn kết gắn bó cho NLĐ trong đơn vị.

Thực hiện chương trình 1 triệu sáng kiến của Tổng LĐLĐ VN, CĐ công ty tích cực triển khai thực hiện và đã đăng ký được 93 trên tổng số 100 sáng kiến được giao, phần đầu kết thúc đợt phát động vào tháng 9/2023 vượt từ 5 - 10% sáng kiến.

VĂN VINH



Nói nhau nghe

Lợi cả đôi đường

- Chuẩn bị vào mùa cạo mới thấy nhiều đơn vị ở miền Đông mình thiếu công nhân cạo quá Hai Cạo à.

- Cũng căng quá hè. Thiếu lao động thì làm sao cạo mũ được đây. Do cạnh tranh lao động, nhiều công nhân mình chuyển qua làm công nhân các khu công nghiệp mấy năm qua nên đơn vị gặp khó khăn quá ông hã. Vậy ngành mình tính sao?

- Đã có những đơn vị mình ra tận miền núi phía Bắc tuyển lao động vào đây cạo đó ông, nhờ vậy mà giải quyết được.

- Ô, hay quá hã. Đúng là trong cái khó ló cái khôn. Như vậy là cạo su miền Đông mình không những sản xuất ổn định mà còn "hành trình" mang việc làm, nâng cao đời sống đến với đồng bào vùng cao xa tít. Lợi cả đôi đường.

HAI CẠO



Cạo su
Việt Nam



TÊU TÁO TRÊN LỖ

Thách cưới



Nàng Ba xinh xắn, nét na, một lần nàng đi du lịch đã ngoại mà gặp cậu Tân, một thợ cạo điển trai trên vườn cao su, rồi họ phải lòng yêu nhau từ cái nhìn đầu tiên.

Bố mẹ của nàng biết chuyện và thách cưới cậu Tân làm rể, nhưng sinh lễ phải hơn hẳn những đám cưới dậy sóng giàu có lan truyền trên mạng xã hội thì mới chịu gả con gái cho cậu.

Những đồng nghiệp thợ cạo, rồi cả xóm... quý mến cậu Tân hiền lành. Mọi người bàn chuyện để giúp cậu hồng lầy được vợ đẹp. Có người lo lắng nói:

- Cậu Tân lấy đâu ra tiền vàng tính bằng ký lô, nhà cửa dăm ba căn, đất đai thừa này thừa nọ, ô tô xe nọ xe kia. Thách cưới kiểu này mà cho con gái của họ ế luôn đi!

Bác Tám phu công- tra nghe được, chẳng những không lo lắng, bác còn tỏ vẻ hứng thú nói:

- Chuyện nhỏ thôi mà!

- Bác có cách gì sao?

- Tất nhiên rồi. Gia đình này ở xã phổ, gia thế giàu có, rất tình cảm và cởi mở. Ông bà đã vài lần xuống thăm gia đình cậu Tân còn biếu quà cáp. Nếu họ không chấp nhận cậu Tân thì đã cắt đứt liên hệ cái cụp rồi.

- Nhưng cậu Tân lấy đâu ra tiền vàng ký lô, nhà cửa xe cộ...

- Ông bà thách cưới vậy thôi, còn ngày hôn lễ cũng được sắp đặt sẵn hết. Bởi biết cậu Tân sẽ cho con họ nhiều thứ còn gấp vạn lần những sinh lễ ấy chứ.

Vậy là, đúng ngày lành tháng tốt, hôn lễ của cậu Tân và nàng Ba được tổ chức rình rang, rất đông hàng xóm và đồng nghiệp tới dự tiệc cưới. Tân lang diện bộ veston màu xám tro, tân nương trong trang phục xoa rê trắng đính hạt kim tuyến chiếu lấp lánh. Trông họ thật lộng lẫy, đẹp đôi. Sau phần cho sinh lễ của họ nhà gái cũng hơi "nặng đô" nào là kiềng vàng, thỏi vàng cây, ngân lượng... xong, thì tới lượt cho sinh lễ của họ nhà trai.

Cả khán phòng dường như nín thở theo dõi từng bước đi chậm rãi của vị đại diện trong bộ veston màu đen sang trọng. Vị đại diện đó chính là bác Tám phu công- tra, bác nhận micro từ tay MC. Bác đồng dục:

- Họ nhà trai chúng tôi cho sinh lễ tượng trưng thôi, vì tất cả tiền vàng đã đầu tư vào công việc. Họ nhà gái có chấp nhận hay không, mà để tôi công bố luôn?

Tiếng ồ lên: Đồng ý, đồng ý...

- Họ nhà trai chúng tôi không có gì nhiều, chỉ tặng cô dâu: một vạn cái kiềng, một rừng cây... trải dài từ Nam tới Bắc, tiền thì đếm mỗi tay...

- Có thật không bác ời? Khán phòng ồ lên.

- Thật đấy chứ. Kiềng chén mâm thì chất đầy cả kho, một rừng cây ... "vàng trắng", mỗi cây có miệng tiền góc tiền mương tiền thì có tỷ tỷ tiền rồi – Nhà trai là dân cạo su mà!

Cả khán phòng cười vang.

Trong suốt cả buổi tiệc, mọi người ai nấy cũng vừa ăn cỗ vừa cười tùm tùm với ông đại diện họ nhà trai hóm hỉnh. Họ nhà gái cũng bật cười, rạng rỡ... bởi vì ý nghĩa xâu xa: "Tiếng cười khởi đầu trong cuộc hôn nhân, sẽ là tiếng cười hạnh phúc. Và con gái họ lấy chồng thợ cạo nhất định sẽ hạnh phúc viên mãn suốt đời!".

NGUYỄN CỬ CẢI



DNRC

- ISO 9001:2015
- ISO 14001:2015
- ISO 45001:2018
- ISO/IEC 17025:2017
- VFCS/PEFC ST 1003:2019
- PEFC ST 2002:2020

TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP CAO SU VIỆT NAM

CÔNG TY TNHH MTV TỔNG CÔNG TY CAO SU ĐỒNG NAI

DONG NAI RUBBER CORPORATION



ĐƠN VỊ ANH HÙNG LAO ĐỘNG
ANH HÙNG LỰC LƯỢNG VŨ TRANG NHÂN DÂN



LĨNH VỰC SẢN XUẤT KINH DOANH

Trồng và khai thác cao su thiên nhiên.
Thương nghiệp bán buôn.
Sản xuất các sản phẩm bằng hạt PE.
Sản xuất các sản phẩm bằng nguyên liệu cao su.
Xây dựng cơ sở hạ tầng, cụm dân cư, kinh doanh địa ốc.
Xây dựng dân dụng, công nghiệp và giao thông.
Xây lắp thủy lợi.
Chế biến các loại đá xây dựng.
Dịch vụ vận tải hàng hoá.
Sản xuất bao bì và các sản phẩm mộc gia dụng.
Chế tạo, gia công sửa chữa thiết bị và sản phẩm cơ khí.
Thiết kế thi công hệ thống điện sinh hoạt và công nghiệp.



TỔNG CÔNG TY CAO SU ĐỒNG NAI
SẴN SÀNG HỢP TÁC VỚI MỌI THÀNH PHẦN
KINH TẾ TRONG VÀ NGOÀI NƯỚC TRÊN CÁC
LĨNH VỰC: SẢN XUẤT HÀNG HÓA
TỪ SẢN PHẨM CAO SU; THƯƠNG MẠI
SẢN XUẤT CAO SU; KHOA HỌC KỸ THUẬT
VỀ CAO SU VÀ MỘT SỐ LĨNH VỰC
KINH DOANH DỊCH VỤ KHÁC

www.donaruco.vn

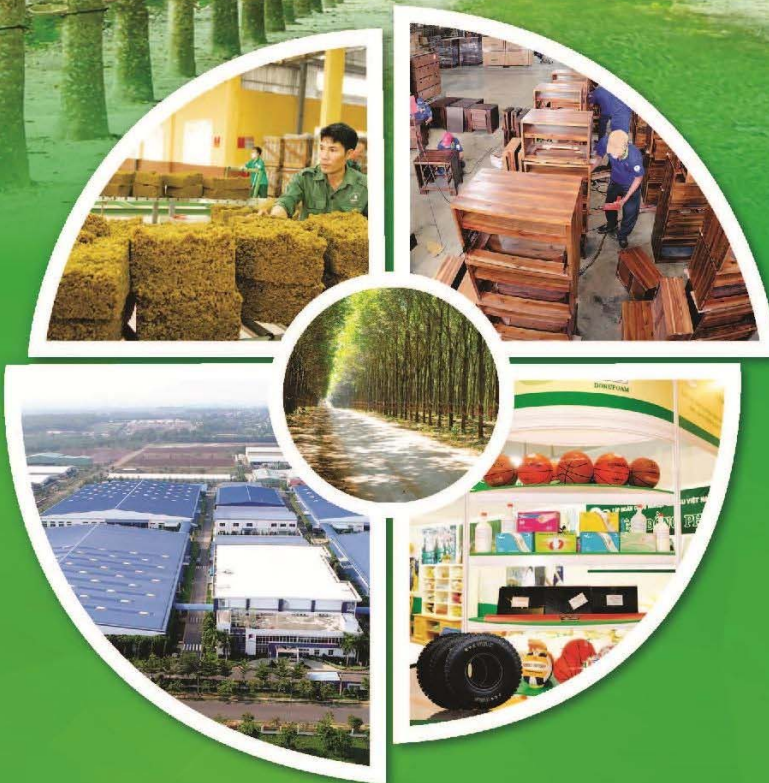


Trụ sở chính: Khu phố Trung Tâm, phường Xuân Lập, thành phố Long Khánh, tỉnh Đồng Nai
Tel: 02513 724 444 - Email: dn@donaruco.vn

Văn phòng đại diện tại TP.HCM: 236 Nam Kỳ Khởi Nghĩa, phường Võ Thị Sáu, quận 3, TP. HCM
Tel: (84) 28 3940 0345 - Fax: (84) 28 3940 0874 - Email: xnk@donaruco.vn



TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP CAO SU VIỆT NAM - CÔNG TY CỔ PHẦN VIET NAM RUBBER GROUP - JOINT STOCK COMPANY (VRG)



HOẠT ĐỘNG CHÍNH:

- Trồng, chăm sóc, khai thác, chế biến và kinh doanh mủ cao su;
- Sản xuất, kinh doanh các sản phẩm gỗ;
- Sản xuất, kinh doanh sản phẩm công nghiệp cao su;
- Đầu tư, kinh doanh kết cấu hạ tầng các khu công nghiệp trên đất cao su;
- Đầu tư nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao.

Cao su - Dòng chảy cuộc sống

Địa chỉ giao dịch: 177 Hai Bà Trưng, Phường Võ Thị Sáu, Quận 3, TP. Hồ Chí Minh

Điện thoại: 028.3932 5234, 028.3932 5235 - Fax: 028.3932 7341

E-mail: vrg@rubbergroup.vn, imexdept@rubbergroup.vn

www.rubbergroup.vn

Sách chuyên quảng cáo



Giá: 12.500 đồng