TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI
KHOA MARKETING
-----□□□□□-----

TIỂU LUẬN
HỌC PHẦN KINH TẾ VI MÔ I

Chủ đề: "Phân tích cung, cầu lao động ngành dệt may ở Việt Nam"

Nhóm : 12
Lớp hành chính : K56LQ
Giảng viên hướng dẫn : Nguyễn Thị Lệ

Hà Nội, tháng 12 năm 2020

BẢNG PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ NHÓM 12

STT	Họ và tên	Nhiệm vụ	Đánh giá	Ghi chú
112	Đào Thị Bích Thùy	Đặc điểm của tuyển dụng lao động	Hoàn thành	
113	Nguyễn Thị Thùy	Giá tác động đến thuê lao động	Hoàn thành	
114	Nguyễn Thị Thùy	Công nghệ tác động tới cầu lao động	Hoàn thành	
115	Mai Quang Tiến	Kinh nghiệm thâm niên lao động Lọc thông tin làm Powerpoint, Thuyết trình	Hoàn thành	Nhóm trưởng
116	Nguyễn Thị Mai Trang	Diễn biến tiền lương và tác động của thay đổi tiền lương tối thiểu	Hoàn thành	
117	Nguyễn Thị Thu Trang	Tìm thông tin trình độ lao động, làm Powerpoint	Hoàn thành	
118	Nguyễn Thị Thu Trang	Tổng hợp, chỉnh sửa nội dung bài tiểu luận, làm Word, đưa ra giải pháp và khuyến nghị	Hoàn thành	Nhóm trưởng
119	Nguyễn Thị Thùy Trang	Biến động cầu lao động, cân bằng thị trường lao động	Hoàn thành	
120	Phạm Quỳnh Trang	Đào tạo lao động, Làm powerpoint	Hoàn thành	

MỤC LỤC

A.LỜI MỞ ĐẦU **2**
B.NỘI DUNG **3**
Chương I: CƠ SỞ LÝ THUYẾT **3**
1. Cầu về lao động 3
2. Cung về lao động 3
3. Tiền lương tối thiểu 4
4. Cân bằng thị trường lao động 4
Chương II: Thực trạng thị trường lao động ngành dệt may Việt Nam **5**
1. Cầu lao động 5
2. Cung lao động 11
3. Tiền lương 15
Chương III: Giải pháp và khuyến nghị **18**
1. Những điểm mạnh và điểm yếu của ngành lao động dệt may 18
2. Giải pháp 19
C. KẾT LUẬN **20**
D. NGUỒN TÀI LIỆU THAM KHẢO **21**
Lời cảm ơn **22**

A.LỜI MỞ ĐẦU

Ngành công nghiệp Dệt May là một ngành có truyền thống lâu đời ở Việt Nam và là một ngành công nghiệp mũi nhọn đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế. Thực tế các năm qua đã chứng minh điều này. Sản xuất của Ngành tăng trưởng nhanh ; kim ngạch xuất khẩu không ngừng gia tăng với nhịp độ cao, thị trường luôn được mở rộng, tạo điều kiện cho nền kinh tế phát triển góp phần cân bằng cán cân xuất nhập khẩu theo hướng có tích lũy.

Hơn nữa, sự phát triển của ngành công nghiệp Dệt May còn có tác động tích cực trong việc giải quyết việc làm và thu nhật cho người lao động, qua đó góp phần giải quyết tình trạng thất nghiệp và ổn định xã hội. Ngành dệt may đang đào tạo việc làm cho khoảng 3 triệu nguồn lao động, chiếm 10% tỉ lệ lao động của cả nước. Điều này có ý nghĩa hết sức quan trọng, thể hiện tính ưu việt của ngành này khi kinh tế đang còn kém phát triển, khả năng đầu tư giải quyết việc làm còn hạn chế. Sự phát triển của ngành công nghiệp Dệt May còn có tác động tích cực đến sự phát triện của một số ngành khác, chẳng hạn như việc chuyển đổi cơ cấu cây trồng ở một số vùng, nâng cao mức sống thu nhập cho người dân, góp phần tích cực vào việc giải quyết những vấn đề kinh tế - xã hội bức xúc trong quá trình chuyển đổi cơ chế kinh tế và thực hiện công nghiệp hóa và hiện đại hóa.

Với sự phát triển của công nghệ kĩ thuật, đội ngũ lao động có tay nghề ngày càng chiếm tỉ lệ lớn và sự ưu đãi từ các chính sách nhà nước, ngành dệt may đã thu được nhiều kết quả đáng khích lệ, vừa tạo ra giá trị hàng hóa xuất khẩu, vừa đảm bảo nhu cầu tiêu dùng trong nước và xuất khẩu. Dệt may Việt Nam đứng thứ 2 trong nhóm 10 hàng xuất khẩu lớn nhất Việt Nam, 90% sản phẩm dệt may Việt Nam dùng để xuất khẩu. Trong 2019 tổng kim ngạch xuất khẩu của ngành đạt 39 tỷ USD đóng góp 10-15% GDP.

Dù sử dụng nguồn lao động đông đảo nhất trong các ngành sản xuất, giá trị xuất khẩu lớn thứ hai trong tổng kim ngạch xuất khẩu cả nước nhưng cung và cầu lao động vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu thị trường ngành hiện nay.

Bài tiểu luận này sẽ đi sâu vào phân tích các yếu tố tác động đến cung và cầu lao động ngành dệt may Việt Nam để chỉ ra những điểm mạnh và thiếu sót của ngành dệt may và hướng tới giải pháp trong tương lai.

B.NỘI DUNG

Chương I: CƠ SỞ LÝ THUYẾT

1. Cầu về lao động

a, Khái niệm: Cầu về lao động là số lượng lao động mà doanh nghiệp muốn thuê và có khả năng thuê tại các mức tiền công khác nhau trong một khoảng thời gian nhất định (giả định các yếu tố khác không đổi).

b, Các yếu tố tác động đến cầu

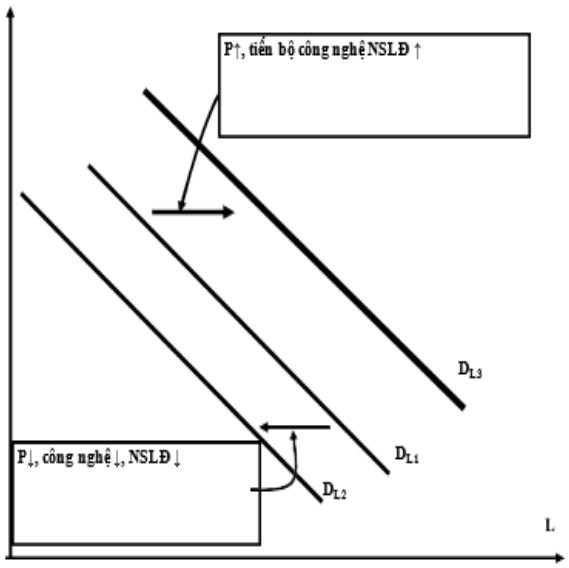
- Giá sản phẩm đầu ra: Khi giá sản phẩm đầu ra tăng lên làm cho doanh thu cận biên của doanh nghiệp tăng, kết quả là sản phẩm doanh thu cận biên của lao động tăng và thu hút được nhiều lao động tham gia ngành dệt may hơn.
- Thay đổi công nghệ: Tiến bộ về công nghệ làm tăng sản phẩm cận biên của lao động do đó làm tăng sản phẩm doanh thu cận biên và làm cho đường cầu lao động dịch chuyển sang phải.
- Mức tiền lương trả cho người lao động thay đổi: Khi tiền công của lao động tăng lên, số người lao động sẵn sàng tham gia lao động tăng lên nhưng daonh nghiệp lại thuê ít lao động hơn. Mức tiền lương trả cho người lao động thay đổi sẽ dẫn tới sự trượt dọc trên đường cầu về lao động.

•Giá của yếu tố đầu ra

P↑→MRP_L↑→D_L dịch chuyển sang phải

•Năng suất lao động

NSLĐ ↑→MP_L ↑→D_L dịch chuyển sang phải



2. Cung về lao động

a. Khái niệm

Cung lao động là lượng lao động mà người lao động sẵn sàng và có khả năng cung ứng tại các mức tiền công khác nhau trong một giai đoạn nhất định (giả định tất cả các yếu tố dầu vào khác không đổi).

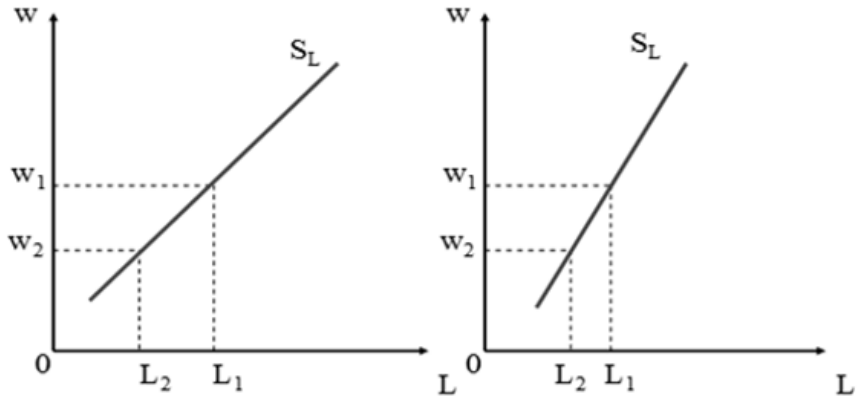
b. Cung lao động cá nhân

Mỗi người lao động là một chủ thể cung ứng sức lao động trên thị trường. Cung về lao động của cá nhân phụ thuộc vào các yếu tố sau:

- Các áp lực về mặt tâm lý, xã hội
- Áp lực về mặt kinh tế
- Phạm vi thời gian: Chia thời gian trong ngày thành giờ nghỉ ngơi và lao động
- Tiền công: Tiền công tăng lên gây ra 2 hiệu ứng đối với người lao động và làm cho đường cung lao động có dạng hình cong vòng ra đằng sau.

c. Cung lao động của ngành

Cung lao động của ngành là sự cộng theo chiều ngang đường cung lao động cá nhân. Đường cung lao động của ngành là một đường có độ dốc dương



Ngành yêu cầu lao động phổ thông

Ngành yêu cầu lao động trình độ cao

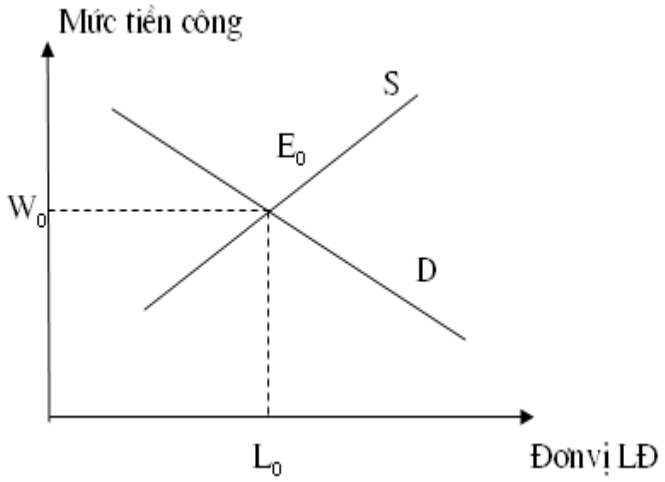
3. Tiền lương tối thiểu

Khái niệm: Tiền lương tối thiểu là mức lương thấp nhất mà chính phủ quy định người sử dụng lao động phải trả cho người lao động. Thông thường thì mức lương tối thiểu sẽ cao hơn mức lương cân bằng trên thị trường lao động

- Tiền lương tối thiểu được xác định dựa trên giá trị của sức lao động và quan hệ cung cầu lao động trên thị trường lao động.

4. Cân bằng thị trường lao động

Khi thị trường lao động ở trạng thái cân bằng, doanh nghiệp sẽ thuê số lao động mà họ cho rằng sẽ đem lại lợi nhuận tại mức tiền công cân bằng. Nghĩa là, doanh nghiệp sẽ thuê lao động theo nguyên tắc tối đa hóa lợi nhuận " họ sẽ thuê đến khi doanh thu cận biên của lao động bằng với tiền lương thị trường".



Cân bằng thị trường lao động dệt may được xác định tại điểm E_o là giao điểm giữa đường cung và đường cầu.

Chương II: Thực trạng thị trường lao động ngành dệt may Việt Nam

1. Cầu lao động

1.1. Tuyển dụng lao động

Đánh giá những tác động của CMCN 4.0 đối với ngành Dệt may Việt Nam, nhiều chuyên gia cho rằng, có hai vấn đề, một là đầu tư công nghệ 4.0 cần phải có tài chính nhưng điều quan trọng nữa là phải xây dựng lực lượng lao động và đội ngũ 4.0, tức là cần có con người 4.0 để phát huy được công nghệ mới.

a,Về chất lượng:

Nhiều người khi tìm đến việc làm công nhân may còn khá băn khoăn, không biết việc làm công nhân có yêu cầu bằng cấp gì không? và đó là những loại bằng cấp nào? Nhìn chung đối với công việc này không yêu cầu bằng cấp cao, có thì tốt, còn không có sẽ được đào tạo trong quá trình làm việc.

Cùng với vị trí công nhân may, hiện nay các doanh nghiệp cũng có nhu cầu tuyển dụng nhiều vị trí công nhân khác như công nhân sản xuất, công nhân cơ khí... Mỗi công việc lại có yêu cầu đòi hỏi về trình độ và kỹ năng khác nhau nhưng nhìn chung không quá khắt khe về bằng cấp, những lao động chưa có kinh nghiệm vẫn sẽ được tuyển và được đào tạo trong quá trình làm việc. Công nhân sản xuất và công nhân cơ khí sẽ phù hợp với nam giới nhiều hơn, tuy nhiên nữ giới vẫn sẽ có cơ hội ứng tuyển các vị trí làm việc này.

Làm việc trong ngành sản xuất may mặc đòi hỏi phải có sức khỏe tốt. Một số công nhân may ngồi làm việc trong nhiều giờ đồng hồ còn công nhân khác lại đứng làm việc hầu như suốt ngày, khom người trên bàn và vận hành máy. Công nhân vận hành máy cần

chú ý khi chạy máy may, máy ép, máy cắt tự động và các loại máy móc tương tự. Một vài công nhân phải mặc/đeo các thiết bị bảo hộ chẳng hạn như gang tay. Trong một số trường hợp, máy móc và kỹ thuật sản xuất mới làm giảm nhu cầu thể trạng đối với công nhân. Chẳng hạn như, máy ép mới được vận hành bằng bàn đạp chân hoặc điều khiển bằng máy tính, không cần mất nhiều sức để vận hành.

Trong sản xuất, công nhân may cần phối hợp khéo léo giữa tay và mắt, đôi tay nhanh nhẹn, sức chịu đựng bền bỉ và khả năng thực hiện công việc lặp đi lặp lại trong thời gian dài. Công nhân vận hành máy thường được đào tạo công việc bởi một nhân viên có kinh nghiệm hơn hoặc đại diện của nhà sản xuất máy móc đó. Khi đã có kinh nghiệm, những công nhân này sẽ được phân công những hoạt động khó hơn. Nhưng sự thăng tiến rất hạn chế. Một số công nhân trở thành giám sát dây chuyền nhưng hầu hết đều chỉ là công nhân có tay nghề cao hơn.

b, Về số lượng

Tầm quan trọng và những đóng góp của dệt may tới sự thúc đẩy phát triển kinh tế đã được chứng minh rõ ràng và dệt may đang ngày càng thể hiện vai trò đầu tàu của mình trong thúc đẩy nền kinh tế Việt Nam.Theo TS. Tạ Văn Cánh, Phó Trưởng khoa Kinh tế - Trường đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội đến năm 2025, ngành dệt may Việt Nam sẽ cần thêm 130.000 lao động có trình độ đại học, cao đẳng. Con số này sẽ tăng lên trên 210.000 vào năm 2030. Đặc biệt, nếu tính chất lượng nhân lực để có thể đáp ứng các vị trí, quy trình sản xuất ngành dệt may theo yêu cầu của CMCN 4.0 thì ngành dệt may đang thiếu một nguồn nhân lực chất lượng cao rất lớn.

Theo ước tính, tốc độ tăng trưởng lao động hằng năm của ngành dệt may đạt từ 60.000 - 90.000 lao động mới/năm, cao hơn mức trung bình của tất cả các ngành khác. Theo dự báo nhu cầu lao động ngành dệt may trong các năm tới vẫn gia tăng. Dự kiến giai đoạn 2020 - 2025 tăng 8%; giai đoạn từ 2026 - 2030 tăng 6% cho đến khi áp dụng hoàn toàn Cách mạng công nghiệp 4.0 trong ngành.

Tuy hiên sự biến động về lực lượng lao động, nhất là vơi đội ngũ công nhân lành nghề đã ảnh hưởng không nhỏ đến chiến lược phát triển sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp, thậm trí làm nảy sinh tình trạng cạnh tranh không lành mạnh giữa các doanh nghiệp dệt may với nhau. Nếu như trước đây mức độ biến động thiếu hụt chỉ vào 5% thì nay đã lên mức 8-10% . Có doanh nghiệp đã dừng hoạt động cả một truyền sản xuất do thiếu tới cả trăm công nhân. Một số doanh nghiệp đã dầu tư xây dựng nhà xưởng mới nhưng không tuển dụng đủ số lao động cần thiết gây lãng phí về tiền vốn. Có nơi đã phát sinh mâu thuẫn nội bộ do chế độ áp dụng giữa công nhân cũ và công nhân mới không công bằng dẫn tới đình công. Thậm trí đã xuất hiện một số doanh nghiệp dệt may 100% có vốn đầu tư nước ngoài do có tiềm lực vốn đã đưa ra chế độ ưu đãi hấp dẫn để thu hút lao động, trong đó có cả các lao động có tay nghề cao. Mặc dù đây là cạnh tranh tất yếu của cơ chế thị trường mang lại nhiều lợi ích cho người lao động, nhưng trên thực tế đã gây xáo trộn

lớn về lao động, làm ảnh hưởng lớn đến sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong nước quy mô vừa và nhỏ.

▼ Nguyên nhân

❖ Về phía doanh nghiệp

- Thiếu tính quy hoạch: Theo số liệu của Tổng cục thống kê,đến 31/12/2010 ngành công nghiệp dệt may có 3710 doanh nghiệp. Tuy nhiên các doanh nghiệp có sự phân bố đồng đều giữa các vùng miền tại miền Bắc, nơi tập trung tới 30% doanh nghiệp, thì các doanh nghiệp tập trung chủ yếu tại Hà Nội. Khu vực miền nam chiếm tới 62% lượng doanh nghiệp toàn ngành, cũng chủ yếu tập trung tại thành phố Hồ Chí Minh. Còn khu vực miền trung chỉ chiếm 8% lượng doanh nghiệp toàn ngành. Sự tập trung quá cao này dẫn đến sự cạnh tranh quyết liệt giữa các doanh nghiệp dệt may với các ngành công nghiệp khác hoặc giữa các doanh nghiệp dệt may với nhau
- Thiếu tầm nhìn dài hạn: Hiện nay vẫn còn nhiều doanh nghiệp có tâm lý người lao động phải phụ thuộc vào mình.
- Thiếu tôn trọng người lao động: Không chỉ thu nhập thấp, các chủ doanh nghiệp nhất là lao động ở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài còn ứng xử thiếu tôn trọng với người lao động như chửi mắng thậm trí đánh đập công nhân may. Đây cũng là những doanh nghiệp khi có đơn hàng lớn thì tìm mọi cách lôi kéo, giành giật lao động đang làm việc ở đơn vị khác nhưng khi xong hợp đồng lại tìm cách sa thải người lao động. Một số doanh nghiệp còn liên tục ép ca, trốn tránh trách nhiệm đảm bảo các quyền lợi về BHXH, BHYT, khen thưởng, phúc lợi với người lao động.

❖ Về phía nhà nước

- Thiếu đồng bộ và chưa minh bạch của hệ thống luật pháp
- Thiếu tính định hướng: chính sự cấp hoạt động cho hàng loạt doanh nghiệp một cách thiếu tính toán đã dẫn đến tình trạng các doanh nghiệp gặp phải vấn đề khan hiếm lao động trong thời gian qua.
- Thiếu các chế tài bảo vệ quyền lợi người lao động dẫn tới người lao động bị xâm phạm quyền lợi tại các doanh nghiệp, các tổ chức đoàn thể.
- Việc quy định mức lương tối thiểu và ác khu vực áp dụng mức lương chưa hợp lý làm cho đời sống người lao động gặp nhiều khó khăn.

Theo Công ty tuyển dụng nhân sự cấp trung và cấp cao Navigos Search vừa công bố ngày 22/10/2020, Ngành dệt may giảm sâu nhu cầu tuyển dụng, nhân sự đối mặt với nguy cơ thất nghiệp cao. Do là ngành bị ảnh hưởng nặng bởi Covid-19, đặc biệt là làn sóng thứ hai vào tháng 8, đa số các doanh nghiệp dệt may giảm đáng kể về nhu cầu tuyển dụng. Sự sụt giảm này là do sức mua của các khách hàng ngành dệt may tại châu Âu, Mỹ và các thị trường khác giảm. Bên cạnh đó, kể từ tháng 2/2020 đến đầu tháng 10/2020, nhiều doanh nghiệp trong ngành này thay đổi mặt hàng sản xuất, chuyển đổi từ may quần áo sang may khẩu trang và trang phục bảo hộ y tế.

Nhân sự ngành này trong quý 3 cũng phải đối mặt với những khó khăn như giảm giờ làm, nghỉ luân phiên, giảm lương tại các công ty có quy mô lớn. Các công ty có quy mô nhỏ áp dụng việc cắt giảm lương, cắt giảm nhân sự. Một số trường hợp cá biệt phải đóng cửa không hoạt động trong một thời gian.

1.2. Giá tác động đến việc thuê lao động

Cầu của lao động sẽ tăng khi: giá sản phẩm đầu ra của sản phẩm tăng lên, hiệu quả của lao động tăng, số lượng người mua tăng, giá của lao động thay thế tăng, giá của lao động bổ sung giảm hoặc công ty sở hữu một lượng lớn lao động khác. Một người công nhân bổ sung sẽ được thuê chỉ khi lợi ích thêm vượt quá chi phí bổ sung. Lợi ích mà công ty nhận được từ những công nhân bổ sung thêm là lợi ích bắt nguồn từ việc bán các sản phẩm được sản xuất bởi công nhân này. Vì vậy doanh nghiệp cũng sẽ thuê nhiều lao động hơn khi giá sản phẩm đầu ra của sản phẩm tăng hoặc năng suất của công nhân tăng và ngược lại.

❖ Đối với ngành dệt may Việt Nam:

- *Ở thị trường xuất khẩu*: Chi phí cho nguyên phụ liệu, vận chuyển, lương tối thiểu tăng cao dẫn đến giá thành của sản phẩm tăng lên là nguyên nhân chủ yếu khiến giá xuất khẩu sản phẩm dệt may Việt nam sang các thị trường lớn như Hoa Kỳ, EU, Nhật Bản hay Hàn Quốc thường cao hơn mức giá trung bình so với các quốc gia khác như Trung Quốc, Ấn Độ, Bangladesh,... từ 15-30%. Lúc này doanh nghiệp lại thu được nhiều lợi nhuận hơn và mở rộng quy mô sản xuất và lao động sẽ được thuê nhiều hơn. Giai đoạn từ năm 2016-2020 tốc độ tăng trưởng xuất khẩu đạt 9% đến 10%.

- *Ở thị trường nội địa*: Từ khi gia nhập vào thị trường Việt Nam vào tháng 9-2016 đến nay, doanh thu của Zara Việt Nam đã không ngừng tăng cao, từ mức đạt 321 tỷ đồng sau bốn tháng hoạt động đã tăng lên hơn 1.100 tỷ đồng năm 2017. Năm 2018, doanh thu của hãng này tại Việt Nam cũng đạt 100 triệu USD, tương đương 2300 tỷ đồng. Hay như May 10, với lợi thế về mạng lưới phân phối, nguồn lực, chi phí doanh nghiệp cũng đã cạnh tranh được với các thương hiệu thời trang quốc tế và trong năm 2019 thì hãng này cũng đạt doanh thu 194,4 tỷ đồng. Chính vì mức doanh thu lợi nhuận lớn như vậy nên các doanh nghiệp sẽ hướng tới cạnh tranh với nhau trong thị trường nội địa, hướng đến khẩu hiệu " người Việt Nam ưu tiên dùng hàng Việt Nam" nên sẽ mở rộng quy mô sản xuất, vì vậy mà việc thuê lao động của các doanh nghiệp sẽ ngày càng nhiều hơn.

1.3. Công nghệ

Trong vài năm trước đây, công nghệ dệt may Việt Nam khá lạc hậu. Chủ yếu là lao động chân tay để phục vụ sản xuất, máy móc thiết bị ngành Dệt phần lớn là cũ kỹ, lạc hậu và có xuất xứ từ nhiều nước. Ngành Dệt có gần 50% thiết bị đã sử dụng trên 25 năm nên hư hỏng nhiều, mất tính năng vận hành tự động nên năng suất thấp, chất lượng sản phẩm

thấp, giá thành cao.Trong nhiều năm qua, hầu hết các doanh nghiệp đã sử dụng nguồn vốn tự có, vốn vay trung hạn, dài hạn để mua sắm thiết bị,góp phần năng cao chất lương công nghệ, đa dang hoá sản phẩm.Hàng ngàn máy dệt không thoi, có thoi khổ rộng đã được nhập về, nhiều bộ đồ mắc mới , hiện đại đã được trang bị thay thế cho những thiết bị quá cũ. Tuy ngành Dệt đã có nhiều cố gắng trong đầu tư đổi mới công nghệ nhưng cho đến nay trình độ kỹ thuật của ngành vẫn còn lạc hậu so với khu vực và thế giới.

Công nghệ sản xuất ngành dệt may có sự phân hóa rõ rệt. Với ngành may, tốc độ đổi mới cũng khá nhanh. Hiện có khoảng trên 90% máy móc, thiết bị được đổi mới, trong đó khoảng 40% máy móc chất lượng cao, tự động hóa sản xuất. Khá nhiều cơ sở sử dụng CAD/CAM trong khâu thiết kế kỹ thuật và giác sơ đồ.

Theo báo cáo của Viện Nghiên cứu chiến lược, chính sách của Bộ Công Thương, thời gian qua, hiện tỷ lệ sử dụng thiết bị công nghệ có trình độ cao, đặc biệt là sử dụng phần mềm trong thiết kế sản phẩm, quản lý sản xuất chỉ chiếm khoảng 20%; 70% thiết bị có công nghệ trung bình, 10% là công nghệ thấp. Với ngành Dệt, hiện nay hầu hết các thiết bị dệt thoi có trình độ trung bình khá nhưng công nghệ sử dụng trong dệt kim lại đang ở mức thấp.

Ngày nay công nghệ dệt may Việt nam đã có những bước tiến mới chuyển, mình trong việc ứng dụng công nghệ 4.0 vào trong sản xuất. Việc ứng dụng công nghiệp 4.0 vào ngành dệt may được triển khai khá chậm nhưng cũng đã có một số doanh nghiệp dệt may lớn hoặc doanh nghiệp FDI đầu tư các công nghệ của cuộc cách mạng này vào sản xuất.

Các máy may được sử dụng hiện nay phần lớn là hiện đại, có tốc độ cao(4.000-5.000 vòng/phút), có bơm dầu tự động, đảm bảo vệ sinh công nghiệp. Một số doanh nghiệp đã đầu tư dây chuyền đồng bộ, sử dụng nhiều máy chuyên dùng sản xuất một mặt hàng như dây chuyền may sơ mi của, đây chuyền may quần đứng có thao tác bộ phận tự động theo chương trình, đây chuyền sản xuất quần Jean có hệ thống máy giặt mài.

- Trong khâu thiết kế: khác với phương pháp truyền thống, các số đo cơ thể người được thu thập bằng cách sử dụng máy quét 3D. Việc kết hợp số đo thu được với các phần mềm thiết kế sản phẩm sẽ tạo ra một quy trình thiết kế bằng các số đo ảo, phần mềm ảo, người ảo nhưng cuối cùng sẽ tạo ra sản phẩm thực và được cá nhân hoá đến từng người dùng.
- Trong khâu sản xuất sợi: quá trình tự động hóa, sử dụng robot... được áp dụng rộng rãi vào tất cả các công đoạn từ chuẩn bị bông đến đóng gói sản phẩm.
- Trong khâu dệt vải: công nghiệp 4.0 đã giúp sáng tạo ra máy dệt kim 3D để dệt trực tiếp ra sản phẩm bằng cách nhập các thông số sản phẩm vào máy tính và sử dụng phần mềm điều khiển máy dệt 3D tạo ra sản phẩm mà không cần quá trình may.
- Trong công nghệ dệt thoi, hệ thống Internet kết nối vạn vật IoT kết hợp với sử dụng công nghệ nhận dạng bằng tần số vô tuyến RFID cho phép chuyển chính xác các ống sợi tự động vào các máy dệt để sản xuất vải nhằm tiết kiệm thời gian, tăng năng suất lao động và giảm chi phí sản xuất.

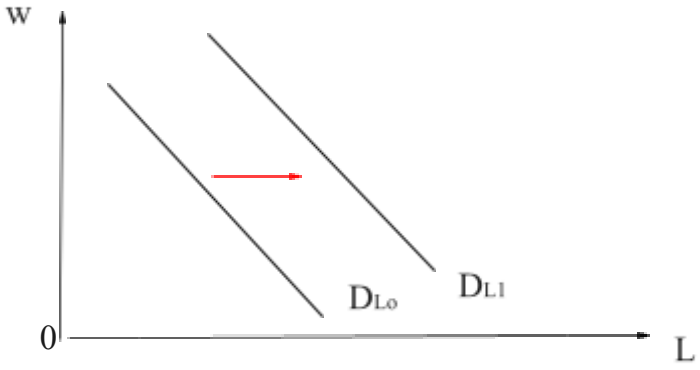
- Trong khâu nhuộm, hoàn tất: bên cạnh việc ứng dụng các robot và tự động hóa cao trong quy trình sản xuất, ngành nhuộm còn có sự thay đổi căn bản về quá trình làm ra công thức màu và kiểm soát quá trình nhuộm bằng cách sử dụng dữ liệu lớn.
- Trong khâu may: đối với các sản phẩm cơ bản như áo T-Shirt, áo sơ mi cơ bản, quần âu, quần jean thì quá trình sản xuất đã được thay thế bằng robot giúp nâng cao chất lượng và đặc biệt là nâng cao năng suất lao động, giảm giá thành sản phẩm. Đối với các sản phẩm thời trang nhưng được chế tạo bằng vật liệu có thể kết dính như plastic hay sợi polyester...thì quá trình sản xuất sản phẩm được thực hiện trên máy in 3D, vừa cho năng suất cao, vừa giảm được giá thành sản phẩm.

Theo một báo cáo mới đây của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), máy móc công nghệ của công nghiệp 4.0 có thể thay thế 86% lao động dệt may của Việt Nam trong vài thập kỷ tới. Như vậy, có đến 86% lao động cho các ngành Dệt may và giày dép của Việt Nam có nguy cơ cao mất việc làm dưới tác động từ những đột phá về công nghệ của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Tỷ lệ này sẽ chuyển thành con số rất lớn, vì dệt may tập trung nhiều lao động ít kỹ năng (khoảng 17% chỉ có trình độ tiểu học) và một tỷ lệ lao động đáng kể không còn trẻ, từ 36 tuổi trở lên (35,84%). Đây là nhóm không dễ dàng tìm được việc làm thay thế ở trong khu vực chính thức.

Kết quả nghiên cứu cho thấy tổng mức giảm của lao động dệt may dưới tác động của CMCN 4.0 là khoảng 306.393 người, tương đương là 18,2%, trong đó "lực lượng lao động giảm 70% tại lĩnh vực sợi, 50% tại dệt, nhuộm nhưng chỉ 10% đến 15% trong lĩnh vực may". Tuy nhiên tỷ lệ lao động ngành dệt may nằm trong nhóm sợi, dệt, nhuộm chỉ là 16,2% nên nếu nhóm này bị ảnh hưởng tới 50% lao động thì tính ra, lao động toàn ngành chỉ bị ảnh hưởng 7,5-8%.

Cùng với đó là sự tăng trưởng ổn định của giá trị xuất khẩu, hay nói cách khác là khối lượng công việc, đòi hỏi cần phải tăng số lượng lao động tham gia vào sản xuất với mức cần thêm 293.000 lao động mới vào năm 2025 và 378.000 lao động mới vào năm 2030. Tóm lại, số lượng công việc, nhu cầu về lực lượng lao động của ngành dệt may trong bối cảnh cuộc CMCN4.0 sẽ biến động tăng khoảng 130.000 người so với hiện tại.

- Do tác động của giá, công nghệ tăng lên nên đường cầu lao động dịch chuyển sang phải:

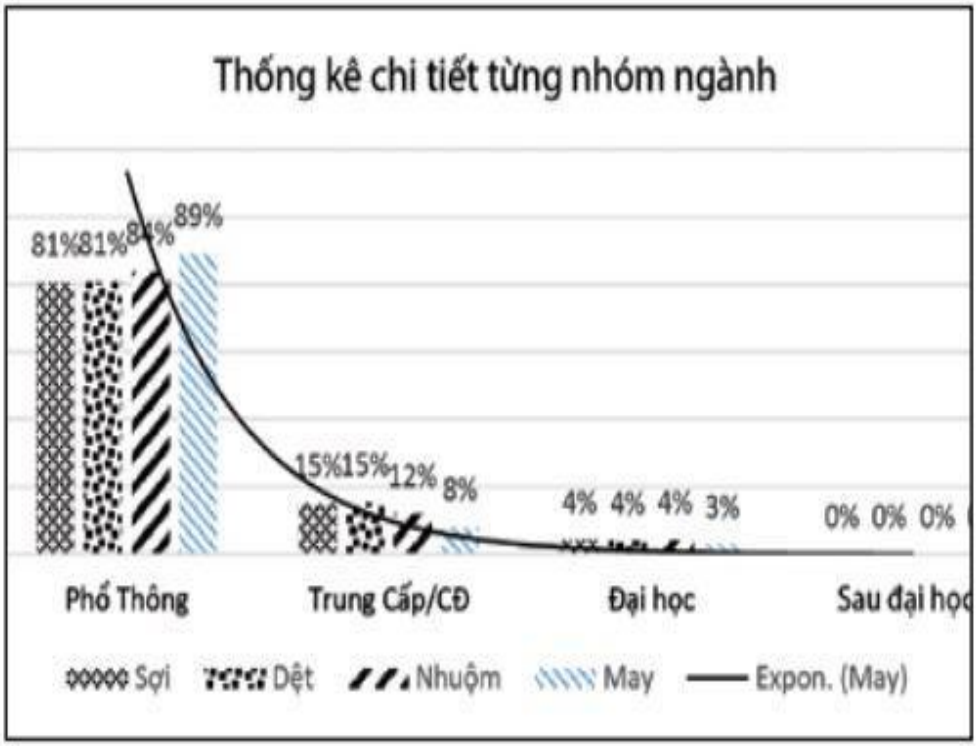


2. Cung lao động

2.1. Trình độ lao động

Theo nhận định của nhóm khảo sát đề tài "Nghiên cứu, đánh giá tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đối với ngành dệt may Việt Nam" do Tập đoàn Dệt may Việt Nam thực hiện, 84,4% lao động trong ngành chỉ có trình độ phổ thông, số lượng nhân lực có trình độ từ trung cấp trở lên chỉ chiếm 15,6%. Lao động phần lớn xuất thân từ nông thôn, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động còn nhiều hạn chế. Những điều đó khiến người lao động khó khăn trong tiếp cận cái mới và công nghệ cao. Do tính chất nghề nghiệp nên đại đa số người lao động khi ngoài 45 tuổi là suy giảm khả năng làm việc.

Bảng 1: Thống kê chi tiết trình độ lao động của từng nhóm ngành



Nguồn: Tổng hợp từ nhóm khảo sát

Bảng 1 cho thấy sự phân bổ về trình độ có độ lệch trái rất lớn trong cả 4 nhóm ngành, trong đó trình độ lao động phổ thông chưa qua đào tạo chiếm ít nhất 81%. Rõ ràng nếu so với tỷ lệ lao động có trình độ đại học trở lên thì con số này cao gấp 20 lần. Hình 2 cũng cho thấy nhóm ngành may, mặc dù có giá trị xuất khẩu cao nhất trong toàn bộ các nhóm ngành, nhưng tỷ lệ lao động phổ thông chưa qua đào tạo lại chiếm đa số, trong khi các chỉ số về tỷ lệ trình độ như trung cấp, cao đẳng và đại học lại thấp hơn các nhóm ngành khác. Do đó đây sẽ là một rào cản rất lớn cho mục đích chuyển đổi hình thức gia

công từ cắt may theo đơn hàng (Cut-Make- Trim- CMT) sang hình thức có lợi nhuận cao hơn như tự thiết kế và gia công sản phẩm (Original Designed Manufacturer-ODM) hay cao hơn nữa là tự thiết kế, gia công và xây dựng thương hiệu gốc (Original Brand Manufacturer- OBM). Bởi để làm được những vấn đề này đòi hỏi lực lượng lao động phải có tố chất, có khả năng sáng tạo dựa trên nền tảng kiến thức đã được đào tạo, sự uyển chuyển trong từng loại mặt hàng sản xuất.

Với những phân tích trên, ngành dệt may Việt Nam đang bị mất cân đối trầm trọng trong cơ cấu trình độ lao động, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo chiếm quá lớn (chiếm 4/5 lực lượng lao động) dẫn đến việc chuyển đổi mô hình sản xuất, tăng năng suất gặp rất nhiều hạn chế, điều này cũng giải thích tại sao năng suất lao động của người Việt Nam luôn ở trong nhóm các nước có năng suất thấp theo tổ chức lao động quốc tế (ILO). Mặt khác lao động có trình độ thấp thì nhận thức của họ cũng bị hạn chế, do đó dẫn đến việc tuân thủ kỷ luật lao động, ý thức lao động không được cao, sự biến động lao động lớn gây nên những thiệt hại không nhỏ cho các doanh nghiệp xét cả về hiệu quả sản xuất và chiến lược đầu tư, phát triển. Điều quan trọng nữa là trình độ lao động thấp có nguy cơ dẫn đến khả năng tiếp nhận công nghệ sẽ bị hạn chế, và đây sẽ là thách thức không nhỏ cho các doanh nghiệp trong việc ứng dụng thành tựu công nghệ 4.0 vào trong sản xuất của mình. Rõ ràng đây là bài toán rất lớn cho các doanh nghiệp về việc làm sao để đào tạo lại những lao động này mà không ảnh hưởng lớn đến hoạt động của doanh nghiệp.

2.2. Đào tạo lao động

a, Đối với doanh nghiệp

Đối với công tác đào tạo của DN dệt may, các DN thường xuyên tổ chức đào tạo và đào tạo lại toàn bộ lao động ở tất cả các vị trí làm việc, đặc biệt là các vị trí cán bộ kỹ thuật nghiệp vụ, cán bộ quản lý cấp trung đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0…Chẳng hạn như, để nâng cao chất lượng lao động dệt may vừa qua Công đoàn Dệt may Việt Nam phối hợp với Tổng Công ty Cổ phần May Việt Thắng (Công ty Việt Thắng, địa chỉ tại 127 Lê Văn Chí, phường Linh Trung, Thủ Đức, TP Hồ Chí Minh), khai giảng lớp học "Nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho đoàn viên và người lao động năm 2020" vào chiều tối ngày 28/9. Các học viên tham gia lớp học hầu hết là công nhân đang làm việc tại Công ty Việt Thắng, Công ty Phong Phú và một số công ty khác trên địa bàn.

Một số doanh nghiệp liên kết với các trường đại học cao đẳng đào tạo ngành dệt may trong nước. Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội đã ký kết thỏa thuận hợp tác toàn diện với gần 50 doanh nghiệp dệt may để tạo ra những lao động đáp ứng được nhu cầu việc làm.

b, Đối với nhà nước

Các cơ quan nhà nước có những chính sách khuyến khích, hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực ngành Dệt may, liên kết giữa các cơ sở đào tạo … để tạo điều kiện cho ngành Dệt may nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Hiện nay, các trường nghề được gia tăng về số lượng do nhu cầu lao động nhiều hơn. Học sinh có thể học nghề kết hợp học các môn văn hóa tại các trường giáo dục nghề. Ở đó các em được học, thực hành tại trường và còn được đi thực tế tại các doanh nghiệp dệt may.

Nắm bắt xu thế về nguồn nhân lực cho ngành dệt may, các trường đại học cao đẳng cũng tích cực đổi mới để nâng cao năng suất lao động:

Miền Bắc tiêu biểu là trường Đại học công nghiệp dệt may Hà Nội đã triển khai mạnh mẽ công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Trường đã đưa mô hình sản xuất tinh gọn LEAN, mô hình quản trị đúng lúc JIT, hệ thống đánh giá DN theo tiêu chuẩn quốc tế, hệ thống quản lý chất lượng ISO… vào chương trình giảng dạy. Công nghệ 4.0 cũng được trường đưa vào quá trình đào tạo thông qua việc đầu tư thiết bị, công nghệ và thiết kế chương trình đào tạo liên quan đến các giải pháp về thiết bị tự động như hệ thống thiết kế 3D, hệ thống thiết kế mẫu mỏng, thiết bị may tự động… Trường cũng hợp tác chặt chẽ với các tập đoàn lớn về công nghệ như Brother, Juki, Beckert… để tiếp cận và đưa vào quá trình đào tạo những công nghệ mới nhất. Mỗi năm, nhà trường có 2.000 sinh viên chính quy tốt nghiệp và khoảng 2.000 học viên các khóa đào tạo cập nhật kiến thức mới. Ngoài ra, còn một số khóa học đào tạo giám đốc nhà máy, cán bộ quản lý chất lượng, cán bộ quản lý mặt hàng (merchandiser)và đào tạo thiết kế mẫu mỏng trên máy tính… Đồng thời, trường cũng phát triển các dịch vụ như: Xây dựng mô hình sản xuất tinh gọn LEAN; tư vấn xây dựng chiến lược nguồn nhân lực; đánh giá nhân sự trong doanh nghiệp dệt may… Theo khảo sát của năm 2019 là 98,3% các em có việc làm sau khi ra trường và đáp ứng được tốt công việc theo yêu cầu của doanh nghiệp. Trong đó, có 30-35% số sinh viên ra trường công tác tại phòng kỹ thuật, quản trị dây truyền sản xuất. Sinh viên ra trường làm việc vận hành trực tiếp tại các nhà máy sản xuất chiếm khoảng 40%, còn lại là làm việc tại các vị trí khác. Phía đại diện các doanh nghiệp cũng đánh giá rất cao nguồn nhân lực được đào tạo tại nhà trường.

Ở miền Nam, trường Đại học Công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh cũng đi đầu trong công tác đào tạo với chất lượng đào tạo khoa công nghệ may không ngừng lớn mạnh. Trung thành với truyền thống đào tạo của một trường đại học ứng dụng, sinh viên của Khoa Công nghệ may - Thời trang được trang bị những kiến thức cơ sở, chuyên môn luôn gắn liền với thực tiễn sản xuất, thích hợp với trình độ công nghệ của nước ta và nhu cầu xã hội. Với tiềm năng về đội ngũ giáo viên trẻ có đủ trình độ cùng kinh nghiệm, hệ thống giáo trình không ngừng được bổ sung cập nhật. Cơ sở vật chất về phòng học, xưởng thực hành có quy mô lớn hiện đại, trang thiết bị luôn được bổ sung, đổi mới và đa dạng, phù hợp với sự phát triển của ngành. Những thế hệ sinh viên ngành May - Thời trang ra trường đã có mặt

trong hầu hết trong các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh may mặc trên cả nước và đang được các cơ sở đánh giá tích cực và tín nhiệm cao.

2.3. Kinh nghiệm và thâm niên

Hiện nay, phần lớn người lao động trong ngành dệt may xuất phát từ khu vực nông thôn, từng làm những công việc không liên quan đến dệt may hoặc chưa qua đào tạo chính quy. Cụ thể, theo UNDP, khoảng 50% công nhân cho biết dệt may là trải nghiệm về công việc được trả lương đầu tiên của họ; 16% lao động may mặc từng làm các công việc tại các trang trại, trồng trọt hoặc tại các doanh nghiệp hộ gia đình; 10% kinh doanh cá nhân còn lại là từ các công việc khác.

Về độ tuổi của người lao động, theo thống kê của Viên Công nhân và Công đoàn, mặc dù độ tuổi của người lao động trong các doanh nghiệp đang có xu hướng giảm nhưng phần lớn công nhân đang ở độ tuổi 35-40. Độ tuổi trung bình của lao động ngành dệt may hiện nay đang là 29,5 tuổi, thấp hơn ngành chế biến – chế tạo (30,9 tuổi) và cao hơn ngành điện - điện tử (26,9 tuổi). Từ độ tuổi trung bình của ngành dệt may cho thấy phần lớn công nhân có thâm niên từ 7 đến 8 năm trong nghề. Khi mà độ tuổi tuyển dụng mới lao động ở những doanh nghiệp ngành này luôn bị giới hạn không vượt quá con số 35, đây là một thách thức lớn đối với lao đông ngành dệt may vì phần lớn công nhân ngành này là nữ vốn ít lựa chọn về cộng việc sau khi các doanh nghiệp thực hiện thay máu lao động, dịch chuyển sản xuất.

2.4. Năng suất lao động

Ngành dệt may Việt Nam đang phải đối mặt với vấn đề lao động và phải cạnh tranh rất gay gắt với nhiều ngành nghề khác như lắp ráp thiết bị điện tử, chế biến thực phẩm… đáng lưu ý là cuộc cách mạng 4.0 đã đặt ra một bài toàn mới cho việc giải quyết vấn đề năng suất lao động của ngành.

Lao động: yếu tố đầu tiên, quan trọng nhất tác động tới năng suất. Năng suất phụ thuộc nhiều vào trình độ văn hóa, chuyên môn, tay nghề, kỹ năng và năng lực của lực lượng lao động. Nếu không phát triển tốt nguồn nhân lực thì các yếu tố về vốn và công nghệ khó có thể phát huy được tác dụng.

Năng suất chất lượng sản phẩm may của một số đơn vị trong ngành có thể tương đương với một số quốc gia trong khu vực và trên thế giới xét trên góc độ cùng công nghệ sử dụng. Đón đầu cuộc cách mạng Công nghiệp 4.0, nhiều doanh nghiệp đã chủ động đi trước đón đầu có thể kể đến như công ty may Đức Giang, Tổng công ty cổ phần May 10, Tổng công ty May Bè – CTCP,…

Công ty cổ phần May 10 là một ví dụ cụ thể. Nhờ áp dụng máy móc mà sản phẩm sản xuất ra giảm từ 1980 xuống còn 690 giây/ sản phẩm. Mỗi công nhân hiện đã điều khiển một lúc 2 máy và năng suất lao động đã tăng lên đến 52% so với trước. Đồng thời tỉ lệ lỗi cũng giảm xuống 8%.

Tuy nhiên xét về tổng thể thì năng suất ngành may của Việt Nam mới chỉ đạt mức trung bình khá. Lấy ví dụ về năng suất của một số sản phẩm phổ biến như Sơ mi mới đạt 17 - 35 sơ mi/lao động/ca làm việc; Quần âu: 14-25 SP/lao động/ca làm việc.

3. Tiền lương

3.1. Diễn biến tiền lương

Mức lương của công nhân trong năm 2020

Theo quy định tại Điều 5 Nghị định 90/2019/NĐ-CP, lương tối thiểu vùng là mức thấp nhất làm cơ sở để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận và trả lương. Do vậy, có thể hiểu, lương của công nhân trong năm 2020 ít nhất phải bằng:

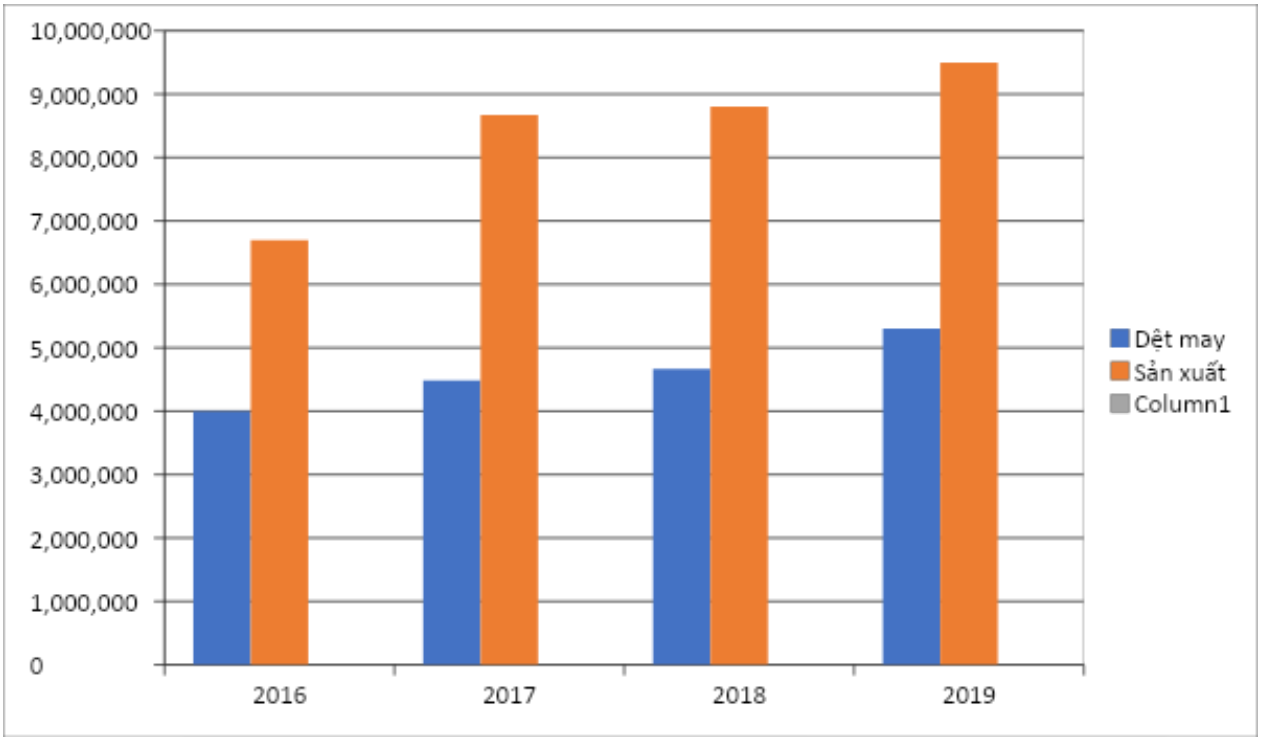
- Mức 4.420.000 đồng/tháng nếu doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I (*tăng 240.000 đồng/tháng so với năm 2019*).
- Mức 3.920.000 đồng/tháng nếu doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II (*tăng 210.000 đồng/tháng so với năm 2019*).
- Mức 3.430.000 đồng/tháng nếu doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III (*tăng 180.000 đồng/tháng so với năm 2019*).
- Mức 3.070.000 đồng/tháng nếu doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng IV (*tăng 150.000 đồng/tháng so với năm 2019*).

Lưu ý: Với những công nhân làm công việc đòi hỏi đã qua học nghề, đào tạo nghề thì mức lương thấp nhất phải cao hơn 7% mức này.

Mười năm trở lại đây, ngành dệt may Việt Nam liên tục tăng trưởng với tỷ lệ bình quân trên 15%/năm, thu hút và tạo việc làm cho hàng triệu lao động. Tuy nhiên, năm 2020, các doanh nghiệp lĩnh vực này đang đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức...

Khảo sát tiền lương năm 2018 trong 7 ngành thì ngành may là ngành có tiền lương cơ bản thấp nhất. Tiền lương cơ bản trung bình của người lao động (làm đủ giờ) là 4.670.000 đồng, tăng 4,2% so với năm 2017. Trong năm 2019, thu nhập người lao động ngành Dệt may tăng 7%. Con số này được phía Công đoàn Dệt may công bố tại Hội nghị tổng kết hoạt động Công đoàn năm 2019.

Bảng 2: Biểu đồ cột so sánh lương ngành dệt may và ngành sản xuất của các năm gần đây



Nguồn: Nhóm tự xây dựng

Mức lương của nhóm ngành dần tăng lên qua các năm, ta thấy được sự chuyển dịch cơ cấu ngành dệt may dần đáp ứng và hội nhập phát triển ở Việt Nam. Giá trị gia tăng của ngành dệt may không chỉ đứng dừng lại ở đồng tiền lương, và chỉ cho công nhân ở trong ngành dệt may. Ngành dệt may đang phát triển còn mang đến được nhiều cơ hội phát triển khác lan truyền như là những ngành sản xuất các phụ kiện, sản xuất bao bì, vận tải, việc phân phối, dịch vụ, vấn đề năng lượng, xây dựng v.v… Đến lượt chúng, những ngành này sẽ lại lôi kéo cùng theo sự phát triển của rất nhiều những ngành khác. Cứ như thế, các ngành liên quan cũng sẽ thúc đẩy nhau để cùng tăng trưởng, tạo ra các giá trị gia tăng vượt trội hơn là nếu chỉ như nhìn chằm chằm vào từng ngành riêng lẻ và tự thân nó phát triển.

Bên cạnh đó thì tình trạng đình công trong ngành may cũng lớn nhất, chiếm đến 39% . Hầu hết liên quan điều kiện làm việc, tiền lương. Viện dẫn nghiên cứu của Oxfam về "Tiền lương không đủ sống và hệ lụy" trong ngành công nghiệp may, ông Lê Đình Quảng cho biết, có đến 99% thu nhập của người lao động thấp hơn mức lương đủ sống theo tiêu chuẩn của Sàn lương châu Á (AFW).

Đặc biệt, nếu chỉ tính công việc hoàn thành trong giờ làm việc tiêu chuẩn, không tính các khoản phụ cấp, lương thực tế của nhiều công nhân may được khảo sát không đủ sống ở mức cơ bản nhất. Tiền lương không đủ sống cũng dẫn đến các hệ lụy như 31% không tiết kiệm được gì từ tiền lương, 37% luôn ở trong tình trạng vay nợ từ bạn bè, người thân để bù lấp thiếu hụt chi tiêu.

Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp cũng muốn tối ưu hóa lợi nhuận nên thường dựa vào mức lương cơ bản chung để xây dựng thang bảng lương cho doanh nghiệp (làm theo luật định) kèm theo nhiều khoản thưởng, phụ cấp… đúng theo năng lực của người lao động. Cụ thể, mức lương bình quân đóng bảo hiểm xã hội của người lao động tại các doanh nghiệp trong nước từ 4,5 - 5 triệu đồng/người/tháng, ở các doanh nghiệp nước ngoài khoảng 6 - 7 triệu đồng người/tháng, nhưng số lượng người lao động thực lĩnh chênh lệch khá cao.

Lý giải về lương ngành dệt may còn thấp, công Lê Đình Quảng cho biết, hiện nay ngành dệt may của Việt Nam vẫn chỉ tập trung chủ yếu vào khâu gia công sản phẩm. Trong quá trình đàm phán, phần đa các nhãn hàng và doanh nghiệp không tăng phần tiền nhân công. Chi phí nhân công trong giá thành sản phẩm là rất ít. Do đó, các công ty may cũng không có nhiều điều kiện để chi phí cho người lao động.

3.2. Tác động của tiền lương tối thiểu thay đổi:

Vào tháng 7 và tháng 8/2019, Hội đồng tiền lương quốc gia tổ chức các phiên đàm phán điều chỉnh lương tối thiểu năm 2020. Cùng với khảo sát của cơ quan quản lý Nhà nước, đại diện cho người lao động đang có những khảo sát riêng rẽ để có căn cứ dữ liệu cho đợt đàm phàn tăng lương tối thiểu sắp tới.

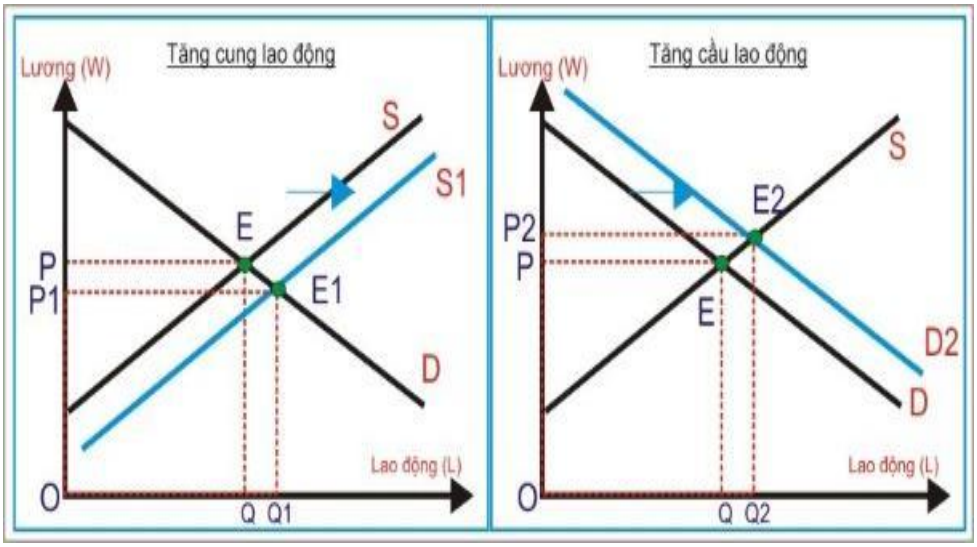
Thực tiễn khó khăn của doanh nghiệp điện tử, dệt may hiện nay là trả lương công nhân theo khung bảng lương, tăng lương theo hệ số và tăng mức lương tối thiểu. Theo bà Bùi Thị Minh, đại diện Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh (VCCI-HCM), nguyên nhân do người làm lâu năm, tuổi càng cao thì năng suất, sản lượng càng thấp. Mặt khác, nếu lương tối thiểu tăng 10% thì doanh nghiệp buộc phải trả thêm cho người lao động 21,3%. Vì thế, nhiều doanh nghiệp chọn giải pháp thỏa thuận trực tiếp với người lao động nhằm giúp cho việc chi trả lương đúng với yêu cầu, năng lực, chất lượng lao động; đồng thời đáp ứng đúng yêu cầu nguyện vọng của cả hai bên.

Việc mức lương ngành dệt may ngày một tăng trong thời gian qua cho thấy các doanh nghiệp đang bắt đầu quan tâm hơn đến việc sử dụng thu nhập như một yếu tố thu hút và giữ chân người lao động. Tuy nhiên, điều này cũng tạo ra không ít thách thức cho người lao động trong việc khẳng định và chứng tỏ bản thân trong thời điểm trình độ cần được cải thiện mỗi ngày.

3.3. Cân bằng thị trường lao động

Hiện nay, những tiến bộ về công nghệ, đặc biệt là sự tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 làm tăng sản phẩm cận biên làm cho đồ thị đường cung dịch chuyển sang bên phải.

Dù tiền lương lao động dệt may tăng nhưng vẫn ở mức thấp nhưng áp lực về kinh tế là yếu tố làm cho các lao động phổ thông gia nhập vào ngành dệt may và làm cho lượng cung lao động trong ngành này tăng lên.



Chương III: Giải pháp và khuyến nghị

1. Những điểm mạnh và điểm yếu của ngành lao động dệt may

❖ Điểm mạnh:

- Tiền lương lao động của ngành dệt may Việt Nam rất rẻ so với các nước trong khu vực và trên toàn thế giới. Giá công nhân rẻ, chi phí cầu lao động thấp nên giá thành sản phẩm cũng rẻ tạo lợi thế cạnh tranh.
- Việc mức lương ngành dệt may ngày một tăng trong thời gian qua cho thấy các doanh nghiệp đang bắt đầu quan tâm hơn đến việc sử dụng thu nhập như một yếu tố thu hút và giữ chân người lao động.
- Người lao động cần cù chăm chỉ và chịu khó.
- Áp dụng được công nghệ vào trong sản xuất để giảm bớt gánh nặng cho người lao động dệt may.
- Đào tạo lao động ngày càng được phát triển, thiết kế bài giảng thực tế giúp cho học viên của ngành có trình độ lao động cao hơn.

❖ Điểm yếu và những thách thức trong tương lai:

- Thách thức lớn nhất đối với ngành dệt may Việt Nam là cơ cấu trình độ lao động bất hợp lý. Kết quả nghiên cứu cho thấy tỉ lệ lao động có trình độ đại học rất thấp chiếm dưới 5% cho cả 4 nhóm ngành, rõ ràng điều này sẽ rất khó đáp ứng những yêu cầu của công nghệ 4.0, đòi hỏi các kỹ năng như số hóa, trí tuệ nhân tạo, ngoại ngữ, tin học, lập trình, phân tích dữ liệu, an ninh mạng;dẫn đến việc chuyển đổi mô hình sản xuất, tăng năng suất gặp rất nhiều hạn chế.

- Thách thức lớn thứ hai đó là sự hạn chế về năng lực công nghệ 4.0. Kết quả cho thấy hầu hết các kỹ năng cơ bản để vận hành các thiết bị số của lao động ngành dệt may nói chung còn yếu kém, mặc dù điều này có mối liên hệ với trình độ đào tạo. Tuy vậy điểm mấu chốt vẫn là ở chỗ thiếu cơ sở hạ tầng công nghệ, công tác nghiên cứu và phát triển còn nhiều yếu kém, lao động ít được tiếp xúc với công nghệ do đó dẫn đến kỹ năng bị hạn chế.
- Lao động tay nghề thấp, làm trong ngành thâm dụng lao động như dệt may - nơi có số lượng doanh nghiệp và số lao động đang làm việc đông - sẽ có nguy cơ bị thay thế bởi các quá trình tự động hóa và robot.

2. Giải pháp

- Về tiền lương, nâng cao khả năng đàm phán tiền lương khi ký kết, thỏa thuận với các nhãn hàng, quan tâm hơn đến người lao động. Để có bảng lương đáp ứng được sự kỳ vọng của người lao động thì vai trò của công đoàn trong quá trình thương lượng là rất quan trọng. Chừng nào vai trò của công đoàn chưa được thể hiện rõ nét thì thang bảng lương vẫn phụ thuộc phần lớn vào quyết định của người chủ doanh nghiệp.

▪ Đối với Chính phủ, cần xây dựng lộ trình tăng mức lương tối thiểu quốc gia hiện tại lên mức lương đủ sống, phù hợp với định nghĩa về lương đủ sống được chấp nhận trên toàn cầu. Đối với tổ chức công đoàn, theo ông Vũ Minh Tiến – Viện trưởng Viện Công nhân và công đoàn, công đoàn cần tăng cường năng lực đàm phán, thương lượng tập thể liên quan đến xây dựng định mức lao động và đơn giá tiền lương. Ngoài ra, công đoàn cần phát huy quyền và nghĩa vụ của mình, để đảm bảo công nhân trong mỗi nhà máy được tham gia vào quá trình thương lượng tập thể và được trao quyền trong lĩnh vực này.

- Về đào tạo lao động:

● Đối với doanh nghiệp, cần chủ động phân loại lao động để có hình thức phù hợp. Cần tích cực phối với với các cơ sở đào tạo đề đào tạo lại hoặc đào tạo nâng cấp cho lao động của mình.

● Đối với các trường đào tạo, cần chủ động cập nhật giảng dạy, đầu tư thiết bị công nghệ 4.0, đồng thời phối hợp với doanh nghiệp tổ chức đào tạo chính quy, đào tạo lại, đào tạo nâng cấp tại doanh nghiệp, xây dựng đội ngũ giảng viên có trình độ cao về công nghiệp 4.0.

● Đối với Chính phủ cần hỗ trợ, khuyến khích nghiên cứu nhiều hơn nữa đối với các trường đại học bằng những hành động cụ thể như tăng kinh phí nghiên cứu, số lượng đề tài nghiên cứu về công nghiệp 4.0.

C. KẾT LUẬN

Ngành dệt may Việt Nam phấn đấu đạt kim ngạch xuất khẩu 40 tỷ USD trong năm 2019, đồng thời cam kết tuân thủ về mối quan hệ hợp tác gắn kết sự phát triển bền vững trong việc thực hiện chương trình xanh hóa ngành dệt may và tiết kiệm nguồn nước. Ngành sẽ tiếp tục xây dựng giải pháp về công nghệ và quản trị, xây dựng tầm nhìn trong chiến lược phát triển xu hướng hội nhập, phát triển trên cơ sở đánh giá nội lực của ngành dệt may Việt Nam nói riêng và nền kinh tế nói chung.

Để thực hiện mục tiêu xanh hóa ngành dệt may từ phía các ngân hàng, các doanh nghiệp (DN) dệt may và các bên liên quan phải cùng cập nhật diễn biến mới nhất về việc ký kết các FTA, các quy định về bảo vệ môi trường trong ngành dệt may, các sáng kiến sản xuất sạch hơn và tài chính xanh cho ngành. Các DN cần chia sẻ kết quả kiểm toán ban đầu, nhu cầu phát triển các dự án sản xuất xanh trong ngành dệt may. Từ đó, các DN hiểu rõ hơn về yêu cầu của các ngân hàng để việc tiếp cận tài chính xanh cho các dự án sản xuất xanh của ngành, hỗ trợ ngân hàng phát triển các chính sách, các gói tín dụng xanh góp phần xanh hóa cho ngành.

Đặc biệt, ngành ngân hàng cũng cần tìm kiếm và cung cấp thêm các cơ hội tiếp cận tài chính cho các DN dệt may đang có kế hoạch chuyển đổi, nâng cấp hoặc đầu tư mới cho sản xuất sạch hơn đang khó khăn trong việc tìm kiếm các nguồn tài chính phù hợp. Ngành ngân hàng cũng đang thực hiện định hướng ngân hàng xanh, tín dụng xanh, tăng cường tài trợ cho các dự án xanh ngành dệt may.

D. NGUỒN TÀI LIỆU THAM KHẢO

khcncongthuong.vn

congthuong.vn

nscl.vn
vietnamplus.vn
baotintuc.vn

Lời cảm ơn

Trong suốt quá trình hoạt động, nghiên cứu và thực hiện đề tài thảo luận này, Nhóm 12 chúng em đã nhận được sự giúp đỡ, đóng góp to lớn từ nhiều cá nhân và tổ chức. Với tính cảm chân thành ấy, chúng em xin phép được gửi lời cảm ơn đến gia đình, người thân đã luôn yêu thương và hỗ trợ. Cảm ơn Ban Giám hiệu trường Đại học Thương Mại, Khoa Marketing, cùng các thầy cô đã tham gia giảng dạy, quản lí, tạo cơ hội cho chúng em thực hiện đề tài thảo luận này. Chúng em xin bày tỏ sự biết ơn đặc biệt đến cô giáo bộ môn, Cô Nguyễn Thị Lệ – người đã trực tiếp giảng dạy, hướng dẫn, giúp chúng em có đủ kiến thức và hiểu được phương pháp học và nghiên cứu bộ môn và hoàn thành bài thảo luận nhóm này. Chúng em xin cảm ơn nguồn tài liệu bổ ích đóng góp cho bài tiểu luận này. Xin cảm ơn các thành viên trong nhóm đã nỗ lực hết sức mình để đóng góp cho nội dung thảo luận. Mặc dù đã có nhiều cố gắng trong suốt quá trình thực hiện đề tài thảo luận song không thể tránh khỏi những hạn chế và những thiếu sót. Chúng em rất mong nhận được những ý kiến đóng góp từ thầy cô và các bạn để bài thảo luận của chúng em được hoàn thiện hơn.

Xin chân thành cảm ơn và kính chúc mọi người sức khỏe!

Hà Nội, ngày 8 tháng 12 năm 2020