

ĐẶC ĐIỂM LAO ĐỘNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG NGÀNH DỆT MAY VIỆT NAM HIỆN NAY

Lê Thị Thu Hiền

Tóm tắt. Ngành dệt may được xem như là ngành kinh tế chủ chốt và thế mạnh của Việt Nam với lợi thế là nguồn nhân công dồi dào, giá rẻ; khả năng thu hồi vốn nhanh, đem lại nguồn lợi xuất khẩu lớn cho đất nước. Bài báo này nhằm nghiên cứu đặc điểm số lượng, chất lượng, phân bố, cơ cấu sử dụng lao động, chất lượng cuộc sống lao động trong ngành dệt may Việt Nam thời gian qua; đó chính là cơ sở để đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng lao động trong ngành dệt may hiện nay và trong thời gian tới.

Từ khóa: lao động, dệt may, lao động dệt may

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Con người giữ vị trí trung tâm, vừa là mục tiêu vừa là động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội. Từ sau đổi mới, nền kinh tế Việt Nam bắt đầu có bước phát triển nhanh và đánh dấu thời kỳ quan trọng hướng về xuất khẩu. Một trong những ngành kinh tế có thế mạnh để xuất khẩu của nước ta là ngành dệt may tận dụng nguồn nhân công dồi dào, giá rẻ và có tay nghề đã thu hút một lực lượng lao động lớn trong xã hội, được xem như là một trong các ngành kinh tế chủ chốt thời kỳ Việt Nam công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước. Ngành dệt may với tỉ lệ tăng trưởng bình quân 15%/năm [6], có doanh thu xuất khẩu tăng nhanh và đứng thứ hai chỉ sau mặt hàng điện thoại các loại và linh kiện. Xuất khẩu dệt may của Việt Nam năm 2014 đạt 20,9 tỉ đô la Mỹ [10]. Tuy nhiên, vấn đề khai thác và sử dụng lao động trong ngành dệt may Việt Nam trong thời gian qua vẫn còn chưa hợp lý, lợi thế về lao động dồi dào và chi phí thấp đang giảm dần. Vì vậy, nghiên cứu nhằm phân tích đặc điểm số lượng, chất lượng và phân bố lao động trên cơ sở đó để xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng lao động ngành dệt may Việt Nam.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

- Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp bao gồm thu thập các số liệu liên quan đến nội dung nghiên cứu: số lượng, chất lượng lao động, phân bố lao động ngành dệt may Việt Nam thông qua các báo cáo ngành dệt may, luận văn, mạng internet và từ các website liên quan đến ngành dệt may,... Các dữ liệu thứ cấp này được xử lý thông qua thao tác phân tích – tổng hợp để phục vụ cho nội dung nghiên cứu đặc điểm lao động ngành dệt may Việt Nam. Có hai nội dung xử lý thông tin: xử lý toán học đối với các số liệu và xử lý logic đối với các số liệu.

- Từ kết quả điều tra và phân tích đặc điểm lao động ngành dệt may Việt Nam và Quy hoạch phát triển ngành Công nghiệp dệt may Việt Nam đến năm 2015, định hướng đến năm 2020, đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng lao động ngành dệt may Việt Nam trong thời gian tới thông qua phương pháp xử lý logic các dữ liệu.

3. ĐẶC ĐIỂM LAO ĐỘNG TRONG NGÀNH DỆT MAY VIỆT NAM

3.1. Về số lượng lao động

Theo thống kê Tập đoàn Dệt may Việt Nam (VINATEX) trong năm 2013, Việt Nam có 5.892 công ty dệt may, với lực lượng lao động khoảng 2,5 triệu người chiếm trên 20% lao động trong khu vực công nghiệp và khoảng 5% tổng lực lượng lao động toàn quốc [6]. Lao động của ngành dệt may Việt Nam không tập trung, do có hơn 70% các doanh nghiệp dệt may là doanh nghiệp vừa và nhỏ, có số lao động dưới 300 người. Gần 20% doanh nghiệp có số lao động trên 300 người và dưới 1000 người, số doanh nghiệp từ 1000 người trở lên chỉ có 6%. Với độ phân tán như vậy, nếu không liên kết lại thì hoạt động đào tạo sẽ khó triển khai hiệu quả [6].

Theo số liệu của Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS), mỗi 1 tỷ USD xuất khẩu hàng dệt may có thể tạo ra việc làm cho 150 - 200 nghìn lao động, trong đó có 100 nghìn lao động trong doanh nghiệp dệt may và 50 - 100 nghìn lao động tại các doanh nghiệp hỗ trợ khác [5]. Ngành dệt may tiếp tục được đẩy mạnh giá trị xuất khẩu kéo theo nhu cầu lao động dệt may tiếp tục tăng trong thời gian tới, được thể hiện trong Bảng 1.

Bảng 1. Mục tiêu phát triển ngành dệt may đến năm 2015 và định hướng năm 2020

Chi tiêu	ĐVT	Năm 2015	Năm 2020
1. Kim ngạch XK	Triệu USD	18.000	25.000
2. Sử dụng lao động	1000 người	2.750	3.000

Nguồn: [4]

Xu hướng ngành dệt may ở nước ta còn có cơ hội phát triển trong khoảng 15 đến 20 năm nữa. Dự báo của Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS), năm 2013 nhu cầu dệt may của thế giới sẽ tăng nhẹ. Trong đó, thị trường Mỹ tăng 3%; châu Âu không suy giảm mạnh như những năm trước; thị trường Nhật Bản tăng 10%, các thị trường khác cũng tăng khoảng 5%...[6]. Như vậy, trong những năm tới với những yêu cầu lớn từ các thị trường trên thế giới ngành dệt may Việt Nam tiếp tục phát triển, yêu cầu về lao động càng lớn và càng cao hơn.

3.2. Chất lượng lao động dệt may

- Về trình độ chuyên môn kỹ thuật: Đội ngũ lao động ngành dệt may tăng nhanh về số lượng, tuy nhiên trình độ chuyên môn kỹ thuật vẫn còn nhiều hạn chế. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động trong ngành dệt may được đào tạo phổ biến theo 4 bậc: trình độ cao đẳng, trình độ trung cấp, trình độ sơ cấp và trình độ học nghề dưới 3 tháng. Tỷ lệ lao động đã qua đào

tạo chiếm 91% tổng số lao động ngành may nhưng nếu tính riêng theo cấp đào tạo thì có sự phân hóa rất lớn. Số lao động tốt nghiệp các trường cao đẳng nghề chỉ chiếm 4% và nếu tính riêng cho số tốt nghiệp chuyên ngành may mặc chỉ 0,8%. Số lao động tốt nghiệp trung cấp chiếm 14%. Số lao động sơ cấp và qua đào tạo nghề dưới 3 tháng chiếm 81,2% [3].

- Về tác phong công nghiệp: Phần lớn lao động trong ngành dệt may đều xuất thân từ nông thôn chịu ảnh hưởng rất lớn bởi đặc điểm sản xuất nông nghiệp: thiếu tính cộng đồng, thiếu ý thức tổ chức kỷ luật và thao tác chậm. Tình trạng lao động đi làm chậm, nghỉ việc và bỏ việc còn nghiêm trọng, gây ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động sản xuất của các cơ sở dệt may. Theo thống kê của Tập đoàn Dệt may Việt Nam (VINATEX): Một doanh nghiệp có 5.000-6.000 công nhân thì hàng năm trung bình khoảng 1.000-2.000 công nhân thường xuyên ra, vào. Tỷ lệ công nhân làm đủ 100% thời gian chiếm 75-80% số công nhân hiện có của công ty [6]. Con số này có thể còn cao hoặc thấp hơn, tùy vào mức độ biến động của đơn hàng. Năng suất lao động trong ngành dệt may ở nước ta thấp hơn nhiều so với một số quốc gia, vùng lãnh thổ trong khu vực. So sánh theo số lượng sản phẩm may cùng loại thì năng suất ở Việt Nam bằng 1/3 so với Hồng Kông, bằng 1/4 so với Trung Quốc và bằng 1/8 so với Hàn Quốc [6]. Điều này ảnh hưởng rất nhiều đến giá thành, làm giảm tính cạnh tranh của sản phẩm.

3.3. Phân bố lao động ngành dệt may

Đặc điểm ngành công nghiệp dệt may có thời gian thu hồi vốn và tái sản xuất mở rộng nhanh. Mặt khác năng lực cạnh tranh về sử dụng lao động của công nghiệp dệt may thấp. Do vậy, sự phân bố công nghiệp dệt may của nước ta từ sau đổi mới đến nay biến động rất lớn. Sự thay đổi phân bố đầu tư vào công nghiệp dệt may đã kéo theo sự thay đổi cơ bản về phân bố lao động.

Trước đổi mới (1986), do cơ chế quản lý bao cấp nên phần lớn các cơ sở dệt may tập trung chủ yếu ở Nam Định, thủ đô Hà Nội, Hải Phòng [2, tr.171]. Ngành dệt may ít chịu sức ép của sự cạnh tranh về lao động và các chi phí dịch vụ công nghiệp.

Giai đoạn 1996 - 2005, chi phí lao động ở các thành phố lớn tăng cao nên hầu hết các cơ sở dệt may mới được hình thành trong giai đoạn này đều dịch chuyển về vùng phụ cận Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh. Đây là thời kỳ xuất hiện dòng di chuyển lực lượng lao động phổ thông từ khắp cả nước về các tỉnh như Đồng Nai, Bình Dương, Long An, Vĩnh Phúc, Bắc Ninh để gia nhập đội ngũ công nhân, trong đó chủ yếu là công nhân may. Cũng trong thời gian này, tại các thành phố trung bình như Đà Nẵng, Huế, Nha Trang, Vinh, Việt Trì, Hải Phòng, Nam Định, Cần Thơ... đã xuất hiện thêm nhiều cơ sở dệt may do nước ngoài và tư nhân đầu tư [2, tr.171].

Giai đoạn sau 2005 đến nay, công nghiệp dệt may ở Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh và các khu vực phụ cận thu hẹp do có chủ trương xiết chặt ngay từ đầu trong việc cấp phép cho doanh nghiệp vào các khu chế xuất, khu công nghiệp và chỉ cấp phép cho những doanh nghiệp

sử dụng ít lao động. Do vậy, các địa phương khác với lợi thế lao động dồi dào và rẻ đã phát triển nhanh công nghiệp dệt may, làm thay đổi rõ rệt phân bố lao động của ngành này. Hiện nay, lao động trong ngành dệt may mang tính chất phân tán, không tập trung và chủ yếu phân bố ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Lao động dệt may ở các tỉnh miền Trung, đồng bằng sông Cửu Long, đồng bằng sông Hồng tăng nhanh. Sự phân bố lao động dệt may không chỉ có ở các đô thị mà còn có ở các khu vực nông thôn. Phần lớn số lao động này đều được đào tạo tại chỗ [1].

Theo dự thảo quy hoạch định hướng đầu tư dệt may đến năm 2020 do Tập đoàn Dệt may Việt Nam soạn thảo, thời gian tới sẽ đầu tư dịch chuyển các doanh nghiệp dệt may về một số địa phương phù hợp, không để các nhà máy dệt và may tập trung quá nhiều ở các đô thị như hiện nay. Trong giai đoạn 2011-2020, tập đoàn Dệt may sẽ đầu tư xây dựng 31 nhà máy sợi (công suất 7.000 tấn/năm cho mỗi nhà máy), 21 nhà máy dệt nhuộm và 164 nhà máy may với tổng kinh phí hơn 2 tỉ đô la Mỹ. Ngành dệt may đã lựa chọn 5 khu vực để phát triển, trong đó có một số tỉnh như Phú Thọ, Tuyên Quang, Thanh Hóa, Nghệ An; các tỉnh nằm trong khu vực Trung Trung Bộ và Tiền Giang, Đồng Tháp, Tây Ninh... [4].

3.4. Cơ cấu sử dụng lao động dệt may

3.4.1. Cơ cấu độ tuổi

Lao động hoạt động trong ngành dệt may có cơ cấu độ tuổi trẻ, trung bình từ 20 – 40 tuổi [3]. Do môi trường làm việc đòi hỏi thường xuyên, liên tục, sức chịu đựng cao trong thời gian tăng ca, đòi hỏi độ tỉ mỉ và khéo léo trong sản phẩm cao nên yêu cầu người lao động có sức khỏe, sức bền và độ dẻo dai tốt. Lao động trẻ là một lợi thế cho sự phát triển ngành dệt may với các đặc tính như nhanh nhẹn, khéo léo và quan trọng họ có thể nhanh chóng thích ứng với công việc, tiếp thu kiến thức, công nghệ mới trong sản xuất.

3.4.2. Cơ cấu giới tính

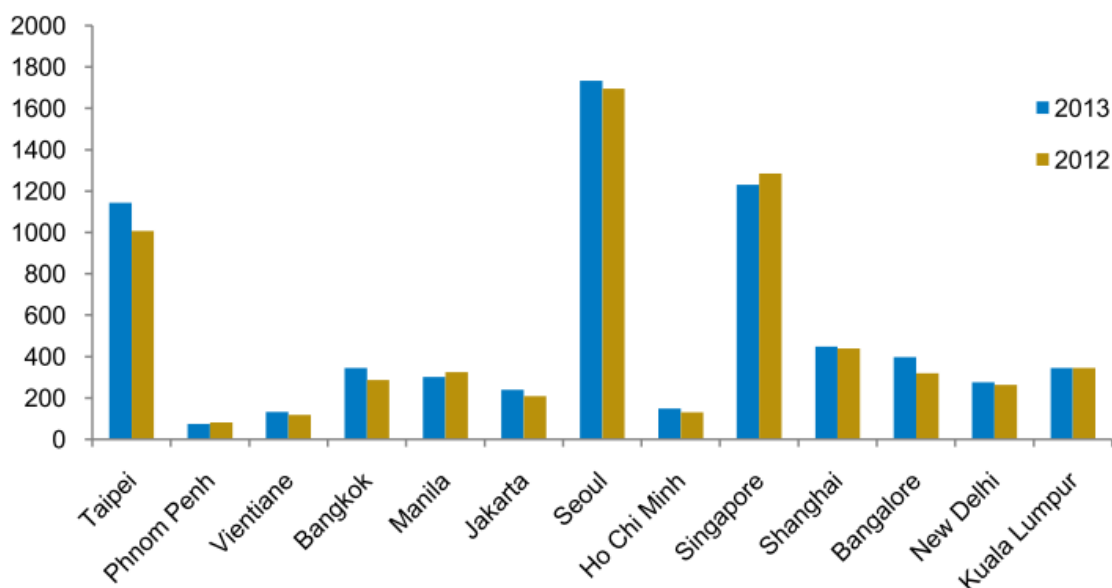
Ngành dệt may mang tính đặc thù đòi hỏi sự khéo léo, phù hợp với nữ giới vì vậy cơ cấu lao động có tỉ lệ nữ giới cao chiếm đến 80% tỉ trọng trong tổng lao động dệt may Việt Nam [8]. Trong đó, tỉ lệ nữ ngành may cao hơn tỉ lệ nữ trong ngành dệt do yêu cầu kỹ thuật khác nhau từ mỗi ngành. Tuy nhiên, do sử dụng phần lớn lao động nữ nên các vấn đề đặt ra cần phải liên quan đến các chế độ chăm sóc, hỗ trợ cho người phụ nữ.

Công nhân dệt may tuổi đời còn trẻ, tỷ lệ độc thân là khá cao. Lao động trong ngành dệt may chủ yếu là lao động di cư từ các vùng khác đến và đa phần trong số họ phải sống nhờ ở nhà người quen hoặc tự thuê nhà để ở. Phần lớn công nhân dệt may xuất thân từ các hộ làm nông nghiệp. Do thiếu hụt lao động trầm trọng trong ngành nên công nhân dệt may hiện tại phải làm việc với thời gian dài, kiệt sức và không còn thời gian và sức lực để tụ tập vui với bạn bè, tìm bạn trai hoặc mở rộng quan hệ xã hội, phải làm việc muộn đến khuya [11].

3.5. Chất lượng cuộc sống của lao động dệt may

Sự phát triển của ngành dệt may đã góp phần giải quyết việc làm và cải thiện đáng kể chất lượng cuộc sống của hàng triệu lao động xuất thân từ nông thôn. Các tổ chức phi chính phủ và khách hàng lớn của dệt may Việt Nam đều đánh giá Việt Nam là một hình mẫu của ngành công nghiệp dệt may lành mạnh, đi liền với luật lao động rõ ràng và mức lương công bằng. Giám đốc chương trình của dự án Better Work tại Việt Nam thuộc Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) nhận định: *“Việt Nam xác định con đường cạnh tranh dài hạn là bên cạnh việc cung cấp dịch vụ lao động giá thấp, là tăng cường và cải thiện hệ thống luật pháp. Trong thập kỷ vừa qua, các điều kiện làm việc trong nhiều nhà máy đã được cải thiện và công nhân được tôn trọng. Các công ty này luôn sẵn lòng giữ lại các lao động làm được việc và công nhân cũng được hưởng các lợi ích như đào tạo chuyên môn, nơi ở và bữa ăn miễn phí”* [9]. Bên cạnh kết quả đạt được, chất lượng cuộc sống hiện tại của lao động dệt may chưa tạo được cơ sở để họ gắn bó lâu dài với nghề nghiệp.

Với mức thu nhập trung bình 4,5 triệu đồng/tháng/người, tương đương 54 triệu đồng/năm thì tổng quỹ lương chi trả cho 2,5 triệu lao động trực tiếp trong 1 năm là 135 ngàn tỷ đồng (tương đương 6,7 tỷ USD) là một con số không nhỏ, đóng góp đáng kể vào chỉ tiêu xã hội và tăng trưởng kinh tế [7]. Đối với ngành dệt may Việt Nam nói riêng, mặc dù lương cơ bản tăng khá mạnh nhưng chỉ cao hơn Lào, Campuchia và vẫn cạnh tranh so với Indonesia, Philippin, Malaysia và Trung Quốc,... được thể hiện ở Hình 1. Với mức thu nhập này tuy cao hơn so với trước khi họ đến với ngành dệt may nhưng cũng chỉ đủ cho nhu cầu cá nhân, không thể đảm bảo cuộc sống cho gia đình. Hầu hết lao động dệt may đều từ địa bàn khác đến phải thuê chỗ ở nên cuộc sống không ổn định. Điều kiện học tập, sinh hoạt văn hóa tinh thần để nâng cao trình độ rất hạn chế. Do vậy, năng lực lao động không được nâng cao theo thâm niên, thậm chí còn có xu hướng giảm thào tác ngày càng chậm hơn. Chính vì vậy, tính ổn định của lao động ngành dệt may thấp nhất trong các ngành công nghiệp chế biến.



(Nguồn: Khảo sát của Jetro 2012- 2013)

Hình 1. Lương cơ bản của công nhân dệt may một số thành phố và quốc gia (USD/tháng).

4. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG TRONG NGÀNH DỆT MAY VIỆT NAM

4.1. Cơ sở xây dựng giải pháp

Căn cứ vào thực trạng lao động ngành dệt may Việt Nam trong thời gian qua xuất hiện một số vấn đề sau:

- Số lượng lao động trong ngành dệt may tăng nhanh, trong khi đó đào tạo không tăng nhanh tương ứng. Lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật còn ít và lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật tuy có đào tạo nhưng tỉ lệ người có đào tạo thấp. Những người đã được đào tạo chất lượng thấp, phần lớn họ chưa biết thao tác, hoặc nếu biết họ chỉ biết làm theo mà chưa biết nguyên lý vận hành.

- Mối quan hệ giữa chủ sử dụng lao động và người lao động không chặt chẽ và ràng buộc rõ ràng. Hợp đồng lao động chỉ mang tính chất tạm thời.

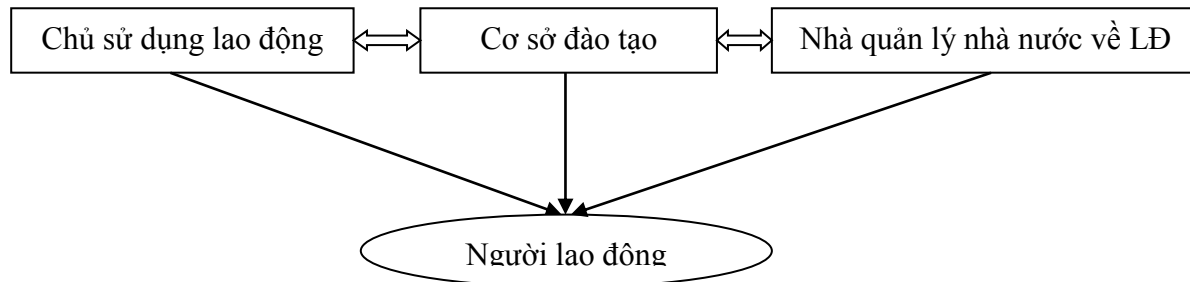
- Năng suất lao động trong ngành dệt may thấp là nguyên nhân chủ yếu của thu nhập thấp và sự biến động lớn về lao động.

- Ý thức lao động còn kém, phần lớn lao động thiếu tác phong công nghiệp, thường xuyên đi muộn, không tập trung trong công việc, bỏ việc tùy tiện và thiếu ý thức tiết kiệm trong sản xuất.

- Lao động không ổn định, thường xuyên thay đổi chỗ làm do các vấn đề về lương, bảo hiểm và phúc lợi không đảm bảo. Tình trạng “nhảy việc” xảy ra thường xuyên.

Từ thực trạng trên, bám sát mục tiêu phát triển ngành dệt may giai đoạn 2011 – 2010 trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế Việt Nam đã là thành viên của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO – World Trade Organization) và đang trong vòng đàm phán Hiệp định Đối tác Kinh tế Chiến lược xuyên Thái Bình Dương (TPP – Trans Pacific Strategic Economic Partnership Agreement) xây dựng các nhóm giải pháp phát triển ngành dệt may. Ngành dệt may có đặc trưng sử dụng nhiều lao động, quy trình nhiều công đoạn thủ công. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng cho sự phát triển bền vững của ngành Dệt May Việt Nam [4] là yêu cầu cấp thiết.

Thực hiện nhiệm vụ nâng cao chất lượng lao động cần phải có sự phối hợp chặt chẽ của ba chủ thể: cơ sở đào tạo; chủ sử dụng lao động và cơ quan giám sát sử dụng lao động thể hiện trong Hình 2.



Hình 2. Sơ đồ mối quan hệ giữa các chủ thể trong sử dụng lao động.

Chú thích: \leftrightarrow Tương tác, \rightarrow Tác động

4.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động

4.2.1. Giải pháp đối với chủ sử dụng lao động

- Giải pháp tuyển dụng lao động

Chủ sử dụng lao động cần xây dựng kế hoạch tuyển dụng lao động hàng năm và nhiều năm. Thông tin tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp cần được quảng cáo rộng rãi ở các phương tiện thông tin đại chúng nhằm thu hút lao động từ nhiều vùng, nhiều địa phương. Xác định số lượng lao động cần tuyển thông qua kết quả dự báo lao động. Việc tuyển dụng cần phải tuân thủ đầy đủ và đúng các quy định của pháp luật.

Các doanh nghiệp, nhà máy liên kết với các cơ sở đào tạo bằng cách đưa ra yêu cầu, mục đích. Các doanh nghiệp tổ chức tiếp thị và tư vấn.

- Giải pháp phân công, quản lý lao động

Chủ sử dụng lao động cần phân công lao động phù hợp trình độ chuyên môn hợp lý và hiệu quả. Quản lý lao động phải linh hoạt tùy thuộc vào đặc điểm riêng của từng loại đơn hàng.

Cần có chế độ quản lý lao động gắn liền với chế độ thưởng phạt hợp lý nhằm khuyến khích người lao động có tinh thần tự giác, tích cực trong sản xuất và có ý thức tự nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật.

Xây dựng được kênh trao đổi thông tin kịp thời và trung thực giữa người lao động và cán bộ quản lý điều hành. Tạo nên môi trường đồng thuận, gắn bó chặt chẽ giữa các nhóm người lao động trong việc thực hiện các chuyên sản xuất.

- Giải pháp phân phối thu nhập và nâng cao phúc lợi

Thu nhập là động lực chính để phát huy và nâng cao chất lượng lao động. Do vậy, lương của người lao động phải được xác định là nội dung quan trọng trong hợp đồng tuyển dụng. Thực hiện chế độ trả công đúng với năng lực trên cơ sở đồng thuận với người lao động. Cải tiến thu nhập bằng cách tính toán thu chi hợp lý trên cơ sở chia sẻ lợi ích người lao động.

Cần phải có chính sách chăm lo đời sống công nhân như nhà ở, vui chơi giải trí, chế độ bảo hiểm... để công nhân có thể làm việc lâu dài với doanh nghiệp, tránh tình trạng thay đổi chỗ làm gây khó khăn trong quản lý lao động của doanh nghiệp. Đầu tư xây dựng hệ thống phúc lợi cho công nhân, đáp ứng những yêu cầu cơ bản cho người lao động, để người lao động an tâm lao động và sản xuất.

4.2.2. Giải pháp đối với các cơ sở đào tạo

- Kết hợp đào tạo dài hạn với đào tạo ngắn hạn, kết hợp giữa đào tạo chính quy với đào tạo tại chỗ, kết hợp giữa đào tạo trong nước với việc cử cán bộ ra nước ngoài để đào tạo.

- Cần phải có quy hoạch, kế hoạch về số lượng đào tạo trên cơ sở định hướng phát triển của công nghiệp dệt may.

- Cần phải phân bố chỉ tiêu đào tạo phù hợp với vùng miền nhằm hạn chế tình trạng phải làm việc xa quê của người lao động.

- Cần gắn liền việc đào tạo chuyên môn kỹ thuật với việc đào tạo đạo đức, tác phong sản xuất công nghiệp. Nội dung, phương pháp đào tạo phải thường xuyên cập nhật phù hợp với yêu cầu phát triển công nghiệp dệt may.

- Hiện đại hóa, tăng cường năng lực cho các cơ sở đào tạo chuyên ngành dệt may, đáp ứng yêu cầu phục vụ phát triển lao động.

- Xây dựng chương trình phù hợp với đặc điểm ngành nghề, đào tạo nâng cao lao động tại chỗ, phát huy tính chủ động tự giác học tập của người lao động.

4.2.3. Giải pháp đối với các nhà quản lý nhà nước về lao động

Cơ quan quản lý nhà nước phải đóng vai trò là chủ thể chính đào tạo phát triển nguồn lao động và là trọng tài trong mối quan hệ giữa người lao động và chủ sử dụng lao động. Do vậy, cần phải thực hiện các giải pháp sau:

- Xây dựng định hướng chiến lược phát triển lực lượng lao động về số lượng và chất lượng phù hợp quy hoạch phát triển công nghiệp dệt may.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện luật lao động và các chế độ bảo hiểm, quy định về an toàn lao động.

- Khuyến khích các giải thưởng sáng chế và cải tiến trong ngành dệt may nhằm khuyến khích tinh thần tự học của lao động.

4.2.4. Giải pháp đối với người lao động

- Người lao động thường xuyên học hỏi, nâng cao năng lực chuyên môn kỹ thuật để góp phần tạo nên những sản phẩm có chất lượng đáp ứng yêu cầu của thị trường.

- Nâng cao ý thức lao động trong công việc, tạo nên tác phong công nghiệp có hiệu quả và hợp lý.

Sự liên kết chặt chẽ giữa ba chủ thể cơ sở đào tạo, chủ sử dụng lao động và cơ quan giám sát sử dụng lao động trong quá trình phát triển và sử dụng lao động ngành dệt may là việc làm cần hướng đến góp phần tạo nên đội ngũ lao động vừa đông đảo vừa có chất lượng trong xu thế hội nhập quốc tế như hiện nay.

5. KẾT LUẬN

Ngành dệt may ở Việt Nam đã giải quyết được việc làm cho phần lớn lao động, đồng thời thu về giá trị xuất khẩu lớn, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Căn cứ vào chi phí lao động, thu nhập bình quân ở nước ta, ngành dệt may vẫn còn tiếp tục phát triển mạnh đến năm 2020. Đặc điểm lao động ngành dệt may tồn tại nhiều hạn chế đối với phát triển bền vững nền kinh tế. Do đó, yêu cầu đặt ra đối với ngành dệt may nước ta đó là đào tạo đội ngũ lao động có chuyên môn kỹ thuật cao và có tác phong công nghiệp hiện đại để tạo nên các sản phẩm có sức cạnh tranh với thị trường quốc tế trong bối cảnh Việt Nam đã gia nhập WTO với nhiều cơ hội và thách thức.

Bài báo đã căn cứ trên nội dung nghiên cứu đặc điểm lao động ngành dệt may Việt đề đề xuất một số giải pháp hiệu quả. Tuy nhiên, nghiên cứu đã gặp một số hạn chế đó là các giải pháp đặt ra mặc dù được xây dựng dựa trên thực trạng nhưng còn mang tính vĩ mô, việc áp dụng cần một quá trình lâu dài.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Lê Thị Thu Hiền (2013), *Nghiên cứu thực trạng lao động và tình hình sử dụng lao động trong ngành dệt may ở tỉnh Thừa Thiên Huế*, Luận văn thạc sĩ Địa lý, Trường ĐHSP – Đại học Huế.
- [2] Lê Thông (2013), *Địa lý kinh tế - xã hội Việt Nam*, Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội.
- [3] Bùi Văn Tốt (2014), *Báo cáo ngành dệt may*, Công ty cổ phần Chứng khoán FPT, Hà Nội.

- [4] Bộ Công Thương (2008), *Quyết định Phê duyệt Quy hoạch phát triển ngành Công nghiệp Dệt May Việt Nam đến năm 2015, định hướng đến năm 2020*, Số: 42 /2008/QĐ-BCT, Hà Nội.
- [5] CTCP Chứng Khoán Bảo Việt (2014), *Báo cáo cập nhật ngành dệt may*, website: www.bvsc.com.vn.
- [6] Vũ Ánh Nguyệt (2014), *Báo cáo ngành VietinbankSc: Ngành dệt may Việt Nam*, website: Vietinbanksc.com.vn/News/2014/20/306468.aspx.
- [7] CTCP Dệt May Huế, *Dệt may Việt Nam – Con đường tất yếu cho sự phát triển*, <http://huegatex.com.vn/Home/NewsDetails.aspx/112?name=Det-May-Viet-Nam%3A-Con-duong-tat-yeu-cho-su-phat-trien>, 16/03/2015.
- [8] Lao động thủ đô, *Cải thiện điều kiện việc làm cho lao động nữ trong ngành dệt may, da giày*, <http://laodongthudo.vn/cong-doan-2/cai-thien-dieu-kien-lam-viec-cho-lao-dong-nu-trong-nganh-det-may-da-giay-1812>, 16/03/2015.
- [9] Tổng công ty 28, *Thị trường xuất khẩu dệt may của Việt Nam ngày càng phát triển và mở rộng*, <http://www.agtex.com.vn/zone/thi-truong-xuat-khau-det-may-cua-viet-nam-ngay-cang-phat-trien-va-mo-rong/258/747?page=8>, 16/03/2015 .
- [10] Tổng cục Hải quan VN, *Biểu đồ kim ngạch xuất khẩu 10 mặt hàng chính của Việt Nam năm 2014*, <http://www.customs.gov.vn/Lists/ThongKeHaiQuan/ViewDetails.aspx?ID=795&Category=Tin%20v%E1%BA%AFn%20th%E1%BB%91ng%20k%C3%AA&Group=Ph%C3%A2n%20t%C3%ADch>, 16/03/2015.
- [11] UNDP, *Toàn cầu hóa, vấn đề giới và việc làm trong nền kinh tế chuyển đổi – Trường hợp Việt Nam*, Văn kiện đối thoại chính sách của UNDP, số 2006/2.