

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN NHƯ QUẢNG

LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG
CÁC CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: KINH TẾ CHÍNH TRỊ

HÀ NỘI – 2025

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN NHƯ QUẢNG

**LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG
CÁC CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: KINH TẾ CHÍNH TRỊ

Mã số: 931 01 02

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

PGS.TS. NGUYỄN MINH QUANG



HÀ NỘI – 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận án là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

TÁC GIẢ LUẬN ÁN



Nguyễn Như Quảng

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	3
4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu	5
5. Đóng góp mới của luận án	7
6. Ý nghĩa khoa học của luận án	8
7. Kết cấu của luận án	8
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐẾN LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH.....	9
1.1. Các công trình nghiên cứu tiêu biểu ở nước ngoài	9
1.2. Các công trình nghiên cứu tiêu biểu ở trong nước	16
1.3. Khái quát kết quả các công trình nghiên cứu đã công bố liên quan đến đề tài luận án và khoảng trống nghiên cứu	28
Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC HIỆN LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÔNG TY DỆT MAY	34
2.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may	34
2.2. Nội dung, tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may.....	49
2.3. Kinh nghiệm quốc tế và trong nước về thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may và bài học rút ra.....	69
Chương 3: THỰC TRẠNG THỰC HIỆN LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH.....	84

3.1. Những thuận lợi, khó khăn về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình	84
3.2. Tình hình thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2012 - 2022	96
3.3. Đánh giá lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2012 - 2022	114
Chương 4: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP CƠ BẢN ĐỂ THỰC HIỆN HÀI HÒA LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY DỆT MAY THEO HƯỚNG CHUYÊN SÂU, THÍCH ỨNG VỚI ĐIỀU KIỆN THỰC TẾ Ở TỈNH NINH BÌNH	129
4.1. Những quan điểm cơ bản về thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tế ở tỉnh Ninh Bình	129
4.2. Giải pháp nhằm thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tế ở tỉnh Ninh Bình.....	141
KẾT LUẬN	169
DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN.....	171
PHỤ LỤC	188

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

AFWA	: Liên minh sản lượng châu Á
BHXXH	: Bảo hiểm xã hội
BHYT	: Bảo hiểm y tế
BHTN	: Bảo hiểm thất nghiệp
CNH, HDH	: Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CMT	: Cutting - Making - Trimming (Cắt - May - Hoàn thiện sản phẩm)
CSR	: Corporate Social Responsibility (Trách nhiệm xã hội)
CTCP	: Công ty cổ phần
FOB	: Free On Board (Chủ động về nguyên phụ liệu, gia công đơn hàng theo đúng mẫu thiết kế)
FDI	: Đầu tư trực tiếp nước ngoài
ILO	: Tổ chức lao động quốc tế
KH-CN	: Khoa học - công nghệ
ODM	: Original Designed Manufacturer (tự thiết kế, sản xuất theo yêu cầu của khách hàng)
OBM	: Own Brand Manufacturing (Sản xuất mang thương hiệu riêng)
TNHH	: Trách nhiệm hữu hạn
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC BẢNG

Bảng 3.1. Tốc độ tăng trưởng của ngành công nghiệp dệt may của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022.

Bảng 3.2. Kết quả sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022.

Bảng 3.3. Lương tối thiểu vùng áp dụng cho các huyện/thành phố và mức lương trung bình của người lao động dệt may ở tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022.

Bảng 3.4. Tiền lương của người lao động ở một số công ty dệt may của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022.

Bảng 3.5. Tiền lương của người lao động trong các công ty dệt may ở một số địa phương khác trên cả nước giai đoạn 2012 - 2022.

Bảng 3.6. Định mức thưởng tháng lương 13 cho người lao động trong các công ty dệt may ở một số địa phương trên cả nước giai đoạn 2012 - 2022.

Bảng 3.7. Đánh giá mức độ hài lòng của người lao động về thu nhập tại các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình

Bảng 3.8. Số lao động dệt may so với tổng số lao động của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022 và so với số lao động dệt may trên toàn quốc

Bảng 3.9. Đánh giá của người lao động về an toàn, vệ sinh lao động tại các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1. Tốc độ tăng trưởng GDP của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2024.

Biểu đồ 3.2. Năng suất lao động của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2024 theo giá hiện hành so với năng suất lao động của cả nước.

Biểu đồ 3.3. So sánh số lượng lao động dệt và số lượng lao động may của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022.

Biểu đồ 3.4. Mức lương trung bình của người lao động trong các công ty dệt may so với mức lương trung bình của người lao động tại các doanh nghiệp của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022 và so với các công ty dệt may trên toàn quốc.

Biểu đồ 3.5. Mức lương trung bình của người lao động trong các công ty dệt may của tỉnh Ninh Bình phân theo độ tuổi - Khảo sát trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ.

Biểu đồ 3.6. Mức lương trung bình của người lao động trong các công ty dệt may của tỉnh Ninh Bình phân theo vị trí việc làm - Khảo sát trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ.

Biểu đồ 3.7. Mức lương trung bình của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình phân theo một số khâu trong sản xuất - Khảo sát trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ.

Biểu đồ 3.8. Phụ cấp lương hàng tháng của người lao động trong công ty dệt may của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ.

Biểu đồ 3.9. Số lượng người lao động không được tham gia bảo hiểm ở một số công ty dệt may của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022.

DANH MỤC HÌNH

Hình 1.1. Đường cong nụ cười lợi ích kinh tế của người lao động trong chuỗi giá trị dệt may.

Hình 3.1. Các sản phẩm chủ yếu do các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình tham gia sản xuất - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022.

Hình 3.2. Mức độ tham gia của các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình trong chuỗi giá trị sản xuất dệt may - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022.

Hình 3.3. Mô hình tổ chức sản xuất của các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022.

MỞ ĐẦU

1. Tình cấp thiết của đề tài

Chủ đề lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp đã thu hút sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu trong thời gian qua. Kết quả của các công trình nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng việc thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động đóng vai trò quan trọng trong thúc đẩy năng suất lao động và gia tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp. Đây được xem là một chiến lược quan trọng nhằm tạo ra lợi thế cạnh tranh, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, đồng thời nâng cao uy tín của doanh nghiệp trên thị trường. Vì vậy, dưới góc độ lý luận, nghiên cứu lợi ích kinh tế của người lao động góp phần làm sáng tỏ trạng thái quan hệ lợi ích kinh tế và mức độ phân phối lợi ích kinh tế giữa các chủ thể trong quan hệ lợi ích đó. Từ đó, bổ sung cơ sở lý luận để xây dựng chính sách phân phối thu nhập phù hợp, đảm bảo công bằng và hướng tới mục tiêu phát triển bền vững trong lĩnh vực dệt may.

Hiện nay, Việt Nam là quốc gia có nền kinh tế đang phát triển, trình độ sản xuất còn thấp, nguồn lao động dồi dào nhưng chủ yếu là lao động chưa qua đào tạo. Trong đường lối CNH, HĐH thời kỳ đổi mới đất nước, Nhà nước rất quan tâm đầu tư phát triển ngành công nghiệp chế biến, chế tạo trong đó có ngành công nghiệp dệt may. Gần 40 năm đổi mới đã chứng minh ngành dệt may có những đóng góp rất lớn vào việc gia tăng quy mô kim ngạch xuất khẩu, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, giải quyết việc làm và nâng cao đời sống cho người lao động.

Tỉnh Ninh Bình là địa phương có truyền thống và thế mạnh phát triển ngành dệt may, đặc biệt là trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ. Năng suất lao động, năng lực cạnh tranh ngày càng nâng cao, quy mô sản xuất ngày càng được mở rộng và từng bước hội nhập kinh tế, tham gia vào chuỗi giá trị sản xuất toàn cầu. Qua đó, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế của tỉnh, tạo ra việc làm mới, xóa đói giảm nghèo, ổn định tình hình kinh tế - xã hội. Trên nền tảng phát triển đó, các công ty dệt may từng bước thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động như tăng thu nhập, tạo việc làm ổn định, thực hiện bảo hiểm theo luật định và đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động.

Tuy nhiên, thu nhập trung bình của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình còn thấp, cụ thể là trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ chỉ đạt 9,7 triệu

đồng/tháng. Mức thu nhập này thấp hơn so với thu nhập trung bình của lao động dệt may cả nước và thu nhập của người lao động trong lĩnh vực chế biến, chế tạo và mức lương đủ sống do Liên minh sản lượng châu Á (AFWA) tính cho người lao động dệt may ở Việt Nam là 12,4 triệu đồng/người/tháng [73]. Tỷ lệ giữa tốc độ tăng trưởng thu nhập của người lao động so với tốc độ tăng trưởng của lợi nhuận đạt 55,4%. Tỷ lệ giữa chi phí lao động với doanh thu của công ty dệt may cũng rất thấp chỉ đạt 18,14%. Điều này phản ánh quan hệ phân phối trong công ty dệt may chưa hợp lý dẫn tới lợi ích kinh tế của người lao động chưa đạt được như kỳ vọng. Trạng thái quan hệ lợi ích kinh tế giữa người lao động và chủ sở hữu công ty dệt may có những thời điểm chưa hài hòa, còn xảy ra mâu thuẫn, xung đột về lợi ích kinh tế. Hậu quả là đình công, ngưng việc tập thể ngày càng gia tăng về số lượng và mức độ phức tạp của vụ việc. Điều này làm giảm vai trò động lực của lợi ích kinh tế, ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động sản xuất kinh doanh, năng suất lao động của các công ty dệt may, gây mất trật tự an toàn xã hội, ảnh hưởng tiêu cực tới môi trường đầu tư, kìm hãm sự phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh Ninh Bình.

Chính vì vậy, nghiên cứu lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình, có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn. Kết quả nghiên cứu sẽ góp phần xây dựng quan hệ lợi ích kinh tế hài hòa, ổn định giữa người lao động với người sử dụng lao động và đảm bảo công bằng trong phân phối lợi ích kinh tế tại các công ty dệt may, từ đó thúc đẩy ngành công nghiệp dệt may trên địa bàn tỉnh phát triển theo hướng bền vững, gia tăng tỷ lệ nội địa hóa, nâng cao giá trị sản phẩm và tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu. Do đó, đề tài: ***Lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình*** được nghiên cứu sinh lựa chọn làm luận án tiến sĩ chuyên ngành Kinh tế chính trị.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Góp phần bổ sung, hoàn thiện cơ sở lý luận để đánh giá thực trạng lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình. Từ đó, đề xuất các quan điểm, giải pháp chủ yếu nhằm thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực

tế của tỉnh Ninh Bình hiện nay, trong đó:

Chuyên sâu được hiểu là lợi ích kinh tế gắn với từng người lao động cụ thể với các vị trí việc làm, ngạch bậc, công đoạn khác nhau, tương ứng với đó là họ được hưởng lợi ích kinh tế khác nhau theo nguyên tắc phân phối theo lao động nhằm khắc phục tình trạng phân phối bình quân.

Thích ứng là phù hợp với thực tiễn, điều kiện cụ thể của quốc gia, của tỉnh và công ty dệt may trong thời kỳ hội nhập và phát triển.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện mục đích nghiên cứu, luận án có các nhiệm vụ cơ bản sau:

- Tổng quan các công trình nghiên cứu trong nước và ngoài nước có liên quan đến đề tài đã được công bố, chỉ ra những nội dung đã được luận giải và những vấn đề chưa được đề cập hoặc đã được đề cập nhưng chưa đầy đủ. Từ đó, làm rõ khoảng trống khoa học mà luận án cần phải tập trung nghiên cứu.

- Xây dựng khung lý luận về lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may theo hướng tiếp cận của khoa học Kinh tế chính trị. Đồng thời, nghiên cứu kinh nghiệm của một số tỉnh/thành phố trong nước và ngoài nước về thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may. Qua đó, rút ra bài học kinh nghiệm, có ý nghĩa tham khảo đối với các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

- Phân tích thực trạng lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình, nghiên cứu cụ thể trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ giai đoạn 2012 - 2022. Từ đó, đánh giá những kết quả đã đạt được, chỉ ra những hạn chế và luận giải nguyên nhân.

- Từ những hạn chế đã được chỉ ra, đặt trong bối cảnh mới từ thực tiễn, luận án đề xuất quan điểm, giải pháp nhằm thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tế ở tỉnh Ninh Bình đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn cấp tỉnh và được nghiên cứu cụ thể trên địa bàn tỉnh

Ninh Bình. Dưới góc độ Kinh tế chính trị học có thể hiểu: Lợi ích kinh tế thuộc phạm trù phân phối là một trong ba mặt của quan hệ sản xuất và bốn khâu của quá trình tái sản xuất. Trong đó, sản xuất là khâu quyết định còn phân phối có tính độc lập tương đối tác động trở lại đối với sản xuất.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

*** Phạm vi nội dung**

Lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may rất đa dạng, vì vậy luận án tập trung nghiên cứu những nội dung cơ bản như: Thu nhập, việc làm, bảo hiểm theo luật định và an toàn, vệ sinh lao động. Bởi vì, đây là những lợi ích kinh tế cơ bản, được quy định rõ ràng, cụ thể trong hệ thống pháp luật hiện hành và có ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của người lao động trong các công ty dệt may.

*** Phạm vi không gian**

Tại Kỳ họp thứ 9 ngày 12/06/2025 của Quốc hội khóa 15 đã ban hành Nghị quyết số 202/2025/QH15 về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, trong đó sắp xếp toàn bộ diện tích tự nhiên, quy mô dân số của tỉnh Hà Nam, tỉnh Nam Định và tỉnh Ninh Bình thành tỉnh mới có tên gọi là tỉnh Ninh Bình [85]. Theo Nghị quyết số 1674/NQ-UBTVQH15 về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã của tỉnh Ninh Bình năm 2025 ban hành ngày 16/06/2025, Ủy ban Thường vụ Quốc hội quyết định sắp xếp tỉnh Nam Định cũ thành 57 các xã, phường [116].

Vì vậy, phạm vi không gian của luận án được giới hạn nghiên cứu là lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ (hiện nay là 57 xã, phường). Bởi vì, tỉnh Nam Định cũ có truyền thống lịch sử phát triển ngành công nghiệp dệt may, quy mô sản xuất, số lượng doanh nghiệp và lực lượng lao động lớn hơn so với tỉnh Ninh Bình và Hà Nam trước khi sáp nhập.

Trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ các công ty dệt may gồm có những loại hình sau: Công ty dệt may nhà nước, công ty dệt may tư nhân trong nước và công ty dệt may FDI. Tuy nhiên, luận án chỉ nghiên cứu lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may tư nhân trong nước, công ty dệt may FDI tham gia sản xuất kinh doanh tại công đoạn dệt và may trong chuỗi giá trị. Bởi vì, các công ty này chiếm 99% tổng số các công ty dệt may ở trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ và thường xảy ra

xung đột, mâu thuẫn về lợi ích kinh tế giữa người lao động với người sử dụng lao động. Ngoài ra, việc lựa chọn các công ty này giúp luận án tập trung phân tích nhóm người lao động có những đặc điểm chung, từ đó xác định được bản chất của lợi ích kinh tế của người lao động.

*** Phạm vi thời gian**

Luận án nghiên cứu lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình, nghiên cứu chủ yếu trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ giai đoạn 2012 - 2022 và một số tư liệu có bổ sung đến năm 2023 để đảm bảo tính thời sự của đề tài luận án. Đây là giai đoạn chứng kiến sự phát triển bứt phá của ngành dệt may ở tỉnh Nam Định cũ trên nhiều mặt như: Cải tiến công nghệ, nâng cao năng lực sản xuất, chuyển dịch cơ cấu sản phẩm theo hướng chú trọng sản xuất các sản phẩm có giá trị cao, không ngừng mở rộng thị trường xuất khẩu và có đóng góp lớn vào tốc độ tăng trưởng kinh tế của tỉnh. Hơn nữa, giai đoạn này có nhiều sự thay đổi về chính sách, pháp luật liên quan đến phát triển công nghiệp, lao động, việc làm, bảo hiểm, an toàn, vệ sinh lao động... Những thay đổi này không chỉ giúp các công ty dệt may nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường mà còn tác động rất lớn đến lợi ích kinh tế của người lao động.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Cơ sở lý luận của luận án khi nghiên cứu lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may là lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về lợi ích kinh tế và quan điểm, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện của Đảng bộ tỉnh Nam Định cũ. Ngoài ra, luận án còn căn cứ vào chính sách, pháp luật của Nhà nước về lao động, việc làm, tiền lương, bảo hiểm, an toàn, vệ sinh lao động, cũng như chính sách, pháp luật về phát triển ngành dệt may; các lý luận kinh tế tiêu biểu về lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

*** Phương pháp trừu tượng hóa khoa học**

Phương pháp trừu tượng hóa khoa học được sử dụng chủ yếu trong chương 1, chương 2 của luận án, giúp tác giả xác định được nội dung cơ bản lợi ích kinh tế của

người lao động trong công ty dệt may như thu nhập, việc làm, tham gia bảo hiểm theo luật định, an toàn, vệ sinh lao động. Xác định được tiêu chí đánh giá và nhân tố ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may, góp phần loại bỏ các yếu tố không bản chất và đơn giản hóa các quan hệ phức tạp trong nghiên cứu.

*** Phương pháp logic kết hợp với lịch sử**

Phương pháp này được sử dụng phổ biến trong chương 3 của luận án. Qua đó, giúp phân tích quá trình thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình – Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022, đặt trong mối liên hệ với các sự kiện về kinh tế, chính trị và hội nhập kinh tế quốc tế... Từ đó, rút ra được những kết luận mang tính bản chất về lợi ích kinh tế và dự báo xu hướng phát triển lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may trong tương lai.

*** Phương pháp thu thập tài liệu và số liệu**

Phương pháp thu thập tài liệu và số liệu được sử dụng trong chương 3 của luận án. Về thu thập số liệu sơ cấp luận án sử dụng phương pháp điều tra ngẫu nhiên phân tầng để thu thập thông tin về lợi ích kinh tế của người lao động. Trong đó, tổng số người lao động trong các công ty dệt may tính đến năm 2022 là 133.519 người. Vì vậy, quy mô mẫu sẽ được xác định theo công thức Slovin. Cụ thể là:

$$n = \frac{N}{(1+e^2N)} = \frac{133.519}{(1+0,06^2 133.519)} = 277$$

n: Quy mô mẫu; N: Quy mô tổng thể

e: Sai số cho phép (0,06)

Quy mô mẫu là 277 người lao động được khảo sát bằng hình thức Google Biểu mẫu. Thời gian tiến hành khảo sát người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ được thực hiện vào năm 2023. Trong đó, luận án khảo sát 138 người lao động tại 15 công ty dệt may tư nhân trong nước và 139 người lao động tại 15 công ty dệt may FDI. Địa bàn luận án thực hiện khảo sát là các khu công nghiệp Bảo Minh, Hòa Xá, Mỹ Trung và ở một số huyện như Vụ Bản, Ý Yên, Giao Thủy, Xuân Trường, Mỹ Lộc, Nam Trực và thành phố Nam Định (hiện nay là các xã Liên Minh, Vụ Bản, Vũ Dương, Xuân Hưng, Hải Xuân, Giao Thủy, Ý Yên, Trực Ninh và các phường Trường Thi, Thành Nam, Thiên Trường, Đông A, Nam Định).

Đối tượng người lao động luận án tập trung khảo sát là công nhân sản xuất, công nhân kỹ thuật, nhân viên văn phòng, người lao động là quản lý (Tổ trưởng sản xuất, Quản đốc, Trưởng, phó phòng chuyên môn). Trên cơ sở kết quả khảo sát, luận án sử dụng các hàm excel để xử lý số liệu phục vụ cho phân tích, đánh giá thực trạng lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may. Ngoài ra, luận án sử dụng phương pháp tài liệu thứ cấp, kế thừa các tài liệu về lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may, đã được thu thập và công bố bởi các tổ chức trong và ngoài nước. Các tài liệu bao gồm báo cáo thống kê, tổng quan ngành từ cơ quan nhà nước, tổ chức phi chính phủ, cơ sở dữ liệu trực tuyến và các trang tin tức. Các số liệu này được chọn lọc, trích dẫn rõ ràng và xử lý phục vụ cho nghiên cứu. Luận án cũng kết hợp sử dụng số liệu sơ cấp và thứ cấp để cung cấp cái nhìn toàn diện, khách quan về lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022.

*** *Phương pháp phân tích, tổng hợp và so sánh***

Phương pháp này được sử dụng phổ biến trong nội dung các chương của luận án. Phương pháp phân tích được sử dụng để làm rõ khái niệm, đặc điểm, vai trò, tiêu chí đánh giá và nhân tố ảnh hưởng, còn phương pháp tổng hợp nhằm khái quát hóa hệ thống lý luận về lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may. Cả hai phương pháp này còn được sử dụng để đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tế của tỉnh Ninh Bình.

Phương pháp so sánh chủ yếu dùng trong chương 3, nhằm đối chiếu lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may của tỉnh Ninh Bình với các ngành, lĩnh vực khác và một số địa phương có sự phát triển tương đồng về ngành công nghiệp dệt may.

5. Đóng góp mới của luận án

5.1. Đóng góp về lý luận

Dưới góc độ tiếp cận của khoa học Kinh tế chính trị, luận án góp phần làm rõ khung lý luận về lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may, trong bối cảnh mới của nền kinh tế thị trường hiện đại và hội nhập kinh tế quốc tế.

5.2. Đóng góp về thực tiễn

Thứ nhất, luận án làm rõ thực trạng thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình. Từ đó, chỉ ra những kết quả đạt được và tồn tại, hạn chế, xác định nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế.

Thứ hai, đề xuất giải pháp chủ yếu gắn với từng chủ thể có chức năng, nhiệm vụ và vai trò khác nhau trong thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tế của tỉnh Ninh Bình đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2045.

6. Ý nghĩa khoa học của luận án

Thứ nhất, luận án góp phần làm sâu sắc thêm những vấn đề lý luận về lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may.

Thứ hai, kết quả nghiên cứu của luận án được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các cơ quan quản lý nhà nước; tài liệu tham khảo cho các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng trong giảng dạy Kinh tế chính trị Mác - Lênin.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận và Danh mục tài liệu tham khảo và Phụ lục, nội dung luận án bao gồm 4 chương, 11 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐẾN LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU TIÊU BIỂU Ở NƯỚC NGOÀI

1.1.1. Các công trình ở nước ngoài nghiên cứu về lợi ích kinh tế

Sau các công trình nghiên cứu kinh điển của trường phái Kinh tế chính trị Tư sản cổ điển và chủ nghĩa Mác - Lênin về lợi ích kinh tế. Đến nay, đã có rất nhiều công trình đi sâu nghiên cứu về lợi ích kinh tế với các cách tiếp cận khác nhau, cụ thể là:

Thứ nhất: Nghiên cứu về nguồn gốc, bản chất và đặc điểm của lợi ích kinh tế

Ju.K.Pletnicov (1981), “*Lý luận phản ánh của Lênin dưới ánh sáng của sự phát triển khoa học và thực tiễn*” [81], tác giả cuốn sách cho rằng bản chất của lợi ích kinh tế là một trong vấn đề trung tâm của đời sống xã hội, phản ánh mối quan hệ kinh tế giữa con người với con người. Nó thể hiện mong muốn và mục đích của mỗi con người khi tham gia các hoạt động kinh tế. Ông cho rằng lợi ích kinh tế có tính giai cấp sâu sắc, mỗi giai cấp trong xã hội có những lợi ích khác nhau và đối lập nhau. Mâu thuẫn lợi ích kinh tế giữa các giai cấp chính là lực đẩy cho quá trình phát triển, từ đó dẫn đến các cuộc đấu tranh giai cấp và sự thay đổi về kết cấu xã hội.

V.P.Camankin (1982), “*Các lợi ích kinh tế dưới chủ nghĩa xã hội*” [123], tác giả cuốn sách cho rằng lợi ích kinh tế có nguồn gốc từ nhu cầu phát triển của sản xuất. Trong chủ nghĩa xã hội không chỉ có lợi ích kinh tế của cá nhân mà còn có lợi ích kinh tế của tập thể và xã hội. Bản chất của lợi ích kinh tế là sự kết hợp hài hòa giữa các lợi ích cá nhân với lợi ích của tập thể và xã hội. Tác giả cũng cho rằng lợi ích kinh tế trong chủ nghĩa xã hội không chỉ là giá trị vật chất mà còn phản ánh các giá trị xã hội khác.

Thứ hai: Nghiên cứu về vai trò, nội dung biểu hiện và mối quan hệ giữa lợi ích kinh tế với các lợi ích khác

Philip Kotler (2021), “*Đổi mới tư bản*” [84], tác giả cuốn sách đã đề cập những vấn đề lợi ích kinh tế của người lao động trong nền kinh tế tư bản chủ nghĩa như: Bất

bình đẳng trong thu nhập, việc làm ít hơn cho nhiều người hơn khi tự động hóa sản xuất. Một bộ phận người lao động mặc dù có mức lương đủ sống nhưng không hài lòng với công việc hiện tại và có cuộc sống khó khăn. Để đảm bảo hài hòa lợi ích kinh tế, giảm thiểu chênh lệch về thu nhập và tài sản tác giả đề xuất những ý tưởng như: Tăng lương tối thiểu; xây dựng hệ thống thuế lũy tiến cao hơn; đóng cửa các cơ sở tránh thuế nước ngoài; giới hạn tỷ lệ lương lãnh đạo công ty so với lương của người lao động; bịt kín các kẽ hở về thuế...

Pham Van Dung (1993), *“Особенности и путь реализации экономических интересов в переходном обществе” (Đặc điểm và cách thức thực hiện lợi ích kinh tế trong một xã hội chuyển đổi)* [38], tác giả luận án đã chỉ ra những xung đột, mâu thuẫn về lợi ích kinh tế ở Việt Nam trước thời kỳ đổi mới và sự thay đổi về lợi ích kinh tế khi chuyển sang kinh tế thị trường đòi hỏi sự thích ứng của chính sách, pháp luật để đảm bảo lợi ích kinh tế được thực hiện một cách công bằng và hiệu quả. Tác giả cũng cho rằng việc thực hiện công bằng lợi ích kinh tế sẽ tạo ra sự đồng thuận và lực đẩy cho hoạt động sản xuất kinh doanh phát triển.

C. Mirjam van Praag và Peter H. Versloot (2008), *“The Economic Benefits and Costs of Entrepreneurship: A Review of the Research” (Lợi ích kinh tế và chi phí khởi nghiệp: Tổng quan nghiên cứu)* [127], đăng trên tạp chí Foundations and Trends in Entrepreneurship, Vol.4, No.2, nhóm tác giả đã chỉ ra nội dung lợi ích kinh tế của khởi nghiệp như: Tạo ra việc làm và thu nhập nhưng đi kèm với đó là những rủi ro. Vì vậy, nhóm tác giả cho rằng cần tăng cường vai trò của Nhà nước trong việc gia tăng lợi ích kinh tế của khởi nghiệp và hạn chế tối thiểu của rủi ro.

Glen Weisbrod và David Simmonds (2011), *“Defining economic impact and benefit metrics from multiple perspectives: lessons to be learned from both sides of the Atlantic” (Định nghĩa các thước đo tác động và lợi ích kinh tế từ nhiều góc độ: bài học rút ra từ cả hai phía Đại Tây Dương)* [135], nhóm tác giả trong báo cáo cho rằng nội dung của lợi ích kinh tế bao gồm thu nhập và những giá trị khác không phải bằng tiền. Lợi ích kinh tế là một hình thức biểu hiện của phúc lợi xã hội mà còn là tiêu chí để đánh giá trình độ phát triển của nền kinh tế. Ngoài ra, lợi ích kinh tế còn dùng để đo lường các yếu tố tài chính trực tiếp như đánh giá các tác động đến

năng suất lao động, việc làm, thu nhập và chất lượng cuộc sống của người dân.

1.1.2. Các công trình ở nước ngoài nghiên cứu về lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp

Thứ nhất: Nghiên cứu về nội dung và nhân tố ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp

Sara R. Collins, Karen Davis, Michélie M. Doty, and Alice Ho (2004), “*Wages, health benefits, and workers’ health*” (Tiền lương, phúc lợi y tế, và sức khỏe của người lao động) đăng trên Commonwealth Fund, No.788 [149]. Nhóm tác giả đã chỉ ra một trong những lợi ích kinh tế của người lao động ở Mỹ là được tham gia BHYT nhưng khả năng tiếp cận các dịch vụ y tế của người lao động ngày càng khó khăn. Nguyên nhân chủ yếu là do các công ty gặp khó khăn trong hoạt động sản xuất kinh doanh, dẫn đến sự hạn chế trong việc thực hiện bảo hiểm y tế cho người lao động. Nhóm tác giả cũng nhận định rằng trong nền kinh tế, những người lao động có thu nhập cao thường có cơ hội tiếp cận các dịch vụ y tế tốt hơn.

Darren Lubotsky (2004), “*Employee Benefits: A Primer for Human Resource Professionals*” (Quyền lợi của nhân viên: Sổ tay cho chuyên gia nhân sự) [130], tác giả đã phân tích một trong những nội dung của lợi ích kinh tế của người lao động là phúc lợi và cho rằng các công ty chỉ trả phúc lợi là để thu hút người lao động. Các công ty có khả năng mua phúc lợi với chi phí thấp hơn so với người lao động và các công ty nhỏ có ít khả năng cung cấp phúc lợi hơn so với các công ty lớn.

Elaine Ditsler, Peter Fisher, and Colin Gordon (2005), “*The substandard benefits of workers in part-time, temporary, and contract job*” (Các phúc lợi của người lao động trong công việc bán thời gian và công việc hợp đồng tạm thời) [133], trong báo cáo nhóm tác giả đã chỉ ra người lao động đang làm việc bán thời gian và công việc hợp đồng tạm thời không được hưởng quyền lợi kinh tế về BHYT, BHXH so với người lao động làm việc toàn thời gian. Người lao động đang làm việc bán thời gian và công việc hợp đồng tạm thời ở Mỹ ngày càng gia tăng so với lao động làm việc toàn thời gian. Đây là nhóm lao động yếu thế, dễ bị tổn thương trước những biến động của thị trường nhưng quyền lợi kinh tế của họ về bảo hiểm lại hoàn toàn phụ thuộc vào doanh nghiệp, chính sách và những quy định của pháp luật hiện hành.

Thứ hai: Nghiên cứu về thực trạng và giải pháp thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp

Michael Piore and Charles Sabel (1984), “*The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*” (*Sự phân chia công nghiệp lần thứ hai: Khả năng và thịnh vượng*) [141], nhóm tác giả cuốn sách đã đưa ra các nhóm giải pháp với những biện pháp cụ thể để phát triển kinh tế thông qua việc cải thiện điều kiện lao động và nâng cao lợi ích kinh tế cho người lao động trong các ngành công nghiệp và nhấn mạnh vai trò của nhà nước trong việc đảm bảo quyền lợi kinh tế cho người lao động.

Richard Freeman and James Medoff (1984), “*What Do Unions Do?*” (*Vai trò của công đoàn là gì?*) [146], nhóm tác giả cuốn sách công đoàn giữ vai trò then chốt trong việc bảo vệ và nâng cao quyền lợi kinh tế cho người lao động. Trong đó, công đoàn giúp bảo đảm thu nhập cao hơn, môi trường, điều kiện làm việc đảm bảo an toàn, thương lượng với chủ sở hữu công ty dệt may để đạt được những quyền lợi kinh tế cho người lao động. Ngoài ra, nhóm tác giả chỉ ra công đoàn giữ vai trò then chốt trong việc giảm chênh lệch thu nhập, tăng năng suất và hiệu quả lao động.

Daiji Kawaguchi, Jungmin Lee, Daniel S.Hamermesh (2014), “*Does labour legislation benefit workers? Well-Being after an hours reduction*” (*Luật lao động có tác động đến quyền lợi kinh tế của người lao động không? Sự phát triển thịnh vượng sau khi giảm thời gian làm việc*) [129], đăng trên tạp chí Journal of the Japanese and International Economies, Vol.44. Nhóm tác giả đã tiến hành nghiên cứu về thời lượng làm việc của người lao động và phát hiện rằng thời gian làm việc cùng với chế độ nghỉ ngơi của họ chưa được đáp ứng đầy đủ. Trong đó, người lao động trong nền kinh tế hiện đại làm việc với cường độ cao, thường xuyên phải làm thêm giờ điển hình là Hàn Quốc và Nhật Bản. Để hạn chế số lượng lao động làm quá giờ, các quốc gia này đã luật hóa đối với việc làm thêm giờ và có những chế tài xử phạt đối với chủ sở hữu công ty dệt may cho người lao động làm tăng ca trái quy định của pháp luật.

Dr. CKGOMATHY, Mr. D. Sravan Kumar, Mr. Ch. Manoj Kumar, Mr. Ch Venkata Mohith (2022) “*Social and economic benefits of workers in industrial cooperative*” (*Lợi ích kinh tế xã hội của người lao động trong hợp tác xã công nghiệp*) [131], nhóm tác giả đã chỉ ra những mặt còn tồn tại, hạn chế trong thực hiện

lợi ích kinh tế của người lao động trong hợp tác xã công nghiệp ở Ethiopia như việc làm không ổn định, bất bình đẳng về thu nhập giữa những người lao động và trình độ tay nghề của người lao động còn thấp nên dẫn tới năng suất lao động không cao.

1.1.3. Các công trình ở nước ngoài nghiên cứu lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may

Thứ nhất: Nghiên cứu về nội dung và nhân tố ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may

Khalid Nadvi và cộng sự (2004), “*Vietnam in the global garment and textile value chain: impacts on firms and workers*” (Việt Nam trong chuỗi giá trị dệt may toàn cầu: tác động đến doanh nghiệp và người lao động) [140], đăng trên tạp chí Journal of International Development, Vol. 16, No.1. Nhóm tác giả đã đánh giá toàn cầu hóa đã ảnh hưởng đến ngành dệt may Việt Nam. Trong những năm 1990, Việt Nam nổi lên như một nhà cung cấp hàng may mặc quan trọng cho các thị trường EU, Nhật Bản và Mỹ. Khalid Nadvi cùng cộng sự cho rằng việc tham gia vào chuỗi giá trị có tác động quan trọng đến sự thành công của ngành dệt may Việt Nam. Nghiên cứu đã chỉ ra toàn cầu hóa mang lại cơ hội mới nhưng lợi ích kinh tế của người lao động đó là thu nhập, việc làm lại không được đảm bảo.

Hoang Thanh Tung và cộng sự (2019), “*The Factors Impact on Employee Satisfaction in Work at Vietnamese Garment Enterprises*” (Những yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của công nhân khi làm việc tại các doanh nghiệp dệt may ở Việt Nam) [136], đăng trên tạp chí Open Journal of Business and Management, Vol.7, No.2. Nhóm tác giả cho biết người lao động trong ngành dệt may có mức độ hài lòng với công việc chỉ ở mức trung bình. Họ tỏ ra chưa hài lòng về tiền lương và phúc lợi tại doanh nghiệp, không đánh giá cao cơ hội được đào tạo, thăng tiến và cũng không thỏa mãn với điều kiện làm việc tại doanh nghiệp.

Nahida Afroz, Deluar J. Moloy and Zakir Hossain (2018), *Socio-economic status and influencing factors of wage discrepancy among ready-made garment workers in Bangladesh: Evidence from Dhaka city* (Tình hình kinh tế - xã hội và các yếu tố ảnh hưởng đến sự chênh lệch tiền lương giữa công nhân may mặc tại Bangladesh: Bằng chứng từ thành phố Dhaka) [143], nhóm tác giả đã chỉ ra sự chênh

lệch về tiền lương giữa lao động nam giới và lao động nữ giới trong ngành dệt may ở thành phố Dhaka, trong đó lao động nam giới có thu nhập cao hơn so với lao động nữ giới. Nhóm tác giả cũng chỉ ra tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn, tình trạng công việc, kinh nghiệm làm việc, mức lương khởi điểm, giờ làm việc và tiền lương làm thêm giờ là những nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động dệt may.

International Labour Organization (2019), *“The future of work in textiles, clothing, leather and footwear”* (Tương lai của công việc trong ngành dệt may, quần áo, da và giày dép) [137], trong báo cáo của ILO đã chỉ ra rằng tự động hóa, số hóa và công nghệ sản xuất tiên tiến sẽ ảnh hưởng rất lớn tới việc làm trong ngành dệt may. Một số công việc thủ công có thể được thay thế bởi máy móc nhưng cũng tạo ra cơ hội mới cho việc làm mới.

Thứ hai: Nghiên cứu về thực trạng và giải pháp thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may

John Thoburn Kirsten Sutherland & Nguyen Thi Hoa (2007), *“Globalization and Poverty: Impacts on Households of Employment and Restructuring in the Textiles Industry of Vietnam”* (Toàn cầu hóa và đói nghèo: Tác động đến hộ gia đình về việc làm và tái cơ cấu trong ngành dệt may Việt Nam) [138], đăng trên tạp chí Journal of the Asia Pacific Economy, Vol. 12, No.3. Nhóm tác giả đã nêu bật ảnh hưởng của tự do hóa thương mại đối với các doanh nghiệp, việc làm và tiền lương trong chuỗi giá trị toàn cầu của ngành dệt may. Thu nhập từ việc làm dệt may đã tạo ra sự khác biệt đối với đời sống của người lao động. Điều này thể hiện ở khả năng họ đóng góp vào chi phí sinh hoạt và khả năng tiết kiệm, đầu tư của họ. Người lao động dệt may của các doanh nghiệp nhà nước có xu hướng việc làm cố định hơn, phụ nữ được ký hợp đồng ngắn hạn trong khi phần lớn nam giới được ký hợp đồng dài hạn. Có khoảng 40% người lao động dệt may được phỏng vấn phàn nàn về vấn đề sức khỏe hoặc làm việc nhiều giờ. Nguy cơ tai nạn lao động gia tăng đối với lao động nữ, khi máy móc phục vụ quá trình sản xuất nhập từ châu Âu và Mỹ yêu cầu công nhân nữ phải có chiều cao tối thiểu 1m55, cao hơn mức trung bình của phụ nữ Việt Nam. Người lao động dệt may có xu hướng nghỉ việc hoặc bị sa thải sớm do sức khỏe kém hoặc do công việc ngày càng đòi hỏi nhiều kỹ năng nghề nghiệp hơn, trong khi các khoản phụ

cấp khi nghỉ việc lại không được đảm bảo từ phía doanh nghiệp.

Anne Cox (2015), “*The pressure of wildcat strikes on the transformation of industrial relations in a developing country: The case of the garment and textile industry in Vietnam*” (Áp lực của các cuộc đình công tự phát đối với sự chuyển đổi quan hệ lao động trong nhóm các quốc gia đang phát triển: Trường hợp của dệt may tại Việt Nam) [126], đăng trên tạp chí Journal of Industrial Relations, Vol.57, No.2. Tác giả phân tích tầm quan trọng của tổ chức công đoàn trong bảo vệ lợi ích của người lao động dệt may trong các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam. Đình công thường xuyên xảy ra phổ biến trong các công ty dệt may và gia dầy có FDI đến từ Đài Loan, Hàn Quốc và Hồng Kông chiếm 71,43% tổng số cuộc đình công. Người lao động ngày càng không hài lòng về mức lương thấp, chỉ tiêu năng suất quá cao, thời gian làm việc quá nhiều, hạn chế hoặc không được hưởng lương làm thêm giờ, phúc lợi, an sinh xã hội, BHYT, BHTN, nghỉ phép có lương, chất lượng bữa ăn.

Paul M. Barrett and Dorothee Baumann-Pauly (2015), “*Made in Vietnam: Labor Rights Violations in Vietnam's Export Manufacturing Sector*” (Made in Vietnam: Sự xâm phạm quyền lao động trong lĩnh vực sản xuất phục vụ xuất khẩu tại Việt Nam) [144], trong báo cáo nhóm tác giả đã làm sáng tỏ môi trường, điều kiện làm việc ở các ngành sản xuất phục vụ xuất khẩu ở Việt Nam trong đó tập trung vào ngành dệt may. Cụ thể người lao động thường xuyên phải làm thêm giờ, môi trường, điều kiện làm việc không thực sự an toàn, thu nhập không đảm bảo đời sống. Nhóm tác giả cũng đưa ra khuyến nghị yêu cầu các hãng thời trang quốc tế cần phải có CSR đối với người lao động trong các công ty dệt may ở Việt Nam.

Hoang Thanh Tung và cộng sự (2019), “*The Factors Impact on Employee Satisfaction in Work at Vietnamese Garment Enterprises*” (Những yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của công nhân khi làm việc tại các doanh nghiệp dệt may ở Việt Nam) [136], đăng tạp chí Open Journal of Business and Management, Vol.7, No.2. Nhóm tác giả đã đề xuất các giải pháp nâng cao lợi ích kinh tế cho người lao động ngành dệt may. Trước hết, cần áp dụng tiền lương và phúc lợi căn cứ vào chuyên môn, năng lực và độ phức tạp công việc. Phân bổ hợp lý, đảm bảo mức lương công bằng và mở rộng phúc lợi. Cải thiện môi trường làm việc, thay mới thiết bị lạc hậu

để tăng năng suất lao động và bảo vệ sức khỏe. Đặc biệt, chú trọng đào tạo nâng cao kỹ năng làm việc, xây dựng lộ trình thăng tiến minh bạch để đảm bảo công bằng.

International Labour Organization (2019), *“The future of work in textiles, clothing, leather and footwear”* (Trương lai của công việc trong ngành dệt may, quần áo, da và giày dép) [137], ILO đã nêu rõ tình trạng của người lao động tại các nước đang phát triển, đặc biệt trong ngành công nghiệp dệt may. Báo cáo chỉ ra rằng người lao động trong ngành này thường có mức thu nhập thấp, phải làm việc trong nhiều giờ liên tục và đối mặt với điều kiện làm việc không đảm bảo an toàn. Đặc biệt, báo cáo nhấn mạnh rằng lao động nữ là nhóm chịu nhiều bất lợi hơn so với nam giới, thường xuyên gặp phải tình trạng phân biệt đối xử. Những bất công này thể hiện ở việc lao động nữ thường nhận được mức lương thấp hơn, phải làm việc trong điều kiện thiếu an toàn và ít có cơ hội được thăng tiến so với lao động nam giới.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU TIÊU BIỂU Ở TRONG NƯỚC

1.2.1. Các công trình ở trong nước nghiên cứu về lợi ích kinh tế

Thứ nhất: Nghiên cứu về nguồn gốc, bản chất và đặc điểm của lợi ích kinh tế

Đào Duy Tùng & cộng sự (1982), *“Bàn về ba lợi ích kinh tế”* [90], nhóm tác giả cuốn sách đã đưa ra định nghĩa về lợi ích kinh tế như một phạm trù kinh tế mang tính khách quan, thể hiện mối quan hệ kinh tế giữa con người với nhau trong quá trình sản xuất. Những người sở hữu tư liệu sản xuất, đồng thời kiểm soát và điều hành hoạt động sản xuất, có quyền quyết định việc phân chia lợi ích cho các chủ thể khác.

Đỗ Nhật Tân (1991), *“Vai trò động lực của lợi ích kinh tế đối với sự nghiệp xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam hiện nay”* [87], tác giả luận án cho rằng nhu cầu và động lực cá nhân là nguồn gốc quan trọng của lợi ích kinh tế. Lợi ích kinh tế được hình thành như một phương tiện để thỏa mãn những nhu cầu của con người và tạo động lực phát triển và tiến bộ xã hội. Lợi ích kinh tế quy định xu hướng và động cơ hoạt động của các chủ thể trong nền kinh tế. Tác giả cũng chỉ ra đặc điểm của lợi ích kinh tế là phạm trù khách quan, mang tính lịch sử và giai cấp.

Dương Ngọc Thanh (2013), *“Phân phối thu nhập trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Hà Nội”* [95], tác giả luận án đã chỉ ra bản chất của lợi

ích kinh tế trong các doanh nghiệp FDI được thể hiện qua quá trình phân phối thu nhập giữa các bên tham gia sản xuất. Tác giả cho rằng quá trình phân phối này không chỉ đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động mà còn đảm bảo lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp và cổ tức cho nhà đầu tư nước ngoài. Lợi ích kinh tế là sản phẩm của sự hợp tác giữa người lao động và doanh nghiệp. Bản chất là sự thống nhất giữa lợi ích người lao động và lợi ích của doanh nghiệp. Mỗi quan hệ này cần phải được xây dựng hài hòa để đảm bảo cả hai bên đều đạt được mục tiêu kinh tế.

Phạm Thị Thương (2018), *“Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở tỉnh Thừa Thiên Huế”* [97], tác giả luận án đã chỉ ra lợi ích kinh tế xuất phát từ nhu cầu thiết yếu của con người trong việc duy trì, cải thiện chất lượng cuộc sống thông qua thu nhập, các khoản phúc lợi và môi trường, điều kiện làm việc được đảm bảo an toàn. Lợi ích kinh tế của người lao động được thể hiện qua mức lương, thưởng, phúc lợi xã hội và các hỗ trợ khác từ doanh nghiệp, góp phần tạo động lực làm việc, phát triển cá nhân của người lao động.

Nguyễn Văn Hòa (2019), *“Đảm bảo lợi ích kinh tế trong sử dụng đất nông nghiệp của hộ nông dân ở tỉnh Tuyên Quang”* [53], tác giả luận án cho rằng lợi ích kinh tế trong sử dụng đất nông nghiệp xuất phát từ nhu cầu sinh tồn và phát triển của các nông hộ. Đất đai là tư liệu sản xuất cơ bản và quan trọng nhất trong nông nghiệp, là yếu tố mang lại thu nhập thông qua trồng trọt và chăn nuôi. Do đó, lợi ích kinh tế của nông hộ gắn liền với khả năng quản lý và sử dụng đất hiệu quả để tối đa hóa sản lượng và lợi nhuận. Ngoài ra, lợi ích kinh tế của nông dân có đặc điểm phụ thuộc vào những ưu đãi của tự nhiên và nó mang tính lâu dài.

Trần Hoàng Hiểu (2019), *“Quan hệ lợi ích kinh tế giữa nông dân và doanh nghiệp trong phát triển cánh đồng lớn ở Đồng bằng sông Cửu Long”* [54], tác giả luận án cho rằng lợi ích kinh tế trong quan hệ giữa doanh nghiệp và nông dân phát sinh từ nhu cầu hợp tác để cải thiện hiệu quả của sản xuất nông nghiệp. Nông dân mong muốn tăng năng suất lao động, thu nhập ổn định từ việc tiếp cận với thị trường và công nghệ tiên tiến, trong khi doanh nghiệp cần nguồn nguyên liệu nông sản chất lượng, ổn định và đáp ứng tiêu chuẩn thị trường. Sự hợp tác này tạo ra một mối quan hệ đôi bên cùng có lợi. Một trong những đặc điểm của lợi ích kinh tế trong quan hệ

kinh tế này là yếu tố rủi ro thị trường và tác động của biến đổi khí hậu.

Hoàng Văn Khải (2019), *“Giải quyết quan hệ giữa lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay”* [57], tác giả luận án cho rằng lợi ích kinh tế không chỉ là các yếu tố vật chất mà còn bao gồm quyền lợi, vị thế và các nhu cầu khác của con người. Lợi ích kinh tế có liên quan chặt chẽ đến hoạt động sản xuất, phân phối và trao đổi trong nền kinh tế, thay đổi theo thời gian, không gian và chịu sự tác động của các yếu tố chính trị, văn hóa, xã hội của mỗi giai đoạn lịch sử.

Hoàng Thị Thịnh (2023), *“Quan hệ lợi ích trong phát triển năng lượng tái tạo ở Việt Nam”* [96], tác giả luận án cho rằng lợi ích kinh tế trong phát triển năng lượng tái tạo là những giá trị mà các chủ thể như Nhà nước, doanh nghiệp, người dân thu được từ việc đầu tư, phát triển và sử dụng các nguồn năng lượng tái tạo... Những lợi ích này không chỉ giới hạn trong khía cạnh vật chất mà còn mở rộng sang các lợi ích khác về môi trường, xã hội và an ninh năng lượng.

Lâm Thị Phượng (2023), *“Lợi ích của nông dân trong phát triển nông nghiệp sinh thái ở các huyện ngoại thành, thành phố Hà Nội”* [83], tác giả luận án khẳng định lợi ích kinh tế là phạm trù kinh tế mang tính khách quan, thể hiện mối quan hệ xã hội giữa con người với nhau. Lợi ích kinh tế là lợi ích vật chất mà con người có được khi tham gia các hoạt động sản xuất và phản ánh nhu cầu kinh tế khách quan của con người. Đặc trưng của lợi ích kinh tế là phản ánh bản chất các quan hệ sản xuất và chịu sự chi phối bởi chính những quan hệ sản xuất đó.

Thứ hai: Nghiên cứu về vai trò, nội dung của lợi ích kinh tế và mối quan hệ giữa lợi ích kinh tế với các lợi ích khác

Đặng Quang Định (2011), *“Thống nhất lợi ích kinh tế giữa giai cấp công nhân, nông dân và tầng lớp trí thức trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay”* [39], tác giả luận án cho rằng lợi ích kinh tế là yếu tố then chốt thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội. Lợi ích kinh tế của giai cấp công nhân chủ yếu thể hiện qua thu nhập từ hoạt động lao động trong sản xuất công nghiệp và những điều kiện làm việc mà họ được hưởng. Đối với nông dân, lợi ích kinh tế chủ yếu là thu nhập từ hoạt động canh tác nông nghiệp, trong khi tầng lớp trí thức có lợi ích kinh tế từ lao

động trí tuệ. Tác giả khẳng định rằng lợi ích kinh tế của các chủ thể này vừa có sự thống nhất, nhưng cũng chứa đựng những mâu thuẫn.

Nguyễn Duy Hùng (1988), *“Bàn về sự hình thành và kết hợp các lợi ích kinh tế trong nông nghiệp tập thể”* [48], tác giả luận án chỉ ra các bộ phận cấu thành của lợi ích kinh tế trong nông nghiệp tập thể. Trong lợi ích kinh tế của tập thể có lợi ích kinh tế của mỗi cá nhân. Lợi ích kinh tế cá nhân có vai trò kích thích thúc đẩy người lao động hoạt động sản xuất, canh tác trong nông nghiệp. Đặc trưng của lợi ích kinh tế được thể hiện ở trong mối liên hệ chặt chẽ với kinh tế gia đình và kết quả sản xuất kinh doanh của tập thể lao động.

Vương Đình Cường (1992), *“Lợi ích kinh tế nông dân ở nước ta hiện nay”* [36], tác giả luận án cung cấp cái nhìn toàn diện về lợi ích kinh tế của nông dân Việt Nam và khẳng định vai trò của lợi ích kinh tế đối với sự phát triển nông thôn, nông nghiệp, nông dân. Mối tương quan lợi ích kinh tế giữa nông dân với các chủ thể khác như nhà nước, doanh nghiệp và các giai tầng khác trong xã hội cần được giải quyết một cách hợp lý, công bằng hướng tới mục tiêu phát triển bền vững.

Ung Thị Minh Lệ (1996), *“Hệ thống lợi ích kinh tế và các quan hệ phân phối trong việc thực hiện chiến lược ổn định và phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam”* [62], tác giả luận án đã chỉ ra lợi ích kinh tế được là nhân tố chủ chốt thúc đẩy các hoạt động sản xuất, phân phối và phát triển kinh tế của đất nước, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN. Lợi ích kinh tế là phương thức để phân phối của cải, nguồn lực trong xã hội. Trong đó, lợi ích cá nhân phải được thực hiện hài hòa với lợi ích tập thể và lợi ích quốc gia.

1.2.2. Các công trình ở trong nước nghiên cứu về lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp

Thứ nhất: Nghiên cứu về nội dung và nhân tố ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp

Phạm Thị Xuân Phương (2008), *“Lợi ích kinh tế của công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại miền Đông Nam Bộ hiện nay”* [82], tác giả đề tài khoa học đã làm sáng tỏ lợi ích kinh tế của công nhân trong các doanh nghiệp FDI đó là thu nhập, môi trường đảm bảo an toàn khi làm việc, có cơ hội được

đào tạo và thăng tiến trong công việc... Những nhân tố ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của công nhân như: Hệ thống các chính sách, văn bản luật và dưới luật của Nhà nước, trình độ tay nghề, vị trí việc làm của công nhân và thị trường sức lao động....

Lê Xuân Thủy (2013), *“Lợi ích của công nhân trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam hiện nay”* [92], tác giả luận án khẳng định rằng lợi ích mà người công nhân nhận được khi làm việc tại các doanh nghiệp FDI có thể được hiểu là những giá trị về cả vật chất và tinh thần, đáp ứng được nhu cầu cá nhân của họ. Những giá trị này đến từ sự tham gia vào các hoạt động sản xuất kinh doanh và các hoạt động khác trong doanh nghiệp. Lợi ích của công nhân bao gồm thu nhập, phúc lợi xã hội và môi trường được đảm bảo an toàn trong quá trình làm việc và cả sự ghi nhận, tôn trọng trong công việc. Điều này giúp người công nhân cảm thấy được đảm bảo về mặt an ninh tài chính, đồng thời cải thiện đời sống tinh thần.

Phạm Thị Thương (2018), *“Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở tỉnh Thừa Thiên Huế”* [97], tác giả luận án đã làm sáng tỏ nội dung các lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp tư nhân, bao gồm: Thu nhập, đảm bảo việc làm, an toàn, vệ sinh lao động, đào tạo nâng cao trình độ, quyền lợi bảo hiểm theo luật định, hỗ trợ về nhà ở và phương tiện đi lại. Ngoài ra, tác giả cũng nhấn mạnh rằng nhiều yếu tố khách quan cũng như chủ quan ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động như chính sách, quy định pháp lý của nhà nước, hiệu quả sản xuất kinh doanh, mức độ kỷ luật, nhận thức của người lao động... Đặc biệt, xây dựng mối quan hệ lao động lành mạnh, bền vững là điều thiết yếu để người lao động cảm thấy yên tâm sản xuất và không gian phát triển.

Đặng Minh Khoa (2022), *“Bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Bắc Ninh”* [58], tác giả luận án đã phân tích chi tiết về lợi ích kinh tế mà người lao động trong các khu công nghiệp gồm có: Thu nhập, bảo hiểm, cơ hội nâng cao kỹ năng, đảm bảo việc làm và cùng với những hỗ trợ khác như môi trường làm việc, nhà ở và phương tiện di chuyển. Tác giả cũng đã đưa ra các tiêu chí đánh giá cụ thể để xác định mức độ lợi ích kinh tế của người lao động, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững và cải thiện chất lượng cuộc sống.

Trần Minh Tuấn (2010), *“Lợi ích kinh tế - Nguyên nhân chính của các vụ đình công ở Việt Nam hiện nay”* [89], tác giả bài báo đã chỉ ra rằng hiện tượng đình công là do mâu thuẫn về lợi ích kinh tế, trong đó chủ sở hữu công ty dệt may không thực hiện đầy đủ lợi ích kinh tế cho người lao động hoặc do người lao động đưa ra những yêu cầu mới cao hơn so với nội dung đã thỏa thuận. Tác giả cũng chỉ ra được nội dung của lợi ích kinh tế của người lao động là: Tiền lương, tiền làm tăng ca, môi trường đảm bảo an toàn khi làm việc... Nguyên nhân dẫn tới đình công là do chủ sở hữu công ty dệt may trả mức lương thấp hoặc không trả tiền làm thêm giờ, phụ cấp làm ca đêm và độc hại.

Thứ hai: Nghiên cứu về thực trạng và giải pháp thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp

Nguyễn Thị Minh Loan (2015), *“Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn thành phố Hà Nội”* [63], tác giả luận án đã chỉ ra những kết quả đã đạt được trong việc thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động trong các doanh nghiệp FDI như: Tạo việc làm mới, nâng cao thu nhập, môi trường, điều kiện làm việc từng bước được cải thiện... Tuy nhiên, tác giả cũng chỉ ra những tồn tại, hạn chế như: Thu nhập còn thấp; doanh nghiệp chưa quan tâm tới quyền lợi của người lao động; chất lượng nhà ở và đời sống chưa cao. Từ đó, tác giả đề xuất hệ thống các giải pháp nhằm đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động hướng tới ba chủ thể chính: Nhóm giải pháp về phía Nhà nước; nhóm giải pháp liên quan đến doanh nghiệp FDI; nhóm giải pháp hướng đến người lao động.

Phạm Thị Thương (2018), *“Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở tỉnh Thừa Thiên Huế”* [97], tác giả luận án đã nêu những kết quả đạt được trong việc đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động tại các doanh nghiệp tư nhân ở tỉnh Thừa Thiên Huế như tạo việc làm, tăng thu nhập và hỗ trợ nhà ở... Tuy nhiên, tác giả chỉ ra tồn tại hạn chế như: Thu nhập thấp, chủ sở hữu công ty tư nhân không ký kết hợp đồng lao động và thực hiện quyền lợi bảo hiểm theo luật định, điều kiện sinh hoạt và làm việc chưa đảm bảo. Để giải quyết thực trạng nêu trên, tác giả đề xuất cải cách chính sách, nâng cao trách nhiệm doanh nghiệp và khuyến khích sự chủ động từ phía người lao động. Những đề xuất này là rất cần thiết và hợp lý để

thúc đẩy phát triển bền vững cho người lao động và doanh nghiệp. Sự cải thiện này không chỉ bảo vệ quyền lợi của người lao động mà còn giúp nâng cao tính cạnh tranh và chất lượng nguồn nhân lực.

Đặng Minh Khoa (2022), “*Bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Bắc Ninh*” [58], tác giả luận án đã nêu tình hình thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh. Các kết quả đạt được bao gồm: Thu nhập tăng, tỷ lệ người lao động được đóng bảo hiểm theo luật định cao hơn và trình độ tay nghề cũng như môi trường, điều kiện làm việc dần được cải thiện. Tuy nhiên, vẫn tồn tại hạn chế như thu nhập không đồng đều, nợ đọng bảo hiểm, trình độ tay nghề của người lao động hiện chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra, đồng thời một số doanh nghiệp vẫn chưa đảm bảo an toàn trong lao động....

Lê Văn Tuyên (2021), “*Thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam hiện nay*” [93], tác giả bài báo đã nêu rõ tình hình thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp tư nhân tuy có tăng nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu cơ bản của cuộc sống. Một số lao động chưa được ký kết hợp đồng, tham gia BHXH và điều kiện làm việc còn nhiều bất cập. Từ đó tác giả đưa ra các giải pháp như: Hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật của nhà nước, đẩy mạnh sự hợp tác giữa chính quyền và các cơ quan chức năng, xây dựng văn hóa doanh nghiệp, nâng cao nhận thức pháp luật cho người lao động và chủ sở hữu doanh nghiệp.

1.2.3. Các công trình trong nước nghiên cứu lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may

Thứ nhất: Nghiên cứu về trách nhiệm xã hội của công ty dệt may đối với người lao động

Vũ Thị Bích Ngọc (2018), “*Quan hệ lao động trong doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Hưng Yên hiện nay (Nghiên cứu trường hợp công ty trách nhiệm hữu hạn May Minh Anh, công ty trách nhiệm hữu hạn CJ.Union Vina)*” [75], tác giả luận án đã chỉ ra những vấn đề lợi ích kinh tế của người lao động trong thời gian thử việc không được triển khai đầy đủ và khẳng định chủ doanh nghiệp dệt may chưa thực hiện tốt CSR đối với người lao động. Tác giả chỉ ra những yếu tố ảnh hưởng đến tiền

lương, phúc lợi xã hội và BHXH gồm có: Kinh nghiệm, năng lực của người lao động; chính sách của doanh nghiệp; chính sách và các văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước và giám sát của tổ chức công đoàn.

Phạm Việt Thắng (2018), *“Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) đối với người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam”* [94], tác giả luận án khẳng định việc thực hiện pháp luật về xây dựng môi trường, điều kiện làm việc bình đẳng, trả lương đúng thời hạn và công bằng đóng vai trò hỗ trợ doanh nghiệp trong việc thực hiện CSR đối với người lao động. Ngoài ra, các doanh nghiệp dệt may phải thực hiện đầy đủ các chế độ phúc lợi và đẩy mạnh công tác đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn, phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động.

Đinh Thị Hương (2019), *“Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp dệt may Việt Nam”* [50], tác giả luận án chỉ ra nội dung CSR của các doanh nghiệp dệt may trong việc thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động như: Tiền lương, phúc lợi, việc làm ổn định cho người lao động thông qua việc ký hợp đồng lao động, giờ làm việc hợp lý, an toàn, vệ sinh lao động theo đúng quy định của pháp luật về lao động. Tác giả cũng phân tích, làm sáng tỏ tình hình thực hiện CSR của các doanh nghiệp dệt may như: Tỷ lệ ký kết hợp đồng lao động không xác định thời gian còn thấp, một số doanh nghiệp nhỏ và vừa có thời gian làm việc, nghỉ ngơi chưa phù hợp, môi trường, điều kiện làm việc của một số doanh nghiệp không an toàn hoặc chưa đáp ứng theo quy chuẩn quốc tế... Tuy nhiên, việc thực hiện tiền lương và phúc lợi cho người lao động được cải thiện đáng kể.

Phan Thị Thu Hiền (2019), *“Ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp tới hiệu quả tài chính trong các doanh nghiệp dệt may Việt Nam”* [47], tác giả đã đề cập tới CSR của doanh nghiệp dệt may Việt Nam đối với nhiều chủ thể khác nhau trong đó có chủ thể người lao động. CSR của doanh nghiệp dệt may đối với người lao động được thể hiện như bảo đảm phúc lợi cho người lao động theo luật định, việc làm, đào tạo nâng cao trình độ và an toàn, vệ sinh lao động... Tác giả cho rằng việc thực hiện CSR cho người lao động đem lại lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp như tăng doanh thu, lợi nhuận và nâng cao uy tín đối với khách hàng.

Vũ Văn Hoán (2021), *“Trách nhiệm xã hội của tổng công ty nhà nước ở Việt*

Nam: Nghiên cứu điển hình tập đoàn dệt may Việt Nam” [52], tác giả luận án đã chỉ ra một trong những nội dung CSR của Tập đoàn Dệt may Việt Nam phải thực hiện đó là lợi ích đối với nhân viên. Ngoài ra, tác giả cũng phân tích làm rõ lợi ích kinh tế mà doanh nghiệp dệt may đạt được khi thực hiện CSR đó là làm tăng năng suất lao động và giảm tỷ lệ lỗi hàng hóa trong sản xuất, nâng cao uy tín, thương hiệu của doanh nghiệp trên thị trường.

Đỗ Thị Tươi (2022), *“Trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp dệt may đối với người lao động trong bối cảnh Covid-19: Tiếp cận từ hệ thống thù lao”* [91], đăng tạp chí Nguồn nhân lực và an sinh xã hội. Tác giả chỉ ra rằng trong đại dịch Covid-19, thu nhập của người lao động ngành dệt may giảm và có tốc độ gia tăng lương bình quân thấp so với các ngành nghề khác. Tác giả đánh giá, nhận xét thực trạng thực hiện CSR của các doanh nghiệp dệt may đối với người lao động thông qua hệ thống thu nhập. Hậu quả là một số doanh nghiệp không thực hiện hoặc chỉ thực hiện một phần các cam kết đối với người lao động trong việc chi trả tiền lương.

Thứ hai: Nghiên cứu về nội dung và nhân tố ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may

Phạm Thị Liên (2001), *“Nghiên cứu thống kê thu nhập của lao động ngành dệt may”* [59], tác giả luận án phân tích các số liệu về tiền lương, tiền thưởng, BHXH và các khoản thu nhập khác của người lao động bằng các phương pháp nghiên cứu cụ thể và rút ra nhận xét: Thu nhập của người lao động dệt may bao gồm nhiều bộ phận cấu thành (tiền lương, tiền thưởng, kết dư BHXH, kết dư các khoản khác) trong đó bộ phận cơ bản là tiền lương. Sự khác biệt về thu nhập giữa các nhóm người lao động nhằm kích thích sản xuất kinh doanh phát triển.

Đỗ Thị Vân Anh (2011), *“Mức độ đoàn kết và xung đột giữa các thành viên trong doanh nghiệp hiện nay (Nghiên cứu trường hợp tại công ty May Đáp Cầu và công ty Việt Pacific Clothing)”* [1], tác giả luận án chỉ ra xung đột trong doanh nghiệp dệt may là giữa người lao động với chủ sở hữu công ty dệt may mà đỉnh điểm là đình công. Nguyên nhân là do lợi ích kinh tế của người lao động chưa được đảm bảo đầy đủ. Tác giả cũng đề cập đến những yếu tố gây ra xung đột như: Thái độ của chủ sở hữu doanh nghiệp dệt may đối với người lao động, hợp đồng lao động, thời gian làm

việc, thu nhập, điều kiện lao động, giới tính và trình độ học vấn của người lao động.

Nguyễn Văn Thùy Anh (2014), *“Đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp dệt may Hà Nội”* [2], tác giả luận án chỉ ra rằng hoạt động nâng cao chuyên môn, phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho công nhân đặc biệt là công nhân kỹ thuật đem lại lợi ích rất lớn như mở ra cơ hội việc làm trong tương lai, có cơ hội thăng tiến trong công việc. Đối với các chủ sở hữu doanh nghiệp dệt may cần phải quan tâm tới công tác đào tạo coi đó như là giải pháp để khích lệ công nhân làm việc, cải thiện khả năng cạnh tranh và năng suất lao động.

Nguyễn Văn Huy (2021), *“Hiệu quả kinh tế - xã hội của doanh nghiệp dệt may ở tỉnh Nam Định”* [43], tác giả luận án đi sâu phân tích lợi nhuận mà các doanh nghiệp trong phạm vi tỉnh Nam Định đã đạt được trong sản xuất kinh doanh. Trong đó, các doanh nghiệp dệt may đã đóng góp rất lớn vào sự phát triển của kinh tế - xã hội tỉnh Nam Định cũ nhưng vẫn còn nhiều tồn tại, hạn chế. Cụ thể, lợi nhuận sau thuế tăng chậm, chi phí tạo việc làm cao và thiếu hiệu quả trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến môi trường... Điều này tác động trực tiếp tới lợi ích kinh tế của người lao động.

Bùi Thị Thu Hà (2021), *“Nghiên cứu đối thoại xã hội trong quan hệ lao động tại các doanh nghiệp may ở Việt Nam”* [44], tác giả chỉ ra đối thoại xã hội có ảnh hưởng tích cực tới quan hệ lao động tại các doanh nghiệp may và gián tiếp ảnh hưởng tới lợi ích kinh tế của người lao động. Tuy nhiên, hạn chế trong đối thoại xã hội trong quan hệ lao động là tiền lương và quyền lợi của lao động nữ theo luật định chưa được quan tâm. Thỏa ước lao động tập thể tại các doanh nghiệp chưa đem lại nhiều lợi ích cho người lao động và chậm sửa đổi, bổ sung để phù hợp với tình hình thực tế.

Nguyễn Thị Lan Hương (2022), *“Thực trạng bữa ăn ca công nhân dệt may một số tỉnh phía Bắc và hiệu quả cải thiện khẩu phần tại thành phố Hải Dương”* [51], tác giả luận án đã đề cập tới một trong những lợi ích kinh tế của công nhân dệt may là bữa ăn ca. Tuy nhiên, chất lượng bữa ăn ca về năng lượng, dinh dưỡng và khẩu phần thực tế chưa đáp ứng theo nhu cầu và ảnh hưởng tiêu cực khả năng tái sản xuất sức lao động của người công nhân dệt may. Tác giả cũng đưa ra kiến nghị đối với các doanh nghiệp dệt may cần quan tâm hơn nữa đến chất lượng bữa ăn và cần có định

mức suất ăn phù hợp cường độ lao động của công nhân. Đối với tổ chức công đoàn cần phải tăng cường công tác kiểm tra, giám sát chế độ chính sách đối với người lao động và trong xây dựng thỏa ước lao động tập thể, cần có qui định chi tiết về bữa ăn ca và đảm bảo an toàn, vệ sinh thực phẩm.

Nguyễn Mạnh Tuân và Vũ Thị Minh Hiền (2021), *“Những nhân tố tác động đến sự trung thành của người lao động trong các công ty dệt may tại Hà Nội”* [88], nhóm tác giả bài báo đã chỉ ra nhân tố khách quan và chủ quan tác động đến sự tận tụy, trung thành của người lao động trong các công ty dệt may tại Hà Nội đó là: Đào tạo và thăng tiến; tiền lương và thu nhập; đồng nghiệp; môi trường, điều kiện làm việc của công ty; mức độ hài lòng trong công việc. Trong đó, đào tạo và thăng tiến trong công việc là yếu tố tác động lớn nhất, môi trường, điều kiện làm việc có tác động yếu nhất tới sự trung thành của người lao động dệt may.

Thứ ba: Nghiên cứu về thực trạng và giải pháp thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may

Nguyễn Đình Dũng (2001), *“Nghiên cứu môi trường, điều kiện làm việc gây nguy cơ đến sức khỏe công nhân và đáp ứng dịch vụ y tế trong ngành dệt sợi”* [37], tác giả của luận án đã nêu rõ thực trạng về môi trường, điều kiện làm việc trong ngành dệt sợi. Cụ thể là công nhân phải đối mặt với những điều kiện bất lợi như thiếu ánh sáng, tiếng ồn quá lớn, không gian làm việc hẹp và nhiệt độ cao. Điều này đã ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe của công nhân ngành dệt. Nghiên cứu cũng cho thấy mỗi công nhân thường đến khám tại trạm y tế của công ty trung bình 3,65 lần mỗi năm. Các bệnh phổ biến mà họ mắc phải bao gồm các bệnh về hô hấp, tiêu hóa, da liễu, bệnh phụ khoa, bệnh cơ xương khớp, bệnh phổi bông và tình trạng mất thính lực liên quan đến công việc.

Vũ Văn Khang (2002), *“Hoàn thiện cơ chế trả lương cho người lao động ở các doanh nghiệp thuộc ngành dệt may ở Việt Nam”* [56], tác giả luận án đã chỉ ra rằng tiền lương của người lao động trong ngành dệt may đang có xu hướng tăng và đã đạt mức bình quân của ngành công nghiệp. Cơ chế trả lương đã dần chuyển sang theo nguyên tắc thị trường, trong đó doanh nghiệp có quyền tự quyết định mức lương, trong khi Nhà nước đóng vai trò điều tiết, kiểm tra và giám sát. Tuy nhiên, việc trả

lương cho người lao động vẫn chưa hoàn toàn tuân thủ nguyên tắc phân phối lao động. Vấn đề trả lương bình quân vẫn còn tồn tại và mức lương hiện nay chưa phản ánh đúng hiệu quả sản xuất. Việc xây dựng đơn giá, quỹ lương gặp nhiều hạn chế và vai trò công đoàn chưa thực sự hiệu quả. Để giải quyết, tác giả đề xuất cải thiện quy chế lương, làm rõ đơn giá lương, thiết lập định mức lao động hợp lý và đảm bảo minh bạch trong đánh giá kết quả lao động.

Nguyễn Thị Bích Thu (2008), *“Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam”* [98], tác giả luận án đã chỉ ra mức thu nhập của người lao động dệt may thấp hơn thu nhập một số ngành, lĩnh vực khác trong nền kinh tế. Nguyên nhân là do năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của người lao động chưa đáp ứng được những đòi hỏi của sản xuất và thường xuyên phải làm thêm giờ. Các doanh nghiệp dệt may chủ yếu tập trung cho việc thu hút lao động nhưng chưa quan tâm tới việc đào tạo lao động. Người lao động có trình độ không cao, chủ yếu là nữ giới, năng suất lao động thấp, đời sống tạm bợ và gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, giải pháp quan trọng mà tác giả luận án nêu ra nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là củng cố, phát triển hệ thống các trường đào tạo nguồn nhân lực dệt may, xây dựng mô hình liên kết bền vững giữa doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo.

Nguyễn Giang Long (2019), *“Thực trạng viêm mũi dị ứng do dị nguyên bụi bông ở công nhân dệt may Nam Định cũ và kết quả giải pháp can thiệp”* [65], tác giả luận án đã chỉ ra có 62,3% người lao động trong các doanh nghiệp dệt may của ở tỉnh Nam Định cũ mắc bệnh nghề nghiệp tai mũi họng nguyên nhân là do bụi bông. Từ đó, tác giả đưa ra khuyến nghị đối với các doanh nghiệp dệt may cần phải quan tâm khám sức khỏe định kỳ và đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động.

Oxfarm Việt Nam & Viện Nghiên cứu Công nhân và công đoàn (2019), *“Báo cáo Tiền lương không đủ sống và hệ lụy nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu Việt Nam”* [122], báo cáo đã chỉ ra tiền lương của công nhân may ở Việt Nam được trả theo hình thức sản phẩm và mức lương thấp so với mặt bằng chung trong nền kinh tế. Hệ quả của tiền lương thấp là đời sống của công nhân may gặp khó khăn, rơi vào nợ nần. Thức ăn, chế độ dinh dưỡng, sức khỏe, nhà ở, điều kiện sống, y tế, giáo dục không được đảm bảo trong khi phải thường xuyên làm thêm giờ.

Nguyễn Thị Thủy, Trần Chí Hiếu (2023), “*Quản lý an toàn, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp dệt may: Trường hợp nghiên cứu tại Tổng công ty may 10 - Công ty cổ phần*” [99], đăng tạp chí Kế toán - Kiểm toán, nhóm tác giả đã tiến hành phân tích thực trạng quản lý an toàn, vệ sinh lao động tại Tổng công ty may 10 từ nhiều khía cạnh, bao gồm chi phí cho công tác an toàn, vệ sinh lao động, việc trang thiết bị bảo hộ lao động, thăm khám sức khỏe định kỳ, quan trắc môi trường làm việc, tập huấn an toàn, vệ sinh lao động và kiểm định máy móc, thiết bị. Dựa trên những phân tích này, nhóm tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng quản lý an toàn, vệ sinh lao động, bao gồm việc hoàn thiện kế hoạch quản lý, cải thiện năng lực chuyên môn, xây dựng quy chế rõ ràng, tăng cường công tác tuyên truyền để nâng cao nhận thức về an toàn, vệ sinh lao động.

1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN VÀ KHOẢNG TRỐNG NGHIÊN CỨU

1.3.1. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án đã được thống nhất

Tổng quan về tình hình nghiên cứu liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may cho thấy sự đa dạng của các công trình nghiên cứu, cả trong và ngoài nước. Các nghiên cứu này được tiếp cận từ nhiều khác nhau, nhưng chủ yếu đề cập đến một phần hoặc một khía cạnh cụ thể về lợi ích kinh tế của người lao động trong lĩnh vực dệt may. Qua việc tổng hợp, hệ thống hóa các công trình nghiên cứu đã được công bố, có thể khái quát được những kết quả chính liên quan đến đề tài luận án. Qua đó, giúp xây dựng một bức tranh toàn diện về lợi ích kinh tế của người lao động và mở ra hướng nghiên cứu mới cho đề tài luận án.

1.3.1.1. Khái quát kết quả từ các công trình nghiên cứu liên quan đến lợi ích kinh tế

Các công trình nghiên cứu về lợi ích kinh tế được tiếp cận dưới các khoa học chuyên ngành khác nhau nhưng đều có sự thống nhất cao ở một số nội dung như sau:

Thứ nhất: Từ tổng quan nghiên cứu khái niệm lợi ích kinh tế đã được làm rõ, mặc dù còn tồn tại nhiều quan điểm khác nhau. Tuy nhiên, đa số các học giả đều

thống nhất rằng lợi ích kinh tế là lợi ích vật chất, phát sinh từ nhu cầu kinh tế và phản ánh các mối quan hệ xã hội. Lợi ích kinh tế của mỗi chủ thể cần được xem xét trong mối quan hệ tương tác với các chủ thể khác, là động lực chủ yếu thúc đẩy các chủ thể tham gia vào các hoạt động kinh tế nhằm thỏa mãn nhu cầu vật chất của mình. Hơn nữa, các công trình nghiên cứu đều thống nhất cho rằng lợi ích kinh tế đóng vai trò là điều kiện tiên quyết để thực hiện các lợi ích khác của con người.

Thứ hai: Mặc dù còn nhiều quan điểm chưa thống nhất khi một số công trình nghiên cứu cho rằng lợi ích kinh tế mang tính chủ quan hoặc vừa mang tính khách quan vừa mang tính chủ quan. Nhưng từ tổng quan đa số các công trình nghiên cứu đều thống nhất cho rằng lợi ích kinh tế là phạm trù khách quan nhưng được thực hiện thông qua con người nên mang dấu ấn chủ quan. Lợi ích kinh tế xuất hiện khi xã hội phát triển đến một trình độ nhất định, là hình thức thể hiện của quan hệ sản xuất, chịu sự quy định khách quan bởi phương thức sản xuất và được thể hiện trong các giai đoạn của tái sản xuất xã hội. Con người không thể tự xác định lợi ích kinh tế của mình mà phụ thuộc vào vị trí và vai trò của họ trong quan hệ sản xuất cụ thể.

Thứ ba: Đa số các công trình đều khẳng định lợi ích kinh tế là một phạm trù lịch sử, ở mỗi chế độ xã hội sẽ tồn tại hệ thống lợi ích kinh tế khác nhau. Phương thức, mức độ thỏa mãn lợi ích kinh tế do nhiều yếu tố quy định nhưng nó lại vận động phát triển không ngừng. Hơn nữa, đa số các công trình đều cho rằng thu nhập là nội dung cốt lõi của lợi ích kinh tế và thống nhất về cách thức phân loại lợi ích kinh tế. Cụ thể, theo tiêu chí chủ thể trong đời sống xã hội lợi ích kinh tế bao gồm: Lợi ích kinh tế cá nhân, lợi ích kinh tế tập thể, lợi ích kinh tế xã hội. Phân loại theo tiêu chí giai cấp có: Lợi ích kinh tế của giai cấp công nhân, nông dân, tư sản... Phân theo tiêu chí chủ thể sản xuất kinh doanh gồm có lợi ích kinh tế của người lao động, lợi ích kinh tế của doanh nghiệp và lợi ích kinh tế của Nhà nước.

1.3.1.2. Khái quát kết quả các công trình nghiên cứu liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp nói chung

Các công trình nghiên cứu về lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp rất đa dạng, mặc dù tiếp cận dưới những khoa học khác nhau nhưng đã có sự thống nhất ở một số nội dung như sau:

Thứ nhất: Các công trình đều thống nhất về một số nội dung biểu hiện, nhân tố khách quan và chủ quan ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động. Trong đó, nội dung biểu hiện của lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp là thu nhập, việc làm, quyền lợi tham gia bảo hiểm theo luật định, an toàn, vệ sinh lao động và hỗ trợ về nhà ở. Các nghiên cứu cũng chỉ ra các nhân tố chủ quan ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp gồm có: Chính sách, pháp luật của Nhà nước, vị trí của người lao động trong quan hệ sản xuất và kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Thứ hai: Đa số các nghiên cứu đã chỉ ra lợi ích kinh tế đóng là động lực thúc đẩy người lao động tham gia các hoạt động kinh tế. Các yếu tố như tiền lương, thưởng, phụ cấp, chế độ phúc lợi trực tiếp ảnh hưởng đến sự hài lòng và năng suất lao động của người lao động, vì vậy các doanh nghiệp xây dựng chính sách lương thưởng công bằng, cạnh tranh người lao động sẽ gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Người lao động nhận được lợi ích kinh tế tốt hơn có xu hướng ít chuyển việc làm hơn, từ đó giúp doanh nghiệp giảm được chi phí tuyển dụng và đào tạo nhân sự mới.

Thứ ba: Các công trình nghiên cứu về lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp chủ yếu làm rõ những kết quả đạt được về thu nhập, việc làm, nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp, cải thiện môi trường làm việc và điều kiện làm việc, cũng như điều chỉnh hợp lý chế độ làm việc... Các công trình cũng chỉ ra những tồn tại, hạn chế trong thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động như: Cắt xén tiền lương, trả thù lao không tương xứng với thời gian làm việc, né tránh việc đóng bảo hiểm theo quy định và thiếu quan tâm đến an toàn vệ sinh lao động. Nguyên nhân chính là do năng lực chuyên môn của người lao động còn hạn chế, năng lực quản lý của doanh nghiệp chưa cao và vai trò của công đoàn trong bảo vệ quyền lợi lao động chưa hiệu quả.

Thứ tư: Đa số các công trình đều thống nhất về giải pháp thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động như: Tăng cường hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước; nâng cao ý thức pháp luật cho doanh nghiệp và người lao động; nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, xây dựng kỷ luật trong lao động và tác phong công nghiệp; tăng cường vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội.

1.3.1.3. Khái quát kết quả nghiên cứu các công trình nghiên cứu liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may

Các công trình nghiên cứu mặc dù tiếp cận từ nhiều góc độ khoa học khác nhau, từ tổng quan có thể thấy về cơ bản các nghiên cứu chỉ đề cập đến một số khía cạnh về thực trạng, giải pháp nhằm đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động trong các công ty dệt may. Cụ thể là:

Thứ nhất: Một số nghiên cứu đề cập tới CSR của doanh nghiệp dệt may đối với người lao động nhưng chủ yếu phân tích quá trình tổ chức thực hiện lợi ích kinh tế chưa luận giải các vấn đề lý luận về lợi ích kinh tế của người lao động. Ngoài ra, các nghiên cứu mới chỉ đề cập đến một số nội dung lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may như: Tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi; an toàn, vệ sinh lao động; quyền lợi tham gia bảo hiểm và đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn.

Thứ hai: Các nghiên cứu đã thống nhất chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp dệt may như hội nhập kinh tế quốc tế, cách mạng công nghiệp lần thứ tư, vốn FDI, trình độ của người lao động, quy mô tài chính của doanh nghiệp và chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Thứ ba: Đa số các nghiên cứu mới chỉ dừng lại phân tích một số nội dung thực trạng lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng một bộ phận người lao động không được thực hiện hài hòa về lợi ích dẫn tới mâu thuẫn, xung đột trong quan hệ lợi ích và gia tăng tỷ lệ bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động.

Thứ tư: Một số công trình đề cập tới một số giải pháp cụ thể nhằm thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may như nâng cao ý thức, năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kết quả sản xuất kinh doanh và tăng cường vai trò của tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp dệt may.

Kết quả từ các công trình nghiên cứu liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may mang lại giá trị tham khảo quan trọng cho nghiên cứu sinh khi triển khai đề tài. Những lý luận đã được xác lập về lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may sẽ được nghiên cứu sinh kế thừa, phát triển trong quá trình thực hiện nghiên cứu đề tài luận án.

1.3.2. Khái quát những vấn đề liên quan đến đề tài luận án còn chưa thống nhất và cần phải làm rõ

Các công trình nghiên cứu công bố trước đây đã đạt được những giá trị khoa học nhất định nhưng do biến động về thời gian và các nhân tố ảnh hưởng mới đang bộc lộ, nên một số vấn đề lý luận và thực tiễn cần được thống nhất, làm sáng tỏ hơn nữa dưới góc độ khoa học Kinh tế chính trị.

*** *Những vấn đề lý luận về lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may còn chưa thống nhất và cần phải làm rõ***

Thứ nhất: Khái niệm lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty còn nhiều quan điểm khác nhau, thiếu sự thống nhất về nội hàm khái niệm dưới góc nhìn của Kinh tế chính trị học. Trong đó, chưa có công trình nghiên cứu chuyên sâu đề cập tới khái niệm, đặc điểm, vai trò về lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may.

Thứ hai: Đa số các công trình nghiên cứu vẫn thiếu sự thống nhất về nội dung lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may. Một số công trình mới chỉ phân tích một số lát cắt về nội dung lợi ích kinh tế và chưa đề cập tới tiêu chí đánh giá lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may.

Thứ ba: Hầu hết các công trình nghiên cứu vẫn còn nhiều quan điểm khác nhau và chưa đề cập một cách đầy đủ về nhân tố khách quan, chủ quan ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may.

*** *Những vấn đề thực tiễn còn chưa thống nhất***

Các nghiên cứu đã công bố mới chỉ đề cập tới một số khía cạnh thực tiễn về lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may. Tính đến hiện nay, chưa có nghiên cứu nào tiếp cận dưới góc độ của Kinh tế chính trị học để phân tích, đánh giá thực trạng một cách toàn diện về lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may trên phạm vi cấp quốc gia cũng như trên địa bàn cấp tỉnh/thành phố.

1.3.3. Khoảng trống và hướng nghiên cứu mới của đề tài luận án

Từ tổng quan các nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, việc nghiên cứu lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may góp phần lấp đầy “khoảng trống” mà các công trình nghiên cứu trước đây chưa đề cập tới hoặc có đề cập nhưng chưa đầy đủ và toàn diện. Cụ thể là:

- Làm rõ hơn những vấn đề lý luận về lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may như: Khái niệm, đặc điểm, vai trò, nội dung, tiêu chí đánh giá và nhân tố ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may trên địa bàn cấp tỉnh/thành phố.

- Làm rõ kinh nghiệm thực hiện lợi ích kinh tế ở một số tỉnh, thành phố trong và ngoài nước có trình độ phát triển ngành dệt may tương đồng với tỉnh Ninh Bình.

- Làm rõ thực trạng lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình, nghiên cứu cụ thể trên địa bàn Nam Định cũ giai đoạn 2012 - 2022, chỉ ra những kết quả đạt được và tồn tại, hạn chế, nguyên nhân dẫn tới tồn tại, hạn chế.

- Dự báo xu hướng phát triển của dệt may thế giới và Việt Nam, xu hướng phát triển lợi ích kinh tế của người lao động trong các dệt may trong tương lai. Từ đó, đề xuất quan điểm, giải pháp cụ thể, thực chất, khả thi gắn với từng chủ thể có chức năng, nhiệm vụ, vai trò khác nhau trong thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động tại các công ty dệt may theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tế của tỉnh Ninh Bình đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

Vì vậy, nghiên cứu “*Lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình*” được lựa chọn là một đề tài mới, có ý nghĩa về lý luận và thực tiễn, không trùng lặp với các nghiên cứu đã được công bố trước đây.

Để đạt được mục tiêu, nhiệm vụ đề ra, câu hỏi nghiên cứu của luận án được xác định là:

- **Câu hỏi thứ nhất:** Khái niệm, đặc điểm, nội dung, tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng tới lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may?

- **Câu hỏi thứ hai:** Thực trạng lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình, nghiên cứu cụ thể trên địa bàn Nam Định giai đoạn 2012 - 2022 được thực hiện như thế nào?

- **Câu hỏi thứ ba:** Giải pháp nhằm thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tế của tỉnh Ninh Bình hiện nay là gì?

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC HIỆN LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÔNG TY DỆT MAY

2.1. KHÁI NIỆM, ĐẶC ĐIỂM VÀ VAI TRÒ CỦA LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÔNG TY DỆT MAY

2.1.1. Khái niệm lợi ích kinh tế

2.1.1.1. *Quan điểm trước C.Mác về lợi ích kinh tế*

Lợi ích kinh tế là vấn đề cốt lõi nhưng phức tạp trong đời sống xã hội và phản ánh mối quan hệ giữa các chủ thể trong đáp ứng các nhu cầu kinh tế khách quan. Trước C.Mác, đã có nhiều trường phái kinh tế quan tâm luận giải về lợi ích kinh tế tiêu biểu như: Trường phái Trọng Thương, Trọng Nông và Kinh tế chính trị Tư sản cổ điển... Cụ thể là:

Trường phái Trọng Thương cho rằng lợi ích của người lao động phải đặt trong mối quan hệ với lợi ích kinh tế của quốc gia. Lợi ích kinh tế thu được trong hoạt động thương mại là do mua rẻ bán đắt mà có. Trường phái Trọng Nông đề cập tới lợi ích kinh tế của nông dân. Trong đó, người nông dân cần được hưởng một phần sản phẩm thặng dư từ sản xuất nông nghiệp và phải được bảo vệ để duy trì động lực phát triển nông nghiệp. Adam Smith đại diện tiêu biểu của Trường phái Kinh tế chính trị Tư sản cổ điển, ông khẳng định mỗi cá nhân luôn theo đuổi lợi ích kinh tế của riêng mình và điều này gia tăng sự thịnh vượng của xã hội. Lợi ích cá nhân là động lực cơ bản thúc đẩy mọi hoạt động kinh tế. Ông cho rằng lợi ích kinh tế của người lao động và nhà tư bản được thực hiện thông qua “bàn tay vô hình”. Ông cổ vũ tự do kinh tế nhưng cho rằng thị trường không phải lúc nào cũng đem lại lợi ích kinh tế cho tất cả chủ thể trong nền kinh tế, Nhà nước chỉ can thiệp vào một số lĩnh vực để đảm bảo phúc lợi xã hội nhưng chỉ khi nào cần thiết và không được cản trở cạnh tranh tự do.

Như vậy, các trường phái kinh tế trước C.Mác đã có đóng góp nhất định trong xây dựng nền tảng lý luận về lợi ích kinh tế. Tuy nhiên, các trường phái kinh tế chủ yếu tập trung phân tích và đưa ra các quan điểm nhằm bảo vệ lợi ích kinh tế của giai cấp sở hữu tư liệu sản xuất và ít quan tâm luận giải lợi ích kinh tế của người lao động.

2.1.1.2. Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về lợi ích kinh tế

Trên cơ sở kế thừa những giá trị lý luận về lợi ích kinh tế của các trường phái kinh tế và các học giả tiêu biểu đi trước, các nhà kinh điển của chủ nghĩa Mác - Lênin đã xây dựng lý luận khoa học về lợi ích kinh tế. Quan điểm về lợi ích kinh tế là một nội dung quan trọng trong chủ nghĩa Mác - Lênin.

Luận giải về nguồn gốc của lợi ích kinh tế C.Mác cho rằng lợi ích kinh tế xuất phát từ nhu cầu kinh tế khách quan của con người, cụ thể là:

Chúng ta buộc phải bắt đầu bằng việc xác định tiền đề đầu tiên của mọi sự tồn tại của con người, và do đó là tiền đề của mọi lịch sử, ... Nhưng muốn sống được thì trước hết cần phải có thức ăn, thức uống, nhà ở, quần áo và một vài thứ khác nữa. Như vậy, hành vi lịch sử đầu tiên là việc sản xuất trong những tư liệu để thỏa mãn những nhu cầu ấy, việc sản xuất ra bản thân đời sống vật chất [18, tr.39 - 40].

Theo C.Mác, con người để thỏa mãn nhu cầu của mình đã thiết lập các quan hệ trong lĩnh vực kinh tế với nhau, bởi vì trong những quan hệ này chứa đựng những lợi ích kinh tế *“Những quan hệ kinh tế của một xã hội nhất định nào đó biểu hiện trước hết dưới hình thức lợi ích” [16, tr.376].*

Trên cơ sở đó, C.Mác khẳng định lợi ích kinh tế là động lực quan trọng thúc đẩy con người hoạt động, cội nguồn của mọi sự vận động thay đổi của lịch sử xã hội loài người. Xét đến cùng mọi sự thay đổi của lịch sử xã hội đều xoay quanh vấn đề lợi ích giữa các chủ thể, trước hết là lợi ích kinh tế. C.Mác còn cho rằng lợi ích kinh tế là cách thức thể hiện và chịu ảnh hưởng bởi quan hệ sản xuất không phụ vào ý thức chủ quan của con người *“lợi ích vật chất và ý chí do quan hệ sản xuất vật chất chi phối và quyết định” [20, tr.269 - 270].*

Lợi ích kinh tế chính là kết quả trực tiếp từ việc phân chia sản phẩm lao động, và chủ thể nào nắm giữ tư liệu sản xuất cơ bản của xã hội sẽ có quyền quyết định cách thức phân phối. Và nguyên nhân dẫn tới sự đối lập, mâu thuẫn về lợi ích kinh tế là do: *“phân công lao động cũng đồng thời bao hàm mâu thuẫn giữa lợi ích của cá nhân riêng biệt hay của gia đình riêng biệt với lợi ích tập thể của tất cả các cá nhân liên hệ với nhau” [18, tr.46].*

Theo V.I. Lênin trong một xã hội có giai cấp, lợi ích kinh tế của giai cấp thống trị luôn đối lập với lợi ích của giai cấp bị trị. V.I. Lênin cho rằng sự bất công về mặt kinh tế xuất phát từ nền kinh tế Tư bản chủ nghĩa, ở đó giá trị thặng dư do người lao động tạo ra bị giai cấp tư sản chiếm đoạt. Trong chế độ xã hội XHCN, ông nhấn mạnh vai trò của Nhà nước trong điều tiết lợi ích kinh tế. Nhà nước cần đảm nhiệm vai trò điều chỉnh và kiểm soát các hoạt động kinh tế nhằm đảm bảo lợi ích chung cho cộng đồng. Điều này bao gồm việc quốc hữu hóa các tư liệu sản xuất quan trọng như đất đai, ngành công nghiệp và giao thông vận tải nhằm mục đích phục vụ lợi ích cho xã hội.

Tóm lại, theo cách tiếp cận của chủ nghĩa Mác - Lênin lợi ích kinh tế là hình thức biểu hiện của quan hệ sản xuất và bắt nguồn từ nhu cầu của con người. Đó là lợi ích vật chất mà con người đạt được khi tham gia vào các hoạt động sản xuất xã hội. Bản chất của phân phối kết quả sản xuất là phân phối lợi ích kinh tế. Đặc trưng trong quan điểm của Mác - Lênin là phân tích sâu về lợi ích kinh tế giữa các giai cấp và nhấn mạnh vai trò động lực trong xây dựng xã hội XHCN.

2.1.1.3. Quan điểm của các trường phái, học giả tiêu biểu khác về lợi ích kinh tế

Hiện nay, có nhiều trường phái kinh tế luận giải về lợi ích kinh tế với những góc độ tiếp cận khác nhau. Cụ thể là:

Trường phái Tân cổ điển luận giải về lợi ích kinh tế chủ yếu là tối đa hóa lợi ích cá nhân. Cụ thể là người tiêu dùng tối đa hóa mức độ hài lòng từ sử dụng hàng hóa và dịch vụ và người sản xuất sẽ tối đa hóa lợi nhuận từ hoạt động sản xuất kinh doanh. Trong điều kiện thị trường cạnh tranh hoàn hảo, nguồn lực được phân bổ hợp lý thì lợi ích kinh tế sẽ được phân phối công bằng theo quy luật thị trường.

Theo Kinh tế học thể chế, lợi ích kinh tế chịu sự quy định bởi các thể chế trong xã hội như pháp luật, các quy tắc và được phân phối thông qua các thể chế chính thức và phi chính thức. Theo Kinh tế học xanh, lợi ích kinh tế không thể tách rời khỏi lợi ích môi trường. Khi môi trường bị suy thoái, hoạt động kinh tế sẽ không bền vững, lợi ích kinh tế sẽ bị suy giảm nghiêm trọng và phân phối không công bằng. Kinh tế học tuần hoàn cho rằng lợi ích kinh tế không chỉ đến từ hoạt động sản xuất mới thông qua việc khai thác thêm tài nguyên mà còn tận dụng tối đa giá trị của những tài nguyên

đã qua sử dụng. Các sản phẩm, vật liệu sau khi hết vòng đời sẽ được tái chế hoặc tái sử dụng để tiếp tục tạo ra giá trị đem lại lợi ích cho các chủ thể.

Bên cạnh các trường phái là các học giả tiêu biểu cũng đưa ra quan điểm khác nhau về lợi ích kinh tế, cụ thể là:

V.P Ca-man-kin lại cho rằng: *“Lợi ích kinh tế của một chủ thể nhất định là sự tác động lẫn nhau giữa các nhu cầu kinh tế của chủ thể đó”* [118, tr.13]. Theo quan điểm V.P Ca-man-kin nguồn gốc của lợi ích kinh tế xuất phát từ nhu cầu kinh tế khách quan. Chủ thể của lợi ích kinh tế là cá nhân, tổ chức hoặc một nhóm cộng đồng. Lợi ích kinh tế không phải yếu tố bất biến mà biến đổi theo nhu cầu kinh tế và sự tác động lẫn nhau giữa các nhu cầu kinh tế.

Ở Việt Nam vấn đề lợi ích kinh tế được các học giả quan tâm và nghiên cứu từ rất sớm. Tiêu biểu Đào Duy Tùng cho rằng lợi ích kinh tế là hình thức biểu hiện của quan hệ sản xuất và do quan hệ sản xuất quyết định.

Lợi ích kinh tế là hình thức biểu hiện của những quan hệ kinh tế, quan hệ giữa người với người trong sản xuất. Người nào nắm tư liệu sản xuất, điều hành quá trình sản xuất, quyết định việc phân phối sản phẩm cũng chính là người giữ vai trò quyết định trong hệ thống các lợi ích [88, tr.8].

Trong giáo trình Kinh tế chính trị Mác - Lênin định nghĩa: *“Lợi ích kinh tế là lợi ích vật chất, lợi ích thu được khi thực hiện các hoạt động kinh tế của con người”* [7, tr.197]. Theo quan điểm này lợi ích kinh tế là lợi ích vật chất, là kết quả của các hoạt động kinh tế mà con người tham gia, nhằm mục đích thỏa mãn nhu cầu của mình.

Tóm lại, quan niệm về lợi ích kinh tế của các trường phái kinh tế và học giả tiêu biểu đều thống nhất cho rằng lợi ích kinh tế là một phạm trù kinh tế khách quan, phản ánh quan hệ xã hội. Nhu cầu kinh tế của con người chính là nguồn gốc của lợi ích kinh tế, là phương thức biểu hiện của quan hệ sản xuất. Nội dung biểu hiện cơ bản của lợi ích kinh tế là thu nhập và những điều kiện vật chất khác để duy trì sự tồn tại và phát triển của con người. Để thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu, luận án căn cứ vào lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin và kế thừa khái niệm lợi ích kinh tế đã được đề cập trong Giáo trình Kinh tế chính trị Mác - Lênin. Theo đó, lợi ích kinh tế là giá trị vật chất mà con người thu được khi tham gia các hoạt động sản xuất kinh

doanh. Mức độ thụ hưởng lợi ích kinh tế của con người không thể vượt quá trình độ, khuôn khổ của nền sản xuất xã hội, địa vị của con người trong quan hệ sản xuất và chịu sự tác động của quy luật kinh tế, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

2.1.2. Khái niệm lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty và lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may

2.1.2.1. Khái niệm lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty

Trong mọi phương thức sản xuất xã hội, người lao động với sức lao động của mình luôn là chủ thể trung tâm của mọi hoạt động sản xuất. Theo quan điểm C.Mác, sức lao động là: *“...toàn bộ những năng lực thể chất và tinh thần tồn tại trong một cơ thể, trong một con người đang sống và được người đó đem ra vận dụng mỗi khi sản xuất ra một giá trị sử dụng nào đó”* [11, tr.243 - 244].

Như vậy, người lao động là bộ phận cấu thành của lực lượng sản xuất, có thể lực và trí lực tham gia các hoạt động kinh tế với mục đích tạo ra của cải, vật chất. Kế thừa quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin và tiếp cận dưới góc nhìn của khoa học Kinh tế chính trị, nghiên cứu sinh cho rằng: Người lao động là những cá nhân có trí lực và sức khỏe tham gia vào quá trình sản xuất kinh doanh với mục tiêu tạo ra của cải, vật chất. Họ nhận được tiền lương và chịu sự chi phối từ phía chủ sở hữu doanh nghiệp trong thời gian lao động.

Ở Việt Nam, mặc dù trong Luật Doanh nghiệp năm 2020 chưa đưa ra một định nghĩa cụ thể về công ty nhưng từ cách luận giải khái quát có thể hiểu: Công ty là một loại hình của doanh nghiệp có sự liên kết của hai hoặc nhiều cá nhân, tổ chức cùng nhau góp vốn và tiến hành hoạt động sản xuất kinh doanh vì mục tiêu thu được lợi nhuận và đồng thời cùng nhau gánh chịu những rủi ro. Về hình thức của công ty gồm có Công ty TNHH, CTCP và công ty hợp danh.[114, tr.109]

Từ những khái niệm tiền đề nêu trên, trong luận án này nghiên cứu sinh khái quát về lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty là:

Lợi ích vật chất phản ánh nhu cầu của người lao động khi tham gia hoạt động trong lĩnh vực kinh tế, thể hiện quan hệ xã hội giữa người lao động với chủ sở hữu công ty. Đó là thu nhập và các điều kiện vật chất cần thiết khác mà người lao động nhận được nhằm duy trì cuộc sống và tái sản xuất sức lao động.

2.1.2.2. Khái niệm lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may

**** Khái niệm công ty dệt may và người lao động trong công ty dệt may***

Từ khái niệm công ty, quan niệm của nghiên cứu sinh về công ty dệt may là: Một loại hình của doanh nghiệp có sự liên kết hợp tác của hai hoặc nhiều cá nhân, tổ chức trên cơ sở cùng nhau góp vốn và phân chia lợi nhuận, đồng thời gánh chịu những rủi ro trong hoạt động sản xuất kinh doanh dệt may. [114, tr.109]

Từ khái niệm trên có thể hiểu chủ sở hữu công ty dệt may là cá nhân, nhóm người hoặc tổ chức sở hữu phần vốn góp hoặc cổ phần trong công ty dệt may, có quyền quyết định cao nhất đối với hoạt động sản xuất kinh doanh và phân phối lợi ích kinh tế cho người lao động.

Trên cơ sở khái niệm người lao động, quan niệm của nghiên cứu sinh về người lao động trong công ty dệt may là: Người có đủ sức khỏe, năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp phù hợp, tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh trong công ty dệt may, nhận được tiền công theo thỏa thuận và chịu sự chi phối của chủ sở hữu công ty dệt may.

Như vậy, khái niệm người lao động trong các công ty dệt may có nội hàm rất rộng, bao gồm tất cả những người tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh như: Công nhân sản xuất, công nhân kỹ thuật, nhân viên văn phòng, quản lý và công nhân hỗ trợ. Dựa vào mục tiêu, phạm vi nghiên cứu của luận án, nghiên cứu sinh chỉ tập trung phân tích lợi ích kinh tế của bộ phận công nhân sản xuất, công nhân kỹ thuật, nhân viên văn phòng và công nhân quản lý. Bởi vì, đây là lực lượng tham gia sản xuất trực tiếp và chiếm số lượng chủ yếu trong công ty dệt may.

**** Khái niệm lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may***

Trên cơ sở phân tích các khái niệm nêu trên, quan điểm của nghiên cứu sinh về lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may là:

Lợi ích vật chất phản ánh nhu cầu kinh tế khách quan của người lao động khi tham gia sản xuất kinh doanh tại các công ty dệt may và biểu hiện quan hệ xã hội giữa người lao động với chủ sở hữu công ty dệt may. Đó là thu nhập, việc làm ổn định, được tham gia bảo hiểm theo luật định, an toàn, vệ sinh lao động và hỗ trợ vật chất khác nhằm đảm bảo người lao động tái sản xuất sức lao động và ổn định cuộc sống gia đình họ.

Từ khái niệm trên có thể hiểu lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may là:

Thứ nhất: Lợi ích kinh tế của người lao động phản ánh quan hệ xã hội giữa người lao động với chủ sở hữu công ty dệt may. Đây không phải mối quan hệ ngang hàng, bình đẳng mặc dù người lao động được nhận các lợi ích vật chất như thu nhập, việc làm, tham gia bảo hiểm theo luật định, được đảm bảo về an toàn, vệ sinh lao động và những hỗ trợ vật chất khác nhưng quyền chi phối lợi ích kinh tế vẫn thuộc về chủ sở hữu công ty dệt may.

Thứ hai: Lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may là một phạm trù khách quan nhưng được nhận thức thông qua các chủ thể nhất định nên mang dấu ấn chủ quan. Lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may phụ thuộc vào trình độ phát triển của nền kinh tế - xã hội; địa vị của người lao động; hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước về dệt may, lao động, việc làm, tiền lương, an toàn, vệ sinh lao động; các quy luật kinh tế khách quan và tình hình sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may. [7]

Thứ ba: Hai chủ thể chính trong thực hiện lợi ích kinh tế là chủ sở hữu và người lao động trong công ty dệt may. Trong đó, chủ sở hữu công ty dệt may có vai trò quyết định trực tiếp tới việc phân phối lợi ích kinh tế của người lao động. Người lao động có vai trò thực hiện nghĩa vụ theo hợp đồng lao động và có quyền yêu cầu các cơ quan, tổ chức bảo vệ lợi ích kinh tế hợp pháp của mình khi bị xâm hại. Ngoài ra, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội có vai trò quan trọng trong việc bảo đảm và thúc đẩy lợi ích kinh tế của người lao động được thực hiện.

2.1.2.3. Phân loại lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may

Căn cứ vào mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài, lợi ích kinh tế sẽ được thực hiện phân loại theo các cách sau, cụ thể là:

Thứ nhất, căn cứ vào chuỗi giá trị sản xuất dệt may

Chuỗi giá trị sản xuất toàn cầu dệt may bao gồm năm công đoạn chính: Thiết kế, sản xuất nguyên phụ liệu, may, xuất khẩu, marketing và phân phối sản phẩm. Lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may được phân chia theo từng công đoạn này. Các công đoạn thiết kế, xuất khẩu, marketing và phân phối sản phẩm

mang lại nhiều lợi nhuận hơn, vì vậy người lao động có lợi ích kinh tế tốt hơn so với người lao động trong công đoạn sản xuất nguyên phụ liệu và may.

Thứ hai, căn cứ vào quốc tịch của công ty dệt may

Căn cứ vào quốc tịch của công ty dệt may, lợi ích kinh tế được phân chia thành: Lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may tư nhân trong nước và lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may FDI. Theo đó, người lao động trong các công ty có FDI có lợi ích kinh tế tốt hơn do năng suất lao động cao, tham gia vào các công đoạn sản xuất có lợi nhuận lớn trong chuỗi giá trị. Vì vậy, thường có chính sách thu nhập hấp dẫn và môi trường, điều kiện làm việc đảm bảo an toàn.

Thứ ba, căn cứ theo tiêu chí chuyên môn hóa sản xuất

Dựa trên tiêu chí này, lợi ích kinh tế của người lao động trong ngành dệt may có thể phân chia thành hai bộ phận: Lao động trong công ty dệt và lao động trong công ty may. Công đoạn dệt bao gồm nhuộm, sản xuất bông, xơ sợi và vải thường thu lợi nhuận lớn hơn so với công đoạn may trong chuỗi giá trị nhưng người lao động phải làm việc trong môi trường độc hại. Do đó, lợi ích kinh tế trong công ty dệt thường được thực hiện tốt hơn cho người lao động so với công ty may.

Thứ tư, dựa vào vị trí việc làm của người lao động

Căn cứ vào vị trí việc làm, lợi ích kinh tế của người lao động được phân chia thành: Lợi ích kinh tế của công nhân sản xuất trực tiếp (sơ sợi, dệt, nhuộm, vải, giắc sơ đồ, cắt bán thành phẩm, may hoàn tất sản phẩm, cắt chỉ...); lợi ích kinh tế của công nhân đảm bảo chất lượng (bảo đảm chất lượng đầu vào và đầu ra của sản phẩm); lợi ích kinh tế của công nhân hoàn thiện (là ủi, đóng gói, dán nhãn mác); lợi ích kinh tế của công nhân phụ trợ (vệ sinh, bảo vệ, ăn uống); lợi ích kinh tế của công nhân đào tạo hoặc học việc; lợi ích kinh tế của nhân viên văn phòng; lợi ích kinh tế của nhân viên kỹ thuật (vận hành, bảo trì thiết bị máy móc). Lợi ích kinh tế của người lao động ở các vị trí việc làm khác nhau là có sự phân biệt, đặc biệt là về thu nhập.

Thứ năm, dựa vào quy mô sản xuất của các công ty dệt may

Đối với công ty dệt may có quy mô lớn thường có thu nhập hấp dẫn, bữa ăn ca đầy đủ chất dinh dưỡng, an toàn, vệ sinh lao động được đảm bảo, thời gian làm việc, nghỉ ngơi hợp lý và được tham gia bảo hiểm đầy đủ. Hơn nữa, người lao động

còn được nhận hỗ trợ vật chất khác và được bồi dưỡng nâng cao trình độ. Đối với công ty dệt may có quy mô nhỏ và vừa lợi ích chủ yếu tập trung ở tiền lương, bảo hiểm, tiền làm thêm giờ và một số phúc lợi cơ bản.

Thứ sáu, dựa trên mô hình sản xuất của công ty dệt may

Lợi ích kinh tế của người lao động có thể phân loại theo mô hình sản xuất của công ty dệt may:

CMT (Cutting - Making - Trimming): Công ty hoạt động theo hình thức gia công, nguyên vật liệu, mẫu thiết kế do khách hàng cung cấp. Lợi nhuận thu được thấp nhất và lợi ích kinh tế của người lao động không được thực hiện đầy đủ.

FOB (Free On Board): Công ty chủ động cung ứng nguyên vật liệu và gia công theo thiết kế của khách hàng, lợi nhuận của công ty và lợi ích kinh tế của người lao động cao hơn so với CMT.

ODM (Original Designed Manufacturer): Công ty tự thực hiện thiết kế, thu mua, sản xuất, đóng gói, vận chuyển mang lại lợi nhuận lớn cho công ty, do đó lợi ích kinh tế của người lao động cao hơn so với CMT, FOB.

OBM (Own Brand Manufacturing): Công ty tự phát triển thương hiệu, đảm nhận sản xuất và phân phối sản phẩm trực tiếp ra thị trường, thu được lợi nhuận cao nhất và đảm bảo mức lợi ích kinh tế tốt nhất cho người lao động.

Trong phân tích thực trạng, luận án sử dụng chủ yếu cách phân loại theo quốc tịch, mức độ chuyên hóa sản xuất, quy mô sản xuất và vị trí việc làm của người lao động, để có góc nhìn toàn diện, sâu sắc hơn về tình hình thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may.

2.1.3. Đặc điểm lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may

2.1.3.1. Lợi ích kinh tế có xu hướng bình quân thấp và chênh lệch giữa những người lao động

Đặc điểm nổi bật lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may là xu hướng bình quân thấp và chịu sự quy định bởi các yếu tố đặc thù của sản xuất dệt may. Dệt may là ngành tạo ra giá trị tăng thêm thấp, cạnh tranh cao và chịu tác động lớn bởi biến động kinh tế. Vì vậy, trong sản xuất kinh doanh để ổn định giá thành sản phẩm, duy trì sức cạnh tranh các công ty dệt may thường phải giữ chí phí lao động

thấp, trong khi lao động dệt may chủ yếu là trình độ phổ thông, năng suất lao động không cao. Do đó, lợi ích kinh tế của người lao động thường không ổn định, luôn có xu hướng bình quân thấp so với các lĩnh vực, ngành nghề khác trong nền kinh tế. Điều này dẫn tới thu nhập, việc làm của người lao động không ổn định, mức sống thấp, môi trường, điều kiện làm việc không được đảm bảo an toàn, quyền lợi về bảo hiểm không được thực hiện theo luật định...

Biểu hiện của xu hướng bình quân thấp là lợi ích kinh tế của người lao động có sự chênh lệch giữa các công ty dệt may. Các công ty dệt may quy mô lớn thường có thu nhập cao, việc làm ổn định, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động và thực hiện bảo hiểm cho người lao động tốt hơn so với các công ty quy mô nhỏ và vừa. Các công ty dệt may FDI với tiềm lực tài chính mạnh mẽ thường cung cấp hệ thống lợi ích kinh tế toàn diện cho người lao động, bao gồm thu nhập, việc làm ổn định, thực hiện bảo hiểm theo luật định, môi trường, điều kiện lao động đạt tiêu chuẩn quốc tế và tuân thủ pháp luật của nước tiếp nhận đầu tư.

Ngoài ra, chênh lệch về lợi ích còn được thể hiện là người lao động được đào tạo, có kinh nghiệm sản xuất thường có lợi ích kinh tế cao hơn so với lao động phổ thông, có kỹ năng lao động giản đơn. Lao động nam giới thường có được lợi ích kinh tế tốt hơn so với lao động nữ giới; lao động quản lý có thu nhập và phúc lợi cao hơn so với lao động không giữ chức vụ quản lý. Lao động trong công ty dệt may có mô hình sản xuất là FOB, ODM, OBM thì lợi ích kinh tế được thực hiện tốt hơn so với công ty dệt may có mô hình sản xuất CMT.

2.1.3.2. Lợi ích kinh tế của người lao động đa dạng và thường xuất hiện mâu thuẫn về lợi ích với chủ sở hữu công ty dệt may

Sự đa dạng về lợi ích kinh tế của người lao động trong ngành dệt may có nguồn gốc từ sự phức tạp của chuỗi giá trị và quy trình sản xuất. Mỗi công đoạn sản xuất gồm nhiều bộ phận khác nhau với những yêu cầu công việc và kỹ năng riêng. Cụ thể, trong công đoạn dệt có các bộ phận như sản xuất sợi, dệt đan, nhuộm, vải. Công đoạn may bao gồm các bộ phận như văn phòng, sản xuất thành phẩm, đảm bảo chất lượng, quản lý kho và vận chuyển, cũng như bộ phận kỹ thuật. Mỗi bộ phận lại được chia thành nhiều khâu khác nhau. Bộ phận văn phòng phụ trách các khâu như thiết kế;

may mẫu; kế hoạch; kinh doanh; tài chính; nhân sự; đào tạo và quản lý chất lượng. Bộ phận sản xuất gồm có các khâu như: Kỹ thuật - công nghệ; giác sơ đồ; trải vải, cắt và may thành phẩm; cắt chỉ; là ủi, đóng gói và đảm bảo chất lượng. Bộ phận hỗ trợ sản xuất bao gồm: Quản lý kho và vận chuyển, bộ phận kỹ thuật, bộ phận công nghệ thông tin. Tương ứng với mỗi khâu, vị trí việc làm là sự đa dạng và khác nhau về lợi ích kinh tế của người lao động. Tính đa dạng còn được thể hiện là thu nhập gồm có lương cơ bản, phụ cấp, thưởng, lương tăng ca, phúc lợi và những hỗ trợ vật chất khác như hỗ trợ nuôi con nhỏ, năng nóng, điện thoại, xăng xe, trang phục, hỗ trợ tiền thuê nhà. Ngoài ra, môi trường, điều kiện làm việc, mức lương cơ bản đóng bảo hiểm cho người lao động ở mỗi công ty dệt may là khác nhau.

Tuy nhiên, do lợi ích kinh tế có xu hướng bình quân thấp nên trong phân phối thu nhập còn nhiều hạn chế. Vì vậy, trong quan hệ lợi ích kinh tế giữa người lao động và chủ sở hữu công ty dệt may thường rơi vào trạng thái không hài hòa, xuất hiện những mâu thuẫn, xung đột về lợi ích. Nguồn gốc là do ngành dệt may có tỷ suất lợi nhuận thấp đặc biệt trong công đoạn dệt may, để cắt giảm chi phí sản xuất, tối đa hóa lợi nhuận chủ sở hữu các công ty dệt may thường trả lương thấp hoặc cắt xén tiền lương, nợ đọng tiền bảo hiểm, cắt giảm lao động khi ít đơn hàng, không đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động... Điều này dẫn tới mâu thuẫn lợi ích giữa người lao động và chủ sở hữu công ty dệt may thường xuyên xảy ra. Khi mâu thuẫn không được giải quyết dẫn tới xung đột về lợi ích, phá vỡ quan hệ lợi ích kinh tế, năng suất lao động giảm sút, đình công, ngưng việc tập thể diễn ra phổ biến hơn, tạo ra trở lực kìm hãm sự phát triển của các công ty dệt may và nền kinh tế quốc dân.

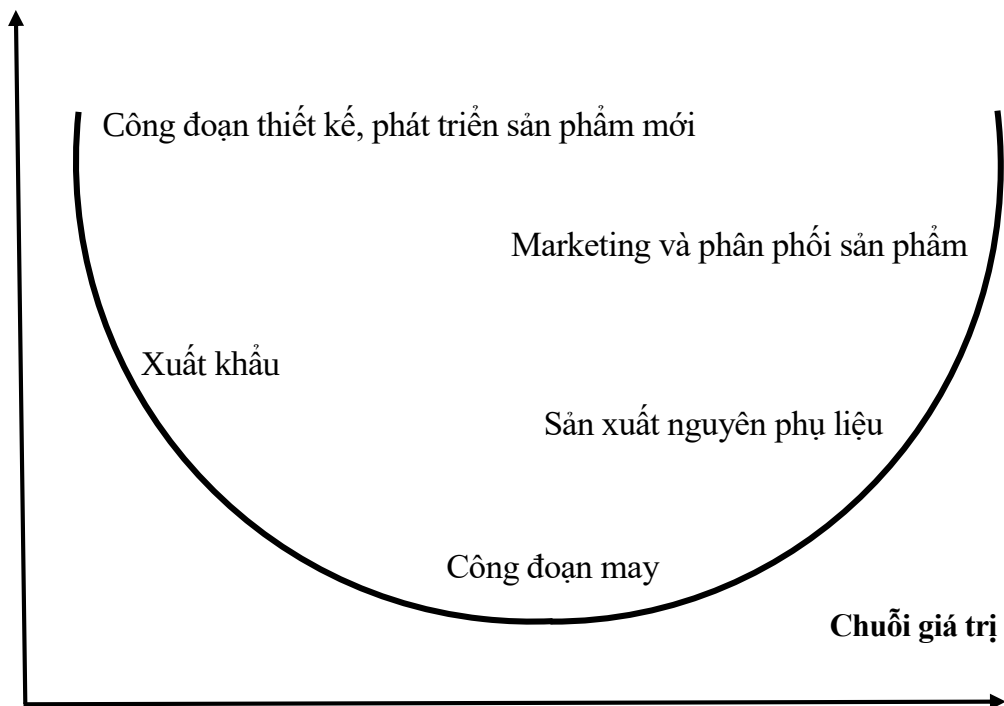
2.1.3.3. Lợi ích kinh tế của người lao động chịu chi phối bởi mức độ tham gia vào chuỗi giá trị và tính thời vụ trong sản xuất dệt may

Chuỗi giá trị sản xuất gồm các công đoạn: Thiết kế, sản xuất nguyên phụ liệu, may, xuất khẩu, marketing và phân phối. Mỗi công đoạn tạo ra giá trị kinh tế và lợi nhuận khác nhau, vì vậy mức độ tham gia của công ty dệt may vào chuỗi giá trị sẽ ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động. (Xem hình 1.1)

+ *Thiết kế, phát triển sản phẩm mới*: Công đoạn này gồm các khâu khảo sát nhu cầu thị trường, thiết kế mẫu mới, chọn nguyên liệu, xây dựng quy trình sản xuất,

thử nghiệm mẫu... Đây là công đoạn phức tạp, đòi hỏi sự sáng tạo, vì vậy yêu cầu người lao động phải có năng lực chuyên môn cao, thâm dụng tri thức và thu được lợi nhuận lớn nhất trong chuỗi giá trị. Do đó, lợi ích của người lao động được thực hiện tốt nhất và quan hệ lợi ích kinh tế luôn trong trạng thái hài hòa và ổn định.

Lợi ích kinh tế của người lao động



Hình 1.1. Đường cong nụ cười lợi ích kinh tế của người lao động trong chuỗi giá trị dệt may

Nguồn: [79]

+ *Marketing và phân phối sản phẩm*: Đây là công đoạn đóng vai trò quan trọng trong việc đưa sản phẩm dệt may đến người tiêu dùng, có giá trị gia tăng cao và thu được lợi nhuận lớn. Trong công đoạn này gồm có các khâu như bán hàng, marketing, quản lý chuỗi cung ứng, logistics, vì vậy đòi hỏi người lao động phải có trình độ chuyên môn cao. Do đó, lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tham gia ở công đoạn này được thực hiện đầy đủ.

+ *Xuất khẩu*: Vai trò của công đoạn này là đưa sản phẩm từ nhà máy sản xuất đến thị trường quốc tế. Các khâu sản xuất trong công đoạn này bao gồm quản lý chất lượng, vận chuyển và kiểm soát quy trình... Trong công đoạn này đòi hỏi người lao động phải có trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cao. Do đó, lợi ích kinh tế cao hơn so với

người lao động trong công đoạn sản xuất nguyên phụ liệu và may.

+ *Sản xuất nguyên phụ liệu*: Vai trò của công đoạn này là sản xuất ra nguyên liệu như sợi, vải và phụ liệu phục vụ sản xuất dệt may. Đây là công đoạn sản xuất thâm dụng các nguồn lực về vốn, lao động và tài nguyên, thiên nhiên. Người lao động tham gia công đoạn này đòi hỏi kỹ năng chuyên môn cao và phải làm việc trong môi trường nhiều yếu tố nguy hiểm, nguy hại đến sức khỏe và tính mạng. Vì vậy, lợi ích kinh tế của người lao động được thực hiện tốt hơn so với công đoạn may.

+ *May*: Đây là công đoạn mà nguyên liệu vải sau khi cắt được may thành sản phẩm. Trong chuỗi giá trị sản xuất đây là công đoạn thâm dụng lao động, có lợi nhuận thấp nhất và được tổ chức sản xuất chủ yếu ở các quốc gia đang phát triển có nguồn lao động giá rẻ và trình độ thấp. Vì vậy, lợi ích kinh tế của người lao động thường không được thực hiện đầy đủ, quan hệ lợi ích kinh tế rơi vào trạng thái mâu thuẫn, xung đột về lợi ích.

Ngoài ra, lợi ích kinh tế của người lao động còn chịu sự chi phối bởi yếu tố thời vụ trong sản xuất dệt may. Tính thời vụ là sự thay đổi nhu cầu của thị trường liên tục trong một năm, từ đó làm thay đổi quy mô sản xuất và nhu cầu sử dụng lao động của các công ty dệt may. Vào mùa đông hoặc các dịp Lễ Tết nhu cầu mua sắm tăng cao, đơn hàng nhiều nên các công ty dệt may thường tuyển dụng thêm lao động, hoặc tăng ca để kịp tiến độ giao hàng làm cho việc làm, thu nhập của người lao động ổn định. Nhưng khi hết mùa mua sắm, số lượng đơn hàng ít, dẫn tới việc làm, thu nhập của người lao động giảm sút và thiếu ổn định.

2.1.4. Vai trò lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may

2.1.4.1. Lợi ích kinh tế của người lao động là động lực thúc đẩy sản xuất phát triển góp phần gia tăng lợi ích kinh tế cho công ty dệt may

Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh đều khẳng định vai trò động lực thúc đẩy sự phát triển, tiến bộ xã hội của lợi ích kinh tế.

C.Mác khẳng định: “*xét đến cùng mọi cuộc cách mạng đều được tiến hành vì để giải phóng về lợi ích kinh tế*” [20, tr.479]. C.Mác cũng chỉ vấn đề mang tính quy luật của sự vận động xã hội là “*mỗi giai cấp mới thay thế cho giai cấp thống trị trước mình, muốn thực hiện được mục đích của mình, đều nhất thiết phải biểu hiện lợi ích*

của bản thân mình thành lợi ích chung của mọi thành viên trong xã hội” [18, tr.68]. Theo V.I.Lênin lợi ích kinh tế giữ vai trò then chốt đối với sự phát triển của cá nhân, giai cấp và quốc gia và nhân loại nếu như nó được giải quyết hài hòa, đúng đắn “lợi ích, nếu được xét hài hòa, nó sẽ liên kết được mọi con người lại với nhau; nó sẽ thúc đẩy cả một dân tộc, cả nhân loại...”. V.I. Lênin còn thấy được lợi ích kinh tế có vai trò to lớn trong xây dựng chủ nghĩa xã hội: “...tiến lên chủ nghĩa xã hội không phải bằng cách trực tiếp dựa vào nhiệt tình, mà là với nhiệt tình do cuộc cách mạng vĩ đại sinh ra, bằng cách khuyến khích lợi ích cá nhân, bằng sự quan tâm thiết thân của cá nhân” [61, tr.189]. Trong thực tiễn lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Hồ Chí Minh nhấn mạnh vai trò quan trọng của phân phối lợi ích kinh tế: “Có khi vật tư, hàng hoá không thiếu, mà phân phối không đúng, thì gây ra căng thẳng không cần thiết và luôn nhấn mạnh quan điểm Không sợ thiếu, chỉ sợ không công bằng” [72, tr.224]. Theo quan điểm của Hồ Chí Minh nếu phân phối không hài hòa và công bằng sẽ gây ra những mâu thuẫn, xung đột trong xã hội.

Khái quát lại, có thể thấy lợi ích kinh tế là động lực trực tiếp, kích lệ người lao động sáng tạo, nâng cao năng suất và hiệu quả công việc. Do đó, thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động giúp các công ty dệt may gia tăng lợi ích kinh tế như tối ưu hóa chi phí sản xuất, đạt được doanh thu, lợi nhuận, thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao và xây dựng được uy tín, thương hiệu trên thị trường. Vì vậy, chủ sở hữu công ty dệt may cần phải quan tâm thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động một cách tốt nhất, coi đó là một trong những biện pháp quản trị doanh nghiệp hiệu quả và tránh làm suy giảm động lực của lợi ích kinh tế.

2.1.4.2. Lợi ích kinh tế góp phần củng cố, duy trì quan hệ lợi ích kinh tế và thực hiện các lợi ích khác

Lợi ích kinh tế phản ánh nhu cầu, mục đích và động cơ của các chủ thể trong quan hệ lợi ích kinh tế. Trong các công ty dệt may, lợi ích kinh tế có vai trò then chốt trong củng cố, duy trì các quan hệ lợi ích kinh tế [7]. Tuy nhiên, lợi ích kinh tế của người lao động dệt may có xu hướng bình quân thấp so với mặt bằng chung của nền kinh tế, để ổn định sản xuất kinh doanh, tất yếu phải xây dựng quan hệ lợi ích kinh tế ở trạng thái hài hòa. Do đó, chủ sở hữu các công ty dệt may cần phải tích cực thực

hiện đầy đủ và nâng cao lợi ích kinh tế cho người lao động. Cụ thể, chủ sở hữu các công ty dệt may phải không ngừng nâng cao thu nhập, đảm bảo việc làm ổn định, an toàn, vệ sinh lao động, đa dạng các hình thức phúc lợi và những hỗ trợ vật chất khác. Ngược lại, nếu như chủ sở hữu các công ty dệt may có những hành động gây tổn hại tới lợi ích của người lao động sẽ làm suy giảm tinh thần làm việc, tất yếu dẫn tới tình trạng xuống cấp, rạn nứt hoặc chấm dứt quan hệ lợi ích kinh tế.

Mặt khác, khi lợi ích kinh tế được thực hiện sẽ tạo điều kiện thuận lợi để thực hiện các lợi ích khác của người lao động. Trong đó, giúp người lao động nâng cao chất lượng cuộc sống, có khả năng chi trả các hàng hóa, dịch vụ cơ bản và tiếp cận tới các hàng hóa, dịch vụ chất lượng cao trong nền kinh tế [7]. Thu nhập, việc làm ổn định cho phép người lao động tham gia các hoạt động văn hóa, nghệ thuật, thể thao, giải trí, góp phần nâng cao đời sống tinh thần, đầu tư nhiều hơn cho con cái, cuộc sống gia đình hạnh phúc và cải thiện quan hệ xã hội.

2.1.4.3. Lợi ích kinh tế là điều kiện vật chất quan trọng để tái sản xuất sức lao động, góp phần nâng cao vị thế của người lao động trong gia đình và xã hội

Tái sản xuất sức lao động là quá trình phục hồi và duy trì sức lao động của con người sau khi đã tiêu dùng trong sản xuất, bao gồm tái sản xuất về mặt vật chất, tái sản xuất về tinh thần và tái sản xuất về trí lực. Muốn vậy, người lao động cần phải đạt được lợi ích kinh tế nhất định. Do đó, chủ sở hữu các công ty dệt may phải đảm bảo mức lương, thưởng phù hợp, cung cấp bữa ăn ca đầy đủ dinh dưỡng, môi trường, điều kiện làm việc phải được đảm bảo an toàn, thời gian lao động sản xuất và nghỉ ngơi hợp lý, tổ chức định kỳ khám sức khỏe, đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và chăm lo đời sống tinh thần cho người lao động.

Mặt khác, lợi ích kinh tế của người lao động có xu hướng bình quân thấp nên dẫn tới hạn chế trong các mối quan hệ xã hội, cuộc sống gia đình xuất hiện mâu thuẫn do áp lực tài chính. Vì vậy, thực hiện lợi ích kinh tế hài hòa góp phần nâng cao vị thế của người lao động trong gia đình và xã hội, đặc biệt đối với lao động nữ giới. Trong xã hội sản xuất nông nghiệp truyền thống, địa vị của lao động nữ giới thấp kém, bị ràng buộc bởi các quy phạm xã hội lạc hậu. Nhưng trong bối cảnh đất nước thực hiện CNH, HĐH, phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế đã

tạo ra cơ hội việc làm mới cho lao động nữ giới trong các công ty dệt may. Khi người lao động nữ giới có việc làm, thu nhập ổn định và tự chủ về tài chính, góp phần làm cho vị thế, trách nhiệm của họ trong gia đình, xã hội ngày càng được cải thiện, góp phần xóa bỏ những định kiến, thúc đẩy xây dựng một xã hội bình đẳng giới.

Tóm lại, lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may có vai trò động lực quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung, ngành dệt may và mỗi công ty dệt may nói riêng. Khi các chủ thể như công ty dệt may, người lao động, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội nhận thức đúng về vị trí, vai trò lợi ích kinh tế sẽ góp phần xây dựng quan hệ lợi ích kinh tế ổn định, hài hòa và bền vững. Từ đó, tạo ra một môi trường làm việc công bằng, thúc đẩy sản xuất dệt may phát triển, nâng cao năng lực cạnh tranh và mang lại lợi ích lâu dài cho công ty dệt may, người lao động và Nhà nước.

2.2. NỘI DUNG, TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÔNG TY DỆT MAY

2.2.1. Nội dung lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may

2.2.1.1. Thu nhập

*** Tiền lương**

Theo C.Mác, sức lao động là hàng hóa đặc biệt tồn tại trong cơ thể sống của con người, chủ sở hữu công ty dệt may muốn tiêu dùng hàng hóa này thì phải trả cho người lao động một khoản tiền lương. Vì vậy, tiền lương là giá cả của hàng hóa sức lao động [7]. Tiền lương của người lao động được các công ty dệt may chi trả theo hai hình thức cơ bản là tiền lương trả theo thời gian và tiền lương trả theo sản phẩm. Cách tính tiền lương trả theo thời gian được áp dụng phổ biến trong ngành dệt may là:

$$\text{Tiền lương thời gian} = \text{Lương cơ bản} : \frac{\text{Số giờ làm việc tiêu chuẩn}}{\text{Số giờ người lao động không làm sản phẩm}}$$

Nguồn: [122]

Mức tiền lương trả theo thời gian cao hay thấp phụ thuộc vào thời gian làm việc và mức lương cơ bản. Theo Bộ luật Lao động năm 2019, số giờ làm việc tiêu chuẩn là 192 giờ/tháng và số giờ người lao động không làm sản phẩm là khoảng thời

gian mà người lao động không trực tiếp tham gia sản xuất nhưng vẫn được trả lương.

Tiền lương trả theo sản phẩm được sử dụng phổ biến trong ngành dệt may và được tính theo công thức:

$$\begin{array}{ccccc} \text{Tiền lương} & & \text{Số lượng} & & \\ \text{sản phẩm} & = & \text{sản phẩm} & \times & \text{Đơn giá sản phẩm} \end{array}$$

Hoặc

$$\begin{array}{ccccc} \text{Tiền lương} & & \text{Số lượng} & & \\ \text{sản phẩm} & = & \text{sản phẩm} & \times & \text{Số giây định mức} \times \text{Đơn giá giây} \end{array}$$

Nguồn: [122]

Hình thức trả tiền lương này phụ thuộc vào số lượng chi tiết sản phẩm mà người lao động tạo ra hay khối lượng công việc đã hoàn thành. Sản phẩm dệt may có nhiều chi tiết và đơn giá khác nhau. Đơn giá sản phẩm được xác định dựa trên thời gian dệt hoặc may mẫu tính bằng số giây do người lao động có kỹ năng trung bình thực hiện. Tổng số giây cho từng chi tiết tạo thành định mức cho toàn bộ sản phẩm. Chủ sở hữu công ty dệt may thường trả lương theo cả hai hình thức theo thời gian và theo sản phẩm [122].

Về cơ cấu của tiền lương theo thời gian bao gồm các bộ phận sau: Lương cơ bản, phụ cấp lương, thưởng, hỗ trợ và lương tăng ca (nếu có), cụ thể là:

+ *Tiền lương cơ bản:*

Tiền lương cơ bản là mức lương được thỏa thuận giữa người lao động và chủ sở hữu công ty dệt may được xác lập trong hợp đồng lao động.

Tiền lương cơ bản trong ngành dệt may được trả thấp, thông thường được tính như sau:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Tiền lương} & & \text{Lương tối} & & 5\% \text{ phụ cấp} & & 7\% \text{ phụ cấp} \\ \text{cơ bản} & = & \text{thiểu vùng} & + & \text{đào tạo} & + & \text{độc hại} \end{array}$$

Nguồn: [122]

Nếu các công ty dệt may tham gia *Thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may Việt Nam* mức lương cơ bản được xác định: Lương tối thiểu vùng nhân hệ số 1,14. [24]

+ *Phụ cấp lương:* Là một bộ phận cấu thành cơ bản của tiền lương, là phần bổ

sung mà chủ sở hữu công ty dệt may trả cho người lao động khi họ đảm nhận công việc có trách nhiệm cao hoặc điều kiện đặc thù của công việc. Phụ cấp tùy thuộc vào chính sách của công ty dệt may, tính chất công việc, chức vụ, vị trí việc làm, thâm niên và quy định của pháp luật. [115, tr.391]

Phụ cấp trong các công ty dệt may chia thành 03 nhóm chính, cụ thể là:

Thứ nhất: Nhóm phụ cấp theo tính chất điều kiện, địa bàn lao động gồm có phụ cấp độc hại, nguy hiểm, phụ cấp thu hút và phụ cấp đi lại;

Thứ hai: Nhóm phụ cấp có tính chất khuyến khích người lao động gồm có chuyên cần, thâm niên và nhà ở...;

Thứ ba: Nhóm các khoản phụ cấp theo chức trách, nhiệm vụ quản lý công việc bao gồm: Phụ cấp lương theo chức vụ và trách nhiệm.

+ *Tiền thưởng:* Là một bộ phận cấu thành cơ bản của tiền lương được chủ sở hữu công ty dệt may trả cho người lao động nhằm ghi nhận, khích lệ các thành tích, nỗ lực đạt được trong lao động sản xuất [115, tr.392]. Các hình thức thưởng phổ biến mà công ty dệt may áp dụng là: Thưởng chuyên cần; nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm; tiết kiệm vật tư, nguyên nhiên vật liệu; sáng kiến tối ưu hóa sản xuất; thâm niên làm việc và thưởng các ngày Lễ Tết...

+ *Hỗ trợ:* Là khoản thu nhập bằng tiền mà công ty dệt may bổ sung cho người lao động và chiếm tỷ lệ nhỏ trong cơ cấu tiền lương. Các hình thức hỗ trợ mà người lao động thường được nhận là: Hỗ trợ bữa ăn ca, hỗ trợ năng nóng, xăng xe, tiền điện thoại, hỗ trợ trang phục, hỗ trợ nuôi con nhỏ....

+ *Tiền lương tăng ca (nếu có):* Là số tiền mà người lao động được nhận do làm việc ngoài thời gian quy định. Bởi vì, đặc thù của ngành dệt may thường phải làm thêm giờ do đơn hàng nhiều, áp lực về tiến độ, thời gian giao hàng.

Tiền lương	= ∑	Lương cơ bản	BHXX
		Phụ cấp lương	BHYT, BHTN
		Thưởng	Khấu trừ Thuế thu nhập
		Hỗ trợ	Phí công đoàn
		Lương tăng ca (nếu có)	Khoản trừ khác

Nguồn: [122]

Tiền lương thực nhận của người lao động trong công ty dệt may được tính theo

thời gian sẽ được tính bằng tổng số tiền của lương cơ bản, phụ cấp, thưởng, hỗ trợ và tiền tăng ca (nếu có) trừ đi các khoản tiền phải trích nộp lại theo luật định.

Tóm lại, tiền lương là lợi ích kinh tế cơ bản và quan trọng nhất đối với người lao động. Tiền lương luôn được quan tâm bởi chủ sở hữu công ty dệt may và người lao động. Bởi vì, đối với người lao động nếu mức lương cao, ổn định sẽ khích lệ tinh thần làm việc, nâng cao năng suất lao động và sáng tạo trong sản xuất. Ngược lại, mức lương thấp hoặc bị nợ lương, cắt xén tiền lương sẽ làm suy giảm tinh thần làm việc và ý thức tuân thủ kỷ luật của người lao động. Đối với chủ sở hữu công ty dệt may, tiền lương là yếu tố cấu thành chi phí sản xuất, nếu chính sách tiền lương hấp dẫn sẽ góp phần thu hút, tuyển dụng lao động, đặc biệt là lực lượng lao động có trình độ và kỹ năng nghề nghiệp cao. Tiền lương của người lao động khi được chi trả công bằng, minh bạch, tương xứng với sức lao động đã hao phí và phù hợp với trình độ phát triển của nền kinh tế - xã hội, nó sẽ góp phần xây dựng quan hệ lợi ích kinh tế hài hòa, ổn định.

*** Trợ cấp**

Trợ cấp là một khoản thu nhập không thường xuyên mà người lao động nhận được khi tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh. Người lao động được nhận chi trả trợ cấp từ hai nguồn: Cơ quan BHXH và công ty dệt may.

Thứ nhất, trợ cấp từ cơ quan BHXH chi trả khi người lao động đã tham gia đầy đủ các loại bảo hiểm theo luật định như BHXH, BHYT, BHTN. Mục đích là để thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập bị mất hoặc giảm khi người lao động gặp các rủi ro. Mức độ thụ hưởng dựa vào mức đóng, lịch sử tham gia các loại hình bảo hiểm.

Thứ hai, trợ cấp từ công ty dệt may gồm có trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm. Công ty có trách nhiệm chi trả các trợ cấp này theo quy định của pháp luật. Trong đó, trợ cấp thôi việc được chi trả khi người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp, còn trợ cấp mất việc làm áp dụng khi người lao động mất việc mà không phải do lỗi của họ.

Như vậy, trợ cấp là lợi ích kinh tế của người lao động mặc dù là khoản thu nhập không thường xuyên nhưng khi được thực hiện góp phần ổn định đời sống cho người lao động và duy trì sự bền vững trong quá trình phát triển của xã hội.

*** Phúc lợi**

Khi tham gia lao động sản xuất tại các công ty dệt may, người lao động còn được nhận một khoản thu nhập bằng tiền từ quỹ phúc lợi và nguồn gốc của quỹ này được trích từ lợi nhuận của công ty dệt may. Mục đích nhằm khuyến khích, động viên và cải thiện mức sống cho người lao động. Các hình thức, định mức chi của phúc lợi phụ thuộc mức độ cạnh tranh trên thị trường sức lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh, khả năng tài chính và quy chế hoạt động của công ty dệt may. Hiện nay, các công ty dệt may thường áp dụng các hình thức phúc lợi phổ biến như:

Đầu tư, xây dựng, cải thiện các công trình phúc lợi; mừng kết hôn, phúng viếng người lao động và cha mẹ, chồng, vợ, con người lao động mất, hỗ trợ người lao động có hoàn cảnh gia đình khó khăn, các khoản chi cho ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3, Ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10, thăm quan, du lịch nghỉ dưỡng và hoạt động văn thể mỹ.... [24]

2.2.1.2. Tham gia bảo hiểm theo luật định

Tham gia bảo hiểm là lợi ích kinh tế hợp pháp của người lao động. Trong sản xuất người lao động dệt may luôn phải đối diện với nhiều rủi ro như mất việc làm, ốm đau, giảm thu nhập... Vì vậy, bảo hiểm trở thành phương thức cơ bản để bảo vệ họ khi rơi vào các hoàn cảnh nêu trên. Theo luật định người lao động dệt may có quyền tham gia bảo hiểm BHXH, BHYT, BHTN. Kinh phí đóng bảo hiểm được trích nộp từ lương của người lao động và nguồn kinh phí của công ty dệt may, mức đóng theo quy định của pháp luật hiện hành. Khi tham gia BHXH, BHYT, BHTN người lao động trong các công ty dệt may được có các quyền lợi như chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất và các quyền lợi khác.

Mức đóng bảo hiểm cho người lao động thường tỷ lệ thuận với mức lương cơ bản. Nếu mức lương cơ bản cao tương ứng là mức đóng bảo hiểm lớn, đồng nghĩa là các quyền lợi mà người lao động nhận được từ bảo hiểm sẽ tốt hơn. Ngược lại, khi mức lương cơ bản thấp, tương ứng là đóng bảo hiểm không cao, dẫn đến các chế độ mà người lao động nhận được từ bảo hiểm sẽ hạn chế.

Như vậy, tham gia bảo hiểm theo luật định là lợi ích kinh tế quan trọng, góp phần cải thiện chất lượng cuộc sống cho người lao động và hạn chế mâu thuẫn, xung

đột về lợi ích. Đối với nhà nước, người lao động tham gia bảo hiểm đầy đủ còn góp phần phân phối lại thu nhập, đảm bảo an sinh xã hội và huy động được nguồn vốn lớn để tái đầu tư thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

2.2.1.3. Việc làm và an toàn, vệ sinh lao động

**** Việc làm***

Việc làm là hoạt động kinh tế mang lại thu nhập và các lợi ích vật chất khác cho người lao động [115, tr.184]. Nhưng lợi ích của người lao động không chỉ có việc làm mà còn là việc làm ổn định. Trong đó, đặc trưng của việc làm ổn định là thu nhập đều đặn, hợp đồng lao động được ký kết là không xác định thời gian, người lao động được tham gia bảo hiểm theo luật định và quyền lợi ít bị ảnh hưởng bởi những biến động kinh tế - xã hội. Người lao động làm việc tại các công ty dệt may tham gia vào công đoạn có giá trị gia tăng cao như thiết kế, xuất khẩu, marketing và phân phối sản phẩm, xuất khẩu thường có việc làm ổn định hơn so với người lao động trong công đoạn có giá trị gia tăng thấp như công đoạn dệt và may.

Đối với người lao động trong các công đoạn dệt may luôn phải đối diện trước nguy cơ mất việc làm hoặc thiếu ổn định. Bởi vì, do ứng dụng KH-CN, tự động hóa sản xuất làm cho những công việc giản đơn được thay thế bằng máy móc, công nghệ sản xuất hiện đại dẫn tới dư thừa lao động. Hơn nữa, do tính thời vụ trong sản xuất có ảnh hưởng lớn tới nhu cầu sử dụng lao động của các công ty dệt may, khi hết mùa mua sắm, Lễ Tết các đơn hàng giảm sút dẫn tới nhu cầu sử dụng lao động không cao. Ngoài ra, do cạnh tranh gay gắt trên thị trường nên nhiều công ty dệt may đã thực hiện giảm chi phí sản xuất bằng các biện pháp cắt giảm thời gian làm việc, tái cơ cấu tổ chức hoặc chấm dứt hợp đồng với người lao động.

Như vậy, có việc làm và việc làm ổn định là điều kiện cần thiết để tạo ra thu nhập, từ đó đảm bảo cuộc sống của người lao động. Đối với công ty dệt may việc làm luôn gắn liền với quá trình sản xuất, giải quyết việc làm một cách triệt để sẽ làm gia tăng lợi ích cho công ty. Đối với xã hội góp phần làm giảm tỷ lệ thất nghiệp hướng tới thúc đẩy việc làm bền vững và đảm bảo an sinh xã hội.

**** An toàn, vệ sinh lao động***

An toàn, vệ sinh lao động là giải pháp phòng ngừa các yếu tố nguy hiểm, nguy

hại đối với người lao động nhằm bảo đảm không xảy ra tử vong, tai nạn lao động dẫn đến thương tật và suy giảm sức khỏe trong quá trình sản xuất kinh doanh [115, tr.423]. Nội dung của an toàn, vệ sinh lao động trong công ty dệt may là người lao động phải được bảo hộ lao động, huấn luyện về an toàn trong sản xuất, phòng cháy chữa cháy, thực hiện quan trắc môi trường và khám sức khỏe định kỳ. Qua đó, góp phần tạo ra môi trường lao động tích cực, nâng cao khả năng sản xuất góp phần giảm chi phí sản xuất và thể hiện CSR của công ty dệt may đối với người lao động.

Với đặc thù sản xuất của ngành dệt may, người lao động thường xuyên phải đối mặt với các yếu tố nguy hiểm, nguy hại trong sản xuất. Cụ thể là:

+ *Mối nguy hiểm vật lý*: Người lao động thường xuyên tiếp xúc với bụi bông, vải, phấn và giấy, cùng tiếng ồn từ máy móc, quạt thông gió. Họ cũng chịu tác động của hơi nóng ở công đoạn là, ép hơi và làm việc trong điều kiện ánh sáng kém, không gian chật hẹp, cùng rung động từ máy móc, ảnh hưởng đến sức khỏe và sự thoải mái.

+ *Mối nguy hiểm về hóa học*: Hóa chất sử dụng trong ngành công nghiệp dệt may gồm có thuốc nhuộm, hóa chất in, hóa chất tẩy, hóa chất bảo quản, hóa chất làm mềm vải, hóa chất chống nhăn... các loại hóa chất này phân tán trong môi trường làm việc, xâm nhập vào cơ thể người lao động thông qua đường hô hấp và tiêu hóa.

+ *Mối nguy hiểm an toàn*: Người lao động thường xuyên phải tiếp xúc với máy móc, thiết bị sử dụng năng lượng điện để hoạt động như máy cắt vải, máy may, hệ thống là hơi... do đó tiềm ẩn nhiều nguy cơ bị điện giật, cháy, nổ rất cao. Ngoài ra, những công cụ lao động sắc nhọn không được che chắn an toàn như máy cắt vải, kéo bấm chỉ, kim khâu, kim máy, bàn là hơi, máy ép dẫn tới những chấn thương như kim đâm vào tay, kim gãy bắn vào cơ thể người lao động.

+ *Mối nguy hiểm từ tư thế, thao tác khi làm việc*: Người lao động dệt may luôn phải làm việc ở tư thế ngồi hoặc đứng trong một thời gian dài, thao tác lặp đi lặp lại nhiều lần và thường xuyên phải nâng, vận chuyển nguyên vật liệu, sản phẩm có tải trọng lớn dẫn tới có nguy cơ mắc một số bệnh về tim mạch, xương khớp.

+ *Mối nguy hiểm tâm lý*: Người lao động tại công ty dệt may thường xuyên phải làm việc với cường độ cao, giờ làm việc kéo dài và phải đối mặt với áp lực về chất lượng, tiến độ hoàn thành công việc nên bị nhắc nhở, đôn đốc từ người quản lý.

Từ đó, dẫn tới căng thẳng thần kinh, làm giảm hưng phấn, thụ động, thiếu tập trung trong sản xuất dẫn tới thao tác sai và gián tiếp xảy ra rủi ro lao động.

An toàn, vệ sinh lao động trong ngành dệt may bị đánh giá là thiếu an toàn đối với người lao động. Bởi vì, đa số các công ty dệt may tham gia vào công đoạn thấp trong chuỗi giá trị, để có lợi nhuận các công ty thường cắt giảm chi phí về an toàn, vệ sinh lao động. Điều này dẫn tới người lao động thường xuyên phải đối diện với mối nguy hiểm, nguy hại và phải làm việc trong môi trường không an toàn.

2.2.2. Tiêu chí đánh giá lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may

Tiêu chí đánh giá lợi ích kinh tế là thước đo giúp xác định mức độ thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may.

2.2.2.1. Tiêu chí đánh giá về thu nhập của người lao động

*** Tiêu chí định tính**

Người lao động có nhận được đầy đủ thu nhập khi tham gia sản xuất kinh doanh tại các công ty dệt may. So với thu nhập trung bình của người lao động dệt may cả nước và ngành công nghiệp chế biến, chế tạo; so với mức thu nhập chịu thuế thu nhập cá nhân và mức lương đủ sống của AFWA là cao hay thấp. Thu nhập có ổn định, đảm bảo đời sống sinh hoạt cơ bản và có tương xứng với đóng góp của người lao động và mức độ hài lòng của người lao động về thu nhập.

*** Tiêu chí định lượng**

Tiêu chí định lượng để đánh giá về thu nhập của người lao động trong các công ty dệt may được xác định qua mức thu nhập trung bình của người lao động.

$$\text{Thu nhập trung bình} = \frac{\text{Tổng số tiền chi trả cho người lao động}}{\text{Tổng số lao động}}$$

Tổng số tiền chi trả cho người lao động bao gồm tiền lương, phúc lợi, trợ cấp và các hỗ trợ khác. Nếu thu nhập trung bình cao hơn mức chịu thuế thu nhập cá nhân và mức lương đủ sống theo cách tính của tổ chức AFWA có nghĩa là lợi ích kinh tế của người lao động được thực hiện tốt. Ngoài ra, căn cứ vào tốc độ tăng trưởng thu nhập của người lao động qua các năm. Nếu tốc độ tăng trưởng thu nhập cao, tăng đều hàng năm đồng nghĩa với đó là người lao động gia tăng thu nhập. Nếu như tốc độ

tăng trưởng thu nhập giảm hoặc không đều giữa các năm có nghĩa là thu nhập giảm hoặc thiếu ổn định.

2.2.2.2. Tiêu chí đánh giá về tham gia bảo hiểm theo luật định, việc làm và an toàn, vệ sinh lao động

*** Tiêu chí định tính**

Thứ nhất: Về tham gia bảo hiểm theo luật định

Các công ty dệt may thực hiện nghĩa vụ đầy đủ và đúng hạn các loại hình bảo hiểm theo luật định như BHXH, BHYT, BHTN. Mức lương đóng bảo hiểm là mức lương thực tế được nhận của người lao động. Ngoài ra, còn căn cứ vào thực trạng thực hiện pháp luật về bảo hiểm và mức độ hỗ trợ của công ty dệt may về các thủ tục liên quan đến bảo hiểm để người lao động được thụ hưởng chế độ.

Thứ hai: Về việc làm

Tiêu chí định tính để đánh giá là việc làm phải ổn định và lâu dài. Khả năng duy trì việc làm của công ty dệt may trước những biến động kinh tế - xã hội. Người lao động có chuyển dịch việc làm sang các ngành nghề, lĩnh vực khác không? Sự hài lòng của người lao động về việc làm, sự cam kết về việc làm ổn định của công ty dệt may thông qua việc ký kết hợp đồng lao động đối với người lao động.

Thứ ba: Đối với an toàn, vệ sinh lao động

Tiêu chí định tính đánh giá về an toàn, vệ sinh lao động là người lao động được đảm bảo an toàn trong sản xuất. Người lao động được tập huấn an toàn lao động, bảo hộ lao động. Không gian làm việc phải đáp ứng các yêu cầu an toàn về kết cấu, thiết kế, ánh sáng, thông gió và nhiệt độ. Các yếu tố nguy hiểm, nguy hại ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động được kiểm soát chặt chẽ... Thời gian làm việc và nghỉ ngơi hợp lý và người lao động không phải tăng ca thường xuyên.

*** Tiêu chí định lượng**

Thứ nhất: Về tham gia bảo hiểm theo luật định

Tiêu chí định lượng để đánh giá là căn cứ vào số lượng người lao động tham gia bảo hiểm theo luật định và báo cáo thường niên của cơ quan BHXH về tình hình nộp BHXH, BHYT, BHTN của các công ty dệt may.

Thứ hai: Về việc làm

Tiêu chí định lượng để đánh giá việc làm là người lao động được kí kết hợp đồng lao động không xác định thời gian. Tiêu chí việc làm ổn định được tính bằng tỷ lệ phần trăm giữa số lượng người lao động được ký hợp đồng lao động không xác định thời gian trên tổng số lao động. Tỷ lệ này càng cao phản ánh mức độ ổn định của việc làm và khả năng duy trì việc làm của công ty dệt may.

$$\text{Việc làm ổn định} = \frac{\text{Số lượng lao động được ký hợp đồng không xác định thời gian}}{\text{Tổng số lao động}} \times 100\%$$

Tỷ lệ này thấp phản ánh mức độ không ổn định, lâu dài của việc làm, có nghĩa là người lao động chủ yếu được kí kết hợp đồng lao động thời vụ hoặc hợp đồng xác định thời gian. Ngoài ra, còn căn cứ vào số lượng người lao động có thâm niên và nghỉ việc trong các công ty dệt may.

Thứ ba: Về an toàn, vệ sinh lao động

Tiêu chí định lượng để đánh giá về an toàn, vệ sinh lao động trong các công ty dệt may căn cứ vào số lần thực hiện quan trắc môi trường trong năm. Số lượng lao động được bảo hộ lao động, số lần trong năm khám sức khỏe định kỳ, số vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng năm, số lớp, số lượng, kinh phí chi cho tập huấn an toàn lao động và phòng cháy, chữa cháy... Đánh giá mức độ hài lòng của người lao động về an toàn, vệ sinh lao động tại công ty dệt may.

2.2.2.3. Tiêu chí đánh giá mối quan hệ giữa lợi ích kinh tế của người lao động với lợi ích kinh tế công ty dệt may

*** Tiêu chí định tính**

Tiêu chí định tính đánh giá là người lao động có được thực hiện đầy đủ và nâng cao lợi ích kinh tế khi công ty dệt may gia tăng doanh thu và lợi nhuận. Lợi ích kinh tế có tương xứng với năng suất và giá trị sức lao động. Khi các công ty dệt may giảm doanh thu và lợi nhuận, người lao động có bị giảm lương, nợ lương và mất việc làm hay không?

*** Tiêu chí định lượng**

Tiêu chí định lượng đánh giá mối quan hệ giữa lợi ích kinh tế của người lao động với lợi ích của công ty dệt may có thể căn cứ vào tốc độ tăng trưởng thu nhập của người lao động so với tốc độ tăng trưởng lợi nhuận của công ty dệt may.

$$L = \frac{\text{Tốc độ tăng trưởng thu nhập của người lao động (\%)}}{\text{Tốc độ tăng trưởng của lợi nhuận của công ty (\%)}} \times 100\%$$

L là tỷ lệ thụ hưởng lợi ích kinh tế của người lao động so với lợi nhuận đạt được của công ty dệt may. Tốc độ tăng trưởng thu nhập của người lao động và tốc độ tăng trưởng lợi nhuận của công ty được tính trong thời gian một năm hoặc một giai đoạn. Chỉ số L cao hơn hoặc bằng 100% phản ánh người lao động được nhận phần lớn lợi ích từ kết quả kinh doanh của công ty. Ngược lại, dưới 100% phản ánh người lao động nhận được ít hơn lợi ích từ kết quả kinh doanh của công ty hoặc do năng suất lao động không tăng tương ứng với lợi nhuận.

Tỷ lệ giữa chi phí lao động và doanh thu của công ty dệt may phản ánh ở một mức độ nhất định về việc phân phối thu nhập và thụ hưởng lợi ích kinh tế của người lao động. Chi phí lao động trung bình của ngành dệt may bao gồm tiền công, bảo hiểm, an toàn, vệ sinh lao động... chiếm khoảng 25% trong cơ cấu chi phí sản xuất. Vì vậy, nếu tỷ lệ này từ 25% trở lên phản ánh công ty dệt may chi phí nhiều cho lao động, ngược lại nếu tỷ lệ này dưới 25% phản ánh công ty dệt may chi phí ít cho lao động. Tuy nhiên, tỷ lệ này thấp cũng có thể do công ty dệt may tăng năng suất và sử dụng hiệu quả lao động hoặc cắt giảm tối đa chi phí lao động. Công thức tính là:

$$\text{Tỷ lệ chi phí lao động trên doanh thu} = \frac{\text{Tổng chi phí lao động}}{\text{Tổng doanh thu}} \times 100\%$$

2.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may

2.2.3.1. Nhóm nhân tố khách quan

*** *Trình độ phát triển của nền kinh tế - xã hội***

Lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may phụ thuộc vào mức độ phát triển của nền kinh tế. Khi kinh tế - xã hội phát triển cao tương ứng với đó là lợi ích kinh tế được thực hiện tốt hơn. Tuy nhiên, người lao động không thể có được lợi ích kinh tế vượt xa khỏi trình độ phát triển của nền kinh tế - xã hội. Trình độ sản xuất nào sẽ quyết định tới mức độ thụ hưởng lợi ích kinh tế tương ứng [7]. Hiện nay, lực lượng sản xuất dưới sự tác động mạnh mẽ của cách mạng công nghiệp lần thứ tư với những thành tựu to lớn về KH-CN đã thúc đẩy sự phát triển nhảy vọt về chất đối tượng lao động và tư liệu lao động trong ngành dệt may. Cụ thể là:

Về đối tượng lao động: Những đột phá về KH-CN đã giúp ngành dệt may khắc phục những giới hạn liên quan đến tài nguyên thiên nhiên và giảm sự phụ thuộc vào các nguồn năng lượng, nguyên liệu truyền thống. Điển hình như sản xuất vải từ nguyên liệu bền vững với môi trường bằng cách sử dụng các vật liệu tái chế, vật liệu sinh học thay thế các nguyên liệu truyền thống [80].

Về tư liệu lao động: Xu hướng chuyển dịch sang tự động hóa sản xuất trở nên phổ biến ở các khâu cắt vải, may, cắt chỉ, là, đóng gói. Ngoài ra, các công ty dệt may còn sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big data) trong quản lý chuỗi cung ứng, thiết kế mẫu, kiểm soát chất lượng sản phẩm và cá nhân hóa sản phẩm thời trang. Các thuật toán của AI giúp phân tích dữ liệu lớn về khách hàng, dự đoán cầu của một sản phẩm cụ thể và sản xuất ra các sản phẩm dệt may cá nhân hóa. Từ đó, dự báo chính xác số lượng hàng hóa cần sản xuất và khắc phục được tình trạng tồn kho trong sản xuất dệt may trước đây. Công nghệ in 3D giúp sản xuất các chi tiết phụ kiện, các mẫu mới phức tạp và tạo ra sản phẩm với chi phí lao động thấp; trong khâu nhuộm giúp nhuộm chính xác hơn và tiết kiệm hóa chất. Trong khâu marketing, giúp quảng bá thương hiệu, sản phẩm với những hình ảnh đẹp, sắc nét và thu hút sự chú ý của người tiêu dùng. Công nghệ IoT giúp phát hiện sự cố và nâng cao hiệu quả quản lý sản xuất [4]. Ngoài ra, tiến bộ KH-CN còn thúc đẩy cải tiến phương thức quản trị tại các công ty dệt may, trong đó các công ty tích cực chuyển đổi số, ứng dụng phần mềm phục vụ quá trình sản xuất kinh doanh.

Như vậy, sự đột phá về chất của tư liệu sản xuất đã giúp các công ty dệt may phát triển, thâm nhập sâu vào chuỗi giá trị, nâng cao năng lực sản xuất và sức cạnh tranh, giúp cắt giảm tối đa chi phí sản xuất và gia tăng lợi nhuận. Từ đó, góp phần thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động ngày càng tốt hơn. Ngược lại, nếu các công ty dệt may không thích ứng kịp với tốc độ phát triển của KH-CN sẽ bị tụt hậu, tất yếu lợi ích kinh tế của người lao động sẽ không được thực hiện đầy đủ.

*** *Vai trò của Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội***

Một là: Vai trò của Nhà nước trong xây dựng, hoàn thiện thể chế phát triển ngành công nghiệp dệt may và đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động

Vai trò của Nhà nước được thể hiện thông qua việc hoàn thiện thể chế để phát triển ngành công nghiệp dệt may. Trong đó, Nhà nước ban hành các chính sách, pháp luật nhằm thúc đẩy ngành dệt may phát triển bền vững. Nhà nước thực hiện đa phương hóa, đa dạng hóa các hình thức hội nhập kinh tế quốc tế, hỗ trợ xúc tiến và giảm thiểu rào cản thương mại để mở rộng thị trường xuất khẩu. Phát triển thị trường sức lao động, hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, cung cấp thông tin về thị trường và nâng cao kiến thức hội nhập cho doanh nghiệp. Phát triển ngành công nghiệp phụ trợ, xây dựng chuỗi cung ứng trong nước để gia tăng tỷ lệ nội địa hóa sản phẩm, phát triển các công đoạn có giá trị gia tăng cao trong chuỗi giá trị dệt may toàn cầu và đáp ứng các yêu cầu về quy tắc xuất xứ [102]. Chú trọng xây dựng thương hiệu thời trang Việt Nam, đẩy mạnh chuyển đổi số, ứng dụng KH-CN để nâng cao sức cạnh tranh, thúc đẩy phát triển kinh tế xanh và kinh tế tuần hoàn.

Nhà nước còn có vai trò trong xây dựng khuôn khổ pháp lý để lợi ích kinh tế của người lao động được đảm bảo thực hiện. Cụ thể, Nhà nước xây dựng, hoàn thiện chính sách, pháp luật về lao động, việc làm, tiền lương, bảo hiểm, an toàn, vệ sinh lao động... Qua đó, giúp người lao động và người chủ sở hữu công ty dệt may xác định được quyền lợi và nghĩa vụ của mình khi tham gia vào quan hệ lợi ích kinh tế. Đồng thời còn tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật và tổ chức thực thi các chính sách, pháp luật vào trong thực tiễn. Tổ chức thanh, kiểm tra hoạt động sản xuất kinh doanh và giải quyết tranh chấp, khiếu nại, xử lý các hành vi vi phạm pháp luật gây tổn hại đến lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may.

Như vậy, Nhà nước có vai trò quan trọng trong xây dựng, hoàn thiện thể chế để phát triển ngành công nghiệp dệt may và đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động. Khi thể chế được ban hành đầy đủ, đồng bộ, có hiệu lực và hiệu quả sẽ góp phần xây dựng môi trường sản xuất kinh doanh thuận lợi, hình thành nên những chuẩn mực, khuôn mẫu cho hành vi của chủ sở hữu công ty dệt may và người lao động. Từ đó, giúp các chủ thể này tìm kiếm và đạt được lợi ích kinh tế của mình trong quan hệ lợi ích kinh tế.

Hai là: Vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội

Hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội như Công đoàn Dệt may, Hội Liên

hiệp Phụ nữ Việt Nam, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh... có ảnh hưởng lớn đến lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may. Cụ thể là:

Vai trò của tổ chức Công đoàn Dệt may là bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng, góp phần bảo đảm lợi ích kinh tế cho người lao động. Tổ chức, giáo dục pháp luật, nâng cao năng lực chuyên môn, xây dựng tinh thần kỷ luật cho người lao động, là cầu nối trung gian, hòa giải các mâu thuẫn, xung đột về lợi ích giữa chủ sở hữu công ty dệt may với người lao động. Tổ chức đối thoại, thương lượng với chủ sở hữu công ty dệt may để xây dựng thỏa ước lao động tập thể và quan hệ lao động hài hòa, bền vững [66]. Vai trò của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam giúp bảo vệ quyền lợi, nâng cao kiến thức pháp luật và giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật liên quan đến lợi ích kinh tế của lao động nữ trong công ty dệt may. Hoạt động của tổ chức Đoàn Thanh niên góp phần đào tạo nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng đàm phán, thương lượng về quyền lợi cho người lao động là đoàn viên trong các công ty dệt may. Tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao để nâng cao đời sống tinh thần, cải thiện sức khỏe, tạo động lực cho người lao động. Ngoài ra, hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội nêu trên còn có vai trò rất lớn trong việc xây dựng, phản biện chính sách, pháp luật và phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước để đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động được thực hiện.

*** Hội nhập kinh tế quốc tế**

Hội nhập kinh tế quốc tế là xu hướng tất yếu khách quan, phản ánh sự tăng cường kết nối giữa các quốc gia dựa trên cơ sở lợi ích kinh tế. Hội nhập kinh tế quốc tế tạo ra cơ hội và thách thức đối với các công ty dệt may Việt Nam và tác động hai chiều đến lợi ích kinh tế của người lao động. Cụ thể là:

Một là: Hội nhập kinh tế quốc tế giúp Việt Nam tham gia các Hiệp định Thương mại Tự do (FTA) thế hệ mới như Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam - EU (EVFTA)...các hiệp định này đã tác động sâu sắc đến sự phát triển của ngành công nghiệp dệt may. Trong đó, giúp các công ty dệt may của Việt Nam tận dụng được các ưu đãi về thuế quan, mở rộng thị trường và nâng cao sức cạnh tranh. Các công ty dệt may có cơ hội nhập khẩu các nguyên phụ liệu đầu vào, thu hút được vốn FDI vào lĩnh

vực dệt may, đặc biệt là các dự án có công nghệ tiên tiến, bền vững với môi trường tạo ra việc làm mới và nâng cao thu nhập cho người lao động. Tuy nhiên, việc tham gia các FTA sẽ làm cho các công ty dệt may của nước ta gia tăng chi phí tuân thủ như cải thiện điều kiện lao động, bảo vệ môi trường phát triển bền vững và chi phí tái cấu trúc chuỗi cung ứng trong nước để đáp ứng yêu cầu về quy tắc xuất xứ. Ngoài ra, còn phải đối mặt với chính sách bảo hộ thương mại của các quốc gia và chiến tranh thương mại, đã tạo rào cản lớn trong hoạt động xuất khẩu hàng hóa của các công ty dệt may.

Hai là: Những biến động về địa chính trị toàn cầu dẫn tới những bất ổn về kinh tế, cùng với đó là sự cạnh tranh gay gắt trên thị trường đã ảnh hưởng đến tình hình sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may ở Việt Nam như giảm đơn hàng và gia tăng chi phí sản xuất. Trong khi các công ty dệt may của Việt Nam chủ yếu có quy mô nhỏ và vừa, công nghệ, dây chuyền sản xuất còn lạc hậu, năng suất lao động thấp, giá thành sản xuất cao dẫn tới năng lực cạnh tranh hạn chế nên thường bị ép giá và không trúng được các đơn hàng lớn.

Ba là: Biến động tỷ giá hối đoái ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích kinh tế của các công ty dệt may và gián tiếp đến người lao động. Khi tỷ giá ngoại tệ so với VND tăng cao, các công ty dệt may xuất khẩu sẽ thu được nhiều lợi nhuận nhờ giá trị xuất khẩu tăng. Nhưng đối với công ty dệt may nhập khẩu các yếu tố đầu vào của sản xuất sẽ làm gia tăng chi phí và giảm lợi nhuận. Ngoài ra, các đối thủ cạnh tranh phá giá đồng tiền để kích thích xuất khẩu trong khi VND ổn định, điều này tạo ra áp lực cho các công ty dệt may của Việt Nam, làm giảm giá trị và thu hẹp thị trường xuất khẩu.

Bốn là: Hội nhập kinh tế quốc tế yêu cầu các công ty dệt may phải theo kịp xu hướng chuyển đổi từ thời trang nhanh sang thời trang xanh và cá nhân hóa thời trang, đồng thời phải đáp ứng các tiêu chuẩn đa dạng, khắt khe về sản phẩm dệt may của các thị trường quốc tế. Điều này, tạo ra áp lực đối với các công ty dệt may trong đầu tư vào công nghệ, dây chuyền sản xuất hiện đại, thân thiện với môi trường. Nếu đáp ứng được các tiêu chuẩn quốc tế, các công ty sẽ nâng cao năng lực cạnh tranh, mở rộng thị trường, gia tăng doanh thu và lợi nhuận, qua đó góp phần thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động.

Năm là: Hội nhập kinh tế quốc tế đòi hỏi Việt Nam phải tuân thủ các quy định

quốc tế và áp dụng các tiêu chuẩn lao động được quy định tại các công ước của ILO (Công ước 29, 98, 100, 105, 111, 138, và 182). Trong đó, phải loại bỏ lao động cưỡng bức, đảm bảo sự bình đẳng, trả lương công bằng, ngăn chặn các hình thức lao động trẻ em tồi tệ và thúc đẩy thương lượng tập thể. Việc tuân thủ các chuẩn mực lao động quốc tế giúp các công ty dệt may Việt Nam chiếm lĩnh thị trường, gia tăng các đơn hàng và lợi ích kinh tế của người lao động sẽ được thực hiện tốt hơn. [55]

*** *Thị trường sức lao động***

Thị trường sức lao động có vai trò then chốt đối với nền kinh tế, luôn chịu ảnh hưởng của các yếu tố như cung - cầu và cạnh tranh. Khi nguồn cung lao động dồi dào, nhu cầu sử dụng thấp, giá trị sức lao động giảm kéo theo thu nhập giảm sút, việc làm không ổn định và lợi ích kinh tế khác không được thực hiện. Ngược lại, nếu nguồn cung hạn chế nhu cầu sử dụng cao, giá cả sức lao động tăng làm cho thu nhập, việc làm ổn định và lợi ích kinh tế khác được thực hiện đầy đủ.

Tuy nhiên, cung - cầu về lao động ngành dệt may sẽ biến động mạnh khi Việt Nam phát triển chuỗi cung ứng nội địa và tập trung vào các công đoạn có giá trị gia tăng cao. Hiện nay, nhiều doanh nghiệp dệt may đã và đang tích cực chuyển đổi số, ứng dụng tiến bộ KH-CN và phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn. Vì vậy, nhu cầu lao động ngành dệt may sẽ là lao động trình độ cao với việc làm, thu nhập ổn định. Đối với lao động phổ thông đứng trước nguy cơ mất việc làm, giảm thu nhập.

Ngoài ra, quy luật cạnh tranh cũng có ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích kinh tế của người lao động. Các công ty dệt may không chỉ đối mặt với sự cạnh tranh về lao động trong nội bộ ngành mà còn phải cạnh tranh với các ngành, lĩnh vực khác. Để ổn định sản xuất, các công ty dệt may phải thực hiện chính sách đãi ngộ hấp dẫn như mức lương cao, phúc lợi tốt, môi trường, điều kiện làm việc được đảm bảo an toàn, thời gian làm việc, nghỉ dưỡng hợp lý và hỗ trợ vật chất khác. Qua đó, thúc đẩy lợi ích kinh tế của người lao động được thực hiện đầy đủ.

*** *Biến đổi khí hậu và ảnh hưởng của các đại dịch bệnh***

Biến đổi khí hậu là sự thay đổi của khí hậu mà nguyên nhân chủ yếu là do sự tác động của con người. Những mặt trái của nó bao gồm các hiện tượng như nhiệt độ gia tăng, mực nước biển dâng cao và tình trạng xâm nhập mặn dẫn đến sự suy thoái

của các hệ sinh thái, làm mất sự đa dạng sinh học. Điều này dẫn tới dịch bệnh, hạn hán, bão, lũ lụt và xung đột xã hội gây thiệt hại rất lớn cho mỗi quốc gia chịu ảnh hưởng. Biến đổi khí hậu đã và đang tác động tiêu cực tới Việt Nam, gây cản trở sự phát triển kinh tế - xã hội, trong đó ngành dệt may chịu sự ảnh hưởng rất lớn. Cụ thể, năng suất lao động bị suy giảm, chi phí sản xuất đầu vào tăng lên do giảm nguồn nguyên liệu và gia tăng chi phí sửa chữa thiết bị, máy móc sản xuất [6].

Trong bối cảnh biến đổi khí hậu, nhiều công ty dệt may FDI tại Việt Nam có thể chuyển vốn đầu tư sang các quốc gia khác có lợi thế sản xuất và ít chịu ảnh hưởng của khí hậu. Điều này cũng thúc đẩy sự chuyển dịch của các nhãn hàng quốc tế, khi họ đặt đơn hàng tại các quốc gia này để đảm bảo nguồn cung ổn định. Một số công ty dệt may trong nước cũng có thể di dời nhà máy đến các địa phương ít bị tác động bởi biến đổi khí hậu để duy trì ổn định trong sản xuất. Bên cạnh đó, xu hướng biến đổi khí hậu làm thay đổi phương thức quản trị và gia tăng nhu cầu đối với sản phẩm thời trang chống chịu với điều kiện thời tiết khắc nghiệt [6].

Mặt khác, trong lịch sử, các đại dịch như cúm Tây Ban Nha, SARS, Ebola và đặc biệt là Covid-19 đã gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến ngành dệt may, dẫn đến gián đoạn chuỗi cung ứng và giảm mạnh nhu cầu tiêu thụ quần áo khi người tiêu dùng ưu tiên hàng thiết yếu. Điều này khiến doanh thu, lợi nhuận và đầu tư giảm sút, nhiều công ty phải tạm ngưng sản xuất. Kết quả là, việc làm, thu nhập và chất lượng cuộc sống của người lao động trong ngành dệt may suy giảm. Tóm lại, cả biến đổi khí hậu và đại dịch bệnh là những thách thức lớn đối với lợi ích kinh tế của chủ sở hữu và người lao động trong công ty dệt may.

2.2.3.2. Nhóm nhân tố chủ quan

*** Nhân tố thuộc về công ty dệt may**

Một là: Tình hình kết quả sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may

Kết quả sản xuất kinh doanh phản ánh hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp trong một thời gian nhất định bao gồm các yếu tố như doanh thu, lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận, năng suất lao động và tốc độ tăng trưởng. Thông thường lợi ích kinh tế của người lao động và kết quả sản xuất kinh doanh có mối quan hệ tỷ lệ thuận với nhau. Nếu kết quả sản xuất kinh doanh cao dẫn tới thu nhập tăng, việc làm ổn định, an toàn,

vệ sinh lao động, quyền lợi bảo hiểm của người lao động được thực hiện tốt hơn... Ngược lại, khi kết quả kinh doanh giảm sút dẫn tới thu nhập giảm, việc làm không ổn định, nợ đọng tiền bảo hiểm và cắt giảm chi phí về an toàn, vệ sinh lao động.

Hai là: Mô hình sản xuất của các công ty dệt may và áp lực cắt giảm tối đa chi phí sản xuất để có đơn hàng trong bối cảnh cạnh tranh khốc liệt

Các công ty dệt may chủ yếu gia công theo hình thức CMT có lợi nhuận thấp, dẫn đến lợi ích kinh tế của người lao động không được thực hiện đầy đủ và thấp hơn so với các công ty sản xuất đơn hàng FOB, ODM, OBM. Do cạnh tranh khốc liệt để giành đơn hàng, nhiều công ty sẵn sàng nhận những đơn giá thấp để đảm bảo có việc làm. Để duy trì lợi nhuận, một số công ty cắt giảm chi phí sản xuất bằng cách trả lương thấp cho đơn hàng lớn, áp dụng các quy tắc khắt khe nhằm giảm chi phí đào tạo, an toàn, vệ sinh lao động, khẩu phần ăn ca và khám chữa bệnh định kỳ, đồng thời đóng bảo hiểm với mức lương cơ bản thấp. Điều này đã tác động tiêu cực đến lợi ích kinh tế của người lao động.

Ba là: Mức độ ứng dụng KH-CN và chính sách phân phối thu nhập của chủ sở hữu các công ty dệt may

Việc ứng dụng KH-CN trong các công ty dệt may đóng vai trò quan trọng trong việc tối ưu hóa chi phí sản xuất và tối đa hóa lợi nhuận. Mặc dù, nguồn vốn đầu tư ban đầu lớn, nhưng việc tích hợp công nghệ tiên tiến giúp nâng cao năng suất lao động, gia tăng sản lượng, cải thiện chất lượng sản phẩm và giảm chi phí sản xuất trên mỗi đơn vị sản phẩm. Điều này không chỉ cải thiện năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường mà còn tác động tích cực đến lợi ích kinh tế của người lao động. Tuy nhiên, việc ứng dụng KH-CN cũng đặt ra yêu cầu người lao động phải nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp. Nếu người lao động đáp ứng được các yêu cầu mới trong sản xuất khi các công ty ứng dụng KH-CN, thì lợi ích kinh tế sẽ được thực hiện tốt hơn. Ngược lại, người lao động sẽ phải đối mặt với nguy cơ thất nghiệp hoặc buộc phải chấp nhận các công việc có thu nhập thấp hơn.

Chính sách phân phối thu nhập của chủ sở hữu công ty dệt may đóng vai trò then chốt trong việc quyết định lợi ích kinh tế của người lao động. Khi chủ sở hữu áp dụng chính sách phân phối thu nhập công bằng và hợp lý, sẽ tạo ra môi trường làm

việc cạnh tranh lành mạnh, thu nhập ổn định, điều kiện làm việc tốt, chế độ bảo hiểm được thực hiện đầy đủ cho người lao động. Ngược lại, nếu chính sách phân phối thu nhập thiếu công bằng, sẽ dẫn đến sự giảm sút động lực làm việc, gia tăng mâu thuẫn và xung đột về lợi ích kinh tế trong công ty. Vì vậy, xây dựng chính sách phân phối thu nhập hợp lý giúp thực hiện lợi ích kinh tế lâu dài cho người lao động.

Bốn là: Thực hiện CSR của chủ sở hữu công ty dệt may đối với người lao động và tham gia ký kết thỏa ước lao động tập thể

CSR của công ty dệt may đối với người lao động bao gồm việc thực hiện cam kết bảo đảm quyền lợi chính đáng, nâng cao đời sống của người lao động hướng tới phát triển bền vững. Nội dung CSR tập trung vào xây dựng các chính sách lương thưởng công bằng, cạnh tranh, ký kết hợp đồng lao động hợp pháp, tạo điều kiện tham gia bảo hiểm tối đa; đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động; thời gian làm việc, nghỉ dưỡng hợp lý; tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp; chú trọng chăm sóc sức khỏe, đa dạng phúc lợi để nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động. Thực hiện CSR mang lại lợi ích cho các chủ thể trong công ty dệt may. Đối với người lao động, giúp đảm bảo cuộc sống ổn định, khuyến khích sự sáng tạo, hăng say trong công việc và xây dựng niềm tin, lòng trung thành đối với công ty.

Ngoài ra, lợi ích kinh tế của người lao động sẽ được đảm bảo tốt hơn khi chủ sở hữu các công ty dệt may tham gia thỏa ước lao động tập thể. Thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may có đặc điểm là mang tính hợp đồng, tính quy phạm và tính tập thể. Tính hợp đồng thể hiện sự thỏa thuận bình đẳng, tự nguyện giữa hai bên về các điều khoản. Tính quy phạm đảm bảo thỏa ước tuân theo quy định pháp luật hiện hành. Tính tập thể được thể hiện công đoàn dệt may đại diện cho người lao động tham gia thương lượng với chủ sở hữu công ty dệt may để lợi ích kinh tế được hiện thực hóa. Vì vậy, thực hiện thỏa ước lao động tập thể ở phạm vi ngành và công ty dệt may giúp người lao động được bảo vệ các quyền lợi về thu nhập, môi trường, điều kiện lao động, bữa ăn ca, thời gian làm việc và nghỉ ngơi phù hợp.

*** Nhân tố thuộc về người lao động**

Một là: Năng lực chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm nghề nghiệp, vị trí việc làm và công đoạn người lao động tham gia trong chuỗi giá trị

Năng lực chuyên môn, kỹ năng, thâm niên nghề nghiệp tỷ lệ thuận với lợi ích kinh tế của người lao động. Người lao động dẽ may có năng lực chuyên môn cao, kỹ năng làm việc tốt, kinh nghiệm nghề nghiệp lâu năm tương ứng là thu nhập, việc làm ổn định, bảo hiểm tham gia đầy đủ, thăng tiến trong công việc và có chế độ phúc lợi tốt. Ngược lại, người lao động có năng lực chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm nghề nghiệp hạn chế tương ứng với đó là thu nhập, việc làm thiếu ổn định hoặc đối diện với nguy cơ mất việc làm.

Vị trí việc làm có ảnh hưởng lớn đến lợi ích kinh tế của người lao động, đặc biệt là thu nhập. Người lao động giữ chức vụ quản lý thường có thu nhập cao hơn so với các vị trí không thuộc quản lý. Thu nhập giữa công nhân quản lý, công nhân sản xuất, công nhân hỗ trợ, công nhân kỹ thuật và nhân viên văn phòng cũng có sự chênh lệch rõ rệt. Những lao động tham gia vào công đoạn may, chủ yếu gia công đơn hàng với lợi nhuận thấp, thường không được đảm bảo lợi ích kinh tế đầy đủ. Trong khi đó, những người lao động làm việc ở các công đoạn thiết kế, xuất khẩu, marketing và phân phối thường thu được lợi nhuận cao, từ đó hưởng lợi ích kinh tế đầy đủ hơn.

Hai là: Nhận thức của người lao động

Nhận thức của người lao động bao gồm: Ý thức tổ chức kỷ luật; tác phong công nghiệp, tinh thần tự giác, trách nhiệm, phối hợp, hợp tác trong công việc; mức độ hiểu biết, thi hành và sử dụng pháp luật là một trong những nhân tố ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế. Nếu người lao động không tuân thủ kỷ luật lao động, thiếu tinh thần tự giác, không hợp tác và nhiệt huyết trong công việc dẫn tới lợi ích kinh tế sẽ bị suy giảm. Biểu hiện là thu nhập thấp, mất việc làm hoặc đối diện với nguy cơ bị bệnh nghề nghiệp và tai nạn lao động. Ngoài ra, mức độ hiểu biết pháp luật, khả năng tuân thủ, thi hành, sử dụng pháp luật trong thực tế góp phần làm cho lợi ích kinh tế của người lao động được đảm bảo thực hiện.

Như vậy, năng lực chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm, vị trí việc làm và nhận thức của người lao động là nhân tố chủ quan ảnh hưởng tới lợi ích kinh tế. Vì vậy, lợi ích kinh tế muốn được thực hiện lâu dài thì người lao động phải không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và có thái độ tích cực, kỷ luật trong công việc, không ngừng nâng cao tinh thần tự học và trang bị kiến thức pháp luật.

2.3. KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ TRONG NƯỚC VỀ THỰC HIỆN LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY DỆT MAY VÀ BÀI HỌC RÚT RA

2.3.1. Kinh nghiệm quốc tế về thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động trong các công ty dệt may

Nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế, luận án lựa chọn thành phố Dhaka (Bangladesh) và tỉnh Chiết Giang (Trung Quốc). Bởi vì, hai tỉnh, thành phố này đều phát triển mạnh mẽ ngành công nghiệp dệt may và đang chuyển đổi để hướng tới mục tiêu phát triển bền vững. Chính quyền và doanh nghiệp dệt may tại các tỉnh, thành phố này đã đạt được một số kết quả tích cực trong thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động nhưng cũng đang phải đối mặt với những khó khăn trong việc nâng cao thu nhập, tạo việc làm ổn định và cải thiện môi trường làm việc... Vì vậy, nghiên cứu các tỉnh, thành phố nêu trên có giá trị tham khảo đối với tỉnh Ninh Bình trong thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may.

2.3.1.1. Kinh nghiệm của tỉnh Chiết Giang - Trung Quốc

Tỉnh Chiết Giang, với vị trí địa lý gần cảng biển lớn, nguồn lao động dồi dào, năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cao, hạ tầng hiện đại. Tỉnh là trung tâm dệt may hàng đầu Trung Quốc với hơn 8000 doanh nghiệp tập trung chủ yếu tại khu vực Keqiao, thành phố Thiệu Hưng. Trong thời gian qua, chính quyền và các doanh nghiệp dệt may trong tỉnh Chiết Giang luôn chú trọng đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động. Cụ thể là:

Thứ nhất: Chính quyền tỉnh Chiết Giang chủ động điều chỉnh lương tối thiểu, hỗ trợ doanh nghiệp dệt may phát triển góp phần gia tăng lợi ích cho người lao động

Chính phủ Trung Quốc căn cứ vào điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, chi phí sinh hoạt của từng khu vực để xây dựng mức lương tối thiểu theo điều kiện sống của khu vực. Thực hiện định kỳ tăng lương tối thiểu trên cơ sở phù hợp với tốc độ phát triển kinh tế - xã hội, tỷ lệ lạm phát, chi phí sinh hoạt. Từ đó, tỉnh Chiết Giang có căn cứ pháp lý để điều chỉnh lương tối thiểu. Cụ thể giai đoạn 1994 - 2024 tỉnh đã điều chỉnh 18 lần tăng lương tối thiểu và năm 2024 điều chỉnh lương tối thiểu tăng 9% [152]. Hiện nay, lương tối thiểu của người lao động dệt may làm toàn thời gian là 317

USD/tháng/người. Tuy nhiên, thu nhập có sự phân hóa rõ rệt, người lao động làm việc trong các công ty dệt may quy mô lớn có trình độ tay nghề cao thì thu nhập trung bình từ 700 USD - 1.100 USD/tháng. Đối với người lao động làm việc tại các công ty nhỏ và vừa chủ yếu là gia công sản xuất, trình độ tay nghề thấp có thu nhập trung bình từ 400 USD - 700 USD/tháng.

Chính quyền tỉnh Chiết Giang khuyến khích doanh nghiệp dệt may ứng dụng KH-CN, tự động hóa, nâng cấp công nghệ để giảm tải lao động và nâng cao chất lượng sản phẩm. Hỗ trợ tài chính, tín dụng để các doanh nghiệp dệt may đầu tư công nghệ hiện đại, cải thiện môi trường làm việc. Xây dựng chương trình đào tạo hiện đại để nâng cao tay nghề, kỹ năng sử dụng công nghệ mới cho người lao động. Thúc đẩy chuyển đổi từ sản xuất dệt may truyền thống sang sản xuất sản phẩm dệt may cao cấp, thân thiện môi trường và tạo ra giá trị gia tăng cao.

Chính quyền tỉnh Chiết Giang khuyến khích các doanh nghiệp dệt may tham gia chuỗi giá trị toàn cầu thông qua sản xuất xanh, sử dụng nguyên liệu bền vững và công nghệ tiết kiệm năng lượng. Hỗ trợ các doanh nghiệp mở rộng thị trường xuất khẩu và tham gia sàn thương mại điện tử. Qua đó, doanh nghiệp dệt may phát triển, tạo việc làm và thu nhập ổn định, cải thiện chất lượng sống cho người lao động. Ngoài ra, chính quyền tỉnh Chiết Giang tăng cường thanh tra, giám sát việc thực thi pháp luật của các doanh nghiệp nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Thứ hai: Các doanh nghiệp dệt may tại tỉnh Chiết Giang tích cực cải thiện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động

Đứng trước yêu cầu khắt khe của các hãng thời trang thương hiệu quốc tế, nhiều doanh nghiệp dệt may ở tỉnh Chiết Giang đã từng bước cải thiện an toàn, vệ sinh lao động. Cụ thể các doanh nghiệp có quy mô sản xuất lớn như Youngor, Haili, Shenzhou, Huafu, Baoxiniao... đã thực hiện nhiều biện pháp cải thiện an toàn, vệ sinh lao động. Trong đó, đầu tư với số vốn lớn vào tự động hóa, công nghệ sản xuất dệt may tiên tiến đáp ứng nhu cầu xanh hóa, giảm sự phụ thuộc vào lao động thủ công và hạn chế rủi ro trong lao động. Các doanh nghiệp đã chủ động lắp đặt hệ thống giám sát an toàn thông minh, phát hiện khói, cảnh báo sớm cho người lao động, áp dụng tiêu chuẩn quản lý ISO 45001 để đảm bảo an toàn cao nhất. Đồng thời, trang bị bảo

hộ lao động, xây dựng hệ thống thông gió, lọc bụi và tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động. Tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng ứng phó khẩn cấp, cải thiện điều kiện sinh hoạt như khu vực ăn uống, nghỉ ngơi và giải trí, qua đó giúp người lao động có tâm lý thoải mái khi làm việc.

Như vậy, các doanh nghiệp dệt may tại tỉnh Chiết Giang đã tích cực cải thiện an toàn và vệ sinh lao động bằng cách đầu tư vào máy móc, thiết bị và công nghệ hiện đại, đồng thời tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế. Việc này không chỉ nâng cao chất lượng sản phẩm, năng lực cạnh tranh mà còn hướng tới mục tiêu phát triển bền vững.

Thứ ba: Các doanh nghiệp dệt may của tỉnh Chiết Giang tích cực nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và hỗ trợ nhà ở cho người lao động

Đa số các doanh nghiệp dệt may tại tỉnh Chiết Giang triển khai các chương trình đào tạo nâng cao kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động nhằm nâng cao năng lực sản xuất và sức cạnh tranh trên thị trường. Các doanh nghiệp như Shenzhou, Semir, Youngor, Ningbo Younger Textile Group... đã tập trung đào tạo nguồn nhân lực thông qua các chương trình đào tạo kiến thức chuyên sâu về dệt may. Trong đó gồm có các kiến thức về vận hành máy móc hiện đại, tự động hóa sản xuất, quản trị chất lượng, kỹ năng quản lý như giao tiếp, làm việc nhóm và kỹ năng lãnh đạo. Nhiều doanh nghiệp dệt may tại tỉnh Chiết Giang hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu và chuyên gia quốc tế trong đào tạo về thiết kế thời trang, công nghệ dệt may tiên tiến và quản lý chuỗi cung ứng. Từ đó, góp phần cải thiện năng lực sản xuất, giúp người lao động phát triển nghề nghiệp và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Ngoài ra, một số doanh nghiệp dệt may đã triển khai các chương trình hỗ trợ nhà ở cho người lao động nhằm đảm bảo đời sống ổn định và giữ chân lao động lâu dài. Một số doanh nghiệp dệt may có quy mô lớn đã triển khai nhiều chương trình hỗ trợ nhà ở, giúp người lao động ổn định đời sống điển hình như Tập đoàn Shenzhou cung cấp ký túc xá miễn phí hoặc giá rẻ với tiện nghi đầy đủ cho người lao động. Tập đoàn Semir xây dựng nhà ở giá ưu đãi với các tiện ích như phòng gym, siêu thị và khu vui chơi trẻ em. Tập đoàn Youngor và Peacebird hỗ trợ mua nhà qua các khoản vay ưu đãi với lãi suất thấp. Tập đoàn Haili cung cấp nhà ở miễn phí cho lao động có

thâm niên với tiện ích đầu đủ... Hỗ trợ về nhà ở có ý nghĩa tích cực, góp phần cải thiện chất lượng sống cho người lao động.

Tóm lại, chính quyền tỉnh Chiết Giang và các doanh nghiệp dệt may luôn quan tâm tới việc thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động như cải thiện thu nhập, môi trường làm việc, đào tạo nâng cao kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và hỗ trợ về nhà ở... Mặc dù vậy, thu nhập của người lao động dệt may vẫn thấp hơn so với các ngành nghề khác, môi trường làm việc của một số doanh nghiệp chưa đạt chuẩn, điều này sẽ làm suy giảm động lực làm việc, sáng tạo của người lao động dệt may.

2.3.1.2. Kinh nghiệm của Thành phố Dhaka - Bangladesh

Thành phố Dhaka, thủ đô Bangladesh là trung tâm sản xuất dệt may lớn với các tập đoàn lớn như Beximco, Square Textiles, DBL Group... Các doanh nghiệp tại đây chủ yếu sản xuất hàng may mặc xuất khẩu cho thị trường Mỹ và Châu Âu. Lợi thế cạnh tranh của ngành dệt may tại thành phố Dhaka là nhân công giá rẻ, quy mô sản xuất lớn và tham gia sâu vào chuỗi cung ứng toàn cầu. Trong thời gian qua, chính quyền thành phố cùng với các công ty dệt may luôn quan tâm thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động.

Thứ nhất: Chính quyền và các doanh nghiệp dệt may ở thành phố Dhaka luôn nỗ lực nâng cao thu nhập cho người lao động để ổn định đời sống

Chính phủ Bangladesh đã ban hành chính sách điều chỉnh mức lương tối thiểu cho người lao động và chính quyền thành phố Dhaka đã có những hành động triển khai trong thực tế. Trước năm 2010 lương tối thiểu của người lao động dệt may chỉ đạt 1662 taka/tháng (24USD) và sau đó tăng lên 3000 taka/tháng (43USD). Năm 2013, Chính phủ Bangladesh đã tăng lương tối thiểu từ 3.000 taka lên 5.300 taka/tháng (68USD). Đến năm 2018 mức lương tối thiểu tăng lên 8000 taka/tháng (72,9 USD). Năm 2023 mức lương tối thiểu tăng lên 12500 taka/tháng (113USD) [134]. Nếu tính mốc từ năm 2010 mức lương tối thiểu của lao động dệt may của Bangladesh tăng 7,5 lần tính tới thời điểm hiện tại. Mặc dù vậy, mức lương tối thiểu này thấp hơn so với các quốc gia sản xuất dệt may khác.

Mức lương khởi điểm của người lao động dệt may ở Dhaka năm 2016 là 3127,64 taka và thay đổi theo trình độ học vấn, giới tính, độ tuổi của người lao động.

Thu nhập hàng tháng của 85% người lao động thấp hơn 7500 taka và chỉ có 5% người lao động có thu nhập cao hơn 8500 taka. Mức lương trung bình trên tháng của người lao động dệt may ở Dhaka đạt 5336,21 taka và có 39% không được nhận lương đúng thời hạn [142]. Hiện nay, mức lương của người lao động dệt may tại thành phố Dhaka đã tăng lên khoảng 95USD - 140USD/tháng (10000 - 17000 taka) và thấp hơn mức lương đủ sống do Liên minh Mức lương đủ sống toàn cầu (Global Living Wage Coalition) tính toán là 194 USD/tháng. Để nâng cao thu nhập, các doanh nghiệp dệt may thường khuyến khích người lao động tăng ca, trong đó tiền lương tăng ca trung bình đạt khoảng 30USD/tháng/người. Ngoài ra, các doanh nghiệp dệt may ở Dhaka còn thưởng cho người lao động theo đạo Hồi giáo vào dịp lễ lớn như Eid, đạo Hindu vào dịp lễ Durga Puja, mức thưởng là 01 tháng lương hoặc một phần của tháng lương và chi trả các khoản hỗ trợ khác như tiền thưởng chuyên cần, trợ cấp bữa ăn, trợ cấp tiền thuê nhà và trợ cấp y tế.

Thứ hai: Các tổ chức, hãng thời trang quốc tế tham gia bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may ở thành phố Dhaka

Một trong những hạn chế trong sản xuất dệt may ở Bangladesh và thành phố Dhaka là an toàn, vệ sinh lao động không được đảm bảo. Tai nạn lao động thường xuyên xảy ra ở Dhaka như vụ sập nhà máy Rana Plaza, cháy nhà máy Tazreen Fashions, Smart Export Garments gây thiệt rất lớn về người và tài sản... Sau những sự kiện này các tổ chức, hãng thời trang đã can thiệp và mang lại những sự thay đổi tích cực trong việc thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động. Trong đó, ILO đã phối hợp với chính phủ Bangladesh và doanh nghiệp dệt may tại thành phố Dhaka đưa ra các hướng dẫn, xây dựng tiêu chuẩn an toàn lao động mới và thực hiện các chương trình đào tạo về kỹ năng an toàn trong sản xuất góp phần nâng cao nhận thức, cải thiện môi trường, điều kiện làm việc. Ngân hàng Thế giới (WB) và Quỹ Tiền tệ Quốc tế (IMF) cung cấp các gói vay nhằm giúp các doanh nghiệp dệt may hiện đại hóa sản xuất nhằm đảm bảo an toàn lao động, giảm thiểu tác động tiêu cực tới môi trường và cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động. Các tổ chức phi chính phủ như CARE International và Oxford Committee for Famine Relief (OXFAM) đã tham gia vào các chương trình hỗ trợ người lao động dệt may tại thành phố Dhaka, trong

đó tập trung vào cải thiện điều kiện sống, quyền lợi của người lao động.

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh là một thỏa thuận quốc tế nhằm cải thiện an toàn, vệ sinh lao động trong ngành dệt may tại Bangladesh. Thỏa thuận có sự tham gia của các chủ thể như tổ chức lao động quốc tế, công đoàn, chính phủ, tổ chức phi chính phủ và các hãng thời trang quốc tế. Mỗi một chủ thể có các vai trò khác nhau như các hãng thời trang chịu trách nhiệm chuỗi cung ứng, công đoàn bảo vệ quyền lợi người lao động, các tổ chức phi chính phủ giám sát thực hiện, còn chính phủ hỗ trợ pháp lý. Như vậy, nhờ vào sự can thiệp của các tổ chức, hãng thời trang quốc tế, cùng với đó là sự nỗ lực của chính phủ Bangladesh và chính quyền thành phố Dhaka đã mang lại những thay đổi tích cực trong thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động dệt may. [139]

Thứ ba: Chính quyền thành phố Dhaka và tổ chức công đoàn tích cực tháo gỡ khó khăn để bảo đảm lợi ích kinh tế cho người lao động trong doanh nghiệp dệt may

Chính quyền Dhaka phối hợp với các tổ chức và hãng thời trang quốc tế kiểm tra, khắc phục nhà máy không an toàn, cải thiện điều kiện làm việc. Ban hành chính sách bảo vệ lợi ích kinh tế như đảm bảo lương trong thời gian đình công, thúc đẩy thực hiện BHXH, BHYT và yêu cầu doanh nghiệp thực hiện nghĩa vụ bảo hiểm theo luật định. Hợp tác với các tổ chức quốc tế triển khai đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động, góp phần tăng thu nhập, ổn định việc làm và mở rộng cơ hội thăng tiến trong tương lai. Theo quy định của Luật Lao động Bangladesh hiện hành, người lao động có quyền tự do thành lập và gia nhập công đoàn để đại diện cho quyền lợi của mình. Việc tồn tại của nhiều tổ chức công đoàn xuất phát từ nhu cầu bảo vệ quyền lợi của người lao động trong môi trường, điều kiện làm việc không được đảm bảo an toàn và tình trạng vi phạm pháp luật lao động diễn ra phổ biến. Vì vậy, các tổ chức công đoàn hoạt động ở thành phố Dhaka có vai trò rất lớn trong bảo vệ lợi ích kinh tế cho người lao động tại các doanh nghiệp dệt may.

Cụ thể như tổ chức công đoàn Liên đoàn Công nhân may mặc độc lập Bangladesh (*Bangladesh Independent Garment Workers Union Federation*), Liên đoàn công nhân may mặc và công nghiệp Bangladesh (*Bangladesh Garment and Industrial Workers Federation*) và Liên đoàn công nhân may mặc quốc gia (*National*

Garment Workers Federation). Trong đó, Liên đoàn Công nhân may mặc độc lập Bangladesh tập trung vào thương lượng tập thể, đảm bảo lương công bằng, an toàn lao động và phúc lợi xã hội. Liên đoàn công nhân may mặc và công nghiệp Bangladesh phối hợp với nhà máy và tổ chức quốc tế để cải thiện điều kiện làm việc, đảm bảo trả lương đúng hạn theo quy định. Liên đoàn công nhân may mặc quốc gia vận động chính sách về lương, an toàn lao động, tăng cường nhận thức quyền lợi kinh tế và hỗ trợ pháp lý trong tranh chấp lao động cho người lao động. Như vậy, sự tham gia tích cực của các tổ chức công đoàn ở thành phố Dhaka đã góp phần đảm bảo và nâng cao lợi ích kinh tế cho người lao động. Tuy nhiên, sự liên kết giữa các tổ chức này còn hạn chế, không tạo ra được áp lực đồng đều để yêu cầu doanh nghiệp dệt may thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động và đôi khi còn chịu ảnh hưởng bởi các đảng phái chính trị.

Tóm lại, mặc dù đã có những nỗ lực từ Chính phủ, chính quyền thành phố Dhaka, công ty dệt may và các tổ chức quốc tế nhưng lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may cơ bản chưa được thực hiện tốt. Quan hệ lợi ích kinh tế giữa người lao động với chủ công ty dệt may thường rơi vào trạng thái mâu thuẫn, xung đột về lợi ích kinh tế. Trong đó, nổi bật là thu nhập thấp, môi trường lao động không đảm bảo an toàn thường xuyên xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và phân biệt đối xử.

2.3.2. Kinh nghiệm trong nước về thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may

Nghiên cứu kinh nghiệm trong nước về thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may, luận án lựa chọn tỉnh Hưng Yên, Thái Bình. Trước khi Nghị quyết số 202/2025/QH15 của Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh ban hành ngày 12/06/2025 sáp nhập tỉnh Hưng Yên với tỉnh Thái Bình lấy tên thành tỉnh Hưng Yên [85], đây là hai địa phương phát triển mạnh ngành dệt may và cùng nằm trong khu vực đồng bằng sông Hồng với tỉnh Nam Định. Ngoài ra, các tỉnh này trước đây đều có lịch sử phát triển, quy mô, hình thức sản xuất, lực lượng lao động, công đoạn tham gia trong chuỗi giá trị dệt may có nhiều điểm tương đồng.

Trong quá trình phát triển chính quyền và các công ty dệt may ở tỉnh Hưng

Yên, Thái Bình trước đây đã tích cực nâng cao lợi ích kinh tế cho người lao động nhằm xây dựng quan hệ lợi ích kinh tế hài hòa hướng tới mục tiêu phát triển bền vững. Vì vậy, nghiên cứu các địa phương này giúp luận án rút ra các bài học có giá trị tham khảo trong việc thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

2.3.2.1. Kinh nghiệm của tỉnh Hưng Yên

Ngành dệt may ở Hưng Yên đóng vai trò quan trọng vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Toàn tỉnh Hưng Yên hiện nay có 341 doanh nghiệp dệt may, tạo việc làm cho gần 60.000 lao động. Sản phẩm dệt may của tỉnh Hưng Yên rất đa dạng phục vụ cả thị trường trong nước và xuất khẩu. Định hướng phát triển của ngành dệt may của tỉnh là tập trung năng lực cạnh tranh, hướng tới sản xuất các sản phẩm có giá trị gia tăng cao. Để đạt được mục tiêu này, các công ty dệt may ở tỉnh Hưng Yên luôn quan tâm thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động. Cụ thể là:

Thứ nhất: Các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên luôn tích cực nâng cao thu nhập cho người lao động

Thu nhập của người lao động trong các công ty dệt may tăng lên không chỉ do chính sách điều chỉnh tăng lương tối thiểu vùng của Nhà nước mà còn do chính sách tăng lương định kỳ của chủ sở hữu công ty dệt may. Nhiều công ty đã chủ động điều chỉnh tăng lương cơ bản khi có sự thay đổi về lương tối thiểu vùng hoặc có sự cạnh tranh trên thị trường lao động. Trong đó, các công ty áp dụng đa dạng các hình thức thưởng, phụ cấp, phúc lợi đối với người lao động dẫn tới thu nhập của người lao động không ngừng tăng lên. Năm 2020 mức lương trung bình của người lao động trong các công ty dệt may của tỉnh đạt 8 triệu đồng/tháng. Năm 2021, tăng lên 9 triệu đồng/tháng cao hơn mức lương trung bình trong ngành sản xuất thiết bị điện (8 triệu đồng/tháng), sản xuất da và các sản phẩm liên quan (7 triệu đồng/tháng) [111].

Nếu xét cụ thể trong từng công ty dệt may trong giai đoạn 2012 - 2022 mức lương trung bình của người lao động trong CTCP may Tiên Hưng đã tăng từ 7.700.000 đồng/tháng lên 10.800.000 đồng/tháng; CTCP may Hưng Yên giai đoạn 2017-2023, thu nhập tăng trung bình 5%/năm và năm 2022 đạt 11.800.000 đồng/tháng, môi trường, điều kiện làm việc từng bước được cải thiện [25]. CTCP

phát triển hạ tầng dệt may Phố Nối thu nhập của người lao động năm 2021 là 8.491.790 đồng/tháng, năm 2022 đạt 10.768.259 đồng/tháng tăng 27% [23].

Ngoài ra, đa số các công ty dệt may còn chủ động thực hiện tăng định mức thưởng, hỗ trợ gửi trẻ, nuôi con nhỏ, xăng xe, điện thoại cho người lao động. Điển hình như CTCP may Hưng Yên tăng mức thưởng tháng lương 13 cho người lao động từ 10.000.000 đồng lên 14.000.000 đồng, thưởng do đạt thành tích xuất sắc trong sản xuất từ 1 triệu đồng lên 3 triệu đồng, thưởng chuyên cần hàng tháng tăng từ 300,000 đồng lên 500,000 đồng. CTCP may Tiên Hưng tăng mức thưởng tháng lương 13 cho người lao động từ 16.000.000 đồng lên 20.500.000 đồng, thưởng do đạt thành tích xuất sắc trong sản xuất từ 3.000.000 đồng lên 5.000.000 đồng [25]. CTCP Dệt may Hưng Long do đàm phán hiệu quả, nên nhận được những đơn hàng giá trị cao, vì vậy mức thưởng bình quân năm 2018 đạt 30 triệu đồng một người.

Như vậy, các công ty dệt may đều tích cực, chủ động nâng cao thu nhập cho người lao động. Thu nhập tăng giúp khích lệ tinh thần hăng say, sáng tạo trong sản xuất, nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động dệt may ở tỉnh Hưng Yên.

Thứ hai: Các công ty dệt may tích cực, chủ động cải thiện môi trường, điều kiện làm việc cho người lao động

Các công ty dệt may ở tỉnh Hưng Yên ngày càng chú trọng đến việc cải thiện môi trường, điều kiện làm việc nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Đa số các công ty đều quan tâm tới việc đầu tư cơ sở vật chất hiện đại, tiện nghi, đảm bảo môi trường, điều kiện làm việc sạch sẽ, thoáng mát với hệ thống thông gió, điều hòa không khí và ánh sáng được thiết kế phù hợp khu vực sản xuất. Tích cực đầu tư máy móc, thiết bị, công nghệ mới, thực hiện tự động hóa từng phần các khâu sản xuất từ đó giảm thiểu rủi ro lao động. Điển hình như CTCP Dệt may Hưng Long đã đầu tư cải thiện nhà xưởng, trang thiết bị hiện đại nhằm tối ưu hóa quy trình sản xuất, giảm thiểu áp lực công việc cho công nhân. Các nhà xưởng đều được trang bị hệ thống làm mát, thông gió, ánh sáng đạt chuẩn, giúp người lao động làm việc trong môi trường thoải mái và an toàn. Công ty TNHH Dệt May Hanesbrands Việt Nam chú trọng cải thiện môi trường, điều kiện làm việc bên trong nhà xưởng và môi trường xung quanh. Tổng công ty May Hưng Yên thực hiện nghiêm túc các quy định về an toàn lao động,

tổ chức định kỳ kiểm tra và trang bị đầy đủ dụng cụ bảo hộ cá nhân cho người lao động, xây dựng các quy định cần phải tuân thủ khi làm việc trong các khu vực có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động.[22]

Ngoài ra, đa số các công ty dệt may thường xuyên tổ chức các khóa huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động và phòng cháy chữa cháy. Tích cực mở các lớp đào tạo hoặc hướng dẫn người lao động sử dụng máy móc, thiết bị an toàn. Điển hình như CTCP may Tiên Hưng đã mở 35 lớp đào tạo về an toàn lao động thu hút 700 lượt người tham gia, 24 lần diễn tập về an toàn, vệ sinh lao động và phòng cháy chữa cháy thu hút 4967 lượt người tham gia và 24 lần thực hiện quan trắc môi trường, điều kiện làm việc. CTCP may Hưng Yên đã mở 24 lớp đào tạo về an toàn lao động thu hút 4009 lượt người tham gia, 4 lần diễn tập về an toàn, vệ sinh lao động và phòng cháy chữa cháy thu hút gần 4121 lượt người tham gia và 04 lần thực hiện quan trắc môi trường lao động trong giai đoạn 2012 - 2022. Hơn nữa, đa số các công ty dệt may ở tỉnh Hưng Yên thực hiện khám sức khỏe định kỳ cho người lao động với tần suất trung bình 02 lần/năm và cải thiện chế độ dinh dưỡng thông qua tăng mức hỗ trợ bữa ăn ca [25]. Điều này giúp giảm thiểu rủi ro tai nạn lao động, bảo vệ sức khỏe, tính mạng cho người lao động khi tham gia sản xuất.

Thứ ba: Chính quyền tỉnh Hưng Yên và tổ chức công đoàn luôn quan tâm đến lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may

Lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may luôn nhận được sự quan tâm chỉ đạo của các cấp chính quyền tỉnh Hưng Yên. Chính quyền các cấp luôn tích cực chỉ đạo, điều hành bằng cách thường xuyên tổ chức các đoàn kiểm tra liên ngành để giám sát việc tuân thủ pháp luật về lao động tại các công ty dệt may. Nội dung kiểm tra bao gồm về tiền lương, BHXH, BHYT, môi trường, điều kiện làm việc của người lao động. Những công ty vi phạm sẽ bị xử lý theo đúng quy định của pháp luật hiện hành. Điển hình Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên đã ra quyết định xử phạt hành chính công ty TNHH dệt may Đại Hoa, công ty TNHH may thêu Khải Hoàn và công ty TNHH sản xuất Sweet Land - Tex về việc vi phạm pháp luật về môi trường gây ảnh hưởng tiêu cực tới môi trường tự nhiên và sản xuất. Xử phạt hành chính đối với công ty TNHH May APP về vi phạm không nộp bảo hiểm cho người

lao động theo quy định của pháp luật [35].

Bên cạnh đó, Liên đoàn lao động tỉnh Hưng Yên luôn quan tâm tới người lao động dệt may, điển hình như tặng quà cho 20 lao động có hoàn cảnh khó khăn tại công ty TNHH Youngone Hưng Yên; trao thưởng cho công nhân lao động tiêu biểu tại công ty TNHH dệt nhuộm Jasan... Tổ chức ký kết thỏa ước lao động tập thể với 05 công ty dệt may trên địa bàn huyện Văn Lâm trong đó có nhiều nội dung liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động. Ngoài ra, còn tích cực triển khai dự án “*Thúc đẩy đối thoại xã hội tại nơi làm việc và thương lượng tập thể hiệu quả trong ngành dệt may*” thí điểm ở huyện Văn Lâm [125]. Công đoàn CTCP may Hưng Yên đã phát huy vai trò đại diện cho người lao động nên các lợi ích kinh tế như tiền lương, tiền thưởng, chế độ phúc lợi, tham quan nghỉ mát, sinh nhật, hiếu, hỷ đều thực hiện đầy đủ, chính xác theo đúng thỏa ước lao động tập thể, quy chế của công ty đã được thông qua Hội nghị người lao động hàng năm. Người lao động được mua Bảo hiểm thân thể 24/24h, được thanh toán các chế độ kịp thời, đúng quy định. Trạm y tế của công ty với đầy đủ trang thiết bị theo quy định, hàng năm phối hợp với Trung tâm y tế dệt may tổ chức khám sức khỏe định kỳ, phân loại lao động; người lao động được hướng dẫn, tư vấn chăm sóc sức khỏe chu đáo... Công đoàn công ty thường xuyên tổ chức và tặng quà sinh nhật theo ngày sinh của từng người lao động. Các tổ công đoàn kịp thời thăm hỏi cán bộ đoàn viên khi ốm đau, có hoàn cảnh khó khăn với mức hỗ trợ từ 500.000 đồng đến 2.000.000 đồng/người/lần và đã thực hiện hỗ trợ cho 524 lượt người. Tổ chức cho 100% người lao động đi thăm quan, nghỉ mát với mức kinh phí trên 2 tỷ đồng một năm [22].

2.3.2.2. Kinh nghiệm của tỉnh Thái Bình

Ngành dệt may ở tỉnh Thái Bình có bề dày lịch sử phát triển, toàn tỉnh có khoảng 530 doanh nghiệp dệt may và tạo việc làm cho 70 nghìn lao động [111]. Sản phẩm dệt may của tỉnh rất đa dạng, có kim ngạch xuất khẩu đạt hơn 1 tỷ USD mỗi năm. Chiến lược phát triển ngành dệt may của tỉnh là sản xuất các sản phẩm có giá trị cao gắn với mục tiêu phát triển bền vững thông qua việc phát huy vai trò động lực của lợi ích kinh tế. Do đó, chính quyền tỉnh và các công ty dệt may đã chú trọng thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động. Cụ thể là:

Thứ nhất: Đa số các công ty dệt may trong phạm vi tỉnh Thái Bình luôn nỗ lực cải thiện thu nhập cho người lao động

Các công ty dệt may của tỉnh Thái Bình trước đây luôn nỗ lực cải thiện kết quả sản xuất kinh doanh để có thể góp phần nâng cao thu nhập cho người lao động. Năm 2021, mức lương trung bình của người lao động dệt may đạt xấp xỉ 6,2 triệu đồng/tháng và đa số các công ty dệt may trong tỉnh thực hiện tăng lương định kỳ cho người lao động. Điển hình như CTCP sợi Trà Lý tăng lương từ 5,3 triệu đồng lên 7,8 triệu đồng/tháng; Công ty TNHH may Hưng Nhân tăng lương từ 6,1 triệu đồng/tháng lên 6,8 triệu đồng/tháng. Bên cạnh đó, các công ty dệt may còn đa dạng hóa và tăng định mức thưởng cho người lao động như: Thưởng tháng lương 13, thưởng thâm niên, thưởng do đạt thành tích trong sản xuất và thưởng chuyên cần... CTCP sợi Trà Lý tăng thưởng tháng lương 13 từ 7,9 triệu đồng lên 15 triệu đồng, thưởng do có thành tích xuất sắc từ 3 triệu đồng lên 5 triệu đồng, thưởng chuyên cần từ 300,000 lên 500,000 đồng/tháng; công ty TNHH may Hưng Nhân tăng thưởng tháng lương 13 từ 8,1 triệu đồng lên 10,5 triệu đồng, thưởng do có thành tích xuất sắc từ 3 triệu đồng lên 5 triệu đồng, thưởng chuyên cần 300,000 đồng/tháng lên 500,000 đồng/tháng. Các công ty dệt may cũng thực hiện tăng định mức chi cho các các hình thức hỗ trợ như xăng xe, điện thoại, trang phục, tiền bữa ăn ca [25]. Qua đó, góp phần nâng cao thu nhập cho người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh.

Thứ hai: Các công ty dệt may thường xuyên chủ động đối thoại, thương lượng tập thể với tổ chức đại diện của người lao động

Để thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế kinh tế, các công ty dệt may ở tỉnh Thái Bình trước đây, thường định kỳ tổ chức đối thoại để lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của người lao động. Thông qua đối thoại, những vấn đề phát sinh về tiền lương, thưởng, phúc lợi, môi trường, điều kiện làm việc được thảo luận và giải quyết kịp thời nếu còn chưa có sự thống nhất. Ngoài ra, nhiều công ty thường xuyên tổ chức thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể của công ty. Trong thỏa ước ghi nhận quyền, nghĩa vụ của người lao động, chủ sở hữu công ty dệt may về thu nhập tối thiểu, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, an toàn lao động và các chế độ phúc lợi khác. Xác định phương pháp giải quyết khi tranh chấp lao động xảy ra là ưu tiên đối thoại, thương

lượng trực tiếp. Điều này giúp giảm mâu thuẫn, tránh xung đột về lợi ích kinh tế. Điển hình như CTCP Damsan thường xuyên tổ chức các cuộc đối thoại thường niên giữa Ban lãnh đạo và người lao động. Công ty TNHH May TAV thực hiện đối thoại định kỳ hàng quý với công đoàn, nhằm đánh giá lại các chính sách về tiền lương, chế độ làm việc và hỗ trợ nhà ở cho người lao động. CTCP May Xuất khẩu Thái Bình, công ty TNHH May Đại Dương thường xuyên đối thoại, thương lượng với tổ chức công đoàn và nhiều lần điều chỉnh lương cơ bản cho người lao động sau các phiên đối thoại, thương lượng.

Thứ ba: Các công ty dệt may nỗ lực nâng cao năng lực chuyên môn, phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động

Các công ty dệt may ở tỉnh Thái Bình đã nỗ lực đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề cho lao động, trong đó tập trung vào các kỹ năng như cắt may, vận hành máy móc và đảm bảo chất lượng. Nhiều công ty tổ chức đào tạo định kỳ về kỹ năng vận hành thiết bị, công nghệ hiện đại và các công đoạn sản xuất phức tạp. Một số công ty dệt may phát triển hình thức đào tạo tại chỗ cho người lao động theo hướng hợp tác với các chuyên gia để tổ chức các khóa học ngay tại công ty, giúp tiết kiệm thời gian, kinh phí và mang tính ứng dụng cao. Một số công ty dệt may quan tâm đào tạo đội ngũ cán bộ, quản lý các kiến thức về quản lý sản xuất, nhân sự, kỹ năng lãnh đạo giúp nâng cao năng lực quản lý và điều hành hiệu quả. Điển hình CTCP Đô Lương đã mở 05 lớp đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp với sự tham gia 32 người lao động. CTCP sợi Trà Lý trong giai đoạn 2012 - 2022 đã mở 06 lớp thu hút 750 người lao động tham gia và có 03 lao động được cử đi đào tạo đại học, 15 lao động được đào tạo về ngoại ngữ. Công ty TNHH may Hưng Nhân mở 8 lớp đào tạo với sự tham gia 282 lao động...[25]. CTCP Damsan mở các khóa đào tạo kỹ thuật chuyên môn liên quan đến dệt, nhuộm, hoàn thiện sản phẩm giúp người lao động nắm vững quy trình sản xuất và có khả năng ứng dụng công nghệ mới. Công ty TNHH May TAV thường xuyên tổ chức các khóa huấn luyện chuyên sâu về kỹ thuật may mới nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm. Như vậy, các công ty dệt may ở tỉnh Thái Bình trước đây đã quan tâm thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động,

đặc biệt là về việc làm và thu nhập. Tuy nhiên, ở một số công ty quy mô nhỏ và vừa lợi ích kinh tế của người lao động chưa được thực hiện tốt.

2.3.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho tỉnh Ninh Bình hiện nay

Trên cơ sở nghiên cứu, tổng kết thực tiễn thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động dệt may tại một số tỉnh, thành phố trong nước và ngoài nước, có thể rút ra bài học kinh nghiệm như sau:

Một là: Chính quyền các cấp cần phải quan tâm tới lợi ích kinh tế cho người lao động thông qua việc điều chỉnh chính sách, pháp luật, thanh tra, kiểm tra và giải quyết kịp thời những mâu thuẫn, xung đột về lợi ích kinh tế

Từ kinh nghiệm của quốc tế và trong nước để phát huy vai trò động lực của lợi ích kinh tế cho sự phát triển, chính quyền cấp trung ương và địa phương cần phải quan tâm nâng cao thu nhập cho người lao động. Cụ thể, chính quyền trung ương cần phải xây dựng, hoàn thiện, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động như điều chỉnh lương tối thiểu vùng, pháp luật về lao động một cách kịp thời, phù hợp với mức sống và tốc độ phát triển kinh tế. Chính quyền cấp địa phương cần tổ chức thực thi hiệu quả chính sách, pháp luật vào trong thực tiễn. Từ bài học kinh nghiệm của thành phố Dhaka cho thấy nếu không thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động một cách thỏa đáng sẽ dẫn tới mâu thuẫn, xung đột về lợi ích, kìm hãm sự phát triển kinh tế - xã hội. Vì vậy, chính quyền cần phải tăng cường công tác thanh, kiểm tra phát hiện kịp thời mâu thuẫn, xung đột và giải quyết thỏa đáng, hài hòa lợi ích giữa người lao động với chủ sở hữu công ty dệt may.

Hai là: Các công ty dệt may cần phải chủ động nâng cao thu nhập, cải thiện an toàn, vệ sinh lao động và trình độ tay nghề cho người lao động

Từ bài học kinh nghiệm trong nước cho thấy để duy trì ổn định sản xuất, thúc đẩy tăng trưởng các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình mới cần phải thường xuyên nâng cao thu nhập cho người lao động thông qua tăng lương thường xuyên, tăng định mức chi cho thưởng và phụ cấp. Ngoài ra, từ các vụ tai nạn lao động tại các doanh nghiệp dệt may ở thành phố Dhaka và những nỗ lực cải thiện an toàn, vệ sinh lao động của các doanh nghiệp dệt may tỉnh Chiết Giang để lại bài học quý giá ngành dệt may của Việt Nam. Cụ thể là các công ty dệt may phải từng bước đầu tư máy móc,

thiết bị hiện đại, ứng dụng KH-CN vào sản xuất để giảm thiểu các yếu tố nguy hiểm, nguy hại đe dọa đến sức khỏe, tính mạng của người lao động và từng bước đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế về an toàn lao động. Từ đó, giúp giảm thiểu rủi ro trong lao động, nâng cao tinh thần làm việc, duy trì tính liên tục, tập trung của sản xuất và cải thiện chất lượng sản phẩm. Đối với công ty dệt may góp phần thu hút lao động, giảm chi phí tuyển dụng, đào tạo, nâng cao năng lực cạnh tranh và tham gia sâu vào chuỗi giá trị. Từ kinh nghiệm của tỉnh Chiết Giang và một số tỉnh thành trong nước để thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động lâu dài, bền vững, tất yếu phải đào tạo nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động. Hoạt động đào tạo phải diễn ra thường xuyên, liên tục và phù hợp với yêu cầu của sản xuất. Qua đó, giúp người lao động tăng thu nhập, việc làm ổn định và gắn bó lâu dài với công ty dệt may. Đối với công ty dệt may, đây là một trong những giải pháp có tính khả thi và bền vững trong tối ưu hóa lợi ích kinh tế.

Ba là: Phát huy vai trò của tổ chức công đoàn dệt may và nâng cao nhận thức của các chủ thể liên quan đến việc thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động

Từ kinh nghiệm trong nước và quốc tế để thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động cần phải phát huy hơn nữa vai trò của tổ chức công đoàn. Cụ thể là: Phát huy vai trò trong đối thoại, thương lượng tập thể và ký thỏa ước lao động tập thể với doanh nghiệp, triển khai các chương trình phúc lợi đa dạng cho người lao động, giám sát việc thực hiện chính sách lương, thưởng và phúc lợi của các công ty dệt may. Từ thực tiễn của tỉnh Chiết Giang và thành phố Dhaka cho thấy hai bức tranh tương phản nhau về việc thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động. Bài học của tỉnh Chiết Giang cho thấy, chủ sở hữu công ty dệt may chủ động thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động đem lại kết quả kinh doanh tích cực. Bài học của thành phố Dhaka cho thấy các công ty dệt may thiếu chủ động trong thực hiện lợi ích kinh tế nên dẫn tới mâu thuẫn, xung đột về lợi ích kinh tế và chỉ được thực hiện khi có sự can thiệp của các tổ chức quốc tế. Vì vậy, các công ty dệt may của Việt Nam nói chung và ở tỉnh Ninh Bình nói riêng phải nêu cao tinh thần tự giác, nhận thức đúng đắn về vai trò động lực của lợi ích kinh tế đối với sự phát triển, đồng thời chủ động nắm bắt mâu thuẫn phát sinh từ sớm, từ xa và giải quyết triệt để trên tinh thần hài hòa về lợi ích.

Chương 3

THỰC TRẠNG THỰC HIỆN LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH

3.1. NHỮNG THUẬN LỢI, KHÓ KHĂN VỀ ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN, KINH TẾ - XÃ HỘI ẢNH HƯỞNG ĐẾN LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH

3.1.1. Điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của tỉnh Ninh Bình

Do việc sáp nhập ba tỉnh Nam Định, Ninh Bình và Hà Nam lấy tên thành tỉnh Ninh Bình nên các số liệu thống kê của tỉnh Ninh Bình mới hiện nay chưa có. Trong khi phạm vi nghiên cứu của luận án được giới hạn trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ, vì vậy, nội dung chương 3 của luận án chỉ tập trung làm rõ điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của tỉnh Nam Định cũ có ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn này.

3.1.1.1. Điều kiện tự nhiên

Tỉnh nằm ở phía Nam đồng bằng sông Hồng, có diện tích 1.668,8 km² với địa hình chủ yếu đồng bằng phẳng và có tài nguyên thiên nhiên phong phú. Tỉnh giáp Ninh Bình, Thái Bình, Hà Nam (hiện nay là tỉnh Ninh Bình và Hưng Yên) và biển Đông, có bờ biển dài 72 km và hệ thống sông dài 251 km. Tỉnh sở hữu mạng lưới giao thông quan trọng gồm đường sắt, cao tốc Bắc Nam, quốc lộ và tỉnh lộ. Tỉnh có khí hậu nhiệt đới gió mùa, nhiệt độ trung bình 23-24°C, độ ẩm 80-85%, hàng năm đối mặt với 4-6 cơn bão [31]. Với vị trí địa lý, khí hậu nêu trên tỉnh có điều kiện thuận lợi phát triển ngành công nghiệp dệt may.

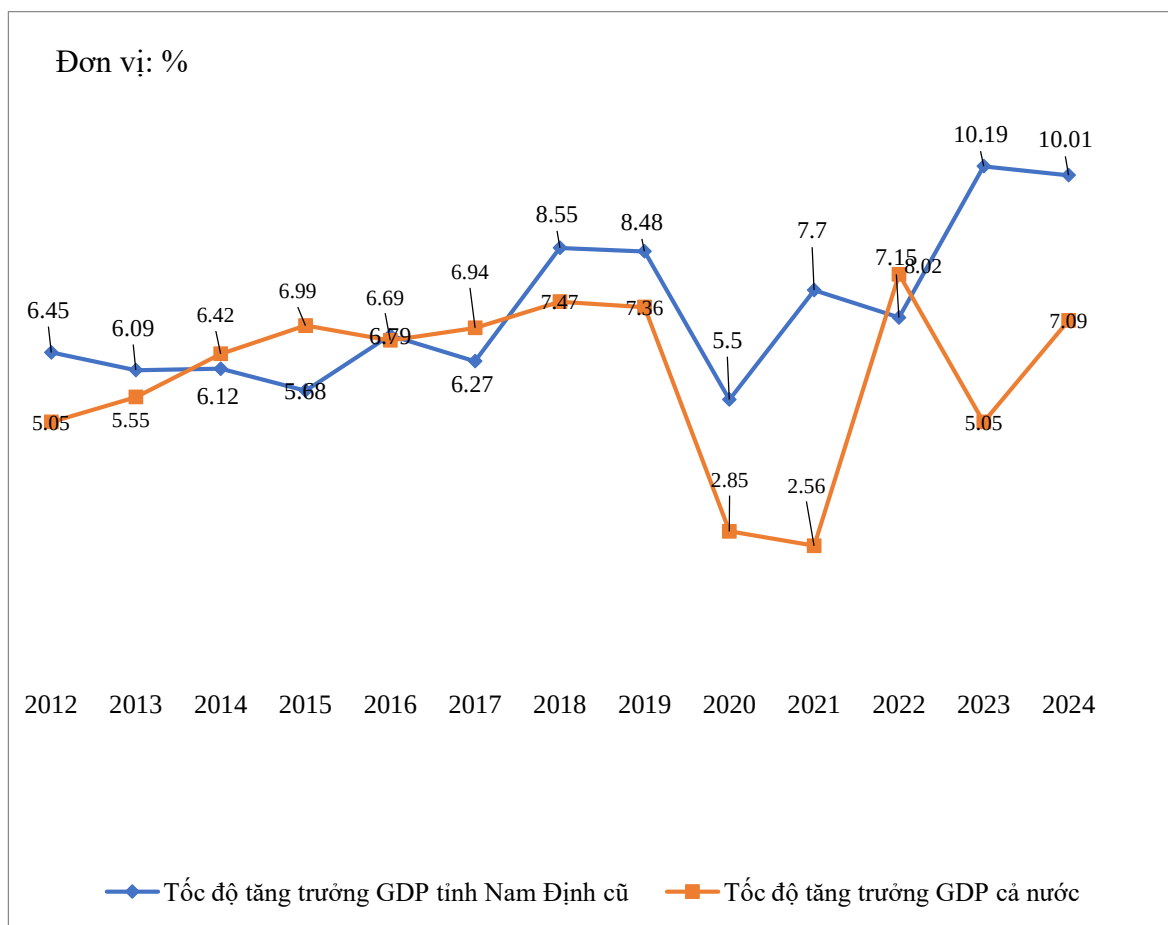
3.1.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội

* Tốc độ tăng trưởng kinh tế và năng suất lao động

Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân của tỉnh giai đoạn 2012 - 2022 đạt 6,97% cao hơn tốc độ tăng trưởng bình quân của cả nước là 6%. Từ năm 2023 và 2024 tốc độ tăng trưởng kinh tế của tỉnh có sự bứt phá lần lượt đạt 10,19% và 10,01%. Mặt khác, tổng sản phẩm (GRDP) có sự tăng trưởng tích cực. Cụ thể, năm 2012 đạt 31.395 tỷ đồng tăng lên 91.966 tỷ đồng theo giá hiện hành vào năm 2022, tốc độ tăng trưởng

bình quân của GRDP đạt 10%, quy mô tổng sản phẩm năm sau lớn hơn năm trước [31]. Năm 2023, tổng giá trị nền kinh tế của tỉnh ước đạt 103.596 tỷ đồng theo giá hiện hành, tăng 13,41% so với năm 2022. GRDP bình quân đầu người theo giá hiện hành đạt 54,9 triệu đồng/người [33]. Đến năm 2024, tổng giá trị nền kinh tế đạt khoảng 113.329 tỷ đồng, tăng 14,78% so với năm 2023. GRDP bình quân đầu người theo giá hiện hành đạt 59,83 triệu đồng/người, tăng 14,35% so với năm 2023 [34].

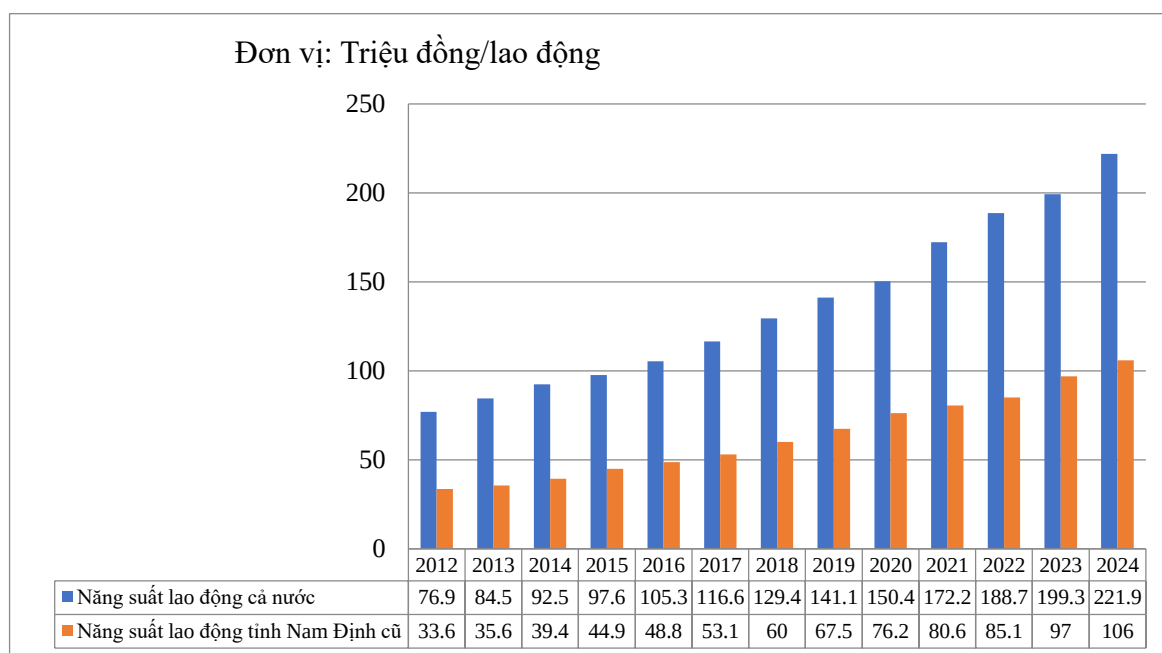
Biểu đồ 3.1. Tốc độ tăng trưởng GDP của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2024



Nguồn: [110] [33] [34]

Năng suất lao động của tỉnh cơ bản được cải thiện đáng kể và tăng đều hàng năm. Năm 2024 năng suất lao động của tỉnh đạt 106 triệu đồng/lao động tăng 3,15 lần so với năm 2012 nhưng vẫn thấp hơn so với năng suất lao động của cả nước (năm 2012 thấp hơn 2,28 lần và năm 2024 thấp hơn 2,09 lần).

Biểu đồ 3.2. Năng suất lao động của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2024 theo giá hiện hành so với năng suất lao động của cả nước



Nguồn: [110] [33] [34]

Nhìn chung, giai đoạn 2012 - 2024, tỉnh phải đối mặt với nhiều khó khăn như bất ổn về địa chính trị, chiến tranh thương mại, cạnh tranh gay gắt, biến đổi khí hậu, thiên tai và đại dịch Covid-19. Tuy nhiên, kinh tế tỉnh vẫn duy trì tăng trưởng khá, quy mô sản xuất, năng suất lao động ngày càng được mở rộng và cải thiện.

*** Cơ cấu và chuyển dịch cơ cấu kinh tế**

Kinh tế của tỉnh dựa trên ba trụ cột nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ. Nông nghiệp vẫn giữ vai trò quan trọng với cây lúa là sản phẩm chính. Công nghiệp phát triển mạnh, đặc biệt trong dệt may, cơ khí và vật liệu xây dựng với các khu công nghiệp như Hòa Xá, Mỹ Trung và Bảo Minh... Dịch vụ ngày càng phát triển, trong đó thương mại, du lịch và vận tải chiếm tỷ trọng ngày càng lớn trong cơ cấu kinh tế. Cơ cấu kinh tế của tỉnh đã có sự chuyển đổi theo hướng hiện đại, hợp lý và hiệu quả, khai thác tối đa tiềm năng sẵn có, phù hợp xu hướng của hội nhập. Năm 2024, “khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 17,70%; khu vực công nghiệp và xây dựng 43,50%; khu vực dịch vụ 35,68%; thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm 3,12%” [34]. Các ngành dệt may, chế biến thực phẩm và sản xuất vật liệu xây dựng có đóng góp quan trọng vào sự phát kinh tế - xã hội của tỉnh [29].

*** *Vốn đầu tư thực hiện và các khu công nghiệp***

Trong giai đoạn 2011 - 2020, vốn đầu tư thực hiện đạt 233.814 tỷ đồng, chiếm 45,5% GRDP. Vốn đầu tư của Nhà nước đạt 60.618 tỷ đồng (25,93%), khu vực tư nhân 150.093 tỷ đồng (64,19%) và FDI 23.103 tỷ đồng (9,88%). Tỷ trọng vốn đầu tư từ khu vực tư nhân và FDI tăng, trong khi vốn đầu tư từ Nhà nước có xu hướng giảm xuống [29]. Năm 2024, vốn đầu tư thực hiện trên địa bàn tỉnh ước đạt 62.420 tỷ đồng, tăng 18,0% so với năm 2023 [34]. Vốn FDI tập trung đầu tư vào lĩnh vực công nghiệp chế biến, chế tạo, sản xuất vật liệu xây dựng và dệt may. Đến năm 2024, tỉnh có 10 khu công nghiệp, trong đó 6 khu đã thành lập, bao gồm Hòa Xá, Bảo Minh, Mỹ Trung, Dệt may Rạng Đông, Mỹ Thuận và Bảo Minh mở rộng. Các khu công nghiệp được đầu tư hạ tầng đồng bộ, thu hút nhiều doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư vào ngành dệt may.

*** *Quy mô dân số và lao động***

Tỉnh có quy mô dân số lớn và lực lượng lao động đông đảo, đây là nguồn lực quan trọng cho phát triển kinh tế nhưng lao động chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ cao. Tính đến năm 2024, tổng dân số của Nam Định ước đạt 1.894.204 người, trong đó, dân số thành thị có 387.968 người chiếm 20,5%, còn dân số nông thôn là 1.506.236 người, chiếm 79,5%. Cơ cấu giới tính gồm 928.155 nam giới (chiếm 49,0%) và 966.049 nữ giới (chiếm 51,0%) [34]. Về lao động từ 15 tuổi trở lên, số người tham gia lao động là 1.069.200 người, chiếm 56,4% tổng dân số. Trong đó, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản có 292.854 lao động, giảm 6,1% so với năm 2023, chiếm 27,39% tổng số lao động; khu vực công nghiệp và xây dựng có 460.077 lao động, tăng 3,1%, chiếm 43,03%; khu vực dịch vụ có 316.269 lao động, tăng 2,1% chiếm 29,58% [34]. Xu hướng chuyển dịch lao động tiếp tục diễn ra mạnh mẽ, từ khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản sang các khu vực công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp hoặc chứng chỉ đạt 23,5%.

*** *Giáo dục và đào tạo***

Tỉnh có 231 trường mầm non, 227 trường tiểu học, 226 trường trung học cơ sở và 57 trường trung học phổ thông, có 04 trường đại học với tổng số 23.047 sinh viên. Số lượng trường cao đẳng trong toàn tỉnh là 07 trường với tổng số 1144 sinh

viên, số trường trung cấp là 05 trường với tổng số 10.664 học sinh [31]. Quy mô và chất lượng đào tạo đều không ngừng được cải thiện, vì vậy lực lượng lao động qua đào tạo ngày càng tăng góp phần nâng cao năng suất lao động. Đặc biệt, trong phạm vi tỉnh có nhiều trường đại học, cao đẳng, trung cấp, trường nghề đào tạo ngành dệt may và thời trang đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực như: Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật công nghiệp, Trường Cao đẳng Công nghiệp Nam Định, Trường Cao đẳng dệt may Nam Định, Trường Cao đẳng kinh tế và công nghệ Nam Định, đây là thuận lợi lớn cho tỉnh phát triển ngành dệt may.

3.1.2. Tình hình hoạt động của các công ty dệt may

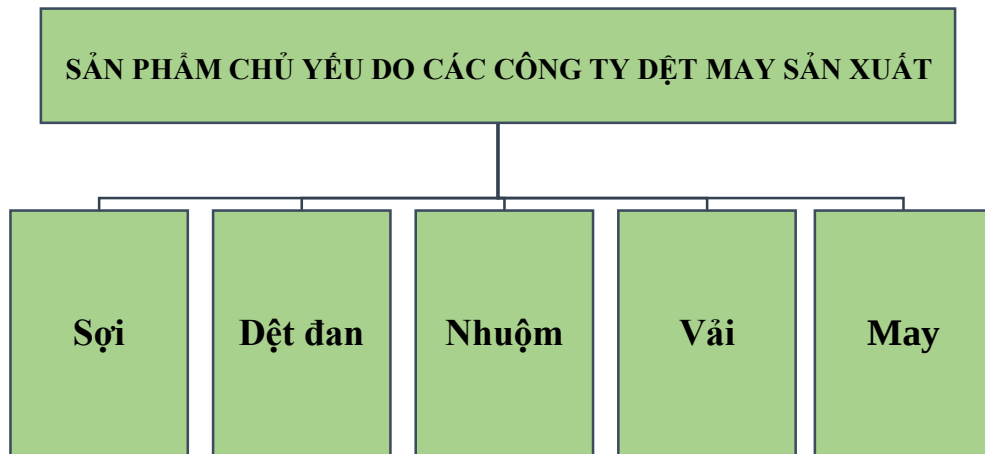
3.1.2.1. Lịch sử hình thành, phát triển của ngành dệt may

Là địa phương có truyền thống văn hóa phát triển dệt vải lâu đời trong lịch sử với những làng nghề nổi tiếng về dệt vải như: Quả Linh huyện Vụ Bản; Bùi Chu huyện Xuân Trường; Bái Dương, Hiệp Luật, Xối Thượng huyện Nam Trực; Trung Yên, Quang Sán, Mai Xá huyện Mỹ Lộc. Về dệt lụa phát triển chủ yếu ở các huyện của tỉnh Nam Định cũ như Lạc Nghiệp (Giao Thủy), Phương Đề (Trực Ninh) và Quần Phương Thượng, Quần Phương Trung, Quần Phương Hạ (Hải Hậu). Các làng nghề chuyên về nhuộm gồm có Báo Đáp (Nam Trực), Kiên Lao (Giao Thủy). Đầu của thế kỷ XX chính quyền thực dân Pháp đã tập trung nguồn lực đầu tư, phát triển ngành bông vải, tơ sợi và tỉnh Nam Định trở thành trung tâm của dệt, tơ sợi với hai xí nghiệp lớn nhất Đông Dương là Nhà máy tơ và Nhà máy dệt. Với điều kiện tự nhiên, khí hậu thuận lợi, trên địa bàn Nam Định trước đây đã phát triển nghề trồng dâu nuôi tằm từ rất sớm và hình thành các vùng nguyên liệu sản xuất, vì vậy giai đoạn 1954 - 1985, Nam Định vẫn là trung tâm lớn của dệt may cả nước.

Tại Đại hội lần thứ VI (1986), Đảng Cộng sản Việt Nam đã khởi xướng và lãnh đạo đường lối đổi mới đất nước, xóa bỏ cơ chế kế hoạch hóa tập trung chuyển sang cơ chế thị trường và tích cực hội nhập kinh tế quốc tế. Trong bối cảnh đó, ngành dệt may của tỉnh đã từng bước vượt qua những khó khăn, tiếp tục phát huy truyền thống lịch sử và đã có những bước phát triển mạnh mẽ. Tính đến năm 2022, số công ty dệt may ở trên địa bàn Nam Định có 422 công ty, trong đó 141 công ty dệt và 281 công ty may. Số lượng công ty dệt may thuộc khu vực nhà nước là 04 công ty, thuộc

khu vực kinh tế tư nhân là 342 công ty và thuộc khu vực vốn FDI là 49 công ty [100]. Số lượng công ty dệt may so với tổng số doanh nghiệp của tỉnh chiếm 6,5% và 3,4 % so với tổng số doanh nghiệp dệt may trên toàn quốc [110].

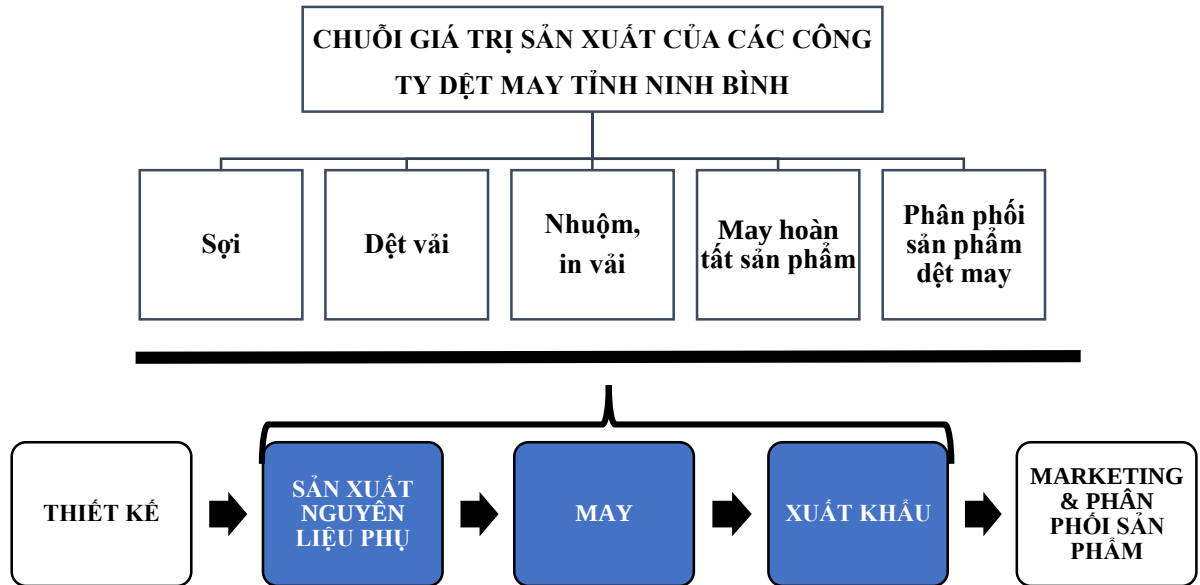
Về quy mô, chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và vừa chiếm 91,1% và tham gia sản xuất nhiều loại hình sản phẩm như: Sản xuất sợi, hoàn thiện sản phẩm dệt, sản xuất hàng dệt sẵn, vải dệt kim, vải đan móc, vải không dệt, sản xuất vải dệt thoi, sản xuất hàng may sẵn, may trang phục, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc, bán buôn, bán lẻ vải, sợi, quần áo. (Xem hình 3.1)



Hình 3.1: Các sản phẩm chủ yếu do các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình tham gia sản xuất - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022

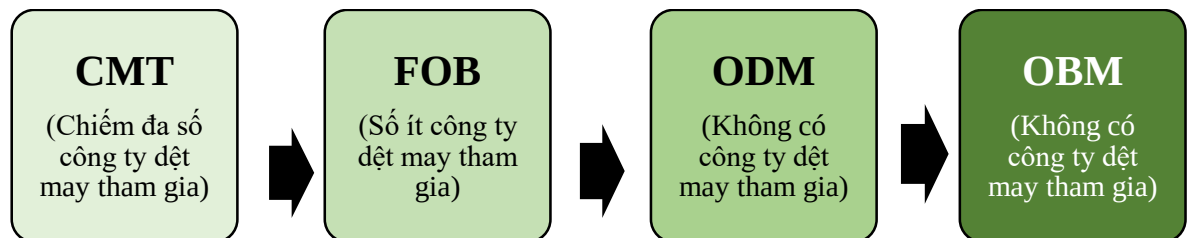
Nguồn: Tác giả khảo sát và thống kê

Trong chuỗi giá trị, các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh chủ yếu tham gia ở công đoạn sản xuất ở các công đoạn sản xuất nguyên liệu phụ, may thành phẩm và xuất khẩu. (Xem hình 3.2). Về mô hình tổ chức sản xuất, các công ty dệt may chủ yếu sản xuất theo mô hình CMT gia công là chủ yếu, chỉ có số ít các công ty sản xuất theo mô hình FOB.



Hình 3.2: Mức độ tham gia của các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình trong chuỗi giá trị sản xuất dệt may - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022

Nguồn: [79]



Hình 3.3: Mô hình tổ chức sản xuất của các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022

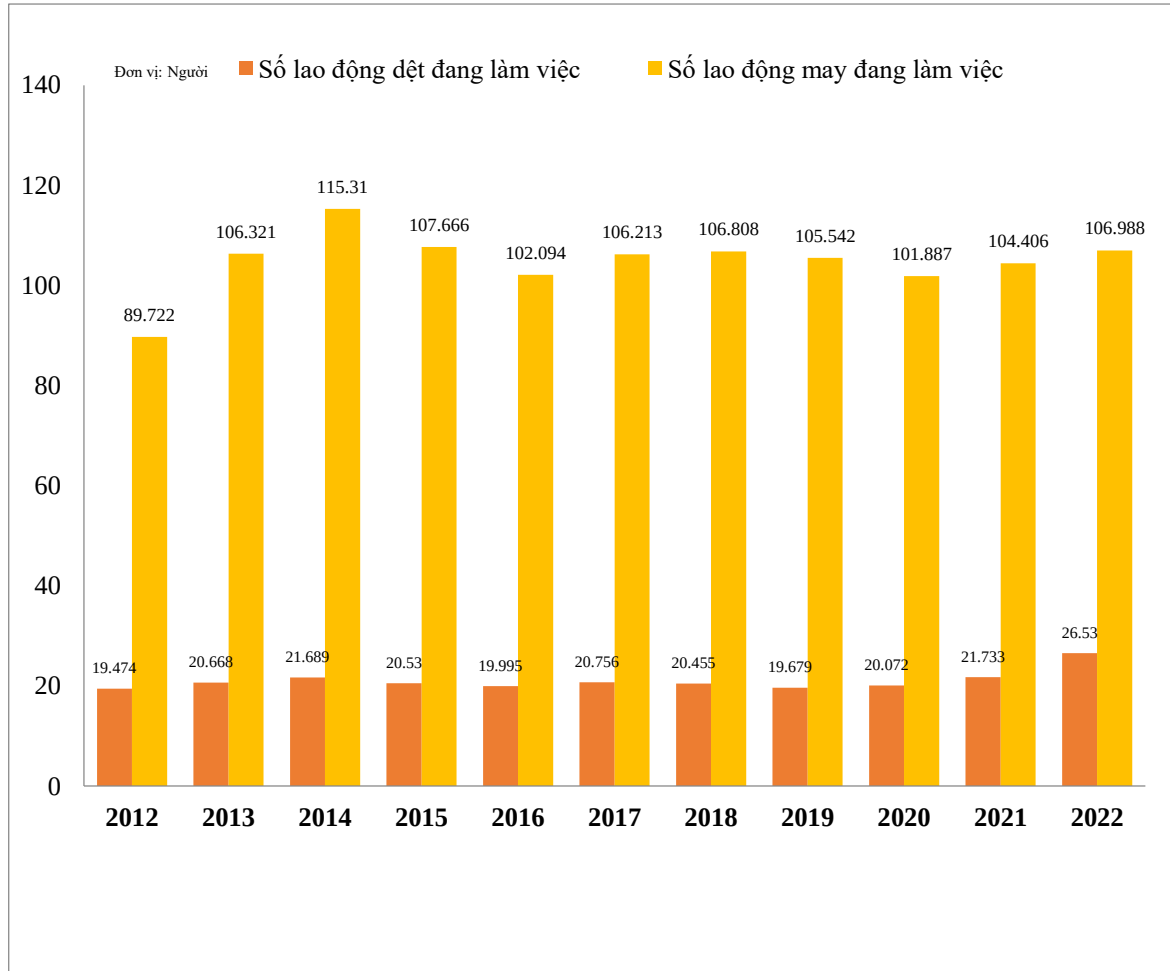
Nguồn: [79]

3.1.2.2. Lực lượng lao động làm việc trong các công ty dệt may

Dệt may là ngành công nghiệp được quan tâm đầu tư phát triển trên địa bàn tỉnh, vì vậy có số lượng lao động rất lớn. Trong những năm qua, khi tình hình kinh tế thế giới và trong nước có nhiều biến động ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may nhưng cơ bản vẫn giữ được sự ổn định, số lượng lao động không ngừng tăng lên. Năm 2012 số lao động dệt may là 109.196 người đến năm 2022 đạt 133.519 người tăng 22,27%. So với số lao động toàn tỉnh, năm 2012

số lao động dệt may chiếm tỷ lệ 10% nhưng đến năm 2022 chiếm 12,4% và so với lao động dệt may cả nước chỉ chiếm 8,58%.

Biểu đồ 3.3. So sánh số lượng lao động dệt và số lượng lao động may của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022



Nguồn: [110]

Tuy nhiên, số lượng lao động dệt may có nhiều biến động, không ổn định, số lượng lao động dệt thấp hơn so với số lượng lao động may. Về chất lượng lao động chủ yếu là lao động phổ thông, đa phần xuất thân từ nông thôn, tác phong, thói quen lao động còn chịu ảnh hưởng của sản xuất nông nghiệp tiểu nông nên chưa hình thành tác phong công nghiệp và tính kỷ luật trong sản xuất.

3.1.2.3. Kết quả sản xuất kinh doanh

Tốc độ tăng trưởng bình quân ngành dệt may của tỉnh trong giai đoạn 2012 - 2022 đạt 11,41% nhưng không đều. Tốc độ tăng trưởng bình quân của ngành dệt thấp

hơn so với ngành may. Trong đó, tốc độ tăng trưởng bình quân của ngành dệt đạt 9,8%, trong khi ngành may đạt 13,2%. (Xem bảng 3.1)

Bảng 3.1. Tốc độ tăng trưởng của ngành công nghiệp dệt may của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022

Đơn vị: %

Năm	Tăng trưởng ngành dệt	Tăng trưởng ngành may	Tăng trưởng bình quân hàng năm
2012	26,96	5,57	16,26
2013	6,78	8,49	7,63
2014	8,24	28,97	18,6
2015	3,21	17,36	10,28
2016	-3,17	14,75	5,78
2017	17,24	19,72	18,48
2018	-5,82	16,83	5,5
2019	10,49	7,97	9,22
2020	6,15	12,80	9,47
2021	13,90	13,90	13,9
2022	23,83	-3,14	10,34
Tốc độ tăng trưởng bình quân	9,8%	13,2%	11,41%

Nguồn: [110]

Mặc dù tốc độ tăng trưởng không đều, nhưng trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt để nâng cao năng suất lao động, sức cạnh tranh, tối ưu hóa chi phí sản xuất và tối đa hóa lợi nhuận, các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh đã từng bước ứng dụng KH-CN, tự động hóa, đổi mới phương thức quản trị và nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động. Do đó, kết quả sản xuất kinh doanh có sự tăng trưởng mạnh mẽ trong giai đoạn 2012 - 2022. (Xem bảng 3.2)

Về quy mô sản xuất không ngừng mở rộng, trong đó quy mô vốn sản xuất bình quân tăng 4,6 lần, tốc độ tăng trưởng bình quân vốn đạt 16,64%. Giá trị tài sản cố định tính tăng 3,3 lần, tốc độ tăng trưởng bình quân đạt 12,74%. Doanh thu thuần tăng 2,4 lần, tốc độ tăng trưởng bình quân đạt 9,37%. Tuy nhiên, doanh thu thuần năm 2021 và 2022 giảm mạnh so với năm 2019, 2020, nguyên nhân là do ảnh hưởng

tiêu cực của dịch bệnh Covid-19, chiến tranh Nga - Ukraina đã tác động tiêu cực đến dệt may toàn cầu. Về lợi nhuận, đã tăng lên 4,5 lần so với năm 2012 và tốc độ tăng trưởng bình quân đạt 20,78%. (Xem bảng 3.2).

Bảng 3.2. Kết quả sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022

Năm	Đơn vị tính	Vốn sản xuất kinh doanh bình quân	Giá trị tài sản cố định	Doanh thu thuần	Lợi nhuận
2012	Tỷ đồng	8.184,273	127.286,4	308.190,7	392,2
2013	Tỷ đồng	10.612,489	142.777,3	365.778,3	530,7
2014	Tỷ đồng	13.098,953	174.751,0	432.774,6	544,9
2015	Tỷ đồng	16.897,290	221.925,0	489.519,0	468,2
2016	Tỷ đồng	21.612,390	262.992,0	551.084,0	396,1
2017	Tỷ đồng	23.483,736	299.530,0	644.254,5	634,8
2018	Tỷ đồng	29.113,746	341.537,6	784.355,2	676,4
2019	Tỷ đồng	33.214,869	393.206,3	858.573,9	1.049,0
2020	Tỷ đồng	34.503,539	402.597,3	822.487,3	1.290,4
2021	Tỷ đồng	35.947,946	412.295,5	787.996,3	1.727,6
2022	Tỷ đồng	37.564,539	422.311,6	755.027,3	2.590,7
Tốc độ tăng trưởng bình quân		16,46%	12,74%	9,37%	20,78%

Nguồn: [110]

Năng suất lao động của các công ty dệt may tăng đáng kể, ngành dệt năm 2012 năng suất lao động đạt 66 triệu đồng/lao động, đến năm 2022 đạt 122,6 triệu đồng/lao động tăng 56,6 triệu đồng/lao động. Ngành may năm 2012 đạt 23,8 triệu đồng/lao động, đến năm 2022 đạt 88,7 triệu đồng/lao động, tăng 64,9 triệu đồng/lao động [110].

Tóm lại, ngành công nghiệp dệt may ở tỉnh Ninh Bình – Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022 đã có bước phát triển vượt bậc. Số lượng, quy mô và năng lực sản xuất, tốc độ tăng trưởng, khả năng cạnh tranh, doanh thu, lợi nhuận và lực lượng lao động không ngừng được tăng lên. Tuy nhiên, đa số các công ty dệt may có quy mô nhỏ và vừa, năng suất lao động thấp và chủ yếu tham gia vào các công đoạn giản đơn trong chuỗi giá trị dệt may. Lực lượng lao động chủ yếu chưa qua đào tạo, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong làm việc chuyên nghiệp còn hạn chế.

3.1.3. Những thuận lợi, khó khăn đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh có ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động

3.1.3.1. Thuận lợi

Thứ nhất: Với vị trí địa lý thuận lợi, hệ thống giao thông phát triển tạo ra lợi thế để tỉnh phát triển kinh tế thị trường, mở rộng giao lưu kinh tế với các tỉnh, thành phố khác trong cả nước, thúc đẩy hội nhập quốc tế và thu hút các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Hơn nữa, với truyền thống phát triển lâu đời về dệt may, tạo ra thuận lợi lớn cho tỉnh phát triển ngành công nghiệp này. Từ đó, tạo ra nhiều cơ hội việc làm và thu nhập đa dạng cho người lao động trong lĩnh vực dệt may.

Thứ hai: Tỉnh có lực lượng lao động dồi dào và đang bước vào giai đoạn cơ cấu dân số vàng, con người thông minh, hiếu học, sáng tạo và cần cù. Hệ thống giáo dục của tỉnh phát triển toàn diện, đặc biệt chú trọng giáo dục nghề nghiệp với nhiều trường đào tạo ngành dệt may và thời trang. Đây chính là lợi thế lớn, giúp phát triển mạnh mẽ ngành công nghiệp dệt may với đội ngũ lao động được đào tạo bài bản, góp phần nâng cao năng suất lao động và mở rộng cơ hội việc, đem lại thu nhập ổn định và bền vững cho người lao động.

Thứ ba: Quy mô vốn đầu tư thực hiện vào tỉnh ngày càng tăng. Trong đó, tỉnh có 4 khu công nghiệp đã đi vào hoạt động đó là Hòa Xá, Mỹ Trung, Bảo Minh, Dệt May Rạng Đông (Aurora IP). Đặc biệt, khu công nghiệp Dệt may Rạng Đông với mục tiêu xây dựng môi trường sản xuất kinh doanh thuận lợi để thu hút các doanh nghiệp FDI đầu tư vào lĩnh vực dệt nhuộm và công nghiệp hỗ trợ, hướng tới hình thành chuỗi cung ứng và gia tăng tỷ lệ nội địa hóa sản phẩm. Từ đó, tạo điều kiện

thuận lợi cho ngành dệt may của tỉnh bứt phá phát triển, góp phần giải quyết việc làm và nâng cao thu nhập cho người lao động.

Thứ tư: Kết cấu hạ tầng của tỉnh từng bước được xây dựng, hoàn thiện và hạ tầng giao thông điểm nghẽn cản trở sự phát triển của tỉnh đã được giải quyết. Mạng lưới giao thông được đầu tư đồng bộ, hiện đại, đảm bảo di chuyển thông suốt và kết nối với mạng lưới giao thông quốc gia. Qua đó, giúp các công ty dệt may tối ưu hóa quá trình sản xuất, mở rộng thị trường, rút ngắn thời gian lưu thông, tiết kiệm chi phí vận chuyển, góp phần gia tăng cơ hội việc làm và thu nhập cho người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh.

3.1.3.2. Khó khăn

Thứ nhất: Nguồn nhân lực dệt may còn nhiều hạn chế, chủ yếu là lao động phổ thông, đa số xuất thân từ nông thôn nên chậm thích ứng với cơ chế thị trường, môi trường, tác phong làm việc công nghiệp, ý thức chấp hành kỷ luật lao động và nhận thức về pháp luật còn nhiều hạn chế. Vì vậy, điều này có ảnh hưởng rất lớn tới lợi ích kinh tế của người lao động.

Thứ hai: Số lượng các công ty dệt may chủ yếu là nhỏ và vừa, năng lực cạnh tranh, trình độ tổ chức sản xuất còn thấp, khả năng về tài chính, hội nhập kinh tế và thích ứng với thị trường còn hạn chế. Đa số các công ty hoạt động sản xuất theo mô hình CMT, gia công các đơn hàng nên giá trị gia tăng thấp, trình độ sản xuất còn lạc hậu dẫn đến năng suất lao động và chất lượng sản phẩm không cao. Điều này làm cho doanh thu, lợi nhuận của các công ty dệt may thấp và ảnh hưởng trực tiếp tới lợi ích kinh tế của người lao động.

Thứ ba: Tính liên kết sản xuất giữa các công ty dệt may trong tỉnh, giữa công ty dệt may trong nước với công ty dệt may FDI còn hạn chế, tỷ lệ nội địa hóa sản phẩm thấp và phần lớn các yếu tố đầu vào nhập khẩu từ nước ngoài. Quy hoạch phát triển ngành dệt may còn bất cập, chưa hình thành được chuỗi cung ứng khép kín trong tỉnh, công nghiệp hỗ trợ dệt may còn chưa phát triển. Những vấn đề nêu trên có ảnh hưởng tiêu cực đến kết quả sản xuất kinh doanh và lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may.

3.2. TÌNH HÌNH THỰC HIỆN LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH GIAI ĐOẠN 2012 - 2022

3.2.1. Tình hình thực hiện lợi ích kinh tế về thu nhập

3.2.1.1. Thu nhập dưới hình thức tiền lương

Trong giai đoạn 2012 - 2022, tiền lương cơ bản của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh được trả cao hơn so với với lương tối thiểu vùng. Năm 2012 mức lương trung bình của người lao động dệt may cao hơn mức lương tối thiểu vùng của thành phố Nam Định, huyện Mỹ Lộc là 2,1 lần và cao hơn các huyện khác là 2,3 lần, tương ứng đến năm 2022 cao hơn 2,3 lần và 2,6 lần (Xem bảng 3.3 và bảng 3.4).

Bảng 3.3. Lương tối thiểu vùng áp dụng cho các huyện/thành phố và mức lương trung bình của người lao động dệt may ở tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022

Năm	Mức lương tối thiểu (triệu đồng/tháng)			Tiền lương của người lao động (triệu đồng/tháng)		
	TP. Nam Định	Huyện Mỹ Lộc	Các huyện khác	Mức lương trung bình của lao động dệt	Mức lương trung bình của lao động may	Mức lương trung bình của lao động dệt may
2012	1,55	1,55	1,4	3,36	3,15	3,26
2013	1,8	1,8	1,65	3,56	3,24	3,40
2014	2,1	2,1	1,9	3,86	3,59	3,72
2015	2,75	2,75	2,4	5,33	4,41	4,87
2016	3,1	3,1	2,7	7,43	4,25	5,84
2017	3,32	3,32	2,9	5,67	5,58	5,62
2018	3,53	3,53	3,09	5,99	5,96	5,97
2019	3,71	3,71	3,25	4,91	6,52	5,71
2020	3,92	3,92	3,43	6,95	7,33	7,14
2021	3,92	3,92	3,43	9,84	8,24	9,04
2022	4,16	4,16	3,64	10,5	8,9	9,7
Tốc độ tăng trung bình				12,07%	10,95%	11,52%

Nguồn: [110]

Năm 2022 mức lương trung bình của người lao động có sự tăng trưởng đột phá đạt 9,7 triệu đồng/tháng. Cụ thể, mức lương trung bình của người lao động trong các công ty may đạt 8,9 triệu đồng/tháng và trong các công ty dệt đạt 10,5 triệu đồng/tháng. Mức lương trung bình của người lao động trong các công ty dệt có tốc độ tăng trưởng bình quân đạt 12,07% và trong các công ty may có tốc độ tăng bình quân đạt 10,95%. Năm 2012 mức lương trung bình của người lao động trong các công ty may bằng 93,8% của người lao động trong các công ty dệt nhưng đến năm 2022 khoảng cách được nới rộng ra là 84,7%. Mức lương trung bình của người lao động trong các công ty dệt may cao hơn thu nhập bình quân đầu người/tháng của toàn tỉnh (5,1 triệu đồng) là 1,9 lần nhưng khoảng cách này có xu hướng thu hẹp lại [34]. Như vậy, tiền lương của người lao động trong công ty dệt may tăng chủ yếu là do tăng năng suất lao động (tiền lương tăng 11,52%, năng suất lao động tăng 15,2%) và do Nhà nước điều chỉnh tăng lương tối thiểu vùng 11 lần trong giai đoạn 2012 - 2022.

Bảng 3.4. Tiền lương của người lao động ở một số công ty dệt may của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022

Đơn vị: Đồng/tháng

STT	Công ty dệt may	Tiền lương		Mức tăng
		2012-2017	2017-2022	
1	CTCP May 9	3.500.000	8.000.000	128%
2	CTCP May Nam Định	6.000.000	8.000.000	33,3%
3	CTCP dệt lụa Nam Định	6.059.000	7.900.000	30,3%
4	Công ty may Nam An	3.960.553	6.077.500	53,4%
5	Tổng CTCP dệt may Nam Định	6.780.000	7.250.000	6,9%
6	CTCP Nam Tiến Nam Định	6.000.000	7.500.000	25%
7	CTCP xí nghiệp may Vị Hoàng	5.738.000	7.550.000	31,5%
8	Nhà máy sợi Vinatex Nam Định	4.200.000	5.800.000	38%
9	Công ty TNHH Smart Shirts Bảo Minh	-	9.480.740	-
10	Công ty TNHH Smart Shirts Xuân Trường	-	8.282.825	-

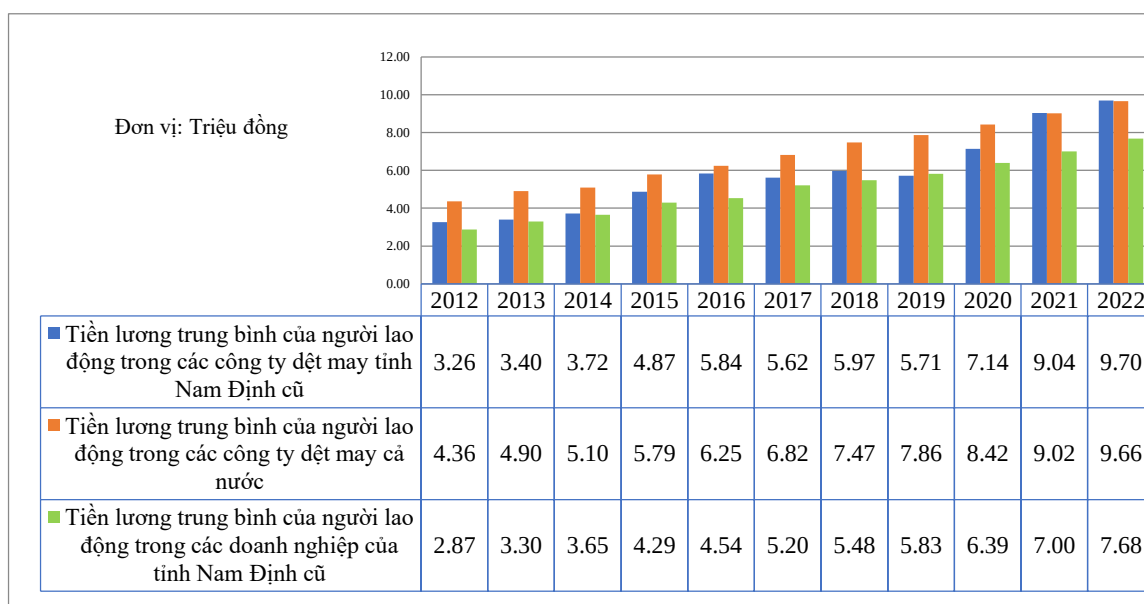
Nguồn: [25]

Theo số liệu của Công đoàn Dệt may Việt Nam, tại một số công ty dệt may của tỉnh Ninh Bình, tiền lương của người lao động đều tăng trưởng mạnh. Cụ thể như: CTCP May 9 (128%), công ty may Nam An (53,4%) và Nhà máy sợi Vinatex Nam Định (38%). Nhưng tốc độ tăng trưởng của tiền lương có sự chênh lệch rõ rệt giữa các công ty, điều này phản ánh sự khác biệt về mức độ phát triển và sự điều chỉnh về chính sách tiền lương của các công ty dệt may trong bối cảnh cạnh tranh trên thị trường lao động (Xem bảng 3.4).

Mức lương trung bình của người lao động trong các công ty dệt may cao hơn so với người lao động trong các doanh nghiệp khác của tỉnh. Tuy nhiên, so với mức lương trung bình của ngành dệt may trên toàn quốc, mức lương của người lao động tại các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh vẫn thấp hơn. Nhưng trong hai năm 2021 và 2022, mức lương trung bình của người lao động tại các công ty dệt may của tỉnh đã tăng trưởng đáng kể, tạo nên một bước đột biến rõ rệt trong việc cải thiện thu nhập cho người lao động. (Xem biểu đồ 3.4).

Biểu đồ 3.4. Mức lương trung bình của người lao động trong các công ty dệt may so với mức lương trung bình của người lao động tại các doanh nghiệp của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022 và so với các công ty dệt may trên toàn quốc.

Đơn vị: Triệu đồng/tháng



Nguồn: [110]

Bảng 3.5. Tiền lương trung bình của người lao động trong các công ty dệt may ở một số địa phương khác trên cả nước giai đoạn 2012 - 2022

Đơn vị: Đồng/tháng

STT	Công ty dệt may	Địa chỉ	Tiền lương		Mức tăng
			2012-2017	2017-2022	
1	CTCP xuất khẩu may Ninh Bình	Ninh Sơn, Thành phố Ninh Bình, Tỉnh Ninh Bình	7.000.000	8.000.000	14,2%
2	CTCP sợi Trà Lý	Tiền Phong, Thành phố Thái Bình, Tỉnh Thái Bình	5.315.000	7.800.000	51,8%
3	Công ty TNHH MTV dệt 8/3	Mai Động, Quận Hoàng Mai, Thành phố Hà Nội	6.500.000	8.800.000	35%
4	CTCP may Hưng Yên	Minh Khai, Thành phố Hưng yên, Tỉnh Hưng Yên	6.000.000	8.000.000	33,3%
5	CTCP may Tiên Hưng	Thị trấn Vương, Huyện Tiên Lữ, Hưng Yên	7.780.215	10.810.377	38,9%
6	CTCP may Đức Hạnh	Trung Lương, Huyện Bình Lục, Tỉnh Hà Nam	4.500.000	8.000.000	77%

Nguồn: [25]

Tuy nhiên, so với tiền lương của người lao động trong các công ty dệt may ở các tỉnh Hưng Yên, Ninh Bình, Thái Bình trước đây và Thành phố Hà Nội thì tiền lương của người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn Nam Định giai đoạn 2012 - 2022 thấp hơn. Điều này phản ánh sự khác biệt về điều kiện kinh tế - xã hội, mức độ phát triển ngành dệt may, hạ tầng và chính sách hỗ trợ phát triển của từng địa phương. Cụ thể, khi so sánh các công ty cùng quy mô sử dụng lao động như CTCP May Nam Định và CTCP May Đức Hạnh, thì CTCP May Nam Định chỉ đạt 33,3% còn CTCP May Đức Hạnh có mức tăng trưởng tiền lương đạt 77%. Mức lương trung bình của người lao động tại CTCP Tiên Hưng cao hơn 1,5 lần mức lương trung bình

của người lao động tại Tổng CTCP dệt may Nam Định. Tốc độ tăng trưởng tiền lương của CTCP Tiên Hưng đạt 38,9% trong khi Tổng CTCP dệt may Nam Định đạt 6,9%. Công ty TNHH MTV dệt 8/3 có mức lương trung bình của người lao động cao CTCP dệt lụa Nam Định 1,1 lần, tốc độ tăng trưởng của tiền lương của công ty TNHH MTV dệt 8/3 đạt 35% còn CTCP dệt lụa Nam Định chỉ đạt 30,3%. (Xem bảng 3.4, bảng 3.5)

Về số liệu sơ cấp, kết quả khảo sát năm 2023 cho thấy tiền lương của người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ có sự chênh lệch rõ rệt. Cụ thể là:

Thứ nhất: Tiền lương không đều giữa công ty dệt may tư nhân trong nước với công ty dệt may FDI

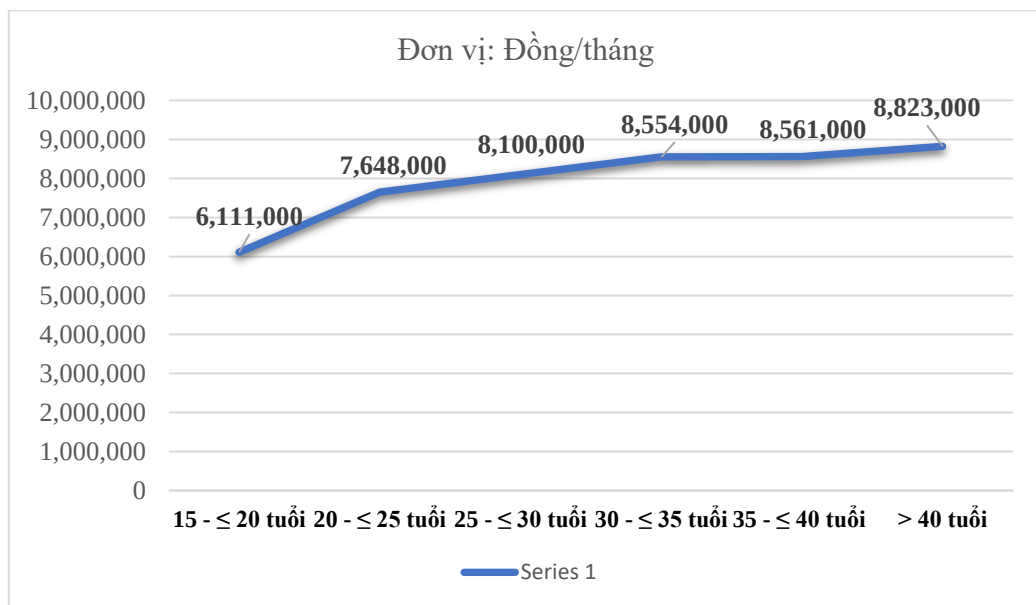
Mức lương trung bình của người lao động tại các công ty dệt may tư nhân trong nước đạt 7.376.000 đồng/tháng còn trong các công ty dệt may FDI đạt 8,525,000 đồng/tháng. Trong đó, mức lương trung bình của người lao động trong các công ty dệt tư nhân trong nước đạt 7.466.000 đồng/tháng còn trong các công ty dệt FDI đạt 9.571.000 đồng/tháng. Mức lương trung bình của người lao động trong các công ty may tư nhân trong nước đạt 7.363.000 đồng/tháng còn trong các công ty may FDI đạt 8.118.000 đồng/tháng. Như vậy, tiền lương của người lao động trong các công ty dệt may FDI cao hơn so với các công ty dệt may tư nhân trong nước. Sự khác biệt là do các công ty dệt may FDI khi vào đầu tư tại tỉnh Nam Định cũ để tuyển dụng được lao động, các công ty này thường ban hành chính sách tiền lương cao, phúc lợi tốt hơn so với các công ty dệt may tư nhân trong nước.

Thứ hai: Tiền lương của người lao động có sự chênh lệch về trình độ đào tạo, độ tuổi, địa vị, vị trí việc làm và các khâu của quá trình sản xuất dệt may

Mức lương trung bình của người lao động ngành dệt may tại tỉnh Nam Định cũ có sự phân hóa rõ rệt theo trình độ học vấn và độ tuổi. Cụ thể, người lao động có trình độ trung học phổ thông chỉ đạt mức lương trung bình 7.470.000 đồng/tháng, trong khi những người có chứng chỉ nghề dệt may nhận mức lương thấp hơn, chỉ 7.118.000 đồng/tháng. Những người lao động có trình độ trung cấp, cao đẳng có mức lương trung bình đạt 8.029.000 đồng/tháng, trong khi người có trình độ đại học trở lên có thể nhận mức lương lên đến 9.554.000 đồng/tháng.

Bên cạnh đó, tiền lương của người lao động cũng tỷ lệ thuận với độ tuổi. Những lao động lớn tuổi thường có mức lương cao hơn so với lao động trẻ tuổi. Nguyên nhân chủ yếu là do lao động lớn tuổi thường tích lũy được nhiều kinh nghiệm sản xuất, kỹ năng nghề nghiệp vững vàng, từ đó có năng suất lao động cao hơn, góp phần nâng cao giá trị lao động của họ trong công ty. (Xem biểu đồ 3.5)

Biểu đồ 3.5. Mức lương trung bình của người lao động trong các công ty dệt may của tỉnh Ninh Bình phân theo độ tuổi - Khảo sát trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ

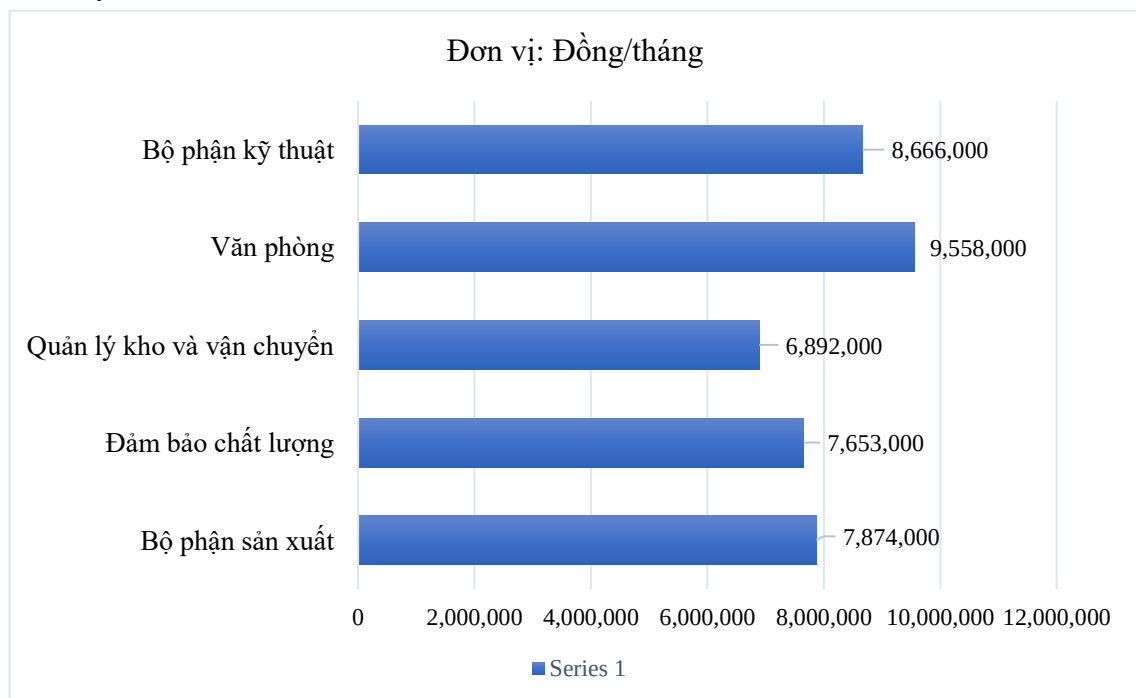


(Nguồn: Tác giả điều tra và tự tính toán)

Sự chênh lệch về tiền lương còn được thể hiện qua vị trí của người lao động trong công ty dệt may. Người lao động không giữ chức vụ quản lý có mức lương trung bình chỉ đạt 7.663.000 đồng/tháng còn người lao động giữ chức vụ quản lý (Tổng trưởng, Quản đốc, Trưởng phòng) đạt 11.516.000 đồng/tháng. Khoảng cách về tiền lương giữa người lao động giữ chức vụ quản lý so với không giữ chức vụ quản lý là 1,5 lần. Mức tiền lương trung bình của người lao động không giữ chức vụ quản lý trong công ty dệt may tư nhân bằng 84,5% so với người lao động không giữ chức vụ quản lý trong công ty dệt may FDI. Mức tiền lương trung bình của người lao động là quản lý trong công ty dệt may tư nhân bằng 97,2% so với người lao động là quản lý trong các công ty dệt may FDI.

Ngoài ra, chênh lệch về tiền lương còn được thể hiện qua vị trí việc làm trong các công ty dệt may. Mức lương trung bình của người lao động tại bộ phận sản xuất chỉ đạt 7.874.000 đồng/tháng; bộ phận đảm bảo chất lượng đạt 7.653.000 đồng/tháng; bộ phận quản lý kho, vận chuyển hàng hóa đạt 6.892.000 đồng/tháng. Mức lương trung bình của bộ phận văn phòng, bộ phận kỹ thuật cao hơn so với bộ phận sản xuất, đảm bảo chất lượng và quản lý kho, vận chuyển hàng hóa. (Xem biểu đồ 3.6)

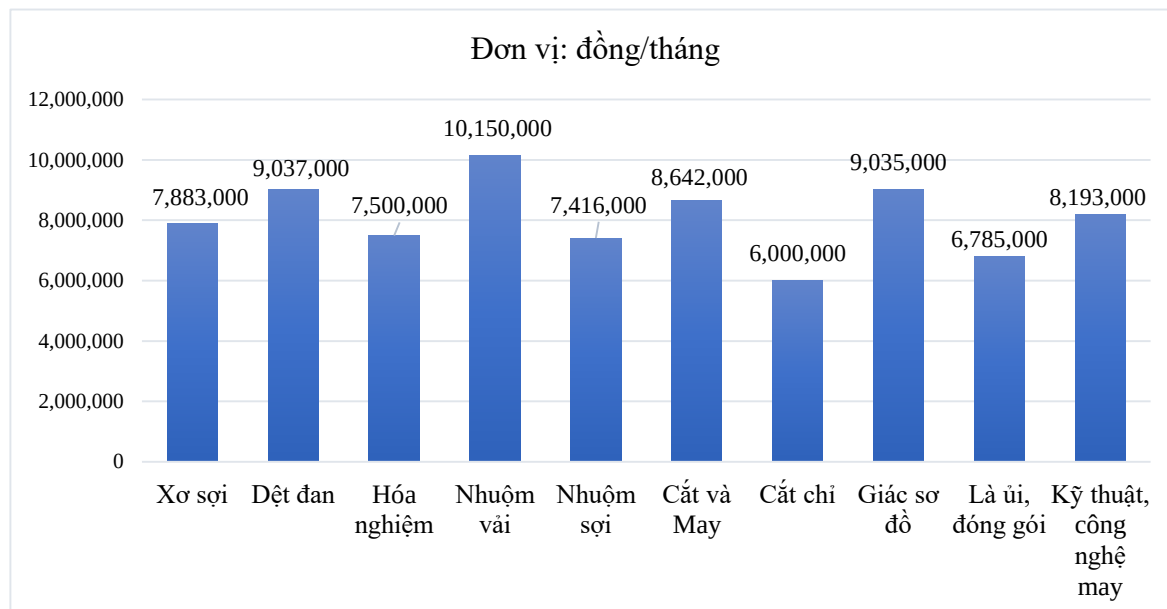
Biểu đồ 3.6. Mức lương trung bình của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình phân theo vị trí việc làm - Khảo sát trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ



(Nguồn: Tác giả điều tra và tự tính toán)

Sự chênh lệch về tiền lương còn được thể hiện trong các khâu của sản xuất dệt may, người lao động làm việc tại các khâu dệt đan, nhuộm vải và giắc sơ đồ có mức tiền lương cao nhất. Đây là những khâu sản xuất đòi hỏi năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cao và luôn phải đối diện với những rủi ro nghề nghiệp. Người lao động làm việc trong các khâu cắt chỉ, là ủi, đóng gói có mức tiền lương thấp nhất là do đây là những khâu sản xuất không đòi hỏi cao về năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp chỉ cần lao động phổ thông cũng có thể thao tác được. (Xem biểu đồ 3.7)

Biểu đồ 3.7. Mức lương trung bình của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình phân theo một số khâu trong sản xuất - Khảo sát trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ



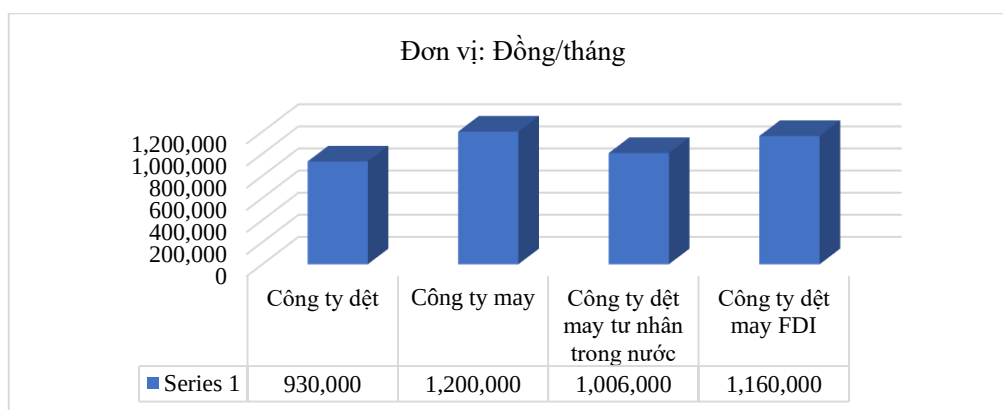
(Nguồn: Tác giả điều tra và tự tính toán)

Tóm lại, tiền lương của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình - Khảo sát trên địa bàn Nam Định tăng nhưng tốc độ tăng còn thấp và có chênh lệch giữa các công ty dệt may. Qua khảo sát, năm 2023 có 73,8% người lao động được tăng lương thường xuyên, mức tăng trung bình đạt 284.000 đồng/lần chiếm 2,9% mức lương trung bình. So với lương tối thiểu vùng và thu nhập tối thiểu trong *Thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may* thì mức lương trung bình của người lao động dệt may ở tỉnh cao hơn nhưng thấp hơn so với mức lương đủ sống do AFWA tính toán cho người lao động dệt may ở Việt Nam.

*** Thu nhập dưới hình thức phụ cấp lương**

Phụ cấp lương là một bộ phận cấu thành của thu nhập của người lao động. Trong giai đoạn 2012 - 2022, các công ty dệt may đều tăng định mức chi cho phụ cấp để hỗ trợ người lao động nhưng mức tăng không cao, có một số công ty thậm chí giữ nguyên định mức hoặc không chi trả phụ cấp. Các loại phụ cấp phổ biến bao gồm phòng cháy chữa cháy, an toàn vệ sinh lao động, độc hại và kiêm nhiệm. Trong đó phụ cấp kiêm nhiệm có định mức lớn nhất nhưng chủ yếu người lao động là quản lý được thụ hưởng. (Xem phụ lục 4)

Biểu đồ 3.8. Phụ cấp lương hàng tháng của người lao động trong công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình - Khảo sát trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ



(Nguồn: Tác giả khảo sát và tự tính toán)

Ngoài ra, kết quả điều tra năm 2023 cho thấy có 95,2% người lao động được nhận phụ cấp lương và bình quân phụ cấp đạt 1.073.000 đồng/tháng bằng 11,06% mức lương trung bình. Trong đó, người lao động được hưởng phụ cấp độc hại đạt 69%; phụ cấp thâm niên chiếm 53%; phụ cấp phòng cháy, chữa cháy đạt 92,5%; phụ cấp an toàn, vệ sinh đạt 93,5%; phụ cấp trách nhiệm, kiêm nhiệm chiếm 16%. Tuy nhiên, định mức chi trả phụ cấp có sự chênh lệch giữa các công ty dệt may. Người lao động trong các công ty dệt được hưởng phụ cấp thấp hơn so với các công ty may. Người lao động trong các công ty dệt may FDI được hưởng phụ cấp cao hơn công ty dệt may tư nhân trong nước. (Xem biểu đồ 3.8)

Như vậy, người lao động trong các công ty dệt may tư nhân trong nước có quy mô sản xuất nhỏ và vừa thường không được thực hiện đầy đủ hoặc không được hưởng phụ cấp. Nguyên nhân là do khả năng tài chính hạn chế hoặc một số công ty dệt may chủ động chuyển một số loại tiền phụ cấp sang hình thức thưởng, phúc lợi và hỗ trợ vật chất khác để giảm mức nộp tiền bảo hiểm cho người lao động để cắt giảm tối đa chi phí sản xuất.

*** Thu nhập dưới hình thức tiền thưởng**

Tiền thưởng là một bộ phận cấu thành tiền lương của người lao động trong các công ty dệt may. Qua khảo sát, có 70,4% người lao động nhận được thưởng từ chủ sở hữu công ty dệt may. Cụ thể được thưởng vào ngày Lễ, Tết đạt 68,2%; thưởng do đạt sản lượng chiếm 48%; thưởng chuyên cần làm việc chiếm 44%; thưởng thâm niên

30,4%; thưởng do tăng năng suất lao động và chất lượng sản phẩm chiếm 13,6%; thưởng do có sáng kiến phục vụ sản xuất chiếm 12,8%; thưởng do đạt thành tích xuất sắc chiếm 7,43%. Các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình - Khảo sát trên địa bàn Nam Định năm 2023 có mức thưởng trung bình đạt 681.000 đồng/tháng. Trong đó, các công ty dệt may FDI có mức trung bình chung thưởng đạt 689.000 đồng/tháng còn các công ty dệt may tư nhân trong nước đạt 673.000 đồng/tháng. Trong giai đoạn 2012 - 2022, hình thức thưởng lương tháng 13, thưởng hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ có định mức chi cao nhất, điển hình có một số công ty dệt may đã tăng gấp đôi định mức chi cho người lao động. Tuy nhiên, hình thức thưởng phổ biến mà người lao động được nhận là thưởng tháng lương 13 và thưởng chuyên cần. (Xem phụ lục 5)

Bảng 3.6. Định mức thưởng tháng lương 13 cho người lao động trong các công ty dệt may ở một số địa phương trên cả nước giai đoạn 2012 - 2022

Đơn vị: Đồng/tháng

STT	Công ty dệt may	Địa chỉ	Tiền thưởng tháng lương 13	
			2012-2017	2017-2022
1	CTCP xuất khẩu may Ninh Bình	Ninh Sơn, Thành phố Ninh Bình, Tỉnh Ninh Bình	8.000.000	10.000.000
2	CTCP sợi Trà Lý	Tiền Phong, Thành phố Thái Bình, Tỉnh Thái Bình	7.970.000	15.083.000
3	Công ty TNHH MTV dệt 8/3	Mai Động, Quận Hoàng Mai, Thành phố Hà Nội	7.200.000	10.050.000
4	CTCP may Hưng Yên	Minh Khai, Thành phố Hưng Yên, Tỉnh Hưng Yên	10.000.000	14.000.000
5	CTCP may Tiên Hưng	Thị trấn Vương, Huyện Tiên Lữ, Hưng Yên	16.000.000	20.515.000
6	CTCP may Đức Hạnh	Trung Lương, Huyện Bình Lục, Tỉnh Hà Nam	4.600.000	8.000.000
7	Công ty TNHH may Hưng Nhân	Phường Trần Hưng Đạo, Thành phố Thái Bình	8.100.000	10.500.000
8	Tổng CTCP dệt may Hà Nội	Phường Mai Động, Quận Hoàng Mai, Thành phố Hà Nội	6.042.116	10.508.619

Nguồn: [25]

Như vậy, đa số các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh đều tăng định mức chi cho các hình thức thưởng nhưng mức tăng không cao. Định mức thưởng còn chênh lệch giữa các công ty dệt may. Nguyên nhân chủ yếu là do sự khác biệt nhau về quy mô sản xuất, khả năng tài chính và quan điểm phân phối thu nhập của chủ sở hữu công ty dệt may. Ngoài ra, so với mức thưởng của người lao động trong các công ty dệt may ở một số địa phương khác có cùng quy mô sử dụng lao động thì mức thưởng của các công ty dệt may trên địa bàn thấp hơn. Điển hình như tiền thưởng tháng 13 của CTCP Tiên Hưng cao hơn 2,7 lần so với Tổng CTCP dệt may Nam Định. CTCP sợi Trà Lý tiền thưởng tháng lương 13 cao hơn 1,68 lần so với CTCP May Nam Tiến Nam Định. (Xem bảng 3.6 và phụ lục 5)

**** Thu nhập dưới hình thức hỗ trợ vật chất khác***

Trong cơ cấu tiền lương, người lao động còn được nhận những hỗ trợ vật chất khác dưới hình thức tiền mặt từ chủ sở hữu công ty dệt may. Cụ thể, người lao động được nhận hỗ trợ gửi trẻ và nuôi con nhỏ đạt 51,2%; hỗ trợ xăng xe đạt 76,1%; hỗ trợ điện thoại đạt 80%; hỗ trợ trang phục đạt 64,6%; hỗ trợ ăn ca đạt 94,5%; hỗ trợ nắng nóng là 85,5%. Đa số các công ty dệt may đều tăng định mức chi cho các hình thức hỗ trợ. Các công ty dệt may có quy mô sản xuất lớn thường đa dạng hóa các hình thức hỗ trợ cho người lao động, còn các công ty dệt may tư nhân trong nước có quy mô sản xuất nhỏ và vừa mức độ hỗ trợ vật chất còn hạn chế. Định mức chi cho các hình thức hỗ trợ giữa các công ty dệt may còn khác nhau và không cao. Hỗ trợ bữa ăn ca có định mức chi thấp nhất nhưng được thực hiện đầy đủ, các hình thức hỗ trợ gửi trẻ và nuôi con nhỏ, hỗ trợ nắng nóng, hỗ trợ điện thoại, hỗ trợ trang phục có định mức chi cao nhưng không đều giữa giữa các công ty dệt may. Một số công ty dệt may không tăng định mức chi hoặc không hỗ trợ đối với người lao động. (Xem phụ lục 6)

Như vậy, hỗ trợ vật chất khác thể hiện sự quan tâm của công ty dệt may và có ý nghĩa rất lớn trong nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động, tạo điều kiện để tái sản xuất sức lao động nhanh hơn. Đối với chủ sở hữu công ty dệt may việc đa dạng hóa các hình thức hỗ trợ sẽ giúp ổn định sản xuất, xây dựng chính sách tuyển dụng hấp dẫn để thu hút người lao động có năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và kinh nghiệm sản xuất ứng tuyển vào công ty.

3.2.1.2. Thu nhập dưới hình thức trợ cấp và phúc lợi

**** Thu nhập dưới hình thức trợ cấp***

Trợ cấp một bộ phận cấu thành thu nhập của người lao động trong các công ty dệt may nhưng không mang tính thường xuyên. Kết quả điều tra có 67,6% người lao động đã từng được nhận trợ cấp. Đa số được nhận trợ cấp từ cơ quan BHXH như: Trợ cấp thai sản (68,3%), ốm đau (64%), tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp (43,6%). Nguyên nhân là do lao động nữ giới trong các công ty dệt may chiếm tỷ lệ rất cao và chủ yếu là lao động trẻ đang trong độ tuổi kết hôn. Mặt khác, môi trường, điều kiện làm việc của ngành dệt may có nhiều yếu tố nguy hại, nguy hiểm nên luôn có nguy cơ bị tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Số tiền trợ cấp trung bình mà người lao động trong các công ty dệt may nhận được khảo sát năm 2023 đạt 2.302.000 đồng. Trong đó, các công ty dệt may FDI đạt 2.342.000 đồng, còn các công ty dệt may tư nhân trong nước đạt 2.262.000 đồng.

Ngoài ra, các công ty dệt may chi trả trợ cấp thôi việc và mất việc làm cho người lao động chiếm tỷ lệ rất thấp. Khảo sát năm 2023 chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động chỉ chiếm 19% và trợ cấp mất việc làm chỉ đạt 11,9%. Nguyên nhân là do kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc, mất việc làm được tính vào chi phí sản xuất, nên chủ sở hữu công ty dệt may thường tìm cách “né tránh” trách nhiệm chi trả các khoản trợ cấp này.

**** Thu nhập dưới hình thức phúc lợi***

Theo số liệu khảo sát, đa số người lao động được nhận một khoản thu nhập từ phúc lợi từ công ty dệt may. Cụ thể là: Thăm hỏi ốm đau đạt 75,6%; thăm viếng hiếu, hỷ gia đình người lao động đạt 70,1%; tặng quà ngày Lễ, Tết và Kỷ niệm ngày thành lập công ty đạt 91,4%; động viên con em học giỏi đạt 42%; thăm quan, nghỉ dưỡng đạt 27,3%. Định mức chi cho từng loại phúc lợi về cơ bản tăng nhưng không đều giữa các công ty dệt may. Tại một số công ty dệt may định mức chi cho phúc lợi bị giảm hoặc giữ nguyên. Một số công ty dệt may tăng định mức chi phúc lợi này nhưng lại giảm định mức chi phúc lợi khác (Xem phụ lục 7). Nguyên nhân do phúc lợi là khoản chi trả không bắt buộc nên khi tình hình sản xuất kinh doanh không thuận lợi một số công ty sẽ điều chỉnh định mức chi cho phúc lợi. Nhìn chung, đa số các công ty dệt

may đã chú trọng chi trả phúc lợi. Bởi vì, chế độ phúc lợi tốt giúp khích lệ tinh thần làm việc, nâng cao kỷ luật, tác phong làm việc chuyên nghiệp, năng suất lao động và thu hút lao động giúp giảm chi phí tuyển dụng.

Tóm lại, thu nhập của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình - Khảo sát trên địa bàn Nam Định trong giai đoạn 2012 - 2022 tăng trưởng mạnh. Tuy nhiên, tỷ lệ giữa tốc độ tăng trưởng thu nhập của người lao động so với tốc độ tăng trưởng lợi nhuận của các công ty dệt may đạt 55,4%. Tỷ lệ giữa chi phí lao động và doanh thu của các công ty dệt may cũng rất thấp chỉ đạt 18,14%. Kết quả khảo sát mức độ hài lòng của người lao động về thu nhập cho thấy, tỷ lệ không hài lòng và tạm hài lòng chiếm 40,15%; tỷ lệ hài lòng và rất hài lòng đạt 59,85% (Xem bảng 3.7). Nguyên nhân một bộ phận người lao động không hài lòng, tạm hài lòng là do chế độ lương, thưởng, phúc lợi thấp, không hấp dẫn và cạnh tranh.

Bảng 3.7. Đánh giá mức độ hài lòng của người lao động về thu nhập tại các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình

Đơn vị: %

Nội dung	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
Hình thức trả lương phù hợp	2,9	25,2	57,1	14,8
Chính sách tăng lương phù hợp	17,1	35,9	41,4	5,6
Mức lương được trả phù hợp	7,6	42,3	44,2	5,9
Tiền lương trả đúng thời hạn	3,8	17,6	57,1	21,5
Các loại phụ cấp hợp lý	6,6	38	48,6	6,8
Chính sách thưởng hợp lý	10,4	38	44,7	6,9
Các phụ cấp được nhận đầy đủ	5,2	30,4	54,7	9,7
Trung bình	7,66	32,49	49,69	10,16

(Nguồn: Khảo sát và tự tính toán của tác giả)

3.2.2. Tình hình thực hiện bảo hiểm theo luật định

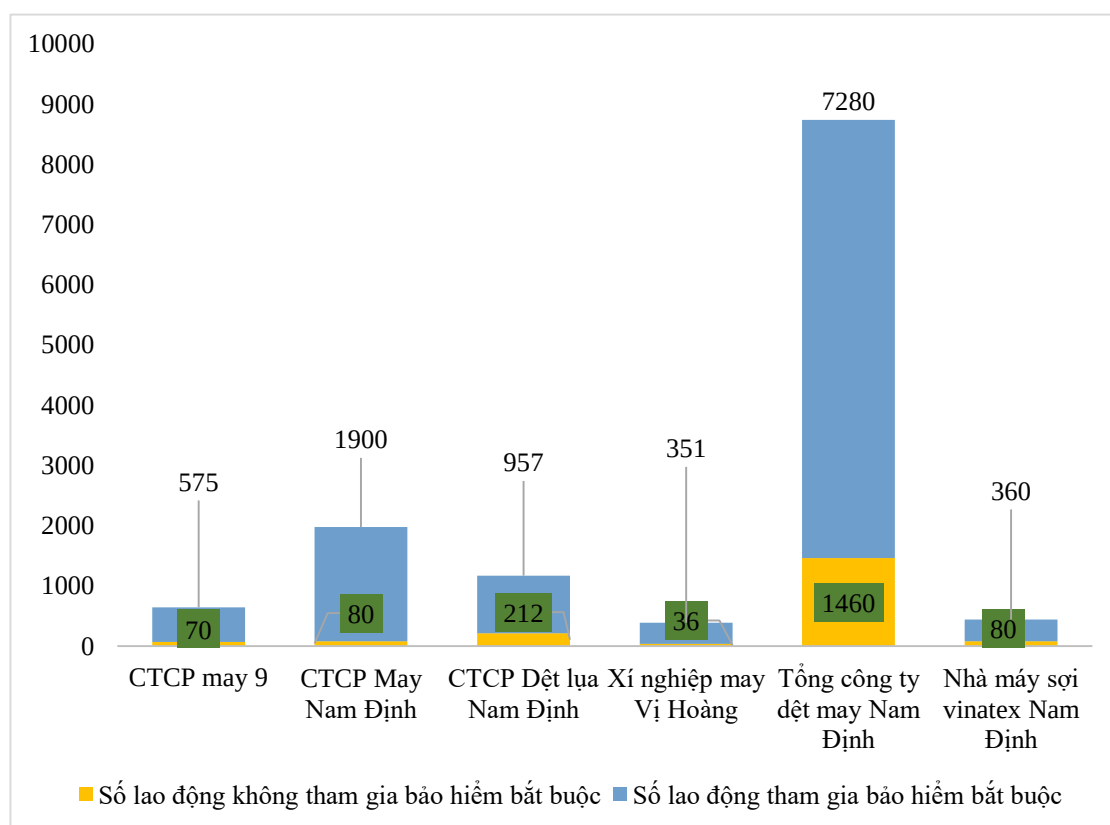
Kết quả điều tra tại các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định cho thấy có 76,6% người lao động đều được các công ty dệt may thực hiện đầy đủ bảo hiểm theo luật định như BHXH, BHYT, BHTN. Điều này thể hiện sự tuân thủ

pháp luật các công ty dệt may, đồng thời đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động. Số người lao động không được đóng bảo hiểm chiếm 23,4%, chủ yếu làm việc tại các công ty dệt may tư nhân trong nước như tại CTCP may 9 (12,1%), CTCP may Nam Định (4,2%), CTCP Dệt lụa Nam Định (22,1%), Tổng công ty dệt may Nam Định (20%), Nhà máy sợi Vinatex Nam Định (22,2%)... (Xem phụ lục 8)

Nguyên nhân là do bộ phận lao động này đang trong thời gian thử việc và theo quy định của pháp luật người lao động đang thời gian thử việc thì công ty dệt may không phải thực hiện quyền lợi bảo hiểm cho người lao động. Mặt khác, theo quy định của pháp luật hiện hành thì các công ty dệt may phải đóng bảo hiểm cho người lao động là 21,5% và khoản này được tính vào chi phí sản xuất nên ảnh hưởng tới lợi nhuận của doanh nghiệp. Vì vậy, một số công ty dệt may cố tình, nợ đọng hoặc “lách luật” để không thực hiện nghĩa vụ bảo hiểm.

Biểu đồ 3.9. Số lượng người lao động không được tham gia bảo hiểm ở một số công ty dệt may của tỉnh Ninh Bình - Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022

Đơn vị: người



Nguồn: [25]

Theo số liệu của cơ quan BHXH tính đến hết ngày 15/11/2023 toàn tỉnh Nam Định cũ có 93 doanh nghiệp chậm đóng bảo hiểm từ 03 tháng trở lên, trong đó có 11 công ty dệt may chiếm 11,8%. Điển hình như công ty TNHH Việt Anh có số tháng nợ bảo hiểm là 113 tháng; Công TNHH MTV kinh doanh TM Hà Phương nợ 18 tháng; CTCP may thêu Việt Phát nợ 14 tháng; công ty TNHH Đức Dũng Nam Định nợ 12 tháng; công ty TNHH Việt Phát - Hải Phú nợ 11 tháng; công ty may TNHH Garnet Nam Định nợ 04 tháng... (Xem phụ lục 9).

Như vậy, chế độ bảo hiểm cho người lao động trong các công ty dệt may ở Ninh Bình - Khảo sát trên địa bàn Nam Định giai đoạn 2012 - 2022 cơ bản được thực hiện đầy đủ. Tuy nhiên, một số công ty vẫn chậm đóng hoặc nợ đọng bảo hiểm, điều này ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động và cản trở việc thực hiện chính sách an sinh xã hội của Nhà nước.

3.2.3. Tình hình thực hiện lợi kinh tế về việc làm và an toàn, vệ sinh lao động

3.2.3.1. Tình hình việc làm của người lao động

Giai đoạn 2012 - 2022, lực lượng lao động dệt may tăng lên nhanh chóng. Năm 2012 số lao động dệt may đạt 109,196 nghìn người đến năm 2022 đạt 133,519 nghìn người tăng 22,27% [110]. Qua đó, cho thấy các công ty dệt may có vai trò quan trọng trong giải quyết việc làm, góp phần ổn định và thúc đẩy kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh phát triển. Tuy nhiên, số lượng lao động trong các công ty dệt may có nhiều biến động, năm 2015 so với năm 2014 số lượng lao động dệt may giảm 8802 người, năm 2016 giảm 5228 người so với năm 2015 nhưng tăng lên trong năm 2017, 2018 giảm trong năm 2019, 2020 và tăng trở lại trong các năm 2021, 2022 (Xem bảng 3.8). Điều này phản ánh sự không ổn định của việc làm trong ngành dệt may trên địa bàn tỉnh. Ngoài ra, việc ký kết hợp đồng lao động phản ánh mức độ ổn định của việc làm, thực tế khảo sát cho thấy có 97,2% người lao động được ký kết hợp đồng lao động và 2,8% không được ký kết tập trung chủ yếu tại các công ty dệt may tư nhân trong nước có quy mô sản xuất nhỏ. Nguyên nhân là để cắt giảm chi phí tối đa, gia tăng lợi nhuận, một số công ty không ký kết hợp đồng lao động để không phải thực hiện các nghĩa vụ pháp lý liên quan.

**Bảng 3.8. Số lao động dệt may so với tổng số lao động của tỉnh Ninh Bình
- Khảo sát ở Nam Định giai đoạn 2012 - 2022 và so với số lao động dệt may
trên toàn quốc**

Đơn vị: Người

Năm	Số lao động dệt may	Tổng số lao động trên địa bàn tỉnh	Số lao động dệt may trên toàn quốc
2012	109.196	1.085.088	1.197.884
2013	126.989	1.109.137	1.333.149
2014	136.999	1.113.353	1.477.072
2015	128.197	1.042.787	1.580.560
2016	122.090	1.041.550	1.705.989
2017	126.969	1.040.314	1.751.753
2018	127.263	1.039.078	1.870.239
2019	125.222	1.039.842	1.914.123
2020	121.959	1.010.898	1.780.627
2021	126.139	1.043.198	1.661.624
2022	133.519	1.076.530	1.555.869

Nguồn: [110]

Về hình thức ký kết hợp đồng có 55,2% được ký hợp đồng lao động xác định thời gian và 44,8% được ký hợp đồng lao động không xác định thời gian. Trong số người lao động được ký hợp đồng không xác định thời gian có 67,7% làm việc trong các công ty dệt may FDI và 32,3% làm việc tại các công ty dệt may trong nước. Người lao động được ký hợp đồng lao động xác định thời gian, làm việc trong các công ty dệt may FDI chiếm 79,4% và 20,6% làm việc trong các công ty dệt may trong nước. Mặc dù tỷ lệ ký hợp đồng lao động cao nhưng chỉ có 64,3% người lao động có việc làm thường xuyên, 21,3% có việc làm nhưng không thường xuyên và 14,4% không có việc nhưng được hỗ trợ một phần lương hoặc nghỉ không lương, trong đó tập trung chủ yếu ở các công ty dệt may trong nước. Nguyên nhân là do tính thời vụ của sản xuất dệt may, dịch bệnh Covid-19, chiến tranh thương mại làm cho việc làm của người lao động không ổn định trong giai đoạn 2012 - 2022.

Như vậy, các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình - Khảo sát trên địa bàn Nam Định giai đoạn 2012 - 2022 đã tạo được nhiều việc làm mới nhưng còn thiếu tính ổn định. Với mức thu nhập thấp, công việc có cường độ lao động cao và mức lương hấp dẫn từ các ngành, lĩnh vực khác dẫn tới hiện tượng chuyển việc của người lao động ngày càng phổ biến trong ngành dệt may.

3.2.3.2. Tình hình đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động

Trong giai đoạn 2012 - 2022 trên địa bàn tỉnh về cơ bản các công ty dệt may đều nỗ lực cải thiện an toàn, vệ sinh sinh lao động. Đánh giá của người lao động về an toàn, vệ sinh lao động cụ thể như sau: Môi trường làm việc thông thoáng, mát mẻ (74%); cơ sở vật chất hiện đại tiện nghi (44%); bố trí khoa học, dễ dàng di chuyển khi làm việc (42,7%); đổi mới trang thiết bị, sử dụng KH-CN (27,1%). Điển hình như CTCP May Sông Hồng đã ứng dụng công nghệ sản xuất tiên tiến để giảm áp lực cho người lao động để hạn chế tai nạn lao động, nâng cao hiệu quả công việc. CTCP May Nam Tiến đã cách xây dựng phòng nghỉ ngơi cho công nhân, cung cấp các tiện ích như nước uống sạch và bữa ăn dinh dưỡng trong giờ làm việc. Tổng CTCP Dệt may Nam Định (Natexco) đầu tư nâng cấp hệ thống thông gió, ánh sáng, lắp đặt thêm hệ thống làm mát tại các khu vực sản xuất, tạo ra môi trường, điều kiện làm việc thoải mái cho người lao động. Tuy nhiên, ở một số công ty dệt may trên địa bàn tỉnh vẫn xảy ra tai nạn lao động nghiêm trọng. Kết quả khảo cho thấy có 9,5% người lao động cho rằng nơi làm việc thường xuyên xảy ra các vụ tai nạn lao động. Điển hình, tai nạn lao động làm 01 người chết tại CTCP dệt lụa Nam Định và 01 người bị thương tại Tổng CTCP dệt may Nam Định... Khi xảy ra tai nạn lao động, các công ty dệt may đã hỗ trợ người lao động bị chết số tiền là 70.000.000 đồng/người và người lao động bị thương là 16.875.000 đồng/người [25].

Kết quả khảo sát cho thấy đa số người lao động thường xuyên phải đối mặt với mối nguy hiểm, nguy hại trong sản xuất. Cụ thể là: Mối nguy hiểm vật lý (46,6%); mối nguy hiểm hóa chất (20%); mối nguy hiểm an toàn (17,6%); nguy hiểm từ tư thế, thao tác khi làm việc (24,7%); mối nguy hiểm tâm lý (30%) và bị phân biệt đối xử (4,7%). Hệ quả là một bộ phận lao động mắc một số bệnh nghề nghiệp như bệnh đường hô hấp chiếm tỷ lệ cao nhất (38,2%); bệnh xương khớp (32,5%); bệnh da liễu

(22%); căng thẳng, rối loạn cảm xúc (18,7%) và điếc (8,1%). Khi bị mắc bệnh nghề nghiệp các công ty dệt may đã quan tâm chăm lo tới sức khỏe của người lao động. Tỷ lệ được khám và điều trị chiếm 40,5%; chuyển công việc khác phù hợp hơn chiếm 22,2% và hỗ trợ tiền khám, điều trị bệnh nghề nghiệp chỉ đạt 19%. Để đảm bảo sức khỏe cho người lao động phục vụ sản xuất, nhiều công ty dệt may trên địa bàn tỉnh đã thực hiện khám sức khỏe định kỳ với tỷ lệ đạt 87,6%. Trong đó, người lao động được khám sức khỏe định kỳ, tầm soát ung thư và khám phát hiện bệnh nghề nghiệp (Xem phụ lục 11). Ngoài ra, các công ty dệt may đã từng bước thực hiện quan trắc môi trường và tập huấn, diễn tập về an toàn, vệ sinh lao động, phòng cháy chữa cháy nhưng không đều. Các công ty dệt may có quy mô sản xuất lớn thực hiện định kỳ hơn so với các công ty dệt may có quy mô nhỏ và vừa (Xem phụ lục 10). Từ thực trạng nêu trên, kết quả khảo sát về mức độ hài lòng về an toàn, vệ sinh lao động chỉ có 40% người lao động đánh giá không đồng ý và tạm đồng ý (Xem bảng 3.9).

Bảng 3.9. Đánh giá của người lao động về an toàn, vệ sinh lao động tại các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình

STT	Nội dung	Không đồng ý	Tạm đồng ý	Đồng ý
1	Được phổ biến những yếu tố gây nguy hiểm, nguy hại tại nơi làm việc	3,4%	38,5%	58,1%
2	Được tuyên truyền những quy định về pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động	4,3%	32,1%	63,6%
3	Được bảo hộ lao động đúng theo quy định	3,4%	36,4%	60,2%
4	Người lao động thường xuyên được tập huấn về an toàn, vệ sinh lao động	3,9%	34,8%	61,3%
5	Công ty xây dựng nội quy về an toàn, vệ sinh lao động	2,4%	34,1%	63,5%
6	Trang thiết bị bảo hộ lao động hiện đại và đáp ứng nhu cầu công việc	3,9%	39,9%	56,2%
7	Công ty phân công cán bộ chuyên trách về an toàn lao động	6,4%	36,4%	57,2%
	Trung bình	3,96%	36,04%	60%

(Nguồn: Tác giả khảo sát và tự thống kê)

Về thời gian làm việc, thực tế khảo sát cho thấy người lao động có thời gian làm việc 8 giờ/ngày chiếm 58,6% và lớn hơn 8 giờ/ngày chiếm 41,4%. Trong số lao động có thời gian làm việc lớn hơn 8 giờ/ngày chủ yếu tập trung ở các công ty dệt may FDI chiếm 62,2% và công ty dệt may tư nhân trong nước chiếm 37,8%. Số giờ làm thêm bình quân đạt 36,9 giờ/tháng/người, trong đó các công ty dệt may FDI là 38,6 giờ/tháng còn công ty dệt may tư nhân trong nước là 34,6 giờ/tháng. Đánh giá về thời gian làm việc và nghỉ ngơi có 43,6% người lao động cho rằng cơ bản phù hợp; phù hợp chiếm 38,6%; rất phù hợp chiếm 6,9% và không phù hợp chiếm 10,9%.

Tóm lại, các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình đã nỗ lực cải thiện an toàn, vệ sinh lao động, thời gian làm việc, nghỉ dưỡng hợp lý để có thể tái sản xuất sức lao động. Tuy nhiên, một bộ phận lao động phải làm việc trong môi trường sản xuất không an toàn, tiềm ẩn nhiều rủi ro, nguy cơ dẫn đến tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Nguyên nhân là do nhận thức của chủ sở hữu công ty dệt may còn hạn chế hoặc cố tình né tránh để cắt giảm chi phí sản xuất để gia tăng lợi nhuận.

3.3. ĐÁNH GIÁ LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH GIAI ĐOẠN 2012 - 2022

3.3.1. Những kết quả đạt được về lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh Ninh Bình

Căn cứ vào tiêu chí đánh giá đã được xác định trong chương 2, có thể thấy lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình - Khảo sát trên địa bàn Nam Định giai đoạn 2012 - 2022 đã đạt được một số kết quả quan trọng. Cụ thể là:

3.3.1.1. Thu nhập của đa số người lao động tăng tỷ lệ thuận với lợi nhuận của công ty dệt may và chất lượng cuộc sống ngày càng được cải thiện

Tốc độ tăng trưởng thu nhập trung bình của người lao động trong các công ty dệt may đạt 11,52%/năm, điều này phản ánh thu nhập của người lao động gia tăng và ổn định. Thu nhập trung bình của người lao động từ 3,26 triệu đồng/tháng tăng lên 9,7 triệu đồng/tháng cao gấp 2,97 lần. Mức thu nhập trung bình của người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh cao hơn mức lương tối thiểu vùng và cao hơn thu nhập bình quân đầu người của tỉnh (5,1 triệu đồng/tháng) [32]. Năm 2012

thu nhập trung bình của lao động dệt may (3,26 triệu đồng/tháng) cao hơn 1,63 lần so với thu nhập trung bình 01 người/tháng của cả nước (2 triệu đồng). Đến năm 2022, thu nhập của người lao động dệt may đạt 9,7 triệu đồng/tháng cao hơn 2 lần so với thu nhập trung bình 01 người/tháng của cả nước (4,67 triệu đồng/tháng). Với mức thu nhập trung bình đạt 9,7 triệu đồng/tháng đã từng bước đáp ứng mức sống cơ bản của người lao động, trong khi chỉ số giá tiêu dùng của tỉnh ở mức thấp. Tốc độ tăng trưởng thu nhập của người lao động (11,52%/năm) tỷ lệ thuận với tốc độ tăng trưởng doanh thu (9,37%/năm) và lợi nhuận trung bình của công ty dệt may (20,78%/năm). Số liệu này phản ánh quan hệ lợi ích kinh tế giữa người lao động và chủ sở hữu công ty dệt may cơ bản ở trạng thái hài hòa về lợi ích, “cùng thắng, cùng hưởng”.

Tiền lương đã có sự phân hóa giữa những người lao động trong các công ty dệt may với nhau, giữa lao động có trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm nghề nghiệp với lao động phổ thông; giữa các vị trí việc làm; giữa công ty dệt và công ty may; giữa công ty dệt may tư nhân trong nước với công ty dệt may FDI... Từ đó, tạo nên môi trường cạnh tranh lành mạnh, bình đẳng giữa những người lao động. Hơn nữa, đa số các công ty dệt may đã quan tâm cải thiện thu nhập cho người lao động. Qua đó, giúp người lao động yên tâm sản xuất, tích cực nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp góp phần nâng cao năng suất lao động. Cụ thể, tốc độ tăng trưởng bình quân của năng suất lao động ngành dệt đạt 6,39% và ngành may đạt 14,06%.

Thu nhập tăng, bảo hiểm được thực hiện đầy đủ, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động. Trong đó, chất lượng bữa ăn được cải thiện góp phần nâng cao sức khỏe cho người lao động; điều kiện sống đầy đủ, tiện nghi hơn và người lao động có khả năng sử dụng các dịch vụ y tế, giáo dục chất lượng. Ngoài ra, thu nhập tăng còn làm giảm áp lực tài chính, tạo tâm lý thoải mái, tích cực tham gia các hoạt động xã hội, vui chơi, giải trí, cải thiện quan hệ xã hội và nâng cao vị thế của người lao động trong gia đình và xã hội.

3.3.1.2. Các công ty dệt may từng bước bảo đảm việc làm ổn định, tạo thêm việc làm mới cho người lao động

Bảo đảm việc làm ổn định và tạo thêm việc làm mới cho người lao động được thể hiện thông qua số lượng lao động dệt may tăng lên nhanh chóng trong giai đoạn

2012 - 2022. So với năm 2012, năm 2022 số lao động dệt may đang làm việc tăng 24.323 người. Tỷ lệ người lao động có việc làm thường xuyên chiếm tỷ cao (64,3%). Trong đó, các công ty dệt may FDI đảm bảo việc làm ổn định cho người lao động tốt hơn so với các công ty dệt may tư nhân trong nước và tập trung chủ yếu ở người lao động đã trải qua đào tạo. Điều này có ý nghĩa rất lớn khi kinh tế thế giới đối diện với nhiều khó khăn, thách thức bởi những tác động bất lợi của dịch bệnh Covid-19, chiến tranh và bất ổn về địa chính trị làm cho nền kinh tế của một số quốc gia, khu vực rơi vào lạm phát, khủng hoảng, thất nghiệp gia tăng dẫn tới thắt chặt tiêu dùng. Tổng cầu của thế giới về hàng hóa dệt may giảm mạnh, các công ty dệt may Việt Nam gặp bất lợi khi thị trường bị đứt gãy, số lượng và giá cả các đơn hàng giảm sút so với trước đây. Cạnh tranh ngày càng gay gắt trên cả ba cấp độ quốc gia, doanh nghiệp và sản phẩm. Tuy nhiên, các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh đã nỗ lực vượt qua khó khăn, duy trì sản xuất và việc làm ổn định cho người lao động. Điều này được minh chứng trong những năm chiến tranh thương mại, dịch bệnh Covid-19, số lao động dệt may tăng tăng lên nhanh chóng. Cụ thể, năm 2020 lao động dệt may đạt 121.959 người đến năm 2022 tăng lên 133.519 người.

Người lao động được ký kết hợp đồng lao động với tỷ lệ rất cao (97,2%), trong đó có 44,8% được ký hợp đồng lao động xác định thời gian. Con số này phản ánh sự ổn định của công việc và sự cam kết gắn bó lâu dài của công ty dệt may đối với người lao động. Hơn nữa, các công ty dệt may FDI có tỷ lệ ký kết hợp đồng lao động không xác định thời gian cao hơn so với các công ty dệt may trong nước. Bởi vì, do cạnh tranh gay gắt về lao động, để thu hút, tuyển dụng nhằm ổn định sản xuất nên các công ty dệt may FDI thường ký hợp đồng không xác định thời gian với người lao động. Như vậy, việc làm ổn định góp phần bảo đảm thu nhập, giảm áp lực tâm lý về nguy cơ thất nghiệp, tạo động lực làm việc, nâng cao trình độ và ổn định cuộc sống gia đình người lao động.

Trong giai đoạn 2012 - 2022, các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh không ngừng tái sản xuất mở rộng, vì vậy không chỉ tạo ra việc làm ổn định mà còn tạo thêm nhiều việc làm mới. Điều này có ý nghĩa rất lớn đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, khi sản xuất nông nghiệp vẫn giữ vai trò chủ đạo trong cơ cấu kinh tế, khả

năng tạo việc làm và thu nhập ổn định còn hạn chế. Sản xuất nông nghiệp ở một số huyện trong tỉnh không đem lại hiệu quả kinh tế cao, tình trạng nông dân bỏ ruộng diễn ra phổ biến. Ở một số địa phương trên địa bàn tỉnh có điều kiện tự nhiên ưu đãi để phát triển nông nghiệp đã ứng dụng KH-CN, cơ khí hóa sản xuất làm tăng năng suất lao động dẫn tới hiện tượng dư thừa lao động trong sản xuất. Trong bối cảnh đó, các công ty dệt may đã góp phần giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập cho một bộ phận gia đình ở nông thôn, làm giảm tình trạng di chuyển lao động đến các tỉnh, thành phố khác trong cả nước, từ đó thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, ổn định đời sống xã hội và củng cố vị thế của ngành công nghiệp truyền thống của tỉnh.

3.3.1.3. Đa số các công ty dệt may đã chủ động từng bước cải thiện an toàn, vệ sinh lao động và thực hiện các chế độ bảo hiểm theo luật định cho người lao động

Công ty dệt may trên địa bàn tỉnh đã nỗ lực cải thiện an toàn, vệ sinh lao động và môi trường làm việc. Điều này được thể hiện thông qua việc đa số các công ty dệt may đã thiết kế không gian làm việc thông thoáng, mát mẻ, bố trí khoa học và tích cực ứng dụng KH-CN, thực hiện bảo hộ lao động đầy đủ để giảm thiểu rủi ro cho người lao động. Đa số các công ty dệt may đã tích cực tuyên truyền pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động, phổ biến những rủi ro lao động tại nơi làm việc. Thực hiện định kỳ quan trắc môi trường sản xuất, kiểm định và hướng dẫn vận hành thiết bị, máy móc thường xuyên. Tích cực tập huấn về bảo hộ lao động, phòng cháy chữa cháy, xây dựng nội quy và cử cán bộ phụ trách về an toàn, vệ sinh lao động. Các công ty dệt may đã chủ động khám sức khỏe định kỳ, tầm soát ung thư, phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Xây dựng thời gian làm việc, nghỉ ngơi phù hợp với quy định của pháp luật, góp phần tái sản xuất sức lao động và ổn định sản xuất. Thực tế khảo sát mức độ hài lòng của người lao động về an toàn, vệ sinh lao động tại các công ty dệt may được người lao động đánh giá cao.

Ngoài ra, các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh còn thực hiện nghĩa vụ bảo hiểm đúng hạn cho người lao động theo quy định của pháp luật hiện hành. Điều này thể hiện ý thức tuân thủ pháp luật, CRS của các công ty dệt may đối với người lao động và tránh được những rủi ro về mặt pháp lý. Qua đó, giúp người lao động được

bảo vệ bởi hệ thống an sinh xã hội trước những rủi ro trong lao động và cuộc sống, giảm bớt áp lực tài chính, yên tâm tập trung vào công việc. Việc thực hiện nghĩa vụ bảo hiểm đúng hạn của các công ty dệt may còn giúp gắn bó lâu dài người lao động với công ty dệt may, đồng thời góp phần thu hút, tuyển dụng người lao động, giảm tỷ lệ nghỉ việc, giúp ổn định sản xuất và nâng cao năng suất lao động.

3.3.2. Những hạn chế về lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh Ninh Bình

3.3.2.1. Thu nhập của một bộ phận người lao động còn thấp chưa tương xứng với tốc độ tăng trưởng doanh thu, lợi nhuận của công ty dệt may và còn mang tính bình quân

Trong giai đoạn 2012 - 2022, thu nhập của người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh tăng nhanh nhưng còn thấp so với một số ngành nghề, lĩnh vực khác. Thu nhập của người lao động trong lĩnh vực sản xuất thuốc, hóa dược và dược liệu đạt 12 triệu đồng/tháng; thoát nước, xử lý nước thải 12 triệu đồng/tháng; hoạt động xuất bản đạt 10 triệu đồng/tháng [111]. Trong khi thu nhập trung bình của người lao động trong các công ty dệt may đạt 9,7 triệu đồng/tháng. So với thu nhập trung bình lao động dệt may của một số tỉnh, thành phố trên cả nước thì thu nhập trung bình của người lao động trong các công ty dệt may của tỉnh thấp hơn. Cụ thể, thu nhập trung bình của lao động dệt may trên địa bàn Thành phố Hà Nội đạt 11,5 triệu đồng/tháng, ở tỉnh Đồng Nai đạt 10,5 triệu đồng/tháng và tỉnh Bình Dương đạt 10 triệu đồng/tháng... [111]. Thu nhập trung bình của người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh thấp hơn thu nhập trung bình của lao động dệt may của cả nước (10,4 triệu đồng/tháng), thấp hơn mức thu nhập phải nộp thuế thu nhập cá nhân (11 triệu đồng/tháng), thu nhập bình quân của cả nước (11,4 triệu đồng/tháng) và thấp hơn thu nhập của ngành chế biến, chế tạo (10,58 triệu đồng/tháng) [100]. So với mức lương đủ sống do AFWA tính toán năm 2024 cho lao động dệt may ở Việt Nam là 12,4 triệu đồng/người/tháng thì mức thu nhập của người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh thấp hơn 1,27 lần.

Ngoài ra, thu nhập có sự chênh lệch giữa những người lao động trong các công ty dệt may. Sự chênh lệch được biểu hiện là thu nhập của lao động trong công ty dệt

cao hơn công ty may, công ty dệt may FDI cao hơn so công ty dệt may tư nhân trong nước. Thu nhập còn chênh lệch giữa các khâu, bộ phận sản xuất trong công ty dệt may, trong đó bộ phận văn phòng, quản lý có thu nhập cao hơn so với bộ phận sản xuất. Hơn nữa, thu nhập của người lao động trong các công ty dệt may còn thiếu ổn định, trong đó một bộ phận người lao động thường xuyên bị trừ lương, thưởng do không đạt sản lượng định mức, phạt tiền sản phẩm bị lỗi, trừ tiền chuyên cần, đi làm muộn hoặc nợ lương. Khi Nhà nước ban hành chính sách tăng lương tối thiểu hoặc gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh để tránh làm “*phình quỹ lương*” một số công ty đã cắt giảm thưởng, phúc lợi và các loại hỗ trợ. Điều này có thể giúp doanh nghiệp duy trì mức lợi nhuận ổn định hoặc sản xuất nhưng lại làm giảm động lực làm việc và mức độ hài lòng của người lao động, dẫn tới quan hệ lợi ích kinh tế thiếu sự gắn kết, hợp tác giữa người lao động với người sử dụng lao động.

Tốc độ tăng thu nhập của người lao động ở một số công ty dệt may còn chưa tương xứng với tốc độ gia tăng doanh thu và lợi nhuận của công ty. Tỷ lệ giữa tốc độ tăng trưởng thu nhập của người lao động so với tốc độ tăng trưởng lợi nhuận của công ty dệt may chỉ đạt 55,4%. Con số này phản ánh lợi nhuận của các công ty dệt may tăng nhanh hơn so với thu nhập của người lao động. Điều này cho thấy việc phân phối thu nhập tại các công ty dệt may chưa thực sự hợp lý. Nguyên nhân có thể do các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh tham gia sản xuất chủ yếu các đơn hàng gia công (CMT) nên thu được lợi nhuận không cao, để duy trì sản xuất các công ty phải giữ chi phí lao động thấp hoặc do các công ty dệt may hợp lý hóa sản xuất, cải tiến kỹ thuật, công nghệ dẫn tới giảm chi phí sản xuất gia tăng lợi nhuận trong khi chi phí lao động không thay đổi. Hơn nữa, tỷ lệ giữa chi phí lao động và doanh thu đạt của các công ty dệt may chỉ đạt 18,14%, trong khi dệt may là ngành sử dụng nhiều lao động chi phí lao động trung bình khoảng 25% trong cơ cấu chi phí sản xuất. Điều này cho thấy, tiền lương, phúc lợi, mức đóng bảo hiểm và chi phí cho an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động được mức thấp.

Trong phân phối thu nhập cho người lao động trong các công ty dệt may vẫn còn mang tính bình quân, mặc dù đã có sự khác biệt giữa các công ty dệt may, vị trí việc làm, độ tuổi, địa vị và các khâu sản xuất nhưng mức chênh lệch không nhiều. Cụ

thể, thu nhập trung bình của người lao động trong công ty dệt may FDI (8.525.000 đồng/tháng) chỉ cao hơn công ty dệt may tư nhân trong nước (7.376.000 đồng/tháng) là 1,15 lần. Thu nhập của người lao động có trình độ đại học (9.554.000 đồng/tháng) cao hơn người lao động có trình độ phổ thông (7.470.000 đồng/tháng) là 1,27 lần. Người lao động giữ chức vụ quản lý (11.516.000 đồng/tháng) cao hơn người lao động không giữ chức vụ quản lý (7.663.000 đồng/tháng) là 1,5 lần. Tính bình quân còn được thể hiện qua việc các công ty dệt may thực hiện mức lương cơ bản, thưởng, phúc lợi, trợ cấp và hỗ trợ giống nhau cho những người lao động trong cùng một bộ phận sản xuất và vị trí việc làm. Thưởng do tăng năng suất lao động và sáng kiến còn mang tính hình thức. Điều này cho thấy thu nhập chưa phản ánh đúng mức độ đóng góp, năng suất lao động, hiệu quả công việc và thâm niên của người lao động.

Như vậy, thu nhập thấp, tốc độ tăng tiền lương không cao khiến một bộ phận người lao động gặp khó khăn trong việc thỏa mãn các nhu cầu thiết yếu như ăn uống, chỗ ở, chăm sóc y tế và giáo dục, làm ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống, sự ổn định kinh tế gia đình và khả năng tái sản xuất sức lao động. Thu nhập thấp không theo kịp mức tăng của giá cả tiêu dùng hoặc tăng lương nhưng không bù đủ vào mức tăng của giá cả hàng hóa, dịch vụ, làm cho chất lượng cuộc sống của người lao động suy giảm. Qua khảo tốc độ tăng lương của người lao động chỉ đạt 2,9% trong khi mức tối thiểu tăng lương để bù lạm phát phải đạt mức tối thiểu 4%-5% [100]. Một bộ phận người lao động ít có cơ hội tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao, giáo dục, nghệ thuật làm ảnh hưởng tiêu cực đến hạnh phúc cá nhân, hạn chế trong các quan hệ xã hội. Hệ quả là ở một số công ty dệt may trên địa bàn tỉnh xuất hiện những mâu thuẫn, xung đột về lợi ích kinh tế dẫn đến tình trạng đình công và ngưng việc tập thể. Qua khảo sát người lao động năm 2023 tại 30 công ty dệt may cho thấy có 19,5% đã từng tham gia đình công, ngưng việc tập thể. Điển hình tại CTCP May Nam Định, công ty TNHH Youngor Smart Shirts Việt Nam (2016), công ty TNHH Nice Power (2022), công ty TNHH Hue Vina (2023). Nguyên nhân chủ yếu là do lương thấp (51,4%), chính sách thưởng phạt không minh bạch, đãi ngộ kém (65,8%), cường độ làm việc cao, thời gian lao động không hợp lý (73,1%), công ty nợ đọng tiền bảo hiểm (29,2%), chậm lương, cắt xén lương, phụ cấp và thưởng (90%). Đình công,

ngưng việc tập thể ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may, gây mất trật tự an toàn xã hội và làm ảnh hưởng đến môi trường đầu tư trên địa bàn tỉnh.

3.3.2.2. Một bộ phận người lao động chưa được thực hiện bảo hiểm theo luật định, mức đóng thấp, tình trạng nợ đọng bảo hiểm ngày càng gia tăng về số lượng và mức độ phức tạp

Tham gia bảo hiểm là nhu cầu khách quan, có vai trò quan trọng đối với người lao động gặp rủi ro. Điều này thực sự có ý nghĩa khi việc làm trong ngành dệt may thường thiếu ổn định, nguy cơ mất việc làm, giảm thu nhập là rất cao khi sản xuất dệt may rất nhạy cảm với thị trường và đang dịch chuyển dần sang tự động hóa giảm sự phụ thuộc vào lao động sống của con người. Tuy nhiên, thực trạng cho thấy có 23,4% người lao động không được tham gia bảo hiểm theo luật định, tập trung chủ yếu ở các công ty dệt may tư nhân trong nước. Mức lương để đóng bảo hiểm của người lao động chưa phản ánh thu nhập thực tế của người lao động, chủ yếu dựa vào mức lương cơ bản nhưng lương cơ bản chỉ bằng 72% thu nhập của người lao động [100]. Các công ty dệt may thường tính mức lương cơ bản theo công thức lương tối thiểu vùng cộng với 5% phụ cấp đào tạo và 7% phụ cấp độc hại. Cụ thể như năm 2022 mức lương tối thiểu vùng của thành phố Nam Định và huyện Mỹ Lộc đạt 4.160.000 đồng, theo đó mức lương cơ bản sẽ là 4.659.200 đồng. Đối với các huyện còn lại mức lương tối thiểu đạt 3.640.000 triệu đồng tương ứng với đó là mức lương cơ bản đạt 4.076.800 đồng. Mức lương cơ bản thấp dẫn tới mức đóng bảo hiểm không cao, tương ứng với đó là chế độ phúc lợi mà người lao động được thụ hưởng từ bảo hiểm sẽ rất thấp. Mặt khác, một số công ty dệt may sử dụng lao động không chính thức để không phải đóng tiền bảo hiểm thông qua hợp đồng gia công sản phẩm bởi các công ty khác hoặc các hộ sản xuất kinh doanh. Ngoài ra, tình trạng nợ đọng, chây ì không đóng tiền bảo hiểm ngày càng tăng về số lượng và mức độ phức tạp. Một số công ty dệt may nợ đọng bảo hiểm với thời gian kéo dài (113 tháng), tổng số tiền nợ đọng bảo hiểm lớn [5]. Một số công ty trì hoãn cung cấp hồ sơ liên quan đến bảo hiểm hoặc cung cấp không đúng số lượng lao động đang làm việc hoặc khấu trừ tiền bảo hiểm từ lương của người lao động nhưng không thực hiện nghĩa vụ nộp cho cơ quan BHXH. Hành

vi này của các công ty dệt may ảnh hưởng tiêu cực tới quyền lợi của người lao động mà còn giảm uy tín của doanh nghiệp và trực tiếp cản trở việc tổ chức thực hiện an sinh xã hội của Nhà nước.

3.3.2.3. Một bộ phận người lao động không có việc làm ổn định, môi trường lao động không đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động, chế độ làm việc, nghỉ ngơi chưa phù hợp

Một bộ phận người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh không có việc làm thường xuyên, có nguy cơ mất việc làm. Cụ thể, có 21,3% người lao động có việc làm nhưng thỉnh thoảng nghỉ và 5,1% không có việc làm thường xuyên, nghỉ được hỗ trợ một phần lương và 9,3% không có việc làm thường xuyên, nghỉ không lương. Nguyên nhân là do đặc điểm sản xuất của ngành dệt may mang tính mùa vụ và phụ thuộc vào số lượng đơn hàng. Vào thời điểm không phải mùa mua sắm, đơn hàng giảm sút dẫn tới thu nhập, việc làm của người lao động không ổn định. Hơn nữa, một số công ty dệt may chủ động ứng dụng KH-CN vào trong sản xuất, dẫn tới nhu cầu sử dụng lao động có năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp tăng, ngược lại nhu cầu sử dụng lao động phổ thông, lao động lớn tuổi giảm. Vì vậy, các công ty dệt may thường tuyển dụng người lao động trẻ tuổi có trình độ để điều khiển hệ thống máy móc tự động hóa. Qua đó, giúp các công ty dệt may tiết kiệm chi phí lao động, nâng cao năng lực sản xuất, dẫn tới một bộ phận lao động mất việc làm.

Mặc dù các công ty dệt may đã từng bước cải thiện an toàn, vệ sinh lao động nhưng một bộ phận người lao động thường xuyên phải làm việc trong môi trường, điều kiện làm việc thiếu an toàn, nhiều yếu tố nguy hiểm, nguy hại đe dọa đến tính mạng và sức khỏe. Hậu quả dẫn tới là xảy ra tai nạn, bệnh nghề nghiệp đối với một số người lao động trong công ty dệt may trên địa bàn tỉnh. Một số công ty dệt may không tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động hoặc hỗ trợ chưa kịp thời khi họ bị tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động không được thực hiện đồng đều giữa các công ty dệt may.

Một bộ phận công ty dệt may không thực hiện quan trắc môi trường lao động hoặc có tiến hành quan trắc nhưng khi có kết quả một số nội dung chưa đạt chuẩn còn chậm trễ trong cải thiện hoặc có giải quyết nhưng chưa triệt để. Nguyên nhân là do

chi phí quan trắc thường rất lớn nếu thực hiện đầy đủ sẽ làm tăng chi phí sản xuất và làm giảm lợi nhuận của các công ty dệt may. Mặt khác, các công ty dệt may có quy mô sản xuất chủ yếu là nhỏ và vừa, đơn hàng bị ép giá, khối lượng công việc nhiều, áp lực về tiến độ và thời gian giao sản phẩm, dẫn tới người lao động thường xuyên phải làm tăng ca, nên thời gian làm việc, nghỉ ngơi chưa thực sự phù hợp. Hơn nữa, do tiền lương thấp, người lao động thường phải làm thêm giờ để gia tăng thu nhập hàng tháng. Ở một số công ty dệt may còn vi phạm các quy định của pháp luật lao động về chế độ nghỉ phép như cắt giảm số ngày nghỉ phép năm, thâm niên và đặt người lao động vào tình thế tự nguyện không nghỉ để tiếp tục làm việc.

Như vậy, đa số các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh đã nỗ lực thực hiện và cải thiện lợi ích kinh tế cho người lao động nhưng chưa đầy đủ so với một số lĩnh vực khác trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo và mặt bằng chung của nền kinh tế. Trạng thái quan hệ lợi ích kinh tế giữa người lao động với các công ty dệt may là vừa hài hòa vừa mâu thuẫn, xung đột về lợi ích kinh tế. Trong đó, tình trạng mâu thuẫn, xung đột về lợi ích vẫn xảy ra ở một số công ty dệt may.

3.3.3. Nguyên nhân của những hạn chế

3.3.3.1. Nguyên nhân khách quan

**** Chính sách, pháp luật liên quan tới lợi ích kinh tế của người lao động còn bất cập, mức độ hỗ trợ của Nhà nước, chính quyền tỉnh đối với các công ty dệt may còn hạn chế***

Chính sách, pháp luật liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động vẫn còn tồn tại một số bất cập. Chính sách tiền lương và lương tối thiểu chưa đảm bảo mức sống mặc dù có sự điều chỉnh liên tục nhưng không bắt kịp mức gia tăng của chi phí sinh hoạt và lạm phát. Quy định về điều kiện, mức hưởng bảo hiểm theo luật định đôi khi còn phức tạp, thủ tục rườm rà dẫn đến người lao động không nắm rõ quyền lợi của mình, lúng túng khi thực hiện các thủ tục hành chính để được hưởng các chế độ từ bảo hiểm. Chế độ cho lao động nữ giới theo luật định như quyền lợi về nghỉ thai sản hoặc giảm giờ làm cho phụ nữ nuôi con nhỏ và đang mang thai không được thực hiện triệt để. Các quy phạm pháp luật về hợp đồng lao động còn chưa chặt chẽ về nội dung, dẫn tới một số công ty dệt may thường sử dụng các loại hợp đồng khoán việc,

thử việc, gia công và cộng tác viên để không phải đóng bảo hiểm. Trong khi công tác thanh kiểm tra, xử lý vi phạm của các cơ quan quản lý nhà nước còn hạn chế. Hậu quả là lợi ích kinh tế của một bộ phận lao động không được thực hiện đầy đủ.

Mặt khác, hỗ trợ của Nhà nước và chính quyền tỉnh đối với ngành dệt may còn hạn chế. Mặc dù đã có chính sách hỗ trợ tín dụng nhưng các công ty dệt may nhỏ và vừa vẫn gặp khó khăn trong tiếp cận vốn ưu đãi do thủ tục vay vốn phức tạp. Hỗ trợ của Nhà nước về R&D (Research and Development) và nâng cao năng lực sản xuất còn khiêm tốn. Hỗ trợ về phát triển công nghiệp phụ trợ, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, cung cấp thông tin thị trường, xúc tiến thương mại và mở rộng thị trường còn chưa nhiều. Nhà nước chưa quan tâm đầu tư xây dựng chuỗi cung ứng dệt may trong nước dẫn tới tỷ lệ nhập khẩu nguyên phụ liệu cao, tỷ lệ nội địa hóa sản phẩm còn thấp. Đây là nguyên nhân dẫn tới năng lực cạnh tranh của các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình còn hạn chế, dẫn tới kết quả sản xuất kinh doanh không cao, tất yếu lợi ích kinh tế của người lao động không được thực hiện đầy đủ.

**** Các tổ chức chính trị - xã hội chưa phát huy tốt vai trò bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động và gặp nhiều khó khăn trong tổ chức hoạt động***

Các tổ chức chính trị - xã hội như Công đoàn dệt may Việt Nam, Hội liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh... chưa phát huy hiệu quả vai trò của mình trong bảo vệ quyền lợi kinh tế cho người lao động. Đối với tổ chức Công đoàn dệt may Việt Nam, đặc biệt là tổ chức công đoàn dệt may tỉnh Nam Định trước đây còn nhiều hạn chế trong hoạt động. Nội dung, phương pháp tuyên truyền pháp luật còn cũ kỹ, thiếu chiều sâu và hiệu quả, chưa kịp thời nắm bắt tâm lý, nguyện vọng, lợi ích chính đáng của người lao động. Tại một số công ty dệt may cán bộ công đoàn đồng thời là quản lý hoặc kiêm nhiệm nên còn hiện tượng xa rời trong bảo vệ quyền lợi cho người lao động, còn tư tưởng “*e dè, né tránh*” nên hiệu quả hoạt động chưa cao. Mức độ và chất lượng tham gia của công đoàn dệt may trong phản biện chính sách, pháp luật liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động còn hạn chế.

Vai trò đại diện của công đoàn trong đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể với các công ty dệt may còn mờ nhạt. Hơn nữa, công đoàn tại các công ty dệt may gặp nhiều khó khăn trong việc thu hút người lao động tham gia vào các hoạt

động chuyên môn, do phải thường xuyên tăng ca nên người lao động không có thời gian hoặc thiếu nhiệt tình tham gia các hoạt động phong trào do công đoàn tổ chức. Mặt khác, vai trò của Hội Liên hiệp Phụ nữ và Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh trên địa bàn tỉnh còn hạn chế trong bảo vệ lợi ích kinh tế cho lao động nữ giới và các đoàn viên trong các công ty dệt may. Bởi vì, các tổ chức này còn thiếu quyền hạn về mặt pháp lý để can thiệp vào các vi phạm về lợi ích kinh tế của lao động nữ giới, đoàn viên, thanh niên. Trong hoạt động còn thiếu sự phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước trong bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

**** Ứng dụng KH-CN, tự động hóa sản xuất và tác động của hội nhập kinh tế quốc tế làm một bộ phận lao động mất việc làm, thu nhập***

Một số công ty dệt may đã từng bước ứng dụng KH-CN, tự động hóa thay thế một số công đoạn thủ công hoặc lắp đi lắp lại trong sản xuất dẫn tới một bộ phận lao động giản đơn mất việc làm, giảm thu nhập, dẫn tới sự chênh lệch về thu nhập giữa lao động phổ thông so với lao động được đào tạo. Hơn nữa, còn làm gia tăng áp lực về tâm lý, thể chất cho người lao động khi họ phải thao tác nhanh hơn để đáp ứng được tính liên tục của dây chuyền sản xuất dệt may tự động hóa.

Ngoài ra, hội nhập kinh tế quốc tế vừa mở ra nhiều cơ hội cho các công ty dệt may mở rộng thị trường, nâng cao doanh thu và lợi nhuận nhưng cũng tạo ra áp lực cạnh tranh lớn giữa các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh với các công ty dệt may của các quốc gia như Trung Quốc, Bangladesh, Ấn Độ... Cụ thể là: Cạnh tranh về giá, chất lượng sản phẩm, tiến độ giao hàng, mẫu mã sản phẩm, khả năng sản xuất sản phẩm dệt may xanh, chất lượng dịch vụ, năng lực sản xuất đơn hàng lớn, cạnh tranh về thị trường xuất khẩu... Để có đơn hàng sản xuất và lợi nhuận các công ty dệt may của tỉnh đã tối ưu hóa chi phí sản xuất bằng cách cắt giảm tối đa chi phí lao động trong đó trả lương cơ bản thấp, cắt giảm chi phí liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động và bảo hiểm. Hơn nữa, sự biến động, thiếu ổn định của tỷ giá hối đoái giữa VND với các đồng tiền của các quốc gia khác làm cho doanh thu, lợi nhuận của các công ty dệt may cũng thiếu ổn định. Điều này, dẫn tới lợi ích kinh tế của một bộ phận lao động trong công ty dệt may không được thực hiện đầy đủ.

**** Biến đổi khí hậu, đại dịch Covid-19 tác động tiêu cực tới doanh thu, lợi nhuận của các công ty dệt may và lợi ích kinh tế của người lao động***

Tỉnh Ninh Bình là địa phương chịu ảnh hưởng lớn của biến đổi khí hậu với những hiện tượng thời tiết cực đoan như nắng nóng, áp thấp nhiệt đới và bão đổ bộ vào tỉnh hàng năm. Điều này làm cho các công ty dệt may phải gia tăng chi phí sản xuất, gián đoạn thời gian lao động, giảm sút doanh thu và lợi nhuận. Các công ty phải tăng chi phí đầu tư vào hệ thống làm mát tại các phân xưởng sản xuất do nhiệt độ tăng cao và gia tăng chi phí nguyên vật liệu đầu vào do biến đổi khí hậu ảnh hưởng xấu tới vùng nguyên liệu. Vì vậy, để có lợi nhuận các công ty dệt may thường cắt giảm tối đa chi phí cho lao động, đảm bảo giá cả sản xuất thấp để trúng thầu các đơn hàng. Điều này dẫn tới việc làm, thu nhập của một bộ phận người lao động trong các công ty dệt may không mang tính ổn định và bình quân thấp.

Ngoài ra, sản xuất dệt may của tỉnh giai đoạn 2012 - 2022 chịu ảnh hưởng tiêu cực của dịch bệnh Covid-19 làm đứt gãy chuỗi cung ứng do các công ty dệt may chủ yếu phải nhập khẩu nguyên phụ liệu từ nước ngoài. Trong thời gian cao điểm của dịch bệnh, nhiều quốc gia chịu tác động nghiêm trọng, dẫn đến sự sụt giảm mạnh trong nhu cầu tiêu thụ sản phẩm dệt may. Khách hàng nước ngoài cắt giảm đơn hàng, khiến các công ty dệt may gặp khó khăn trong duy trì sản xuất. Từ đó, làm cho doanh thu, lợi nhuận của nhiều công ty dệt may giảm mạnh, nhiều lao động bị mất việc làm hoặc giảm giờ làm, nghỉ việc không lương, thu nhập giảm và nợ đọng tiền bảo hiểm.

3.3.3.2. Nguyên nhân chủ quan

**** Năng lực sản xuất kinh doanh, ý thức chấp hành chính sách, pháp luật và trách nhiệm xã hội của một số công ty dệt may còn chưa cao***

Đa số các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh có quy mô nhỏ và vừa, năng lực sản xuất còn nhiều hạn chế. Máy móc, thiết bị được sử dụng trong sản xuất là thế hệ cũ, dẫn đến năng suất, chất lượng sản phẩm không cao. Một số yếu tố đầu vào của sản xuất chủ yếu phải nhập khẩu dẫn tới thời gian sản xuất các đơn hàng kéo dài. Nhiều công ty dệt may chỉ tập trung vào đơn hàng CMT có giá trị gia tăng thấp, chưa chú trọng tới việc nâng cấp mô hình sản xuất sang FOB, ODM và OBM. Nguyên nhân là do năng lực quản lý chuỗi cung ứng, tài chính, khả năng thiết kế, sáng tạo

mẫu mới và trình độ của người lao động còn nhiều hạn chế. Do đó, làm giảm sức cạnh tranh trên thị trường trong khi nhu cầu tiêu dùng ngày càng đa dạng và khắt khe về giá trị sử dụng của hàng hóa dệt may.

Năng lực thương mại, kiến thức về thị trường, pháp luật quốc tế, kỹ năng đàm phán, khả năng tiếp cận và nắm bắt xu hướng của thị trường của các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh còn hạn chế. Việc đáp ứng tiêu chuẩn quốc tế về CSR, môi trường chưa được quan tâm đúng mức, điều này gây khó khăn trong mở rộng thị trường xuất khẩu vào các nước như Mỹ, EU và Nhật Bản... Tính liên kết giữa các công ty dệt may trong chuỗi cung ứng, công nghệ, đổi mới sáng tạo, xây dựng thương hiệu, phân phối và trong tổ chức Hiệp hội Dệt may Việt Nam còn rời rạc. Tất cả những điều đó dẫn tới khả năng cạnh tranh, năng lực sản xuất của các công ty dệt may của tỉnh còn thấp, chi phí trên sản phẩm lớn và lợi nhuận không cao. Vì vậy, tất yếu dẫn tới lợi ích kinh tế của một bộ phận người lao động chưa được thực hiện đầy đủ.

Thị trường dệt may ngày càng cạnh tranh gay gắt về giá cả, chất lượng, công nghệ, năng lực đáp ứng đơn hàng và mức độ tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế. Nhân công giá rẻ không còn là lợi thế cho các công ty dệt may Việt Nam, trong nội bộ ngành các công ty dệt may từ Bangladesh, Trung Quốc, Ấn Độ đã tích cực chuyển đổi sang phát triển kinh tế xanh, ứng dụng KH-CN và tự động hóa sản xuất. Trong khi, đại đa số các công ty dệt may của Việt Nam vẫn duy trì dây chuyền sản xuất, máy móc, thiết bị thế hệ cũ dẫn tới năng lực cạnh tranh hạn chế. Để duy trì lợi nhuận, các công ty dệt may phải cắt giảm tối đa chi phí sản xuất, dẫn đến lợi ích kinh tế của người lao động không được đảm bảo thực hiện.

Ngoài ra, một số công ty dệt may chưa nghiêm túc thực hiện chính sách, pháp luật về lao động, vẫn còn tình trạng chậm nộp tiền bảo hiểm, chậm tăng lương, cắt giảm thưởng, phúc lợi hoặc siết chặt kỷ luật để cắt xén tiền lương, né tránh việc chi trả trợ cấp cho người lao động. Thực hiện kéo dài thời gian lao động, không ký hợp đồng lao động chính thức, bỏ qua tiêu chuẩn vệ sinh lao động, cắt giảm chi phí an toàn lao động và đào tạo... Khi gặp khó khăn nhiều công ty cắt giảm nhân sự, chưa coi trọng CSR, chỉ tập trung vào lợi ích trước mắt. Tất cả các điều trên làm cho lợi ích kinh tế của người lao động bị suy giảm và không được thực hiện đầy đủ.

**** Năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kỷ luật, tác phong công nghiệp và mức độ hiểu biết pháp luật của một bộ phận người lao động còn thấp***

Lợi ích kinh tế của một bộ phận người lao động trong các công ty dệt may không được thực hiện hài hòa là do năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp còn hạn chế. Chất lượng của hệ thống cơ sở đào tạo lao động dệt may trên địa bàn tỉnh còn nhiều yếu kém. Chương trình đào tạo còn lạc hậu hoặc chưa cập nhật công nghệ, quy trình sản xuất mới vào trong giảng dạy. Trong đào tạo chủ yếu tập trung vào các kỹ năng cơ bản chưa đi sâu vào các kỹ năng nâng cao. Một số công ty dệt may chưa quan tâm tới việc đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động dẫn tới họ không được trang bị các kiến thức về công nghệ dệt may và kỹ năng lao động mới. Nhiều người lao động gặp trở ngại trong tiếp thu, vận hành máy móc, thiết bị mới, thiếu kiến thức về tin học, điều khiển học, ngoại ngữ dẫn đến giảm năng suất, hiệu quả công việc và có nhiều sai sót trong sản xuất. Một bộ phận người lao động thiếu động lực vươn lên trong công việc, tinh thần tự học chưa cao dẫn tới trình độ, kỹ năng lao động chưa cao. Một bộ phận người lao động còn thiếu kỷ luật, tác phong làm việc thiếu chuyên nghiệp. Nguyên nhân là do chịu ảnh hưởng từ tác phong sản xuất nông nghiệp tiểu nông hoặc do cường độ làm việc cao, thu nhập thấp, môi trường, điều kiện làm việc không an toàn và cách thức quản lý chưa hiệu quả làm cho người lao động mệt mỏi dẫn tới thiếu kỷ luật trong sản xuất. Một bộ phận người lao động thiếu kiến thức pháp luật nên không ý thức được quyền lợi của mình, khả năng đàm phán, tự bảo vệ lợi ích còn nhiều hạn chế, dẫn đến lợi ích kinh tế của người lao động không được thực hiện đầy đủ.

Tóm lại, từ việc phân tích, đánh giá thực trạng thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình, đã đặt ra một số vấn đề cần phải giải quyết như sau: Nâng cao thu nhập, bảo đảm quyền lợi về bảo hiểm, cải thiện môi trường, điều kiện làm việc cho người lao động. Xây dựng chính sách phân phối thu nhập hợp lý, công bằng và cạnh tranh để khuyến khích người lao động đóng góp và sáng tạo nhiều hơn. Tăng cường vai trò của Nhà nước, chính quyền các cấp trong việc đảm bảo hài hòa, hạn chế mâu thuẫn, xung đột về lợi ích kinh tế giữa chủ sở hữu công ty dệt may với người lao động để hướng tới mục tiêu phát triển bền vững.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP CƠ BẢN ĐỂ THỰC HIỆN HÀI HÒA LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY DỆT MAY THEO HƯỚNG CHUYÊN SÂU, THÍCH ỨNG VỚI ĐIỀU KIỆN THỰC TẾ Ở TỈNH NINH BÌNH

4.1. NHỮNG QUAN ĐIỂM CƠ BẢN VỀ THỰC HIỆN HÀI HÒA LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY DỆT MAY THEO HƯỚNG CHUYÊN SÂU, THÍCH ỨNG VỚI ĐIỀU KIỆN THỰC TẾ Ở TỈNH NINH BÌNH

4.1.1. Dự báo xu hướng phát triển của dệt may thế giới và trong nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

4.1.1.1. Sự phát triển kinh tế thế giới và dệt may toàn cầu đến năm 2030, tầm nhìn đến 2045

* Dự báo sự phát triển kinh tế thế giới

Nền kinh tế thế giới đã chịu tác động tiêu cực từ nhiều cú sốc ngoại sinh, bao gồm đại dịch Covid-19, chiến tranh Nga-Ukraine, xung đột Israel-Palestine... và chính sách thắt chặt tiền tệ để kiềm chế lạm phát. Điều này dẫn đến sự suy giảm liên tục trong tăng trưởng kinh tế toàn cầu từ 2020 đến 2023. Tăng trưởng kinh tế toàn cầu năm 2024 đạt 3,2% và theo dự báo của tổ chức Quỹ tiền tệ quốc tế (IMF) tăng trưởng toàn cầu năm 2025 sẽ vẫn ổn định ở mức 3,3%. Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD) dự báo tăng trưởng GDP toàn cầu năm 2025 đạt 3,1%. Theo báo cáo tháng 01/2025, Ngân hàng thế giới (WB) dự báo tăng trưởng toàn cầu đạt 2,7% trong năm 2025 [113].

Theo đánh giá của các tổ chức quốc tế trong ngắn hạn nền kinh tế thế giới tiếp tục phải đối diện với những bất ổn. Nguyên nhân là do căng thẳng địa chính trị ngày càng gia tăng, đặc biệt tại Trung Đông và Ukraine, có thể dẫn đến giá cả hàng hóa tăng cao, tác động mạnh mẽ đến các tuyến đường thương mại quốc tế và ảnh hưởng tiêu cực đến các quốc gia nhập khẩu. Chiến tranh thương mại ngày càng phức tạp, sự

bất ổn trong chính sách thương mại của Mỹ đối với các quốc gia có quan hệ thương mại có tác động tiêu cực tới thương mại toàn cầu và tốc độ tăng trưởng của kinh tế thế giới. Dự báo tăng trưởng về các nền kinh tế lớn trên thế giới sẽ chậm lại trong thời gian tới. OECD nhận định tăng trưởng GDP của Mỹ sẽ giảm từ 2,8% vào năm 2024 xuống còn 2,2% vào năm 2025, trong khi WB dự báo mức tăng trưởng nước này chỉ đạt 2,3% vào năm 2025. Liên hợp quốc cũng dự báo tăng trưởng kinh tế của Liên minh châu Âu (EU) sẽ phục hồi một cách chậm chạp, chỉ đạt 1,0% vào năm 2025. Đồng thời, WB cũng ước tính tốc độ tăng trưởng GDP của Trung Quốc sẽ tiếp tục suy giảm và chỉ đạt 4,5% vào năm 2025 [113].

Như vậy, kinh tế thế giới sẽ phải đối mặt với nhiều thách thức trong ngắn hạn và tăng trưởng chậm lại. Dự báo lạm phát toàn cầu sẽ giảm trong năm 2025 so với các năm trước nhưng tốc độ và mức độ giảm vẫn chưa rõ ràng và phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác. Thương mại quốc tế trì trệ do ảnh hưởng của chiến tranh thương mại giữa các quốc gia và xung đột địa chính trị tiếp tục căng thẳng, ảnh hưởng tiêu cực tới kinh tế toàn cầu.

**** Dự báo xu hướng phát triển dệt may thế giới đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045***

Trong bối cảnh bất ổn của kinh tế toàn cầu, ngành dệt may cũng phải đối mặt với nhiều thách thức. Tổng cầu dệt may thế giới giảm mạnh, mặc dù có nhiều cải thiện nhưng năm 2024 cũng chỉ đạt 794 tỷ USD thấp hơn so với năm 2022 là 8% [124]. Trong ngắn hạn, dệt may toàn cầu phải đối diện với những tác động tiêu cực từ những bất ổn địa chính trị, chiến tranh thương mại... Điều này gây ra những khó khăn cho các doanh nghiệp dệt may trong sản xuất kinh doanh khi chi phí sản xuất tăng và lợi nhuận giảm sút. Hơn nữa, các doanh nghiệp dệt may đang sản xuất kinh doanh tại các quốc gia bị áp thuế nhập khẩu cao sẽ dịch chuyển sang các quốc gia khác có mức áp thuế nhập khẩu thấp để giảm thiểu tác động từ chính sách thuế quan giữa các quốc gia trong chiến tranh thương mại.

Ngoài ra, cách mạng công nghiệp lần thứ tư có tác động lớn tới sự phát triển của dệt may toàn cầu trong hiện tại và tương lai. Dệt may toàn cầu sẽ phát triển mạnh theo hướng ứng dụng phổ biến KH-CN với việc sử dụng phổ biến công nghệ in 3D, trí tuệ

nhân tạo (AI), Internet kết nối vạn vật (IoT), cho phép tự động hóa và giám sát quy trình sản xuất, quản lý chuỗi cung ứng thông minh, tối ưu hóa thiết kế, quản lý chất lượng sản phẩm và giúp cá nhân hóa sản phẩm dệt may... Từ đó, làm cho doanh nghiệp dệt may tăng năng suất lao động, giảm chi phí sản xuất và nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường.

Mặt khác, dệt may toàn cầu sẽ chuyển dịch phát triển theo hướng mô hình kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn và kinh tế số. Sản phẩm dệt may phải đáp ứng được tiêu chuẩn thân thiện với môi trường và gia tăng việc tái sử dụng, tái chế nguyên liệu giảm thiểu phát thải ra môi trường. Cạnh tranh sẽ ngày càng khốc liệt giữa các quốc gia có thế mạnh về sản xuất dệt may. Xu hướng dịch chuyển sản xuất dệt may từ Trung Quốc sang các quốc gia khác sẽ diễn ra mạnh mẽ hơn, khi chiến tranh thương mại ngày càng leo thang giữa Mỹ và Trung Quốc. Trong khi các quốc gia khác như Việt Nam, Ấn Độ, Bangladesh, Thái Lan... ngày càng đầu tư mạnh mẽ cho hạ tầng để thu hút dự án FDI về dệt may. Hơn nữa, kinh tế số đang ngày càng phát triển làm thay đổi hành vi tiêu dùng, với các nền tảng bán hàng trực tuyến thúc đẩy ngành dệt may dễ dàng tiếp cận, mở rộng thị trường. Xu hướng thời trang chậm và cá nhân hóa sẽ phát triển mạnh khi người tiêu dùng hiện nay ưu tiên mua sắm, lựa chọn các sản phẩm chất lượng cao, có giá trị sử dụng lâu dài thay vì tiêu dùng sản phẩm giá rẻ trước đây.

Tóm lại, tình hình kinh tế thế giới trong ngắn hạn và trung hạn sẽ còn nhiều thách thức, tăng trưởng của dệt may toàn cầu sẽ chậm lại bởi những vấn đề mấu chốt của kinh tế, chính trị thế giới chưa được giải quyết triệt để, khi xung đột địa chính trị vẫn căng thẳng, leo thang bằng các hình thức khác nhau giữa các nước lớn và sự trỗi dậy của chủ nghĩa bảo hộ mậu dịch làm cho xu hướng tự do hóa thương mại gặp nhiều khó khăn và ảnh hưởng tới tốc độ tăng trưởng của kinh tế toàn cầu.

4.1.1.2. Dự báo sự phát triển kinh tế Việt Nam và ngành dệt may đến năm 2030, tầm nhìn đến 2045

**** Dự báo sự phát triển kinh tế Việt Nam***

Khi kinh tế toàn cầu đang đối mặt với nhiều thách thức, trong bối cảnh đó kinh tế Việt Nam cũng chịu những tác động đáng kể. Tuy nhiên, Chính phủ Việt Nam với sự điều hành linh hoạt đã thực hiện đồng bộ các giải pháp để thúc đẩy tăng trưởng và

ổn định kinh tế vĩ mô. Năm 2024, tăng trưởng kinh tế nước ta đạt 7,09%, trong đó nông nghiệp ổn định, công nghiệp phục hồi và xây dựng tăng trưởng mạnh nhờ giải ngân vốn đầu tư công. Nhưng theo Tổng cục Thống kê năm 2025 kinh tế Việt Nam tiếp tục gặp nhiều khó khăn do những bất ổn của tình hình kinh tế, chính trị thế giới, đặc biệt là tác động của chiến tranh thương mại giữa các nền kinh tế lớn. Cụ thể là:

Chính phủ đặt ra mục tiêu tăng trưởng kinh tế năm 2025 đạt 8% trong bối cảnh kinh tế thế giới năm 2025 được dự báo đang dần trở lại quỹ đạo tăng trưởng, xu hướng phục hồi rõ nét hơn nhưng không đồng đều giữa các quốc gia...Tuy nhiên, nền kinh tế toàn cầu vẫn phải đối mặt với nhiều rủi ro thách thức như xung đột và căng thẳng địa chính trị, chuỗi cung ứng toàn cầu còn yếu do bất ổn địa chính trị, thiếu hụt nguồn cung, lạm phát đang hạ nhiệt nhưng vẫn ở mức cao, rủi ro lãi suất tăng và biến động tỷ giá hối đoái. Bên cạnh đó, những chính sách kinh tế mới của chính quyền Tổng thống Mỹ Donald Trump dự kiến sẽ tác động sâu sắc hơn đến tình hình kinh tế thế giới nói chung và nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam.[112]

Trước những sự thay đổi nhanh chóng của tình hình trong nước và ngoài nước, Bộ Chính trị, Đảng Cộng sản Việt Nam đã ban hành bốn Nghị quyết trụ cột, mang tính đột phá để thúc đẩy phát triển kinh tế đất nước như: Nghị quyết 57- NQ/TW về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, ban hành ngày 22 tháng 12 năm 2024; Nghị quyết 59-NQ/TW về hội nhập quốc tế trong tình hình mới, ban hành ngày 24/1/2025; Nghị quyết 66 - NQ/TW về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, ban hành ngày 30 tháng 04 năm 2025; Nghị quyết 68-NQ/TW về phát triển kinh tế tư nhân, ban hành ngày 04 tháng 05 năm 2025. Những Nghị quyết này khi được hiện thực hóa thành chính sách, pháp luật cụ thể sẽ tạo động lực mới trong phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Nền kinh tế Việt Nam được kỳ vọng sẽ phát triển vượt bậc, theo mô hình kinh tế thị trường định hướng XHCN, trên cơ sở đẩy mạnh CNH, HĐH, hội nhập kinh tế quốc tế và từng bước chuyển đổi số, phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn. Mặc dù vậy, nền kinh tế nước ta hiện nay cũng đang

phải đối mặt với nhiều thách thức như bẫy lao động giá rẻ, nợ công và nợ tư lớn, năng suất lao động thấp, lạm phát và trình độ KH - CN còn chưa cao.

*** Dự báo sự phát triển ngành công nghiệp dệt may của Việt Nam đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2045**

Trước những biến động của địa chính trị và chiến tranh thương mại ngành dệt may Việt Nam trong những năm qua vẫn tiếp tục giữ vững sự ổn định để phát triển. Giá trị xuất khẩu của ngành dệt may năm 2024 đạt 44 tỷ USD tăng 11,26% so với năm 2023 [74]. Dự báo về sự phát triển của ngành dệt may đến năm 2030 sẽ tiếp tục tăng trưởng đạt mục tiêu xuất khẩu trên 40 tỷ USD/năm và xu hướng phát triển của ngành dệt may Việt Nam đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045, cụ thể là:

Một là: Trong ngắn hạn dưới tác động của chiến tranh thương mại và chính sách áp thuế đối ứng của Mỹ đối với Việt Nam sẽ tác động đến sản xuất dệt may trong nước. Sức mua của thị trường Mỹ sẽ bị ảnh hưởng và chi phí sản xuất của các doanh nghiệp dệt may sẽ tăng lên, doanh thu và lợi nhuận sẽ giảm xuống. Tuy nhiên, để duy trì sản xuất các doanh nghiệp dệt may Việt Nam sẽ chủ động tìm kiếm thị trường thay thế và tận dụng tối đa các Hiệp định thương mại tự do (FTA) như: Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam - EU (EVFTA); Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP).

Hai là: Xu hướng đầu tư vào công nghệ hiện đại và chuyển đổi số sẽ diễn ra mạnh mẽ. Các doanh nghiệp dệt may lớn sẽ tự động hóa sản xuất, đầu tư vào trí tuệ nhân tạo (AI), ứng dụng công nghệ số vào trong quản lý sản xuất, chuỗi cung ứng và thương mại để cắt giảm tối đa chi phí để gia tăng hơn nữa lợi nhuận. Hơn nữa, ngành dệt may Việt Nam sẽ hướng tới phát triển bền vững trước áp lực về môi trường và những yêu cầu khắt khe từ thị trường quốc tế về sản phẩm. Đồng thời, sẽ chuyển dịch dần từ mô hình sản xuất CMT sang các mô hình sản xuất có giá trị gia tăng cao hơn như FOB, ODM, OBM giúp các doanh nghiệp tham gia sâu vào chuỗi giá trị và xây dựng được thương hiệu thời trang Việt Nam.

Ba là: Thị trường sức lao động ngành dệt may sẽ chuyển dịch mạnh mẽ, nhu cầu lao động có năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cao sẽ gia tăng nhanh chóng. Cấu trúc thị trường sức lao động sẽ thay đổi, lao động phổ thông có thể bị thay

thế bởi máy móc, thiết bị và công nghệ hiện đại, dẫn đến sự dịch chuyển lao động sang các ngành khác, gây áp lực giải quyết việc làm trong nền kinh tế.

Trước xu thế phát triển của dệt may thế giới và trong nước, tỉnh đã xác định mục tiêu và phương hướng phát triển ngành dệt may, cụ thể là:

Sớm hình thành đô thị Rạng Đông - Thịnh Long và khu kinh tế ven biển Nghĩa Hưng thành Trung tâm sản xuất đồng bộ từ sợi, dệt, nhuộm, may mặc và thời trang lớn của Miền Bắc nước ta và từng bước hình thành khu sản xuất sợi, dệt, nhuộm, phụ kiện, may mặc có công nghệ hiện đại, thực hiện các tiêu chuẩn môi trường. [106]

Mục tiêu phát triển nêu trên của ngành dệt may ở tỉnh Ninh Bình hiện nay sẽ được hiện thực hóa nhanh hơn trong bối cảnh không gian phát triển mới. Cụ thể, tỉnh sẽ có nhiều lợi thế phát triển ngành dệt may như lực lượng lao động đông đảo, có trình độ tay nghề cao, kết cấu hạ tầng và ngành công nghiệp hỗ trợ phát triển. Đặc biệt, trên địa bàn tỉnh có khu công nghiệp dệt may Rạng Đông đang thu hút rất nhiều nguồn vốn từ các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Vì vậy, trong tương lai không xa tỉnh có thể xây dựng thành công chuỗi cung ứng sản xuất dệt may khép kín, gia tăng tỷ lệ nội địa hóa sản phẩm, cải thiện năng lực cạnh tranh trên thị trường và tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu.

Tuy nhiên, ngành dệt may của tỉnh cũng phải đối mặt với nhiều thách thức như thâm dụng lao động, ô nhiễm môi trường, máy móc, thiết bị, công nghệ sản xuất còn lạc hậu, quy mô sản xuất nhỏ, cạnh tranh khốc liệt và những yêu cầu ngày càng cao về tiêu chuẩn sản phẩm từ thị trường quốc tế. Ngoài ra, tác động của biến đổi khí hậu, dịch bệnh, bất ổn về địa chính trị và chiến tranh thương mại cũng ảnh hưởng tiêu cực tới hoạt động sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh. Hơn nữa, sau sáp nhập tỉnh sẽ tồn tại những bất cập như chưa đồng bộ về chính sách và hạ tầng, nguồn lực phát triển bị phân tán. Vì vậy, chính quyền tỉnh Ninh Bình cần phải có sự kế thừa, xây dựng, bổ sung và hoàn thiện chính sách phát triển ngành công nghiệp dệt may, đầu tư mạnh mẽ vào hạ tầng để khơi thông và kết nối các nguồn lực trong tỉnh, từ đó, thúc đẩy ngành công nghiệp dệt may trên địa bàn tỉnh phát triển mạnh mẽ.

4.1.1.3. Dự báo xu hướng hoàn thiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình

Chiến tranh thương mại, đặc biệt là thuế đối ứng mà Mỹ áp dụng đối với Việt Nam có ảnh hưởng lớn đến ngành dệt may. Trong khi các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh Ninh Bình chủ yếu sản xuất phục vụ xuất khẩu, trong đó có thị trường Mỹ. Khi thuế tăng cao sẽ làm tăng chi phí sản xuất do các yếu tố đầu vào của sản xuất như nguyên vật liệu nhập khẩu tăng giá, dẫn tới giá cả hàng hóa dệt may tăng cao so với trước đây và làm mất đi lợi thế cạnh tranh về giá, làm cho thị phần sẽ bị thu hẹp. Vì vậy, lợi ích kinh tế của các công ty dệt may như doanh thu, lợi nhuận sẽ giảm. Điều này làm cho việc làm, tiền lương, phúc lợi và những hỗ trợ vật chất khác của người lao động sẽ bị ảnh hưởng. Tuy nhiên, chiến tranh thương mại và việc áp thuế đối ứng của Mỹ đối với các quốc gia, cũng tạo ra cơ hội và động lực cho các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh Ninh Bình tìm kiếm thị trường mới, cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất để duy trì sự ổn định trong sản xuất kinh doanh, từ đó là cơ sở để đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động được thực hiện.

Nhưng trong dài hạn ngành dệt may Việt Nam nói chung và các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình nói riêng sẽ đẩy mạnh ứng dụng KH-CN, tự động hóa sản xuất với mục tiêu nâng cao năng lực cạnh tranh, sản xuất các sản phẩm có giá trị gia tăng cao và tham gia sâu hơn nữa vào chuỗi giá trị toàn cầu. Vì vậy, năng suất lao động trong các công ty dệt may sẽ tăng lên, chi phí sản xuất giảm, gia tăng doanh thu, lợi nhuận. Trên cơ sở đó, thu nhập của người lao động dệt may trên địa bàn tỉnh sẽ được cải thiện và rút ngắn khoảng cách về thu nhập với lao động dệt may cả nước và các ngành khác trong lĩnh vực công nghiệp chế biến, chế tạo. Trong *Chiến lược phát triển ngành dệt may và gia giấy Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2035* đã xác định mục tiêu: “Đến năm 2030, phần đầu thu nhập của lao động ngành Dệt May và Da Giấy đạt tương đương mức thu nhập của lao động ngành công nghiệp chế biến, chế tạo và giảm dần khoảng cách với mức thu nhập bình quân chung của lao động trong doanh nghiệp cả nước” [102]. Ngành công nghiệp dệt may của cả nước phấn đấu gia tăng kim ngạch xuất khẩu đạt 68 - 70 tỷ USD, xây dựng chuỗi cung ứng trong nước để tăng tỷ lệ nội địa hóa đạt 56 - 60% [102]. Vì vậy, trong tương lai ngành dệt

may của cả nước nói chung và ở tỉnh Ninh Bình nói riêng sẽ được quan tâm đầu tư và phát triển mạnh mẽ. Các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh Ninh Bình sẽ tạo thêm việc làm mới cho nền kinh tế, nhu cầu về nhân lực dệt may sẽ tăng mạnh, đặc biệt về nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong đó, những công việc giản đơn, lặp đi lặp lại sẽ giảm dần do ứng dụng KH-CN nhưng cũng xuất hiện những việc làm mới như tự động hóa, điều khiển học, công nghệ thông tin, quản lý hệ thống dây chuyền sản xuất và chuỗi cung ứng thông minh, bảo trì thiết bị tự động hóa, điều khiển máy in 3D, thiết kế sáng tạo... Tuy nhiên, việc làm có ổn định hay không lại phụ thuộc trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, sự thích nghi với công nghệ mới của người lao động, mức độ tham gia trong chuỗi giá trị và xanh hóa của các công ty dệt may.

Về an toàn, vệ sinh lao động của ngành dệt may xu hướng phát triển trong tương lai sẽ được cải thiện tốt hơn, người lao động sẽ được làm việc trong môi trường an toàn, được bố trí khoa học với tiện nghi hiện đại, thời gian làm việc, nghỉ ngơi hợp lý, hoạt động quan trắc môi trường, khám sức khỏe định kỳ cho người lao động phải được thực hiện định kỳ thường xuyên. Các doanh nghiệp sẽ phải chủ động lắp đặt hệ thống cảnh báo an toàn, giảm nguy cơ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Bởi vì, đây là những tiêu chuẩn quốc tế của sản phẩm dệt may, do đó muốn duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh các công ty dệt may tất yếu phải đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động tốt hơn đáp ứng theo những tiêu chuẩn quốc tế.

Xu hướng hoàn thiện quan hệ lợi ích kinh tế giữa người lao động và chủ sở hữu các công ty dệt may trong tương lai vẫn tiếp tục phát triển theo hai xu hướng vừa hài hòa vừa mâu thuẫn về lợi ích kinh tế. Mâu thuẫn, xung đột về lợi ích vẫn sẽ xảy ra nhưng không phải là hiện tượng phổ biến mà chỉ có tính chất đơn lẻ. Xu hướng hài hòa về lợi ích kinh tế để cùng nhau phát triển vẫn là chủ đạo trong quan hệ lợi ích kinh tế giữa người lao động và chủ sở hữu công ty dệt may. Tuy nhiên, để cho xu hướng này mang tính ổn định, lâu dài, yêu cầu các chủ thể trong quan hệ lợi ích kinh tế phải có hành động phù hợp với các quy định của pháp luật, đạo đức xã hội, trên tinh thần cùng hợp tác, chia sẻ và phải có trách nhiệm, nghĩa vụ đối với nhau.

4.1.2. Những quan điểm cơ bản để thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình

4.1.2.1. Thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động cần tuân thủ nguyên tắc hài hòa lợi ích, rủi ro chia sẻ, đồng thời phát huy hơn nữa vai trò của Nhà nước và chính quyền tỉnh Ninh Bình, nhằm đạt được mục tiêu lợi ích chung cho các chủ thể có liên quan

Thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động là bảo đảm các lợi ích được thực hiện một cách công bằng, hợp lý và đặt trong mối tương quan lợi ích kinh tế với công ty dệt may. Rủi ro chia sẻ là các chủ thể hỗ trợ, cùng có trách nhiệm trước những tổn thất kinh tế do các yếu tố khách quan đem lại. Lợi ích hài hòa, rủi ro chia sẻ trong quan hệ lợi ích kinh tế tạo nên một mô hình phát triển bền vững. Bởi vì, khi lợi ích của các chủ thể được thực hiện hài hòa, rủi ro cùng nhau chia sẻ sẽ góp phần giảm thiểu mâu thuẫn, xung đột về lợi ích, tạo nên sự hợp tác lâu dài, hạn chế đình công, ngưng việc tập thể, duy trì trật tự an toàn xã hội và thúc đẩy kinh tế phát triển.

Để thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế giữa các chủ thể sử dụng cơ chế thị trường là không đủ mà cần phải phát huy vai trò của Nhà nước và chính quyền tỉnh Ninh Bình. Cụ thể, Nhà nước và chính quyền tỉnh Ninh Bình sẽ kiến tạo môi trường sản xuất kinh doanh, môi trường đầu tư thuận lợi cho các chủ thể tìm kiếm lợi ích. Điều hòa lợi ích giữa người lao động - chủ sở hữu công ty dệt may - xã hội. Kiểm soát ngăn ngừa hành vi của các chủ thể gây ảnh hưởng tiêu cực tới quan hệ lợi ích kinh tế và giải quyết kịp thời những mâu thuẫn, xung đột về lợi ích kinh tế giữa các chủ thể trong công ty dệt may.

Như vậy, thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế là quan điểm xuyên suốt, phù hợp với đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, góp phần ổn định sản xuất, hướng tới mục tiêu “cùng thắng, cùng hưởng”. Trong đó, người lao động sẽ được làm việc môi trường sản xuất an toàn, nhận lương công bằng, có cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp. Đối với các công ty dệt may góp phần nâng cao doanh thu, lợi nhuận và không ngừng tái sản xuất mở rộng. Đối với Nhà nước, chính quyền tỉnh Ninh Bình giúp thu được thuế và phí, góp phần thực hiện hiệu quả chính sách an sinh xã hội, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội theo hướng bền vững.

4.1.2.2. Thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động phải dựa trên hệ thống các quan điểm, chủ trương của Đảng, cùng với chính sách, pháp luật của

Nhà nước và xem đây là nhiệm vụ liên tục, lâu dài đồng thời phải căn cứ vào điều kiện thực tiễn của tỉnh Ninh Bình.

Đường lối, chủ trương của Đảng luôn thống nhất tư tưởng xuyên suốt đó là người lao động là lực lượng sản xuất chủ yếu. Do đó, bảo vệ, tôn trọng quyền lợi của người lao động là ưu tiên hàng đầu trong quá trình xây dựng xã hội XHCN ở Việt Nam. Quan điểm này được thể hiện trong *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021- 2030* được Đảng ta xác định:

Điều chỉnh quan hệ phân phối thu nhập; tiếp tục hoàn thiện chính sách tiền lương, tiền công trong khu vực doanh nghiệp theo hướng Nhà nước quy định mức lương tối thiểu, đồng thời tăng cường cơ chế thương lượng, thỏa thuận tiền lương theo nguyên tắc thị trường. Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ [41].

Trên cơ sở quan điểm, chủ trương của Đảng, trong Báo cáo chính trị trình Đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025 tiếp tục nhấn mạnh việc bảo vệ quyền lợi của người lao động đó là: *“Tăng cường thực thi pháp luật về lao động, việc làm, an toàn - vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp; xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới” [106].*

Vì vậy, thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may phải dựa trên hệ thống quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước nhằm đảm bảo công bằng xã hội và bảo vệ người lao động với tư cách là đối tượng yếu thế trong quan hệ lợi ích kinh tế. Hơn nữa, thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế cho người lao động cần phải diễn ra thường xuyên, liên tục và lâu dài. Điều này có ý nghĩa rất lớn, đối với nền kinh tế sẽ phát huy được vai trò động lực của lợi ích kinh tế trong phát triển ngành công nghiệp dệt may. Đối với người lao động góp phần ổn định, nâng cao chất lượng cuộc sống và vị thế trong các quan hệ xã hội. Đối với các công ty dệt may, góp phần ổn định sản xuất, xây dựng uy tín trên thị trường và lòng trung thành của người lao động đối với doanh nghiệp. Đối với Nhà nước, góp phần thực hiện chính sách an sinh xã hội một cách toàn diện và bền vững.

Trong thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động cần tránh tư tưởng tự phát, nhất thời và thiếu định hướng lâu dài. Chủ sở hữu công ty dệt may không vì

lợi ích trước mắt mà không quan tâm đến các yếu tố phát triển bền vững, còn người lao động không vì lợi ích trước mắt mà thỏa thuận trái luật hoặc có hành vi vi phạm pháp luật gây tổn hại đến lợi ích của chủ sở hữu công ty dệt may.

Ngoài ra, thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động phải căn cứ vào trình độ phát triển kinh tế - xã hội, điều kiện sống, giá cả hàng hóa, dịch vụ, thị trường lao động dệt may và mức lương tối thiểu vùng áp dụng trên địa bàn tỉnh. Mặt khác, thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động cần phải căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may và trình độ tay nghề, mức độ đóng góp của người lao động. Cụ thể là: Nếu các công ty dệt may có chính sách tiền lương, phúc lợi không hấp dẫn, thiếu cạnh tranh so với các ngành, lĩnh vực khác sẽ không thu hút, tuyển dụng được người lao động. Ngược lại nếu ban hành chính sách tiền lương, phúc lợi cao hơn so với mặt bằng chung của tỉnh, không căn cứ vào mức độ đóng góp của người lao động, kết quả sản xuất kinh doanh sẽ tạo ra gánh nặng tài chính và làm suy giảm lợi ích kinh tế của chính các công ty dệt may.

4.1.2.3. Thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may phải gắn liền với xây dựng quan hệ lao động bền vững và phát huy hơn nữa vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội

Tại tỉnh Ninh Bình quan hệ lao động ở một số công ty dệt may còn nhiều tồn tại, hạn chế. Tình trạng vi phạm pháp luật về lao động vẫn xảy ra phổ biến, người lao động trong quá trình bảo vệ lợi ích kinh tế của mình vẫn chưa tuân thủ đúng trình tự tổ tụng lao động, tổ tụng hành chính mà còn mang tính tự phát. Vì vậy, cần phải quán triệt quan điểm xây dựng quan hệ lao động bền vững trong đó đảm bảo các tiêu chuẩn hài hòa, ổn định và tiến bộ. Tiêu chuẩn hài hòa là lợi ích kinh tế của chủ sở hữu công ty dệt may và người lao động được thực hiện một cách hợp lý. Trong đó, người lao động nhận được mức thu nhập phù hợp với mức độ đóng góp, còn công ty dệt may thì đạt được lợi nhuận cao, quy mô sản xuất ngày càng mở rộng. Để hiện thực hóa tiêu chuẩn này cần phải quán triệt nguyên tắc tôn trọng, thương lượng, thỏa thuận bình đẳng, đúng luật và đảm bảo đạo đức xã hội.

Tiêu chuẩn ổn định được biểu hiện là ít xảy ra những tranh chấp, xung đột về lợi ích kinh tế. Cụ thể, người lao động phải có việc làm thường xuyên, lâu dài, thu

nhập và chất lượng cuộc sống ngày càng tăng, còn đối với chủ sở hữu công ty dệt may thu được lợi nhuận, lợi tức và không bị gián đoạn sản xuất bởi các hoạt động đình công, ngưng việc tập thể từ phía người lao động. Tiêu chuẩn tiến bộ được biểu hiện chủ sở hữu công ty dệt may nỗ lực xây dựng môi trường, điều kiện làm việc theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Để xây dựng quan hệ lao động bền vững, cần tăng cường thực hiện dân chủ tại cơ sở và đối thoại tại nơi làm việc. Thương lượng tập thể nên diễn ra thường xuyên, tập trung vào các vấn đề lợi ích chính. Từ đó, ký kết thỏa ước lao động tập thể, xác lập quyền lợi và trách nhiệm của các chủ thể, góp phần ngăn ngừa mâu thuẫn, xung đột trong quan hệ lao động.

Để thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động cần phải phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội như: Tổ chức công đoàn, Hội Phụ nữ, Đoàn thanh niên của doanh nghiệp phối hợp với các cơ quan ngành dọc cấp trên có chức năng giám sát việc thực hiện pháp luật, giải quyết tranh chấp lao động giữa chủ sở hữu công ty dệt may với người lao động. Ngoài ra, các tổ chức chính trị - xã hội còn là cầu nối phản ánh ý kiến, nguyện vọng của người lao động tới các cơ quan quản lý nhà nước, thường xuyên tham gia vào quá trình xây dựng và phản biện chính sách, pháp luật của Nhà nước. Qua đó, góp phần đảm bảo lợi ích của người lao động trong các công ty dệt may.

4.1.2.4. Thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may phải gắn với phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn và kinh tế số

Trong bối cảnh thế giới ngày càng cạn kiệt về tài nguyên thiên nhiên, việc sản xuất với mô hình truyền thống dựa vào khai thác tối đa tài nguyên đã bộc lộ những tồn tại, hạn chế. Hơn nữa, sự thay đổi trong nhận thức, hành vi của người tiêu dùng đang dịch chuyển sang sử dụng phổ biến những sản phẩm dệt may thân thiện với môi trường. Vì vậy, phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn và kinh tế số trở thành xu thế tất yếu khách quan đối với kinh tế thế giới và nền kinh tế Việt Nam, để hướng tới mục tiêu phát triển bền vững. Vì vậy, phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn và kinh tế số là chủ trương lớn và được khẳng định tại Đại hội lần thứ XIII của Đảng.

Chủ động thích ứng có hiệu quả với biến đổi khí hậu, quản lý, khai thác, sử dụng hợp lý, tiết kiệm, hiệu quả và bền vững tài nguyên; lấy bảo

vệ môi trường sống và sức khỏe nhân dân làm mục tiêu hàng đầu; kiên quyết loại bỏ những dự án gây ô nhiễm môi trường, thực hiện chất lượng môi trường sống, bảo vệ đa dạng sinh học và hệ sinh thái; xây dựng nền kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn, thân thiện với môi trường [42].

Cụ thể hóa quan điểm, chủ trương của Đảng, trong *Chiến lược phát triển ngành Dệt May và Da Giày Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến 2035*, Chính phủ Việt Nam cũng xác định:

Thúc đẩy các doanh nghiệp dệt may... thực hiện quy trình xanh hóa trong sản xuất và đạt các chứng chỉ về bảo vệ môi trường, về tăng trưởng xanh... Đẩy mạnh nghiên cứu các vật liệu và hóa chất mới để tái tạo hoặc có nguồn gốc tự nhiên để dần thay thế các vật liệu không bền vững trên cơ sở đánh giá vòng đời sản phẩm; khuyến khích doanh nghiệp tái sử dụng tài nguyên, nhiên liệu, chất thải, ... trong quá trình sản xuất [102].

Trên cơ sở đó, trong *Kế hoạch hành động về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050* của tỉnh đã xác định: “Chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng xanh hóa các ngành kinh tế, áp dụng mô hình kinh tế tuần hoàn thông qua khai thác và sử dụng tiết kiệm, hiệu quả tài nguyên thiên nhiên và năng lượng dựa trên nền tảng khoa học và công nghệ, ứng dụng công nghệ số và chuyển đổi số...”. [118]

Phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn và kinh tế số có vai trò quan trọng đối với ngành dệt may của Việt Nam nói chung và trên địa bàn tỉnh Ninh Bình nói riêng. Mặc dù, các doanh nghiệp sẽ phải mất chi phí đầu tư ban đầu nhưng về lâu dài sẽ giúp các công ty dệt may cải thiện năng suất lao động, gia tăng doanh thu và lợi nhuận nhờ tối ưu hóa chi phí sản xuất. Từ đó, sẽ tạo tiền đề vật chất quan trọng để nâng cao thu nhập, tạo ra việc làm ổn định, xây dựng môi trường làm việc an toàn và góp phần xây dựng quan hệ lợi ích kinh tế hài hòa, ổn định trong công ty dệt may.

4.2. GIẢI PHÁP NHẪM THỰC HIỆN HÀI HÒA LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY DỆT MAY THEO HƯỚNG CHUYÊN SÂU, THÍCH ỨNG VỚI ĐIỀU KIỆN THỰC TẾ Ở TỈNH NINH BÌNH

Trải qua gần 40 năm đổi mới đất nước, kinh tế - xã hội của tỉnh đã đạt được nhiều thành tựu nổi bật. Tăng trưởng kinh tế liên tục tăng cao, năm 2024 đạt 10,01%, xếp thứ 09 trong tổng số các tỉnh, thành phố trên cả nước [34]. Ngành công nghiệp dệt may đã từng bước chuyển đổi số và xanh hóa giúp nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường. Tuy nhiên, lợi ích kinh tế của một bộ phận người lao động trong các công ty dệt may chưa được thực hiện đầy đủ, còn mang tính bình quân. Vì vậy, thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may cần phải thay đổi theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tế của tỉnh Ninh Bình hiện nay. Trong đó, cần tập trung đi vào các giải pháp cụ thể, thực chất, phù hợp với từng chủ thể và điều kiện kinh tế - xã hội của tỉnh Ninh Bình sau sáp nhập, nhằm tạo ra sự hài hòa, hợp lý về lợi ích kinh tế giữa người lao động với chủ sở hữu công ty dệt may.

4.2.1. Nhóm giải pháp thuộc về công ty dệt may

4.2.1.1. Nâng cao hiểu biết, ý thức chấp hành pháp luật cho chủ sở hữu công ty dệt may

Nguyên nhân cơ bản dẫn tới lợi ích kinh tế của một bộ phận người lao động chưa được thực hiện đầy đủ là do sự thiếu hiểu biết hoặc ý thức thực hiện pháp luật của một số chủ sở hữu công ty dệt may còn hạn chế. Vì vậy, nâng cao sự hiểu biết, ý thức thực hiện pháp luật cho chủ sở hữu công ty dệt may là giải pháp khả thi và mang tính lâu dài. Trước đây trên địa bàn tỉnh chỉ tập trung tuyên truyền pháp luật tới các công ty dệt may thông qua các hình thức hội thảo chuyên đề, hội nghị đối thoại, phương tiện truyền thông, tài liệu tuyên truyền và hoạt động thanh, kiểm tra dẫn tới độ phủ của thông tin chưa được sâu rộng. Vì vậy, trong bối cảnh hiện nay tỉnh Ninh Bình cần phải đa dạng hóa về hình thức và nội dung tuyên truyền.

Trong đó, cần phải đầu tư xây dựng Công thông tin pháp luật trực tuyến cho doanh nghiệp bằng ngôn ngữ Việt, ngôn ngữ Anh hoặc Trung Quốc do Sở Tư pháp quản lý để cung cấp thông tin pháp lý liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động và doanh nghiệp. Tích cực sử dụng mạng xã hội, ứng dụng di động, sử dụng các công cụ chatbot AI có khả năng giải đáp nhanh chóng thắc mắc liên quan đến lợi ích kinh tế và hướng dẫn trình tự, thủ tục để người lao động được thụ hưởng lợi ích kinh tế. Các công ty dệt may cần phải xây dựng các video ngắn giải thích các nội dung liên

quan đến pháp luật lao động và doanh nghiệp. Tổ chức các buổi livestream giải đáp thắc mắc cho các công ty dệt may khi có sự thay đổi các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến vấn đề doanh nghiệp và lao động.

Xây dựng và phát triển phần mềm để phân tích, đánh giá xếp hạng việc thực hiện pháp luật lao động của các doanh nghiệp nói chung và các công ty dệt may nói riêng. Từ đó, khen thưởng đối với các công ty dệt may có thứ hạng cao và tổ chức thanh tra, kiểm tra đối với các công ty dệt may có thứ hạng thấp. Đa dạng hóa việc tuyên truyền pháp luật, tập trung vào các vấn đề cốt lõi như quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong pháp luật lao động, pháp luật kinh doanh, quy chế dân chủ và giải quyết đình công, ngưng việc tập thể.

Chủ sở hữu công ty dệt may cần phải nâng cao sự hiểu biết và ý thức chấp hành pháp luật về lao động... Trong đó, cần thiết phải xây dựng cộng đồng doanh nghiệp dệt may để trao đổi kinh nghiệm, cập nhật kiến thức nhanh chóng. Ngoài ra, cần phải cải thiện hiệu quả hoạt động của bộ phận pháp chế doanh nghiệp, chú trọng nâng cao năng lực chuyên môn của cán bộ, nhân viên pháp chế, tăng cường giám sát tuân thủ nội bộ, tư vấn pháp lý cho chủ sở hữu công ty dệt may, tăng cường phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước, công ty luật và các văn phòng luật sư. Từ đó, hạn chế tối đa mọi rủi ro pháp lý, góp phần thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may.

Như vậy, nâng cao hiểu biết, ý thức thực hiện pháp luật đối với chủ sở hữu công ty dệt may là giải pháp quan trọng và khả thi. Từ đó, giúp chủ sở hữu các công ty dệt may có hành vi chuẩn mực trong quan hệ lợi ích kinh tế, làm hạn chế mâu thuẫn, xung đột, giảm thiểu đình công, ngưng việc tập thể, góp phần xây dựng quan hệ lao động bền vững.

4.2.1.2. Nâng cao kết quả sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may

Các công ty dệt may ở các xã, phường sau sáp nhập trên địa bàn tỉnh chủ yếu là nhỏ và vừa có giá trị gia tăng thấp. Vì vậy, để thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động, tất yếu các công ty dệt may phải nâng cao kết quả sản xuất kinh doanh. Để nâng cao doanh thu, lợi nhuận các công ty dệt may cần thực hiện đồng bộ các biện pháp sau:

Một là: Tích cực áp dụng những thành tựu của KH-CN vào sản xuất như IoT, AI, big data, công nghệ in 3D và tự động hóa. Tập trung mọi nguồn lực để đầu tư hệ thống quản lý sản xuất thông minh theo dõi dây chuyền sản xuất, giảm thiểu lỗi sản phẩm và tái cấu trúc quy trình sản xuất, loại bỏ những bước trung gian để tối ưu hóa các yếu tố đầu vào của sản xuất. Chuyển đổi cơ cấu sản phẩm từ sản xuất thời trang nhanh sang thời trang xanh hướng tới những sản phẩm có giá trị kinh tế cao.

Hai là: Khai thác triệt để thế mạnh về du lịch sinh thái, văn hóa, lịch sử, tâm linh để phát triển các sản phẩm thời trang du lịch và tận dụng thương mại điện tử, đầu tư cho quảng cáo, marketing trên các trang mạng xã hội, các công cụ tìm kiếm để mở rộng thị trường trong nước và quốc tế để nâng cao doanh thu. Quan tâm mở rộng khai thác, phát triển thị trường dệt may trong nước, vì tiềm năng phát triển lớn nhưng đang bị chiếm lĩnh chủ yếu bởi các sản phẩm dệt may có nguồn gốc từ Trung Quốc. Để cạnh tranh, chiếm lĩnh thị trường trong nước các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh cần phải đa dạng hóa, nâng cao chất lượng sản phẩm, minh bạch về nguồn gốc, xuất xứ và giá cả hợp lý. Cần phải xác định rõ khách hàng, phân khúc thu nhập, mở rộng hệ thống phân phối sản phẩm, quan tâm phát triển hệ thống siêu thị thời trang mang thương hiệu của doanh nghiệp. Nâng cao năng lực quản lý, đảm bảo chất lượng sản xuất từ khâu lựa chọn nguyên liệu đến quá trình sản xuất và kiểm tra sản phẩm cuối cùng. Điều này giúp sản phẩm đạt tiêu chuẩn quốc tế, giảm thiểu lỗi và xây dựng uy tín với khách hàng.

Ba là: Tích cực mở rộng và đa dạng hóa thị trường xuất khẩu và nhanh chóng chuyển đổi mô hình sản xuất để thích ứng với những yêu cầu khắt khe của khách hàng và tác động tiêu cực của chiến tranh thương mại. Tích cực mở rộng các hoạt động quảng bá sản phẩm, tham gia các hội chợ triển lãm dệt may quốc tế như Texworld, Première Vision, Intertextile... để giới thiệu sản phẩm và tìm kiếm khách hàng mới. Nghiên cứu, khai thác triệt để thời cơ do các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mang lại, nắm rõ các quy định về xuất xứ hàng hóa để hưởng lợi từ việc giảm hoặc miễn thuế khi xuất khẩu sang các thị trường lớn. Cải tiến chất lượng sản phẩm đáp ứng theo tiêu chuẩn quốc tế về dệt may như OEKO-TEX, GOTS, IS900. Tăng cường đào tạo đội ngũ lãnh đạo quản lý, người lao động về kỹ năng quản trị,

thương mại, nâng cao kiến thức về tiêu chuẩn quốc tế về dệt may, cải thiện ngoại ngữ để giao tiếp với khách hàng quốc tế. Ngoài ra, cần xây dựng kế hoạch và nguồn lực để chuyển đổi dần sang mô hình sản xuất các đơn hàng FOB, ODM và OBM.

4.2.1.3. Xây dựng chế độ lương, thưởng, phúc lợi cạnh tranh để tạo động lực làm việc, cống hiến và gắn bó lâu dài giữa người lao động với công ty dệt may

Việc xây dựng chế độ lương, thưởng, phúc lợi cạnh tranh là giải pháp quan trọng giúp các công ty dệt may phân phối thu nhập công bằng, khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, hiệu quả công việc và tạo động lực cho người lao động sáng tạo, cống hiến, gắn bó lâu dài với công ty dệt may. Cụ thể là:

Thứ nhất: Các công ty dệt may không nên thực hiện bình quân lương cơ bản đối với người lao động trong cùng bộ phận sản xuất. Để đảm bảo công bằng các công ty chủ động xây dựng mức lương cơ bản theo vị trí việc làm. Bởi vì, mỗi vị trí việc làm với yêu cầu về trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm và tính chất công việc khác nhau nên lương cơ bản sẽ là khác nhau. Ngoài lương cơ bản, các công ty dệt may cần phải xây dựng lương năng suất lao động để khuyến khích người lao động nâng cao hiệu quả công việc. Để xây dựng bảng lương theo năng suất lao động các công ty có thể dựa vào các tiêu chí như: Số lượng sản phẩm hoàn thành, chất lượng sản phẩm, tốc độ công việc, thời gian hoàn thành một đơn hàng.

Thứ hai: Các công ty cần xây dựng hệ thống thưởng đa dạng nhưng phải dựa vào mức độ đóng góp, năng suất lao động và hiệu quả công việc. Chú trọng hình thức thưởng năng suất và thưởng do có thành tích xuất sắc, qua đó sẽ khuyến khích người lao động hoàn thành công việc, đạt sản lượng, có sáng kiến cải tiến sản xuất hoặc phát triển sản phẩm mới... Xây dựng chế độ thưởng cho tổ, phân xưởng sản xuất dựa trên hiệu quả công việc chung, điều này giúp nâng cao tinh thần hợp tác và động viên tổ, phân xưởng làm việc hiệu quả. Xây dựng chế độ phúc lợi dựa trên hiệu quả công việc và mức độ đóng góp của người lao động. Trong đó, cần thiết ban hành chế độ phúc lợi bổ sung đối với người lao động làm việc trong môi trường rủi ro cao, có nhiều đóng góp và thâm niên làm việc trong các công ty dệt may.

Thứ ba: Các công ty dệt may cần xây dựng hệ thống đánh giá năng lực và hiệu quả công việc công bằng, minh bạch, dựa trên các tiêu chí rõ ràng về năng suất, chất

lượng, số lượng công việc hoàn thành và mức độ đóng góp. Có thể sử dụng phương pháp đánh giá theo mục tiêu công việc bằng cách thiết lập các mục tiêu cụ thể và đo lường việc hoàn thành của các mục tiêu này hoặc đặt ra các chỉ số đo lường cụ thể như số lượng sản phẩm hoàn thành, tỷ lệ sản phẩm đạt chất lượng, tỷ lệ lỗi trong sản xuất... cho từng công đoạn sản xuất. Hơn nữa, hệ thống và phương pháp đánh giá cần được phổ biến công khai tới người lao động trong công ty dệt may.

4.2.1.4. Xây dựng, phát triển việc làm bền vững và môi trường, điều kiện làm việc đảm bảo an toàn cho người lao động

Trước đây, chính quyền tỉnh phát triển ngành công nghiệp dệt may với mục tiêu chính là tạo việc làm, nâng cao thu nhập, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế của tỉnh. Tuy nhiên, trong bối cảnh xu hướng phát triển của kinh tế thế giới hướng tới phát triển bền vững để thích ứng các công ty dệt may phải đáp ứng được những tiêu chuẩn khắt khe của dệt may thế giới. Cụ thể là: Môi trường, điều kiện làm việc phải đảm bảo an toàn, người lao động được chăm sóc sức khỏe, tham gia bảo hiểm theo luật định; việc làm và thu nhập ổn định, lâu dài; không phân biệt đối xử và ép buộc lao động; người lao động được tôn trọng, đối thoại, thương lượng bình đẳng với chủ sở hữu công ty dệt may; có cơ hội được đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn, hoàn thiện kỹ năng nghề nghiệp và thăng tiến nghề nghiệp.

Xây dựng an toàn, vệ sinh lao động cần phải loại bỏ những yếu tố gây nên rủi ro trong lao động. Trong đó, phải đảm bảo an toàn về máy móc sản xuất; không gian làm việc bằng phẳng, không trơn trượt, thoáng mát, bố trí khoa học và có lối thoát hiểm; thường xuyên tập huấn an toàn về điện; trang bị phương tiện bảo hộ phù hợp với từng vị trí việc làm; tập huấn về phòng cháy, chữa cháy, an toàn, vệ sinh lao động; tổ chức quan trắc môi trường và khám sức khỏe định kỳ cho người lao động.

Tích cực sử dụng các thiết bị công nghệ để giám sát an toàn lao động, từ đó phân tích dữ liệu hàng ngày đưa ra cảnh báo sớm về rủi ro. Tiến hành tự động hóa sản xuất để thay thế những công việc có tính chất nguy hiểm cho người lao động để giảm thiểu rủi ro trong sản xuất. Thiết kế lại không gian nơi làm việc để tạo sự thoải mái cho người lao động như khu vực nghỉ ngơi, khu vực làm việc với cây xanh, ánh sáng tự nhiên và tổ chức thường niên định kỳ 06 tháng/lần các buổi tư vấn tâm lý cho

lao động với các chuyên gia, bác sĩ tâm lý. Từ đó, làm giảm căng thẳng, tăng thu giãn, góp phần duy trì sự ổn định trong công việc.

Chú trọng phát triển văn hóa doanh nghiệp, trong đó xây dựng, hoàn thiện quy tắc văn hóa giao tiếp, ứng xử để loại bỏ tình trạng quát tháo, xúc phạm nhân phẩm, quấy rối tình dục và đối xử bất công. Luôn coi trọng và thường xuyên đối thoại để lắng nghe ý kiến đóng góp của người lao động về chính sách, chiến lược kinh doanh của công ty. Khuyến khích các công ty tham gia hoạt động xã hội, bảo vệ môi trường, phát triển cộng đồng và áp dụng tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO.

4.2.1.5. Xây dựng các kênh thông tin để chủ động nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động, phát hiện và xử lý mâu thuẫn, xung đột về lợi ích kinh tế từ sớm, từ xa

Việc xây dựng các kênh thông tin để các công ty dệt may chủ động nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động và phát hiện, xử lý mâu thuẫn, xung đột lợi ích kinh tế từ sớm, từ xa giúp duy trì một môi trường làm việc tích cực, thúc đẩy sự gắn kết giữa người lao động với công ty dệt may. Hệ thống các kênh thông tin hiệu quả, minh bạch sẽ giúp các công ty duy trì sự ổn định trong sản xuất, đồng thời thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động. Cụ thể là:

Thứ nhất, xây dựng hòm thư hoặc tạo mã QR góp ý công khai ở từng phân xưởng, tổ sản xuất để người lao động đóng góp, phản ánh ý kiến tới ban lãnh đạo công ty. Thiết lập số điện thoại đường dây nóng của ban lãnh đạo công ty hoặc email để tiếp nhận các ý kiến đóng góp, khiếu nại từ người lao động. Thiết kế các khảo sát trực tuyến định kỳ để lấy ý kiến đánh giá của người lao động về môi trường làm việc, điều kiện lao động, chính sách lương, thưởng và chế độ phúc lợi. Sau mỗi đợt khảo sát, các công ty dệt may tổng hợp và công bố công khai các vấn đề chính liên quan đến lợi ích kinh tế và phương hướng giải quyết công khai đến người lao động.

Thứ hai, tổ chức định kỳ hàng tháng họp giao ban với công đoàn, quản đốc phân xưởng, tổ trưởng và đại diện các phòng, ban chuyên môn trong công ty dệt may để lắng nghe ý kiến phản ánh từ người lao động để phát hiện và xử lý từ sớm, từ xa các mâu thuẫn, xung đột về lợi ích kinh tế tiềm ẩn và những vấn đề còn tồn đọng. Sau đó, các công ty dệt may chủ động công khai, minh bạch kết quả giải quyết cho toàn

thể người lao động. Ngoài ra, các công ty dệt may có thể cung cấp các khóa đào tạo về kỹ năng, phương pháp giải quyết mâu thuẫn, xung đột lợi ích cho người lao động, và cán bộ quản lý, giúp họ nhận diện sớm và giải quyết từ sớm, từ xa mâu thuẫn, xung đột về lợi ích hoặc thành lập tổ hòa giải của công ty do phòng nhân sự phụ trách.

Tóm lại, nhóm giải pháp thuộc về phía chủ sở hữu công ty dệt may giữ vai trò then chốt, mang tính lâu dài và quan trọng nhất trong thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tế của tỉnh Ninh Bình. Bởi vì, công ty dệt may là chủ thể chính trong thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động.

4.2.2. Nhóm giải pháp thuộc về người lao động

4.2.2.1. Nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động

**** Nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học, cao đẳng, trung cấp, dạy nghề về dệt may trên địa bàn tỉnh Ninh Bình***

Các cơ sở đào tạo cần phối hợp chặt chẽ với các công ty dệt may trong tỉnh để xây dựng và cập nhật chương trình đào tạo, đảm bảo sinh viên được học kiến thức, kỹ năng mà thị trường sức lao động yêu cầu. Tăng cường đào tạo thực hành, trong đó đưa các nội dung thực tiễn của sản xuất, quản lý và công nghệ dệt may vào trong chương trình giảng dạy. Nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên thông qua các chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước. Khuyến khích giảng viên tham gia các hoạt động KH-CN, làm việc thực tế tại các công ty dệt may để cập nhật kiến thức và kinh nghiệm. Khuyến khích áp dụng phương pháp giảng dạy học theo dự án, người học sẽ làm việc theo dự án từ thiết kế đến sản xuất sản phẩm hoàn chỉnh, qua đó phát triển kỹ năng thực hành và tư duy sáng tạo.

Các cơ sở đào tạo cần mở rộng hợp tác với các công ty dệt may để tổ chức các chương trình kiến tập, thực tập để tăng kiến thức thực tế cho sinh viên. Xây dựng chương trình đào tạo kết hợp giữa lý thuyết tại trường và thực hành tại doanh nghiệp để nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người học. Tổ chức định kỳ 01 lần/năm các khóa, lớp đào tạo ngắn hạn, bổ sung kiến thức, kỹ năng mềm cần thiết cho người học

và thành lập các trung tâm hỗ trợ việc làm, kết nối với các công ty dệt may để giới thiệu việc làm cho người học sau khi tốt nghiệp.

Để thu hút người học các cơ sở đào tạo cần tổ chức các chương trình tư vấn hướng nghiệp để phụ huynh, học sinh THPT hiểu rõ về tiềm năng, cơ hội, vị trí việc làm, thu nhập của ngành dệt may trong tương lai và thực hiện quảng bá tuyển sinh trên phạm vi cả nước. Ngoài ra, các cơ sở đào tạo dệt may trên địa bàn tỉnh cần phải hợp tác với các cơ sở đào tạo dệt may khác trong cả nước như: Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Công nghiệp Hà Nội, Đại học Công nghiệp TP. Hồ Chí Minh, trường Đại học Kiến trúc, Trường Đại học Mỹ thuật công nghiệp Hà Nội... trong chia sẻ kinh nghiệm đào tạo, hợp tác trong xây dựng chương trình đào tạo và tổ chức hội thảo khoa học, hội nghị chuyên đề.

**** Tăng cường liên kết, hợp tác giữa các trường đại học, cao đẳng, trung cấp, trường dạy nghề đào tạo ngành dệt may với các công ty dệt may***

Mặc dù trên địa bàn tỉnh có nhiều cơ sở đào tạo ngành dệt may nhưng sự liên kết, hợp tác với các công ty dệt may trong tỉnh còn mờ nhạt. Vì vậy, để nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động cần thiết phải tăng cường hợp tác giữa các cơ sở đào tạo với công ty dệt may. Cụ thể là:

Một là: Các cơ sở đào tạo hợp tác với các công ty dệt may trong xây dựng tiết học thực hành tại các phân xưởng của công ty dệt may. Đây là mô hình đào tạo giúp sinh viên tiếp cận trực tiếp với môi trường, điều kiện làm việc thực tế và sớm hình thành kỹ năng nghề nghiệp. Xây dựng chương trình đào tạo theo đơn đặt hàng và yêu cầu từ các công ty dệt may. Hợp tác trong việc nghiên cứu các giải pháp kỹ thuật mới, quy trình sản xuất hiệu quả hoặc phát triển các loại vật liệu mới.

Hai là: Định kỳ tổ chức tối thiểu 01 lần/năm các buổi hội thảo, tọa đàm giữa các giảng viên, sinh viên với lãnh đạo, chuyên gia, cán bộ quản lý của các công ty dệt may. Nội dung trao đổi về các xu hướng hướng phát triển của ngành dệt may, công nghệ sản xuất và những yêu cầu mới của ngành dệt may trong tương lai. Tích cực chia sẻ nguồn lực giữa cơ sở đào tạo với công ty dệt may. Các công ty dệt may hỗ trợ trang bị máy móc, phần mềm quản lý sản xuất, công nghệ mới nhất và xưởng thực

hành... còn cơ sở đào tạo cung cấp các khóa đào tạo ngắn hạn, dài hạn để nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động.

Ba là: Các cơ sở đào tạo cần liên kết với công ty dệt may tổ chức các ngày hội việc làm dành riêng cho sinh viên, tạo cơ hội tiếp xúc và phỏng vấn trực tiếp với các nhà tuyển dụng. Ngoài ra, các công ty dệt may có thể cử đại diện tham gia vào các buổi tư vấn hướng nghiệp tại các cơ sở đào tạo, giúp người học nắm bắt rõ hơn về nhu cầu của ngành, từ đó định hướng nghề nghiệp một cách chính xác. Đồng thời, các công ty dệt may nên cam kết ưu tiên tuyển dụng những sinh viên tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo liên kết.

**** Phát huy hơn nữa tinh thần tự học nâng cao trình độ của người lao động***

Tự học để nâng cao trình độ là yếu tố quan trọng giúp người lao động trong ngành dệt may duy trì khả năng thích nghi và phát triển trong một môi trường làm việc luôn thay đổi. Bằng việc chủ động học hỏi, áp dụng kiến thức vào thực tiễn giúp người lao động nâng cao giá trị bản thân và đóng góp tích cực vào sự phát triển bền vững của công ty. Vì vậy, người lao động cần đánh giá năng lực của bản thân, nhận diện những điểm mạnh, điểm yếu để xác định các yếu tố cần cải thiện và thiết lập mục tiêu học tập cụ thể.

Bản thân mỗi người lao động cần phải tích cực nâng cao tinh thần tự học, không ngừng trau dồi kiến thức, nghiên cứu và tiếp cận tới công nghệ sản xuất dệt may mới, nâng cao trình độ ngoại ngữ và tin học. Về phương pháp học tập, người lao động phải tự học hàng ngày thông qua tài liệu học tập trực tuyến, video hướng dẫn và các khóa học miễn phí về kỹ năng dệt may, công nghệ sản xuất dệt may mới và kết nối học hỏi kiến thức, kinh nghiệm từ đồng nghiệp. Ngoài ra, người lao động có thể đăng ký học tập các chương trình đào tạo để cấp chứng chỉ nghề nghiệp trong các lĩnh vực dệt may để nâng cao giá trị bản thân và gia tăng cơ hội thăng tiến.

Như vậy, đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho là giải mang tính lâu dài, bền vững trong việc thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế cho người lao động trong các công ty dệt may theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tiễn của tỉnh Ninh Bình hiện nay.

4.2.2.2. Nâng cao hiểu biết pháp luật liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động

Nâng cao hiểu biết pháp luật cho người lao động là biện pháp có tính hiệu quả cao trong thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tiễn. Qua đó, giúp người lao động xác định và bảo vệ quyền lợi kinh tế chính đáng, hợp pháp. Cụ thể là:

Một là: Chủ sở hữu công ty dệt may nên tổ chức các buổi tập huấn ít nhất 01 lần/năm để trao đổi với người lao động về cách tính lương, các khoản phụ cấp, tiền làm thêm giờ, tiền thưởng, các quy định của pháp luật về bảo hiểm, các hình thức trợ cấp và chế độ phúc lợi. Phát hành sổ tay dễ hiểu, tóm tắt các quy phạm pháp luật liên quan quyền lợi kinh tế của người lao động. Thực hiện xây dựng tủ sách pháp luật tại các công ty dệt may, thông tin thường xuyên, định kỳ các văn bản quy phạm pháp luật liên quan tới lợi ích kinh tế tại nơi làm việc của người lao động.

Hai là: Chủ sở hữu công ty dệt may cần tổ chức tư vấn pháp luật miễn phí hàng tháng, mời chuyên gia giải đáp các thắc mắc về quyền lợi kinh tế cho người lao động. Đồng thời, phối hợp với chính quyền địa phương và tổ chức công đoàn cơ sở phát động các cuộc thi tìm hiểu pháp luật về lợi ích kinh tế qua các hình thức đa dạng như sân khấu hóa, thi trực tuyến và thi viết để khuyến khích người lao động tìm hiểu pháp luật. Chính quyền tỉnh Ninh Bình hiện nay cần tích cực ứng dụng công nghệ số trong phổ biến, tuyên truyền pháp luật liên quan đến lợi ích kinh tế. Xây dựng trợ lý ảo AI, ứng dụng di động hoặc các trang web để phổ biến kiến thức pháp luật. Thiết lập các điểm tư vấn pháp luật cố định và lưu động tại khu công nghiệp, cụm công nghiệp hoặc tại tổ dân phố, thôn, xóm nơi cư trú chủ yếu của lao động dệt may.

Ba là: Chính quyền các cấp của tỉnh Ninh Bình và các cơ quan báo chí cần tích cực phổ biến thông tin về quyền lợi kinh tế của người lao động trên các phương tiện thông tin, đại chúng. Quan tâm xây dựng bản tin chuyên đề về dệt may, trong đó cung cấp các thông tin về tình hình, xu hướng phát triển của dệt may thế giới và trong nước. Cung cấp các thông tin về thu nhập, việc làm, môi trường, điều kiện làm việc... của người lao động dệt may so với những ngành, lĩnh vực khác trong nền kinh tế, giữa công ty dệt may trong nước với công ty dệt may FDI... Cơ quan báo chí của tỉnh

cần phải xây dựng bản tin tuyên truyền những công ty dệt may trên địa bàn tỉnh đi đầu hoặc có cách làm hay, sáng tạo trong việc thực hiện lợi hài hòa lợi ích kinh tế và lên án các công ty dệt may vi phạm pháp luật và có những hành vi gây tổn hại tới lợi ích kinh tế của người lao động

4.2.2.3. Nâng cao ý thức kỷ luật, xây dựng tác phong làm việc chuyên nghiệp, lan tỏa tinh thần lợi ích hài hòa, rủi ro chia sẻ cho người lao động

Nâng cao ý thức kỷ luật, xây dựng tác phong làm việc chuyên nghiệp là yếu tố then chốt để phát triển lực lượng lao động chuyên nghiệp, hiệu quả và đáp ứng được yêu cầu của thị trường sức lao động. Vì vậy, đây là biện pháp cơ bản để thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động. Tuy nhiên, để nâng cao ý thức kỷ luật, xây dựng tác phong làm việc chuyên nghiệp cần thiết phải có sự tích cực tham gia của các chủ thể có liên quan. Cụ thể là:

Về phía các công ty dệt may cần phải tăng cường phổ biến pháp luật, nội quy lao động của công ty cho người lao động. Cải thiện chất lượng tuyển dụng lao động, quan tâm lắng nghe tâm tư nguyện vọng của người lao động, xây dựng chính sách tiền lương, chế độ khen thưởng, xử phạt minh bạch, rõ ràng, nâng cao phúc lợi và chế độ đãi ngộ. Kiến tạo môi trường, điều kiện làm việc đảm bảo an toàn và thăng tiến, từ đó khích lệ người lao động nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật và xây dựng được tác phong làm việc chuyên nghiệp.

Về phía người lao động cần tích cực rèn luyện bản thân, coi kỷ luật lao động là nghĩa vụ phải thực hiện, tích cực tìm hiểu nội quy, quy chế của công ty và tuân thủ một cách nghiêm túc. Xây dựng tinh thần tự giác, trách nhiệm trong công việc và quản lý thời gian, sắp xếp công việc khoa học để nâng cao chất lượng lao động. Luôn đảm bảo hoàn thành công việc được giao đúng hạn và đạt chất lượng, sẵn sàng hỗ trợ đồng nghiệp khi cần và duy trì thói quen làm việc giờ giấc. Luôn tuân thủ các biện pháp an toàn, bảo vệ sức khỏe, tính mạng của mình và đồng nghiệp.

Về phía Nhà nước và chính quyền tỉnh Ninh Bình hiện nay, đặc biệt là chính quyền các xã, phường sau khi sáp nhập cần phải tích cực tuyên truyền trên các phương tiện truyền thông, các trang mạng xã hội chính thống tạo nên sự lan tỏa rộng rãi trong xã hội, tác động trực tiếp tới nhận thức của người lao động. Đối với công đoàn dệt

may, các tổ chức chính trị - xã hội khác cần tích cực tăng cường tuyên truyền, vận động, giáo dục, người lao động nghiêm chỉnh chấp hành pháp luật, nội quy, quy chế của công ty, tích cực rèn luyện tác phong làm việc chuyên nghiệp và công hiến trong công việc.

Ngoài ra, dệt may là lĩnh vực rất nhạy cảm với những biến động tiêu cực của thị trường trong nước và quốc tế, vì vậy, các công ty dệt may có những thời điểm gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh làm suy giảm doanh số và lợi nhuận. Trong bối cảnh đó, người lao động cần phải phát huy tinh thần “lợi ích hài hòa, rủi ro chia sẻ”, không đẩy hết rủi ro hoặc vô cảm trước những khó khăn của công ty dệt may mà cần phải tích cực đóng góp ý tưởng cải tiến quy trình sản xuất, tối ưu hóa thời gian làm việc, giảm thiểu lãng phí và nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công việc. Những sáng kiến này sẽ góp phần làm cho công ty giảm chi phí sản xuất, vượt qua những khó khăn và ổn định sản xuất.

Tóm lại, nâng cao ý thức kỷ luật, xây dựng tác phong làm việc chuyên nghiệp, lan tỏa tinh thần “lợi ích hài hòa, rủi ro chia sẻ” là giải pháp cơ bản để thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình nhưng theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tế trên địa bàn tỉnh Ninh Bình. Từ đó, góp phần xây dựng quan hệ lợi ích kinh tế bền vững, hạn chế mâu thuẫn, xung đột về lợi ích.

4.2.3. Nhóm giải pháp về phía Nhà nước và chính quyền địa phương

4.2.3.1. Hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động và công ty dệt may

**** Tiếp tục đẩy mạnh hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may***

Lợi ích kinh tế lại chịu sự quy định trực tiếp bởi hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước, việc tiếp tục đẩy mạnh hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước là biện pháp quan trọng nhằm thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may. Hệ thống chính sách, pháp luật càng hoàn thiện và đầy đủ sẽ tạo ra cơ sở pháp lý đủ mạnh để đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ngày càng tốt hơn.

Trong đó, cần thiết phải đổi mới, hoàn thiện chính sách về lao động, việc làm, giáo dục và đào tạo, y tế, nhà ở xã hội và tiền lương... Chính sách lao động, việc làm phải đổi mới theo hướng thúc đẩy việc làm ổn định, lâu dài mở rộng phạm vi bảo vệ an sinh xã hội, xây dựng cơ chế quản lý hiệu quả đối với thị trường lao động, nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp, tăng cường an toàn, vệ sinh lao động và phát triển thị trường sức lao động. Chính sách giáo dục đào tạo cần phải hướng tới mục tiêu nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài và nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế. Đối với chính sách y tế hướng tới mục tiêu công bằng, bình đẳng trong việc thụ hưởng các dịch vụ y tế và phúc lợi xã hội cơ bản. Chính sách nhà ở xã hội phải hướng tới làm cho người có thu nhập thấp có nhà ở và thỏa mãn nhu cầu sinh hoạt cơ bản. Chính sách tiền lương cần phải đổi mới, theo hướng điều chỉnh nâng mức lương tối thiểu vùng phù hợp với thực tiễn, từ đó có cơ sở pháp lý nâng cao thu nhập cho người lao động. Đây là giải pháp quan trọng trong bối cảnh khả năng thương lượng của tổ chức công đoàn dệt may và người lao động đối với công ty dệt may còn nhiều hạn chế.

Bên cạnh đó, cần phải sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh các văn bản quy phạm pháp luật như Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Việc làm, Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật BHYT, Luật Nhà ở, Luật Công đoàn... theo hướng bảo vệ tốt hơn, gia tăng nhiều hơn quyền lợi cho người lao động trên cơ sở hài hòa lợi ích với doanh nghiệp. Cụ thể:

Một là: Cần thiết phải sửa đổi Luật Bảo hiểm xã hội để khắc phục việc rút bảo hiểm một lần của người lao động và tình trạng chây ì, nợ đọng, trốn đóng, chiếm dụng tiền đóng BHXH của các công ty dệt may. Xây dựng chế tài đủ sức răn đe và cần thiết áp dụng chế tài hình sự đối với các hành vi vi phạm pháp luật về BHXH gây tổn hại nghiêm trọng tới quyền lợi của người lao động.

Hai là: Sửa đổi Luật Nhà ở đặc biệt là chế định nhà ở xã hội theo hướng tăng cường sự hỗ trợ, ưu đãi đối với các nhà đầu tư, doanh nghiệp xây dựng nhà ở xã hội, nhà ở lưu trú cho công nhân trong khu công nghiệp. Trong đó, hỗ trợ các doanh nghiệp về vốn vay với mức lãi suất thấp, miễn hoặc giảm tiền thuê đất, sử dụng đất...

Ba là: Đối với Bộ luật Lao động cần phải sửa đổi về thời gian làm việc bình thường theo hướng giảm thời gian từ 48 giờ/tuần về mức 40 giờ/tuần để phù hợp với

chuẩn mực quốc tế và thời gian lao động của khu vực nhà nước. Bổ sung quy định về bữa ăn ca phải đảm bảo chất dinh dưỡng và vệ sinh an toàn thực phẩm. Xây dựng cơ chế khuyến khích doanh nghiệp thực hiện thương lượng và thỏa ước lao động tập thể.

Bốn là: Đối với Luật An toàn, vệ sinh lao động cần sửa đổi mở rộng phạm vi và nâng mức chi Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động. Quan tâm hơn nữa tới mức chi ngăn ngừa rủi ro lao động, nâng mức xử phạt và các biện pháp bổ sung đối với hành vi vi phạm pháp luật của các công ty dệt may.

Năm là: Đối với Luật Công đoàn cần phải sửa đổi, bổ sung theo hướng tăng cường quyền giám sát của công đoàn trở thành một quyền riêng mang tính độc lập và phối hợp cùng với các đơn vị chức năng trong việc tổ chức thanh, kiểm tra các đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp để đảm bảo lợi ích tốt hơn cho người lao động. Đối với Luật Việc làm sửa đổi, bổ sung theo hướng thúc đẩy việc làm ổn định, bền vững, hoàn thiện chính sách BHTN và quản trị tốt thị trường sức lao động.

**** Nhà nước cần phải tích cực bổ sung, hoàn thiện và chủ động tổ chức thực thi chính sách, pháp luật nhằm gia tăng lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp dệt may***

Từ năm 1990, Nhà nước chú trọng phát triển ngành dệt may và xác định đây là ngành công nghiệp chủ lực phục vụ xuất khẩu. Với chính sách ưu đãi, khuyến khích đầu tư, ngành dệt may đã phát triển mạnh mẽ, góp phần tạo việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động. Trên cơ sở những kết quả đã đạt được, để thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế cho người lao động, Nhà nước cần phải hỗ trợ các công ty dệt may, đặc biệt là kiến tạo môi trường pháp lý thuận lợi để doanh nghiệp có thể tìm kiếm, gia tăng lợi ích kinh tế. Vì vậy, Nhà nước cần tích cực tổ chức thực thi chính sách, pháp luật vào thực tiễn, trong đó tập trung vào những nội dung cơ bản sau:

Một là: Chính sách về thuế và tín dụng

Xuất phát từ đặc điểm các doanh nghiệp dệt may của cả nước nói chung và của tỉnh Ninh Bình nói riêng đều là công ty nhỏ và vừa, khả năng tài chính hạn chế, doanh thu, lợi nhuận không cao dẫn đến lợi ích kinh tế của người lao động không được thực hiện đầy đủ. Vì vậy, Nhà nước cần phải hỗ trợ các doanh nghiệp về thuế và tín dụng một cách linh hoạt để giảm áp lực tài chính cho doanh nghiệp, đặc biệt trong những thời điểm sản xuất kinh doanh khó khăn do những nhân tố khách quan

như dịch bệnh, biến đổi khí hậu, chiến tranh thương mại và việc Mỹ áp dụng thuế đối ứng với các quốc gia, trong đó có hàng hóa xuất xứ từ Việt Nam... Hỗ trợ của Nhà nước sẽ thúc đẩy doanh nghiệp phát triển, tất yếu dẫn tới thu nhập của người lao động tăng, việc làm ổn định, an toàn vệ sinh lao động được cải thiện tốt hơn.

Nhà nước cần tích cực hoàn thiện chính sách về thuế để thúc đẩy phát triển cho ngành dệt may như giảm thuế thu nhập doanh nghiệp, trong đó xây dựng chính sách miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp 03 năm đầu tiên cho những công ty dệt may mới hoạt động và có quy mô nhỏ và vừa; miễn hoặc giảm thuế nhập khẩu nguyên phụ liệu; ưu đãi thuế cho các dự án đầu tư vào công nghệ mới hoặc mở rộng sản xuất. Hỗ trợ các công ty dệt may bằng cách ban hành chính sách gia hạn thời gian nộp thuế, không tính lãi suất nộp chậm khi gặp khó khăn do biến động của thị trường, thiên tai và dịch bệnh. Nhà nước cần phải ban hành chính sách ưu đãi giảm thuế VAT, giảm thuế nhập khẩu máy móc, thiết bị và thuế xuất khẩu, giảm thuế môi trường, giảm tiền thuê đất đối với các công ty dệt may chủ động xây dựng nhà ở cho người lao động... Ban hành gói tín dụng ưu đãi lãi suất thấp cho các công ty dệt may có quy mô nhỏ và vừa vay vốn để nâng cấp công nghệ sản xuất tiến tiến, hiện đại và thân thiện với môi trường hoặc mở rộng quy mô sản xuất.

Hai là: Chính sách phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn, chuyển đổi số và thương mại quốc tế

Phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số là xu hướng tất yếu, để khuyến khích các công ty dệt may tích cực phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số. Trong đó, Nhà nước cần xây dựng khuôn khổ pháp lý để cho các công ty dệt may vay vốn từ Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam hoặc tiếp cận tới các chương trình tín dụng xanh để thực hiện các quy trình sản xuất thân thiện với môi trường, giảm thiểu sử dụng hóa chất độc hại, tiết kiệm năng lượng, quản lý chất thải hiệu quả với những ưu đãi về lãi suất và tài sản đảm bảo khi vay. Hoàn thiện chính sách thu hút vốn FDI, trong đó tập thu hút những dự án sản xuất xanh, công nghệ tiên tiến, hiện đại, thúc đẩy kinh tế tuần hoàn phát triển và những dự án góp phần hình thành chuỗi cung ứng trong nước. Nhà nước cần xây dựng chương trình chuyển đổi số trong lĩnh vực dệt may theo hướng khuyến khích, hỗ trợ để các doanh nghiệp ứng

dụng công nghệ in 3D, trí tuệ nhân tạo (AI), Big data, IoT và tự động hóa. Tài trợ cho các cá nhân, tổ chức thực hiện các đề tài nghiên cứu ứng dụng vật liệu mới hoặc công nghệ sản xuất mới cho ngành dệt may.

Ngoài ra, Nhà nước cần phải thực hiện chính sách song phương và đa phương hóa trong hội nhập kinh tế quốc tế. Ban hành các chính sách hỗ trợ bảo hộ mậu dịch để bảo vệ ngành dệt may trong nước bằng các công cụ thuế quan và phi thuế quan. Từng bước quan tâm tới phát triển mạng lưới xuất khẩu, đa dạng hóa thị trường và thương mại hóa trong chuỗi giá trị dệt may toàn cầu. Đẩy mạnh hợp tác, liên kết giữa các công ty dệt may trong nước và công ty dệt may FDI để hỗ trợ nhau cùng phát triển và tiếp cận, mở rộng thị trường quốc tế.

Ba là: Chính sách về khoa học công nghệ, giáo dục và đào tạo

Nhà nước cần điều chỉnh theo hướng tăng cường đầu tư cho hoạt động R&D để tìm ra những nguyên phụ liệu, hóa chất mới có thể tái sử dụng hoặc có nguồn gốc từ tự nhiên từ đó để tạo ra những sản phẩm dệt may thân thiện với môi trường. Cần thiết xây dựng các trung tâm kiểm định chất lượng dệt may ở các tỉnh, thành phố lớn và trên địa bàn tỉnh Ninh Bình nhằm kiểm định chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn quốc tế và đưa ra kiến nghị về kỹ thuật cho các công ty dệt may. Nhà nước cần điều chỉnh chính sách giáo dục và đào tạo để cung cấp cho nền kinh tế nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng được những yêu cầu mới trong sản xuất dệt may. Cải cách hệ thống giáo dục nghề nghiệp theo hướng lấy doanh nghiệp là trung tâm, đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp. Ban hành chính sách khuyến khích doanh nghiệp dệt may tham gia xây dựng chương trình đào tạo và tham gia trực tiếp đào tạo, từ đó sẽ góp phần đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của thị trường.

Bốn là: Chính sách phát triển công nghiệp phụ trợ, chuỗi cung ứng và hạ tầng cho công nghiệp dệt may

Nhà nước cần phải tập trung huy động mọi nguồn lực xã hội phát triển ngành công nghiệp phụ trợ dệt may và xây dựng chuỗi cung dệt may trong nước để từng bước chủ động các yếu tố đầu vào của sản xuất. Đây là giải pháp rất quan trọng để nâng cao lợi ích kinh tế cho các doanh nghiệp dệt may. Trong đó, Nhà nước cần quy hoạch vùng sản xuất tập trung, đầu tư các hạ tầng cho các khu công nghiệp, đặc biệt

đầu tư vào khu công nghiệp dệt may Rạng Đông của tỉnh Ninh Bình, đây là khu công nghiệp được quy hoạch xây dựng trở thành trung tâm sản xuất, thương mại, dịch vụ về dệt may và thời trang hàng đầu Việt Nam.

Ban hành chính sách ưu đãi về thuế, tín dụng và tiền thuê đất cho các dự án sản xuất nguyên phụ liệu công nghệ cao, vật liệu mới. Trong đó, cần ban hành chính sách tín dụng hỗ trợ các khoản vay với lãi suất ưu đãi cho các doanh nghiệp chủ động tham gia xây dựng, phát triển chuỗi cung ứng dệt may trong thời gian 05 năm. Từ đó, giúp các công ty dệt may giải quyết được khó khăn về vốn, giảm một phần chi phí đầu tư vào hạ tầng sản xuất, góp phần nâng cao tỷ lệ nội địa hóa và cải thiện sức cạnh tranh trên thị trường. Hơn nữa, Nhà nước cần phải ban hành chính sách đầu tư phát triển hạ tầng, đặc biệt là hạ tầng logistics và giao thông để kết nối ở các tỉnh, thành phố phát triển dệt may như tỉnh Ninh Bình, Hưng Yên, Đồng Nai, Thành phố Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh... để giảm chi phí vận chuyển và tăng cường hiệu quả của chuỗi cung ứng. Tích cực đẩy mạnh việc ban hành chính sách để xây dựng, phát triển khu công nghiệp dệt may với hạ tầng đầy đủ, đồng bộ và hiện đại.

Năm là: Tích cực sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến doanh nghiệp

Đối với Luật Doanh nghiệp năm 2020 cần sửa đổi một số nội dung về thủ tục chuyển đổi loại hình công ty theo hướng đơn giản và tiết kiệm thời gian. Tiếp tục sửa đổi một số quy định về thời gian góp vốn và trách nhiệm của chủ sở hữu. Từ đó, tạo khuôn khổ pháp lý cho việc mua bán, sáp nhập doanh nghiệp trong ngành dệt may để hình thành nên những tập đoàn lớn, tập trung sản xuất và có sức cạnh tranh tốt hơn. Luật Đầu tư năm 2020 cần phải sửa đổi theo hướng rút ngắn thời gian xin cấp phép đầu tư, giải quyết những vướng mắc, bất cập giữa Luật Đầu tư với Luật Nhà ở và Luật Đất đai để tạo khuôn khổ pháp lý thuận lợi để thu hút FDI vào lĩnh vực dệt may. Đối với Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa cần quy định rõ ràng hơn về cơ chế vay vốn từ các tổ chức tín dụng ngân hàng và quỹ tín dụng nhà nước. Đơn giản hóa thủ tục hành chính trong việc tiếp cận vốn vay, cung cấp các khoản vay ưu đãi lãi suất thấp cho doanh nghiệp khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo trong ngành dệt may.

4.2.3.2. Chính quyền tỉnh Ninh Bình cần kế thừa có chọn lọc các chính sách

kinh tế - xã hội đã ban hành trước đây và tích cực xây dựng, bổ sung, hoàn thiện các chính sách kinh tế - xã hội mới hướng tới mục tiêu gia tăng lợi ích kinh tế cho các công ty dệt may và người lao động

Qua nhiều năm phát triển chính quyền địa phương các cấp đã xây dựng được hệ thống các chính sách kinh tế - xã hội nhằm thúc đẩy sự phát triển kinh tế của tỉnh nói chung và ngành dệt may nói riêng. Vì vậy, để tiếp tục duy trì sự ổn định, phát triển của ngành công nghiệp dệt may, chính quyền tỉnh Ninh Bình cần phải kế thừa có chọn lọc các chính sách kinh tế - xã hội đã ban hành trước đây và đang được triển khai thực hiện. Từ đó, tiến hành xây dựng, bổ sung, tinh chỉnh và tiến tới hoàn thiện, đồng bộ chính sách nhằm thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Ninh Bình nói chung và ngành dệt may nói riêng trong bối cảnh sáp nhập tỉnh. Cụ thể là:

Một là: Cần tiếp tục triển khai *Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050* của Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 31/07/2023, từ đó xây dựng, bổ sung và hoàn thiện chính sách này trên phạm vi của tỉnh Ninh Bình nhằm thu hút nhân tài và nhân lực chất lượng cao về làm việc tại các ngành, lĩnh vực trong tỉnh. Cụ thể, chính quyền tỉnh cần quan tâm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành dệt may và ban hành chính sách ưu đãi, hỗ trợ đối với các chuyên gia, nguồn nhân lực chất lượng cao về nhà ở, phương tiện đi lại và chế độ lương thưởng hấp dẫn...

Hai là: Tiếp tục kế thừa và đẩy mạnh việc thực hiện chương trình phát triển nhà ở, trong đó tập trung xây dựng nhà ở xã hội. Với mục tiêu phấn đấu trở thành trung tâm dệt may của miền Bắc, mục tiêu này sẽ được hiện thực hóa trong điều kiện mới của tỉnh Ninh Bình. Cụ thể, ngành công nghiệp dệt may trên địa bàn tỉnh sẽ ngày càng mở rộng quy mô sản xuất, tất yếu việc dịch chuyển lao động sẽ diễn ra mạnh mẽ trong nội bộ tỉnh và từ các địa phương khác đến, làm gia tăng nhu cầu về nhà ở. Do đó, chính quyền tỉnh cần phải quan tâm xây dựng nhà ở xã hội có mức giá phù hợp mức thu nhập của người lao động.

Ba là: Chính quyền tỉnh Ninh Bình cần tiếp tục thực hiện *Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*, trong đó nỗ lực đạt được các mục tiêu đã đề ra đến năm 2025 và xây dựng lộ trình thực hiện chính sách này

đến năm 2030 do chính quyền các cấp trước đây đã đề ra. Ngoài ra, tỉnh cần tiếp tục thực hiện *Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050*. Từ những tiền đề đó, chính quyền tỉnh Ninh Bình cần phải xây dựng, hoàn thiện, đồng bộ hóa chính sách về chuyển đổi số và tăng trưởng xanh trong bối cảnh mới. Trong đó, xác định phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số là bước đi tất yếu và mang lại sự phát triển đột phá cho ngành dệt may, giúp tăng giá trị sản phẩm, nâng cao doanh thu, lợi nhuận cho các công ty dệt may và đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động trên địa bàn tỉnh ngày càng tốt hơn.

Bốn là: Chính quyền tỉnh Ninh Bình cần tiếp tục kế thừa, điều chỉnh và hoàn thiện chính sách thu hút vốn FDI đã ban hành trước đây của chính quyền địa phương các cấp. Tỉnh cần tiếp tục thực hiện chính sách ưu đãi nhưng có chọn lọc đối với các dự án đầu tư vào ngành công nghiệp dệt may dựa trên các tiêu chí để đánh giá, thẩm định dự án, đánh giá tác động môi trường và mức độ lan tỏa đối với kinh tế - xã hội. Đặc biệt ưu tiên những dự án sử dụng công nghệ cao, công nghệ xanh và những dự án sản xuất nguyên phụ liệu để xây dựng chuỗi cung ứng dệt may trên địa bàn tỉnh.

4.2.3.3. Tăng cường hỗ trợ của Nhà nước và chính quyền tỉnh Ninh Bình hiện nay đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may góp phần thúc đẩy thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế cho người lao động

Lợi ích kinh tế của người lao động chỉ được thực hiện hài hòa khi các công ty dệt may ổn định và phát triển. Nhưng lợi ích kinh tế của người lao động muốn được thực hiện thường xuyên, liên tục, lâu dài thì các công ty dệt may rất cần sự hỗ trợ của Nhà nước và chính quyền tỉnh Ninh Bình. Cụ thể là:

**** Tăng cường hỗ trợ của Nhà nước đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may***

Một là: Nhà nước hỗ trợ các công ty dệt may mở rộng thị trường

Nhà nước cần phải tăng cường hoạt động xúc tiến thương mại, đầu tư để các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh có cơ hội mở rộng thị trường. Trong đó, phát triển đa dạng các hình thức quảng bá giới thiệu sản phẩm dệt may. Tập trung vào các hình thức quảng bá trên mạng xã hội, văn hóa, du lịch, sự kiện thời trang, truyền hình, điện ảnh và cung cấp những thông tin thị trường dệt may quốc tế và trong nước một cách

đầy đủ, chính xác, thường xuyên và kịp thời. Thông qua đó, các công ty dệt may tiếp cận được thông tin thị trường và đưa ra những quyết định chính xác trong sản xuất. Nhà nước cần tăng cường hỗ trợ chủ sở hữu công ty dệt may nâng cao kiến thức về hội nhập, tự do hóa thương mại, bảo hộ mậu dịch, tập quán kinh doanh và pháp luật quốc tế, đặc biệt là các quy định về nguyên tắc xuất xứ, phòng vệ thương mại. Chú trọng trang bị đầy đủ kiến thức về FTA thế hệ mới mà Việt Nam ký kết nhằm khai thác triệt để lợi ích mà các hiệp định này mang lại.

Nhà nước cần phải hỗ trợ, hướng dẫn các công ty dệt may khai thác thông tin thị trường quốc tế và cải cách thủ tục hành chính. Quan tâm thực hiện chính sách bảo hộ mậu dịch để bảo vệ sản xuất dệt may trong nước. Thường xuyên kiểm tra, kiểm soát thị trường, xử lý nghiêm những hành vi gian lận trong sản xuất sản phẩm dệt may như hàng giả, hàng nhái, hàng không rõ nguồn gốc, hàng lậu và kém chất lượng. Từ đó tạo nên một thị trường cạnh tranh công bằng giữa các công ty dệt may. Hơn nữa, Nhà nước cần phải tăng cường công tác ngoại giao kinh tế với các quốc gia khác để giảm thiểu các rào cản thương mại và bảo hộ trong ngành dệt may, giúp các công ty dệt may trong nước và của tỉnh Ninh Bình mở rộng thị trường xuất khẩu.

Hai là: Nhà nước khuyến khích phát triển R&D và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dệt may

Nhà nước cần phải động viên, khuyến khích các công ty dệt may đầu tư vào nghiên cứu, phát triển sản phẩm mới, sử dụng chất liệu, công nghệ sản xuất mới theo tiêu chí thân thiện với môi trường hướng tới mục tiêu phát triển bền vững. Đặc biệt, cần khuyến khích thiết lập trung tâm nghiên cứu và phát triển (R&D) trên địa bàn tỉnh. Xây dựng cơ chế thuận lợi để các công ty dệt may hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu và tận dụng được nguồn lực KH-CN tiên tiến để sản xuất ra các sản phẩm thời trang chất lượng. Nhà nước cần nghiên cứu, tổ chức các cuộc thi thiết kế thời trang cấp quốc gia và quốc tế thường niên để tìm ra những mẫu thiết kế mới có tính sáng tạo. Khuyến khích các cá nhân, tổ chức khởi nghiệp trong lĩnh vực thời trang đặc biệt là các mô hình kinh doanh như thời trang xang, thời trang bền vững, thời trang kỹ thuật số và thời trang cá nhân hóa.

Mặt khác, lực lượng lao động dệt may trên địa bàn tỉnh Ninh Bình hiện nay còn nhiều hạn chế, chủ yếu là lao động phổ thông, xuất thân chủ yếu ở nông thôn, tác phong công nghiệp, ý thức tổ chức, kỷ luật trong sản xuất còn chưa cao. Vì vậy, Nhà nước cần phải tích cực hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành dệt may nhằm cải thiện năng suất lao động, chất lượng sản phẩm và sức cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Trước mắt, Nhà nước cần phải quan tâm, đầu tư cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở các trường đại học, cao đẳng, trung cấp và trường nghề đào tạo ngành dệt may trên phạm vi cả nước nói chung và tỉnh Ninh Bình nói riêng. Chú trọng đào tạo đội ngũ doanh nhân dệt may thời kỳ hội nhập, cán bộ quản lý, nghiên cứu, kỹ thuật, thiết kế, công nhân lành nghề và cán bộ công đoàn có khả năng đáp ứng được những yêu cầu sản xuất mới của ngành dệt may.

**** Tăng cường hỗ trợ của chính quyền địa phương hai cấp ở tỉnh Ninh Bình hiện nay đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may***

Để thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt cần phải tăng cường sự hỗ trợ của chính quyền địa phương hai cấp ở tỉnh Ninh Bình hiện nay. Cụ thể, cần phải tăng cường sự hỗ trợ của chính quyền cấp tỉnh và chính quyền cấp xã, phường sau sáp nhập đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của các công ty dệt may, trong đó tập trung vào những nội dung cụ thể sau:

Một là: Tiếp tục đầu tư phát triển hạ tầng giao thông, vận tải và các khu công nghiệp dệt may theo tiêu chí đồng bộ, liên thông và hiện đại. Hiện nay, trên địa bàn tỉnh có khu công nghiệp dệt may Rạng Đông đã được xây dựng và thiết kế để phát triển chuỗi cung ứng khép kín từ sản xuất nguyên liệu đến gia công và hoàn thiện sản phẩm và gồm cả dịch vụ logistics, hỗ trợ sản xuất như xử lý nước thải, năng lượng. Vì vậy, chính quyền các cấp tỉnh Ninh Bình cần tiếp tục kế thừa và ban hành chính sách ưu đãi mới để thu hút vốn đầu tư trong và ngoài nước để lấp đầy khu công nghiệp dệt may Rạng Đông. Điều này, có ý nghĩa rất lớn đối với sự phát triển của ngành công nghiệp dệt may trên địa bàn tỉnh, giúp nâng cao năng lực cạnh tranh, gia tăng tỷ lệ nội địa hóa và giá trị sản phẩm.

Hai là: Chính quyền tỉnh Ninh Bình cần đầu tư xây dựng Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng nghề dệt may trực thuộc Sở Nội vụ. Hoạt động của trung tâm sẽ hướng

vào đào tạo kỹ năng nghề nghiệp như vận hành máy móc dệt may, quản lý chất lượng sản phẩm, sản xuất vải và nhuộm hoàn tất và thiết kế thời trang. Mặt khác, tỉnh cần phải xây dựng cơ chế đối thoại ba bên: Chính quyền - Doanh nghiệp - Người lao động nhằm đảm bảo quyền lợi của các bên và thúc đẩy phát triển bền vững. Trong đó, cần phải thành lập *Hội đồng đối thoại ba bên ngành dệt may tỉnh Ninh Bình* thành phần bao gồm: Sở Nội vụ, công ty dệt may và tổ chức công đoàn dệt may tỉnh. Hội đồng đối thoại ba bên sẽ có trách nhiệm tổ chức các cuộc họp định kỳ, thảo luận về các vấn đề có liên quan đến quyền lợi kinh tế của người lao động. Khi xảy ra tranh chấp, xung đột Hội đồng có thể triệu tập đột xuất, thảo luận tìm ra giải pháp kịp thời, nhanh chóng, hiệu quả tránh làm gián đoạn hoạt động sản xuất của các công ty dệt may.

Ba là: Chính quyền địa phương hai cấp ở tỉnh Ninh Bình cần phải hỗ trợ xây dựng môi trường sản xuất kinh doanh và đầu tư thuận lợi. Trong đó, tập trung cải cách thủ tục hành chính, cắt giảm những chi phí tuân thủ và chi phí không chính thức, xóa bỏ những nhiễu, phiền hà trong quản lý hành chính về các lĩnh vực thuế, BHXH, phòng cháy chữa cháy, an toàn, vệ sinh lao động và môi trường. Tích cực cung cấp thông tin thường nhật về tình hình kinh tế, chính trị và thị trường dệt may trong và quốc tế trên các phương tiện thông tin đại chúng. Tăng cường trang bị kiến thức, kỹ năng về hội nhập quốc tế, công nghệ sản xuất mới và xu thế phát triển của dệt may thế giới cho doanh nghiệp và người lao động... Qua đó, giúp các công ty dệt may chuẩn bị các điều kiện cần thiết để chủ động phòng vệ thương mại, vượt qua các biện pháp kỹ thuật về bảo hộ mậu dịch của các quốc gia khác. Thực hiện tuyên truyền, phổ biến pháp luật bằng các hình thức phong phú, đa dạng, trong đó chú trọng hình thức mời văn phòng luật sư về tư vấn pháp luật trực tiếp tại bộ phận hành chính một cửa hoặc tổ dân phố và nhà văn hóa thôn. Ngoài ra, chính quyền tỉnh nên thiết lập các trang mạng xã hội chính thống và xây dựng trợ lý ảo để tuyên truyền pháp luật, giải đáp những thắc mắc, câu hỏi liên quan đến đến lợi ích kinh tế của người lao động.

Như vậy, hỗ trợ của Nhà nước và chính quyền địa phương hai cấp ở tỉnh Ninh Bình là một trong những giải pháp trọng tâm nhằm thúc đẩy các công ty dệt may phát triển, góp phần nâng cao năng suất lao động, năng lực cạnh tranh, tối ưu hóa chi phí

sản xuất và gia tăng lợi nhuận. Từ đó, tạo ra điều kiện vật chất thuận lợi để thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế cho người lao động.

4.2.3.4. Chính quyền tỉnh Ninh Bình cần nâng cao chất lượng công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật gây tổn hại đến lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may

Lợi ích kinh tế của một bộ phận lao động không được thực hiện là do ý thức chấp hành pháp luật của công ty dệt may còn rất hạn chế. Để thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động, trước đây chính quyền tỉnh đã tiến hành thanh, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật đối với một số công ty dệt may. Tuy nhiên, công tác này chưa đạt hiệu quả cao vì lực lượng thanh tra mỏng, khối lượng công việc và số lượng doanh nghiệp cần kiểm tra lớn. Năng lực của đội ngũ cán bộ thanh tra còn chưa cao, hoạt động thanh, kiểm tra còn chậm trễ, sự phối hợp giữa các cơ quan còn mờ nhạt và chế tài xử lý chưa đủ tính răn đe. Vì vậy, nâng cao chất lượng công tác thanh, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật đối với các công ty dệt may là giải pháp quan trọng và cấp bách. Trong đó, cần phải tập trung vào một số nội dung như sau:

Một là: Tăng cường xây dựng đội ngũ thanh tra chuyên trách am hiểu về pháp luật. Trong đó, chính quyền tỉnh Ninh Bình hiện nay cần liên kết với Học viện Tư pháp, Trường Đại học Kiểm sát để tổ chức các lớp tập huấn cho đội ngũ thanh tra tỉnh nhằm cập nhật kiến thức pháp luật mới và nâng cao kỹ năng thanh, kiểm tra.

Hai là: Chính quyền tỉnh cần tăng cường thanh, kiểm tra định kỳ đối với các công ty dệt may. Tập trung thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ các quy định về pháp luật lao động và đột xuất thanh, kiểm tra đối với các công ty có dấu hiệu vi phạm hoặc có đơn thư tố giác, phản ánh từ các cơ quan báo chí và dư luận xã hội. Cần tăng mức phạt tiền và các biện pháp xử phạt hành chính bổ sung, khởi tố hình sự đối với những hành vi của các công ty dệt may mà có đầy đủ các yếu tố cấu thành tội phạm làm tổn hại đến lợi ích kinh tế của người lao động. Công khai thông tin các công ty dệt may vi phạm pháp luật lên các phương tiện thông tin đại chúng.

Ba là: Tăng cường phối hợp liên ngành giữa các cơ quan của tỉnh như: Sở Nội vụ, Liên đoàn lao động, Công an, BHXH, Sở Y tế và Công đoàn dệt may trong thanh, kiểm tra các công ty dệt may. Tích cực sử dụng công nghệ hiện đại vào công tác

thanh, kiểm tra và đầu tư phát triển cơ sở dữ liệu quản lý doanh nghiệp. Từ đó, giúp việc theo dõi, kiểm tra, xử lý vi phạm diễn ra kịp thời và chuẩn xác hơn. Phát triển các phần mềm, công cụ phân tích dữ liệu về lao động, tiền lương để phát hiện các sai phạm của các công ty dệt may. Thiết lập đường dây nóng, hộp thư điện tử và các trang mạng xã hội để người lao động có thể dễ dàng phản ánh và khiếu nại, tố cáo các hành vi trái luật.

Bốn là: Hoạt động thanh, kiểm tra cần phải đảm bảo kịp thời, chính xác, minh bạch, công bằng, khách quan, không cản trở hoạt động sản xuất và đảm bảo không trùng lặp về nội dung và phạm vi thanh tra. Việc thanh, kiểm tra cần phải kiến nghị đối với các công ty dệt may để họ thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế cho người lao động và khắc phục những tồn tại, hạn chế. Khi phát hiện vi phạm, cần xử lý nghiêm minh theo luật định và yêu cầu các công ty dệt may vi phạm khắc phục hậu quả, giám sát quá trình khắc phục và tái kiểm tra trong tương lai.

4.2.4. Nhóm giải pháp thuộc về các tổ chức chính trị - xã hội

4.2.4.1. Phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn dệt may

Trong bảo vệ quyền lợi kinh tế cho người lao động trong các công ty dệt may trước đây, vai trò của tổ chức công đoàn ngành dệt may còn khá mờ nhạt. Cụ thể, còn thiếu sự độc lập, phụ thuộc vào doanh nghiệp và chưa có cán bộ chuyên trách về công đoàn trong công ty dệt may. Khả năng thương lượng, am hiểu pháp luật, kỹ năng hoạt động công đoàn, khả năng vận động, tổ chức còn nhiều hạn chế... Vì vậy, để thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tế của tỉnh Ninh Bình, thì Công đoàn ngành dệt may và các tổ chức công đoàn cơ sở cần phải thực hiện đồng bộ các biện pháp cụ thể như sau:

*** *Phát huy vai trò đại diện bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động và tham gia thực hiện quy chế dân chủ, đối thoại tại nơi làm việc***

Một là: Công đoàn ngành dệt may cần phải tích cực đóng góp ý kiến với các cơ quan nhà nước về các vấn đề liên quan đến quyền lợi của người lao động. Tăng cường tham gia vào công tác thanh, kiểm tra việc thực hiện pháp luật về lao động. Khi phối hợp thanh, kiểm tra, công đoàn ngành dệt may cần tích cực đề xuất các giải

pháp khắc phục những tồn tại, hạn chế và kiến nghị xử lý các công ty dệt may vi phạm các quy định của pháp luật lao động. Ngoài ra, công đoàn ngành dệt may thường xuyên yêu cầu các công ty dệt may cung cấp thông tin và giải trình những vấn đề liên quan đến quyền lợi kinh tế của người lao động.

Hai là: Phát huy hơn nữa vai trò của công đoàn ngành dệt may trong xây dựng quy chế lao động, đối thoại và thương lượng tập thể. Thí điểm mô hình thương lượng tập thể tại các công ty dệt may FDI sử dụng nhiều lao động và các công ty dệt may “ba chung” (chung chủ sở hữu, chung nhà cung ứng, chung mô hình sản xuất). Phấn đấu 80% các công ty ký thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp và đạt loại B trở lên. Trong quá trình xây dựng thương lượng tập thể cần phải căn cứ các quy định của pháp luật, từ đó góp phần thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế hạn chế sự áp đặt chủ quan từ phía chủ sở hữu công ty dệt may. Khi xảy ra xung đột về lợi ích, tổ chức công đoàn cần phải tích cực tham gia vào quá trình xử lý kỷ luật, chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động để bảo vệ quyền lợi kinh tế, tính công bằng và hợp pháp trong quyết định của các công ty dệt may. Tích cực tham gia thực hiện quy chế dân chủ tại cơ sở, đặc biệt là đối thoại tại nơi làm việc với mục tiêu là 80% các công ty dệt may tổ chức hội nghị người lao động và đối thoại ít nhất một lần mỗi năm. Qua đó, người lao động sẽ nắm rõ tình hình hoạt động sản xuất và đề xuất giải pháp để tăng năng suất lao động, cải thiện chất lượng sản phẩm góp phần vào sự phát triển ổn định của doanh nghiệp.

**** Phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong tổ chức, giáo dục, vận động người lao động trong các công ty dệt may***

Một là: Công đoàn ngành dệt may cần tích cực vận động người lao động tham gia để được bảo vệ quyền lợi chính đáng và hợp pháp. Xây dựng chương trình hành động cụ thể nhằm thu hút đông đảo người lao động tham gia công đoàn, trong bối cảnh Bộ luật Lao động 2019, ghi nhận người lao động có quyền thành lập, gia nhập, và hoạt động theo tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp. Công đoàn ngành dệt may cần tích cực đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục, phổ biến pháp luật liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động bằng các hình thức phong phú, đa dạng, ngắn gọn, dễ hiểu. Chủ động tư vấn các vấn đề pháp lý về tiền lương, bảo hiểm và quyền,

nghĩa vụ trong hợp đồng lao động, giúp người lao động nâng cao nhận thức về quyền lợi của mình.

Hai là: Tổ chức công đoàn ngành dệt may cần chủ động lên kế hoạch và đề xuất các cuộc đàm phán với đại diện các công ty dệt may để đưa nội dung đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, chất lượng bữa ăn ca, an toàn, vệ sinh lao động... vào thương lượng và thỏa ước lao động tập thể. Tích cực phát động phong trào thi đua lao động giỏi và tổ chức các kỳ thi tay nghề, tạo cơ hội trao đổi, học hỏi kinh nghiệm, góp phần nâng cao chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho lao động. Khuyến khích người lao động chủ động nâng cao chuyên môn, tiếp cận KH-CN, tuân thủ nội quy lao động và rèn luyện tác phong chuyên nghiệp.

**** Phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong việc phát hiện mâu thuẫn, giải quyết xung đột về lợi ích kinh tế***

Trong quan hệ lợi ích kinh tế giữa người lao động và chủ sở hữu công ty dệt may không phải lúc nào cũng thống nhất với nhau, có những thời điểm xảy ra xung đột, đối lập nhau về lợi ích nếu không được giải quyết triệt để sẽ dẫn tới đình công, ngưng việc tập thể gây ảnh hưởng xấu tới môi trường đầu tư và gây mất trật tự, an toàn xã hội. Thực tiễn cho thấy vai trò của công đoàn trong phát hiện và giải quyết mâu thuẫn, xung đột về lợi ích kinh tế còn nhiều hạn chế. Vì vậy, cần phải phát huy hơn nữa vai trò của tổ chức này trong việc phát hiện, giải quyết mâu thuẫn, xung đột về lợi ích kinh tế, hướng tới xây dựng quan hệ lao động bền vững và tiến bộ. Cụ thể là:

Một là: Tổ chức Công đoàn ngành dệt may và công đoàn cơ sở tại các công ty dệt may trên địa bàn tỉnh cần phải thiết lập và duy trì kênh phản ánh về quyền lợi kinh tế của người lao động để kịp thời nắm bắt vấn đề, phát hiện mâu thuẫn từ sớm để ngăn ngừa, hạn chế xảy ra xung đột và tranh chấp lao động.

Hai là: Công đoàn ngành dệt may tích cực chỉ đạo, hướng dẫn các tổ chức công đoàn cơ sở trên địa bàn tỉnh thực hiện đúng vai trò đại diện cho người lao động trong đối thoại, thương lượng và hướng dẫn thực hiện các bước tố tụng để giải quyết xung đột, tranh chấp lao động.

Ba là: Khi xảy ra xung đột, công đoàn ngành dệt may và các tổ chức công

đoàn cơ sở cần tích cực phối hợp với các cơ quan tham gia tổ tụng để bảo đảm quyền lợi kinh tế hợp pháp, chính đáng cho người lao động, đặc biệt khi chủ sở hữu công ty dặt may bỏ trốn, phá sản, giải thể, nợ lương và BHXH.

4.2.4.2. Phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội khác

Hội Nông dân tỉnh Ninh Bình hiện nay định kỳ tổ chức các khóa đào tạo nghề thủ công, nông nghiệp xanh, kinh tế tuần hoàn cho lao động dặt may có mong muốn làm thêm sau giờ làm việc. Điều này giúp có thêm thu nhập ngoài giờ và trang bị thêm kỹ năng nghề nghiệp mới khi họ bị mất việc làm. Thông qua hoạt động của Hội Nông dân, người lao động dặt may còn được tiếp cận các quỹ tín dụng với lãi suất ưu đãi. Những khoản vay này được sử dụng để đầu tư vào sản xuất nhỏ, chăn nuôi hoặc kinh doanh gia đình, từ đó giúp có thêm thu nhập ổn định. Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh khối cơ quan và doanh nghiệp tỉnh Ninh Bình hiện nay cần tích cực phối hợp với các công ty dặt may tổ chức các khóa đào tạo về kỹ năng mềm, văn hóa doanh nghiệp, tác phong làm việc chuyên nghiệp cho những lao động trẻ... Tổ chức các cuộc thi sáng tạo về sản phẩm thời trang, khuyến khích tinh thần khởi nghiệp trong lĩnh vực dặt may. Tổ chức các chương trình chăm sóc sức khỏe, thăm hỏi, động viên những lao động trẻ có hoàn cảnh khó khăn. Tổ chức các hoạt động tình nguyện dọn vệ sinh, trồng cây xanh trong các khu công nghiệp, cụm công nghiệp và khuôn viên các công ty dặt may nhằm cải thiện môi trường, điều kiện làm việc.

Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Ninh Bình cần tăng cường tổ chức các khóa đào tạo miễn phí về kỹ năng dặt may, kỹ năng quản lý thời gian và những kiến thức y tế về chăm sóc sức khỏe cho lao động nữ giới. Bảo vệ quyền lợi kinh tế cho lao động nữ giới được quy định trong pháp luật. Phối hợp với các cơ sở y tế xã/phường tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho lao động nữ và tổ chức các buổi tư vấn tâm lý và sức khỏe cho lao động nữ giới giúp họ giải tỏa áp lực trong công việc và gia đình.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu “*Lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình*”, nghiên cứu cụ thể trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ, với mục tiêu thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tế ở tỉnh Ninh Bình. Từ kết quả nghiên cứu, luận án rút ra một số kết luận cụ thể như sau:

1. Lợi ích kinh tế cho người lao động trong các công ty dệt may là vấn đề phức tạp, nội dung phong phú, có ý nghĩa về lý luận và thực tiễn quan trọng góp phần thúc đẩy ngành dệt may ở tỉnh Ninh Bình phát triển, gia tăng tỷ lệ nội địa hóa, sản xuất ra những sản phẩm có giá trị gia tăng cao và tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị dệt may toàn cầu.

2. Trên cơ sở vận dụng quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, chủ trương Đảng Cộng sản Việt Nam và tiếp nối những kết quả đạt được của các nghiên cứu trước, nghiên cứu sinh đã bổ sung, làm rõ thêm cơ sở lý luận về lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may trên địa bàn cấp tỉnh.

3. Luận án làm sáng tỏ tình hình lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình với phạm vi nghiên cứu trên địa bàn của tỉnh Nam Định cũ giai đoạn 2012 - 2022. Từ đó, đưa ra nhận định và đánh giá những kết quả đã được, chỉ ra những hạn chế và lý giải nguyên nhân.

4. Luận án đã dự báo tình hình phát triển của dệt may thế giới và trong nước, xu hướng phát triển lợi ích kinh tế của người lao động dệt may đến năm 2030, tầm nhìn đến 2045. Phân tích quan điểm thực hiện hài hòa lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may theo hướng chuyên sâu, thích ứng với điều kiện thực tế của tỉnh Ninh Bình. Đề xuất các giải pháp có tính khả thi, cụ thể, thực chất và gắn với từng chủ thể nhất định.

5. Nghiên cứu về lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may là một đề tài mới và đặt trong bối cảnh mới là sáp nhập ba tỉnh Nam Định, Ninh Bình và tỉnh Hà Nam thành tỉnh Ninh Bình, dẫn tới phạm vi và nội dung nghiên cứu rộng. Vì vậy, đề tài luận án chỉ mới bước đầu khám phá một số vấn đề lý luận và thực tiễn

về lợi ích kinh tế của người lao động trong công ty dệt may ở Ninh Bình, phạm vi nghiên cứu trên địa bàn tỉnh Nam Định cũ, dưới góc độ tiếp cận của khoa học Kinh tế chính trị. Từ những nền tảng nghiên cứu ban đầu này, nghiên cứu sinh sẽ tiếp tục bổ sung, mở rộng phạm vi và phát triển đề tài nghiên cứu để làm sáng tỏ thêm lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may trong phạm vi toàn tỉnh Ninh Bình sau khi sáp nhập và trên phạm vi cả nước.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Nguyễn Như Quảng (2024), “Thực trạng lợi ích kinh tế của công nhân trong các công ty dệt may ở tỉnh Nam Định dưới hình thức thu nhập”, *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính kế toán*, (263), tr.71-74.

2. Nguyễn Như Quảng (2024), “Tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ tư đối với lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở Việt Nam”, *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính kế toán*, (266), tr.67-71.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Tài liệu tiếng Việt

1. Đỗ Thị Vân Anh (2011), “*Mức độ đoàn kết và xung đột giữa các thành viên trong doanh nghiệp hiện nay (Nghiên cứu trường hợp tại công ty May Đáp Cầu và công ty Việt Pacific Clothing)*”, Luận án Tiến sĩ xã hội học, Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
2. Nguyễn Văn Thùy Anh (2014), “*Đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp dệt may Hà Nội*”, Luận án Tiến sĩ Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
3. Trần Thị Vân Anh (2020), “*Doanh nghiệp dệt may Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư*”, Luận án Tiến sĩ Kinh tế phát triển, Học viện khoa học xã hội - Viện hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
4. Duy Anh & cộng sự (2025), *Ngành dệt may thời công nghệ số*, tại trang <https://hssk.tapchiconsan.org.vn/bai-viet/chuyen-sau/nganh-det-may-thoi-cong-nghe-so-post1516.html>, [Truy cập ngày 12/06/2025].
5. Bảo hiểm xã hội tỉnh Nam Định (2023), *Danh sách các đơn vị chậm đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN từ 03 tháng trở lên (tính đến ngày 15/11/2023)*, tại trang [https://namdinh.baohiemxahoi.gov.vn:4545/File_Server_BHXXH/documents/DANH%20S%C3%81CH%20%C3%81C%20%C4%90%C6%A0N%20V%E1%BB%8A%20CH%E1%BA%ACM%20%C4%90%C3%93NG%20BHXH,%20BHYT,%20BHTN,%20BHTNL%C4%90-BNN%20T%E1%BB%AA%203%20TH%C3%81NG%20\(1\)%20\(1\).pdf](https://namdinh.baohiemxahoi.gov.vn:4545/File_Server_BHXXH/documents/DANH%20S%C3%81CH%20%C3%81C%20%C4%90%C6%A0N%20V%E1%BB%8A%20CH%E1%BA%ACM%20%C4%90%C3%93NG%20BHXH,%20BHYT,%20BHTN,%20BHTNL%C4%90-BNN%20T%E1%BB%AA%203%20TH%C3%81NG%20(1)%20(1).pdf), [truy cập ngày 18/2/2024].
6. Bảo Như và Hà Trang (2023), *Biến đổi khí hậu tác động tiêu cực đến thị trường dệt may*, tại trang <https://tiasang.com.vn/tin-tuc/bien-doi-khi-hau-tac-dong-tieu-cuc-den-thi-truong-det-may/>, [truy cập ngày 24/2/2024].
7. Bộ Giáo dục và đào tạo (2021), *Giáo trình Kinh tế chính trị Mác - Lênin*, NXB Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
8. Lê Văn Bửu (2013), “*Vấn đề lợi ích trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở vùng Nam Bộ hiện nay*”, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Khoa

học xã hội, Hà Nội.

9. B.B. Radaev (1971), *“Lợi ích kinh tế trong chủ nghĩa xã hội”*, NXB Matxcova.

10. C.Mác-Ăngghen (1970), *Tuyển tập*, tập 1, NXB Sự thật, Hà Nội.

11. C.Mác-Ăngghen (1982), *Tuyển tập*, tập 3, NXB Sự thật, Hà Nội

12. C.Mác-Ăngghen (1993), *Toàn tập*, tập 2, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội

13. C.Mác-Ăngghen (1993), *Toàn tập*, tập 3, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội

14. C.Mác-Ăngghen (1993), *Toàn tập*, tập 6, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội

15. C.Mác-Ăngghen (1993), *Toàn tập*, tập 12, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

16. C.Mác-Ăngghen (1993), *Toàn tập*, tập 18, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

17. C.Mác và Ph.Ăngghen (2000), *Toàn tập*, t.46, phần II, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

18. C.Mác-Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 3, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

19. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, Tập 23, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

20. C.Mác (1977), *Hệ tư tưởng Đức*, NXB Sự thật, Hà Nội.

21. Chính phủ (2022), *Nghị định số 38/2022/NĐ - CP, Nghị định quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động*, tại trang <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-38-2022-ND-CP-muc-luong-toi-thieu-nguoi-lao-dong-lam-viec-theo-hop-dong-515984.aspx>, [truy cập ngày 18/6/2024].

22. Công đoàn Tổng Công ty may Hưng Yên (2023), *Báo cáo tổng kết hoạt động công đoàn nhiệm kỳ 2017 - 2023, phương hướng, nhiệm vụ nhiệm kỳ 2023 - 2028*.

23. Công đoàn CTCP phát triển hạ tầng dệt may Phố Nối (2023), *Báo cáo tổng kết hoạt động công đoàn nhiệm kỳ 2017 - 2023, phương hướng, nhiệm vụ nhiệm kỳ 2023 - 2028*.

24. Công đoàn Dệt May Việt Nam (2021), *Thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may Việt Nam*.

25. Công đoàn Dệt May Việt Nam (2023), *Tổng hợp số liệu về lợi ích kinh tế của người lao động ngành dệt may tại tỉnh Nam Định*.
26. Cục Thống kê tỉnh Nam Định (2021), “*Kinh tế - xã hội tỉnh 10 năm 2011 - 2020*”, NXB Thống kê.
27. Cục Thống kê tỉnh Nam Định (2022), “*Niên giám Thống kê tỉnh Nam Định năm 2021*”, NXB Thống kê.
28. Cục thống kê tỉnh Nam Định (2023), *Niên giám thống kê năm 2022*, NXB Thống kê.
29. Cục Thống kê tỉnh Nam Định (2022), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội tỉnh Nam Định năm 2022*, tại trang: <https://www.namdinh.gso.gov.vn/thong-tin-kinh-te-xa-hoi/bao-cau-tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi-tinh-nam-dinh-nam-2022-930.html>, [truy cập ngày 20/6/2024]
30. Cục Thống kê tỉnh Nam Định (2024), *Niên giám thống kê tỉnh Nam Định năm 2023*, tại trang: <https://www.namdinh.gso.gov.vn/nien-giam-thong-ke/>, [truy cập ngày 22/01/2025]
31. Cục thống kê tỉnh Nam Định (2022), *Kinh tế xã hội Nam Định 25 năm tái lập tỉnh 1997-2021*, NXB Thống kê.
32. Cục thống kê tỉnh Nam Định (2023), *Thu nhập bình quân đầu người tỉnh Nam Định năm 2022*, tại trang: <https://www.namdinh.gso.gov.vn/xa-hoi-moi-truong/thu-nhap-binh-quan-dau-nguoi-tinh-nam-dinh-nam-2022-972.html>, [Truy cập ngày 14/08/2024]
33. Cục thống kê tỉnh Nam Định (2023), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội tháng 12 và năm 2023*, tại trang <https://www.namdinh.gso.gov.vn/thong-tin-kinh-te-xa-hoi/bao-cau-tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi-thang-12-va-nam-2023-1050.html>, [Truy cập ngày 13/06/2025].
34. Cục thống kê tỉnh Nam Định (2025), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2024*, tại trang <https://www.namdinh.gso.gov.vn/thong-tin-kinh-te-xa-hoi/tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi-tinh-nam-dinh-nam-2024-1151.html>, [Truy cập ngày 13/06/2025].
35. Minh Châu (2024), *Hưng Yên xử phạt hơn 1 tỷ đồng đối với 3 doanh nghiệp xả thải trái phép*, tại trang <https://moitruong.net.vn/hung-yen-xu-phat-hon-1-ty->

dong-doi-voi-3-doanh-nghiep-xa-thai-trai-phep-74001.html, [Truy cập ngày 13/02/2025].

36. Vương Đình Cường (1992), *Lợi ích nông dân ở nước ta hiện nay*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

37. Nguyễn Đình Dũng (2001), *Nghiên cứu môi trường lao động gây nguy cơ đến sức khỏe công nhân và đáp ứng dịch vụ y tế trong ngành dệt sợi*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Y Hà Nội, Hà Nội.

38. Phạm Văn Dũng (1993), *Особенности и путь реализации экономических интересов в переходном обществе*, Luận án tiến sĩ kinh tế chính trị, Đại học Tổng hợp Mát-xcơ-va, Nga.

39. Đặng Quang Định (2011), *Thống nhất lợi ích kinh tế giữa giai cấp công nhân, nông dân và tầng lớp trí thức trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ triết học, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

40. Đặng Quang Định (2012), *Vai trò của lợi ích đối với sự phát triển xã hội*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

41. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021- 2030*, tại trang <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-xiii/chien-luoc-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-10-nam-2021-2030-3735>, [truy cập ngày 29/06/2024].

42. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tại trang <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-xiii>, [truy cập ngày 29/06/2024].

43. Nguyễn Văn Huy (2021), *“Hiệu quả kinh tế - xã hội của doanh nghiệp dệt may ở tỉnh Nam Định”*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng, Hà Nội.

44. Bùi Thị Thu Hà (2021), *“Nghiên cứu đối thoại xã hội trong quan hệ lao động tại các doanh nghiệp may ở Việt Nam”*, Luận án Tiến sĩ Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Thương mại, Hà Nội.

45. Hồng Hạnh (2021), *Thực trạng phát triển ngành may mặc Trung Quốc sau kế hoạch 5 năm lần thứ 13*, tại trang: <https://vinatex.com.vn/thuc-trang-phat-trien-nganh-may-mac-trung-quoc-sau-ke-hoach-5-nam-lan-thu-13/>, [truy cập 13/8/2024]

46. Đỗ Huy Hà (2013), *Giải quyết quan hệ lợi ích kinh tế trong quá trình đô thị hóa ở nước ta hiện nay*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

47. Phan Thị Thu Hiền (2019), “*Ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp tới hiệu quả tài chính trong các doanh nghiệp dệt may Việt Nam*”, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành kế toán, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

48. Nguyễn Duy Hùng (1988), *Bàn về sự hình thành và kết hợp lợi ích kinh tế trong kinh tế tập thể ở nước ta*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Học viện Khoa học xã hội Nguyễn Ái Quốc, Hà Nội.

49. Đinh Thị Hương (2018), “*Thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp ngành May Việt Nam*”, *Tạp chí Công thương* (1), tr.211-217.

50. Đinh Thị Hương (2019), “*Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp dệt may Việt Nam*”, Luận án Tiến sĩ Kinh doanh thương mại, Trường Đại học Thương mại, Hà Nội.

51. Nguyễn Thị Lan Hương (2022), “*Thực trạng bữa ăn ca công nhân dệt may một số tỉnh phía Bắc và hiệu quả cải thiện khẩu phần tại thành phố Hải Dương*”, Luận án tiến sĩ chuyên ngành dinh dưỡng, Viện Dinh dưỡng quốc gia, Hà Nội.

52. Vũ Văn Hoán (2021), “*Trách nhiệm xã hội của tổng công ty nhà nước ở Việt Nam: Nghiên cứu điển hình tập đoàn dệt may Việt Nam*”, Tiến sĩ Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

53. Nguyễn Văn Hòa (2019), “*Đảm bảo lợi ích kinh tế trong sử dụng đất nông nghiệp của hộ nông dân ở tỉnh Tuyên Quang*”, Tiến sĩ Kinh tế chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

54. Trần Hoàng Hiểu (2019), “*Quan hệ lợi ích kinh tế giữa nông dân và doanh nghiệp trong phát triển cánh đồng lớn ở Đồng bằng sông Cửu Long*”, Tiến sĩ Kinh tế chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

55. Bùi Huyền (2021), *Thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế của Tổ chức Lao*

động quốc tế ở Việt Nam, tại trang <https://lsvn.vn/thuc-thi-cac-tieu-chuan-lao-dong-quoc-te-cua-to-chuc-lao-dong-quoc-te-o-viet-nam-a44611.html>, [Truy cập ngày 13/06/2025].

56. Vũ Văn Khang (2002), *“Hoàn thiện cơ chế trả lương cho người lao động ở các doanh nghiệp thuộc ngành dệt may ở Việt Nam”*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

57. Hoàng Văn Khải (2019), *“Giải quyết quan hệ giữa lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay”*, Luận án tiến sĩ Kinh tế chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

58. Đặng Minh Khoa (2022), *“Thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Bắc Ninh”*, Luận án tiến sĩ Kinh tế chính trị, Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng, Hà Nội.

59. Phạm Thị Liên (2001), *“Nghiên cứu thống kê thu nhập của lao động ngành dệt may”*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

60. V.I.Lênin (1974), *Toàn tập*, tập 1, NXB Tiến bộ, Matxcova.

61. V.I.Lênin (1981), *Toàn tập*, tập 29, NXB Tiến bộ, Matxcova.

62. Ung Thị Minh Lệ (1996), *Hệ thống lợi ích kinh tế và các quan hệ phân phối trong thực hiện chiến lược ổn định và phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Chủ nghĩa xã hội khoa học, Hà Nội.

63. Nguyễn Thị Minh Loan (2015), *Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

64. Hoàng Văn Luân (2000), *Lợi ích - động lực của sự phát triển xã hội bền vững*, Luận án tiến sĩ triết học, Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

65. Nguyễn Giang Long (2019), *“Thực trạng viêm mũi dị ứng do dị nguyên bụi bông ở công nhân dệt may Nam Định cũ và kết quả giải pháp can thiệp”*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Y tế công cộng, Đại học y dược Hải Phòng, Hải Phòng.

66. Luật Công đoàn (2024), tại trang <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Doanh-nghiep/Luat-Cong-doan-2024-445264.aspx>, [Truy cập ngày 12/06/2025].

67. Hồ Chí Minh toàn tập, Tập 9, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
68. Hồ Chí Minh toàn tập, Tập 9, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
69. Hồ Chí Minh toàn tập, Tập 11, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
70. Hồ Chí Minh toàn tập, Tập 12, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
71. Hồ Chí Minh toàn tập, Tập 13, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
72. Hồ Chí Minh toàn tập, Tập 15, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
73. Thanh Nga và Huỳnh Như (2025), *Thu nhập của công nhân dệt may thuộc nhóm thấp nhất*, tại trang: <https://nld.com.vn/thu-nhap-cong-nhan-may-thuoc-nhom-thap-nhat-19625041013440075.htm>, [truy cập ngày 10/05/2025]
74. Giang Nam (2024), *Kim ngạch xuất khẩu dệt may năm 2024 ước đạt 44 tỷ USD, nhưng vẫn còn nhiều khó khăn thách thức*, tại trang: [https://www.tuyengiao.vn/kim-ngach-xuat-khau-det-may-nam-2024-uoc-dat-44-ty-usd-nhung-van-con-nhieu-kho-khan-thach-thuc-158216#:~:text=\(TG\)%20%2D%20Kim%20ng%E1%BA%A1ch%20xu%E1%BA%A5t,93%25%20so%20v%E1%BB%9Bi%20n%C4%83m%202023](https://www.tuyengiao.vn/kim-ngach-xuat-khau-det-may-nam-2024-uoc-dat-44-ty-usd-nhung-van-con-nhieu-kho-khan-thach-thuc-158216#:~:text=(TG)%20%2D%20Kim%20ng%E1%BA%A1ch%20xu%E1%BA%A5t,93%25%20so%20v%E1%BB%9Bi%20n%C4%83m%202023), [truy cập ngày 20/01/2025].
75. Vũ Thị Bích Ngọc (2018), “*Quan hệ lao động trong doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Hưng Yên hiện nay (Nghiên cứu trường hợp công ty TNHH May Minh Anh, Công ty TNHH CJ.Union Vina)*”, Luận án Tiến sĩ Xã hội học, Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
76. Phạm Thị Mai Ngọc (2023), “*Chính sách đảm bảo lợi ích kinh tế cho nông dân của một số quốc gia thành viên ASEAN trong tiến trình hội nhập và bài học cho Việt Nam*”, Luận án Tiến sĩ Kinh tế quốc tế, Học viện Khoa học xã hội – Viện hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
77. Trần Thị Bích Ngọc & cộng sự (2024), *Quy trình chuẩn bị sản xuất: Lý thuyết và giải pháp cho các doanh nghiệp ngành may Việt Nam*, tại trang <https://kinhtevadubao.vn/quy-trinh-chuan-bi-san-xuat-ly-thuyet-va-giai-phap-cho-cac-doanh-nghiep-nganh-may-viet-nam-29839.html>, [Truy cập ngày 13/06/2025].
78. Đặng Tuyết Nhung và Đinh Công Khải, *Tóm tắt nghiên cứu chính sách chuỗi giá trị ngành dệt may Việt Nam*, tại trang

<https://fsppm.fulbright.edu.vn/cache/MPP05-552-R12.5V-Chuoi%20gia%20tri%20nganh%20Det%20may%20Viet%20Nam--Dang%20Thi%20Tuyet%20Nhungs%20Dinh%20Cong%20Khai-2013-07-12-14494748.pdf>, [Truy cập ngày 20/04/2024].

79. Đặng Tuyết Nhung và Đinh Công Khải (2011), *Chuỗi giá trị ngành dệt may Việt Nam*, tại trang <https://fsppm.fulbright.edu.vn/vn/tinh-huong/chuoi-gia-tri-nganh-det-may-viet-nam/>, [Truy cập ngày 16/05/2025].

80. Phạm Kiên (2023), *Ngành công nghiệp dệt may với nhiều giải pháp nâng cao hiệu quả sản xuất gắn với bảo vệ môi trường*, tại trang <https://congnghiepmoitruong.vn/nganh-cong-nghiep-det-may-voi-nhieu-giai-phap-nang-cao-hieu-qua-san-xuat-gan-voi-bao-ve-moi-truong-10415.html>, [Truy cập ngày 13/06/2025].

81. Ju.K.Pletnicov (1981), *Lý luận phản ánh của Lênin dưới ánh sáng của sự phát triển khoa học và thực tiễn*, tập 2, NXB Xôphía.

82. Phạm Thị Xuân Phương (2008), *Lợi ích kinh tế của công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại miền Đông Nam Bộ hiện nay*, Đề tài khoa học cấp học viện, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

83. Lâm Thị Phụng (2023), “*Lợi ích của nông dân trong phát triển nông nghiệp sinh thái ở các huyện ngoại thành, thành phố Hà Nội*”, Luận án Tiến sĩ kinh tế chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

84. Philip Kotler (2021), “*Đổi mặt tư bản*”, Nhà xuất bản Trẻ.

85. Quốc hội (2025), *Nghị quyết số 202/2025/QH15 về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh*, tại trang: <https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpbq/2025/6/202qh.signed.pdf>, [Truy cập ngày 10/7/2025].

86. Lam Song (2024), *Lần đầu tiên Nam Định tăng trưởng 2 con số*, tại trang: <https://diendandoanhnghiep.vn/lan-dau-tien-nam-dinh-tang-truong-2-con-so-258010.html>, [Truy cập ngày 15/08/2024].

87. Đỗ Nhật Tân (1991), *Vai trò động lực của lợi ích kinh tế đối với sự nghiệp xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam hiện nay*,

Luận án Tiến sĩ triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

88. Nguyễn Mạnh Tuấn, Vũ Thị Minh Hiền (2021), “Những nhân tố tác động đến sự trung thành của người lao động trong các công ty dệt may tại Hà Nội”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo* (24), tr.77 - tr.81.

89. Trần Minh Tuấn (2010), “Lợi ích kinh tế - Nguyên nhân chính của các vụ đình công ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Thông tin và Dự báo Kinh tế - xã hội* (53), tr.21-24.

90. Đào Duy Tùng chủ biên (1982), *Bàn về ba lợi ích kinh tế*, NXB Thành phố Hồ Chí Minh, Hồ Chí Minh.

91. Đỗ Thị Tươi (2022), “Trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp dệt may đối với người lao động trong bối cảnh Covid-19: Tiếp cận từ hệ thống thù lao”, *Tạp chí Nguồn nhân lực và an sinh xã hội* (8), tr.10-tr.16.

92. Lê Xuân Thủy (2003), *Lợi ích của công nhân trong DN có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

93. Lê Văn Tuyên (2021), “Thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí khoa học & công nghệ* (số 30), tr.83 - 92.

94. Phạm Việt Thắng (2018), “*Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) đối với người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam*”, Luận án Tiến sĩ Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

95. Dương Ngọc Thanh (2013), “*Phân phối thu nhập trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Hà Nội*”, Luận án tiến sĩ kinh tế chính trị, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.

96. Hoàng Thị Thịnh (2023), “*Quan hệ lợi ích trong phát triển năng lượng tái tạo ở Việt Nam*”, Luận án Tiến sĩ kinh tế chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

97. Phạm Thị Thương (2018), *Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở tỉnh Thừa Thiên Huế*, Luận án tiến sĩ Kinh tế chính trị, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

98. Nguyễn Thị Bích Thu (2008), “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Đà Nẵng, Đà Nẵng.

99. Nguyễn Thị Thủy, Trần Chí Hiếu (2023), “Quản lý an toàn và vệ sinh trong môi trường lao động trong doanh nghiệp dệt may: Trường hợp nghiên cứu tại Tổng công ty may 10 - Công ty cổ phần”, *Tạp chí Kiểm toán và kế toán*, số 8, tr. 90 - 96.

100. Vũ Thủy (2025), *Công nhân dệt may làm thêm sếp mặt, thu nhập vẫn dưới mức trung bình*, tại trang https://tuoitre.vn/cong-nhan-det-may-lam-them-sap-mat-thu-nhap-van-duoi-muc-trung-binh-20250221144816633.htm?utm_source=chatgpt.com, [Truy cập ngày 14/06/2025]

101. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 2341/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Nam Định đến năm 2020, định hướng đến năm 2030*, tại trang <https://chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=171154&tagid=1&type=1>, [truy cập ngày 8/9/2024].

102. Thủ tướng Chính phủ (2022), *Quyết định phê duyệt Chiến lược phát triển ngành Dệt May và Da Giày Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2035*, tại trang <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Quyet-dinh-1643-QD-TTg-2022-Chien-luoc-phat-trien-nganh-Det-May-va-Da-Giay-Viet-Nam-den-2030-548362.aspx>, [truy cập ngày 15/6/2024].

103. Thủ tướng Chính phủ (2022), *Quyết định phê duyệt Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh*, tại trang <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-nguyen-Moi-truong/Quyet-dinh-1393-QD-TTg-nam-2012-phe-duyet-Chien-luoc-quoc-gia-tang-truong-xanh-148498.aspx>, [truy cập ngày 15/7/2024].

104. Thủ tướng Chính phủ (2023), *Quyết định Phê duyệt Quy hoạch tỉnh Nam Định thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050*, tại trang <https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=209398>, [Truy cập ngày 14/06/2025]

105. Tỉnh ủy Nam Định (2020), *Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX nhiệm kỳ 2020 - 2025*, tại trang

<https://sonoivu2.namdinh.gov.vn/documents/download.aspx?id=1519>, [truy cập ngày 16/7/2024].

106. Tỉnh ủy Nam Định (2020), *Báo cáo chính trị trình đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025*, tại trang <https://tinhuynamdinh.vn/van-kien-dai-hoi/van-kien-dai-hoi-dai-bieu-dang-bo-tinh-lan-thu-xx-nhiem-ky-2020-2025-285942>, [truy cập ngày 18/7/2024].

107. Tỉnh ủy Nam Định (2023), *Báo cáo sơ kết 02 năm thực hiện Nghị quyết số 09 - NQ/TU ngày 15/10/2021 của Ban chấp hành đảng bộ tỉnh về chuyển đổi số tỉnh Nam Định đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*, tại trang https://namdinh.org.vn/Default.aspx?sid=1233&pageid=29514&p_cate=7289, [truy cập ngày 18/7/2024].

108. Tổng cục Thống kê (2021), *Kết quả khảo sát mức sống dân cư năm 2020*, tại trang <https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2022/06/Khao-sat-muc-song-2020.pdf>, [truy cập ngày 16/7/2024]

109. Tổng cục Thống kê (2023), *Thông cáo báo chí về kết quả khảo sát mức sống dân cư năm 2022*, tại trang <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/05/thong-cao-bao-chi-ket-qua-khao-sat-muc-song-dan-cu-2022/>, [truy cập ngày 16/7/2024]

110. Tổng cục Thống kê (2023), *Số liệu chuyên ngành về ngành dệt may trên toàn quốc và tỉnh Nam Định trong giai đoạn 2012 - 2022*, Hà Nội.

111. Tổng cục Thống kê (2022), *Số liệu về doanh nghiệp và doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2020, 2021*, Hà Nội.

112. Tổng cục Thống kê (2025), *Các động lực tăng trưởng năm 2025*, tại trang: <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/01/cac-dong-luc-tang-truong-nam-2025/#:~:text=D%E1%BB%B1%20b%C3%A1o%20t%C4%83ng%20tr%C6%B0%E1%BB%9Fng%20kinh%20t%E1%BA%BF%20n%C4%83m%202025&text=C%C3%A1c%20t%E1%BB%95%20ch%E1%BB%A9c%20nh%C6%B0%20OECD,2%25%2D3%2C3%25.>, [Truy cập ngày 19/01/2025]

113. Tổng cục Thống kê (2025), *Tổng quan dự báo tình hình kinh tế thế giới*

quý I năm 2025, <https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/04/tong-quan-du-bao-tinh-hinh-kinh-te-the-gioi-quy-i-nam-2025/>, [Truy cập ngày 5/006/2025]

114. Trường Đại học Luật Hà Nội (2018), *Giáo trình luật thương mại Việt Nam, tập I*, NXB Tư pháp, Hà Nội.

115. Trường Đại học Luật Hà Nội (2018), *Giáo trình luật lao động Việt Nam*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.

116. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2025), *Nghị quyết số 1674/NQ-UBTVQH15 về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã của tỉnh Ninh Bình*, tại trang: <https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2025/6/1674-nq.signed.pdf>, [Truy cập ngày 10/7/2025]

117. Hương Trang và Bình Hiền Tú (2024), *Việc làm ổn định, thu nhập người lao động dệt may được cải thiện*, tại trang <https://nhandan.vn/viec-lam-on-dinh-thu-nhap-nguoi-lao-dong-nganh-det-may-duoc-cai-thien-post810498.html#:~:text=Do%20%C4%91%C6%A1n%20h%C3%A0ng%20d%E1%BB%93i%20d%C3%A0o,v%E1%BB%9Bi%20c%C3%B9ng%20k%E1%BB%B3%20n%C4%83m%202023>, [truy cập ngày 20/05/2024].

118. Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định (2023), *Kế hoạch hành động về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050 trên địa bàn tỉnh Nam Định*, tại trang <https://namdinh.gov.vn/portal/VanBan/2023-08/d88a948bbbc3d00dKH113.pdf>, [truy cập ngày 17/7/2024].

119. Ủy ban nhân tỉnh Nam Định (2023), *Kế hoạch số 153/KH-UBND Triển khai thực hiện đề án “đầu tư xây dựng ít nhất 01 triệu căn hộ nhà ở xã hội cho đối tượng thu nhập thấp, công nhân khu công nghiệp giai đoạn 2021-2030”, trên địa bàn tỉnh Nam Định*, tại trang <https://luatvietnam.vn/dat-dai/ke-hoach-153-kh-ubnd-nam-dinh-2023-dau-tu-xay-dung-01-trieu-can-ho-nha-o-xa-hoi-279435-d2.html>, [truy cập ngày 9/8/2024].

120. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2021, tr.46.

121. Trung tâm WTO và hội nhập (2023), *Ngành dệt may bứt phá kỷ lục về thị trường xuất khẩu trong năm 2023*, tại trang <https://trungtamwto.vn/chuyen-de/25010-nganh-det-may-but-pha-ky-luc-ve-thi-truong-xuat-khau-trong-nam-2023>, [truy cập ngày 20/7/2024].

122. Oxfam Việt Nam & Viện Nghiên cứu Công nhân và Công đoàn (2019), “*Báo cáo tiền lương không đủ sống và hệ lụy nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu Việt Nam*”, tại trang: [https://cng-cdn.oxfam.org/vietnam.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Tien%20luong%20khong%20du%20song%20va%20he%20luy%20-%20Nghien%20cuu%20mot%20so%20doanh%20nghiep%20may%20xuat%20kha%20u%20o%20Viet%20Nam%20\(screen\)_0.pdf](https://cng-cdn.oxfam.org/vietnam.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Tien%20luong%20khong%20du%20song%20va%20he%20luy%20-%20Nghien%20cuu%20mot%20so%20doanh%20nghiep%20may%20xuat%20kha%20u%20o%20Viet%20Nam%20(screen)_0.pdf), [Truy cập ngày 20/2/2024].

123. V.P.Ca.man-kin (1982), *Các lợi ích kinh tế dưới chủ nghĩa xã hội*, NXB Sự thật, Hà Nội.

124. KV (2024), *Ngành dệt may Việt Nam vươn lên vị trí thế 2 thế giới*, tại trang: <https://dangcongsan.vn/kinh-te-va-hoi-nhap/nganh-det-may-viet-nam-vuon-len-vi-tri-thu-2-the-gioi-687434.html#:~:text=%C6%AF%E1%BB%9Bc%20t%C3%ADnh%20c%E1%BA%A3%20n%C4%83m%202024,8%25%20so%20v%E1%BB%9Bi%20n%C4%83m%202022>, [Truy cập ngày 18/01/2025].

125. Thu Yên (2019), *Triển khai Dự án Thúc đẩy đổi mới xã hội tại nơi làm việc và thương lượng tập thể hiệu quả trong ngành dệt may*, tại trang <https://baohungyen.vn/trien-khai-du-an-thuc-day-doi-thoi-xa-hoi-tai-noi-lam-viec-va-thuong-luong-tap-the-hieu-qua-trong-nganh-det-may-11243.html>, [Truy cập 12/08/2024].

***Tài liệu tiếng Anh**

126. Anne Cox (2015), “The pressure of wildcat strikes on the transformation of industrial relations in a developing country: The case of the garment and textile industry in Vietnam”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.57, No.2, paper 271 - 290.

127. C. Mirjam van Praag & Peter H. Versloot (2008), *The Economic Benefits and Costs of Entrepreneurship: A Review of the Research*, Amsterdam Center for

Entrepreneurship University of Amsterdam.

128. CICC Research, CICC Global Institute Beijing, China (2024), *The Reshaping of China's Industry Chains*, tại trang: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/978-981-97-1647-0.pdf>, [truy cập ngày 12/8/2024].

129. Daniel S.Hamermesh, Daiji Kawaguchi, Jungmin Lee (2014), “*Does labour legislation benefit workers? Well-Being after an hours reduction*”, Journal of the Japanese and International Economies, Vol.44, page 1-12.

130. Darren Lubotsky (2004), “*Employee Benefits: A Primer for Human Resource Professionals*”, University of Illinois at Urbana – Champaign, USA.

131. Dr. C K GOMATHY, Mr. D. Sravan Kumar, Mr. Ch. Manoj Kumar, Mr. Ch Venkata Mohith (2022) “Social and economic benefits of workers in industrial cooperative”, International Journal of Scientific Research in Engineering and Management, Vol.6, No.3.

132. Dr. M.E. Khan, Dr. Richard Anker, Ms. Martha Anker and Dr. Sandhya Barge (2016), *Living wage for Garment workers in Dhaka city and Satellite Cities*, Context: *The Garment Industry*, tại trang: https://www.researchgate.net/publication/308764507_Living_wage_for_Garment_workers_in_Dhaka_city_and_Satellite_Cities, [truy cập 22/1/2025]

133. Elaine Ditsler, Peter Fisher, and Colin Gordon (2005), *The substandard benefits of workers in part-time, temporary, and contract job*, The Commonwealth fund, No. 879, USA.

134. FLA (2024), *Fair Labor Association's Bangladesh Wage Trends Report and Recommendations*, tại trang: <https://www.fairlabor.org/wp-content/uploads/2024/01/Wage-Trends-Report-Bangladesh-January-2024.pdf>, [truy cập 10/8/2023].

135. Glen Weishbrod và David Simmonds (2011), *Defining economic impact and benefit metrics from multiple perspectives: lessons to be learned from both sides of the Atlantic*, Paper presented at the European conference.

136. Hoang Thanh Tung and associates (2019), “*The Factors Impact on*

Employee Satisfaction in Work at Vietnamese Garment Enterprises”, Open Journal of Business and Management, Vol.7, No.2, paper 666 - 679.

137. International Labour Organization (2019), “*The future of work in textiles, clothing, leather and footwear*” tại trang <https://circulareconomy.europa.eu/platform/en/knowledge/future-work-textiles-clothing-leather-and-footwear>, [Truy cập ngày 9/9/2024].

138. John Thoburn Kirsten Sutherland & Nguyen Thi Hoa (2007), “*Globalization and Poverty: Impacts on Households of Employment and Restructuring in the Textiles Industry of Vietnam*”, Journal of the Asia Pacific Economy, Vol.12, No.3, paper 345-366.

139. Jaakko Salminen (2018), *The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: A New Paradigm for Limiting Buyers' Liability in Global Supply Chains?*, The American Journal of Comparative Law, Volume 66, Issue 2, paper 411 - 451.

140. Khalid Nadvi and associates (2004), “*Vietnam in the global garment and textile value chain: impacts on firms and workers*”, The Journal of International Development, No.16 (1), paper 111-123.

141. Michael Piore and Charles Sabel (1984), “*The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*”, Basic Books, USA.

142. Md Rakibul Islam, CA BUTEX (2004), *Counting threads: Confusion Clouds Bangladesh Garment Industry Worker Statistics*, tại trang: https://textilefocus.com.translate.google.com/counting-threads-confusion-clouds-bangladesh-garment-industry-worker-statistics/?_x_tr_sl=auto&_x_tr_tl=vi&_x_tr_hl=vi&_x_tr_pto=wapp, [Truy cập ngày 9/8/2024]

143. Nahida Afroz, Deluar J. Moloy and Zakir Hossain (2018), *Socio-economic status and influencing factors of wage discrepancy among ready-made garment workers in bangladesh: Evidence from Dhaka city*, Journal of Science and Technology, Vol. 8(1&2).

144. Paul M. Barrett and Dorothée Baumann-Pauly (2015), “*Made in Vietnam: Labor Rights Violations in Vietnam's Export Manufacturing Sector*”, Pub.: NYU

Stern Center for Business and Human Rights, USA.

145. Robert F. Campling (1987), *Employee benefits and the part - time worker: legal and economic issues*, School of industrial realtion, Queen's University, Canada.

146. Richard Freeman and James Medoff (1984), *"What Do Unions Do?"*, Pub.: Basic Books, USA.

147. RMG Bangladesh (2024), *Garment exports earned record \$47.38b in 2023*, tại trang: <https://rmgbd.net/2024/01/garment-exports-earned-record-47-38b-in-2023/>, [Truy cập ngày 10/8/2024]

148. Simone Preuss (2024), *Why Bangladesh's minimum wage demand of 23,000 taka is justified*, tại trang: https://fashionunited-uk.translate.goog/news/business/why-bangladesh-s-minimum-wage-demand-of-23-000-taka-is-justified/2023110172344?_x_tr_sl=auto&_x_tr_tl=vi&_x_tr_hl=vi&_x_tr_pto=wapp&_x_tr_hist=true, [Truy cập ngày 11/8/2024].

149. Sara R. Collins, Karen Davis, Michélie M. Doty, and Alice Ho (2004), *Wages, health benefits, and workers' health*, The commonwealth fund, No.788, USA.

150. Thomas R. Cusack, Torben Ivensen, David Soskice (2007), *"Economic interests and the origins of electoral sustems"*, American political Science review, Vol. 101, No 3, paper 737 - 391.

151. Twose.N & Rao.T (2003), *"Strengthening Developing Government's Engagement with Corporate Social Responsibility: Conclution and Reconmendation from technical Assistance in Viet Nam"* World Bank Report

152. Xinhua (2024), *Zhejiang raises mimimum wage by 9 pct*, tại trang: https://subsites.chinadaily.com.cn/ningbo/2024-01/17/c_956492.htm, [Truy cập ngày 14/08/2024]

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

DANH SÁCH 30 CÔNG TY DỆT MAY TỈNH NINH BÌNH ĐƯỢC KHẢO SÁT VỀ LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

STT	Công ty	Số lượng	Sở hữu vốn	Sản phẩm sản xuất	Địa chỉ cũ	Địa chỉ sau khi sáp nhập đơn vị hành chính cấp tỉnh
1	Công ty TNHH Vina KI Global	09	Vốn đầu tư nước ngoài	May trang phục	Phường Trường Thi, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Trường Thi, tỉnh Ninh Bình
2	Công ty TNHH Youngone Nam Định	10	Vốn đầu tư nước ngoài	Sản xuất sợi, hoàn thiện sản phẩm dệt, sản xuất hàng dệt sẵn, vải dệt kim, vải đan móc, vải không dệt	Khu công nghiệp Hòa Xá, Phường Mỹ Xá, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Thành Nam, tỉnh Ninh Bình
3	Công ty TNHH Padmac Việt Nam	10	Vốn đầu tư nước ngoài	Sản xuất trang phục	Khu công nghiệp Bảo Minh, Huyện Vụ Bản, tỉnh Nam Định	Xã Liên Minh, tỉnh Ninh Bình
4	Công ty TNHH Smart Shirts Garments Manufacturing Bảo Minh	10	Vốn đầu tư nước ngoài	Sản xuất vải dệt thoi, vải dệt kim, vải đan móc, vải không dệt, sản xuất hàng may sẵn, may trang phục, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc	Khu công nghiệp Bảo Minh, Huyện Vụ Bản, tỉnh Nam Định	Xã Liên Minh, tỉnh Ninh Bình

5	Công ty TNHH Junzhen	09	Vốn đầu tư nước ngoài	Hoàn thiện sản phẩm dệt, sản xuất hàng may sẵn, may trang phục, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc	Khu công nghiệp Bảo Minh, Huyện Vụ Bản, tỉnh Nam Định	Xã Liên Minh, tỉnh Ninh Bình
6	Công ty TNHH công nghiệp Ramatex Nam Định	10	Vốn đầu tư nước ngoài	Hoàn thiện sản phẩm dệt, sản xuất hàng may sẵn, may trang phục, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc	Khu công nghiệp Bảo Minh, Huyện Vụ Bản, tỉnh Nam Định	Xã Liên Minh, tỉnh Ninh Bình
7	CTCP dệt nhuộm Thiên Nam Sunrise	09	Vốn đầu tư nước ngoài	Sản xuất vải dệt thoi, hoàn thiện sản phẩm dệt	Khu công nghiệp Bảo Minh, Huyện Vụ Bản, tỉnh Nam Định	Xã Liên Minh, tỉnh Ninh Bình
8	Công ty TNHH Santa Clara	09	Vốn đầu tư nước ngoài	May trang phục, bán buôn, bán lẻ hàng dệt may	Xã Yên Bình, Huyện ý Yên, Tỉnh Nam Định	Xã Vũ Dương, tỉnh Ninh Bình
9	Xí nghiệp may Arksun Nam Định	09	Vốn đầu tư nước ngoài	May trang phục	Khu công nghiệp Hòa Xá, Mỹ Xá, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Thành Nam, tỉnh Ninh Bình
10	CTCP dệt nhuộm SVT	09	Vốn đầu tư nước ngoài	Sản xuất sợi, hoàn tất sản phẩm dệt, sản xuất vải dệt kim, đan móc, vải không dệt	Khu công nghiệp Bảo Minh, Huyện Vụ Bản, tỉnh Nam Định	Xã Liên Minh, tỉnh Ninh Bình
11	CTCP TCE Vina Denim	09	Vốn đầu tư nước ngoài	Hoàn thiện sản phẩm dệt, sản xuất hàng dệt sẵn, may trang	khu công nghiệp Hòa Xá, Phường Mỹ Xá, Thành	Phường Thành Nam, tỉnh Ninh Bình

				phục, bán buôn, bán lẻ hàng dệt may	phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	
12	Công ty TNHH Smart Shirts Garments Manufacturing – chi nhánh Xuân Trường	09	Vốn đầu tư nước ngoài	Sản xuất vải dệt thoi, vải dệt kim, vải đan móc, vải không dệt, sản xuất hàng may sẵn, may trang phục, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc	Xã Xuân Trung, Huyện Xuân Trường, Tỉnh Nam Định,	Xã Xuân Hưng, tỉnh Ninh Bình
13	Công ty TNHH Geu-Lim Culture and Fashion	09	Vốn đầu tư nước ngoài	Sản xuất hàng may sẵn, may trang phục	Thị trấn Gôi, Huyện Vụ Bản, Tỉnh Nam Định	Xã Vụ Bản, tỉnh Ninh Bình
14	Công ty TNHH may Việt Thuận	09	Vốn đầu tư nước ngoài	Sản xuất trang phục dệt kim, đan móc, sản xuất hàng dệt sẵn	Khu công nghiệp Hòa Xá, Mỹ Xá, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Thành Nam, tỉnh Ninh Bình
15	Công ty TNHH D.F ZIN	09	Vốn đầu tư nước ngoài	Sản xuất hàng may mặc xuất khẩu	Khu công nghiệp Hòa Xá, Phường Mỹ Xá, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Thành Nam, tỉnh Ninh Bình
16	CTCP dệt Bảo Minh	09	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất sợi, vải dệt kim, vải đan móc, vải không dệt	Khu công nghiệp Bảo Minh, Xã Liên Bảo, Huyện Vụ Bản, Tỉnh Nam Định	
17	Tổng CTCP Dệt May Nam Định	09	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất sợi, hoàn thiện sản phẩm dệt, sản xuất hàng dệt	Phường Năng Tĩnh, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Nam Định, tỉnh Ninh Bình

				sẵn, vải dệt kim, vải đan móc, vải không dệt		
18	CTCP dệt may Sơn Nam	09	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất sợi, sản xuất vải dệt thoi, hoàn thiện sản phẩm dệt, sản xuất vải dệt kim, đan móc, vải không dệt, may trang phục, sản xuất hàng dệt sẵn..	Phường Năng Tĩnh, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Nam Định, tỉnh Ninh Bình
19	Công ty TNHH may T & C	10	Vốn đầu tư trong nước	Hoàn thiện sản phẩm dệt, sản xuất hàng dệt sẵn, may trang phục, bán buôn, bán lẻ hàng dệt may	Xã Thọ Nghiệp, Huyện Xuân Trường, Tỉnh Nam Định	Xã Xuân Hưng, tỉnh Ninh Bình
20	CTCP Thời trang thể thao chuyên nghiệp Giao Thủy	09	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất hàng dệt sẵn, may trang phục, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc	Thị trấn Giao Thủy, Huyện Giao Thủy, Tỉnh Nam Định	Xã Giao Thủy, tỉnh Ninh Bình
21	CTCP Nam Âu	10	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất thảm, chăn, đệm, may trang phục, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc, bán buôn, bán lẻ vải	Xã Hiên Khánh, Huyện Vụ Bản, Tỉnh Nam Định	Xã Hiên Khánh, tỉnh Ninh Bình
22	Công ty TNHH Maxport limited	09	Vốn đầu tư nước	Sản xuất vải dệt kim, vải đan móc, vải không	Phường Lộc Vượng, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Nam Định, tỉnh Ninh Bình

	(Việt Nam) - chi nhánh Nam Định			dệt, sản xuất hàng may mặc		
23	CTCP may Sông Hồng	09	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất thảm, chăn, đệm, may trang phục, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc, bán buôn, bán lẻ vải	Phường Quang Trung, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Nam Định, tỉnh Ninh Bình
24	Công ty TNHH dệt may Hoàng Đàm	09	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất thảm, chăn, đệm, may trang phục, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc, bán buôn, bán lẻ vải.	Xã Hải Xuân, Huyện Hải Hậu, Tỉnh Nam Định	Xã Hải Xuân, tỉnh Ninh Bình
25	CTCP may Nam Hà	09	Vốn đầu tư trong nước	May trang phục	Phường Vị Xuyên, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Nam Định, tỉnh Ninh Bình
26	CTCP may Duy Minh	09	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất hàng dệt sẵn, may trang phục, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc, bán buôn vải, hàng may sẵn	Xã Trục Nội, Huyện Trục Ninh, Tỉnh Nam Định, Việt Nam	Xã Trục Ninh, tỉnh Ninh Bình
27	Công ty TNHH dệt may Hoàng Dũng	09	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất hàng dệt sẵn, may trang phục, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc, bán buôn vải, hàng may sẵn	Khu công nghiệp Hòa Xá, Phường Lộc Hòa, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định,	Phường Đông A, tỉnh Ninh Bình.

28	CTCP Bảo Linh	09	Vốn đầu tư trong nước	May trang phục	Xã Hồng Quang, huyện Ý Yên, tỉnh Nam Định	Xã Ý Yên, tỉnh Ninh Bình
29	CTCP dệt may Tuấn Thành	09	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất các mặt hàng dệt, may xuất khẩu	Cụm Công nghiệp An Xá, Phường Mỹ Xá, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định.	Phường Thành Nam, tỉnh Ninh Bình
30	CTCP may Việt Hà	09	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất may trang phục, hàng may sẵn	Phường Năng Tĩnh, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định.	Phường Nam Định, tỉnh Ninh Bình

Nguồn: Tác giả tự khảo sát và thống kê

PHỤ LỤC 2

DANH SÁCH 8 CÔNG TY DỆT MAY CHỦ YẾU ĐƯỢC SỬ DỤNG SỐ LIỆU ĐỂ PHÂN TÍCH LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

STT	Công ty dệt may	Sở hữu vốn	Sản phẩm sản xuất chính	Địa chỉ cũ	Địa chỉ sau khi sáp nhập đơn vị hành chính cấp tỉnh
1	CTCP May 9	Vốn đầu tư trong nước	Hoàn thiện sản phẩm sợi, sản xuất vải dệt kim, vải đan móc, vải không dệt, sản xuất hàng may mặc, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc.	Phường Năng Tĩnh, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Nam Định, tỉnh Ninh Bình
2	CTCP May Nam Định	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất hàng dệt sẵn, may trang phục, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc, bán buôn vải, hàng may sẵn, sản xuất vải dệt kim, vải đan móc, vải không dệt	Khu công nghiệp Hòa Xá, Phường Mỹ Xá, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Thành Nam, tỉnh Ninh Bình
3	CTCP dệt lụa Nam Định	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất bông, tơ, xơ, sợi dệt, sản xuất vải, hoàn thiện sản phẩm dệt, sản xuất vải dệt kim, vải đan móc và vải không dệt khác, may trang phục, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc.	Phường Trần Hưng Đạo, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Nam Định, tỉnh Ninh Bình
4	Công ty may Nam An	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất vải dệt kim, vải đan móc và vải không dệt khác,	Phường Trường Thi, Thành phố Nam Định,	Phường Trường Thi, tỉnh Ninh Bình

			sản xuất hàng dệt sẵn, may trang phục	Tỉnh Nam Định	
5	Tổng CTCP dệt may Nam Định	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất sợi, hoàn thiện sản phẩm dệt, sản xuất hàng dệt sẵn, vải dệt kim, vải đan móc, vải không dệt	Phường Năng Tĩnh, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Nam Định, tỉnh Ninh Bình
6	CTCP Nam Tiến Nam Định	Vốn đầu tư trong nước	Vải dệt kim, vải đan móc, vải không dệt, sản xuất hàng dệt sẵn, sản xuất thảm, chăn, gối đệm, may trang phục	Xã Nam Tiến, Huyện Nam Trực, Tỉnh Nam Định	Xã Nam Minh, tỉnh Ninh Bình
7	CTCP Xí nghiệp may Vị Hoàng	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất hàng dệt sẵn, may trang phục	Phường Cửa Bắc, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Nam Định, tỉnh Ninh Bình
8	Nhà máy sợi Vinatex Nam Định	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất sợi, sản xuất vải dệt kim, vải đan móc và vải không dệt khác, may trang phục, sản xuất hàng may sẵn, sản xuất hàng may sẵn, bán buôn, bán lẻ hàng may mặc	Khu công nghiệp Hòa Xá, Phường Mỹ Xá, Thành phố Nam Định, Tỉnh Nam Định	Phường Thành Nam, tỉnh Ninh Bình

Nguồn: [25]

PHỤ LỤC 3
LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY
DỆT MAY Ở MỘT SỐ TỈNH TRONG CẢ NƯỚC

STT	Công ty dệt may	Sở hữu vốn	Sản phẩm sản xuất chính	Địa chỉ cũ	Địa chỉ sau khi sáp nhập đơn vị hành chính cấp tỉnh
1	CTCP xuất khẩu may Ninh Bình	Vốn đầu tư trong nước	Hoàn thiện sản phẩm dệt, sản xuất vải dệt kim, vải đan móc, vải không dệt, sản xuất hàng may mặc, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc, buôn bán vải, hàng may sẵn	Phường Ninh Sơn, Thành phố Ninh Bình, Tỉnh Ninh Bình	Phường Nam Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình
2	CTCP sợi Trà Lý	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất sợi, bán buôn vải, hàng may sẵn.	Phường Tiên Phong, Thành phố Thái Bình, Tỉnh Thái Bình	Phường Thái Bình, tỉnh Hưng Yên
3	Tổng CTCP dệt may Hà Nội	Vốn đầu tư trong nước	Sợi, vải dệt kim, quần áo dệt kim xuất khẩu, khăn...	Phường Mai Động, Quận Hoàng Mai, Thành phố Hà Nội	Phường Vĩnh Tuy, Thành phố Hà Nội.
4	CTCP may Hưng Yên	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất hàng dệt sẵn, bán buôn, bán lẻ vải, len, hàng may sẵn.	Phường Minh Khai, Thành phố Hưng Yên, Tỉnh Hưng Yên	Phường Phố Hiến, tỉnh Hưng Yên
5	CTCP may Tiên Hưng	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất hàng may sẵn, bán buôn, bán lẻ vải, len, hàng may sẵn.	Thị trấn Vương, Huyện Tiên Lữ, Hưng Yên	Xã Hoàng Hoa Thám, tỉnh Hưng Yên

6	CTCP may Đức Hạnh	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất hàng may sẵn	Xã Trung Lương, Huyện Bình Lục, Tỉnh Hà Nam	Xã Bình An, tỉnh Ninh Bình
7	Công ty TNHH may Hưng Nhân	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất hàng may sẵn, may trang phục, bán buôn vải, hàng may sẵn.	Khu công nghiệp Nguyễn Đức Cảnh, Phường Trần Hưng Đạo, Thành phố Thái Bình	Phường Trần Hưng Đạo, tỉnh Hưng Yên
8	Công ty TNHH MTV dệt 8/3	Vốn đầu tư trong nước	Sản xuất sợi, sản xuất vải dệt thoi, hoàn thiện sản phẩm dệt, Sản xuất vải dệt kim, vải đan móc và vải không dệt khác, sản xuất hàng dệt sẵn, thảm, chăn, đệm, may trang phục, sản xuất trang phục dệt kim, đan móc.	Phường Vĩnh Tuy, Quận Hai Bà Trưng, Thành phố Hà Nội,	Phường Vĩnh Tuy, Thành phố Hà Nội

Nguồn: [25]

PHỤ LỤC 4
PHỤ CẤP LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI MỘT SỐ CÔNG TY
DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH – KHẢO SÁT Ở NAM ĐỊNH
GIAI ĐOẠN 2012 - 2022

Đơn vị: Đồng/tháng

STT	Công ty dệt may	Các hình thức phụ cấp lương	Phụ cấp lương	
			2012-2017	2017-2022
1	CTCP May 9	Phụ cấp lương phòng cháy chữa cháy	50,000	50,000
		Phụ cấp lương an toàn vệ sinh lao động	0	0
		Phụ cấp lương độc hại	100,000	100,000
		Phụ cấp lương chức vụ	0	0
		Phụ cấp lương kiêm nhiệm	150,000	150,000
2	CTCP May Nam Định	Phụ cấp lương phòng cháy chữa cháy	740,000	780,000
		Phụ cấp lương an toàn vệ sinh lao động	100,000	100,000
		Phụ cấp lương độc hại	0	0
		Phụ cấp lương chức vụ	0	0
		Phụ cấp lương kiêm nhiệm	15,000,000	17,000,000
3	CTCP dệt lụa Nam Định	Phụ cấp lương phòng cháy chữa cháy	0	0
		Phụ cấp lương an toàn vệ sinh lao động	0	0
		Phụ cấp lương độc hại	0	0
		Phụ cấp lương chức vụ	0	0
		Phụ cấp lương kiêm nhiệm	250,000	500,000
4	Công ty may Nam An	Phụ cấp lương phòng cháy chữa cháy	0	0
		Phụ cấp lương an toàn vệ sinh lao động	0	0
		Phụ cấp lương độc hại	0	0
		Phụ cấp lương chức vụ	0	0
		Phụ cấp lương kiêm nhiệm	0	0

5	Tổng CTCP dệt may Nam Định	Phụ cấp lương phòng cháy chữa cháy	0	0
		Phụ cấp lương an toàn và vệ sinh trong môi trường lao động	10,000	10,000
		Phụ cấp lương độc hại	130,000	130,000
		Phụ cấp lương chức vụ	460,000	784,000
		Phụ cấp lương kiêm nhiệm	3,400,000	5,400,000
6	CTCP Nam Tiến Nam Định	Phụ cấp lương phòng cháy chữa cháy	0	0
		Phụ cấp lương an toàn vệ sinh lao động	0	0
		Phụ cấp lương độc hại	0	0
		Phụ cấp lương chức vụ	0	0
		Phụ cấp lương kiêm nhiệm	0	0
7	CTCP xí nghiệp may Vĩ Hoàng	Phụ cấp lương phòng cháy chữa cháy	390,000	832,000
		Phụ cấp lương an toàn vệ sinh lao động	40,000	40,000
		Phụ cấp lương độc hại	0	0
		Phụ cấp lương chức vụ	0	0
		Phụ cấp lương kiêm nhiệm	80,000	100,000
8	Nhà máy sợi Vinatex Nam Định	Phụ cấp lương phòng cháy chữa cháy	217,000	630,000
		Phụ cấp lương an toàn vệ sinh lao động	47,000	56,000
		Phụ cấp lương độc hại	78,00	78,000
		Phụ cấp lương chức vụ	Theo chức vụ	Theo chức vụ
		Phụ cấp lương kiêm nhiệm	1,395,000	1,678,000

Nguồn: [25]

PHỤ LỤC 5
HÌNH THỨC, ĐỊNH MỨC THƯỞNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI
MỘT SỐ CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH – KHẢO SÁT
Ở NAM ĐỊNH GIAI ĐOẠN 2012 - 2022

Đơn vị: Đồng/lần

STT	Công ty dệt may	Các hình thức thưởng	Số tiền thưởng	
			2012-2017	2017-2022
1	CTCP May 9	Thưởng lương tháng 13	3,400,000	8,100,000
		Thưởng cho người có thâm niên	0	0
		Thưởng khi đạt thành tích xuất sắc	1,000,000	1,000,000
		Thưởng chuyên cần/ngày công cao	300,000	500,000
		Thưởng khác	500,000	200,000
2	CTCP May Nam Định	Thưởng lương tháng 13	7,000,000	10,000,000
		Thưởng cho người có thâm niên	0	0
		Thưởng khi đạt thành tích xuất sắc	2,000,000	5,000,000
		Thưởng chuyên cần/ngày công cao	500,000	1,000,000
3	CTCP dệt lụa Nam Định	Thưởng lương tháng 13	8,550,000	10,700,000
		Thưởng cho người có thâm niên	0	0
		Thưởng khi đạt thành tích xuất sắc	2,000,000	5,000,000
		Thưởng chuyên cần/ngày công cao	400,000	600,000
		Thưởng khác	1,000,000	3,000,000
4	Công ty may Nam An	Thưởng lương tháng 13	2,048,308	1,652,506
		Thưởng cho người có thâm niên	0	0
		Thưởng khi đạt thành tích xuất sắc	0	0
		Thưởng chuyên cần/ngày công cao	300,000	500,000
5	Tổng CTCP dệt may Nam Định	Thưởng lương tháng 13	2,800,000	7,500,000
		Thưởng cho người có thâm niên	0	0
		Thưởng khi đạt thành tích xuất sắc	500,000	500,000
		Thưởng chuyên cần/ngày công cao	300,000	500,000

6	CTCP	Thưởng lương tháng 13	7,000,000	9,000,000
	Nam	Thưởng cho người có thâm niên	0	0
	Tiến	Thưởng khi đạt thành tích xuất sắc	2,000,000	3,000,000
	Nam Định	Thưởng chuyên cần/ngày công cao	300,000	1,500,000
7	CTCP xí nghiệp may Vị Hoàng	Thưởng lương tháng 13	6,770,000	8,079,000
		Thưởng cho người có thâm niên	0	0
		Thưởng khi đạt thành tích xuất sắc	1,000,000	1,500,000
		Thưởng chuyên cần/ngày công cao	260,000	312,000
		Thưởng khác	1,489,000	1,833,000
8	Nhà máy	Thưởng lương tháng 13	5.500.000	11.000.000
	sợi	Thưởng cho người có thâm niên	0	100.000
	Vinatex	Thưởng khi đạt thành tích xuất sắc	500,000	500,000
	Nam Định	Thưởng chuyên cần/ngày công cao	150,000	250,000

Nguồn: [25]

PHỤ LỤC 6
HÌNH THỨC, ĐỊNH MỨC HỖ TRỢ CỦA MỘT SỐ CÔNG TY DỆT MAY
Ở TỈNH NINH BÌNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG – KHẢO SÁT Ở
NAM ĐỊNH GIAI ĐOẠN 2012 - 2022

Đơn vị: Đồng/tháng

STT	Công ty	Hỗ trợ vật chất khác	2012-2017	2017-2022
1	CTCP May 9	Hỗ trợ gửi trẻ và nuôi con nhỏ	100,000	100,000
		Hỗ trợ nắn nóng	130,000	130,000
		Hỗ trợ xăng xe	150,000	150,000
		Hỗ trợ điện thoại	100,000	100,000
		Hỗ trợ trang phục	0	0
		Hỗ trợ ăn ca	15,000	16,000
2	CTCP May Nam Định	Hỗ trợ gửi trẻ và nuôi con nhỏ	0	0
		Hỗ trợ nắn nóng	100,000	200,000
		Hỗ trợ xăng xe	0	0
		Hỗ trợ điện thoại	0	0
		Hỗ trợ trang phục	0	0
		Hỗ trợ ăn ca	16,000	20,000
3	CTCP dệt lụa Nam Định	Hỗ trợ gửi trẻ và nuôi con nhỏ	0	0
		Hỗ trợ nắn nóng	50,000	70,000
		Hỗ trợ xăng xe	0	390,000
		Hỗ trợ điện thoại	0	0
		Hỗ trợ trang phục	200,000	300,000
		Hỗ trợ ăn ca	11,000	15,000
4	Công ty may Nam An	Hỗ trợ gửi trẻ và nuôi con nhỏ	15,000	15,000
		Hỗ trợ nắn nóng	0	0
		Hỗ trợ xăng xe	100,000	100,000
		Hỗ trợ điện thoại	0	0
		Hỗ trợ trang phục	0	0
		Hỗ trợ ăn ca	9,000	14,000

5	Tổng CTCP dệt may Nam Định	Hỗ trợ gửi trẻ và nuôi con nhỏ	0	0
		Hỗ trợ năng nóng	91,000	110,000
		Hỗ trợ xăng xe	200,000	200,000
		Hỗ trợ điện thoại	100,000	120,000
		Hỗ trợ trang phục	350,000	450,000
		Hỗ trợ ăn ca	15,000	18,000
6	CTCP Nam Tiến Nam Định	Hỗ trợ gửi trẻ và nuôi con nhỏ	200,000	200,000
		Hỗ trợ năng nóng	300,000	300,000
		Hỗ trợ xăng xe	0	0
		Hỗ trợ điện thoại	0	0
		Hỗ trợ trang phục	0	0
		Hỗ trợ ăn ca	12,000	15,000
7	CTCP xí nghiệp may Vị Hoàng	Hỗ trợ gửi trẻ và nuôi con nhỏ	10,000	50,000
		Hỗ trợ năng nóng	100,000	100,000
		Hỗ trợ xăng xe	0	0
		Hỗ trợ điện thoại	100,000	100,000
		Hỗ trợ trang phục	0	0
		Hỗ trợ ăn ca	12,000	13,000
8	Nhà máy sợi Vinatex Nam Định	Hỗ trợ gửi trẻ và nuôi con nhỏ	120,000	120,000
		Hỗ trợ năng nóng	34,000	42,000
		Hỗ trợ xăng xe	150,000	200,000
		Hỗ trợ điện thoại	100,000	100,000
		Hỗ trợ trang phục	250,000	350,000
		Hỗ trợ ăn ca	15,000	18,000

Nguồn: [25]

PHỤ LỤC 7
MỨC HƯỞNG PHÚC LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA MỘT SỐ
CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH – KHẢO SÁT Ở NAM ĐỊNH
GIAI ĐOẠN 2012 - 2022

Đơn vị: Đồng/lần

STT	Công ty	Các chế độ phúc lợi	Số tiền được nhận	
			2012-2017	2017-2022
1	CTCP May 9	Thăm hỏi ốm đau	150,000	300,000
		Phúng viếng đám hiếu người lao động và người thân người lao động	600,000	1,000,000
		Tặng quà kết hôn	300,000	300,000
		Thăm quan nghỉ dưỡng	500,000	200,000
		Tặng quà ngày Lễ, kỷ niệm (8/3; 20/10; 30/4; 1/5; 1/6; 2/9; Tết Trung thu; Tết dương lịch; Tết cổ truyền; ngày thành lập công ty...)	550,000	250,000
2	CTCP May Nam Định	Thăm hỏi ốm đau	100,000	200,000
		Phúng viếng đám hiếu người lao động và người thân người lao động	300,000	500,000
		Tặng quà kết hôn	200,000	300,000
		Thăm quan nghỉ dưỡng	1,000,000	1,300,000
		Tặng quà ngày Lễ, kỷ niệm (8/3; 20/10; 30/4; 1/5; 1/6; 2/9; Tết Trung thu; Tết dương lịch; Tết cổ truyền; ngày thành lập công ty...)	1,930,000	2,650,000
3	CTCP dệt lụa Nam Định	Thăm hỏi ốm đau	330,000	380,000
		Phúng viếng đám hiếu người lao động và người thân người lao động	900,000	1,400,000
		Tặng quà kết hôn	300,000	500,000
		Thăm quan nghỉ dưỡng	800,000	1,305,000

		Tặng quà ngày Lễ, kỷ niệm (8/3; 20/10; 30/4; 1/5; 1/6; 2/9; Tết Trung thu; Tết dương lịch; Tết cổ truyền; ngày thành lập công ty...)	1,730,000	3,055,000
4	Công ty may Nam An	Thăm hỏi ốm đau	200,000	200,000
		Phúng viếng đám hiếu người lao động và người thân người lao động	750,000	750,000
		Tặng quà kết hôn	300,000	300,000
		Thăm quan nghỉ dưỡng	300,000	200,000
		Tặng quà ngày Lễ, kỷ niệm (8/3; 20/10; 30/4; 1/5; 1/6; 2/9; Tết Trung thu; Tết dương lịch; Tết cổ truyền; ngày thành lập công ty...)	400,000	320,000
5	Tổng CTCP dệt may Nam Định	Thăm hỏi ốm đau	100,000	150,000
		Phúng viếng đám hiếu người lao động và người thân người lao động	900,000	1,200,000
		Tặng quà kết hôn	500,000	500,000
		Thăm quan nghỉ dưỡng	500,000	750,000
		Tặng quà ngày Lễ, kỷ niệm (8/3; 20/10; 30/4; 1/5; 1/6; 2/9; Tết Trung thu; Tết dương lịch; Tết cổ truyền; ngày thành lập công ty...)	800,000	1,050,000
6	CTCP Nam Tiến Nam Định	Thăm hỏi ốm đau	0	0
		Phúng viếng đám hiếu người lao động và người thân người lao động	500,000	500,000
		Tặng quà kết hôn	0	0
		Thăm quan nghỉ dưỡng	100,000	100,000
		Tặng quà ngày Lễ, kỷ niệm (8/3; 20/10; 30/4; 1/5; 1/6; 2/9; Tết Trung thu; Tết dương lịch; Tết cổ truyền; ngày thành lập công ty...)	1,350,000	1,350,000
7		Thăm hỏi ốm đau	200,000	300,000

	CTCP xí nghiệp may Vĩ Hoàng	Phúng viếng đám hiếu người lao động và người thân người lao động	600,000	1,000,000
		Tặng quà kết hôn	500,000	1,000,000
		Thăm quan nghỉ dưỡng	670,000	620,000
		Tặng quà ngày Lễ, kỷ niệm (8/3; 20/10; 30/4; 1/5; 1/6; 2/9; Tết Trung thu; Tết dương lịch; Tết cổ truyền; ngày thành lập công ty...)	870,000	820,000
8	Nhà máy sợi Vinatex Nam Định	Thăm hỏi ốm đau	200,000	200,000
		Phúng viếng đám hiếu người lao động và người thân người lao động	500,000	500,000
		Tặng quà kết hôn	0	0
		Thăm quan nghỉ dưỡng	200,000	500,000
		Tặng quà ngày Lễ, kỷ niệm (8/3; 20/10; 30/4; 1/5; 1/6; 2/9; Tết Trung thu; Tết dương lịch; Tết cổ truyền; ngày thành lập công ty...)	1,350,000	2,450,000

Nguồn: [25]

PHỤ LỤC 8
SỐ LƯỢNG NGƯỜI LAO ĐỘNG THAM GIA BẢO HIỂM Ở MỘT SỐ
CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH – KHẢO SÁT Ở NAM ĐỊNH
GIẢI ĐOẠN 2012 - 2022

Đơn vị: Người

STT	Công ty dệt may	Các loại hình bảo hiểm bắt buộc	2012 - 2017		2017-2022	
			Tổng số lao động	Số lao động tham gia bảo hiểm	Tổng số lao động	Số lao động tham gia bảo hiểm
1	CTCP May 9	BHXH	450	400	195	175
		BHYT		400		175
		BHTN		400		175
2	CTCP May Nam Định	BHXH	1100	1060	880	840
		BHYT		1060		840
		BHTN		1060		840
3	CTCP dệt lụa Nam Định	BHXH	502	384	455	361
		BHYT		384		361
		BHTN		384		361
4	Công ty may Nam An	BHXH	717	717	324	324
		BHYT		717		324
		BHTN		717		324
5	Tổng CTCP dệt may Nam Định	BHXH	3960	3160	3320	2660
		BHYT		3160		2660
		BHTN		3160		2660
6	CTCP Nam Tiến Nam Định	BHXH	420	420	500	500
		BHYT		420		500
		BHTN		420		500
7	CTCP xí nghiệp may Vị Hoàng	BHXH	225	220	162	131
		BHYT		220		131
		BHTN		220		131
8	Nhà máy sợi Vinatex Nam Định	BHXH	230	175	210	185
		BHYT		175		185
		BHTN		175		185

Nguồn: [25]

PHỤ LỤC 9**CÁC CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NAM ĐỊNH CHẠM ĐÓNG TIỀN
BHXH, BHYT, BHTN TỪ 03 THÁNG TRỞ LÊN TÍNH ĐẾN 15/11/2023**

STT	Tên đơn vị	Địa chỉ cũ	Địa chỉ sau khi sáp nhập đơn vị hành chính cấp tỉnh	Số tháng nợ bảo hiểm
1	Công ty TNHH Việt Anh	Đường N4 - khu công nghiệp Hoà Xá, Thành phố Nam Định, tỉnh Nam Định	Phường Thành Nam, tỉnh Ninh Bình	113
2	CTCP may thêu Việt Phát	Xã Nam Cường, huyện Nam Trực, tỉnh Nam Định	Xã Nam Trực, tỉnh Ninh Bình	14
3	Cơ sở may H.J Nam Quang	Thửa 10 tờ BD 242 thôn Vụ Bản, xã Lộc An, Thành phố Nam Định	Phường Trường Thị, tỉnh Ninh Bình	6
4	Công ty may TNHH Garnet Nam Định cũ	C6-5 khu công nghiệp Hoà Xá - phường Mỹ Xá - TP Nam Định	Phường Thành Nam, tỉnh Ninh Bình	4
5	Công ty TNHH In Thêu Nam Nhuận	Km số 5 đường 10, xã Thành Lợi, huyện Vụ Bản	Phường Trường Thị, tỉnh Ninh Bình	3
6	Công TNHH MTV kinh doanh TM Hà Phương	Phường Trường Thị, thành phố Nam Định, tỉnh Nam Định	Phường Trường Thị, tỉnh Ninh Bình	18
7	Công ty TNHH Đức Dũng Nam Định	Phường Quang Trung, thành phố Nam Định, tỉnh Nam Định	Phường Nam Định, tỉnh Ninh Bình	12
8	Công ty TNHH Việt Phát - Hải Phú	Xóm Mai Quyền, xã Hải Phú, huyện Hải Hậu	Xã Hải Xuân, tỉnh Ninh Bình	11

9	Công ty TNHH sản xuất và thương mại Thái Bình	CCN An Xá, thành phố Nam Định, tỉnh Nam Định	Phường Thiên Trường, tỉnh Ninh Bình	4
10	Công ty TNHH thương mại S.T.S VINA	Phường Lộc Vượng, Thành phố Nam Định, tỉnh Nam Định	Phường Nam Định, tỉnh Ninh Bình	4
11	Công ty TNHH Thương mại xuất nhập khẩu máy may Hà Lâm	Phường Trường Thi, Thành phố Nam Định, tỉnh Nam Định	Phường Trường Thi, tỉnh Ninh Bình	3

Nguồn: [5]

PHỤ LỤC 10

**SỐ LẦN QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG, TẬP HUẤN, DIỄN TẬP VỀ AN
TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG, PHÒNG CHÁY CHỮA CHÁY CỦA MỘT SỐ
CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH – KHẢO SÁT Ở NAM ĐỊNH
GIAI ĐOẠN 2012 - 2022**

Quan trắc môi trường lao động	CTCP May 9	CTCP may Nam Định	CTCP dệt lụa Nam Định	CTCP xí nghiệp may Vị Hoàng	CTCP may Nam An	Tổng CTCP dệt may Nam Định	Nhà máy sợi Vinatex Nam Định	CTCP Nam Tiến Nam Định
Tần suất/năm	1	4	4	2	0	4	1	0
Tổng số lần quan trắc môi trường lao động	10	10	40	22	0	44	1	0
Số lớp tập huấn về an toàn lao động	2	30	16	2	3	5	2	0
Số lượt người được tập huấn an toàn lao động	70	8820	972	320	708	750	410	0
Số lần diễn tập về an toàn và vệ sinh trong môi trường lao động	2	20	10	2	2	9	4	0
Số lượt người được diễn tập an toàn và vệ sinh trong môi trường lao động	70	8820	972	60	60	1350	410	0

Nguồn: [25]

PHỤ LỤC 11

**SỐ LẦN, SỐ LƯỢT KHÁM SỨC KHỎE ĐỊNH KỲ, TÀM SOÁT UNG THƯ,
KHÁM BỆNH NGHỀ NGHIỆP CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA MỘT SỐ
CÔNG TY DỆT MAY Ở TỈNH NINH BÌNH – KHẢO SÁT Ở NAM ĐỊNH
GIAI ĐOẠN 2012 - 2022**

Khám sức khỏe cho người lao động	CTCP May 9	CTCP may Nam Định	CTCP dệt lụa Nam Định	CTCP xí nghiệp may Vị Hoàng	CTCP may Nam An	Tổng CTCP dệt may Nam Định	Nhà máy sợi Vinatex Nam Định	CTCP Nam Tiến Nam Định
Tần suất khám sức khỏe định kỳ/năm	1	2	1	2	1	1	1	2
Số lượt người được khám sức khỏe định kỳ	654	1500	975	340	1041	6540	410	920
Tần suất khám tầm soát ung thư/năm	0	2	1	1	0	0	0	0
Số lượt người được khám tầm soát ung thư	0	180	200	150	0	0	0	0
Tần suất khám phát hiện bệnh nghề nghiệp/năm	0	2	1	0	0	0	0	0
Số lượt người được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp	0	180	40	0	0	0	0	0

Nguồn: [25]

PHỤ LỤC 12

PHIẾU KHẢO SÁT NGƯỜI LAO ĐỘNG

Về lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình
– Khảo sát ở Nam Định năm 2023

A. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Họ và tên người lao động	
2. Địa chỉ nơi ở	
3. Tên công ty dệt may đang làm việc	
4. Giới tính	
5. Độ tuổi	
6. Trình độ	

B. NỘI DUNG KHẢO SÁT LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

(Anh/Chị vui lòng đọc kỹ và tích vào các ô ở phía dưới)

1. Vị trí việc làm của Anh/Chị tại công ty dệt may?

Xơ sợi		Cắt bán thành phẩm may mặc	
Nhuộm		Là ủi, đóng gói	
Dệt đan		Cắt chỉ sản phẩm may mặc	
Văn phòng		Đảm bảo chất lượng	
Kỹ thuật – công nghệ may		Kho vận	
Giác sơ đồ		Kỹ thuật	

2. Chức vụ của Anh/Chị tại công ty dệt may?

Người lao động không giữ chức vụ quản lý		Người lao động giữ chức vụ quản lý	
---	--	---------------------------------------	--

3. Công ty dệt may Anh/Chị đang làm việc là:

Công ty dệt may tư nhân trong nước	
Công ty dệt may FDI	

4. Tổng thu nhập của Anh/Chị nhận được hàng tháng từ công ty?

(Anh/Chị vui lòng ghi rõ thu nhập và tích vào ô các khoản tiền được nhận hàng tháng)

Tổng thu nhập	VNĐ/tháng		
Tiền lương cơ bản		Trợ cấp	
Phụ cấp lương		Phúc lợi	
Tiền thưởng		Hỗ trợ vật chất khác	

5. Các loại phụ cấp lương Anh/Chị được nhận hàng tháng từ công ty?

Phụ cấp lương	VNĐ/tháng		
Phụ cấp độc hại		Phụ cấp phòng cháy, chữa cháy	
Phụ cấp thâm niên		Phụ cấp an toàn, vệ sinh	
Phụ cấp kiêm nhiệm		Phụ cấp trách nhiệm	

6. Các hình thức thưởng Anh/Chị được nhận hàng tháng từ công ty?

Thưởng	VNĐ/tháng		
Thưởng chuyên cần		Thưởng thâm niên	
Thưởng do đạt sản lượng		Thưởng ngày Lễ Tết	
Sáng kiến trong sản xuất		Thưởng do đạt thành tích xuất sắc	

7. Các trợ cấp Anh/Chị đã được nhận từ cơ quan bảo hiểm và công ty?

Trợ cấp thai sản		VNĐ
Trợ cấp ốm đau		VNĐ
Tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp		VNĐ
Trợ cấp mất việc làm		VNĐ
Trợ cấp thôi việc		VNĐ

8. Các hình thức hỗ trợ khác Anh/Chị được nhận từ công ty?

Hỗ trợ gửi trẻ và nuôi con nhỏ		VNĐ
Hỗ trợ xăng xe		VNĐ
Hỗ trợ điện thoại		VNĐ
Hỗ trợ trang phục		VNĐ
Hỗ trợ ăn ca		VNĐ
Hỗ trợ nắng nóng		VNĐ

9. Chế độ phúc lợi Anh/Chị được nhận từ công ty?

Thăm hỏi ốm đau		VNĐ
Phúng viếng đám hiếu người lao động và người thân người lao động và tặng quà kết hôn		VNĐ
Thăm quan nghỉ dưỡng		VNĐ
Tặng quà ngày Lễ, Tết và kỷ niệm ngày thành lập công ty		VNĐ
Động viên con em người lao động học giỏi		VNĐ

10. Đánh giá về mức độ hài lòng của Anh/Chị về thu nhập tại công ty?

Nội dung	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài Lòng	Rất hài lòng
Hình thức trả lương phù hợp				
Chính sách tăng lương phù hợp				
Mức lương được trả phù hợp				
Tiền lương trả đúng thời hạn				
Các loại phụ cấp hợp lý				
Chính sách thưởng hợp lý				
Các phụ cấp được nhận đầy đủ				

11. Anh/Chị có được công ty ký kết hợp đồng lao động không? Nếu có thì hình thức của hợp đồng lao động là gì?

Ký hợp đồng lao động	Có	Không
Hình thức hợp đồng lao động	Hợp đồng lao động có xác định thời gian	Hợp đồng lao động không xác định thời gian

12. Anh/Chị có thường xuyên phải đối mặt với các yếu tố nguy hiểm, nguy hại khi tham gia sản xuất tại công ty?

Mối nguy hiểm vật lý	
Mối nguy hiểm an toàn	
Mối nguy hiểm hóa học	
Mối nguy hiểm từ tư thế, thao tác khi làm việc	

Mối nguy hiểm tâm lý	
----------------------	--

13. Điều kiện làm việc của Anh/Chị tại công ty dệt may?

Thông thoáng, mát mẻ	
Cơ sở vật chất hiện đại, tiện nghi	
Bố trí khoa học và dễ di chuyển	
Đổi mới trang thiết bị, áp dụng KH-CN trong sản xuất	

14. Tại nơi Anh/Chị đang làm việc có thường xuyên xảy ra tai nạn lao động? Các bệnh nghề nghiệp Anh/Chị mắc phải khi làm việc tại công ty dệt may?

Có		Không	
Bệnh liên quan đến đường hô hấp			
Bệnh điếc			
Bệnh xương khớp			
Căng thẳng rối loạn cảm xúc			
Bệnh da liễu			

Câu 15: Anh/Chị có được khám sức khỏe định kỳ không? Khi bị tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp chế độ của công ty như thế nào?

Có		Không	
Được điều trị đến khi khỏi bệnh			
Được điều chuyển công việc khác phù hợp hơn			
Được hỗ trợ tiền khám và điều trị			
Không có chế độ hỗ trợ			

Câu 16: Đánh giá của Anh/Chị về môi trường, điều kiện làm việc tại công ty dệt may đang làm việc?

STT	Nội dung	Không đồng ý	Tạm đồng ý	Đồng ý
1	Được phổ biến những yếu tố gây nguy hiểm, nguy hại tại nơi làm việc			

2	Được tuyên truyền những quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động			
3	Được bảo hộ lao động đúng theo quy định			
4	Người lao động thường xuyên được tập huấn về an toàn, vệ sinh lao động			
5	Công ty xây dựng nội quy về an toàn, vệ sinh lao động			
6	Trang thiết bị bảo hộ lao động hiện đại và đáp ứng nhu cầu công việc			
7	Công ty phân công cán bộ chuyên trách về an toàn lao động			

Câu 17. Anh/Chị được công ty đóng tiền bảo hiểm theo luật định không?

Có		Không	
-----------	--	--------------	--

Câu 18: Anh/Chị có phải thường xuyên phải tăng ca làm thêm giờ? Thời gian làm việc tại công ty dẹt may là bao nhiêu giờ?

Có		Không	
8 giờ/ ngày		Lớn hơn 8 giờ/ ngày	

Câu 19: Đánh giá của Anh/Chị về thời gian làm việc, nghỉ dưỡng để tái sản xuất sức lao động của công ty dẹt may đang làm việc?

Không phù hợp		Phù hợp	
Cơ bản phù hợp		Rất phù hợp	

Câu 20: Anh/Chị được đào tạo nâng cao trình độ năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp tại công ty dẹt may?

Có		Không	
-----------	--	--------------	--

Câu 21: Công ty dẹt may nơi Anh/Chị đang làm việc có nhà tập thể, nhà lưu trú hoặc ký túc xá cho người lao động không?

Có		Không	
-----------	--	--------------	--

(Anh/Chị đã và đang ở nhà của công ty dẹt may vui lòng tích các ô ở phía dưới)

Đánh giá của Anh/Chị về điều kiện của nhà ở của công ty:

Không đảm bảo về điện nước		Khó khăn trong di chuyển, đi lại	
Chật chội, thiếu ánh sáng		Cơ sở vật chất, phương tiện phục vụ đời sống sinh hoạt chưa cao	
Không đảm bảo an ninh, trật tự		Cơ sở vật chất, phương tiện phục vụ đời sống sinh hoạt hiện đại	

Câu 22: Khi lợi ích kinh tế bị ảnh hưởng tổ chức nào đại diện bảo vệ cho lợi ích của Anh/Chị?

Tổ chức Công đoàn dệt may		Đoàn TNCS Hồ Chí Minh tỉnh Nam Định	
Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Nam Định		Cơ quan quản lý nhà nước	
Hội Nông dân Nam Định		Liên đoàn lao động tỉnh Nam Định	

Câu 23: Anh/Chị đã từng tham gia đình công, ngưng việc tập thể tại các công ty dệt may đã từng làm việc?

Tham gia		Không tham gia	
-----------------	--	-----------------------	--

(Anh/Chị đã từng tham gia đình công vui lòng tích các ô ở phía dưới)

Nguyên nhân dẫn tới đình công, ngưng việc tập thể là:

Mức lương thấp		Chế độ phúc lợi, hỗ trợ vật chất khác không cao	
Chính sách lương, thưởng không minh bạch		Doanh nghiệp nợ đọng tiền bảo hiểm	
Thời gian làm việc không hợp lý, cường độ cao thường xuyên phải tăng ca		Chậm trả lương, cắt xén lương, thưởng, phụ cấp	

Trân trọng cảm ơn ý kiến trả lời của Anh/Chị!

TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC

*Về lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may ở tỉnh Ninh Bình
– Khảo sát ở Nam Định năm 2023*

STT	Nội dung khảo sát		Kết quả (%)
A1	Độ tuổi	15 - < 20	4,28
		20 - < 25	12,8
		25 - < 30	32,86
		30 - < 35	33,33
		35 - < 40	8,57
		> 40	8,16
A2	Trình độ	Chứng chỉ	5,23
		Trung học	42,85
		Trung cấp	6,19
		Cao đẳng	13,8
		Đại học	29
		Sau đại học	2,93
B1	Vị trí việc làm	Xơ sợi	3,33
		Nhuộm	9,52
		Dệt đan	4,76
		Vấn phòng	22,38
		Kỹ thuật - công nghệ may	10
		Cắt bán thành phẩm may mặc	7,61
		Là ủi, đóng gói	14,76
		Cắt chỉ sản phẩm may mặc	4,76
		Đảm bảo chất lượng	6,19
		Kho vận	6,66
		Kỹ thuật	3,37
		Giác sơ đồ	6,66
B2	Chức vụ	Người lao động không giữ chức vụ quản lý	84,76
		Người lao động là quản lý	15,24

B3	Công ty dệt may đang làm việc	Công ty dệt may tư nhân trong nước	28,57
		Công ty dệt may FDI	71,43
B4	Thu nhập của người lao động	Tiền lương cơ bản	100
		Phụ cấp lương	95,2
		Tiền thưởng	70,4
		Trợ cấp	67,6
		Phúc lợi	78,1
		Hỗ trợ khác	95,7
B5	Phụ cấp lương	Phụ cấp độc hại	69
		Phụ cấp thâm niên	53
		Phụ cấp phòng cháy, chữa cháy	92,5
		Phụ cấp an toàn, vệ sinh	93,5
		Phụ cấp trách nhiệm, kiêm nhiệm	16
B6	Thưởng	Thưởng chuyên cần	44
		Thưởng do đạt sản lượng	48
		Sáng kiến trong sản xuất	12,8
		Thưởng thâm niên	30,4
		Thưởng ngày Lễ Tết	68,2
		Thưởng do đạt thành tích xuất sắc	7,4
B7	Trợ cấp	Trợ cấp thai sản	68,3
		Trợ cấp ốm đau	64
		Trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	43,6
		Trợ cấp mất việc làm	11,9
		Trợ cấp thôi việc	19
B8	Hỗ trợ vật chất khác	Hỗ trợ gửi trẻ và nuôi con nhỏ	51,2
		Hỗ trợ xăng xe	76,1
		Hỗ trợ điện thoại	80
		Hỗ trợ trang phục	64,6
		Hỗ trợ ăn ca	94,5
		Hỗ trợ năng nóng	85,5
B9	Phúc lợi	Thăm hỏi ốm đau	75,6

		Phúng viếng đám hiếu người lao động, người thân người lao động và tặng quà kết hôn	70,1
		Thăm quan nghỉ dưỡng	27,4
		Tặng quà ngày Lễ, Tết và kỷ niệm thành lập công ty	91,4
		Động viên con em người lao động học giỏi đạt	42
B10	Ký hợp đồng lao động	Có	97,2
		Không	2,8
B11	Hình thức hợp đồng lao động	Hợp đồng xác định thời gian	55,2
		Hợp đồng không xác định thời gian	44,8
B12	Các yếu tố nguy hiểm, nguy hại trong sản xuất dệt may mà người lao động phải đối diện	Mối nguy hiểm vật lý	46,6
		Mối nguy hiểm an toàn	17,6
		Mối nguy hiểm hóa học	20
		Mối nguy hiểm tù tước thể, thao tác khi làm việc	24,7
		Mối nguy hiểm tâm lý	30
B13	Điều kiện làm việc tại công ty dệt may	Thông thoáng, mát mẻ	63,8
		Cơ sở vật chất hiện đại, tiện nghi	58,5
		Bố trí khoa học và dễ di chuyển	67,1
		Đổi mới trang thiết bị, áp dụng KH - CN trong sản xuất	57,6
B14	Tai nạn lao động có xảy ra thường xuyên tại công ty dệt may	Có	9,5
		Không	90,5
B15	Bệnh nghề nghiệp người lao động mắc phải khi làm việc tại công ty dệt may	Bệnh liên quan đến đường hô hấp	38,2
		Bệnh đái tháo đường	8,1
		Bệnh xương khớp	32,5
		Căng thẳng rối loạn cảm xúc	18,7
		Bệnh da liễu	22

B16	Khám sức khỏe định kỳ	Có	87,6
		Không	12,4
B17	Chế độ của công ty dệt may khi người lao động bị tai nạn lao động	Được khám, điều trị và chuyển công việc khác phù hợp hơn	70,4
		Không có chế độ hỗ trợ	29,6
B18	Tham gia bảo hiểm theo luật định	Có	76,6
		Không	23,4
B19	Người lao động thường xuyên tăng ca, làm thêm giờ	Có	42,8
		Không	57,2
B20	Thời gian làm việc trung bình/ngày tại công ty dệt may	8 giờ/ngày	58,6
		Lớn hơn 8 giờ/ngày	41,1
B21	Đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng	Có	70
		Không	30
B22	Công ty dệt may có nhà ở và hỗ trợ tiền thuê nhà	Có	22,3
		Không	77,7
B23	Đánh giá của người lao động về điều kiện của nhà ở của công ty dệt may	Không đảm bảo về điện nước	63,8
		Chật chội, thiếu ánh sáng	87,2
		Không đảm bảo an ninh, trật tự	31,9
		Khó khăn trong di chuyển, đi lại	27,6
		Cơ sở vật chất, phương tiện phục vụ đời sống sinh hoạt chưa cao	91,5
		Cơ sở vật chất, phương tiện phục vụ đời sống sinh hoạt hiện đại	8,5
B24	Tổ chức đại diện bảo vệ lợi ích kinh tế của người lao động khi bị ảnh hưởng	Tổ chức Công đoàn dệt may	57,1
		Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Nam Định	14,2
		Hội Nông dân tỉnh Nam Định	9,5
		Đoàn TNCS Hồ Chí Minh tỉnh Nam Định	12,8

		Cơ quan quản lý nhà nước	56,1
		Liên đoàn lao động tỉnh Nam Định	33,3
B25	Người động tham gia đình công, ngưng việc tập thể	Tham gia	19,5
		Không tham gia	80,5
B26	Nguyên nhân dẫn tới đình công, ngưng việc tập thể	Mức lương thấp	51,4
		Chính sách lương, thưởng không minh bạch, đãi ngộ kém	65,8
		Thời gian làm việc không hợp lý, cường độ cao	73,1
		Doanh nghiệp nợ đọng tiền bảo hiểm	29,2
		Chậm trả lương, cắt xén lương, thưởng, phụ cấp	90