

► Bản tóm tắt

Tháng 2 năm 2025

Hướng tới chiến lược kỹ năng cho ngành dệt may Việt Nam: Phân tích ngành, nhu cầu kỹ năng ưu tiên, hành động và khuyến nghị

► Thông điệp chính

- Ngành dệt may Việt Nam đã phát triển mạnh mẽ và có đóng góp quan trọng cho nền kinh tế, góp phần thúc đẩy phát triển đất nước, trong đó ngành tạo ra hàng triệu việc làm cho người lao động, đặc biệt là cho phụ nữ.
- Chất lượng công việc trong ngành ngày càng được cải thiện khi tỉ lệ việc làm phi chính thức giảm. Việc làm Thỏa đáng trong ngành vẫn còn thiếu hụt, một phần do đặc điểm của chuỗi giá trị toàn cầu (GVCs) khiến tỷ lệ việc làm tạm thời cao và thời gian làm việc nhiều. Điều này đồng nghĩa với mức độ tuân thủ pháp luật và tiêu chuẩn lao động ở một số doanh nghiệp chưa tốt, đặc biệt là các quy định về an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ), khiến người lao động, đặc biệt là lao động nữ bị ảnh hưởng.
- Tiền lương thực tế của người lao động trong ngành dệt may tăng, nhưng tăng chậm hơn mức bình quân của toàn ngành chế biến chế tạo, dẫn đến sự cạnh tranh để thu hút lao động giữa các ngành. Năng suất lao động và biên lợi nhuận của doanh nghiệp vẫn ở mức thấp, do tỷ trọng các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa (DVSNNVV) cao, lại chủ yếu hoạt động theo phương thức sản xuất gia công cắt-may-hoàn thiện (CMT).
- Các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) chiếm phần lớn số doanh nghiệp có quy mô lớn trong ngành. Những doanh nghiệp này vượt trội hơn các doanh nghiệp trong nước về áp dụng và đổi mới công nghệ, năng suất cũng như lợi nhuận.
- Ngành dệt may đang đứng trước bước ngoặt quan trọng. Hướng tới tương lai, ngành cần nâng cao năng suất và chuyển đổi mô hình tăng trưởng sang phát triển bền vững, thực hành xanh và đổi mới công nghệ (bao gồm chuyển đổi số). Để làm được điều này, cần giải quyết những thách thức về cấu trúc trong chuỗi giá trị dệt may, đồng thời, chuẩn bị lực lượng lao động có kỹ năng để thúc đẩy quá trình chuyển đổi.
- Bản tóm tắt đưa ra một số bước quan trọng nhằm hỗ trợ thực hiện quá trình thay đổi mang tính chuyển đổi này. Khuyến nghị bao gồm cải thiện môi trường chính sách, tăng cường hợp tác giữa ngành và đào tạo, nâng cao tính phù hợp của chương trình đào tạo, thúc đẩy chính sách đào tạo bao trùm và đáp ứng giới, đảm bảo chất lượng giảng dạy, tăng cường sự tham gia của ngành vào phát triển kỹ năng, và cải thiện ngân sách cho đào tạo, phát triển kỹ năng theo nhu cầu cụ thể của ngành. Ngoài ra, tài liệu xác định các khoảng trống về năng lực kinh doanh và hàm ý đối với phát triển kỹ năng, đồng thời nêu bật những kỹ năng ưu tiên và hành động cần thiết đối với các nhóm nghề chính trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

► Phân tích ngành

Trong hơn 40 năm qua, ngành dệt may Việt Nam đã phát triển mạnh mẽ và có đóng góp quan trọng cho nền kinh tế. Ngành tạo ra hàng triệu việc làm, chủ yếu là việc làm công hưởng lương chính thức có thu nhập cao hơn, đặc biệt cho phụ nữ, qua đó giúp xóa đói giảm nghèo. Mặc dù đã đạt được những thành tựu ấn tượng, nhưng ngành dệt may cần có bước chuyển mình để nâng cấp chuỗi giá trị và chuyển sang mô hình phát triển bền vững, cạnh tranh hơn, trước những xu hướng toàn cầu đang thay đổi. Để thực hiện quá trình chuyển đổi này, nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động là yếu tố then chốt.

Nghiên cứu¹ được tóm lược trong bản tóm tắt này² trình bày những đặc điểm nổi bật của ngành dệt may, bao gồm các thành tựu, cơ hội và thách thức đối với sự phát triển liên tục của ngành trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và tham gia vào các chuỗi giá trị toàn cầu. Phân tích trong báo cáo đã cung cấp thông tin cho các nhà hoạch định chính sách, đối tác xã hội, các bên liên quan trong ngành, cơ sở giáo dục và đào tạo, doanh nghiệp dệt may, và các viện nghiên cứu liên quan để xác định nhu cầu kỹ năng ưu tiên và các hành động cần thiết nhằm thúc đẩy quá trình chuyển đổi và tăng trưởng bền vững của ngành.³ Các báo cáo được xây dựng dựa trên phương pháp định lượng và định tính, bao gồm phân tích dữ liệu từ nhiều nguồn và tham vấn các bên liên quan, đặc biệt là đối tác ngành, phù hợp với Khung Kỹ năng Thúc đẩy Thương mại và Đa dạng hóa Kinh tế (STED) của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).



© Ảnh: ILO/ Nguyễn Đức Hiếu

Phát triển doanh nghiệp và đặc điểm ngành

Ngành dệt may Việt Nam tham gia vào các chuỗi giá trị toàn cầu (GVCs) sau thời kỳ "Đổi mới" và nỗ lực tăng cường hội nhập quốc tế từ đầu những năm 1990. Trong những thập kỷ tiếp theo, ngành đã có bước tăng trưởng mạnh mẽ, thu hút đầu tư đáng kể, bao gồm vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, mở rộng sản xuất và chứng kiến kim ngạch xuất khẩu tăng vọt. Năm 2022⁴, kim ngạch xuất khẩu đạt 44,4 tỷ USD, chiếm gần 12% kim ngạch xuất khẩu cả nước. Con số này giảm xuống còn 39,5 tỷ USD vào năm 2023 trước khi tăng trở lại, đạt gần 44 tỷ USD năm 2024.⁵ Đến nay, hàng dệt may xuất khẩu từ Việt Nam có mặt tại 104 quốc gia và vùng lãnh thổ trên toàn thế giới.⁶

Là ngành kinh tế mũi nhọn, được Nhà nước ưu tiên thu hút vốn đầu tư trong và ngoài nước, ngành dệt may chứng kiến sự gia tăng mạnh mẽ về vốn sản xuất, kinh doanh trong những năm gần đây. Theo đó, lực lượng lao động và số lượng doanh nghiệp tăng gấp đôi kể từ năm 2012. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (TCTK)⁷, đến năm 2022, ngành dệt may có hơn 14.000 doanh nghiệp, trong đó gần 90% là doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa (DNSNNVV). Các doanh nghiệp siêu nhỏ dưới năm nhân viên tăng nhanh nhất, từ 19% số doanh nghiệp năm 2012 lên 40% vào năm 2022. Doanh nghiệp chủ yếu tập trung ở khu vực Đông Nam Bộ (50%) và Đồng bằng sông Hồng (30%), và gần đây mở rộng sang các tỉnh miền Trung (Nghệ An, Thanh Hóa), Đồng bằng sông Cửu Long và khu vực Trung du và miền núi phía Bắc.⁸

¹ ILO, VITAS. 2025. *Kỹ năng Thúc đẩy Thương mại và Đa dạng hóa Kinh tế: Phân tích ngành dệt may tại Việt Nam*.

² Bản tóm tắt được xây dựng trong khuôn khổ dự án "Tương lai Việc làm Ngành Dệt may: Dự báo và Phát triển Kỹ năng tại Việt Nam để Thúc đẩy Việc làm Thỏa đáng và Nâng cao Năng suất Ngành" do Chính phủ Nhật Bản và Hà Lan tài trợ. <https://www.ilo.org/vi/projects-and-partnerships/projects/tuong-lai-viec-lam-nganh-det-may-dy-bao-va-phat-trien-ky-nang-tai-viet-nam>

³ ILO và VITAS, 2025. *Hướng tới chiến lược kỹ năng cho ngành dệt may Việt Nam: Nhu cầu kỹ năng ưu tiên, hành động, và khuyến nghị đối với hệ thống giáo dục - đào tạo*.

⁴ Theo Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS): 44,4 tỷ USD. Theo Trung tâm Thương mại Quốc tế (ITC): 45,4 tỷ USD.

⁵ VITAS.

⁶ VITAS.

⁷ TCTK, Niên giám thống kê, 2013-23.

⁸ TCTK, Điều tra doanh nghiệp 2022.

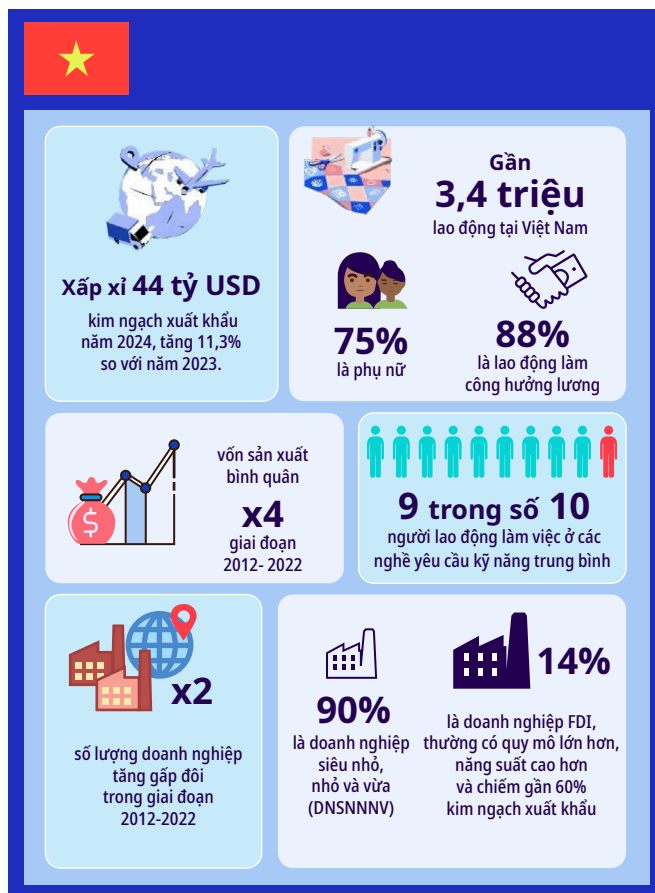
Mặc dù tăng trưởng cao, nhưng năng suất lao động trong lĩnh vực dệt may của Việt Nam vẫn thấp hơn so với mức trung bình của toàn ngành công nghiệp chế biến chế tạo và so với một số quốc gia đối thủ xuất khẩu. Năng suất lao động ngành dệt cao hơn bốn lần so với ngành may⁹, phản ánh tính chất thâm dụng vốn của ngành dệt so với tính chất thâm dụng lao động của ngành may.

Tỷ lệ DNSNNV cao, cùng với sự phổ biến của phương thức sản xuất gia công hàng may mặc có giá trị gia tăng thấp làm cản trở tăng năng suất lao động. Những yếu tố này cũng ảnh hưởng đến tỷ suất lợi nhuận của doanh nghiệp dệt may, vốn vẫn thấp hơn so với mức trung bình của toàn ngành chế biến chế tạo. Tỷ suất lợi nhuận tăng theo quy mô doanh nghiệp: các doanh nghiệp lớn có tỷ suất lợi nhuận cao hơn, thường là doanh nghiệp FDI và các doanh nghiệp tiên phong áp dụng công nghệ để thúc đẩy năng suất lao động cao. Năm 2021, các doanh nghiệp FDI chiếm 40/44 doanh nghiệp lớn ngành may (hơn 5.000 lao động) và 48/53 doanh nghiệp lớn ngành dệt (hơn 1.000 lao động).¹⁰ Tuy các doanh nghiệp FDI chỉ chiếm khoảng 14% số doanh nghiệp trong ngành, nhưng những doanh nghiệp này đóng vai trò chủ chốt trong xuất khẩu các sản phẩm dệt may của Việt Nam với 58-62% kim ngạch xuất khẩu.¹¹ Trong những năm gần đây, mặc dù doanh nghiệp FDI vẫn chiếm ưu thế lớn, nhưng các doanh nghiệp lớn trong nước cũng có bước phát triển đáng kể, mở rộng sản xuất và trở thành đối tác chiến lược của nhiều thương hiệu quốc tế.

Việt Nam và chuỗi giá trị dệt may toàn cầu

Mặc dù ngành dệt may Việt Nam đã hội nhập vào các chuỗi giá trị toàn cầu (GVCs), nhưng sự tham gia vẫn bị hạn chế do liên kết yếu giữa các phân ngành và khâu sản xuất, làm giảm giá trị gia tăng và khả năng cạnh tranh. Việt Nam vẫn chưa tham gia sâu vào các khâu có giá trị gia tăng cao như xây dựng thương hiệu, thiết kế, marketing và phân phối. Năng lực cung cấp dịch vụ như cung ứng nguyên liệu thô, thiết kế, logistics, và đóng gói của các doanh nghiệp nội địa còn thấp – dẫn đến việc họ phải làm việc thông qua trung gian như các công ty thương mại khu vực có trụ sở tại Hồng Kông (Trung Quốc), Đài Loan (Trung Quốc) và Hàn Quốc. Các thương hiệu Việt đã bước đầu phát triển, nhưng vẫn chưa tham gia được vào chuỗi giá trị toàn cầu. Do đó, ngành thời trang trong nước chưa trở thành động lực cho sự phát triển của ngành dệt may.

Hình 1: Một số thông tin chính về ngành dệt may Việt Nam



Nguồn: ILO và VITAS, 2025. *Kỹ năng Thúc đẩy Thương mại và Đa dạng hóa Kinh tế: Phân tích ngành dệt may tại Việt Nam.*

Hạn chế lớn trong sản xuất nguyên liệu thô khiến Việt Nam phụ thuộc nhiều vào nhập khẩu, dẫn đến chi phí tăng cao và khó khăn khi phải đáp ứng các yêu cầu về quy tắc xuất xứ của các hiệp định thương mại tự do (FTA). Cụ thể, ngành dệt may phụ thuộc nhiều vào bông nhập khẩu (Việt Nam phải nhập gần như toàn bộ bông để đáp ứng nhu cầu trong nước và sản xuất), cùng với biến động giá cả gây ảnh hưởng đến các ngành sợi và dệt. Mặc dù nước ta xuất khẩu một lượng lớn sợi tự sản xuất, các công ty dệt may trong nước vẫn phải nhập khẩu sợi. Lĩnh vực dệt, nhuộm, hoàn thiện vải vẫn chưa phát triển và chưa thu hút được đầu tư trong và ngoài nước – một phần do không đáp ứng được các tiêu chuẩn môi trường trong bối cảnh chính sách chưa hỗ trợ như xử lý nước thải tập trung – dẫn đến thiếu nguyên liệu trong nước. Do đó, sản xuất xuất khẩu hàng may của Việt Nam phải nhập khẩu 80-85%

⁹ Tính toán từ số liệu của TCTK, Niên giám thống kê, 2012-22 và Điều tra lao động việc làm, 2011-23.

¹⁰ TCTK, Điều tra doanh nghiệp 2022.

¹¹ VITAS.

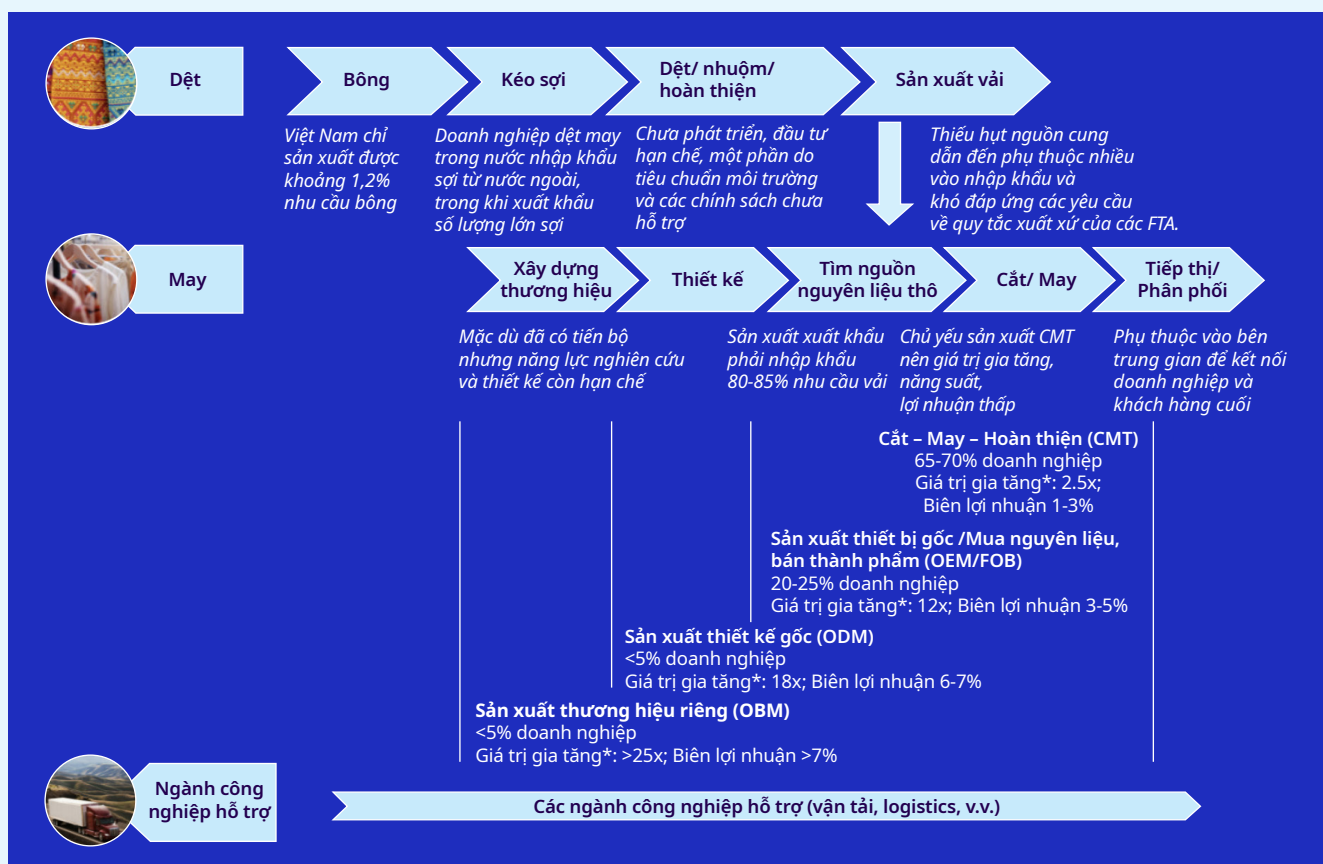
lượng vải cần thiết.¹² Gần đây, do các quy tắc nghiêm ngặt về yêu cầu nguồn gốc xuất xứ trong các FTA với các đối tác thương mại lớn, đầu tư vào ngành dệt của Việt Nam đã tăng lên, chủ yếu đầu tư đến từ Trung Quốc, Đài Loan (Trung Quốc) và Hàn Quốc, trong khi đầu tư nội địa còn hạn chế. Trong thời gian tới, nguồn cung vải trong nước được dự báo sẽ tăng lên khi chuỗi giá trị nội địa phát triển mạnh hơn.

Trong sản xuất hàng may mặc, lĩnh vực Việt Nam tham gia vào các chuỗi giá trị toàn cầu nổi bật nhất, các phương thức sản xuất phổ biến bao gồm gia công đơn giản và các hoạt động có giá trị gia tăng thấp. Năm 2021, 65-70% doanh nghiệp trong nước áp dụng phương thức sản xuất gia công cắt-may-toàn thiện (CMT), gần với mức giá trị gia tăng và tỷ suất lợi nhuận thấp nhất. Khoảng 20-25% doanh nghiệp áp dụng phương thức sản xuất FOB (mua nguyên liệu, bán thành phẩm) hoặc OEM (sản xuất thiết bị gốc). Chưa đến 5% áp dụng phương thức ODM (sản xuất thiết kế gốc) và ít hơn 5% số doanh nghiệp thực hiện

phương thức OBM (sản xuất thương hiệu riêng) (Hình 2).¹³ Các doanh nghiệp sản xuất hàng may mặc CMT thường tham gia vào chuỗi giá trị dưới sự điều phối và giám sát của các khách mua hàng quốc tế. Hầu hết các công ty mẹ của doanh nghiệp FDI gắn bó chặt chẽ với các chuỗi giá trị toàn cầu và hoạt động theo phương thức ODM hoặc OEM, nhưng nhiều nhà máy của họ ở Việt Nam chủ yếu sản xuất gia công.

Chuyển đổi từ CMT sang FOB sẽ nâng cao giá trị gia tăng của các hoạt động sản xuất tại nhà máy, nhưng quá trình này gặp nhiều rào cản như: doanh nghiệp thiếu năng động và khả năng quản lý chuỗi còn hạn chế, khó đáp ứng các quy định về chất lượng sản phẩm và thời gian giao hàng của nhà nhập khẩu. Nhiều doanh nghiệp còn thiếu năng lực tài chính để xử lý rủi ro trong quá trình thực hiện hợp đồng. Ngoài ra, do chủ yếu là gia công sản phẩm, các doanh nghiệp gặp khó khăn trong xây dựng đội ngũ thiết kế và sản phẩm, cũng như kết nối với ngành thời trang và ngành dệt trong nước.

Hình 2. Chuỗi giá trị dệt may Việt Nam



Ghi chú: *Giá trị gia tăng so với công đoạn nguyên liệu thô.

Nguồn: ILO và VITAS, 2025. *Kỹ năng Thúc đẩy Thương mại và Đa dạng hóa Kinh tế: Phân tích ngành dệt may tại Việt Nam.*

¹² Bộ Công Thương, 2022. *Báo cáo Chiến lược phát triển ngành dệt may, da giày đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2035.*

¹³ VITAS.

Đánh giá lợi thế so sánh của ngành dệt may Việt Nam

Việt Nam được kỳ vọng sẽ tận dụng tốt sự tăng trưởng mạnh mẽ của thị trường dệt may trong những thập kỷ tới. Mặc dù lợi thế về chi phí lao động đang giảm dần, chi phí năng lượng cạnh tranh và cơ sở hạ tầng giao thông cải thiện sẽ giúp các nhà máy sản xuất dệt may trong nước quản lý và giảm chi phí sản xuất. Về nguồn nhân lực, ngành được hưởng lợi từ lợi tức dân số (dân số đông và tương đối trẻ), cùng với cải thiện giáo dục nghề nghiệp và nâng cao kỹ năng, ngành có tiềm năng nâng cao năng suất lao động và tăng khả năng cạnh tranh.

Việt Nam nằm trong nhóm dẫn đầu thế giới về xuất khẩu hàng may mặc. Tùy thuộc vào các tiêu chí và chỉ số được sử dụng trong các đánh giá khác nhau, vị trí của Việt Nam so với các đối thủ cạnh tranh trong ngành dệt may cũng có sự thay đổi. Trong một nghiên cứu, lợi thế cạnh tranh của Việt Nam thấp hơn Bangladesh, Ấn Độ, đặc biệt là Trung Quốc.¹⁴ Tuy nhiên, trong một nghiên cứu khác, Việt Nam vượt trội hơn các quốc gia khác, bao gồm cả Trung Quốc, về chất lượng sản phẩm, thời gian giao hàng, nhưng kém hiệu quả hơn về thuế quan, ổn định tài chính, tuân thủ và bền vững.¹⁵ Theo một nghiên cứu thứ ba, khoảng cách đáng kể nhất giữa Việt Nam và Trung Quốc nằm ở các ngành công nghiệp hỗ trợ. Ngoài ra, các yếu tố như năng suất lao động thấp, chi cho nghiên cứu và phát triển hạn chế, vốn FDI, và đầu tư ra nước ngoài của các doanh nghiệp dệt may Việt Nam thấp hơn cũng dẫn đến sự chênh lệch này.¹⁶

Xu hướng việc làm và đặc điểm Việc làm Thỏa đáng

Tăng trưởng việc làm

Số lượng lao động trong ngành dệt may của Việt Nam tăng nhanh, từ gần 1,8 triệu người năm 2012 lên xấp xỉ 3,4 triệu người vào năm 2023, trong đó hơn ba triệu người làm việc trong ngành may và 324.000 lao động

trong ngành dệt.¹⁷ Các doanh nghiệp có quy mô lớn sử dụng tỷ lệ lao động lớn: vào năm 2021, doanh nghiệp có từ 5.000 lao động trở lên chỉ chiếm 0,3% tổng doanh nghiệp trong ngành, nhưng sử dụng hơn một phần năm lực lượng lao động.¹⁸ Ngược lại, các doanh nghiệp có dưới 50 người lao động chiếm 78% doanh nghiệp, nhưng chỉ sử dụng 4,8% lực lượng lao động của ngành.

Cơ cấu lực lượng lao động

Cơ cấu độ tuổi của lực lượng lao động trong ngành dệt may đang chuyển dịch theo hướng già hóa, khi các doanh nghiệp gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động trẻ. Mặc dù tay nghề của lực lượng lao động đã được nâng cao trong thập kỷ qua, ngành dệt may vẫn chủ yếu sử dụng lao động có trình độ học vấn thấp và không có bằng cấp chứng chỉ,¹⁹ do cấu trúc và sự phổ biến của phương thức sản xuất gia công CMT.

Cơ cấu nghề nghiệp không thay đổi nhiều. Các nghề yêu cầu kỹ năng trung bình tiếp tục chiếm tỷ lệ lớn (92–94%) việc làm trong ngành dệt may.²⁰ Tuy nhiên, sự dịch chuyển giữa các nhóm nghề ở cấp kỹ năng trung bình được thể hiện rõ. Cụ thể, nhóm “lao động thủ công và các nghề nghiệp có liên quan” dần chuyển sang nhóm “thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị”. Điều này phản ánh sự gia tăng tự động hóa trong sản xuất và chuyển dịch việc làm trong các doanh nghiệp lớn hơn, dẫn đến lao động thủ công bán kỹ năng (lao động thủ công trong các xưởng nhỏ) giảm, và kéo theo nhu cầu lớn hơn về lao động bán kỹ năng có khả năng vận hành và bảo trì máy móc (thợ vận hành máy may trong các xưởng tại các nhà máy lớn hơn).

Tiền lương và tăng trưởng tiền lương

Tiền lương thực tế của người lao động tăng nhanh, với tốc độ bình quân hàng năm là 7,2% từ năm 2013 đến năm 2023, nhưng vẫn thấp hơn một chút so với mức bình quân của toàn ngành chế biến chế tạo.²¹ Một số doanh nghiệp cho biết, việc tuyển dụng lao động ngày càng khó khăn do sự cạnh tranh gay gắt với các ngành sản xuất mới nổi khác, ví dụ như ngành điện tử.

¹⁴ Wazir Advisors. 2016. *Các FTA hiện tại và tương lai, tác động của chúng đối với xuất khẩu hàng dệt may của Ấn Độ*. Báo cáo cuối cùng.

¹⁵ Đỗ Khắc Dụng. 2021. *Năng lực cạnh tranh của ngành dệt may Việt Nam: Phân tích về giai đoạn một thập kỷ*.

¹⁶ WTO và cộng sự. 2022. *Dệt may ở các nước quốc gia đang và kém phát triển tại châu Á: Thách thức và lựa chọn*.

¹⁷ TCTK, Điều tra lao động việc làm, 2013–23.

¹⁸ TCTK, Điều tra doanh nghiệp 2022.

¹⁹ TCTK, Điều tra lao động việc làm, 2013–23.

²⁰ TCTK, Điều tra lao động việc làm, 2013–23.

²¹ TCTK, Điều tra lao động việc làm, 2013–23.

Bảng 1. Năng suất lao động và tiền lương trong ngành dệt may

	Dệt may	Toàn bộ ngành chế biến chế tạo
Năng suất lao động Tổng giá trị gia tăng (GVA) ('000. USD)/người lao động, 2022	4,7	8,2
Tăng năng suất lao động AAGR 2015–22 (%)	3,6	4,4
Tiền lương danh nghĩa ('000. VND), 2022	7.189	7.784
Tăng trưởng tiền lương thực tế AAGR 2013–23 (%)	7,2	7,5

Nguồn: Được tính toán bằng GVA và dữ liệu đầu ra từ cơ sở dữ liệu đầu vào–đầu ra của ADB và TCTK, Điều tra lao động việc làm.
 Lưu ý: AAGR (tốc độ tăng trưởng trung bình hàng năm).

Vị thế việc làm và tính phi chính thức

Chất lượng việc làm trong ngành dệt may của Việt Nam nói chung đã được cải thiện. Điều này thể hiện qua tỷ lệ người làm công hưởng lương trong tổng số việc làm tăng từ 18% năm 2012 lên 88% năm 2023, trong khi tỷ lệ lao động tự làm giảm mạnh từ 23,6% xuống 9,6%, và tỷ lệ lao động gia đình hưởng trả lương cũng giảm. Đáng chú ý, tỷ lệ lao động phi chính thức đã giảm một nửa từ 52,4% xuống còn 26% trong một thập kỷ tính đến năm 2023. Mặc dù tỷ lệ này thấp hơn mức trung bình của toàn ngành chế biến chế tạo (31%), nhưng hơn 880.000 người lao động trong ngành dệt may vẫn đang làm việc trong khu vực phi chính thức.²²

Bố trí công việc và thời giờ làm việc

Tăng trưởng tích cực trong tỉ lệ lao động làm công hưởng lương và giảm tỉ lệ việc làm phi chính thức lại đi kèm với gia tăng việc làm tạm thời, đặc biệt là trong ngành may. Ngoài ra, dù gần đây có nhiều tiến bộ nhưng làm thêm giờ vẫn là một đặc trưng của ngành dệt may. Sử dụng nhiều hợp đồng ngắn hạn và làm thêm giờ có liên quan đến động lực của chuỗi giá trị dệt may toàn cầu, vốn do bên mua hàng chi phối. Hầu hết các doanh nghiệp cung cấp hàng may tại Việt Nam hoạt động theo mô hình sản xuất xuất khẩu gia công CMT, cạnh tranh dựa vào giá cả nhưng ít kiểm soát được chi phí đầu vào, hạn chế đầu tư vào thiết bị tiên tiến và kỹ năng của người lao động, hoặc theo đuổi các chiến lược nâng cao năng suất. Các nhà cung cấp, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ hoạt động dưới dạng nhà thầu phụ, vận hành với biên lợi nhuận thấp, thường xuyên gặp áp lực phải giao hàng kịp thời và linh hoạt,

đồng thời, vẫn phải giữ mức lương trong tầm kiểm soát. Điều này dẫn đến thiếu hụt Việc làm Thỏa đáng, thể hiện qua thời giờ làm việc quá mức và các hình thức làm việc mang lại sự linh hoạt như việc làm thời vụ hoặc không thường xuyên, nhưng lại gây ra sự thiếu ổn định cho người lao động.

Tuân thủ pháp luật lao động và các tiêu chuẩn quốc tế

Những yếu tố tương tự ở trên cũng làm tăng nguy cơ thực hành kém chất lượng và không tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế và luật lao động của các nhà máy và nhà thầu phụ. Nhìn chung, các doanh nghiệp xuất khẩu tuân thủ tốt hơn các doanh nghiệp sản xuất phục vụ nhu cầu nội địa vì họ nhận được nhiều đầu tư hơn và có sự giám sát của đơn vị mua hàng. Trong đại dịch COVID-19, nhiều nhà máy gặp khó khăn hơn trong tuân thủ các quy định lao động về trả lương, thời giờ làm việc, an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) và hợp đồng lao động. Tính chất công việc trong các nhà máy dệt may đặt ra một số rủi ro về ATVSLĐ, đặc biệt cho lao động nữ. Ngoài một số doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp lớn, nhiều nhà máy chưa đảm bảo thực hiện tốt công tác ATVSLĐ.²³ Nhận thức về ATVSLĐ của nhiều người lao động còn hạn chế, do đó, cần tăng tần suất và chất lượng đào tạo để nâng cao kiến thức cho họ.

Đối thoại xã hội và thương lượng tập thể

Các bước quan trọng để thúc đẩy đối thoại xã hội và cải thiện thương lượng tập thể trong ngành đã được thực hiện trong những năm gần đây, nhưng vẫn còn nhiều thách thức. Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS) và Công đoàn Dệt may Việt Nam đã ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành năm 2010. Hiện thỏa ước có 80 doanh nghiệp dệt may tham gia với 120.000 lao động, chiếm 3,8% lực lượng lao động của ngành. Tuy nhiên, nhận thức về thỏa ước này vẫn còn nhiều hạn chế.

Phụ nữ trong ngành dệt may Việt Nam

Ngành dệt may tiếp tục mang lại nhiều cơ hội việc làm cho phụ nữ Việt Nam, với một triệu việc làm mới cho phụ nữ được tạo ra trong thập kỷ qua và số lượng lao động nữ tăng từ 1,4 triệu năm 2013 lên 2,5 triệu năm 2023.²⁴ Mặc dù tỷ lệ lao động nữ trong ngành đã giảm trong những năm gần đây, từ 80% năm 2012 xuống còn 75% vào năm 2022, nhưng tỷ lệ này vẫn cao hơn nhiều so với mức trung bình của ngành công nghiệp chế biến chế tạo. Phụ nữ chiếm tỷ lệ lớn hơn trong hầu hết các nhóm nghề. Tuy nhiên, dù có nhiều tiến bộ, nhưng chỉ khoảng 30% (năm 2023) phụ nữ đảm nhận các vị trí quản lý, trong khi

²² TCTK, Điều tra lao động việc làm, 2012–23.

²³ ILO và VITAS, 2025. *Kĩ năng Thúc đẩy Thương mại và Đa dạng hóa Kinh Tế: Phân tích ngành dệt may tại Việt Nam*.

²⁴ TCTK, Điều tra lao động việc làm 2013–23.

đó, trong một thập kỷ qua, tỷ lệ nhà chuyên môn bậc cao là nữ tăng đáng kể trong ngành may, nhưng lại giảm ở ngành dệt. Khoảng cách tiền lương theo giới đã giảm từ 17,2% vào năm 2013 xuống còn 9,3% năm 2023 khi mức lương dần đồng đều hơn giữa các nhóm nghề.²⁵ Mặc dù

điều kiện làm việc của lao động nữ nhìn chung được cải thiện, nhưng vẫn cần làm tốt hơn ở lĩnh vực ATVSLĐ, tuân thủ luật và tiêu chuẩn lao động về bảo vệ phụ nữ, đặc biệt là trong thời kỳ mang thai.²⁶

► Phát triển kỹ năng

Các yếu tố ảnh hưởng đến ngành dệt may và cung - cầu kỹ năng

Môi trường và tính bền vững

Sản xuất dệt may có tác động lớn đến môi trường, trong khi sự tăng trưởng và bền vững của ngành phụ thuộc nhiều vào quản lý tài nguyên hiệu quả. Là một nước dễ bị tổn thương trước biến đổi khí hậu và thiên tai, Chính phủ Việt Nam đã và đang thực hiện các chính sách và xây dựng chiến lược quan trọng để đối phó với vấn đề này, trong đó có ngành dệt may. Tuy nhiên, quá trình xanh hóa đặt ra những thách thức về nguồn lực, tài chính, công nghệ và nguồn cung kỹ năng, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN). Ngoài việc thu hút lao động mới có các kỹ năng cần thiết, các doanh nghiệp cần đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho lao động hiện tại khi áp dụng sản xuất xanh.

Thay đổi và đổi mới công nghệ

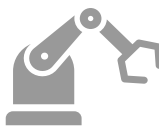
Cách mạng Công nghiệp 4.0 đã cho ra mắt một số công nghệ có tiềm năng cách mạng hóa sản xuất dệt may, với những tác động quan trọng đến việc làm và kỹ năng trong chuỗi cung ứng. Mặc dù chính phủ đã ưu tiên tận dụng các cơ hội do Cách mạng Công nghiệp 4.0 mang lại, nhưng đổi mới công nghệ vẫn đang diễn ra từng bước, chủ yếu trong cắt, kiểm tra sản phẩm, sử dụng phần mềm thiết kế sản phẩm và một số bước khác. Các doanh nghiệp FDI và công ty lớn trong nước áp dụng những công nghệ mới ²⁷ để nâng cao hiệu quả, tăng năng suất, giảm chi phí và lao động. Tuy nhiên, phần lớn các doanh nghiệp vẫn chưa sẵn sàng đầu tư công nghệ có hệ thống để phù hợp với xu hướng công nghiệp 4.0 với yêu cầu cao về vốn, thường là cản trở đối với các DNVVN. Đầu tư cho nghiên cứu và phát triển vẫn còn thấp do biên lợi nhuận mỏng và tích lũy quy mô nhỏ. Ngoài ra, do chi phí lao động tương đối thấp nên nhiều doanh nghiệp chưa sẵn sàng đầu tư đổi mới công nghệ.

Hình 3: Các yếu tố ảnh hưởng tới ngành và cung-cầu kỹ năng



Môi trường và tính bền vững

Người tiêu dùng và các thương hiệu ngày càng chú trọng đến tính bền vững và thời trang tuần hoàn. Các thị trường chính ở châu Âu thắt chặt các tiêu chuẩn môi trường đối với hàng nhập khẩu. Nhu cầu ngày càng tăng kỹ năng về sản xuất xanh và bền vững.



Thay đổi và đổi mới công nghệ

Cách mạng Công nghiệp 4.0 đã đưa ra nhiều công nghệ có tiềm năng cách mạng hóa sản xuất dệt may. Các kỹ năng công nghệ và kỹ năng số, bao gồm tiếp thị số, phân phối và kỹ năng bán hàng rất cần thiết.



Thương mại và toàn cầu hóa

Nhiều cơ hội tăng trưởng trong môi trường hội nhập quốc tế và khu vực, đặc biệt được thúc đẩy bởi các hiệp định thương mại tự do (FTAs) và các xu hướng như thị trường gần (nearshoring) và thân thiện (friendshoring). Cần có các kỹ năng theo các chuỗi giá trị của ngành.



Thay đổi nhân khẩu học

Thị trường tiêu dùng toàn cầu dự kiến sẽ tiếp tục tăng trưởng. Tuy nhiên, già hóa dân số có thể gây ảnh hưởng tiêu cực đến nguồn cung lao động, tăng trưởng kinh tế và mức sống. Đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho người lao động đóng vai trò quan trọng.

²⁵ TCTK, Điều tra lao động việc làm, 2013-23.

²⁶ Better Work Việt Nam, 2023. *Báo cáo thường niên 2023*.

²⁷ Thiết kế 3D, máy cắt tự động, cánh tay robot, dây chuyền may đứng, hệ thống băng chuyền treo, và phần mềm quản lý số hóa.

Trong ngắn hạn, các doanh nghiệp tập trung đầu tư vào máy móc, thiết bị tự động hóa và các giải pháp nâng cao năng suất nội địa hóa để bù đắp tình trạng thiếu hụt lao động. Trong dài hạn, khi sự cạnh tranh giữa các nước xuất khẩu ngày càng gay gắt và việc tuyển dụng lao động trở nên khó khăn hơn, doanh nghiệp cần đầu tư vào quản lý theo hướng số hóa, tự động hóa và nâng cao kỹ năng cho người lao động.

Hiện nay, mô hình bán lẻ đa kênh – kết nối các kênh bán hàng trực tuyến và ngoại tuyến thành một chuỗi liên mạch – đang được các thương hiệu bán lẻ thời trang toàn cầu theo đuổi. Tại Việt Nam, thương mại điện tử đang gia tăng, kéo theo nhu cầu về lao động có kỹ năng phù hợp, đặc biệt là ở các doanh nghiệp lớn. Tuy nhiên, các giao dịch thương mại điện tử vẫn còn im ắng do những bất cập trong hoạt động của doanh nghiệp, thiếu chiến lược công nghệ số hỗ trợ triển khai và khó khăn trong tiếp cận các sàn thương mại điện tử lớn trên thế giới.

Thương mại và hội nhập toàn cầu

Để tận dụng cơ hội do các hiệp định thương mại tự do (FTA) mang lại, ngành phải điều chỉnh chuỗi cung ứng để tuân thủ các quy tắc xuất xứ, tiêu chuẩn lao động quốc tế, bảo vệ môi trường và các nguyên tắc minh bạch. Điều này đòi hỏi phải loại bỏ các rào cản kỹ thuật đối với thương mại và cam kết thực hiện các biện pháp tự vệ đặc biệt. Ngoài ra, do các yếu tố địa chính trị, các tập đoàn đa quốc gia đang điều chỉnh chiến lược đầu tư hướng tới các thị trường gần hơn (nearshoring), các quốc gia thân thiện (friendshoring) và điều chỉnh chuỗi cung ứng đến các khu vực an toàn hơn. Do đó, Chính phủ Việt Nam đang tích cực điều chỉnh chính sách để tận dụng những cơ hội này. Khả năng hưởng lợi từ các cơ hội cũng phụ thuộc vào kỹ năng của lực lượng lao động trong chuỗi giá trị.

Xu hướng nhân khẩu học

Xu hướng nhân khẩu học trên toàn cầu dự kiến sẽ làm tăng mạnh nhu cầu tiêu dùng đối với mặt hàng may, kèm theo một số thay đổi địa lý. Các chính sách cần được triển khai ở cả cấp quốc gia và cấp ngành nhằm làm giảm tác động tiêu cực tiềm ẩn của già hóa dân số đối với cung lao động, tăng trưởng kinh tế, và mức sống. Điều này bao gồm các biện pháp nâng cao năng suất lao động, các chiến lược thu hút và giữ chân người lao động (bao gồm lao động có kỹ năng), và các sáng kiến đào tạo lại và nâng cao kỹ năng.



© Ảnh: ILO/ Nguyễn Đức Hiếu

Nhu cầu nghề nghiệp và kỹ năng

Mặc dù cơ cấu nghề nghiệp tổng thể không có sự thay đổi lớn, ngoại trừ việc dịch chuyển từ nhóm "*lao động thủ công và các nghề nghiệp có liên quan*" sang nhóm "*thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị*", nhưng những thay đổi liên tục của ngành đang ảnh hưởng đến nhu cầu nghề nghiệp. Kết quả là, một số nghề yêu cầu các kỹ năng mới và liên quan đến các quy trình sản xuất mới (nhà thiết kế, thợ may, thợ cắt, thợ thêu và thợ vận hành máy may), trong khi những nghề khác trở nên ít phù hợp hơn hoặc sẽ biến mất (như nhân viên nhập kho, nhập liệu). Ngoài ra, có một số nghề mới xuất hiện, như được nêu dưới đây.²⁸

Đối với các nghề đang gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động, đào tạo ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế. Ví dụ, hiện không có chương trình đào tạo cụ thể nào tập trung vào phát triển các kỹ năng chuyên biệt để tìm nguồn cung ứng nguyên liệu. Hay để giải quyết khoảng trống kỹ năng cho các trưởng chuyên - một vị trí quan trọng trong ngành may, các doanh nghiệp thường chọn công nhân kỹ thuật có tay nghề cao và giàu kinh nghiệm, sau đó đào tạo bổ sung cho họ các kỹ năng lãnh đạo, quản lý và các kỹ năng mềm cần thiết khác, trước khi đưa họ trở thành chuyên trưởng. Các doanh nghiệp cũng chia sẻ rằng, nhiều lao động thiếu kỹ năng quản lý chuyên môn, phát triển sản phẩm và thiết kế.

²⁸ Giám đốc nghiên cứu và phát triển, giám đốc chuỗi cung ứng, nhà thiết kế thời trang kỹ thuật số, chuyên gia tiếp thị (marketing) kỹ thuật số, nhà phát triển chiến lược kinh doanh trực tuyến, chuyên gia thiết kế và công nghệ thông tin.

Bảng 2. Nhu cầu nghề nghiệp và kỹ năng trong ngành dệt may Việt Nam

Nhóm nghề ¹	Quy mô việc làm/ tỷ trọng trong việc làm của ngành	Các nghề có nhu cầu tuyển dụng cao và các nghề khó tuyển dụng/ thiếu kỹ năng	Yêu cầu về kỹ năng
Lãnh đạo, quản lý	Năm 2023: Khoảng 5.600 người tương đương 0,2% lực lượng lao động. Xu hướng 2012–23: Giảm về quy mô và số lượng việc làm, liên quan đến sụt giảm trong tỷ lệ tự kinh doanh. Tỷ lệ phụ nữ: 30%, tăng từ 28% năm 2013	Giám đốc nghiên cứu và phát triển* [^] Quản lý chuyển đổi xanh* [^] Giám đốc sản xuất Quản lý chất lượng sản phẩm Quản lý chuỗi cung ứng* [^]	Kỹ năng mềm: kỹ năng huấn luyện và cố vấn, tự học, lập kế hoạch và ra quyết định, thuyết trình và xây dựng sự đồng thuận, lãnh đạo, quản lý thay đổi, tư duy phản biện, giải quyết xung đột và sáng tạo.
Nhà chuyên môn bậc cao	Năm 2023: Khoảng 62.000 lao động hoặc 1,8% lực lượng lao động Xu hướng 2012–23: Số lượng người lao động tăng gấp đôi từ khoảng 31.000 năm 2012. Tỷ lệ phụ nữ: 69%, tăng từ 66% năm 2013.	Nhà thiết kế sản phẩm và thời trang Nhà thiết kế thời trang kỹ thuật số* [^] Chuyên gia nghiên cứu và phát triển* [^] Chuyên gia sợi, dệt, nhuộm [^] Chuyên gia tìm nguồn cung ứng vải* Kỹ sư môi trường* [^] Kỹ sư điện tử và cơ khí Chuyên gia tự động hóa, AI* [^] Chuyên gia công nghệ cao* [^] Chuyên gia marketing (tiếp thị) trực tuyến* Chuyên gia truyền thông và xây dựng thương hiệu* [^] .	Các chuyên gia trong lĩnh vực tìm nguồn cung ứng nguyên vật liệu cần hiểu biết toàn diện về các loại vải khác nhau, bao gồm đặc điểm, ứng dụng và nhà cung cấp. Họ cũng phải thành thạo trong đàm phán và có khả năng thiết lập quan hệ đối tác với các nhà cung cấp nguyên liệu thô để đảm bảo giá cả và dịch vụ tốt nhất. Kỹ năng phát triển sản phẩm và năng lực thiết kế hiện tại của các nhà thiết kế Việt Nam được đánh giá là chưa đủ. Cần có các bộ kỹ năng theo chuỗi giá trị bao gồm thiết kế, phát triển sản phẩm, hậu cần, tài chính, tiếp thị, bán hàng và dịch vụ khách hàng.
Kỹ thuật viên và nhà chuyên môn bậc trung	Năm 2023: Khoảng 37.000 lao động hoặc 1,1% lực lượng lao động trong ngành. Xu hướng 2012–23: Tăng 5.000 người lao động, tương đương 16% kể từ năm 2012. Tỷ lệ phụ nữ: 66%, giảm 1 điểm phần trăm kể từ năm 2013.	Trưởng nhóm/Chuyên trưởng [^] Nhân viên QA/QC (Đảm bảo/kiểm soát chất lượng) [^] Nhân viên cơ điện Kỹ thuật viên cung cấp vải* Nhân viên mua hàng/người mua Nhân viên chuỗi cung ứng* [^] Nhà phát triển mẫu, may mẫu [^] Kỹ thuật viên năng lượng xanh [^] Nhân viên môi trường và bền vững [^] Nhân viên cấp trung Quản trị viên tuân thủ Nhân viên hành chính nội bộ Nhân viên công nghệ thông tin (CNTT)/kỹ thuật viên web.	Ngoài kiến thức kỹ thuật, trưởng chuyên phải có khả năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng giao tiếp và kỹ năng mềm khác. Kỹ thuật viên cung ứng, nhân viên mua hàng và nhân viên chuỗi cung ứng phải có các kỹ năng liên quan đến đàm phán, thiết lập quan hệ đối tác, logistics.
Nhân viên trợ lý văn phòng	Năm 2023: Khoảng 60.000 lao động hoặc 1,8% lực lượng lao động Xu hướng 2012–23: Số lượng người lao động tăng hơn gấp đôi, từ khoảng 29.000 vào năm 2012. Tỷ lệ phụ nữ: 67%, tương đối không thay đổi kể từ năm 2013.	Nhân sự/cán bộ tổ chức Cán bộ tuân thủ.	Các kỹ năng liên quan đến xanh hóa/môi trường, xã hội và quản trị (ESG), an toàn và sức khỏe, tổ chức và lập kế hoạch công việc.
Lao động thủ công và các nghề nghiệp có liên quan	Năm 2023: Khoảng 953.000 lao động hoặc 28% lực lượng lao động Xu hướng 2012–23: Số lượng lao động tăng từ 830.000 vào năm 2012 nhưng tỷ lệ việc làm giảm từ 46%. Tỷ lệ phụ nữ: 81%, giảm 2 điểm phần trăm kể từ năm 2013.	Công nhân may, công nhân đóng gói, thợ sửa chữa máy may.	Kỹ năng chuyên môn liên quan đến các ngành nghề cụ thể, vận hành máy móc thiết bị hiện đại/tự động, ATVSLĐ, tổ chức và lập kế hoạch công việc, phân tích dữ liệu và sử dụng các công cụ kỹ thuật số để điều khiển thiết bị.
Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị	Năm 2023: Nhóm nghề lớn nhất với hơn hai triệu lao động hoặc khoảng 61% lực lượng lao động Xu hướng 2012–23: Số lượng lao động tăng hơn gấp đôi từ 791.000 và tỷ lệ việc làm tăng cao từ 44% trong năm 2012 Tỷ lệ phụ nữ: 74%, giảm 2,8 điểm phần trăm kể từ năm 2013.	Công nhân may lành nghề, thợ vận hành các loại máy móc tại doanh nghiệp [^] Thợ cắt Thợ cắt bằng laser*.	Người lao động cần thêm các kỹ năng mềm như kỹ năng học hỏi, quản lý thời gian, và làm việc nhóm.

¹ Các nghề được xác định theo Phân loại Tiêu chuẩn Nghề nghiệp Quốc tế (ISCO-08) và Danh mục nghề nghiệp của Việt Nam (Quyết định số 34/2020/QĐ-TTg do Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 26 tháng 11 năm 2020).
Bảng trên không bao gồm các nhóm nghề bán hàng và dịch vụ (khoảng 50.000 người lao động hoặc 1,5% lực lượng lao động năm 2023) và các nghề lao động giản đơn (141.000 người lao động hoặc 4,2% lực lượng lao động vào năm 2023), vì các nhóm này không phải là nhóm có nhu cầu cao hoặc gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động/thiếu kỹ năng.
* Chỉ các nghề mới/mới nổi.
[^] Chỉ các nghề thiếu kỹ năng/khó tuyển dụng lao động.
Nguồn: ILO và VITAS, 2025. *Kỹ năng Thúc đẩy Thương mại và Đa dạng hóa Kinh tế: Phân tích ngành dệt may tại Việt Nam.*
ILO và VITAS, 2025. *Hướng tới chiến lược kỹ năng cho ngành dệt may Việt Nam: Nhu cầu kỹ năng ưu tiên, hành động, và khuyến nghị đối với hệ thống giáo dục – đào tạo.*

Xây dựng các bộ kỹ năng bao gồm kỹ năng chuyên môn (kỹ thuật) và kỹ năng mềm phù hợp với từng nghề hoặc nhóm nghề (Bảng 2) là một nhu cầu cấp thiết. Nhu cầu kỹ năng trong ngành dệt may Việt Nam sẽ tiếp tục tăng lên cùng với sự phát triển của Cách mạng Công nghiệp 4.0 và trên toàn bộ chuỗi cung ứng để đáp ứng các quy trình 'xanh hóa' và yêu cầu nâng cấp chuỗi giá trị. Cải thiện sự tham gia vào chuỗi giá trị và tận dụng các cơ hội liên quan đến FTA yêu cầu nâng cao kỹ năng cho người lao động trong các ngành kéo sợi, dệt, nhuộm, đồng thời, đòi hỏi lực lượng lao động có khả năng vận hành thành thạo máy móc thiết bị hiện đại. Ngoài ra, nâng cao chất lượng lao động trong các khâu tại thượng nguồn và hạ nguồn của chuỗi giá trị đóng

vai trò quan trọng. Nhu cầu về kỹ năng sẽ không chỉ giới hạn ở các quy trình sản xuất mới mà còn mở rộng sang nhiều lĩnh vực khác như thiết kế, phát triển sản phẩm, logistics, tài chính, marketing, bán hàng và dịch vụ khách hàng. Bên cạnh đó, điều quan trọng là cần trang bị cho người lao động các kỹ năng cần thiết để đáp ứng những yêu cầu ngày càng khắt khe về môi trường, xã hội và quản trị (ESG) của thị trường quốc tế. Trong bối cảnh này, nâng cao kỹ năng và đào tạo lại có thể cải thiện năng suất của doanh nghiệp và đảm bảo rằng các kỹ năng của người lao động vẫn phù hợp, cho phép người sử dụng lao động chuyển đổi người lao động từ các công việc dư thừa sang những công việc khác đang thiếu nhân lực.

Hộp 1. Phương thức sản xuất và cơ cấu lao động tại hai doanh nghiệp dệt may hàng đầu Việt Nam

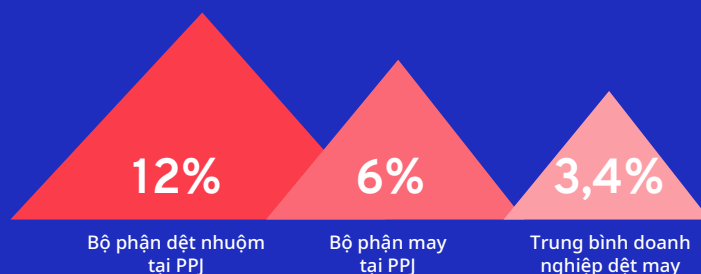
Tổng Công ty May 10

Được thành lập vào năm 1952, May 10 là một trong những công ty may có truyền thống lâu đời nhất Việt Nam. Đến năm 2023, May 10 có 12 nhà máy tại 6 tỉnh thành với 7.300 người lao động. May 10 hợp tác với những tên tuổi lớn trong ngành thời trang toàn cầu như Asmara, Brandtex, Camel và Tesco. Mỗi năm, công ty sản xuất gần 30 triệu sản phẩm chất lượng cao các loại, 80% trong số đó xuất khẩu sang Liên minh châu Âu, Đức, Hồng Kông (Trung Quốc), Nhật Bản và Hoa Kỳ. Tuy nhiên, trong dài hạn, May 10 hướng đến ưu tiên thị trường nội địa.

May 10 từng bước đầu tư đổi mới công nghệ, cải tiến quản lý, chuyển dần từ phương thức sản xuất CMT sang FOB. Đến nay May 10 thuộc nhóm các doanh nghiệp dẫn đầu về thiết bị hiện đại, xuất khẩu và hiệu quả sản xuất. Với sự thay đổi trong phương thức sản xuất, May 10 phải tuyển dụng thêm các chuyên gia về bán hàng, xây dựng thương hiệu, mua nguyên phụ liệu, công nghệ thông tin, thiết kế thời trang, quản lý môi trường, an toàn lao động và xu hướng thị trường. Thậm chí, công ty còn tuyển dụng luật sư, chuyên gia tư vấn nước ngoài cho một số công việc cụ thể. Do đó, cơ cấu lao động của công ty cũng thay đổi, với số lượng lao động có kỹ năng cao (trình độ đại học trở lên) tăng 25% và lao động có kỹ năng bậc trung (trình độ cao đẳng) tăng 37% so với khi áp dụng phương pháp CMT.

Tập đoàn PPJ

Được thành lập vào năm 2007, Tập đoàn PPJ đã lựa chọn chiến lược đầu tư trang thiết bị hiện đại, chuyển đổi số, phát triển xanh và sản xuất bằng phương pháp FOB và ODM. Theo lãnh đạo PPJ, công ty hiện nằm trong top 5 doanh nghiệp dệt may hàng đầu Việt Nam về công nghệ, trang thiết bị, chuyển đổi số, quản lý đồng bộ và ứng dụng công nghệ 4.0. PPJ hiện đang có 12 công ty con, với tổng số 33 nhà máy, chi nhánh trực thuộc, bao gồm các nhà máy may, giặt, in, dệt nhuộm. Tính đến cuối năm 2023, tổng số lao động làm việc là 17.673 công nhân. Các sản phẩm chính của PPJ bao gồm quần jean, quần áo thường ngày, hàng dệt kim, trang phục chính thức, hàng may mặc dệt nhẹ và quần áo bảo hộ lao động, tất cả đều được sản xuất cho các thương hiệu và thị trường xuất khẩu - không tiêu thụ tại thị trường trong nước. Để đáp ứng yêu cầu về chuyên môn và phương thức sản xuất FOB và ODM, PPJ đã tuyển dụng thêm các chuyên gia bán hàng, thu mua, chuyên gia kỹ thuật dệt denim và quản lý chuỗi cung ứng. Mới đây, PPJ đã tuyển dụng 50 kỹ sư, chuyên gia nước ngoài do thiếu ứng viên trong nước đáp ứng yêu cầu kỹ thuật và trình độ tiếng Anh. Tỷ lệ lao động có kỹ năng cao (từ đại học trở lên) làm việc tại PPJ chiếm tỷ lệ cao hơn mức trung bình của ngành.



Nguồn: Phỏng vấn đại diện Công ty May 10 và Tập đoàn PPJ

Nguồn cung kỹ năng cho ngành dệt may Việt Nam

Người lao động thuộc các nhóm nghề bán kỹ năng, được coi là 'lao động có tay nghề (kỹ năng)'²⁹ trong ngành dệt may Việt Nam, đến từ nhiều nguồn khác nhau, bao gồm các trường đại học và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN) gồm các trường cao đẳng, trung cấp và trung tâm GDNN. Ngoài ra, các tổ chức phi chính phủ và viện nghiên cứu cũng đóng vai trò quan trọng trong cung cấp lao động có kỹ năng. Một bộ phận đáng kể lực lượng lao động có kỹ năng được đào tạo bên ngoài các cơ sở đào tạo chính quy. Các nghề có kỹ năng cao thường được tuyển dụng từ các trường đại học và yêu cầu từ bằng cử nhân trở lên. Tuy nhiên, đối với nhiều vị trí, các công ty thường chủ động tuyển người lao động chưa có kinh nghiệm vào để đào tạo, hoặc tuyển lao động đã có kinh nghiệm và đào tạo bổ sung.

Việt Nam có 577 cơ sở GDNN cung cấp các chương trình đào tạo liên quan đến dệt may ở ba trình độ (cao đẳng, trung cấp, sơ cấp).³⁰ Cơ sở này bao gồm 113 trường cao đẳng, 107 trường trung cấp, 357 trung tâm GDNN (Bảng 3). Các cơ sở tư nhân chiếm 16% các trường cao đẳng cung cấp chương trình đào tạo dệt may, 27% ở cấp trung cấp và 8% các trung tâm GDNN.

Năm 2021, quy mô tuyển sinh của hệ thống GDNN đối với các chương trình liên quan đến dệt may là khoảng 83.000 sinh viên. Trong đó, có 4.000 sinh viên bậc cao đẳng, 15.000 sinh viên bậc trung cấp, và 64.000 sinh viên bậc sơ cấp, bao gồm 44.000 sinh viên đăng ký các khóa học sơ cấp hoặc khóa học ngắn hạn dưới ba tháng tại các trung tâm GDNN. Ngoài ra, có khoảng 9.000 sinh viên theo học ở bậc đại học. Khoảng 38 trường đại học ở Việt Nam cung cấp các chuyên ngành liên quan đến dệt may, với các chương trình trải dài trong nhiều chuyên ngành khác nhau.³¹ Tuy nhiên, việc tuyển sinh vào các chuyên ngành và chương trình liên quan tới dệt may gặp phải nhiều thách thức do cạnh tranh với các chương trình khác.

Các đơn vị khác, chẳng hạn như các chương trình của nhà nước và các tổ chức phi chính phủ, cung cấp các khóa đào tạo nghề ngắn hạn dưới ba tháng với sự hợp tác của các cơ sở GDNN địa phương. Các chương trình này nhằm đến lao động nông thôn, người có hoàn cảnh



© Ảnh: ILO/ Nguyễn Đức Hiếu

kinh tế khó khăn, dân tộc thiểu số và người khuyết tật. Đào tạo tập trung vào truyền đạt các kỹ năng cơ bản về may đo và may mặc. Ngoài ra, các sáng kiến như Chương trình Better Work Việt Nam,³² cùng với nhiều nhãn hàng khác nhau, thường xuyên tổ chức đào tạo cho nhân viên và người lao động trong các lĩnh vực như tuân thủ, kỹ năng mềm, ATVSLĐ và kỹ năng quản lý chuỗi cung ứng.

Như vậy, dù đã có nhiều nỗ lực cải thiện, nhưng với mức tăng bình quân hơn 200.000 lao động hàng năm từ năm 2015 đến năm 2023 (không tính 2 năm 2020 và 2021 dưới tác động của đại dịch Covid-19), số lao động được đào tạo chỉ chiếm khoảng 40% tổng lực lượng lao động của ngành dệt may.³³ Để giải quyết vấn đề này, đào tạo tại doanh nghiệp là phương pháp phổ biến nhằm khắc phục tình trạng thiếu lao động và kỹ năng, vì đây là phương án được coi là hiệu quả để đáp ứng nhu cầu công việc. Chương trình đào tạo bao gồm hướng dẫn cho người lao động mới thiếu kiến thức thực tế và chuyên môn. Trong khi đó, lao động đang làm việc tại doanh nghiệp được tham gia các khóa đào tạo lại hoặc nâng cao kỹ năng.

²⁹ Lao động thủ công và các ngành nghề liên quan, cùng thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị chiếm hơn 90% lực lượng lao động của ngành dệt may.

³⁰ Số liệu năm 2021 của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (Tổng cục GDNN).

³¹ Tổng cục GDNN, Bộ Giáo dục - Đào tạo (GDĐT), và tham vấn với các đối tác.

³² Chương trình Việc làm Tốt hơn (Better Work) là sáng kiến hợp tác giữa ILO và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC), một thành viên của Ngân hàng Thế giới. Chương trình nhằm mục đích cải thiện điều kiện làm việc và thúc đẩy khả năng cạnh tranh của ngành may mặc và da giày toàn cầu.

³³ Tính toán từ thông tin và số liệu của TCTK, Tổng cục GDNN, và tham vấn đối tác.

Bảng 3. Nguồn cung kỹ năng cho ngành dệt may Việt Nam (2021).

Nguồn cung kỹ năng	Đơn vị đào tạo	Tuyển sinh theo trình độ (sinh viên/học viên)				Ví dụ về các chương trình đào tạo*
		Trường cao đẳng	Trung	Tiểu	Tất cả	
Trường cao đẳng	95 công, 18 tư	3 935	7 365	8 310	19 610	- Thiết kế thời trang - Công nghệ dệt - Công nghệ may - Công nghệ sợi và dệt - Dệt thổ cẩm - May công nghiệp - May thời trang - Sửa chữa thiết bị may
Trường trung cấp nghề	78 công, 29 tư		7 935	12 070	20 005	
Trung tâm GDNN	329 công, 28 tư			43 744	43 744	
Trường đại học	38 trường đại học	Trình độ đại học (cử nhân trở lên) Số liệu tuyển sinh: 9 000 (bậc đại học)				- Kỹ thuật dệt - Công nghệ dệt may - Thiết kế thời trang (thiết kế hình ảnh và kỹ thuật) - Công nghệ sợi và dệt - Công nghệ cơ khí (ví dụ: quản lý và bảo trì thiết bị dệt may) - Công nghệ kỹ thuật điện và điện tử (ví dụ: cơ điện tử trong thiết bị dệt may) - Quản lý công nghiệp (ví dụ: quản lý đơn hàng dệt may)
Các tổ chức phi chính phủ, chương trình của chính phủ, các sáng kiến khác.	Không có thông tin.	Các khóa đào tạo nghề ngắn hạn, kéo dài dưới ba tháng, hợp tác với các đơn vị GDNN địa phương. Đào tạo thường được cung cấp cho các nhóm mục tiêu có hoàn cảnh kinh tế khó khăn, lao động nông thôn, cộng đồng dân tộc thiểu số, người khuyết tật) Số liệu tuyển sinh: Không có thông tin.				Sự kết hợp giữa kỹ năng nghề và kỹ năng mềm, các sáng kiến như Chương trình Better Work Việt Nam, cùng với nhiều nhân hàng khác nhau, thường xuyên tổ chức đào tạo cho nhân viên và người lao động trong các lĩnh vực như tuân thủ, tính lương, ATVSLĐ và quản lý chuỗi cung ứng.

Lưu ý: * Danh sách các chương trình điển hình. Xem danh sách đầy đủ hơn trong báo cáo nghiên cứu.

Nguồn: ILO và VITAS, 2025. *Kỹ năng Thúc đẩy Thương mại và Đa dạng hóa Kinh tế: Phân tích ngành dệt may tại Việt Nam.*

Thách thức phát triển kỹ năng

Hệ thống phát triển kỹ năng của Việt Nam còn nhiều hạn chế. Những thách thức chính bao gồm cấu trúc quản lý phân mảnh, dẫn đến sự phối hợp chưa chặt chẽ và quản trị hệ thống chưa hiệu quả, gây khó khăn trong thực hiện Luật Giáo dục Nghề nghiệp năm 2014, các vấn đề về tự chủ tài chính và hạn chế nguồn lực của các cơ sở GDNN, cùng với thủ tục hành chính phức tạp đối với việc đào tạo tại doanh nghiệp. Thiết bị đào tạo lạc hậu và giảng viên thiếu kinh nghiệm thực tế cũng là một thách thức lớn.

Nguồn cung lao động và kỹ năng hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp dệt may chủ yếu xuất phát từ khoảng cách đào tạo, bao gồm sự phối và hợp

tác chưa hiệu quả giữa hệ thống giáo dục - đào tạo và doanh nghiệp. Rào cản bao gồm thiếu các phương pháp tiếp cận và cơ chế được thể chế hóa, khó khăn của các cơ sở giáo dục - đào tạo (giáo viên thiếu chủ động, thủ tục hành chính phức tạp, không đủ kinh phí) và doanh nghiệp (hạn chế về thời gian và lịch trình sản xuất chặt chẽ). Hơn nữa, việc thu hút học sinh, sinh viên tham gia các chương trình đào tạo về dệt may ngày càng khó khăn ở tất cả các cấp học. Các hoạt động hướng nghiệp cho sinh viên thường thiếu chiều sâu và chất lượng, trong khi thiếu thông tin thị trường lao động nên các cơ sở giáo dục - đào tạo gặp nhiều khó khăn trong lập kế hoạch và cung cấp hướng nghiệp hiệu quả cho học sinh/sinh viên.

Ưu tiên và hành động phát triển kỹ năng ngành

Ngành dệt may Việt Nam bao gồm nhiều cơ sở sản xuất và kinh doanh đa dạng, khác biệt về quy mô, vốn, thiết bị, công nghệ, kỹ năng, lựa chọn phân khúc thị trường, mức độ tiếp cận thị trường, chiến lược sản xuất và kinh doanh. Do đó, ngành công nghiệp này đang phát triển và sẽ tiếp tục phát triển với nhiều tốc độ khác nhau.

Duy trì và cải thiện sản xuất CMT vẫn là ưu tiên ngắn hạn của hầu hết các doanh nghiệp tại Việt Nam, do hạn chế về nguồn lực, nhu cầu giảm thiểu rủi ro tài chính và cung ứng trong bối cảnh kinh tế biến động và bất ổn.³⁴ Trong ngắn hạn, các doanh nghiệp được dự báo sẽ tập trung vào nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng năng suất và hiệu suất quy trình sản xuất, nhằm đảm bảo cung cấp sản phẩm đầu ra có chất lượng và kịp thời, đồng thời quản lý chi phí và mở rộng đơn hàng, xuất khẩu và thị trường để thu hút đầu tư.

Trong trung hạn, các doanh nghiệp cần chuyển dịch sang các phương thức sản xuất có giá trị gia tăng cao hơn (FOB, ODM). Quá trình này có thể sẽ diễn ra dần dần, trong khi vẫn duy trì hoạt động sản xuất CMT.³⁵ Do đó, doanh nghiệp có cơ hội ưu tiên chuyển đổi số và đầu tư vào công nghệ mới, tự động hóa, nghiên cứu và phát triển sản phẩm, xây dựng thương hiệu, đảm bảo đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế và nhu cầu của người tiêu dùng, với mục tiêu kinh doanh bao trùm là tính bền vững và sản xuất xanh (sử dụng vật liệu hữu cơ, tái chế).

Về dài hạn, dựa trên kết quả nghiên cứu, các doanh nghiệp cần tập trung chuyển sang các phương thức sản xuất có giá trị gia tăng cao hơn, nâng cao tính tự chủ và bền vững cũng như mở rộng thị phần trong nước hiện vẫn chưa được khai thác hết tiềm năng.

Bảng 4 trình bày các bước ưu tiên nâng cao kỹ năng cho các nhóm nghề chính thuộc ngành dệt may Việt Nam trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn dựa trên kết quả tham vấn với các đối tác ngành.

Bảng 4. Các kỹ năng ưu tiên và hành động để phát triển kỹ năng cho các nhóm nghề chính trong ngành

Các vị trí quản lý/ lãnh đạo	Ngắn hạn (1-2 năm) Đào tạo để tăng cường quản trị doanh nghiệp, ứng xử kinh doanh có trách nhiệm liên quan đến quyền lao động, kỹ năng quản lý sản xuất, lập kế hoạch, tổ chức và điều phối. Cập nhật và nâng cao kỹ năng về chuyển đổi số, công nghệ thông tin, kỹ năng mềm, ngoại ngữ. Doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN): Ưu tiên đào tạo quản lý sản xuất, tăng cường kỹ năng lập kế hoạch, phân tích, nhận định và đánh giá nguồn nhân lực. Doanh nghiệp lớn và định hướng xuất khẩu: Tập trung tăng cường kỹ năng xây dựng chiến lược, số hóa, đào tạo, tuyển dụng, tối ưu hóa hoạt động cũng như rủi ro, chất lượng sản phẩm, bán hàng và quản lý quy trình.
	Trung hạn (3-5 năm) Cung cấp đào tạo nâng cao kỹ năng chuyên sâu cho các giám đốc nghiên cứu và phát triển, chuyên gia xanh hóa và bền vững, các nhóm quản lý chuỗi cung ứng và chuỗi giá trị. Đối với các DNVVN: Tập trung tăng cường đào tạo kỹ năng lập kế hoạch, xây dựng chiến lược sản xuất kinh doanh, quản trị rủi ro và nhân sự.
	Dài hạn (5 năm trở lên) Đào tạo kỹ năng quản lý hiện đại, quản lý cạnh tranh và ứng dụng công nghệ hiện đại, bao gồm công nghệ số và trí tuệ nhân tạo (AI). Đối với các DNVVN: Tập trung đào tạo kỹ năng quản lý, quản lý quy trình và tối ưu hóa hoạt động. Ngoài ra, nâng cao kỹ năng xanh hóa và phát triển bền vững, hiểu biết và vận hành theo tiêu chuẩn môi trường, sản xuất bền vững, vật liệu tái tạo, sản phẩm an toàn và hiệu quả năng lượng.
Nhà chuyên môn bậc cao	Ngắn hạn (1-2 năm) Đối với các doanh nghiệp lớn, nhà sản xuất xuất khẩu và công ty dệt may: Cung cấp đào tạo về sợi và công nghệ dệt may, kỹ thuật nhuộm và hoàn thiện, phân tích vải và nguyên liệu thô. Ngoài ra, cần tăng cường kiến thức về máy móc hiện đại, tự động hóa, trí tuệ nhân tạo, xử lý nước thải, phát triển xanh, thực hành bền vững, tiết kiệm năng lượng và sử dụng năng lượng tái tạo cũng như tuân thủ các tiêu chuẩn lao động và môi trường. Đối với các doanh nghiệp sử dụng phương pháp sản xuất FOB, ODM hoặc OBM: Ưu tiên đào tạo nâng cao kỹ năng về nghiên cứu và phát triển sản phẩm, vật liệu tái tạo, sản phẩm an toàn, tiếp thị, truyền thông và xây dựng thương hiệu.

³⁴ Nguồn: Tham vấn và phỏng vấn sâu với các doanh nghiệp và các đối tác.

³⁵ Nguồn: Tham vấn và phỏng vấn sâu với các doanh nghiệp và các đối tác.

	Đối với các DNVN: Đặc biệt là các doanh nghiệp ngoài khu vực Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam Bộ, tập trung đào tạo về chuyển đổi số, công nghệ thông tin, kỹ năng thiết kế, thời trang cơ bản, bổ sung kiến thức về công nghệ dệt may, kỹ thuật may. Trung hạn (3-5 năm) Tăng cường đào tạo về tiếp thị, truyền thông và xây dựng thương hiệu. Cải thiện kỹ năng đổi mới sản phẩm, bao gồm thiết kế độc đáo, hiểu xu hướng thời trang, nghiên cứu thị trường và kiến thức về nguyên liệu thô. Thúc đẩy sự sáng tạo, ý tưởng thiết kế, phác thảo, minh họa, nghiên cứu phát triển và thành thạo trong việc sử dụng các công cụ và phần mềm thiết kế công nghệ thông tin (CNTT). Nâng cao kiến thức về năng lượng tái tạo và kỹ năng vận hành hệ thống tiết kiệm năng lượng và tiết kiệm nước. Phát triển chuyên môn trong áp dụng các tiêu chuẩn xanh hóa, chuyển đổi xanh và sản xuất cũng như nâng cao kỹ năng kiểm soát nội bộ, phân tích rủi ro và đánh giá. Đối với các doanh nghiệp ở miền Trung, đào tạo bổ sung và nâng cao kỹ năng về sợi, nhuộm.
Kỹ thuật viên và nhà chuyên môn bậc trung	Ngắn hạn (1-2 năm) Đào tạo nâng cao kỹ năng quan sát và khả năng đề xuất cải tiến, cũng như kỹ năng làm mẫu, cắt mẫu, may mẫu, sử dụng công cụ, phần mềm thiết kế mẫu thời trang. Nâng cao kỹ năng đảm bảo chất lượng và kiểm soát chất lượng (QA/QC), kỹ năng chuyển đổi số và trình độ công nghệ thông tin. Ưu tiên đào tạo để nâng cao trình độ và kỹ năng của quản lý sản xuất, quản lý dây chuyền, nhân viên phát triển bền vững và quản lý chuỗi cung ứng. Trung hạn (3-5 năm) Cung cấp đào tạo để tiếp cận và áp dụng các tiêu chuẩn xanh hóa, cũng như vận hành và sử dụng các thiết bị thông minh và tự động. Nâng cao kỹ năng bán hàng, chăm sóc khách hàng, khuyến mãi, dịch vụ sau bán hàng, thương mại điện tử và quản lý kênh bán hàng trực tuyến. Đào tạo kỹ thuật viên về cung cấp vải, nguyên liệu dệt may, năng lượng xanh, quản lý môi trường, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp. Dài hạn (5 năm trở lên) Đào tạo kỹ năng học hỏi và ứng dụng công nghệ vào hoạt động sản xuất kinh doanh, bao gồm học hỏi kinh nghiệm và chuẩn hóa quy trình. Nâng cao kỹ năng phân loại khách hàng, tìm kiếm và phân tích dữ liệu thị trường và giao tiếp. Đào tạo người quản lý đơn hàng, chuyên gia bán hàng và thương mại điện tử, quản lý chuỗi cung ứng và chuyên gia quản lý tuần thủ.
Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị	Ngắn hạn (1-2 năm) Phát triển kỹ năng cho nhóm lao động này vẫn rất quan trọng trong ngắn hạn. Tăng cường đào tạo để nâng cao kỹ năng vận hành máy móc, thiết bị mới và hiện đại, đặc biệt là trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Điều này quan trọng vì hai lý do chính: (i) tiến bộ công nghệ và đổi mới nhanh chóng trong ngành dệt may, và (ii) chất lượng đào tạo trong các cơ sở GDNN không theo kịp với thực tiễn sản xuất. Người vận hành cũng cần được đào tạo về kỹ năng kỹ thuật số, khả năng thích ứng với các thay đổi sản xuất, tiêu chuẩn bảo vệ môi trường và thực hành tiết kiệm năng lượng. Ngoài ra, kỹ năng mềm và văn hóa doanh nghiệp cũng cần được củng cố. Ưu tiên đào tạo đội ngũ thợ sửa chữa, bảo dưỡng máy móc, thiết bị trên dây chuyền sản xuất. Tại các doanh nghiệp lớn, ngay cả trong ngắn hạn, đào tạo người lao động về kỹ năng và tiêu chuẩn phát triển bền vững, bảo vệ môi trường, tăng trưởng xanh là việc làm cần thiết (đặc biệt là tại các doanh nghiệp xuất khẩu và các công ty lớn về sợi, dệt may, nhuộm, hoàn thiện). Trung và dài hạn Đào tạo thường xuyên để nâng cao kỹ năng của đội ngũ vận hành là điều cần thiết để bắt kịp với những tiến bộ công nghệ, yêu cầu phát triển bền vững và tăng trưởng xanh. Cung cấp đào tạo về vận hành và sử dụng các thiết bị thông minh và tự động hóa, phát triển các kỹ năng tự học, khả năng thích ứng và cải tiến hoạt động để tăng năng suất lao động.

► Khuyến nghị

Cạnh tranh toàn cầu ngày càng tăng giữa các quốc gia trong chuỗi giá trị, cùng với quá trình tự động hóa nhanh chóng, khiến việc duy trì khả năng cạnh tranh thương mại dựa vào chi phí lao động thấp trở nên không bền vững.

Điều này càng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đẩy nhanh quá trình chuyển dịch sang các hoạt động có giá trị gia tăng cao hơn trong ngành dệt may Việt Nam, thông qua nâng cấp chuỗi giá trị, thúc đẩy liên kết ngành trong nước và phát triển các ngành công nghiệp hỗ trợ. Bên cạnh đó, Việt Nam cần nâng cao năng suất và chuyển mô hình tăng trưởng của ngành theo hướng phát triển bền vững, thực hành xanh và đổi mới công nghệ (bao gồm chuyển đổi số). Để đạt được điều này, cần giải quyết các thách thức về cấu trúc trong chuỗi giá trị, đồng thời, trang bị cho lực lượng lao động các kỹ năng cần thiết để thực hiện quá trình chuyển đổi này. Các khuyến nghị sau đây được đưa ra dựa trên kết quả nghiên cứu và tham vấn với các đối tác trong ngành dệt may và các cơ quan liên quan, do VITAS chủ trì với sự hỗ trợ kỹ thuật từ ILO.³⁶

Các khuyến nghị chính ở cấp hệ thống

- Tăng cường chuỗi giá trị trong nước thông qua liên kết chặt chẽ hơn giữa các phân ngành dệt, may và phụ liệu, và bằng cách thúc đẩy phát triển ngành công nghiệp hỗ trợ.
- Từng bước nâng cấp quy trình sản xuất (từ CMT sang FOB) và tập trung vào các khâu thượng nguồn và hạ nguồn của chuỗi giá trị.
- Giải quyết khoảng cách công nghệ thông qua các biện pháp xúc tiến đầu tư, chuyển giao công nghệ, và thúc đẩy chuyển đổi số.
- Tăng cường tương tác trực tiếp giữa các doanh nghiệp dệt may Việt Nam và các nhà bán lẻ cuối cùng.
- Đẩy nhanh quá trình chuyển đổi xanh và chuyển sang nền kinh tế tuần hoàn.
- Xây dựng và thực hiện chiến lược phát triển kỹ năng cho ngành.

Các khuyến nghị chính để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Cải thiện môi trường chính sách phát triển kỹ năng ngành và thúc đẩy học tập suốt đời cho người lao động.

- Nâng cao hiệu quả và thực hiện các chính sách khuyến khích đào tạo, đặc biệt là các kỹ năng cần thiết để nâng cấp chuỗi giá trị dệt may. Tạo và thúc đẩy môi trường học tập suốt đời cho người lao động.
- Thực hiện các biện pháp tăng năng suất và tiền lương, cải thiện điều kiện làm việc và lộ trình thăng tiến nghề nghiệp trong ngành, điều này rất quan trọng để thu hút và giữ chân người lao động.
- Nâng cao hình ảnh và nhận thức xã hội về ngành để thu hút người học và người lao động thông qua tăng cường truyền thông về tiềm năng phát triển của ngành và vai trò của ngành trong nền kinh tế Việt Nam.
- Nâng cao chất lượng đào tạo tại các cơ sở giáo dục và đào tạo, đặc biệt là cơ sở GDNN công lập và tư thực, thông qua đầu tư trang thiết bị giảng dạy, nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên/giáo viên, đổi mới và cập nhật chương trình đào tạo.

Nâng cao chất lượng đào tạo và sự phù hợp của chương trình đào tạo với nhu cầu của ngành.

- Tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo, bao gồm sự tham gia của ngành vào xây dựng chương trình đào tạo, chia sẻ kinh phí đào tạo, tạo điều kiện thực hành/thực tập và tập nghề cho sinh viên và người học, thúc đẩy cơ hội học tập trao đổi cho giáo viên cũng như cải thiện cơ chế đặt hàng đào tạo để thúc đẩy liên kết tốt hơn giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo.
- Xây dựng các chương trình đào tạo bổ sung kỹ năng nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động có sự tham gia của doanh nghiệp. Nhiệm vụ này bao gồm xây dựng sơ đồ năng lực cho từng vị trí việc làm, cơ sở để xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp, đào tạo kỹ thuật may giúp chuyển đổi sản phẩm, đào tạo kỹ thuật ứng dụng công nghệ mới trong sản xuất và các kỹ năng cần thiết cho quá trình chuyển đổi xanh và số hóa.

³⁶ ILO và VITAS, 2025. *Hướng tới chiến lược kỹ năng cho ngành dệt may Việt Nam: Nhu cầu kỹ năng ưu tiên, hành động, và khuyến nghị đối với hệ thống giáo dục – đào tạo.*

- Tăng cường đào tạo kỹ năng mềm trước khi tuyển dụng chính thức và trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp với sự tham gia của nhiều bên liên quan.
- Nâng cao chất lượng thông tin thị trường lao động cũng như dự báo cung cầu lao động làm cơ sở cho kế hoạch hướng nghiệp, dịch vụ việc làm, đào tạo nguồn nhân lực và tuyển dụng lao động.
- Tạo cơ chế trao đổi thông tin giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo để trao đổi thông tin hiệu quả, kịp thời về cung cầu kỹ năng, liên kết tốt hơn nhu cầu lao động của doanh nghiệp và kết quả đào tạo của các cơ sở đào tạo.

Tăng cường chính sách và thực hành đào tạo bao trùm và đáp ứng giới.

- Xây dựng các chương trình đào tạo cụ thể cho lao động nữ, bao gồm các khóa học hỗ trợ tiếp cận các vị trí quản lý.
- Tăng cường đào tạo kỹ năng ATVSLĐ và nhận thức về quyền của người lao động, đặc biệt là cho lao động nữ.
- Xây dựng các chính sách đào tạo bao trùm, đáp ứng giới tại tất cả các cơ sở giáo dục và đào tạo để đảm bảo tiếp cận bình đẳng đào tạo chất lượng cao, đặc biệt là cho phụ nữ và các nhóm dễ bị tổn thương.

Thúc đẩy đánh giá, chứng nhận chất lượng, và cấp chứng chỉ.

- Tăng cường đào tạo quản lý trong các lĩnh vực ưu tiên, chẳng hạn như đánh giá, chứng nhận và cấp chứng chỉ cho học viên và nhân viên. Hỗ trợ đảm bảo chất lượng cho các đơn vị cung cấp đào tạo, các khóa học và đánh giá viên.

Tăng cường vai trò và sự tham gia của ngành trong phát triển kỹ năng.

- Tiếp tục thúc đẩy hoạt động của nhóm công tác về phát triển kỹ năng trong ngành dệt may, và tăng cường sự hợp tác giữa các bên liên quan. Việc thành lập nhóm công tác vào tháng 12 năm 2024, do VITAS chủ trì với sự tham gia của các bên liên quan chính (doanh nghiệp, đơn vị giáo dục và đào tạo và công

đoàn ngành), là một cột mốc quan trọng hướng tới thể chế hóa các cơ chế phối hợp để tham gia và hợp tác phát triển kỹ năng trong ngành.

- Thúc đẩy thành lập "Hội đồng kỹ năng ngành" trong ngành dệt may để huy động sự tham gia của các đối tác xã hội trong tư vấn và thực hiện các chính sách về đào tạo và GDNN cho ngành.

Cải thiện ngân sách phát triển kỹ năng và đào tạo theo nhu cầu cụ thể của ngành.

- Tìm hiểu mô hình hỗ trợ ngân sách cho các cơ sở đào tạo dựa trên kết quả đầu ra hoặc kết hợp đầu vào và đầu ra, thay vì chỉ dựa vào cơ chế đầu vào như hiện nay. Hỗ trợ của nhà nước nên xem xét các chi phí đào tạo đặc thù liên quan đến các chuyên ngành khác nhau, tránh áp dụng một cách tiếp cận chung cho tất cả.
- Tìm hiểu các cơ chế hỗ trợ ngân sách để khắc phục những hạn chế về nguồn lực gây cản trở đầu tư vào thiết bị và đào tạo, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp nhỏ. Nhiệm vụ này bao gồm thành lập Quỹ Phát triển Kỹ năng Ngành, dựa trên đóng góp của các doanh nghiệp, chính phủ và/hoặc các khoản tài trợ.



© Ảnh: ILO/ Nguyễn Đức Hiếu

Thông tin liên hệ:

Tổ chức Lao động Quốc tế
Tòa nhà Xanh Một Liên Hợp Quốc
304 Kim Mã, Ba Đình,
Hà Nội, Việt Nam

E: hanoi@ilo.org
T: +84 24 38 500 100
F: +84 24 37 265 520

DOI: <https://doi.org/10.54394/HBUT1154>