



Tổ chức
Lao động
Quốc tế



► Hướng tới chiến lược kỹ năng cho ngành dệt may Việt Nam:

Nhu cầu kỹ năng, hành động ưu tiên,
và khuyến nghị đối với hệ thống
giáo dục – đào tạo



► Hướng tới chiến lược kỹ năng cho ngành dệt may Việt Nam:

Nhu cầu kỹ năng, hành động ưu tiên,
và khuyến nghị đối với hệ thống
giáo dục – đào tạo

© Tổ chức Lao động Quốc tế 2025.
Xuất bản lần đầu vào năm 2025.



Ghi nhận 4.0 International (CC BY 4.0)

Tài liệu này được cấp phép theo tiêu chuẩn xuất bản mở 4.0 của tổ chức Creative Commons (Creative Commons Attribution 4.0 International). Để xem bản sao của giấy phép này, vui lòng truy cập <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Người dùng được phép sử dụng, chia sẻ (sao chép và phân phối lại), điều chỉnh (phối lại, chuyển đổi và xây dựng dựa trên tác phẩm gốc) như được nêu chi tiết trong giấy phép. Người dùng phải ghi rõ Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS) là cơ quan nguồn xuất bản tài liệu, cũng như thông báo rõ nếu tài liệu có thay đổi nội dung. Không được phép sử dụng biểu tượng, tên và logo của ILO hay VITAS trên các bản dịch, chuyển thể hoặc các tác phẩm phái sinh khác.

Ghi nhận: Người sử dụng phải cho biết nếu có thay đổi và cần trích dẫn như sau: *Hướng tới chiến lược kỹ năng cho ngành dệt may Việt Nam: Nhu cầu kỹ năng, hành động ưu tiên, và khuyến nghị đối với hệ thống giáo dục - đào tạo*, Geneva: Tổ chức Lao động Quốc tế và Hiệp hội Dệt may Việt Nam, 2025. © ILO&VITAS.

Bản dịch: Trong trường hợp người dùng muốn dịch tác phẩm này, bản dịch phải bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm cùng với dòng ghi nhận sau đây: *Đây là ấn phẩm dịch của tài liệu có bản quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS). Bản dịch chưa được ILO hay VITAS rà soát và xác nhận tính chính xác, và không được coi là bản dịch chính thức của ILO hay VITAS. ILO cũng như VITAS không chịu trách nhiệm về nội dung và tính chính xác của bản dịch này, và trách nhiệm hoàn toàn thuộc về (các) tác giả bản dịch.*

Chuyển thể: Trong trường hợp chuyển thể tác phẩm này, bản chuyển thể cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm cùng với dòng ghi nhận sau đây: *Đây là ấn phẩm chuyển thể từ tác phẩm có bản quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS). Chuyển thể này chưa được ILO và VITAS rà soát và xác nhận tính chính xác, và không nên được coi là bản chuyển thể chính thức của ILO và VITAS. ILO và VITAS không chịu trách nhiệm về nội dung và tính chính xác của tài liệu chuyển thể, và trách nhiệm này hoàn toàn thuộc về (các) tác giả chuyển thể liên quan.*

Tài liệu của bên thứ ba: Giấy phép Creative Commons này không áp dụng cho các tài liệu bản quyền không phải của ILO và VITAS xuất hiện trong ấn phẩm này. Nếu tài liệu xuất hiện là của một bên thứ ba, người sử dụng tài liệu đó hoàn toàn chịu trách nhiệm xin phép xuất bản với chủ sở hữu của tài liệu đó, cũng như chịu trách nhiệm đối với bất kỳ khiếu nại vi phạm nào.

Bất kỳ tranh chấp nào phát sinh theo giấy phép này mà không thể giải quyết thông qua hoà giải thiện chí sẽ được chuyển đến trọng tài theo Quy định Trọng tài của Ủy ban Liên Hợp Quốc về Luật Thương mại Quốc tế (UNCITRAL). Các bên liên quan sẽ bị ràng buộc bởi bất kỳ phán quyết cuối cùng nào được đưa ra sau khi kết thúc thủ tục trọng tài đối với tranh chấp đó.

Khi có thắc mắc về bản quyền và thủ tục cấp phép của tài liệu, vui lòng liên hệ Đơn vị Xuất bản của ILO (Quyền và Cấp phép) theo địa chỉ rights@ilo.org. Thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm kỹ thuật số của ILO có thể được tìm thấy tại: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220416549 (bản in); ISBN: 9789220416556 (bản web PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/JTFX9275>

Tài liệu cũng được xuất bản bằng tiếng Anh: *Towards a sector skills strategy for Viet Nam's textile and garment industry: Priority skills needs, actions, and recommendations for education and training system.*

9789220416747 (bản in); 9789220416754 (bản web PDF)

Các tên gọi được sử dụng trong các ấn phẩm và cơ sở dữ liệu của ILO, phù hợp với thông lệ của Liên Hợp Quốc, và việc trình bày như vậy không ngụ ý quan điểm của ILO hay VITAS về tình trạng pháp lý của bất kỳ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hay chủ quyền của các quốc gia, cũng như việc phân định biên giới hoặc ranh giới.

Các ý kiến và quan điểm được thể hiện trong ấn phẩm này là của (các) tác giả và không nhất thiết phản ánh ý kiến, quan điểm hoặc chính sách của ILO hay VITAS.

Việc đề cập đến tên của các công ty, các sản phẩm và quy trình thương mại không nhất thiết phản ánh sự đồng thuận của ILO hay VITAS đối với đối tượng được kể tên; tương tự, việc không đề cập đến một công ty, sản phẩm thương mại hoặc quy trình cụ thể nào đó không phải là dấu hiệu không đồng thuận.

Ảnh: © ILO.

In tại Việt Nam.

► Lời cảm ơn

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS) bày tỏ sự biết ơn chân thành đến Chính phủ Nhật Bản và Hà Lan đã hỗ trợ tài chính chiến lược cho việc xây dựng tài liệu. Chúng tôi đánh giá cao những đóng góp vô giá và sự tham gia tích cực của đối tác ba bên của ILO và tất cả các bên liên quan trong ngành dệt may Việt Nam, những người đã đóng vai trò quan trọng trong quá trình xây dựng và xuất bản báo cáo này.

Chúng tôi xin trân trọng ghi nhận sự đóng góp của đại diện các cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, cùng các đối tác ngành là thành viên tổ tham vấn kỹ thuật ba bên. Những ý kiến chuyên gia và đóng góp từ khi bắt đầu xây dựng báo cáo, cũng như trong các cuộc họp kỹ thuật và hội thảo tham vấn từ tháng 9 năm 2023 đến tháng 8 năm 2024 tại Hải Phòng, Thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội, đều vô cùng quý giá.

ILO và VITAS đặc biệt cảm ơn những đóng góp quý báu của đại diện các cơ quan, tổ chức sau đây: Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (DVET) thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (LĐTBXH), Cục Công nghiệp Việt Nam (VIA) thuộc Bộ Công Thương, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐLĐVN), Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Công đoàn Dệt may Việt Nam, các doanh nghiệp dệt may, các đơn vị giáo dục và đào tạo trên khắp Việt Nam, cũng như các chuyên gia và cán bộ từ Văn phòng ILO tại Việt Nam, Văn phòng ILO Khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, Vụ Chính sách Ngành (SECTOR) và Vụ Kỹ năng và tạo Việc làm (SKILLS) của ILO tại Geneva.

Báo cáo nghiên cứu này do Tiến sĩ Đào Quang Vinh - Chuyên gia tư vấn của ILO và nguyên Viện trưởng Viện Khoa học Lao động và Xã hội thuộc Bộ LĐTBXH chấp bút. Báo cáo sau đó được Bà Souleima El Achkar - Chuyên gia tư vấn quốc tế của ILO rà soát, bổ sung và cập nhật. Đồng thời, báo cáo cũng nhận được sự đóng góp của nhóm nghiên cứu đến từ Viện Khoa học giáo dục nghề nghiệp (Viện KHGDNN), Bộ LĐTBXH.

Về phía VITAS, quá trình xây dựng báo cáo được chỉ đạo bởi Tiến sĩ Trương Văn Cẩm - Tổng thư ký kiêm Phó Chủ tịch Hiệp hội, với sự hỗ trợ của bà Tạ Vân Huyền, bà Tống Thị Bích Huệ, bà Nguyễn Thị Hồng Thu, bà Phan Thị Thanh Nga, ông Nguyễn Cảnh Hưng và bà Nguyễn Thị Thơm. Về phía ILO, các chuyên gia hướng dẫn kỹ thuật gồm bà Akiko Sakamoto, bà Bolormaa Tumurchudur-Klok và bà Maria Beatriz Mello da Cunha. Quá trình hoàn thiện ấn phẩm cũng nhận được những ý kiến bổ sung từ Bà Ingrid Christensen, Giám đốc Văn phòng ILO Việt Nam, ông Felix Weidenkaff, ông Nguyễn Hoàng Hà và bà Nguyễn Ngọc Duyên từ Văn phòng ILO tại Việt Nam, cũng như ông Hoàng Nguyên Huấn cung cấp hỗ trợ hành chính và hậu cần. Báo cáo tiếng Anh do ông Simon Drought và báo cáo tiếng Việt do bà Nguyễn Thị Thanh Thảo - Tư vấn độc lập của ILO hiệu đính.

► Lời tựa

Kể từ khi bắt đầu thời kỳ “Đổi mới” vào những năm 1980, ngành dệt may Việt Nam đã trở thành một động lực quan trọng thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa, xuất khẩu và tạo việc làm của đất nước. Ngành tạo ra hàng triệu việc làm, đặc biệt là cho phụ nữ, và giúp chuyển dịch lực lượng lao động từ nông nghiệp sang sản xuất công nghiệp, qua đó đóng góp vào các thành công về xóa đói giảm nghèo của quốc gia. Mặc dù đạt được nhiều thành tựu ấn tượng, ngành công nghiệp dệt may hiện đang đối mặt với thách thức kép: làm sao để ngành có thể duy trì lợi thế cạnh tranh và nâng cấp chuỗi giá trị hướng tới tăng trưởng bền vững và cạnh tranh hơn – một mong muốn vốn chỉ hiện thực được khi sở hữu lực lượng lao động có kỹ năng cao và đổi mới công nghệ.

Báo cáo *“Hướng tới chiến lược kỹ năng cho ngành dệt may Việt Nam: Nhu cầu kỹ năng, hành động ưu tiên, và khuyến nghị đối với hệ thống giáo dục - đào tạo”* cung cấp những hiểu biết quan trọng về nhu cầu kỹ năng ưu tiên và các khuyến nghị mang tính hành động đối với chính sách và hệ thống giáo dục - đào tạo nhằm định hướng sự chuyển đổi này.

Những phát hiện và khuyến nghị được trình bày trong báo cáo này là kết quả của quá trình nghiên cứu và tham vấn sâu rộng với nhiều bên liên quan, bao gồm các cơ quan quản lý nhà nước, chuyên gia trong ngành, cơ sở giáo dục - đào tạo và các bên liên quan khác 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 Thoả đáng và Nâng cao Năng suất ngành”* do Chính phủ Nhật Bản và Hà Lan tài trợ. Báo cáo dựa trên phương pháp Kỹ năng Thúc đẩy Kinh tế và Đa dạng hóa Thương mại (STED) của ILO¹, cung cấp khung lý thuyết vững chắc để tìm hiểu hiện trạng ngành, các động lực chính để thay đổi cũng như kỹ năng cần thiết để điều chỉnh và thành công trước những thay đổi này.

Các khuyến nghị trọng tâm chính của báo cáo bao gồm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng tầm nhìn chiến lược cho tương lai của ngành và giải quyết các thách thức mang tính hệ thống trong chuỗi cung ứng kỹ năng. Báo cáo phác thảo các ưu tiên ngắn hạn, trung hạn và dài hạn, và nhấn mạnh sự cần thiết phải có một cách tiếp cận phối hợp có sự tham gia của tất cả các bên liên quan. Báo cáo cũng nêu rõ tầm quan trọng của việc điều chỉnh các chương trình đào tạo sao cho phù hợp với nhu cầu của ngành, thúc đẩy quan hệ đối tác mạnh mẽ hơn giữa các cơ sở giáo dục - đào tạo và doanh nghiệp, đồng thời đảm bảo rằng các chính sách hỗ trợ đào tạo mang tính bao trùm và có tính đến yếu tố giới.

Chiến lược Phát triển ngành Dệt may và Da giày Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2035, nhấn mạnh ngành dệt may Việt Nam cần duy trì tăng trưởng bền vững, làm quen và hướng tới những thực hành công nghiệp xanh, chuyển đổi công nghệ (bao gồm số hoá), để Việt Nam tiếp tục giữ vị trí trong nhóm các nước xuất khẩu mạnh toàn cầu. Để đạt được tầm nhìn này, đòi hỏi những nỗ lực phối hợp của các bên nhằm phát triển kỹ năng và năng lực cần thiết cho lực lượng lao động. Báo cáo đưa ra các khuyến nghị rõ ràng và hữu ích để định hướng những nỗ lực này, đảm bảo rằng ngành liên tục phát triển và đóng góp vào sự phát triển kinh tế của Việt Nam.

Báo cáo này sẽ cung cấp thông tin hữu ích nhất khi được tham khảo chung với báo cáo song sinh có tên: *“Kỹ năng Thúc đẩy Thương mại và Đa dạng hoá Kinh tế: Phân tích ngành dệt may tại Việt Nam”*, trong đó tổng quan về thành tựu, các thách thức và triển vọng đối với ngành trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và sự tham gia tích cực vào chuỗi giá trị toàn cầu. Báo cáo song sinh nói trên cũng cung cấp tổng quan về phát triển kỹ năng, cũng như các thách thức và cơ hội liên quan tới cung-cầu kỹ năng, mang lại những thông tin đầu vào quan trọng cho quá trình xây dựng báo cáo này.

¹ Phương pháp phát triển kỹ năng của ILO/STED là một cách tiếp cận toàn diện, hướng tới tương lai được thiết kế để điều chỉnh các chính sách kỹ năng phù hợp với các chiến lược ngành nhằm thúc đẩy tăng trưởng xuất khẩu, đa dạng hóa kinh tế và tạo việc làm. Cách tiếp cận này được áp dụng rộng rãi tại hơn 30 quốc gia trên toàn cầu.

► Lời cảm ơn	3
► Lời tựa	4
► Mục lục	5
► Danh mục từ viết tắt	7
► Tóm tắt báo cáo	8

1. Bối cảnh 10

1.1. Giới thiệu	11
1.2. Thực trạng ngành dệt may và các phân ngành	12
1.2.1. Đặc điểm ngành và sự phát triển	12
1.2.2. Lực lượng lao động và xu hướng việc làm	13
1.2.3. Động lực thay đổi, cơ hội và thách thức	14

2. Hồ sơ các công việc/ngành, kỹ năng và lộ trình phát triển nghề nghiệp trong ngành dệt may 16

2.1. Hồ sơ công việc và nghề nghiệp, và kỹ năng chính	17
2.1.1. Quản lý cấp cao và các công việc/ngành bậc cao (nhà chuyên môn bậc cao)	17
2.1.2. Kỹ thuật viên và các công việc/ngành cấp trung (nhà chuyên môn bậc trung)	18
2.1.3. Nghề sản xuất trực tiếp	20
2.1.4. Nhân viên hỗ trợ văn phòng, nhân viên bán hàng và dịch vụ	20
2.1.5. Nghề giản đơn	20
2.2. Lộ trình phát triển nghề nghiệp trong ngành	21

3. Nguồn cung kỹ năng, những thách thức và hạn chế mang tính hệ thống 22

3.1. Các cơ sở đào tạo, chương trình và bằng cấp chính quy	23
3.2. Dữ liệu tuyển sinh và tốt nghiệp các khóa học liên quan theo khu vực và theo các cơ quan cung cấp dữ liệu	23
3.3. Thực trạng thiết bị, công nghệ và số hóa	24
3.4. Cơ chế triển khai khóa học và các dịch vụ hỗ trợ sẵn có	24
3.5. Các phương pháp đào tạo khác	25
3.6. Những thách thức và hạn chế mang tính hệ thống từ cung kỹ năng	25
3.6.1. Môi trường chính sách phát triển kỹ năng ngành	25
3.6.2. Quản trị giáo dục nghề nghiệp và phối hợp giữa các bên liên quan	26
3.6.3. Sự phù hợp của chương trình đào tạo, trình độ và liên kết giữa ngành và các cơ sở đào tạo	26
3.6.4. Đảm bảo và đánh giá chất lượng	27
3.6.5. Tiếp cận đào tạo	27
3.6.6. Kinh phí đào tạo	27

4. Hướng về tương lai: tầm nhìn chiến lược, khoảng trống năng lực và hàm ý kỹ năng 30

- | | |
|--|----|
| 4.1. Tầm nhìn tương lai ngành | 31 |
| 4.2. Những khoảng trống chính trong năng lực kinh doanh và hàm ý kỹ năng | 32 |

5. Khuyến nghị về giải quyết các nhu cầu ưu tiên và khoảng trống kỹ năng 36

- | | |
|--|----|
| 5.1. Các ưu tiên và can thiệp trong ngắn hạn | 37 |
| 5.2. Các ưu tiên và can thiệp trung hạn | 39 |
| 5.3. Các ưu tiên và can thiệp dài hạn | 40 |

6. Khuyến nghị nhằm đáp ứng các ưu tiên cấp hệ thống cho ngành 42

- | | |
|--|----|
| 6.1. Xây dựng chiến lược kỹ năng ngành | 43 |
| 6.2. Giải quyết các nhu cầu ưu tiên mang tính hệ thống của ngành | 43 |

Tài liệu tham khảo 47

Phụ lục 48

- | | |
|---|----|
| Phụ lục 1. Các kỹ năng và năng lực chính cần để giải quyết khoảng trống chính trong năng lực kinh doanh | 48 |
| Phụ lục 2. Các hoạt động đề xuất nhằm giải quyết nhu cầu ưu tiên và khoảng trống kỹ năng trong ngành | 50 |
| Phụ lục 3. Hoạt động đề xuất nhằm giải quyết các ưu tiên cấp hệ thống của ngành | 52 |

► Danh mục từ viết tắt

ATVSLĐ	An toàn vệ sinh lao động
CMT	Cắt – May – Đóng gói (Cut-Make-Trim)
CNTT	Công nghệ thông tin
DNNV	Doanh nghiệp nhỏ và vừa
DNSNNVV	Doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
FOB	Mua nguyên liệu, bán thành phẩm
FTA	Hiệp định Thương mại tự do
GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GVC	Chuỗi giá trị toàn cầu
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
LĐTBXH	Lao động, Thương binh và Xã hội
ODM	Sản xuất thiết kế gốc
OEM	Sản xuất thiết bị gốc
R&D	Nghiên cứu và phát triển
STED	Kỹ năng Thúc đẩy Thương mại và Đa dạng hóa Kinh tế
TCTK	Tổng cục Thống kê
TLĐLĐVN	Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
USD	Đô-la Mỹ
VITAS	Hiệp hội Dệt may Việt Nam

► Tóm tắt báo cáo

Ngành dệt may là ngành công nghiệp quan trọng đối với sự phát triển kinh tế của Việt Nam, đóng góp đáng kể vào xuất khẩu và việc làm. Kể từ thời kỳ “Đổi mới” hơn ba thập kỷ trước, ngành đã thúc đẩy tăng trưởng công nghiệp đáng kể. Tuy nhiên, hiện nay ngành dệt may đang phải đối mặt với quá trình chuyển đổi quan trọng từ mô hình tăng trưởng giá trị gia tăng thấp sang mô hình coi trọng phát triển bền vững, thực hành xanh và đổi mới công nghệ - kỹ thuật số. Báo cáo này cung cấp thông tin chi tiết quan trọng về nhu cầu kỹ năng ưu tiên và đưa ra các khuyến nghị mang tính hành động đối với chính sách và hệ thống giáo dục - đào tạo để định hướng quá trình chuyển đổi nói trên. Để thông tin trở nên hữu ích nhất, Báo cáo nên được tham khảo cùng với báo cáo song sinh có tiêu đề *“Kỹ năng Thúc đẩy Thương mại và Đa dạng hóa Kinh tế: Phân tích ngành dệt may tại Việt Nam”*, và Bản tóm tắt có tên *“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”* cũng do ILO-VITAS xây dựng gần đây.

Hồ sơ ngành

Ngành dệt may chứng kiến sự tăng trưởng mạnh mẽ, với kim ngạch xuất khẩu đạt 44,4 tỷ USD vào năm 2022², chiếm gần 12% tổng kim ngạch xuất khẩu quốc gia. Mặc dù giảm xuống còn 39,5 tỷ USD vào năm 2023, kim ngạch xuất khẩu đã phục hồi trở lại vào năm 2024 – đạt khoảng 44 tỷ USD³. Dù đạt được nhiều tiến bộ, ngành dệt may vẫn phụ thuộc nhiều vào nguyên liệu thô nhập khẩu. Lực lượng lao động tăng từ gần 1,8 triệu vào năm 2012 lên khoảng 3,4 triệu vào năm 2023⁴, với tỷ lệ lao động nữ lớn. Tuyển dụng lao động trẻ và lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật là thách thức hiện nay của ngành.

Các công việc và nghề nghiệp chính⁵

Tháp nghề nghiệp trong ngành gồm quản lý và các nhà chuyên môn bậc cao (chiếm 2,0% tổng lực lượng lao động của ngành), như chuyên gia quản lý, quản lý nhân sự và thương hiệu, kỹ sư công nghiệp và nhà thiết kế. Tiếp theo là kỹ thuật viên và nhà chuyên môn bậc trung (chiếm 1,1%), bao gồm kỹ thuật viên thiết kế, chuyên gia bán hàng và truyền thông, và giám sát sản xuất. Phần lớn lực lượng lao động trong ngành thuộc các nghề liên quan đến sản xuất (89,4%), bao gồm thợ vận hành máy may, máy cắt dệt kim và máy dệt, cũng như công nhân kiểm soát chất lượng. Nhân viên văn phòng, dịch vụ và bán hàng (chiếm 3,3%) có vai trò hỗ trợ hành chính và bán hàng. Các nghề giản đơn (chiếm 4,2%) phục vụ sản xuất đơn giản.

Nguồn cung kỹ năng và thách thức

Có 577 cơ sở giáo dục nghề nghiệp và 38 trường đại học cung cấp các chương trình liên quan đến dệt may⁶, nhưng số lượng tuyển sinh hiện đang giảm do sức hấp dẫn của ngành giảm so với các lĩnh vực sản xuất mới nổi khác. Đào tạo tại doanh nghiệp là phổ biến. Các thách thức mang tính hệ thống bao gồm thực thi chính sách, quản trị và điều phối giáo dục nghề nghiệp (GDNN), chương trình đào tạo ít đổi mới, vấn đề về đảm bảo và đánh giá chất lượng, cũng như khả năng tiếp cận và kinh phí cho đào tạo.

Tầm nhìn chiến lược, khoảng trống trong năng lực kinh doanh, và hàm ý kỹ năng

Tầm nhìn chiến lược của ngành được thể hiện trong Chiến lược Phát triển ngành Dệt may, Da giày Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2035 hướng đến phát triển bền vững, chuyển đổi số và thực hành xanh, để Việt Nam tiếp tục duy trì

² VITAS. Theo số liệu của ITC: 45,4 tỷ USD

³ VITAS, năm 2024.

⁴ TCTK, Điều tra lao động việc làm 2013–23.

⁵ Dữ liệu về tỷ lệ nghề nghiệp trong tổng số việc làm cho mục này lấy từ nguồn Điều tra Lao động, việc làm của TCTK năm 2023.

⁶ Tính toán của tác giả từ dữ liệu của Tổng cục GDNN và thông tin từ các cuộc tham vấn với các bên liên quan.

vị trí trong nhóm các nước xuất khẩu lớn. Khoảng trống năng lực kinh doanh chính của các doanh nghiệp dệt may Việt Nam bao gồm vận hành và quản lý sản xuất, nghiên cứu và phát triển (R&D), tìm nguồn cung ứng nguyên liệu đầu vào, bán hàng và tiếp thị (marketing), quản lý chuỗi cung ứng, đổi mới công nghệ và các thực hành kinh doanh bền vững. Thực hiện chiến lược phát triển ngành sẽ mở rộng cơ hội việc làm và công việc mới; nhưng mặt khác, cần đào tạo thêm về một số nghề và nâng cao kỹ năng trong số hóa, quản lý chuỗi cung ứng, thiết kế thời trang, xây dựng thương hiệu, truyền thông, tiếp thị, và thực hành xanh. Sự kết hợp giữa các kỹ năng mềm và kỹ năng chuyên môn cụ thể phù hợp theo yêu cầu của ngành sẽ cho phép người lao động cộng tác hiệu quả và thích ứng được với những thách thức mới.

Khuyến nghị nhằm hỗ trợ giải quyết các nhu cầu ưu tiên và khoảng trống kỹ năng

Trong ngắn hạn (một đến hai năm), đối với các nghề liên quan đến quản lý, kế hoạch đào tạo nên tập trung vào nâng cao kỹ năng quản trị doanh nghiệp, chuyển đổi số và quản lý sản xuất. Đối với các vị trí chuyên môn bậc cao, trọng tâm nên tập trung vào sợi và công nghệ dệt, kỹ thuật nhuộm và hoàn thiện cũng như tuân thủ các tiêu chuẩn môi trường. Kỹ thuật viên và các vị trí chuyên môn cấp trung được khuyến khích tối ưu hóa đảm bảo chất lượng, kỹ năng chuyển đổi số và quản lý sản xuất. Người vận hành máy móc và thiết bị nên được đào tạo về vận hành máy móc thiết bị tiên tiến và hiện đại, kỹ năng kỹ thuật số và tiêu chuẩn môi trường.

Trong trung hạn (ba đến năm năm), cần đào tạo chuyên sâu để tối ưu hóa các kỹ năng cụ thể cho R&D, tập trung vào tính bền vững, quản lý chuỗi giá trị và chuỗi cung ứng. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa cần tập trung tăng cường đào tạo về lập kế hoạch chiến lược sản xuất kinh doanh, quản lý rủi ro và nguồn nhân lực. Các chuyên gia nên nâng cao kiến thức về năng lượng tái tạo, tiêu chuẩn xanh và đổi mới sản phẩm, trong khi kỹ thuật viên và nhà chuyên môn bậc trung cần nâng cao kỹ năng bán hàng, chăm sóc khách hàng và quản lý môi trường. Thợ vận hành máy móc và thiết bị cần được đào tạo thường xuyên về thiết bị thông minh, tự động hóa và thực hành bền vững.

Trong dài hạn (trên năm năm), các doanh nghiệp phải dần chuyển hướng sang các phương thức sản xuất có giá trị gia tăng cao hơn, nâng cao tính tự chủ và bền vững, đồng thời khai thác tốt hơn thị trường nội địa. Để thực hiện các mục tiêu này, các nghề liên quan đến quản lý cần được đào tạo về các kỹ năng hiện đại và công nghệ số, phát triển các kỹ năng về hoạch định chiến lược, quản lý chuỗi giá trị và phát triển bền vững. Kỹ thuật viên và chuyên gia cấp trung có thể nâng cao kỹ năng ứng dụng công nghệ, phân tích thị trường và quản lý tuân thủ, trong khi thợ vận hành máy móc và thiết bị cần nâng cao kỹ năng phù hợp với tiến bộ công nghệ và các thực hành bền vững.

Khuyến nghị nhằm hỗ trợ giải quyết các ưu tiên cấp hệ thống

Các khuyến nghị mang tính hệ thống cần đặt mục tiêu tối ưu hóa môi trường chính sách để phát triển kỹ năng trong ngành và thúc đẩy học tập suốt đời, bao gồm tăng cường chính sách hỗ trợ cho các cơ sở giáo dục và đào tạo (GD&ĐT), doanh nghiệp và người học, đồng thời xây dựng các chính sách có mục tiêu thu hút người lao động và tăng cường hướng nghiệp. Việc đảm bảo tiếp cận bao trùm là rất quan trọng trong đào tạo chất lượng cao cho tất cả người lao động, bao gồm cả phụ nữ và các nhóm yếu thế. Củng cố liên thông giữa đào tạo thường xuyên và đào tạo chính quy là cần thiết để cung cấp thêm lộ trình phát triển sự nghiệp cho các nhóm lao động dễ bị tổn thương. Khuyến nghị còn bao gồm tăng cường hợp tác giữa các cơ sở giáo dục - đào tạo và doanh nghiệp, tăng cường trang thiết bị giảng dạy và thúc đẩy thực tập và tập nghề có chất lượng. Thúc đẩy hơn nữa hoạt động của nhóm công tác mới được thành lập gần đây⁷ để nâng cao kỹ năng và tính bền vững, hướng tới việc thành lập Hội đồng Kỹ năng ngành dệt may trong tương lai, đồng thời phát triển hệ thống và cơ chế giám sát hiệu quả để công nhận và cấp chứng chỉ kỹ năng là điều cần thiết. Khuyến nghị cũng bao gồm tìm kiếm và xây dựng các cơ chế tài chính mới hỗ trợ hoạt động đào tạo người lao động, bao gồm kinh phí từ nhà nước và thành lập Quỹ Phát triển Kỹ năng ngành.

⁷ Nhóm Công tác thúc đẩy hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục – đào tạo do VITAS thành lập vào tháng 12/2024 bao gồm đại diện từ nhiều bên liên quan gồm có doanh nghiệp, cơ sở 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 các bên tham gia và hợp tác nhằm phát triển kỹ năng trong ngành dệt may trong tương lai.

1

Bối cảnh



1. Bối cảnh

1.1. Giới thiệu

Ngành dệt may Việt Nam có nhiều đóng góp đáng kể đối với nền kinh tế quốc dân thông qua tạo hàng triệu việc làm công trả lương chính thức - đặc biệt là việc làm cho phụ nữ. Ngành có vai trò quan trọng trong quá trình chuyển đổi cơ cấu lao động từ nông nghiệp sang sản xuất công nghiệp - nơi có thu nhập tương đối cao hơn, do đó góp phần hỗ trợ xóa đói giảm nghèo. Mặc dù quá trình phát triển của ngành đạt được nhiều thành công như vậy, nhưng ngày nay, ngành công nghiệp dệt may đang đứng trước bước chuyển đổi quan trọng.

Để duy trì cạnh tranh và đảm bảo tính bền vững, ngành phải chuyển từ mô hình tăng trưởng giá trị gia tăng thấp và phụ thuộc lao động giá rẻ sang các hoạt động có giá trị gia tăng cao hơn và mô hình tăng trưởng tập trung vào phát triển bền vững, thực hành xanh và đổi mới công nghệ. Để thực hiện quá trình chuyển đổi này và cải thiện tính cạnh tranh trên toàn cầu, ngoài nâng cao năng suất lao động, cải thiện tiền lương và điều kiện làm việc, một yếu tố quan trọng là phải xác định và ưu tiên các kỹ năng cần thiết để xây dựng chiến lược kỹ năng quốc gia cho ngành. Chính phủ Việt Nam đã ban hành ba chiến lược phát triển dệt may trong những thập kỷ qua, tạo tiền đề cho sự tăng trưởng mạnh mẽ của ngành. Chiến lược phát triển gần đây của ngành dệt may và da giày Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2035, đã vạch ra bảy lĩnh vực trọng tâm cần thực hiện, trong đó có nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.⁸

Báo cáo đưa ra các khuyến nghị để cung cấp thông tin phục vụ cho việc xây dựng các chiến lược và chính sách kỹ năng cho ngành, tập trung vào phát triển kỹ năng phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai của phân ngành dệt, may và các loại hình doanh nghiệp khác nhau, bao gồm cả doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), doanh nghiệp lớn, và doanh nghiệp nhỏ và vừa. Báo cáo được xây dựng dựa trên những phát hiện từ báo cáo nghiên cứu có tựa đề “*Kỹ năng Thúc đẩy Kinh tế và Đa dạng hóa Thương mại: Phân tích ngành dệt may tại Việt Nam*” (Báo cáo STED) và trên cơ sở phương pháp Kỹ năng Thúc đẩy Thương mại và Đa dạng hóa Kinh tế (STED) của ILO. Báo cáo cũng tổng hợp những đóng góp kỹ thuật của nhiều bên liên quan từ các cuộc họp kỹ thuật và dự báo chính sách STED tổ chức tại Hải Phòng và Thành phố Hồ Chí Minh từ tháng 2 đến tháng 4 năm 2024, hội thảo tham vấn kỹ thuật tại Hà Nội vào tháng 8 năm 2024, và ý kiến đóng góp từ các chuyên gia và các bên liên quan, bao gồm các cơ quan quản lý ngành dệt may, doanh nghiệp, tổ chức đại diện người lao động, trường đại học và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN) cung cấp các khóa đào tạo liên quan đến dệt may. Để đánh dấu cột mốc quan trọng hướng tới thúc đẩy thực hiện các khuyến nghị được trình bày trong hai báo cáo này, VITAS đã thành lập một nhóm công tác vào tháng 12 năm 2024 với mục tiêu thúc đẩy nâng cao kỹ năng và tính bền vững của ngành. Nhóm công tác do VITAS chủ trì, có đại diện của các bên liên quan bao gồm các doanh nghiệp, các cơ sở giáo dục và đào tạo và công đoàn ngành.⁹

⁸ Các lĩnh vực trọng tâm khác được nêu trong chiến lược bao gồm các giải pháp phát triển thị trường, thu hút đầu tư và phát triển chuỗi giá trị, phát triển nguồn nguyên - phụ liệu phục vụ sản xuất, các giải pháp quản lý và tổ chức, đổi mới khoa học công nghệ, phát triển bền vững, xanh hoá, và các giải pháp về tài chính, thuế, vốn.

⁹ <https://www.ilo.org/vi/resource/article/ra-matt-nhom-cong-tac-ho-tror-nang-cao-ky-nang-va-thuc-day-tinh-ben-vung>

► **Hộp 1: Báo cáo “Kỹ năng Thúc đẩy Kinh tế và Đa dạng hóa Thương mại: Phân tích ngành dệt may tại Việt Nam” (Báo cáo STED)**

Báo cáo do ILO và VITAS hợp tác xây dựng với sự tham gia của đối tác ba bên của ILO và các bên liên quan trong ngành, sử dụng phương pháp định lượng và định tính, phù hợp với khung STED của ILO. Báo cáo tập trung phân tích ngành dệt may Việt Nam về các khía cạnh phát triển doanh nghiệp, tình hình xuất-nhập khẩu, đầu tư và đổi mới công nghệ trong chuỗi giá trị toàn cầu. Báo cáo cũng nêu bật các xu hướng việc làm, đặc điểm lực lượng lao động, điều kiện làm việc và phát triển kỹ năng của ngành, tập trung vào các động lực thay đổi cũng như tác động của chúng, cung và cầu kỹ năng, và những thách thức hiện tại đối với phát triển kỹ năng. Hơn nữa, báo cáo xem xét môi trường chính sách hỗ trợ và các động lực khác ảnh hưởng đến ngành, đánh giá lợi thế so sánh của ngành và đề xuất các khuyến nghị quan trọng mang tính hệ thống.

Phân tích toàn diện trong báo cáo STED cung cấp những đầu vào cần thiết để xây dựng báo cáo này và đóng vai trò là nguồn tài nguyên tham khảo có giá trị cho các bên liên quan. Bằng cách làm sáng tỏ những thách thức, cơ hội và triển vọng của ngành, đặc biệt sự cần thiết phát triển kỹ năng cao hơn cho lực lượng lao động, báo cáo góp phần thúc đẩy ngành dệt may Việt Nam tăng trưởng liên tục và bền vững.

Báo cáo này gồm có sáu phần: 1) Giới thiệu và tổng quan ngành dệt may, 2) Hồ sơ công việc và nghề chính, các kỹ năng thiết yếu và lộ trình phát triển nghề nghiệp, 3) Nguồn cung kỹ năng và những thách thức và hạn chế mang tính hệ thống 4) Tầm nhìn tương lai của ngành, khoảng trống chính về năng lực kinh doanh và hàm ý kỹ năng, 5) Khuyến nghị hỗ trợ giải quyết các nhu cầu ưu tiên và khoảng trống kỹ năng trong ngắn, trung và dài hạn, và 6) Khuyến nghị đáp ứng các ưu tiên hệ thống của ngành. Bên cạnh đó, các phụ lục cung cấp đề xuất hành động dự kiến nhằm thực hiện các khuyến nghị được nêu.

1.2. Thực trạng ngành dệt may và các phân ngành

1.2.1. Đặc điểm ngành và sự phát triển

Trong thập kỷ qua, kim ngạch xuất khẩu dệt may

của Việt Nam tăng lên nhanh chóng, đạt 44,4 tỷ USD năm 2022¹⁰ trước khi giảm xuống còn 39,5 tỷ USD vào năm 2023¹¹ và tăng trở lại đạt gần 44 tỷ đô la Mỹ vào năm 2024.¹² Cụ thể, giá trị xuất khẩu hàng may mặc tăng từ 13,7 tỷ USD năm 2011 lên 36,1 tỷ USD vào năm 2022, đóng góp đáng kể vào thặng dư thương mại của cả nước.¹³ Tuy nhiên, mặc dù nằm trong nhóm dẫn đầu thế giới về xuất khẩu hàng may mặc, ngành công nghiệp này vẫn phụ thuộc nhiều vào nhập khẩu nguyên liệu thô, bao gồm các loại vải, bông và xơ sợi khác nhau cho phân ngành dệt. Hiện nay, ngành đứng thứ năm trong đóng góp vào cơ cấu giá trị gia tăng công nghiệp của Việt Nam¹⁴ và chiếm gần 12% tổng kim ngạch xuất khẩu trong năm 2022.¹⁵

Số lượng doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam đã tăng gấp đôi kể từ năm 2012, đạt 14.313 doanh nghiệp vào năm 2022, trong đó có 4.687 doanh nghiệp dệt may và 9.626 doanh nghiệp may mặc.¹⁶ Các doanh nghiệp này chủ yếu nằm ở khu vực Đông Nam Bộ (gần 50%) và Đồng bằng sông Hồng (30%)¹⁷. Doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa (DNSNNVV)

¹⁰ Dựa trên dữ liệu của ITC. Theo VITAS, giá trị là 44,5 tỷ USD.

¹¹ VITAS: 43,57 tỷ USD.

¹² VITAS, năm 2024.

¹³ Năm 2022, thặng dư thương mại của cả nước là 12,4 tỷ USD, trong khi thặng dư thương mại dệt may là khoảng 21 tỷ USD (một số ngành công nghiệp bị thâm hụt thương mại).

¹⁴ Sau các ngành công nghiệp dầu khí, điện, điện tử, thép.

¹⁵ Bộ Công Thương, 2023. *Báo cáo Xuất – Nhập khẩu Việt Nam 2022*.

¹⁶ Doanh nghiệp dệt may hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh (theo định nghĩa của Tổng cục Thống kê).

¹⁷ TCTK, Niên giám Thống kê 2022.

chiếm phần lớn (89,4%) doanh nghiệp năm 2022.¹⁸ Về loại hình sở hữu, doanh nghiệp tư nhân phổ biến nhất (86%), tiếp theo là doanh nghiệp FDI (13,4%) và doanh nghiệp nhà nước (chỉ 0,2%). Một phần tư doanh nghiệp dệt may trong ngành tham gia vào hoạt động xuất nhập khẩu, vượt xa mức trung bình của toàn ngành chế biến, chế tạo (8%). Các doanh nghiệp FDI đại diện cho phần lớn các doanh nghiệp lớn nhất¹⁹ và đóng góp 58,7–62% vào tổng kim ngạch xuất khẩu hàng dệt may hàng năm của Việt Nam.²⁰

Mặc dù doanh thu và lợi nhuận trong thập kỷ qua của ngành đã tăng lên, tỷ suất lợi nhuận trung bình của các doanh nghiệp dệt may vẫn thấp hơn so với toàn ngành chế biến, chế tạo. Đáng chú ý, các doanh nghiệp lớn hơn có xu hướng có tỷ suất lợi nhuận cao hơn.²¹ Năng suất lao động, được đo bằng giá trị gia tăng trên mỗi lao động, còn thấp và chỉ bằng 1/3 ở Hồng Kông (Trung Quốc), 1/4 ở Trung Quốc, 1/8 ở Hàn Quốc và 85% ở Thái Lan.²² Năng suất lao động và lợi nhuận thấp chủ yếu do tỉ lệ lớn các DNSNNVV hoạt động theo mô hình gia công Cắt-May-Đóng gói (CMT).

1.2.2. Lực lượng lao động và xu hướng việc làm

Lực lượng lao động trong ngành dệt may Việt Nam tăng nhanh, từ gần 1,8 triệu người năm 2012 lên khoảng 3,4 triệu người năm 2023, trong đó hơn ba triệu người làm việc trong phân ngành may và hơn 324.000 người làm việc trong phân ngành dệt.²³ Mặc dù tỷ lệ việc làm của phụ nữ giảm từ 80% năm 2012 xuống còn 75% năm 2023, tỷ lệ này vẫn cao hơn toàn ngành chế biến, chế tạo 20 điểm phần trăm.²⁴ Phụ nữ chiếm tỷ lệ lớn việc làm trong ngành ở hầu hết các nhóm nghề (75%). Tuy nhiên, dù có nhiều tiến bộ, phụ nữ chỉ chiếm 30% các vị trí quản lý vào năm 2023.²⁵ Ngành dệt may cũng đang

chứng kiến xu hướng lao động gia tăng độ tuổi trung bình, khi các doanh nghiệp gặp phải nhiều thách thức trong tuyển dụng lao động trẻ tuổi. Cụ thể, tỷ lệ thanh niên (15-24 tuổi) giảm từ 26% xuống 14% trong 11 năm đến năm 2023, trong khi tỷ lệ lao động trẻ trong độ tuổi 24-34²⁶ cũng giảm từ 38% xuống 32%.

Hầu hết việc làm trong ngành là việc làm công hưởng lương, và tỷ lệ người lao động làm công hưởng lương trong tổng số việc làm tăng từ 70% vào năm 2012 lên 88% vào năm 2023.²⁷ Chất lượng việc làm trong ngành nói chung đã được cải thiện, được phản ánh qua thực tế là số lượng việc làm phi chính thức đã giảm và tiền lương tăng. Quá trình dịch chuyển sang việc làm chính thức được thể hiện qua việc giảm việc làm phi chính thức từ 52% xuống còn 26% trong một thập kỷ tính đến năm 2023. Tiền lương thực tế của người lao động cũng tăng nhanh, ở mức trung bình hàng năm là 7,2% trong giai đoạn 2013-23, nhưng vẫn thấp hơn một chút so với mức trung bình của toàn ngành chế biến, chế tạo.²⁸ Một số doanh nghiệp cho biết hiện họ đang gặp phải những thách thức ngày càng tăng trong tuyển dụng lao động do sự cạnh tranh khốc liệt với các lĩnh vực sản xuất mới nổi khác, chẳng hạn như điện tử. Làm thêm giờ vẫn là một đặc trưng của ngành mặc dù đã có những tiến bộ gần đây, đồng thời việc làm tạm thời cũng gia tăng, đặc biệt là trong phân ngành may mặc.

Mặc dù tay nghề của lực lượng lao động đã được cải thiện trong một thập kỷ qua, ngành dệt may vẫn chủ yếu sử dụng lao động có trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp do cấu trúc và phương pháp sản xuất gia công phổ biến. Năm 2022, hơn 80% người lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật (chỉ giảm 4,4 điểm phần trăm kể từ năm 2012), và tỷ lệ này cao hơn mức trung bình của toàn ngành chế biến, chế tạo (76,6%).²⁹

¹⁸ Bao gồm các doanh nghiệp siêu nhỏ dưới 10 lao động, chiếm 53,9% doanh nghiệp báo cáo kết quả sản xuất, kinh doanh năm 2022 và các doanh nghiệp vừa và nhỏ (được định nghĩa là có 10–199 lao động) chiếm 35,5% tổng số doanh nghiệp. Các doanh nghiệp lớn hơn 200 lao động chiếm 10% doanh nghiệp trong ngành (nguồn: TCTK, Niên giám Thống kê 2022).

¹⁹ Năm 2021, các doanh nghiệp FDI chiếm 40/44 doanh nghiệp dệt may trên 5.000 lao động.

²⁰ TCTK, Khảo sát doanh nghiệp 2022.

²¹ TCTK, Niên giám Thống kê 2022.

²² Trần Thị Bích Nhung, Trần Thị Phương Thủy, 2018. *Dệt may Việt Nam: Tổng quan*.

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

²⁴ Như đã dẫn.

²⁵ Như đã dẫn.

²⁶ TCTK, Điều tra lao động việc làm, 2012–22.

²⁷ TCTK, Điều tra lao động việc làm, 2012–22.

²⁸ Như đã dẫn.

²⁹ TCTK, Niên giám thống kê, 2012–23.

Tỷ lệ người lao động có trình độ kỹ thuật và chuyên môn thấp trái ngược với cơ cấu nghề của ngành dệt may, nơi các nghề có kỹ năng bậc trung chiếm phần lớn (92-94%) tổng số việc làm.³⁰ Trong các nhóm nghề yêu cầu kỹ năng trung bình, sự chuyển dịch từ nhóm *‘thợ thủ công và các nghề liên quan’* sang nhóm *‘thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị’* cho thấy, gia tăng tự động hóa trong sản xuất và chuyển đổi cơ cấu việc làm trong các doanh nghiệp lớn hơn dẫn đến tình trạng lao động bán kỹ năng tham gia vào các quy trình thủ công bị thay thế. Điều này phù hợp với nhu cầu cao hơn về lao động bán kỹ năng có khả năng vận hành và bảo trì máy móc - một sự chuyển dịch từ lao động thủ công trong các xưởng nhỏ hơn sang thợ vận hành máy may trong các xưởng ở nhà máy lớn hơn. Các doanh nghiệp lớn, mặc dù chiếm một tỷ lệ nhỏ trong tổng số doanh nghiệp, nhưng sử dụng tỷ lệ lao động tương đối lớn.³¹

1.2.3. Động lực thay đổi, cơ hội và thách thức

Ngành dệt may đang đứng trước những cơ hội và thách thức phức tạp. Các động lực thay đổi bao gồm xu hướng nhân khẩu học và địa chính trị (tái cấu trúc chuỗi cung ứng và thay đổi mô hình thương mại), xu hướng người tiêu dùng và thương hiệu tập trung nhiều hơn vào tính bền vững và thời trang tuần hoàn, các tiêu chuẩn nghiêm ngặt hơn ở các thị trường nhập khẩu như Liên minh Châu Âu, và sự thay đổi công nghệ nhanh chóng (Cách mạng Công nghiệp 4.0 mang tới các công nghệ có tiềm năng cách mạng hóa sản xuất dệt may, sự trỗi dậy của thương mại điện tử và bán lẻ đa kênh).

Ngành dệt may Việt Nam cũng có cơ hội tăng trưởng cao trong môi trường thương mại quốc tế và khu vực, đặc biệt là nhờ các hiệp định thương mại tự do (FTA). Để tận dụng những cơ hội này, ngành phải điều chỉnh chuỗi cung ứng của mình để tuân thủ quy tắc xuất xứ và tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về lao động, xã hội, bảo vệ môi trường và minh bạch, loại bỏ các rào cản kỹ thuật

đối với thương mại và cam kết thực hiện các biện pháp tự vệ đặc biệt tự vệ đặc biệt - là những thách thức đáng kể đối với ngành.

Ngoài những cơ hội tăng trưởng năng động này, ngành cũng đang gặp phải thách thức lớn sau đây:

- Mặc dù ngành dệt may Việt Nam đã hội nhập vào chuỗi giá trị toàn cầu (GVC), sự tham gia này vẫn hạn chế do liên kết yếu giữa các phân ngành và các khâu sản xuất, do đó làm giảm giá trị gia tăng và khả năng cạnh tranh. Do những hạn chế đáng kể trong sản xuất nguyên liệu thô, Việt Nam vẫn phụ thuộc nhiều vào nhập khẩu, làm tăng chi phí và khó khăn trong tuân thủ các yêu cầu về quy tắc xuất xứ của các FTA. Sự phụ thuộc nhiều vào bông nhập khẩu trong bối cảnh giá cả biến động ảnh hưởng lớn đến các phân ngành sợi và dệt. Mặc dù Việt Nam vẫn xuất khẩu một số lượng sợi sản xuất trong nước, nhưng các doanh nghiệp dệt may vẫn phải nhập khẩu sợi. Phân ngành dệt, nhuộm, hoàn thiện vải chưa phát triển, không thu hút được đầu tư trong và ngoài nước - một phần do yêu cầu về môi trường trong bối cảnh các chính sách hỗ trợ kém như xử lý nước thải tập trung, dẫn đến thiếu hụt các nhà cung cấp nguyên liệu trong nước. Kết quả là, các nhà xuất khẩu hàng may mặc phải nhập khẩu 80-85% nhu cầu vải.³²
- Trong sản xuất hàng may mặc, các phương pháp sản xuất phổ biến vẫn là 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 pháp sản xuất gia công CMT gắn với giá trị gia tăng, năng suất và tỷ suất lợi nhuận thấp, 20-25% doanh nghiệp theo phương thức mua nguyên liệu bán thành phẩm/sản xuất thiết bị gốc (FOB/OEM) và ít hơn 5% doanh nghiệp áp dụng phương pháp sản xuất thiết kế gốc (ODM), và dưới 5% sản xuất thương hiệu riêng (OBM).³³ Các cuộc tham vấn và phỏng vấn doanh nghiệp cho thấy, việc chuyển đổi từ CMT sang FOB

³⁰ TCTK, Điều tra lao động việc làm, 2013-23.

³¹ Năm 2021, các doanh nghiệp có từ 5.000 lao động trở lên chỉ chiếm 0,3% doanh nghiệp dệt may nhưng sử dụng hơn 1/5 lực lượng lao động. Ngược lại, những doanh nghiệp có dưới 50 lao động chiếm 78% doanh nghiệp, nhưng chỉ sử dụng 4,8% lao động. Tuy nhiên, số lao động trong các doanh nghiệp dệt may có báo cáo kết quả sản xuất, kinh doanh đạt 1,8 triệu người năm 2021, chiếm 60,4% tổng lực lượng lao động trong ngành. Lực lượng lao động còn lại làm việc trong các doanh nghiệp chưa đăng ký hoặc doanh nghiệp gia đình, tự kinh doanh hoặc làm việc trong hợp tác xã, điều này cho thấy tỷ trọng việc làm của DNSNNVV cao hơn khi xem xét khu vực phi chính thức (nguồn: Tính toán dữ liệu của Tổng cục Thống kê, Khảo sát doanh nghiệp 2022).

³² Bộ Công Thương. 2022. *Báo cáo Chiến lược phát triển ngành dệt may, da giày đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2035*.

³³ VITAS.

sẽ thúc đẩy đáng kể giá trị gia tăng các hoạt động sản xuất, nhưng có nhiều khó khăn và thách thức làm chậm quá trình chuyển đổi này, đặc biệt là đối với các DNSNNVV chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng số doanh nghiệp.

- Môi trường thương mại quốc tế cạnh tranh cao và đầy biến động, đặc trưng bởi vận tải, tiền tệ, lãi suất và biến động giá nguyên liệu. Xung đột địa chính trị, cùng với sự cạnh tranh giữa các quốc gia khiến giá cước vận tải biến tăng lên. Đại dịch COVID-19 và các cuộc khủng hoảng kinh tế và địa chính trị gần đây bộc lộ rõ tính dễ bị tổn thương của các doanh nghiệp xuất khẩu ở Việt Nam. Đơn đặt hàng không đủ có thể làm gián đoạn dòng tiền, vốn sản xuất và tiền lương cho lao động, đồng thời dẫn đến mất việc làm. Những biến động này không chỉ ảnh hưởng đến sự ổn định của lực lượng lao động trong doanh nghiệp mà còn ảnh hưởng đến cuộc sống của người lao động và đào tạo trong ngành.

So với các đối thủ cạnh tranh trực tiếp như Bangladesh, Ấn Độ và các nước châu Á khác, Việt Nam hiện đang có lợi thế về chi phí logistics và giá điện. Tuy nhiên, những lợi thế này đang giảm dần, trong khi chi phí lao động tương đối cao hơn. Mặc dù Việt Nam nhận được đánh giá cao về chất lượng sản phẩm, thời gian giao hàng và ổn định chính trị, những vấn đề liên quan tới hải quan, ổn định tài chính và tuân thủ các tiêu chuẩn bền vững còn tồn tại. Về nguồn nhân lực, lực lượng lao động dệt may của Việt Nam được hưởng lợi từ lợi tức nhân khẩu học,³⁴ đó là dân số đông và tương đối trẻ. Do đó, nếu đào tạo nghề và phát triển kỹ năng được nâng cao, Việt Nam sẽ có tiềm năng thúc đẩy năng suất lao động và nâng cao khả năng cạnh tranh hơn nữa.

³⁴ Lợi tức dân số, theo định nghĩa của Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc (UNFPA), là “tiềm năng tăng trưởng kinh tế có thể đạt được từ sự thay đổi trong cơ cấu độ tuổi của dân số, chủ yếu khi tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động lớn hơn tỷ lệ dân số không trong độ tuổi lao động”.

2

Hồ sơ các
công việc/ngành,
kỹ năng và lộ trình
phát triển nghề nghiệp
trong ngành dệt may



2. Hồ sơ các công việc/ngành chính, kỹ năng và lộ trình phát triển nghề nghiệp trong ngành dệt may

2.1. Hồ sơ công việc và nghề nghiệp chính, và kỹ năng

Mục này được xây dựng dựa theo danh mục nghề nghiệp Việt Nam, trong đó có hướng dẫn về phân loại các nhóm nghề nghiệp tương ứng với 5 cấp độ kỹ năng và trình độ đào tạo theo Quyết định 34.³⁵ Ước lượng tỷ trọng đối với từng nhóm nghề được tính trung bình từ số liệu tại Điều tra lao động việc làm hàng năm trong giai đoạn 2012-2023 của Tổng cục Thống kê.

2.1.1. Quản lý cấp cao và các công việc/ngành bậc cao (nhà chuyên môn bậc cao)

Các nghề yêu cầu kiến thức và trình độ chuyên môn kỹ thuật bậc cao (thường là yêu cầu từ bằng đại học hoặc sau đại học, tương đương với bậc kỹ năng 4 và 5) chiếm **khoảng 2,0% tổng lực lượng lao động trong ngành**.³⁶ Các vai trò và nghề chính bao gồm:

- **Chuyên gia quản lý:** Hoạt động thành công của doanh nghiệp phụ thuộc vào lập kế hoạch, lập chiến lược và quản lý hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh. Nhóm nghề này bao gồm các chuyên gia được đào tạo nghiêm ngặt trong các lĩnh vực như sản xuất công nghiệp, quản lý rủi ro, hay phân tích tài chính. Những chuyên gia này có hiểu biết sâu sắc và nhiều kinh nghiệm để dự báo và điều chỉnh hoạt động của doanh nghiệp trước những đặc tính phức tạp của ngành và thúc đẩy tăng trưởng kinh doanh.
- **Chuyên gia quản lý nguồn nhân lực:** Các nghề trong nhóm này chịu trách nhiệm xây dựng và triển khai các chính sách và chiến lược liên quan đến tuyển dụng, việc làm, chi trả, đào tạo - phát triển kỹ năng và bảo đảm quyền

lao động. Các vấn đề này có tác động lớn đến quan hệ lao động, ảnh hưởng lớn đến chất lượng môi trường làm việc ở tất cả các cấp, ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến năng suất lao động, hiệu quả hoạt động và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Do đó, quản lý nguồn nhân lực tốt là yếu tố quyết định doanh nghiệp có thành công hay không.

- **Kỹ sư công nghiệp:** Nhóm nghề này bao gồm các kỹ sư từ nhiều chuyên ngành khác nhau như cơ khí, điện, tự động hóa, công nghệ thông tin và hóa học, khoa học môi trường, năng lượng, an toàn và vệ sinh lao động (ATVSLĐ). Họ chịu trách nhiệm chính trong việc thiết kế, tối ưu hóa và quản lý các quy trình sản xuất. Họ được giao nhiệm vụ lựa chọn hoặc sửa đổi công nghệ giúp đạt được năng suất và chất lượng cao. Hơn nữa, các kỹ sư công nghiệp cũng thành thạo trong tối ưu hóa thiết lập dây chuyền sản xuất để phù hợp với các thay đổi về thiết kế hoặc mặt hàng, từ đó giúp đáp ứng nhu cầu thị trường. Ngoài trình độ chuyên môn cao, các kỹ sư công nghiệp cần có hiểu biết sâu về xu hướng công nghệ toàn cầu - một điểm quan trọng giúp bắt kịp các công nghệ đang phát triển và duy trì lợi thế cạnh tranh.
- **Nhà thiết kế:** Thời trang vốn là ngành năng động, luôn có nhiều thay đổi và không thể đoán trước. Ngay cả đối với các doanh nghiệp sử dụng phương pháp sản xuất CMT, các thiết kế trong đơn hàng nhận được cũng thay đổi thường xuyên. Điều này đòi hỏi doanh nghiệp phải có năng lực thích ứng nhanh chóng và triển khai nguồn lực sản xuất hiệu quả. Khi ngành chuyển sang các phương pháp sản xuất có giá trị gia tăng cao hơn và các doanh nghiệp hướng vào thị trường trong nước, kỹ năng và năng lực thiết kế thời trang là rất quan

³⁵ Quyết định số 34/2020/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 26/11/2020

³⁶ TCTK, Điều tra lao động việc làm, 2023.

trọng. Các nhà thiết kế thời trang, ngoài kiến thức chuyên môn, phải có sự sáng tạo và cập nhật thông tin về xu hướng thời trang và tiến bộ công nghệ. Trong ngành dệt, các nhà thiết kế không chỉ cần kỹ năng chuyên môn để phát triển các sản phẩm dệt và sợi mới, mà họ còn cần có con mắt tinh tường về tính thẩm mỹ và phối màu. Thành thạo trong tích hợp công nghệ và nghệ thuật cho phép họ tạo ra các sản phẩm dệt phù hợp với nhu cầu thị trường.

- *Chuyên gia xây dựng thương hiệu, bán hàng và tiếp thị (marketing):* Ngoài hoạt động bán hàng, các doanh nghiệp dệt may ngày càng chú trọng vào xây dựng thương hiệu và tiếp thị. Xây dựng thương hiệu hiệu quả cần kết hợp với tiếp thị chiến lược. Thương hiệu nên được xây dựng trên các sản phẩm sáng tạo thúc đẩy nhận diện thương hiệu tốt hơn và tăng tính gắn bó của khách hàng. Ngoài ra, việc tăng doanh thu bán hàng đòi hỏi các kỹ thuật tiếp thị hiệu suất. Do đó, các doanh nghiệp cần chuyên gia xây dựng thương hiệu, quản lý bán hàng và chuyên gia tiếp thị, đặc biệt là khi muốn mở rộng ra thị trường quốc tế.
- *Chuyên gia logistics/tìm nguồn cung ứng (hàng hóa):* Quản lý logistics nguồn nguyên, phụ liệu hiệu quả có ý nghĩa rất quan trọng, đặc biệt là đối với hàng may mặc xuất khẩu. Các chuyên gia tìm nguồn cung ứng nguyên phụ liệu đóng vai trò quan trọng giúp hoàn tất các đơn hàng thông qua đảm bảo chất lượng, tuân thủ các thông số kỹ thuật, đáp ứng thời hạn và nâng cao khả năng cạnh tranh nói chung. Nhóm nghề này đòi hỏi hiểu biết sâu sắc về các loại vải, sợi và nguyên liệu thô, kể cả các đặc tính và ứng dụng của chúng. Ngoài ra, các chuyên gia về cung ứng nguyên phụ liệu phải có kỹ năng đàm phán và khả năng xây dựng quan hệ đối tác bền chặt với các nhà cung cấp để đảm bảo giá cả và dịch vụ tốt nhất.

2.1.2. Kỹ thuật viên và các công việc/ngành cấp trung (nhà chuyên môn bậc trung)

Kỹ thuật viên và nhà chuyên môn bậc trung có kiến thức và kinh nghiệm chuyên môn ở bậc kỹ năng 3, tương đương với trình độ trung cấp hoặc cao đẳng (theo Quyết định 34), chiếm **khoảng 1,1%**³⁷

lực lượng lao động dệt may. Các công việc và nghề chính bao gồm:

- *Kỹ thuật viên thiết kế:* Nhóm này bao gồm các nhà thiết kế thời trang chịu trách nhiệm chính trong việc chuyển thể tác phẩm của các nhà thiết kế thành các sản phẩm tiêu dùng. Trong các doanh nghiệp may mặc định hướng xuất khẩu, kỹ thuật viên thiết kế điều chỉnh và chuyển đổi các thiết kế do nhãn hàng cung cấp thành thông số kỹ thuật để cắt, may và hoàn thiện các sản phẩm có kích thước và kiểu dáng khác nhau. Ngoài ra, trong các doanh nghiệp may đo nội địa nhỏ hơn, nhóm này tham gia vào thiết kế và sản xuất hàng may mặc.
- *Nhân viên bán hàng:* Có vai trò quan trọng trong giới thiệu các mặt hàng dệt may cho các thương hiệu và người mua. Họ phải có hiểu biết sâu sắc về các sản phẩm dệt may của doanh nghiệp. Nhân viên bán hàng cũng chịu trách nhiệm quản lý các showroom sản phẩm và tương tác trực tiếp với khách hàng bán lẻ và bán buôn. Nhân viên bán hàng có trách nhiệm xác định và đáp ứng nhu cầu của khách hàng, và cần có kỹ năng chính là giao tiếp hiệu quả để thu hút khách hàng, và thúc đẩy khách hàng mua và sử dụng mua sản phẩm nhiều hơn.
- *Nhân viên truyền thông:* Chịu trách nhiệm quảng bá hình ảnh thương hiệu của các sản phẩm của doanh nghiệp. Họ nắm giữ nhiều vai trò, như từ lập kế hoạch chiến lược truyền thông đến tạo nội dung hấp dẫn (văn bản, hình ảnh, video) và truyền tải thông điệp trực tiếp tại các sự kiện. Để thành công, họ cần có hiểu biết về nghiên cứu thị trường, lấy người tiêu dùng làm trung tâm, xây dựng và quản lý hiệu quả mối quan hệ với giới truyền thông. Họ cũng cần các kỹ năng về tiếp thị kỹ thuật số, tối ưu hóa trang web, lập kế hoạch tiếp thị trực tuyến và tiếp thị xã hội.
- *Trưởng nhóm, trưởng chuyên, giám sát sản xuất:* Quản lý hoặc giám sát công nhân hoặc chuyên sản xuất may. Những nghề này đòi hỏi kỹ năng chuyên môn và kinh nghiệm trong các lĩnh vực công việc họ đảm nhiệm. Họ cần có kỹ năng tổ chức, quản lý, hướng dẫn và các kỹ năng mềm khác.
- *Giảng viên:* Trách nhiệm bao gồm đào tạo trong doanh nghiệp. Giảng viên là những người đảm

³⁷ TCTK, Điều tra lao động việc làm, 2023.

bảo rằng công nhân mới tuyển có đủ kỹ năng trước khi tham gia dây chuyền sản xuất. Ngoài ra, họ cũng thực hiện nâng cấp và làm mới kỹ năng cho người lao động hiện tại nhằm phù hợp với yêu cầu sản xuất, kinh doanh. Mặc dù đào tạo tại doanh nghiệp tập trung vào các kỹ năng sản xuất, nhưng các giảng viên cũng có thể góp phần nâng cao kỹ năng cho người lao động. Thông thường, giảng viên được lựa chọn từ những người lao động có kinh nghiệm, có chuyên môn về ngành và thành thạo trong truyền đạt các kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng mềm, bao gồm cả phương pháp giảng dạy.

- *Kỹ thuật viên (lắp đặt, bảo trì và sửa chữa máy móc):* Trong các nhà máy dệt may, đội ngũ kỹ thuật viên lành nghề có vai trò quan trọng giúp bảo trì, sửa chữa và đảm bảo hoạt động thông suốt của máy móc thiết bị, bao gồm máy may, máy cắt, thiết bị đóng gói, máy dệt, máy kéo sợi và nhuộm, hệ thống điện, chiếu sáng, làm mát, và từ đó giúp duy trì an toàn lao động. Ngoài ra, kỹ thuật viên cũng có trách nhiệm lắp đặt máy móc và thiết lập dây chuyền sản xuất trong nhà máy. Bộ kỹ năng của các kỹ thuật viên thường đa dạng do họ cần kết hợp kiến thức chuyên môn từ các ngành kỹ thuật khác nhau. Chuyên môn của nhóm này bao gồm các kỹ năng cơ khí, điện tử và kỹ thuật số, tính cả các kỹ năng liên quan đến tự động hóa.
- *Kỹ thuật viên đảm bảo chất lượng và kiểm soát chất lượng:* Thường làm việc dưới sự giám sát của các chuyên gia đảm bảo chất lượng và giám sát chất lượng, nhóm kỹ thuật viên này chịu trách nhiệm về các khía cạnh kỹ thuật của đảm bảo chất lượng và giám sát chất lượng ở cấp độ vận hành/thực hiện, và tham gia vào xây dựng tiêu chuẩn chất lượng của doanh nghiệp.
- *Kỹ thuật viên nhuộm:* Nghề này yêu cầu trình độ chuyên môn ở trình độ trung cấp hoặc cao đẳng về hóa học công nghiệp.

Bất kỳ giai đoạn nhuộm quan trọng nào cũng cần có kỹ thuật viên nhuộm.

- *Kỹ thuật viên phòng thí nghiệm:* Dưới sự giám sát của các nhà khoa học và kỹ sư phòng thí nghiệm, kỹ thuật viên phòng thí nghiệm thực hiện các thử nghiệm đánh giá chất lượng nguyên liệu và sản phẩm dệt may. Công việc của họ trải dài trên nhiều lĩnh vực khác nhau, từ quản lý nước thải tới chất thải hóa học. Họ tiến hành đánh giá toàn diện các vật liệu dệt như sợi và vải, kiểm tra các đặc tính vật lý và hóa học, giữ nhiệt, hút ẩm, độ bền và khả năng chống nhăn. Ngoài ra, họ chịu trách nhiệm tiến hành các thử nghiệm thuốc nhuộm để đảm bảo chất lượng màu và độ đồng màu.
- *Kỹ thuật viên/thợ may cắt mẫu, kỹ thuật viên/thợ may làm mẫu:* Trong ngành may mặc, thợ may mẫu có vai trò quan trọng, chuyển đổi một thiết kế thành một sản phẩm hữu hình, từ đó sắp xếp các bước trong quy trình sản xuất và đưa ra hướng dẫn cho công nhân nhà máy. Thợ cắt hoa văn là những chuyên gia lành nghề chuyên thiết kế hoa văn. Họ tạo sơ đồ cắt, sắp xếp hoa văn và sắp xếp các chi tiết sản phẩm trên bề mặt vải sao cho diện tích vải cần sử dụng được tối ưu. Nhóm nghề này đòi hỏi sự kết hợp giữa các kỹ năng kỹ thuật, như thành thực phần mềm thiết kế mẫu và khả năng quản lý. Kỹ thuật viên may mẫu là người lao động có tay nghề cao, cộng tác trực tiếp với các nhà thiết kế hoặc kỹ thuật viên thiết kế để đưa sản phẩm ra mắt. Chuyên môn của nhóm này nằm ở việc chế tạo tỉ mỉ các mẫu sẽ được dùng làm bản thiết kế cho sản xuất hàng loạt.
- *Trợ lý quản lý/lập kế hoạch sản xuất:* Nhóm này chịu trách nhiệm chuyên môn về quản lý/lập kế hoạch cũng như phối hợp để duy trì sản xuất liên tục và cân bằng tại các xưởng, dây chuyền và bộ phận sản xuất.

2.1.3. Nghề sản xuất trực tiếp

Phần lớn lực lượng lao động dệt may của Việt Nam làm việc trong các nghề sản xuất trực tiếp (89.4%).³⁸ Các ngành nghề này thuộc nhóm 7 – ‘thợ thủ công và các ngành nghề liên quan’ và Nhóm 8 – ‘thợ lắp ráp, vận hành máy móc và thiết bị’ ở bậc kỹ năng 2, tương ứng với trình độ đào tạo nghề sơ cấp được quy định trong Quyết định 34.

Nhóm này bao gồm các công việc và nghề đòi hỏi kiến thức chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm. Những người thợ thủ công lành nghề trong danh mục này có chuyên môn về các khâu của dây chuyền sản xuất - họ hiểu các đặc điểm và chức năng của các sản phẩm dệt may cuối cùng. Ngoài ra, danh mục này bao gồm các ngành nghề liên quan đến vận hành và giám sát máy móc và thiết bị được sử dụng trong các khâu dệt, kéo sợi, nhuộm hay sản xuất hoàn thiện trang phục. Các nghề chính bao gồm:

- **Thợ vận hành máy may:** Trong ngành dệt may, nghề này có số lượng người lao động lớn nhất, chiếm phần lớn lực lượng lao động của ngành. Ngoài các loại máy may khác nhau từ đơn giản đến đa chức năng, còn có các loại máy chuyên dụng như may túi, bổ túi, khâu cúc, gấn nút và máy may khóa kéo...v.v. Việc vận hành mỗi loại máy này đòi hỏi các kỹ năng cụ thể. Tùy thuộc vào công việc và thiết bị cụ thể tại nhà máy, thợ may và thợ vận hành máy may có thể cần phải đào tạo thêm kỹ năng để đảm nhiệm được các nhiệm vụ mới hay vận hành một mẫu máy mới.
- **Thợ vận hành máy dệt kim và dệt thoi:** Các công việc dệt kim và dệt thoi được cơ giới hóa và tự động hóa hơn so với may và khâu. Nhóm thợ này làm việc với máy móc chuyên dụng được thiết kế cho các sản phẩm khác nhau. Do đó, họ cần được đào tạo về các kỹ năng cần thiết để vận hành các hệ thống tự động này.
- **Thợ cắt:** Nhóm thợ này thực hiện các công việc như kéo căng vải, xếp vải, gấp, đánh dấu, cố định giấy mẫu hoặc mẫu, cắt thành từng miếng để may thành sản phẩm. Mặc dù nhiều công đoạn trong phần việc này có liên quan đến vận hành máy móc, một số cũng đòi hỏi trình độ kỹ năng cao hơn, như kỹ thuật sắp xếp các mẫu để sử dụng vải hiệu quả, giảm chi phí và giảm thiểu lãng phí.

- **Công nhân là và đóng gói:** Các nghề này không thể thiếu trong quá trình hoàn thiện sản phẩm. Sau khi may, thành phẩm cần được vệ sinh và ủi để tăng tính thẩm mỹ và đóng gói phù hợp. Người lao động phải thành thạo kỹ thuật ủi thủ công và vận hành hệ thống ủi tự động.
- **Công nhân kiểm soát/đảm bảo chất lượng:** Chịu trách nhiệm kiểm tra và kiểm soát chất lượng sản phẩm cuối cùng ở cuối dây chuyền may. Vai trò của nhóm này là đánh giá lại chất lượng sản phẩm trong quá trình sản xuất hàng may mặc để đảm bảo thành phẩm đã đáp ứng các yêu cầu thiết kế. Người kiểm tra phải có hiểu biết thấu đáo về các thông số kỹ thuật thiết kế và tiêu chuẩn ngành.

Các nghề nghiệp khác trong nhóm này bao gồm thợ may, thợ thêu, thợ in và thợ vận hành máy kéo sợi, thợ vận hành máy vẽ và cuộn dây, máy dệt, máy thêu, máy làm sạch vải, máy tẩy trắng và nhuộm, máy làm sạch chỉ và máy giặt.

2.1.4. Nhân viên hỗ trợ văn phòng, nhân viên bán hàng và dịch vụ

Nhân viên hỗ trợ văn phòng, bán hàng và dịch vụ chiếm 3,3% lực lượng lao động của ngành.³⁹ Thông thường, họ có bằng cấp từ trung cấp đến cao đẳng trong các lĩnh vực liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh. Nhóm nghề này chủ yếu xử lý các công việc hành chính, bao gồm tổ chức lưu trữ, truy xuất thông tin, thực hiện tính toán, xử lý tài liệu, vận hành máy móc thiết bị văn phòng và bán sản phẩm trong các cửa hàng. Nhóm này bao gồm nhân viên văn thư, hành chính, văn phòng, thư ký và nhập dữ liệu chịu trách nhiệm ghi lại dữ liệu, vật tư và hàng tồn kho. Ngoài ra, còn có nhân viên hỗ trợ văn thư trong kế toán, thống kê, tài chính, tính lương và bảo hiểm.

2.1.5. Nghề giản đơn

Nhóm nghề giản đơn chiếm khoảng 4,2%⁴⁰ tổng số việc làm trong ngành. Những nghề này không yêu cầu kỹ năng hoặc kinh nghiệm cụ thể, nhưng đòi hỏi người lao động biết sử dụng các dụng cụ cầm tay và trong nhiều trường hợp, cần sức khỏe thể chất. Nhóm này bao gồm dán nhãn, đóng gói thủ công, vận chuyển hàng hóa, giặt ủi thủ công, quét dọn văn phòng, nhà máy và cửa hàng, cũng như các dịch vụ bảo vệ.

³⁸ TCTK, Điều tra lao động việc làm, 2023.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Như đã dẫn

2.2. Lộ trình phát triển nghề nghiệp trong ngành

Phát triển nghề nghiệp là một yếu tố quan trọng mà doanh nghiệp phải tính đến trong chiến lược thu hút và giữ chân nhân tài. Các doanh nghiệp có thể tuyển dụng nhân tài mới, bao gồm những người chưa được đào tạo hoặc mới tốt nghiệp từ các cơ sở giáo dục nghề nghiệp hoặc giáo dục đại học, hoặc khai thác thị trường lao động để tuyển dụng những người có kinh nghiệm từ các doanh nghiệp khác. Nhân viên mới được tuyển dụng thường phải hoàn thành thời gian thử việc trước khi được chỉ định vào một vị trí cụ thể.⁴¹ Tuy nhiên, trên thực tế, một số ngành nghề nhất định – chẳng hạn như kỹ sư dệt may, kỹ thuật viên nhuộm và công nhân nhuộm – cần thêm thời gian đào tạo tại chỗ ngoài thời gian thử việc, cũng như cần được hướng dẫn và phát triển kỹ năng bổ sung cho đến khi những người này có thể làm việc độc lập.

Người lao động có thể phát triển sự nghiệp theo chiều ngang và chiều dọc: bằng cách tăng lương và nâng bậc thợ trong cùng cấp độ kỹ năng (chiều ngang) và bằng cách tiến lên các vị trí cấp cao hơn (chiều dọc). Để có thể thăng tiến, nhân viên phải trải qua đào tạo thêm để có thêm kiến thức và kỹ năng, tích lũy kinh nghiệm liên quan, hoặc cả hai. Đáng chú ý, việc thăng tiến theo chiều dọc trong hệ thống phân cấp kỹ năng thường đòi hỏi người lao động phải có thêm bằng cấp hoặc chứng chỉ. Đối với các ngành nghề đòi hỏi trình độ cao hơn, chẳng hạn như ở các vai trò quản lý hoặc lập kế hoạch, trước tiên nhân viên phải tham gia các chương trình đào tạo để có được chứng chỉ cần thiết. Công nhân sản xuất cũng có cơ hội thăng tiến lên các vị trí cao hơn như kiểm soát chất lượng, trưởng

nhóm hoặc giám sát, và các vị trí liên quan đến may mẫu hoặc cắt mẫu. Tuy nhiên, số lượng các vị trí việc làm này khá ít so với số lượng đông đảo công nhân sản xuất trực tiếp.

Pháp luật lao động không quy định chế độ nâng lương và nâng bậc thợ đối với người lao động mà để các doanh nghiệp tự quy định trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc các văn bản khác. Trong thực tế, việc công nhận trình độ kỹ năng/tay nghề của người lao động còn gặp nhiều khó khăn do chương trình đào tạo tại chỗ/đào tạo tại doanh nghiệp khó đáp ứng yêu cầu theo quy định của pháp luật (Nghị định số 15/2019/NĐ-CP hướng dẫn Luật Giáo dục nghề nghiệp), cũng như những hạn chế trong việc triển khai công tác đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia. Có lẽ đây là điểm nghẽn lớn nhất trong phát triển sự nghiệp của đa số đội ngũ công nhân sản xuất trực tiếp vì nó ảnh hưởng đến việc công nhận tay nghề thực tế của người lao động, mức thu nhập được hưởng, mức độ tham gia bảo hiểm xã hội và mức độ thụ hưởng các chế độ an sinh xã hội.

Các thách thức khác đối với sự phát triển nghề nghiệp và khiến sinh viên/người lao động ít tham gia đào tạo bao gồm sự chênh lệch nhỏ giữa tiền lương của người lao động có chứng chỉ đào tạo và người lao động không có chứng chỉ nhưng được trả lương theo sản phẩm – một hệ thống thường được các nhà máy áp dụng mà không quan tâm tới kỹ năng và chứng chỉ. Những vấn đề này càng trở nên phức tạp do hoạt động hướng nghiệp cho học sinh, sinh viên còn nhiều hạn chế, đồng thời, việc chuyển đổi giữa các cấp đào tạo (sơ cấp đến trung cấp, cao đẳng và đại học) cũng gặp nhiều thách thức.

⁴¹ Bộ luật Lao động 2019 (Điều 25) quy định thời gian thử việc không quá 180 ngày đối với vị trí quản lý, không quá 60 ngày đối với công việc yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật từ trình độ cao đẳng trở lên, không quá 30 ngày đối với công việc yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật trình độ trung cấp, lao động kỹ thuật, nhân viên kinh doanh và không quá sáu ngày làm việc đối với các công việc khác.

3

Nguồn cung kỹ năng,
những thách thức
và hạn chế mang
tính hệ thống



3. Nguồn cung kỹ năng, những thách thức và hạn chế mang tính hệ thống

3.1. Các cơ sở đào tạo, chương trình và bằng cấp chính quy

Các cơ sở đào tạo kỹ năng chính cho ngành dệt may bao gồm các trường đại học và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (như các trường cao đẳng, trung cấp và trung tâm giáo dục nghề nghiệp).

Các trường đại học thuộc quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT), cung cấp các chương trình đào tạo đại học hoặc sau đại học (bằng cử nhân, thạc sĩ và tiến sĩ). Hiện nay, có 38 trường đại học ở Việt Nam đào tạo 9 lĩnh vực và 27 chuyên ngành liên quan đến ngành dệt may.⁴² Trong đó, Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội đào tạo các ngành nghề chủ chốt, gồm: 1) ở trình độ đại học: chín chuyên ngành (công nghệ may, thiết kế thời trang, công nghệ cơ khí, quản lý công nghiệp, marketing, công nghệ kỹ thuật điện và điện tử, công nghệ sợi dệt, kế toán và thương mại điện tử), và 2) ở cấp cao đẳng: ba chuyên ngành (công nghệ may, thiết kế thời trang và công nghệ cơ khí).

Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp thuộc Tổng cục GDNN do Bộ LĐTBXH quản lý,⁴³ cấp bằng tốt nghiệp cao đẳng, trung cấp hoặc sơ cấp cho sinh viên hoàn thành các chương trình liên quan. Thời lượng của các chương trình là khác nhau, ví dụ: các chương trình cao đẳng (hai đến ba năm), trung cấp (một đến hai năm) và sơ cấp (ba tháng đến dưới một năm), tùy thuộc vào từng ngành cụ thể. Trong quá trình đào tạo trình độ trung cấp và cao đẳng, năng lực thực tế và kiến thức chuyên môn sẽ được tập trung phát triển kết hợp. Ngược lại, đào tạo sơ cấp tập trung vào trau dồi kỹ năng nghề và bồi dưỡng tư duy tích cực và kỷ luật cho người học. Trên thực tế, các cơ sở đào tạo chính quy các cấp chủ yếu tập trung vào đào tạo trước khi làm việc và giáo dục học sinh sau khi tốt nghiệp trung học.

Trên toàn quốc, có 577 cơ sở đào tạo nghề chuyên về các chương trình liên quan đến dệt may,⁴⁴ gồm 113 trường cao đẳng, 107 trường trung cấp và 357 trung tâm giáo dục nghề nghiệp. Các đơn vị này cung cấp đào tạo 13 chương trình liên quan đến ngành.⁴⁵ Ngoài đào tạo chính quy, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cũng tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn để bổ sung hoặc nâng cao kỹ năng đặc thù (cả kỹ năng chuyên nghiệp hoặc kỹ năng mềm) cho người lao động theo yêu cầu của doanh nghiệp.

3.2. Dữ liệu tuyển sinh và tốt nghiệp các khóa học liên quan theo khu vực và theo các cơ quan cung cấp dữ liệu

Các dữ liệu được tổng hợp từ nguồn số liệu của Tổng cục GDNN năm 2021 cho biết xu hướng tuyển sinh và sinh viên tốt nghiệp các chương trình đào tạo sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và đại học liên quan đến ngành dệt may. Ước tính hàng năm, cả nước đào tạo được khoảng 93.000 người; trong đó trình độ sơ cấp là 44.000 người, trình độ trung cấp là 20.000 người, trình độ cao đẳng 20.000 người và trình độ đại học 9.000 người. Hiện tại, không có số liệu chính thức về số lượng tuyển sinh và tốt nghiệp theo chương trình đào tạo từ các cơ sở đào tạo công lập-tư thực, giữa các trường đại học và chương trình dạy nghề. Sự thiếu hụt dữ liệu này gây khó khăn cho công tác dự báo nguồn cung kỹ năng trong các ngành công nghiệp, bao gồm cả ngành dệt may.

Số liệu 3 năm gần đây (2020-2023) do một số trường cao đẳng và đại học cung cấp cho thấy xu hướng tuyển sinh giảm xuống rõ rệt ở tất cả các

⁴² Dữ liệu thu được từ tham vấn với Bộ Giáo dục và Đào tạo.

⁴³ Từ tháng 03/2025, Tổng cục GDNN của Bộ LĐTBXH sẽ được sáp nhập vào Bộ GD-ĐT. Đây là một phần trong chủ trương tái cơ cấu sắp xếp tổ chức của Chính phủ.

⁴⁴ Dữ liệu năm 2021 của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp.

⁴⁵ Thiết kế thời trang cắt và may trang phục nữ, công nghệ dệt may, công nghệ may, công nghệ may và thời trang, công nghệ may veston, công nghệ sợi và dệt, dệt thoi cắm, may công nghiệp, may dân dụng, may nón, may thời trang và sửa chữa thiết bị may.

trường và các chuyên ngành đào tạo. Có trường thành lập ra là để đào tạo các ngành dệt may, song hiện nay phải mở thêm các ngành nghề khác để có thể tuyển sinh và duy trì hoạt động. Nguyên nhân chính khiến số lượng sinh viên đăng ký dự tuyển ngày càng ít đi hoặc chuyển nghề sau khi tốt nghiệp được các trường nêu ra là tính hấp dẫn của ngành nghề dệt may đã giảm đi tương đối so với các ngành nghề đào tạo khác, đặc biệt là về mức tiền lương, điều kiện làm việc, và sự ổn định của việc làm.

3.3. Thực trạng thiết bị, công nghệ và số hóa

Nhìn chung, cơ sở vật chất kỹ thuật và phương tiện dạy học tại các cơ sở đào tạo thường không đáp ứng được yêu cầu để có thể bảo đảm chất lượng giáo dục cao, các sinh viên không được thực hành đủ nên kỹ năng nghề bị ảnh hưởng. Ngay cả những trường được đầu tư là ‘trường cao đẳng chất lượng cao’ cũng gặp phải những thách thức trong việc tăng cường và đổi mới các chương trình đào tạo, đặc biệt là trong các lĩnh vực kỹ thuật then chốt, do những hạn chế về thiết bị thực hành.⁴⁶ Trong khi các trường đại học đã sử dụng khá phổ biến công nghệ kỹ thuật số, các đơn vị giáo dục nghề nghiệp chủ yếu chỉ sử dụng kỹ thuật số trong các khóa học kết hợp.⁴⁷

3.4. Cơ chế triển khai khóa học và các dịch vụ hỗ trợ sẵn có

Theo quy định, các chương trình đào tạo phải đảm bảo chuẩn kiến thức và kỹ năng mong đợi của người học khi tốt nghiệp. Các chương trình này được rà soát, cập nhật và bổ sung định kỳ để phù hợp với tiến bộ công nghệ trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ. Việc lựa chọn các cơ sở đào tạo để thực hiện các chương trình này có thể diễn ra hàng năm hoặc thông qua phương thức tích lũy mô-đun hoặc tín chỉ.

Bên cạnh việc tuyển sinh hàng năm, nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp và trường đại học tổ chức nhiều đợt tuyển sinh trong cả năm để tăng cường cơ hội tuyển sinh và linh hoạt trong đáp ứng nhu

cầu lao động cho người sử dụng lao động. Nhà nước cung cấp nhiều hình thức hỗ trợ khác nhau, bao gồm học bổng, miễn học phí, hỗ trợ nhà ở, các khoản tín dụng học tập và giảm phí dịch vụ công, đặc biệt là đối với sinh viên có hoàn cảnh khó khăn (chẳng hạn như sinh viên là người dân tộc thiểu số hoặc những người có hoàn cảnh kinh tế khó khăn). Ngoài ra, còn có các chính sách cụ thể về đào tạo nghề cho lao động nông thôn nhằm nâng cao kỹ năng và khả năng có việc làm của họ. Những biện pháp này là rất cần thiết để thúc đẩy cơ hội bình đẳng và bao trùm trong lĩnh vực này.

Đào tạo tại doanh nghiệp trong ngành dệt may được hiểu là một hình thức đào tạo nội bộ được tổ chức thực hiện ngay tại nơi làm việc, nơi người học có được kiến thức và kỹ năng thông qua công việc của mình dưới sự hướng dẫn trực tiếp của người giám sát hoặc công nhân có kinh nghiệm hơn.

Đào tạo tại doanh nghiệp thường tập trung vào các nhiệm vụ cụ thể liên quan đến sản xuất, chẳng hạn như những nhiệm vụ liên quan đến người vận hành máy may, máy dệt và máy kéo sợi. Những người lao động này thường được tuyển dụng từ nhóm lao động phổ thông mà không được đào tạo chuyên môn cụ thể. Các công ty thường đào tạo những người lao động mới tuyển này trước khi phân công họ vào dây chuyền sản xuất, chiếm 60% tuyển dụng lao động mới.⁴⁸

Đào tạo thường diễn ra tại một khu vực được chỉ định trong nhà máy, nơi các học viên nhận được hướng dẫn từ các chuyên gia và công nhân lành nghề, với thời gian từ vài tuần đến ba tháng, trong khi công nhân nhuộm có thể trải qua khóa đào tạo lên đến sáu tháng, hoặc trong một số trường hợp khác có thể hơn một năm. Các học viên được đào tạo kỹ năng chéo để làm quen với các máy móc và nhiệm vụ khác nhau. Ngoài ra, họ cũng được đào tạo về an toàn lao động, kỹ năng mềm cơ bản và văn hóa doanh nghiệp.

Ngoài đào tạo ban đầu, doanh nghiệp tổ chức các chương trình đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho công nhân sản xuất trực tiếp và cán bộ quản lý, bao gồm kỹ sư, kỹ thuật viên và nhân viên, nhằm mục đích bổ sung và cập nhật kiến thức và kỹ năng như đổi mới công nghệ, quy trình sản xuất và mô hình quản lý để người lao động đáp ứng tốt hơn yêu cầu của công việc.

⁴⁶ ADB. 2020. *Đánh giá ngành Giáo dục Kỹ thuật và Đào tạo nghề tại Việt Nam*.

⁴⁷ GIZ. 2020. *Báo cáo đánh giá tính sẵn sàng về nhân sự của Việt Nam*.

⁴⁸ Viện Khoa học GDNN, 2020. *Báo cáo đánh giá nhu cầu đào tạo giáo dục nghề nghiệp gắn với nhu cầu việc làm và thị trường lao động*.

Một số nghề gặp phải tình trạng thiếu lao động lành nghề, khiến các doanh nghiệp phải tiến hành đào tạo nội bộ, bao gồm công nhân may mẫu kỹ thuật, trưởng chuyên và trưởng nhóm, nhân viên kiểm soát chất lượng (QC) và đảm bảo chất lượng (QA), nhân viên phát triển bền vững và quản lý chuỗi cung ứng. Ngoài ra, các nội dung đào tạo nội bộ còn có quản lý sản xuất, may, sợi (kéo sợi và dệt), tẩy trắng, nhuộm và làm sạch sợi, vận hành máy dệt kim và thêu.

3.5. Các phương pháp đào tạo khác

Một số chương trình của Chính phủ như Chương trình mục tiêu quốc gia về giảm nghèo, Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng nông thôn mới...vv có cấu phần đào tạo nhân lực, trong đó có các chương trình đào tạo cho các nhóm mục tiêu như lao động nông thôn, người nghèo, người dân tộc thiểu số, người khuyết tật. Các tổ chức phi chính phủ cũng có một số dự án đào tạo nghề cho các đối tượng người yếu thế. Các chương trình đào tạo này có nghề may, thường được tổ chức thành các lớp dạy nghề ngắn hạn (dưới 3 tháng) thông qua liên kết với các Trung tâm GDNN tại các địa phương để đào tạo một số kỹ năng cơ bản về cắt may. Học viên thường là những người tự kinh doanh hay làm việc trong các hộ gia đình, kinh tế tư nhân, doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Ngoài ra, các nhãn hàng cũng tổ chức đào tạo cho người lao động trong các doanh nghiệp một số kỹ năng về tuân thủ, quản lý – tính và trả lương, hoặc kỹ năng mềm. Các doanh nghiệp cung cấp máy móc, thiết bị cũng tổ chức thêm một số gói đào tạo liên quan đến chuyển giao công nghệ.

3.6. Những thách thức và hạn chế mang tính hệ thống từ cung kỹ năng

3.6.1. Môi trường chính sách phát triển kỹ năng ngành

Chính phủ quyết tâm thực hiện cải cách toàn diện và căn bản để mở rộng phạm vi và nâng cao chất lượng phát triển nguồn nhân lực và kỹ năng. Những cải cách chiến lược này được thiết kế để điều chỉnh giáo dục và đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động nhằm tăng cường lợi thế cạnh tranh của Việt Nam trong khu vực và toàn cầu. Tuy nhiên, việc thực hiện các chiến lược và chính sách phát triển kỹ năng cụ thể của ngành vẫn gặp phải những thách thức lớn sau:

- *Thiếu chiến lược nguồn nhân lực toàn diện, chiến lược phát triển kỹ năng và cơ chế phối hợp:* Hiện nay, chưa có một chiến lược tổng thể để đảm bảo phát triển nguồn nhân lực toàn diện trong ngành, cũng như các cơ chế phối hợp hiệu quả giữa các bộ, và giữa trung ương với địa phương. Hơn nữa, các kế hoạch khả thi và kinh phí cho việc thực hiện chính sách và thực hiện chiến lược còn hạn chế.
- *Thách thức trong thực hiện chính sách và chương trình đối với các cơ sở đào tạo:* Việc thực hiện các chính sách nhằm tăng lương giáo viên dạy nghề, củng cố cơ sở đào tạo, cũng như điều chỉnh tài liệu đào tạo và phân bổ ngân sách nhà nước cũng đặt ra những thách thức đáng kể. Hơn nữa, các thủ tục hành chính còn phức tạp, gây tốn thời gian. Chính sách tự chủ cho các trường đại học và cơ sở GDNN tuy rất hữu ích giúp các cơ sở GD-ĐT có thể thiết kế các chương trình phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp, nhưng lại khó được triển khai do đòi hỏi đầu tư lớn về trang thiết bị.

⁴⁹ Ví dụ, do mức lương thấp nên việc thu hút giáo viên dạy nghề có trình độ là một thách thức. Ngoài ra, việc đáp ứng các tiêu chuẩn chức danh, chẳng hạn như sự phạm cấp 1 và 2 có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia khiến việc thu hút giáo viên có trình độ trở nên khó khăn.

⁵⁰ Người sử dụng lao động gặp khó khăn trong việc tiếp cận các chính sách đào tạo, nâng cao tay nghề cho người lao động theo quy định của Luật Việc làm. Chế độ hỗ trợ đào tạo nghề chủ yếu giải quyết nhu cầu đào tạo nghề của người thất nghiệp, không có điều khoản hỗ trợ người lao động hiện tại trong đào tạo, phát triển kỹ năng hoặc thay đổi công việc. Mức hỗ trợ đào tạo nghề vẫn tương đối thấp, chỉ để chi trả học phí, không bao gồm chỗ ở và đi lại.

- *Hướng dẫn đào tạo tại doanh nghiệp, công nhận và cấp chứng chỉ kỹ năng còn hạn chế:* Thiếu cơ chế hướng dẫn hoặc thực hiện hiệu quả cho hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp, dạy nghề, tập nghề và giáo dục tại nơi làm việc. Ngoài ra, không có cơ chế phù hợp giúp công nhận và cấp chứng chỉ kỹ năng và tay nghề mà người lao động đã đạt được trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp.
- *Hoạt động hướng nghiệp và hỗ trợ phát triển nghề nghiệp cho học sinh, sinh viên chưa đầy đủ:* Công tác hướng nghiệp chưa sâu, chưa giúp học sinh lựa chọn nghề nghiệp phù hợp với năng lực và sở trường. Các chuyên gia và lãnh đạo doanh nghiệp tham gia vào nghiên cứu cho biết, nhiều sinh viên đăng ký các khóa học nghề may là do thất nghiệp và chưa biết học nghề gì khác. Kết quả là, nhiều sinh viên tốt nghiệp nghề may lại tìm việc ở nghề khác. Việc tư vấn sớm lộ trình phát triển nghề nghiệp dệt may và tạo điều kiện chuyển tiếp thuận lợi giữa các cấp đào tạo có thể hỗ trợ phát triển nghề nghiệp của người lao động, giúp sinh viên yên tâm lựa chọn và cam kết với sự nghiệp lâu dài trong ngành.

liên kết hệ thống đào tạo với các ngành, trong đó có ngành dệt may. Mặc dù chính phủ có thúc đẩy hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, và các hợp tác thành công cũng được chính thức hóa thông qua biên bản ghi nhớ và các chương trình đào tạo, sự phối hợp giữa đào tạo và ngành vẫn mang nặng tính hình thức. Việc không có một cơ quan như vậy, cũng như thiếu các chính sách hỗ trợ và động lực giúp các doanh nghiệp tham gia hay đầu tư tích cực hơn vào các hợp tác nói trên, khiến việc hợp tác trở nên miễn cưỡng. Sự thiếu kết nối này dẫn đến thực tế là, các yêu cầu kỹ năng của ngành không được nắm bắt, khiến các chương trình giáo dục – đào tạo được thiết kế chưa phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp.⁵² Các tổ chức giáo dục và doanh nghiệp thường chưa đánh giá đúng tầm quan trọng của các hợp tác này, mức độ tham gia của giáo viên vào xây dựng và duy trì quan hệ hợp tác còn chưa cao. Các doanh nghiệp do dự cho phép nhân viên tham gia các chương trình đào tạo do lo ngại bị ảnh hưởng đến chi phí hoạt động và tiến độ sản xuất; đồng thời, người lao động tham gia đào tạo cũng phải chịu áp lực hoàn thành lịch trình và đáp ứng các định mức lao động do doanh nghiệp đặt ra. Kết quả là, nhiều người lao động bỏ học hoặc từ chối đăng ký tham gia đào tạo.

3.6.2. Quản trị GDNN và phối hợp giữa các bên liên quan

Các cơ sở giáo dục–đào tạo, bao gồm các trường đại học và dạy nghề, chịu sự quản lý của nhiều bộ/ngành, địa phương hoặc doanh nghiệp khác nhau. Đối với GDNN, mặc dù cấu trúc quản trị đã trở nên hợp lý hơn theo luật GDNN năm 2014 thông qua việc giao cho Tổng cục GDNN thuộc Bộ LĐTBXH thực hiện chức năng quản lý nhà nước, song hệ thống GDNN vẫn còn phân mảnh do các nhiệm vụ quản lý trực tiếp quan trọng (tính cả tài chính) đối với gần 2.000 cơ sở GDNN lại trải dài theo 13 bộ ngành, 63 Ủy ban nhân dân tỉnh/thành phố, các tổ chức chính trị xã hội và các chủ sở hữu tư nhân.⁵¹

Hiện tại, hệ thống giáo dục đại học và GDNN gặp khoảng trống lớn - đó là không có cơ quan điều phối quốc gia chuyên trách đánh giá nhu cầu kỹ năng một cách có hệ thống và chuyển tiếp thông tin quan trọng này cho các bên liên quan. Ngoài ra, cũng chưa có nền tảng thể chế hiệu quả để

3.6.3. Sự phù hợp của chương trình đào tạo, trình độ và liên kết giữa ngành và các cơ sở đào tạo

Các chiến lược giáo dục đại học và GDNN có mục tiêu nhằm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động. Mặc dù các cơ sở đào tạo thường bám vào những chương trình đào tạo đã được phê duyệt và phù hợp với các yêu cầu về trình độ đầu ra, các chương trình này vẫn còn gặp hạn chế về chất lượng đào tạo, mà sinh viên tốt nghiệp thường không đáp ứng được yêu cầu về công việc.

Trên thực tế, chương trình giảng dạy tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp không được cập nhật liên tục, các trường cao đẳng thiếu trang thiết bị giảng dạy hiện đại khiến khả năng theo kịp tiến bộ công nghệ bị hạn chế, sinh viên không được tiếp cận với máy móc tại các doanh nghiệp để thực hành. Mặc dù có quy định các chương trình đào tạo phân bổ 50-70% thời gian cho đào tạo thực hành ở cấp đại học và 55-75% ở cấp trung cấp⁵⁴, các doanh nghiệp

⁵¹ ADB, 2020. *Đánh giá ngành Giáo dục Kỹ thuật và Đào tạo nghề tại Việt Nam*.

⁵² Việc thiếu sự tham gia tích cực của doanh nghiệp trong giáo dục – đào tạo hạn chế cơ hội thực tập, một phần quan trọng để học tập thực tế. Do đó, hiệu quả của các phương pháp đào tạo kết hợp, kết hợp hướng dẫn trên lớp với trải nghiệm thực tế tại nơi làm việc, đã không đáp ứng được mong đợi.

⁵³ Chiến lược Phát triển Giáo dục đại học đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 và Chiến lược Phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn đến năm 2045.

thường cho rằng sinh viên thiếu kinh nghiệm thực tế. Sự phối hợp lỏng lẻo giữa trường học và doanh nghiệp dẫn đến kiến thức học được của sinh viên không phù hợp với thực tiễn sản xuất trong thực tế. Do đó, kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp không phù hợp với nhu cầu của ngành - ngoại trừ trường hợp được đào tạo theo đặt hàng cụ thể. Giáo viên hạn chế tiếp xúc với công nghệ mới khiến họ gặp khó trong phát triển nghề nghiệp. Ngoài ra, sinh viên thường thiếu thông tin toàn diện về lĩnh vực học tập mà họ đã chọn cũng như triển vọng việc làm sau khi tốt nghiệp.

3.6.4. Đảm bảo và đánh giá chất lượng

Tại Việt Nam, theo luật, tất cả các cơ sở giáo dục và trường đại học công lập và tư nhân phải tuân thủ các yêu cầu cấp phép và đăng ký. Bộ LĐTĐXH thông qua Tổng cục GDNN, quy định các tiêu chí, điều kiện pháp lý và thủ tục mà các cơ sở GDNN phải tuân thủ và giám sát việc tuân thủ các yêu cầu pháp lý, bao gồm đánh giá chất lượng tổ chức và đào tạo hiệu quả tại các cơ sở này. Tương tự, Bộ GD&ĐT thực hiện chức năng quản lý nhà nước đối với các cơ sở giáo dục từ tiểu học tới đại học và đào tạo sau đại học.

Theo quy định, cơ sở đào tạo có quyền tự chủ quyết định hoạt động đào tạo, đánh giá và kiểm định chất lượng theo hướng dẫn của Nhà nước.⁵⁴ Các cơ sở có thể tự tổ chức đánh giá cuối khóa học và đánh giá kết quả việc làm sau khi tốt nghiệp. Tuy nhiên, trên thực tế, những đánh giá này vẫn hời hợt và thiếu sự tham gia tích cực của người sử dụng lao động. Tiêu chuẩn đầu ra do các trường đặt ra không phù hợp với yêu cầu kỹ năng thực tế mà doanh nghiệp yêu cầu. Mặc dù là quy định bắt buộc, đảm bảo chất lượng và kiểm định vẫn chưa được thực hiện rộng rãi trên tất cả các cơ sở GDNN trên toàn quốc. Do đó, hiện nay, các cơ chế giám sát và đánh giá đối với các cơ sở đào tạo thiếu chiều sâu, chỉ hoàn thành cho đúng thủ tục. Đánh giá chủ yếu nhấn mạnh đầu vào, ưu tiên mục tiêu định lượng hơn kết quả định tính.

3.6.5. Tiếp cận đào tạo

Các cơ sở đào tạo liên quan đến dệt may tập trung ở các khu vực chiếm tỷ trọng doanh nghiệp lớn nhất, cụ thể là khu vực Đông Nam Bộ (Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương và Đồng Nai) và Đồng bằng sông Hồng (Hà Nội). Nhìn chung, người dân hiện nay đã có nhiều cơ hội tiếp cận đào tạo, đặc biệt đối với trình độ sơ cấp và trung cấp. Tuy nhiên, việc tiếp cận các chương trình giáo dục chính quy vẫn còn là thách thức đối với học sinh ở miền núi và các cộng đồng dân tộc thiểu số. Những học sinh này thường gặp phải các rào cản do điều kiện về học tập vốn khó đạt được trong hoàn cảnh của họ, như cần có bằng tốt nghiệp trung học cơ sở hoặc trung học phổ thông. Ngoài ra, vùng miền núi, dân tộc thiểu số không tiếp cận được với các chương trình đào tạo trình độ cao và có chất lượng do các trường chủ yếu tập trung ở các đô thị lớn. Tại doanh nghiệp, kể cả các DNNVV, thường chỉ có các khoá đào tạo thực hành, ngắn hạn, nhằm giải quyết nhu cầu kỹ năng trước mắt và nhu cầu vận hành ngay tại doanh nghiệp. Đào tạo tại doanh nghiệp là phổ biến, cho phép người lao động vừa làm vừa học thêm, giúp nâng cao năng suất và chất lượng. Các DNNVV thường xuyên hợp tác với các trung tâm đào tạo nghề, hiệp hội ngành và các chương trình đào tạo của chính phủ. Tuy nhiên, các chương trình ngắn hạn này không phải lúc nào cũng đáp ứng được nhu cầu phát triển kỹ năng lâu dài.

3.6.6. Kinh phí đào tạo

Quản lý các nguồn lực GDNN ở Việt Nam, đặc biệt là chi phí cho các cơ sở đào tạo công lập, phụ thuộc nhiều vào các phương pháp tiếp cận dựa trên đầu vào.⁵⁶ Hoạt động của cơ sở giáo dục tư nhân phụ thuộc vào học phí thu được từ sinh viên, do Việt Nam không có quỹ tài chính cho đào tạo thuộc khu vực tư nhân.

Nguồn tài trợ của nhà nước không tính đến chi phí đào tạo cụ thể của các chuyên ngành khác nhau và có sự khác biệt đáng kể giữa các cơ quan quản lý, tùy thuộc vào khả năng ngân sách và ưu tiên của

⁵⁴ Bộ LĐTĐXH ban hành Thông tư 01/2024/TT-BLĐTĐXH (ngày 19/02/2024) quy định chi tiết quy trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo trình độ trung cấp và cao đẳng. Thông tư này cũng quy định việc lựa chọn, thẩm định, phê duyệt và sử dụng giáo trình đào tạo.

⁵⁵ Thông tư số 15/2017/TT-BLĐTĐXH về Giáo dục nghề nghiệp và Thông tư số 12/2017/TT-BGDĐT về Giáo dục đại học.

⁵⁶ Hiện nay, kinh phí Nhà nước phân bổ cho các cơ sở đào tạo nghề thuộc Bộ được xác định dựa trên bốn tiêu chí: (i) thu, chi của năm trước, (ii) nhiệm vụ được Bộ giao cho năm tiếp theo (chỉ tiêu tuyển sinh cho năm tới), (iii) số lượng cán bộ, giáo viên, viên chức được cấp có thẩm quyền phê duyệt và (iv) cơ chế chi hiện hành.

các bên. Có sự khác biệt lớn trong các chương trình hỗ trợ ngân sách nhà nước giữa các cơ sở GDNN hoạt động ở các cấp độ tương tự thuộc cùng một cơ quan. Các cơ sở GDNN thuộc các bộ, cơ quan trung ương có xu hướng nhận được ngân sách nhà nước bình quân nhiều hơn các cơ sở GDNN cấp tỉnh trực thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh (trừ Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh). Thêm vào đó, việc xác định chi phí đào tạo thực tế ở các cơ sở công lập còn khó thực hiện do chưa có chính sách nào yêu cầu hệ thống kế toán phải ghi nhận chi phí cụ thể cho từng lĩnh vực đào tạo. Mặc dù các doanh nghiệp có tổ chức đào tạo có thể được nhận hỗ trợ tài chính từ ngân sách nhà nước theo quy định, nhưng các doanh nghiệp tham gia tham vấn cho biết thủ tục liên quan để tiếp cận được ngân sách rất phức tạp.

Các cơ sở đào tạo vẫn gặp nhiều khó khăn với cơ chế tự chủ, đặc biệt là tự chủ về tài chính khi nguồn cấp kinh phí từ ngân sách Nhà nước còn hạn chế. Tăng học phí là điều rất khó trong bối cảnh thu nhập của người dân còn thấp, chưa kể đến thực tế là học phí chỉ giúp giải quyết được một phần khó khăn của nhà trường. Việc thực hiện cơ chế tự chủ đang đặt nhiều trường vào tình thế khó khăn trong tạo nguồn cho đào tạo. Nguồn lực hạn chế nên các trường khó tăng lương cho giáo viên, phải giảm chi tiêu cho học liệu và phương tiện dạy học, và vật liệu thực hành. Đặc biệt, các trường không có đủ ngân sách để đầu tư trang thiết bị đào tạo cho các ngành cần máy móc thiết bị lớn, hiện đại như sợi, dệt.

4

Hướng về tương lai:
tầm nhìn chiến lược,
khoảng trống năng lực
và hàm ý kỹ năng



4. Hướng về tương lai: tầm nhìn chiến lược, khoảng trống năng lực và hàm ý kỹ năng

4.1. Tầm nhìn tương lai ngành

Chính phủ Việt Nam đã phê duyệt Chiến lược phát triển ngành dệt may, da giày đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2035, định vị dệt may vẫn là một trong những ngành chủ chốt của nền kinh tế định hướng xuất khẩu và đưa Việt Nam trở thành quốc gia tiếp tục dẫn đầu về xuất khẩu. Để đạt được những mục tiêu này, ngành dệt may phải sản xuất các sản phẩm chất lượng cao có thể cạnh tranh quốc tế, đồng thời tăng cường phát triển thị trường nội địa. Định hướng phát triển đến năm 2030 là từng bước chuyển dịch từ tăng trưởng nhanh sang phát triển bền vững, tập trung chuyển đổi số và tăng trưởng xanh. Tầm nhìn đến năm 2035 là phát triển hiệu quả và bền vững theo mô hình kinh tế tuần hoàn, cải thiện chuỗi giá trị trong nước, tham gia vào các khâu có giá trị gia tăng cao

của chuỗi cung ứng toàn cầu, xuất khẩu và tiêu thụ trong nước. Sự phát triển bền vững của ngành được định hướng theo mô hình 3P (Con người, Lợi nhuận, Hành tinh)⁵⁷:

- (i) Con người (nguồn nhân lực bền vững): cải thiện điều kiện làm việc, tăng thu nhập, thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, phát triển kỹ năng.
- (ii) Lợi nhuận (tăng trưởng kinh doanh và lợi nhuận): quản lý rủi ro, thực hiện chuyển đổi số, chủ động cung cấp nguyên vật liệu.
- (iii) Nhà máy (bền vững môi trường): xử lý và tái sử dụng nước, giảm chất thải và khí thải, tái chế, tái sử dụng, tiết kiệm và sử dụng năng lượng tái tạo.

Kế hoạch chiến lược đề ra các mục tiêu cụ thể trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn như sau:

Thời hạn	Mục tiêu và định hướng
Đến năm 2025 (ngắn hạn)	
Xuất khẩu	50–52 tỷ đô la Mỹ
Tỷ lệ nội địa hóa	51–55% (so với 43,8% vào năm 2020)
Thu nhập của người lao động	Bằng 90% thu nhập bình quân chung cả nước
Đến năm 2030 (trung hạn)	
Xuất khẩu	68–70 tỷ đô la Mỹ
Tỷ lệ nội địa hóa	56–60 %
Thu nhập của người lao động	Bằng mức bình quân chung cả nước
Đến năm 2035 (dài hạn)	
Xuất khẩu	Tiếp tục tăng và giữ vững vị trí nhóm đầu trên thế giới
Tỷ lệ nội địa hóa	Nâng cao tỷ lệ nội địa hóa, giảm nhập khẩu nguyên vật liệu
Thu nhập của người lao động	Bằng hoặc cao hơn mức bình quân cả nước
Phát triển chuỗi giá trị	Hoàn thiện chuỗi giá trị sản xuất trong nước
Phát triển thương hiệu thời trang	Phát triển được một số thương hiệu mang tầm khu vực và thế giới
Phát triển bền vững	Đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững
Kinh tế tuần hoàn	Phát triển hiệu quả và bền vững theo mô hình kinh tế tuần hoàn.

Nguồn: Bộ Công Thương, Báo cáo Chiến lược phát triển ngành dệt may Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2035.

⁵⁷ Báo cáo của VITAS trình bày tại Hội thảo tham vấn kỹ thuật (Hà Nội, 08/08/2024).

Để đạt được những mục tiêu to lớn này, chiến lược nhằm phát triển các lĩnh vực như sau:

- **Phân ngành dệt (sợi, dệt, nhuộm và hoàn thiện vải):** Chiến lược đề cập đến thúc đẩy sản xuất sợi tổng hợp và xơ sợi chức năng, nguyên liệu thô mới và sợi thân thiện với môi trường, sợi chỉ số cao, chất lượng cao để đáp ứng nhu cầu trong nước và giảm dần sự phụ thuộc vào nhập khẩu. Đầu tư đáng kể sẽ thúc đẩy sự phát triển các loại vải dệt kim, dệt và kỹ thuật, cùng với việc thành lập các khu công nghiệp tập trung chuyên ngành và các tổ hợp ngành dệt, xử lý toàn bộ chuỗi hoàn thiện từ sợi đến vải. Các dự án sử dụng công nghệ tiên tiến, hiện đại, đảm bảo chu trình sản xuất đồng bộ khép kín và tuân thủ môi trường cần được ưu tiên tập trung.
- **Phân ngành may:** Trọng tâm phát triển sẽ chuyển dịch gia tăng sang các phân khúc chất lượng cao hơn. Sản xuất sẽ được phân bố đến các huyện, thị xã có lực lượng lao động dồi dào và cơ sở hạ tầng thuận lợi. Các hạng mục đầu tư quan trọng nên tập trung vào nâng cấp công nghệ trong các quy trình then chốt như cắt vải tự động, thiết kế sáng tạo và hoàn thành chu trình may để tăng năng suất của người lao động và sự đa dạng của sản phẩm.

4.2. Những khoảng trống chính trong năng lực kinh doanh và hàm ý kỹ năng

Dựa trên Báo cáo STED,⁵⁸ thông tin chi tiết từ các hội thảo⁵⁹ và tham vấn của nhóm nghiên cứu với các chuyên gia trong ngành và GDNN, một số khoảng trống trong năng lực kinh doanh đã được xác định trong ngành dệt may. Những khoảng trống kinh doanh này có thể chịu tác động của nhiều yếu tố khác nhau, nhưng Báo cáo chỉ cố gắng xác định mối liên hệ với những kỹ năng cần có để thực hiện các chức năng kinh doanh liên quan, cụ thể như sau:

- a) **Vận hành và quản lý sản xuất:** liên quan đến lập kế hoạch, tổ chức và kiểm soát hoạt động của từng bộ phận trong công ty để đảm bảo tất cả các hoạt động sản xuất kinh doanh tuân thủ

pháp luật, đảm bảo chất lượng, kiểm soát chất lượng và tối ưu hóa để đạt năng suất cao và tối đa hóa hiệu quả. Tuy nhiên, khoảng trống năng lực quan trọng trong quản lý vận hành hiện nay là các doanh nghiệp, nhân viên và ngành công nghiệp nói chung chưa tối ưu hóa hiệu suất và năng suất để phát huy hết tiềm năng của mình. Kết quả tham vấn cho thấy, nhiều công ty thiếu các chuyên gia quản lý có kỹ năng để lập kế hoạch, tổ chức và kiểm soát hoạt động sản xuất hiệu quả. Điều này ảnh hưởng đến việc xây dựng và thực hiện các kế hoạch và chính sách chiến lược, khiến quá trình ra quyết định và phân bổ nguồn lực không tối ưu.

- b) **Nghiên cứu và phát triển sản phẩm (R&D):** R&D là hoạt động vô cùng cần thiết để tạo ra các sản phẩm sáng tạo mà vẫn đủ sức cạnh tranh về chức năng, thiết kế và trải nghiệm người dùng. Chức năng kinh doanh chiến lược này rất quan trọng đối với sự phát triển lâu dài của công ty. Hiện nay, khoảng trống về nghiên cứu và phát triển sản phẩm nằm ở thực tế kỹ năng của các chuyên gia quản lý R&D, nhà thiết kế thời trang và nhân viên kỹ thuật trong ngành đều chưa phù hợp với xu hướng thị trường hay với nhu cầu/thị hiếu của khách hàng. Đầu tư R&D trong lĩnh vực dệt may Việt Nam là rất ít, hạn chế sự đổi mới và phát triển các loại vải và công nghệ tiên tiến. Do đó, các nhà sản xuất Việt Nam tụt hậu so với các đối thủ quốc tế sản xuất các sản phẩm sáng tạo, chất lượng cao hơn. Ngành công nghiệp này cũng phải đối mặt với sự thiếu hụt các chuyên gia lành nghề trong lĩnh vực R&D, như các nhà nghiên cứu, kỹ sư và kỹ thuật viên cần thiết để thúc đẩy đổi mới. Việc thiếu các chương trình đào tạo và phát triển càng làm trầm trọng thêm vấn đề này, hạn chế khả năng áp dụng công nghệ mới và nâng cao chất lượng sản phẩm của ngành. Giải quyết những khoảng trống này là rất quan trọng để nâng cao năng lực cạnh tranh của ngành dệt may Việt Nam.

- c) **Cung ứng nguyên liệu đầu vào:** Ngành dệt may hiện phụ thuộc nhiều vào nguyên liệu và phụ kiện nhập khẩu. Để đảm bảo hiệu quả, ngành phải duy trì mối quan hệ tốt hơn với nhà cung cấp nhằm đảm bảo hiệu quả chi phí, giao

⁵⁸ Báo cáo phân tích chi tiết về quỹ đạo tăng trưởng của ngành dệt may, bao gồm điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức đối với sự phát triển của chuỗi giá trị và chuỗi cung ứng, đồng thời đánh giá lợi thế cạnh tranh của Việt Nam trong bối cảnh xu hướng hiện nay.

⁵⁹ Các cuộc họp kỹ thuật và hội thảo tư vấn từ tháng 9/2023 đến tháng 8/2024 tại Hải Phòng, Thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội.

nguyên phụ liệu kịp thời và tuân thủ các điều khoản hợp đồng. Nâng cao kỹ năng cho người lao động chịu trách nhiệm mua sắm nguyên liệu đầu vào và các nhiệm vụ liên quan là rất quan trọng để nâng cao hiệu quả, cũng như để phát triển và củng cố chuỗi giá trị trong nước.

- d) *Bán hàng, tiếp thị và xây dựng thương hiệu*: Tiếp thị bao gồm quảng cáo, khuyến mãi, tổ chức kênh phân phối và định giá, tất cả đều khuyến khích mua hàng và giúp tăng doanh thu bán hàng. Cùng với đó, xây dựng thương hiệu tạo ra những khách hàng trung thành. Trên thực tế, sự tham gia của Việt Nam trong các khâu giá trị gia tăng cao như xây dựng thương hiệu, thiết kế, tiếp thị và phân phối vẫn còn hạn chế. Năng lực hạn chế của các công ty Việt Nam trong việc cung cấp các dịch vụ như tìm nguồn nguyên liệu, thiết kế, hậu cần, dịch vụ đóng gói cho người mua dẫn đến họ phải làm việc với các thương hiệu toàn cầu thông qua các bên trung gian. Tăng cường kỹ năng trong mảng này là rất quan trọng để nâng cấp chuỗi giá trị, nâng cao giá trị gia tăng và chiếm thị phần trong ngành dệt may.
- e) *Quản lý chuỗi giá trị và chuỗi cung ứng*: Quản lý chuỗi cung ứng bắt đầu từ khâu lập kế hoạch, tìm nguồn cung ứng và mua nguyên liệu thô, cho đến khi hoàn thành sản phẩm, và cuối cùng là các hoạt động logistics và phân phối thông qua các kênh khác nhau để tiếp cận người tiêu dùng cuối cùng. Quản lý chuỗi giá trị là quản trị hoạt động với mục tiêu làm hài lòng khách hàng, bao gồm phối hợp chiến lược và tích hợp các hoạt động bên trong và bên ngoài để tối đa hóa việc tạo ra giá trị của doanh nghiệp. Ngành dệt may hiện khó khăn trong quản lý chuỗi cung ứng như phụ thuộc nhiều vào nguyên liệu thô nhập khẩu, công nghệ lỗi thời, hệ thống hậu cần và phân phối kém hiệu quả, thiếu chuyên gia lành nghề và hạn chế sử dụng phân tích dữ liệu. Khoảng trống năng lực trong chuỗi giá trị và chuỗi cung ứng cần được giải quyết do chúng ảnh hưởng đáng kể đến khả năng cạnh tranh.
- f) *Nâng cao chất lượng sản phẩm và đáp ứng các tiêu chuẩn chất lượng*: Đối với phần lớn các DNSNNVV hoạt động theo mô hình CMT, việc nâng cao chất lượng sản phẩm, duy trì và mở rộng hoạt động trong môi trường cạnh tranh vẫn là ưu tiên hàng đầu. Khoảng trống năng

lực có thể phát sinh từ việc kỹ năng của người vận hành không phù hợp với những kỹ năng cần thiết sử dụng máy móc hiệu quả. Nâng cao kỹ năng cho người vận hành máy móc có thể giúp nâng cao chất lượng sản phẩm, đáp ứng các yêu cầu tiêu chuẩn chất lượng và nâng cao năng suất.

- g) *Đổi mới công nghệ, chuyển đổi số, công nghệ thông tin*: Năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp dệt may ngày càng phụ thuộc vào việc áp dụng công nghệ mới, đổi mới công nghệ, chuyển đổi số và CNTT. Khoảng trống năng lực trong lĩnh vực này thường phát sinh từ những hạn chế về nguồn nhân lực và được phản ánh bởi thách thức trong xây dựng và thực hiện các kế hoạch đổi mới công nghệ và chiến lược chuyển đổi số phù hợp. Hiện nay, nhiều công ty vẫn chủ yếu sản xuất dựa vào các công nghệ cũ, dẫn đến hiệu quả kém và chất lượng sản phẩm thấp hơn, do đó, nhu cầu đầu tư vào các công nghệ hiện đại như tự động hóa và thực hành bền vững là cấp thiết. Việc áp dụng các công cụ kỹ thuật số vẫn đang ở giai đoạn đầu, với các DNSNVV tụt hậu so với các doanh nghiệp lớn hơn, ảnh hưởng đến hoạt động và kiểm soát chất lượng. Ngoài ra, trong ngành còn thiếu các chuyên gia CNTT lành nghề để thúc đẩy các sáng kiến kỹ thuật số và quản lý các hệ thống tiên tiến, và thực tế cơ sở hạ tầng CNTT không đầy đủ càng gây cản trở lớn hơn. Giải quyết những khoảng trống này là rất quan trọng để nâng cao khả năng cạnh tranh và đạt được tăng trưởng bền vững.
- h) *Sản xuất xanh, phát triển bền vững và kinh tế tuần hoàn*: Sự thay đổi quan trọng này đòi hỏi ngành và doanh nghiệp phải xây dựng chiến lược chuyển đổi. Nhiều công ty vẫn dựa vào các phương pháp sản xuất truyền thống, ít thân thiện với môi trường, điều này cho thấy sự cần thiết phải đầu tư vào các công nghệ và thực hành xanh. Ngành dệt may gặp khó khăn trong thực hiện các biện pháp bền vững trong chuỗi cung ứng, bao gồm sử dụng quá nhiều nước, tiêu thụ năng lượng cao và tạo ra chất thải đáng kể. Ngoài ra, việc áp dụng các nguyên tắc kinh tế tuần hoàn đang ở giai đoạn sơ khai, nhiều công ty thiếu cơ sở hạ tầng và kiến thức để thực hiện tái chế, tái sử dụng vật liệu và giảm chất thải. Giải quyết những lỗ hổng này thông qua đầu tư, đào tạo và hợp tác mạnh mẽ hơn với các bên liên quan là rất

quan trọng để tăng cường tính bền vững và khả năng cạnh tranh. Tuy nhiên, nhiều công ty thiếu chiến lược, kế hoạch, kế hoạch thực hiện, nhân sự và tài chính để thực hiện chúng.

Nếu ngành tiếp tục kiên trì với các mục tiêu tăng trưởng tích cực và những mục tiêu nêu trong chiến lược phát triển đến năm 2030, cơ hội việc làm sẽ mở rộng về số lượng⁶⁰ và chất lượng. Vai trò công việc trong ngành cũng sẽ phát triển, phản ánh những thay đổi trong cấu trúc ngành và yêu cầu kỹ năng. Mặc dù một số thay đổi đang diễn ra dần dần, việc áp dụng các hệ thống tự động hóa và đổi mới công nghệ trong sản xuất vẫn còn hạn chế. Do đó, các doanh nghiệp trong ngành phải chuẩn bị cho những thay đổi trong tương lai bằng cách đầu tư vào các kỹ năng để đáp ứng các nhu cầu trước mắt và nhu cầu trung hạn. Nâng cao kỹ năng và năng lực để giải quyết các thách thức trong mỗi nhóm nghề theo danh mục nghề nghiệp nêu trên cũng rất quan trọng để củng cố ngành:

- Theo chiến lược, các phân ngành như dệt, kéo sợi, nhuộm cũng như các hoạt động có giá trị gia tăng cao hơn trong chuỗi giá trị dệt may sẽ

tăng trưởng việc làm nhanh chóng. Điều này sẽ đòi hỏi đào tạo bổ sung cho những người vận hành dệt và dệt kim, chuẩn bị sợi, kéo sợi và cuộn dây cũng như các máy tẩy trắng, nhuộm và làm sạch vải.

- Nhu cầu đối với các vị trí đòi hỏi kỹ năng tối ưu hóa về số hóa, quản lý chuỗi cung ứng, thiết kế thời trang, xây dựng thương hiệu, truyền thông, tiếp thị, thực hành xanh và kinh tế tuần hoàn sẽ tăng dần trong trung và dài hạn. Hơn nữa, các xu hướng phổ biến cho thấy nhu cầu đối với các công việc đòi hỏi sự kết hợp giữa các kỹ năng mềm với kỹ năng cụ thể của ngành và năng lực chung cũng tăng lên. Sự kết hợp này sẽ cho phép người lao động hợp tác hiệu quả hơn trong giải quyết vấn đề và tiếp thu các kỹ năng mới.

Các kỹ năng cần thiết để giải quyết những khoảng trống trong năng lực kinh doanh và các nghề nghiệp thích hợp được liệt kê trong Phụ lục 1, các khuyến nghị cho các lĩnh vực ưu tiên được thảo luận trong Phần 5 và 6, và các đề xuất hành động chi tiết được nêu trong Phụ lục 2 và 3.

⁶⁰ Từ năm 2015 đến năm 2023, ngành dệt may chứng kiến mức tăng hơn 200,000 lao động (không bao gồm những năm bị ảnh hưởng bởi đại dịch là năm 2020 và 2021).

5

Khuyến nghị về
giải quyết các
nhu cầu ưu tiên và
khoảng trống kỹ năng



5. Khuyến nghị về giải quyết các nhu cầu ưu tiên và khoảng trống kỹ năng

Phần trước đã trình bày khái quát các mục tiêu và tầm nhìn phát triển ngành dệt may trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn cũng như xác định khoảng trống năng lực kinh doanh và thiếu hụt kỹ năng mà các doanh nghiệp đang gặp phải. Tuy nhiên, Báo cáo “*Kỹ năng Thúc đẩy Thương mại và Đa dạng hóa kinh tế: Phân tích ngành dệt may tại Việt Nam*” cũng cho thấy, ngành bao gồm nhiều cơ sở sản xuất kinh doanh đa dạng, khác nhau về quy mô, thiết bị vốn, công nghệ, kỹ năng, lựa chọn phân khúc thị trường và mức độ tiếp cận, chiến lược sản xuất và kinh doanh. Do đó, ngành dệt may Việt Nam đang và sẽ tiếp tục phát triển với nhiều tốc độ khác nhau.

Phần này của báo cáo đưa ra các khuyến nghị nhằm giải quyết khoảng trống kỹ năng ưu tiên trong ngắn hạn (một-hai năm tới), trung hạn (ba-năm năm) và dài hạn (năm năm trở lên), dựa trên khoảng trống năng lực được mô tả trong phần trước và trên cơ sở xem xét các ý kiến đóng góp thu thập được từ các bên liên quan trong ngành.⁶¹ Các khuyến nghị này cung cấp hướng dẫn chung, nhưng các ứng dụng và bước cụ thể sẽ khác nhau đối với từng doanh nghiệp hoặc nhóm doanh nghiệp. Các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp lớn trong nước và định hướng xuất khẩu thường phù hợp hơn với xu hướng hiện đại đổi mới công nghệ, quy trình sản xuất, tiêu chuẩn phát triển bền vững và sản xuất xanh. Nhóm này đóng vai trò dẫn đầu đối với sự phát triển chung của ngành. Ngược lại, DNSNNVV (chiếm 89% ngành) phải đối mặt với những thách thức lớn về vốn, công nghệ, máy móc, thiết bị, kỹ năng và quản lý. Hầu hết các doanh nghiệp hoạt động theo mô hình CMT, trong khi một số doanh nghiệp đã chuyển sang các quy trình sản xuất giá trị gia tăng cao hơn. Những chênh lệch này dẫn đến các chiến

lược và con đường phát triển khác nhau giữa các nhóm doanh nghiệp khác nhau, đưa đến các ưu tiên phát triển kỹ năng riêng biệt. Bên cạnh đó, các lĩnh vực ưu tiên cũng được trình bày cho từng nhóm nghề nghiệp chính của ngành.

5.1. Các ưu tiên và can thiệp trong ngắn hạn

Các đại diện ngành tham gia tham vấn cho biết, duy trì và cải thiện sản xuất CMT vẫn là ưu tiên trong ngắn hạn của hầu hết các doanh nghiệp do hạn chế nguồn lực, nhu cầu hạn chế rủi ro tài chính và nguồn cung trong bối cảnh kinh tế biến động và bất ổn. Do đó, trong ngắn hạn, hầu hết các doanh nghiệp ưu tiên cải thiện chất lượng sản phẩm, năng suất và hiệu quả các quy trình, quyết định khả năng cung cấp đầu ra chất lượng kịp thời, đồng thời quản lý chi phí, mở rộng đơn đặt hàng, xuất khẩu, thị trường và thu hút đầu tư. Một số doanh nghiệp cần xây dựng và hoàn thiện các quy trình truy xuất nguồn gốc khi khách hàng ngày càng yêu cầu chứng chỉ truy xuất nguồn gốc. Những doanh nghiệp khác cần quan tâm tới việc đầu tư vào thiết bị, đổi mới và áp dụng công nghệ. Trong các nhóm nghề nghiệp chính, các ưu tiên kỹ năng ngắn hạn là:

Đối với nghề/công việc liên quan đến quản lý

- Cung cấp đào tạo để tăng cường quản trị doanh nghiệp, ứng xử kinh doanh có trách nhiệm liên quan đến quyền lao động, quản lý sản xuất, lập kế hoạch, tổ chức và kỹ năng điều phối.
- Cập nhật và nâng cao kỹ năng chuyển đổi số, công nghệ thông tin, kỹ năng mềm, ngoại ngữ cho nhà quản lý.

⁶¹ Cụ thể, bao gồm các thông tin đầu vào từ Hội thảo tham vấn kỹ thuật được tổ chức tại Hà Nội vào 08/08/2024..

- Đối với các doanh nghiệp lớn và định hướng xuất khẩu: Cần tập trung tăng cường kỹ năng xây dựng chiến lược, quản lý rủi ro (lập kế hoạch, phân tích và ứng phó với rủi ro), quản lý chất lượng sản phẩm, quản lý bán hàng, số hóa, đào tạo, tuyển dụng, quản lý quy trình và tối ưu hóa hoạt động.
- Đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa: Ưu tiên đào tạo cho cán bộ quản lý sản xuất, tăng cường kỹ năng lập kế hoạch, phân tích và đánh giá (sản xuất, kinh doanh, tài chính), cũng như đánh giá nguồn nhân lực.

Đối với nhà chuyên môn bậc cao

Các công việc/ngành nghiệp trong nhóm ưu tiên nâng cao kỹ năng này rất đa dạng và thuộc các bộ phận khác nhau trong doanh nghiệp (*Phụ lục 1*):

- Đối với các doanh nghiệp lớn, nhà sản xuất xuất khẩu và công ty dệt may: điều cần thiết là phải 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 đào tạo thêm kiến thức về máy móc hiện đại, tự động hóa, trí tuệ nhân tạo (AI), tuân thủ và các tiêu chuẩn lao động và môi trường, xử lý nước thải, phát triển xanh, các thực hành bền vững, tiết kiệm năng lượng và năng lượng tái tạo.
- Đối với các doanh nghiệp sử dụng phương pháp sản xuất FOB, ODM hoặc OBM: ưu tiên đào tạo để nâng cao kỹ năng về R&D, vật liệu tái tạo, sản phẩm an toàn, tiếp thị, truyền thông và xây dựng thương hiệu.
- Đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa, đặc biệt là các doanh nghiệp ngoài Đồng bằng sông Hồng và khu vực Đông Nam Bộ: tập trung đào tạo về chuyển đổi số, CNTT, kỹ năng thiết kế may mặc và thời trang cơ bản, bổ sung kiến thức về công nghệ dệt may và kỹ thuật may.

Đối với kỹ thuật viên nhà chuyên môn bậc trung

Các công việc và nghề nghiệp trong nhóm này yêu cầu nâng cao kỹ năng ưu tiên rất đa dạng và trải dài ở các phòng ban và bộ phận trong một công ty (*Phụ lục 1*).

- 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/kiểm soát chất lượng và chuyển đổi số cũng như trình độ CNTT. Ưu tiên đào tạo để nâng cao trình độ và kỹ năng của quản lý sản xuất và quản lý chuyền, nhân viên phát triển bền vững và quản lý chuỗi cung ứng.

Đối với thợ vận hành máy móc thiết bị

Kỹ năng của người vận hành máy móc và thiết bị dệt may⁶² ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng sản phẩm, năng suất lao động, tiến độ giao hàng và áp dụng công nghệ mới trong doanh nghiệp. Do đó, phát triển kỹ năng cho nhóm này vẫn rất quan trọng trong ngắn hạn.

- Tối ưu hóa đào tạo để nâng cao kỹ năng vận hành máy móc, thiết bị, đặc biệt là ở các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Điều này rất quan trọng vì hai lý do chính: (i) các tiến bộ công nghệ và đổi mới trong ngành diễn ra nhanh chóng, và (ii) chất lượng đào tạo trong các cơ sở đào tạo nghề chưa 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 cần được củng cố.
- Ưu tiên đào tạo các nhóm/đội bảo trì máy móc thiết bị trên dây chuyền sản xuất.
- Tại các doanh nghiệp lớn, ngay cả trong ngắn hạn, việc đào tạo người lao động về kỹ năng và tiêu chuẩn phát triển bền vững, bảo vệ môi trường, tăng trưởng xanh là điều cần thiết (đặc biệt là tại các doanh nghiệp xuất khẩu và các công ty sợi, dệt may, nhuộm, hay các doanh nghiệp hoàn thiện lớn).

Các can thiệp toàn ngành và đa bên

Để đáp ứng các ưu tiên phát triển kỹ năng, các hành động phối hợp toàn ngành hoặc đa bên trong ngắn hạn có thể tính đến đầu tư vào các chương trình phần mềm quản lý đào tạo và chuyển giao cho doanh nghiệp, cùng với việc phát triển các chương trình đào tạo chuyên ngành trong các lĩnh vực ngách như quản lý chuỗi cung ứng, tiếp thị

⁶² Bao gồm người lao động vận hành: 1) máy kéo sợi, kéo và cuộn sợi, 2) máy dệt kim và dệt, 3) máy làm sạch vải và máy dệt kim, 4) máy may và thêu, 5) máy tẩy trắng, nhuộm và làm sạch sợi, 6) máy giặt và ủi, 7) máy cắt vải và kỹ thuật viên bảo trì máy móc thiết bị (xem Phần 2).

trực tuyến, thiết kế thời trang kỹ thuật số, trưởng nhóm/chuyên, kỹ thuật nhuộm, xanh hóa thông qua hợp tác ngành (VITAS) và các tổ chức đào tạo được chọn. Để nâng cao tính phù hợp và đầy đủ của đào tạo, cần phối hợp với người sử dụng lao động xem xét và cập nhật các tiêu chuẩn và chương trình đào tạo trước khi tổ chức đào tạo (*Phụ lục 2 cung cấp đề xuất hành động đề xuất*).

5.2. Các ưu tiên và can thiệp trung hạn

Trong trung hạn, điều quan trọng là doanh nghiệp phải chuyển sang các phương thức sản xuất có giá trị gia tăng cao hơn (FOB, ODM). Trong hầu hết các trường hợp, sự chuyển dịch này nên được thực hiện dần dần trong khi vẫn duy trì các hoạt động CMT. Do đó, doanh nghiệp cần ưu tiên chuyển đổi số và đầu tư vào công nghệ mới, tự động hóa, R&D và xây dựng thương hiệu để đảm bảo đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế và nhu cầu của người tiêu dùng, cùng với phát triển bền vững. Doanh nghiệp nên ưu tiên, trong phạm vi có thể, sản xuất xanh (sử dụng vật liệu hữu cơ, tái chế). Đối với các nhóm nghề nghiệp chủ chốt trong ngành, nên tiếp tục nâng cao kỹ năng như đã nêu trong ngắn hạn với các bổ sung sau:

Đối với nghề/công việc liên quan đến quản lý

- Cung cấp đào tạo nâng cao kỹ năng chuyên sâu cho giám đốc phụ trách R&D, môi trường - quản trị - xã hội (ESG) cho đội ngũ quản lý, quản lý chuỗi giá trị và cung ứng.
- Đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa, tập trung tăng cường đào tạo kỹ năng lập kế hoạch, xây dựng chiến lược sản xuất kinh doanh, quản lý rủi ro (bao gồm lập kế hoạch, phân tích và ứng phó phòng ngừa rủi ro) và quản lý nguồn nhân lực, bao gồm kỹ năng đánh giá và tuyển dụng nhân sự.

Đối với nhà chuyên môn bậc cao

- 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 việc áp dụng các tiêu chuẩn xanh hóa, chuyển đổi xanh và sản xuất xanh, cũng như nâng cao kỹ năng kiểm soát nội bộ, phân tích rủi ro và đánh giá.

- Cải thiện kỹ năng đổi mới sản phẩm, bao gồm thiết kế, hiểu biết về 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, R&D và thành thạo trong việc sử dụng các công cụ và phần mềm thiết kế CNTT.
- Tăng cường đào tạo về tiếp thị, truyền thông và xây dựng thương hiệu.
- Đối với các doanh nghiệp ở miền Trung, đào tạo bổ sung và nâng cao kỹ năng về sợi, nhuộm.

Đối với kỹ thuật viên và nhà chuyên môn bậc trung

- Đào tạo về tiếp cận và áp dụng các tiêu chuẩn xanh hóa, cũng như vận hành và sử dụng các thiết bị thông minh, 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 và an toàn vệ sinh lao động.

Đối với thợ vận hành máy móc thiết bị

- 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, cũng như phát triển các kỹ năng tự học, khả năng thích ứng và cải thiện hoạt động để tăng năng suất lao động.

Các can thiệp toàn ngành hoặc đa bên

Để đáp ứng các ưu tiên phát triển kỹ năng, các hành động phối hợp toàn ngành hoặc đa bên trong trung hạn có thể bao gồm xây dựng và thí điểm các mô hình đào tạo phù hợp với nhu cầu của các nhóm doanh nghiệp khác nhau (doanh nghiệp nhỏ và vừa, doanh nghiệp trong khu công nghiệp), xây dựng các chương trình đào tạo giảng viên (ToT) tại các doanh nghiệp và nâng cao kỹ năng và năng lực của giáo viên tại các cơ sở GDNN, đặc biệt là cho giáo viên nữ và giáo viên trẻ. Xây dựng và chuẩn hóa các chương trình đào tạo tại doanh nghiệp,

sau đó công nhận trên toàn quốc và cấp chứng chỉ là điều cần thiết, cùng với việc xây dựng và phổ biến các chương trình đào tạo kết hợp (*trực tuyến/ngoại tuyến*) được tiêu chuẩn hóa tại các trường cao đẳng và đại học được chọn (*xem Phụ lục 2 để biết thêm chi tiết về hành động đề xuất*).

5.3. Các ưu tiên và can thiệp dài hạn

Về lâu dài, các doanh nghiệp phải ngày càng tập trung chuyển sang các phương thức sản xuất có giá trị gia tăng cao hơn, nâng cao tính tự chủ, bền vững và mở rộng sang thị trường nội địa phần lớn chưa được khai thác. Các doanh nghiệp nên tiếp tục thúc đẩy các ưu tiên kỹ năng trung hạn cho các nhóm nghề nghiệp chính, và ngoài ra:

Đối với nghề/công việc liên quan đến quản lý

- Đào tạo kỹ năng quản lý hiện đại, quản lý cạnh tranh, ứng dụng công nghệ hiện đại, bao gồm công nghệ số và trí tuệ nhân tạo (AI) trong quản lý.
- Đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa, cần tập trung đào tạo kỹ năng quản lý, quản lý quy trình và tối ưu hóa hoạt động. Ngoài ra, cần nâng cao kỹ năng xanh hóa và phát triển bền vững, hiểu các tiêu chuẩn môi trường, sản xuất bền vững, vật liệu tái tạo, sản phẩm an toàn và hiệu quả năng lượng.

Đối với nhà chuyên môn bậc cao

- Cung cấp đào tạo về kỹ năng lập kế hoạch, tư duy chiến lược và phát triển các chiến lược và kế hoạch tổng thể, bao gồm cả sự phát triển của ngành công nghiệp hỗ trợ dệt may. Nâng cao kỹ năng xây dựng mô hình chuỗi giá trị và chuỗi cung ứng, tái cấu trúc chuỗi giá trị, kiểm soát hệ thống, liên kết cung ứng và phân tích thị trường.
- Đào tạo các chuyên gia chuyên môn cao về vải, dệt may, nhuộm và phụ kiện dệt. Tăng cường kỹ năng tìm kiếm và phân tích dữ liệu nguồn cung, tìm hiểu thị trường cung ứng và xu hướng thị trường sản phẩm, đánh giá chất lượng và tiêu

chuẩn của nguyên liệu và vật tư, nắm bắt xu hướng thị trường sản phẩm.

- Nâng cao kiến thức về công nghệ xử lý và tái sử dụng nước thải, tái chế và tái sử dụng phế liệu và chất thải, công nghệ tiết kiệm năng lượng, năng lượng tái tạo, bảo tồn vật liệu. Phát triển kỹ năng thiết kế sinh thái và chuyên môn kỹ thuật để sử dụng hiệu quả các công nghệ và quy trình xanh trong môi trường làm việc. Đào tạo chuyên gia về phát triển bền vững và kinh tế tuần hoàn.

Đối với kỹ thuật viên và nhà chuyên môn bậc trung

- Đào tạo kỹ năng tiếp nhận, 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 khúc khách hàng, tìm kiếm dữ liệu thị trường, phân tích và truyền thông.
- Đào tạo người quản lý đơn hàng, chuyên gia bán hàng, chuyên gia thương mại điện tử, quản lý chuỗi cung ứng và chuyên gia quản lý tuân thủ.

Đối với thợ vận hành máy móc thiết bị

Tiếp tục nâng cao kỹ năng như đã đề ra trong trung hạn.

Các can thiệp toàn ngành hoặc đa bên

Để đáp ứng các ưu tiên phát triển kỹ năng, các hành động phối hợp toàn ngành và đa bên trong dài hạn có thể bao gồm cập nhật và hiện đại hóa các chương trình đào tạo ở tất cả các cấp phù hợp với yêu cầu của ngành (nâng cấp chuỗi giá trị, đổi mới công nghệ, phát triển bền vững, xanh hóa) và phát triển Trường Đại học Dệt may Công nghiệp Hà Nội thành trung tâm đào tạo dẫn đầu cung cấp đào tạo chất lượng cao cho các ngành nghề mới, theo nhu cầu phát triển của ngành (*xem Phụ lục 2 để tham khảo kế hoạch hành động dự kiến*).



6

Khuyến nghị nhằm
đáp ứng các ưu tiên
cấp hệ thống cho ngành

6. Khuyến nghị nhằm đáp ứng các ưu tiên cấp hệ thống cho ngành

6.1. Xây dựng chiến lược kỹ năng ngành

Để đạt được mục tiêu và tầm nhìn đã nêu trong chiến lược phát triển của ngành, báo cáo khuyến nghị xây dựng chiến lược kỹ năng cho ngành dệt may. Việc xây dựng một chiến lược như vậy nên đi theo cách tiếp cận từ dưới lên, khuyến khích sự tham gia tích cực của các doanh nghiệp, nêu rõ nhu cầu của họ và tạo ra các giải pháp để nâng cao tiêu chuẩn.⁶³ Chiến lược kỹ năng nên ưu tiên phát triển các chương trình đại học và GDNH phù hợp với các xu hướng chính và tầm nhìn của ngành như tự động hóa, số hóa, thực hành xanh, phát triển bền vững và kinh tế tuần hoàn. Ngoài ra, điều quan trọng là phải thiết lập các chuẩn đầu ra mới, đặc biệt là đối với các ngành nghề chuyên biệt và mới nổi. Ngoài việc giải quyết các nhu cầu kỹ năng ưu tiên như được nêu rõ trong Mục 5, chiến lược kỹ năng ngành phải giải quyết các lĩnh vực ưu tiên của ngành. Mục 6.2 trình bày các khuyến nghị chính về vấn đề này, *Phụ lục 3 đưa ra hành động đề xuất đáp ứng các ưu tiên cấp hệ thống*.

6.2. Giải quyết các nhu cầu ưu tiên cấp hệ thống của ngành

Trong ngắn hạn, điều quan trọng là phải cải thiện sự hợp tác của các bên liên quan cũng như chất lượng và mức độ phù hợp của chương trình đào tạo, đánh giá và đảm bảo chất lượng để cải thiện các chính sách hỗ trợ cho giáo dục - đào tạo, mở rộng khả năng tiếp cận và nhấn mạnh sự phù hợp và giá trị của nó đối với người lao động. Các hành động sau đây có thể được thực hiện trong ngắn hạn, mặc dù có thể cần nhiều thời gian hơn để có thể thấy được các tác động của chúng.

Tăng cường môi trường chính sách phát triển kỹ năng ngành và thúc đẩy học tập suốt đời cho người lao động:

- Tăng cường chính sách hỗ trợ cho các cơ sở giáo dục và đào tạo (tiêu chuẩn hóa tài liệu đào tạo, quy định mức chi ngân sách), doanh nghiệp (thuế thu nhập doanh nghiệp), người học (tiền lương trong thời gian đào tạo, học bổng, quy chế đào tạo hàng năm), cùng với cải cách hành chính để tạo điều kiện cho người lao động học tập, nâng cao kỹ năng chuyên môn. Sửa đổi chính sách về việc làm và pháp luật về giáo dục nghề nghiệp để đáp ứng yêu cầu thực tiễn, bao gồm các quy định về cơ sở vật chất, tài liệu, định mức chi ngân sách nhà nước cho giáo dục nghề nghiệp, hỗ trợ doanh nghiệp, người học và định mức đối với các ngành nghề cần đầu tư đáng kể vào trang thiết bị dạy học.
- Xây dựng các chính sách tại cấp doanh nghiệp để thu hút người lao động, bao gồm hệ thống tiền lương khác nhau và lộ trình thăng tiến nghề nghiệp minh bạch cho cả người lao động hiện tại và người lao động mới được tuyển dụng. Ngoài ra, cần hỗ trợ người lao động tham gia các khóa học nâng cao kỹ năng.
- Khám phá các chính sách khuyến khích, như hỗ trợ học phí và đảm bảo việc làm, cùng với phát triển và thử nghiệm cơ chế tuyển sinh liên quan trực tiếp đến cơ hội việc làm trong ngành để thu hút sinh viên.⁶⁴
- Tăng cường hướng nghiệp giúp học sinh, sinh viên lựa chọn nghề nghiệp phù hợp với sở trường và năng lực của mình. Ngoài hướng nghiệp, cần tăng cường truyền thông hiệu quả để giúp học sinh và phụ huynh nắm bắt được các cơ hội học tập, việc làm và nghề nghiệp trong ngành.

⁶³ ADB, 2020. *Đánh giá ngành Giáo dục Kỹ thuật và Đào tạo nghề tại Việt Nam*.

⁶⁴ Những khuyến nghị này được đưa ra trong các hội thảo được tổ chức tại Hải Phòng và Thành phố Hồ Chí Minh và tại các cuộc họp tham vấn chuyên gia được tổ chức trong quá trình thực hiện nghiên cứu của báo cáo này.

Thực hiện các chính sách và thực hành đào tạo bao trùm và đáp ứng giới:

- Xây dựng các chính sách hỗ trợ đào tạo và đào tạo bao trùm và đáp ứng giới, để thực hiện tại tất cả các cơ sở đào tạo – từ công lập tới tư thực, tại trung ương hay địa phương - để thúc đẩy tiếp cận bình đẳng với các khóa đào tạo chất lượng cao, đặc biệt là đối với phụ nữ và các đối tượng từ vùng sâu vùng xa, thuộc dân tộc thiểu số hay nhóm hoàn cảnh kinh tế khó khăn. Thúc đẩy học tập suốt đời và tăng cường mối liên hệ giữa đào tạo thường xuyên và chính quy là cần thiết để giúp các nhóm dễ bị tổn thương này có thêm hướng phát triển sự nghiệp. Các phương pháp đào tạo dựa vào cộng đồng nên được tận dụng để cung cấp các dịch vụ kỹ thuật và tài chính, tạo điều kiện thực hiện thành công các hoạt động đào tạo theo yêu cầu của doanh nghiệp.⁶⁵ Hơn nữa, đảm bảo rằng đào tạo tại doanh nghiệp có tính đến nhu cầu của lao động nữ là rất quan trọng, đặc biệt là để tiếp cận các vị trí quản lý. Các chương trình như sáng kiến Bình đẳng giới và Lợi nhuận (GEAR) đã cho thấy thành công trong việc trang bị cho phụ nữ các kỹ năng chuyên môn và kỹ năng lãnh đạo cần thiết để đảm nhiệm vai trò quản lý.⁶⁶ Đào tạo kỹ năng ATVSLĐ và nhận thức về quyền của người lao động có vai trò quan trọng đối với tất cả người lao động trong đó lao động nữ cần được đặc biệt chú ý. Xây dựng và thực hiện các chính sách bao trùm và đáp ứng giới trong ngành dệt may có thể tạo ra một môi trường công bằng và hỗ trợ hơn cho người lao động, nâng cao năng suất tổng thể và tính bền vững.

Tăng cường liên kết ngành và đào tạo, nâng cao chất lượng và sự phù hợp của đào tạo:

- Thiết lập hợp tác chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp để thường xuyên cập nhật các nội dung và chương trình giảng dạy. Các lĩnh vực ưu tiên cần phù hợp với nhu cầu đào tạo được xác định trong Phần 5 và về kỹ năng mềm, kiến

thức và hiểu biết về các chính sách và thực tiễn ATVSLĐ, quyền của người lao động, cũng như các lĩnh vực liên quan đến công nghệ mới, chuyển đổi số, thực hành xanh và kinh tế tuần hoàn.

- Phân bổ thêm nguồn lực để tối ưu hóa trang thiết bị giảng dạy tại các cơ sở đào tạo. Các thiết bị và công cụ phải luôn cập nhật với nhu cầu ngày càng phát triển của doanh nghiệp. Ngoài ra, cần thúc đẩy hợp tác chặt chẽ hơn nữa giữa các trường cao đẳng và doanh nghiệp trong việc cung cấp đào tạo. Các chương trình học nghề cũng có thể đóng một vai trò quan trọng nếu được tổ chức tốt, do các cơ sở đào tạo thường không theo kịp các thiết bị mới. Học nghề cũng tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình chuyển đổi từ trường học sang nơi làm việc. Hơn nữa, cần nỗ lực nâng cao trình độ của giáo viên tại các trường và giảng viên tại doanh nghiệp.
- Xây dựng và thúc đẩy các cơ chế, mô hình phối hợp giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, với sự tham gia của các cơ quan quản lý Nhà nước, VITAS và công đoàn.⁶⁷
- Thúc đẩy sự hợp tác giữa các doanh nghiệp bằng cách tăng cường cơ chế đào tạo dựa trên đơn đặt hàng của doanh nghiệp hoặc nhóm doanh nghiệp (trong cùng khu công nghiệp, thành phố).
- Tận dụng quyền tự chủ của các cơ sở đào tạo để xác định thể mạnh của họ trong việc hợp tác với doanh nghiệp. Ví dụ, thông qua tăng cường đào tạo dựa trên các đơn đặt hàng của doanh nghiệp, họ có thể tạo ra mối liên kết chặt chẽ giữa giáo dục tại trường và kinh nghiệm thực tế trong các doanh nghiệp đặt hàng, từ đó đảm bảo cơ hội việc làm tốt hơn cho sinh viên.

Thúc đẩy vai trò và tham gia của ngành vào phát triển kỹ năng:

- Tăng cường hoạt động của Nhóm Công tác mới được thành lập để thúc đẩy hơn nữa sự hợp tác của nhiều bên liên quan hướng tới nâng cao kỹ năng và tính bền

⁶⁵ ADB, 2020. *Đánh giá ngành Giáo dục Kỹ thuật và Dạy nghề tại Việt Nam*.

⁶⁶ <https://betterwork.org/gear-in-vietnam-empowering-women-for-greater-leadership/>

⁶⁷ Các mô hình và kinh nghiệm hợp tác thành công cần được xác định để tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng và nhân rộng rãi trong các ngành khác nhau.

vững trong ngành. Việc thành lập Nhóm Công tác vào tháng 12 năm 2024, do VITAS chủ trì và có thành phần là đại diện của các bên liên quan chính, là cột mốc quan trọng trong việc thúc đẩy tiếng nói và sự tham gia của ngành vào phát triển kỹ năng.

Thực hiện đảm bảo, đánh giá và chứng nhận chất lượng:

- Thiết lập hệ thống giám sát hiệu quả để đảm bảo kết quả đào tạo được đánh giá dựa trên hiệu suất công việc của sinh viên và dữ liệu đánh giá có được có cả phản hồi từ các doanh nghiệp. Tiêu chuẩn đánh giá đầu ra của trường phải phù hợp với yêu cầu năng lực mà doanh nghiệp mong đợi.

Tăng ngân sách đào tạo kỹ năng và đào tạo cụ thể của ngành:

- Tiếp tục thúc đẩy đào tạo do doanh nghiệp chi trả. Điều này sẽ bao gồm các khóa học ngắn hạn tại nơi làm việc hoặc cử nhân viên đến các cơ sở đào tạo hoặc các doanh nghiệp tiên tiến hơn. Về lâu dài, khi các cơ sở GDNN dệt may được nâng cấp, họ sẽ nắm vai trò tiên phong trong đào tạo kỹ năng cho ngành, mở rộng mạng lưới hiệp hội và đa dạng hóa phương thức đào tạo để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

Trong trung hạn và dài hạn, cần xây dựng một cơ chế thể chế hóa để các bên liên quan phối hợp hành động tập trung vào phát triển kỹ năng, thúc đẩy hơn nữa đào tạo tại nơi làm việc và tăng cường cơ chế tài trợ đào tạo.

Cải thiện môi trường chính sách để phát triển kỹ năng ngành và thúc đẩy học tập suốt đời:

- Hoàn thiện chính sách hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp, hướng dẫn cụ thể về đào tạo nghề, học nghề, đào tạo tại nơi làm việc, bao gồm đưa nội dung đào tạo kỹ năng nâng cao vào thỏa ước lao động tập thể. Dựa trên kinh nghiệm về hệ thống đào tạo kép ở các quốc gia như Úc, Đức, Nhật Bản và Hàn Quốc, thiết kế hệ thống đào tạo kép phù hợp với cơ cấu công nghiệp và bối cảnh văn hóa của Việt Nam, cũng như chiến lược phát triển của ngành và khuyến nghị của ILO về chất lượng học nghề (Khuyến nghị 208).⁶⁸

Thúc đẩy vai trò và sự tham gia của ngành vào phát triển kỹ năng:

- Thành lập Hội đồng Kỹ năng ngành Dệt may để có được quan điểm và hành động thống nhất giữa các doanh nghiệp nhằm đảm bảo các cơ sở đào tạo được cập nhật về nhu cầu lao động có kỹ năng. Để thúc đẩy sự tham gia của các doanh nghiệp và hỗ trợ tài chính cho hệ thống GDNN, cần ưu tiên sửa đổi hệ thống để thể chế hóa sự tham gia bền vững của người sử dụng lao động trong một cơ quan ba bên cấp quốc gia.⁶⁹ Ví dụ, các chức năng chính của Hội đồng Kỹ năng ngành sẽ bao gồm:
 - Khuyến khích nhà tuyển dụng tham gia sâu hơn vào tất cả các khía cạnh của phát triển kỹ năng.
 - Nghiên cứu và công bố thông tin thường xuyên và đáng tin về thị trường lao động cho ngành, bao gồm thông tin về việc làm và kỹ năng.
 - Hỗ trợ phát triển khung trình độ (bao gồm tiêu chuẩn kỹ năng nghề) và các chương trình đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động.

Thực hiện đảm bảo chất lượng, công nhận, đánh giá và chứng nhận kỹ năng:

- Xây dựng cơ chế công nhận kỹ năng, chuyên môn mà người lao động có được trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp.
- Có cơ chế ghi nhận/đăng ký thông tin cho người lao động đã được đào tạo và cấp chứng chỉ kỹ năng để phục vụ cho việc liên kết hệ thống kỹ năng - tiền lương trong tương lai.

Cải thiện ngân sách cho đào tạo và nâng cao kỹ năng theo ngành cụ thể

- Tìm hiểu các mô hình hỗ trợ ngân sách của chính phủ để hỗ trợ các cơ sở đào tạo dựa trên kết quả đầu ra hoặc kết hợp đầu vào-đầu ra, thay vì dựa vào cơ chế đầu vào như hiện nay. Ngân sách Nhà nước nên xem xét quy định chuyên biệt chi phí đào tạo cho từng chuyên ngành, tránh cách tiếp cận chung cho tất cả.
- Tìm hiểu các cơ chế tài chính giúp giải quyết những hạn chế về nguồn lực cản trở đầu tư

⁶⁸ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4347381

⁶⁹ ADB, 2020. *Đánh giá ngành Giáo dục Kỹ thuật và Dạy nghề tại Việt Nam*.

vào thiết bị và đào tạo, đặc biệt là từ các doanh nghiệp nhỏ hơn, đồng thời xây dựng các kế hoạch chi tiết, có tính khả thi để huy động các nguồn lực thực hiện các chính sách đào tạo kỹ năng trong toàn ngành. Ví dụ, thành lập Quỹ Phát triển Kỹ năng ngành dựa trên các khoản đóng góp từ doanh nghiệp, chính phủ, các nguồn lực từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp, các chương trình khác của chính phủ, hay các khoản trợ cấp và đóng góp khác.

Tóm lại, nghiên cứu được trình bày tại Báo cáo STED và báo cáo song sinh này đều cho thấy tầm quan trọng của việc hiện thực hóa một chiến lược kỹ năng toàn diện và bao trùm cho ngành dệt may. Điều này nhấn mạnh sự cần thiết áp dụng cách tiếp cận từ dưới lên, trong đó có sự tham gia của các doanh nghiệp trong xác định và giải quyết các yêu cầu về kỹ năng, điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp với các xu hướng của ngành như tự động hóa, số hóa và thực hành bền vững. Các khuyến nghị bao gồm hỗ trợ chính sách mạnh mẽ, nâng cao chất lượng đào tạo và cơ hội học tập suốt đời cho người lao động.

Ngoài ra, cần tiếp tục xây dựng và thực thi chính sách đào tạo bao trùm và đáp ứng giới để đảm bảo tiếp cận bình đẳng với đào tạo chất lượng cao cho tất cả người lao động, đặc biệt là lao động nữ và các nhóm dễ bị tổn thương. Báo cáo nhấn mạnh tầm quan trọng của sự liên kết chặt chẽ giữa ngành và các cơ sở đào tạo, cũng như các cơ chế đảm bảo chất lượng hiệu quả.

Bằng cách thực hiện các khuyến nghị chiến lược này, ngành dệt may có thể phát triển lực lượng lao động có kỹ năng để đáp ứng những thay đổi năng động trong ngành, đồng thời đóng góp vào tăng trưởng bền vững. Thành lập Hội đồng Kỹ năng ngành dệt may trong dài hạn, tiếp tục hỗ trợ Nhóm Công tác mới thành lập⁷⁰ trong ngắn hạn và thúc đẩy đào tạo do doanh nghiệp dẫn dắt là những bước quan trọng giúp đạt được mục tiêu trên, thúc đẩy hợp tác giữa các bên liên quan và tăng cường tính phù hợp của các chương trình đào tạo.

⁷⁰ <https://www.ilo.org/vi/resource/article/ra-matt-nhom-cong-tac-ho-tru-nang-cao-ky-nang-va-thuc-dy-tinh-ben-vung>

► Tài liệu tham khảo

- ADB, 2020. *Đánh giá ngành Giáo dục và Giáo dục nghề nghiệp tại Việt Nam*.
- Đảng Cộng sản Việt Nam 2021. *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-30*.
- Chính phủ Việt Nam. *Bộ luật Lao động 2019*.
- Quyết định số 34/2020/QĐ-TTg (26/11/2020) của Thủ tướng Chính phủ ban hành danh mục các ngành nghề tại Việt Nam.
- Bộ Công Thương. 2021. Báo cáo Chiến lược phát triển Việt Nam.
Ngành dệt may, da giày đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2035.
- Bộ GD&ĐT. Báo cáo Xuất nhập khẩu Việt Nam năm 2022 năm 2023.
- Bộ GD&ĐT. Thông tư số 12/2017/TT-BGDĐT về kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đại học
- Bộ LĐTBXH. Thông tư số 01/2024/TT-BLĐTBXH (ngày 19 tháng 02 năm 2024) quy định phát triển và thẩm định đào tạo trung cấp cao đẳng.
- Thông tư số 15/2017/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH về kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp.
- Tổng cục Thống kê. *Kết quả điều tra dân số và nhà ở năm 2019*.
- Khảo sát doanh nghiệp năm 2022.
- Niên giám Thống kê 2012 và 2022.
- ILO. 2024. *Báo cáo tổng quan về xây dựng chiến lược kỹ năng cho ngành dệt may Việt Nam*.
- OECD. 2022. *Kết quả Pisa 2022. Tình trạng Học tập và Công bằng trong Giáo dục*. <https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/webbooks/dynamic/pisa-country-notes/a727c3a8/pdf/viet-nam.pdf>
- Trần Thị Bích Nhung, Trần Thị Phương Thủy. 2018. *Dệt may Việt Nam: Tổng quan*.
- Ngân hàng Thế giới. 2023. *Tóm tắt quốc gia về nguồn nhân lực*.

Phụ lục 1:

Các kỹ năng và năng lực chính cần để giải quyết khoảng trống chính trong năng lực kinh doanh

Lĩnh vực có khoảng trống trong năng lực/kỹ năng lớn	Các nhóm nghề/nghề nghiệp chủ yếu liên quan	Kỹ năng kỹ thuật/chuyên môn	Kỹ năng làm việc cốt lõi/kỹ năng mềm
Vận hành và quản lý sản xuất, quản lý quy trình	Người quản lý, nhà chuyên môn bậc cao và bậc trung - Quản lý sản xuất - Quản lý chất lượng sản phẩm - Chuyên gia kiểm soát nội bộ - Chuyên gia phân tích rủi ro - Trưởng nhóm/trưởng chuyền sản xuất - Chuyên gia an toàn lao động - Quản trị viên tuân thủ.	Lập kế hoạch, tổ chức và điều phối chiến lược. Kỹ năng phân tích và đánh giá (kinh doanh, tài chính), kỹ năng quản lý rủi ro (lập kế hoạch phòng ngừa, phân tích rủi ro và ứng phó), kỹ năng đào tạo và huấn luyện Kỹ năng tuyển dụng và nhân sự Kỹ năng quản lý quy trình và tối ưu hóa hoạt động.	Thiết lập mục tiêu và ra quyết định, tư duy sáng tạo, giải quyết vấn đề, làm việc nhóm. Kỹ năng giao tiếp và truyền cảm hứng. Trình độ ngoại ngữ.
R&D sản phẩm, đổi mới sản phẩm và chất lượng	Chuyên gia và quản lý R&D - Giám đốc phụ trách R&D - Nhà thiết kế sản phẩm may mặc và thời trang - Kỹ sư sợi, dệt, nhuộm - Kỹ sư công nghệ dệt may - Kỹ thuật viên đảm bảo chất lượng/kiểm soát chất lượng - Kỹ thuật viên phát triển mẫu - Kỹ thuật viên làm mẫu.	Đổi mới sản xuất và thiết kế độc đáo, kỹ năng quan sát để cải tiến liên tục. Kỹ năng tạo mẫu và kỹ năng may mẫu, kinh nghiệm và hiểu biết về xu hướng thời trang, sự nhạy bén trong nghiên cứu thị trường đối với vật liệu thời trang và dệt, hiểu biết sâu sắc về các đặc tính của vải bao gồm kết cấu, độ rũ/nhăn và độ bền. Tính độc đáo sáng tạo, kỹ năng R&D, thành thạo phác thảo, minh họa và sử dụng các công cụ và phần mềm thiết kế, bao gồm cả các ứng dụng CNTT.	Sáng tạo, hợp tác làm việc nhóm và giao tiếp hiệu quả. Lắng nghe tích cực và dễ tiếp cận, có nhận biết tốt về tính thẩm mỹ và trình độ ngoại ngữ.
Tìm nguồn cung ứng nguyên liệu đầu vào	Nhà chuyên môn bậc cao, kỹ thuật viên và nhà chuyên môn bậc trung: - Kỹ sư phân tích vải và vật liệu - Kỹ thuật viên cung cấp vải, kỹ thuật viên vật liệu dệt may - Chuyên gia mua hàng.	Hiểu biết toàn diện về vải, dệt, nhuộm và các phụ kiện liên quan, cùng với khả năng lập kế hoạch thành thạo và tìm nguồn cung ứng chiến lược, kỹ năng phân tích để đánh giá dữ liệu nguồn cung và phân biệt xu hướng thị trường đối với vật tư và thành phẩm, kỹ năng đánh giá chất lượng để đảm bảo nguyên liệu thô và nguồn đáp ứng các tiêu chuẩn ngành, đồng thời hiểu biết sâu sắc về xu hướng thị trường của sản phẩm đang phát triển.	Kỹ thuật đàm phán hiệu quả, quản lý quan hệ tốt với nhà cung cấp, giao tiếp rõ ràng và giải quyết vấn đề thành thạo, và trình độ ngoại ngữ.

Lĩnh vực có khoảng trống trong năng lực/ kỹ năng lớn	Các nhóm nghề/ nghề nghiệp chủ yếu liên quan	Kỹ năng kỹ thuật/chuyên môn	Kỹ năng làm việc cốt lõi/ kỹ năng mềm
Bán hàng, tiếp thị và xây dựng thương hiệu	Quản lý, nhà chuyên môn bậc cao, kỹ thuật viên và nhà chuyên môn bậc trung. - Chuyên gia và quản lý bán hàng - Chuyên gia tiếp thị và tiếp thị trực tuyến - Chuyên gia truyền thông và xây dựng thương hiệu - Chuyên gia quản lý đơn hàng - Chuyên gia thương mại điện tử.	Quản lý kênh phân phối, kỹ năng bán hàng, chăm sóc khách hàng, khuyến mãi và dịch vụ sau bán hàng. Kỹ năng thương mại điện tử, thiết kế và quản lý kênh bán hàng trực tuyến. Kỹ năng nhận diện phân khúc khách hàng. Kỹ năng tìm kiếm và phân tích dữ liệu thị trường, kỹ năng marketing, kỹ năng truyền tải thông điệp của sản phẩm đến khách hàng (nội dung), kỹ năng giao tiếp, kỹ năng xây dựng hình ảnh, quảng bá thương hiệu, kỹ năng bảo mật thông tin (khách hàng và thương hiệu), kỹ năng duy trì giá trị thương hiệu và truyền tải giá trị sản phẩm.	Kỹ năng giao tiếp, thuyết phục, đàm phán, ra quyết định, quản lý thời gian và nhận biết khách hàng tiềm năng. Trình độ ngoại ngữ.
Quản lý chuỗi giá trị/chuỗi cung ứng	Các nhà quản lý, chuyên gia. - Các nhà quản lý và chuyên gia chuỗi cung ứng - Các nhà quản lý chuỗi giá trị.	Kỹ năng lập kế hoạch và tư duy chiến lược. Xây dựng chiến lược và kỹ năng lập kế hoạch tổng thể, bao gồm phát triển lĩnh vực hỗ trợ ngành dệt may. Kỹ năng mô hình hóa chuỗi giá trị/ chuỗi cung ứng. Kỹ năng tái cấu trúc chuỗi giá trị, kỹ năng kiểm soát hệ thống, liên kết cung ứng và kỹ năng phân tích thị trường.	Kỹ năng giải quyết vấn đề, truy xuất thông tin, kỹ năng cập nhật về tổ chức, doanh nghiệp trong chuỗi. Kỹ năng giao tiếp, đào tạo, thuyết trình. Cam kết, tuân thủ, trình độ ngoại ngữ.
Đổi mới công nghệ, chuyển đổi số, CNTT	Các nhà quản lý và chuyên gia CNTT, tất cả các nhóm nghề nghiệp (trừ nghề sơ cấp). - Quản lý số hóa - Kỹ sư CNTT - Kỹ sư cơ điện tử - Kỹ sư tự động hóa - Kỹ sư AI.	Kỹ năng tiếp nhận, học hỏi và ứng dụng công nghệ trong sản xuất kinh doanh. Chuyên môn để hiểu các quy trình sản xuất cụ thể. Kỹ năng vận hành, kinh nghiệm khai thác và đóng gói quy trình. Kỹ năng số hóa các lĩnh vực doanh nghiệp khác nhau. Kỹ năng CNTT (lập trình, cập nhật phần mềm, sử dụng phần mềm, vận hành website).	Tư duy cởi mở đối với công nghệ mới, tự động hóa và ứng dụng công nghệ số. Kỹ năng nghiên cứu, sáng tạo, tư duy phản biện, làm việc nhóm, lắng nghe, kỹ năng lãnh đạo, thuyết phục, truyền cảm hứng, ra quyết định và trình độ ngoại ngữ.
Sản xuất xanh, phát triển bền vững và kinh tế tuần hoàn	Tất cả các nhóm nghề: - - Chuyên gia phát triển bền vững - Chuyên gia kinh tế tuần hoàn - Kỹ sư và kỹ thuật viên môi trường - Kỹ thuật viên năng lượng xanh.	Kỹ năng quản lý và bảo vệ môi trường, quản lý khí thải, kỹ năng áp dụng các tiêu chuẩn phát triển bền vững, thiết lập hệ thống tài liệu cho quá trình chuyển đổi xanh, phát triển bền vững và kinh tế tuần hoàn và sử dụng tài nguyên hiệu quả. Hiểu rõ công nghệ và vật liệu thân thiện với môi trường, công nghệ xử lý nước thải, tái sử dụng phế liệu và chất thải, công nghệ tiết kiệm năng lượng, năng lượng tái tạo, tiết kiệm vật liệu. Kỹ năng thiết kế sinh thái, kiến thức kỹ thuật và chuyên môn trong việc sử dụng hiệu quả các công nghệ và quy trình xanh trong môi trường làm việc.	Kỹ năng giao tiếp, vận động chính sách và đào tạo, và tổ chức. Kỹ năng ứng phó với sự thay đổi (biến đổi khí hậu, tiêu chuẩn quy định, v.v.). Kỹ năng xây dựng văn hóa doanh nghiệp gắn với chuyển đổi xanh và phát triển bền vững. Trình độ ngoại ngữ.

Phụ lục 2:

Các hoạt động đề xuất nhằm giải quyết các nhu cầu ưu tiên và khoảng trống kỹ năng trong ngành⁷¹

	Hoạt động	Thời gian triển khai ⁷²	Kết quả mong đợi	Cơ quan chủ trì	Các bên liên quan
1	Xây dựng chương trình phần mềm quản lý đào tạo tại doanh nghiệp và chuyển giao cho doanh nghiệp.	Ngắn hạn	Chương trình được xây dựng và chuyển giao cho doanh nghiệp.	VITAS	Công ty tư vấn, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo.
2	Xây dựng các chương trình đào tạo chuyên ngành trong ngành dệt may, bao gồm: quản lý chuỗi cung ứng, tiếp thị trực tuyến, thiết kế thời trang kỹ thuật số, truyền thông và xây dựng thương hiệu, đào tạo cho trưởng nhóm/trưởng chuyên, kỹ thuật nhuộm, nhận thức cơ bản về ATVSLĐ và thực hành xanh.	Ngắn hạn	Xây dựng chương trình đào tạo ứng dụng thực tế.	Lựa chọn cơ sở đào tạo phù hợp để chủ trì biên soạn.	VITAS, các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, Bộ LĐTBXH và Bộ GD&ĐT.
3	Thí điểm mô hình đào tạo cho các nhóm doanh nghiệp (ví dụ: doanh nghiệp nhỏ, doanh nghiệp trong khu công nghiệp).	Trung hạn	Mô hình được xây dựng và thí điểm thành công.	VITAS	Khu công nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa, trung tâm dịch vụ việc làm, cơ sở giáo dục và đào tạo, doanh nghiệp và Tổng cục GDNN.
4	Xây dựng các chương trình và tiến hành nâng cao năng lực để đào tạo giảng viên tại doanh nghiệp. Người hoàn thành khóa học sẽ nhận được chứng chỉ giảng viên tại nơi làm việc được công nhận trên toàn quốc.	Trung hạn		VITAS	Các trường đại học, cao đẳng, doanh nghiệp dệt may, Tổng cục GDNN.
5	Xây dựng và phổ biến các chương trình đào tạo chuẩn hóa kết hợp, trực tuyến và ngoại tuyến cho doanh nghiệp.	Trung hạn	Chương trình đào tạo được xây dựng và chuyển giao cho doanh nghiệp.	Các trường đại học và cao đẳng được chọn.	VITAS, ILO

⁷¹ Đây là một tài liệu làm việc và tài liệu ban đầu này được kỳ vọng sẽ do các bên liên quan tiếp tục cập nhật.

⁷² Thời gian thực hiện được chia thành 3 giai đoạn: Ngắn hạn (1-2 năm); Trung hạn (3-5 năm); Dài hạn (trên 5 năm).

	Hoạt động	Thời gian triển khai	Kết quả mong đợi	Cơ quan chủ trì	Các bên liên quan
6	Đào tạo nâng cao năng lực cho giáo viên của các cơ sở GDNN, trong đó giáo viên trẻ và giáo viên nữ được ưu tiên. Nội dung ưu tiên như thiết kế thời trang, bao gồm sử dụng phần mềm thiết kế 3D, kiến thức về xanh và mô hình.	Trung hạn	Giáo viên của các cơ sở đào tạo dệt may được đào tạo nâng cao năng lực.	Tổng cục GDNN.	Cơ sở đào tạo, doanh nghiệp.
7	Xây dựng và chuẩn hóa chương trình đào tạo cho lao động dệt may tại doanh nghiệp. Sinh viên tốt nghiệp các khóa học sẽ nhận được chứng chỉ đào tạo tại nơi làm việc được công nhận trên toàn quốc.	Trung hạn	Chương trình đào tạo tiêu chuẩn được xây dựng và chuyển giao.	Bộ Công Thương.	Các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, Bộ LĐTBXH, Bộ GD&ĐT.
8	Hiện đại hóa chương trình đào tạo trình độ kỹ năng để theo kịp yêu cầu phát triển ngành theo hướng nâng cấp chuỗi giá trị, đổi mới công nghệ, phát triển bền vững và xanh hóa.	Dài hạn	Chương trình đào tạo được xây dựng và chuyển giao.	Các cơ sở đào tạo được lựa chọn.	Cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, Bộ LĐTBXH và Bộ GD&ĐT.
9	Xây dựng Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội trở thành trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và các ngành nghề mới đáp ứng yêu cầu nâng cấp chuỗi giá trị, phát triển bền vững, xanh hóa và hiện đại hóa ngành dệt may Việt Nam.	Dài hạn	Đại học Công nghiệp Dệt may trở thành một trung tâm đào tạo xuất sắc.	Đại học Công nghiệp Dệt may.	Bộ Công Thương, Bộ GD&ĐT, Bộ LĐTBXH và VITAS, các doanh nghiệp hàng đầu trong ngành dệt may Việt Nam.

Phụ lục 3:

Hoạt động đề xuất nhằm giải quyết các ưu tiên cấp hệ thống của ngành⁷³

	Hoạt động	Thời gian triển khai	Kết quả mong đợi	Cơ quan chủ trì	Các bên liên quan
1	Xây dựng website kết nối cung cầu kỹ năng ngành dệt may giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo.	Ngắn hạn	Hoàn thiện website và đưa vào hoạt động.	VITAS	Doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo và tư vấn.
2	Tổng hợp cơ chế, mô hình phối hợp hiệu quả giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp dệt may.	Ngắn hạn	Báo cáo tóm tắt, đánh giá và khuyến nghị.	VITAS	VITAS, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, Bộ LĐTBXH và Bộ GD&ĐT.
3	Xây dựng chương trình truyền thông cho ngành dệt may.	Ngắn hạn	Chương trình truyền thông được xây dựng và đưa vào vận hành.	VITAS	Khu công nghiệp, các hiệp hội DNNVV, các trung tâm dịch vụ việc làm, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và Tổng cục GDNN.
4	Xây dựng chính sách và hướng dẫn về học nghề và đào tạo tại nơi làm việc.	Trung hạn	Chính sách được ban hành	Tổng cục GDNN	Bộ Công Thương, VITAS, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo.
5	Thành lập Hội đồng Kỹ năng Ngành Dệt may (Bắt đầu với việc thành lập nhóm công tác trong ngắn hạn)	Trung hạn	Quyết định thành lập và đưa vào hoạt động.	Bộ Công Thương	VITAS, Bộ LĐTBXH (Tổng cục GDNN), Công đoàn Dệt may, Đại học Công nghiệp Dệt may.
6	Xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng quốc gia về nghề dệt nhuộm.	Trung hạn	Quyết định ban hành	Bộ Công Thương	Bộ LĐTBXH, VITAS, các doanh nghiệp, cơ sở đào tạo.
7	Xây dựng và thử nghiệm cơ chế tuyển sinh liên quan đến việc làm trong ngành dệt may.	Trung hạn	Cơ chế được phát triển và thử nghiệm thành công.	Bộ Công Thương	VITAS, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, Bộ LĐTBXH, Bộ GD&ĐT.
8	Thành lập quỹ hỗ trợ đào tạo kỹ năng trong ngành dệt may	Dài hạn	Quyết định thành lập quỹ và đưa vào hoạt động.	Bộ Công Thương	Bộ Tài chính, Bộ LĐTBXH và Bộ GD&ĐT.
9	Thành lập trung tâm thị trường lao động ngành dệt may.	Dài hạn	Trung tâm được thành lập và đi vào hoạt động.	VITAS	Bộ LĐTBXH, Tổng cục Thống kê, các doanh nghiệp, cơ sở đào tạo.

⁷³ Đây là một tài liệu làm việc và tài liệu ban đầu này được kỳ vọng sẽ do các bên liên quan (ví dụ Nhóm Công tác) tiếp tục cập nhật.

Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam

📍 Tòa nhà Xanh Một Liên Hợp Quốc
304 Kim Mã, Ba Đình, Hà Nội

✉️ hanoi@ilo.org

☎️ +84 24 38 500 100

🌐 ilo.org

📘 facebook.com/Vietnam.ILO

📷 instagram.com/ilo.vietnam



Government of
the Netherlands



ILO/Japan Fund for Building
Social Safety Nets in
Asia and the Pacific

ISBN 9789220416556 (web PDF)



9 789220 416556