

Thách thức đối với nguồn nhân lực dệt may Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0

Challenges for human resource of Vietnam's Textile and Garment industry under the context of 4th Industrial revolution

TÓM TẮT

Sử dụng nguồn lao động đông đảo nhất trong các ngành sản xuất, giá trị xuất khẩu lớn thứ hai trong tổng kim ngạch xuất khẩu cả nước, tuy nhiên ngành dệt may hiện đang đứng trước nguy cơ chịu tác động lớn nhất của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Chưa có đề tài khoa học nào chỉ ra chi tiết những thách thức thực sự đối với nguồn nhân lực ngành dệt may Việt Nam. Do đó đề tài này đã thực hiện để đáp ứng yêu cầu này. Kết quả cho thấy ngành dệt may đang phải đối mặt với những thách thức về cơ cấu trình độ lao động, về kỹ năng công nghệ và áp lực đào tạo nâng cấp lao động. Bài báo cũng đưa ra những khuyến nghị phù hợp nhằm hóa giải những thách thức này.

Từ khóa: Công nghiệp 4.0, Dệt may, Nhân lực.

ABSTRACT

Employing the largest labor force in the manufacturing sectors, accounts for second largest export value of the country's total export turnover, however, the textile and garment industry is now at risk of being the most affected by the 4th industry revolution. However, until now little research has been done to examine details current situation of labour resource for human resources for Vietnam's textile and garment industry. Therefore this paper was made to meet this requirement. The research results show that the textile and garment industry is facing big challenges in terms of labor structure, skills and labor upgrading training pressure. The paper also provides relevant recommendations to address these challenges

Keywords: Industry 4.0, Textile and Garment, Human Resource.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Ngành dệt may được coi là động lực nguyên mẫu của thời kỳ tiền công nghiệp ở cả các nước đã và đang phát triển, nó đòi hỏi trình độ công nghệ sản xuất tương đối thấp và lao động giá rẻ dồi dào. Các sản phẩm may mặc, đặc biệt cũng là phương tiện mà qua đó nhiều quốc gia đang phát triển đã bắt đầu tăng trưởng dẫn đầu xuất khẩu trong sản xuất (K. Natsuda, K. Goto, and J. Thoburn, 2010) [5]. Ngành dệt may của Việt Nam cũng không phải ngoại lệ. Trong những năm gần đây ngành dệt may là ngành có kim ngạch xuất khẩu và tốc độ tăng trưởng lớn nhất so với các ngành sản xuất khác. Năm 2018 kim ngạch xuất khẩu trên 36.14 tỷ USD, chiếm 14% tổng kim ngạch xuất khẩu của cả nước (Bộ Công Thương, 2019) [3]. Về quy mô đứng thứ 2 thế giới về xuất khẩu dệt may và đứng thứ 4 về quy mô sản xuất dệt may toàn cầu (Bộ Công Thương, 2019) [3].

Sau hơn 10 năm gia nhập WTO, kim ngạch xuất khẩu hàng dệt may Việt Nam tăng xấp xỉ 4 lần, giá trị nội địa hoá của sản phẩm dệt may để xuất khẩu tăng trên 6 lần. Ngành dệt may hiện đang sử dụng xấp xỉ 3 triệu lao động, chiếm tỉ trọng >10% so với lao động công nghiệp cả nước. Tốc độ tăng trưởng lao động hàng năm trung bình trên 10%, cao hơn mức trung bình của tất cả các ngành chế biến và chế tạo. Và như vậy xét về góc độ quản lý, ngành dệt may đóng vai trò rất quan trọng trong phát triển kinh tế, xã hội của Việt Nam.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 (Công nghiệp 4.0) đang ở giai đoạn khởi đầu của sự phát triển, đây là giai đoạn chiến lược bản lề cho các nước đang phát triển để theo kịp với xu hướng thế giới đặc biệt trong ngành dệt may. Thực tế cho thấy, máy móc, công nghệ có thể mua được, nhưng con người, kiến thức, kỹ năng, nhận thức thì hoàn toàn không thể, và nếu con người không đáp ứng được thì dù máy móc, công nghệ có hiện đại mấy đi nữa thì chúng vẫn chỉ là những thứ vô dụng nếu thiếu yếu tố con người, và như vậy có thể nói người lao động luôn là trung tâm của mọi sự phát triển.

Báo cáo mới nhất về sự cạnh tranh toàn cầu năm 2019, kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp của Việt Nam được đánh giá thấp nhất trong các chỉ số cạnh tranh, chỉ đứng thứ 116/141 quốc gia, kỹ năng số hóa chỉ đứng thứ 97/141 (VEF, 2019) [6]. Điều này cho thấy chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam sẽ gặp rất nhiều khó khăn khi phải đương đầu với làn sóng ứng dụng

công nghệ 4.0 vào sản xuất. Ngành dệt may được đánh giá là ngành sẽ bị chịu tác động lớn nhất, do phần lớn lao động chưa qua đào tạo, đã có nhận định rằng xấp xỉ 86% lao động trong ngành may có nguy cơ mất việc do tự động hóa (Jae-Hee Chang and Phu Huynh, 2016) [4]. Do đó đây có thể coi là những chỉ dấu quan trọng đồng thời là những thách thức không nhỏ đối với doanh nghiệp và nhà quản lý.

Gần đây cụm từ công nghiệp 4.0 được xuất hiện rất nhiều trên truyền thông, báo chí, và các hội thảo khoa học. Nhiều học giả đã nghiên cứu sự tác động của nó đến nguồn nhân lực có thể kể đến là tác giả Chu Thị Bích Ngọc (2018) [2] nêu ra bốn thách thức lớn: Nhu cầu trình độ lao động cao; công tác đào tạo nguồn nhân lực còn hạn chế; thị trường lao động toàn cầu; nhận thức về cách mạng công nghiệp lần thứ tư còn hạn chế. Tác giả Nguyễn Đình Bắc (2018) [1] chỉ ra ba hạn chế về nguồn nhân lực: số lượng lao động đã qua đào tạo ít; chất lượng chuyên môn thấp; cơ cấu lao động không hợp lý. Tuy nhiên các bài báo khoa học trên đều chỉ dừng lại ở mức nêu tên, chưa có con số nghiên cứu cụ thể về từng hạn chế đã nêu.

Ngành dệt may, cho đến nay chưa có thống kê cụ thể, cập nhật mới nhất về thực trạng cơ cấu lao động, trình độ, kỹ năng của lao động chuẩn bị sẵn sàng cho công nghiệp 4.0. Do vậy, mục tiêu nghiên cứu bài viết này nhằm xác định thực trạng nguồn nhân lực xét về cơ cấu trình độ và kỹ năng công nghệ 4.0 từ đó xác định những thách thức trong việc đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu của công nghiệp 4.0.

Bài viết này nghiên cứu vấn đề theo góc độ doanh nghiệp, xác định thực trạng lao động để có định hướng phát triển, khắc phục và cải tiến, hơn là góc nhìn về mặt xã hội đánh giá máy móc thay thế con người dẫn đến thất nghiệp gia tăng như một số công trình nghiên cứu đã công bố.

ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Với mục tiêu đã nêu, bài viết này tiếp cận nghiên cứu theo hướng quy nạp, theo đó những dữ kiện, thông tin về thực trạng lao động được thu thập, phân tích, đánh giá từ đó đưa ra bức tranh tổng thể về thách thức của lao động của ngành dệt may.

Đối tượng nghiên cứu là những thách thức về chất lượng nguồn nhân lực dệt may Việt Nam trong bối cảnh công nghiệp 4.0. Phạm vi nghiên cứu bao gồm các doanh nghiệp sợi, dệt, nhuộm, may trên cả nước với mục đích xác định thực trạng về lao động và đào tạo lao động của ngành dệt may, từ đó đưa ra những đề xuất giúp các nhà quản lý về chiến lược đào tạo, đầu tư phù hợp nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của ngành, tuyển dụng, chuyển đổi lao động, và đảm bảo an sinh xã hội.

Dữ liệu sau khi thu thập được tiến hành sàng lọc, tổng hợp, mô tả, so sánh nhằm làm rõ những thách thức chủ yếu của lao động ngành dệt may trên cả nước. 100 doanh nghiệp điển hình được sàng lọc để thực hiện khảo sát và phân tích. Bảng câu hỏi được thiết kế trong đó thang đo Likert 5 mức được sử dụng để thu thập và đánh giá.

KẾT QUẢ VÀ DIỄN GIẢI PHÂN TÍCH KẾT QUẢ

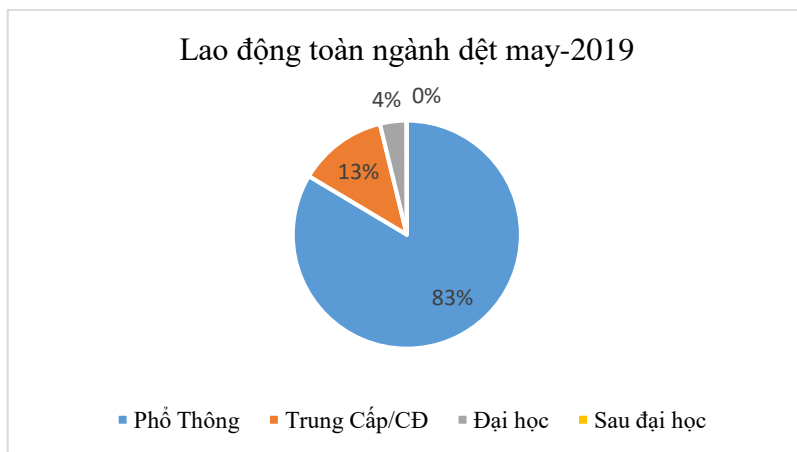
Số lượng Doanh nghiệp dệt may

Số liệu của Tổng cục thống kê cho thấy số lượng doanh nghiệp dệt may trên cả nước xấp xỉ 8,461 doanh nghiệp truy nhiên trong đó nhiều doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ chiếm tỷ lệ khá cao. Các doanh nghiệp có quy mô vốn dưới 50 tỷ đồng chiếm 87% (6792 DN), điều này cho thấy các doanh nghiệp này khó có thể nâng cấp thiết bị và công nghệ 4.0 để nâng cao năng lực cạnh tranh của mình. Rõ ràng đây cũng là những doanh nghiệp chịu rủi ro cao nhất vì khó có thể cạnh tranh với các doanh nghiệp được đầu tư công nghệ 4.0 xét về năng suất và chất lượng.

Về trình độ học vấn

Hình 1 cho thấy tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo chiếm 83%, điều này đồng nghĩa với việc đa số lao động thiếu cả kỹ năng cứng và cả kỹ năng mềm cần thiết không những cho công việc hiện tại mà còn cho những công việc đòi hỏi kỹ năng cao của công nghiệp 4.0. Đối với các công việc như khả năng vận hành máy kỹ thuật số phức hợp, kỹ thuật lập trình, điều khiển robot, giao tiếp người-máy, phân tích dữ liệu, v.v, cần phải có nền tảng tư duy tốt, được rèn

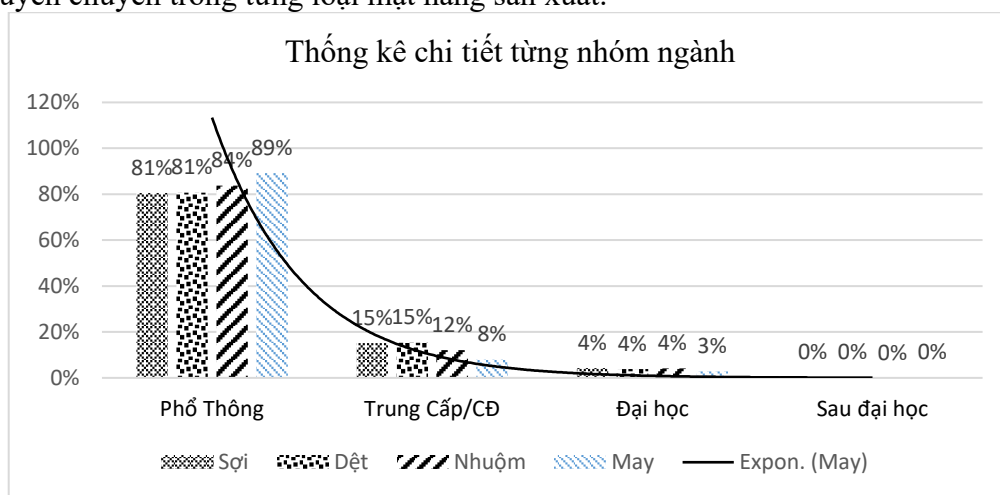
luyện bài bản qua nhiều năm, do đó lao động phổ thông chưa qua đào tạo khó có thể đảm nhận được.



Hình 1: Thống kê về trình độ lao động toàn ngành

(Nguồn: Tổng hợp từ khảo sát)

Hình 2 cho thấy sự phân bố về trình độ có độ lệch trái rất lớn trong cả 4 nhóm ngành, trong đó trình độ lao động phổ thông chưa qua đào tạo chiếm ít nhất 81%. Rõ ràng nếu so với tỷ lệ lao động có trình độ đại học trở lên thì con số này cao gấp 20 lần. Hình 2 cũng cho thấy nhóm ngành may, mặc dù có giá trị xuất khẩu cao nhất trong toàn bộ các nhóm ngành, nhưng tỷ lệ lao động phổ thông chưa qua đào tạo lại chiếm đa số, trong khi các chỉ số về tỷ lệ trình độ như trung cấp, cao đẳng và đại học lại thấp hơn các nhóm ngành khác. Do đó đây sẽ là một rào cản rất lớn cho mục đích chuyển đổi hình thức gia công từ cắt may theo đơn hàng (Cut-Make-Trim- CMT) sang hình thức có lợi nhuận cao hơn như tự thiết kế và gia công sản phẩm (Original Designed Manufacturer-ODM) hay cao hơn nữa là tự thiết kế, gia công và xây dựng thương hiệu gốc (Original Brand Manufacturer- OBM). Bởi để làm được những vấn đề này đòi hỏi lực lượng lao động phải có tố chất, có khả năng sáng tạo dựa trên nền tảng kiến thức đã được đào tạo, sự uyển chuyển trong từng loại mặt hàng sản xuất.



Hình 2: Thống kê chi tiết trình độ lao động cho từng nhóm ngành

(Nguồn: Tổng hợp từ khảo sát)

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

độ lao động thấp có nguy cơ dẫn đến khả năng tiếp nhận công nghệ sẽ bị hạn chế, và đây sẽ là thách thức không nhỏ cho các doanh nghiệp trong việc ứng dụng thành tựu công nghệ 4.0 vào trong sản xuất của mình. Rõ ràng đây là bài toán rất lớn cho các doanh nghiệp về việc làm sao để đào tạo lại những lao động này mà không ảnh hưởng lớn đến hoạt động của doanh nghiệp.

Về kỹ năng công nghệ 4.0

Sẽ là thiếu sót nếu chỉ đánh giá trình độ lao động mà bỏ qua việc đánh giá kỹ năng của người lao động chuẩn bị sẵn sàng cho công nghiệp 4.0. Mười kỹ năng cơ bản về công nghiệp 4.0 được đánh giá tại các doanh nghiệp sợi, dệt nhuộm nhằm xác định thực trạng và mức độ sẵn sàng của lao động chuẩn bị cho việc chuyển đổi sang công nghệ số, một nền tảng quan trọng của công nghiệp 4.0. Chi tiết các chỉ tiêu về kỹ năng được trình bày trong bảng 1 dưới đây.

Bảng 1: Kỹ năng cơ bản về công nghệ 4.0

TT	KỸ NĂNG CƠ BẢN VỀ CÔNG NGHỆ 4.0
1	Kỹ năng kết nối, Internet
2	Kỹ năng sử dụng máy tính (phần mềm ứng dụng)
3	Kỹ năng sử dụng các thiết bị thông minh
4	Kỹ năng vận hành máy thông minh
5	Kỹ năng bảo mật thông tin
6	Các kỹ năng mềm (Giao tiếp, đàm phán, làm việc nhóm, xử lý vấn đề...)
7	Kỹ năng thiết kế 3D
8	Kiến thức về sở hữu trí tuệ
9	Kiến thức về quyền riêng tư cá nhân không ai xâm phạm.
10	Kiến thức về bí mật cá nhân, không được phép tiết lộ nếu không có sự đồng ý.

Tất cả các kỹ năng trên được khảo sát và đánh giá theo 5 cấp độ từ 1 rất kém đến 5 rất tốt. Kết quả như sau

Đối với ngành sợi

Trong 10 kỹ năng được đánh giá, không có kỹ năng nào đạt rất tốt, kỹ năng không đồng đều, các kỹ năng như Internet, sử dụng máy tính, sử dụng các thiết bị thông minh chủ yếu ở mức trung bình hoặc tốt. Mức độ này được các doanh nghiệp khẳng định chỉ có thể có các thao tác đơn giản, không thuần thục thậm chí còn lóng ngóng không biết xử lý các sự cố xảy ra. Các kỹ năng như thiết kế 3D, bảo mật, và bí mật cá nhân được đánh giá còn nhiều yếu kém, rõ ràng đây chính là khoảng trống mà doanh nghiệp cần phải chú tâm đào tạo và phát triển, bởi khi áp dụng các công nghệ 4.0 đồng nghĩa với việc các hệ thống được thông suốt và dữ liệu cá nhân, dữ liệu kinh doanh, bí quyết của doanh nghiệp sẽ là những mục tiêu săn tìm của đối thủ và những hackers.

Một điều đáng lưu ý rằng, ngành sợi là ngành mà có khả năng tự động hóa và vi tính hóa cao nhất do có sự lặp lại của công việc nhiều. Theo ước tính thì khoảng 70% công đoạn của ngành sợi có thể được tự động hóa, điều này có nghĩa là các vị trí trên cần những lao động có kỹ năng công nghệ phải từ tốt đến rất tốt chứ không thể chỉ dừng lại ở mức trung bình. Do đó đây là những thách thức không nhỏ đối với doanh nghiệp trong việc đào tạo bồi dưỡng lao động của mình.

Đối với ngành dệt

Các kỹ năng 4.0 của lao động ngành dệt có nhiều điểm yếu tương đồng so với ngành sợi. Cụ thể là các kỹ năng như Internet, sử dụng máy tính và các thiết bị thông minh. Các kỹ năng như 3D, bảo mật, bí mật cá nhân được đánh giá thấp hơn so với ngành sợi. Từ đây cũng có thể suy rộng ra là khả năng làm chủ công nghệ ngành dệt còn nhiều hạn chế, đây cũng là lý do giải thích một phần tại sao giá trị xuất khẩu ngành dệt nhỏ hơn so với ngành sợi và ngành may. Hơn nữa các doanh nghiệp dệt không đáp ứng đủ cho nhu cầu ngành may, vì vậy các doanh nghiệp may đã phải nhập khẩu trên 60% lượng vải để sản xuất.

Đối với ngành nhuộm

Xấp xỉ 100% các kỹ năng sử dụng thiết bị thông minh, bảo mật, kỹ năng 3D, sở hữu trí tuệ dưới trung bình, điều này cũng không quá bất ngờ bởi ngành nhuộm chưa được đầu tư nhiều về công nghệ do đó tỷ lệ số doanh nghiệp và người lao động trong ngành này chiếm tỷ lệ nhỏ nhất trong 4 nhóm ngành. Hơn nữa ngành nhuộm chính là đầu vào của ngành may khi mà công nghệ nhuộm không phát triển thì sẽ ảnh hưởng đến đầu vào của sản xuất may, đây là nút thắt trong chuỗi cung ứng ngành dệt may của Việt Nam.

Đối với ngành may

Ngành may có kỹ năng về công nghiệp 4.0 được đánh giá là yếu nhất trong số 4 nhóm ngành, chưa có kỹ năng nào có tỷ lệ được đánh giá tốt đến 30%. Trên 80% các kỹ năng chỉ ở mức trung bình hoặc dưới trung bình. Kỹ năng quan trọng như thiết kế 3D, sử dụng máy tính, sử dụng các thiết bị thông minh được đánh giá ở mức yếu kém, điều này có thể hiểu rằng, đa số lao động chưa thể vận hành được công nghệ, chưa kiểm soát và xử lý ở mức có thể chấp nhận được. Điều này cho thấy mối liên hệ giữa tỷ lệ lao động có trình độ với tỷ lệ lao động có kỹ năng công nghệ, khi mà tỷ lệ lao động có trình độ phổ thông của ngành may cao hơn các ngành khác thì kỹ năng công nghệ của họ cũng thấp hơn.

KẾT LUẬN

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

Thách thức lớn thứ hai đó là sự hạn chế về năng lực công nghệ 4.0. Kết quả cho thấy hầu hết các kỹ năng cơ bản để vận hành các thiết bị số của lao động ngành dệt may nói chung còn yếu kém, mặc dù điều này có mối liên hệ với trình độ đào tạo. Tuy vậy điểm mấu chốt vẫn là ở chỗ thiếu cơ sở hạ tầng công nghệ, công tác nghiên cứu và phát triển còn nhiều yếu kém, lao động ít được tiếp xúc với công nghệ do đó dẫn đến kỹ năng bị hạn chế.

Một thách thức lớn nữa rút ra từ nghiên cứu này đó là muốn đầu tư công nghệ 4.0 thì nguồn vốn đầu tư của mỗi doanh nghiệp phải đủ lớn (tối thiểu 50 tỷ), trong khi đó đa số các doanh nghiệp kể cả sợi, dệt, nhuộm, may đều có số vốn đầu tư nhỏ hơn con số này. Do đó nếu các doanh nghiệp không đầu tư được công nghệ 4.0 sẽ phải chịu áp lực cạnh tranh rất lớn trong việc nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm, trong khi lao động có trình độ và kỹ năng còn yếu kém. Bài viết này đưa ra một số khuyến nghị sau:

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

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

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

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nguyễn Đình Bắc. (2018, 23 September). *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*. Available: <http://www.tapchiconsan.org.vn/Home/Nghiencuu-Traodoi/2018/50924/Phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-o-nuoc-ta-truoc.aspx>
- [2] Chu Thị Bích Ngọc. (2018, 23 September). *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0*. Available: <http://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu--trao-doi/trao-doi-binh-luan/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-viet-nam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-40->

- 147363.html?fbclid=IwAR1zd1MTYSjMI94VUQn1Z98-lyiohS7rlVzRGhNEFaJBYTQfMY7p5FaSGnU
- [3] Bộ Công Thương, "Báo cáo xuất khẩu Việt Nam 2018," 2019.
 - [4] Jae-Hee Chang and Phu Huynh, "Asian in Transformation: The future of job at risk of automation," International Labor Organization, Documents2016.
 - [5] K. Natsuda, K. Goto, and J. Thoburn, "Challenges to the Cambodian garment industry in the global garment value chain," *The European Journal of Development Research*, vol. 22, pp. 469-493, 2010.
 - [6] WEF. (2019, 10th October). *Global Competitiveness Report 2019: How to end a lost decade of productivity growth*. Available:
http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

=====

THÔNG TIN TÁC GIẢ

Họ và tên: Tạ Văn Cảnh

Học vị: Tiến sĩ

Cơ quan: Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

Email: canhtv@hict.edu.vn

Mobile: 0974 193 671