

# NGHIÊN CỨU NĂNG LỰC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG NGÀNH DỆT MAY VÀ ĐIỆN TỬ TRƯỚC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

NGUYỄN THANH PHƯƠNG<sup>(\*)</sup>  
NGUYỄN THỊ HOÀI AN<sup>(\*\*)</sup>

**Tóm tắt:** Năng lực của người lao động Việt Nam đã được bàn luận nhiều trong thời gian gần đây, đặc biệt trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 đang phát triển nhanh và mạnh mẽ. Kết quả nghiên cứu cho thấy bức tranh chung về năng lực của người lao động hiện nay trong ngành dệt may và điện tử vẫn chưa đáp ứng nhu cầu thị trường và yêu cầu của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, sự chuẩn bị để đo lường chuẩn đầu ra còn thiếu, bên cạnh công tác tư vấn hướng nghiệp chưa được chú trọng. Bài viết đề cập tới thực trạng năng lực của người lao động trong ngành dệt may và điện tử trước cách mạng 4.0 và các yếu tố tác động tới năng lực của người lao động trong hai ngành trên tại địa bàn Đồng Nai, Hà Nội, Vĩnh Phúc, Thái Nguyên.

**Từ khóa:** Công tác đào tạo nghề; năng lực của người lao động; khung trình độ quốc gia; Công nghiệp 4.0.

**Abstract:** Worker's capability is a topic that gain strong attention in recent years, especially in the context of the 4.0 industrial revolution. The big picture of the textile and electronics industry shows that workers in these sectors have not met requirements of corporates as well as the labor market. Besides, limitations in vocational training remains, such as unclear measurement of training standards and little attention to career orientation. This article discussed the capacity of workers in the textile and electronics industry in the face of the 4.0 revolution and factors influencing workers' capacity. The study was conducted in 4 provinces: Dong Nai, Hanoi, Vinh Phuc, Thai Nguyen.

**Keywords:** Vocational training; worker's capacity; national quality standard; 4.0 industry.

Ngày nhận bài: 14/4/2019; Ngày sửa bài: 20/5/2019; Ngày duyệt đăng bài: 29/6/2019.

## 1. Đặt vấn đề

Việt Nam là một trong những thị trường tiềm năng ở khu vực Đông Nam Á, tuy nhiên, thị trường lao động Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều cơ hội và thách thức khi Việt Nam gia nhập cộng đồng chung ASEAN (EAC). Theo Tổng cục Thống kê Việt Nam, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên quý I năm 2018 ước tính là 55,1 triệu người, giảm 70,7 nghìn người so với quý trước (trong đó, giảm chủ yếu ở

khu vực nông thôn), tăng 586,8 nghìn người so với cùng kỳ năm trước<sup>(1)</sup>. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực thấp, có khoảng cách lớn so với nhu cầu của nền kinh tế và so với các nước trong khu vực

<sup>(\*)</sup> NCV., Viện Nghiên cứu Quốc tế và Đối ngoại nhân dân - 105A Quán Thánh, Hà Nội;

<sup>(\*\*)</sup> Giảng viên Đại học Lao động Xã hội.

<sup>(1)</sup> Tổng cục Thống kê, (2018), *Thông cáo báo chí về tình hình Lao động việc làm quý I năm 2018*, <http://gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=382&ItemID=18787>

ASEAN và các nước khác, có sự thiếu hụt trầm trọng lao động có trình độ tay nghề cao và công nhân kỹ thuật lành nghề khiến cho chỉ số cạnh tranh nguồn nhân lực Việt Nam theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới vào năm 2014 chỉ đạt 3,39/10 điểm và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam xếp thứ 73/133 nước được xếp hạng. Tỷ lệ thất nghiệp thấp và tỷ lệ có việc làm cao, với 85% dân số Việt Nam từ 15 tuổi trở lên tham gia thị trường lao động<sup>(2)</sup>.

Việt Nam hiện thiếu những việc làm có chất lượng, phần lớn việc làm đều nằm trong lĩnh vực sản xuất và dịch vụ có giá trị gia tăng thấp, lên tới 76% tổng số lao động làm việc tại các hộ nông nghiệp, hộ kinh doanh<sup>(3)</sup>. Khoảng 75% các công việc trong lĩnh vực sản xuất ở ngành lắp ráp, tức là hoạt động có giá trị gia tăng thấp trong hệ thống chuỗi giá trị trong khi chỉ 10% việc làm ở Việt Nam là có chuyên môn hay vị trí quản lý<sup>(4)</sup>.

Các tài liệu thứ cấp cho thấy, năng lực của người lao động Việt Nam yếu nhưng chưa để cập cụ thể. Câu hỏi đặt ra là, năng lực của người lao động (sơ cấp) trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, và doanh nghiệp tư nhân trong ngành dệt may và điện tử đang ở đâu? Kiến thức, kỹ năng và thái độ làm việc thế nào? Nhân tố nào tác động tới năng lực của người lao động? Nghiên cứu này tập trung làm rõ thực trạng, các yếu tố tác động tới năng lực của người lao động tại tỉnh Đồng Nai, Vĩnh Phúc, Hà Nội và Thái Nguyên từ tháng 8-11/2018 nhằm khuyến nghị tới các nhà hoạch định chính sách và các địa phương về vấn đề trên. Viện Nghiên cứu quốc tế và Đối ngoại nhân dân

Việt Nam và chúng tôi là thành viên thiết kế đã triển khai nghiên cứu với mục tiêu:

1) *Xác định năng lực người lao động trong ngành dệt may và điện tử và các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực của người lao động trong ngành này;* 2) *Khuyến nghị các cơ quan hoạch định chính sách và các bên liên quan nhằm tăng cường năng lực cho người lao động, góp phần cải thiện chất lượng nguồn lực lao động Việt Nam trong thời gian tới.*

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính thông qua thực hiện 24 thảo luận nhóm và 30 phỏng vấn sâu các doanh nghiệp dệt may và điện tử, và các cơ sở đào tạo nghề (bậc 1-bậc 3), người lao động tại các doanh nghiệp, lãnh đạo các sở ban ngành liên quan.

## 2. Năng lực của người lao động qua góc nhìn của các bên liên quan

Nói đến năng lực của người lao động, các tiêu chí xét tới là “*Kiến thức, Kỹ năng và Mức độ tự chủ và trách nhiệm*” và chuẩn đầu ra của sinh viên tại các trường trung cấp tới đại học từ bậc 1 - tới bậc 8 theo Khung trình độ quốc gia được Chính phủ phê duyệt năm 2016<sup>(5)</sup>.

<sup>(2)</sup> Wendy Cunningham Obert Pimhidzai (2018), *Tương lai việc làm Việt Nam: Khai thác xu hướng lớn cho sự phát triển thịnh vượng hơn*, Nxb. Hồng Đức, tr. 5.

<sup>(3)</sup> Wendy Cunningham Obert Pimhidzai (2018), *Tương lai việc làm Việt Nam: Khai thác xu hướng lớn cho sự phát triển thịnh vượng hơn*, Nxb. Hồng Đức, tr. 5.

<sup>(4)</sup> Wendy Cunningham Obert Pimhidzai (2018), *Tương lai việc làm Việt Nam: Khai thác xu hướng lớn cho sự phát triển thịnh vượng hơn*, Nxb. Hồng Đức, tr. 5.

<sup>(5)</sup> Quyết định số 1982/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: *Phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam (2016)*, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Giao-duc/Quyết-dinh-1982-QĐ-TTg-phe-duyet-khung-trinh-do-quoc-gia-Viet-Nam-2016-327841.aspx>

### 2.1. Kiến thức chuyên môn

Đối với các doanh nghiệp, 100% người lao động sau khi tuyển dụng bắt buộc phải tham gia các khóa đào tạo, tùy thuộc vị trí cũng như ngành nghề, kể cả những người đã học nghề từ 1-3 năm hoặc thậm chí đại học. Thời gian đào tạo dài nhất tại các doanh nghiệp là 3 tháng, tập trung tại các doanh nghiệp da giầy, may mặc và ngắn nhất là 1 ngày cho những vị trí đơn giản, và trực tiếp tại các công ty/doanh nghiệp điện tử. Công nhân sẽ làm trực tiếp tại các dây chuyền, vừa làm vừa học và nâng cao kỹ năng sau 4-6 tháng, tùy từng vị trí công việc.

*Chúng em phải đào tạo trước khi vào làm bao gồm học nội quy, quy chế, các chế độ tiền lương, đào tạo về làm giầy. Thời gian đào tạo nhiều nhất 3 tháng. (PVS công nhân doanh nghiệp da giầy, tỉnh Vĩnh Phúc).*

Tại các doanh nghiệp, đào tạo lý thuyết và thực hành thường song hành với nhau với tỷ lệ cân đối. Cơ sở vật chất và thiết bị phục vụ đào tạo hiện đại, khả năng ứng dụng thực tiễn cao. Nội dung và chương trình đào tạo tùy thuộc từng doanh nghiệp, từ cơ bản đến nâng cao, bao gồm kiến thức, kỹ năng công việc, kỹ năng cải tiến sản xuất và thậm chí kỹ năng quản lý. Chương trình đào tạo cũng được xây dựng cho từng đối tượng cụ thể.

*Những người mới vào làm, được đào tạo về kiến thức cũng như an toàn lao động. Các lớp đào tạo ở đây cho khoảng 20 người, phòng nhân sự gọi dần từng nhóm lên đào tạo một lần, có người tiếp thu được, có người chưa thành thực thì người làm chung sẽ giúp đỡ cho người mới (PVS*

*trưởng phòng nhân sự doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài).*

Một số doanh nghiệp nước ngoài của Nhật có kế hoạch đào tạo định kỳ cho người lao động và kết quả của các bài kiểm tra định kỳ này được doanh nghiệp gửi sang văn phòng chính ở Nhật để đánh giá năng lực của mỗi cá nhân đang ở mức độ nào trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch nâng cao năng lực cho người lao động.

*Công nhân thi đào tạo liên tục, các bạn mới vào được đào tạo, tùy công đoạn, có công đoạn 1 tuần, 1 tháng, thậm chí 2 tháng chưa lành nghề. Công ty tổ chức đợt thi, xem làm được không? Công nhận có kỹ năng đó và kỹ năng gì. Kết quả thi phải gửi sang Nhật để chấm (PVS trưởng phòng nhân sự của doanh nghiệp của Nhật).*

Đối với các doanh nghiệp dệt may và điện tử, yêu cầu về thời gian đào tạo khác nhau, kiến thức học thông qua thực hành nên không mất nhiều thời gian để người lao động có thể bắt tay vào sản xuất.

### 2.2. Kỹ năng thực hành

Kỹ năng thực hành trong nhà trường khác so với kỹ năng chuyên môn tại các nhà máy/doanh nghiệp. Kỹ năng thực hành tại các trường học mang tính tổng quan, dài hơi, và thời gian thực hành ít, tuy nhiên vẫn đảm bảo 30% lý thuyết và 70% thực hành. Tuy nhiên, các doanh nghiệp vẫn phải đào tạo lại trước khi vào làm việc chính thức hoặc thậm chí vừa làm vừa học việc. Thực hành tại các doanh nghiệp chỉ là một công đoạn nhỏ lẻ, dễ thực hiện và mất ít thời gian để nhuần nhuyễn hơn. Thêm vào đó, trang thiết bị, cơ sở vật chất hiện đại, phục vụ công việc cũng như áp dụng trong thực tiễn dễ dàng.

Kỹ năng giải quyết công việc, làm việc độc lập, làm việc nhóm, kỹ năng tin học văn phòng... thể hiện ở người lao động còn hạn chế.

*Một sự cố nhỏ cũng phải gọi hỗ trợ kỹ thuật* (PVS người lao động tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài).

Hầu hết các công ty có vốn đầu tư nước ngoài và các công ty tư nhân đều không có những chương trình/kế hoạch đào tạo cụ thể như kỹ năng làm việc độc lập, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc tập thể... mà những kỹ năng này được tích lũy dần dần trong quá trình làm việc.

### 2.3. Mức độ tự chủ và trách nhiệm

Lao động ngành dệt may chủ yếu là lao động phổ thông, không có định hướng phát triển nghề nghiệp lâu dài. "Họ làm việc với một tốc độ chùng mực hơn và sẵn sàng bỏ việc để kiếm một công việc tương tự tại công ty mới với mức lương chênh lệch không đáng kể" hoặc "người lao động nghỉ việc sau khi về nghỉ tết". Theo báo cáo quý IV/2016 của MOLISA trong Quý 4/2016, cả nước có 134.635 người nộp hồ sơ để nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp, trong đó, lao động ngành dệt, may, giày da, nhuộm, thiết kế thời trang mất việc làm nộp hồ sơ bảo hiểm thất nghiệp chiếm tỉ trọng cao nhất 31,2%<sup>(6)</sup>. Bên cạnh đó, ý thức chấp hành kỷ luật lao động không cao; lao động thiếu các kỹ năng mềm, trình độ ngoại ngữ hạn chế. Như vậy, lao động Việt Nam có chất lượng chưa cao và chưa có tính ổn định.

Các doanh nghiệp sản xuất như da giày, dệt may chủ yếu sử dụng hệ thống sản xuất dây chuyền nên đòi hỏi ở người lao động sự tuân thủ nghiêm ngặt giờ

làm việc, cũng như quy định khác của doanh nghiệp. Kết quả chỉ rõ thái độ làm việc của người lao động tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thường tốt, thể hiện tuân thủ nội quy/quy định của doanh nghiệp như đi làm đúng giờ, nghỉ báo trước, tỷ lệ nghỉ việc sau Tết Nguyên đán....

Về thái độ/mức độ tự chủ của người lao động, các doanh nghiệp cũng chú trọng đào tạo cho những công nhân mới, tập trung vào nội quy công ty, an toàn vệ sinh lao động, an toàn phòng chống cháy nổ... Tuy nhiên, vẫn có ý kiến cho rằng, thái độ làm việc của người lao động Việt Nam còn thiếu chuyên nghiệp.

*Công ty yêu cầu công nhân khi vận ốc vít phải dùng tô-lô-vít, nhưng đôi khi họ vẫn cứ dùng c-lê để vận.* (PVS công nhân kỹ thuật doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài).

Một số người lao động đã trải nghiệm công việc ở một số quốc gia khác cũng có so sánh nhất định về thái độ làm việc nói chung giữa Việt Nam và các nước khác.

*Về thái độ làm việc, công nhân Việt Nam còn kém xa, thể hiện ở khả năng giải quyết vấn đề, khả năng làm việc độc lập cũng như tinh thần, thái độ đối với công việc.* Người Hàn Quốc, họ luôn làm hết sức mình, họ tự giải quyết vấn đề kỹ thuật nảy sinh trong công việc của mình, chứ người Việt Nam thì xảy ra sự cố là gọi cán bộ kỹ thuật luôn. (PVS lãnh đạo các doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam).

<sup>(6)</sup> Ngọc Lan (2018), *Người có trình độ đại học bị thất nghiệp: Tiếp tục tăng*, <https://baomoi.com/nguoi-co-trinh-do-dai-hoc-bi-that-nghiep-tiep-tuc-tang/c/21902380.epi>

Việc dịch chuyển lao động lớn tại các doanh nghiệp cũng là thách thức và thể hiện tính cam kết, thái độ làm việc của người lao động, đặc biệt trong lĩnh vực dệt may và điện tử. Khi dịch chuyển môi trường làm việc, người lao động quan tâm tới yếu tố lương và môi trường làm việc đầu tiên.

*Người lao động không nghỉ rộng, nhiều khi chỉ chênh 100,000 VND/tháng, nhưng người lao động cũng sẵn lòng ra đi.* (PVS trưởng phòng nhân sự, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài).

Việc dịch chuyển lao động có sự khác biệt về thời gian, lĩnh vực ngành nghề, cũng như doanh nghiệp:

Có những khác biệt nhất định về mức độ tự chủ giữa người lao động tại các DN tư nhân và DN có vốn đầu tư nước ngoài nếu xét về quy mô doanh nghiệp (vốn đầu tư, số lượng lao động...).

Thời gian dịch chuyển diễn ra phổ biến vào khoảng tháng 9 sau khi biết điểm thi và nhập học đại học/cao đẳng, đặc biệt, sau Tết có một lần sống nghỉ việc ở hầu hết các công ty.

Tình trạng dịch chuyển lao động cũng phụ thuộc vào lĩnh vực/ngành nghề của doanh nghiệp, đặc biệt trong lĩnh vực dệt may và điện tử. Đối với công nhân dệt may hay ngành điện tử, thu nhập hàng tháng đều thấp cùng với tuyển dụng đầu vào các công ty dễ dàng, thời lượng đào tạo thành nghề khá ngắn nên tình trạng dịch chuyển lớn.

Tỷ lệ dịch chuyển lao động cũng có sự khác biệt giữa các doanh nghiệp của Nhật Bản và Hàn Quốc hay doanh nghiệp tư nhân. Tỷ lệ dịch chuyển của doanh nghiệp Nhật chiếm 1%, doanh nghiệp tư nhân là

5%. Đây là những con số tương đối khi nhóm nghiên cứu trao đổi với cán bộ nhân sự. Nhiều DN cũng không thống kê tỷ lệ dịch chuyển lao động hàng năm.

Nghiên cứu cho thấy, mức độ tự chủ và trách nhiệm của người lao động tại các doanh nghiệp rất yếu khi so sánh với chuẩn đầu ra của khung trình độ quốc gia.

### **3. Những yếu tố tác động tới năng lực của người lao động**

Nhìn tổng quan, năng lực của người lao động tại các doanh nghiệp chịu tác động bởi nhiều yếu tố bao gồm chính sách liên quan tới đào tạo nghề, việc thực hiện các chính sách đó, đặc biệt việc triển khai Khung trình độ quốc gia, sự phối hợp giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo nghề và yếu tố nội tại của người lao động và những khó khăn thách thức tại các trường đào tạo nghề. Quá trình gặp gỡ với công nhân/người lao động cũng như các bên liên quan cho thấy:

*Thiếu hướng dẫn cho các địa phương triển khai khung trình độ quốc gia (KTĐQG) cũng như cơ chế phối hợp giữa các cơ sở đào tạo nghề và doanh nghiệp.* Một số khái niệm mới chưa làm quen, việc xác định mức độ kiến thức, kỹ năng, thái độ ở mỗi trình độ và nghề gặp nhiều khó khăn. Hiện KTĐQG rất chung chung, trong khi có hàng trăm nghề khác nhau, mỗi nghề yêu cầu chuẩn đầu ra cụ thể riêng.

*Hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo nghề đang gặp nhiều thách thức do thiếu cơ chế phối hợp.* MOLISA yêu cầu các doanh nghiệp hàng năm cung cấp thông tin về nhu cầu lao động để bộ phối hợp các cơ sở đào tạo nghề sát nhu cầu thực tế. Việc này được giao đến từng địa

phương, song nhiều doanh nghiệp từ chối phân hồi vì hiện không có chế tài nào buộc doanh nghiệp phải thực hiện các quy định này.

*Công tác đào tạo nghề gặp nhiều thách thức và cũng là một trong những yếu tố tác động tới năng lực của người lao động.*

1) Cơ sở vật chất của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp luôn đi sau hoặc chậm phát triển hơn yêu cầu doanh nghiệp. 2) Đào tạo nghề chưa đáp ứng nhu cầu thị trường (xét về ngành nghề, chất lượng đào tạo, ý thức kỷ luật...). Các cơ sở đào tạo nghề hiện nay chưa tự chủ được tuyển sinh, phần lớn học viên đến từ các chương trình hỗ trợ của chính phủ dành cho các nhóm yếu thế như con em các hộ gia đình nghèo, gia đình chính sách, các đối tượng bị thu hồi đất theo các chương trình/dự án. 3) Các cơ sở đào tạo nghề thiếu chiến lược cụ thể để đào tạo kỹ năng mềm này, biện văn tập trung vào kiến thức và thực hành chuyên môn. 4) Trình độ chuyên môn của giáo viên tại các trường cao đẳng và trung cấp nghề yếu. Những người có tay nghề cao hiện đã chuyển sang doanh nghiệp nước ngoài hoặc tư nhân làm vì chế độ an sinh xã hội tốt hơn hoặc một số giáo viên mở xưởng tại nhà. 5) Đầu ra của sinh viên tại các cơ sở đào tạo nghề bậc sơ cấp và trung cấp ngày càng khó khăn. 6) Mức độ tự chủ một phần cũng khiến hiệu quả công tác đào tạo nghề chưa cao.

Nhóm nghiên cứu đã gặp gỡ, trao đổi với doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo nghề, tìm hiểu về các cơ chế phối hợp giữa hai bên và nhận thấy một số vấn đề sau:

*Kết nối giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục nghề nghiệp khá lỏng lẻo, nếu có, mới chỉ dừng lại hình thức trao đổi*

*thực tập sinh hoặc gửi các học sinh vào để thực tập, sau đó tuyển những học sinh đó vào làm tại doanh nghiệp. Vì thời gian đào tạo ngắn, số lượng lao động có nhu cầu nhiều, nên doanh nghiệp không mặn mà phối hợp với các cơ sở đào tạo nghề triển khai các chương trình đào tạo nghề cho người lao động.*

*Trong quá trình thực tập thì gặp khó khăn là khi doanh nghiệp tiếp nhận số lượng thực tập ít nhưng nếu gửi học sinh đi thực tập nhiều thì họ sắp xếp không đúng với nghề các em học, các em phản ánh lại. Sau đó trường chủ động phân công rút kinh nghiệm. Hiện tình trạng này vẫn còn. Một số xí nghiệp khi nhận vào đúng ngành nghề nhưng chỉ làm trong thời gian ngắn, sau đó phải bố trí các em làm việc khác, lại trái với việc mà các em đã học. (PVS lãnh đạo trường Cao đẳng Kỹ thuật Đồng Nai).*

*Chưa có tiếng nói chung giữa Sở LĐ-TB-XH cũng như các doanh nghiệp và cơ sở đào tạo nghề mặc dù các địa phương đã triển khai các hoạt động gắn kết nhằm thảo luận cơ chế phối hợp.*

*Liên quan tới đào tạo gắn với doanh nghiệp, đối với Việt Nam nói gần với doanh nghiệp nhiều nhưng hầu như là hỗ trợ đào tạo sau tốt nghiệp chứ không phải cam kết 2 bên cùng có lợi. Lãnh đạo Sở đang làm chương trình đưa doanh nghiệp vào cùng với đào tạo. Luật Doanh nghiệp có khấu trừ thuế liên quan đến đào tạo. Địa phương chúng tôi cũng đang làm từ từ. Hiện nay doanh nghiệp chỉ hỗ trợ về thực tập, và cảm giác chưa có trách nhiệm lắm. Chúng tôi đã tổ chức hai hội thảo về chủ đề làm thế nào gắn kết giữa các cơ sở đào tạo nghề và doanh nghiệp*

xong vẫn chưa đi tới đâu. (PVS lãnh đạo Sở LĐ-TB-XH tỉnh Đồng Nai).

Qua trao đổi với các doanh nghiệp và cơ sở giáo dục nghề nghiệp lý giải một số nguyên nhân dẫn tới sự phối hợp giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa hiệu quả. Thiếu hành lang pháp lý cũng như chưa có những chính sách hỗ trợ nên đa phần các trường phải “tự bơi” từ khâu tìm kiếm đối tác đến duy trì mối quan hệ. Điều này gây ra không ít trở ngại cho các trường vì khi doanh nghiệp chưa nhìn thấy trách nhiệm và quyền lợi của họ trong sự hợp tác này thì việc họ không mặn mà cũng là điều dễ hiểu. Các trường đào tạo nghề cho rằng, nhà trường và doanh nghiệp chưa có một văn bản nào ràng buộc trách nhiệm giữa hai bên mà chủ yếu dừng lại ở biên bản ghi nhớ (hỗ trợ sinh viên thực tập, hỗ trợ việc làm). Tuy nhiên, với các cơ sở đào tạo nghề tư thực tham gia vào nghiên cứu, việc phối hợp này tương đối tốt và chủ động. Chính vì vậy, số học viên ra trường thường đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và thị trường.

#### 4. Kết luận và khuyến nghị

Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra nhanh chóng, phát triển nguồn nhân lực đứng trước nhiều thách thức mới. Đáp ứng xu hướng này, nguồn nhân lực Việt Nam cần phải cải thiện nhằm đáp ứng yêu cầu trong thời đại mới, đặc biệt về trình độ chuyên môn, kỹ năng xã hội và kỹ năng nhận thức cơ bản. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam đang đứng áp chót so với các nước trong khu vực ASEAN như đã đề cập ở phần đầu của nghiên cứu. Hơn nữa, năng lực

của người lao động yếu cả kiến thức, kỹ năng và mức độ tự chủ, đặc biệt thái độ làm việc, tuân thủ kỷ luật lao động, kỷ luật hợp đồng...

Kết quả nghiên cứu cho thấy năng lực của người lao động hiện nay chưa đáp ứng nhu cầu của thị trường và yêu cầu của doanh nghiệp cũng như yếu so với các quốc gia trong khu vực bởi công tác đào tạo nghề chưa thực sự hiệu quả, thể hiện ở nội dung, chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo, trình độ chuyên môn của giáo viên. Bên cạnh đó, sự chuẩn bị để đo lường chuẩn đầu ra còn thiếu, bên cạnh công tác tư vấn hướng nghiệp chưa được chú trọng. Khung trình độ quốc gia được ban hành năm 2016 là một tiến bộ quan trọng nhằm đo lường năng lực của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Tuy nhiên, sau 3 năm, các văn bản hướng dẫn triển khai đánh giá đầu ra vẫn chưa được ban hành. Đây cũng chính là một rào cản cho các địa phương trong việc kiểm soát chất lượng đào tạo nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Để năng lực của người lao động Việt Nam tiệm cận gần với các quốc gia trong khu vực, chính phủ và các bên liên quan cần lưu tâm và triển khai một số hoạt động sau:

*Thứ nhất*, cần rà soát, xây dựng và hoàn thiện chính sách, cơ chế hỗ trợ đào tạo nghề nghiệp và giới thiệu việc làm cho lao động. Bên cạnh đó, triển khai giám sát có hiệu quả việc thực thi các chính sách về lao động, việc làm đối với các doanh nghiệp (Nhà nước, vừa và nhỏ và có vốn đầu tư nước ngoài). Xây dựng văn bản hướng dẫn để các địa phương triển khai hiệu quả Khung trình độ quốc

gia. Chuẩn đầu ra của Khung trình độ quốc gia cần cụ thể hơn để đảm bảo các địa phương thuận lợi trong triển khai.

*Thứ hai*, cần xây dựng cơ chế hợp tác giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo nghề hướng tới đảm bảo tính ứng dụng, hiệu quả của các chương trình đào tạo nghề. Xây dựng các chương trình đào tạo cần phối hợp hoặc tham vấn các doanh nghiệp và các bên liên quan<sup>(7)</sup>.

*Thứ ba*, cần thực hiện tốt công tác dự báo nguồn nhân lực/nhu cầu việc làm ngắn hạn, trung hạn và dài hạn để cơ sở giáo dục hướng nghiệp chuẩn bị về con người, cơ sở vật chất để triển khai tốt công tác đào tạo nguồn nhân lực cũng như người lao động định hướng nghề nghiệp phù hợp với thị trường lao động cũng như năng lực mỗi cá nhân.

*Thứ tư*, trao quyền tự chủ đầy đủ cho các cơ sở GDNN gắn với trách nhiệm giải trình, cơ chế đánh giá độc lập, sự kiểm soát của nhà nước, giám sát của xã hội, nâng cao năng lực quản trị của các cơ sở GDNN. Chuẩn hóa các điều kiện bảo đảm chất lượng, gắn kết GDNN với thị trường lao động, việc làm bền vững và an sinh xã hội.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2018), *Cải thiện, nâng cao năng suất, chất lượng lao động* (Báo cáo).
2. Bùi Văn Tốt (2017), *Ngành dệt may - Cơ hội bứt phá* (Báo cáo).
3. Chương trình đổi mới đào tạo nghề tại Việt Nam (2015), *Dạy nghề Việt Nam 2015: Chủ đề trường nghề chất lượng cao* (Báo cáo).

4. CGFED (2017), *Stories of women worker in Vietnam electronics industry*.

5. Dương Ngọc Thành, Nguyễn Minh Hiếu (2014), "Thực trạng lao động nông thôn Việt Nam", *Tạp chí Khoa học lao động* Trường Đại học Cần Thơ.

6. Đặng Nguyên Anh (2010), "Vấn đề lao động việc làm và nguồn nhân lực ở nông thôn hiện nay", *Tạp chí Lao động*, số 4.

7. Đỗ Quỳnh Chi (2017), *Nghiên cứu tại Việt Nam: Ngành may mặc, giày dép và dệt may*.

8. Lê Văn Hùng, *FDI và tăng trưởng năng xuất lao động ở Việt Nam - Ngụ ý đối với dòng vốn FDI từ EU*, Viện Kinh tế Việt Nam.

9. Lê Thị Hồng Diệp (2014) *Những hạn chế về lao động và việc làm trên thị trường lao động Việt Nam hiện nay*.

10. *Luật Giáo dục nghề nghiệp*, 2014

11. *Luật Việc làm*, 2013

12. MOLISA và GSO (2017), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam*.

13. Oxfam (2016), *Quyền lao động tại Việt Nam*.

14. Quyết định số 1982/QĐ-TTg, *phê duyệt khung trình độ quốc gia Việt Nam, 2015*.

<sup>(7)</sup> Thủy An (2018), *Thiếu hợp tác trong liên kết đào tạo nghề giữa doanh nghiệp và nhà trường*, <https://baomoi.com/thieu-hop-tac-trong-lien-ket-dao-tao-nghe-giua-doanh-nghiep-va-nha-truong/c/25704833.epi>