

# PHÁT TRIỂN MÔ HÌNH LIÊN KẾT BỀN VỮNG GIỮA CƠ SỞ ĐÀO TẠO VÀ CÁC DOANH NGHIỆP DỆT MAY TRONG XU HƯỚNG HỘI NHẬP WTO

## *DEVELOPING SUSTAINABLE LINKAGES BETWEEN TRAINING CENTERS AND TEXTILE ENTERPRISES FOR VIETNAM TEXTILE INDUSTRY: PERSPECTIVES FOR JOINING WTO*

NGUYỄN THỊ BÍCH THU

*Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng*

### **TÓM TẮT**

Việt Nam chuẩn bị gia nhập WTO, ngành Dệt May Việt Nam đang đối diện với những thách thức, đặc biệt là áp lực cạnh tranh. Tình trạng thiếu hụt lao động dẫn đến tranh giành lao động trong nội bộ ngành đang ngày càng trầm trọng, các doanh nghiệp e dè trong đầu tư phát triển sản xuất vì ngại là nguồn nhân lực của dệt may Việt Nam đang vừa thiếu lại vừa yếu. Bài báo đề xuất xây dựng mô hình đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Dệt May hướng đến sự liên kết bền vững giữa các cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp dệt may nhằm giải bài toán đảm bảo nguồn nhân lực đáp ứng cho yêu cầu phát triển và cạnh tranh của Dệt May sau khi Việt Nam gia nhập WTO.

### **ABSTRACT**

Vietnam is preparing to enter the WTO, the textile industry is facing challenges. Especially, competitive pressure and shortage of work forces have resulted in increasing competition to attract work forces in the industry. The problem for almost all enterprises is not investment for production development, but mainly is the shortage and weakness of work forces in the textile industry of Vietnam. The study focuses on sustainable linkage between training centers and textile enterprises. The result indicates that solving this problem will ensure human resource for demand of competition and development in Vietnam textile industry after joining WTO.

## **1. Vị trí và vai trò của ngành Dệt May trong nền kinh tế quốc dân**

Ngành Dệt May Việt Nam đã có sự tăng trưởng nhanh trong thời gian qua, kim ngạch xuất khẩu hàng dệt may luôn dẫn đầu trong nhóm các mặt hàng xuất khẩu chủ lực của Việt Nam chỉ đứng sau dầu thô. Ngành Dệt May hiện thu hút số lượng lớn lao động và tăng không ngừng hàng năm.

Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 55/2001/QĐ-TT, xác định phát triển ngành Dệt May trở thành một trong những ngành trọng điểm, mũi nhọn về xuất khẩu. Chỉ tiêu đặt ra đối với ngành là đến năm 2010 đạt kim ngạch xuất khẩu 8-9 tỷ USD [3].

Từ số liệu của Tổng cục Thống kê về doanh thu, lợi nhuận, thuế và tỷ lệ tăng trưởng so với năm trước, cho thấy tốc độ tăng trưởng của doanh thu, lợi nhuận toàn ngành luôn ở mức cao nhưng đã báo hiệu có khuynh hướng giảm sút.

Năm 2005, sau khi bãi bỏ hiệp định ACT, Dệt May Việt Nam đã có một năm khó khăn. Xuất khẩu toàn ngành chỉ đạt khoảng 4,85 tỷ USD (theo Cục Kinh tế), mức tăng trưởng gần 10% so với 2004. Khi Việt Nam gia nhập WTO, Dệt may Việt Nam sẽ có nhiều lợi thế nhưng đồng thời cũng đứng trước nhiều thách thức, đặc biệt vấn đề đặt ra là đến năm 2008 khi sự hạn chế đối với hàng dệt may của Trung Quốc hết hiệu lực, liệu các doanh nghiệp Việt Nam có tiếp tục đứng vững và phát triển, đạt được mục tiêu đã đặt ra không?

*Biểu 1. Kết quả kinh doanh*

*ĐVT: triệu đồng*

	2000	2001		2002		2003		2004	
Doanh thu	23451	26587	113%	33969	128%	43471	128%	52980	122%
Lợi nhuận	476	208	44%	400	193%	684	171%	509	74%
Thuế	765	837	109%	977	117%	1102	113%	2388	217%

*(Tổng hợp từ Nguồn số liệu của Tổng cục Thống kê)*

Để đạt mục tiêu đòi hỏi ngành Dệt May phải có một chiến lược phát triển, khắc phục các điểm yếu làm hạn chế khả năng cạnh tranh của ngành như [9]:

- Chất lượng của sản phẩm chưa cao, chưa đồng đều, chủ yếu là gia công cho nước ngoài, chưa chủ động được nguyên vật liệu, năng suất lao động còn thấp.
- Giá cả cao. Theo Bộ Thương mại, hiện hầu hết các chủng loại hàng dệt may của Việt Nam xuất khẩu đều có giá cao hơn 5 - 7%, thậm chí 10% so với các đối thủ Trung Quốc, Ấn Độ, Bangladesh.
- Mẫu mã sản phẩm và cơ cấu mặt hàng còn nhiều bất cập, mới chỉ tập trung ở những mặt hàng đòi hỏi kỹ thuật không cao, như áo somi, jacket, bộ thể thao... chứ chưa sản xuất được những mã hàng đòi hỏi kỹ thuật cao như bộ com lê,...
- Năng lực xúc tiến bán hàng còn yếu so với các nước trong khu vực, tiến độ giao hàng đúng thời hạn còn chưa được đảm bảo.
- Chưa có thương hiệu Việt cho sản phẩm xuất ra nước ngoài

Các vấn đề trên chỉ có thể được khắc phục nếu có được nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đặt ra của ngành.

## **2. Nguồn nhân lực cho dệt may Việt Nam**

Hiện tại ngành Dệt May Việt Nam thu hút một lượng lớn lao động, và dự kiến sẽ tăng lên đến 3,5-4 triệu lao động vào 2010.

Nhiều nghiên cứu cho thấy, sau khi bỏ hạn ngạch, các nhà bán lẻ sẽ chú ý nhập hàng ở các nhà máy có từ 1.000 công nhân trở lên. Trong khi đó, số liệu của tổng cục thống kê, cho chúng ta thấy, tỷ lệ doanh nghiệp dệt may có số lao động từ 1000 người trở lên chỉ chiếm 6%, doanh nghiệp vừa và nhỏ chiếm 77%. Đây sẽ là một hạn chế cho dệt may Việt Nam để cạnh tranh.

*Biểu 1. Số lượng doanh nghiệp dệt may theo qui mô lao động*

	2000		2001		2002		2003		2004	
Tổng số DN	978		1352		1612		1909		2398	
Dưới 10 người	62	6%	265	20%	185	11%	229	12%	332	14%
10 – 299 người	624	64%	762	56%	1006	62%	1175	62%	1506	63%
300 – 999 người	213	22%	230	17%	309	19%	375	20%	409	17%
1000 người trở lên	79	8%	95	7%	112	7%	130	7%	151	6%

*(Tổng hợp từ nguồn của Tổng cục Thống kê)*

Trong khi đó, nguồn nhân lực cung ứng cho ngành dệt may vốn đã thiếu thời gian gần đây càng thiếu trầm trọng, nhiều doanh nghiệp dệt may không thể tuyển đủ công nhân để đảm bảo đơn hàng đã nhận dẫn đến tình trạng tranh giành lao động của nhau giữa các doanh nghiệp dệt may. Đội ngũ kỹ thuật viên và nhân viên thiết kế mẫu cũng thiếu trầm trọng từ lâu những vẫn chưa được cải thiện đáng kể. Theo chúng tôi, đây là một nguyên nhân cơ bản khiến cho tỷ lệ di chuyển của lao động trong các doanh nghiệp dệt may luôn ở mức quá cao từ 18 - 27 % (so với tổng số lao động), thậm chí có doanh nghiệp dệt may mức biến động lên đến 30-40%, tỷ lệ tuyển mới (so với tổng số lao động) trên mức 35%. Mức biến động này đang tăng lên đến mức báo động.

Trước thách thức hậu ACT và sắp tới là gia nhập WTO, nếu nguồn nhân lực không đáp ứng được yêu cầu sẽ làm giảm đáng kể tính cạnh tranh của Dệt May Việt Nam vốn đã không mấy khả quan trên thị trường quốc tế.

*Tỷ lệ biến động lao động trong ngành Dệt May*

	2002		2003		2004	
Tổng số lao động	496154		589246		652689	
Tuyển mới trong năm	202671	41%	209514	36%	229168	35%
Giảm trong năm	88828	18%	107858	18%	175851	27%

*(Tổng hợp từ nguồn số liệu của Tổng cục Thống kê)*

Theo Hiệp hội Dệt May Việt Nam, tình trạng thiếu hụt trầm trọng lao động cho ngành Dệt May có nguyên nhân chính là do tốc độ phát triển quá nhanh của ngành, ngày càng có nhiều doanh nghiệp sản xuất hàng dệt may ra đời dẫn đến nhu cầu sử dụng lao động ngày càng cao. Trong khi đó số lao động đào tạo được không đáp ứng đủ so với nhu cầu thực tế. Đồng thời địa phương nào cũng đầu tư vào ngành may mặc để giải quyết lao động. Theo niên giám thương mại Việt Nam 2005 có 39 trên 63 tỉnh (chiếm 61%) đưa dệt may vào ngành hàng xuất khẩu chủ yếu, và 16 trên 63 (25%) tỉnh thành xếp dệt may là ngành công nghiệp chủ lực cần ưu tiên dẫn đến tình trạng lao động ngành may từ các trung tâm dệt may của cả nước chuyển ngược về các tỉnh một cách ồ ạt, và người lao động khi có điều kiện làm việc gần nhà họ không có ý định đi xa mà đồng lương cũng chỉ đủ cho họ sống hàng ngày đã làm mất đi nguồn cung ứng lao động quan trọng cho các trung tâm dệt may lớn. Tình trạng của các doanh nghiệp dệt may gặp phải là: thiếu lao động nên không có đơn hàng, có đơn hàng thì không có đủ lao động.

Để giải quyết vấn đề lao động, ngành Dệt May có đề xuất quy hoạch và di dời ngành sản xuất may về một số vùng phù hợp để tận dụng lao động nhàn rỗi ở các vùng nông thôn, không để các nhà máy dệt và may gia công tập trung phát triển mạnh ở đô thị như hiện nay. Tuy nhiên, đã xuất hiện những dấu hiệu cho thấy sự bấp bênh của việc sử dụng lao động “bán công-bán nông”. Phần lớn các doanh nghiệp đều khẳng định, đầu tư mở rộng năng lực sản xuất họ không ngại mà cái khiến cho họ chùn tay chính là lao động ngành Dệt May vừa thiếu lại vừa yếu [4]. Nếu không có những biện pháp căn cơ hơn để thúc đẩy đào tạo nghề, nhất là đào tạo công nhân ngành Dệt May thì sẽ ảnh hưởng đến khả năng thu hút đầu tư phát triển ngành.

**3. Mô hình liên kết đào tạo nguồn nhân lực giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo**

Giữa doanh nghiệp và nhà trường có mối liên kết chặt chẽ thông qua quan hệ cung – cầu nhân lực. Mối quan hệ này có tính chất nhân quả, cái này làm tiền đề cho cái kia phát triển, do đó nó mang tính khách quan và có qui luật.

Mô hình liên kết đào tạo giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo được hiểu là cách thức, hình thức, cơ chế vận hành theo các nội dung thỏa thuận giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Mô hình liên kết là mô hình vừa có tính lý tưởng vừa có tính thực tiễn. Các thành tố trong mô hình sẽ được xem xét một cách toàn diện, có hệ thống và kết hợp với nhau một cách chặt chẽ, logic nhằm tạo nên sự vận hành trơn tru, có hiệu quả theo mục tiêu đào tạo được xác định. Mô hình liên kết đào tạo giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp là một loại mô hình lý thuyết song trong đó phản ánh mối quan hệ xã hội, quan hệ đào tạo và kinh tế tồn tại trong hiện thực hoạt động do đó nó có tính hiện thực khách quan và là mô hình có thực mang tính lý tưởng vận hành trong đời sống xã hội.

Ở Mỹ, để thể hiện mối liên kết này người ta đưa ra thuật ngữ “Công ty hóa trường đại học” (company universities) để chỉ các cơ sở đào tạo có đặc điểm như để người có kinh nghiệm công tác xí nghiệp làm hiệu trưởng, dùng phương thức “thị trường” để thu hút sinh viên giỏi, mời các học giả nổi tiếng đến dạy. Công ty hóa trường đại học là làm cho việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học trực tiếp hướng về sản xuất, về quản lý kinh doanh, nhờ đó cơ sở đào tạo có thể gia tăng thu nhập tài chính và không ngừng cải thiện điều kiện xây dựng trường, nâng cao địa vị của cơ sở đào tạo. Công ty hóa trường đại học làm cho mối quan hệ giữa các doanh nghiệp và giáo dục ngày càng mật thiết. Cơ sở đào tạo và doanh nghiệp tương hỗ, tương lợi, bình đẳng về lợi ích trên phương diện dịch vụ, kỹ thuật do vậy mà tăng cường sự hợp tác giữa hai bên.

Công ty hóa trường đào tạo có rất nhiều dạng thức, căn cứ trên quan hệ phụ thuộc giữa trường dạy nghề và doanh nghiệp có các mô hình liên kết là:

1) Mô hình liên kết giữa nhà trường nghề và các doanh nghiệp bên ngoài. Có thể kể đến hình thức giữa công ty và nhà trường ký với nhau một khế ước cung cấp nhu cầu và bảo đảm việc làm cho các sinh viên tốt nghiệp. Năm 1982, gần 200 công ty, xí nghiệp của Boston (Mỹ) ký với trường quốc lập Boston bản “Khế ước Boston” nổi tiếng để giải quyết việc sinh viên chán học vì tìm việc làm khó khăn. Trong đó, cam kết đến năm 1989, tất cả những học sinh trung học có năng lực học tập và có trình độ toán học sau khi tốt nghiệp đều có thể tìm được một công việc thích hợp trong vùng.

2) Mô hình liên kết dạy nghề giữa nhà trường và các cơ sở doanh nghiệp được thành lập trong nhà trường. Các doanh nghiệp có thể thu nạp cơ sở đào tạo để cơ sở trực tiếp cung cấp cho doanh nghiệp những nhân viên hoặc công nhân hợp qui cách. Gọi “thu nạp” nghĩa là công ty cung cấp tài chính cho cơ sở đào tạo và đưa ảnh hưởng của mình sâu trong nội bộ cơ sở đào tạo. Các cơ sở phải bồi dưỡng và huấn luyện cho doanh nghiệp những nhân viên hoặc công nhân mới, phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp thay vì bỏ tiền ra để tự thực hiện các chương trình đào tạo, thì thực hiện thu nạp các cơ sở đào tạo và biến nó thành nơi bồi dưỡng và huấn luyện phục vụ cho công ty mình.

3) Mô hình liên kết dạy nghề giữa doanh nghiệp và nhà trường nghề thành lập tại doanh nghiệp. Nhiều công ty, có sức hút và tầm nhìn xa, trực tiếp mở mang các loại giáo dục để phục vụ cho sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và trở thành đối thủ có sức cạnh tranh mạnh mẽ đối với các cơ sở đào tạo truyền thống. Ở Mỹ, họ gọi là “giảng đường công ty”. Các kế hoạch huấn luyện và giáo dục được mở trong nội bộ xí nghiệp thật rộng rãi. Công ty và các hiệp hội đứng ra cấp học hàm và học vị cho học viên.

Ở Việt Nam, Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VII đã nêu: “Xây dựng quan hệ chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhân lực và việc làm, giữa cơ sở đào tạo với cơ sở sử dụng nhân lực”. Tuy nhiên, trong thời gian qua mối quan hệ này

chưa được thiết lập nên xã hội đang xảy ra tình trạng “thừa thầy thiếu thợ” và “vừa thừa lại vừa thiếu” lao động kỹ thuật. Ngành Dệt May Việt Nam cũng nằm chung trong tình trạng đó.

#### **4. Giải pháp phát triển mô hình liên kết bền vững giữa các cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp dệt may**

Cần có những giải pháp giải quyết triệt để về số lượng lao động cung ứng cho yêu cầu phát triển của ngành Dệt May, đồng thời hạn chế và làm mất đi tình trạng tranh giành lao động trong nội bộ ngành. Cần có sự kết nối chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo nghề dệt may và các doanh nghiệp dệt may, để cơ sở đào tạo nghề nắm bắt kịp thời nhu cầu về số lượng, chất lượng lao động của doanh nghiệp mà phục vụ cho tốt, đồng thời tranh thủ được khả năng vật chất cũng như nguồn lực của doanh nghiệp phục vụ cho việc đào tạo. Về phía mình, doanh nghiệp có thể tham gia vào ngay từ quá trình đào tạo và từ đây đã có các biện pháp quản lý và tác động đến nguồn nhân lực sẽ phục vụ cho mình nhằm tăng chất lượng và độ ổn định của nguồn nhân lực tương lai của tổ chức. Liên kết bền vững là liên kết hai bên cùng có lợi và cùng thỏa mãn nhu cầu và đạt được mục tiêu phát triển của cả doanh nghiệp dệt may và cơ sở đào tạo. Đồng thời, liên kết bền vững còn hướng đến thỏa mãn nhu cầu của người học và người lao động để họ gắn bó lâu dài với ngành Dệt May.

Từ những yêu cầu của thực tế phát triển ngành, mô hình liên kết dạy nghề giữa doanh nghiệp và nhà trường là một đòi hỏi tất yếu, và cần hướng đến các công ty đào tạo trong ngành Dệt May.

Để giải quyết vấn đề lao động cho ngành Dệt May Việt Nam, thì ngoài việc tăng lương, tăng phúc lợi cho người lao động, quan tâm giải quyết tới vấn đề nhà ở cho công nhân... ngành Dệt May Việt Nam rất cần quan tâm đến vấn đề đào tạo nguồn nhân lực đủ để cung ứng cho ngành cả về số lượng và chất lượng, trên cơ sở đó tạo ra những đầu mối cung cấp ổn định nguồn nhân lực, tạo được mạch nối liên hoàn giữa đào tạo và sử dụng. Cụ thể là:

- Cùng cố, hoàn thiện và mở rộng hệ thống đào tạo nghề dệt may theo hướng mở rộng và phát triển của ngành. Mở các khoa, các chuyên ngành dệt may trong các trường đại học và cao đẳng, đầu tư mạnh để có được chất lượng đào tạo đạt yêu cầu đặt ra của ngành. Cần xây dựng những chương trình đào tạo bằng phương tiện nghe nhìn đạt tiêu chuẩn để cung cấp đồng loạt cho các doanh nghiệp. Tất cả các hoạt động đã nêu đều trên cơ sở khảo sát kỹ lưỡng yêu cầu của các doanh nghiệp và luôn có thông tin cập nhật có tính liên kết cao từ doanh nghiệp đến cơ sở đào tạo. Song song với điều đó cần tăng cường tuyên truyền về ngành nghề trong cộng đồng để từ đó thu hút người học đến với các cơ sở đào tạo nghề dệt may. Đồng thời nó cũng sẽ làm tăng thêm lòng tự hào của người lao động đang trong ngành để từ đó gia tăng mức độ gắn bó với ngành. Đây là hoạt động song hành và phối hợp giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong ngành Dệt May.

- Tăng cường hơn nữa việc liên kết với nước ngoài trong đào tạo các cán bộ ngành Dệt May, đặc biệt là đội ngũ thiết kế mẫu. Tập trung mạnh cho đào tạo cán bộ quản lý và cán bộ trong các bộ phận xúc tiến bán hàng. Thường xuyên và định kỳ đào tạo lại đội ngũ lao động hiện có. Nguyên tắc là các doanh nghiệp hợp tác và phối hợp với nhau trong đào tạo và sử dụng các cơ sở đào tạo làm đầu mối liên kết. Nhờ đó mà tăng qui mô các lớp đào tạo và giảm chi phí để các doanh nghiệp có số lượng lao động không lớn cũng thường xuyên được thụ hưởng các chương trình đào tạo. Các doanh nghiệp cần coi đầu tư cho đào tạo là một khoản đầu tư dài hạn hoạch toán như tính toán một dự án đầu tư. Các doanh nghiệp dệt may sẽ đánh giá lựa chọn các cơ sở đào tạo như đánh giá những nguồn cung cấp cho dự án đầu tư và ký kết với cơ sở các hợp đồng đào tạo, dài hạn và ngắn hạn.

- Tiến tới thành lập hệ thống công ty cung ứng lao động dệt may. Do tính chất của ngành Dệt May ít nhiều mang tính mùa vụ, và mức độ về nhu cầu lao động tùy thuộc vào đơn hàng, do đó nếu xây dựng được hệ thống công ty cung ứng lao động thì mức độ linh hoạt trong sử dụng lao động sẽ tăng lên, hỗ trợ được cho các doanh nghiệp trong lúc nhu cầu lao động tăng cao, giảm bớt mức độ nhàn rỗi của lao động khi doanh nghiệp có ít đơn hàng. Và như vậy có thể đảm bảo mức độ ổn định cao về tiền lương của người lao động, khiến họ an tâm và gắn bó hơn với nghề. Trong những kỳ trái vụ của dệt may, các công ty cung ứng sẽ đầu tư đào tạo lại đội ngũ lao động. Nhờ qui mô lớn và đào tạo tập trung, chuyên môn hoá cao hiệu quả đào tạo sẽ tăng lên. Giải pháp này sẽ hỗ trợ cho việc liên kết các doanh nghiệp dệt may của Việt Nam để tăng qui mô, nâng cao thêm năng lực cạnh tranh của ngành.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Thương mại, *Niên giám Thương mại Việt Nam 2005*, NXB Thống kê, 2005.
- [2] Công trình tập thể của các tác giả Trung Quốc, *Dự báo thế kỷ 21*, NXB Thống kê, 1998.
- [3] Emerging Textiles, 24/5/2005.
- [4] *Báo điện tử - Thời báo Kinh tế Sài Gòn*, ngày 27-06-2006, (<http://www.vneconomy.com.vn>), Lao động ngành Dệt May: Thiếu về lượng, yếu về chất.
- [5] <http://www.ckt.gov.vn/news>.
- [6] <http://vinanet.com.vn/>, Số liệu xuất khẩu dệt may Việt Nam tháng 6 và 6 tháng đầu năm 2006.
- [7] Randy L.Desimone, Jon M.Werner, David M.Harris, “*Human resource development*”, NXB Thomson, 2002.
- [8] Trang thông tin của Vinatex.