



PHÂN TÍCH HIỆN TRẠNG GIỚI TRONG NGÀNH LÂM NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



Xuất bản bởi

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Thay mặt

Bộ Hợp tác và Phát triển Kinh tế (BMZ), CHLB Đức

Văn phòng Đăng ký

Bonn and Eschborn, Đức

Dự án

“Hỗ trợ thực hiện Hiệp định đối tác tự nguyện VPA/FLEGT tại Việt Nam”
do GIZ cùng phối hợp với Cục Kiểm lâm thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (Bộ NN và PTNT) thực hiện

Thời gian xuất bản

Tháng 12, 2023

Tác giả

Edwin Shank, Hoàng Thu Hằng

Phối hợp với

Viện Lâm nghiệp Châu Âu

Chỉ đạo nội dung

Anja Barth – Cố vấn trưởng Dự án

Ảnh

© GIZ/Khương Duy Đỗ

© GIZ/Bình Đặng

© GIZ/Nguyễn Duy Công

Tuyên bố miễn trừ trách nhiệm

Những nội dung, diễn giải, các kết quả phân tích, và các khuyến nghị trong tài liệu này dựa trên những thông tin thu thập bởi GIZ, tư vấn, đối tác của GIZ, và những người cung cấp thông tin và dữ liệu, và không nhất thiết phải đại diện cho quan điểm của GIZ, Cục Kiểm lâm thuộc Bộ NN và PTNT hoặc BMZ. Những cơ quan, đơn vị này từ chối chịu trách nhiệm pháp lý đối với việc sử dụng tài liệu này và các thông tin được cung cấp trong tài liệu bởi các cá nhân và tổ chức khác, cũng như bất kỳ tổn thất nào là kết quả của hành động đó.

Mục lục

Danh sách các Bảng, Hình và Hộp	6	3.2.6 Loại hợp đồng lao động của lao động làm công ăn lương	74
Tóm tắt	10	3.3 Các vấn đề và xu hướng nổi bật	75
1. Giới thiệu	15	4. Phúc lợi xã hội, sự tham gia, và phát triển nguồn nhân lực (Chủ đề Ba)	80
1.1 Mục tiêu và khung phân tích	16	4.1 Khuôn khổ pháp luật	81
1.2 Các đặc điểm chính của ngành lâm nghiệp của nền kinh tế	20	4.2 Các chỉ số và bằng chứng thống kê	83
1.3 Những mốc phát triển về mặt chính trị và luật pháp	28	4.2.1 Trình độ chuyên môn/kỹ thuật của người lao động	83
1.4 Các nguồn thông tin	30	4.2.2 Tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội	86
1.4.1 Dữ liệu thống kê	30	4.2.3 Sức khỏe và an toàn lao động	88
1.4.2 Rà soát tài liệu	31	4.2.4 Lao động trẻ em trong ngành lâm nghiệp	90
2. Quyền sở hữu và quyền sử dụng tài nguyên rừng (Chủ đề Một)	32	4.2.5 Cân bằng giới trong quản lý kinh doanh	92
2.1 Khuôn khổ pháp luật	33	4.2.6 Bình đẳng giới trong các cơ quan quản lý nhà nước về lâm nghiệp	93
2.2 Các chỉ số và bằng chứng thống kê	36	4.2.7 Sự tham gia của hai giới trong diễn đàn các bên liên quan trong ngành lâm nghiệp	94
2.2.1 Hiện trạng sở hữu đất lâm nghiệp	36	4.3 Các vấn đề và xu hướng nổi bật	96
2.2.2 Số lượng hộ gia đình đang sử dụng và quản lý đất lâm nghiệp và tài nguyên rừng	39	5. Các ưu tiên và cơ hội	99
2.2.3 Đánh giá sinh kế dựa vào rừng của hộ gia đình	41	5.1 Các cân nhắc về chính sách	100
2.2.4 Chứng nhận quyền sử dụng đất	45	5.2 Phát triển bao trùm và bình đẳng giới trong ngành lâm nghiệp	101
2.2.5 Chi trả dịch vụ môi trường rừng	48	5.3 Khoảng trống thông tin và các ưu tiên cho việc thực hiện nghiên cứu bổ sung	105
2.3 Các vấn đề và xu hướng nổi bật	54	Phụ lục 1. Định nghĩa doanh nghiệp, việc làm và danh mục thống kê	108
3. Các cơ hội kinh tế và việc làm trong ngành lâm nghiệp (Chủ đề Hai)	58	Phụ lục 2. Dữ liệu về số lượng người lao động làm việc trong các phân ngành lâm nghiệp	110
3.1 Khuôn khổ pháp luật	59	Phụ lục 3. Danh mục các văn bản quy phạm pháp luật	112
3.2 Các chỉ số và bằng chứng thống kê	60	Phụ lục 4. Nguồn tài liệu nghiên cứu đánh giá	114
3.2.1 Số lượng và độ tuổi của người lao động	61	Phụ lục 5. Danh mục tài liệu tham khảo	116
3.2.2 Cơ cấu việc làm theo hình thức sở hữu	64	Phụ lục 6. Khung phân tích hiện trạng	123
3.2.3 Cơ cấu việc làm theo vị thế công việc	66		
3.2.4 Cơ cấu việc làm theo phân loại nghề nghiệp	69		
3.2.5 Thu nhập từ ngành lâm nghiệp và khoảng cách tiền lương theo giới	70		

Danh sách các Bảng, Hình và Hộp

- Bảng 1.1 Hiện trạng rừng theo loại rừng và mục đích sử dụng năm 2022 (ha)
- Bảng 2.1 Diện tích và tỷ lệ đất lâm nghiệp được giao cho các chủ rừng khác nhau (năm 2022)
- Bảng 2.2 Số lượng các hộ gia đình và hợp tác xã lâm nghiệp (các năm 2010, 2015 và 2020)
- Bảng 2.3 Cơ cấu các hoạt động kinh tế chính của nhóm dân số trên 15 tuổi trong 12 tháng, theo loại hộ gia đình (các năm 2010 và 2020) (%)
- Bảng 2.4 Các mô hình phân công lao động phổ biến trong khai thác và thu hái lâm sản ngoài tự nhiên
- Bảng 2.5 Tỷ lệ thu nhập trung bình của hộ gia đình từ các hoạt động liên quan đến lâm nghiệp dựa trên mẫu khảo sát các hộ gia đình tại các làng, xã ở ba tỉnh (năm 2011 và 2015) (%)
- Bảng 2.6 Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất được cấp theo từng loại đất (năm 2004 và 2010)
- Bảng 2.7 Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất dựa trên mẫu khảo sát các hộ gia đình tại bốn tỉnh (năm 2020)
- Bảng 2.8 Sự tham gia của nam và nữ vào các hoạt động CTDVMTR và quyết định trong hộ gia đình
- Bảng 3.1 Mức tiền lương theo ngày của lao động nam và lao động nữ tại các cơ sở chế biến
- Bảng 4.1 Tỷ lệ lao động trong các phân ngành lâm nghiệp theo trình độ chuyên môn/kỹ thuật (năm 2022)
- Bảng 4.2 Tỷ lệ lao động tham gia bảo hiểm xã hội trong phân ngành chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ theo hình thức sở hữu (2022)
- Bảng 4.3 Tỷ lệ không tuân thủ các quy định về sức khỏe và an toàn lao động của các doanh nghiệp sản xuất đồ gỗ tại tỉnh Đồng Nai (năm 2016 & 2018)

- Bảng 4.4 Tỷ lệ trẻ em làm việc và lao động trẻ em trong các phân ngành lâm nghiệp (năm 2018)
- Bảng 4.5 Phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo tại một số doanh nghiệp chế biến gỗ
- Bảng 4.6 Cân bằng giới trong Cục Kiểm Lâm và lực lượng kiểm lâm
- Bảng 4.7 Sự tham gia của phụ nữ trong các sự kiện của các dự án về VPA/FLEGT do Chương trình EU FAO FLEGT tài trợ

- Hình 1.1 Tổng quan về khung phân tích hiện trạng
- Hình 1.2 Các phân ngành lâm nghiệp theo Hệ thống ngành kinh tế Việt Nam (VSIC)
- Hình 1.3 Số lượng lao động trong các phân ngành lâm nghiệp (năm 2022)
- Hình 1.4 Số lượng doanh nghiệp hoạt động trong các phân ngành sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ (các năm 2010, 2018 và 2020)
- Hình 1.5 Quy mô doanh nghiệp theo số lượng lao động trong các phân ngành sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ (năm 2021)
- Hình 1.6 Phân bố theo vùng lao động làm việc trong các phân ngành sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ (năm 2022)
- Hình 2.1 Tỷ lệ đất rừng, đất trồng cây hàng năm và đất trồng cây lâu năm có chứng nhận quyền sử dụng đất (từ năm 2010 đến năm 2020)
- Hình 3.1 Số lượng và tỷ lệ lao động trong các phân ngành sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ, theo giới tính và theo độ tuổi (năm 2022)
- Hình 3.2 Số lượng và tỷ lệ lao động theo các hình thức sở hữu và theo giới tính (năm 2022)
- Hình 3.3 Số lượng và tỷ lệ lao động theo vị thế công việc và theo giới tính (năm 2022)
- Hình 3.4 Tỷ lệ lao động theo phân loại nghề nghiệp và theo giới tính (năm 2022) (%)

- Hình 3.5 Thu nhập bình quân hàng tháng của lao động làm công ăn lương trong các phân ngành lâm nghiệp năm 2022 (triệu đồng)
- Hình 3.6a Phân ngành chế biến lâm sản: mức tiền lương bình quân hàng tháng của lao động nam và lao động nữ theo hình thức sở hữu, phân loại nghề nghiệp và trình độ chuyên môn/kỹ thuật (năm 2022) (triệu đồng)
- Hình 3.6b Phân ngành sản xuất đồ gỗ: mức tiền lương bình quân hàng tháng của lao động nam và lao động nữ theo hình thức sở hữu, phân loại nghề nghiệp và trình độ chuyên môn/kỹ thuật (năm 2022) (triệu đồng)
- Hình 3.7 Tỷ lệ lao động làm công ăn lương có và không có hợp đồng lao động (năm 2022) (%)
- Hình 3.8 Khoảng cách tiền lương theo giới trong các phân ngành lâm nghiệp so với các ngành kinh tế khác (năm 2022)
- Hình 4.1 Tỷ lệ lao động nam và lao động nữ có trình độ sơ cấp và trung cấp trong các phân ngành lâm nghiệp so với các ngành khác (năm 2022)
- Hình 4.2 Tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội giữa lao động nam và lao động nữ trong các phân ngành lâm nghiệp so với các ngành khác (2022)
- Hình 4.3 Các vấn đề liên quan đến tính dễ bị tổn thương của người lao động trong phân ngành chế biến lâm sản
-
- Hộp 2.1 Tóm tắt quyền sử dụng của chủ rừng đối với các loại rừng khác nhau
- Hộp 2.2 Tổng hợp các phát hiện từ 3 nghiên cứu về giới của CTDVMTR
- Hộp 3.1 Vai trò và trách nhiệm quản lý của nam và nữ chủ hộ gia đình tại hai làng nghề gỗ - Liên Hà (LH) và Đồng Kỵ (ĐK)

Các từ viết tắt

CSR	Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp
EFI	Viện Lâm nghiệp Châu Âu
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài (doanh nghiệp)
CLN	Cục Lâm nghiệp thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn
FLEGT	Thực thi luật lâm nghiệp, quản trị rừng và thương mại lâm sản
CKL	Cục Kiểm lâm thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn
TCTK	Tổng cục Thống kê
ILO	Tổ chức Lao động quốc tế
LFS	Điều tra Lao động – Việc làm
CNQSDĐ	Chứng nhận quyền sử dụng đất
Bộ NN-PTNT	Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn
Bộ LĐTBXH	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
LSNG	Lâm sản ngoài gỗ
CTDVMTR	Chi trả dịch vụ môi trường rừng
LTQD	Lâm trường quốc doanh
DNNVV	Doanh nghiệp nhỏ và vừa
VHLSS	Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam
TCLN	Tổng cục Lâm nghiệp
VPA	Hiệp định đối tác tự nguyện
VSIC	Hệ thống phân loại ngành kinh tế Việt Nam



Tóm tắt

Báo cáo này cung cấp phân tích thực trạng về các quyền liên quan đến giới và các khía cạnh giới trong ngành lâm nghiệp Việt Nam liên quan đến ba phân ngành: sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ. Báo cáo tổng hợp các thông tin thống kê sẵn có và nghiên cứu thứ cấp về giới và ngành lâm nghiệp. Báo cáo xem xét đến bối cảnh pháp lý của các quyền liên quan đến giới cũng như các vấn đề và xu hướng quan trọng trong việc áp dụng và thực hiện các quyền này. Ngoài ra, báo cáo cũng xác định các cơ hội và ưu tiên trong tương lai, bao gồm nhu cầu cải thiện chính sách để thúc đẩy bình đẳng giới trong ngành lâm nghiệp, và các khuyến nghị để đạt được Mục tiêu phát triển bền vững số 8 về tạo việc làm đầy đủ đảm bảo tăng trưởng kinh tế toàn diện và bao trùm trong các phân ngành lâm nghiệp.

Chương 1

Trình bày khung phân tích cho nghiên cứu. Chương này cung cấp thông tin cơ bản về những đặc điểm chính của nền kinh tế và ngành lâm nghiệp Việt Nam có liên quan đến nghiên cứu, và điềm lại những mốc phát triển quan trọng về mặt chính trị và luật pháp liên quan đến bình đẳng giới. Chương này cũng cung cấp tổng quan về các nguồn điều tra, khảo sát thống kê và các nguồn tài liệu được sử dụng trong nghiên cứu.

Chương 2

Xem xét vấn đề giới trong mối liên hệ với quyền sở hữu và quyền sử dụng tài nguyên rừng (Chủ đề Một). Mở đầu Chương là tóm tắt các số liệu thống kê sẵn có về một số các chỉ số, bao gồm: hiện trạng sở hữu đất lâm nghiệp; số hộ gia đình đang sử dụng và quản lý đất lâm nghiệp và tài nguyên rừng; đánh giá sinh kế dựa vào rừng của hộ gia đình; chứng nhận quyền sử dụng đất lâm nghiệp; và chi trả dịch vụ môi trường rừng.

Nghiên cứu chỉ ra rằng phụ nữ đóng vai trò quan trọng trong việc áp dụng rộng rãi các hệ thống canh tác lâm nghiệp và sự tăng trưởng nhanh chóng của nền kinh tế lâm nghiệp ở Việt Nam trong những thập kỷ gần đây. Ngoài ra, sự tham gia đồng đẳng của phụ nữ vào lực lượng lao động lâm nghiệp đã có từ nhiều năm trước. Tuy nhiên, vai trò và sự đóng góp về mặt kinh tế của phụ nữ trong các hệ thống sản xuất lâm nghiệp vẫn thường bị bỏ qua và bị đánh giá thấp. Nhiều báo cáo ghi nhận các mô hình phân công lao động phổ biến giữa nam và nữ trong các hoạt động lâm nghiệp và sự khác biệt về vai trò kinh tế giữa nam và nữ trong các hệ thống sinh kế dựa vào rừng. Tuy vậy, vẫn còn thiếu bằng chứng thống kê mô tả bản chất và gánh nặng công việc của phụ nữ trong ngành lâm nghiệp và phân tích những điều chỉnh trước sự thay đổi trong cơ cấu của kinh tế nông thôn và kinh tế hộ gia đình trong những năm gần đây.

Phụ nữ nông thôn vẫn thường bị thiệt thòi do sự bất bình đẳng giới trong việc tiếp cận các lợi ích từ các chính sách và dịch vụ. Ví dụ như sự bất bình đẳng trong chính sách Chi trả dịch vụ môi trường rừng (CTDVMTR). CTDVMTR đã trở thành nguồn đầu tư quan trọng trong ngành lâm nghiệp và là nguồn thu nhập của hộ gia đình tại nhiều địa phương trong những năm gần đây. Bằng chứng hiện có cho thấy có sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ về tỷ lệ đăng ký, sự tham gia và được chia sẻ lợi ích từ CTDVMTR, tuy nhiên cần nghiên cứu bổ sung để chứng minh cho những phát hiện này.

Các biện pháp bảo vệ rừng hạn chế khả năng tiếp cận rừng và lâm sản ngoài gỗ có thể có tác động tiêu cực lớn đến sinh kế và kinh tế gia đình của phụ nữ, đặc biệt là đối với phụ nữ dân tộc thiểu số, phụ nữ thuộc các hộ gia đình nghèo và các hộ gia đình có chủ hộ là nữ. Cần ưu tiên thúc đẩy việc đảm bảo quyền sử dụng đất và rừng cho phụ nữ. Ngoài ra, tăng cường bình đẳng giới trong quyền sử dụng rừng có nghĩa là bảo vệ “quyền sở hữu” nhằm giúp phụ nữ nông thôn đảm bảo nguồn thu nhập và nuôi sống gia đình từ lâm sản ngoài gỗ.



Chương 3

Xem xét vấn đề giới trong mối liên hệ với các cơ hội kinh tế và việc làm trong ngành lâm nghiệp (Chủ đề Hai). Số liệu thống kê hiện có phân tách theo giới tính được phân tích theo một số các chỉ số, bao gồm: tổng số lao động trong các phân ngành sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ; cơ cấu việc làm theo các hình thức sở hữu¹, vị thế công việc², và phân loại nghề nghiệp³; thu nhập và khoảng cách tiền lương theo giới⁴; và mức độ chính thức của hợp đồng lao động.

Nghiên cứu chỉ ra rằng khoảng cách tiền lương theo giới ở một số bộ phận của ngành lâm nghiệp lớn hơn nhiều so với các ngành kinh tế và ngành công nghiệp khác ở Việt Nam. Tuy nhiên, khoảng cách tiền lương theo giới cũng có sự khác biệt lớn ở trong chính ngành lâm nghiệp. Khoảng cách tiền lương theo giới thể hiện rõ nhất ở phân ngành chế biến lâm sản, nhưng lại không đáng kể ở phân ngành sản xuất đồ gỗ. Khoảng cách này cũng đáng chú ý ở các doanh nghiệp quy mô nhỏ và siêu nhỏ, nhưng không đáng kể ở các doanh nghiệp sản xuất có quy mô lớn hơn trong nước và có vốn đầu tư nước ngoài. Trong khi đó, khoảng cách tiền lương theo giới trở nên trầm trọng hơn đối với nhiều phụ nữ nông thôn làm việc trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp và chế biến do gánh nặng lao động gia đình và sự phụ thuộc lớn vào công việc tự do của phụ nữ.

Sự phân biệt công việc theo giới tính giữa các loại hình công việc cũng như sự phân biệt loại công việc nào do nam và nữ đảm nhiệm được thể hiện rõ trong các nhà máy chế biến. Sự phân biệt này liên quan đến các chuẩn mực và thành kiến xã hội cơ bản có thể dẫn đến đánh giá thấp công việc của phụ nữ và sự phân biệt đối xử trong xác định tiền lương. Khoảng cách lớn về tiền lương theo giới trong các phân ngành lâm nghiệp phản ánh sự phân biệt

1. Hình thức sở hữu – cá nhân làm tự do/cơ sở kinh doanh cá thể (bao gồm hộ kinh doanh); hợp tác xã; doanh nghiệp tư nhân trong nước; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI); và doanh nghiệp nhà nước.

2. Vị thế công việc – người sử dụng lao động; lao động tự do; lao động gia đình; thành viên hợp tác xã; lao động làm công ăn lương.

3. Phân loại nghề nghiệp – lãnh đạo và quản lý; nhà chuyên môn bậc cao; nhà chuyên môn bậc trung; nhân viên trợ lý văn phòng; nhân viên dịch vụ và bán hàng; lao động nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản có tay nghề; lao động thủ công và các nghề có liên quan; thợ lắp ráp và vận hành máy móc; và lao động giản đơn.

4. Khoảng cách tiền lương theo giới là khoảng cách giữa mức lương trung bình của tất cả lao động nữ và tất cả lao động nam làm việc trên thị trường lao động trong một lĩnh vực cụ thể.

về nghề nghiệp này. Ngoài ra, mức độ hợp đồng lao động không chính thức tương đối cao trong các phân ngành lâm nghiệp với tỷ lệ lớn lao động không có hợp đồng lao động hoặc chỉ có thỏa thuận miệng với người sử dụng lao động. Tình trạng này ảnh hưởng đến cả nam và nữ; tuy vậy có một số lượng lớn lao động nam làm việc theo các hình thức không chính thức. Ở một mức độ nào đó, lao động nữ ít bị tổn thương hơn, ví dụ như trong ngành chế biến đồ gỗ xuất khẩu thì lao động nữ làm công ăn lương có hợp đồng lao động ổn định chiếm tỷ lệ cao hơn.

Chương 4

Xem xét vấn đề giới trong mối liên hệ với phúc lợi xã hội, sự tham gia và phát triển nguồn nhân lực (Chủ đề Ba). Số liệu thống kê hiện có được tóm tắt theo một số các chỉ số, bao gồm: trình độ chuyên môn và kỹ thuật của người lao động; tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội; sức khỏe và an toàn lao động; tình trạng sử dụng lao động trẻ em trong ngành lâm nghiệp; cân bằng giới trong quản lý doanh nghiệp; cân bằng giới trong quản lý nhà nước về lâm nghiệp; và sự tham gia của các giới trong các diễn đàn giữa các bên liên quan trong ngành lâm nghiệp.

Nghiên cứu chỉ ra rằng các quy định về phúc lợi xã hội cho người lao động trong các phân ngành lâm nghiệp đang tụt hậu so với các ngành kinh tế và ngành công nghiệp khác. Ví dụ như tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội trong phân ngành chế biến lâm sản tương đối thấp, đặc biệt là lao động nữ trong các doanh nghiệp quy mô nhỏ và siêu nhỏ. Trong khi đó, các doanh nghiệp sản xuất đồ gỗ xuất khẩu có mức tuân thủ các yêu cầu về phúc lợi xã hội cao hơn.

Phụ nữ trong ngành lâm nghiệp nhìn chung vẫn đang phải đối mặt với khó khăn trong việc tiếp cận các cơ hội đào tạo chuyên môn và kỹ thuật. Một vấn đề đáng quan ngại là tỷ lệ lao động nữ được đào tạo nghề (ở mức sơ cấp và trung cấp) vẫn còn thấp và quá trình cải thiện tình hình này đang diễn ra chậm chạp ở nhóm lao động trẻ hơn. Đây vẫn là một thực tế mặc dù trong nhiều năm qua Chính phủ đã ban hành một số chính sách ưu tiên đào tạo nghề cho phụ nữ nông thôn. Đồng thời, cũng có một số bằng chứng cho thấy trình độ chuyên môn cao hơn có thể tạo ra cơ hội việc làm và thu nhập bình

đẳng hơn cho phụ nữ. Ví dụ như trong phân ngành sản xuất đồ gỗ, tỷ lệ lao động nữ có bằng cao đẳng hoặc đại học cao hơn lao động nam, và khoảng cách tiền lương theo giới giữa lao động nam và lao động nữ có chuyên môn bậc cao trong ngành này đã thu hẹp đáng kể.

Chương 5

Rút ra các kết luận tổng thể của nghiên cứu và xác định các ưu tiên và cơ hội trong tương lai. Khuyến nghị chính của nghiên cứu là cần mở rộng phạm vi áp dụng các quyền liên quan đến giới trong các chính sách lâm nghiệp. Đến nay, thúc đẩy bình đẳng giới trong chính sách nông nghiệp và lâm nghiệp đã và đang tập trung vào bốn khía cạnh chính sau: (a) đảm bảo không phân biệt đối xử trong quá trình giao đất; (b) ưu tiên phụ nữ được tiếp cận với đào tạo nghề, tín dụng và các tài sản sản xuất khác; (c) thúc đẩy công bằng trong tuyển dụng và sắp xếp các vị trí cán bộ công chức trong ngành; và (d) tăng cường tính đại diện của phụ nữ trong các vị trí quản lý và lãnh đạo cấp cao trong cả khu vực công và khu vực tư. Những chính sách này đều quan trọng và cần được duy trì trong tương lai. Tuy nhiên, thông điệp chính của nghiên cứu này là phạm vi của các vấn đề quan trọng liên quan đến giới trong ngành lâm nghiệp trên thực tế rộng hơn và còn nhiều vấn đề cần được giải quyết cả về mặt chính sách và thực tiễn triển khai.

Nghiên cứu đưa ra khuyến nghị về ba lĩnh vực được ưu tiên ở mức cao nhất trong chính sách lâm nghiệp cần chú trọng hơn đến quyền bình đẳng giới trong những năm tới, bao gồm: (i) tích hợp đầy đủ các nguyên tắc cũng như thực hành “việc làm tốt” vào các chính sách, chiến lược và các cơ chế thúc đẩy phát triển bền vững và toàn diện của ngành lâm nghiệp; (ii) củng cố thực thi các chính sách hiện hành nhằm ưu tiên đào tạo nghề và giáo dục cho phụ nữ, cải thiện chất lượng lực lượng lao động trong ngành lâm nghiệp có xem xét đến sự cần thiết của cân bằng giới và các cơ hội bình đẳng; và (iii) tăng cường sự chú ý đối với công bằng và bình đẳng giới trong các quy định, hướng dẫn và triển khai thực hiện chính sách Chi trả dịch vụ môi trường rừng. Chương 5 đưa ra một số ý tưởng và đề xuất cụ thể đối với từng lĩnh vực ưu tiên. Các khuyến nghị cũng được đưa ra về các ưu tiên cần thực hiện nghiên cứu sâu hơn và thu thập dữ liệu để lấp đầy những khoảng trống thông tin và hỗ trợ những nỗ lực này.

1

Giới thiệu



1.1 Mục tiêu và khung phân tích

Báo cáo này cung cấp phân tích thực trạng về các quyền liên quan đến giới và các khía cạnh giới trong ngành lâm nghiệp tại Việt Nam. Báo cáo xem xét vấn đề giới trong ba phân ngành kinh tế-xã hội là sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ (sau đây gọi chung là “các phân ngành lâm nghiệp”). Cả ba phân ngành này đều có ý nghĩa quan trọng trong bối cảnh Việt Nam đang nổi lên là một trung tâm chế biến gỗ lớn trên toàn cầu cũng như được biết đến là một quốc gia giàu tài nguyên rừng với thị trường trong nước phát triển mạnh về sản xuất và thương mại đa dạng các loại sản phẩm và dịch vụ lâm sản.

Báo cáo phân tích hiện trạng này bao gồm ba mục tiêu. Thứ nhất, cung cấp tổng quan và tổng hợp các thông tin, dữ liệu hiện có về giới trong ngành lâm nghiệp, bao gồm cơ sở pháp lý về các quyền liên quan đến giới, nguồn thông tin thống kê và các nghiên cứu liên quan hiện có. Thứ hai, xác định và xem xét các vấn đề và xu hướng quan trọng trong việc áp dụng và thực hiện các quyền liên quan đến giới trong ngành lâm nghiệp. Thứ ba, xác định các ưu tiên và các cơ hội trong tương lai, bao gồm các đề xuất chính sách nhằm thúc đẩy các quyền liên quan đến giới trong ngành lâm nghiệp, cũng như thúc đẩy việc làm đầy đủ vì sự phát triển bền vững của các phân ngành lâm nghiệp.

Trong báo cáo này, giới được coi là bao gồm phụ nữ, nam giới và thanh niên. Báo cáo tổng hợp các bằng chứng định tính và định lượng để hiểu được vai trò và vị trí tương ứng của các giới trong ngành kinh tế lâm nghiệp và các phân ngành lâm nghiệp. Báo cáo cũng xem xét các chuẩn mực, thái độ và thực hành xã hội làm nền tảng cho vai trò của các giới tại nơi làm việc. Nhất là quan tâm đến tìm hiểu vị thế cụ thể của phụ nữ trong ngành kinh tế lâm nghiệp chính thức và phi chính thức. Các khía cạnh về giới và thanh niên cũng có ý nghĩa quan trọng trong bối cảnh Việt Nam có sự gia tăng về lực lượng lao động trẻ trong các phân ngành lâm nghiệp những năm gần đây. Tuy nhiên, vấn đề việc làm cho thanh niên cũng mang đến một số vấn đề quan trọng về giới, đặc biệt là liên quan đến tạo cơ hội bình đẳng và định hướng trong dài hạn để phát triển lực lượng lao động có tay nghề và công bằng vì mục tiêu phát triển bền vững của ngành lâm nghiệp.

Nghiên cứu sử dụng khung phân tích đã được Viện Lâm nghiệp Châu Âu xây dựng và đã được thử nghiệm ở một số quốc gia (Chương trình EU FLEGT 2022).⁵ Khung phân tích được mô tả tại Hình 1.1 và tại Phụ lục 6. Khung này sử dụng các tiêu đề chuyên đề để sắp xếp các thông tin và các phân tích, đồng thời khung này cũng được thiết kế để áp dụng linh hoạt cho các bối cảnh khác nhau của quốc gia và của ngành lâm nghiệp. Mục đích chung là việc phân tích hiện trạng có thể được hoàn thành trên cơ sở xem xét các nguồn thông tin và số liệu thống kê thứ cấp hiện có. Báo cáo nghiên cứu này xem xét các quyền liên quan đến giới theo ba chủ đề:

► Chủ đề Một: Quyền sở hữu và quyền sử dụng tài nguyên rừng

Chủ đề này đề cập đến các khía cạnh giới trong quyền sở hữu đất lâm nghiệp và tài nguyên rừng cũng như quyền sử dụng gỗ, lâm sản ngoài gỗ và các dịch vụ hệ sinh thái. Chủ đề này bao gồm quyền của người dân bản địa sống trong rừng và các nhóm sử dụng rừng khác; và tùy thuộc vào bối cảnh quốc gia, chủ đề này có thể bao gồm canh tác lâm nghiệp, lâm nghiệp cộng đồng, nhượng quyền rừng, các khu bảo tồn và các loại hình quản lý rừng khác. Cần xem xét quyền sở hữu và quyền sử dụng rừng ảnh hưởng ra sao đến nguồn tài nguyên của nam giới và phụ nữ xét từ góc độ bình đẳng và công bằng giới.

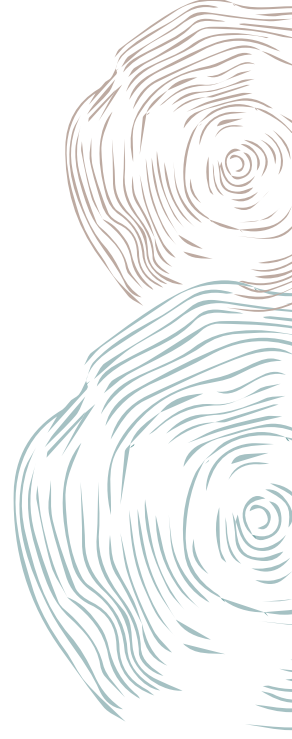


5. <https://efi.int/news/introducing-framework-analyse-gender-equality-forest-sector-2022-09-15>

Hình 1.1 Tổng quan về khung phân tích hiện trạng

Các chủ đề	Nội dung phân tích			Các ưu tiên và cơ hội
	Khuôn khổ pháp luật	Các chỉ số và dữ liệu thống kê	Các phát hiện, vấn đề và xu hướng chính	
<p>Chủ đề Một: Quyền sở hữu và quyền sử dụng tài nguyên rừng</p>	<ul style="list-style-type: none"> Khuôn khổ pháp luật của quốc gia quy định gì về bình đẳng và công bằng giới trong lĩnh vực chuyên đề? Các quyền liên quan đến giới được quy định như thế nào trong luật? Ngành lâm nghiệp đã có những chính sách và chiến lược nào để cụ thể hóa các mục tiêu này? 	<ul style="list-style-type: none"> Những chỉ số nào có thể được sử dụng để phân tích các khía cạnh giới trong lĩnh vực chuyên đề? Các chỉ số như vậy có thể khác nhau giữa các quốc gia tùy thuộc vào bối cảnh kinh tế - xã hội và các đặc điểm của ngành lâm nghiệp. Thông tin thống kê nào có sẵn về các chỉ số này? 	<ul style="list-style-type: none"> Các phát hiện, vấn đề và xu hướng chính trong lĩnh vực chuyên đề là gì? Đây có thể là các vấn đề cụ thể liên quan đến ngành lâm nghiệp, các vấn đề giới rộng hơn trong xã hội và nền kinh tế được phản ánh trong ngành lâm nghiệp, hoặc các yếu tố ảnh hưởng đến việc triển khai thực hiện các chính sách và quy định pháp luật về bình đẳng giới. 	<ul style="list-style-type: none"> Những ưu tiên để xây dựng những chính sách và chương trình mang tính nhạy cảm giới trong ngành lâm nghiệp là gì và làm cách nào để cải thiện việc triển khai thực hiện các chính sách và chương trình này? Những hành động nào có thể được thực hiện để tăng cường việc tuân thủ quy định về bình đẳng giới, các quyền lao động và các biện pháp đảm bảo an toàn xã hội trong các doanh nghiệp lâm nghiệp?

Các chủ đề	Nội dung phân tích			Các ưu tiên và cơ hội
	Khuôn khổ pháp luật	Các chỉ số và dữ liệu thống kê	Các phát hiện, vấn đề và xu hướng chính	
<p>Chủ đề Hai: Các cơ hội kinh tế và việc làm trong ngành lâm nghiệp</p> <p>Chủ đề Ba: Phúc lợi xã hội, sự tham gia và phát triển nguồn nhân lực</p>	<ul style="list-style-type: none"> Các chính sách và quy định pháp luật được phân ánh và lồng ghép như thế nào và ở mức độ nào vào các chính sách và chương trình trong ngành lâm nghiệp để triển khai thực hiện trên thực tế? 	<ul style="list-style-type: none"> Bảng chứng hiện có cho biết điều gì về tình trạng thực hiện các quyền liên quan đến giới trong ngành lâm nghiệp? 	<ul style="list-style-type: none"> Những sáng kiến nào đang được triển khai để giải quyết những vấn đề như vậy và những sáng kiến này có hiệu quả như thế nào? Những khoảng trống chính về thông tin và hiểu biết là gì? 	<ul style="list-style-type: none"> Những ưu tiên cho việc thực hiện những nghiên cứu sâu hơn và thu thập dữ liệu để mang lại hiểu biết tốt hơn về các vấn đề giới trong ngành lâm nghiệp là gì?



► Chủ đề Hai: Các cơ hội kinh tế và việc làm trong ngành lâm nghiệp

Chủ đề này xem xét các quyền về kinh tế và việc làm và các cơ hội tăng thu nhập cho nam và nữ trong các phân ngành lâm nghiệp. Các nội dung trong chủ đề này có thể bao gồm: đặc điểm việc làm của các phân khúc khác nhau trong các phân ngành lâm nghiệp và trong nền kinh tế chính thức và phi chính thức; vai trò và đặc điểm nghề nghiệp của các giới tại nơi làm việc; sự khác biệt và bình đẳng về tiền lương và thu nhập; việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ về việc làm của người sử dụng lao động; và tạo cơ hội kinh doanh cho phụ nữ.

► Chủ đề Ba: Phúc lợi xã hội, sự tham gia và phát triển nguồn nhân lực

Đây là một chủ đề xuyên suốt. Phúc lợi xã hội bao gồm bảo hiểm xã hội, sức khỏe và an toàn lao động, cũng như những quy định pháp luật và phúc lợi khác cho người lao động trong các phân ngành lâm nghiệp. Nguồn nhân lực bao gồm trình độ chuyên môn và kỹ thuật của lực lượng lao động và mức độ tiếp cận và tham gia giáo dục, đào tạo của cả nam và nữ. Chủ đề này cũng bao gồm các quyền đại diện tại nơi làm việc, sự tham gia vào các tổ chức trong ngành lâm nghiệp, sự lãnh đạo trong doanh nghiệp và trong quản lý nhà nước về lâm nghiệp.

1.2 Các đặc điểm chính của ngành lâm nghiệp và nền kinh tế

Một báo cáo nổi bật gần đây về bình đẳng giới ở Việt Nam đã khuyến nghị mạnh mẽ rằng cần quan tâm nhiều hơn đến các vấn đề giới trong phát triển lâm nghiệp tại Việt Nam (UN Women, ADB, Australian Aid và ILO 2021). Báo cáo nhấn mạnh thực tế rằng có nhiều quan tâm quan trọng về giới trong các khía cạnh của bảo vệ rừng và kinh tế lâm nghiệp, và rằng cần phải đẩy mạnh và nâng cao hiểu biết về vai trò cần thiết của phụ nữ trong ngành lâm nghiệp. Báo cáo khuyến nghị rằng cần phải có một hệ thống tốt hơn để thu thập và phân tích dữ liệu của ngành lâm nghiệp có phân tách theo giới và thực hiện nghiên cứu về giới có liên quan. Việc này sẽ góp phần nâng cao hiểu biết về các vấn đề liên quan đến bình đẳng giới, cũng như những thay đổi về chính sách và những chương trình cần thiết nhằm thúc đẩy sự tham gia có ý nghĩa của phụ nữ trong phát triển lâm nghiệp.

Tính đến năm 2022, Việt Nam có 15,4 triệu ha đất lâm nghiệp, chiếm 46,5% tổng diện tích đất của cả nước (Tổng cục Thống kê, 2023). Diện tích đất có rừng là 14,7 triệu ha, bao gồm 10,1 triệu ha rừng tự nhiên và 4,6 triệu ha rừng trồng (Bảng 1.1). Theo mục đích sử dụng, rừng được phân loại thành ba loại rừng: rừng đặc dụng (chủ yếu nằm trong các vườn quốc gia và khu bảo tồn), rừng phòng hộ và rừng sản xuất. Rừng sản xuất chiếm 53% tổng diện tích rừng, trong đó khoảng 50% là rừng tự nhiên và 50% là rừng trồng. Từ năm 2014, Chính phủ ban hành quy định cấm khai thác gỗ trong rừng tự nhiên và ban hành các biện pháp nghiêm ngặt nhằm kiểm soát việc chuyển đổi rừng tự nhiên sang các loại đất khác. Do đó, sản xuất gỗ trong nước chủ yếu sử dụng gỗ rừng trồng, gỗ từ vườn nhà, trang trại, cây trồng phân tán và gỗ cao su.

Luật Lâm nghiệp (2017) định nghĩa “chủ rừng” là tổ chức, hộ gia đình, cá nhân, cộng đồng dân cư được Nhà nước giao rừng, cho thuê rừng, giao đất để trồng rừng, bảo vệ và phát triển rừng. Người được giao đất (“chủ sở hữu đất”) có quyền sử dụng đất, cũng như quyền sở hữu đối với sản phẩm được trồng, sản xuất hợp pháp trên mảnh đất đó. Quyền sử dụng đất có thể được chuyển nhượng hoặc thừa kế theo quy định của pháp luật.

Bảng 1.1 Hiện trạng rừng theo loại rừng và mục đích sử dụng năm 2022 (ha)

Loại rừng	Phân loại rừng			Tổng
	Rừng đặc dụng	Rừng phòng hộ	Rừng sản xuất	
Rừng tự nhiên	2.103.845	4.078.464	3.951.773	10.134.082
Rừng trồng	94.241	630.994	3.930.758	4.655.993
Tổng	2.198.086	4.709.458	7.882.531	14.790.075

Nguồn: Quyết định số 2357/QĐ-BNN-KL (ngày 14/06/2023) công bố hiện trạng rừng toàn quốc năm 2022.




Nền kinh tế lâm nghiệp và ngành lâm nghiệp của Việt Nam đã phát triển nhanh chóng trong những năm gần đây. Sự phát triển này thể hiện qua: tăng số lượng người trồng rừng trong nước và tăng sản lượng gỗ sản xuất trong nước; tăng số lượng doanh nghiệp và hộ gia đình chế biến lâm sản; tăng số lượng lao động nam và lao động nữ trong ngành lâm nghiệp; và tăng trưởng nhanh chóng về xuất nhập khẩu gỗ và sản phẩm gỗ trong thập kỷ qua. Đồng thời, sinh kế của hàng trăm nghìn nam giới, phụ nữ và hộ gia đình tiếp tục phụ thuộc vào rừng để đáp ứng nhu cầu sinh hoạt cần thiết, cũng như để tạo ra thu nhập bằng tiền mặt và tạo việc làm, đặc biệt là đối với các nhóm thu nhập nghèo nhất và người dân tộc thiểu số sống ở vùng cao. Nền kinh tế lâm nghiệp rất phức tạp và đa dạng với nhiều nhóm các bên liên quan, nhiều chủ rừng, nhiều chủ thể tư nhân và đa dạng các mối liên kết chuỗi cung ứng và các mối quan hệ kinh tế trong chuỗi cung ứng.

Để phân loại các phân ngành lâm nghiệp, báo cáo này sử dụng Hệ thống ngành kinh tế Việt Nam (VSIC) làm cơ sở cho hệ thống thu thập dữ liệu thống kê và báo cáo chính thức.⁶ Các “ngành”, “phân ngành” và “nhóm ngành” trong ngành lâm nghiệp được mô tả tại Hình 1.2:

- Ở VSIC cấp 1, chuỗi cung ứng lâm sản trải rộng trên hai lĩnh vực kinh tế: [A] nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản; và [C] công nghiệp chế biến và chế tạo.
- Ở VSIC cấp 2, ngành lâm nghiệp bao gồm 3 phân ngành chính là: phân ngành 02. Lâm nghiệp và dịch vụ có liên quan; phân ngành 16. Chế biến gỗ và sản xuất sản phẩm từ gỗ, tre, nứa; và phân ngành 31. Sản xuất giường, tủ, bàn, ghế.
- Ở VSIC cấp 3, có bảy nhóm ngành liên quan, gồm các mã VSIC 021, 022, 024, 161, 162, 310 và 310-01.

Dữ liệu thống kê sử dụng trong báo cáo này chủ yếu được tổng hợp ở cấp “phân ngành” (VSIC cấp 2).⁷

Hình 1.2. Các phân ngành lâm nghiệp theo Hệ thống ngành kinh tế Việt Nam (VSIC)

Cấp 1		Cấp 2		Cấp 3		
A	Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	02		Lâm nghiệp và dịch vụ có liên quan Phân ngành này bao gồm trồng rừng, sản xuất, và khai thác gỗ và lâm sản ngoài gỗ và các dịch vụ hỗ trợ. Đầu ra của các hoạt động này là nguyên liệu thô mới qua sơ chế, ví dụ như gỗ tròn, gỗ bóc vỏ, cành cây, củi. Các hoạt động này được thực hiện trong rừng trồng, hoặc khai thác tận thu, tận dụng trong rừng tự nhiên.	021	Trồng rừng, chăm sóc rừng và ương giống cây lâm nghiệp
				022	Khai thác gỗ	
				023	Khai thác lâm sản ngoài gỗ	
				024	Hoạt động dịch vụ lâm nghiệp (ví dụ như cung cấp nguyên liệu, máy móc và thiết bị...)	
C	Công nghiệp chế biến và chế tạo	16		Chế biến gỗ và sản xuất sản phẩm từ gỗ, tre, nứa, v.v. Phân ngành này bao gồm sơ chế và các sản phẩm làm từ các nguyên liệu khác như mây, tre. Sản phẩm bao gồm gỗ xẻ và gỗ tạo hình, ván dán, ván lạng, ván, vật liệu xây dựng cơ bản, và các sản phẩm hoàn chỉnh đơn giản, ví dụ như thùng đựng hàng hoặc kệ để hàng (không bao gồm đồ nội thất).	161	Cưa, xẻ, bào gỗ và bảo quản gỗ
				162	Sản xuất sản phẩm từ gỗ, tre, nứa	
		31		Sản xuất giường, tủ, bàn, ghế Phân ngành này bao gồm sản xuất đồ nội thất từ gỗ và các vật liệu khác, ví dụ như kim loại (nhưng không bao gồm đá, bê tông và gốm sứ), bao gồm đồ gỗ trong nhà và ngoài trời. Nhiều quy trình kết hợp phân biệt sản xuất đồ gỗ với chế biến biến sản phẩm gỗ, trong đó bao gồm, thiết kế sản phẩm với các đặc tính về mặt thẩm mỹ và chức năng.	310 310-01	Sản xuất giường, tủ, bàn, ghế Sản xuất giường, tủ, bàn, ghế bằng gỗ

6. Quyết định số 27/2018/QĐ-TTg (ngày 6/7/2018) ban hành Hệ thống ngành kinh tế Việt Nam.

7. Cần lưu ý rằng phân ngành 31 bao gồm sản xuất đồ nội thất từ các vật liệu khác ngoài gỗ, ví dụ như kim loại. Do đó, phân ngành 31 không phải thuần túy liên quan đến lâm nghiệp; đồng thời, nhiều mặt hàng đồ nội thất là sản phẩm hỗn hợp được làm từ gỗ, kim loại và vật liệu khác. Ngoài ra, cũng cần lưu ý rằng nghiên cứu này không đề cập đến hoạt động bán buôn hoặc bán lẻ gỗ và sản phẩm nội thất, mà thuộc các phân ngành và nhóm ngành VSIC khác.

Tính đến năm 2021, có khoảng 1,9 triệu người làm việc trong ba phân ngành lâm nghiệp (Hình 1.3). Trong đó bao gồm những người làm việc cá thể hoặc làm việc trong các cơ sở kinh doanh cá thể, thành viên hợp tác xã, và những người làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân trong nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, và khu vực nhà nước. Ba phân ngành lâm nghiệp cộng lại sử dụng khoảng 3,5% tổng lực lượng lao động của Việt Nam. Bộ dữ liệu cơ sở lấy từ Điều tra Lao động - Việc làm do Tổng cục Thống kê (TCTK) thực hiện được chi tiết tại Phụ lục 2.

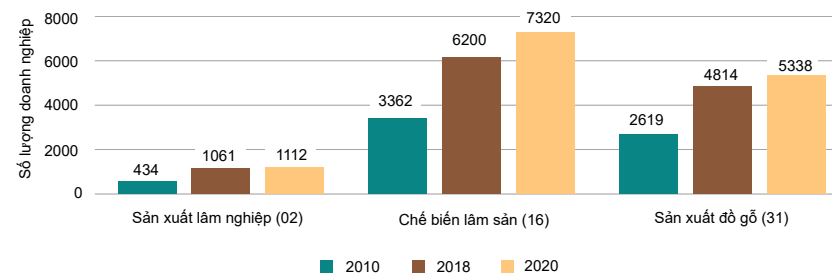
Hình 1.3 Số lượng lao động trong các phân ngành lâm nghiệp (năm 2022)



Sự tăng trưởng của ngành lâm nghiệp trong thập kỷ qua được thể hiện qua số lượng doanh nghiệp đang hoạt động trong mỗi phân ngành, kể từ năm 2010, số lượng doanh nghiệp trong ba phân ngành sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ đã tăng lần lượt là 156%, 113% và 103% (Hình 1.3).

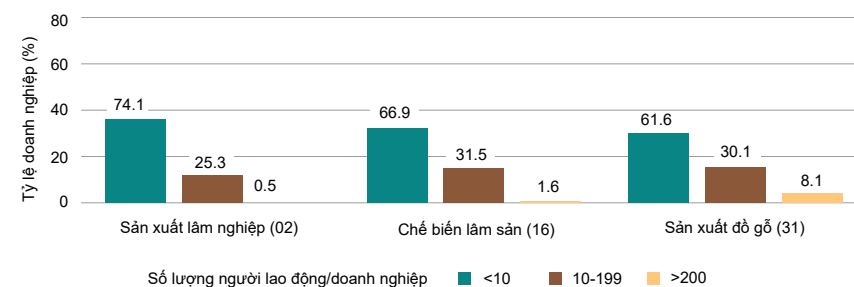
Một đặc điểm nổi bật của các phân ngành lâm nghiệp là phần lớn doanh nghiệp chế biến và sản xuất là siêu nhỏ có dưới 10 lao động hoặc là doanh nghiệp nhỏ và vừa có tối đa 200 lao động (Hình 1.5). Chỉ có một tỷ lệ nhỏ các doanh nghiệp chế biến và sản xuất có quy mô lớn. Ngoài ra, số liệu thống kê trong Hình 1.4 và 1.5 chỉ bao gồm những doanh nghiệp được đăng ký chính thức. Nếu tính cả số lượng lớn các hộ kinh doanh cá thể (bao gồm hộ kinh doanh và thợ thủ công địa phương) thì rõ ràng rằng doanh nghiệp siêu nhỏ chiếm ưu thế trong ngành lâm nghiệp.

Hình 1.4 Số lượng doanh nghiệp hoạt động trong các phân ngành sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ (các năm 2010, 2018 và 2020)



Nguồn: Tổng cục Thống kê, Niên giám thống kê năm 2022

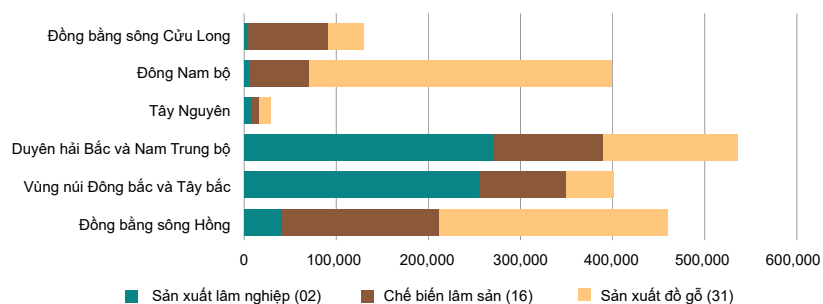
Hình 1.5 Quy mô doanh nghiệp theo số lượng lao động trong các phân ngành sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ (năm 2021)



Nguồn: Tổng cục Thống kê, Niên giám thống kê năm 2022

Phân bố lao động theo vùng được thể hiện trong Hình 1.6. Phần lớn lao động làm việc trong phân ngành sản xuất đồ gỗ tập trung ở vùng Đông Nam bộ (chiếm 39%), Đồng bằng sông Hồng (chiếm 30%) và vùng duyên hải Bắc và Nam Trung bộ (chiếm 18%). Phần lớn lao động làm việc trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp tập trung ở vùng duyên hải Bắc và Nam Trung bộ (chiếm 46%) và vùng núi phía bắc (chiếm 44%). Trong khi đó, lao động trong phân ngành chế biến lâm sản phân bố trên khắp cả nước, tập trung đông nhất ở Đồng bằng sông Hồng (chiếm 31%), tiếp đến là vùng duyên hải Bắc và Nam Trung Bộ (chiếm 22%).

Hình 1.6. Phân bố theo vùng lao động làm việc trong các phân ngành sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ (năm 2022)



Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra lao động – việc làm năm 2022

Trong một số nghiên cứu, có xu hướng coi “khu vực tư nhân” là một thực thể hoặc nhóm bên liên quan thống nhất, tuy nhiên cần tránh nhận định này. Như được trình bày trong báo cáo này, vị thế của lao động nam và lao động nữ khác nhau đáng kể giữa các phân khúc khác nhau của nền kinh tế lâm nghiệp và các phân ngành lâm nghiệp, và tác động về giới cũng rất đa dạng.

Về vấn đề này, cũng nên cẩn thận với việc chấp nhận giá trị bề ngoài của một số giả định phổ biến về giới mà có thể không có bằng chứng chứng minh. Chẳng hạn như, đôi khi cho rằng ở các nước kém phát triển hơn và các nền kinh tế mới nổi trên thế giới, nền kinh tế “phi chính thức” do phụ nữ thống trị. Tuy nhiên, một khảo sát gần đây cho thấy nhận định này không hoàn toàn chính xác ở Việt Nam, nơi mà tỷ lệ lao động nữ làm việc trong khu vực phi chính thức thấp hơn so với lao động nam (46% nữ/54% nam) trong khi đó tỷ lệ lao động nữ làm việc trong các doanh nghiệp xuất khẩu nước

ngoài cao hơn so với lao động nam (66% nữ/34% nam) (Pasquier-Doumer và cộng sự, 2017). Mặc dù vậy, vẫn còn tình trạng tỷ lệ lao động nữ làm việc trong khu vực phi chính thức mà không được hưởng lương hoặc hưởng phúc lợi thường xuyên cao hơn so với lao động nam. Do đó, tác giả kết luận rằng mặc dù phụ nữ làm việc trong khu vực phi chính thức không chiếm tỷ lệ lớn nhưng dường như họ ở trong tình trạng dễ bị tổn thương hơn (Pasquier-Doumer và cộng sự, 2017).

Ví dụ ngắn gọn này minh họa bản chất nhiều mặt của vấn đề giới trong một nền kinh tế đa dạng và đang phát triển nhanh chóng như Việt Nam. Do đó, cần có sự hiểu biết đầy đủ và tinh tế về tình hình hiện tại để rút ra kết luận và đưa ra khuyến nghị một cách rõ ràng và phù hợp. Nghiên cứu này được kỳ vọng sẽ mang lại hiểu biết sâu sắc hơn về vấn đề giới trong ngành lâm nghiệp.



1.3 Những mốc phát triển về mặt chính trị và luật pháp

Các luật và quy định liên quan đến nghiên cứu này được mô tả ở đầu mỗi chương chuyên đề và được liệt kê tại Phụ lục 3. Trình tự thời gian của các văn bản pháp luật chính và các mốc thời gian liên quan đến phụ nữ và bình đẳng giới ở Việt Nam được trình bày trong ấn phẩm gần đây của Tổng cục Thống kê về thông tin thống kê giới tại Việt Nam (TCTK, 2022).⁸

Việt Nam từ lâu đã cam kết thực hiện bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế, chính trị và xã hội. Điều 9 của Hiến pháp đầu tiên vào năm 1946 đã quy định rằng “phụ nữ bình đẳng với nam giới về mọi mặt”, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam đã được thành lập vào cùng năm và đã tổ chức đại hội toàn quốc lần đầu tiên vào năm 1950. Việt Nam cũng là một trong những nước đầu tiên trên thế giới ký và phê chuẩn Công ước Liên hợp quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ vào đầu những năm 1980. Trong những năm tiếp theo, các bước đi đã được thực hiện để đưa bình đẳng giới vào các lĩnh vực pháp luật quan trọng, ví dụ như Bộ Luật Dân sự, Bộ Luật Lao động và Luật Hôn nhân và gia đình.

Vào đầu thế kỷ 21, Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ lần đầu tiên được ban hành cho giai đoạn 2001-2010 (tại Quyết định số 19/2002/QĐ-TTg ngày 21/1/2002 của Thủ tướng Chính phủ), tiếp theo là ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 (tại Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24/12/2010 của Thủ tướng Chính phủ) và giai đoạn 2021-2030 (tại Nghị quyết số 28/2021/NQ-CP ngày 3/3/2021 của Chính phủ). Việc ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới đánh dấu việc lồng ghép giới một cách có hệ thống hơn vào tất cả các khía cạnh công việc của Chính phủ. Các Bộ, ngành và địa phương phải lồng ghép chiến lược, lập kế hoạch và giám sát vấn đề giới vào chu kỳ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm và 10 năm. Trong đó bao gồm Kế hoạch hành động về bình đẳng giới trong lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn giai đoạn 2021-2025 được Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (NN-PTNT) ban hành trong năm 2022 (tại Quyết định số 42/QĐ-BNN-TCCB ngày 7/1/2022).

Một dấu mốc quan trọng là ban hành Luật Bình đẳng giới vào năm 2006, trong đó quy định các nguyên tắc bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực và trách

nhệm của các cơ quan chính phủ, các tổ chức, gia đình và cá nhân trong việc thực hiện các nguyên tắc này. Những nguyên tắc về bình đẳng giới và không phân biệt đối xử sau đó đã được cụ thể hóa trong các lĩnh vực luật pháp khác, ví dụ như Luật Phòng, chống bạo lực gia đình (năm 2007, sửa đổi năm 2022); Luật Đất đai sửa đổi (năm 2013); Luật Bảo hiểm xã hội (năm 2014); Luật Giáo dục nghề nghiệp (năm 2014); Luật An toàn, vệ sinh lao động (năm 2015); và Luật Lâm nghiệp (2017). Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật (năm 2008, sửa đổi năm 2015 và 2020) yêu cầu đưa vấn đề giới vào quá trình xây dựng và thẩm định tất cả các luật và văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước và của Chính phủ. Năm 2011, một bộ các chỉ số thống kê quốc gia đã được ban hành để theo dõi, giám sát bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ, và bộ chỉ số này đã được cập nhật, điều chỉnh, sửa đổi vào năm 2019. Ngoài ra, Luật Ngân sách nhà nước năm 2015 đã quy định một nguyên tắc quản lý ngân sách nhà nước là ưu tiên bố trí ngân sách nhà nước để thực hiện mục tiêu bình đẳng giới.

Những quy định này được củng cố tại Bộ Luật Hình sự sửa đổi năm 2015, trong đó bao gồm điều khoản quy định cấm phân biệt đối xử về giới, áp dụng đối với các cá nhân hoặc pháp nhân khác mà “...vì lý do giới tính, cản trở người khác tham gia các hoạt động chính trị, kinh tế, lao động, giáo dục, văn hóa, thông tin, thể thao, y tế ...”.

Tóm lại, có thể nói rằng Việt Nam đã xây dựng được một khuôn khổ toàn diện về các quy định pháp luật và lập kế hoạch nhằm thúc đẩy, giám sát và thực thi bình đẳng và công bằng giới. Thông qua đó, cung cấp các tiêu chuẩn có thể được sử dụng để đánh giá tiến độ thực hiện bình đẳng giới trong các lĩnh vực cụ thể, chẳng hạn như lâm nghiệp. Mặc dù Việt Nam đã có khung pháp lý toàn diện nhưng vẫn còn nhiều khoảng trống và thách thức trong việc thực hiện những quy định này, ví dụ như các chuẩn mực về văn hóa-xã hội, sự thiếu hiểu biết, năng lực hạn chế và các cơ chế thực thi yếu kém. Do đó, cần có các chính sách, chiến lược và quy định hiệu quả hơn để hiện thực hóa các quyền liên quan đến giới đã được quy định trong luật, ví dụ như lồng ghép giới, lập ngân sách về giới, giám sát và đánh giá nhạy cảm giới, đào tạo và nâng cao năng lực đáp ứng giới.

8. <https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2023/04/gender-statistics-in-vietnam-2021/>

1.4 Các nguồn thông tin

1.4.1 Dữ liệu thống kê

Cho đến nay, hầu hết các nghiên cứu hiện có về giới và các khía cạnh xã hội khác của ngành lâm nghiệp Việt Nam đều dựa trên các nguồn thông tin định tính. Các nghiên cứu sử dụng dữ liệu định lượng phần lớn là các khảo sát hiện trường có cỡ mẫu nhỏ và không mang tính đại diện về thống kê ở cấp quốc gia. Trong khi đó, nhiều báo cáo hiện nay khẳng định rằng thiếu thông tin đầy đủ về giới trong ngành lâm nghiệp. Trên thực tế, khẳng định này chỉ đúng một phần. Dữ liệu thống kê phân tách theo giới có liên quan có thể thu thập được từ nhiều điều tra, khảo sát toàn quốc do Tổng cục Thống kê thực hiện, nhưng cho đến nay những nguồn này chưa được sử dụng một cách đầy đủ. Nghiên cứu này đặc biệt chú ý đến việc sử dụng các nguồn dữ liệu chính thống để bổ sung cho các nguồn thông tin khác.

Dữ liệu được trích xuất từ một số điều tra thống kê của Tổng cục Thống kê, bao gồm Điều tra lao động - việc làm (LFS), Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam (VHLSS), Điều tra Nông thôn, Nông nghiệp, Niên giám Thống kê, cũng như số liệu thống kê hành chính do Bộ NN-PTNT, Cục Kiểm lâm (CKL), Cục Lâm nghiệp (CLN) và các cơ quan khác công bố.⁹

Điều tra Lao động - Việc làm (LFS) hàng năm là một điều tra toàn diện trên toàn quốc về tình hình lao động và việc làm trong tất cả các ngành kinh tế. Đối với mỗi ngành, số liệu sẵn có phân tách theo giới về số lượng và độ tuổi người lao động, trình độ chuyên môn và kỹ thuật của người lao động, loại hình nghề nghiệp, mức độ tham gia bảo hiểm xã hội, thu nhập tiền lương và các chỉ số khác. Các số liệu này cũng được phân chia theo vùng địa lý và theo khu vực thành thị/nông thôn. Số liệu của điều tra này mang tính đại diện về thống kê dân số trên toàn quốc.

Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam (VHLSS) là khảo sát được thực hiện 6 tháng một lần với mẫu là hộ gia đình, thôn, xã trên toàn quốc (cung cấp số liệu đại diện ở cấp quốc gia, cấp vùng, thành thị, nông thôn và cấp tỉnh).

Khảo sát được thiết kế để tìm hiểu sâu hơn về các chỉ số liên quan đến nguồn lực của hộ gia đình, điều kiện và mức sống, cũng như tình trạng đói nghèo. Thông tin liên quan từ khảo sát này được sử dụng cho nghiên cứu này bao gồm số liệu phân tách theo giới về thu nhập từ ngành lâm nghiệp.

Điều tra Nông thôn, Nông nghiệp được thực hiện 5 năm một lần và được thiết kế để cung cấp thông tin cơ bản về tình hình kinh tế-xã hội ở khu vực nông thôn, bao gồm các ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản. Thông tin liên quan được sử dụng cho nghiên cứu này bao gồm số liệu về số lượng lâm hộ, hợp tác xã và doanh nghiệp tham gia sản xuất và các dịch vụ lâm nghiệp. Số liệu phân tách theo giới không được cung cấp trong điều tra này.

Các định nghĩa về loại hình doanh nghiệp, lao động và việc làm cũng như các nhóm thống kê được sử dụng trong các điều tra, khảo sát khác nhau và trong báo cáo này được trình bày chi tiết tại Phụ lục 1.

1.4.2 Nguồn tài liệu tham khảo

Khoảng 60 tài liệu được xác định là nguồn tham khảo cung cấp thông tin, dữ liệu cho nghiên cứu này. Mặc dù không phải là toàn diện nhất nhưng các tài liệu này trực tiếp hoặc một phần đề cập đến vấn đề giới và các khía cạnh kinh tế-xã hội khác liên quan trong ngành lâm nghiệp. Để dễ tham khảo, 60 tài liệu được chia thành các nhóm khác nhau (xem Phụ lục 4), bao gồm:

- Đánh giá về giới của quốc gia và của ngành (9 tài liệu)
- Chính sách và quản trị rừng (9 tài liệu)
- Các phân ngành lâm nghiệp, các quyền lao động và thực tiễn (14 tài liệu)
- Sinh kế nông thôn dựa vào rừng (12 tài liệu)
- Chi trả dịch vụ môi trường rừng và REDD+ (10 tài liệu)
- Quyền sử dụng đất và chứng nhận quyền sử dụng đất (6 tài liệu)

9. Trước năm 2023, Cục Lâm nghiệp và Cục Kiểm lâm của Bộ NN-PTNT đều trực thuộc Tổng cục Lâm nghiệp (TCLN).

2

Quyền sở hữu và quyền sử dụng tài nguyên rừng (Chủ đề Một)



2.1 Khuôn khổ pháp luật

Một số luật ở Việt Nam quy định chi tiết các nguyên tắc bình đẳng và công bằng giới về quyền sử dụng đất, quyền liên quan đến tài sản trong gia đình và quyền liên quan đến rừng, bao gồm Bộ Luật Dân sự, Luật Hôn nhân và Gia đình, Luật Đất đai và Luật Lâm nghiệp.

Bộ Luật Dân sự (2015) đặt ra các nguyên tắc về quyền tài sản dành cho công dân, gia đình và cộng đồng Việt Nam. Trong bối cảnh trong nước, Bộ luật quy định bình đẳng giới trong “sở hữu tài sản chung giữa vợ và chồng” thông qua nguyên tắc “sở hữu chung có thể phân chia” (Điều 213). Điều này quy định rằng vợ và chồng “...*cùng nhau tạo lập, phát triển khối tài sản chung; có quyền ngang nhau trong việc chiếm hữu, sử dụng và định đoạt tài sản chung*”. Luật Hôn nhân và gia đình (2014) quy định chi tiết hơn các nguyên tắc áp dụng trong việc tạo lập, chiếm hữu, sử dụng và định đoạt “tài sản chung” đối với tài sản chung của vợ chồng. Có một số Điều liên quan trong Luật này. Điều 33 quy định tài sản chung bao gồm tài sản trong gia đình, quyền sử dụng đất và “...*thu nhập do lao động, hoạt động sản xuất, kinh doanh, hoa lợi, lợi tức ...*”. Điều 34 quy định “...*trong trường hợp tài sản thuộc sở hữu chung của vợ chồng mà pháp luật quy định phải đăng ký quyền sở hữu, quyền sử dụng ...*” (ví dụ như chứng nhận sử dụng đất) “...*thì giấy chứng nhận quyền sở hữu, giấy chứng nhận quyền sử dụng phải ghi tên cả hai vợ chồng, trừ trường hợp vợ chồng có thỏa thuận khác*”.

Luật Hôn nhân và Gia đình cũng quy định điều kiện phân chia quyền sử dụng đất khi ly hôn. Đặc biệt, Điều 62 quy định đối với đất nông nghiệp trồng cây và đất lâm nghiệp, khi ly hôn thì tài sản “...*được chia bằng hiện vật, nếu không chia được bằng hiện vật thì chia theo giá trị*”. Luật Đất đai (2013) cũng quy định rằng “...*trường hợp quyền sử dụng đất là tài sản chung của vợ và chồng thì phải ghi cả họ, tên vợ và họ, tên chồng vào giấy chứng nhận quyền sử dụng đất ...*”, trừ trường hợp vợ và chồng có thỏa thuận khác (Điều 98). Quy định này lần đầu tiên được đưa ra trong Luật Đất đai năm 2003 và được coi là yêu cầu thiết yếu giúp đảm bảo bình đẳng và công bằng giới trong kết quả đạt được về quyền sử dụng đất (Ngân hàng thế giới, 2012; Menon và cộng sự, 2013; UN Women, 2021).

Bộ Luật Dân sự cũng cho phép cộng đồng xác lập quyền sở hữu chung theo tập quán, trong đó các quyền được “...xác lập theo thỏa thuận, theo quy định của pháp luật hoặc theo tập quán”(Điều 208). Sở hữu chung của các thành viên trong cộng đồng được định nghĩa là “...sở hữu của dòng họ, thôn, ấp, bản, làng, buôn, phum, sóc, cộng đồng tôn giáo và cộng đồng dân cư khác ... được hình thành theo tập quán” (Điều 211). Nguyên tắc này liên quan đến giao đất và tài nguyên rừng cho cộng đồng dân tộc thiểu số (Ngân hàng Thế giới, 2023). Và nguyên tắc này cũng được đề cập đến trong Luật Lâm nghiệp (2017) tại Điều 14, trong đó quy định “...ưu tiên giao rừng cho đồng bào dân tộc thiểu số, hộ gia đình, cá nhân, cộng đồng dân cư có phong tục, tập quán, văn hóa, tín ngưỡng, truyền thống gắn bó với rừng, có hương ước, quy ước phù hợp với quy định của pháp luật”.



Hộp 2.1. Tóm tắt quyền sử dụng của chủ rừng đối với các loại rừng khác nhau (theo quy định của Luật Lâm nghiệp 2017)

1. Rừng đặc dụng (Điều 52, 53 & 54). Cấm khai thác tất cả các loại gỗ và lâm sản ngoài gỗ, chỉ được khai thác ở mức giới hạn nhất định khi được cơ quan quản lý cho phép.
- 2a. Rừng phòng hộ là rừng tự nhiên (Điều 55 & 56). Hiện cấm khai thác gỗ trong rừng tự nhiên. Chủ rừng được giao, khoán quản lý rừng phòng hộ là rừng tự nhiên được phép khai thác cây gỗ đã chết, cây gãy đổ, cây bị sâu bệnh theo phương án khai thác tận dụng đã được phê duyệt. Được phép khai thác lâm sản ngoài gỗ theo quy định khi rừng đã đạt yêu cầu phòng hộ hoặc việc khai thác không ảnh hưởng đến khả năng phòng hộ của rừng.
- 2b. Rừng phòng hộ là rừng trồng (Điều 55 & 56). Chủ rừng được giao, khoán quản lý rừng phòng hộ là rừng trồng được phép chặt tỉa thưa cây theo mật độ quy định, và khai thác cây trồng chính khi đạt tiêu chuẩn khai thác theo phương án khai thác đã được phê duyệt. Sau khi khai thác, chủ rừng phải thực hiện tái sinh hoặc trồng lại rừng trong vụ trồng rừng kế tiếp và tiếp tục quản lý, bảo vệ.
- 2c. Sản xuất nông, lâm kết hợp trong rừng phòng hộ (Điều 57). Được sử dụng diện tích đất chưa có rừng, được trồng xen cây nông nghiệp và cây lâm sản ngoài gỗ dưới tán rừng mà không làm ảnh hưởng đến khả năng phòng hộ của rừng.
- 3a. Rừng sản xuất là rừng tự nhiên (Điều 58). Nếu chủ rừng là tổ chức, được khai thác theo phương án quản lý rừng bền vững và phương án khai thác được phê duyệt. Nếu chủ rừng là hộ gia đình, cá nhân, cộng đồng dân cư, phương án khai thác được cơ quan có thẩm quyền cấp huyện phê duyệt. Tuy nhiên, cấm khai thác gỗ trong rừng tự nhiên.
- 3b. Rừng sản xuất là rừng trồng (Điều 59). Chủ rừng quyết định khai thác rừng sản xuất là rừng trồng thuộc sở hữu của mình. Trường hợp rừng trồng bằng vốn ngân sách nhà nước, chủ rừng phải lập hồ sơ khai thác lâm sản.

Luật Lâm nghiệp (2017) quy định các quyền chung của chủ rừng trong việc sử dụng gỗ và lâm sản ngoài gỗ từ các loại rừng và đất lâm nghiệp khác nhau (Hộp 2.1). Tuy nhiên, các quyền liên quan đến giới không được nêu rõ ràng trong các quyền sử dụng này mà được gộp vào các quyền dành cho cá nhân và hộ gia đình. Điều 14 của Luật Lâm nghiệp cũng quy định các nguyên tắc giao rừng, cho thuê rừng, chuyển mục đích sử dụng rừng sang mục đích khác, thu hồi rừng “...*đảm bảo công khai, minh bạch, có sự tham gia của người dân địa phương; không phân biệt đối xử về tôn giáo, tín ngưỡng và giới ...*”. Phân biệt đối xử về giới trong giao rừng, cho thuê rừng được coi là hành vi bị nghiêm cấm trong hoạt động lâm nghiệp (Điều 9). Tuy nhiên, thiếu hướng dẫn thực hiện yêu cầu pháp lý này được ban hành. Ví dụ như, trong khi các quy định về quản lý rừng bền vững trong Thông tư số 28/2018/TT-BNNPTNT yêu cầu “...*đảm bảo tôn trọng quyền sử dụng đất theo phong tục, truyền thống của cộng đồng dân cư và người dân địa phương*”, thì các quy định này lại không đề cập rõ ràng đến tôn trọng các quyền liên quan đến giới.

2.2 Các chỉ số và bằng chứng thống kê

2.2.1 Hiện trạng sở hữu đất lâm nghiệp

2.2.2 Số lượng hộ gia đình đang sử dụng và quản lý đất lâm nghiệp và tài nguyên rừng

2.2.3 Đánh giá sinh kế dựa vào rừng của hộ gia đình

2.2.4 Chứng nhận quyền sử dụng đất lâm nghiệp

2.2.5 Chi trả dịch vụ môi trường rừng

2.2.1 Hiện trạng sở hữu đất lâm nghiệp

Từ những năm 1990, giao đất giao rừng ở Việt Nam đã có sự thay đổi lớn, chuyển từ giao cho nhà nước trực tiếp quản lý sang giao cho các chủ thể khác quản lý, bao gồm cả hộ gia đình. Số liệu thống kê chính thức về hiện trạng sở hữu đất lâm nghiệp hiện nay được trình bày tại Bảng 2.1. Tính đến năm 2022, khoảng 35,1% tổng diện tích đất lâm nghiệp trên toàn quốc được giao cho các ban quản lý rừng nhà nước quản lý, trong khi đó 28,4% diện tích được giao cho các hộ gia đình và cộng đồng dân cư quản lý, 11,4%

diện tích được giao cho các tổ chức kinh tế quản lý và 23,2% diện tích được giao cho Ủy ban nhân dân xã quản lý, trong đó bao gồm cả diện tích đất lâm nghiệp chưa được giao (quỹ đất). Đối với rừng trồng, gồm cả rừng sản xuất và phòng hộ, khoảng 42,7% diện tích được giao cho các hộ gia đình và cộng đồng dân cư và 11,4% diện tích được giao cho các tổ chức kinh tế. Đối với rừng tự nhiên, phần lớn diện tích được giao cho các ban quản lý rừng nhà nước (chiếm 44,9%) và chính quyền xã (chiếm 27,5%) quản lý.

Đầu tư vào tái giao đất giao rừng và canh tác lâm nghiệp đã góp phần làm tăng nhanh sản lượng sản xuất gỗ trong nước phục vụ cho ngành công nghiệp dăm gỗ và chế biến gỗ đang phát triển nhanh chóng. Sản lượng gỗ khai thác từ rừng trồng trong nước hàng năm tăng từ 5,2 triệu m³ năm 2010 lên 21,5 triệu m³ năm 2021; trong khi đó sản lượng gỗ khai thác từ vườn nhà, cây trồng phân tán và gỗ cao su cộng lại tăng từ 2,2 triệu m³ lên 10,5 triệu m³ trong cùng thời kỳ (Việt Nam và Liên minh Châu Âu, 2022). Phần lớn nguồn cung gỗ này đến từ những người trồng rừng quy mô nhỏ. Ngành công nghiệp dăm gỗ là thị trường quan trọng và là nhân tố kích thích tạo việc làm và thu nhập ở vùng nông thôn, nhưng ngành chế biến gỗ của Việt Nam cũng đang ngày càng phụ thuộc vào nguồn cung gỗ nguyên liệu từ rừng trồng hộ gia đình. Mặc dù doanh thu bình quân theo đơn vị của các hộ trồng rừng thấp nhưng ngành này không chỉ có tác động trực tiếp thông qua việc bán gỗ và tạo việc làm mà còn có tác động gián tiếp theo cấp số nhân đối với nền kinh tế địa phương (Ngân hàng Thế giới, 2019).

Bảng 2.1. Diện tích và tỷ lệ đất lâm nghiệp được giao cho các chủ rừng khác nhau (năm 2022)

Loại rừng	Chủ rừng					
	Các ban quản lý rừng nhà nước [1]	Các tổ chức kinh tế [2]	Hộ gia đình	Cộng đồng dân cư	Ủy ban nhân dân xã	Khác [3]
Tổng	Diện tích (ha)	1.690.371	3.183.067	997.696	3.422.190	286.030
	Tỷ lệ (%)	35,1%	21,6%	6,8%	23,2%	1,9%
Rừng tự nhiên	Diện tích (ha)	1.088.709	1.298.998	894.999	2.139.948	158.842
	Tỷ lệ (%)	44,9%	12,8%	8,8%	21,1%	1,6%
Rừng trồng	Diện tích (ha)	4.552.777	1.884.069	102.697	1.282.243	127.188
	Tỷ lệ (%)	13,7%	40,5%	2,2%	27,5%	2,7%

[1] Bao gồm ban quản lý rừng đặc dụng và ban quản lý rừng phòng hộ.

[2] Bao gồm lâm trường quốc doanh trước đây, doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp đầu tư nước ngoài.

[3] Bao gồm lực lượng vũ trang, các tổ chức khoa học, kỹ thuật và giáo dục.

Nguồn: Quyết định số 2357/QĐ-BNN-TCLN (ngày 14/6/2023) công bố hiện trạng rừng toàn quốc năm 2022.

2.2.2 Số lượng hộ gia đình đang sử dụng và quản lý đất lâm nghiệp và tài nguyên rừng

Một vài chỉ số được sử dụng để ước tính tổng số hộ gia đình và người dân đang sử dụng, quản lý và hưởng lợi từ đất lâm nghiệp và tài nguyên rừng. Không chỉ số nào trong các chỉ số này là thước đo hoàn hảo, nhưng khi kết hợp lại thì các chỉ số này lại phản ánh rõ ràng tầm quan trọng của tài nguyên rừng và các hoạt động lâm nghiệp đối với các hộ gia đình, cũng như đối với nam giới và phụ nữ.

Số liệu từ Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam (VHLSS) cho thấy trong năm 2020, trong số 27,38 triệu hộ gia đình trên toàn quốc thì khoảng 2,95 triệu hộ (chiếm 10,8%) có doanh thu từ trồng rừng, quản lý, bảo vệ và chăm sóc rừng, từ khai thác và thu hái lâm sản, hoặc từ sản xuất giống cây trồng và các dịch vụ lâm nghiệp liên quan khác (TCTK, 2021). Con số này bao gồm khoảng 2,49 triệu hộ có chủ hộ là nam (chiếm 84,3%) và 463.000 hộ có chủ hộ là nữ (chiếm 15,7%). Doanh thu bình quân hàng năm từ các hoạt động nói trên đạt 12,96 triệu đồng, trong đó doanh thu của hộ gia đình có chủ hộ là nam (đạt 13,75 triệu đồng/hộ) cao hơn doanh thu của hộ gia đình có chủ hộ là nữ (đạt 8,7 triệu đồng/hộ).

Theo Kết quả Điều tra Nông thôn, Nông nghiệp giữa kỳ năm 2020, số lượng “hộ gia đình lâm nghiệp” đã tăng 186% trong giai đoạn 2010-2020 (Bảng 2.2). Hộ gia đình lâm nghiệp được định nghĩa là hộ gia đình dành phần lớn lực lượng lao động cho sản xuất lâm nghiệp, khác với số lượng lớn hơn các hộ gia đình hưởng lợi từ sử dụng đất lâm nghiệp và tài nguyên rừng. Đáng chú ý là mặc dù số lượng các hộ gia đình lâm nghiệp tăng gấp ba lần trong giai đoạn 2010-2020 nhưng tổng số lượng các hộ gia đình nông, lâm, ngư nghiệp lại giảm 12% trong cùng giai đoạn (Bảng 2.2). Tuy vậy, sự gia tăng số lượng các hộ gia đình lâm nghiệp không nhất thiết có nghĩa rằng các hộ gia đình mới đang tham gia sản xuất lâm nghiệp và phát triển rừng trồng mới. Nguyên nhân có thể là do ngày càng có nhiều hộ gia đình dành nhiều lao động hơn và có thu nhập lớn hơn từ khai thác gỗ, khi rừng trồng đủ tuổi khai thác. Đây là kết quả của chương trình giao đất giao rừng và đầu tư cho canh tác lâm nghiệp.

Bảng 2.2 Số lượng các hộ gia đình và hợp tác xã lâm nghiệp (các năm 2010, 2015 và 2020)

Các đơn vị kinh tế	2010	2016	2020	% thay đổi 2010-2019
Số lượng các hộ gia đình lâm nghiệp	56.692	115.403	162.130	186%
Số lượng các hợp tác xã lâm nghiệp	33	44	86	161%
Tổng số lượng các hộ gia đình nông, lâm, ngư nghiệp	10.368.143	9.281.033	9.108.129	-12,1%

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2016), Kết quả Tổng điều tra Nông thôn, Nông nghiệp và Thủy sản năm 2016; Tổng cục Thống kê (2020), Kết quả Điều tra Nông thôn, Nông nghiệp giữa kỳ năm 2020.

Những phát hiện trên được phản ánh qua những xu hướng và sự thay đổi rộng hơn trong cơ cấu kinh tế nông thôn. Bảng 2.3 cho thấy những thay đổi trong thập kỷ qua xảy ra đối với hoạt động kinh tế chính của nhóm dân số trong độ tuổi lao động trong các nhóm hộ gia đình khác nhau. Đối với tất cả các nhóm hộ gia đình, đã có sự chuyển dịch dần dần từ công việc nông nghiệp, vốn được coi là hoạt động kinh tế chính, sang công việc phi nông nghiệp và có các nguồn thu phi nông nghiệp. Mặc dù vậy, đáng chú ý là, đối với tất cả các nhóm hộ gia đình, vẫn có sự tăng nhẹ tỷ lệ người dân coi lâm nghiệp là hoạt động kinh tế chính. Ví dụ, trong số nhóm các hộ gia đình dân tộc thiểu số, tỷ lệ người dân lấy nông nghiệp là hoạt động kinh tế chính giảm từ 75,6% năm 2010 xuống 59,3% năm 2020, trong khi đó tỷ lệ người dân làm lâm nghiệp tăng từ 1,6% lên 5,3% trong cùng giai đoạn.

Bảng 2.3 Cơ cấu hoạt động kinh tế chính của nhóm dân số trên 15 tuổi trong 12 tháng, theo loại hộ gia đình (các năm 2010 và 2020) (%)

Công việc và hoạt động kinh tế chính	Nhóm hộ gia đình							
	Tổng		Hộ gia đình có chủ hộ là nữ		Hộ gia đình có chủ hộ là nam		Hộ gia đình dân tộc thiểu số	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020
Nông nghiệp	41,3	24,9	45,1	28,1	37,5	21,9	75,6	59,3
Lâm nghiệp	0,6	1,1	0,4	0,9	0,9	1,3	1,6	5,3
Thủy sản	2,6	2,7	3,9	1,4	2,7	4,1	1,0	1,1
Phi nông nghiệp	55,1	71,3	50,6	69,6	58,9	72,7	21,8	34,3

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam năm 2020.

2.2.3 Đánh giá sinh kế dựa vào rừng của hộ gia đình

Việc lượng hóa sinh kế dựa vào rừng khó khăn về mặt phương pháp vì việc này cần tính đến các khía cạnh gồm: lợi ích kinh tế trực tiếp từ việc bán gỗ và lâm sản ngoài gỗ (LSNG) và việc làm; nhiều lợi ích sinh kế từ khai thác và thu hái các loại lâm sản khác nhau để sử dụng trong gia đình và tiêu thụ; lợi ích gián tiếp như chăn thả gia súc trên đất rừng; cũng như là thu nhập có thể nhận được từ CTDVMTR. Một vài biến số cũng cần đưa vào phân tích như vậy, bao gồm tình trạng đói nghèo của hộ gia đình, dân tộc và giới tính.

Các mô hình phân công lao động trong sinh kế dựa vào rừng thường mang tính giới tính mạnh mẽ. Điều này được thể hiện trong Bảng 2.4, dựa trên tổng hợp kết quả từ một số nghiên cứu tại Việt Nam về các mô hình phân công lao động phổ biến giữa nam và nữ, giữa trẻ em trai và trẻ em gái trong khai thác và thu hái các loại lâm sản. Lưu ý rằng trách nhiệm chính của nam giới (và thậm chí là trẻ em trai) chủ yếu là khai thác và thu hái những lâm sản có giá trị kinh tế cao hơn (ví dụ như săn bắt, lấy mật ong, khai thác gỗ).

Bảng 2.4 Mô hình phân công lao động phổ biến trong khai thác và thu hái lâm sản ngoài tự nhiên

Lâm sản	Nữ	Nam	Trẻ em trai	Trẻ em gái	Khác
Khai thác gỗ và tre, nứa	✓	✓✓	✓		
Khai thác mây, dừa và các loại vật liệu thủ công khác	✓✓	✓✓			
Thu lượm củi	✓✓			✓	
Thu hái rau rừng, trái cây rừng, nấm rừng, v.v.	✓✓	✓	✓	✓	
Đánh bắt động vật có vú nhỏ, cá, cua, động vật lưỡng cư, v.v.	✓	✓	✓✓		
Săn bắt động vật có vú lớn và các loại chim		✓✓	✓		
Lấy mật ong		✓✓			
Thu hái dược liệu	✓	✓			✓✓
Chăn thả gia súc	✓	✓	✓✓		
Cắt cỏ cho gia súc	✓✓	✓			

✓✓ Trách nhiệm chính / ✓ Trách nhiệm phụ

Một số nghiên cứu gần đây đã cố gắng lượng hóa sinh kế dựa vào rừng bằng cách sử dụng các khảo sát có cỡ mẫu nhỏ giữa các nhóm hộ gia đình và cộng đồng dân cư (Chương trình môi trường cốt lõi tiểu vùng sông Mekong, 2008; Nguyễn & Trần 2018; Trædal & Vedeld 2018; Ly 2018; Trần và cộng sự 2019; Quy và cộng sự 2020; Trần và cộng sự 2020; McElwee và cộng sự 2021). Tuy nhiên, trong khi các nghiên cứu này đưa ra một bức tranh tổng thể về các đặc điểm của sinh kế dựa vào rừng và về sự khác nhau giữa các hộ nghèo và hộ không nghèo thì chưa có một nghiên cứu nào cố gắng phân tách giới một cách đầy đủ và đánh giá kết quả nghiên cứu từ

góc độ giới. Sự thiếu sót này thật đáng ngạc nhiên, do sự phân biệt giới tính mạnh mẽ là đặc trưng của các hệ thống sinh kế và công việc lâm nghiệp.

Một số nghiên cứu đã khẳng định rằng các hộ không nghèo và các hộ có chủ hộ là nam thường có diện tích đất lâm nghiệp lớn hơn và có thu nhập cao hơn từ lâm nghiệp (Nguyễn & Trần 2018; Trần và cộng sự 2019; Quy và cộng sự 2020). Tuy nhiên, nhận định này không đánh giá được vai trò tương đối quan trọng của tài nguyên rừng đối với thu nhập và kinh tế hộ gia đình; thực tế là tỷ trọng doanh thu và lợi ích từ rừng cao hơn và, do đó, tương đối quan trọng hơn đối với các hộ nghèo hơn và các hộ có chủ hộ là nữ, đặc biệt nếu xét từ góc độ an ninh lương thực của hộ gia đình.

Một số phát hiện quan trọng đến từ nghiên cứu của McElwee và cộng sự (2021), dựa trên mẫu khảo sát từ 227 hộ gia đình tại 15 làng xã ở 3 tỉnh. Nghiên cứu này ghi nhận những thay đổi đáng kể theo thời gian trong việc sử dụng các loại lâm sản khác nhau và mức độ đóng góp của các loại lâm sản này cho kinh tế hộ gia đình (Bảng 2.5). Các kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng CTDVMTR đã trở thành một nguồn thu chính từ rừng trong những năm gần đây. Về vấn đề này, nghiên cứu chỉ ra rằng CTDVMTR không chỉ đơn thuần là một nguồn thu nhập bổ sung. Điều này là do việc ban hành và thực thi các quy định về CTDVMTR đối với bảo vệ rừng có thể làm thay đổi hoặc hạn chế việc sử dụng các loại lâm sản khác. Ví dụ, nghiên cứu cho thấy người dân ở Lâm Đồng sử dụng nhiều loại LSNG vào năm 2011, nhưng đến năm 2015 các loại LSNG đã hoàn toàn được thay thế bằng thu nhập từ CTDVMTR (Bảng 2.5). Một vài nghiên cứu khác cũng chỉ ra rằng các hoạt động liên quan đến CTDVMTR có thể dẫn đến những hạn chế trong việc sử dụng rừng, đặc biệt là thu lượm củi và thu hái lâm sản ngoài gỗ, ảnh hưởng không nhỏ đến phụ nữ, là những người phụ thuộc nhiều nhất vào những sản phẩm này. Những tác động phân bổ này của việc thực thi các quy định về lâm nghiệp được xem xét thêm ở Mục 2.3.

Bảng 2.5 Tỷ lệ thu nhập trung bình của hộ gia đình từ các hoạt động liên quan đến lâm nghiệp dựa trên mẫu khảo sát các hộ gia đình tại các làng, xã ở ba tỉnh (năm 2011 và 2015) (%)

Nguồn	Tỉnh Lâm Đồng		Tỉnh Sơn La		Tỉnh Thừa Thiên Huế
	2011	2015	2011	2015	2011
Củ	4,2		56,2	62,0	31,5
Gỗ/rừng trồng					66,8
Gỗ/rừng tự nhiên			1,3		
Cỏ	0,3		8,5		
Mật ong			2,7	33,0	
Thức ăn từ rừng	7,4		26,3		
Tre/mây					0,9
Dược liệu	2,0				
Rau rừng	0,3		1,3		0,7
Động vật rừng	2,2				
Chi trả dịch vụ môi trường rừng	82,8	100	3,7	5,0	0,1
Khác	0,8				
Tổng	100	100	100	100	100

Nguồn: McElwee và cộng sự (2021).

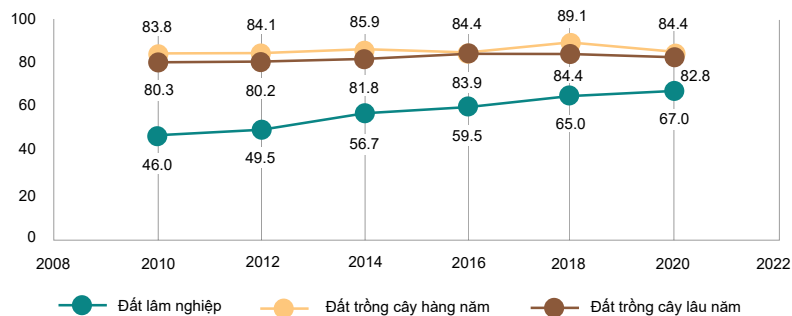
2.2.4 Chứng nhận quyền sử dụng đất

Số liệu thống kê toàn diện về chứng nhận sử dụng đất tại Việt Nam nhìn chung không được công bố công khai và những số liệu thống kê được công bố trong nhiều báo cáo khác nhau thường không đầy đủ. Số liệu thống kê chính thức phân tách theo giới về chứng nhận sử dụng đất cho hộ gia đình được công bố gần nhất vào năm 2014 là một phần của Khảo sát VHLSS và số liệu này cần phải được cập nhật một cách khẩn trương (UN Women, 2021). Các khoảng trống dữ liệu này cũng thể hiện rõ trong ngành lâm nghiệp, ngành mà cũng đang thiếu thông tin rõ ràng về hiện trạng giao đất giao rừng và chứng nhận sử dụng đất.

Báo cáo cơ sở được thực hiện chuẩn bị cho Chiến lược phát triển lâm nghiệp giai đoạn 2021-2023 chỉ ra rằng đến năm 2020, khoảng 11,6 triệu ha đất rừng được giao, tương đương 80% tổng diện tích rừng, 20% diện tích còn lại (2,9 triệu ha) chưa được giao thì được Ủy ban nhân dân xã quản lý (TCLN, 2020, Triệu và cộng sự, 2020). Trên 1,9 triệu giấy chứng nhận quyền sử dụng đất (CNQSDĐ) đã được cấp cho các chủ rừng trên toàn quốc; báo cáo cũng lưu ý rằng các mục tiêu hoàn thành quá trình giao đất giao rừng, cho thuê rừng và cấp giấy CNQSDĐ vẫn chưa thực hiện được.

Số liệu từ Khảo sát VHLSS cho thấy tỷ lệ đất lâm nghiệp cấp xã có chứng nhận sử dụng đất đã tăng lên đều đặn, từ 46% năm 2010 lên 67% năm 2020 (Hình 2.1). Mặc dù vậy, hiện nay tỷ lệ đất lâm nghiệp có chứng nhận sử dụng đất thấp hơn so với đất trồng cây lâu năm (82,8%), đất trồng cây hàng năm (84,4%) và các loại đất khác. Số liệu từ Khảo sát VHLSS cũng cho thấy sự khác biệt lớn về tỷ lệ cấp giấy chứng nhận sử dụng đất lâm nghiệp giữa các vùng, từ đạt 45,3% ở vùng Tây Nguyên và 47% ở vùng Đông Nam bộ đến đạt 72,2% ở vùng núi phía bắc. Việc chậm cấp giấy chứng nhận sử dụng đất lâm nghiệp phản ánh nhiều khó khăn trên thực tế trong việc giao đất giao rừng, nhất là ở vùng cao, cũng như những mâu thuẫn về sử dụng đất vẫn còn tồn tại ở một số địa phương (Triệu và cộng sự, 2020).

Hình 2.1 Tỷ lệ đất rừng, đất trồng cây hàng năm và đất trồng cây lâu năm có chứng nhận quyền sử dụng đất (từ năm 2010 đến năm 2020)



Nguồn: Tổng cục Thống kê, Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam năm 2020

Một số khảo sát và báo cáo đã xem xét khía cạnh giới của giấy CNQSDĐ, bao gồm tỷ lệ giấy CNQSDĐ của hộ gia đình có tên của cả nam và nữ chủ hộ theo quy định của pháp luật kể từ năm 2003 (UNDP 2013; Wells-Đặng 2013; ICRW 2015; Ngân hàng Thế giới 2020; UN Women et al 2021).

Dữ liệu toàn diện gần đây nhất được lấy từ Khảo sát VHLSS 2014 trong đó ghi nhận những người có giấy CNQSDĐ cho các loại đất khác nhau (Bảng 2.6). Kết quả cho thấy từ năm 2004 đến năm 2010, tỷ lệ đất trồng trọt được cấp sở hữu chung tăng từ 11,6% lên 38,3%, trong khi đó tỷ lệ đất nông nghiệp khác – bao gồm đất lâm nghiệp - được cấp sở hữu chung tăng từ 13,9% lên 41,4%. Mặc dù vậy, nam giới vẫn là người được cấp giấy CNQSDĐ duy nhất và tỷ lệ đất trồng trọt khác do nam giới nắm giữ vẫn cao hơn ba lần so với đất do phụ nữ nắm giữ.

Bảng 2.6 Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất được cấp theo từng loại đất (năm 2004 và 2010)

Loại đất/Năm	Tên trên giấy CNQSDĐ (%)		
	Chỉ ghi tên của nam	Ghi cả tên của nam và tên của nữ	Chỉ ghi tên của nữ
Đất trồng trọt			
2004	70,9	11,6	17,5
2010	46,0	28,3	15,7
Đất nông nghiệp khác – bao gồm đất lâm nghiệp			
2004	71,2	13,9	14,9
2010	45,2	41,4	13,3
Đất ở			
2004	65,7	15,7	19,7
2010	34,5	44,6	20,9

Nguồn: Khảo sát VHLSS 2004 và 2010, trích dẫn của Ngân hàng Thế giới (2020) và UN Women (2021)

Dữ liệu so sánh được lấy từ khảo sát về tiếp cận đất đai của phụ nữ được thực hiện tại hai thành phố và tám tỉnh trong năm 2013 (Hoàng và cộng sự, 2013). Khảo sát này cho thấy đối với đất không phải đất ở ở khu vực nông thôn, khoảng 60% giấy CNQSDĐ chỉ ghi tên của chồng, trong khi đó 44% giấy CNQSDĐ ghi tên của cả vợ và chồng, và 16,9% giấy CNQSDĐ chỉ ghi tên của vợ. Khảo sát này cũng ghi nhận tỷ lệ đứng tên chung trên giấy CNQSDĐ của các hộ gia đình người Kinh (chiếm 20,6%) cao hơn so với các hộ gia đình dân tộc thiểu số (chiếm 7,7%); ngoài ra khảo sát cũng cho thấy quyền sở hữu chung thường cao hơn ở nhóm các dân tộc theo chế độ mẫu hệ (Hoàng và cộng sự, 2013).

Bảng 2.7 Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất dựa trên mẫu khảo sát các hộ gia đình tại 4 tỉnh (năm 2020)

Tỉnh	Tên trên giấy CNQSDĐ (%)		
	Chỉ ghi tên của chồng	Ghi tên của cả vợ và chồng	Chỉ ghi tên của vợ
Nghệ An	86,6	7,3	6,1
Quảng Nam	77,2	6,1	16,7
Bình Định	61,5	28,7	9,8
Phú Thọ	36,4	54,5	9,4

Nguồn: SRD & FERN 2020

Hầu hết các khảo sát đều không cung cấp kết quả riêng cho đất lâm nghiệp và thiếu thông tin về phân bố giới tính của giấy chứng nhận quyền sử dụng đất lâm nghiệp. Một khảo sát với mẫu nhỏ được Mạng lưới VNGO-FLEGT thực hiện tại 4 tỉnh trong năm 2020 đã chỉ ra rằng trung bình 64% hộ gia đình được khảo sát có giấy CNQSDĐ chỉ ghi tên chồng, 25% hộ gia đình có giấy CNQSDĐ ghi tên cả vợ và chồng, và 11% hộ gia đình có giấy CNQSDĐ chỉ ghi tên vợ hoặc các thành viên khác trong gia đình (Bảng 2.7). Tuy nhiên, có sự khác biệt lớn giữa bốn tỉnh về tỷ lệ giấy CNQSDĐ lâm nghiệp chỉ ghi tên một người hoặc ghi tên cả hai, dao động từ 13,4% đến 63,9%. Sự khác biệt này liên quan đến các yếu tố về nhân khẩu học và văn hóa. Sự khác nhau tương tự giữa các tỉnh cũng được ghi nhận trong một số nghiên cứu khác, cũng liên quan đến năng lực hành chính.

2.2.5 Chi trả dịch vụ môi trường rừng

Từ năm 2010, Việt Nam bắt đầu triển khai thực hiện chính sách đầy tham vọng về CTDVMTR, hiện đã được thực hiện tại 45 trên 63 tỉnh, thành phố trên cả nước (Nghị định số 99/2010/NĐ-CP ngày 24/9/2010 của Chính phủ). CTDVMTR là một hệ thống quốc gia do Chính phủ quy định, theo đó doanh thu từ các nhà máy thủy điện, nhà máy cung cấp nước sinh hoạt, công ty dịch vụ du lịch và các ngành nghề khác được chuyển sang đầu tư cho bảo vệ rừng. Những người nhận tiền CTDVMTR bao gồm các chủ rừng khác nhau, gồm có các ban quản lý rừng nhà nước, công ty lâm nghiệp, hộ gia đình, cộng đồng dân cư, Ủy ban nhân dân xã.

Theo báo cáo của Quỹ Bảo vệ và Phát triển rừng Việt Nam, tổng số tiền CTDVMTR thu được trong giai đoạn 2011-2020 là 16.746 tỷ đồng (khoảng trên 700 triệu USD), trung bình hàng năm đạt khoảng 1.600 tỷ đồng (khoảng 65 triệu USD) (VNFF, 2021). CTDVMTR chiếm khoảng 20% tổng đầu tư cho ngành lâm nghiệp trong giai đoạn này (TCLN, 2020). Tính đến năm 2022, tiền CTDVMTR được sử dụng để bảo vệ trên 6 triệu ha rừng và hỗ trợ trên 500.000 hộ gia đình hàng năm (TCLN, 2021; Winrock International, 2021).

Vẫn còn thiếu thông tin chính thức chi tiết về đối tượng nhận tiền CTDVMTR, ví dụ như đặc điểm của các hộ gia đình nhận tiền CTDVMTR theo thời gian và số lượng phụ nữ và hộ gia đình có chủ hộ là nữ tham gia vào CTDVMTR. Phần nào khó khăn trong việc tổng hợp dữ liệu về CTDVMTR dường như là ở một số địa phương, các hộ gia đình đăng ký riêng lẻ, trong khi đó ở một số địa phương các hộ gia đình hưởng lợi từ các hệ thống cộng đồng.

Cho đến gần đây, có rất ít nghiên cứu xem xét tác động và kết quả phân bổ của chính sách quan trọng này. Tình hình này đã bắt đầu thay đổi với việc một ấn phẩm được xuất bản gần đây tổng hợp một số tài liệu nghiên cứu đánh giá các tác động khác nhau của CTDVMTR, bao gồm khía cạnh về giới, mặc dù các nghiên cứu này dựa trên các khảo sát có cỡ mẫu hạn chế (Trần và cộng sự, 2020; Tuijnman và cộng sự, 2020; McElwee và cộng sự, 2021; Dinh D.T. 2022; Pham H.T. và cộng sự, 2023). Các phát hiện chính từ ba trong số các nghiên cứu này được trình bày tại Hộp 2.2.

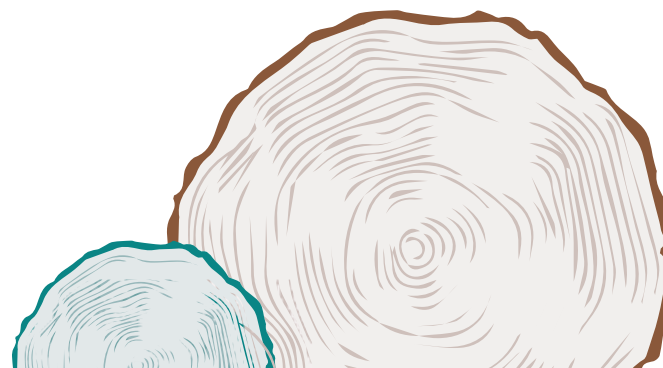
Một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng có tỷ lệ cao nam giới và hộ gia đình có chủ hộ là nam đăng ký tham gia CTDVMTR và nam giới tham gia nhiều hơn vào các hoạt động CTDVMTR, ví dụ như tham gia các cuộc họp và tham gia các đào tạo, tập huấn. Một khảo sát cho thấy trong 70% các trường hợp khảo sát thì nam giới đại diện cho gia đình đăng ký tham gia CTDVMTR và 81,3% số hợp đồng CTDVMTR là do nam giới ký (Ty và cộng sự 2023). Một khảo sát khác cho thấy, trong số 227 hộ gia đình ở 15 làng xã khảo sát thì 62% hộ gia đình có chủ hộ là nam nhưng chỉ có 40% hộ gia đình có chủ hộ là nữ đăng ký tham gia CTDVMTR (McElwee et al 2021). Tuy nhiên, khảo sát sau đó đã ghi nhận sự cải thiện về bình đẳng giới theo thời gian (Bảng 2.8). Năm 2011, chỉ 6% hộ gia đình có vợ và chồng tham gia bình đẳng vào CTDVMTR và con số này tăng lên 27% vào năm 2015. Ngoài ra cũng có sự cải thiện trong việc ra quyết định chung về sử dụng các khoản tiền CTDVMTR, tăng từ 15% lên 81% trong cùng giai đoạn.

Bảng 2.8 Sự tham gia của nam và nữ vào các hoạt động CTDVMTR và quyết định trong hộ gia đình

Câu hỏi phỏng vấn	Trả lời phỏng vấn (%)					
	Tỉnh Lâm Đồng		Tỉnh Sơn La		Trung bình 2 tỉnh	
	2011	2015	2011	2015	2011	2015
Thành viên nào trong hộ gia đình tham gia vào CTDVMTR nhiều nhất?						
Chồng	87	71	74	45	81	58
Vợ	4	3	6	7	5	5
Cả hai như nhau	7	17	4	36	6	27
Người khác	2	9	17	12	9	11
Ai là người quyết định việc chi tiêu tiền CTDVMTR?						
Chồng	22	11	85	11	54	11
Vợ	48	3	10	3	29	3
Cả hai như nhau	28	83	2	78	15	81
Người khác	2	3	3	8	3	6

Nguồn: McElwee và cộng sự

Mối liên hệ giữa CTDVMTR và giao đất giao rừng và chứng nhận sử dụng đất đã được một số nghiên cứu xem xét. Ở một số địa phương, việc không ghi tên vợ trên giấy CNQSD đất lâm nghiệp của hộ gia đình có thể hạn chế cơ hội cho phụ nữ được ghi tên vào hợp đồng CTDVMTR cũng như nhận các khoản thanh toán từ CTDVMTR (McElwee và cộng sự, 2021; Ty và cộng sự, 2023). Ở một số địa phương, kể từ khi triển khai thực hiện chính sách CTDVMTR, quá trình giao đất giao rừng cho hộ gia đình và cộng đồng dân cư đã chậm lại (Trần và cộng sự, 2020). Trong những trường hợp như vậy, dường như lý do là chính quyền xã, công ty lâm nghiệp hoặc ban quản lý rừng muốn giữ lại rừng để duy trì lợi ích từ CTDVMTR, và chỉ giao khoán bảo vệ một phần cho người dân địa phương. Trong khi đó, mục đích chính của CTDVMTR là thu hút cộng đồng địa phương sống ở khu vực đầu nguồn tham gia bảo vệ rừng và tiền chi trả dịch vụ nhận được sẽ góp phần cải thiện sinh kế của họ.



Hộp 2.2 Tổng hợp các phát hiện từ 3 nghiên cứu về giới của CTDVMTR

Các phát hiện	Được ghi nhận trong nghiên cứu		
	Ty và cộng sự (2023)	McElwee và cộng sự (2021)	Tuijnman và cộng sự (2020)
Số lượng xã/ làng tham gia khảo sát	2	15	1
Số lượng người trả lời phỏng vấn hộ gia đình	66	227	25
Sự tham gia của phụ nữ ít hơn so với nam giới trong các hoạt động của CTDVMTR, ví dụ như các cuộc họp và tập huấn, điều này có nghĩa là phụ nữ thường tìm hiểu về CTDVMTR một cách gián tiếp và có thông tin và sự hiểu biết không đầy đủ.	✓	✓	✓
Tỷ lệ chồng tham gia CTDVMTR và tỷ lệ hộ gia đình có chủ hộ là nam tham gia CTDVMTR cao hơn so với hộ gia đình có chủ hộ là nữ, điều này có nghĩa là nam giới phần lớn là người ký kết hợp đồng CTDVMTR.	✓	✓	✓
Niềm tin rằng bảo vệ rừng là công việc của nam giới vì việc này đòi hỏi sức khỏe, tiềm ẩn nguy hiểm và phải xa nhà, điều này củng cố tỷ lệ nam giới tham gia CTDVMTR cao hơn.	✓	✓	✓

Niềm tin rằng phụ nữ quá bận rộn với trách nhiệm gia đình nên không thể tham gia CTDVMTR hoặc cảm thấy sự tham gia của họ là không cần thiết hoặc không mong muốn, từ đó khẳng định định kiến giới trong lâm nghiệp.	✓	✓	✓
Thực hiện các quy định về CTDVMTR về bảo vệ rừng có thể hạn chế khả năng của phụ nữ trong việc thu hái và sử dụng LSNG, điều này có thể có tác động tiêu cực đến sinh kế và thu nhập của họ.		✓	✓
Các khoản thanh toán từ CTDVMTR thường thông qua người chồng với tư cách là người ký hợp đồng CTDVMTR, bằng cách thanh toán trực tiếp bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản qua ngân hàng.	✓	✓	✓
Việc không ghi tên vợ trên giấy chứng nhận quyền sử dụng đất lâm nghiệp của hộ gia đình có thể hạn chế cơ hội cho phụ nữ được ghi tên vào hợp đồng CTDVMTR và được nhận tiền CTDVMTR.	✓	✓	
Có sự khác biệt đáng kể giữa các hộ gia đình trong việc ra quyết định về việc chi tiêu tiền CTDVMTR, phản ánh sự khác biệt về văn hóa cũng như các chuẩn mực phụ hệ, mẫu hệ giữa các nhóm dân tộc khác nhau.		✓	✓

2.3 Các vấn đề và xu hướng nổi bật

Phụ nữ, cũng như nam giới, đóng vai trò quan trọng trong việc áp dụng rộng rãi các hệ thống canh tác lâm nghiệp và sự tăng trưởng của ngành kinh tế lâm nghiệp trong những năm gần đây. Những con số được trình bày ở phần trước kể một câu chuyện thú vị về sự phát triển của canh tác lâm nghiệp tại Việt Nam. Từ đầu những năm 1990, nhiều diện tích đất lâm nghiệp đã được chuyển sang hộ gia đình sở hữu, theo đó 21,6% tổng diện tích đất lâm nghiệp và 40,5% diện tích rừng trồng đang do hộ gia đình quản lý (Bảng 2.1). Hiện nay có khoảng 162.000 hộ gia đình dành phần lớn lao động và có phần lớn thu nhập từ lâm nghiệp (Bảng 2.2); và rất nhiều hộ gia đình phụ thuộc vào nguồn thu nhập và việc làm từ lâm nghiệp ở một mức độ nào đó. Phụ nữ chiếm khoảng 37% lực lượng lao động trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp. Bên cạnh việc góp phần phát triển các hệ thống canh tác lâm nghiệp để sản xuất gỗ phục vụ thương mại, phụ nữ nông thôn còn phụ thuộc và hưởng lợi từ rừng theo nhiều cách khác nhau. Điều này đặc biệt đúng với phụ nữ dân tộc thiểu số, phụ nữ thuộc hộ nghèo và hộ gia đình có chủ hộ là nữ, đây là những đối tượng bị hạn chế về đất trồng trọt hoặc hạn chế về nguồn thu thay thế.

Mức độ tham gia cao của phụ nữ vào lực lượng lao động lâm nghiệp và tất cả các công việc lâm nghiệp đã có lịch sử lâu dài. Vai trò then chốt của phụ nữ trong việc hình thành các tổ chức kinh tế lâm nghiệp tại Việt Nam được nhấn mạnh qua một lịch sử lâu dài. Vào những năm 1970 và 1980, việc thành lập các lâm trường quốc doanh (LTQD) trên phần lớn diện tích vùng núi phía bắc Việt Nam đã được thực hiện ở một mức độ đáng kể nhờ sự dư thừa nguồn lực lao động nữ ở vùng đồng bằng và vùng châu thổ sông Hồng. Trong khi nam thanh niên tham gia chiến đấu ở tiền tuyến thì phụ nữ thường di cư và chiếm tỷ lệ cao trong “lữ đoàn công nhân lâm nghiệp” ở các LTQD ở các tỉnh vùng cao. Lực lượng này thường xuyên tham gia vào lao động lâm nghiệp nặng nhọc là khai thác gỗ và tre nứa từ rừng tự nhiên. Quả thực, một nghiên cứu đầu tiên về giới và ngành lâm nghiệp tại Việt Nam đã xem xét điều kiện làm việc và điều kiện sống của lao động nữ ở một số LTQD cung cấp nguyên liệu cho nhà máy giấy và bột giấy Bãi Bằng được Thụy Điển viện trợ trong những năm 1970 và 1980 (Liljestrom và cộng sự, 1987).

Sự phân công lao động và vai trò kinh tế giữa nam và nữ trong ngành lâm nghiệp đã được ghi nhận nhưng hàm ý của sự phân công này chưa được hiểu đầy đủ. Nhiều nghiên cứu nêu bật mô hình phân công lao động phổ biến trong công việc lâm nghiệp (Bộ NN-PTNT 2006; UN REDD 2013; FAO & RECOFTC 2015). Ví dụ như, trong trồng rừng, trong khi phụ nữ chịu trách nhiệm chính về chăm sóc vườn ươm thì nam giới chịu trách nhiệm phát quang và khai thác, và các công việc khác như trồng và chăm sóc cây thì được thực hiện bởi cả nam và nữ. Vai trò kinh tế của phụ nữ thường gắn liền với đáp ứng nhu cầu tiêu dùng của hộ gia đình và bán các lâm sản nhỏ ở các chợ địa phương, trong khi đó vai trò của nam giới liên quan nhiều hơn đến khai thác gỗ và các LSNG có giá trị hơn cho mục đích thương mại (Bảng 2.4). Những kiểu phân công lao động và khác biệt về vai trò kinh tế này thường được coi là các chuẩn mực văn hóa mà củng cố niềm tin rằng lâm nghiệp chủ yếu là lĩnh vực của nam giới và công việc của phụ nữ chỉ có tầm quan trọng thứ yếu. Sự phân công lao động theo giới trong nông nghiệp và lâm nghiệp được cho là tạo ra gánh nặng thời gian cao hơn cho phụ nữ. Tuy nhiên có rất ít bằng chứng thống kê để mô tả bản chất công việc của phụ nữ trong ngành lâm nghiệp và điều này thay đổi như thế nào theo thời gian trước những thay đổi trong cơ cấu kinh tế nông thôn và kinh tế hộ gia đình (UN Women 2016; UN Women 2021). Một ưu tiên cho nghiên cứu sâu hơn là tiến hành các nghiên cứu về phân bổ thời gian làm việc để hiểu rõ hơn gánh nặng tiềm ẩn của những thay đổi trong cơ cấu kinh tế nông thôn và kinh tế hộ gia đình đối với thời gian và sức khỏe của phụ nữ.

Phụ nữ nông thôn vẫn chịu thiệt thòi do sự không bình đẳng trong tiếp cận lợi ích từ các chính sách và dịch vụ, ví dụ như CTDVMTR. Năm 2016, Viện Nghiên cứu gia đình và giới và UN Women đã thực hiện một nghiên cứu về chủ đề phụ nữ nông dân và sự tăng trưởng bao trùm ở Việt Nam. Nghiên cứu này cho thấy mặc dù có khung pháp luật và chính sách thuận lợi nhưng các chương trình và dịch vụ thúc đẩy phát triển kinh tế nông thôn vẫn chủ yếu hướng tới đối tượng chủ hộ mà chủ yếu là nam giới. Kết quả là nam giới được hưởng lợi trực tiếp hơn và đầy đủ hơn so với phụ nữ từ việc trao quyền trong quá trình cải cách kinh tế. Điều này dường như đúng với trường hợp CTDVMTR, vốn đã trở thành nguồn đầu tư chính trong

ngành lâm nghiệp và nguồn thu của hộ gia đình tại nhiều địa phương trong những năm gần đây. Bằng chứng hiện có cho thấy có sự bất bình đẳng lớn trong tỷ lệ đăng ký, tham gia và hưởng lợi từ CTDVMTR giữa nam và nữ và giữa hộ gia đình có chủ hộ là nam và hộ gia đình có chủ hộ là nữ (Mục 2.2.5 và Hộp 2.1). Tuy nhiên, cần lưu ý rằng bằng chứng này đến từ một số lượng hạn chế các khảo sát có quy mô mẫu nhỏ. Bình đẳng giới phải là mối quan tâm và mục tiêu chính của thực hiện chính sách CTDVMTR trong tương lai; và để hỗ trợ việc này, cần khẩn trương thực hiện nghiên cứu sâu hơn về kết quả và tác động phân bổ của CTDVMTR với quy mô mẫu lớn hơn và mang tính đại diện hơn về các địa phương và hộ gia đình.

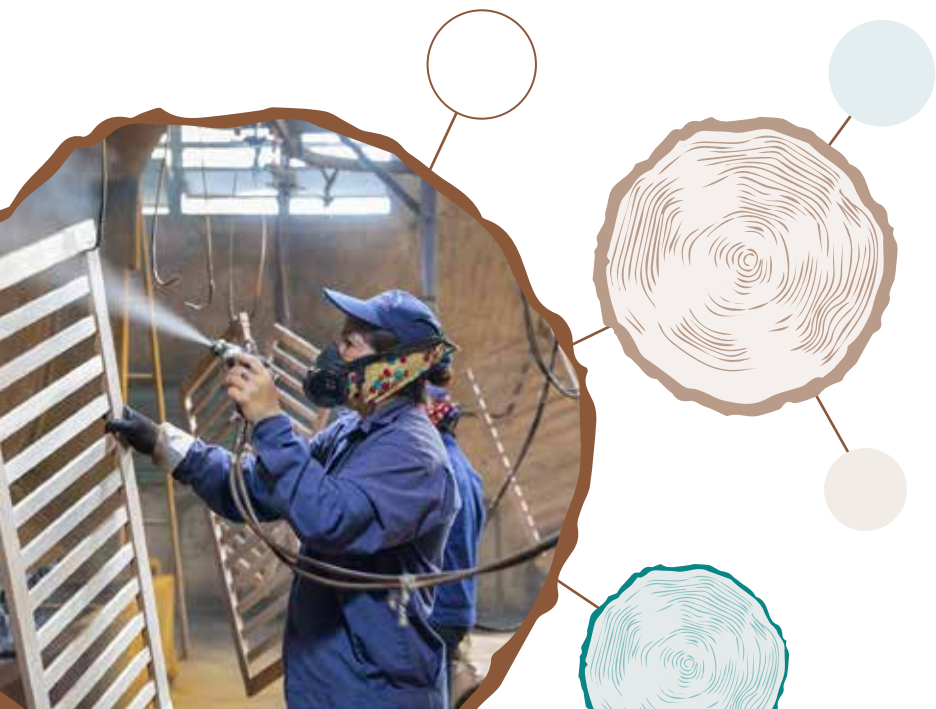
Các biện pháp bảo vệ rừng hạn chế khả năng tiếp cận với tài nguyên rừng có thể có tác động tiêu cực lớn đối với sinh kế và kinh tế hộ gia đình của phụ nữ. Và thúc đẩy bình đẳng giới trong quyền sử dụng rừng có nghĩa là bảo vệ “các quyền sở hữu” tạo điều kiện cho phụ nữ nghèo ở nông thôn tiếp tục sử dụng LSNG. Những nỗ lực tăng cường bảo vệ và bảo tồn các nguồn tài nguyên rừng tự nhiên có thể tác động tích cực hoặc tiêu cực đến người dân và cộng đồng địa phương (UN REDD 2013; Ngân hàng Thế giới 2019). Một vấn đề đặc biệt đáng quan tâm là các biện pháp bảo vệ rừng mạnh mẽ hơn thường cấm hoặc giảm khả năng tiếp cận LSNG theo cách gây bất lợi cho sinh kế và an ninh lương thực hộ gia đình của phụ nữ (Mục 2.2.3 và Hộp 2.1). Ví dụ, đối với các cộng đồng dân tộc thiểu số vùng Tây Nguyên, rừng luôn là nguồn cung cấp lương thực chính cho người dân, và ở một số dân tộc ít có truyền thống lịch sử về trồng rau và cây ăn quả trong vườn nhà (UNICEF 2015). Thậm chí là ngày nay vẫn có sự ưa thích mạnh mẽ đối với thu hái và tiêu thụ rau dại và các loại thực phẩm từ rừng khác, là những nguồn cung đáng kể đảm bảo dinh dưỡng của hộ gia đình. Tuy nhiên, do chặt phá rừng và hạn chế tiếp cận rừng, các nguồn lương thực này hiện bị hạn chế ở nhiều nơi, dẫn đến giảm chất lượng và sự đa dạng trong bữa ăn của hộ gia đình (UNICEF 2015). Những tác động này có thể ảnh hưởng đáng kể đến các hộ gia đình nghèo và các hộ gia đình có chủ hộ là nữ, là những đối tượng phụ thuộc nhiều vào các nguồn thức ăn từ tự nhiên.

Ưu tiên thúc đẩy đảm bảo quyền sử dụng đất lâm nghiệp cho phụ nữ, nhưng cần phải hiểu rõ về hiện trạng liên quan đến quyền sử dụng đất lâm nghiệp. Từ năm 2003, pháp luật quy định rằng giấy chứng nhận quyền sử dụng đất của hộ gia đình phải ghi tên của cả vợ và chồng. Quy định này được đưa vào Luật Đất đai nhằm thúc đẩy và đảm bảo các quyền về kinh tế và gia đình của phụ nữ nói riêng. Một số báo cáo ghi nhận lợi ích của quy định này, chẳng hạn như cơ hội kinh tế tốt hơn cho lao động tự do nữ, cải thiện bảo lãnh tín dụng, tăng chi tiêu hộ gia đình, nâng cao địa vị và khả năng thương lượng của phụ nữ trong gia đình (Ngân hàng Thế giới 2012; Menon và cộng sự 2013; Ngân hàng Thế giới 2020; UN Women 2021). Như được đề cập tại Mục 2.2.4, bằng chứng hiện có cho thấy vẫn còn một chặng đường dài trước khi quy định này được tuân thủ trên toàn quốc, đặc biệt là trong chứng nhận sử dụng đất lâm nghiệp. Có nhiều yếu tố quyết định những kết quả như vậy. Mặc dù luật pháp nhấn mạnh tính ưu việt của các quyền liên quan đến giới nhưng các quyền này có thể xung đột với các quyền thừa kế truyền thống và chuẩn mực xã hội về sở hữu tài sản mà các truyền thống và chuẩn mực này có thể khác nhau giữa 54 dân tộc của Việt Nam. Ngoài ra còn có các yếu tố thực tế liên quan về kinh tế và hành chính. Ví dụ, nhiều giấy CNQSDĐ của hộ gia đình được cấp trước khi Luật Đất đai sửa đổi và việc đăng ký lại tên trên giấy chứng nhận có thể vừa tốn thời gian và kinh phí cho hộ gia đình.

Hiện trạng liên quan đến quyền sử dụng đất lâm nghiệp còn phức tạp hơn do nhiều yếu tố. Đó là quá trình giao đất lâm nghiệp vốn đã phức tạp và diễn ra chậm hơn so với quá trình giao các loại đất khác. Việc phân định ranh giới đất lâm nghiệp gặp nhiều khó khăn về mặt hậu cần và ở nhiều nơi vẫn còn tình trạng xung đột đất đai chưa được giải quyết. Ở nhiều địa phương, nhiều lô đất lâm nghiệp của hộ gia đình vẫn chưa được cấp giấy chứng nhận sử dụng đất chính thức mà vẫn đang thực hiện theo các quy định và giấy tờ cũ. Tuy nhiên, vẫn còn hạn chế về hiểu biết về quyền trên thực tế của hộ gia đình, bao gồm quyền của nam giới và phụ nữ, trong các trường hợp khác nhau của quyền sở hữu và sử dụng đất lâm nghiệp.

3

Các cơ hội kinh tế và việc làm trong ngành lâm nghiệp (Chủ đề Hai)



3.1 Khuôn khổ pháp luật

Các quyền liên quan đến giới trong chủ đề này được quy định chi tiết trong một số luật, bao gồm Luật Bình đẳng giới, Bộ Luật Lao động, Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa cùng nhiều luật khác. Luật Bình đẳng giới (2006) đưa ra nguyên tắc và quy định thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế và việc làm. Điều 12 quy định rằng nam và nữ “...*bình đẳng trong việc thành lập doanh nghiệp, ...quản lý doanh nghiệp và ...tiếp cận thông tin, nguồn vốn, thị trường và nguồn lao động*”. Quy định về bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế bao gồm ưu đãi về thuế và tài chính đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, và ưu đãi về tín dụng cho phụ nữ nông thôn phục vụ mục đích sản xuất. Điều 13 quy định các giới được đối xử công bằng tại nơi làm việc về “...*việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác*”. Các biện pháp trong lĩnh vực lao động gồm đảm bảo bình đẳng trong tuyển dụng và đào tạo và yêu cầu người sử dụng lao động “...*tạo điều kiện vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm ...*”.

Bộ Luật lao động (2019) đề cao nguyên tắc bình đẳng về tiền lương, theo đó “*người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như sau*” (Điều 90), và phân biệt đối xử trong lao động là một hành vi bị nghiêm cấm (Điều 8). Điều 136 cũng quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động nhằm đảm bảo “*thực hiện bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác*”.

Các nguyên tắc này được đưa vào hai mục tiêu trong Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững (tại Quyết định số 622/2017/QĐ-TTg ngày 10/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ), bao gồm: Mục tiêu 8.5. Tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm tốt cho tất cả nam và nữ, bao gồm cả thanh niên, người khuyết tật, đảm bảo thù lao ngang bằng đối với các loại công việc như sau; và Mục tiêu 8.8. Bảo vệ quyền lao động, đảm bảo môi trường làm việc an toàn cho tất cả người lao động, đặc biệt là lao động nữ di cư và lao động làm trong khu vực phi chính thức.

Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa (2017) quy định các nội dung hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa trên 7 lĩnh vực: tiếp cận tín dụng; thuế và kế toán; mặt bằng sản xuất; công nghệ; mở rộng thị trường; thông tin, tư vấn và pháp lý; và hỗ trợ hộ kinh doanh chuyển đổi sang doanh nghiệp đăng ký. Luật này ưu tiên hỗ trợ các doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ và doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ (Điều 5). Doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ là doanh nghiệp nhỏ và vừa có một hoặc nhiều phụ nữ sở hữu từ 51% vốn điều lệ trở lên, trong đó có ít nhất một người quản lý điều hành doanh nghiệp đó (Điều 3).

Kế hoạch hành động về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2025 của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (tại Quyết định số 42/QĐ-BNN-TCCB ngày 7/1/2022) có mục tiêu tổng thể là tiếp tục thu hẹp khoảng cách giới, tạo điều kiện, cơ hội để phụ nữ và nam giới tham gia, thụ hưởng bình đẳng trong lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn. Một mục tiêu của Kế hoạch là giảm tỷ trọng lao động nữ làm việc trong khu vực nông nghiệp xuống dưới 30% so với tổng số lao động nữ có việc làm vào năm 2025 (Mục tiêu 2/2).

3.2 Các chỉ số và bằng chứng thống kê

Phần này bao gồm sáu chỉ số liên quan đến việc làm trong ba phân ngành: sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ:

- 3.2.1 Số lượng và độ tuổi của người lao động
- 3.2.2 Cơ cấu việc làm theo hình thức sở hữu
- 3.2.3 Cơ cấu việc làm theo vị thế công việc
- 3.2.4 Cơ cấu việc làm theo phân loại nghề nghiệp
- 3.2.5 Thu nhập từ ngành lâm nghiệp và khoảng cách tiền lương theo giới
- 3.2.6 Loại hợp đồng lao động của lao động làm công ăn lương

Định nghĩa về các nhóm thống kê được trình bày tại Phụ lục 1.

3.2.1 Số lượng và độ tuổi của người lao động

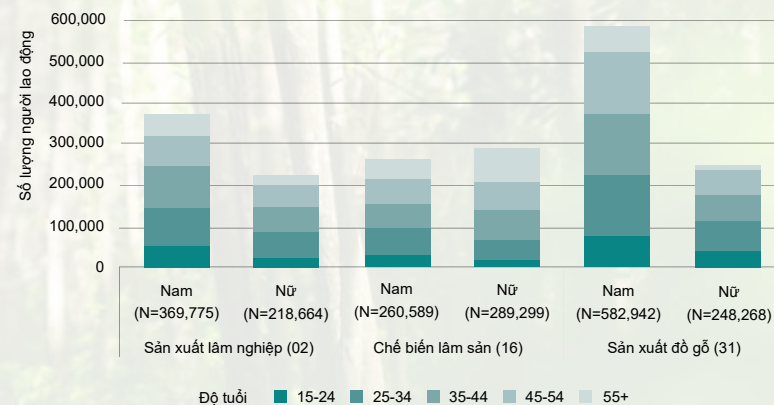
Số liệu từ Điều tra Lao động - Việc làm năm 2022 cho thấy tổng số lao động trong các phân ngành sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ lần lượt là 590.000, 550.000 và 830.000 lao động (Phụ lục 2). Phân bố độ tuổi của lao động nam và nữ trong từng phân ngành được thể hiện tại Hình 3.1. Những con số này có thể bước đầu làm nổi bật một số đặc điểm chung cũng như điểm khác nhau nổi bật giữa ba phân ngành. Những điểm khác biệt này được phản ánh trong một số chỉ số khác trong chương này.

Trong khi lao động nữ chỉ chiếm 29,9% lực lượng lao động trong phân ngành sản xuất đồ gỗ và 37,2% lực lượng lao động trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp, thì số lượng và tỷ lệ lao động nữ làm việc trong phân ngành chế biến lâm sản cao hơn so với lao động nam (52,6% lao động nữ/47,4% lao động nam). Đáng chú ý là trong phân ngành chế biến lâm sản, lao động có độ tuổi trên 35 chiếm đa số (57,7% lao động nữ/42,3% lao động nam).

Có thể có một số nguyên nhân dẫn đến tỷ lệ phụ nữ làm việc trong phân ngành chế biến lâm sản cao hơn so với nam giới. Phụ nữ có vai trò truyền thống mạnh mẽ trong việc chế biến một số loại lâm sản và làm đồ thủ công mỹ nghệ tại hộ gia đình để bán ở chợ địa phương. Và vị trí các nhà máy chế biến lâm sản ở khu vực nông thôn có thể cung cấp việc làm phi nông nghiệp gần nhà cho phụ nữ. Bằng chứng này cho thấy chính nhóm phụ nữ đang làm việc tại những cơ sở chế biến lâm sản ở vùng nông thôn phải đối mặt với tình trạng dễ bị tổn thương về kinh tế và sự bất bình đẳng lớn nhất tại nơi làm việc.



Hình 3.1 Số lượng và tỷ lệ lao động trong các phân ngành sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản, sản xuất đồ gỗ, theo giới tính và theo độ tuổi (năm 2022)



Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động – Việc làm năm 2022

Có một số lượng đáng kể lao động có độ tuổi trẻ hơn làm việc trong cả ba phân ngành. Trong phân ngành sản xuất đồ gỗ, khoảng 40% lao động có độ tuổi dưới 35, trong khi đó khoảng 1/3 số lao động có độ tuổi dưới 35 làm việc trong hai phân ngành còn lại. Điều này phản ánh các cơ hội việc làm liên tục được tạo ra do sự tăng trưởng của các phân ngành lâm nghiệp trong những năm gần đây. Nam giới chiếm ưu thế trong nhóm tuổi trẻ hơn ở cả ba phân ngành, trong đó lao động có độ tuổi dưới 35 làm việc trong các phân ngành sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ chiếm lần lượt là 63,1%, 59% và 67,6%.

3.2.2 Cơ cấu việc làm theo hình thức sở hữu

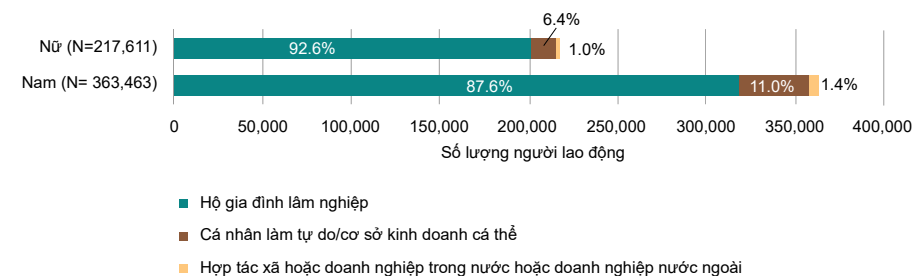
Số lượng và tỷ lệ lao động trong các khu vực sở hữu khác nhau, bao gồm cá nhân làm tự do/cơ sở kinh doanh cá thể, doanh nghiệp tư nhân trong nước và hợp tác xã, và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, được mô tả tại Hình 3.2a-c.

Trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp (Hình 3.2a), đa số người lao động làm việc trong “các hộ gia đình lâm nghiệp”, được định nghĩa là các hộ gia đình làm nông nghiệp dành phần lớn lực lượng lao động cho trồng rừng hoặc các hoạt động lâm nghiệp khác. Cá nhân làm tự do/cơ sở kinh doanh cá thể có tỷ lệ nhỏ hơn (11% lao động nam/6,4% lao động nữ), bao gồm các hộ kinh doanh tham gia vào các dịch vụ lâm nghiệp như vườn ươm, khai thác gỗ, v.v. Số liệu trong Hình 3.2a cho thấy chỉ một tỷ lệ nhỏ lao động trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp làm việc cho các doanh nghiệp trong nước hoặc doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc hợp tác xã sở hữu rừng trồng (1,4% lao động nam/1% lao động nữ). Số liệu này có vẻ không ước tính đến số lượng thực tế lao động ngắn hạn hoặc thời vụ được các doanh nghiệp trồng rừng thuê để làm các công việc như trồng, chăm sóc và khai thác; điều này là do công việc ngắn hạn không được ghi nhận trong Điều tra Lao động - Việc làm là nguồn thu nhập chính của người lao động.

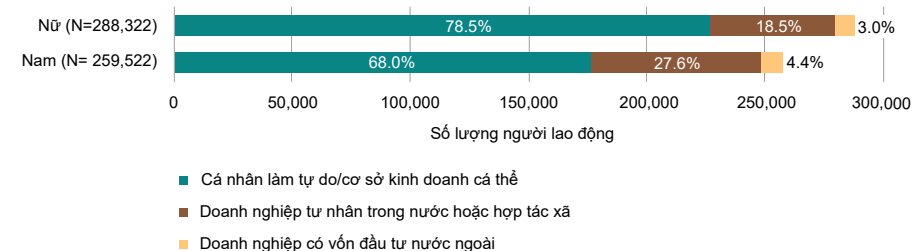


Hình 3.2 Số lượng và tỷ lệ lao động theo các hình thức khu vực sở hữu và theo giới tính (năm 2022)

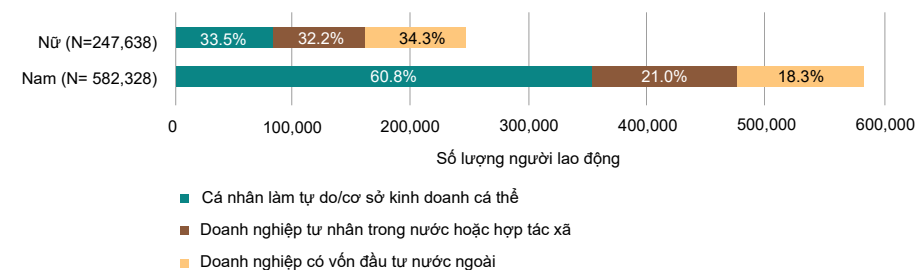
a. Sản xuất lâm nghiệp



b. Chế biến lâm sản



c. Sản xuất đồ gỗ



Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động – Việc làm năm 2022

Trong phân ngành chế biến lâm sản (Hình 3.2b), phần lớn lao động nữ (chiếm 78,5%) và lao động nam (chiếm 68%) làm việc tự do/kinh doanh cá thể, với tổng số khoảng 400.000 lao động. Nhóm này bao gồm số lượng lớn hộ kinh doanh quy mô nhỏ nằm rải rác trên toàn quốc có hoạt động cưa, xẻ; sản xuất các sản phẩm gỗ cơ bản như vật liệu xây dựng, thùng chứa hàng, kệ kê hàng; và chế biến các sản phẩm từ tre, mây và các nguyên liệu dạng sợi, cũng như sản xuất hàng thủ công mỹ nghệ. Ngoài ra, 27,6% lao động nam và 18,5% lao động nữ làm việc trong các cơ sở chế biến quy mô lớn hơn thuộc sở hữu của doanh nghiệp tư nhân trong nước hoặc hợp tác xã, với tổng số khoảng 125.000 lao động. Chỉ có tỷ lệ nhỏ các cơ sở chế biến lâm sản thuộc sở hữu của doanh nghiệp đầu tư nước ngoài đang sử dụng khoảng 20.000 lao động.

Trong phân ngành sản xuất đồ gỗ (Hình 3.2c), đây là một bức tranh khác bởi có sự khác nhau rất lớn giữa lao động nam và lao động nữ. Nhìn chung, khoảng một nửa số lao động trong phân ngành này làm việc tự do/kinh doanh cá thể, trong khi đó một nửa số lao động làm việc trong các doanh nghiệp trong nước hoặc doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Trong số lao động nam thì 60,8% làm việc tự do/kinh doanh cá thể. Trong số lao động nữ thì 66,5% làm việc trong các doanh nghiệp trong nước hoặc doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; mặc dù số lượng lao động nam làm việc trong các doanh nghiệp sản xuất đồ gỗ cao hơn.

3.2.3 Cơ cấu việc làm theo vị thế công việc

Số lượng và tỷ lệ lao động nam và lao động nữ là lao động gia đình, lao động tự do hoặc lao động làm công ăn lương được mô tả tại Hình 3.3a-c. Những con số này cho thấy sự khác biệt rõ rệt về giới phản ánh qua tỷ lệ phụ nữ và nam giới trong các loại hình công việc chính thức và phi chính thức.

Theo tỷ lệ, phụ nữ phụ thuộc nhiều hơn vào công việc không được trả lương trong các cơ sở sản xuất hộ gia đình trong cả ba phân ngành. Ví dụ như, trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp, tỷ lệ phụ nữ là lao động gia đình không được trả lương cao gấp ba lần nam giới (28,6% lao động nữ/9,3% lao động nam), và tỷ lệ này là gấp đôi trong phân ngành chế biến lâm sản (9,6% lao động nữ/3,7% lao động nam).

Số lượng đáng kể cả lao động nam và lao động nữ là lao động tự do, tức là họ tự làm chủ hoặc làm việc trong các hộ kinh doanh hoặc hợp tác với họ hàng, đối tác để vận hành cơ sở sản xuất. Những con số này một lần nữa

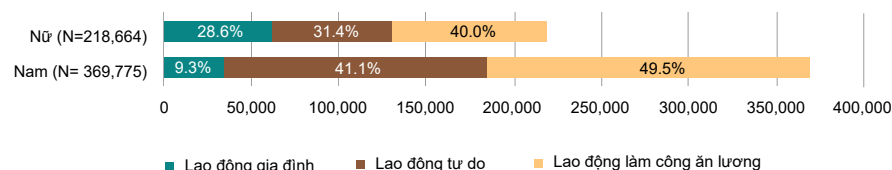
cho thấy tầm quan trọng của khu vực sở hữu doanh nghiệp quy mô nhỏ này trong các phân ngành lâm nghiệp. Đặc biệt, đáng chú ý là 38,6% phụ nữ trong phân ngành chế biến lâm sản là lao động tự do, điều này củng cố thêm những quan sát ở trên về sự phụ thuộc về kinh tế của nhiều phụ nữ nông thôn vào các hoạt động chế biến lâm sản quy mô nhỏ.

Nhìn chung, tỷ lệ và số lượng nam giới làm các công việc được trả lương cao hơn so với phụ nữ trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp (49,5% lao động nam/40% lao động nữ) và phân ngành chế biến lâm sản (71,9% lao động nam/51,8% lao động nữ). Điều này dường như cho thấy mức độ hội nhập cao hơn với thị trường lao động làm công ăn lương của nam giới ở khu vực nông thôn. Ngoại lệ là trong phân ngành sản xuất đồ gỗ, tỷ lệ lao động nữ có công việc được trả lương trong các doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cao hơn lao động nam (84,6% lao động nữ/75,9% lao động nam).

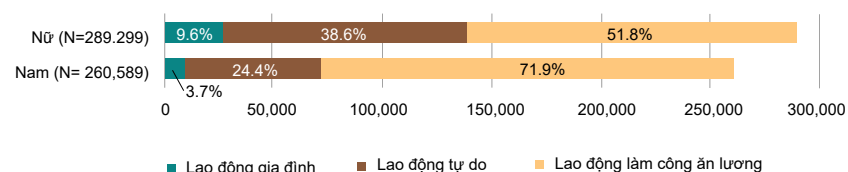


Hình 3.3 Số lượng và tỷ lệ lao động theo vị thế công việc và theo giới tính (năm 2022)

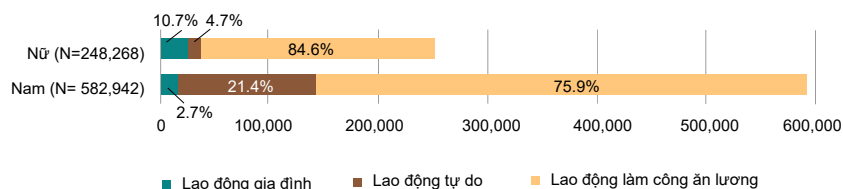
a. Sản xuất lâm nghiệp



b. Chế biến lâm sản



c. Sản xuất đồ gỗ



Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động – Việc làm năm 2022

3.2.4 Cơ cấu việc làm theo phân loại nghề nghiệp

Tỷ lệ lao động nữ và lao động nam theo loại hình công việc trong phân ngành chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ được trình bày trong Hình 3.4a-b. Những số liệu này cho thấy mô hình phân chia theo giới tính rõ ràng đối với một số loại nghề nghiệp nhưng lại ít rõ ràng đối với một số loại nghề nghiệp khác. Một số nghiên cứu cũng ghi nhận mức độ phân chia nghề nghiệp cao trong ngành gỗ và các làng nghề gỗ (NepCon & Forest Trends 2018; Forest Trends 2019).

Lao động nữ chiếm phần lớn trong nhóm “lao động giản đơn” trong phân ngành chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ (lần lượt là 60,3% và 67,5%). Nhóm này bao gồm các hoạt động thường được gọi là “công việc phổ thông”, mặc dù có tên gọi như vậy, nhưng trong các phân ngành lâm nghiệp thì công việc này vẫn có một số nhiệm vụ đòi hỏi kỹ năng. Khoảng 23,3% lực lượng lao động trong phân ngành chế biến lâm sản và 9,6% lực lượng lao động trong phân ngành sản xuất đồ gỗ thuộc nhóm “lao động giản đơn”.

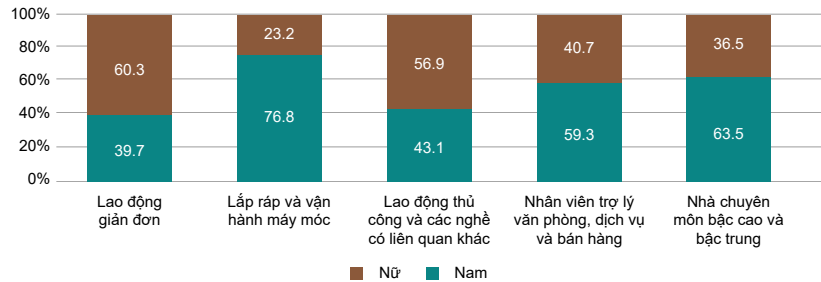
Lao động nam chiếm ưu thế trong nhóm “lắp ráp và vận hành máy móc” trong phân ngành chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ (lần lượt là 76,8% và 69%); khoảng 12,4% lực lượng lao động trong phân ngành chế biến lâm sản và 15,3% lực lượng lao động trong phân ngành sản xuất đồ gỗ thuộc nhóm này.

Nhóm “lao động thủ công và các nghề có liên quan khác” có sự khác biệt, trong đó lao động nữ chiếm đa số trong phân ngành chế biến lâm sản (chiếm 56,9%), và lao động nam chiếm đa số trong phân ngành sản xuất đồ gỗ (chiếm 76,3%). Nhóm này có số lượng lao động đông nhất, chiếm 59,7% lực lượng lao động trong phân ngành chế biến lâm sản và 69,6% lực lượng lao động trong phân ngành sản xuất đồ gỗ.

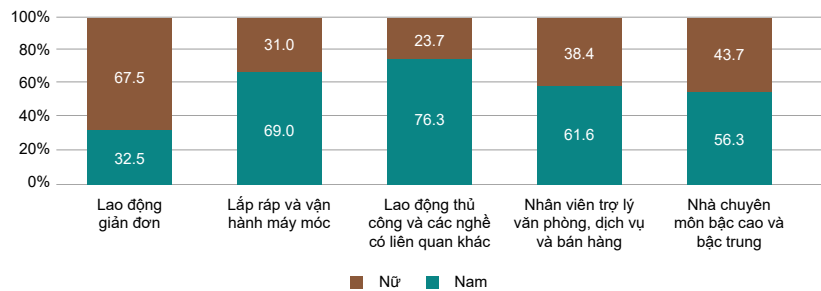
Trong mỗi nhóm còn lại - “nhân viên trợ lý văn phòng, dịch vụ, bán hàng” và “nhà chuyên môn bậc cao và bậc trung” - lao động nam chiếm khoảng 2/3 và lao động nữ chiếm khoảng 1/3 tổng số lao động. Tuy nhiên, có sự phân chia giới tính đáng kể trong các nhóm nghề nghiệp này, chẳng hạn như, lao động nữ chiếm phần lớn trong số nhân viên tài chính và kế toán trong nhiều doanh nghiệp ở Việt Nam.

Hình 3.4 Tỷ lệ lao động theo phân loại nghề nghiệp và theo giới tính (năm 2022) (%)

a. Phân ngành chế biến lâm sản



b. Phân ngành sản xuất đồ gỗ



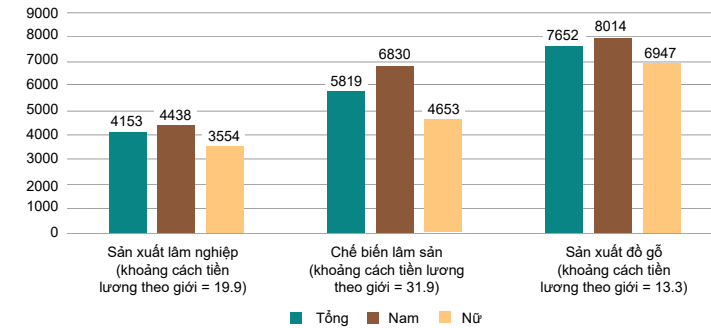
Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động – Việc làm (2022)

3.2.5 Thu nhập từ ngành lâm nghiệp và khoảng cách tiền lương theo giới

Tổng thu nhập bình quân hàng tháng năm 2022 của lao động làm công ăn lương trong các phân ngành lâm nghiệp được thể hiện trong Hình 3.5. Theo Điều tra Lao động - Việc làm, thu nhập bình quân hàng tháng được tính theo công việc chính của lao động làm công ăn lương, không bao gồm thu nhập phụ. Thu nhập bình quân hàng tháng trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp là 4,1 triệu đồng, khoảng cách tiền lương theo giới là 19,9. Thu nhập bình quân hàng tháng trong phân ngành chế biến lâm sản là 5,8 triệu đồng, khoảng cách tiền lương theo giới là 31,9, cao nhất trong ba phân ngành lâm nghiệp. Trong khi đó, thu nhập bình quân hàng tháng trong phân ngành sản xuất đồ gỗ là 7,6 triệu đồng, khoảng cách tiền lương theo giới là 13,3, thấp nhất trong ba phân ngành lâm nghiệp.¹⁰

10. Khoảng cách tiền lương theo giới là khoảng cách giữa mức tiền lương trung bình của tất cả lao động nữ và tất cả lao động nam làm việc trên thị trường lao động trong một lĩnh vực cụ thể. Khoảng cách tiền lương theo giới được tính bằng cách lấy mức tiền lương trung bình của lao động nam trừ đi mức tiền lương trung bình của lao động nữ, sau đó chia cho mức tiền lương trung bình của lao động nam.

Hình 3.5 Thu nhập bình quân hàng tháng của lao động làm công ăn lương trong các phân ngành lâm nghiệp trong năm 2022 (triệu đồng)

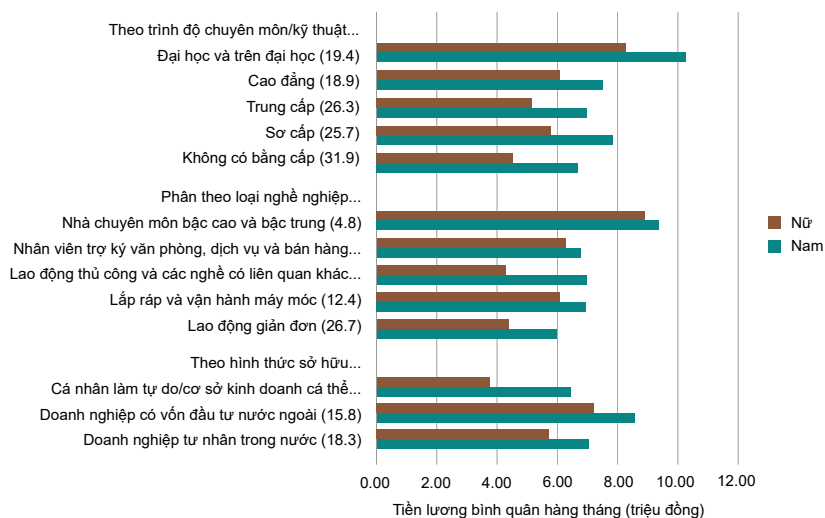


Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động – Việc làm (2022)

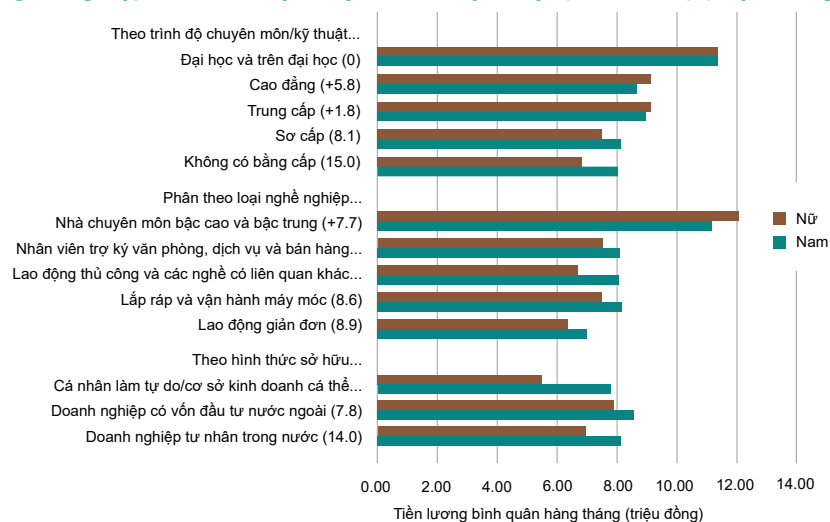
Hình 3.6a thể hiện sự khác biệt về tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ trong phân ngành chế biến lâm sản theo hình thức sở hữu, phân loại nghề nghiệp và trình độ chuyên môn và kỹ thuật của người lao động. Những con số này cho thấy sự chênh lệch và bất bình đẳng về tiền lương đặc biệt rõ rệt trong ngành lâm nghiệp. Mức tiền lương trung bình của lao động nam cao hơn mức tiền lương trung bình của lao động nữ ở tất cả các hạng mục. Sự chênh lệch thể hiện rõ rệt giữa lao động nam và lao động nữ không có bằng cấp (với khoảng cách tiền lương theo giới là 31,9) và lao động nam và lao động nữ làm công việc giản đơn (với khoảng cách tiền lương theo giới là 26,7). Sự chênh lệch cũng rất cao giữa những người lao động thủ công có tay nghề (với khoảng cách tiền lương theo giới là 38,5). Sự chênh lệch rõ rệt nhất giữa những cá nhân làm tự do/kinh doanh cá thể (với khoảng cách tiền lương theo giới là 42,0) so với các doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Những con số này cho thấy một cách rõ ràng rằng lao động nữ trong các hộ kinh doanh và các cơ sở chế biến lâm sản quy mô nhỏ và siêu nhỏ đang đối mặt với sự chênh lệch lớn nhất về tiền lương.

Hình 3.6a Phân ngành chế biến lâm sản: mức tiền lương bình quân hàng tháng của lao động nam và lao động nữ theo hình thức sở hữu, phân loại nghề nghiệp, và trình độ chuyên môn/kỹ thuật (năm 2022) (triệu đồng)

(khoảng cách tiền lương theo giới được thể hiện trong ngoặc)



Hình 3.6b Phân ngành sản xuất đồ gỗ: mức tiền lương bình quân hàng tháng của lao động nam và lao động nữ theo hình thức sở hữu, phân loại nghề nghiệp, và trình độ chuyên môn/kỹ thuật (năm 2022) (triệu đồng)



Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động – Việc làm (2022)

Một nghiên cứu xem xét mức tiền lương so sánh giữa lao động nam và lao động nữ trong các cơ sở chế biến gỗ khác nhau đã củng cố những phát hiện này (NepCon và Forest Trends 2018). Nghiên cứu này chỉ ra rằng đối với công việc giống nhau, với cùng trình độ, kỹ năng, lao động nữ luôn được trả tiền lương theo ngày thấp hơn so với lao động nam (Bảng 3.1). Nghiên cứu cũng cho thấy ngay cả khi được trả tiền lương theo sản phẩm, hình thức phổ biến trong phân ngành chế biến lâm sản, thì lao động nữ luôn nhận được tiền lương ít hơn từ 10% đến 30% so với lao động nam cho cùng sản lượng công việc.

Hình 3.6b thể hiện tỷ lệ tiền lương trong phân ngành sản xuất đồ gỗ. Nhìn chung, mức độ ngang bằng về tiền lương trong phân ngành này cao hơn. Điều này đặc biệt đúng khi thu nhập bình quân của lao động nữ cao hơn một chút so với thu nhập bình quân của lao động nam đối với nhóm chuyên môn bậc cao và bậc trung (với khoảng cách tiền lương theo giới là +7,7); và trong số những lao động có trình độ từ trung cấp trở lên. Tuy nhiên, rõ ràng còn sự chênh lệch lớn về tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ làm việc tự do/kinh doanh cá thể (với khoảng cách tiền lương theo giới là 30,4).

Bảng 3.1 Mức tiền lương theo ngày của lao động nam và lao động nữ tại các cơ sở chế biến

Cơ sở chế biến	Mức tiền lương theo ngày (đồng)	
	Lao động nam	Lao động nữ
Cơ sở chế biến chuỗi cung ứng gỗ keo (mức theo ngày cho công việc có trình độ kỹ năng tương đương)	220.000 – 250.000	180.000 – 200.000
Cơ sở chế biến chuỗi cung ứng gỗ cao su (mức theo ngày cho công việc có trình độ kỹ năng tương đương)	200.000 – 250.000	180.000
Doanh nghiệp chế biến gỗ quy mô nhỏ và vừa (mức trung bình theo ngày)	280.000 – 300.000	170.000 – 190.000
Làng nghề chế biến gỗ (mức theo ngày cho công việc đánh bóng, chà nhám)	170.000 – 200.000	120.000 – 150.000

3.2.6 Loại hợp đồng lao động của lao động làm công ăn lương

Kết quả Điều tra Lao động - Việc làm chỉ ra rằng mức độ phi chính thức của hợp đồng lao động tương đối cao ở một số bộ phận của các phân ngành lâm nghiệp. Hình 3.7 thể hiện tỷ lệ lao động làm công ăn lương làm việc trong từng phân ngành lâm nghiệp có hoặc không có hợp đồng lao động hoặc chỉ có thỏa thuận miệng với người sử dụng lao động. Nhìn chung, chỉ có 9,6% lao động làm công ăn lương làm việc trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp có hợp đồng lao động, tăng lên 40,4% trong phân ngành chế biến lâm sản và 60,7% trong phân ngành sản xuất đồ gỗ. Trong phân ngành sản xuất đồ gỗ, tỷ lệ lao động làm công ăn lương trên toàn quốc có hợp đồng lao động chiếm 62%. Số liệu về hợp đồng lao động bao gồm hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng giao khoán công việc.

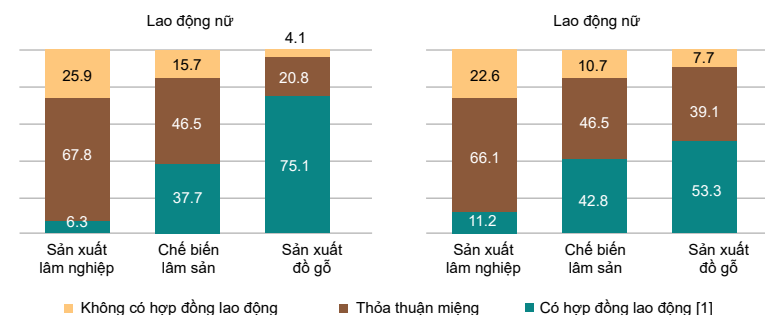
Trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp, đại đa số cả lao động nam và lao động nữ đều không có hợp đồng lao động hoặc chỉ có thỏa thuận miệng với người sử dụng lao động. Nếu đối chiếu với số liệu trong Hình 3.3a thì có khoảng 162.000 lao động nam và 82.000 lao động nữ. Điều này phản ánh tính phi chính thức và tính dễ bị tổn thương của việc làm trong phân ngành này.

Trong phân ngành chế biến lâm sản, tỷ lệ và số lượng lao động nam và lao động nữ có hoặc không có hợp đồng lao động hoặc chỉ có thỏa thuận miệng với người sử dụng lao động ít nhiều ngang nhau. Khoảng 18.000 lao động nam và 23.000 lao động nữ trong phân ngành này không có hợp đồng lao động.

Trong phân ngành sản xuất đồ gỗ, lao động có hợp đồng lao động nhiều hơn, trong đó đáng chú ý là tỷ lệ lao động nữ có hợp đồng lao động (chiếm 75,1%) cao hơn so với lao động nam (chiếm 53,3%). Điều này phản ánh thực tế rằng lao động nữ làm công ăn lương trong các doanh nghiệp trong nước hoặc doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm tỷ lệ cao hơn (Hình 3.3c). Trong khi đó, 46,8% lao động nam không có hợp đồng lao động hoặc chỉ có thỏa thuận miệng với người sử dụng lao động, con số này phản ánh thực tế rằng ngày càng có nhiều nam giới làm tự do/kinh doanh cá thể. Tổng cộng có khoảng 190.000 lao động nam và 52.000 lao động nữ trong phân ngành này không có hợp đồng lao động hoặc chỉ có thỏa thuận miệng với người sử dụng lao động.

Tóm lại, mức độ phi chính thức của hợp đồng lao động cao ở một số bộ phận của các phân ngành lâm nghiệp ảnh hưởng đến cả lao động nam và lao động nữ. Tuy nhiên, lao động nam làm việc theo những thỏa thuận phi chính thức có số lượng lớn hơn. Ở một mức độ nào đó, lao động nữ ít bị tổn thương hơn, chẳng hạn như trong phân ngành sản xuất đồ gỗ, lao động nữ có hợp đồng lao động nhiều hơn. Tình trạng này trong phân ngành sản xuất đồ gỗ phản ánh tình trạng chung của cả nước rằng lao động nữ làm việc theo hợp đồng lao động chính thức nhìn chung có tỷ lệ cao hơn.

Hình 3.7 Tỷ lệ lao động làm công ăn lương có và không có hợp đồng lao động (năm 2022) (%)



[1] Có hợp đồng lao động, bao gồm hợp đồng lao động xác định thời gian, hợp đồng lao động không xác định thời gian và hợp đồng giao khoán công việc

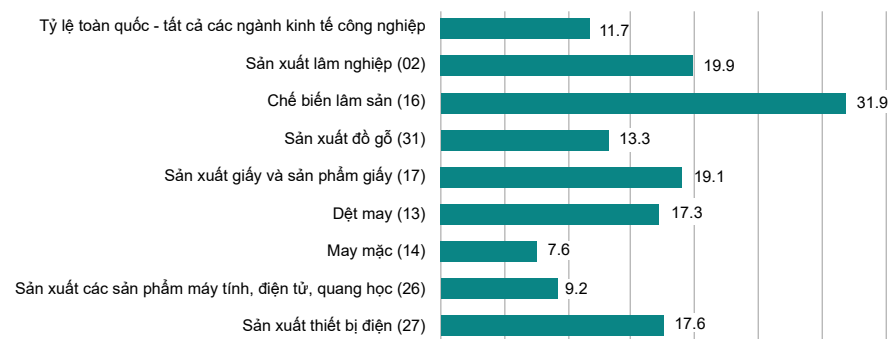
Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động - Việc làm (2022)

3.3 Các vấn đề và xu hướng nổi bật

Khoảng cách tiền lương theo giới trong phân ngành chế biến lâm sản lớn hơn đáng kể so với các ngành kinh tế công nghiệp khác ở Việt Nam, và cần phải nỗ lực nhiều hơn nữa để đạt được mục tiêu trả lương ngang nhau cho những công việc như nhau. Sự khác biệt về tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ tại Việt Nam đang giảm dần trong những năm gần đây. Điều tra Lao động - Việc làm chỉ ra rằng trong năm 2022, khoảng cách tiền lương theo giới tổng thể không được điều chỉnh trên toàn quốc là 11,7 (Hình 3.8). Khoảng cách tiền lương trong phân ngành chế biến lâm sản cao hơn đáng kể mặc dù đã giảm từ 37,4 vào năm 2018 xuống 31,9 vào năm 2022. Tuy nhiên, có sự khác biệt trong chính phân ngành này với sự chênh lệch tiền lương lớn nhất ở các hộ kinh doanh và doanh nghiệp siêu nhỏ (khoảng cách tiền lương theo giới là 42), nhưng khoảng cách tiền lương ít rõ rệt hơn ở các doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư

nước ngoài. Trong khi đó, khoảng cách tiền lương theo giới trong phân ngành sản xuất đồ gỗ thấp hơn so với một số ngành như sản xuất giấy và sản phẩm giấy, dệt may, sản xuất thiết bị điện nhưng cao hơn so với một ngành chất lượng cao ví dụ như sản xuất sản phẩm máy tính và quang học (Hình 3.8).

Hình 3.8 Khoảng cách tiền lương theo giới trong các phân ngành lâm nghiệp so với các ngành kinh tế khác (năm 2022)



Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động – Việc làm (2022)

Khoảng cách tiền lương theo giới trong các hộ kinh doanh dường như rõ rệt hơn do phụ nữ phụ thuộc nhiều hơn vào công việc gia đình không được trả lương và công việc tự do. Trong khi khoảng cách tiền lương theo giới ghi nhận sự khác biệt về thu nhập từ việc làm được trả lương thì lao động trong các hộ kinh doanh thường được trả thù lao thông qua doanh thu và lợi nhuận thu được từ bán sản phẩm trên thị trường. Khoảng 60% lao động nữ trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp và 48% lao động nữ trong phân ngành chế biến lâm sản là lao động gia đình hoặc tự kinh doanh trong các hộ kinh doanh (Hình 3.3). Con số này bao gồm một số lượng đáng kể lao động nữ lớn tuổi trong phân ngành chế biến lâm sản (Hình 3.1). Việc chế biến lâm sản và sản xuất đồ thủ công mỹ nghệ của hộ gia đình thường mất nhiều thời gian và công sức. Thu nhập của các hộ gia đình như vậy cũng thường có xu hướng thấp và rủi ro vì các hộ gia đình này dễ bị tổn thương trước những cú sốc và nhạy cảm trước những thay đổi nhỏ về giá cả và nhu cầu tiêu dùng (Ngân hàng Thế giới, 2018). Bằng chứng được thảo luận trong chương này chỉ rõ rằng chính những phụ nữ đang làm việc trong những cơ sở chế biến lâm sản và sản xuất đồ thủ công mỹ nghệ quy mô nhỏ ở khu vực nông thôn là đối tượng dễ bị tổn thương nhất.

Sự phân biệt giới tính thể hiện rõ trong ngành chế biến gỗ do những chuẩn mực và thành kiến xã hội dẫn đến đánh giá thấp công việc của phụ nữ. Như đã nêu trong Mục 3.2.4 và Hình 3.4, có những mô hình phân chia công việc rõ rệt trong phân ngành chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ cả theo chiều ngang (trong và giữa các loại hình nghề nghiệp) và theo chiều dọc (dọc theo các hệ thống phân cấp nghề nghiệp). Quan sát tại các nhà máy cho thấy có sự phân biệt rõ ràng giữa “công việc dành cho nam” (thường gắn với yêu cầu hiểu biết về kỹ thuật, thể lực và vận hành máy móc) và “công việc dành cho nữ” (thường được coi là công việc nhẹ nhàng hơn, ngay cả khi công việc đó đòi hỏi tay nghề cao, sự khéo léo, sức chịu đựng về thể chất và tư thế tốt, v.v.). Sự phân biệt này gắn với những chuẩn mực và thành kiến xã hội có thể dẫn đến phân biệt đối xử về giới trong xác định tiền lương. Sự chênh lệch về tiền lương phản ánh sự phân chia nghề nghiệp này (Hình 3.6); và việc đánh giá thấp công việc của phụ nữ thể hiện rõ ở mức lương hàng ngày khác nhau cho công việc tương tự nhau và mức lương chênh lệch cho công việc theo sản phẩm (Bảng 3.2). Sự phân chia nghề nghiệp theo giới tính theo chiều dọc và chiều ngang vẫn còn phổ biến ở nhiều ngành kinh tế và ngành công nghiệp ở Việt Nam. Vân Anh (2009) nhấn mạnh rằng sự phân chia này góp phần gây ra tình trạng dễ bị tổn thương trong việc làm cho phụ nữ, và nếu không có chiến lược kịp thời để tạo cơ hội bình đẳng trong tiếp cận thị trường lao động và nâng cao kỹ năng, trình độ chuyên môn cho lao động nữ thì lao động nữ sẽ ngày càng phải đối mặt với thách thức ngày càng tăng.

Việc phân chia vai trò và trách nhiệm giữa nam và nữ trong các hộ kinh doanh và doanh nghiệp siêu nhỏ có thể tạo cơ hội tốt cho sự tham gia. Hộp 3.1 nêu lên một số mô hình phổ biến trong phân chia nhiệm vụ quản lý hàng ngày ở các hộ kinh doanh tại hai làng nghề gỗ vùng ngoại thành Hà Nội. Phụ nữ thường chịu trách nhiệm về các công việc như kế toán tài chính, thuế và sổ sách tài chính; quản lý tài khoản ngân hàng và sổ tiền mặt; đồng quản lý người lao động và trả lương cho người lao động; mua sắm vật tư và thanh toán cho nhà cung ứng; tiếp thị và bán sản phẩm. Trong khi đó, nam giới có trách nhiệm hơn trong việc tìm nguồn cung ứng gỗ; thiết kế sản phẩm; quản lý mặt bằng nhà xưởng và quy trình sản xuất; làm việc với chính quyền địa phương; và tiếp thị sản phẩm. Đáng chú ý là phụ nữ cũng đảm nhận nhiều công việc liên quan đến các yêu cầu pháp lý. Do đó, cần có cả nhu cầu và cơ hội để tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các khía cạnh pháp lý này. Tuy nhiên, sự tham gia nhiều hơn của nam giới với tư cách thành viên hiệp hội, cũng như tham gia các tập huấn, đào tạo, tham quan học tập, hội thảo, cuộc họp chỉ ra rằng cần phải tìm những cách thức mới để thu hút và khuyến khích phụ nữ tham gia nhiều hơn nữa vào các hoạt động này.

Hộp 3.1 Vai trò và trách nhiệm quản lý của nam và nữ chủ hộ gia đình tại hai làng nghề gỗ - Liên Hà (LH) và Đồng Kỵ (ĐK)

(Nguồn: Phạm Đức Thiêng & Đào Ngọc Nga)

Mua gỗ, bao gồm liên hệ và đàm phán với các nhà cung ứng gỗ

LH & ĐK: Người chồng chịu trách nhiệm mua gỗ, bao gồm làm việc và đàm phán với các nhà cung ứng gỗ do có thể phân loại các loại gỗ khác nhau theo chất lượng.

LH: Người vợ chịu trách nhiệm thanh toán cho nhà cung ứng gỗ do là người giữ sổ tiền mặt.

ĐK: Thông thường người chồng chịu trách nhiệm đầu vào và chế biến còn người vợ chịu trách nhiệm đầu ra.

Mua vật tư

LH: Cả chồng và vợ có thể chịu trách nhiệm mua vật tư do danh sách vật tư đang sử dụng đều có sẵn và tương tự về chất lượng. Thỉnh thoảng người chồng quyết định đổi sang loại vật tư mới vì tốt hơn hoặc giá rẻ hơn. Người vợ chịu trách nhiệm thanh toán cho người cung ứng.

ĐK: Người vợ chịu trách nhiệm mua vật tư. Chỉ có một số loại vật tư dành cho đồ nội thất mỹ nghệ (ví dụ như dầu, giấy nhám, v.v.).

Quyết định về chủng loại và kiểu dáng sản phẩm, thiết kế sản phẩm, v.v

LH: Trước đây, người chồng quyết định về chủng loại và kiểu dáng sản phẩm và thiết kế sản phẩm. Hiện nay, người vợ cũng tham gia vào việc ra quyết định do là người chịu trách nhiệm về tiếp thị sản phẩm nên người vợ biết được chủng loại và kiểu dáng sản phẩm ưa thích của khách hàng.

ĐK: Người chồng quyết định về chủng loại, kiểu dáng sản phẩm, thiết kế sản phẩm.

Làm việc với chính quyền địa phương (thuế, đăng ký kinh doanh, v.v.)

LH & ĐK: Người chồng chịu trách nhiệm chính.

Kế toán và sổ sách

LH & ĐK: Người vợ chịu trách nhiệm chính.

Xử lý tiền mặt và chủ tài khoản ngân hàng

LH: Trong phần lớn hộ gia đình, người vợ là người xử lý tiền mặt. Trong một số hộ gia đình, người chồng là chủ tài khoản ngân hàng nhưng trong một số hộ gia đình khác, người vợ là chủ tài khoản ngân hàng.

ĐK: Cả chồng và vợ đều có tài khoản ngân hàng, do đó có thể linh hoạt thực hiện các khoản thanh toán. Người vợ là người xử lý tiền mặt.

Quản lý người lao động (hợp đồng, thanh toán tiền công, giám sát, v.v.)

LH: Cả chồng và vợ đều tham gia quản lý người lao động, tuy nhiên người chồng có vai trò mạnh mẽ hơn.

ĐK: Người chồng chịu trách nhiệm giám sát người lao động. Người vợ chịu trách nhiệm chấm công và thanh toán tiền công cho người lao động.

Quản lý mặt bằng nhà xưởng và quản lý quy trình sản xuất

LH & ĐK: Người chồng chịu trách nhiệm chính trong việc quản lý mặt bằng nhà xưởng và quản lý quy trình sản xuất.

LH: Nhà xưởng và cửa hàng trưng bày sản phẩm thường không ở cùng một nơi nên người chồng chịu trách nhiệm quản lý tại nhà xưởng và người vợ chịu trách nhiệm quản lý tại cửa hàng trưng bày sản phẩm.

Tiếp thị và bán sản phẩm, bao gồm làm việc, tương tác với người mua

LH & ĐK: Người vợ chịu trách nhiệm chính trong việc tiếp thị và bán sản phẩm, bao gồm làm việc và tương tác với người mua.

Thành viên hiệp hội

LH & ĐK: Người chồng là thành viên hiệp hội nói chung. Người vợ là thành viên của hội phụ nữ.

Tham gia đào tạo, tập huấn và các cuộc họp ở địa phương

LH & ĐK: Trong hầu hết các trường hợp, người chồng tham gia các đào tạo, tập huấn và các cuộc họp ở địa phương. Nói chung, người vợ chỉ tham gia các đào tạo, tập huấn cụ thể, chẳng hạn như đào tạo, tập huấn về kế toán cơ bản.

4

Phúc lợi xã hội, sự tham gia, và phát triển nguồn nhân lực (Chủ đề Ba)



4.1 Khuôn khổ pháp luật

Các luật liên quan đến chủ đề này bao gồm Bộ luật Lao động (2019), có các chương riêng về tuyển dụng lao động nữ và lao động chưa thành niên; Luật Bảo hiểm xã hội (2014) có một số quy định cụ thể về bảo hiểm cho lao động nữ; Luật An toàn, vệ sinh lao động (2015) quy định một số biện pháp bảo vệ liên quan đến sức khỏe và an toàn của lao động nữ; và Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014) quy định đảm bảo bình đẳng giới trong hỗ trợ giáo dục và đào tạo nghề cũng như tạo cơ hội bình đẳng cho phụ nữ tiếp cận công việc tốt hơn.

Chương X của Bộ luật Lao động (2019) đề ra những quy định cụ thể đối với lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới. Trong đó bao gồm các quy định về tạo điều kiện linh hoạt nhằm cung cấp việc làm thường xuyên cho lao động nữ và lao động nam; ngăn ngừa quấy rối tình dục; xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo; mở rộng nhiều loại hình đào tạo khác nhau tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cũng như cải thiện các cơ hội kinh tế; cũng như về quyền nghỉ phép và các quyền khác của cha mẹ. Điều 136 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động, trong đó bao gồm tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ.

Chương XI của Bộ luật Lao động (2019) đề ra các quy định riêng về định nghĩa, các nguyên tắc và điều kiện sử dụng lao động chưa thành niên, và các nghĩa vụ có liên quan của người sử dụng lao động, bao gồm những quy định cụ thể đối với việc sử dụng người lao động chưa thành niên ở các nhóm tuổi khác nhau. Thông tư số 11/2013/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định danh mục công việc nhẹ được sử dụng trẻ em dưới 13 tuổi, và từ 13 đến 15 tuổi. Thông tư số 10/2013/TT-BLĐTBXH quy định danh mục các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên. Trong đó, bao gồm một số công việc trong sản xuất và chế biến lâm sản:

- 26. Cưa xẻ gỗ thủ công 2 người kéo bằng phương pháp thủ công
- 28. Vận xuất gỗ lớn, xeo bán, bốc xếp gỗ có đường kính lớn
- 29. Mò vót gỗ chìm, cánh kéo gỗ trong âu, triển đưa gỗ lên bờ
- 33. Xẻ gỗ bằng máy cưa đĩa và máy cưa vòng
- 34. Vận hành các máy bào và máy chà nhám trong nghề gỗ
- 36. Sơ chế tre, nứa, mây, cói

Luật An toàn và Vệ sinh lao động (2015) nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới trong đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động (Điều 12). Điều 75 quy định rằng “...*thành phần của Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở (của tổ chức hoặc doanh nghiệp) phải bảo đảm tỷ lệ thành viên nữ tham gia phù hợp với nguyên tắc bình đẳng giới, điều kiện thực tế ở cơ sở sản xuất, kinh doanh*”. Điều 21 của Luật này cũng quy định rõ “...*Người sử dụng lao động phải tổ chức khám chuyên khoa phụ sản cho lao động nữ, và khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho những người làm việc trong môi trường lao động tiếp xúc với các yếu tố có nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp*”.

Về đào tạo nghề, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 – 2030 (Nghị quyết số 28/2021/NQ-CP) đặt ra mục tiêu tỷ lệ nữ học viên, học sinh, sinh viên được tuyển mới thuộc hệ thống giáo dục nghề nghiệp đạt trên 30% vào năm 2025 và 40% vào năm 2030 (Mục tiêu 4/3). Kế hoạch hành động vì bình đẳng giới của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (Quyết định số 42/2022/QĐ-BNN-TCCB) cũng đặt mục tiêu tỷ lệ lao động nữ nông thôn dưới 45 tuổi được đào tạo nghề và chuyên môn kỹ thuật đạt 50% vào năm 2030 (Mục tiêu 5/4).



4.2 Các chỉ số và bằng chứng thống kê

Phần này bao gồm 7 chỉ số như sau:

- 4.2.1 Trình độ chuyên môn/kỹ thuật của người lao động
- 4.2.2 Tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội
- 4.2.3 Sức khỏe và an toàn lao động
- 4.2.4 Tỷ lệ lao động trẻ em trong ngành lâm nghiệp
- 4.2.5 Cân bằng giới trong quản lý doanh nghiệp
- 4.2.6 Cân bằng giới trong các cơ quan quản lý nhà nước về lâm nghiệp
- 4.2.7 Sự tham gia của hai giới trong diễn đàn các bên liên quan trong ngành lâm nghiệp

4.2.1 Trình độ chuyên môn/kỹ thuật của người lao động

Điều tra Lao động - Việc làm ghi nhận trình độ chuyên môn/kỹ thuật của người lao động theo 5 cấp độ: không có trình độ chuyên môn kỹ thuật; sơ cấp (được đào tạo từ 3 tháng trở lên); trung cấp; cao đẳng; và đại học trở lên. Giáo dục và đào tạo nghề thuộc trình độ sơ cấp và trung cấp.

Bảng 4.1 hiển thị tỷ lệ tổng số lao động và số lao động nam, nữ trong các phân ngành lâm nghiệp theo trình độ chuyên môn/kỹ thuật. Tổng tỷ lệ lao động không có trình độ chuyên môn trong ba phân ngành sản xuất lâm nghiệp, chế biến lâm sản, và sản xuất đồ gỗ lần lượt là 96,5%, 88,3% và 85,8%.

Từ Bảng 4.1 có thể thấy tỷ lệ lao động nữ có trình độ chuyên môn nhìn chung thấp hơn so với nam giới ở tất cả các cấp. Sự khác biệt này cũng phản ánh sự khác biệt về tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ như được trình bày trong Mục 3.2.5 và Hình 3.6. Tuy nhiên, trong phân ngành sản xuất đồ gỗ, với tỷ lệ lao động nữ có trình độ cao đẳng, đại học cao hơn lao động nam thì khoảng cách tiền lương theo giới lại ngược lại.

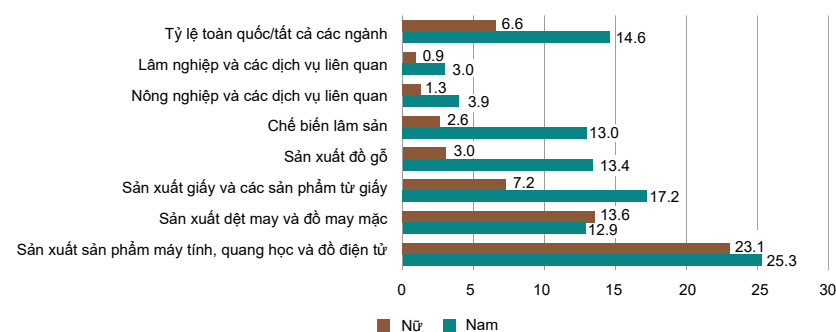
Bảng 4.1 Tỷ lệ lao động trong các phân ngành lâm nghiệp theo trình độ chuyên môn/kỹ thuật (năm 2022) (%)

Trình độ chuyên môn/kỹ thuật	Sản xuất lâm nghiệp			Chế biến lâm sản			Sản xuất đồ gỗ		
	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ
Tất cả các nhóm tuổi									
Không có trình độ chuyên môn kỹ thuật	96,5	95,4	98,2	88,3	81,8	94,3	85,8	83,1	92,0
Sơ cấp (≥ 3 tháng)	1,1	1,6	0,2	5,1	9,8	0,8	8,8	11,7	1,9
Trung cấp	1,1	1,4	0,6	2,4	3,2	1,8	1,5	1,7	1,1
Cao đẳng	0,5	0,5	0,5	2,0	2,8	1,4	1,6	1,5	1,9
Đại học trở lên	0,8	1,1	0,4	2,1	2,4	1,8	2,3	2,0	3,0
Dưới 35 tuổi – kết hợp các trình độ									
Sơ cấp và trung cấp	2,4	3,0	1,3	7,5	10,8	2,7	7,6	10,0	2,7
Cao đẳng và đại học trở lên	1,8	1,9	1,6	7,9	7,1	9,1	6,4	5,4	8,6

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động – Việc làm năm 2022

Sự khác biệt thể hiện rõ nhất ở trình độ giáo dục và đào tạo nghề. Trong phân ngành chế biến lâm sản, có khoảng 13% lao động nam nhưng chỉ có 2,6% lao động nữ có trình độ sơ cấp hoặc trung cấp; tương tự, trong phân ngành sản xuất đồ gỗ, có 13,4% lao động nam nhưng chỉ có 3% lao động nữ có trình độ sơ cấp hoặc trung cấp. Một dấu hiệu đáng lo ngại là tỷ lệ lao động trẻ dưới 35 tuổi có trình độ giáo dục và đào tạo nghề không cao hơn tỷ lệ lao động có trình độ giáo dục và đào tạo nghề ở tất cả các nhóm tuổi. Điều này cho thấy tình hình tuyển dụng lao động trẻ vào đào tạo nghề trong các phân ngành lâm nghiệp còn hạn chế; nhưng cần nghiên cứu thêm để xem xét đầy đủ các xu hướng và vấn đề này.

Hình 4.1 Tỷ lệ lao động nam và lao động nữ có trình độ sơ cấp và trung cấp trong các phân ngành lĩnh vực lâm nghiệp so với các ngành khác (năm 2022)



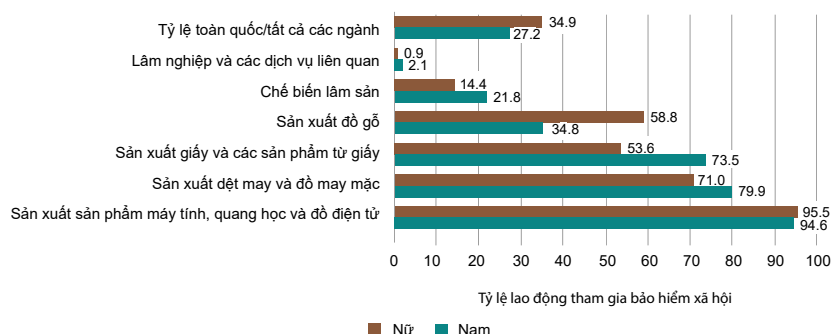
Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động – Việc làm (2022)

Hình 4.1 cho thấy sự khác biệt tương tự về tỷ lệ lao động nam và lao động nữ có trình độ giáo dục và đào tạo nghề ở một số lĩnh vực kinh tế khác như sản xuất giấy và các sản phẩm từ giấy, nông nghiệp và các dịch vụ liên quan. Những khác biệt này phản ánh sự bất bình đẳng về cơ cấu và hệ thống trong tiếp cận giáo dục và đào tạo chuyên môn, kỹ thuật vẫn còn tồn tại ở nhiều lĩnh vực kinh tế nông thôn nói riêng (UN Women, 2021). Trong khi đó, sự khác biệt này thấp hơn nhiều ở một số ngành công nghiệp khác, như dệt may và sản xuất các sản phẩm máy tính, điện tử và quang học.

4.2.2 Tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội

Kết quả Điều tra Lao động - Việc làm cho thấy, năm 2022, tổng tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp chỉ là 1,7%, tăng lên 17,9% trong phân ngành chế biến lâm sản và 42% trong phân ngành sản xuất đồ gỗ. Bảo hiểm xã hội trong Điều tra này bao gồm bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Hình 4.2 Tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội giữa lao động nam và lao động nữ trong các phân ngành lâm nghiệp so với các ngành khác (năm 2022)



Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động – Việc làm (2022)

Hình 4.2 thể hiện tỷ lệ lao động nam và nữ tham gia bảo hiểm xã hội trong các phân ngành lâm nghiệp so với tỷ lệ chung của cả nước và một số ngành khác. Nhìn chung, tỷ lệ tham gia bảo hiểm của người lao động trong các phân ngành lâm nghiệp thấp hơn so với các ngành khác, ví dụ ngành dệt may có tổng tỷ lệ tham gia bảo hiểm là khoảng 73%, sản xuất các sản phẩm máy tính, điện tử và quang học có tỷ lệ tham gia bảo hiểm là 95%.

Tỷ lệ tham gia bảo hiểm thấp trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp là điều dễ hiểu, vì lao động chủ yếu làm việc cho các nông hộ mà bảo hiểm xã hội không phải là yêu cầu bắt buộc với những đối tượng này. Tỷ lệ tham gia bảo hiểm trong phân ngành chế biến lâm sản tương đối thấp một lần nữa nhấn mạnh tính dễ bị tổn thương của người lao động trong phân ngành này, đặc biệt đối với phụ nữ - là lực lượng lao động chiếm đa số. Chỉ có 14% phụ nữ làm việc trong phân ngành chế biến lâm sản có bảo hiểm xã hội. Trong khi đó, tỷ lệ lao động nữ tham gia bảo hiểm xã hội trong phân ngành sản xuất đồ

gỗ cao hơn so với lao động nam (58,8%/34,8%), phản ánh tỷ lệ lao động nữ làm việc trong các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài lớn hơn.

Có sự khác biệt đáng kể về tỷ lệ tham gia bảo hiểm theo hình thức sở hữu, như được trình bày tại Bảng 4.2. Như dự đoán, tỷ lệ tham gia bảo hiểm giữa các cá nhân làm tự do/cơ sở kinh doanh cá thể là rất thấp. Trong số các doanh nghiệp tư nhân trong nước, tỷ lệ tham gia bảo hiểm trong phân ngành sản xuất đồ gỗ (tổng 81,5%) cao hơn so với phân ngành chế biến lâm sản (tổng 61,5%). Trong khi đó, tỷ lệ tham gia bảo hiểm trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài xấp xỉ 90% đối với cả lao động nam và lao động nữ ở cả hai phân ngành kể trên.

Bảng 4.2 Tỷ lệ lao động tham gia bảo hiểm xã hội trong phân ngành chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ theo hình thức sở hữu (năm 2022)

Khu vực sở hữu	Tỷ lệ lao động tham gia bảo hiểm (%)		
	Tổng	Nam	Nữ
Cá nhân làm tự do/cơ sở kinh doanh cá thể			
Chế biến lâm sản	0,6	0,5	0,6
Sản xuất đồ gỗ	1,2	1,0	2,0
Doanh nghiệp tư nhân trong nước			
Chế biến lâm sản	61,5	63,9	58,2
Sản xuất đồ gỗ	81,5	81,2	82,0
Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài			
Chế biến lâm sản	89,9	83,3	98,7
Sản xuất đồ gỗ	93,0	93,6	92,3

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động – Việc làm năm 2022

Một số khảo sát thực địa cũng đưa ra những phát hiện tương tự. Theo một khảo sát, trong số 93 doanh nghiệp chế biến gỗ quy mô nhỏ và siêu nhỏ ở hai tỉnh, chỉ có 65% doanh nghiệp tuân thủ các quy định về bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội, do phần lớn lao động làm việc trong những doanh nghiệp này là lao động thời vụ, do đó khó tuân thủ đầy đủ các yêu cầu (CRD/CED/COPE 2019a). Một khảo sát khác được thực hiện với 67 hộ kinh doanh chế biến gỗ tại một tỉnh cho thấy chỉ có 15% số hộ ký hợp đồng lao động với người lao động, chỉ 7,5% số hộ đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho người lao động, và chỉ có 3% số hộ đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động (CRD/CED/COPE 2019b).

4.2.3 Sức khỏe và an toàn lao động

Một số báo cáo chỉ ra rằng sức khỏe và an toàn lao động là mối quan tâm lớn trong các phân ngành lâm nghiệp, với rủi ro lớn nhất là hỏa hoạn và tai nạn lao động (ILO NIRF 2019; Do 2022). Một nghiên cứu trích dẫn số liệu thống kê của cơ quan thanh tra lao động tỉnh Đồng Nai cho thấy, sức khỏe và an toàn lao động là nội dung mà các cơ sở sản xuất đồ gỗ trong tỉnh thường xuyên không tuân thủ nhất; với những vấn đề phổ biến như các quy tắc và thủ tục chưa đầy đủ, không tổ chức kiểm tra sức khỏe cho người lao động, không đào tạo và cung cấp đầy đủ thiết bị bảo hộ lao động cho người lao động (Bảng 4.3). Tuy nhiên, các báo cáo cũng nhấn mạnh rằng có sự khác biệt đáng kể giữa các doanh nghiệp đối với vấn đề này, trong đó nhiều doanh nghiệp áp dụng các biện pháp thực hành tốt nhằm cải thiện an toàn lao động, tổ chức đào tạo và có cơ chế khuyến khích người lao động tuân thủ, v.v. (Do 2022).

Bảng 4.3 Tỷ lệ không tuân thủ các quy định về sức khỏe và an toàn lao động của các doanh nghiệp sản xuất đồ gỗ tại tỉnh Đồng Nai (năm 2016 & 2018)

Vi phạm	Tỷ lệ không tuân thủ (%)	
	2016	2018
Quy tắc và thủ tục chưa đầy đủ	87,5	38,1
Không kiểm tra sức khỏe thường xuyên cho người lao động	87,5	NA
Không phân loại các công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại	75,0	42,9
Không tổ chức đào tạo đầy đủ	75,0	52,4
Chưa cung cấp đầy đủ thiết bị bảo hộ lao động	75,0	52,4

Nguồn: NIRF & ILO 2019, được báo cáo trong Do 2022.

Một nghiên cứu được thực hiện vào năm 2009 về sức khỏe nghề nghiệp và điều kiện làm việc của trẻ em tại các xưởng mộc ở làng nghề gỗ Đồng Ky (VAOH & ILO 2009) cho biết, lao động trẻ em cùng với các thành viên khác trong gia đình đã bắt đầu làm việc tại các xưởng sản xuất của gia đình từ khi còn nhỏ, cũng như tìm kiếm việc làm ở ngoài làng. Mặc dù nhìn chung trẻ em không trực tiếp tham gia vào các công việc nặng nhọc hoặc nguy hiểm nhưng thường xuyên phải tiếp xúc với quá nhiều bụi, tiếng ồn, nhiệt độ cao và khói độc. Nghiên cứu cũng nhấn mạnh sự thiếu nhất quán trong các quy định như: trong khi nhiều công việc và điều kiện làm việc phổ biến của các xưởng mộc thuộc danh mục điều kiện làm việc nguy hiểm và các công việc bị cấm đối với trẻ em và thanh thiếu niên, nhưng bản thân nghề mộc lại không phải là một nghề bị cấm (VAOH & ILO 2009).



4.2.4 Lao động trẻ em trong ngành lâm nghiệp

Điều tra Quốc gia về Lao động Trẻ em được thực hiện năm 2018 cung cấp cái nhìn tổng quan về tỷ lệ và đặc điểm của lao động trẻ em ở Việt Nam (ILO & MOLISA 2020). Điều tra ghi lại số lượng trẻ em và thanh thiếu niên thuộc các nhóm tuổi khác nhau tham gia vào sản xuất kinh tế, kinh doanh và các dịch vụ phục vụ tiêu dùng hoặc mua bán, bao gồm cả công việc được trả lương hoặc không được trả lương, công việc bán thời gian hoặc toàn thời gian, nhưng không bao gồm việc nhà.

Điều tra phân biệt giữa “trẻ em làm việc” (ví dụ làm công việc nhẹ nhàng trong khoảng thời gian được chấp nhận và không nằm trong danh mục các nghề bị cấm) và “lao động trẻ em” (tức là những em làm việc quá giờ quy định cho từng độ tuổi và/hoặc làm những công việc thuộc danh mục cấm). Không phải tất cả trẻ em làm việc đều là lao động trẻ em. Điều tra cũng ghi nhận số lượng trẻ em làm các loại công việc độc hại và trong những điều kiện nguy hiểm.

Bảng 4.4 tổng hợp kết quả điều tra số lượng trẻ em làm việc và lao động trẻ em trong các phân ngành lâm nghiệp năm 2018.

Trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp, điều tra ghi nhận có 42.094 trẻ em làm việc, trong đó khoảng 60% là lao động trẻ em. Trong đó, khoảng 60% là trẻ em trai và 40% là trẻ em gái, được phân bố ở tất cả các nhóm tuổi, với khoảng 40% dưới 15 tuổi - là độ tuổi lao động tối thiểu chính thức. Số lượng trẻ em làm việc trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp chiếm khoảng 2,4% tổng số trẻ em làm việc được ghi nhận trong điều tra.

Khó có thể đánh giá công việc của trẻ em trong phân ngành sản xuất lâm nghiệp vì thường khó phân biệt đâu là nhiệm vụ công việc phải làm và đâu là hoạt động hàng ngày của các em. Ví dụ, trẻ em thường xuyên chặt và lầy củi hoặc thu hái các lâm sản khác trong lúc trông nom, chăn thả gia súc và vui chơi trong rừng. Ngoài việc thu hái lâm sản, một số trẻ em lớn hơn có thể làm việc trên các lô rừng của gia đình hoặc đi xa nhà để tìm kiếm các công việc thời vụ hoặc theo giờ trên các đồn điền khác.

Bảng 4.4 Tỷ lệ trẻ em làm việc và lao động trẻ em trong các phân ngành lâm nghiệp (năm 2018)

Các phân ngành lâm nghiệp	Số lượng trẻ em	Tỷ lệ lao động trẻ em trong điều tra (%)	Giới tính (%)		Nhóm tuổi (%)		
			Nam	Nữ	5 - 12	13 - 14	15 - 17
Tổng cộng – tất cả các phân ngành	1.754.066	100	54,5	45,5	21,2	22,4	56,4
Sản xuất lâm nghiệp	42.094	2,4	61,3	38,7	13,4	25,6	60,9
Chế biến lâm sản	12.640	0,7	58,8	41,2	13,3	15,4	71,3
Sản xuất đồ gỗ	17.412	1,0	84,2	15,8	0,0	28,2	71,8
Lao động trẻ em							
Tổng cộng – tất cả các phân ngành	1.031.944	100	59,0	41,0	30,8	18,0	51,3
Sản xuất lâm nghiệp	25.147	2,4	61,0	39,0	22,5	22,8	54,7
Chế biến lâm sản	12.640	1,2	58,8	41,2	13,3	15,4	71,3
Sản xuất đồ gỗ	15.822	1,5	86,9	13,1	0,0	25,4	74,6

Trẻ em làm việc:

Trẻ em từ 5-17 tuổi tham gia vào các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ ít nhất 1 giờ mỗi tuần. Không tính trẻ em chỉ làm các công việc nhà.

Lao động trẻ em:

Trẻ em từ 5-13 tuổi, tham gia vào các hoạt động kinh tế từ đủ 1 giờ trở lên vào bất kỳ ngày nào trong tuần, hoặc từ đủ 5 giờ trở lên trong một tuần, đối với bất kỳ công việc và hoạt động kinh tế nào không nằm trong danh mục các công việc nhẹ trẻ em dưới 13 tuổi được làm.

Trẻ em từ 13-15 tuổi, tham gia vào các hoạt động kinh tế từ đủ 4 giờ trở lên vào bất kỳ ngày nào trong tuần, hoặc từ đủ 20 giờ trở lên trong một tuần.

Trẻ em từ 15-17 tuổi, tham gia vào các hoạt động kinh tế từ đủ 8 giờ trở lên vào bất kỳ ngày nào trong tuần, hoặc từ đủ 40 giờ trở lên trong một tuần.

Nguồn: TCTK/Bộ LĐ, TB&XH, Điều tra quốc gia về lao động trẻ em (năm 2018)

Trong cả hai phân ngành chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ, hầu hết trẻ em làm việc (trên 95%) được coi là lao động trẻ em. Lao động trẻ em trong hai phân ngành này cộng lại chiếm khoảng 2,7% tổng số lao động trẻ em được ghi nhận được trong Điều tra. Phần lớn là trẻ em trai, đặc biệt là trong lĩnh vực sản xuất đồ gỗ (84,2% trẻ em trai/15,8% trẻ em gái). Hơn 70% trong số này thuộc độ tuổi 15-17, 30% còn lại dưới 15 tuổi - là độ tuổi lao động tối thiểu chính thức. Đáng chú ý là điều tra ghi nhận phần lớn trẻ em trong phân ngành chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ đang làm các loại hình công việc nguy hiểm hoặc làm việc trong điều kiện nguy hiểm.

4.2.5 Cân bằng giới trong quản lý doanh nghiệp

Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới (2011-2020) đặt ra mục tiêu tỷ lệ nữ làm chủ doanh nghiệp đạt 30% vào năm 2015 và từ 35% trở lên vào năm 2020 (Mục tiêu 2/Chỉ tiêu 2). Theo báo cáo kết quả đạt được đến năm 2018 là 26,95% (Chính phủ Việt Nam 2019). Báo cáo thống kê giới toàn quốc cho thấy, trong năm 2021, 28,2% số doanh nghiệp có giám đốc/quản lý là nữ (TCTK 2022). Ngoài ra, theo Báo cáo Chỉ số Nữ Doanh nhân của Mastercard năm 2019, tỷ lệ nữ doanh nhân ở Việt Nam là 27%, xếp thứ 20 trên 57 quốc gia (Mastercard 2020). Một báo cáo khác của Grant Thornton xếp Việt Nam đứng thứ hai trong số các nước ASEAN về tỷ lệ phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo cấp cao trong doanh nghiệp (Grant Thornton 2020).

Một khảo sát nhỏ được thực hiện với 50 doanh nghiệp chế biến gỗ và sản xuất đồ gỗ thuộc Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Bình Định cho thấy phụ nữ chiếm 27,4% các vị trí lãnh đạo, như chủ doanh nghiệp, giám đốc hoặc phó giám đốc (Bảng 4.5). Con số này có sự tương quan chặt chẽ với các số liệu quốc gia nêu trên. Tuy nhiên, tỷ lệ phụ nữ nắm giữ vị trí giám đốc và chủ sở hữu doanh nghiệp có thể sẽ thấp hơn nhiều trong số các doanh nghiệp chế biến gỗ quy mô nhỏ và siêu nhỏ.

Bảng 4.5 Phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo tại một số doanh nghiệp chế biến gỗ

Số doanh nghiệp được khảo sát	50
Tổng số lãnh đạo doanh nghiệp	113
Số lượng nữ lãnh đạo doanh nghiệp	31
Tỷ lệ nữ lãnh đạo	27,4%

Nguồn: Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Bình Định (năm 2019)

4.2.6 Cân bằng giới trong các cơ quan quản lý nhà nước về lâm nghiệp

Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới (2011-2020) đặt ra mục tiêu đến năm 2020, đạt 100% cơ quan của Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ nếu ở cơ quan, tổ chức có tỷ lệ 30% trở lên nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động (Mục tiêu 1/Chỉ tiêu 3). Báo cáo thống kê giới toàn quốc cho biết tỷ lệ các Bộ, cơ quan ngang Bộ có phụ nữ nắm giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt là 44,8% vào năm 2021, khoảng 32% ở cấp tỉnh và huyện và 22% ở cấp xã (TCTK 2022).

Ở Việt Nam, cũng như nhiều quốc gia khác trên thế giới, lâm nghiệp vẫn là một lĩnh vực mà nam giới chiếm đa số. Hiện nay, chỉ có Chi cục Kiểm lâm của ba tỉnh có lãnh đạo là nữ. Và nữ chiếm khoảng 12,9% lực lượng lao động ở cấp trung ương, tỉnh và địa phương (Bảng 4.6).

Bảng 4.6 Cân bằng giới trong Cục Kiểm lâm và lực lượng kiểm lâm

Tổng số cán bộ kiểm lâm toàn quốc	11.800
Số cán bộ nữ	1.523
Tỷ lệ cán bộ nữ	12,9%

Nguồn: Cục kiểm lâm (năm 2023)

4.2.7 Sự tham gia của hai giới trong diễn đàn các bên liên quan trong ngành lâm nghiệp

Năm 2017, Nhóm nòng cốt đa bên về VPA/FLEGT được thành lập, đóng vai trò đầu mối và là diễn đàn cho sự tham gia của các bên liên quan trong việc thực hiện Hiệp định đối tác tự nguyện giữa Việt Nam và Liên minh Châu Âu về Thực thi luật lâm nghiệp, quản trị rừng và thương mại lâm sản (VPA/FLEGT). Các thành viên của Nhóm nòng cốt đa bên về VPA/FLEGT bao gồm đại diện từ hội chủ rừng, các hiệp hội ngành gỗ, hiệp hội nghề nghiệp, tổ chức phi chính phủ, các viện nghiên cứu cũng như các đối tác phát triển quốc tế. Thành viên Nhóm nòng cốt tham gia trên cơ sở tự nguyện. Tính đến cuối năm 2021, có 32 tổ chức ngoài nhà nước của Việt Nam tham gia Nhóm nòng cốt với 48 đại diện, trong đó khoảng 23% là nữ. Kể từ năm 2017, 11 cuộc họp và sự kiện chính thức của Nhóm nòng cốt đã được tổ chức, với 31,5% số người tham gia là nữ.

Bảng 4.7 cho thấy mức độ tham gia của phụ nữ trong 8 dự án về VPA/FLEGT do các bên liên quan của Việt Nam quản lý tính đến năm 2019. Gần 2.000 người tham gia 30 sự kiện (hội nghị, hội thảo, tập huấn) do các dự án này tổ chức, trong đó khoảng 30% số người tham gia là nữ. Tuy nhiên, tỷ lệ phụ nữ tham gia trong các dự án rất khác nhau, từ dưới 10% đến gần 40%, phản ánh mức độ quan tâm khác nhau đến cân bằng giới.

Bảng 4.7 Sự tham gia của phụ nữ trong các sự kiện của các dự án về VPA/FLEGT do Chương trình EU FAO FLEGT tài trợ

Số lượng các dự án được khảo sát	8
Số lượng các sự kiện	30
Tổng số người tham gia các sự kiện	1.897
Số lượng người tham gia là nữ	565
Tỷ lệ nữ tham gia các sự kiện - cả 8 dự án	29,8%
Tỷ lệ nữ tham gia các sự kiện - theo từng dự án	9,6% đến 37,3%

Nguồn: Chương trình EU FAO FLEGT (2019)



4.3 Các vấn đề và xu hướng nổi bật

Các quy định về phúc lợi xã hội dành cho người lao động ở một số các phân ngành lâm nghiệp còn tụt hậu so với các ngành khác, đặc biệt là đối với lao động nữ và trong các doanh nghiệp quy mô nhỏ và siêu nhỏ. Chỉ số rõ ràng nhất là tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội trong phân ngành chế biến lâm sản thấp hơn nhiều so với tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội trên toàn quốc và trong các ngành khác (Hình 4.2). Trong khi các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp quy mô lớn trong nước tuân thủ tương đối tốt quy định đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động thì tỷ lệ này lại cực kỳ thấp ở các doanh nghiệp quy mô nhỏ và siêu nhỏ (Bảng 4.2). Lao động nữ chiếm ưu thế trong phân khúc này của ngành lâm nghiệp có ít sự bảo vệ nhất về các khía cạnh phúc lợi xã hội và nghề nghiệp, do đó mức độ dễ bị tổn thương cao hơn. Tuy nhiên, bảo hiểm xã hội chỉ là một trong nhiều vấn đề cần được xem xét. Một số nghiên cứu nhấn mạnh mối liên hệ giữa các vấn đề liên quan đến các đặc điểm việc làm phổ biến trong các phân ngành lâm nghiệp (ví dụ: tỷ lệ công việc theo sản phẩm và công việc thời vụ cao), với các thỏa thuận/ hợp đồng lao động không chính thức và các điều khoản phúc lợi xã hội hạn chế (NepCon & Forest Trends 2018; CRD/CED/COPE 2019a).

Hình 4.3 Các vấn đề liên quan đến tính dễ bị tổn thương của người lao động trong phân ngành chế biến lâm sản



Việc tuân thủ trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR) của các doanh nghiệp sản xuất đồ gỗ xuất khẩu cao hơn so với các doanh nghiệp chế biến trong nước. Một nghiên cứu gần đây trong phân ngành sản xuất đồ gỗ cho thấy các doanh nghiệp xuất khẩu có mức nhận thức cao nhất về các tiêu chuẩn lao động do phải tuân thủ các tiêu chuẩn về CSR của khách hàng tại Châu Âu, Hoa Kỳ và các thị trường khác (Do 2022). Mặc dù vậy, nghiên cứu này cũng cho thấy nhiều doanh nghiệp xuất khẩu coi CSR là gánh nặng do khách hàng quốc tế áp đặt hơn là một khoản đầu tư có lợi. Trong khi đó, nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước thiếu nguồn lực và thiếu sự hỗ trợ để có thể tuân thủ đầy đủ các tiêu chuẩn về lao động và phúc lợi xã hội. Nghiên cứu này kết luận rằng các tiêu chuẩn về CSR và chính sách mua hàng của khách hàng quốc tế đã tạo ra áp lực trái ngược nhau cho các nhà sản xuất trong nước: một mặt, khách hàng gây áp lực giảm giá; mặt khác, các yêu cầu về CSR lại đẩy chi phí lên cao (Do 2022).

Mặc dù không phải tất cả, nhưng các vấn đề về giới trong việc làm của thanh niên trong các phân ngành lâm nghiệp chủ yếu liên quan đến tình trạng của nam thanh niên. Với việc mở rộng sản xuất và chế biến lâm sản trong những năm gần đây, thanh niên có thêm nhiều việc làm và cơ hội tăng thu nhập. Kết quả Điều tra Lao động - Việc làm cho thấy khoảng 2/3 lao động trẻ ở độ tuổi từ 15 đến 24 là lao động nam (Hình 3.1), và các con số này cũng được đã được khẳng định trong Điều tra quốc gia về lao động trẻ em (Bảng 4.4). Trong đó bao gồm thanh thiếu niên và thanh niên trẻ đi xa nhà để kiếm việc làm thời vụ trên các đồn điền hoặc trong các xưởng và nhà máy chế biến. Một số bằng chứng cho thấy tình trạng này có thể liên quan đến tỷ lệ bỏ học cao hơn ở trẻ em trai ở nông thôn, đặc biệt ở thời điểm chuyển cấp từ trung học cơ sở lên trung học phổ thông, nguyên nhân có thể là do áp lực kinh tế và xã hội khiến trẻ em trai ở nông thôn phải nghỉ học để tìm việc làm (UNICEF 2014).

Lao động nữ trong các phân ngành lâm nghiệp tiếp tục gặp bất lợi khi tiếp cận các cơ hội đào tạo chuyên môn và kỹ thuật. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới (2011-2020) và Kế hoạch hành động về bình đẳng giới của Bộ NN-PTNT (2016-2020) đặt mục tiêu đến năm 2020 tỷ lệ lao động nữ nông thôn dưới 45 tuổi được đào tạo nghề đạt 50%. Nhìn chung, Việt Nam vẫn chưa đạt được mục tiêu đầy tham vọng này, số liệu chính thức cho thấy đến năm 2018 chỉ có khoảng 15% lao động nữ nông thôn được đào tạo

nghe (Chính phủ Việt Nam 2019). Trong đó, tỷ lệ đào tạo nghề cho lao động nữ trong các phân ngành lâm nghiệp vẫn còn thấp (Bảng 4.1 và Hình 4.1).

Đồng thời, một số bằng chứng cho thấy lao động nữ có trình độ chuyên môn tốt hơn có thể có được cơ hội việc làm và thu nhập bình đẳng hơn so với nam giới. Ví dụ, trong phân ngành sản xuất đồ gỗ, tỷ lệ lao động nữ có trình độ cao đẳng hoặc đại học cao hơn nam giới (Bảng 4.1), và khoảng cách tiền lương theo giới của người lao động có chuyên môn cao trong phân ngành này ít nhiều đã được xóa bỏ (Hình 3.6 b).

Cần có các chính sách phát triển nguồn nhân lực hiệu quả góp phần vào sự tăng trưởng liên tục và khả năng cạnh tranh của ngành công nghiệp chế biến gỗ. Hiện nay, chi phí lao động tương đối thấp cùng với môi trường thuận lợi cho đầu tư nước ngoài là một trong số các lợi thế cạnh tranh chính của ngành công nghiệp Việt Nam, bao gồm chế biến và xuất khẩu gỗ (Ngân hàng Thế giới 2019a). Tuy nhiên, chi phí nhân công và trình độ của người lao động trong ngành lâm nghiệp nhìn chung còn thấp cũng đi kèm với những bất lợi. Khi các doanh nghiệp sản xuất của Việt Nam tìm cách nâng cao chất lượng và giá trị gia tăng cho sản phẩm gỗ xuất khẩu thì xuất hiện tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng lao động có tay nghề và có trình độ trong các lĩnh vực then chốt, ví dụ như thiếu kỹ sư chế biến gỗ (Đại học Lâm nghiệp 2019). Đồng thời, trong tương lai các doanh nghiệp sản xuất và xuất khẩu sẽ phải tuân thủ đầy đủ các quy định của chính phủ và các tiêu chuẩn quốc tế về CSR. Nếu không giải quyết được những vấn đề này trong ngành công nghiệp chế biến gỗ thì có khả năng các doanh nghiệp sản xuất sẽ tiếp tục đối mặt với tình trạng thiếu hụt lao động có tay nghề vì họ có thể lựa chọn các ngành và lĩnh vực khác có điều kiện tốt hơn.

5

Các ưu tiên và cơ hội



5.1 Các cân nhắc về chính sách

Cần mở rộng phạm vi áp dụng các quyền liên quan đến giới trong các chính sách lâm nghiệp. Trong những năm gần đây - bên cạnh các lĩnh vực kinh tế và xã hội khác - bình đẳng giới đã bắt đầu được lồng ghép một cách có hệ thống hơn vào các chính sách và pháp luật lâm nghiệp ở Việt Nam. Liên quan đến vấn đề này, quyền của phụ nữ nông thôn thường được xếp cùng với quyền của người dân tộc thiểu số và hộ nghèo - tức là những nhóm dễ bị tổn thương cần được quan tâm đặc biệt trong quá trình xây dựng và thực hiện tất cả các chính sách về phát triển nông thôn. Cho đến nay, việc thúc đẩy bình đẳng giới và quyền của phụ nữ trong chính sách nông, lâm nghiệp tập trung vào bốn lĩnh vực chính:

- a** đảm bảo không phân biệt đối xử trong giao đất nông nghiệp, đất lâm nghiệp;
- b** ưu tiên phụ nữ được tiếp cận đào tạo nghề, tín dụng và các tài sản sản xuất khác;
- c** thúc đẩy công bằng trong tuyển dụng và sắp xếp các vị trí cán bộ công chức trong ngành;
- d** tăng cường tính đại diện của phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo và quản lý cấp cao trong cả khu vực công và khu vực tư.

Đây đều là những chính sách quan trọng cần được duy trì trong tương lai. Tuy nhiên, thông điệp chính của nghiên cứu này là phạm vi các vấn đề quan trọng liên quan đến giới trong lâm nghiệp trên thực tế rộng hơn và còn nhiều vấn đề cần được giải quyết cả về mặt chính sách và thực tiễn triển khai.

Hầu hết các chính sách trong lâm nghiệp vẫn trung lập về giới. Ví dụ, các quy định của chính sách Chi trả dịch vụ môi trường rừng (Nghị định số 99/2010/NĐ-CP) không có hướng dẫn về cách thức thúc đẩy và đảm bảo bình đẳng giới trong quá trình thực hiện chính sách quan trọng này. Mặc dù, bằng chứng thực tế gần đây cho thấy tác động phân bổ thu nhập đáng kể của CTDVMTR có thể gây tác động bất lợi đến sinh kế của phụ nữ (Mục 2.2.5). Các văn bản chính sách quan trọng khác cũng trung lập về giới bao gồm Chiến lược phát triển lâm nghiệp (2021-2030) (Quyết định số 532/2021/QĐ-TTg) và Đề án phát triển ngành công nghiệp chế biến gỗ bền vững, hiệu quả (Quyết định số 327/QĐ-TTg). Trong đó, Đề án phát triển ngành công nghiệp

chế biến gỗ bền vững, hiệu quả ưu tiên phát triển nguồn nhân lực; nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo nhằm thu hút lao động chất lượng cao góp phần hiện đại hóa ngành công nghiệp chế biến gỗ cũng như giúp đảm bảo tính cạnh tranh của ngành công nghiệp này. Tuy vậy, vấn đề bình đẳng giới cũng như các vấn đề về lao động và an sinh xã hội vẫn chưa được đề cập trong Đề án này.

Trước mắt, chính sách lâm nghiệp cần quan tâm nhiều hơn đến bình đẳng giới trong ba lĩnh vực ưu tiên, gồm:

- i** tích hợp đầy đủ các nguyên tắc cũng như thực hành “việc làm tốt” vào các chính sách, chiến lược và cơ chế thúc đẩy phát triển bền vững và toàn diện của ngành lâm nghiệp;
- ii** củng cố thực thi các chính sách hiện hành nhằm thúc đẩy giáo dục và đào tạo nghề cho phụ nữ, đồng thời nâng cao chất lượng lao động trong ngành lâm nghiệp có xem xét đến sự cần thiết của cân bằng giới và các cơ hội bình đẳng;
- iii** tăng cường sự chú ý đối với công bằng và bình đẳng trong các quy định, hướng dẫn và triển khai thực hiện chính sách Chi trả dịch vụ môi trường rừng.

Ưu tiên thứ ba cần bao gồm các biện pháp bảo vệ quyền sử dụng rừng, cho phép phụ nữ nông thôn sử dụng lâm sản làm nguồn thu nhập cũng như phục vụ mục đích sử dụng và tiêu dùng trong gia đình.

5.2 Phát triển bao trùm và bình đẳng giới trong ngành lâm nghiệp

Tăng cường các nguyên tắc và thực hành “việc làm tốt” trong các chiến lược phát triển bền vững và bao trùm của ngành lâm nghiệp. Năm 2017, Chính phủ Việt Nam đã ban hành Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự 2030 vì sự Phát triển bền vững (Quyết định số 622/2017/QĐ-TTg), trong đó có Mục tiêu phát triển bền vững số 8 về việc làm tốt và tăng trưởng kinh tế. Kế hoạch hành động đặt ra các mục tiêu nhằm tạo việc làm đầy đủ và năng suất, cũng như việc làm tốt cho tất cả nam giới, phụ nữ và thanh niên, đảm bảo trả lương bình đẳng cho những công việc có giá trị như nhau, bảo vệ quyền lao động và thúc đẩy môi trường làm việc an toàn, thuận lợi và tin cậy.

Nghiên cứu chỉ ra rằng ngành lâm nghiệp vẫn còn cả chặng đường dài phía trước để có thể đạt được Mục tiêu phát triển bền vững số 8.

Cụ thể, phân ngành chế biến lâm sản (Mã VSIC 16) đang tụt hậu so với các ngành công nghiệp khác ở một số chỉ số chính, bao gồm mức độ tham gia bảo hiểm xã hội (Mục 4.2.2), thỏa thuận hợp đồng lao động (Mục 3.2.6) và đạt được bình đẳng giới trong thu nhập từ tiền lương (Mục 3.2.5). Tuy nhiên, có sự không đồng nhất đáng kể trong các phân ngành lâm nghiệp. Trong khi các doanh nghiệp sản xuất đồ gỗ xuất khẩu thực hiện các mục tiêu này tương đối tốt thì bất cập chủ yếu nằm ở phần còn lại của khu vực tư nhân với hàng nghìn doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ.

Bên cạnh nỗ lực hiện đại hóa ngành công nghiệp chế biến gỗ, việc tuân thủ các thực hành “việc làm tốt” có thể đóng vai trò cốt lõi trong chiến lược nâng cao vị thế và hình ảnh của Việt Nam với tư cách là nhà cung cấp các sản phẩm gỗ hợp pháp trên thị trường cạnh tranh toàn cầu. Để đạt được Mục tiêu phát triển bền vững số 8 trong ngành lâm nghiệp, cần đặc biệt chú ý đến ba vấn đề:

- i** thu hẹp khoảng cách tiền lương theo giới và đạt được mức độ ngang bằng cao hơn về tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ;
- ii** đảm bảo tuân thủ các tiêu chuẩn về môi trường, sức khỏe và an toàn lao động ở tất cả các phân khúc của ngành lâm nghiệp;
- iii** cải thiện an ninh việc làm cũng như tuân thủ các quy định về phúc lợi xã hội, đặc biệt đối với phụ nữ trong các doanh nghiệp quy mô nhỏ và siêu nhỏ.

Việc áp dụng các thực hành về việc làm tốt và điều kiện làm việc ưu việt cũng đóng vai trò quan trọng nhằm giúp các nhà sản xuất tiếp tục thu hút đủ lao động trẻ có tay nghề cao trong tương lai.

Tăng cường tuân thủ các quy định về lao động và phúc lợi xã hội. Song song với việc thúc đẩy thực hành về việc làm tốt, cũng cần tăng cường việc giám sát và thực thi các quy định. Việc tuân thủ các quy định khác nhau về lao động, phúc lợi xã hội, sức khỏe và an toàn lao động hiện là một trong những khó khăn lớn nhất mà các doanh nghiệp và người sử dụng lao động phải đối mặt. Hay nói cách khác, vấn đề chung trong việc chứng minh với thị trường quốc tế rằng lâm sản được “sản xuất hợp pháp” nằm ở việc đáp ứng các yêu cầu pháp lý này. Trách nhiệm chính trong việc giám sát và thực

thi các quy định về lao động nằm ngoài thẩm quyền của ngành lâm nghiệp. Tuy nhiên, nâng cao nhận thức hơn nữa cho các doanh nghiệp lâm nghiệp ở khu vực nông thôn có thể được thực hiện thông qua hệ thống khuyến lâm.

Áp dụng các hình thức khuyến khích hữu hình kết hợp với các chương trình truyền thông thay đổi hành vi để thúc đẩy thực hành kinh doanh bình đẳng giới. Để tạo ra những thay đổi tích cực trong ngành công nghiệp đa dạng này đòi hỏi nhiều nỗ lực hơn là nâng cao nhận thức và tăng cường thực thi quy định. Những nỗ lực này cũng sẽ phụ thuộc vào sự thay đổi của các chuẩn mực và thái độ xã hội - giữa chủ doanh nghiệp, người quản lý và người lao động - đặc biệt là các vấn đề như định kiến giới trong đánh giá hiệu quả công việc và phân biệt giới trong quyết định về tiền lương. Để thay đổi thì cần có các khuyến khích hữu hình về kinh tế và tài chính, kết hợp với các phương pháp tiếp cận nhạy cảm giới trong truyền thông thay đổi hành vi, nhằm khuyến khích thay đổi trong thực hành kinh doanh và việc làm truyền thống.

Cách tiếp cận tích hợp này có thể gồm một số khía cạnh sau:

- Tận dụng các chính sách hiện hành của Chính phủ, các chương trình hỗ trợ và cơ chế khuyến khích để thúc đẩy việc tuân thủ các quy định về lao động và áp dụng thực hành kinh doanh bình đẳng giới, bao gồm gói hỗ trợ được quy định tại Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa (2017), trong đó ưu tiên những doanh nghiệp có số lượng lớn lao động nữ (Mục 3.1). Các cơ chế khuyến khích và hỗ trợ này có thể được điều chỉnh để phù hợp với nhu cầu và điều kiện cụ thể của các doanh nghiệp nhỏ trong phân ngành chế biến lâm sản.
- Tận dụng hết mức có thể các cơ chế ưu đãi hiện hành nhằm khuyến khích các hộ kinh doanh, bao gồm các hộ kinh doanh trong các làng nghề gỗ, chuyển sang hình thức doanh nghiệp chính thức. Sự gia tăng số lượng doanh nghiệp đăng ký chính thức sẽ cải thiện việc tuân thủ các quy định về lao động. Điều này cũng sẽ cải thiện và đảm bảo phúc lợi xã hội vì số lượng người lao động có hợp đồng lao động chính thức sẽ tăng lên.
- Thực hành về việc làm tốt cũng có thể được thúc đẩy thông qua mối liên kết giữa nhà sản xuất với nhà cung cấp: theo đó các doanh nghiệp nhỏ hơn tham gia vào chuỗi cung ứng của các nhà sản xuất xuất khẩu lớn hơn có khả năng cải thiện việc tuân thủ các quy định về việc làm tốt nếu

đó là yêu cầu theo hợp đồng, và nếu các doanh nghiệp này được đào tạo, tập huấn với sự phối hợp của các nhà xuất khẩu.

- Các hiệp hội ngành gỗ (như Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Việt Nam và các hiệp hội gỗ địa phương) nên đi đầu trong việc thúc đẩy thực hành về việc làm tốt trong ngành công nghiệp chế biến gỗ thông qua vận động các hội viên, cũng như thông qua những hành động về CRS trong lĩnh vực sản xuất. Cũng cần tăng cường năng lực thể chế cho các hiệp hội để họ có thể mở rộng việc cung cấp các dịch vụ tư vấn và đào tạo cho doanh nghiệp nhỏ, hộ kinh doanh và người lao động. Việc thiếu các “tổ chức trung gian” này hiện là yếu điểm lớn của hệ thống. Dịch vụ tư vấn cần được phát triển dựa trên các vấn đề thiết thực như quản lý chuỗi cung ứng, bên cạnh các tiêu chuẩn về lao động. Cũng cần có sự hỗ trợ để tăng cường năng lực tiếp cận của các hiệp hội ngành nghề, nhóm doanh nghiệp, cũng như các tổ chức phi chính phủ trong nước và các tổ chức trung gian khác.
- Trước mắt, cần tăng cường nâng cao nhận thức và phổ biến thông tin về pháp luật và các yêu cầu pháp lý có liên quan đến giới cho chủ doanh nghiệp, người quản lý và người lao động - đây là bước đầu tiên trong quá trình giải quyết các vấn đề về bình đẳng giới. Về lâu dài, cũng có thể thiết lập một diễn đàn cho phép các bên liên quan tham gia hiệu quả hơn vào quá trình đàm phán và giám sát quyền liên quan đến lao động.

Tìm kiếm các phương pháp mới để thu hút phụ nữ trực tiếp tham gia vào ngành lâm nghiệp. Như mô tả tại Mục 3.3 và Hộp 3.1, vai trò và trách nhiệm quản lý được phân chia giữa nam và nữ chủ hộ trong nhiều doanh nghiệp siêu nhỏ và các hộ kinh doanh. Phụ nữ thường chịu trách nhiệm chính về các vấn đề như kế toán tài chính, quản lý tiền mặt và tài khoản ngân hàng, quản lý công nhân, tiếp thị sản phẩm, v.v. Tất cả các nhiệm vụ này có liên quan chặt chẽ đến những khía cạnh khác nhau của việc tuân thủ các quy định, mang lại cơ hội quý báu để tăng cường sự tham gia của phụ nữ và trao quyền cho phụ nữ. Tuy nhiên, để đạt được điều này còn gặp nhiều khó khăn vì các phương tiện truyền thông và hình thức tham gia truyền thống (như thông qua các cuộc họp của cộng đồng, các đợt công tác khuyến nông, đào tạo và hội thảo, v.v.) nhìn chung đều kém hiệu quả hơn trong việc tiếp cận phụ nữ. Nhiều dự án đặt ra tham vọng tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các hoạt động như vậy nhưng kết quả thường không như mong đợi. Mặc dù vậy, đây vẫn là một ưu tiên và cơ hội quan trọng.

5.3 Khoảng trống thông tin và các ưu tiên cho việc thực hiện nghiên cứu bổ sung

Việc thiếu nghiên cứu dựa vào bằng chứng về giới dẫn đến việc các nhà hoạch định chính sách và lập kế hoạch chưa hiểu hết được tính không đồng nhất của ngành lâm nghiệp, cũng như những đóng góp của cả nam và nữ cho nền kinh tế lâm nghiệp. Có thể đưa ra một số quan sát tổng quan về tính sẵn có, chất lượng và việc sử dụng thông tin về giới. Trái ngược với suy nghĩ chung rằng vẫn còn thiếu các thông tin cơ bản, trên thực tế rất nhiều dữ liệu hữu ích được phân tách theo giới đã có trong Điều tra Lao động - Việc làm và các điều tra, khảo sát khác. Mặc dù vậy, thông tin về giới không được sử dụng thường xuyên trong phân tích chính sách. Một thách thức nữa là chuyên môn kỹ thuật về phân tích giới ở các cơ quan lâm nghiệp chủ chốt còn hạn chế, gây cản trở cho việc thiết kế các chiến lược và kế hoạch đáp ứng giới có hiệu quả. Do đó, việc tiếp tục nâng cao quy mô và chất lượng của phân tích chính sách và nghiên cứu có liên quan đến giới vẫn đóng vai trò quan trọng.

Dựa trên kết quả phân tích ở những Chương trước, có thể xác định một số ưu tiên đối với hệ thống thu thập dữ liệu và thực hiện các nghiên cứu sâu hơn. Trong Chủ đề Một – Quyền sở hữu và sử dụng tài nguyên rừng, có hai ưu tiên chính (xem Mục 2.3):

- **Thứ nhất, cần phải có một khảo sát và phân tích chuyên sâu về kết quả và tác động phân bổ của việc thực hiện chính sách CTDVMTR nhằm cung cấp thông tin cho việc xây dựng các chính sách và quy định trong tương lai.** Chính sách CTDVMTR đã được thực hiện hơn 10 năm, và đã trở thành nguồn đầu tư chính của ngành lâm nghiệp cũng như nguồn thu từ lâm nghiệp của các hộ gia đình ở nhiều địa phương. Tuy nhiên, nhận thức về các tác động tích cực hay tiêu cực của việc thực hiện CTDVMTR vẫn còn rất hạn chế. Nghiên cứu này cần được thực hiện với đầy đủ mẫu đại diện cho các vị trí, thôn bản và hộ gia đình trên cả nước để hiểu rõ hơn về tính đa dạng của các tác động trong từng bối cảnh khác nhau. Đặc biệt, cần xem xét kỹ hơn các tác động bất lợi có thể xảy ra đối với sinh kế của phụ nữ thông qua các hạn chế trong việc sử dụng LSNG. Nghiên cứu nên cung cấp thông tin cho các hướng dẫn và quy định trong tương lai về việc làm thế nào để đảm bảo công bằng trong thực hiện CTDVMTR.

- **Thứ hai, cần có thông tin cập nhật và hiểu biết tốt hơn về mức độ đạt được bình đẳng giới và không phân biệt đối xử trong giao đất lâm nghiệp và cấp giấy chứng nhận sử dụng đất lâm nghiệp.** Việc giám sát kết quả và tác động của quá trình giao đất lâm nghiệp đối với các nhóm khác nhau nên bao gồm việc thu thập bằng chứng toàn diện hơn về tỷ lệ Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất của hộ gia đình do cả nam và nữ hay chỉ một trong hai người đứng tên. Rõ ràng, có sự khác nhau đáng kể về tỷ lệ cấp Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất giữa các tỉnh và địa phương; do đó, cần phải lấy mẫu cẩn thận để có được bức tranh chính xác về tình hình cấp Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất hiện nay. Việc này nên được kết hợp với phân tích các vấn đề ảnh hưởng đến quyền khai thác và bán lâm sản trên thực tế, cũng như các tác động đến thu nhập và sinh kế của phụ nữ.

Trong Chủ đề Hai - Cơ hội kinh tế và việc làm trong ngành lâm nghiệp, có ba ưu tiên gồm (xem Mục 3.3):

- **Thứ nhất, cần nhận thức đầy đủ hơn về các yếu tố khác nhau tạo nên khoảng cách tiền lương theo giới trong ngành lâm nghiệp.** Nghiên cứu này nên xem xét các vấn đề như chuẩn mực và thành kiến xã hội trong phân công nhiệm vụ, phân chia lao động và đánh giá hiệu quả công việc, cũng như các cơ chế đàm phán và xác định tiền lương, v.v. Mục đích của nghiên cứu là thu thập thông tin, bằng chứng toàn diện hơn về các vấn đề này, và đưa ra khuyến nghị về cách thức giải quyết thông qua vận động, nâng cao nhận thức và nỗ lực toàn ngành nhằm khắc phục sự chênh lệch.
- **Thứ hai, các vấn đề ảnh hưởng đến an ninh việc làm và tính dễ bị tổn thương trong ngành lâm nghiệp cũng cần được nghiên cứu đầy đủ hơn.** Do tỷ lệ công việc thời vụ và khoán theo sản phẩm cao, cũng như mô hình phân công lao động phổ biến, nhiều người lao động trong các phân ngành lâm nghiệp không có việc làm được trả lương ổn định. Cần thực hiện điều tra thêm để hiểu được đầy đủ bản chất và mức độ của những lỗ hổng này, bao gồm cả nhận thức của chính chủ doanh nghiệp và người lao động.
- **Thứ ba, cần định lượng mức độ đóng góp về mặt kinh tế của phụ nữ cho nền kinh tế lâm nghiệp trong hiện tại và trong tương lai.** Mặc dù đã có thông tin cơ bản về lực lượng lao động, nhưng lại chưa

có đủ thông tin chi tiết về các yếu tố lao động thiết yếu có thể sử dụng để cung cấp thông tin cho xây dựng các chính sách và chiến lược kinh tế trong tương lai của ngành. Nghiên cứu này nên xem xét các yếu tố có liên quan đến sự tham gia và năng suất lao động, xét về giá trị gia tăng tiềm năng của việc đầu tư vào nguồn nhân lực và việc làm cho phụ nữ.

Trong Chủ đề Ba - Phúc lợi xã hội, sự tham gia và phát triển nguồn nhân lực, có hai ưu tiên chính (xem Mục 4.3):

- **Thứ nhất, cần thực hiện nghiên cứu về nhu cầu phát triển nguồn nhân lực trong tương lai của các phân ngành lâm nghiệp, có thể sử dụng để nâng cao chất lượng và tổ chức giáo dục và đào tạo nghề.** Nghiên cứu này sẽ được thực hiện với các chủ doanh nghiệp và các trường dạy nghề kỹ thuật. Nghiên cứu sẽ đánh giá triển vọng việc làm của lao động trẻ cũng như điểm mạnh và điểm yếu của các chương trình đào tạo hiện nay. Bên cạnh đó, nghiên cứu sẽ đưa ra dự báo về yêu cầu lực lượng lao động trong tương lai liên quan đến các kỹ năng cần thiết và số lượng lao động, có xem xét đến yêu cầu cân bằng giới và tạo cơ hội bình đẳng.
- **Thứ hai, cần có nghiên cứu về những phương pháp tốt nhất trong việc tăng cường sự tham gia của số lượng lớn các doanh nghiệp quy mô nhỏ và siêu nhỏ vào các vấn đề như quyền lao động và quyền liên quan đến giới.** Nhiều đề xuất khác nhau đã được đưa ra ở trên, như xây dựng dựa trên các cơ chế khuyến khích hiện có kết hợp với truyền thông thay đổi hành vi, xây dựng năng lực cho các tổ chức trung gian, nhưng cần phải xác định phương pháp tiếp cận thực tế và hiệu quả nhất.

Phụ lục 1. Định nghĩa doanh nghiệp, việc làm và danh mục thống kê

Mã số đăng ký doanh nghiệp

Hệ thống ngành kinh tế Việt Nam (VSIC) quy định các doanh nghiệp bắt buộc phải đăng ký lĩnh vực hoạt động. Các doanh nghiệp thường đăng ký nhiều mã ngành kinh tế khác nhau, nhưng phải xác định được một mã ngành chính. Ví dụ, một doanh nghiệp đăng ký Mã 161-Chế biến gỗ là mã số chính, cũng như hoạt động kinh doanh chính của doanh nghiệp, nhưng cùng lúc cũng có thể đăng ký cả Mã 022-Khai thác gỗ và Mã 466-31-Bán buôn gỗ chế biến như những ngành nghề kinh doanh phụ trợ.

Thông tin khảo sát thống kê dựa trên mã số chính được doanh nghiệp đăng ký trên Giấy phép đăng ký kinh doanh.

Các đơn vị kinh tế

- Hộ kinh doanh - là đơn vị kinh tế do một cá nhân hoặc các thành viên hộ gia đình đăng ký thành lập và chịu trách nhiệm bằng toàn bộ tài sản của mình đối với hoạt động kinh doanh của hộ.¹¹ Hộ gia đình sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp, làm muối (bao gồm cả những người bán hàng rong, bán hàng lưu động hoặc kinh doanh thời vụ, những người cung cấp dịch vụ có thu nhập thấp) không phải đăng ký hộ kinh doanh, trừ trường hợp kinh doanh các ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện. Điều này có nghĩa rằng các hộ gia đình trồng rừng (Mã ngành 02 theo VSIC) không được phân loại là hộ kinh doanh, trong khi các hộ kinh doanh chế biến gỗ và sản xuất đồ gỗ (Mã ngành 16 và Mã ngành 31 theo VSIC) phải đăng ký là hộ kinh doanh hoặc đăng ký chính thức là doanh nghiệp.
- Hộ gia đình lâm nghiệp - các hộ gia đình dành phần lớn sức lao động của hộ gia đình cho các hoạt động lâm nghiệp (hoặc, nếu sức lao động của cả hộ được chia đều cho hai hoặc nhiều hoạt động kinh tế, thì lâm nghiệp tạo ra nguồn thu nhập lớn nhất cho hộ gia đình). Những hộ gia đình này khác với phần lớn các hộ gia đình đang sử dụng đất lâm nghiệp.
- Doanh nghiệp quy mô vừa - là doanh nghiệp có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân hàng năm là 200 người hoặc ít hơn, và có tổng

doanh thu hàng năm không quá 200 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 100 tỷ đồng.¹²

- Doanh nghiệp quy mô nhỏ - là doanh nghiệp có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân hàng năm là 100 người hoặc ít hơn, và có tổng doanh thu hàng năm không quá 50 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 20 tỷ đồng.
- Doanh nghiệp quy mô siêu nhỏ - là doanh nghiệp có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân hàng năm không quá 10 người hoặc ít hơn, có tổng doanh thu hàng năm không quá 3 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 3 tỷ đồng.

Các loại hình lao động và việc làm

- Hình thức sở hữu - nhà nước; tập thể; tư nhân; cá nhân và cơ sở kinh doanh cá thể; và khối đầu tư nước ngoài (FDI).
- Vị thế công việc - người sử dụng lao động; lao động tự do; lao động gia đình; thành viên hợp tác xã; lao động làm công ăn lương. Lao động gia đình là người làm việc trong hộ kinh doanh/công ty gia đình mà không nhận lương; lao động tự do là người làm việc độc lập, hoặc hợp tác với đối tác để vận hành một đơn vị sản xuất hoặc dịch vụ (ví dụ: kinh doanh quy mô hộ gia đình), bao gồm cả người thuê lao động; lao động làm công ăn lương là những người làm việc theo hình thức cố định hoặc theo hợp đồng, và nhận lương định kỳ.
- Phân loại nghề nghiệp - lãnh đạo và nhà quản lý; nhà chuyên môn bậc cao; nhà chuyên môn bậc trung; nhân viên trợ lý văn phòng; nhân viên dịch vụ và bán hàng; lao động nông nghiệp, lâm nghiệp, và thủy sản lành nghề; lao động thủ công và các nghề có liên quan; thợ lắp ráp và vận hành máy móc; và lao động giản đơn.
- Loại hợp đồng lao động = hợp đồng lao động không xác định thời hạn; hợp đồng lao động xác định thời hạn; hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc hợp đồng giao khoán công việc dưới 12 tháng; thỏa thuận miệng; không có hợp đồng lao động.
- Trình độ kỹ thuật/chuyên môn - không có bằng cấp; sơ cấp; trung cấp; cao đẳng, đại học và trên đại học. Giáo dục và đào tạo nghề thuộc trình độ sơ cấp và trung cấp.

11. Nghị định số 01/2021/NĐ-CP (04/01/2021) về đăng ký doanh nghiệp

12. Nghị định số 39/2018/NĐ-CP (ngày 11 tháng 3 năm 2018) quy định chi tiết một số điều của khoảng trong Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Phụ lục 2. Dữ liệu về số lượng người lao động làm việc trong các phân ngành lâm nghiệp

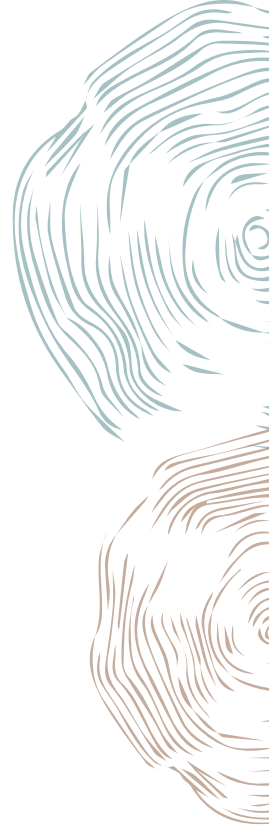
Nguồn: Điều tra Lao động - Việc làm (LFS) của Tổng cục Thống kê năm 2012, 2018 & 2022

	Năm 2012			Năm 2018			Năm 2022		
	Mã ngành 02 Sản xuất lâm nghiệp	Mã ngành 16 Chế biến lâm sản	Mã ngành 31 Sản xuất đồ gỗ	Mã ngành 02 Sản xuất lâm nghiệp	Mã ngành 16 Chế biến lâm sản	Mã ngành 31 Sản xuất đồ gỗ	Mã ngành 02 Sản xuất lâm nghiệp	Mã ngành 16 Chế biến lâm sản	Mã ngành 31 Sản xuất đồ gỗ
Tổng	608.090	412.051	656.730	705.945	471.393	687.755	588.439	549.888	831.210
Nam	376.851	212.694	507.984	449.050	230.915	534.144	369.775	260.589	582.942
Nữ	231.239	199.357	148.746	256.893	240.479	153.612	218.664	289.299	248.268

- Điều tra Lao động - Việc làm năm 2012 và 2018 sử dụng mã ngành kinh tế theo Quyết định số 10/2007/QĐ-TTg (ngày 23/01/2007); còn Điều tra Lao động – Việc làm năm 2022 sử dụng mã ngành kinh tế theo Quyết định số 27/2018/QĐ-TTg (ngày 06/07/2018) và Hệ thống ngành kinh tế Việt Nam. Tuy nhiên, quy định về mã ngành kinh tế cấp 2 trong các văn bản này không khác nhau.
- Ở Việt Nam, tiêu chuẩn ICLS 13 được thông qua tại Hội nghị quốc tế về thống kê lao động việc làm lần thứ 19 (ICLS19) kể từ năm 2021. Theo tiêu chuẩn ICLS 19 mới, những người làm việc nhằm tạo ra các sản phẩm tự cung tự cấp trong ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản sẽ không được xác định là có việc làm, cũng giống như định nghĩa trước đó theo tiêu chuẩn ICLS 13. Tiêu chuẩn ICLS 19 được áp dụng để tính toán các chỉ số lao động và việc làm ở Việt Nam từ năm 2021. Điều này đã khiến số lượng lao động sản xuất lâm nghiệp giảm từ 705.945 năm 2018 xuống còn 588.439 vào năm 2022.

Phụ lục 2. Dữ liệu về số lượng người lao động làm việc trong các phân ngành lâm nghiệp

Độ tuổi	Sản xuất lâm nghiệp			Chế biến lâm sản			Sản xuất đồ gỗ		
	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ
Tổng	588.439	369.775	218.664	549.888	260.589	289.299	831.210	582.942	248.268
15-24	74.289	50.679	23.610	52.437	33.442	18.995	114.921	74.314	40.608
25-34	148.385	89.847	58.539	115.110	65.475	49.635	214.704	148.553	66.152
35-44	164.580	100.160	64.420	129.919	58.601	71.318	221.110	150.406	70.705
45-54	125.128	76.693	48.435	132.816	59.666	73.149	204.598	147.276	57.322
55-59	40.186	27.952	12.234	50.242	21.867	28.375	44.220	36.680	7.540
60+	35.872	24.445	11.426	69.365	21.538	47.827	31.656	25.714	5.942



Phụ lục 3. Danh mục các văn bản quy phạm pháp luật

- 2000 Quyết định số 19/QĐ-TTg (ngày 21/01/2002) Phê duyệt Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2010.
- 2003 Luật Đất đai 2003 số 13/QH11 (ngày 26/11/2003).
- 2004 Luật Bảo vệ và Phát triển rừng 2004 số 29/QH11 (ngày 03/12/2004).
- 2006 Luật Bình đẳng giới 2006 số 73/QH11 (ngày 29/11/2006).
- 2007 Luật Phòng chống bạo lực gia đình 2007 số 02/QH12 (ngày 21/11/2007).
- 2010 Quyết định số 2351/QĐ-TTg (ngày 24/12/2010) Phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020.
- 2010 Nghị định số 99/NĐ-CP (ngày 24/09/2010) về chính sách chi trả dịch vụ môi trường rừng.
- 2011 Quyết định số 56/QĐ-TTg (ngày 14/10/2011) Ban hành Bộ chỉ tiêu thống kê Phát triển giới của Quốc gia.
- 2012 Bộ Luật lao động số 10/QH13 (ngày 18/06/2012).
- 2013 Luật Đất đai 2013 số 45/QH13 (ngày 29/11/2013).
- 2013 Thông tư số 11/2013/TT-BLĐTBXH (ngày 11/6/2013) quy định danh mục công việc nhẹ được phép sử dụng người dưới 15 tuổi làm việc.
- 2013 Thông tư số 10/2013/TT-BLĐTBXH (ngày 10/6/2013) quy định danh mục các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên.
- 2014 Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 số 74/QH13 (ngày 27/11/2014).
- 2014 Luật Bảo hiểm Xã hội 2014 số 58/QH13 (ngày 20/11/2014).
- 2014 Luật Hôn nhân và Gia đình 2014 số 52/QH123 (ngày 19/06/2014).
- 2015 Bộ Luật Dân sự số 91/QH13 (ngày 24/11/2015).
- 2015 Luật Ngân sách nhà nước 2015 số 83/QH13 (ngày 25/05/2015).
- 2015 Luật Ban hành Văn bản quy phạm pháp luật 2015 số 80/QH13 (ngày 22/06/2015).
- 2015 Bộ Luật hình sự số 100/QH13 (ngày 27/11/2015).
- 2015 Luật An toàn vệ sinh lao động 2015 số 84/QH13 (ngày 25/06/2015).
- 2016 Quyết định số 91/QĐ-BNN-TCCB (ngày 13/01/2016) Phê duyệt kế hoạch hành động bình đẳng giới giai đoạn 2016-2020 của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.
- 2017 Quyết định số 622/QĐ-TTg (ngày 10/05/2017) về việc Ban hành Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững.
- 2017 Luật Lâm nghiệp 2017 số 16/QH14 (ngày 15/11/2017).
- 2017 Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa 2017 số 04/QH14 (ngày 12/06/2017).
- 2019 Bộ Luật lao động số 45/QH14.
- 2021 Quyết định số 523/QĐ-TTg (ngày 01/04/2021) phê duyệt Chiến lược Phát triển lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn tới năm 2050.
- 2021 Nghị quyết số 28/NQ-CP (ngày 03/03/2021) Ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030.
- 2022 Quyết định số 809/QĐ-TTg (ngày 12/07/2022) phê duyệt Chương trình Phát triển lâm nghiệp bền vững giai đoạn 2021-2025.
- 2022 Quyết định số 327/QĐ-TTg (ngày 10/03/2022) phê duyệt Đề án phát triển ngành công nghiệp chế biến gỗ bền vững, hiệu quả giai đoạn 2021-2030.
- 2022 Quyết định số 42/QĐ-BNN-TCCB (ngày 07/01/2022) về việc Ban hành Kế hoạch hành động về bình đẳng giới của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, giai đoạn 2021-2025.

Phụ lục 4. Nguồn tài liệu nghiên cứu đánh giá

Danh mục	Nguồn tham khảo (Phụ lục 4)		
Đánh giá về giới của quốc gia và của ngành (9 tài liệu)	Ngân hàng Thế giới, AusAID & UN Women (2011); JICA (2011); ICARD (2012); FAO & UN Women (2014); IFGS, UN Women & AusAID (2016); UN Women (2016); FAO (2019); Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc (2019); UN Women et al (2021).	Sinh kế nông thôn dựa vào rừng (12 tài liệu)	Liljestrom và cộng sự (1987); GMS Core Environment Program (2008); Shanks và cộng sự (2013); Catacutan & Naz (2015); UNICEF (2015); Cao Thị Ly (2018); Nguyễn Thanh Việt và cộng sự (2018); Trædal & Vedeld (2018); Trần Văn Chu và cộng sự (2019); Ngân hàng Thế giới (2019b); Quý Văn Khúc và cộng sự (2020); Trần Quốc Hùng và cộng sự (2020).
Chính sách và quản trị rừng (9 tài liệu)	MARD (2006); FAO & RECOFTC (2015a và 2015b); CRD (2017); FSC (2017); RECOFTC (2018); World Bank (2019a); SRD & FERN (2020); Triệu Văn Hưng và cộng sự (2020).	Chi trả dịch vụ môi trường rừng và REDD+ (10 tài liệu)	UN REDD Program (2013); UN REDD Program & LEAF (2015); Phạm Thu Thủy và cộng sự (2016); Phạm Thu Thủy và cộng sự (2016); Tuijnman và cộng sự (2020); McElwee và cộng sự (2021); Winrock International (2021); Nguyễn Quang Tân và cộng sự (2021); Đinh Đức Trường (2022); Phạm Hữu Tỵ và cộng sự (2023).
Các phân ngành lâm nghiệp, các quyền lao động và thực tiễn (14 tài liệu)	Trần Thị Vân Anh (2009); ILO & ILSSA (2009); ILO & UNICEF (2009); VAOH & ILO (2009); GSO & ILO (2016); Ngân hàng Thế giới (2018); Forest Trends & NEPCon (2018); Pasquier-Doumer và cộng sự (2019); CRD, CED & COPE (2019a); CRD, CED & COPE (2019b); SRD (2019); NIRF & ILO (2019); Forest Trends (2019); Đỗ Quỳnh Chi (2022).	Quyền sử dụng đất và chứng nhận quyền sử dụng đất (6 tài liệu)	Ngân hàng Thế giới (2012); UNDP (2013); Menon và cộng sự (2013); Wells-Dang (2013); ICRW (2015); Ngân hàng Thế giới (2020).

Phụ lục 5. Danh mục tài liệu tham khảo

Cao Thị Ly (2018). Thực trạng đồng bào dân tộc thiểu số hưởng lợi ích từ rừng và đất lâm nghiệp ở hai huyện của tỉnh Đắk Lắk. Kỷ yếu Hội thảo về Chính sách Lâm nghiệp tại Tây Nguyên Việt Nam, tháng 4 năm 2018.

Catacutan, D. & F. Naz (2015). Vai trò giới, việc ra quyết định và thách thức trong việc áp dụng Nông lâm kết hợp vùng Tây Bắc Việt Nam. Tạp chí Lâm nghiệp Quốc tế, 17(1): 22-32.

CRD (2017). Quản lý rừng Việt Nam: Lược sử lý thuyết. Trung tâm Phát triển nông thôn miền Trung Việt Nam, Trường đại học Nông lâm, Đại học Huế.

CRD, CED & COPE (2019a) Báo cáo đánh giá nhanh về nhu cầu nâng cao năng lực cho các bên liên quan ở cấp tỉnh nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp tuân thủ định nghĩa về tính hợp pháp của gỗ và hệ thống đảm bảo tính hợp pháp. Trung tâm Phát triển Nông thôn, Trung tâm Giáo dục và Phát triển, Trung tâm Con người và Môi trường Tây Nguyên.

CRD, CED & COPE (2019b). Đánh giá năng lực tuân thủ VPA-FLEGT và nhu cầu cải thiện của các hộ doanh nghiệp tại tỉnh Đồng Nai. Trung tâm Phát triển Nông thôn, Trung tâm Giáo dục và Phát triển, Trung tâm Con người và Môi trường Tây Nguyên.

Chowdhury, I., E. Perova, H. Johnson & A. Mannava (2018). Lồng ghép giới tại Việt Nam. Phòng thí nghiệm Đổi mới Giới Châu Á - Thái Bình Dương, Ngân hàng Thế giới, Washington DC.

Đình Đức Trường (2022). Tác động của chính sách chi trả dịch vụ môi trường rừng ở Việt Nam: Nghiên cứu trình hướng ở Khu bảo tồn Mường Nhé. Cây, Rừng và Con người, Tập 7.

Đỗ Quỳnh Chi (2022). Thực tiễn lao động trong ngành gỗ của Việt Nam: thách thức và thực tế. Chương trình Các Chuỗi cung ứng có trách nhiệm ở châu Á, Liên minh châu Âu, Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

FLEGT EU (2022). Bình đẳng giới trong lĩnh vực lâm nghiệp: Giới thiệu khung phân tích tình huống. FLEGT EU, Viện Lâm nghiệp Châu Âu, Barcelona.

FAO và RECOFTC (2015a). Lồng ghép giới vào các chính sách lâm nghiệp ở Châu Á và Thái Bình Dương. Tổ chức Nông Lương Liên hợp quốc; Trung tâm vì Con người và Rừng, Bangkok.

FAO và RECOFTC (2015b). Hiểu rõ những đóng góp của phụ nữ cho ngành lâm nghiệp Việt Nam. Báo cáo Tóm tắt chính sách về giới và rừng trong bối cảnh thay đổi, Tổ chức Nông Lương Liên hợp quốc và Trung tâm Con người và Rừng, Bangkok.

FAO (2019). Đánh giá giới trong lĩnh vực nông nghiệp và nông thôn tại Việt Nam. Tổ chức Nông Lương Liên hợp quốc, Hà Nội.

FSC (2017). Đánh giá rủi ro quốc gia tập trung của Việt Nam. Hội đồng quản lý rừng.

Forest Trends & NEPCon (2018). Chẩn đoán và đánh giá quy định đối với các doanh nghiệp lâm nghiệp nhỏ và siêu nhỏ ở khu vực Mê Kông: Việt Nam. Báo cáo được chuẩn bị cho FLEGT EU, Viện Lâm nghiệp Châu Âu, Barcelona.

Forest Trends (2019). Giới và chuỗi giá trị dựa trên gỗ ở Việt Nam. Sáng kiến Tài chính và Thương mại Chính sách Lâm nghiệp, Forest Trends.

Chương trình Môi trường trọng điểm GMS (2008). Sáng kiến hành lang bảo tồn đa dạng sinh học: Báo cáo hiện trạng triển khai địa điểm thí điểm 2007. Chương trình Môi trường trọng điểm Tiểu vùng Mê Kông mở rộng, Ngân hàng Phát triển Châu Á.

Chính phủ Việt Nam (2019). Báo cáo tình hình thực hiện mục tiêu quốc gia về giới năm 2018. Báo cáo Chính phủ số số 85/BC-CP (21/03/2019).

TCTK (2018). Thống kê giới ở Việt Nam 2016. Tổng cục Thống kê, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.

TCTK (2021). Kết quả điều tra mức sống hộ gia đình Việt Nam năm 2020. Tổng cục Thống kê, Hà Nội.

TCTK (2022). Thống kê giới ở Việt Nam 2021. Tổng cục Thống kê, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.

TCTK (2023). Niên giám thống kê Việt Nam năm 2022. Tổng cục Thống kê, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.

TCTK & ILO (2016). Báo cáo về việc làm phi chính thức ở Việt Nam. Tổng cục Thống kê & Tổ chức Lao động Quốc tế, Nhà xuất bản Hồng Đức, Hà Nội.

ICARD (2012). Bình đẳng giới và phát triển nông nghiệp, nông thôn. Trung tâm Thông tin Nông nghiệp Phát triển Nông thôn, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Hà Nội.

ICRW (2015). Phụ nữ, đất đai và pháp luật ở Việt Nam. Chương trình Tiếp cận Đất đai của Phụ nữ Việt Nam, Trung tâm Nghiên cứu Phụ nữ Quốc tế & Viện Nghiên cứu Phát triển Xã hội, Hà Nội.

IFGS, UN Women & AusAID (2016). Nghiên cứu về Phụ nữ hoạt động nông nghiệp và tăng trưởng toàn diện ở Việt Nam. Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới, UN Women & Australia Aid, Hà Nội.

IFC (2017). Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam: Nhận thức và tiềm năng. Công ty Tài chính Quốc tế.

ILO & ILSSA (2009). Báo cáo tình hình lao động trẻ em trên 8 tỉnh, thành phố ở Việt Nam. Trung tâm Nghiên cứu Lao động và Giới tính Nữ, Viện Khoa học Lao động và Xã hội & Tổ chức Lao động Quốc tế, Hà Nội

ILO & UNICEF (2009). Hiểu rõ về việc làm của trẻ em tại Việt Nam. Tổ chức Lao động Quốc tế và Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc, Hà Nội.

ILO & Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội Việt Nam (2020). Điều tra Quốc gia về Lao động Trẻ em năm 2018: những thông tin quan trọng. ILO, Geneva.

JICA (2011). Hồ sơ quốc gia về giới: Viet Nam. Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản.

Liljestrom, R., A. Fforde & B. Ohlsson (1987). Điều kiện sống của những công nhân lâm nghiệp tham gia Dự án Bãi Bằng. Báo cáo trọng điểm. SIDA, Stockholm.

Mastercard (2020). Chỉ số Nữ doanh nhân của Mastercard.

Bộ NN & PTNT (2006). Báo cáo kết quả tham vấn thực địa về vấn đề giới trong lâm nghiệp: Cơ sở lồng ghép giới trong Chiến lược phát triển lâm nghiệp giai đoạn 2006-2020. Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Hà Nội.

McElwee, P., Huệ Thị Vân Lê, Tuyên Phương Nghiêm, Hương Diệu Vũ & Nghi Hữu Trân (2021). Giới và chi trả dịch vụ môi trường: Tác động của sự tham gia, chia sẻ lợi ích và bảo tồn ở Việt Nam. *Oryx*, 55(6): 844-852.

Menon, N., Y. Rodgers & A. Kennedy (2013). Cải cách đất đai và phúc lợi ở Việt Nam: tại sao giới tính của người có quyền sử dụng đất lại quan trọng? Chưa được xuất bản.

Nguyễn Quang Tân, Đỗ Trọng Hoan, R. Mulia, Tô Thị Thu Hương & Phạm Thanh Vân (2021). Các Dịch vụ hệ sinh thái ở Việt Nam: Khuyến nghị Chiến lược phát triển ngành lâm nghiệp quốc gia giai đoạn 2021-2030. Chương trình Bảo tồn, Sử dụng Bền vững Đa dạng sinh học Rừng và Các Dịch vụ Hệ sinh thái Rừng Việt Nam, (GIZ), Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Hà Nội.

Nguyễn Thanh Việt & Trần Tuyên Quang (2018). Đất rừng và sinh kế hộ gia đình nông thôn ở các tỉnh Bắc Trung Bộ, Việt Nam. Chính sách sử dụng đất, Tập 79: 10-19.

NIRF & ILO (2019). Báo cáo tình hình tuân thủ pháp luật về lao động của các công ty chế biến gỗ tại Đồng Nai. Dự án Xây dựng Khung Quan hệ Lao động mới, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Tổ chức Lao động Quốc tế, Hà Nội.

Pasquier-Doumer, L., X. Oudin & Nguyễn Thắng (2017). Vai trò của hộ kinh doanh và khu vực kinh tế phi chính thức đối với tăng trưởng bao trùm ở Việt Nam. Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam và Viện Nghiên cứu Quốc gia Pháp, Hà Nội.

Phạm Hữu Tỷ, Nguyễn Quang Tân, Nguyễn Công Định, Trần Thị Phương Nhi, Trần Thị Quỳnh Tiến & Lê Chí Hùng Cường (2023). Tìm hiểu sự khác biệt về giới trong chi trả dịch vụ môi trường rừng: Quan điểm sinh thái chính trị nữ quyền ở Việt Nam. Các chỉ số môi trường và bền vững, Tập 19.

Phạm Thu Thủy, G.Y. Wong, Lê Ngọc Dung & M. Brockhaus (2016). Phân bổ chi trả dịch vụ môi trường rừng (PFES) ở Việt Nam: bằng chứng nghiên cứu làm cơ sở cho hướng dẫn chi trả. Trung tâm Nghiên cứu Lâm nghiệp Quốc tế, Tài liệu nghiên cứu 163, Bogor.

Phạm Thu Thủy, Y.H. Mai, M. Moeliono & M. Brockhaus (2016). Sự tham gia của phụ nữ trong quá trình ra quyết định REDD+. Tạp chí Lâm nghiệp Quốc tế, 18(3): 334-344.

Quý Văn Khúc và cộng sự (2020). Sự thay đổi về tỷ lệ che phủ rừng, sinh kế của hộ gia đình, những đánh đổi và hạn chế liên quan đến rừng trồng ở cảnh quan vùng cao-nông thôn nghèo: Bằng chứng từ Bắc Trung Bộ Việt Nam. *Rừng* 11, số 5: 548.

RECOFTC (2018). Đánh giá quản trị rừng ở Việt Nam: Xác định những thách thức chính và biện pháp can thiệp để tăng cường quản trị. Dự án Tăng cường Tiếng nói của các bên tham gia ngoài nhà nước để cải thiện quản lý rừng ở vùng sông Mê Kông, Trung tâm Con người và Rừng, Bangkok.

Shanks, R. E., Dương Quốc Hùng, Đào Ngọc Nga, Cao Thị Ly & Bảo Huy (2013). Tây Nguyên Việt Nam: Sinh kế của người dân tộc thiểu số và bối cảnh quản lý địa phương. Báo cáo cho Ngân hàng Thế giới và Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Hà Nội.

SRD (2019). Vấn đề giới trong lâm nghiệp: Đánh giá về bình đẳng giới trong cộng đồng rừng. Trung tâm Phát triển Nông thôn Bền vững, Hà Nội.

SRD & FERN (2020). Ý nghĩa của VPA-FLEGT đối với phụ nữ và xã hội dân sự: Thách thức và cơ hội. Trung tâm Phát triển Nông thôn Bền vững và FERN, Hà Nội.

Trædal, L.T. & P. Vedeld (2018). Trồng rừng: Vai trò của đất rừng trong chiến lược thích ứng sinh kế hộ gia đình ở tỉnh Bắc Kạn, miền Bắc Việt Nam. Chính sách sử dụng đất, Tập 73: 249-258.

Trần Thị Vân Anh (2009). Giới tính và lực lượng lao động. Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới tính Việt Nam. 4(1&2): 3-15.

Trần Quốc Hưng, Đặng Kim Vui, Đỗ Hoàng Chung & Bảo Huy (2020). Tác động của chính sách lâm nghiệp đối với đồng bào dân tộc thiểu số ở Tây Nguyên Việt Nam. Tạp chí của Viện Nghiên cứu Tình huống Quốc tế, 26/14.

Trần Văn Chu, Trình Quang Thoại, Cao Quốc An, Phạm Minh Toại, L.D. Camacho & Hoàng Văn Sâm (2019). Đóng góp của rừng đối với sinh kế của hộ gia đình nông thôn: bằng chứng từ lưu vực sông Đà ở vùng núi Tây Bắc Việt Nam. Rừng và Xã hội, Tập 3(2): 235-247.

Triệu Văn Hùng, Phạm Thu Thủy & Đào Thị Linh Chi (2020). Chiến lược phát triển lâm nghiệp Việt Nam: Kết quả thực hiện giai đoạn 2006–2020 và khuyến nghị cho chiến lược 2021–2030. Trung tâm Nghiên cứu Lâm nghiệp Quốc tế, Tài liệu nghiên cứu 213, Bogor.

Tuijnman, W., M.M. Bayrak, Phạm Xuân Hùng & Bùi Đức Tính (2020). Chi trả cho các dịch vụ môi trường, sinh kế theo giới và quản lý rừng ở Việt Nam: Quan điểm sinh thái chính trị nữ quyền. Tạp chí Sinh thái Chính trị Tập 27: 318-334.

UNDESA (không ghi ngày tháng). Định nghĩa của Liên Hợp Quốc về thanh niên. Vụ Kinh tế và các vấn đề xã hội của Liên Hợp Quốc.

UNDP (2013). Khả năng tiếp cận đất đai của phụ nữ trong xã hội Việt Nam đương đại. Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc, Hà Nội.

UNICEF (2015). Phân tích thực trạng phụ nữ và trẻ em tỉnh Kon Tum. Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc và Ủy ban nhân dân tỉnh Kon Tum, Hà Nội.

Chương trình REDD của Liên Hợp Quốc (2013). Chương trình Phân tích giới Việt Nam. Chương trình REDD của Liên Hợp Quốc, Hà Nội.

Chương trình REDD của UN & LEAF (2015). Phân tích giới trong kế hoạch hành động REDD+ tại tỉnh Lâm Đồng. Chương trình REDD của Liên Hợp Quốc và Dự án Giảm phát thải ở Rừng Châu Á, Hà Nội.

Hội đồng Nhân quyền Liên Hợp Quốc (2019). Báo cáo Kiểm điểm định kỳ toàn cầu: Việt Nam. Hội đồng Nhân quyền Liên Hợp Quốc, phiên họp thứ 41, 24 tháng 6-12 tháng 7 năm 2019.

UN Women và FAO (2014). Báo cáo Tóm tắt chính sách và khuyến nghị về phụ nữ nông thôn ở Việt Nam. UN Women & Tổ chức Nông Lương Liên Hợp Quốc, Hà Nội.

UN Women (2016). Hướng tới bình đẳng giới ở Việt Nam: Thúc đẩy tăng trưởng bao trùm theo hướng có lợi cho phụ nữ. UN Women, Hà Nội.

UN Women et al (2021). Hồ sơ bình đẳng giới của quốc gia: Việt Nam. UN Women, Ngân hàng Phát triển Châu Á, Tổ chức Viện trợ Úc và Lao động Quốc tế, Hà Nội.

VFPDF (2021). Báo cáo chuyên đề: tổng kết 10 năm thực hiện Chính sách chi trả dịch vụ môi trường rừng giai đoạn 2011-2020 và định hướng phát triển giai đoạn 2021-2030. Quỹ Bảo vệ và Phát triển Rừng Việt Nam, Hà Nội.

Hiệp hội Sức khỏe Nghề nghiệp Việt Nam & ILO (2009). Kết quả nghiên cứu về điều kiện lao động và sức khỏe nghề nghiệp của trẻ em và thanh thiếu niên làm nghề mộc, chạm khắc đá và sản xuất dệt may truyền thống. Hội Sức khỏe nghề nghiệp Việt Nam, Tổ chức Lao động Quốc tế, Hà Nội.

Việt Nam và Liên minh châu Âu (2022). Hiệp định đối tác tự nguyện về thực thi luật lâm nghiệp, quản trị rừng và thương mại lâm sản: Báo cáo thường niên năm 2021.

Tổng cục Lâm nghiệp (2020). Báo cáo cơ sở Chiến lược phát triển lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2021-2030. Tổng cục Lâm nghiệp, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Hà Nội.

Wells-Dang A, “Xúc tiến các quyền về đất đai ở Việt Nam: Cách tiếp cận của các liên đoàn vận động đa ngành”. Hội nghị Ngân hàng Thế giới về Đất đai và Đói nghèo, Washington DC, từ ngày 8 đến 11 tháng 4 năm 2013.

Winrock International (2021). Cộng đồng, công ty và bảo tồn: Sách hướng dẫn dành cho người thực hiện Chi trả dịch vụ môi trường rừng (PFES) dựa trên kinh nghiệm thực hiện tại Việt Nam. Dự án Rừng và Đồng bằng, Winrock International, USAID, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Hà Nội.

Ngân hàng Thế giới, AUSAid, UN Women & UKAID (2011). Đánh giá tình hình Giới ở Việt Nam. Ngân hàng Thế giới, Hà Nội.

Ngân hàng Thế giới (2012). Sửa đổi Luật Đất đai để phát triển bền vững ở Việt Nam: Tóm tắt các Khuyến nghị chính sách ưu tiên rút ra từ nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới. Ngân hàng Thế giới, Washington DC.

Ngân hàng Thế giới (2018). Các việc làm trong tương lai của Việt Nam: theo quan điểm giới. Quan hệ đối tác chiến lược của Nhóm Ngân hàng Thế giới và Úc tại Việt Nam, Ngân hàng Thế giới, Hà Nội.

Ngân hàng Thế giới (2019a). Ghi chú lâm nghiệp quốc gia: Việt Nam. Ngân hàng Thế giới, Washington DC.

Ngân hàng Thế giới (2019b). Động lực phát triển kinh tế - xã hội của các dân tộc thiểu số tại Việt Nam. Quan hệ đối tác chiến lược của Nhóm Ngân hàng Thế giới và Úc tại Việt Nam, Ngân hàng Thế giới, Hà Nội.

Ngân hàng Thế giới (2020). Lợi ích khi vợ chồng cùng đứng tên quyền sử dụng đất tại Việt Nam. Ngân hàng Thế giới, Washington DC.

Phụ lục 6. Khung phân tích hiện trạng

1. Giới thiệu

1.1 Bối cảnh quốc gia và các đặc điểm chính của ngành lâm nghiệp

Phần này cung cấp thông tin cơ bản quan trọng, ví dụ như đặc điểm chính của nền kinh tế và ngành lâm nghiệp của quốc gia có liên quan đến phân tích hiện trạng, giải thích về phạm vi và trọng tâm của phân tích, các định nghĩa được sử dụng, v.v..

1.2 Những mốc phát triển về chính trị và luật pháp

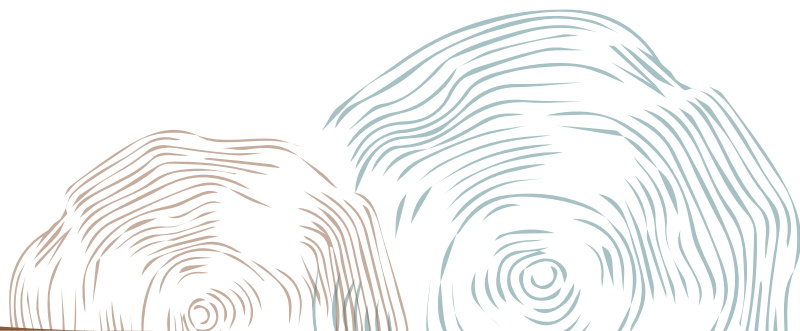
Điểm lại những mốc phát triển về chính trị và luật pháp liên quan đến giới ở trong nước trong những năm gần, nói chung và liên quan đến lâm nghiệp. Có thể bao gồm các nghị quyết chính trị mới, luật, cam kết quốc tế, chiến lược và chính sách quốc gia, v.v. Nêu rõ năm và tóm tắt về sự phát triển có liên quan, bao gồm bất kỳ sự phát triển, thay đổi dự kiến trong thời gian tới.

1.3 Các nguồn dữ liệu thống kê

Cung cấp tổng quan về các nguồn dữ liệu thống kê sẵn có, bao gồm những nguồn được sử dụng trong phân tích hiện trạng, có thể bao gồm dữ liệu thống kê từ điều tra dân số và các khảo sát, điều tra toàn quốc, các hệ thống giám sát hoặc các báo cáo nghiên cứu. Ngoài ra, cũng bao gồm mọi chi tiết liên quan về các nguồn dữ liệu (ví dụ như phạm vi, thông số, cỡ mẫu và mức độ đại diện).

1.4 Các nguồn tài liệu

Trong phần này, cung cấp tổng quan về các tài liệu nghiên cứu liên quan về giới trong ngành lâm nghiệp và các nguồn thông tin thứ cấp được sử dụng trong phân tích hiện trạng. Các tài liệu nghiên cứu có thể được chia thành các nhóm khác nhau, chẳng hạn như các đánh giá về giới, khảo sát hiện trường, tham vấn các bên liên quan, tài liệu học thuật, tóm tắt chính sách, v.v.



2. Quyền sở hữu và quyền sử dụng tài nguyên rừng (Chủ đề Một)

Chủ đề này đề cập đến các khía cạnh giới trong quyền sở hữu đất lâm nghiệp và tài nguyên rừng cũng như quyền sử dụng gỗ, lâm sản ngoài gỗ và các dịch vụ hệ sinh thái. Chủ đề này bao gồm quyền của người dân bản địa sống trong rừng và các nhóm sử dụng rừng khác; và tùy thuộc vào bối cảnh quốc gia, chủ đề này có thể bao gồm canh tác lâm nghiệp, lâm nghiệp cộng đồng, nhượng quyền rừng, các khu bảo tồn và các loại hình quản lý rừng khác. Cần xem xét quyền sở hữu và quyền sử dụng rừng ảnh hưởng ra sao đến nguồn tài nguyên của nam giới và phụ nữ xét từ góc độ bình đẳng và công bằng giới.

2.1 Khuôn khổ pháp luật

Khuôn khổ pháp luật của quốc gia quy định gì về bình đẳng và công bằng giới trong chủ đề này? Các quyền liên quan đến giới được quy định như thế nào trong luật? Các chính sách, chiến lược và quy định hiện có triển khai thực hiện các mục tiêu này ở mức độ nào? Sử dụng phần này để xác định các văn bản quy phạm pháp luật liên quan và tóm tắt các nội dung nổi bật.

2.2 Các chỉ số và bằng chứng thống kê

Xác định các chỉ số phù hợp có thể được sử dụng để phân tích các khía cạnh giới trong chủ đề này, và sử dụng phần này để trình bày các dữ liệu thống kê hiện có liên quan đến các chỉ số. Các chỉ số có thể khác nhau theo từng quốc gia tùy thuộc vào bối cảnh kinh tế-xã hội cụ thể và đặc điểm ngành lâm nghiệp của quốc gia đó. Ngoài ra, hãy nêu bật những khoảng trống thông tin hoặc điểm yếu trong thông tin thống kê hiện có. Mục đích chính của phần này là tóm tắt những bằng chứng định lượng sẵn có và đưa ra phân tích về những bằng chứng này.

2.3 Các vấn đề và xu hướng nổi bật

Phần này cung cấp thông tin định tính và phản ánh những phát hiện chính cũng như những vấn đề và xu hướng nổi bật trong chủ đề này. Đây có thể là các vấn đề cụ thể liên quan đến ngành lâm nghiệp, các vấn đề giới rộng hơn trong xã hội và nền kinh tế được phản ánh trong ngành lâm nghiệp, hoặc các yếu tố ảnh hưởng đến việc triển khai thực hiện các chính sách và quy định pháp luật về bình đẳng giới. Bản chất của tranh luận xung quanh những vấn đề này là gì? Các vấn đề đã phát triển như thế nào theo thời gian? Và những sáng kiến nào đang được triển khai để giải quyết những vấn đề này?

3. Các cơ hội kinh tế và việc làm trong ngành lâm nghiệp (Chủ đề Hai)

Chủ đề này xem xét các quyền về kinh tế và việc làm và các cơ hội tăng thu nhập cho nam và nữ trong các phân ngành lâm nghiệp. Các nội dung trong chủ đề này có thể bao gồm: đặc điểm việc làm của các phân khúc khác nhau trong các phân ngành lâm nghiệp và trong nền kinh tế chính thức và phi chính thức; vai trò và đặc điểm nghề nghiệp của các giới tại nơi làm việc; sự khác biệt và bình đẳng về tiền lương và thu nhập; việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ về việc làm của người sử dụng lao động; và tạo cơ hội kinh doanh cho phụ nữ.

3.1 Khuôn khổ pháp luật

3.2 Các chỉ số và bằng chứng thống kê

3.3 Các vấn đề và xu hướng nổi bật

4. Phúc lợi xã hội, sự tham gia và phát triển nguồn nhân lực (Chủ đề Ba)

Đây là một chủ đề xuyên suốt. Phúc lợi xã hội bao gồm bảo hiểm xã hội, sức khỏe và an toàn lao động, cũng như những quy định pháp luật và phúc lợi khác cho người lao động trong các phân ngành lâm nghiệp. Nguồn nhân lực bao gồm trình độ chuyên môn và kỹ thuật của lực lượng lao động và mức độ tiếp cận và tham gia giáo dục, đào tạo của cả nam và nữ. Chủ đề này cũng bao gồm các quyền đại diện tại nơi làm việc, sự tham gia vào các tổ chức trong ngành lâm nghiệp, sự lãnh đạo trong doanh nghiệp và trong quản lý nhà nước về lâm nghiệp.

4.1 Khuôn khổ pháp luật

4.2 Các chỉ số và bằng chứng thống kê

4.3 Các vấn đề và xu hướng nổi bật

5. Các ưu tiên và cơ hội

Phần này rút ra các kết luận tổng thể của phân tích hiện trạng và xác định các ưu tiên và cơ hội trong tương lai. Những ưu tiên để xây dựng những chính sách và chương trình mang tính nhạy cảm giới trong ngành lâm nghiệp là gì và làm cách nào để cải thiện việc triển khai thực hiện các chính sách và chương trình này? Những hành động nào có thể được thực hiện để tăng cường việc tuân thủ quy định về bình đẳng giới, các quyền lao động và các biện pháp đảm bảo an toàn xã hội trong các doanh nghiệp lâm nghiệp? Những ưu tiên cho việc thực hiện những nghiên cứu sâu hơn và thu thập dữ liệu để mang lại hiểu biết tốt hơn về các vấn đề giới trong ngành lâm nghiệp là gì?

Lời cảm ơn

Nhóm tác giả xin gửi lời cảm ơn tới các cá nhân đã hỗ trợ và cung cấp thông tin, đóng góp ý kiến cho nghiên cứu này, bao gồm Tim Dawson, Lola Leal, Thomas Colona và Peter Aldinger (Chương trình EU FLEGT, Viện Lâm nghiệp Châu Âu); Đào Ngọc Nga (Viện Khoa học Lao động và Xã hội), Nguyễn Tường Vân (Hội Khoa học kỹ thuật lâm nghiệp Việt Nam), Phạm Đức Thiêng (chuyên gia tư vấn, Chương trình EU FLEGT, Viện Lâm nghiệp Châu Âu), Vũ Thị Bích Hợp và Nguyễn Thanh Hiền (Trung tâm Phát triển nông thôn bền vững), Trần Lê Huy (Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Bình Định), và Josil Murray (Chương trình FAO EU FLEGT trước đây). Nhóm tác giả cũng xin gửi lời cảm ơn tới Tô Kim Liên, Trương Quang Hoàng và Lê Quang Bình đã góp ý đối với dự thảo báo cáo.

Báo cáo này được xây dựng dựa trên báo cáo phân tích trước đó chưa được công bố do Liên minh Châu Âu và các quốc gia thành viên tài trợ thông qua Chương trình EU FLEGT và Chương trình hỗ trợ quản trị rừng ASEAN (Chương trình EU FLEGT Châu Á).



Dự án "Hỗ trợ thực hiện Hiệp định đối tác tự nguyện VPA/FLEGT tại Việt Nam"

Phòng 021, Tầng 2, Tòa nhà Coco, 14 Thụy Khuê, Hà Nội, Việt Nam

T +84 24 393 295 72

I <https://snrd-asia.org/support-to-the-implementation-of-the-vpa-flegt-in-viet-nam/>

