Hợp tác Đức
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

CỤC LÂM NGHIỆP VÀ KIỂM LÂM
VIETNAM FORESTRY ADMINISTRATION

HAWA

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

Báo cáo: Nghiên cứu lao động, kỹ năng và nhu cầu đào tạo chế biến gỗ tại Việt Nam

Xuất bản bởi

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Thay mặt

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

Văn phòng đăng ký

Bonn và Eschborn, Đức

Dự án

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

Thời gian phát hành

Tháng 6 năm 2025

Tác giả

Nguyễn Quang Việt

Trần Tuấn Anh

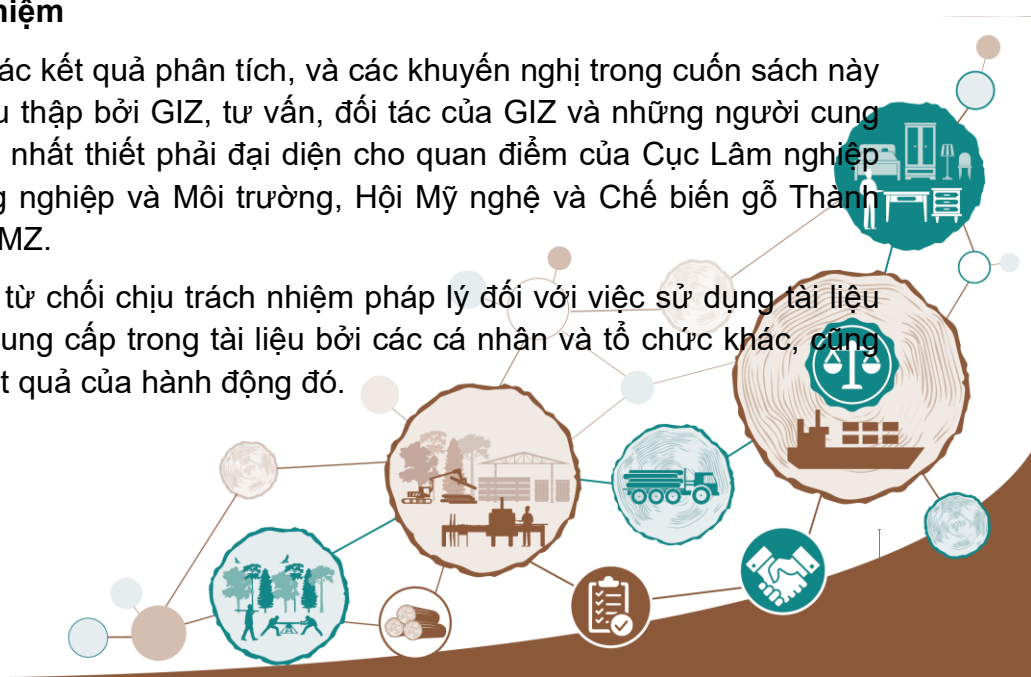
Chịu trách nhiệm

Anja Barth – Cố vấn trưởng dự án

Tuyên bố miễn trừ trách nhiệm

Những nội dung, diễn giải, các kết quả phân tích, và các khuyến nghị trong cuốn sách này dựa trên những thông tin thu thập bởi GIZ, tư vấn, đối tác của GIZ và những người cung cấp tin và dữ liệu, và không nhất thiết phải đại diện cho quan điểm của Cục Lâm nghiệp và Kiểm lâm thuộc Bộ Nông nghiệp và Môi trường, Hội Mỹ nghệ và Chế biến gỗ Thành phố Hồ Chí Minh, GIZ hay 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 MỤC HÌNH 3

DANH MỤC BẢNG 3

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT 4

TÓM TẮT 5

I. MỞ ĐẦU 8

1. Giới thiệu 8

2. Mục tiêu nghiên cứu 9

3. Phương pháp nghiên cứu 10

4. Hạn chế của nghiên cứu và bảo đảm độ tin cậy của kết quả 12

II. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU, KHẢO SÁT 14

Một số phát hiện chính 14

Chương I. Bối cảnh và xu hướng phát triển công nghiệp chế biến gỗ tại Việt Nam 17

1. Thị trường 17

2. Công nghệ 18

3. Sản phẩm 19

4. Các chuẩn mực quốc tế 20

Chương II. Lao động và việc làm trong ngành chế biến gỗ 23

1. Quy mô và cơ cấu lao động 23

2. Đào tạo lao động 24

3. Sức hấp dẫn của ngành và cạnh tranh lao động 30

4. Lao động phi chính thức và điều kiện làm việc 30

Chương III. Kết quả khảo sát và nghiên cứu thực địa 34

1. Lực lượng lao động 34

2. Tuyển dụng 35

3. Tiền lương 36

4. Đào tạo nhân lực CBG 37

5. Nhu cầu kỹ năng 40

6. Phân tích SWOT 42

7. Một số đề xuất từ thực địa và trao đổi với các bên liên quan 44

III. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ 47

1. Kết luận.....47

2. Khuyến nghị.....47

2.1. Đối với cơ quan quản lý nhà nước 47

2.2. Đối với cơ sở GDNN và giáo dục đại học.....48

2.3. Đối với doanh nghiệp CBG 49

2.4. Đối với các hiệp hội ngành gỗ 50

2.5. Đối với Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức – GIZ 50

TÀI LIỆU THAM KHẢO 52

PHỤ LỤC 54

Phụ lục 1. Mẫu phiếu khảo sát doanh nghiệp CBG 54

Phụ lục 2. Mẫu phiếu khảo sát người lao động trong doanh nghiệp chế biến gỗ 67

Phụ lục 3. Danh sách doanh nghiệp chế biến gỗ và cơ sở đào tạo trong nghiên cứu thực địa và tham vấn 74

DANH MỤC HÌNH

Hình 1. Cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động ngành gỗ 24

Hình 2. Cơ cấu lao động ngành gỗ theo vị thế việc làm 31

Hình 3. Cơ cấu lao động trong doanh nghiệp CBG theo độ tuổi và giới tính.....34

Hình 4. Hình thức tuyển dụng lao động phổ biến trong doanh nghiệp CBG.....35

Hình 5. Mức độ ưu tiên và sự thiếu hụt kỹ năng trong doanh nghiệp CBG 42

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1: Đối chiếu danh mục ngành nghề đào tạo giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học.....27

Bảng 2: Tên gọi và nhiệm vụ chủ yếu của một số nghề nghiệp về chế biến gỗ theo danh mục nghề nghiệp Việt Nam.....28

Bảng 3: Minh họa các tầng trong chuỗi cung ứng gỗ và sản phẩm gỗ.....31

Bảng 4: So sánh tầm quan trọng và mức độ tự đánh giá kỹ năng của người lao động (Đơn vị: Trung bình trên thang 5 điểm).....40

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

CBG	Chế biến gỗ
CNC	Computer Numerical Control (điều khiển số bằng máy tính)
CSR	Corporate Social Responsibility (trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp)
DNVVN	Doanh nghiệp vừa và nhỏ
EUDR	EU Deforesation Regulation (Quy định chống mất rừng của Liên minh Châu Âu)
FDI	Foreign Direct Investment (đầu tư trực tiếp nước ngoài)
FPA Bình Định	Timber and Forest Products Association of Binh Dinh (Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Bình Định)
FSC	Forest Stewardship Council (Hội đồng quản lý rừng)
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Tổ chức hợp tác quốc tế Đức)
GSO	National Statistics Office (Cục Thống kê)
HAWA	Handicraft and Wood Industry Association of Ho Chi Minh City (Hội Mỹ nghệ và Chế biến gỗ Thành phố Hồ Chí Minh)
ILO	International Labour Organisation (Tổ chức lao động quốc tế)
QC	Quality Control (kiểm soát chất lượng)
TVET	Technical and Vocational Education and Training (Giáo dục kỹ thuật và Đào tạo nghề/Giáo dục nghề nghiệp)
VIFOREST	Viet Nam Timber and Forest Products Association (Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Việt Nam)
VNTLAS	Viet Nam Timber Legality Assurance System (Hệ thống bảo đảm gỗ hợp pháp Việt Nam)
VPA/FLEGT	Voluntary Partnership Agreement on Forest Law Enforcement, Governance and Trade (Hiệp định đối tác tự nguyện về Thực thi luật lâm nghiệp, quản trị rừng và thương mại lâm sản giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu)

TÓM TẮT

1. Bối cảnh và mục tiêu nghiên cứu

Chế biến gỗ (CBG) là một trong những ngành xuất khẩu chủ lực của Việt Nam, với hơn 500.000 lao động trực tiếp và kim ngạch xuất khẩu đạt 16,25 tỷ USD vào năm 2024. Ngành đang chuyển mình mạnh mẽ trước sức ép từ thị trường quốc tế, đặc biệt là các yêu cầu liên quan đến phát triển bền vững, minh bạch nguồn gốc gỗ, truy xuất xuất xứ và tuân thủ Hệ thống bảo đảm gỗ hợp pháp Việt Nam (VNTLAS) cũng như Hiệp định đối tác tự nguyện về thực thi luật lâm nghiệp, quản trị rừng và thương mại lâm sản (VPA/FLEGT) với Liên minh Châu Âu (EU).

Nghiên cứu này được thực hiện với các mục tiêu chính:

- Đánh giá thực trạng kỹ năng, điều kiện lao động và năng lực hiện có của lực lượng lao động ngành CBG.
- Phân tích khoảng cách giữa cung và cầu kỹ năng, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi xanh, chuyển đổi số và thực thi VPA/FLEGT, VNTLAS, Quy định chống mất rừng của Liên minh Châu Âu (EUDR).
- Làm rõ mức độ sẵn sàng tuân thủ pháp luật lao động, an toàn nghề nghiệp và các chuẩn mực trách nhiệm xã hội trong chuỗi cung ứng.
- Đề xuất các giải pháp đào tạo, phát triển kỹ năng và cơ chế hợp tác giữa doanh nghiệp - nhà trường - hiệp hội và đối tác phát triển như GIZ.

2. Những phát hiện chính

(1) Thiếu hụt nhân lực kỹ thuật và mất cân đối cơ cấu

Khoảng 70–80% lao động là phổ thông, trong khi chưa tới 3% có trình độ cao đẳng hoặc đại học. Thiếu kỹ sư thiết kế, lập trình và vận hành CNC, quản lý chất lượng, quản lý sản xuất.

(2) Khoảng cách kỹ năng lớn

Lao động còn yếu và thiếu các kỹ năng, như: vận hành máy, thiết kế, lập trình CNC, kiểm soát chất lượng, kỹ năng số, kỹ năng xanh và ngoại ngữ.

(3) Đào tạo chưa bắt kịp yêu cầu

Chương trình chưa cập nhật công nghệ mới; thời lượng thực hành thấp; thiếu gắn kết thực chất với doanh nghiệp.

(4) Thiếu tiêu chuẩn kỹ năng và cơ chế công nhận

Chưa có khung tiêu chuẩn kỹ năng nghề rõ ràng; công nhận năng lực nghề chủ yếu mang tính nội bộ, không chính thức.

(5) Hình ảnh ngành CBG chưa đủ sức hút

Định kiến xã hội, môi trường làm việc nặng nhọc, ít cơ hội phát triển khiến ngành CBG khó thu hút lao động trẻ.

(6) Đào tạo tại chỗ thiếu chính sách hỗ trợ

Đào tạo chủ yếu theo hình thức "cầm tay chỉ việc"; thiếu phương pháp và công cụ sư phạm; chưa có chính sách khuyến khích hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo.

3. Khuyến nghị

(i) Đối với cơ quan quản lý nhà nước

- Ban hành khung năng lực và tiêu chuẩn kỹ năng theo vị trí việc làm.
- Tích hợp nội dung pháp luật lao động, an toàn và trách nhiệm xã hội vào giám sát VNTLAS.
- Tăng cường năng lực thanh tra lao động trong chuỗi cung ứng ngành gỗ.
- Hỗ trợ đào tạo tại chỗ, mô hình đào tạo theo cụm doanh nghiệp hoặc chuỗi cung ứng.

(ii) Đối với doanh nghiệp

- Đầu tư vào đào tạo nội bộ, xây dựng chương trình ngắn hạn, mô-đun hóa.
- Tham gia phản hồi và xây dựng chương trình đào tạo với nhà trường.
- Thúc đẩy chính sách giữ chân nhân sự qua chế độ lương, phúc lợi và phát triển nghề nghiệp.

(iii) Đối với cơ sở đào tạo

- Cập nhật chương trình đào tạo CNC, kỹ năng xanh, số và an toàn lao động.
- Linh hoạt triển khai đào tạo tại doanh nghiệp, kết hợp đào tạo trực tuyến và thực hành tại nơi làm việc.
- Mời chuyên gia doanh nghiệp giảng dạy theo chuyên đề.

(iv) Đối với các hiệp hội ngành gỗ và tổ chức GIZ

- GIZ có thể đóng vai trò kết nối giữa các dự án đào tạo nghề và phát triển bền vững do tổ chức này tài trợ hoặc đồng tài trợ, giúp tối ưu hóa nguồn lực.
- Hỗ trợ kỹ thuật cho việc phát triển khung kỹ năng ngành, mô-đun đào tạo theo yêu cầu của VNTLAS và chuyển đổi xanh.

- Hỗ trợ xây dựng mô hình liên kết đào tạo theo chuỗi cung ứng.
- Gắn kết các khối chương trình của GIZ để chuyển hóa yêu cầu kỹ năng thành chương trình đào tạo cụ thể theo định hướng ngành.

4. Kết luận

Để ngành chế biến gỗ Việt Nam duy trì đà tăng trưởng, tuân thủ các cam kết quốc tế và nâng cao năng lực cạnh tranh, cần thiết lập một hệ sinh thái kỹ năng toàn diện. Trong đó, doanh nghiệp – nhà trường – hiệp hội – đối tác phát triển cần phối hợp chặt chẽ, triển khai các chương trình đào tạo mô-đun hóa, linh hoạt và có cơ chế công nhận chính thức trên thị trường lao động, đáp ứng yêu cầu của chuỗi cung ứng toàn cầu và quá trình chuyển đổi xanh, chuyển đổi số trong ngành.

I. MỞ ĐẦU

1. Giới thiệu

Chế biến gỗ (CBG) là một trong những ngành công nghiệp mũi nhọn của Việt Nam, đóng vai trò quan trọng trong cơ cấu xuất khẩu và tạo việc làm. Trong bối cảnh kinh tế toàn cầu biến động do lạm phát, suy thoái và xung đột địa chính trị, ngành CBG vẫn thể hiện sức phục hồi tốt, đặc biệt trong năm 2024. Gần đây, việc chính quyền Tổng thống Mỹ Donald Trump áp thuế mới lên đến 46% với một số sản phẩm gỗ Việt Nam gây ảnh hưởng đáng kể. Điều này có thể làm tăng chi phí, giảm đơn hàng và sức cạnh tranh tại thị trường Mỹ - vốn chiếm hơn một nửa tổng kim ngạch xuất khẩu gỗ của Việt Nam[1]. Sự chuyển dịch xu thế tiêu dùng quốc tế theo hướng bền vững và áp dụng tiêu chuẩn môi trường đã đặt ra yêu cầu chuyển đổi trong toàn chuỗi cung ứng gỗ tại Việt Nam.

Năm 2024, kim ngạch xuất khẩu gỗ và sản phẩm gỗ đạt khoảng 16,25 tỷ USD, tăng 20,3% so với năm 2023. Trong đó, sản phẩm gỗ chiếm 11,2 tỷ USD, tăng 21,9%[2]. Mỹ vẫn là thị trường lớn nhất với 8,8 tỷ USD, chiếm 55,5% tổng kim ngạch, tiếp theo là Trung Quốc, Nhật Bản và Hàn Quốc (Cao Thị Cầm&Trần Lê Huy, 2024[3]).

Toàn quốc hiện có khoảng 6.000 doanh nghiệp CBG, trong đó doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) chiếm gần 18,5% nhưng đóng góp khoảng 50% kim ngạch xuất khẩu toàn ngành (doanhnhan.baophapluat.vn, 2024). Trong số này, hiện mới có 810 doanh nghiệp có chứng nhận chuỗi hành trình sản phẩm nằm trong hệ thống kiểm soát để truy xuất nguồn gốc gỗ hợp pháp, được cấp chứng nhận, thể hiện cam kết với phát triển bền vững[4].

Chính phủ Việt Nam đã ban hành Đề án phát triển ngành công nghiệp chế biến gỗ bền vững, hướng đến mục tiêu xuất khẩu gỗ và lâm sản đạt 25 tỷ USD vào năm 2030, trong đó gỗ và sản phẩm gỗ đạt trên 20,4 tỷ USD, 100% rừng sản xuất có chứng chỉ bền

---

[1] VietnamPlywood.com.vn. (2025). Ngành gỗ đối diện thách thức thuế của Mỹ. Truy cập từ https://vietnamplywood.com.vn

[2] https://baochinhphu.vn/xuat-khau-go-va-san-pham-go-lap-ky-luc-moi-102250106171822048.htm

[3] https://goviet.org.vn/upload/aceweb/content/20240307_BC%20VN%20XK%20GSPG%20NAM%202023_FINAL.pdf

[4] https://nhandan.vn/tin-hieu-vui-cua-cac-doanh-nghiep-xuat-khau-go-post812838.html

vững[5]. Chính sách khuyến khích đầu tư vào cụm công nghiệp, hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa, và chuyển đổi xanh là trọng tâm của giai đoạn 2021-2030.

Có thể nói, ngành CBG đang bước vào giai đoạn chuyển mình mạnh mẽ, chịu áp lực phải nâng cao chất lượng, minh bạch nguồn gốc nguyên liệu, ứng dụng công nghệ cao và chuyển đổi xanh để đáp ứng các yêu cầu khắt khe từ thị trường quốc tế. Đồng thời, thách thức lớn nhất vẫn là thiếu hụt lao động có tay nghề và kỹ sư trình độ cao - yếu tố cốt lõi quyết định năng lực cạnh tranh của ngành trong tương lai.

Tuy nhiên, vẫn còn thiếu sự hiểu biết toàn diện và sâu sắc trong ngành về nhu cầu nhân lực, đặc biệt là khoảng cách kỹ năng và kiến thức. Năm 2024, GIZ đã tiến hành đánh giá ban đầu về giáo dục nghề và nhu cầu đào tạo trong ngành lâm nghiệp và ngành gỗ. Hội Mỹ nghệ và Chế biến gỗ Thành phố Hồ Chí Minh (HAWA) với hàng trăm doanh nghiệp thành viên và làng nghề từ miền Trung đến miền Nam, có mạng lưới kết nối chặt chẽ với các cơ sở đào tạo chuyên ngành lâm nghiệp, sản xuất, kiến trúc và thiết kế. Trong quá trình hợp tác trước đây giữa Dự án "Hỗ trợ thực hiện Hiệp định đối tác tự nguyện VPA/FLEGT tại Việt Nam" và HAWA, một số thách thức về nguồn lao động CBG - yếu tố có thể cản trở sự phát triển của ngành gỗ Việt Nam – đã được xác định. Do đó, cần có một nghiên cứu toàn diện nhằm đánh giá kỹ năng lao động và nhận diện khoảng cách kiến thức để hướng đến phát triển ngành CBG một cách bền vững về xã hội, môi trường và pháp lý, đồng thời nâng cao khả năng cạnh tranh nhờ áp dụng công nghệ xanh. Nghiên cứu này sẽ làm rõ hơn bức tranh về nguồn nhân lực hiện có (phía cầu của đào tạo nghề), từ đó có thể tiếp tục mở rộng sang phân tích khoảng cách giữa cung và cầu đào tạo.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu chung: Đánh giá thực trạng kiến thức, kỹ năng và nhu cầu đào tạo của lực lượng lao động ngành CBG tại khu vực miền Trung và miền Nam Việt Nam nhằm xác định khoảng cách và định hướng phát triển kỹ năng phù hợp với yêu cầu chuyển đổi ngành và các nguyên tắc của Hệ thống bảo đảm gỗ hợp pháp Việt Nam (VNTLAS), Hiệp định đối tác tự nguyện về thực thi luật lâm nghiệp, quản trị rừng và thương mại lâm sản

[5] Quyết định số 327/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 10 tháng 3 năm 2022 Phê duyệt Đề án phát triển ngành công nghiệp chế biến gỗ bền vững, hiệu quả giai đoạn 2021 – 2030.

(VPA/FLEGT) với Liên minh Châu Âu (EU) - trong đó vấn đề lao động, điều kiện làm việc và tuân thủ quy định pháp luật trong chuỗi cung ứng gỗ là một nội dung quan trọng.

Mục tiêu cụ thể:

- Nghiên cứu yêu cầu thị trường lao động trong ngành CBG tại miền Trung và miền Nam, đặc biệt là mối quan hệ giữa năng lực của lực lượng lao động và yêu cầu thực tế của doanh nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi công nghệ, chuẩn mực quốc tế và thực hiện các cam kết của VPA/FLEGT.

- Phân tích khoảng cách về kiến thức và kỹ năng trong lực lượng lao động hiện có (thuộc các nhóm sản xuất trực tiếp, kỹ thuật, văn phòng - hỗ trợ, quản lý cấp trung), từ đó đề xuất các sáng kiến phát triển kỹ năng và đào tạo định hướng các nhóm mục tiêu.

- Xác định nhu cầu năng lực mới trong tương lai để đáp ứng các mục tiêu phát triển ngành, bao gồm: ứng dụng công nghệ mới (CNC, tự động hóa), tuân thủ các tiêu chuẩn xanh – bền vững – hợp pháp, tăng năng suất, bảo đảm trách nhiệm xã hội và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc tế.

- Dựa trên chiến lược và xu hướng phát triển của ngành, phân tích và xác định nhu cầu về năng lực nhằm hỗ trợ tăng trưởng dài hạn, khả năng thích ứng và cạnh tranh trong bối cảnh thay đổi của thị trường.

- Khuyến nghị chính sách và thực tiễn của các bên liên quan nhằm thúc đẩy cải thiện hệ thống đào tạo, thiết kế các chương trình phát triển kỹ năng phù hợp và tăng cường liên kết cung - cầu lao động theo hướng linh hoạt, bền vững.

3. Phương pháp nghiên cứu

1) Cách tiếp cận

- Khái niệm ngành CBG trong báo cáo này theo hệ thống phân ngành kinh tế Việt Nam tại Quyết định số 27/2018/QĐ-TTg ngày 6/7/2018 của Thủ tướng Chính phủ ban hành hệ thống ngành kinh tế Việt Nam. Theo đó, ngành CBG thuộc mã ngành 16 (CBG và sản xuất sản phẩm từ gỗ, tre, nứa (trừ giường, tủ, bàn, ghế); sản xuất sản phẩm từ rơm, rạ và vật liệu tết bện, gồm cưa, xẻ, bào gỗ và bảo quản gỗ; sản xuất gỗ dán, gỗ lạng, ván ép và ván mỏng khác; sản xuất đồ gỗ xây dựng; sản xuất bao bì bằng gỗ; sản xuất sản phẩm khác từ gỗ) và mã ngành 31 (sản xuất giường, tủ, bàn, ghế, bao gồm sản xuất giường, tủ, bàn, ghế bằng gỗ).

- Hệ sinh thái kỹ năng: nhấn mạnh vai trò tương tác giữa bối cảnh chính sách, thị trường lao động, hệ thống đào tạo và doanh nghiệp trong việc phát triển kỹ năng phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

- Nội dung khảo sát và tọa đàm được xây dựng có tham chiếu trực tiếp đến các nguyên tắc của VNTLAS, đặc biệt trong nhóm lĩnh vực pháp luật về lao động - việc làm, điều kiện làm việc, bảo hiểm và an toàn nghề nghiệp – nhằm phân tích mức độ sẵn sàng tuân thủ và xác định khoảng cách giữa thực tiễn của ngành chế biến gỗ và yêu cầu của VPA/FLEGT.

2) Phân tích và xử lý dữ liệu thứ cấp

- Tài liệu chính sách và quy hoạch ngành: Quyết định số 523/QĐ-TTg ngày 01/04/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050 và Quyết định số 327/QĐ-TTg ngày 10/3/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án phát triển ngành công nghiệp CBG bền vững, hiệu quả giai đoạn 2021 – 2030; VPA/FLEGT và VNTLAS.

- Tổng hợp, phân tích số liệu thống kê, báo cáo của Cục Thống kê (GSO), Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), HAWA, GIZ và các tổ chức quốc tế khác về lao động, kỹ năng và giáo dục nghề nghiệp (GDNN) trong lĩnh vực CBG và lâm nghiệp.

- Phương pháp phân tích: Áp dụng kỹ thuật phân tích nội dung để tổng hợp, đối chiếu và trích rút thông tin chính yếu phục vụ xây dựng khung phân tích, thiết kế công cụ khảo sát.

3) Phương pháp định tính

- Tọa đàm chuyên đề tổ chức tại TP. Hồ Chí Minh với sự tham gia của đại diện của một số hiệp hội gỗ, một số doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo để tìm hiểu về môi trường làm việc, phương pháp đào tạo nội bộ, thách thức trong tuyển sinh, tuyển dụng và sử dụng lao động CBG.

- Phỏng vấn sâu và quan sát thực địa tại 04 doanh nghiệp ở Bình Dương và Đồng Nai nhằm hiểu rõ hơn mô hình quản lý vận hành sản xuất, phương thức đào tạo nội bộ, thực trạng tuyển dụng và sử dụng lao động; 01 trường đại học và 01 trường cao đẳng có đào tạo một số chuyên ngành về CBG và nội thất.

4) Phương pháp định lượng

- Khảo sát trực tuyến (online) bằng bảng hỏi cấu trúc qua google form đối với doanh nghiệp CBG và người lao động đang làm việc trong doanh nghiệp CBG tại các tỉnh Bình Định, Bình Dương và Đồng Nai.

- Nội dung khảo sát tập trung vào đánh giá tầm quan trọng và mức độ tự đánh giá kỹ năng (thang đo Likert); hình thức tuyển dụng; thực trạng và nhu cầu đào tạo; kiến nghị, đề xuất.

4. Hạn chế của nghiên cứu và bảo đảm độ tin cậy của kết quả

Do đặc thù ngành CBG có nhiều biến động lao động và lịch sản xuất dày đặc, nhất là vào các mùa cao điểm, quá trình triển khai khảo sát online gặp nhiều khó khăn. Số lượng phản hồi thực tế thấp hơn kỳ vọng, với 09 doanh nghiệp và 31 người lao động trả lời bảng hỏi – chưa đạt ngưỡng đại diện thống kê cho toàn ngành hoặc từng địa bàn khảo sát. Đặc biệt, không ghi nhận được phản hồi từ Bình Định – một trong ba địa bàn khảo sát trọng điểm. Điều này không chỉ đặt ra giới hạn cho khối lượng dữ liệu định lượng, mà còn phản ánh một thực tế đáng lưu ý về mức độ sẵn sàng tham gia, chia sẻ và thể hiện trách nhiệm xã hội của một bộ phận doanh nghiệp ngành gỗ.

Tuy nhiên, để khắc phục hạn chế về cỡ mẫu và nâng cao độ tin cậy của kết quả, nghiên cứu này đã vận dụng kỹ thuật tam giác hóa (triangulation) – một phương pháp phổ biến trong nghiên cứu khoa học xã hội nhằm tăng cường tính khách quan và hiệu lực nội dung thông qua việc kết hợp nhiều nguồn, nhiều phương pháp và góc nhìn khác nhau. Cụ thể, báo cáo áp dụng tam giác hóa - phù hợp với các nghiên cứu thực tiễn có quy mô mẫu hạn chế - bằng cách tích hợp:

- Nguồn dữ liệu thứ cấp chính thống: từ GSO, ILO, các báo cáo liên quan của GIZ, HAWA, cùng các chính sách và quy hoạch phát triển như Quyết định số 327/QĐ-TTg ngày 10/3/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án phát triển ngành công nghiệp CBG bền vững, hiệu quả giai đoạn 2021 – 2030.

- Dữ liệu sơ cấp định tính và định lượng: bao gồm khảo sát thực địa, phỏng vấn sâu tại các doanh nghiệp ở Bình Dương và Đồng Nai, cùng tọa đàm chuyên đề có sự tham gia của đại diện doanh nghiệp, hiệp hội, trường đại học và chuyên gia kỹ thuật.

- Đối chiếu chuyên gia: nhiều phát hiện từ khảo sát đã được xác nhận và làm rõ thông qua trao đổi với các chuyên gia lâu năm trong ngành và cán bộ đào tạo tại các cơ sở giáo dục đại học và GDNN liên quan tại tọa đàm và họp tham vấn kỹ thuật.

Thông tin then chốt về khoảng cách kỹ năng, nhu cầu đào tạo, khó khăn trong tuyển dụng, hình ảnh của ngành CBG và mức độ hợp tác giữa doanh nghiệp - nhà trường đều được kiểm chứng từ nhiều nguồn và phản ánh nhất quán. Các kết quả định lượng tuy quy mô nhỏ nhưng có tính mẫu chọn lọc (purposive sampling), đại diện cho các doanh nghiệp lớn trong cụm công nghiệp trọng điểm và người lao động ở nhiều vị trí khác nhau (sản xuất trực tiếp, kỹ thuật, quản lý, văn phòng).

Có thể khẳng định rằng, mặc dù quy mô mẫu khảo sát nhỏ, song báo cáo vẫn đạt được độ tin cậy cao về nội dung, phản ánh và có giá trị đại diện tương đối cho các vấn đề cốt lõi trong ngành. Sự kết hợp giữa dữ liệu định lượng nhỏ nhưng mục tiêu, dữ liệu định tính phong phú và kiểm chứng chuyên gia đã giúp bảo đảm tính nhất quán và giá trị khoa học. Các kết quả không mâu thuẫn mà bổ trợ cho nhau, tạo cơ sở vững chắc cho các kết luận và khuyến nghị trong báo cáo.

II. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU, KHẢO SÁT

Một số phát hiện chính

1) Cơ cấu lao động ngành CBG còn mất cân đối, thiếu hụt nhân lực có kỹ năng

- Lực lượng lao động ngành CBG hiện chủ yếu vẫn là lao động phổ thông, chiếm khoảng 70–80% tổng số lao động trong doanh nghiệp.
- Lao động có trình độ cao đẳng, đại học chỉ chiếm dưới 3%, dẫn đến thiếu hụt nghiêm trọng các vị trí kỹ thuật viên, quản lý sản xuất, giám sát chất lượng và thiết kế tạo mẫu.
- Tỷ lệ lao động nữ, lao động di cư và lao động không có hợp đồng còn cao, trong khi các điều kiện lao động (bảo hộ lao động, môi trường làm việc, bảo hiểm xã hội) vẫn chưa được bảo đảm đầy đủ, đặc biệt ở các doanh nghiệp nhỏ và vừa.
- Lao động chủ yếu là lao động di cư từ các tỉnh Tây Nam Bộ, có trình độ học vấn thấp. Tỷ lệ nghỉ việc/nhảy việc cao ở khối lao động phổ thông.

2) Khoảng cách kỹ năng lớn giữa yêu cầu của doanh nghiệp và năng lực thực tế của người lao động

Doanh nghiệp đánh giá nhiều kỹ năng ở mức rất quan trọng, nhưng mức độ thành thạo của người lao động lại khá thấp, thể hiện rõ trong các nhóm kỹ năng như:

- Kỹ năng kỹ thuật: vận hành CNC, lập trình, đọc bản vẽ kỹ thuật, sử dụng phần mềm thiết kế.
- Kỹ năng hỗ trợ sản xuất: kiểm soát chất lượng, quản lý kho bãi.
- Kỹ năng mềm: tính kỷ luật, giao tiếp hiệu quả trong công việc, làm việc nhóm, giải quyết tình huống, hướng dẫn/đào tạo người lao động tại nơi làm việc.
- Kỹ năng số và kỹ năng xanh: hiểu biết về công nghệ số, tiết kiệm năng lượng, tuân thủ quy định an toàn, bảo vệ môi trường.

Trong đó, lao động phổ thông thiếu kỹ năng vận hành máy móc công nghệ cao. Các kỹ năng như ngoại ngữ và hành vi/công nghệ bảo vệ môi trường được đánh giá là có khoảng cách lớn nhất. Trong khi những kỹ năng này được coi là rất quan trọng song mức độ đáp ứng đang ở mức thấp theo tự đánh giá của người lao động.

3) Hệ thống đào tạo nghề chưa bắt nhịp yêu cầu thực tế và chuyển đổi của ngành CBG

- Chương trình đào tạo tại các cơ sở GDNN hiện còn thiếu cập nhật công nghệ mới, đặc biệt là các nội dung liên quan đến chuyển đổi số và sản xuất xanh.

- Thời lượng thực hành và thực tế tại doanh nghiệp còn hạn chế. Nhiều sinh viên không được tiếp cận đầy đủ với công nghệ và thiết bị hiện đại trong quá trình học.
- Cơ chế phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp trong xây dựng chương trình, tổ chức thực tập và đánh giá năng lực người học còn yếu, thiếu sự tham gia thực chất của doanh nghiệp.

4) *Thiếu hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng ngành CBG và cơ chế công nhận kỹ năng/năng lực*

- Ngành CBG hiện chưa có khung tiêu chuẩn năng lực rõ ràng cho các vị trí việc làm đặc thù như lập trình và vận hành máy CNC, kiểm soát chất lượng (QC), thiết kế tạo mẫu sản phẩm, v.v.
- Việc công nhận kỹ năng chủ yếu mang tính nội bộ, chưa có cơ chế đánh giá - công nhận - chứng nhận kỹ năng nghề nghiệp một cách chính thức, đặc biệt đối với lao động phổ thông là nhóm chiếm đa số trong các doanh nghiệp CBG xuất khẩu.
- Việc thiếu khung năng lực cũng khiến chương trình đào tạo khó xây dựng theo hướng mô-đun hóa và linh hoạt, phù hợp với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp.

5) Hình ảnh ngành gỗ chưa hấp dẫn, khó thu hút lao động trẻ và học sinh phổ thông theo đuổi ngành, nghề đào tạo này

- Phỏng vấn và tọa đàm cho thấy người học và phụ huynh còn định kiến ngành gỗ là ngành nghề "nặng nhọc, độc hại, thiếu cơ hội phát triển". Mức lương thường thấp hơn so với một số ngành khác, dẫn đến sự cạnh tranh và dịch chuyển lao động.
- Công tác truyền thông nghề nghiệp còn yếu, chưa làm rõ được tiềm năng phát triển nghề nghiệp, cơ hội việc làm trong nước và quốc tế, mức thu nhập trung bình khá và vai trò bền vững của ngành gỗ trong nền kinh tế xanh.
- Việc tuyển sinh vào các ngành liên quan CBG của các cơ sở GDNN và giáo dục đại học còn gặp nhiều khó khăn đặc biệt tại các vùng có tiềm năng phát triển sản xuất gỗ. Một phần do quan niệm "tiêu cực" về môi trường làm việc của ngành cũng ảnh hưởng đến việc tuyển sinh vào các chương trình đào tạo.

6) Thiếu cơ chế hỗ trợ đào tạo và hợp tác doanh nghiệp - nhà trường - hiệp hội nghề nghiệp

- Các chương trình đào tạo ngắn hạn, đào tạo tại chỗ, đào tạo theo đơn đặt hàng chưa được khuyến khích và hỗ trợ đúng mức, cả về tài chính lẫn thể chế.
- Đào tạo nội bộ/tại chỗ là phương pháp phổ biến nhất. Nhu cầu đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho lao động hiện hữu rất lớn, đặc biệt về kỹ năng linh hoạt, mô-đun hóa theo

vị trí cụ thể. Các công ty cởi mở, bày tỏ sự sẵn sàng hợp tác với cơ sở đào tạo nhưng chưa cho thấy bất cứ mô hình điển hình nào về hợp tác hiệu quả hoặc thường xuyên.

- Cơ chế phối hợp giữa doanh nghiệp – nhà trường – hiệp hội nghề nghiệp còn mang tính tự phát mà chưa phải là cơ chế tự thân, thiếu khung chính sách để thúc đẩy mô hình liên kết đào tạo đa bên.

Chương I. Bối cảnh và xu hướng phát triển công nghiệp chế biến gỗ tại Việt Nam

Trong năm 2024, mặc dù ngành gỗ Việt đối mặt với những thách thức bao gồm: các cuộc xung đột địa chính trị (cuộc chiến Nga – Ukraine tiếp diễn, xung đột Israel - Hamas), việc thực thi các quy định mới (ví dụ như EUDR), biến động của thị trường quốc tế, cước phí đường biển cao và kéo dài do tránh tuyến đường qua Biển Đỏ nhưng ngành gỗ xuất khẩu ghi nhận sự tăng trưởng mạnh so với năm 2023. Theo số liệu từ Cục Hải quan Việt Nam, giá trị xuất khẩu gỗ và sản phẩm gỗ trong năm 2024 đạt 16,25 tỷ USD, tăng 20,3% so với năm 2023 (Cao thị Cầm&Trần Lê Huy, 2025)[6].

Ngành công nghiệp CBG Việt Nam là một ngành kinh tế quan trọng, có tốc độ phát triển nhanh chóng và đóng góp đáng kể vào kim ngạch xuất khẩu quốc gia. Trong hai thập niên qua, ngành đã phát triển từ một ngành sản xuất nhỏ lẻ thành một lĩnh vực xuất khẩu quan trọng. Việt Nam hiện là một trong những quốc gia hàng đầu thế giới về xuất khẩu gỗ và sản phẩm gỗ, đứng thứ 5 thế giới, thứ 2 ở khu vực châu Á-Thái Bình Dương và dẫn đầu Đông Nam Á.

1. Thị trường

Mục tiêu và tiềm năng xuất khẩu: Ngành CBG đang ở giai đoạn phát triển rất khởi sắc, đặt mục tiêu giá trị xuất khẩu gỗ và lâm sản đạt 20 tỷ USD vào năm 2025 và 25 tỷ USD vào năm 2030, trong đó kim ngạch xuất khẩu gỗ và sản phẩm gỗ đạt trên 18,5 tỷ USD vào năm 2025 và trên 20,4 tỷ USD vào năm 2030[7]. Việt Nam phấn đấu trở thành một trong những trung tâm CBG lớn của thế giới. Nhu cầu thị trường đồ nội thất thế giới ước tính khoảng 405 tỷ USD/năm, với nhu cầu nhập khẩu gỗ và sản phẩm gỗ là 230 tỷ USD, trong khi kim ngạch xuất khẩu của Việt Nam mới chỉ chiếm hơn 6%. Điều này cho thấy dư địa tăng trưởng còn rất lớn.

Thị trường xuất khẩu chính: Việt Nam đã xuất khẩu gỗ và sản phẩm gỗ sang 166 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới. Các thị trường xuất khẩu chính bao gồm Hoa Kỳ,

---

[6] Xuất nhập khẩu gỗ và sản phẩm gỗ năm 2024 và nhận định xu hướng năm 2025, https://goviet.org.vn/upload/aceweb/content/BC%20VN%20XK%20GSPG%20NAM%202024_Final.pdf

[7] Quyết định số 327/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án phát triển ngành công nghiệp CBG bền vững, hiệu quả giai đoạn 2021 - 2030

Nhật Bản, Hàn Quốc, EU và Trung Quốc[8]. Kim ngạch xuất khẩu vào năm thị trường này đạt trên 13,95 tỷ USD, chiếm trên 87,9% tổng kim ngạch xuất khẩu của cả ngành, giữ đà tăng trưởng xuất khẩu từ 4% đến 26% so với năm 2023 theo từng thị trường cụ thể. Ngành cũng đang mở rộng sang các thị trường mới nổi đầy tiềm năng như Trung Đông, Ấn Độ và Nam Mỹ.

Lợi ích từ các Hiệp định Thương mại Tự do (FTA): Các FTA như Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định thương mại tự do Liên minh châu Âu-Việt Nam (EVFTA) đã tạo điều kiện thuận lợi để sản phẩm gỗ Việt Nam tiếp cận thị trường quốc tế với mức thuế thấp hơn, nâng cao khả năng cạnh tranh.

Tiềm năng thị trường nội địa: Việt Nam được đánh giá là thị trường tiêu thụ sản phẩm đồ gỗ, nội thất nhiều tiềm năng. Với dân số vượt mốc 100 triệu dân và tốc độ tăng trưởng kinh tế tốt kéo theo sự phát triển của thị trường bất động sản (đặc biệt là căn hộ tại các đô thị lớn), nhu cầu tiêu dùng đồ gỗ nội thất trong nước tăng cao. Quy mô thị trường tiêu dùng nội thất trong nước ước tính trị giá khoảng 5 tỷ USD. Nhu cầu nội thất căn hộ có xu hướng tăng, với các gia đình trẻ tại đô thị lớn có thể chi tới 300 - 400 triệu đồng cho hoàn thiện nội thất. Tốc độ tăng trưởng của mặt hàng nội thất nội địa đang đạt từ 20 - 30%/năm. Ngoài gỗ dân dụng, phân khúc nội thất cao cấp cho khách sạn cũng là tiềm năng lớn[9].

Thách thức thị trường: Khó khăn kinh tế toàn cầu và ảnh hưởng đến thị trường bất động sản đã làm giảm nhu cầu chung. Các rào cản thương mại và yêu cầu thị trường ngày càng khắt khe hơn. Áp lực giảm giá liên tục từ khách hàng quốc tế gây khó khăn cho doanh nghiệp.

2. Công nghệ

Thực trạng: Nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN), vẫn sử dụng công nghệ lạc hậu, ảnh hưởng đến năng suất và chất lượng sản phẩm. Có sự thiếu hụt đáng kể lao động lành nghề có khả năng vận hành máy móc hiện đại và tự động hóa. Chương trình đào tạo nghề thường thiếu cập nhật để phù hợp với xu hướng công nghệ mới.

---

[8] Xuất nhập khẩu gỗ và sản phẩm gỗ năm 2024 và nhận định xu hướng năm 2025, https://goviet.org.vn/upload/aceweb/content/BC%20VN%20XK%20GSPG%20NAM%202024_Final.pdf

[9] https://ttdn.vn/nghien-cuu-trao-doi/ly-luan-thuc-tien/dot-pha-tang-truong-nganh-go-bai-1-du-dia-lon-95322

Mục tiêu phát triển: Chính phủ định hướng phát triển công nghiệp CBG công nghệ cao, thu hút đầu tư có chọn lọc vào các dự án sản xuất sản phẩm giá trị gia tăng cao, công nghệ tiên tiến, tiết kiệm năng lượng và thân thiện môi trường. Mục tiêu đến năm 2030 là có trên 80% cơ sở chế biến, bảo quản gỗ đạt trình độ và năng lực công nghệ sản xuất tiên tiến. Khuyến khích ứng dụng công nghệ vật liệu mới, công nghệ tự động hóa, phần mềm quản lý tiên tiến, công nghệ thiết kế mẫu mã mới, nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm. Doanh nghiệp được khuyến khích đầu tư vào công nghệ hiện đại và tự động hóa để tăng sức cạnh tranh. Đào tạo và đào tạo lại khoảng 100.000-150.000 lao động CBG[10].

Thách thức: Đầu tư nâng cấp công nghệ đòi hỏi vốn lớn, gây khó khăn cho các DNVVN. Nội dung đào tạo lỗi thời và thiếu cơ sở vật chất thực hành tại các trường ảnh hưởng đến chất lượng sinh viên. Tốc độ tăng trưởng nhanh của ngành đòi hỏi nhân lực có tay nghề cao để vận hành dây chuyền sản xuất mới, tạo ra "gọng kìm" thách thức cho ngành.

3. Sản phẩm

Tập trung giá trị gia tăng cao và thiết kế: Ngành CBG được khuyến khích phát triển các nhóm sản phẩm có lợi thế cạnh tranh, giá trị gia tăng cao. Cần chú trọng đầu tư cho thiết kế, sáng tạo để nâng cao giá trị sản phẩm và đáp ứng yêu cầu thị trường ngày càng cao. Chuyển đổi từ gia công xuất khẩu sang thiết kế mẫu mã mới, chất lượng tốt. Khuyến khích phát triển các trung tâm nghiên cứu thiết kế mẫu mã sản phẩm phù hợp với nhu cầu, văn hóa, thị hiếu người tiêu dùng.

Các nhóm sản phẩm chính: Bao gồm đồ gỗ nội thất (bàn ghế, giường tủ, ván sàn), đồ gỗ ngoài trời, gỗ ván nhân tạo, gỗ kết hợp vật liệu khác, đồ gỗ mỹ nghệ, viên nén gỗ, dăm gỗ.

Thách thức sản phẩm: Chất lượng gỗ nguyên liệu trong nước (chủ yếu từ rừng trồng) còn thấp do khai thác sớm. Tỷ lệ gỗ rừng trồng phục vụ cho ngành dăm gỗ (giá trị thấp) vẫn cao. Chủng loại và chất lượng nguyên liệu còn hạn chế (chủ yếu keo, bạch đàn, cao su). Doanh nghiệp Việt Nam khó cạnh tranh với các thương hiệu nước ngoài ngay cả

[10] Quyết định số 327/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án phát triển ngành công nghiệp CBG bền vững, hiệu quả giai đoạn 2021 - 2030

ở thị trường trong nước. Cần chuyển dịch từ gia công sang phát triển thiết kế và mẫu mã độc đáo, chất lượng cao.

4. Các chuẩn mực quốc tế

Tầm quan trọng ngày càng tăng: Việc tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế, đặc biệt liên quan đến tính hợp pháp và phát triển bền vững, ngày càng trở nên cấp thiết trong bối cảnh các thị trường nhập khẩu lớn áp dụng các yêu cầu khắt khe hơn đối với sản phẩm gỗ và chuỗi cung ứng. Khả năng thích ứng với các tiêu chuẩn này không chỉ là yếu tố bảo đảm khả năng tiếp cận thị trường mà còn là điều kiện tiên quyết để ngành duy trì tăng trưởng ổn định và có trách nhiệm trong dài hạn.

Tính hợp pháp và chứng nhận: Bảo đảm nguồn gốc gỗ hợp pháp là yêu cầu quan trọng. Việt Nam đang thực hiện VPA/FLEGT để thúc đẩy thương mại gỗ hợp pháp, trong đó nhiệm vụ trọng tâm là xây dựng và vận hành VNTLAS. Nhu cầu về chứng nhận quản lý rừng bền vững (FSC) đang gia tăng, tạo cơ hội cho doanh nghiệp Việt Nam nâng cao giá trị sản phẩm và xây dựng thương hiệu. Chính vì vậy, Chính phủ Việt Nam đặt ra mục tiêu là đến năm 2030, 100% gỗ và sản phẩm gỗ xuất khẩu và tiêu dùng trong nước có nguồn gốc hợp pháp và được chứng nhận rừng bền vững[11].

Tuy nhiên, các doanh nghiệp gỗ Việt Nam vẫn chưa tận dụng hết tiềm năng của ngành. Ngành này đối mặt với thách thức về truy xuất nguồn gốc gỗ và sản phẩm gỗ. Các công ty quốc tế yêu cầu các điều kiện về tính bền vững, quản lý đất đai có trách nhiệm và sự công bằng với các bên liên quan khi mua gỗ. Việc đạt chứng nhận FSC là cần thiết, nhưng quy trình này hiện phức tạp và tốn kém, đặc biệt đối với các hộ sản xuất nhỏ (Depocen, 2024).

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) và tiếp cận ESG: Khách hàng quốc tế thường yêu cầu đánh giá CSR hàng năm, bao gồm điều kiện làm việc, tiền lương, giờ làm, an toàn và môi trường. Các công ty định hướng xuất khẩu có xu hướng có điều kiện lao động tốt hơn nhờ các yêu cầu này. Tuy nhiên, việc đánh giá CSR thường tập trung vào hồ sơ, tài liệu thay vì đánh giá đầy đủ điều kiện ở các tầng thấp hơn của chuỗi cung

[11] Quyết định số 327/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án phát triển ngành công nghiệp CBG bền vững, hiệu quả giai đoạn 2021 - 2030

ứng (như nhà thầu phụ, xưởng nhỏ)[12]. Một số doanh nghiệp, đặc biệt DNVVN, coi CSR là gánh nặng thay vì đầu tư do thiếu nguồn lực. Có sự mâu thuẫn giữa áp lực giảm giá từ người mua và chi phí tăng lên khi thực hiện CSR. Việt Nam chưa có tiêu chuẩn quốc gia về thực hành kinh doanh bền vững. Khách hàng nội địa ít quan tâm đến yêu cầu chứng nhận trách nhiệm xã hội (HAWA).

Giới thiệu tóm lược về VNTLAS

Hệ thống bảo đảm gỗ hợp pháp Việt Nam (VNTLAS) là hệ thống quốc gia do Việt Nam xây dựng nhằm chứng minh rằng gỗ và sản phẩm gỗ xuất khẩu có nguồn gốc hợp pháp, được phát triển trong khuôn khổ thực hiện VPA/FLEGT.

Các cấu phần chính của VNTLAS gồm:

1. Định nghĩa gỗ hợp pháp: Bao gồm 7 lĩnh vực pháp luật trong nước mà doanh nghiệp và tổ chức phải tuân thủ – trong đó luật lao động và an toàn lao động là một thành phần cốt lõi.

2. Hệ thống truy xuất nguồn gốc: Gỗ và sản phẩm gỗ phải được theo dõi từ khâu nhập khẩu - khai thác – vận chuyển – chế biến – xuất khẩu.

3. Cơ chế kiểm tra và giám sát: Doanh nghiệp được kiểm tra tính tuân thủ pháp luật thông qua các cơ chế như đánh giá rủi ro, giám sát thường kỳ và không báo trước.

4. Hệ thống cấp phép FLEGT: Khi VNTLAS vận hành đầy đủ, các lô hàng xuất khẩu sang EU sẽ được cấp phép FLEGT – chứng nhận tính hợp pháp.

5. Cơ chế khiếu nại, phản hồi: Cho phép người dân, doanh nghiệp và các bên liên quan cung cấp phản ánh, góp phần nâng cao minh bạch và hiệu quả thực thi.

6. Giám sát độc lập (IM): Vai trò của tổ chức xã hội và bên thứ ba trong giám sát hệ thống - trong đó điều kiện lao động là một trọng tâm.

Thực hành bền vững: Doanh nghiệp cần áp dụng công nghệ sản xuất sạch hơn để giảm thiểu tác động môi trường. Quản lý rừng bền vững và sử dụng nguyên liệu hợp pháp là yêu cầu bắt buộc để đáp ứng tiêu chuẩn quốc tế. Cần tăng cường giám sát và thực thi các quy định về lao động, phúc lợi xã hội và an toàn, đặc biệt ở các doanh nghiệp nhỏ.

[12] ILO_Lao động phi chính thức trong ngành gỗ ở Việt Nam

Việc tuân thủ các yêu cầu pháp lý này là một phần của việc chứng minh gỗ được sản xuất hợp pháp.

Tóm lại, ngành CBG Việt Nam đang có nhiều cơ hội tăng trưởng mạnh mẽ cả về xuất khẩu và thị trường nội địa, đặc biệt với sự gia tăng nhu cầu về các sản phẩm có thiết kế độc đáo. Tuy nhiên, ngành cũng đối mặt với nhiều thách thức liên quan đến việc thiếu hụt lao động có tay nghề cao, chất lượng nguồn nguyên liệu chưa đồng đều và việc thực thi đầy đủ các chuẩn mực quốc tế về tính hợp pháp, bền vững và trách nhiệm xã hội trong toàn bộ chuỗi cung ứng.

Chương II. Lao động và việc làm trong ngành chế biến gỗ

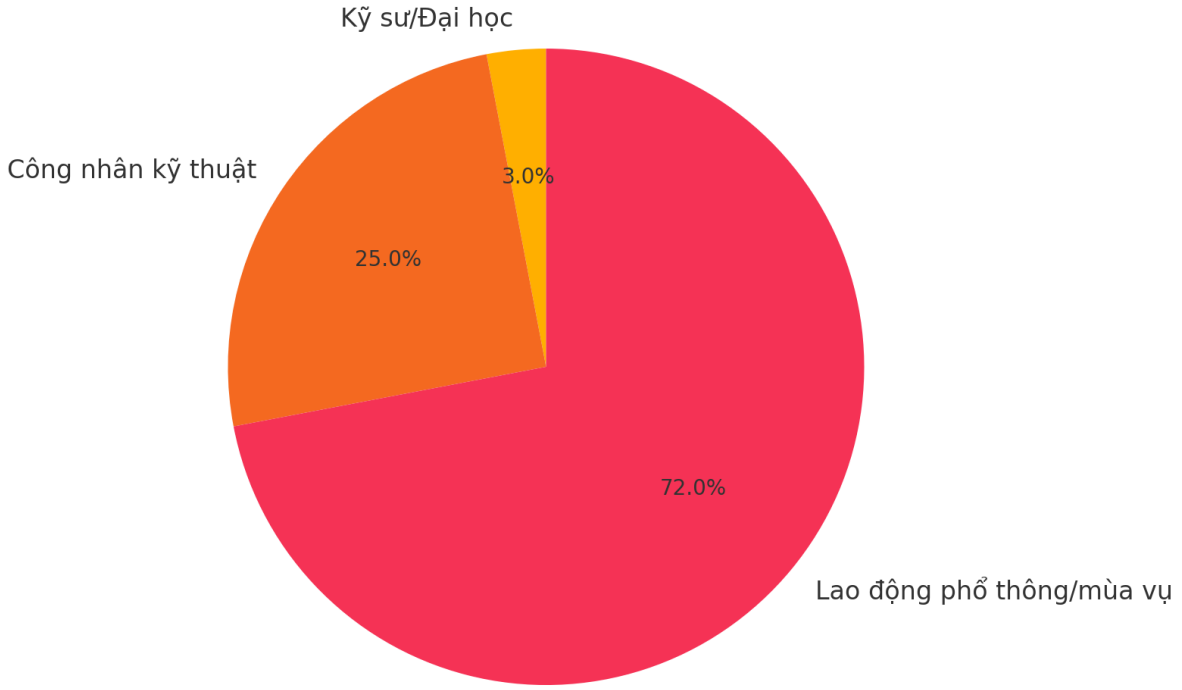
Ngành công nghiệp CBG tại Việt Nam là một ngành kinh tế quan trọng và đang phát triển mạnh mẽ, đóng góp đáng kể vào kim ngạch xuất khẩu quốc gia. Tuy nhiên, ngành này đang đối mặt với nhiều thách thức đáng kể liên quan đến nguồn nhân lực, ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất, chất lượng và khả năng cạnh tranh bền vững.

1. Quy mô và cơ cấu lao động

Ước tính có khoảng 500.000 lao động làm việc trực tiếp trong ngành gỗ, trong đó, lao động có trình độ đại học, kỹ sư chỉ chiếm khoảng 2 - 3%, công nhân kỹ thuật khoảng hơn 25%, còn lại là lao động phổ thông. Lao động nữ chiếm khoảng 53% trong phân ngành chế biến lâm sản và 30% trong phân ngành sản xuất đồ gỗ[13]. Lực lượng lao động này chủ yếu tập trung tại các cụm công nghiệp chế biến lớn ở miền Nam như Bình Dương, Đồng Nai, TP. Hồ Chí Minh và miền Trung. Một thách thức lớn vẫn là tỷ lệ lao động phổ thông còn rất cao, chiếm khoảng 70 - 80%, thậm chí trong phân ngành sản xuất đồ gỗ thì tỷ lệ lao động không có trình độ chuyên môn/kỹ thuật lên tới 85,8% (GIZ, 2023). Ngược lại, tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật và quản lý còn rất thấp. Ngành đang thiếu hụt nghiêm trọng lao động kỹ thuật cao và nhân sự có kỹ năng quản lý chuỗi cung ứng.

[13] GIZ (2023), Phân tích hiện trạng giới trong ngành lâm nghiệp tại Việt Nam.

Hình 1. Cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động ngành gỗ



(Nguồn: Tổng hợp từ GSO, ILO. HAWA)

Nhu cầu về lao động có trình độ đại học và công nhân kỹ thuật được dự báo sẽ tăng đáng kể trong những năm tới.

Bình Định: Tổng số lao động ngành gỗ khoảng 33.000 người, trong đó lao động phổ thông khoảng 23.000 người (chiếm 70%), chưa tính đến lực lao động trong các hộ gia đình CBG. Dự đoán nhu cầu lao động không giảm nhưng sẽ thay đổi cơ cấu việc làm và đứng trước yêu cầu tăng năng suất lao động. Thiếu lao động cấp cao (thiết kế, kỹ sư vận hành), nhất là nhóm thiết kế, tiếp sau là nhân sự bán hàng và lao động lành nghề.

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

2. Đào tạo lao động

Có khoảng cách lớn giữa yêu cầu của doanh nghiệp và khả năng của sinh viên tốt nghiệp. Lao động phổ thông còn thiếu kỹ năng vận hành máy móc công nghệ cao. Hệ thống đào tạo nghề hiện tại cung cấp một số ngành liên quan đến CBG. Công nhân chế biến gỗ thường không có trình độ chuyên môn, thay vào đó họ tham gia các phiên hướng dẫn ban đầu ngay sau khi tuyển dụng, đào tạo ngắn hạn và không nhận được chứng chỉ đào tạo hoặc chứng chỉ kỹ năng. Chương trình đào tạo tại các trường chưa bắt kịp với

tiến bộ khoa học kỹ thuật của xã hội và doanh nghiệp. Sinh viên mới tốt nghiệp còn lúng túng khi tiếp xúc với máy móc, thiết bị thực tế và thường cần được đào tạo lại 3-6 tháng về kỹ năng thực hành sau khi tuyển dụng (Depocen, 2024). Sự hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo còn chưa chặt chẽ trong thiết kế chương trình và thực hành thực tế.

Các trường đại học và trường nghề đào tạo chuyên ngành chế biến lâm sản, kỹ nghệ gỗ có số lượng tuyển sinh hàng năm còn rất thấp, không đáp ứng đủ nhu cầu của doanh nghiệp. Tỷ lệ lao động nữ được đào tạo nghề (ở trình độ sơ cấp và trung cấp) còn thấp. 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[14]. Khó khăn trong việc tiếp cận đào tạo nghề, đặc biệt ở các vùng sâu vùng xa, nơi có nhiều người dân tộc thiểu số. Chất lượng đào tạo còn bị ảnh hưởng bởi chương trình nặng về lý thuyết và thiếu cơ sở vật chất thực hành tại các trường.

[14] GIZ (2023). Phân tích hiện trạng giới trong ngành lâm nghiệp tại Việt Nam.

Nguyên nhân khó tiếp cận học nghề đối với người dân tộc thiểu số

1) Công tác tuyên truyền, vận động và hỗ trợ sau đào tạo chưa hiệu quả:

◦ Nhiều địa phương chưa chú trọng công tác tuyên truyền về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề nghiệp cho người dân tộc thiểu số.

◦ Thiếu tư vấn và vận động hiệu quả để khuyến khích đồng bào dân tộc thiểu số học nghề.

◦ Việc hỗ trợ tìm kiếm việc làm, hướng dẫn vay vốn sau đào tạo và hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm còn hạn chế.

2) Hạn chế về cơ hội việc làm và điều kiện kinh tế-xã hội:

◦ Việc áp dụng kiến thức, kỹ thuật vào sản xuất ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số gặp nhiều khó khăn do điều kiện địa lý và trình độ phát triển kinh tế còn hạn chế.

◦ Sản xuất công nghiệp còn hạn chế, số lượng doanh nghiệp sản xuất, dịch vụ ít dẫn đến nhu cầu sử dụng lao động thấp.

◦ Người dân khó có điều kiện chuyển đổi sang lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ sau học nghề, làm giảm sức hấp dẫn của việc học nghề.

3) Thách thức trong tổ chức đào tạo và sự phù hợp về văn hóa:

◦ Điều kiện giao thông không thuận lợi và học vấn không đồng đều.

◦ Cách thức tổ chức lớp học chưa phù hợp với tập quán sản xuất, văn hóa và địa bàn, do đó chưa thu hút được người dân tham gia.

4) Khoảng trống trong chính sách và đầu tư cơ sở vật chất:

◦ Có sự thiếu hụt các chính sách đặc thù dành cho giáo viên, giảng viên, người dạy nghề trực tiếp giảng dạy cho học sinh dân tộc thiểu số.

◦ Thiếu chính sách đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị đủ mạnh cho các cơ sở GDNN nội trú dành cho học sinh dân tộc thiểu số để bảo đảm đủ điều kiện đào tạo.

(Nguồn: Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp)

Một trong những vấn đề nổi lên trong phân tích nhu cầu lao động qua đào tạo ngành chế biến gỗ là sự chưa đồng nhất giữa danh mục ngành nghề đào tạo trong GDNN và giáo dục đại học (Bảng 1); giữa danh mục ngành nghề đào tạo và danh mục nghề

nghiệp Việt Nam được ban hành theo Quyết định số 34/2020/QĐ-TTg ngày 26/11/2020 của Thủ tướng Chính phủ.

Bảng 1: Đối chiếu danh mục ngành nghề đào tạo giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học

Tên ngành/nghề đào tạo	Mã ngành (ĐH)	Mã ngành (TC/CĐ)	Lĩnh vực, nhóm ngành nghề
Công nghệ chế biến lâm sản	7549001	–	Lĩnh vực: Sản xuất và chế biến; nhóm ngành: Chế biến lâm sản
Công nghệ sản xuất ván nhân tạo	–	5510505, 6510505	Lĩnh vực: Sản xuất và chế biến; nhóm ngành: Công nghệ sản xuất
Mộc xây dựng và trang trí nội thất	–	5580210, 6580210	Lĩnh vực: Xây dựng; nhóm ngành: Mộc xây dựng
Mộc dân dụng	–	5580211	Lĩnh vực: Xây dựng; nhóm ngành: Mộc xây dựng
Thiết kế nội thất	7580108	5210403, 6210403	Lĩnh vực: Nghệ thuật; nhóm ngành: Mỹ thuật ứng dụng
Kiến trúc nội thất	7580103	–	Lĩnh vực: Kiến trúc và xây dựng; nhóm ngành: Kiến trúc
Trang trí nội thất	–	5210417, 6210417	Lĩnh vực: Nghệ thuật; nhóm ngành: Mỹ thuật ứng dụng
Thiết kế đồ gỗ	–	5210420	Lĩnh vực: Nghệ thuật; nhóm ngành: Mỹ thuật ứng dụng
Mộc mỹ nghệ	–	5210421	Lĩnh vực: Nghệ thuật; nhóm ngành: Mỹ thuật ứng dụng
Gia công và thiết kế sản phẩm mộc	–	5210422, 6210422	Lĩnh vực: Nghệ thuật; nhóm ngành: Mỹ thuật ứng dụng

(Nguồn: Tổng hợp của nhóm nhiên cứu)

Kết quả đối chiếu cho thấy các ngành nghề đào tạo liên quan CBG hiện đang được phân loại theo nhiều nhóm nghề khác nhau như: "Công nghệ sản xuất", "Xây dựng", "Mỹ thuật ứng dụng" trong hệ thống GDNN; trong giáo dục đại học lại phân theo các lĩnh vực như "Sản xuất và chế biến", "Kiến trúc và quy hoạch". Trong khi đó, Danh mục nghề nghiệp quốc gia theo Quyết định số 34/2020/QĐ-TTg lại sắp xếp nghề nghiệp gắn với nhóm kỹ năng chuyên môn và cấp độ kỹ năng (Bảng 2).

Năm cấp độ kỹ năng trong Danh mục nghề nghiệp Việt Nam

• **Cấp độ kỹ năng 1**: liên quan đến việc thực hiện **nhiệm vụ đơn giản**, chỉ đòi hỏi **kiến thức cơ bản về sức khỏe và đọc viết**.

• **Cấp độ kỹ năng 2**: yêu cầu kiến thức về một chuyên môn của công việc, với trình độ chuyên môn nhất định tương đương **sơ cấp**.

• **Cấp độ kỹ năng 3**: đòi hỏi thực hiện các nhiệm vụ phức tạp hơn, tương ứng trình độ **trung cấp hoặc cao đẳng**.

• **Cấp độ kỹ năng 4**: liên quan đến các nhiệm vụ phức tạp, đòi hỏi chuyên môn sâu, tương ứng với trình độ **đại học**.

• **Cấp độ kỹ năng 5**: Đây là cấp độ kỹ năng cao nhất, đòi hỏi có chuyên môn sâu, rộng, tương ứng với trình độ **sau đại học**.

Bảng 2: Tên gọi và nhiệm vụ chủ yếu của một số nghề nghiệp về chế biến gỗ theo danh mục nghề nghiệp Việt Nam

(Trích Phụ lục I kèm theo Quyết định 34/ Quyết định số 34/2020/QĐ-TTg ngày 26/11/2020 của Thủ tướng Chính phủ - Nhóm Thợ xử lý gỗ, thợ sản xuất đồ gỗ và các thợ có liên quan)

Nghề nghiệp	Nhiệm vụ chủ yếu
Thợ xử lý gỗ	• Vận hành, bảo dưỡng lò nung, xử lý bề chứa và các thiết bị khác để sấy gỗ, chuẩn bị, gia công gỗ và các sản phẩm gỗ. • Ngăn tẩm các sản phẩm gỗ bằng chất bảo quản. • Giám sát hoạt động của các thiết bị, đồng hồ đo, đèn báo để phát hiện sai lệch so với tiêu chuẩn và đảm bảo các quy trình đang hoạt động theo thông số kỹ thuật. • Vận hành và điều khiển các thiết bị xử lý gỗ dựa trên các quy định xử lý. • Duy trì nhiệt độ, áp suất không khí, thủy lực quy định và mục đích trong mỗi giai đoạn của chu trình xử lý.

Nghề nghiệp	Nhiệm vụ chủ yếu
	• Kích hoạt bơm chân không và áp suất thủy lực loại bỏ không khí, hơi nước. • Đưa dung dịch xử lý vào lỗ hổng của gỗ để đẩy nhanh quá trình xử lý. • Hỗ trợ bảo dưỡng thiết bị và máy móc chế biến gỗ theo yêu cầu. • Làm sạch, bôi trơn và điều chỉnh thiết bị. • Vận chuyển vật liệu, sản phẩm đến và đi từ khu làm việc bằng tay hoặc dùng xe đẩy, xe kéo hay cầu nâng. • Hoàn thiện và duy trì báo cáo sản phẩm.
Thợ sản xuất đồ gỗ	• Vận hành các máy gia công gỗ như cưa điện, máy nấy, máy nghiền và sử dụng các dụng cụ cầm tay để cắt, tạo hình và tạo thành các bộ phận và linh kiện. • Nghiên cứu kế hoạch, xác minh kích thước của vật dụng bằng gỗ theo yêu cầu kỹ thuật. • Kiểm tra chất lượng, sự phù hợp của các mẫu đã hoàn thành tuân thủ thông số kỹ thuật. • Ghép các bộ phận với nhau để tạo thành sản phẩm hoàn chỉnh sử dụng keo, kẹp. • Gia cố các khớp nối bằng đinh, ốc vít. • Đóng, dán và sửa chữa các vật dụng bằng gỗ như tủ, đồ nội thất, xe cộ, mô hình, dụng cụ thể thao và thiết bị hay sản phẩm khác. • Trang trí đồ nội thất và đồ đạc bằng chạm khắc hoặc khảm trai. • Hoàn thiện bề mặt của đồ gỗ hoặc đồ nội thất.
Thợ lắp đặt và vận hành máy công cụ chế biến gỗ	• Thiết lập, lập trình, vận hành và giám sát các loại máy chế biến gỗ. Các loại máy này được sử dụng để cưa, tạo hình, khoan, bào, ép, tiện, đánh giấy ráp hay chạm khắc. Mục đích là để chế tạo hoặc sửa chữa các bộ phận đồ nội thất, đồ đạc và các sản phẩm từ gỗ khác. • Vận hành máy chế biến gỗ chuyên dụng để chế tạo các sản phẩm từ gỗ như mắc áo, cán chổi lau nhà, kẹp quần áo và các sản phẩm khác. • Chọn dao, cưa, lưỡi dao, mũi dao phay, dây curoa theo chi tiết gia công, chức năng của máy và thông số kỹ thuật của sản phẩm, chứng nhận của máy. • Lắp đặt và điều chỉnh lưới cắt, đầu cắt, mũi khoan và dây curoa gỗ, cũng như các dụng cụ cầm tay. • Thiết lập và điều chỉnh các loại máy chế biến gỗ cho người vận hành.

Sự chưa đồng nhất giữa các danh mục cho thấy có sự phân tán tên gọi các nghề và việc làm trong ngành CBG, đồng thời có thể dẫn đến một số vấn đề như:

- Khó khăn trong việc xác định chính xác mã nghề nghiệp tương ứng với từng ngành/nghề đào tạo, từ đó ảnh hưởng đến định hướng nghề nghiệp, cấp chứng chỉ hoặc văn bằng nghề nghiệp phù hợp.
- Hạn chế trong lập kế hoạch đào tạo gắn với vị trí việc làm cụ thể, nhất là trong việc phân tích nhu cầu lao động theo từng nghề hoặc phân ngành kinh tế.
- Khó xác định trong phân tách kỹ năng và lao động, do không có bảng đối chiếu chuẩn giữa mã ngành nghề đào tạo và mã nghề nghiệp.

Điều này đặt ra yêu cầu có sự rà soát, đối chiếu và chuẩn hóa danh mục ngành/nghề đào tạo trong cả hai hệ thống GDNN và đại học với danh mục nghề nghiệp quốc gia, nhằm phục vụ tốt hơn công tác quản lý, kết nối cung - cầu lao động cho ngành CBG nói riêng và toàn bộ hệ thống GDNN nói chung.

3. Sức hấp dẫn của ngành và cạnh tranh lao động

Ngành CBG được coi là ngành vất vả hoặc độc hại hơn các ngành khác như điện tử, may mặc, v.v. Điều này dẫn đến sự cạnh tranh về lao động giữa các ngành, khiến lao động có xu hướng dịch chuyển từ ngành gỗ sang các ngành khác có điều kiện làm việc "sạch sẽ" hơn hoặc lương cao hơn. Mức lương trong ngành gỗ thường thấp hơn so với các ngành khác. Mức lương trung bình hàng tháng của lao động làm công ăn lương trong ngành lâm nghiệp nói chung, chế biến lâm sản và sản xuất đồ gỗ năm 2022 lần lượt là 4,1 triệu đồng, 5,8 triệu đồng và 7,6 triệu đồng[15]. Ngành gỗ chưa có sức hút cao đối với giới trẻ, một phần do quan niệm cho rằng ngành này liên quan đến phá rừng hoặc chỉ là công việc chân tay.

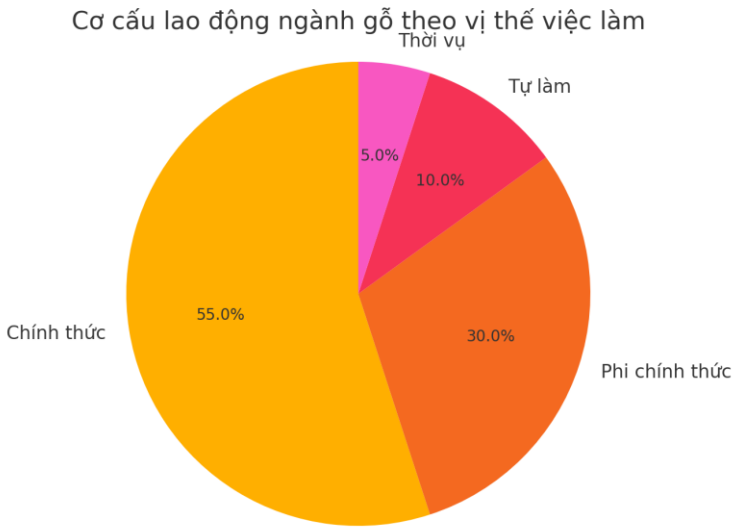
4. Lao động phi chính thức và điều kiện làm việc

Lao động phi chính thức tồn tại phổ biến trong ngành gỗ, bao gồm cả trong khu vực chính thức và phi chính thức (Hình 2). Việc làm phi chính thức thể hiện ở việc người lao động không có hợp đồng lao động, không tham gia bảo hiểm xã hội, tiền lương không được bảo đảm mức tối thiểu theo quy định, và không được bảo đảm môi trường làm việc

[15] GIZ (2023), Phân tích hiện trạng giới trong ngành lâm nghiệp Việt Nam.

an toàn, vệ sinh lao động (ILO, 2024). Những lao động này không được thừa nhận, bảo vệ hoặc điều chỉnh đầy đủ trong pháp luật hoặc thực tiễn. Điều này dẫn đến vi phạm trực tiếp các yêu cầu của VNTLAS. Theo định nghĩa về gỗ hợp pháp, các doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng phải bảo đảm tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật về lao động. Việc không tuân thủ các quy định pháp luật về lao động có thể ảnh hưởng đến việc phân loại doanh nghiệp (Nhóm I/II) theo quy định của VNTLAS và mức độ xác minh xuất khẩu trong quy trình cấp phép FLEGT.

Hình 2. Cơ cấu lao động ngành gỗ theo vị thế việc làm



(Nguồn: Mô phỏng từ GSO, ILO, VIRAC)

Thực trạng lao động phi chính thức tồn tại ở tất cả các giai đoạn và tầng lớp trong chuỗi cung ứng, đặc biệt phổ biến ở tầng ba và tầng bốn. Trong đó, tầng bốn nằm ở đầu chuỗi và chủ yếu bao gồm các tổ chức phi chính thức không đăng ký kinh doanh (Bảng 3).

Bảng 3: Minh họa các tầng trong chuỗi cung ứng gỗ và sản phẩm gỗ

Tầng 4	Tầng 3	Tầng 2	Tầng 1	Thị trường
Hộ gia đình và cá nhân thu mua và kinh doanh gỗ (với xưởng không đăng ký kinh doanh)	Hộ kinh doanh hoặc cá nhân thu mua, kinh doanh gỗ (xưởng có đăng ký kinh doanh)	Tổ chức kinh tế có đăng ký hay công ty lâm nghiệp tham gia trồng rừng	Công ty xuất nhập khẩu gỗ và sản phẩm gỗ	- Khách hàng lớn trong nước (công ty) - Khách hàng quốc tế

Tầng 4	Tầng 3	Tầng 2	Tầng 1	Thị trường
Hộ gia đình và cá nhân làm việc tại xưởng cưa, xẻ và làm sản phẩm gỗ (không đăng ký)	Hộ sản xuất, công ty gia đình (gia công) sản phẩm gỗ (có đăng ký)	Công ty khai thác, thu mua và cung cấp gỗ (sơ chế: cưa, xẻ, ép ván...)	Công ty chế biến và thương mại sản phẩm gỗ	- Khách hàng lớn trong nước (công ty) - Khách hàng quốc tế - Khách hàng nhỏ trong nước (người tiêu dùng)
Hộ gia đình và cá nhân làm việc tại nhà đồ thủ công mỹ nghệ gỗ (không đăng ký)	Hộ sản xuất, công ty nhỏ, công ty gia đình (gia công) đồ thủ công mỹ nghệ gỗ (có đăng ký)	Công ty (gia công) sản phẩm gỗ, ván gỗ ép hoặc chi tiết sản phẩm gỗ	Công ty sản xuất và thương mại đồ thủ công mỹ nghệ	- Khách hàng lớn trong nước (công ty) - Khách hàng quốc tế - Khách hàng nhỏ trong nước (người tiêu dùng)
Khu vực phi chính thức (Các đơn vị không đăng ký kinh doanh)	Khu vực chính thức (Các đơn vị làm kinh tế có đăng ký kinh doanh)			

(Nguồn: ILO, 2024)

Việc thầu phụ và thuê lại lao động gia tăng, đặc biệt sau đại dịch Covid-19, góp phần làm gia tăng việc làm phi chính thức trong khu vực chính thức. Các công ty cho thuê lại lao động thường không bảo đảm việc ký hợp đồng lao động và đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Giờ làm việc thường vượt quá quy định của pháp luật, lên tới 12-13 giờ/ngày là phổ biến, ngay cả khi đơn hàng giảm[16]. Thời gian thử việc có thể bị kéo dài để giảm chi phí.

[16] ILO_Lao động phi chính thức trong ngành gỗ ở Việt Nam

Nguyên nhân của tình trạng lao động phi chính thức

- Người lao động chưa ý thức được đầy đủ quyền của mình và sẵn sàng chấp nhận điều kiện làm việc không bảo đảm để có mức lương cao hơn.
- Khoảng trống chính sách, pháp luật và thể chế về bảo đảm quyền của người lao động, đặc biệt là lao động tự do.
- Hệ thống bảo hiểm xã hội nhị phân (bắt buộc và tự nguyện) tạo kẽ hở và duy trì tình trạng dễ bị tổn thương của lao động phi chính thức.
- Nghèo đói và thiếu cơ hội việc làm khiến người lao động chấp nhận việc làm bất kể điều kiện nào.
- Thanh tra lao động chưa hiệu quả trong việc bảo đảm thực thi pháp luật, đặc biệt ở khu vực hộ sản xuất kinh doanh và công ty nhỏ.
- Thiếu quản lý và kiểm soát hiệu quả thực trạng thầu phụ và thuê lại lao động.
- Thiếu đối thoại chính sách về phi chính thức và chính thức hóa giữa các bên liên quan.

(Nguồn: ILO, 2024)

An toàn vệ sinh lao động là vấn đề đáng quan tâm, đặc biệt ở các xưởng sản xuất gia đình, với môi trường làm việc tạm bợ, đầy bụi gỗ, tiếng ồn, hóa chất độc hại và thiếu thiết bị bảo hộ lao động. Bệnh nghề nghiệp chưa được thừa nhận đầy đủ.

Khoảng cách tiền lương theo giới tồn tại trong ngành gỗ, đặc biệt rõ rệt trong phân ngành chế biến lâm sản và ở các doanh nghiệp quy mô nhỏ, siêu nhỏ.

Lao động nữ thường đảm nhận các công việc “đơn giản” hơn và ít có vị trí quản lý cao hơn nam giới, dẫn đến thu nhập thấp hơn. Phụ nữ thường được bố trí vào các công đoạn như chà nhám, đánh bóng, sơn lót, sơn phủ hoàn thiện, lắp ráp đơn giản, dán cạnh, bắt vít, đóng gói thành phẩm, thủ kho, quét dọn vệ sinh. Trong khi đó, các công đoạn kỹ thuật cao hơn như vận hành máy CNC, cắt xẻ gỗ nguyên liệu, lắp ráp tổng thành, dựng mẫu (bàn, ghế), phân tích mẫu, định hình và làm mẫu, phân tích kết cấu, lên BOM (Bill of materials), lập kế hoạch sản xuất, quản lý chất lượng, quản lý tiến độ sản xuất và tiến độ giao hàng, chủ yếu do nam giới đảm nhiệm.

Để thúc đẩy sự phát triển bền vững của ngành CBG, việc giải quyết các thách thức về nguồn nhân lực và việc làm phi chính thức là hết sức cấp thiết.

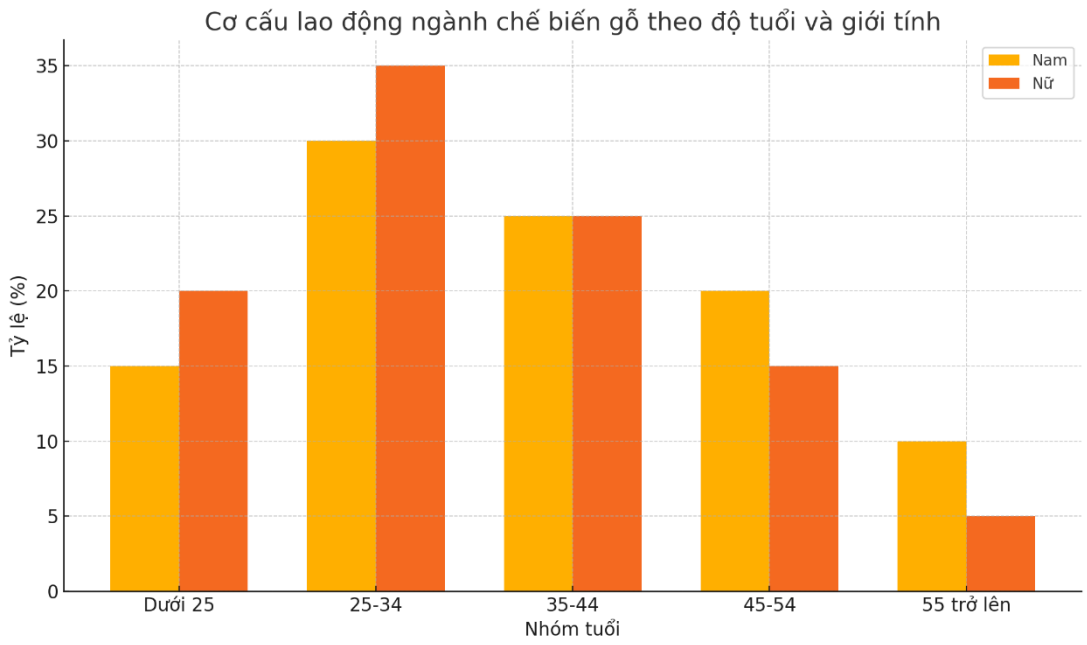
Chương III. Kết quả khảo sát và nghiên cứu thực địa

1. Lực lượng lao động

Các doanh nghiệp được khảo sát có quy mô lực lượng lao động từ 150 đến hơn 1.400 người. Phần lớn lực lượng lao động là lao động phổ thông, chủ yếu di cư từ các tỉnh Tây Nam Bộ. Một số lao động đến từ các tỉnh Đồng Nai, Đắk Lắk, và Miền Trung.

Tỷ lệ lao động nữ đang tăng dần, chiếm từ 10% đến 50% tổng số lao động. Độ tuổi phổ biến là 18-38 tuổi, trung bình khoảng 27-35 tuổi. Một số công ty báo cáo độ tuổi trung bình cao hơn (35-38 tuổi, với lao động trực tiếp trung bình là 25-27 tuổi). Nhiều công nhân cho thấy sự gắn bó mạnh mẽ với công ty, xem công ty như gia đình, có tinh thần đồng đội tốt, khả năng thích ứng/đa nhiệm tốt và ham học hỏi. Có những người lao động gắn bó lâu dài, một số người đã làm việc 8 năm trở lên song số này thường là lao động gián tiếp. Tuy nhiên, sự làm việc lâu năm cũng có thể dẫn đến tình trạng lao động lớn tuổi và khả năng giảm năng suất lao động.

Hình 3. Cơ cấu lao động trong doanh nghiệp CBG theo độ tuổi và giới tính



(Nguồn: Phân tích, tổng hợp từ GSO, ILO, HAWA và khảo sát thực địa)

Lao động địa phương thường ít gắn bó lâu dài với công việc một cách chuyên nghiệp, họ thích làm việc thời vụ hoặc ngắn hạn hơn.

Lao động phổ thông thường có trình độ học vấn thấp, đa số chỉ học hết tiểu học, cho dù một số công ty yêu cầu từ lớp 9 trở lên. Trình độ học vấn cao hơn trong nhóm lao

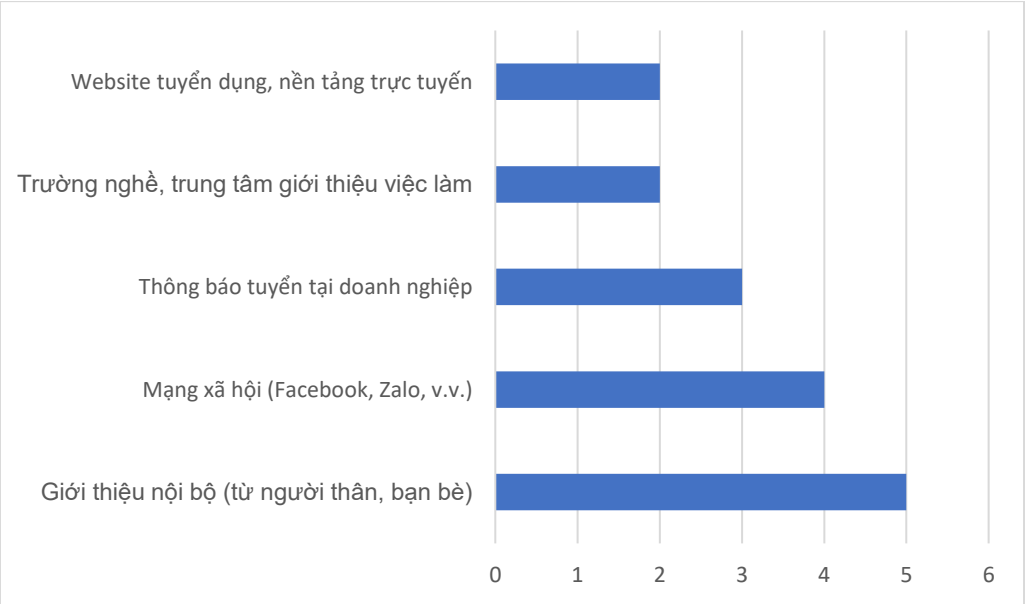
động phổ thông là hiếm. Nhóm có trình độ học vấn cao lại chủ yếu được đào tạo chuyên môn không liên quan trực tiếp đến ngành gỗ.

Cán bộ kỹ thuật có chuyên môn sâu về CBG rất hiếm. Đội ngũ thiết kế và nghiên cứu triển khai (R&D) phần lớn không có nền tảng chuyên môn về CBG. Trong số 31 người lao động tham gia khảo sát chỉ có một (01) người đang làm vị trí kỹ sư thiết kế tạo mẫu, còn lại chủ yếu là các vị trí sản xuất trực tiếp (11 người), văn phòng - hỗ trợ (10 người), quản lý sản xuất (09 người).

2. Tuyển dụng

Hình thức tuyển dụng phổ biến là thông qua giới thiệu nội bộ công ty chiếm tỷ lệ cao nhất, theo sau là qua mạng xã hội. Các hình thức khác như trường nghề, trung tâm việc làm, website tuyển dụng chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ. Tương tự, người lao động cũng cho biết họ tìm công việc hiện tại chủ yếu qua người thân, bạn bè giới thiệu, tiếp sau là qua thông báo tuyển lao động tại doanh nghiệp. Tuyển dụng chủ yếu dựa vào kênh không chính thức (giới thiệu, mạng xã hội). Điều này cho thấy, các kênh được coi như chính thức và chuyên nghiệp (trường nghề, trung tâm việc làm, website) ít được khai thác hiệu quả. Đồng thời, phản ánh một đặc điểm ngành CBG là lao động phổ thông, di cư, trình độ học vấn không cao, thiếu tiếp cận thông tin chính thống.

Hình 4. Hình thức tuyển dụng lao động phổ biến trong doanh nghiệp CBG



[redacted] *quả khảo sát và nghiên cứu thực địa)*

Một khó khăn lớn là tuyển đủ số lượng lao động và người có chuyên môn đúng ngành. Các doanh nghiệp rất khó tuyển dụng nhân sự có chuyên môn kỹ thuật cụ thể, đặc biệt là trong CBG và kiểm soát chất lượng (QC). Nhu cầu tuyển dụng được ghi nhận là các vị trí cần kỹ năng vận hành và lập trình CNC.

Tuyển dụng nhân sự quản lý cấp trung và cấp cao gặp khó khăn, thường phải đào tạo thăng tiến/phát triển nghề nghiệp từ nội bộ là chủ yếu. Doanh nghiệp cũng cho rằng các quản lý mới được tuyển dụng có thể khó hòa nhập với quy trình và văn hóa làm việc hiện tại nếu họ đến từ các lĩnh vực khác ngành gỗ. Các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng chủ yếu ở nhóm lao động phổ thông, kỹ thuật viên vận hành, tổ trưởng sản xuất. Doanh nghiệp thiếu đội ngũ thiết kế nội thất được đào tạo bài bản. Một số doanh nghiệp cũng quan tâm đến tuyển nhân lực thiết kế và lập trình CNC với các lý do như mở rộng quy mô, tăng đơn hàng, bổ sung thay thế nhân sự nghỉ việc, biến động lao động, nhu cầu kỹ năng mới cho CNC và tự động hóa, đổi mới sản phẩm.

Cạnh tranh về lao động trong các khu công nghiệp với các yếu tố như lương, bảo hiểm, và môi trường làm việc cũng khiến việc tuyển dụng trở nên khó khăn hơn. Vị trí nhà máy ở xa khu cư trú cũng có thể khiến người tìm việc nản lòng. Một số doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc tuyển lao động nam hoặc do nhiều cặp vợ chồng trong điều kiện di cư lao động yêu cầu được cùng làm việc tại một doanh nghiệp. Tỷ lệ nghỉ việc, nhảy việc cao ở khối lao động phổ thông (40–50%/năm), trong khi nhân sự cấp trung ít nghỉ việc hơn. Có một điểm chung đáng lưu ý, người lao động nhảy việc theo nhóm hoặc do tâm lý đám đông hoặc do họ đến từ cùng một địa phương và khi trở thành lao động di cư dễ hình thành các nhóm trên cơ sở cộng đồng hay gia đình, họ hàng của họ.

Về phía doanh nghiệp, để giữ chân người lao động một số chính sách cụ thể được ghi nhận như về tài chính (tăng lương, thưởng, điều chỉnh theo thâm niên làm việc), phúc lợi (bảo hiểm, nhà ở, hỗ trợ đời sống), đào tạo và phát triển nghề nghiệp (đào tạo nội bộ, xây dựng lộ trình nghề nghiệp), ổn định nhân sự (chính sách sử dụng lao động tại địa phương).

3. Tiền lương

Thu nhập bình quân hàng tháng của người lao động khoảng 8,2 triệu đồng. Trong đó, lương của lao động phổ thông dao động từ 6 đến 10 triệu đồng/tháng, của nhân viên kỹ thuật và giám sát khoảng 12-15 triệu đồng/tháng. Mức lương thường dựa trên vị trí công việc đảm nhiệm thay vì trình độ học vấn hay bằng cấp. Để đạt được mức lương cao

hơn người lao động thường được yêu cầu làm việc trong thời gian 12-13 tiếng/ngày và làm đủ 30 ngày/tháng.

4. Đào tạo nhân lực CBG

4.1. Đào tạo trong cơ sở GDNN và giáo dục đại học

Tồn tại quan niệm xã hội cho rằng công việc CBG là vất vả, bụi bặm, hóa chất độc hại, không "sang", có điều kiện làm việc không tốt, đi làm xa nhà và có thể liên quan đến phá rừng, ảnh hưởng tiêu cực đến việc tuyển sinh viên vào các chương trình đào tạo nghề và đại học. Các cơ sở đào tạo gặp khó khăn trong việc tuyển sinh viên và kể cả tuyển giáo viên trong ngành CBG cũng một phần do những quan niệm này.

Các trường như Trường Cao đẳng Công nghệ và Nông Lâm Nam Bộ gặp khó khăn trong tuyển sinh vì hình ảnh ngành gỗ chưa thực sự hấp dẫn, chương trình đào tạo không cập nhật, thiếu giáo viên, thiếu trang thiết bị thực hành. Việc tổ chức đào tạo tại địa điểm ngoài cơ sở chính của trường gặp rào cản về khung pháp lý mặc dù phù hợp với hoạt động thực hành, trải nghiệm thực tế, dễ tiếp cận doanh nghiệp do yêu cầu phải thành lập phân hiệu với điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị như mô hình thu gọn của một trường. Vấn đề này sẽ phát sinh chi phí mà nhà trường khó chi trả cho việc thiết lập phân hiệu mà lẽ ra chỉ là địa điểm đào tạo. Trong khi đó, hệ thống pháp luật GDNN hiện nay chưa có tiêu chí hay quy định cụ thể về địa điểm đào tạo.

> *Trường Cao đẳng Công nghệ và Nông Lâm Nam Bộ có đăng ký hoạt động đào tạo 03 chương trình liên quan CBG, gồm: gia công và thiết kế sản phẩm mộc; công nghệ sản xuất ván nhân tạo; điêu khắc gỗ. Tuy nhiên, nhiều năm nay nhà trường đã phải bỏ đào tạo nghề công nghệ sản xuất ván nhân tạo và điêu khắc gỗ do thiếu giáo viên và không tuyển sinh được, chỉ giữ lại nghề gia công và thiết kế sản phẩm mộc nhưng chỉ là đào tạo trình độ sơ cấp.*

Ở cấp trình độ cao hơn như Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh cũng gặp khó khăn không những trong tuyển sinh mà còn trong tổ chức đào tạo do nhiều giáo viên nòng cốt được đào tạo ở Đức đã nghỉ hưu. Mặc dù trường huy động được nguồn lực của doanh nghiệp để tài trợ thiết bị đào tạo song vẫn thiếu trang thiết bị đo kiểm/ kiểm thử.

Nhiều cơ sở đào tạo đang cố gắng cập nhật chương trình đào tạo để bao hàm nội dung về thiết kế, kỹ năng số và các hoạt động xanh, mặc dù việc tích hợp còn hạn chế. Một số mô-đun xanh và kỹ năng số đã được tích hợp thử nghiệm vào chương trình của các trường được khảo sát, song hầu hết các doanh nghiệp cho rằng, chương trình đào tạo hiện hành tại các cơ sở GDNN còn lạc hậu so với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp. Ngoài ra, qua các cuộc phỏng vấn nhiều ý kiến của những người quản lý trong doanh nghiệp vốn là cựu sinh viên cho rằng, kỹ năng quản lý và quản lý con người thường thiếu hụt trong chương trình đào tạo kỹ thuật và nghề nghiệp.

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh: Mỗi năm trường tuyển sinh khoảng 40-50 sinh viên/khóa, trong đó 70% sinh viên từ các tỉnh trọng điểm CBG (Bình Dương, Đồng Nai). Nhà trường thường xuyên mời kỹ sư, chuyên gia từ doanh nghiệp về dạy theo chuyên đề theo nhu cầu đào tạo (do đó không cần chứng chỉ sư phạm). Sinh viên đi thực tập là có việc làm ngay do cung không đủ cầu.

Về chương trình học, khoảng 40% các môn học giống nhau cho các ngành của Khoa Cơ khí, khoảng 60% chuyên sâu chuyên ngành. Nhà trường thường xuyên cập nhật chương trình theo phản hồi của sinh viên, tiếp cận mô-đun hóa linh hoạt. Môn An toàn lao động (30 tiết lý thuyết) được đưa vào chính thức trong chương trình, các yếu tố về bảo vệ môi trường, kỹ năng xanh được lồng ghép. Tuy nhiên, nội dung về quản lý sản xuất, quản lý nhân lực chưa được đưa vào chương trình đào tạo.

Xu hướng đào tạo CBG cần sự kết hợp với cơ khí, tự động hóa. Nhà trường tổ chức bồi dưỡng và tuyển dụng thêm giảng viên mới, tổ chức đào tạo liên thông cho các em học cao đẳng đã là quản lý tại các doanh nghiệp gỗ, tổ chức đào tạo linh hoạt (học lý thuyết online, thực hành vào cuối tuần).

Về việc làm, thực tế việc làm ngành gỗ vẫn còn tập trung lao động phổ thông, trả lương thấp. Sinh viên học chuyên ngành gỗ không muốn làm ngành này vì lao động vất vả mà lương thấp. Tỷ lệ học sinh theo đúng ngành nghề sau khi ra trường khoảng 80%.

Hợp tác giữa doanh nghiệp và trường nghề vẫn còn rời rạc, chủ yếu dừng ở việc tiếp nhận học sinh thực tập. Một số mô hình hợp tác tốt như đào tạo theo đặt hàng, phối hợp xây dựng mô-đun kỹ năng chuyên biệt bước đầu cho thấy hiệu quả tích cực.

4.2. Đào tạo tại doanh nghiệp

Nhiều doanh nghiệp phải tổ chức đào tạo cho lao động mới tuyển. Với các doanh nghiệp CBG, đào tạo tại chỗ theo kiểu "cầm tay chỉ việc" là phương pháp chủ yếu dành cho công nhân mới, đặc biệt là đối với các công việc đơn giản của nhóm lao động "phổ thông". Đào tạo ban đầu thường tập trung vào nội dung an toàn lao động, nội quy công ty và những kỹ năng cơ bản trong khoảng vài ngày đến vài tháng tùy thuộc vào độ phức tạp của công việc. Tất cả các lao động được khảo sát đều cho biết họ được đào tạo từ khi được tuyển dụng vào làm việc tại công ty.

Nhu cầu đào tạo kỹ năng linh hoạt, mô-đun hóa theo vị trí việc làm cụ thể (CNC, thiết kế, vận hành, kiểm soát chất lượng, quản lý kho) là rất lớn. Đào tạo lại và đào tạo nâng cao kỹ năng cho lao động hiện hữu cũng đang được doanh nghiệp ưu tiên. Các khóa đào tạo chuyên sâu hơn được cung cấp cho các vị trí cụ thể như vận hành máy (CNC, hóa chất). Một điểm đáng chú ý đó là có sự ghi nhận về nhu cầu đào tạo kỹ năng sư phạm cho nhân sự hướng dẫn nội bộ công ty vì những người này thường là tổ trưởng hiện chưa được đào tạo về kỹ năng sư phạm, ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo.

Những nhu cầu đào tạo thường xuất phát từ yêu cầu của doanh nghiệp và các bộ phận của doanh nghiệp mặc dù cá nhân người lao động cũng có thể đề xuất đào tạo theo mong muốn của cá nhân.

Các nhu cầu đào tạo cụ thể được nhấn mạnh nhiều, bao gồm tuân thủ an toàn và môi trường, kỹ năng mềm cho cán bộ quản lý cấp trung (quản lý, giao tiếp, giải quyết vấn đề) và kiến thức chuyên sâu hơn về CBG cho nhân sự quản lý/thiết kế là những người không tốt nghiệp không phải chuyên ngành gỗ. Các công ty thăng chức nhân viên nội bộ lên các vị trí cao hơn để kế thừa kinh nghiệm và cũng là để có kế hoạch chuẩn bị nguồn nhân sự tại chỗ.

Hợp tác đào tạo

Các doanh nghiệp ngày càng tìm cách kết hợp đào tạo nội bộ với các chương trình đào tạo bên ngoài thông qua các hiệp hội, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) hoặc các cơ sở đào tạo.

Một điều đáng ghi nhận trong các cuộc phỏng vấn đó là các doanh nghiệp thể hiện sự cởi mở với việc hợp tác với các trường cao đẳng, đại học để sinh viên thực tập và phát triển các chương trình đào tạo. Tuy nhiên, các trường gặp thách thức trong việc bảo đảm

số lượng sinh viên ổn định cho các chương trình này và tích hợp đào tạo thực hành tại doanh nghiệp do các vấn đề quy định về pháp lý, nhất là quy chế đào tạo yêu cầu nhân sự của doanh nghiệp được tham gia giảng dạy, hướng dẫn phải có chứng chỉ sư phạm nghề, chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia[17].

Ngoài các yêu cầu kỹ thuật và công nghệ, doanh nghiệp cũng chưa nhận thức rõ rằng đào tạo về an toàn lao động, kỹ năng nhận biết rủi ro, kiến thức pháp lý về lao động là yếu tố giúp bảo đảm tính hợp pháp theo yêu cầu của VNTLAS. Việc tích hợp nội dung này vào đào tạo nội bộ và liên kết với cơ sở đào tạo sẽ giúp tăng cường năng lực tuân thủ pháp lý của doanh nghiệp và giảm thiểu rủi ro bị loại khỏi chuỗi cung ứng quốc tế.

5. Nhu cầu kỹ năng

Tầm quan trọng của những kỹ năng như an toàn lao động, làm việc nhóm, và giao tiếp hiệu quả được người lao động đánh giá cao nhất (lần lượt là 4.91, 4.82 và 4.73 trên thang điểm 5) cho thấy đây là những năng lực thiết yếu trong môi trường làm việc thực tế, trong khi đó sử dụng năng lượng và tài nguyên hiệu quả, hành vi và công nghệ bảo vệ môi trường có mức ưu tiên thấp hơn từ góc nhìn của người lao động (lần lượt là 3.36 và 3.27 trên thang điểm 5) (Bảng 4). Có phần tương đồng với góc nhìn doanh nghiệp khi chuyên môn kỹ thuật, làm việc nhóm và an toàn lao động được doanh nghiệp đánh giá là quan trọng hàng đầu.

Bảng 4: So sánh tầm quan trọng và mức độ tự đánh giá kỹ năng của người lao động (Đơn vị: Trung bình trên thang 5 điểm)

Tên kỹ năng	Tầm quan trọng	Tự đánh giá	Chênh lệch
Quản lý thời gian	4.55	4.84	+0.29
Giao tiếp hiệu quả	4.73	4.96	+0.23
Làm việc nhóm	4.82	4.97	+0.15
Tư duy sáng tạo, tính chủ động	4.45	4.58	+0.13

[17] Đến nay, chưa có trung tâm/cơ sở nào cung cấp dịch vụ đánh giá kỹ năng nghề quốc gia thuộc ngành chế biến gỗ.

Tên kỹ năng	Tầm quan trọng	Tự đánh giá	Chênh lệch
Giải quyết vấn đề	4.64	4.74	+0.10
Chuyên môn kỹ thuật	4.64	4.65	+0.01
An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp	4.91	4.91	0.00
Sử dụng năng lượng và tài nguyên hiệu quả	3.36	3.35	-0.01
Thiết kế, tạo mẫu	4.18	4.13	-0.05
Ứng dụng công nghệ thông tin	4.27	4.15	-0.12
Marketing	3.55	3.39	-0.16
Hành vi và công nghệ bảo vệ môi trường	3.27	2.94	-0.33
Ngoại ngữ	3.45	2.68	-0.77

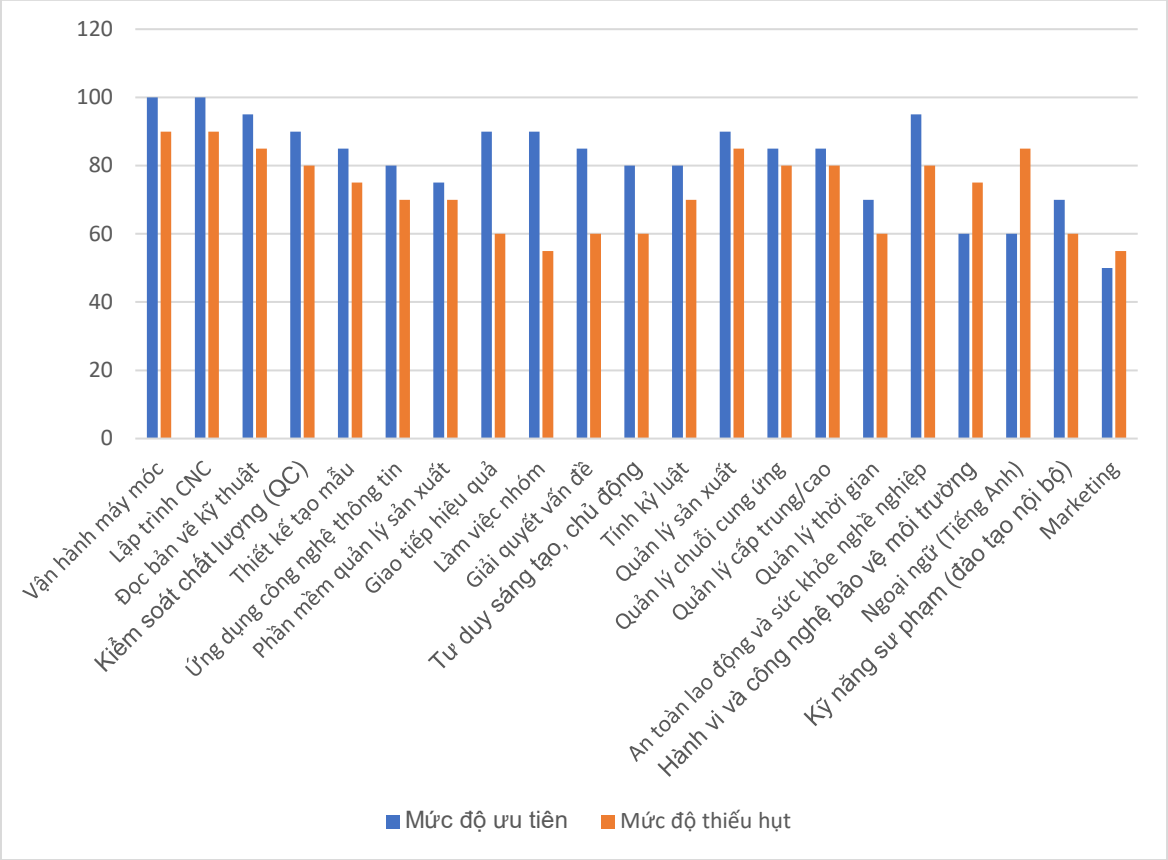
(Nguồn: Kết quả khảo sát và nghiên cứu thực địa)

Các kỹ năng như giao tiếp hiệu quả, làm việc nhóm, quản lý thời gian được tự đánh giá cao hơn mức độ yêu cầu, cho thấy người lao động tự tin bản thân đáp ứng yêu cầu. Ngược lại, ngoại ngữ và bảo vệ môi trường là những kỹ năng có khoảng cách lớn hơn cả.

Người lao động được khảo sát đều cho biết có nhu cầu được đào tạo và sẵn sàng học tại công ty, song khó khăn khi học nâng cao kỹ năng với họ là việc sắp xếp thời gian khi công việc vẫn phải đảm đương (23/31 người). Kỹ năng có nhu cầu cao nhất để học nâng cao là về chuyên môn kỹ thuật.

Về thiếu hụt kỹ năng, kiến thức và thái độ nghề nghiệp của người lao động, các doanh nghiệp cho rằng đó là tính kỷ luật, kỹ năng đọc bản vẽ, kỹ năng vận hành máy, quản lý cấp cao trong sản xuất, lập trình viên CNC. Kỹ năng nghề cho công nhân ngành gỗ chưa được chú trọng để đào tạo. Lao động phổ thông chưa đáp ứng được trình độ chuyên môn. Lao động trẻ thường thiếu kỹ năng phối hợp nhóm. Nhiều người chưa được đào tạo bài bản về kỹ năng mềm trong môi trường học tập tại trường học.

Hình 5. Mức độ ưu tiên và sự thiếu hụt kỹ năng trong doanh nghiệp CBG



(Nguồn: Kết quả khảo sát và nghiên cứu thực địa)

6. Phân tích SWOT

Phân tích SWOT dưới đây tập trung đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến hệ thống đào tạo nhân lực và phát triển kỹ năng ngành CBG, với phân nhóm theo ba chủ thể: (i) doanh nghiệp, (ii) cơ sở đào tạo, (iii) ngành CBG và chính sách vĩ mô.

6.1. Đối với doanh nghiệp chế biến gỗ

Điểm mạnh (Strengths)	Điểm yếu (Weaknesses)
- Nhiều doanh nghiệp đã chủ động đào tạo tại chỗ, xây dựng quy trình đào tạo nội bộ hiệu quả, nhất là trong doanh nghiệp FDI và quy mô lớn. - Có sự sẵn sàng cao trong hợp tác với cơ sở GDNN nếu có cơ chế phù hợp.	- Thiếu bộ phận chuyên trách đào tạo, không có phương pháp sư phạm hoặc tài liệu đào tạo chuẩn. - Đào tạo chủ yếu "cầm tay chỉ việc", khó tích hợp kỹ năng mềm và kỹ năng số. - Tỷ lệ DNVVN chiếm đa số nhưng gặp hạn chế về tài chính và tầm nhìn

Điểm mạnh (Strengths)	Điểm yếu (Weaknesses)
	đào tạo.
Cơ hội (Opportunities)	**Thách thức (Threats)**
- Nhu cầu nâng cao chất lượng lao động để thích ứng chuyển đổi số, yêu cầu của Hệ thống VNTLAS, thị trường quốc tế ngày càng tăng. - Chính sách chiến lược quốc gia ưu tiên công nghiệp CBG, phát triển kinh tế tư nhân, đổi mới sáng tạo. - Có thể tận dụng các chương trình hỗ trợ của đối tác phát triển như GIZ, các hiệp định thương mại EVFTA, CPTPP.	- Áp lực chi phí nhân công, cạnh tranh thu hút lao động với các ngành khác. - Lao động phổ thông dễ biến động, khó duy trì đầu tư dài hạn cho đào tạo. - Nhiều doanh nghiệp chưa coi đào tạo là chiến lược phát triển nhân lực bền vững.

6.2. Đối với cơ sở GDNN

Điểm mạnh (Strengths)	Điểm yếu (Weaknesses)
- Một số trường đã tích hợp đào tạo mô-đun, kỹ năng số, kỹ năng xanh và phối hợp doanh nghiệp trong thiết kế chương trình. - Có tiềm năng mở rộng liên kết đào tạo theo cụm/khu công nghiệp và vùng sản xuất gỗ.	- Tuyển sinh khó khăn do hình ảnh ngành chưa hấp dẫn. - Thiếu giảng viên chuyên sâu về CBG, thiết bị thực hành và mô hình liên kết bền vững với doanh nghiệp. - Chưa có khung năng lực/tiêu chuẩn năng lực ngành rõ ràng để xây dựng chương trình đào tạo linh hoạt.
Cơ hội (Opportunities)	**Thách thức (Threats)**
- Chủ trương nhà nước khuyến khích liên kết đào tạo - sản xuất. Luật GDNN sửa đổi nhấn mạnh hợp tác doanh nghiệp. - Hỗ trợ kỹ thuật từ dự án quốc tế (TVET, GIZ, ILO). - Xu hướng phát triển hệ sinh thái kỹ năng xanh, kỹ năng số và công nhận vi	- Khó điều chỉnh chương trình và tổ chức đào tạo gắn với thực tế do khung pháp lý về địa điểm và nhân sự đào tạo ngoài cơ sở chính. - Thiếu chính sách tài chính ưu đãi để mở ngành nghề đào tạo, đầu tư trang thiết bị CBG.

Điểm mạnh (Strengths)	Điểm yếu (Weaknesses)
bằng kỹ năng nghề.	

6.3. Đối với ngành chế biến gỗ và chính sách vĩ mô

Điểm mạnh (Strengths)	Điểm yếu (Weaknesses)
- Ngành chế biến gỗ được xác định là ngành mũi nhọn xuất khẩu, có nhiều chính sách hỗ trợ phát triển. - Việt Nam có các chương trình quốc gia về công nghiệp gỗ bền vững, tham gia các hiệp định thương mại (EVFTA, VPA/FLEGT, …).	- Thiếu hệ thống tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp CBG. - Chưa có cơ chế phối hợp hiệu quả ba bên bền vững giữa doanh nghiệp - trường nghề - hiệp hội. - Lao động phi chính thức, lao động "phổ thông" phổ biến, khó giám sát điều kiện làm việc.
Cơ hội (Opportunities)	**Thách thức (Threats)**
- Các hiệp định thương mại mở ra yêu cầu mới về nguồn nhân lực có kỹ năng, có chứng chỉ phù hợp. - Xu hướng tăng nhu cầu lao động có kỹ năng.	- Quy định mới (ví dụ như EUDR, CSR, VPA/FLEGT, …) đòi hỏi tuân thủ sâu về lao động – môi trường - minh bạch, trong khi phần lớn doanh nghiệp Việt chưa sẵn sàng. - Khó khăn trong quản lý lao động phi chính thức, thiếu khung theo dõi tuân thủ.

7. Một số đề xuất từ thực địa và trao đổi với các bên liên quan

Thông qua khảo sát doanh nghiệp, tọa đàm với hiệp hội ngành gỗ và làm việc với một số cơ sở đào tạo, nhóm nghiên cứu ghi nhận nhiều ý kiến thực tiễn và đề xuất cụ thể nhằm cải thiện chất lượng lao động trong ngành CBG.

(1) Đối với doanh nghiệp chế biến gỗ

- Chủ động xây dựng tài liệu và chương trình đào tạo nội bộ: Các doanh nghiệp lớn có thể chuẩn hóa quy trình đào tạo từ khâu tuyển dụng ban đầu đến đào tạo nâng cao kỹ năng theo vị trí (vận hành máy CNC, QC, thiết kế, tổ trưởng sản xuất…).

- Phối hợp tổ chức đào tạo linh hoạt tại doanh nghiệp: Nhiều doanh nghiệp sẵn sàng đón tiếp trường nghề mở lớp ngắn hạn ngay tại xưởng với thời khóa biểu phù hợp. Tuy nhiên, cần hỗ trợ về quy định pháp lý (ví dụ: công nhận kết quả học tập, cấp chứng chỉ…).
- Đề xuất thí điểm các mô hình "trường trong doanh nghiệp": Mô hình đào tạo kép hoặc đào tạo nội bộ có cấp chứng chỉ liên kết với nhà trường, được nhiều doanh nghiệp ủng hộ nếu có khung pháp lý rõ ràng.

(2) Đối với cơ sở GDNN và đại học

- Tăng cường gắn kết doanh nghiệp từ giai đoạn thiết kế chương trình: Một số trường đề xuất mời doanh nghiệp tham gia hội đồng thẩm định, đồng thiết kế mô-đun đào tạo theo yêu cầu thực tiễn.
- Tận dụng giảng viên doanh nghiệp giảng dạy theo chuyên đề: Thay vì yêu cầu chứng chỉ sư phạm, có thể công nhận kỹ sư/quản lý kỹ thuật có nhiều năm kinh nghiệm thực tiễn tham gia giảng dạy các môn chuyên ngành sau khi được bồi dưỡng về kỹ năng hướng dẫn/dạy học.
- Cải tiến nội dung và hình thức tuyển sinh: Một số trường đề xuất tổ chức ngày hội hướng nghiệp cùng doanh nghiệp, mô phỏng dây chuyền sản xuất thực tế, cung cấp video trải nghiệm để tăng sức hấp dẫn ngành học.

(3) Đối với hiệp hội ngành gỗ và các bên trung gian

- Đóng vai trò trung gian tổ chức liên kết đào tạo: Các hiệp hội (như HAWA, FPA Bình Định…) có thể đứng ra làm đầu mối để gom nhu cầu đào tạo từ nhiều doanh nghiệp nhỏ, tổ chức đào tạo theo cụm hoặc chuỗi cung ứng.
- Phát triển nền tảng thông tin kỹ năng – vị trí việc làm: Thiếu kết nối thông tin giữa người học – nhà trường – doanh nghiệp là rào cản lớn. Hiệp hội có thể phát triển cơ sở dữ liệu kỹ năng, hoặc kết nối với hệ thống thông tin thị trường lao động hiện có.
- Tăng cường truyền thông định hướng nghề nghiệp: Đề xuất xây dựng cẩm nang nghề gỗ, tổ chức cuộc thi thiết kế sản phẩm cho học sinh trung học, đưa học sinh tham quan nhà máy/xưởng chế biến để thay đổi định kiến xã hội về ngành gỗ.

(4) Một số đề xuất kết nối giữa các bên

- GIZ và các đối tác phát triển có thể hỗ trợ điều phối mạng lưới đa bên gồm cơ sở GDNN – doanh nghiệp – hiệp hội – cơ quan quản lý, trên nền tảng hợp tác lâu dài, hỗ trợ kỹ thuật, khung năng lực/tiêu chuẩn năng lực và chuẩn đầu ra.

- Tận dụng các chương trình/dự án hiện có của GIZ để lồng ghép nội dung đào tạo xanh, kỹ năng số, kỹ năng mềm và an toàn lao động vào chương trình đào tạo của trường hoặc mô-đun nội bộ doanh nghiệp.

III. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Ngành chế biến gỗ Việt Nam đang bước vào giai đoạn chuyển đổi mạnh mẽ, không chỉ về quy mô sản xuất và xuất khẩu, mà còn về yêu cầu tuân thủ các chuẩn mực quốc tế trong chuỗi cung ứng. Trong bối cảnh thực thi VNTLAS và các hiệp định thương mại như EVFTA, CPTPP và VPA/FLEGT, chất lượng nguồn nhân lực trở thành yếu tố then chốt quyết định năng lực cạnh tranh dài hạn của toàn ngành.

Nghiên cứu này cho thấy rõ sự thiếu hụt nghiêm trọng về lao động có kỹ năng, khoảng cách lớn giữa yêu cầu của doanh nghiệp và năng lực của lực lượng lao động hiện hữu, cũng như sự thiếu gắn kết hệ thống giữa đào tạo – thị trường lao động – quản trị ngành. Trong khi đó, hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng, cơ chế công nhận năng lực và các chính sách hỗ trợ liên kết đào tạo còn chưa hoàn thiện.

Do đó, việc tái cấu trúc hệ sinh thái phát triển kỹ năng ngành chế biến gỗ theo hướng linh hoạt, bền vững và dựa trên chuẩn quốc gia là điều kiện tiên quyết để đáp ứng các yêu cầu hội nhập, chuyển đổi xanh, và nâng cao giá trị gia tăng cho ngành gỗ Việt Nam. Việc hành động kịp thời sẽ không chỉ giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành CBG, mà còn góp phần thúc đẩy năng lực cạnh tranh và tuân thủ đầy đủ các yêu cầu của thị trường quốc tế, từ đó bảo đảm tăng trưởng bền vững và hội nhập hiệu quả cho ngành CBG Việt Nam.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với cơ quan quản lý nhà nước

- Thúc đẩy thông tin thị trường lao động ngành gỗ như xây dựng cơ sở dữ liệu nghề nghiệp ngành gỗ, khảo sát định kỳ về nhu cầu nhân lực và kỹ năng theo vùng, theo vị trí việc làm.
- Xây dựng chính sách hỗ trợ doanh nghiệp đào tạo lại hoặc đào tạo nâng cao kỹ năng tại chỗ cùng với việc thúc đẩy mô hình liên kết 3 bên giữa doanh nghiệp - nhà trường - hiệp hội. Ưu tiên nhóm doanh nghiệp vừa và nhỏ trong các chính sách hỗ trợ đào tạo, chuyển đổi công nghệ và bảo đảm điều kiện lao động. Đặc biệt, cần hỗ trợ nâng cao nhận thức và năng lực đáp ứng các quy định liên quan đến lao động - việc làm trong khuôn khổ chuỗi cung ứng gỗ hợp pháp.

- Xem xét xây dựng, ban hành khung và/hoặc tiêu chuẩn năng lực CBG dựa trên đặc thù vị trí việc làm (vận hành máy, lập trình, QC, thiết kế…).
- Cho phép và hỗ trợ các hiệp hội ngành gỗ làm đầu mối đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng theo mô hình liên kết – đánh giá – công nhận kỹ năng. Trước mắt, thực hiện thí điểm mô hình đánh giá kỹ năng làm tiền đề rà soát, đúc kết kinh nghiệm cùng lộ trình công nhận chính thức.
- Ưu tiên đầu tư cơ sở GDNN đào tạo ngành CBG tại các vùng trọng điểm như Bình Định (nay là Gia Lai), Đồng Nai, Bình Dương (nay là TP. Hồ Chí Minh), nơi có nhiều doanh nghiệp CBG xuất khẩu.
- Có cơ chế tài trợ chương trình đào tạo ngắn hạn cho người lao động trong ngành CBG, kể cả người chưa có tay nghề, và đặc biệt có chính sách riêng biệt cho nhóm yếu thế như lao động nữ di cư, người dân tộc thiểu số tại địa phương.
- Hướng dẫn, giám sát các cơ sở đào tạo cập nhật các chương trình đào tạo có yếu tố bắt buộc về tính hợp pháp gỗ, an toàn lao động, CSR, bảo vệ môi trường, xanh hóa đào tạo. Xây dựng cơ chế lồng ghép VNTLAS, VPA/FLEGT vào các chương trình đào tạo nghề nghiệp và tiêu chuẩn kỹ năng nghề.
- Rà soát, điều chỉnh và đồng bộ hóa danh mục ngành/nghề đào tạo trong GDNN và giáo dục đại học với hệ thống phân ngành kinh tế quốc dân theo Quyết định số 27/2018/QĐ-TTg. Trong trường hợp này, có thể thực hiện thí điểm ở một số ngành có tính chất liên ngành như CBG, thiết kế nội thất, cơ khí tự động hóa trong ngành gỗ.

2.2. Đối với cơ sở GDNN và giáo dục đại học

- Rà soát, cập nhật chương trình đào tạo theo công nghệ mới: CNC, vận hành thông minh, tự động hóa, thiết kế số, kỹ năng xanh, kỹ năng quản lý sản xuất, các nội dung có yếu tố bắt buộc về tính hợp pháp gỗ, an toàn lao động, CSR, bảo vệ môi trường.
- Tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn, mô đun hóa chương trình theo vị trí việc làm (CNC, QC, quản lý vận hành kho bãi, thiết kế…), cho phép học tập linh hoạt tại doanh nghiệp, tại nơi làm việc. Có thể kết hợp đào tạo online lý thuyết và thực hành cuối tuần tại doanh nghiệp.
- Tăng thời lượng thực hành tại doanh nghiệp thông qua hợp tác doanh nghiệp, tổ chức kỳ thực tập có giám sát kép của cả nhà trường và doanh nghiệp, kết nối chặt chẽ với doanh nghiệp để giảng viên cập nhật thực tế sản xuất kinh doanh.

- Tận dụng các bộ tài liệu hiện có từ chương trình hỗ trợ kỹ thuật quốc tế như Chương trình đổi mới đào tạo nghề TVET-GIZ... trong đổi mới, cập nhật chương trình và hoạt động giảng dạy.
- Thu hút học sinh sinh viên ngành gỗ thông qua truyền thông cải thiện hình ảnh ngành gỗ; các trường đại học, cao đẳng có chương trình đào tạo về chiến biến gỗ và nội thất rất cần có chiến lược marketing với một hình ảnh nghề nghiệp "thực kỹ năng - thực nghiệp", bền vững và có triển vọng vươn tầm quốc tế.
- Hợp tác, ký kết thỏa thuận đào tạo với doanh nghiệp theo đơn đặt hàng; mời chuyên gia doanh nghiệp tham gia giảng dạy/đánh giá kết quả học tập/kỳ thực tập tốt nghiệp.
- Tổ chức các chương trình đào tạo bồi dưỡng định kỳ, cập nhật kiến thức chuyên môn, công nghệ mới và kỹ năng sư phạm hiện đại cho giảng viên liên quan đến CBG, thiết kế sản phẩm gỗ. Khuyến khích giảng viên tham gia thực tập, luân chuyển ngắn hạn tại doanh nghiệp CBG để cập nhật thực tiễn sản xuất.

2.3. Đối với doanh nghiệp CBG

- Ưu tiên tuyển dụng tại chỗ và đào tạo tại chỗ. Đầu tư chuẩn hóa đào tạo nội bộ: đào tạo kỹ năng sư phạm cho tổ trưởng sản xuất hoặc người hướng dẫn trong doanh nghiệp; chuẩn hóa chương trình đào tạo tại chỗ, tài liệu giảng dạy, quy trình đào tạo và đánh giá kết quả một cách chuyên nghiệp hóa.
- Tuân thủ chuẩn mực quốc tế, từng bước nâng cao nhận thức và đầu tư tuân thủ các tiêu chuẩn CSR, VPA/FLEGT, VNTLAS. Lồng ghép nội dung này vào đào tạo nhân sự các cấp.
- Tham gia vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo cùng cơ sở GDNN và giáo dục đại học, nhất là các mô-đun kỹ năng ngắn hạn theo yêu cầu thực tế; phản hồi kết quả đào tạo để điều chỉnh, cập nhật theo nhu cầu và xu hướng phát triển của ngành CBG.
- Khuyến khích chia sẻ đào tạo giữa các doanh nghiệp trong cùng khu công nghiệp hoặc theo chuỗi cung ứng. Việc này sẽ tạo thuận lợi cho việc tổ chức các khóa đào tạo giảm chi phí, nâng cao hiệu quả. Ví dụ, có thể tổ chức lớp đào tạo liên doanh nghiệp theo cụm công nghiệp, theo vùng hoặc theo chuỗi giá trị ngành gỗ.
- Tổ chức vinh danh, nâng lương, cải thiện điều kiện làm việc để giữ chân kỹ sư, lao động tay nghề cao. Áp dụng các chính sách linh hoạt như tăng lương theo thâm niên, phúc lợi nhà ở, hỗ trợ chăm sóc con nhỏ.

2.4. Đối với các hiệp hội ngành gỗ

- Xây dựng bản tin định kỳ về nhu cầu tuyển dụng ngành gỗ, cập nhật số lượng vị trí, yêu cầu kỹ năng, mức lương trung bình, cơ hội phát triển nghề nghiệp.
- Làm đầu mối xây dựng và duy trì tiêu chuẩn năng lực CBG mà trước hết đối với một số vị trí việc làm điển hình trong nghề; phối hợp đánh giá, công nhận năng lực, kỹ năng cho người lao động. Trước hết, các chứng chỉ kỹ năng được công nhận trong cộng đồng hiệp hội, doanh nghiệp CBG để thúc đẩy tính chuyên nghiệp hóa của lao động ngành gỗ. Về lâu dài, sẽ đề xuất để cơ quan quản lý nhà nước đưa vào hệ thống tiêu chuẩn và chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.
- Tổ chức các chiến dịch truyền thông nâng cao nhận thức xã hội với thông điệp ngành gỗ là cơ hội phát triển bền vững mà không còn là hình ảnh nặng nhọc, độc hại, hướng đến các đối tượng như học sinh, phụ huynh, người di cư, cơ sở đào tạo.
- Vận động các chương trình hỗ trợ tài chính cho người học nghề, học viên thực tập, gắn liền với cam kết làm việc tại doanh nghiệp. Kết nối các doanh nghiệp hội viên để chia sẻ chi phí đào tạo hoặc tuyển dụng.
- Hỗ trợ hội viên là các doanh nghiệp vừa và nhỏ xây dựng kế hoạch đào tạo nội bộ. Phát triển các tài liệu mẫu, xây dựng mô-đun đào tạo ngắn hạn dùng chung.
- Phối hợp cùng GIZ thử nghiệm và nhân rộng mô hình đào tạo thí điểm phù hợp với doanh nghiệp vừa và nhỏ.
- Đặc biệt, các hiệp hội đóng vai trò cầu nối giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo, tạo nên cộng đồng xây dựng hệ sinh thái kỹ năng ngành CBG Việt Nam. Trước mắt, có thể phối hợp các bên liên quan thí điểm thành lập Hội đồng tư vấn kỹ năng ngành gỗ. Đây cũng là một mô hình quản trị kỹ năng ngành rất thành công của nhiều nước phát triển và đã được ứng dụng đối với ngành logistics do VCCI chủ trì cùng Hiệp hội Logistics Việt Nam.

2.5. Đối với Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức – GIZ

Để tăng cường hiệu quả hỗ trợ ngành CBG Việt Nam theo hướng phát triển bền vững, xanh hóa và nâng cao khả năng cạnh tranh, đề xuất GIZ xem xét một số khuyến nghị sau:

(1) Tăng cường phối hợp liên khối - tối ưu hóa nguồn lực giữa các chương trình trong khuôn khổ GIZ

- Tích hợp và điều phối nguồn lực từ các khối dự án khác nhau của GIZ để đồng bộ hóa hỗ trợ phát triển kỹ năng, đào tạo và hỗ trợ thực hiện Hiệp định VPA/FLEGT, tuân thủ pháp lý trong chuỗi giá trị ngành gỗ.
- Khối chương trình "Xanh" có thể cung cấp đầu vào về yêu cầu kỹ năng xanh, kỹ năng số, kinh tế tuần hoàn... cho ngành gỗ trong bối cảnh chuyển đổi xanh toàn cầu.
- Khối GDNN có thể chuyển hóa các yêu cầu đó thành chương trình đào tạo thực tiễn - gồm đào tạo nội bộ tại doanh nghiệp, đào tạo mô đun hóa, xây dựng chuẩn đầu ra gắn với vị trí việc làm.

(2) Hỗ trợ phát triển hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng nghề ngành gỗ

- Xây dựng hoặc hỗ trợ xây dựng khung tiêu chuẩn năng lực nghề cho các vị trí việc làm cốt lõi trong ngành CBG (trước hết có thể là vận hành CNC, thiết kế mẫu, kiểm soát chất lượng, quản lý sản xuất...).
- Phối hợp với Cục GDNN và Giáo dục thường xuyên, Hiệp hội Gỗ và lâm sản Việt Nam (VIFOREST) và các hiệp hội ngành gỗ khu vực để xây dựng, thử nghiệm và công nhận kỹ năng nghề, làm cơ sở cho đào tạo linh hoạt và đánh giá tại nơi làm việc.

(3) Bổ trợ năng lực phương pháp sư phạm cho đội ngũ đào tạo nội bộ của doanh nghiệp

- Nhiều doanh nghiệp trong khảo sát cho thấy thiếu kỹ năng sư phạm của người đào tạo/ hướng dẫn nội bộ là một điểm nghẽn quan trọng khi triển khai đào tạo tại chỗ.
- GIZ có thể phát triển mô-đun đào tạo ngắn hạn về phương pháp sư phạm dành cho cán bộ doanh nghiệp (đào tạo người hướng dẫn – "trainer of in-company trainers") như đã từng triển khai trong các ngành khác (cơ khí, điện công nghiệp…).

(4) Hỗ trợ kết nối cung – cầu lao động và lan tỏa mô hình thí điểm

- Xây dựng nền tảng thông tin ngành (cung - cầu kỹ năng, vị trí việc làm, mức lương, tiêu chuẩn kỹ năng...) trong chuỗi giá trị gỗ.
- Lan tỏa các mô hình hợp tác tốt giữa doanh nghiệp – cơ sở GDNN – hiệp hội, cơ chế chia sẻ chi phí và liên kết đào tạo theo cụm công nghiệp hoặc chuỗi cung ứng.

(5) Gắn kết nội dung đào tạo với yêu cầu thực thi VPA/FLEGT và VNTLAS

- Tăng cường năng lực cho doanh nghiệp, cơ sở GDNN và người học về các yêu cầu pháp lý trong Hệ thống VNTLAS, bao gồm các quy định về lao động, an toàn, truy xuất nguồn gốc và trách nhiệm xã hội.
- Phát triển mô-đun đào tạo chuyên đề về "Gỗ hợp pháp và kỹ năng nghề nghiệp trong chuỗi cung ứng", phục vụ cả mục tiêu tuân thủ pháp luật và nâng cao hình ảnh ngành./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Cao thị Cầm, Trần Lê Huy (2024). Xuất nhập khẩu ngành gỗ năm 2023 và xu hướng năm 2024.

Cao thị Cầm, Trần Lê Huy (2025). Xuất nhập khẩu gỗ và sản phẩm gỗ năm 2024 và nhận định xu hướng năm 2025.

Depocen (2024). Study on TVET and Training Needs in the Forest and Timber Sector 2024.

GIZ (2020). Capacity Needs Assessment Report for Timber Import Control Authorities.

GIZ (2023). Phân tích hiện trạng giới trong ngành lâm nghiệp tại Việt Nam.

GIZ (2025). The Landscape of Forestry-Related Training Occupations in TVET Vietnam.

ILO (2012). International Standard Classifi cation of Occupations Structure, group definitions and correspondence tables - ISCO-08.

ILO (2024). Lao động phi chính thức trong ngành gỗ Việt Nam. Hà Nội: Văn phòng ILO Việt Nam.

Quyết định số 327/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án phát triển ngành công nghiệp CBG bền vững, hiệu quả giai đoạn 2021 – 2030

Thông tư số 09/2022/TT-BGDĐT ngày 06 tháng 6 năm 2022 của Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định Danh mục thống kê ngành đào tạo của giáo dục đại học

Thông tư số 26/2020/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 12 năm 2020 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội ban hành Danh mục ngành, nghề đào tạo cấp IV trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng.

Thủ tướng Chính phủ (2020). Quyết định số 34/2020/QĐ-TTg ngày 26 tháng 11 năm 2020 Ban hành danh mục nghề nghiệp Việt Nam.

Thủ tướng Chính phủ (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 đến năm 2050.

Thủ tướng Chính phủ (2022). Quyết định số 327/QĐ-TTg ngày 10 tháng 3 năm 2022 phê duyệt Đề án phát triển ngành công nghiệp CBG bền vững, hiệu quả giai đoạn 2021 – 2030.

Tổng cục Thống kê (2024), Niên giám thống kê Việt Nam 2023, Nhà xuất bản Thống kê.

World Bank (2020), Identifying Skills Needs in Vietnam - The Survey of Detailed Skills.

https://baochinhphu.vn/xuat-khau-go-va-san-pham-go-lap-ky-luc-moi-102250106171822048.htm

https://nhandan.vn/tin-hieu-vui-cua-cac-doanh-nghiep-xuat-khau-go-post812838.html

https://baodongnai.com.vn/kinh-te/202405/nganh-san-xuat-che-bien-go-no-luc-thay-doi-de-tang-truong-b9d5acf/

https://hawa.vn/nhan-luc-nhin-tu-chuoi-gia-tri-nganh-che-bien-go/

https://www.mayama.vn/thuc-trang-nganh-cong-nghiep-che-bien-go-viet-nam/

https://ttdn.vn/hoi-nhap-va-phat-trien/kinh-te-dau-tu/dot-pha-tang-truong-nganh-go-bai-1-du-dia-lon-95321

https://ttdn.vn/hoi-nhap-va-phat-trien/kinh-te-dau-tu/dot-pha-tang-truong-nganh-go-bai-2-khong-it-thach-thuc-95323

https://ttdn.vn/nghien-cuu-trao-doi/ly-luan-thuc-tien/dot-pha-tang-truong-nganh-go-bai-cuoi-thao-go-nut-that-95326

https://vietnamplywood.com.vn/2025/tong-thong-donald-trump-ap-thue-doi-ung-46-voi-viet-nam-nganh-go-chiu-anh-huong-nhu-the-nao.html

PHỤ LỤC

Phụ lục 1. Mẫu phiếu khảo sát doanh nghiệp CBG

PHIẾU KHẢO SÁT DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN GỖ

Khảo sát này nhằm đánh giá xu hướng lao động, việc làm và kỹ năng nghề trong ngành chế biến gỗ, đồng thời phân tích nhu cầu năng lực phục vụ tăng trưởng dài hạn, nâng cao khả năng thích ứng và cạnh tranh của ngành trong các thị trường đang phát triển. Kết quả khảo sát sẽ là căn cứ để xây dựng các khuyến nghị về đào tạo nghề, phát triển kỹ năng phù hợp với yêu cầu phát triển bền vững của ngành chế biến gỗ.

Chúng tôi cam kết mọi thông tin Quý Ông/Bà cung cấp sẽ được bảo mật tuyệt đối và chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu.

Chúng tôi rất mong sớm nhận được hồi âm và trân trọng sự hỗ trợ của Quý Ông/Bà.

I. THÔNG TIN CHUNG

1. Tên doanh nghiệp: .....
2. Địa chỉ: .....
3. Ngành nghề kinh doanh chính: .....
4. Loại hình doanh nghiệp:
   ☐ Tư nhân ☐ FDI ☐ Nhà nước ☐ Khác:
5. Vị trí việc làm chủ yếu trong doanh nghiệp:
   ☐ Sản xuất trực tiếp ☐ Kỹ thuật - quản lý ☐ Văn phòng - hỗ trợ
   ☐ Kiến trúc sư, kỹ sư thiết kế tạo mẫu ☐ Điều hành cấp cao

II. THÔNG TIN VỀ LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

6. Có bao nhiêu nhân viên hiện đang làm việc tại Quý Doanh nghiệp? ……. người.

7. Số lượng lao động của Quý Doanh nghiệp theo vị trí công việc (ghi rõ số lượng):

Vị trí công việc	**Lao động nữ**	**Lao động trẻ (18-24 tuổi)**	**Tổng số**
1. Điều hành cấp cao			
2. Kiến trúc sư, kỹ sư thiết kế tạo mẫu			
3. Kỹ thuật viên			
4. Quản lý sản xuất			
5. Văn phòng - Hỗ trợ			

6. Lao động trực tiếp chế biến gỗ			
7. Khác			
Tổng số			

8. Số lao động chế biến gỗ bình quân tại Doanh nghiệp theo trình độ (đến 31/3/2025):

Trình độ chuyên môn kỹ thuật	**Số lượng (người)**
1. Không có trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT)	
2. CNKT không có bằng nghề / chứng chỉ nghề	
3. Chứng chỉ/chứng nhận học nghề ngắn hạn (dưới 3 tháng)	
4. Sơ cấp nghề	
5. Trung cấp nghề hoặc trung cấp chuyên nghiệp	
6. Cao đẳng nghề hoặc cao đẳng	
7. Đại học trở lên	
Tổng cộng	

9. Xin cho biết, tầm quan trọng của các năng lực/kỹ năng mà Quý Doanh nghiệp yêu cầu đối với lao động chế biến gỗ nhóm Kỹ thuật viên, Quản lý sản xuất, Văn phòng - Hỗ trợ, Lao động trực tiếp chế biến gỗ? (Đánh dấu "X" vào ô lựa chọn)

Năng lực/kỹ năng	5 Rất quan trọng	4 Quan trọng	3 Bình thường	2 Ít quan trọng	1 Không quan trọng
1. Chuyên môn kỹ thuật	☐	☐	☐	☐	☐
2. Thiết kế, tạo mẫu	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ngoại ngữ	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ứng dụng công nghệ thông tin	☐	☐	☐	☐	☐

5. Giao tiếp hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐
6. Làm việc nhóm	☐	☐	☐	☐	☐
7. An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
8. Marketting	☐	☐	☐	☐	☐
9. Tư duy sáng tạo, tính chủ động	☐	☐	☐	☐	☐
10. Giải quyết vấn đề	☐	☐	☐	☐	☐
11. Quản lý thời gian	☐	☐	☐	☐	☐
12. Sử dụng năng lượng và tài nguyên hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐
13. Áp dụng hành vi và công nghệ bảo vệ môi trường	☐	☐	☐	☐	☐
14. Khác (ghi cụ thể)	☐	☐	☐	☐	☐

10. Xin cho biết, mức độ đáp ứng về năng lực/kỹ năng khi thực hiện công việc của lao động chế biến gỗ nhóm Kỹ thuật viên, Quản lý sản xuất, Văn phòng - Hỗ trợ, Lao động trực tiếp chế biến gỗ? (Đánh dấu "X" vào ô lựa chọn)

Năng lực/kỹ năng	5 Đáp ứng tốt	4 Đáp ứng khá tốt	3 Bình thường	2 Đáp ứng một phần	1 Không đáp ứng
1. Chuyên môn kỹ thuật	☐	☐	☐	☐	☐
2. Thiết kế, tạo mẫu	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ngoại ngữ	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ứng dụng công nghệ thông tin	☐	☐	☐	☐	☐
5. Giao tiếp hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐

6. Làm việc nhóm	☐	☐	☐	☐	☐
7. An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
8. Marketting	☐	☐	☐	☐	☐
9. Tư duy sáng tạo, tính chủ động	☐	☐	☐	☐	☐
10. Giải quyết vấn đề	☐	☐	☐	☐	☐
11. Quản lý thời gian	☐	☐	☐	☐	☐
12. Sử dụng năng lượng và tài nguyên hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐
13. Áp dụng hành vi và công nghệ bảo vệ môi trường	☐	☐	☐	☐	☐
14. Khác (ghi cụ thể)	☐	☐	☐	☐	☐

III. TUYỂN DỤNG

11. Doanh nghiệp của Quý Ông/Bà tuyển lao động qua các hình thức nào là chủ yếu?
(Ghi theo thứ tự ưu tiên, với 1 là hình thức phổ biến nhất - tối đa 5 lựa chọn)

	Thứ tự
Qua các trung tâm dịch vụ việc làm	
Qua các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm	
Qua thông báo tuyển lao động tại doanh nghiệp	
Qua các cơ sở giáo dục nghề nghiệp	
Qua các phương tiện thông tin đại chúng	
Qua cổ đông, người lao động đang làm việc trong doanh nghiệp	
Qua người thân, bạn bè	
Khác, *(ghi cụ thể)*	

12. Xin cho biết mức độ khó khăn khi tuyển dụng lao động chế biến gỗ?
☐ Rất khó khăn ☐ Khó khăn ☐ Dễ dàng

Nếu đánh giá là "**Rất khó khăn**" và "**Khó khăn**", xin cho biết tên 5 vị trí cụ thể thuộc các nhóm Kỹ thuật viên, Quản lý sản xuất, Văn phòng - hỗ trợ, Lao động trực tiếp chế biến gỗ hiện khó tuyển lao động có kỹ năng phù hợp? (Ghi theo thứ tự, với 1 là vị trí công việc khó tuyển nhất)

TT	**Tên vị trí công việc**	**Lý do (Có thể đánh dấu "X" vào nhiều lý do)**						
		Không đủ nguồn lao động	Trình độ tay nghề không đáp ứng	Thiếu bộ phận/cán bộ tuyển dụng	Cạnh tranh nhân lực địa phương	Lao động không thích ở địa phương	Mức lương chưa hấp dẫn	Lý do khác
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								

13. Tỷ lệ nghỉ việc/nhiều biến động trong 12 tháng qua tại doanh nghiệp của Quý Ông/Bà theo vị trí công việc cụ thể thuộc các nhóm Kỹ thuật viên, Quản lý sản xuất, Văn phòng - Hỗ trợ, Lao động trực tiếp chế biến gỗ (mức độ từ cao xuống thấp)?

STT	**Tên vị trí công việc**
1	
2	
3	
4	
5	

14. Doanh nghiệp có chính sách cụ thể nào để giữ chân người lao động?

.....

15. Kế hoạch tuyển dụng của Quý Doanh nghiệp trong 12 tháng tới:

TT	**Vị trí công việc cụ thể**	**Số lượng**

1.	**Nhóm sản xuất trực tiếp** (Ví dụ: Cưa, cắt, sấy, phân loại gỗ nguyên liệu; Cưa cắt bằng máy cưa bàn trượt, bào gỗ bằng máy bào thẩm, bào cuốn; Vận hành máy CNC cắt, phay gỗ theo bản vẽ; Gia công chi tiết kết cấu đồ gỗ; Lắp ráp các chi tiết hoàn thiện sản phẩm; Sơn PU, UV, đánh bóng, xử lý bề mặt gỗ; Kiểm tra sản phẩm và đóng gói xuất khẩu…)	
2.	**Nhóm kỹ thuật** (Ví dụ: Thiết kế sản phẩm gỗ 2D/3D, vẽ đồ họa/lập bản vẽ kỹ thuật; Thiết kế, tạo mẫu; Kiểm tra chất lượng sản phẩm đầu vào/ra; Sửa chữa, bảo trì máy móc gỗ công nghiệp…)	
3.	**Nhóm quản lý sản xuất** (Ví dụ: Quản lý nhóm công nhân theo dây chuyền; Hướng dẫn, giám sát kỹ thuật tại xưởng; Giám sát an toàn sản xuất, xử lý môi trường…)	
4.	**Nhóm văn phòng – hỗ trợ** (Ví dụ: Lập kế hoạch, điều phối sản xuất; Làm chứng từ, khai hải quan, phối hợp vận chuyển; Giao dịch với khách hàng quốc tế; Tuyển dụng, tính lương, hợp đồng lao động; …)	
5.	Khác…….	

Xin cho biết, lý do sẽ tuyển dụng lao động ở các vị trí công việc này:

(Ghi theo thứ tự ưu tiên, với 1 là lý do được ưu tiên nhất)

	Thứ tự
Mở rộng quy mô hoạt động sản xuất - kinh doanh	
Thay đổi chiến lược sản xuất - kinh doanh	
Thay đổi/cập nhật công nghệ	
Sắp xếp, tổ chức lại lao động	
Lý do khác	

16. Số lao động Doanh nghiệp dự kiến CẮT GIẢM trong thời gian tới (nếu có)?

Đơn vị: Người Đơn vị: Người

TT	Vị trí công việc cụ thể	Số lượng
1.	**Nhóm sản xuất trực tiếp** (Ví dụ: Cưa, cắt, sấy, phân loại gỗ nguyên liệu; Cưa cắt bằng máy cưa bàn trượt, bào gỗ bằng máy bào thẩm, bào cuốn; Vận hành máy CNC cắt, phay gỗ theo bản vẽ; Gia công chi tiết kết cấu đồ gỗ; Lắp ráp các chi tiết hoàn thiện sản phẩm; Sơn PU, UV, đánh bóng, xử lý bề mặt gỗ; Kiểm tra sản phẩm và đóng gói xuất khẩu…)	
2.	**Nhóm kỹ thuật** (Ví dụ: Thiết kế sản phẩm gỗ 2D/3D, vẽ đồ họa/lập bản vẽ kỹ thuật; Thiết kế, tạo mẫu; Kiểm tra chất lượng sản phẩm đầu vào/ra; Sửa chữa, bảo trì máy móc gỗ công nghiệp…)	
3.	**Nhóm quản lý sản xuất** (Ví dụ: Quản lý nhóm công nhân theo dây chuyền; Hướng dẫn, giám sát kỹ thuật tại xưởng; Giám sát an toàn sản xuất, xử lý môi trường…)	
4.	**Nhóm văn phòng - hỗ trợ** (Ví dụ: Lập kế hoạch, điều phối sản xuất; Làm chứng từ, khai hải quan, phối hợp vận chuyển; Giao dịch với khách hàng quốc tế; Tuyển dụng, tính lương, hợp đồng lao động; …)	
5.	Khác…….	

Xin cho biết lý do cắt giảm lao động trong các vị trí công việc này:

(Ghi theo thứ tự ưu tiên, với 1 là lý do được ưu tiên nhất)

	Thứ tự
Doanh nghiệp thu hẹp quy mô hoạt động sản xuất - kinh doanh	
Do thay đổi chiến lược/lĩnh vực sản xuất - kinh doanh	
Thay đổi/cập nhật công nghệ	
Do sắp xếp, tổ chức lại lao động	
Lý do khác: ……	

IV. CÁC VỊ TRÍ VIỆC LÀM KỸ THUẬT TRONG DÂY CHUYỀN CHẾ BIẾN GỖ XUẤT KHẨU

17. Vui lòng cho biết mức độ phổ biến, yêu cầu kỹ thuật, ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với từng vị trí kỹ thuật tại Doanh nghiệp của Quý Ông/Bà. Nếu các vị trí này chưa được nêu trong danh mục, xin hãy nêu rõ trong các dòng còn trống.

STT	Vị trí việc làm kỹ thuật	Mức độ phổ biến (Rất phổ biến / Phổ biến / Ít gặp / Không có)	Yêu cầu kỹ thuật chính	Ngành nghề đào tạo phù hợp	Trình độ đào tạo tối thiểu (Sơ cấp / Trung cấp / Cao đẳng / Đại học)
1	Công nhân xẻ, sấy gỗ				
2	Công nhân cưa/rọc/định hình				
3	Công nhân ghép nối gỗ				
4	Công nhân bào/ráp thô				
5	Công nhân chà nhám/làm nguội				
6	Công nhân sơn/lắp ráp hoàn thiện				
7	Thợ máy/Cơ khí bảo trì thiết bị				
8	Công nhân CNC/ Vận hành máy tự động				
9	Kỹ thuật viên kiểm tra chất lượng (QC)				
10	Nhân viên thiết kế kỹ thuật/triển khai bản vẽ				
11	Kỹ thuật viên bảo trì, sửa chữa				

12	Kỹ thuật viên giám sát an toàn sản xuất, xử lý môi trường				
13	Kỹ sư chế biến gỗ				
14	Kỹ sư thiết kế, tạo mẫu				
15					
16					

V. ĐÀO TẠO VÀ HỢP TÁC ĐÀO TẠO

18. Quý Doanh nghiệp có tổ chức đào tạo cho người lao động không?

Có ☐ Không ☐

Nếu "Có":

18.1. Xin cho biết lý do đào tạo? (Đánh dấu "X" vào ô tương ứng)

	Thứ tự	
	Lao động đang làm việc tại doanh nghiệp	**Lao động mới được tuyển dụng**
Nâng cao năng lực chuyên môn/nghiệp vụ		
Thay đổi/cập nhật công nghệ		
Do thay đổi chiến lược/lĩnh vực sản xuất - kinh doanh		
Chuyển đổi vị trí việc làm		
Lao động bị thiếu hụt kỹ năng mềm (ra quyết định, giải quyết vấn đề, an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp, bảo vệ môi trường và tiết kiệm năng lượng, giao tiếp, làm việc nhóm,...)		
Lý do khác:……..		

18.2. Nơi đào tạo cho lao động? (Đánh dấu "X" vào ô lựa chọn)

Nơi đào tạo	Lao động đang làm việc tại doanh nghiệp	Lao động mới được tuyển dụng
1. Tại Doanh nghiệp		
2. Doanh nghiệp khác		
3. Cơ sở giáo dục nghề nghiệp		
4. Khác (ghi rõ)…….……		

18.3. Chi phí đào tạo cho người lao động do ai chi trả? (Đánh dấu "X" vào ô lựa chọn)

Nơi đào tạo	Lao động đang làm việc tại doanh nghiệp	Lao động mới được tuyển dụng
1. Doanh nghiệp		
2. Người lao động		
3. Cả doanh nghiệp và người lao động		
4. Khác (ghi rõ)…….……		

18.4. Thời gian bình quân để đào tạo cho người lao động? (Đánh dấu "X" vào ô lựa chọn)

Thời gian	Lao động đang làm việc tại doanh nghiệp	Lao động mới được tuyển dụng
1. Dưới 1 tháng		
2. Từ 1 đến 3 tháng		
3. Từ 3 đến 6 tháng		
4. Từ 6 đến 12 tháng		
5. Trên 12 tháng		

19. Quý Doanh nghiệp có nhu cầu phối hợp đào tạo không?
☐ Có ☐ Không Lý do (nếu không): .....

20. Đào tạo nghề theo công việc cho lao động "tiềm năng" quan trọng như thế nào?
☐ 1. Không quan trọng ☐ 2. Không quan trọng lắm ☐ 3. Bình thường

☐ 4. Quan trọng ☐ 5. Rất quan trọng

21. Quý Doanh nghiệp có liên kết với cơ sở đào tạo nào trong khu vực không?

☐ Có, thường xuyên ☐ Có, thỉnh thoảng ☐ Không chắc ☐ Không

22. Các cơ sở đào tạo đang hợp tác với Quý oanh nghiệp (đánh dấu tất cả lựa chọn đúng):

☐ Trung tâm giáo dục nghề nghiệp

☐ Trường trung cấp, cao đẳng

☐ Trường đại học

☐ Trung tâm/Viện đào tạo

☐ Khác (ghi cụ thể): .....

23. Theo Quý Doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo có đáp ứng yêu cầu kỹ năng ngành chế biến gỗ không?

Tổ chức đào tạo	Có	Thỉnh thoảng	Không chắc
Trung tâm giáo dục nghề nghiệp	☐	☐	☐
Trường trung cấp, cao đẳng	☐	☐	☐
Trường đại học	☐	☐	☐
Trung tâm/Viện đào tạo	☐	☐	☐

24. Quý Doanh nghiệp có thường xuyên xem xét kỹ năng lao động so với yêu cầu sản xuất kinh doanh không?

☐ Có, doanh nghiệp chủ động ☐ Có, khi có yêu cầu bên ngoài ☐ Không chắc

☐ Không

25. Nguồn thông tin nào Quý Doanh nghiệp dùng để xác định những kỹ năng cần thiết?

☐ Nghiên cứu thị trường/điều tra

☐ Dữ liệu thống kê công bố

☐ Hướng dẫn/tư vấn từ cơ quan nhà nước

☐ Phân tích thị trường lao động

☐ Tạp chí chuyên ngành

☐ Phân tích thông báo tuyển dụng

☐ Liên kết với cơ sở đào tạo

☐ Khác (nêu rõ): .....

26. Doanh nghiệp có góp ý chương trình đào tạo của cơ sở đào tạo nghề không?

☐ Có, thường xuyên ☐ Có, thỉnh thoảng ☐ Không chắc ☐ Không

27. Nếu "Có", xin cho biết mức độ hợp tác theo nội dung sau:

Nội dung hợp tác	5 Rất tốt	4 Tốt	3 Bình thường	2 Ít	1 Không hợp tác

Tham gia xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo	☐	☐	☐	☐	☐
Tham gia xây dựng chuẩn đầu ra, danh mục ngành nghề/thiết bị	☐	☐	☐	☐	☐
Tiếp nhận và hướng dẫn học viên thực tập tại doanh nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
Tham gia đánh giá kết quả học tập	☐	☐	☐	☐	☐
Gửi lao động đến học tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
Cử cán bộ đến giảng dạy tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
Tiếp nhận nhà giáo đến tham quan/thực tập tại doanh nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
Cung cấp thông tin nhu cầu đào tạo, tuyển dụng của doanh nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
Liên kết tổ chức đào tạo	☐	☐	☐	☐	☐
Hỗ trợ cơ sở vật chất, cấp học bổng	☐	☐	☐	☐	☐
Chia sẻ chi phí đào tạo	☐	☐	☐	☐	☐
Khác (ghi cụ thể):					

V. NHU CẦU KỸ NĂNG PHỤC VỤ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG NGÀNH CHẾ BIẾN GỖ XUẤT KHẨU

28. Theo đánh giá của Quý Doanh nghiệp, xu hướng phát triển kỹ năng trong ngành chế biến gỗ trong 5-10 năm tới là gì? (có thể chọn nhiều đáp án)

☐ Tăng nhu cầu kỹ năng số/CNTT

☐ Tăng nhu cầu kỹ năng quản lý sản xuất

☐ Tăng nhu cầu kỹ năng xanh, bền vững

☐ Tăng nhu cầu tay nghề cao chuyên sâu về kỹ thuật chế biến gỗ

☐ Giảm nhu cầu lao động phổ thông

☐ Khác (ghi rõ): .....

29. Các yếu tố nào tác động lớn đến nhu cầu kỹ năng tại doanh nghiệp trong thời gian tới? (Đánh dấu mức độ tác động từ 1 đến 5)

Yếu tố	5 Rất lớn	4 Lớn	3 Trung bình	2 Ít	1 Không ảnh hưởng
Biến động thị trường xuất khẩu	☐	☐	☐	☐	☐
Yêu cầu khách hàng về chất lượng, bền vững	☐	☐	☐	☐	☐
Ứng dụng công nghệ mới, tự động hóa	☐	☐	☐	☐	☐
Chính sách nhà nước về lao động và đào tạo	☐	☐	☐	☐	☐
Yếu tố văn hóa – xã hội địa phương	☐	☐	☐	☐	☐
Khác (ghi rõ):	☐	☐	☐	☐	☐

30. Theo Quý Doanh nghiệp, những kỹ năng nào còn thiếu hụt nhiều nhất trong lực lượng lao động hiện tại? (Ghi cụ thể từng kỹ năng/nghề và lý do)

.....

.....

31. Quý Doanh nghiệp có kiến nghị nào đối với cơ quan nhà nước hoặc cơ sở đào tạo để nâng cao chất lượng lao động ngành chế biến gỗ?

.....

.....

32. Để lao động đáp ứng tốt hơn với yêu cầu công việc, đặc biệt trong chế biến gỗ xuất khẩu, ý kiến của Quý Doanh nghiệp là gì?

.....

.....

Chân thành cảm ơn sự hợp tác của Quý Doanh nghiệp!

Phụ lục 2. Mẫu phiếu khảo sát người lao động trong doanh nghiệp chế biến gỗ

PHIẾU KHẢO SÁT NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN GỖ

Khảo sát này nhằm đánh giá xu hướng lao động, việc làm và kỹ năng nghề trong ngành chế biến gỗ, đồng thời phân tích nhu cầu năng lực phục vụ tăng trưởng dài hạn, nâng cao khả năng thích ứng và cạnh tranh của ngành trong các thị trường đang phát triển. Kết quả khảo sát sẽ là căn cứ để xây dựng các khuyến nghị về đào tạo nghề, phát triển kỹ năng phù hợp với yêu cầu phát triển bền vững của ngành chế biến gỗ.

Chúng tôi cam kết mọi thông tin Quý Anh/Chị cung cấp sẽ được bảo mật tuyệt đối và chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu.

Chúng tôi rất mong sớm nhận được hồi âm và trân trọng sự hỗ trợ của Quý Anh/Chị.

I. THÔNG TIN CHUNG

1. Họ và tên:

2. Giới tính: ☐ Nam ☐ Nữ

3. Tên doanh nghiệp mà Quý Anh/Chị đang làm việc?

.....

4. Trình độ chuyên môn cao nhất đạt được? *(Đánh dấu "X" vào ô tương ứng)*

1. Đại học trở lên	☐
2. Cao đẳng (Cao đẳng nghề, Cao đẳng)	☐
3. Trung cấp (Trung cấp nghề/Trung cấp chuyên nghiệp)	☐
4. Sơ cấp nghề	☐
5. Đào tạo ngắn hạn	☐

5. Xin ghi rõ ngành nghề được đào tạo (nếu có):

.....

II. VIỆC LÀM HIỆN TẠI

6. Vị trí việc làm hiện tại:

☐ Sản xuất trực tiếp ☐ Kỹ thuật viên ☐ Quản lý sản xuất ☐ Văn phòng - Hỗ trợ

☐ Kiến trúc sư, kỹ sư thiết kế tạo mẫu ☐ Điều hành cấp cao

7. Xin cho biết công việc cụ thể của Quý Anh/Chị *(Đánh dấu "X" vào ô tương ứng, có thể lựa chọn nhiều ô. Nếu các công việc chưa được nêu trong danh mục, xin hãy ghi rõ trong các dòng còn trống)*

STT	Công việc đang đảm nhiệm	
1	Cưa, cắt, sấy, phân loại gỗ nguyên liệu	
2	Cưa cắt bằng máy cưa bàn trượt, bào gỗ bằng máy bào thẩm, bào	

	cuốn	
3	Vận hành máy CNC cắt, phay gỗ theo bản vẽ	
4	Gia công chi tiết kết cấu đồ gỗ	
5	Lắp ráp các chi tiết hoàn thiện sản phẩm	
6	Sơn PU, UV, đánh bóng, xử lý bề mặt gỗ	
7	Kiểm tra sản phẩm và đóng gói xuất khẩu	
8	Thiết kế sản phẩm gỗ 2D/3D, vẽ đồ họa/lập bản vẽ kỹ thuật	
9	Thiết kế, tạo mẫu	
10	Kiểm tra chất lượng sản phẩm đầu vào/ra	
11	Sửa chữa, bảo trì máy móc gỗ công nghiệp	
12	Quản lý nhóm công nhân theo dây chuyền	
13	Hướng dẫn, giám sát kỹ thuật tại xưởng	
14	Giám sát an toàn sản xuất, xử lý môi trường	
15	Lập kế hoạch, điều phối sản xuất	
16	Làm chứng từ, khai hải quan, phối hợp vận chuyển	
17	Giao dịch với khách hàng quốc tế	
18	Tuyển dụng, tính lương, hợp đồng lao động	
19		
20		
21		

8. Anh/Chị vào làm việc tại doanh nghiệp này bằng hình thức nào?

(Đánh dấu “X” vào ô tương ứng)

1. Qua các Trung tâm dịch vụ việc làm	
2. Qua các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm	
3. Qua thông báo tuyển lao động tại doanh nghiệp	
4. Qua các cơ sở giáo dục nghề nghiệp	
5. Qua các phương tiện thông tin đại chúng	
6. Qua cổ đông, người lao động đang làm việc trong doanh nghiệp	
7. Qua người thân, bạn bè	
8. Khác (ghi rõ)	

9. Xin cho biết mức thu nhập bình quân/tháng của Quý Anh/Chị? …. VNĐ/tháng

(Thu nhập bao gồm tiền lương, phụ cấp, các khoản hỗ trợ như tiền ăn trưa, hỗ trợ đi lại, thuê nhà và các khoản làm thêm giờ, tiền thưởng khác tính bình quân/tháng)

10. Xin cho biết Anh/Chị đang làm việc theo loại hình hợp đồng nào:

☐ Không xác định thời hạn ☐ Xác định thời hạn ☐ Thời vụ ☐ Khoán việc

11. Mức độ hài lòng của Quý Anh/Chị với công việc:

☐ Rất hài lòng ☐ Hài lòng ☐ Bình thường ☐ Không hài lòng

III. KỸ NĂNG VÀ ĐÀO TẠO

12. Xin cho biết, tầm quan trọng của các năng lực/kỹ năng mà Quý Doanh nghiệp yêu cầu đối với lao động chế biến gỗ? (Đánh dấu "X" vào ô lựa chọn)

Năng lực/kỹ năng	5 Rất quan trọng	4 Quan trọng	3 Bình thường	2 Ít quan trọng	1 Không quan trọng
1. Chuyên môn kỹ thuật	☐	☐	☐	☐	☐
2. Thiết kế, tạo mẫu	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ngoại ngữ	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ứng dụng công nghệ thông tin	☐	☐	☐	☐	☐
5. Giao tiếp hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐
6. Làm việc nhóm	☐	☐	☐	☐	☐
7. An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
8. Marketting	☐	☐	☐	☐	☐
9. Tư duy sáng tạo, tính chủ động	☐	☐	☐	☐	☐
10. Giải quyết vấn đề	☐	☐	☐	☐	☐
11. Quản lý thời gian	☐	☐	☐	☐	☐
12. Sử dụng năng lượng và tài nguyên hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐
13. Áp dụng hành vi và công nghệ bảo vệ môi trường	☐	☐	☐	☐	☐
14. Khác (ghi cụ thể) ……	☐	☐	☐	☐	☐

13. Quý Anh/Chị tự đánh giá mức độ đáp ứng về năng lực/kỹ năng khi thực hiện công việc của lao động chế biến gỗ? (Đánh dấu "X" vào ô lựa chọn)

Năng lực/kỹ năng	5 Đáp ứng tốt	4 Đáp ứng khá tốt	3 Bình thường	2 Đáp ứng một phần	1 Không đáp ứng
1. Chuyên môn kỹ thuật	☐	☐	☐	☐	☐
2. Thiết kế, tạo mẫu	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ngoại ngữ	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ứng dụng công nghệ thông tin	☐	☐	☐	☐	☐
5. Giao tiếp hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐
6. Làm việc nhóm	☐	☐	☐	☐	☐
7. An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
8. Marketting	☐	☐	☐	☐	☐
9. Tư duy sáng tạo, tính chủ động	☐	☐	☐	☐	☐
10. Giải quyết vấn đề	☐	☐	☐	☐	☐
11. Quản lý thời gian	☐	☐	☐	☐	☐
12. Sử dụng năng lượng và tài nguyên hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐
13. Áp dụng hành vi và công nghệ bảo vệ môi trường	☐	☐	☐	☐	☐
14. Khác (ghi cụ thể) ……	☐	☐	☐	☐	☐

14. Kể từ khi vào làm việc tại doanh nghiệp hiện tại, Quý Anh/Chị có được đào tạo không?

Có ☐ Không ☐

Nếu "Có":

14.1. Xin cho biết lý do đào tạo? (Đánh dấu "X" vào ô lựa chọn)

1. Nâng cao năng lực chuyên môn/nghiệp vụ ☐
2. Thay đổi/cập nhật công nghệ ☐
3. Do thay đổi chiến lược/lĩnh vực sản xuất - kinh doanh ☐
4. Lao động bị thiếu hụt kỹ năng mềm ☐

5. Chuyển đổi vị trí việc làm	☐
6. Nguyện vọng cá nhân	☐
7. Lý do khác:……	☐

14.2. Xin cho biết nơi đào tạo? (Đánh dấu "X" vào ô lựa chọn)

1. Tại doanh nghiệp đang làm việc	☐
2. Doanh nghiệp khác	☐
3. Cơ sở giáo dục nghề nghiệp	☐
4. Khác (ghi rõ): ……	☐

14.3. Xin cho biết chi phí đào tạo do ai chi trả? (Đánh dấu "X" vào ô lựa chọn)

1. Doanh nghiệp	☐
2. Người lao động	☐
3. Cả doanh nghiệp và người lao động	☐
4. Khác	☐

14.4. Thời gian được đào tạo? (Đánh dấu "X" vào ô lựa chọn)

1. Dưới 1 tháng	☐
2. Từ 1 đến 3 tháng	☐
3. Từ 3 đến 6 tháng	☐
4. Từ 6 đến 12 tháng	☐
5. Trên 12 tháng	☐

14.5. Kỹ năng/Năng lực được đào tạo? (Đánh dấu "X" vào ô lựa chọn)

1. Chuyên môn kỹ thuật	☐
2. Thiết kế, tạo mẫu	☐
3. Ngoại ngữ	☐
4. Ứng dụng công nghệ thông tin	☐

5. Giao tiếp hiệu quả	☐
6. Làm việc nhóm	☐
7. An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp	☐
8. Marketting	☐
9. Tư duy sáng tạo, tính chủ động	☐
10. Giải quyết vấn đề	☐
11. Quản lý thời gian	☐
12. Sử dụng năng lượng và tài nguyên hiệu quả	☐
13. Áp dụng hành vi và công nghệ bảo vệ môi trường	☐
14. Khác (ghi cụ thể)	☐

15. Quý Anh/Chị có dự định tham gia khóa đào tạo nào trong 3 năm tới không?

Có ☐ Không ☐

Nếu "Có", cho biết tên ngành nghề và trình độ đào tạo?

	Tên ngành nghề	***Trình độ đào tạo***				
		Đào tạo ngắn hạn tại doanh nghiệp	**Sơ cấp**	**Trung cấp**	**Cao đẳng**	**Đại học trở lên**
1	……..					
2	……					
3	……					
4	……					
5	……					

16. Để đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc, Quý Anh/Chị cho biết mình cần được đào tạo thêm về các năng lực/kỹ năng nào? *(Đánh dấu "X" vào ô vuông tương ứng, có thể lựa chọn nhiều ô)*

Năng lực/kỹ năng	**Lựa chọn**
1. Chuyên môn kỹ thuật	
2. Thiết kế, tạo mẫu	
3. Ngoại ngữ	
4. Ứng dụng công nghệ thông tin	
5. Giao tiếp hiệu quả	
6. Làm việc nhóm	
7. An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp	
8. Marketting	
9. Tư duy sáng tạo, tính chủ động	
10. Giải quyết vấn đề	
11. Quản lý thời gian	
12. Sử dụng năng lượng và tài nguyên hiệu quả	
13. Áp dụng hành vi và công nghệ bảo vệ môi trường	
14. Khác (ghi cụ thể) ……..	

17. Nếu lựa chọn "Chuyên môn kỹ thuật", xin cho biết cụ thể cần đào tạo thêm những kỹ năng/năng lực gì:

……

……

18. Theo Quý Anh/Chị, khó khăn (nếu có) khi học nâng cao kỹ năng, trình độ là gì:

☐ Thời gian ☐ Chi phí ☐ Khoảng cách ☐ Khác:

19. Anh/chị có sẵn sàng học nghề ngay tại doanh nghiệp nếu được tổ chức?

☐ Có ☐ Không

20. Góp ý thêm của Quý Anh/Chị về hình thức tổ chức đào tạo phù hợp:

……

Chân thành cảm ơn sự hợp tác của Quý Anh/Chị!

Phụ lục 3. Danh sách doanh nghiệp chế biến gỗ và cơ sở đào tạo trong nghiên cứu thực địa và tham vấn

STT	Tên tổ chức	Tỉnh/Thành phố
1	Công ty CP Nghĩa Sơn Furniture	Đồng Nai
2	Công ty TNHH Đồ gỗ Hố Nai M&M	Đồng Nai
3	Công ty CP Tekcom	Bình Dương
4	Công ty CP Mộc Phát	Bình Dương
5	Công ty TNHH Bảo Hưng	Bình Dương
6	Công ty Auto Furniture	Bình Dương
7	Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Bình Định (FPA Binh Dinh)	Bình Định
8	Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Việt Nam (VIFOREST)	Hà Nội
9	Hội Mỹ nghệ và Chế biến gỗ TP. Hồ Chí Minh (HAWA)	TP. Hồ Chí Minh
10	Đại học Văn Lang	TP. Hồ Chí Minh
11	Đại học Nông lâm TP. Hồ Chí Minh	TP. Hồ Chí Minh
12	Trường ĐHSPKT TP. Hồ Chí Minh	TP. Hồ Chí Minh
13	Trường Cao đẳng Công nghệ và Nông Lâm Nam Bộ	Bình Dương

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

Phòng 032, tầng 3, tòa nhà Coco,

Số 14 Thụy Khuê, Hà Nội

https://snrd-asia.org/vpa-flegt/