



## Lỗ hổng và nguy cơ tiềm ẩn

Trong thực hiện quy định về hợp đồng lao động, bảo hiểm cho người lao động và an toàn lao động ở các doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu nhỏ trong bối cảnh thực thi Hiệp định VPA/FLEGT

Trương Quang Hoàng<sup>a1</sup>, Ngô Tùng Đức<sup>a</sup>, Lê Hồng Liên<sup>b</sup>, Phạm Thị Hải Yến<sup>c</sup>, Nguyễn Văn Hoàng<sup>d</sup>, Dương Thị Liên<sup>e</sup>

- a. Trung tâm Phát triển nông thôn miền Trung Việt Nam (CRD)
- b. Trung tâm Phát triển nông thôn bền vững (SRD)
- c. Trung tâm Giáo dục và phát triển (CED)
- d. Trung tâm Con người và thiên nhiên (PANNATURE)
- e. Viện Quản lý rừng bền vững và chứng chỉ rừng (SFMI)

### Thông điệp chính

Bản tin chính sách chỉ nói về các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ ở một số tỉnh và được phát triển dựa trên tổng quan các báo cáo khảo sát, nghiên cứu được thực hiện bởi các tổ chức của mạng lưới VNGO-FLEGT. Hiệp định VPA/FLEGT đặt ra các yêu cầu tuân thủ về lao động đối với tổ chức/doanh nghiệp gỗ và các yêu cầu này được cụ thể hoá trong các văn bản pháp luật của Việt Nam. Tuy vậy, các doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu nhỏ chưa tuân thủ đầy đủ các quy định này, và điều đó đã gây ra những tác động tiêu cực đến người lao động, nhất là các lao động nữ và cho chính các doanh nghiệp gỗ. Các nguyên nhân cơ bản của tình trạng này là: thiếu sự giám sát chặt chẽ việc thực thi các quy định pháp luật về lao động; người lao động có hiểu biết và nhận thức hạn chế về các quy định pháp luật về lao động, trong khi đó họ có những khó khăn về kinh tế nên phải chấp nhận làm việc trong điều kiện không đảm bảo; Công việc không ổn định của các doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu nhỏ tạo ra những khó khăn trong việc duy trì lực lượng lao động, dẫn đến các doanh nghiệp tìm cách “vận dụng linh hoạt” các quy định pháp luật về lao động. Để có thể giải quyết các vấn đề này, cần có những quy định đặc thù đối với lao động mùa vụ có thời hạn hợp đồng dưới 03 tháng làm việc trong doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu nhỏ; nâng cao nhận thức về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong ngành gỗ; nâng cao hiểu biết và nhận thức về các quy định pháp luật về lao động và an toàn lao động cho người lao động; và tăng cường giám sát việc thực hiện các quy định pháp luật về lao động và an toàn lao động trong các doanh nghiệp gỗ.

### Giới thiệu

Hiệp định đối tác tự nguyện giữa Chính phủ Việt Nam và liên minh Châu Âu về thực thi luật lâm nghiệp, quản trị rừng và thương mại lâm sản (VPA/FLEGT) đã được ký vào tháng 11 năm 2018, được phê chuẩn và có hiệu lực vào tháng 6 năm 2019. Ngoài mục đích tạo ra những lợi ích kinh tế, xã hội và môi trường, Hiệp định còn chú trọng đến đảm bảo an toàn cho các đối tượng dễ bị tổn thương. Lao động trong các doanh nghiệp ngành gỗ, nhất là lao động ngắn hạn, có tay nghề thấp, chưa được đào tạo nghề nghiệp cũng như thiếu kiến thức về an toàn lao động, trong đó phụ nữ chiếm một phần đáng kể là những đối tượng dễ bị tổn thương.

Nhóm lao động ngắn hạn có tay nghề thấp – nhóm dễ bị tổn thương - chiếm tỷ lệ khá lớn ở các doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu nhỏ<sup>2</sup> đặc biệt là các doanh nghiệp chế biến. Năm 2019, Việt Nam có khoảng 5.400 doanh nghiệp chế biến gỗ, trong đó các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ chiếm 93% [1]. Trong số 500.000 công nhân làm việc trong ngành chế biến gỗ, có đến 40-45% là lao động ngắn hạn có tay nghề thấp [1]. Lao động nữ chiếm tỷ lệ khá cao trong lực lượng lao động ngắn hạn, khoảng 30-48% [2] [3].

Hiệp định VPA/FLEGT đặt ra các yêu cầu về bảo đảm quyền lợi của người lao động trong ngành gỗ. Trong khi đó, các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ trong ngành gỗ Việt Nam đang vướng nhiều vấn đề trong thực hiện các quy định pháp luật về lao động. Bản thông tin chính sách này phản ánh một số vấn

<sup>1</sup> Tác giả liên hệ: 102 Phùng Hưng, Huế, Việt Nam  
Email: hoangtq@crdvietnam.org

đề trong thực hiện quy định về hợp đồng lao động, bảo hiểm cho người lao động và an toàn lao động ở các doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu nhỏ. Đồng thời đưa ra một số khuyến nghị nhằm giúp doanh nghiệp khắc phục được các vấn đề này để có thể đáp ứng được các yêu cầu của Hiệp định VPA/FLEGT và tham gia vào chuỗi cung ứng gỗ hợp pháp.

Bản thông tin chính sách được xây dựng trên cơ sở tổng quan 05 báo cáo khảo sát, nghiên cứu của các tổ chức trong mạng lưới VNGO-FLEGT và một số báo cáo nghiên cứu khác đã được công bố. Ngoài ra, 02 hội thảo được tổ chức với sự tham gia của đại diện đến từ 17 tổ chức xã hội, 02 trường đại học và 2 tổ chức quốc tế để thu thập thông tin và tham vấn ý kiến trong quá trình xây dựng bản thông tin. Và 01 chuyến thực địa tại 02 doanh nghiệp gỗ được thực hiện để quan sát thực tế tham gia sản xuất của các lao động tại doanh nghiệp.

### Các yêu cầu của Hiệp định VPA/FLEGT và các quy định pháp luật về lao động

Phụ lục II Định nghĩa gỗ hợp pháp của Việt Nam đính kèm văn bản Hiệp định VPA/FLEGT nêu rõ các yêu cầu tuân thủ về lao động đối với tổ chức/doanh nghiệp gỗ và các yêu cầu này được quy định cụ thể trong các văn bản pháp luật như sau:

- Có hợp đồng lao động giữa doanh nghiệp với người lao động (quy định tại Điều 13, 14, 20, 24, 25 của Bộ Luật Lao động năm 2019).
- Người lao động được tham gia tổ chức công đoàn trong đơn vị (quy định tại Điều 5 Luật Công Đoàn năm 2012).
- Thực hiện quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động (quy định tại Điều 132, 134, 137, 142, 16, 32, 55, 67, 108, 118 Bộ Luật Lao động năm 2019).
- Có bảo hiểm xã hội (BHXH) của người lao động có hợp đồng từ 01 tháng trở lên (quy định tại Điều 2, 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014).
- Có bảo hiểm y tế (BHYT) của người lao động có hợp đồng từ 3 tháng trở lên (quy định tại Điều 12 Luật Bảo hiểm y tế năm 2008; Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật bảo hiểm y tế năm 2014).
- Có bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) cho người lao động có hợp đồng từ 3 tháng trở lên (Điều 52 Luật việc làm 2013).

### Doanh nghiệp gỗ và người lao động chưa thực hiện đầy đủ các quy định về hợp đồng lao động

**Doanh nghiệp gỗ không ký kết hợp đồng với người lao động:** Theo Luật Lao động, đối với lao động phổ thông có thời gian làm việc dưới 1 tháng thì người sử dụng lao động có thể thực hiện giao kết bằng lời nói với người lao động. Nhưng nếu thời gian làm việc trên 1 tháng, thì người sử dụng lao động và người lao động phải có hợp đồng bằng văn bản hoặc điện tử. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu của SRD và VNGO-FLEGT năm 2018 cho thấy rằng chỉ có 15 trong tổng số 36 doanh nghiệp được khảo sát (chiếm 41,6%) có ký hợp đồng với người lao động theo đúng quy định.

### Doanh nghiệp gỗ không thực hiện đầy đủ các quy định sử dụng lao động theo hợp đồng lao động:

Nhiều doanh nghiệp gỗ ký hợp đồng với người lao động nhưng không thực hiện đầy đủ các quy định trong hợp đồng về sử dụng lao động, chẳng hạn như vi phạm thời gian làm việc, nội dung giao kết hợp đồng, khám sức khỏe, vệ sinh lao động... Kết quả khảo sát của CRD và VNGO-FLEGT năm 2018 tại 90 doanh nghiệp gỗ ở Quảng Trị và Đồng Nai cho thấy chỉ có 61% doanh nghiệp tuân thủ đầy đủ quy định về sử dụng lao động [2]. Đặc biệt, một bài viết trên tờ báo Đồng Nai cho biết, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội đã tiến hành thanh tra tại 30 doanh nghiệp chuyên ngành gỗ trong tỉnh từ 12/2018 đến 6/2019 và kết quả cho thấy có đến hơn 70% số doanh nghiệp có vi phạm và bị xử phạt hành chính về tổ chức làm thêm giờ vượt quá quy định cho phép, chưa tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động [4]. Kết quả của đợt thanh tra này còn chỉ ra một số vi phạm khác liên quan đến hợp đồng giữa doanh nghiệp gỗ và người lao động như: doanh nghiệp có ký kết hợp đồng lao động với người lao động nhưng nội dung thỏa thuận chưa đầy đủ; không ký hợp đồng lao động bằng văn bản mà chỉ thỏa thuận bằng lời nói.

### Các nguyên nhân của vấn đề không thực hiện đầy đủ các quy định về hợp đồng lao động:

Vấn đề này đến từ cả hai phía: doanh nghiệp gỗ và người lao động. Từ phía doanh nghiệp, kết quả khảo sát 36 doanh nghiệp do SRD và VNGO-FLEGT thực hiện năm 2018 chỉ ra rằng các doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu nhỏ thường sử dụng nhiều lao động thời vụ vì

<sup>2</sup>Theo Điều 6, Nghị định 39/2018/NĐ-CP ngày 11 tháng 3 năm 2018, Doanh nghiệp siêu nhỏ là doanh nghiệp có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 10 người và tổng doanh thu của năm không quá 3 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 3 tỷ đồng. Các tiêu chí này đối với Doanh nghiệp nhỏ lần lượt là: không quá 100 người, 50 tỷ và 20 tỷ đồng.

nhu cầu lao động của doanh nghiệp biến động theo thời vụ và vì họ muốn giảm chi phí trả lương thường xuyên. Kết quả khảo sát này cũng cho thấy rằng doanh nghiệp muốn tránh thực hiện nghĩa vụ chi trả các loại bảo hiểm cho người lao động nên thực hiện ký kết hợp đồng không đúng quy định, chẳng hạn như nội dung thỏa thuận chưa đầy đủ, không ký hợp đồng lao động bằng văn bản mà chỉ thỏa thuận bằng lời nói; đặc biệt, doanh nghiệp không ưu tiên ký hợp đồng dài hạn với lao động nữ ở độ tuổi sinh đẻ vì ngoài việc phải chi trả bảo hiểm, doanh nghiệp sẽ bị thiếu hụt lao động khi người lao động sinh đẻ [5]. Một quan sát thực tế được thực hiện tại 2 doanh nghiệp chế biến gỗ ở Bình Định vào tháng 12 năm 2020: một doanh nghiệp có 30 – 35% lao động thời vụ và một doanh nghiệp khác có đến 70% lao động thời vụ. Cả 02 doanh nghiệp này đều cho rằng nếu họ ký hợp đồng lao động với lao động nữ trong độ tuổi sinh đẻ thì doanh nghiệp sẽ bị thiếu hụt lao động khi người lao động sinh đẻ.

Về phía người lao động, hầu hết lao động làm việc theo thời vụ tại các doanh nghiệp gỗ đến từ nông thôn, vùng sâu vùng xa với trình độ văn hoá thấp và ít được đào tạo thêm khi vào làm việc nên hiểu biết của họ về pháp luật, về quyền lợi của người lao động là rất hạn chế [6]. Do đó, họ dường như không có khả năng đàm phán với doanh nghiệp để đòi các quyền lợi theo luật định.

#### **Các doanh nghiệp gỗ chưa thực hiện đầy đủ các quy định về bảo hiểm cho người lao động**

Theo quy định pháp luật, người lao động phải tham gia BHXH nếu có hợp đồng từ 01 tháng trở lên và tham gia BHYT và bảo hiểm thất nghiệp nếu có hợp đồng từ 3 tháng trở lên. BHXH cho người lao động do doanh nghiệp chi trả 21,5% và người lao động chi trả 10,5%. Tuy nhiên trên thực tế, nhiều doanh nghiệp vẫn chưa thực hiện đầy đủ quy định này. Kết quả khảo sát do SRD và Mạng lưới VNGO-FLEGT thực hiện năm 2018 cho thấy, chỉ có 16,7% doanh nghiệp có BHXH cho người lao động có hợp đồng từ 01 tháng trở lên, 19,4% doanh nghiệp có BHYT cho người lao động có hợp đồng từ 03 tháng trở lên, 22,2% doanh nghiệp có bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động có hợp đồng từ 03 tháng trở lên [5].

Các doanh nghiệp chỉ đóng BHXH cho một số vị trí chủ chốt như cán bộ quản lý điều hành trực tiếp trong doanh nghiệp. Một khảo sát do CRD và Mạng lưới VNGO-FLEGT thực hiện năm 2014 cho thấy rằng, các cơ sở sản xuất gỗ ở Quảng Trị chỉ có 10% lao động trong đó chủ yếu là cán bộ quản lý,

kỹ thuật, kế toán được đóng BHXH [6]. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp gỗ đã không giải quyết kịp thời các chế độ cho người lao động theo thỏa thuận trong hợp đồng như trả vào lương khoản tiền đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động; nhiều doanh nghiệp đã thỏa thuận với người lao động là chi trả bảo hiểm cộng vào lương thay vì đóng bảo hiểm cho người lao động nhưng có những lúc không chi trả đủ như thỏa thuận [4].

**Nguyên nhân cơ bản của vấn đề không thực hiện đầy đủ các quy định về bảo hiểm:** Để cắt giảm chi phí và tối đa hóa lợi nhuận, các doanh nghiệp gỗ đã “vận dụng linh hoạt” bằng cách ký hợp đồng lao động ngắn hạn dưới 03 tháng để tránh trách nhiệm đóng bảo hiểm cho người lao động [5]. Pháp luật đã quy định chặt chẽ rằng, hợp đồng lao động ký kết liên tục lần tiếp theo phải có thời hạn dài hơn so với lần trước đó để đảm bảo người sử dụng lao động phải thực hiện trách nhiệm đóng bảo hiểm cho người lao động. Tuy nhiên, doanh nghiệp đã hiểu không đúng hoặc cố tình hiểu không đúng rằng họ có thể ký hợp đồng ngắn hạn liên tục và không thực hiện trách nhiệm đóng các loại bảo hiểm cho người lao động.

Doanh nghiệp chế biến gỗ chủ yếu sản xuất theo đơn đặt hàng và công việc không đều đặn, thường xuyên. Do đó, họ chỉ huy động lao động phổ thông theo mùa vụ và tùy thuộc vào nhu cầu ở các thời điểm khác nhau. Các doanh nghiệp không đảm bảo công việc thường xuyên nên họ không thể ký hợp đồng dài hạn với lao động phổ thông. Hơn nữa, lao động phổ thông không có định hướng nghề nghiệp để gắn bó với doanh nghiệp và thiếu cam kết làm việc lâu dài cho doanh nghiệp. Vì vậy, doanh nghiệp không sẵn sàng ký hợp đồng dài hạn và thực hiện trách nhiệm đóng bảo hiểm cho người lao động [4], [7].

Người lao động có hiểu biết rất hạn chế về quyền lợi của mình theo luật định và chưa ý thức đầy đủ về tầm quan trọng của bảo hiểm. Họ muốn nhận được tiền lương càng nhiều càng tốt mà không muốn trích lại để đóng bảo hiểm. Trong trường hợp này, doanh nghiệp đã thỏa thuận với người lao động là chi trả bảo hiểm cộng vào tiền lương thay vì đóng bảo hiểm. Điều này đã dẫn đến người lao động không được tham gia bảo hiểm [7].

#### **Doanh nghiệp gỗ chưa thực hiện đầy đủ các quy định về an toàn lao động:**

Đa số các doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu nhỏ vẫn còn sử dụng công nghệ cũ và máy móc thiết bị lạc hậu trong chế biến gỗ [4]. Điều này ảnh hưởng rất lớn



đến môi trường làm việc của người lao động trong doanh nghiệp như: tạo tiếng ồn, khói, bụi và thậm chí gây ra các tai nạn lao động.

Trong khi đó, ở hầu hết các doanh nghiệp này quy định về an toàn lao động không được thực hiện một cách nghiêm túc hoặc chỉ mang tính hình thức. Các doanh nghiệp có kế hoạch vệ sinh an toàn lao động nhưng rất ít khi thực hiện, việc đảm bảo an toàn lao động cũng không được chú ý đến. Người lao động không được trang bị hoặc trang bị không đầy đủ các thiết bị bảo hộ lao động như giày, mũ, áo quần, kính, găng tay, khẩu trang [5]. Có những trường hợp người lao động được trang bị bảo hộ nhưng lại không sử dụng trong quá trình thực hiện sản xuất, một phần là do doanh nghiệp chưa có biện pháp kiểm soát người lao động sử dụng [4]. Ngoài ra, các doanh nghiệp không tổ chức khám sức khỏe định kỳ, hoặc tổ chức khám sức khỏe chưa đủ cho người lao động; chưa lập hồ sơ sức khỏe cho người lao động theo quy định; không bố trí người làm công tác y tế để chăm lo sức khỏe tại chỗ cho người lao động [4].

Các doanh nghiệp có quyết định phê duyệt báo cáo đánh giá tác động môi trường hay có kế hoạch vệ sinh an toàn lao động được xem là đảm bảo yêu cầu về vệ sinh an toàn lao động. Tuy nhiên, trong thực tế các doanh nghiệp này hầu như không tuân thủ các quy định về bảo vệ môi trường do thiếu năng lực, trang thiết bị để thực hiện [5].

Một bài viết trên tờ báo Đồng Nai năm 2019 cho biết, lực lượng cán bộ làm công tác thanh, kiểm tra còn mỏng, mức phạt các doanh nghiệp vi phạm còn thấp nên tính răn đe chưa cao [4]. Hơn nữa, như đã đề cập ở trên, các khảo sát đều chỉ ra một tỉ lệ rất lớn các doanh nghiệp vi phạm hoặc chưa thực hiện đầy đủ các quy định về lao động. Điều đó cũng hàm ý rằng việc giám sát thực thi các quy định này còn hạn chế ở một số địa phương.

**Tác động đến người lao động và doanh nghiệp gỗ khi các quy định về hợp đồng lao động, bảo hiểm và an toàn lao động không được thực hiện đầy đủ**



*Người lao động sử dụng bảo hộ lao động thô sơ trong quá trình thực hiện các khâu chế biến gỗ tại doanh nghiệp ở Bình Định (Ảnh: Ngô Tùng Đức)*

### **Những hạn chế trong giám sát thực thi các quy định về lao động trong doanh nghiệp**

Thiếu cơ chế giám sát hoặc cơ chế giám sát chưa chặt chẽ là một trong những nguyên nhân dẫn đến thực hiện không đầy đủ các quy định về bảo hiểm cho người lao động và an toàn lao động trong các doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu nhỏ.

Quan sát thực tế tại 02 doanh nghiệp gỗ tại Bình Định năm 2020 cũng cho thấy, các doanh nghiệp chuẩn bị đầy đủ các văn bản giấy tờ về chính sách cho người lao động để đáp ứng các yêu cầu kiểm tra của các cơ quan chức năng, nhưng chưa chú trọng đến việc triển khai thực hiện các văn bản này. Vấn đề này cũng được phản ánh trong báo cáo khảo sát do SRD và VNGO-FLEGT thực hiện năm 2018 [5].

**Tác động đối với người lao động:** Không được đóng BHXH, người lao động trước mắt bị mất đi tiền đóng bảo hiểm mà lẽ ra doanh nghiệp phải đóng cho họ. Không có BHXH, người lao động sẽ không được nhận chế độ chi trả của bảo hiểm sau khi hết tuổi lao động hoặc mất sức lao động.

Bản thân người lao động thường không sẵn sàng tự đóng BHYT vì nhận thức hạn chế và những khó khăn về kinh tế. Nếu doanh nghiệp lại không đóng BHYT thì người lao động sẽ không được tham gia BHYT. Không có bảo hiểm y tế, người lao động sẽ không được khám bệnh định kỳ. Trong khi đó, lao động trong các doanh nghiệp chế biến gỗ phải thường xuyên đối mặt với vấn đề suy giảm sức khỏe do lao động trong môi trường độc hại và điều kiện lao động

không an toàn [4]. Ngoài ra, người lao động không tham gia BHYT có thể để lại hệ lụy cho gia đình của họ. Chẳng hạn như, nếu người lao động bị đau ốm phải điều trị lâu dài tại các bệnh viện sẽ là một gánh nặng rất lớn cho gia đình của họ.

Một khi quy định về an toàn lao động không được thực hiện đầy đủ, người lao động có thể không được đào tạo để nâng cao hiểu biết và nhận thức về an toàn lao động, và không được trang bị đầy đủ bảo hộ lao động. Điều này sẽ làm cho người lao động đối mặt với rủi ro cao về tai nạn lao động. Một khi rủi ro xảy ra, không thể nói hết được những mất mát mà người lao động và gia đình họ phải gánh chịu.

Đối với lao động nữ, do doanh nghiệp lo ngại việc tuyển dụng lâu dài đối với lao động nữ nên khiến họ hiếm khi được giữ vai trò quan trọng trong doanh nghiệp; thường bị thay đổi công việc làm nên họ không chủ động để hài hòa giữa công việc và gia

hơn nữa, những vi phạm này sẽ làm ảnh hưởng đến uy tín, hình ảnh của doanh nghiệp.

Một khi tai nạn lao động xảy ra do không đảm bảo an toàn lao động, doanh nghiệp phải thực hiện nghĩa vụ đền bù thiệt hại cho người lao động. Trong nhiều trường hợp, người lao động không thể tiếp tục làm việc và như vậy là doanh nghiệp bị mất lao động. Môi trường lao động không an toàn và người lao động không được chăm sóc sức khỏe do không có BHYT sẽ làm ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động, và dẫn đến làm giảm năng suất sản xuất, giảm tính cạnh tranh của doanh nghiệp [4]. Hơn nữa, các quy định lao động không được thực hiện đầy đủ sẽ không khuyến khích được người lao động cống hiến hết mình cho doanh nghiệp, làm hạn chế năng suất và chất lượng sản phẩm của doanh nghiệp.

Ngoài ra, doanh nghiệp gỗ có bất cứ vi phạm nào đối với quy định về lao động thì họ được xem là chưa

### Hộp 1: Hậu quả của thiếu an toàn lao động ở doanh nghiệp chế biến gỗ

Nghiên cứu “Đánh giá điều kiện lao động tại một số cơ sở chế biến gỗ khu vực Miền Trung theo phương pháp VNNIOSH-2017” chỉ ra rằng, một số nhóm ngành nghề như ván ép, ghép thanh, có một số vị trí người lao động phải đối mặt với mức độ độc hại cao (mức 5 và 6) do sử dụng nhiều loại hóa chất trong sản xuất; người lao động làm việc tại các vị trí xẻ gỗ, vận hành máy gia công gỗ làm việc trong môi trường khắc nghiệt hơn do yếu tố tiếng ồn, rung động, và bụi. Môi trường làm việc không an toàn, điều kiện làm việc khắc nghiệt làm cho sức khỏe của người lao động bị giảm sút nhanh, để lại những hậu quả lâu dài cho gia đình và xã hội [8].

Tại Hải Phòng, chỉ tính riêng làng nghề gỗ Kha Lâm (quận Kiến An) có tới hơn 80 cơ sở sản xuất, chế biến sản phẩm từ gỗ. Hầu như năm nào cũng có người nghỉ việc do tai nạn trong quá trình sản xuất. Hầu hết các vụ tai nạn đều được giải quyết “nội bộ” giữa công nhân và người lao động, điều này làm cho nguy cơ về mất an toàn lao động trong các doanh nghiệp thường ít được quan tâm một cách tương xứng [9].

đình; và thậm chí dễ bị sa thải do đảm nhận công việc tạm thời và ngắn hạn [3].

**Tác động đối với doanh nghiệp:** Trước tiên, chúng ta dễ dàng thấy được rằng nếu doanh nghiệp vi phạm hoặc không thực hiện đầy đủ các quy định pháp luật về lao động thì đương nhiên họ sẽ bị xử lý theo quy định pháp luật. Khi hệ thống giám sát hoạt động hiệu quả, những sai phạm của doanh nghiệp sẽ càng dễ bị phát hiện và vì vậy họ càng bị xử lý nhiều hơn.

đáp ứng một trong các tiêu chí phân loại doanh nghiệp và sẽ được phân loại doanh nghiệp Nhóm II (Điều 12, Nghị định 102<sup>3</sup>). Lúc đó, doanh nghiệp sẽ gặp khó khăn khi xuất khẩu vì phải thực hiện thêm các thủ tục hành chính như: kiểm tra hồ sơ, xác nhận nguồn gốc gỗ và kiểm tra thực tế đối với lô hàng gỗ xuất khẩu (Điều 9, Nghị định 102).

<sup>3</sup> Nghị định số 102/2020/NĐ-CP của Chính phủ về Quy định hệ thống đảm bảo gỗ hợp pháp Việt Nam ban hành ngày 1 tháng 9 năm 2020.

### Kết luận và kiến nghị

Các quy định pháp luật về hợp đồng lao động, bảo hiểm lao động và an toàn lao động cơ bản là đầy đủ và đáp ứng các yêu cầu của Hiệp định VPA/FLEGT về tuân thủ lao động và bảo hiểm. Tuy nhiên, các doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu nhỏ chưa tuân thủ đầy đủ các quy định này. Hậu quả là người lao động trong các doanh nghiệp chịu nhiều thiệt thòi và bản thân các doanh nghiệp cũng chịu những thiệt hại. Điển hình là, nhóm lao động mùa vụ với nhiều lao động nữ không được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm thất nghiệp, và công việc của họ không ổn định; trong khi đó, năng suất sản xuất và tính cạnh tranh của doanh nghiệp thấp, và doanh nghiệp sẽ gặp khó khăn khi xuất khẩu sản phẩm gỗ vào thị trường châu Âu.

Các nguyên nhân cơ bản làm cho quy định pháp luật về lao động chưa được tuân thủ đầy đủ trong các doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu nhỏ đó là: thiếu sự giám sát chặt chẽ việc thực thi các quy định pháp luật về lao động; người lao động có hiểu biết và nhận thức hạn chế về các quy định pháp luật về lao động, trong khi đó họ có những khó khăn về kinh tế nên phải chấp nhận làm việc trong điều kiện không đảm bảo; công việc không ổn định của các doanh nghiệp gỗ nhỏ tạo ra những khó khăn trong việc duy trì lực lượng lao động, trong khi đó các doanh nghiệp tìm cách “vận dụng linh hoạt” luật lao động để cắt giảm chi phí.

Trên cơ sở các nguyên nhân được xác định, chúng tôi đưa ra một số khuyến nghị để thúc đẩy doanh nghiệp tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật cũng như các yêu cầu của Hiệp định VPA/FLEGT về lao động trong ngành gỗ. Cụ thể là:

Thứ nhất, pháp luật cần có những quy định đặc thù đối với lao động mùa vụ có thời hạn hợp đồng dưới 03 tháng làm việc trong doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu

nhỏ. Cho phép các doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu nhỏ được sử dụng lao động mùa vụ với tỉ lệ nhất định (khoảng 40% theo thực tế của các doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu nhỏ hiện nay) nhưng không bắt buộc phải thực hiện trách nhiệm đóng BHXH cho những lao động này. Tuy nhiên, doanh nghiệp phải đóng BHYT và bảo hiểm tai nạn cho lao động, đồng thời phải có trách nhiệm nâng cao nhận thức và kêu gọi người lao động tham gia BHXH tự nguyện.

Thứ hai, nâng cao nhận thức về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong ngành gỗ nhất là các doanh nghiệp gỗ nhỏ và siêu nhỏ. Doanh nghiệp gỗ phải nhận thức được việc thực hiện nghiêm túc, đầy đủ các quy định pháp luật về lao động không chỉ là trách nhiệm mà còn là sự sống còn của doanh nghiệp trong bối cảnh thực hiện Hiệp định VPA/FLEGT. Nâng cao nhận thức cho doanh nghiệp có thể được thực hiện thông qua các hoạt động tập huấn, tuyên truyền và các hoạt động truyền thông khác. Các cơ quan quản lý nhà nước tại địa phương như Sở Công Thương, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Chi cục Kiểm lâm và các tổ chức xã hội tại địa phương có thể tham gia để thực hiện các hoạt động này.

Thứ ba, doanh nghiệp gỗ phải nâng cao hiểu biết và nhận thức về các quy định pháp luật về lao động và an toàn lao động cho người lao động trong doanh nghiệp như là một trách nhiệm pháp lý bắt buộc. Đồng thời các doanh nghiệp cần quan tâm và đầu tư để đảm bảo môi trường làm việc an toàn cho người lao động, không chỉ mua sắm phương tiện mà còn duy trì, vận hành hoạt động thường xuyên các phương tiện này.

Thứ tư, tăng cường giám sát việc thực hiện các quy định pháp luật về lao động và an toàn lao động trong các doanh nghiệp gỗ. Ngoài các cơ quan quản lý nhà nước thực hiện các chức năng giám sát theo quy định pháp luật, các tổ chức ngoài nhà nước như các tổ chức xã hội và các NGO cần được tham gia giám sát như là một bên thứ ba trong quá trình giám sát này.

## Tài liệu tham khảo

[1] VNFOREST. 2019. Introduction to the Forests and Forestry Sector of Viet Nam. Hà Nội, Vietnam.

[2] CRD và VNGO-FLEGT, 2018, Báo cáo đánh giá nhu cầu năng lực của các bên liên quan cấp tỉnh nhằm hỗ trợ doanh nghiệp tuân thủ định nghĩa gỗ hợp pháp, hệ thống đảm bảo gỗ hợp pháp của Việt Nam (VNTLAS) và hệ thống phân loại doanh nghiệp (thực hiện tại Quảng Trị và Đồng Nai). Trung tâm Phát triển Nông thôn miền Trung Việt Nam (CRD).

[3] SRD và VNGO-FLEGT (2019). Báo cáo nghiên cứu thách thức và cơ hội của Hiệp định đối tác tự nguyện giữa Việt Nam và liên minh Châu Âu đối với phụ nữ và các tổ chức xã hội (thực hiện tại 8 tỉnh: Phú Thọ, Bắc Ninh, Hà Nội, Nghệ An, Quảng Trị, Quảng Nam, Bình Định và Đồng Nai). Trung tâm phát triển nông thôn bền vững (SRD).

[4] Báo Đồng Nai. Nhiều doanh nghiệp ngành gỗ sai phạm trong lĩnh vực lao động. <http://www.baodongnai.com.vn/xahoi/201906/nhieu-doanh-nghiep-nganh-go-sai-pham-trong-linh-vuc-lao-dong-2950140/>

[5] SRD và VNGO-FLEGT, 2019, Báo cáo khảo sát hiện trường hộ trồng rừng và doanh nghiệp chế biến gỗ quy mô nhỏ, siêu nhỏ trước khi thực thi VPA/FLEGT (thực hiện tại 4 tỉnh: Phú Thọ, Nghệ An, Quảng Nam, Bình Định). Trung tâm phát triển nông thôn bền vững (SRD).

[6] CRD and CORENAM. 2014, 2014, Báo cáo tham vấn cộng đồng thu thập các thông tin phục vụ cho tiến trình đàm phán VPA/FLEGT (thực hiện tại 4 tỉnh:

Quảng Bình, Quảng Trị, Thừa Thiên Huế và Quảng Nam). Dự án “Tăng cường sự tham gia của mạng lưới các Tổ chức xã hội Việt Nam ở khu vực miền Trung trong tiến trình đàm phán và thực thi Hiệp định VPA/FLEGT” (FLEGT – Khu vực miền Trung).

[7] VOV. Lao động ngành gỗ chưa đồng đều giữa các doanh nghiệp. <https://vov.vn/kinh-te/lao-dong-nganh-go-chua-dong-deu-giua-cac-doanh-nghiep-709174.vov>

[8] Tổng liên đoàn lao động Việt Nam. Đánh giá điều kiện lao động tại một số cơ sở chế biến gỗ khu vực Miền Trung theo phương pháp VNNIOSH-2017. ([http://vnniosh.vn/chitiet\\_NCKH/id/31326/Danh-gia-dieu-kien-lao-dong-tai-mot-so-co-so-che-bien-go-khu-vuc-Mien-Trung-theo-phuong-phap-VNNIOSH-2017](http://vnniosh.vn/chitiet_NCKH/id/31326/Danh-gia-dieu-kien-lao-dong-tai-mot-so-co-so-che-bien-go-khu-vuc-Mien-Trung-theo-phuong-phap-VNNIOSH-2017))

[9] Thành phố Hải Phòng. An toàn lao động tại xưởng chế biến gỗ: Còn bị xem nhẹ. (<https://thanhphohaiphong.gov.vn/an-toan-lao-dong-tai-xuong-che-bien-go-con-bi-xem-nhe.html>)

[10] CRD và VNGO-FLEGT, 2014, Báo cáo nghiên cứu khả năng đáp ứng yêu cầu của VPA/FLEGT về tính hợp pháp của gỗ từ hộ gia đình tham gia trong khai thác, mua bán vận chuyển và chế biến gỗ và sản phẩm gỗ: Nghiên cứu tại tỉnh Thừa Thiên Huế và Thanh Hóa, Việt Nam (Thực hiện tại 2 tỉnh: Thừa Thiên Huế và Thanh Hóa). Trung tâm phát triển nông thôn miền Trung Việt Nam (CRD).

## LỜI CẢM ƠN

Trung tâm Phát triển Nông thôn miền Trung (CRD) chủ trì phát triển bản tin chính sách này cùng với sự tham gia của các tổ chức thuộc mạng lưới VNGO-FLEGT.

Nhóm tác giả xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến tổ chức Tổ chức Hợp tác Phát triển Đức GIZ đã cung cấp hỗ trợ kỹ thuật để xây dựng Bản tin chính sách. Trân trọng cảm ơn TS. Nguyễn Quang Tân (tổ chức ICRAF), TS. Phạm Thu Thủy và cộng sự (tổ chức CIFOR) đã tình nguyện hỗ trợ kỹ thuật và góp ý cho Bản tin. Lời cảm ơn sâu sắc xin được gửi đến các tổ chức của mạng lưới VNGO-FLEGT đã chia sẻ các tài liệu và đóng góp ý kiến trong quá trình xây dựng Bản tin. Nhóm tác giả trân trọng cảm ơn các chuyên gia đến từ trường Đại học Khoa học và Đại học Nông Lâm, Đại học Huế đã phản biện và góp ý cho Bản tin này.