



Tổ chức
Lao động
Quốc tế

► Lao động phi chính thức trong ngành gỗ ở Việt Nam



► Lao động phi chính thức
trong ngành gỗ
ở Việt Nam

Phạm Thị Thu Lan



Bản quyền © Tổ chức Lao động Quốc tế 2024
Xuất bản lần đầu năm 2024



Giấy phép Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Ấn phẩm này được cấp phép theo Giấy phép Bản quyền Công khai Attribution 4.0 International. Để xem bản sao giấy phép, vui lòng truy cập <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Người dùng có thể sử dụng lại, chia sẻ (sao chép và tái phân phối), điều chỉnh (tổng hợp lại, điều chỉnh và phát triển thêm dựa trên ấn phẩm gốc) như được nêu chi tiết trong giấy phép. Người dùng phải nêu rõ ILO là chủ sở hữu của ấn phẩm gốc và chỉ ra những thay đổi so với nội dung gốc. Không được sử dụng biểu tượng, tên và logo của ILO trong các bản dịch, bản điều chỉnh hoặc các tác phẩm phát sinh khác.

Ghi nguồn - Người dùng phải nêu rõ nếu có thay đổi và trích dẫn tài liệu như sau: *Lao động phi chính thức trong ngành gỗ ở Việt Nam*, Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế, năm 2024. © ILO.

Bản dịch - Bản dịch của ấn phẩm này cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm sau đây: *Đây là bản dịch của ấn phẩm có bản quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Bản dịch này không phải do ILO soạn thảo, xem xét hay công nhận và không được coi là bản dịch chính thức của ILO. ILO từ chối mọi trách nhiệm đối với nội dung và tính chính xác của bản dịch. Trách nhiệm hoàn toàn thuộc về (các) tác giả của bản dịch.*

Bản điều chỉnh - Bản điều chỉnh của ấn phẩm này cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm sau đây: *Đây là bản điều chỉnh từ ấn phẩm có bản quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Bản điều chỉnh này không phải do ILO soạn thảo, xem xét hay công nhận và không được coi là bản điều chỉnh chính thức của ILO. ILO từ chối mọi trách nhiệm đối với nội dung và tính chính xác của bản điều chỉnh. Trách nhiệm hoàn toàn thuộc về (các) tác giả của bản điều chỉnh.*

Tài liệu của bên thứ ba - Giấy phép Bản quyền Công khai này không áp dụng cho các tài liệu không thuộc bản quyền của ILO được trích dẫn trong ấn phẩm này. Nếu tài liệu được ghi nhận là của bên thứ ba, người sử dụng tài liệu hoàn toàn chịu trách nhiệm về việc xác nhận quyền sở hữu với bên giữ bản quyền cũng như về các khiếu nại xâm phạm bản quyền.

Những tranh chấp phát sinh theo giấy phép này và không thể hòa giải sẽ được giải quyết theo Quy tắc Trọng tài Thương mại Quốc tế của Ủy ban Liên Hợp Quốc về Luật Thương mại Quốc tế (UNCITRAL). Các bên phải tuân theo mọi phán quyết trọng tài trong quy trình này và chấp nhận đó là phán quyết cuối cùng cho tranh chấp.

Mọi thắc mắc về quyền và cấp phép phải được gửi tới Nhà xuất bản ILO (Quyền và Cấp phép) theo địa chỉ rights@ilo.org. Thông tin về các ấn phẩm và tài liệu số của ILO được đăng tải tại: www.ilo.org/publns.

Lao động phi chính thức trong ngành gỗ ở Việt Nam

ISBN: 9789220411254 (print pdf); 9789220410226 (web PDF)

Bản tiếng Anh: Workers in informal employment in the wood industry of Viet Nam

ISBN: 9789220411247 (print pdf); 9789220410219 (web PDF)

Các quy định áp dụng đối với các ấn phẩm và dữ liệu của ILO phù hợp với nguyên tắc của Liên Hợp Quốc, và cách trình bày tài liệu trong ấn phẩm không thể hiện quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền, hoặc vùng phân định biên giới hay ranh giới nào.

Các ý kiến và quan điểm trong ấn phẩm này là của (các) tác giả và không nhất thiết phản ánh ý kiến, quan điểm hoặc chính sách của ILO.

Việc viện dẫn tên công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực các công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó, và việc không được nhắc đến trong ấn phẩm không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó.

Tất cả hình ảnh: © ILO

Được in tại Việt Nam

► Lời cảm ơn

Tác giả xin gửi lời cảm ơn đến những người đã dành thời gian và đóng góp kiến thức chuyên môn quý giá cho nghiên cứu và nội dung của báo cáo này. Xin được cảm ơn các cán bộ công đoàn cấp huyện, cấp tỉnh và công đoàn khu công nghiệp tại các địa phương khảo sát. Đặc biệt, xin cảm ơn những người lao động ngành gỗ đã cung cấp thông tin cho nghiên cứu này. Xin cảm ơn các chuyên gia về những đóng góp sâu sắc cho báo cáo: TS. Vũ Quang Thọ, TS. Vũ Minh Tiến, TS. Đào Quang Vinh, ThS. Trần Thị Hồng Liên, TS. Chu Tiến Đạt, TS. Nguyễn Thị Thanh Mai, PGS. TS. Nguyễn Đức Hữu, ThS. Cao Xuân Thanh và ThS. Nguyễn Thanh Tùng. Tác giả xin cảm ơn Văn phòng ILO tại Việt Nam về sự hỗ trợ và tư vấn chuyên môn để thực hiện nghiên cứu này.

► Mục lục

Lời cảm ơn	3
Danh mục từ viết tắt	6
1. Giới thiệu	7
1.1. Bối cảnh	8
1.2. Phương pháp nghiên cứu	8
2. Tổng quan ngành gỗ Việt Nam	11
2.1. Sản xuất, chế biến gỗ	12
2.1.1. Trồng rừng	13
2.1.2. Khai thác, chế biến và thương mại	14
3. Phi chính thức trong ngành gỗ ở Việt Nam	15
3.1. Khái niệm và định nghĩa	16
3.1.1. Khu vực phi chính thức và chính thức	16
3.1.2. Việc làm phi chính thức và chính thức	16
3.1.3. Kinh tế phi chính thức và chính thức	17
3.2. Phi chính thức trong ngành gỗ	17
3.2.1. Những người hoạt động phi chính thức	18
3.2.2. Việc làm phi chính thức trong ngành gỗ	19
3.3. Thực trạng về lao động phi chính thức	20
3.3.1. Công nhân trồng rừng	20
3.3.2. Công nhân sản xuất, chế biến gỗ và sản phẩm gỗ	21
3.4. Các thực hành ảnh hưởng tới việc làm thỏa đáng trong ngành gỗ, bao gồm cả việc làm phi chính thức	23
3.5. Nguyên nhân của tình trạng phi chính thức	32
3.5.1. Những người kinh doanh hộ gia đình	32
3.5.2. Các doanh nghiệp đã đăng ký và khách hàng	34
3.5.3. Người lao động và công đoàn	36
3.5.4. Khoảng trống chính sách, pháp luật và thể chế về đảm bảo quyền của người lao động	36
4. Những thực hành thuận lợi cho chính thức hóa	41
5. Khuyến nghị tăng cường chính thức hóa	45
5.1. Thúc đẩy thành lập hợp tác xã và đăng ký doanh nghiệp	47
5.2. Thúc đẩy phát triển bền vững	47
5.3. Thiết lập cơ chế đối thoại ba bên mở rộng về chính thức hóa	48
5.4. Tập hợp lao động phi chính thức vào công đoàn	49
5.5. Thúc đẩy thương lượng tập thể ngành	50
5.6. Cải cách đăng ký kinh doanh và thủ tục thuế	51
5.7. Quy định quyền cho lao động tự làm trong pháp luật	51
5.8. Xây dựng hệ thống bảo hiểm xã hội bình đẳng toàn dân	51
5.9. Xây dựng chính sách thu nhập tối thiểu cho lao động tự làm	52
5.10. Tăng cường thanh tra lao động	53
5.11. Tăng cường cơ chế giải quyết tranh chấp	53
5.12. Kiểm soát thầu phụ và thuê lại lao động	53
5.13. Ràng buộc trách nhiệm trong chuỗi cung ứng	53
Kết luận	54
Tài liệu tham khảo	55

► Danh mục hình

Hình 1:	Bốn giai đoạn trong ngành gỗ	13
Hình 2:	Khung khái niệm ILO về lao động chính thức và phi chính thức	17
Hình 3:	Chuỗi cung ứng gỗ và sản phẩm gỗ ở Việt Nam	18
Hình 4:	Ý kiến công nhân khi bị áp lực về tài chính	26
Hình 5:	Ý kiến NLĐ về chính sách giới của NSDLĐ	27

► Danh mục hộp

Hộp 1:	Quy định về tuổi lao động	21
Hộp 2:	Quy định về bảo hiểm xã hội	23
Hộp 3:	Quy định về đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc	24
Hộp 4:	Quy định về mức lương tối thiểu	25
Hộp 5:	Quy định về khấu trừ thu nhập	26
Hộp 6:	Quy định về tiền lương dựa trên yếu tố giới	27
Hộp 7:	Quy định về giao kết hợp đồng lao động	27
Hộp 8:	Quy định về trả lương	28
Hộp 9:	Quy định về giờ làm việc và nghỉ ngơi	28
Hộp 10:	Quy định về thời gian thử việc	29
Hộp 11:	Quyền và nghĩa vụ của người lao động	31
Hộp 12:	Ý kiến nhân viên hợp tác xã về lợi ích khi tham gia hợp tác xã	32
Hộp 13:	Quy định về tỷ lệ lãi suất	39
Hộp 14:	Mục tiêu phát triển bền vững về lao động trong Chiến lược phát triển lâm nghiệp Việt Nam	46

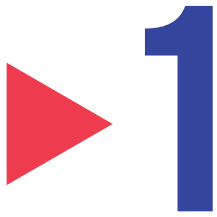
► Danh mục từ viết tắt

BIFA:	Hiệp Hội Nội Thất Bình Dương
BHXH:	Bảo hiểm xã hội
CBA:	Thỏa ước thương lượng tập thể
CSR:	Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp
CĐ:	Công đoàn
DN:	Doanh nghiệp
DOWA:	Hiệp Hội Gỗ Đồng Nai
DWCP:	Chương trình Quốc gia về Việc làm Thỏa đáng
EU:	Liên minh Châu Âu
FDI:	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
FSC:	Hội đồng quản lý rừng
FTA:	Hiệp định thương mại tự do
HĐLĐ:	Hợp đồng lao động
HTX:	Hợp tác xã
ILO:	Tổ chức Lao động Quốc tế
NLĐ:	Người lao động
NSDLĐ:	Người sử dụng lao động
MOLISA:	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
VCA:	Liên minh Hợp tác xã Việt Nam
VCCI:	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
VGCL:	Tổng liên đoàn lao động Việt Nam
VIFOREST:	Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Việt Nam
VPA/FLEGT:	Hiệp định Đối tác Tự nguyện Việt Nam-EU/Thực thi Luật Lâm nghiệp của EU

▶ 1

Giới thiệu





Giới thiệu

► 1.1. Bối cảnh

Nghiên cứu này cung cấp bức tranh về lao động phi chính thức trong ngành gỗ ở Việt Nam, xác định những thách thức và nguyên nhân của tình trạng phi chính thức, và đề xuất giải pháp hướng tới chính thức hóa kinh tế và việc làm phi chính thức ở Việt Nam. Phi chính thức trong nghiên cứu này nói tới hoạt động của các đơn vị kinh tế và người lao động chưa được thừa nhận, bảo vệ hoặc điều chỉnh trong pháp luật hoặc thực tiễn. Các cá nhân và đơn vị hoạt động phi chính thức có thể tạo ra một môi trường cạnh tranh không công bằng cho các đơn vị đăng ký, nộp thuế và tuân thủ các nghĩa vụ pháp luật như tiền lương tối thiểu và bảo hiểm xã hội. Đồng thời, người lao động phi chính thức thuộc đối tượng dễ bị tổn thương, là mối quan tâm lớn trong thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững (SDGs) để không ai bị bỏ lại phía sau và tăng cường tính bao trùm của tăng trưởng và phát triển kinh tế. Sự tồn tại của kinh tế và việc làm phi chính thức là thách thức lớn đối với quyền lợi của người lao động.

► 1.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện trong năm 2022 qua 3 giai đoạn:

Đầu tiên, nghiên cứu tổng quan tài liệu về sự phát triển và tăng trưởng của ngành gỗ cũng như tình hình lao động ngành gỗ. Tiếp theo, khảo sát thực tế được thực hiện nhằm thu nhập thông tin về tình hình người lao động và các doanh nghiệp ngành gỗ, được tiến hành tại ba tỉnh Bình Dương, Đồng Nai và Bắc Giang vào tháng 11 năm 2022. Cuối cùng, các cuộc trao đổi, phỏng vấn và thảo luận trực tiếp được thực hiện với các bên: (i) các thành viên của Hiệp hội gỗ và lâm sản Việt Nam (VIFOREST), (ii) hiệp hội gỗ địa phương ở Bình Dương và Đồng Nai, (iii) ủy ban nhân dân sáu xã có nhiều xưởng, cơ sở và doanh nghiệp sản xuất gỗ tại 3 tỉnh khảo sát, (iv) công nhân làm việc không có hợp đồng lao động, (v) công nhân gỗ tại 03 khu nhà trọ công nhân ở các địa phương khảo sát, (vi) cán bộ công đoàn, (vii) cán bộ quản lý doanh nghiệp, (viii) tham vấn các chuyên gia, nhà khoa học trong lĩnh vực gỗ và (ix) tham vấn cán bộ các cơ quan quản lý nhà nước chuyên ngành.

Phương pháp khảo sát

- ▶ **Bước 1:** Thực hiện khảo sát tại Bình Dương và Đồng Nai, thông qua phỏng vấn trực tiếp và bảng hỏi, để thu thập thông tin về chuỗi cung ứng ngành gỗ, các khía cạnh phi chính thức về kinh tế và lao động trong chuỗi, mức độ phi chính thức, nguyên nhân và những thực hành tốt gắn với chính thức hóa;
- ▶ **Bước 2:** Sàng lọc, phân tích, đánh giá thông tin và dữ liệu thu thập tại Bình Dương và Đồng Nai, từ đó xác định các vấn đề cần thu thập thêm thông tin và dữ liệu bổ sung;
- ▶ **Bước 3:** Tiến hành khảo sát tại Bắc Giang, bằng phỏng vấn trực tiếp và bảng hỏi, để bổ sung thông tin và giải thích các vấn đề chưa rõ ở bước 1.

Bình Dương và Đồng Nai được chọn khảo sát vì đây là hai địa phương có sự phát triển mạnh trong ngành gỗ, đặc biệt là chế biến gỗ, với nhiều doanh nghiệp đầu tư nước ngoài và sử dụng đông lao động, trong đó đa số là lao động di cư từ nông thôn ra thành thị. Hai địa phương này chiếm hơn 60% sản phẩm gỗ xuất khẩu của cả nước¹ và là hai trong số năm địa phương có hiệp hội gỗ được thành lập.² Bên cạnh các doanh

nh nghiệp chế biến gỗ, hai địa phương này có nhiều cơ sở, làng nghề, hộ gia đình sản xuất và kinh doanh sản phẩm liên quan đến gỗ. Mỗi địa phương có một thỏa ước nhóm doanh nghiệp trong ngành gỗ được ký kết. Bắc Giang được chọn tham gia khảo sát vì là một tỉnh phía Bắc có ngành gỗ phát triển, đặc biệt về trồng rừng, bóc gỗ và sản xuất ván ép.

Cỡ mẫu

Tổng số có 42 doanh nghiệp và cơ sở hoặc xưởng sản xuất gỗ và sản phẩm gỗ tham gia khảo sát cho nghiên cứu này.³ Số công nhân tham gia phỏng vấn và trả lời bảng hỏi ở ba địa phương là 420 người, mỗi tỉnh 140 người, trong đó 50% là nữ và 72 % là lao động di cư trong nước. Danh tính của người trả lời được giữ bí mật. Bảng hỏi công nhân tập trung vào các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động, tiền lương, thu nhập, việc làm và tác động của phi chính thức tới việc làm và cuộc sống của họ. Cán bộ quản lý của 36 doanh nghiệp tham gia khảo sát, trả lời các câu hỏi và cung cấp thông tin liên quan tới cơ cấu lao động, biến động lao động, tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động của người lao động tại doanh nghiệp.

1 Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Việt Nam, xem <https://goviet.org.vn/bai-viet/di-em-danh-cac-tinh-thanh-dat-gia-tri-xuat-khau-go-lon-nam-2020-9255>), và <https://goviet.org.vn/bai-viet/binh-duong-dan-dau-kim-ngach-xuat-khau-go-va-san-pham-go-nam-2021-9678>

2 Trong số 42 doanh nghiệp, cơ sở/xưởng sản xuất gỗ và sản phẩm gỗ có: 06 doanh nghiệp/cơ sở về thương mại phân phối; 12 doanh nghiệp sản xuất sản phẩm hoàn thiện, đủ điều kiện để xuất khẩu hoặc bán ra thị trường, bao gồm sản phẩm gỗ dầm, ván nhân tạo và đồ gỗ; 12 doanh nghiệp sản xuất sản phẩm bán thành phẩm là nguyên liệu đầu vào cho các nhà máy sản phẩm hoàn thiện; 06 doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu gỗ (đơn vị trồng rừng, khai thác gỗ, nhập khẩu gỗ,...); và 06 cơ sở/xưởng sản xuất gỗ và các sản phẩm liên quan đến gỗ.

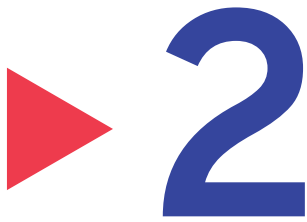
3 <https://nhandan.vn/nam-2021-xuat-khau-go-va-lam-san-vuot-20-ke-hoach-post680270.html>



▶ 2

Tổng quan ngành gỗ Việt Nam





Tổng quan ngành gỗ Việt Nam

Gỗ và sản phẩm gỗ nằm trong số các mặt hàng xuất khẩu hàng đầu của Việt Nam, đứng sau dệt may, da giày, điện tử, thủy sản. Hoa Kỳ là thị trường nhập khẩu gỗ lớn nhất của Việt Nam, nhưng về tổng thể, gỗ và sản phẩm gỗ của Việt Nam có mặt ở hơn 120 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới. Mặc dù bị tác động bởi đại dịch Covid-19, xuất khẩu của ngành gỗ năm 2021 vẫn đạt 15,9 tỷ US\$, vượt 20% kế hoạch đề ra.⁴ Tuy có sự phục hồi vào năm 2022, xuất khẩu gỗ đối mặt với sự sụt giảm vào năm 2023.⁵

Từ năm 2013, *Chương trình tái cơ cấu ngành lâm nghiệp* do Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn triển khai đã đóng góp tăng tỷ trọng rừng, tăng giá trị sản xuất ngành lâm nghiệp, phát triển lâm nghiệp theo hướng đa dạng hóa, tăng số lượng cơ sở chế biến quy mô lớn với chất lượng sản phẩm cao, giảm số lượng cơ sở quy mô nhỏ có chất lượng thấp.

Việt Nam đã ban hành *Chiến lược phát triển lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2021–2030*, tầm nhìn đến năm 2050, trong đó xác định mục tiêu tăng tỷ lệ che phủ rừng, trồng rừng sau khai thác, giảm vi phạm về bảo vệ rừng, tăng giá trị xuất khẩu đồ gỗ và lâm sản lên 18-20 tỷ US\$ vào năm 2025, đạt 23-25 tỷ US\$ vào năm 2030.

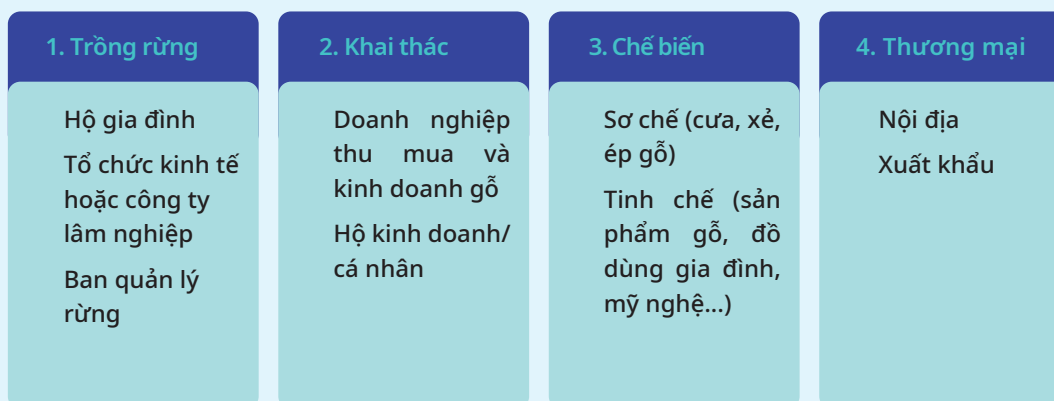
► 2.1. Sản xuất, chế biến gỗ

Có bốn giai đoạn trong sản xuất, chế biến gỗ ở Việt Nam, bao gồm: trồng rừng, khai thác, chế biến và thương mại (hình 1).

4 <https://nhandan.vn/nam-2021-xuat-khau-go-va-lam-san-vuot-20-ke-hoach-post680270.html>

5 <https://vietnamnews.vn/economy/1582360/state-removes-difficulties-to-reach-wood-export-target-this-year.html>

► **Hình 1: Bốn giai đoạn trong ngành gỗ**



2.1.1. Trồng rừng

Trồng rừng là bước đầu tiên trong chuỗi cung ngành gỗ Việt Nam. Tổng diện tích rừng trồng hiện tại là hơn 4,39 triệu ha, trong đó tổng diện tích rừng trồng cung cấp nguyên liệu gỗ là hơn 3,69 triệu ha (gọi là rừng sản xuất).⁶ Số còn lại là rừng đặc dụng và rừng phòng hộ.⁷

Hộ gia đình là chủ thể chính trong trồng rừng ở Việt Nam. Trong tổng số diện tích rừng, hơn 2,98 triệu ha do các hộ gia đình trồng, trong đó hơn 1,77 triệu ha do các hộ gia đình vừa trồng rừng, vừa quản lý, và khoảng 1,2 triệu ha do Ủy ban nhân dân xã quản lý nhưng giao cho các hộ gia đình trong xã trồng.⁸ Hiện tại, có khoảng 1,5 triệu hộ tham gia trồng rừng, trong đó hơn 60% hộ chỉ quản lý từ 1-2 ha rừng/hộ. Kết quả phòng

vấn cho thấy diện tích rừng lớn nhất do hộ quản lý là 100 ha. Các ban quản lý rừng⁹ quản lý khoảng 0,59 triệu ha rừng phòng hộ và rừng đặc dụng, đồng thời chịu trách nhiệm trồng rừng trong các khu rừng này. Số còn lại do các tổ chức kinh tế, công ty lâm nghiệp quản lý và trồng.¹⁰

Loại cây lấy gỗ nguyên liệu chính của rừng sản xuất là các loài keo với tổng diện tích trồng là gần 2,1 triệu ha, chiếm hơn 56% tổng diện tích rừng sản xuất. Số còn lại là các loài bạch đàn, thông, cao su và các cây khác. Rừng trồng sản xuất hiện nay chủ yếu tập trung ở các vùng Đông Bắc¹¹, Bắc Trung Bộ¹² và Nam Trung Bộ¹³.

Mặc dù trồng rừng được quan tâm ở Việt Nam thông qua các chính sách và chương trình cải cách và phát triển lâm nghiệp Việt Nam, song

6 Các số liệu do Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam cung cấp tại Hội thảo “Thị trường nội địa gỗ và sản phẩm gỗ: thực trạng và giải pháp phát triển” nêu trong kỷ yếu hội thảo ngày 21/6/2022 tại Hà Nội.

7 Rừng đặc dụng là loại rừng theo chuẩn hệ sinh thái rừng của quốc gia, có mục đích bảo tồn thiên nhiên, bảo vệ nguồn gen sinh vật rừng, nghiên cứu khoa học, bảo vệ di tích lịch sử, danh lam thắng cảnh phục vụ nghỉ ngơi du lịch kết hợp với phòng hộ bảo vệ môi trường sinh thái. Rừng phòng hộ là rừng có mục đích bảo vệ nguồn nước, bảo vệ đất, chống xói mòn, chống sa mạc hóa, hạn chế thiên tai, điều hòa khí hậu, bảo vệ môi trường.

8 Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam cung cấp tại Hội thảo “Thị trường nội địa gỗ và sản phẩm gỗ: thực trạng và giải pháp phát triển” nêu trong kỷ yếu hội thảo ngày 21/6/2022 tại Hà Nội.

9 Ban quản lý rừng đặc dụng, khu rừng phòng hộ có tầm quan trọng quốc gia hoặc nằm trên địa bàn nhiều tỉnh do Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập. Ban quản lý rừng đặc dụng, rừng phòng hộ địa phương do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập.

10 Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam cung cấp tại Hội thảo “Thị trường nội địa gỗ và sản phẩm gỗ: thực trạng và giải pháp phát triển” nêu trong kỷ yếu hội thảo ngày 21/6/2022 tại Hà Nội.

11 Bắc Giang, Bắc Kạn, Cao Bằng, Lạng Sơn, Quảng Ninh, Hà Giang, Lào Cai, Phú Thọ, Thái Nguyên, Tuyên Quang và Yên Bái

12 Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Bình, Quảng Trị và Thừa Thiên – Huế.

13 Phú Yên, Khánh Hòa, Ninh Thuận, Bình Thuận

rừng sản xuất vẫn không cung cấp đủ nguyên liệu gỗ cho thị trường. Hàng năm, Việt Nam vẫn nhập khẩu từ 2,2 – 2,5 tỷ US\$ gỗ/năm, tương đương khoảng 7-9 triệu m³ gỗ/năm.¹⁴

2.1.2. Khai thác, chế biến và thương mại

Nếu khâu trồng rừng có sự tham gia của nhiều hộ gia đình, thì các khâu khai thác, chế biến và thương mại có sự tham gia của nhiều đơn vị kinh tế có đăng ký kinh doanh chính thức như hộ kinh doanh và doanh nghiệp. Theo Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Việt Nam, hiện có hơn 7,000 doanh nghiệp chế biến trong ngành gỗ với trên 350 ngàn lao động, trong đó gần 20% là đơn vị tham gia xuất khẩu trực tiếp; còn lại là cung ứng cho các doanh nghiệp xuất khẩu hoặc phục vụ thị

trường nội địa.¹⁵ Doanh nghiệp FDI chiếm gần 20% số doanh nghiệp nhưng có tỷ trọng xuất khẩu là 47% trong tổng giá trị xuất khẩu ngành gỗ.¹⁶ Đầu tư FDI tăng mạnh những năm gần đây, đặc biệt từ Trung Quốc.¹⁷

Việt Nam có ít thương hiệu thiết kế sản phẩm gỗ, chủ yếu cung ứng cho thị trường trong nước. Các công ty chế biến gỗ xuất khẩu chủ yếu gia công theo thiết kế và yêu cầu của khách hàng quốc tế. Bên cạnh các đơn hàng gia công sản phẩm hoàn chỉnh, rất nhiều doanh nghiệp nhận gia công các chi tiết cho sản phẩm xuất khẩu.

Xét về số lượng lao động, các doanh nghiệp chế biến gỗ Việt Nam đa phần là quy mô nhỏ.¹⁸ 46% doanh nghiệp có quy mô siêu nhỏ, 49% quy mô nhỏ, 1,7% quy mô vừa và 2,5% quy mô lớn.¹⁹ Đa số doanh nghiệp tập trung ở các tỉnh phía Nam như Bình Dương và Đồng Nai.

14 Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam cung cấp tại Hội thảo “Thị trường nội địa gỗ và sản phẩm gỗ: thực trạng và giải pháp phát triển” nêu trong kỷ yếu hội thảo ngày 21/6/2022 tại Hà Nội.

15 Trao đổi với đại diện Hiệp hội gỗ và lâm sản Việt Nam.

16 <https://thoibaonganhang.vn/nganh-go-xuat-khau-doanh-nghiep-noi-van-chiu-lep-ve-85203.html>

17 [Joint_Annual_Report_2019_Final_Vietnamese.pdf](#)

18 Điều 4 Luật hỗ trợ doanh nghiệp vừa và nhỏ (có hiệu lực từ 1/1/2018), Nghị định 39/2018/NĐ-CP, có hiệu lực từ ngày 11/3/2018 hướng dẫn Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa đã đưa ra các tiêu chí xác định doanh nghiệp nhỏ, vừa và siêu nhỏ. Theo đó, doanh nghiệp nhỏ.

19 <https://vnuf.edu.vn/documents/454250/1803409/16.VuHuong.pdf>

▶ 3

Phi chính thức trong ngành gỗ





3

Phi chính thức trong ngành gỗ

► 3.1. Khái niệm và định nghĩa

Phi chính thức sử dụng trong nghiên cứu này phù hợp với khái niệm và cách tiếp cận chính sách trong Khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về *Chuyển đổi từ kinh tế phi chính thức sang kinh tế chính thức*, được ILO thông qua năm 2015 (số 204). Khuyến nghị 204 là công cụ quan trọng được tham chiếu ở cả cấp quốc gia và quốc tế nhằm thúc đẩy hòa nhập xã hội, công bằng xã hội và hành động để thay đổi xã hội một cách thực sự và năng động.

3.1.1. Khu vực phi chính thức và chính thức

Dưới góc độ pháp lý, khu vực chính thức là khu vực mà mọi khía cạnh sản xuất và kinh doanh đều được điều chỉnh đầy đủ trong hệ thống pháp luật quốc gia. Vì vậy, khu vực phi chính thức là khu vực mà một, một vài hoặc tất cả các khía cạnh sản xuất và kinh doanh chưa được pháp luật liên quan điều chỉnh. Trên thực tế, ngay cả khi pháp luật có thể đã điều chỉnh đầy đủ, nhưng việc thực thi pháp luật kém có thể dẫn tới những khía cạnh pháp luật không được thực thi, dẫn tới sự tồn tại trong thực tiễn của *phi chính thức trong khu vực chính thức*. Theo ILO, *khu vực phi chính*

thức bao gồm các cơ sở sản xuất, kinh doanh chưa đăng ký theo các loại hình cụ thể của pháp luật quốc gia.²⁰

3.1.2. Việc làm phi chính thức và chính thức

Việc làm phi chính thức đề cập đến “tất cả các sắp xếp việc làm không mang lại cho cá nhân sự bảo vệ về mặt pháp lý và xã hội từ công việc của họ, và vì thế họ có nhiều rủi ro về kinh tế hơn”²¹. Việc làm phi chính thức tồn tại cả trong khu vực chính thức và phi chính thức khi công việc của người lao động không được bao phủ và bảo vệ bởi các quy định về lao động, thuế, an sinh xã hội hoặc các chế độ việc làm khác. Ở Việt Nam, chính thức và phi chính thức còn được đo lường liên quan tới tình trạng việc làm. Người lao động tự do (tự làm) - theo thuật ngữ của Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019 là *người làm việc không có quan hệ lao động* - đang chưa được pháp luật bảo vệ, và do đó được xem là lao động phi chính thức. Thuật ngữ *lao động phi chính thức* nói tới những người lao động có việc làm phi chính thức. Xem hình 2 sơ đồ của ILO về lao động chính thức và phi chính thức.

²⁰ <https://vnuf.edu.vn/documents/454250/1803409/16.VuHuong.pdf>

²¹ ILO (2013), kinh tế phi chính thức và việc làm bền vững: hướng dẫn chính sách, hỗ trợ chuyển dịch sang chính thức. Geneva.

► **Hình 2: Khung khái niệm ILO về lao động chính thức và phi chính thức**

Khu vực	Công việc theo vị thế việc làm								
	Lao động tự làm		Chủ cơ sở		Lao động gia đình	Làm công ăn lương		Xã viên HTX	
	Phi chính thức	Chính thức	Phi chính thức	Chính thức		Phi chính thức	Chính thức	Phi chính thức	Chính thức
Khu vực chính thức		Chính thức		Chính thức	1	2	Chính thức		Chính thức
Khu vực phi chính thức	3		4		5	6	Chính thức	7	
Khu vực hộ	8				9		Chính thức		

Tất cả các ô màu xanh lá nhạt (từ số 1-9) thể hiện tính đa dạng của việc làm phi chính thức. **Đặc biệt, việc làm trong khu vực phi chính thức** ở cột 3 tới cột 7, trong khi việc làm phi chính thức trong khu vực chính thức thì ở ô 1-2 và 8-9.

3.1.3. Kinh tế phi chính thức và chính thức

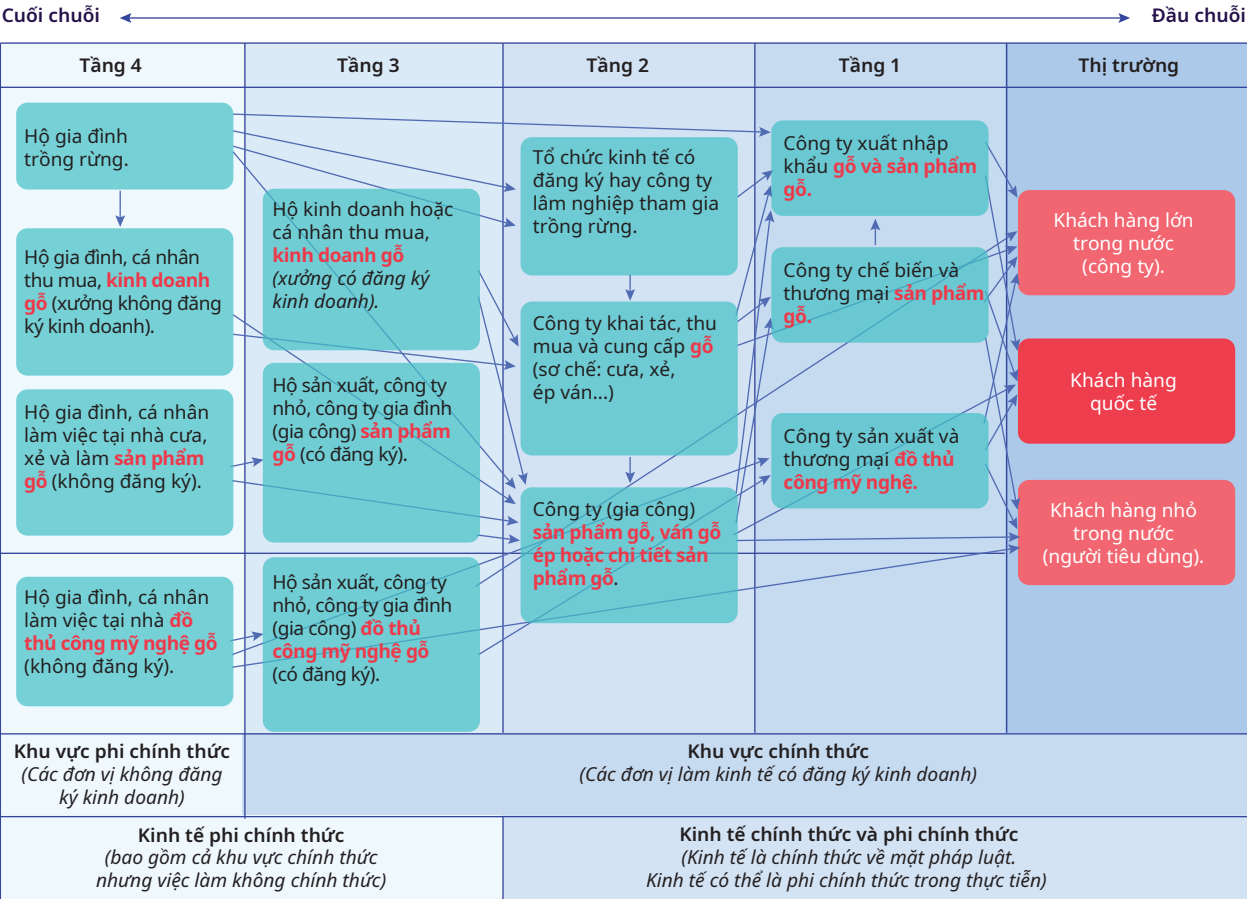
Theo Khuyến nghị ILO số 204, kinh tế phi chính thức đề cập tới tất cả các hoạt động kinh tế của người lao động và các đơn vị kinh tế - theo luật hoặc trên thực tế - không được điều chỉnh hoặc được điều chỉnh không đầy đủ bởi các thỏa thuận chính thức. Cần lưu ý rằng kinh tế phi chính thức không bao hàm các hoạt động bất hợp pháp.²² Nếu *khu vực phi chính thức* đề cập tới *phi chính thức ở khía cạnh sản xuất và đơn vị kinh tế*, và *việc làm phi chính thức* đề cập tới phi chính thức về đặc điểm việc làm thì kinh tế phi chính thức bao hàm cả hai khía cạnh này.

► 3.2. Phi chính thức trong ngành gỗ

Phi chính thức trong ngành gỗ bao gồm cả phi chính thức về khía cạnh kinh tế và lao động, tồn tại ở các giai đoạn trong quy trình sản xuất, chế biến và thương mại ngành gỗ bao gồm: trồng rừng, khai thác, chế biến và thương mại và ở tất cả các tầng trong chuỗi cung ứng gỗ và sản phẩm gỗ ở Việt Nam (hình 3).

22 Thông qua tại phiên họp thứ 104 của Hội nghị Lao động Quốc tế, Geneva, ngày 12/6/2015. Xem: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

► **Hình 3: Chuỗi cung ứng gỗ và sản phẩm gỗ ở Việt Nam**



Nguồn: tác giả dựa trên thông tin khảo sát.

3.2.1. Những người hoạt động phi chính thức

Biểu hiện điển hình của phi chính thức về kinh tế là các cá nhân, hộ gia đình hay đơn vị làm kinh tế nhỏ lẻ, không đăng ký kinh doanh và không đóng thuế. Các thể nhân làm ăn tự do này không tham gia hay đăng ký một hình thức đơn vị kinh tế chính thức nào để thuộc đối tượng điều chỉnh đầy đủ của pháp luật kinh tế như Luật doanh nghiệp hay Luật hợp tác xã.

Phi chính thức về kinh tế xuất hiện trong toàn chuỗi cung ứng ngành gỗ, bao gồm:

- Trồng rừng:** cá nhân, hộ gia đình trồng rừng;
- Khai thác:** hộ gia đình, cá nhân tham gia khai thác, thu mua, kinh doanh gỗ;
- Chế biến:** Hộ gia đình, cá nhân làm việc tại nhà và có xưởng sản xuất về sản phẩm gỗ và đồ thủ công mỹ nghệ;
- Thương mại:** Các cửa hàng nhỏ lẻ, cá nhân kinh

doanh sản phẩm và đồ lưu niệm gỗ, những người bán rong đồ lưu niệm gỗ ở các khu vui chơi, giải trí hay trên hè phố.

Một số hộ gia đình và cơ sở sản xuất kinh doanh đã bước đầu thực hiện chính thức hóa, chuyển từ khu vực phi chính thức sang khu vực chính thức thông qua đăng ký kinh doanh và đóng thuế, nhưng vẫn chưa chịu sự điều chỉnh đầy đủ của hệ thống pháp luật hiện hành (tầng 3, hình 3). Các đơn vị sản xuất kinh doanh khác có thể có đầy đủ điều kiện để tham gia hợp tác xã hoặc đăng ký doanh nghiệp, nhưng họ vẫn lựa chọn không tham gia vì sợ phải đối mặt với sự điều chỉnh và quản lý chặt chẽ của pháp luật. Ngay cả với các chủ thể kinh tế chính thức được điều chỉnh đầy đủ (tầng 1 và tầng 2, hình 3), việc thực thi pháp luật lao động không đầy đủ và thiếu thanh tra lao động dẫn đến thiếu tuân thủ các quy định về lao động, và do đó tiếp tục duy trì tình trạng lao động phi chính thức trong khu vực chính thức. Tầng 4 hiện tại chủ yếu là những người hoạt động phi chính thức.

3.2.2. Việc làm phi chính thức trong ngành gỗ

Đặc điểm chung của lao động phi chính thức

- Không được thừa nhận và không được bảo vệ trong pháp luật;
- Không có hợp đồng lao động và không tham gia bảo hiểm xã hội trong thực tế;
- Tiền lương không được đảm bảo mức tối thiểu theo quy định của pháp luật;
- Không được đảm bảo môi trường làm việc và an toàn vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật;
- Có thể tồn tại lao động cưỡng bức và lao động trẻ em;
- Có thể tồn tại phân biệt đối xử trong lao động;
- Không được đảm bảo quyền tự do tổ chức theo pháp luật (tổ chức đại diện người lao động);
- Không có quyền đối thoại xã hội và thương lượng tập thể (nghĩa là không có khả năng gây ảnh hưởng liên quan tới việc làm);
- Không được đảm bảo cơ chế giải quyết các tranh chấp lao động phát sinh theo pháp luật lao động.

Nguồn: Tổng hợp từ các tài liệu ILO và quy định pháp luật Việt Nam.

Dựa trên đặc điểm sản xuất, chế biến gỗ trong phần trước và phân loại đơn vị kinh tế trong hình 3, các loại lao động phi chính thức dưới đây xuất hiện trong ngành gỗ và được xem xét trong nghiên cứu này:

- **Người lao động (tự làm hoặc được trả công) của các đơn vị kinh tế phi chính thức chưa đăng ký (tầng 4):** cá nhân tự kinh doanh, hộ gia đình và người lao động tự làm trong các công việc như phát đất, đào hố, trồng rừng, chăm sóc rừng, bón phân, tưới nước trên diện tích rừng do mình quản lý hoặc làm khoán các công việc này cho các cá nhân, hộ gia đình khác; lao động tự do làm khoán các công việc về khai thác, vận chuyển, môi giới mua bán gỗ, làm các chi tiết sản phẩm cung ứng cho các công ty chế biến và gia công sản phẩm gỗ như mài, đánh bóng mặt bàn, chân ghế hay chế tác các sản phẩm thủ công mỹ nghệ, đồ chơi bằng gỗ... Tất cả những người lao động này đều là lao động phi chính thức.
- **Người làm việc tại nhà theo hình thức khoán công việc cho các doanh nghiệp chính thức (tầng 3):** lao động tự do nhận khoán công việc và làm tại nhà cho các cá nhân, hộ sản xuất kinh doanh (có đăng ký kinh doanh) liên quan tới thu mua, khai thác, chế biến, vận chuyển gỗ và sản phẩm gỗ như giường, tủ, bàn, ghế, chế tác đồ thủ công mỹ nghệ. Những người này đang có việc làm phi chính thức dù là làm việc cho đơn vị kinh tế chính thức.



Ảnh: lao động tự do tại một cơ sở sản xuất gia đình.
 Nguồn: Tác giả trong quá trình khảo sát.

- Những người lao động làm công hưởng lương không có hợp đồng lao động (tự làm hoặc được trả lương) cho các doanh nghiệp chính thức và không tham gia bảo hiểm xã hội (Tầng 1 và 2): lao động làm khoán công việc cho các tổ chức kinh tế hay công ty lâm nghiệp về khai thác và chế biến lâm sản (trồng và chăm sóc cây, ươm cây giống); làm khoán cho các công ty khai thác, thu mua gỗ (cưa xẻ, bóc xếp, vận chuyển, bóc gỗ, phơi gỗ); lao động do các công ty cho thuê lao động cung cấp cho các công ty gia công chế biến sản phẩm gỗ và làm công hưởng lương (ép ván, làm chi tiết sản phẩm hay sản phẩm giường, tủ, bàn, ghế and đồ lưu niệm); làm khoán các công việc vận chuyển giao hàng cho các công ty và các cửa hàng kinh doanh sản phẩm gỗ. Tất cả những người lao động này đang làm việc mà không có hợp đồng lao động và không tham gia bảo hiểm xã hội.

Kết quả khảo sát cho thấy việc làm phi chính thức tồn tại trong cả bốn tầng của chuỗi cung ứng ngành gỗ.

► 3.3. Thực trạng về lao động phi chính thức

Kết quả khảo sát cho thấy nhiều người lao động đang làm việc không có hợp đồng lao động và bảo hiểm xã hội trong cả doanh nghiệp có đăng ký và không đăng ký (chính thức và phi chính thức). Đáng chú ý, những người lao động “tự do” này chiếm hơn một nửa (57%) trong tổng số lao động tham gia khảo sát tại các địa phương được khảo sát. Họ xuất hiện ở tất cả các tầng trong chuỗi cung ứng ngành gỗ, với mức độ phổ biến nhất là ở tầng ba và bốn (hình 3). Tất cả những người lao động này đều làm việc theo hình thức khoán công việc và được trả công theo ngày bằng thỏa thuận miệng. Do những thỏa thuận công việc như vậy không được quản lý nên những người lao động này không được đảm bảo các quyền và lợi ích như những người lao động hưởng lương chính thức. Các phần sau của báo cáo mô tả điều kiện làm việc của những người lao động phi chính thức này.

3.3.1. Công nhân trồng rừng

Những người lao động trồng rừng tự trồng trên đất thuộc sở hữu của gia đình do Nhà nước giao, hoặc trồng rừng trên đất do các tổ chức kinh tế hoặc công ty lâm nghiệp của Nhà nước giao dưới dạng hợp đồng liên doanh trồng và khai thác gỗ. Thời hạn hợp đồng này thường đi theo chu kỳ khai thác của loài gỗ được trồng.

Kết quả khảo sát cho thấy sau 4-5 năm trồng, thu nhập trung bình của một hộ trồng rừng tràm ở một tỉnh phía Nam sau khi trừ đi chi phí đầu tư là 50-60 triệu Việt Nam đồng/ha. Như vậy, thu nhập trung bình của mỗi năm trồng rừng là 10-12 triệu đồng/ha. Trung bình, một hộ thường có từ 2-4 ha rừng, tương ứng thu nhập trồng rừng là 20-40 triệu đồng/năm. Ở một tỉnh phía Bắc, thu nhập của hộ trồng rừng bạch đàn sau 5 năm, sau khi trừ chi phí đầu tư, là 70-80 triệu đồng/ha với điều kiện thành viên gia đình tự làm, và 30-40 triệu đồng/ha khi hộ không có người làm và phải thuê ngoài. Với các hộ có 1-2 ha rừng, thu nhập trung bình của hộ có 1 ha là 6-8 triệu đồng/năm và hộ có 2 ha là 12-16 triệu đồng/năm.



Ảnh: Một cơ sở sản xuất gỗ ván ép.

Nguồn: Tác giả trong quá trình khảo sát.

Nếu lấy lương tối thiểu vùng 4 làm chuẩn so sánh,²³ có thể thấy nhiều hộ trồng rừng đang có thu nhập thấp hơn rất nhiều so với mức lương tối thiểu của một người làm công hưởng lương. Các hộ chia sẻ rằng thu nhập từ trồng rừng không đủ để trang trải chi phí cuộc sống, thường chỉ đáp ứng khoảng một phần ba nhu cầu cơ bản của gia đình. Vì vậy, các hộ thường phải làm thêm nhiều công việc khác để bổ sung thu nhập cho gia đình như trồng trọt, chăn nuôi, hay làm bán thời gian cho các xưởng hoặc cơ sở sản xuất, kinh doanh gỗ, hoặc làm thuê tại các công ty kinh doanh thu mua, sản xuất, chế biến và thương mại gỗ.

3.3.2. Công nhân sản xuất, chế biến gỗ và sản phẩm gỗ

Ở một tỉnh khảo sát, cả xã chỉ có 2 công ty thu mua và chế biến gỗ (bao gồm gỗ bóc, gỗ xẻ thanh, gỗ băm dăm, gỗ nghiền, ván ép) nhưng có tới hơn 100 cơ sở sản xuất nhỏ, thu mua, bóc gỗ và phơi gỗ. Mỗi cơ sở này có từ 10-20 lao động làm việc dưới dạng lao động tự do.

Đa số những người lao động này cho biết công việc chính của họ là “làm nông”. Họ tranh thủ làm thêm bán thời gian cho các cơ sở hoặc xưởng sản xuất trong thời gian rảnh hoặc lúc mùa vụ nông nhàn. Mặc dù là người làm thuê nhưng họ không được ký hợp đồng lao động và không được thừa nhận là nhân viên của xưởng. Độ tuổi trung bình của những công nhân này là trên 45 tuổi. Theo chia sẻ của họ, những người trẻ thường chọn làm trong nhà máy ở các thành phố lớn hoặc các khu công nghiệp nơi công việc ổn định hơn và môi trường làm việc “sạch sẽ” hơn; còn những người nhiều tuổi và đã nghỉ hưu ở lại làng và làm ruộng.

Tại các xưởng chế biến gỗ, sản phẩm gỗ và sản xuất đồ thủ công mỹ nghệ, kết quả khảo sát cho thấy có một số lao động trẻ 16-17 tuổi đang làm việc. Chủ xưởng giải thích những người dưới 18 tuổi thường khó xin việc ở các nhà máy và khu công nghiệp. Có thể thấy rằng các quy định bảo vệ lao động trẻ (hộp 1) khó có thể thực thi hiệu quả do tính chất phi chính thức trong công việc của họ.

► Hộp 1: Quy định về tuổi lao động .

Điều 147 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi như sau:

- Công việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.
- Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.

Danh sách các nghề tiềm ẩn nguy hiểm có thể gây tổn hại đến sự phát triển về thể chất, tinh thần và cá nhân của trẻ vị thành niên bao gồm các công việc trong ngành gỗ như: cưa xẻ gỗ, đốn hạ cây có đường kính lớn, cưa cắt cành, tỉa cành trên cao, vận xuất gỗ lớn, bốc xếp gỗ có đường kính lớn bằng phương pháp thủ công, v.v....

Nguồn: Bộ luật Lao động năm 2019; Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ LĐTBXH.

²³ Mức lương tối thiểu theo luật định ở Việt Nam được quy định cho bốn vùng. Vùng được xác định dựa trên mức độ phát triển kinh tế và chi phí sinh hoạt. Các tỉnh nông thôn thường là vùng 4 trong khi các thành phố lớn là vùng 1. Mức lương tối thiểu vùng 4 năm 2022 là 3.250.000 đồng/tháng và tổng lương tối thiểu trong 12 tháng là 39 triệu đồng.

Lương của công nhân ở các xưởng này rất đa dạng, có thể được tính theo giờ, theo ngày, theo tháng hoặc khoán tùy theo loại công việc và mong muốn của công nhân. Dù theo hình thức nào thì khoản tiền được trả cũng đều dựa trên mức khoán công việc. Ở tất cả các trường hợp khảo sát, mức lương công nhân nhận được đều cao hơn mức lương tối thiểu vùng theo tháng hay theo giờ. Các chủ xưởng cho biết họ đều tham khảo mức lương tối thiểu vùng để tính mức tiền công trả cho công nhân. Tuy nhiên, tất cả những công nhân này đều không được chủ cơ sở đóng bảo hiểm xã hội, không có tiền thưởng hay các khoản phúc lợi bổ sung, cũng như không có đối thoại và thương lượng tập thể với chủ xưởng. Kết quả khảo sát không cho thấy trường hợp nào người lao động tự do tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Tranh chấp lao động nếu nảy sinh đều được giải quyết theo cách không chính thức giữa chủ xưởng và người lao động.



Ảnh: hành thủ công ở một cửa hàng gia đình.
Nguồn: Tác giả trong quá trình nghiên cứu.

Giờ làm việc rất linh hoạt và do người lao động tự quyết định, có thể là 2-3 giờ/ngày hoặc 8-10 giờ/ngày tùy theo khối lượng công việc được khoán, thời hạn hoàn thành và phù hợp với thời gian công việc nông nghiệp của gia đình.

An toàn vệ sinh lao động ở các xưởng sản xuất gia đình thực sự là một vấn đề đáng quan tâm. Tại các khu xưởng bóc gỗ ở phía Bắc hay các xưởng sản xuất đồ thủ công mỹ nghệ ở phía Nam, theo quan sát của nhóm nghiên cứu, công nhân làm việc trong môi trường rất tạm bợ với phương tiện phòng cháy chữa cháy và biển cảnh báo nguy hiểm rất thô sơ và tạm thời. Một chủ xưởng cho biết quan ngại nhất của anh là chập điện. Anh nói xưởng của anh đã lắp đường dây điện to, truyền tải tốt, nhưng nhóm nghiên cứu quan sát thấy đây điện chất thành đống và không có rào chắn an toàn.

Quan ngại hơn là gia đình anh lại nấu ăn tại xưởng với bếp gas đặt ngay trong xưởng và xung quanh là các nguyên vật liệu rất dễ bắt cháy, trong khi thời tiết đang là mùa nắng nóng (ở thời điểm phỏng vấn). Hơn nữa, trong môi trường làm việc đầy bụi gỗ và tiếng ồn, nhiều công nhân được quan sát không đeo khẩu trang cũng như không sử dụng thiết bị bảo hộ mắt hay tai. Một nam công nhân ở một xưởng nói: “Ngày làm 10 tiếng ở đây, bụi với ồn lắm anh, mùi hóa chất quen rồi anh. Nóng nên em cởi trần”. Một nữ công nhân ở một xưởng đồ mỹ nghệ chia sẻ: “Ngày em làm 10 tiếng từ 7h30 sáng đến 8h30 tối, bụi lắm nhưng đeo khẩu trang nhiều, đau tai nên bỏ ra, em quen rồi”.



Ảnh: Một xưởng sản xuất gia đình.
Nguồn: Tác giả trong quá trình nghiên cứu.

Một số chủ xưởng cho biết họ không có đủ vốn để xây nhà xưởng mới hay “hiện đại hóa”²⁴ nhà xưởng cho sản xuất quy mô lớn. Do đó, họ chọn chưa đăng ký doanh nghiệp và nhận gia công cho các công ty xuất khẩu. Một chủ xưởng sản xuất đồ chơi bằng gỗ cho biết xưởng của anh trực tiếp nhận đơn hàng từ khách hàng nước ngoài và nhận thanh toán trực tiếp bằng chuyển khoản. Anh nói: “Khách đến thăm xưởng, đưa ra 6 tiêu chí kiểm tra trách nhiệm xã hội, xưởng không đạt bất kỳ một tiêu chí nào, nhưng khách vẫn đặt hàng.”

► 3.4. Các thực hành ảnh hưởng tới việc làm thỏa đáng trong ngành gỗ, bao gồm cả việc làm phi chính thức

Khu vực chính thức và việc làm của người lao động trong khu vực này thường là đối tượng được bảo vệ đầy đủ nhất trong hệ thống pháp luật lao động, mặc dù ở Việt Nam, các quy định về quyền của người lao động trong pháp luật lao động vẫn chưa tương thích hoàn toàn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Trong thực tế, chiến dịch thanh tra lao động tại 63 tỉnh, thành trong cả nước năm 2015 do Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Tổ chức Lao động quốc tế, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại - Công nghiệp Việt Nam và các hiệp hội doanh nghiệp ngành gỗ tiến hành cho thấy hơn 70% doanh nghiệp ngành gỗ có vi phạm pháp luật lao động.²⁵ Các vi phạm phổ biến nhất là làm thêm giờ quá quy định, ký kết hợp đồng lao động chưa đầy đủ hoặc không ký kết hợp đồng lao động, thiếu thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, chưa chi trả trợ cấp thôi việc đúng quy định, cơ chế đối thoại còn nhiều hạn chế và mang tính hình thức, không thực hiện quan trắc môi trường lao động, chưa tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động.²⁶

Kết quả khảo sát cũng cho thấy thực thi pháp luật chưa tốt dẫn tới việc làm của người lao động trong ngành gỗ ở các cơ sở chính thức bị phi chính thức hóa, cụ thể như sau:

a. Người lao động không được tham gia bảo hiểm xã hội hoặc không được đảm bảo về chế độ đóng bảo hiểm xã hội.

Kết quả khảo sát cho thấy 7,7% người lao động ở các doanh nghiệp được khảo sát không được người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội. Với những người được đóng bảo hiểm xã hội, mức đóng cũng không đúng như quy định của pháp luật.

► **Hộp 2: Quy định về bảo hiểm xã hội**

- Điều 2 quy định mọi công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên có quyền tham gia bảo hiểm xã hội với hai loại bảo hiểm xã hội là bắt buộc hoặc tự nguyện.
- Điều 5 quy định mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc được tính trên cơ sở tiền lương tháng của người lao động và mức đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện được tính trên cơ sở mức thu nhập tháng do người lao động lựa chọn.
- Điều 89 quy định tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật về lao động.

Nguồn: Luật Bảo hiểm xã hội Việt Nam năm 2014

24 Thuật ngữ do chủ xưởng sử dụng.

25 <http://sosshi.vn/tin-tuc/nhieu-doanh-nghiep-nganh-go-sai-pham-trong-linh-vuc-lao-dong-162.html>

26 Như trên.

Pháp luật Việt Nam quy định người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động theo mức thu nhập thực trả (hộp 2). Tuy nhiên, thực tiễn ở tất cả các doanh nghiệp khảo sát, công nhân không được đóng dựa trên mức thu nhập thực trả. Người sử dụng lao động ở tất cả các doanh nghiệp khảo sát đều đóng bảo hiểm xã hội theo mức lương tối thiểu cộng thêm khoản phụ cấp nặng nhọc, độc hại (5% mức lương tối thiểu) trong khi mức thu nhập thực trả được tính theo lương sản phẩm. Chênh lệch giữa thu nhập thực trả và mức lương bảo hiểm xã hội là 1,5 lần với nhóm lao động trực tiếp (công nhân sản xuất) và 1,4 lần với nhóm lao động gián tiếp (nhân viên văn phòng).

Một điểm nhận thấy ở đa số doanh nghiệp khảo sát là bảo hiểm xã hội chỉ được đóng cho công nhân có thâm niên lâu năm và không được đóng cho công nhân làm việc dưới 1 năm – nghĩa là trái với quy định của Khoản 1, Điều 2, Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 (hộp 3). Những người lao động tập sự không được đóng bảo hiểm xã hội. Đặc biệt ở các doanh nghiệp nhỏ dưới 100 lao động, người sử dụng lao động chỉ ký hợp đồng lao động và đóng bảo hiểm xã hội cho nhóm lao động chủ chốt của doanh nghiệp, bao gồm nhân viên hành chính, văn phòng, thủ quỹ và đội ngũ quản lý và bộ phận lao động có kỹ năng, tay nghề và kinh nghiệm làm việc. Còn lại, có tới 50-60% là lao động có việc làm không thường xuyên, không được ký hợp đồng lao động, không được đóng bảo hiểm xã hội và làm việc theo cách “khi cần thì gọi tới” và được trả công dựa trên công việc khoán.

Thậm chí, một số công nhân ở các doanh nghiệp nhỏ lựa chọn không tham gia bảo hiểm xã hội, đặc biệt là khi thu nhập được xem là quá thấp. Trong những trường hợp như vậy, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động không tham gia bảo hiểm xã hội. Mặc dù không hợp pháp, nhưng cả hai bên đều thấy có lợi trong thỏa thuận này.

► Hộp 3: Quy định về đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc

- Khoản 1, Điều 2 quy định người lao động là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng.

Nguồn: Luật bảo hiểm xã hội 2014.

b. Người sử dụng lao động không tuân thủ đầy đủ quy định về hợp đồng lao động.

Kết quả khảo sát cho thấy rất nhiều công nhân trong các cơ sở sản xuất gỗ chính thức không được ký hợp đồng lao động trực tiếp với người sử dụng lao động tại nơi làm việc. Thay vào đó, những công nhân này ký hợp đồng với các công ty dịch vụ việc làm hay công ty cho thuê lao động và được cử đến làm việc ngắn hạn tại các doanh nghiệp khác nhau. Do tính chất ba bên của mối quan hệ và sự gắn kết ngắn hạn, nhóm lao động này thường không được người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội, cả với công ty cho thuê lao động và doanh nghiệp sử dụng lao động.

Thực trạng cho thuê lại lao động này gia tăng kể từ khi kết thúc đợt phong tỏa Covid-19 vào cuối năm 2021 và đầu năm 2022, bởi các doanh nghiệp phải gia tăng sản xuất bù các đơn hàng cũ thời kỳ phong tỏa, cộng với việc nhận thêm đơn hàng dịch chuyển từ các nước khác sang Việt Nam. Một phần ba doanh nghiệp được khảo sát (33,4 %) có sử dụng lao động thuê lại. Số lao động thuê lại thường chiếm 20-30% tổng lao động của doanh nghiệp. Đa số lao động thuê lại được trả lương theo ngày. Trong số lao động thuê lại, nhiều người là nông dân, di cư từ các

tỉnh nông nghiệp như Gia Lai, Đắk Lắk, Kon Tum... ngoài thời gian mùa vụ và đến các tỉnh công nghiệp làm việc trong một vài tháng.

Nhiều người trong số họ là người dân tộc và không biết đọc, biết viết, họ chọn làm lao động tạm thời, và chấp nhận không tham gia bảo hiểm xã hội cũng như không ký hợp đồng lao động. Theo cán bộ công đoàn cấp tỉnh, nhiều công nhân trong số này được luân chuyển giữa các công ty, và ở mỗi nơi, họ thường chỉ làm việc trong chưa đầy một tháng. Cách làm này của các công ty cho thuê lao động được các cán bộ công đoàn cho biết là để “né” đóng bảo hiểm xã hội. Theo quản lý của một doanh nghiệp sử dụng lao động, họ không lưu giữ hồ sơ của lao động thuê ngoài nên không chịu trách nhiệm về tình trạng lao động vị thành niên, nếu có.

c. Tiền lương từ công việc trong ngành gỗ không đủ hỗ trợ gia đình, nhất là với thực hành kỷ luật của người sử dụng lao động.

Lương tối thiểu là khoản tiền thấp nhất phải trả cho người lao động cho công việc hoặc dịch vụ được thực hiện trong một khoảng thời gian nhất định và được pháp luật bảo vệ. Mức lương này phải đủ để người lao động trang trải các nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình, phù hợp với điều kiện kinh tế và xã hội của quốc gia.²⁷ Mức lương tối thiểu theo luật định tạo ra sản an sinh xã hội.

Tại các doanh nghiệp được khảo sát, tất cả công nhân có hợp đồng lao động đều được trả lương theo sản phẩm. Trong trường hợp doanh nghiệp giảm sản xuất hoặc người lao động không đạt định mức lao động, thu nhập sẽ quay trở về mức lương tối thiểu. Tuy nhiên, mức lương tối thiểu hiện nay của Việt Nam tương đối thấp so với khu vực Châu Á - Thái Bình Dương.²⁸

► Hộp 4: Quy định về mức lương tối thiểu

- Điều 91 quy định mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.
- Điều 91 cũng quy định mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp.

Nguồn: Bộ luật Lao động năm 2019.

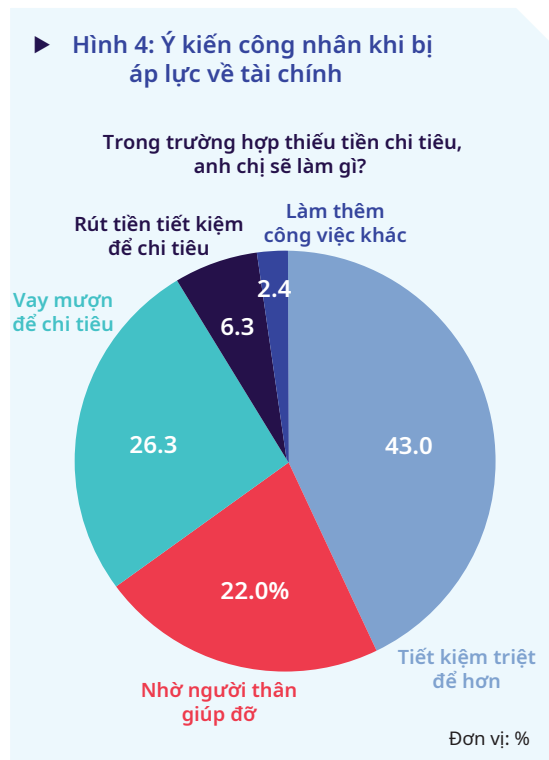
Kết quả khảo sát cho thấy thu nhập bình quân của công nhân ở các doanh nghiệp gỗ là 8.215.000 đồng/tháng, trong đó người cao nhất là 14,5 triệu đồng nhưng người thấp nhất chỉ 2,1 triệu đồng. Để đạt được mức thu nhập cao, công nhân phải làm việc trong thời gian 12-13 tiếng/ngày và làm đủ 30 ngày/tháng.

27 <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/resource-guides/minimum-wages/lang--en/index.htm#:~:text=%22Minimum%20wage%20may%20be%20understood,may%20be%20fixed%20in%20such>

28 ILO, lương tối thiểu phản ánh COVID-19 và gia tăng lạm phát: Tổng quan khu vực Châu Á Thái Bình Dương, 2023, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_887949.pdf

Gần một nửa (45,7%) công nhân cho biết họ không tiết kiệm được đồng nào trong tháng, trong khi 26,3% công nhân cho biết họ phải vay tiền để trang trải chi phí cuộc sống (hình 4). Một công nhân chia sẻ: “Làm ở công ty không đủ tiền mới phải vay. Hàng tháng, tháng nào cũng vay, lấy tháng lương này đi trả, trả xong lại vay”. 14,8% nói rằng chính việc vay nợ khiến họ không thể rời bỏ công việc hiện tại, cộng với việc họ khó có khả năng tìm kiếm công việc khác.

Không phải mọi doanh nghiệp đều đảm bảo mức lương tối thiểu cho người lao động. 5,7% công nhân được khảo sát cho biết có tháng họ nhận tiền lương thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Bên cạnh đó, công nhân có thể phải đối mặt với nguy cơ tiền lương bị giảm trong trường hợp bị phạt cho những lỗi mắc phải trong công việc.



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

► Hộp 5: Quy định về khấu trừ thu nhập

- Điều 124 quy định “kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng” là một hình thức kỷ luật nhưng không có hướng dẫn cụ thể trường hợp áp dụng.
- Điều 127 quy định khi xử lý kỷ luật lao động, nghiêm cấm phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.
- Điều 129 quy định về người lao động phải bồi thường thiệt hại khi làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động, hoặc làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép.
- Điều 102 nêu người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động theo Điều 129.

Nguồn: Bộ luật Lao động năm 2019

Khoảng 1/10 (12,3%) người lao động tại các doanh nghiệp được khảo sát cho biết họ từng bị giảm lương vì bị phạt do bị cho vi phạm quy định tại nơi làm việc, chẳng hạn như đi làm muộn vài lần trong tháng hoặc bị cắt lương vì nghỉ làm một ngày dù có lý do chính đáng. Nghỉ ốm cũng có thể bị giảm lương nếu người lao động không

có giấy chứng nhận y tế. Các lý do khác được đưa ra để phạt bao gồm không đạt định mức lao động, nghỉ không xin phép và sai sót trong công việc như không mặc đồng phục. Một công nhân cho biết: “Mặc đồ sai hoặc không mặc đồng phục thì bị phạt 50.000 đồng.”

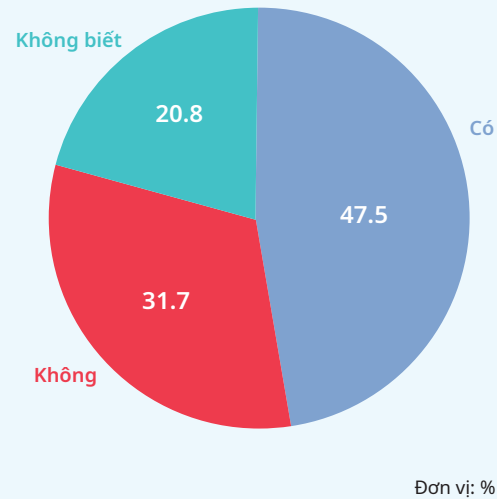
d. Chênh lệch tiền lương nam nữ và bất bình đẳng giới

Mặc dù tỷ lệ lao động nam nữ khá cân bằng nhau ở tất cả các doanh nghiệp khảo sát, song kết quả khảo sát cho thấy thu nhập của nam thường cao hơn nữ 15-20%. Điều này được quản lý ở các nhà máy giải thích là nữ giới thường làm các công việc tay chân “đơn giản” (như phụ máy) và ít mất sức hơn (như chà nhám, sơn, đóng gói) trong khi nam giới đảm nhận các công việc kỹ thuật (như đứng máy hay vận hành máy) hoặc làm các công việc được cho là mất sức hơn (như bào, ghép, khiêng, vác). Một yếu tố rõ ràng nữa dẫn tới sự chênh lệch thu nhập trong ngành gỗ là do tỷ lệ nam giới nắm giữ các vị trí quản lý cao hơn nữ giới.

Khoảng một nửa (52,5%) công nhân tham gia khảo sát cho biết doanh nghiệp nơi họ làm việc không có chính sách bình đẳng giới, hoặc họ không biết là có hay không. Trong khi đó, 8% công nhân cho rằng lao động nam và nữ làm công việc như nhau hoặc tương tự như nhau nhưng không được trả lương như nhau. 4,3% cho rằng tiền thưởng và phúc lợi cho nam và nữ không bình đẳng.

► Hình 5: Ý kiến NLĐ về chính sách giới của NSDLĐ

Anh/Chị có biết nơi làm việc của Anh/Chị có chính sách bình đẳng hoặc không phân biệt đối xử hay không?



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

► Hộp 6: Quy định về tiền lương dựa trên yếu tố giới

- Điều 90 quy định người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

Nguồn: Bộ luật Lao động năm 2019.

e. Sử dụng hợp đồng lao động ngắn hạn thường xuyên

► Hộp 7: Quy định về giao kết hợp đồng lao động

- Điều 13 quy định trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

Nguồn: Bộ luật Lao động năm 2019.

Kết quả khảo sát cho thấy 6,6% công nhân ở các doanh nghiệp khảo sát (khu vực chính thức) không được giao kết hợp đồng lao động. Giải thích về lý do không được ký hợp đồng lao động, một công nhân nói: “Công ty có giải thích là do đơn hàng không có nhiều nên những ai vào làm từ đầu năm nay không ký nữa, chỉ cứ làm vậy thôi.” Các công ty tham gia khảo sát đều đã hoạt động trên 6 năm, nhưng chỉ 6,7% công nhân được ký

hợp đồng lao động dưới 1 năm và 21,5% công nhân được ký hợp đồng lao động ngắn hạn từ 1-3 năm. Đáng chú ý là 12,2% công nhân được ký hợp đồng lao động ngắn hạn từ 3-5 lần. Điều tra trong ngành gỗ năm 2021 của Tổng cục Thống kê cho thấy chỉ 13,9% người lao động trong khu vực chính thức được ký hợp đồng lao động dài hạn, còn lại hơn 86% được ký hợp đồng lao động ngắn hạn.²⁹

29 Tổng cục Thống kê (2021), Khảo sát lực lượng lao động.

Tất cả các doanh nghiệp khảo sát đều có một tỷ lệ nhất định người lao động (10-30%) là người dân tộc thiểu số như Khmer, Xơ-đăng và Rơ-ngao. Quản lý nhân sự của một doanh nghiệp cho biết nhiều người dân tộc không biết chữ nên họ thường ký hợp đồng lao động sau khi được người khác đọc nội dung như người thân hay đồng nghiệp. Tuy nhiên, không chắc chắn những

người lao động này khi ký hợp đồng lao động có thực sự hiểu nội dung hợp đồng lao động.

Việc sử dụng lao động thuê lại có liên quan chặt chẽ với việc sử dụng hợp đồng ngắn hạn. Hệ quả là người sử dụng lao động không đóng bảo hiểm xã hội cũng như không tuân thủ các khía cạnh khác của pháp luật về lao động.

f. Cùng lúc áp dụng hai hình thức lương

► Hộp 8: Quy định về trả lương

- Điều 13 quy định hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.
- Điều 93 quy định người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động. người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc..

Nguồn: Bộ luật Lao động năm 2019.

Bộ luật Lao động quy định tiền lương phải được trả cho người lao động theo thỏa thuận ghi trong hợp đồng lao động. Tuy nhiên, trên thực tế, người sử dụng lao động có xu hướng áp dụng cùng lúc hai cách trả lương: (i) một là lương danh nghĩa, thường dưới hình thức lương thời gian mà người sử dụng lao động sử dụng để ký hợp đồng lao động làm cơ sở đóng bảo hiểm xã hội; và (ii) hai là lương thực tế, là khoản tiền trả cho người lao động, thường dưới hình thức lương

sản phẩm. Việc xác định mức lương sản phẩm hầu như chỉ là đặc quyền của người sử dụng lao động. Nếu mức lương sản phẩm thấp hơn mức lương tối thiểu theo quy định của pháp luật, người lao động được trả mức lương tối thiểu. Đây được gọi là thực hành “bù lương” để đảm bảo người sử dụng lao động tuân thủ pháp luật về tiền lương tối thiểu. Việc áp dụng hai hệ thống tiền lương và thực hành “bù lương” khiến người lao động rơi vào tình trạng dễ bị tổn thương.

g. Làm thêm giờ quá nhiều

► Hộp 9: Quy định về giờ làm việc và nghỉ ngơi

- Điều 105 và 109 quy định người lao động làm việc từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục. Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc.
- Điều 107 quy định người sử dụng lao động phải bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng; Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 01 năm.

Nguồn: Bộ luật Lao động năm 2019.

Làm thêm giờ quá nhiều gây lo ngại về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp, do vậy được điều chỉnh trong pháp luật lao động. Giờ làm việc thực tế của công nhân ở các doanh nghiệp chế biến gỗ được khảo sát thường từ 7h30 đến 11h30 vào buổi sáng, và từ 12h30 đến 4h30 vào buổi chiều. Sau đó, công nhân được nghỉ nửa tiếng hoặc một tiếng trước khi làm thêm, bắt đầu từ 5h hoặc 5h30 chiều đến 8h00 hoặc 8h30 tối. Như vậy, tổng số giờ làm việc trong ngày của công nhân thường là 12,5 giờ hoặc 13 giờ. Đây là thực tế phổ biến ở các doanh nghiệp gỗ trước và trong đại dịch Covid-19, mặc dù ở thời điểm khảo sát, số giờ làm việc của công nhân đã giảm xuống nhiều do đơn hàng giảm. Do giảm sản xuất, khoảng 30-40% công nhân bị tạm hoãn hợp đồng lao động hoặc giảm giờ làm việc. Mặc dù vậy, vẫn có 17% công nhân phải làm việc 12-13 tiếng một ngày, trong đó 11% làm việc như vậy trong 7 ngày một tuần và chỉ nghỉ 2 ngày chủ nhật trong tháng. Một phần tư (27.5%) công nhân cho biết họ thậm chí làm việc cả buổi tối từ 1 đến 15 ngày trong tháng. Công nhân được khảo sát cho biết họ làm việc cả trong ngày chủ nhật tháng vừa qua (tháng 10/2022): 23.9% cho biết họ làm việc ít nhất 1 ngày chủ nhật, trong khi 16.2% đã làm cả 4 ngày chủ nhật và 10.6% làm 3 ngày chủ nhật trong tháng đó. 7,7% cho

biết trong năm vừa qua họ không được nghỉ phép năm một ngày nào và 17.6% công nhân cho biết họ không được nghỉ ốm hưởng nguyên lương trong năm vừa qua. Theo giải thích của một số người sử dụng lao động, công nhân mong muốn làm thêm càng nhiều càng tốt để có thêm thu nhập, và bản thân công nhân cũng thừa nhận “*có tăng ca mới có tiền*”³⁰. Mặc dù vậy, vẫn có 2.2% công nhân làm thêm giờ không tự nguyện nhưng không thể từ chối vì sợ bị phân biệt đối xử và bị cho nghỉ việc.

Kết quả khảo sát này cho thấy giờ làm việc trong ngành gỗ không được đảm bảo theo quy định của pháp luật lao động theo hai cách sau. Thứ nhất, giờ nghỉ giữa các ca làm việc liên tục sáu giờ phải được tính như một phần của ngày làm việc tám giờ tiêu chuẩn theo Bộ luật Lao động (hộp 9). Thay vào đó, hiện tại, giờ nghỉ giữa các ca đang không được tính, dẫn tới thời gian làm việc tiêu chuẩn của người lao động kéo dài hơn tám tiếng một ngày. Thứ hai, kết quả khảo sát chỉ ra rằng giờ làm thêm thường vượt quá giới hạn quy định của Bộ luật Lao động (không quá 40 giờ làm thêm trong một tháng – hộp 9). Thông thường, giờ làm thêm tại các doanh nghiệp được khảo sát lên tới 90 giờ/tháng và 720 giờ/năm.

h. Thời gian thử việc kéo dài

► Hộp 10: Quy định về thời gian thử việc

- Điều 25 quy định thời gian thử việc bảo đảm điều kiện sau đây: (i) không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp; (ii) không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; (iii) không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; và (iv) không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

Nguồn: Bộ luật Lao động năm 2019.



Tuyển dụng lao động phổ thông.
Nguồn: Tác giả trong quá trình khảo sát.

30 Ý kiến của nhiều công nhân được phỏng vấn.

Vì công việc của công nhân ngành gỗ là giản đơn, không đòi hỏi kỹ thuật cao, đào tạo nhanh, nên thời gian thử việc theo quy định pháp luật không quá 6 ngày làm việc. Tuy nhiên, ở tất cả các doanh nghiệp được khảo sát, người sử dụng lao động đều kéo dài thời gian thử việc để giảm bớt chi phí. Thời gian thử việc phổ biến được áp dụng là từ 1-3 tháng.

i. Tồn tại thực tế làm việc tại nhà trong chuỗi cung ứng xuất khẩu

Ở hai doanh nghiệp xuất khẩu được khảo sát, người quản lý cho biết kể từ khi xuất hiện Covid-19, công nhân đồng ý nhận việc về nhà làm để phòng tránh lây nhiễm, ví dụ bào, chà nhám, đánh bóng sản phẩm gỗ như chân ghế, mặt bàn. Mặc dù nghiên cứu này không có điều kiện phỏng vấn các công nhân mang việc về nhà làm, song thực hành làm việc tại nhà tiềm ẩn nhiều rủi ro về an toàn.

j. Thực hành thầu phụ có nguy cơ việc làm phi chính thức cao

Đa số các doanh nghiệp được khảo sát đều thầu phụ từ 40-50% tổng sản lượng, thậm chí một số trường hợp lên đến 70-90%.

Hơn 40% doanh nghiệp được khảo sát là đơn vị nhỏ và công ty gia đình, hoạt động trong lĩnh vực thu mua, khai thác, sơ chế, thương mại và sản xuất các sản phẩm gỗ gia công cho các công ty lớn. Các doanh nghiệp này thường chỉ sử dụng dưới 10 nhân viên thường xuyên làm các công việc về hành chính, văn phòng, quản lý và được ký hợp đồng lao động cùng với được đóng bảo hiểm xã hội. Còn lại nhóm lao động trực tiếp sản xuất, thực hiện các công việc bóc gỗ, phơi gỗ, vớt vác và vận chuyển đều là lao động không thường xuyên, lao động tự do và không được ký hợp đồng lao động cũng như không được đóng bảo hiểm xã hội. Những công nhân này làm việc theo ngày với thỏa thuận miệng và được thanh toán dựa trên công việc đã hoàn thành.

Việc sử dụng lao động không thường xuyên là một thực tế rất phổ biến ở các công ty vừa và nhỏ trong ngành gỗ. Ở một công ty chế biến ván gỗ ép, số lao động thường xuyên là 98 người trong

khi số lao động không thường xuyên là 100 người. Ở một công ty khác, số lao động thường xuyên là 39 người nhưng số lao động không thường xuyên lên tới 55 người. Những người lao động không thường xuyên này là người dân địa phương, làm nông nghiệp, và đến làm cho công ty khi rảnh, thường khoảng 2-3 tiếng/ngày và nhận tiền công là 30-35 ngàn đồng/giờ. Đối với lao động không thường xuyên, mối quan hệ lao động chính thức không được thiết lập, và do đó, mọi quyền của người lao động theo Bộ luật Lao động đều bị từ chối.

k. An toàn vệ sinh lao động không được bảo đảm và bệnh nghề nghiệp chưa được thừa nhận

Ngành công nghiệp gỗ có nhiều rủi ro với những nguy hiểm phổ biến như bụi, tiếng ồn, gỗ rơi xuống chân, dập ngón tay, trầy xước, đứt tay khi sử dụng các loại máy như máy chà nhám, máy ép, máy bóc gỗ, và tiếp xúc với mùi hóa chất của sơn và các chất độc hại như formaldehyde, polyurethane, acetone (xăng thơm), axit boric – những chất thường gây nhức đầu, buồn nôn, đau họng và nôn mửa và được chứng minh là có hại cho phổi và mắt và phôi thai.³¹ Mặc dù theo quản lý ở các doanh nghiệp khảo sát, công nhân được trang bị khẩu trang, nút tai, kính, áo bảo hộ lao động, nhưng theo quan sát của nhóm nghiên cứu khi thăm nhà máy, rất nhiều công nhân không sử dụng đồ bảo hộ lao động. Một số công nhân cho biết là nếu tai nạn lao động xảy ra, người lao động thường bị đổ lỗi. Hơn một phần năm (23,2%) công nhân khảo sát biết rằng công việc của họ là rủi ro, nguy hiểm, nhưng họ nói họ không có lựa chọn. Khoảng 9,2% công nhân cho biết họ không được trang bị đồ bảo hộ lao động và 6,9% cho biết họ chỉ được trang bị một số đồ cơ bản như khẩu trang và áo đồng phục. Gần một phần mười (7,4%) cho biết trong 12 tháng qua, họ từng bị tai nạn đến mức phải đi khám và điều trị và 20% bị tai nạn tới 2 lần. Tổng thể, 17% công nhân được khảo sát chia sẻ họ bị một trong các vấn đề về sức khỏe như: hô hấp, hen suyễn, đau nhức cơ bắp, rối loạn thị giác, bệnh ngoài da, thiếu máu, dị ứng, rối loạn tiêu hóa, đau đầu, chóng mặt, rối loạn giấc ngủ, vấn đề về thính giác.

31 <https://thanhnien.vn/formaldehyde-ke-gay-hai-tham-lang-trong-ngoi-nha-post1061421.html>;

<https://vnex-press.net/hoa-chat-lam-mong-tay-co-hai-suc-khoe-2430633.html#:~:text=Nhi%E1%BB%85m%20%C4%91%E1%BB%99c%20acetone%20th%C3%AC%20th%E1%BA%A7n,th%E1%BB%9F%20y%E1%BA%BFu%2C%20ng%E1%BB%A9a%20ph%E1%BA%BF%20qu%E1%BA%A3n>;

<https://baophapluat.vn/ban-suc-khoe-thu-tien-trieu-moi-ngay-tu-nghe-phun-son-post210212.html>;

<https://thethaovanhoa.vn/chua-ngo-doc-son-nhu-the-nao-20181101142715736.htm>

Trong khi các doanh nghiệp được khảo sát có mạng lưới an toàn vệ sinh viên, nhưng 27,8% công nhân không biết, và khá phổ biến là việc kiểm tra an toàn về môi trường đã không được doanh nghiệp thực hiện kể từ đợt đánh giá năm trước.

Hơn nữa, đa số công nhân sản xuất gỗ đều phải làm việc trong tư thế đứng, được cho là có thể gây tổn thương cột sống và khớp. Thế nhưng, bệnh cột sống và xương khớp chưa được thừa nhận là bệnh nghề nghiệp đối với công nhân ngành gỗ.



Ảnh: Một nhà máy sản xuất xuất khẩu.

Nguồn: Tác giả trong quá trình nghiên cứu.

I. Thiếu tổ chức đại diện và tiếng nói tập thể

► Hộp 11: Quyền và nghĩa vụ của người lao động

- Điều 5 quy định người lao động có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động.

Nguồn: Bộ luật Lao động 2019.

Tất cả người lao động tự do và không thường xuyên trong ngành gỗ đều không tham gia công đoàn, kể cả trong doanh nghiệp chính thức và phi chính thức do công đoàn chưa tập hợp được lao động tự do. Hệ thống pháp luật lao động hiện hành cũng chưa quy định cụ thể các quyền cho người lao động tự do.

Theo Báo cáo của Viện quản lý rừng bền vững và chứng chỉ rừng, 20% doanh nghiệp sản xuất, 59% doanh nghiệp kinh doanh và 71,7% doanh nghiệp chế biến không có tổ chức công đoàn. Không có công đoàn, người lao động không có cơ chế để tham gia thương lượng tập thể, dẫn tới thiếu đảm bảo quyền đại diện và tiếng nói tập thể của người lao động.

Kết quả khảo sát cho nghiên cứu này cho thấy 10,5% công nhân ở khu vực chính thức tìm cách giải quyết không chính thức cho việc không được trả lương đầy đủ, trong đó có cả kêu gọi đồng nghiệp đình công tự phát. Mặc dù điều kiện lao động trong ngành gỗ được công nhân cho biết là không tốt bằng ngành dệt may, da giày, điện tử, nhưng phần đông (95,8%) công nhân được khảo sát cho biết chưa bao giờ bày tỏ ý kiến với người sử dụng lao động về điều kiện làm việc của mình.

Gần như tất cả các doanh nghiệp tham gia khảo sát cho nghiên cứu này đều có công đoàn và thỏa ước lao động tập thể, nhưng 35,4% công nhân trả lời “không có” hoặc “không biết” đã có thỏa ước lao động tập thể ở doanh nghiệp của họ hay chưa.

32 Viện Quản lý rừng bền vững và Chứng chỉ rừng (2021), “Vấn đề môi trường và xã hội của các doanh nghiệp ngành gỗ hướng tới đáp ứng các quy định của Hiệp định EVFTA” (Institute of Sustainable Forest Management and Forest Certification (2021), “Environmental and social issues of timber enterprises towards meeting provisions of the EVFTA Agreement”) implemented in Binh Dinh, Phu Tho and Thua Thien-Hue provinces with more than 20 micro wood processing enterprises).

► 3.5. Nguyên nhân của tình trạng phi chính thức

Các yếu tố về động cơ và cấu trúc giải thích cho tỷ lệ việc làm phi chính thức cao trong ngành gỗ:

3.5.1. Những người kinh doanh hộ gia đình

a. Thiếu hiểu biết về lợi ích của hợp tác xã

Kể từ khi Việt Nam thực hiện Đổi mới năm 1986, số lượng hợp tác xã lâm nghiệp giảm xuống rất



Khuyến nghị 204 kêu gọi “khuyến khích khởi sự kinh doanh, thành lập doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa, và các mô hình kinh doanh hay đơn vị kinh tế khác, chẳng hạn như hợp tác xã và các đơn vị kinh tế xã hội và đoàn kết.” (Đoạn 11g)

nhiều, từ trên 18.600 hợp tác xã năm 1995 xuống còn 151 hợp tác xã lâm nghiệp năm 2015.³³ Đến cuối năm 2021, cả nước có 9.241 hợp tác xã trồng trọt, 181 hợp tác xã lâm nghiệp, 48 hợp tác xã diêm nghiệp và 99 hợp tác xã dược liệu. Bên cạnh đó, có 9.452 hợp tác xã phi nông nghiệp, trong đó 2.293 hợp tác xã trong lĩnh vực thương mại dịch vụ có liên quan đến lâm nghiệp, như: trồng rừng, quản lý rừng, khai thác, chế biến, tiêu thụ lâm sản. Hiện tại, có 320 tổ hợp tác lâm nghiệp và khoảng 15.000 tổ hợp tác liên quan đến lâm nghiệp (như khai thác, chế biến, tiêu thụ sản phẩm).³⁴

Kết quả khảo sát những người kinh doanh hộ gia đình cho thấy lý do chính của việc không tham gia hợp tác xã là thiếu thông tin. Các cá nhân và thành viên hộ kinh doanh bày tỏ lo ngại về các nghĩa vụ ràng buộc khi tham gia hợp tác xã, chẳng hạn như đăng ký kinh doanh và các nghĩa vụ thuế, phí, tuân thủ các quy định về chế biến, sản xuất, lao động và môi trường. Một số hợp tác xã có những quy định và tiêu chuẩn mà không phải mọi cá nhân hay hộ kinh doanh nào cũng đủ điều kiện để tham gia.

► Hộp 12: Ý kiến nhân viên hợp tác xã về lợi ích khi tham gia hợp tác xã:

- Được tiếp cận nhiều hơn với các chính sách hỗ trợ về cơ sở hạ tầng, trang thiết bị máy móc sản xuất, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực từ Trung ương và địa phương;
- Được chia sẻ kinh nghiệm giữa các thành viên và tiếp cận các cơ hội nâng cao chất lượng trong canh tác và sản xuất;
- Được có tiếng nói thông qua Liên minh các hợp tác xã (VCA); và
- Nếu hoạt động kinh tế đơn lẻ, không tham gia hợp tác xã, cá nhân có thể bị ép giá.

Nguồn: Ý kiến nhân viên hợp tác xã.

33 Tổng cục Lâm nghiệp, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Lâm nghiệp Việt Nam - 75 năm hình thành và phát triển (1945-2020).

34 Báo cáo của Liên minh HTX Việt Nam, Kỷ yếu hội thảo quốc gia “Hợp tác xã và hộ lâm nghiệp nhỏ tham gia phát triển lâm nghiệp thích ứng với biến đổi khí hậu và giảm nghèo bền vững vùng nông thôn Việt Nam: Chính sách - Giải pháp - Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam.”

b. Chưa thấy lợi ích của đăng ký doanh nghiệp trong khi quy mô hoạt động còn nhỏ

Trong các cơ sở sản xuất kinh doanh được khảo sát, khoảng 12% cơ sở có đủ điều kiện về vốn, quy mô sản xuất và lao động để thành lập doanh nghiệp, nhưng cho đến nay, họ vẫn chưa đăng ký doanh nghiệp. Lý do là họ lo ngại về thủ tục phiền phức, phát sinh thêm các nghĩa vụ thuế, đóng bảo hiểm xã hội và tuân thủ các quy định chặt chẽ về sản xuất và môi trường, phòng cháy chữa cháy, báo cáo, tham gia các khóa tập huấn

do chính quyền địa phương tổ chức và lo ngại trở thành đối tượng thường xuyên bị thanh tra, kiểm tra. Các chủ cơ sở tư nhân chia sẻ rằng do năng lực sản xuất kinh doanh còn hạn chế cộng với việc chưa được đào tạo và thiếu hiểu biết đầy đủ các quy định pháp luật, nên họ ngần ngại trong việc đăng ký doanh nghiệp.

Sự ngần ngại trong việc tham gia hợp tác xã cũng như đăng ký doanh nghiệp cho thấy Nhà nước cần làm cho các hộ và cá nhân kinh doanh thấy được lợi ích của việc chính thức hóa.



Khuyến nghị 204: “Đối với việc chính thức hóa các đơn vị kinh tế siêu nhỏ và nhỏ, các quốc gia thành viên cần giảm chi phí tuân thủ bằng cách áp dụng các phương thức tính giản đặc thù về đánh giá, nộp thuế và các khoản đóng góp.” (Đoạn 25 b)

c. Thiếu tiếp cận tín dụng để mở rộng sản xuất kinh doanh

Việc thiếu tiếp cận tín dụng là một lý do cản trở các cơ sở sản xuất mở rộng sản xuất kinh doanh và phát triển thành doanh nghiệp – là một vấn đề cản trở chính thức hóa. Ví dụ một chủ xưởng chia sẻ khi ngân hàng tiến hành khảo sát và thẩm định cho vay vốn, điều kiện nhà xưởng và tài sản của anh đủ để được hưởng mức vay 200 triệu đồng, nhưng do nguồn vốn của ngân hàng hạn chế, anh chỉ có thể vay được 70 triệu đồng. Một chủ xưởng khác chia sẻ ngân hàng chỉ có thể cho vay bằng một phần năm số vốn anh cần vay.



Khuyến nghị 204: “cải thiện khả năng tiếp cận các dịch vụ tài chính toàn diện, chẳng hạn như tín dụng và vốn cổ phần, dịch vụ thanh toán và bảo hiểm, tiết kiệm và các chương trình bảo lãnh, phù hợp với quy mô và nhu cầu của các đơn vị kinh tế này.” (Đoạn 25 d)

3.5.2. Các doanh nghiệp đã đăng ký và khách hàng

a. Doanh nghiệp chưa có tư duy phát triển bền vững

Qua phỏng vấn các chuyên gia, cán bộ quản lý, cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp, nhóm nghiên cứu nhận thấy rằng đa số các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước, chưa hiểu về phát triển bền vững và vẫn đặt mục tiêu kinh tế là trên hết. Điều này cho thấy động lực của doanh nghiệp vẫn là giữ chi phí lao động ở mức thấp.

Thông thường, với các doanh nghiệp xuất khẩu, đánh giá trách nhiệm xã hội hàng năm là yêu cầu để tiếp cận thị trường quốc tế. Để có đơn hàng, nhiều doanh nghiệp sẵn sàng đầu tư chi phí cho đánh giá xã hội. Trong khi đó, đối với nhiều doanh nghiệp khác, chứng nhận trách nhiệm xã hội chỉ được coi là thủ tục “phải làm” hơn là “muốn làm”. Theo giám đốc một công ty có mức

độ tuân thủ tốt, không có gì đảm bảo các tiêu chuẩn đã chứng nhận được duy trì trong suốt một năm hoạt động sau đó, vì theo lời anh, nhiều công ty “*chỉ làm hồ sơ để được chứng nhận, sau đó không tiếp tục duy trì; đến thời điểm kiểm tra, doanh nghiệp sẽ chuẩn bị lại bộ hồ sơ và dựng lại hiện trường để đáp ứng các tiêu chí. Các doanh nghiệp nhỏ không đủ chi phí để trả tiền cho nhân viên thực hiện ghi chép thông tin, theo dõi về an toàn, hoạt động sản xuất, lưu trữ hồ sơ trong suốt cả năm theo yêu cầu của tiêu chí trách nhiệm xã hội.*”

Việt Nam chưa có tiêu chuẩn quốc gia về phát triển bền vững cho doanh nghiệp. Đối với sản phẩm gỗ cung cấp cho thị trường trong nước, do nhu cầu về giá rẻ và hạn chế nhận thức về phát triển bền vững, các khách hàng trong nước chưa quan tâm tới yêu cầu chứng nhận trách nhiệm xã hội đối với các doanh nghiệp sản xuất và chế biến gỗ và sản phẩm gỗ trong nước; do vậy, chưa có kiểm toán xã hội đối với các doanh nghiệp tham gia chuỗi cung ứng trong nước.



Khuyến nghị 204: “các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp nhằm thúc đẩy doanh nghiệp bền vững và đặc biệt là các điều kiện tạo môi trường thuận lợi, có xem xét đến nghị quyết và các kết luận về thúc đẩy doanh nghiệp bền vững được thông qua tại Hội nghị Lao động Quốc tế lần thứ 96 (năm 2007), bao gồm hỗ trợ cho doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa, hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh và ban hành, chia sẻ thông tin và thực hiện các quy định minh bạch, hiệu quả để thúc đẩy chính thức hóa và cạnh tranh bình đẳng.” (Đoạn 15 c)

b. Đánh giá trách nhiệm xã hội của khách hàng quốc tế chưa toàn diện và xuống tới tầng sau trong chuỗi

Hiện tại, đánh giá trách nhiệm xã hội chủ yếu được thúc đẩy bởi khách hàng quốc tế nhằm đáp ứng yêu cầu của người tiêu dùng tại các nước nhập khẩu. Khách hàng thường thuê bên thứ ba tiến hành đánh giá độc lập và cấp chứng nhận.

Nội dung đánh giá liên quan tới điều kiện làm việc như tiền lương, thời giờ làm việc, an toàn vệ sinh lao động, hệ thống quản lý và môi trường, bao gồm cả việc có đủ phòng vệ sinh và đủ dung dịch rửa tay, giấy vệ sinh, phân loại rác thải theo rác sinh hoạt và rác nguy hại và được xử lý đúng quy định hay không.

Vì phải thực hiện chứng nhận xã hội theo yêu cầu của khách hàng quốc tế, nên điều kiện lao động ở các doanh nghiệp xuất khẩu thường tốt hơn các doanh nghiệp trong nước. Nhờ đó, các doanh nghiệp xuất khẩu thường nhận đơn hàng trực tiếp từ khách hàng. Cho đến nay, khách hàng quốc tế chưa yêu cầu chứng nhận xã hội đối với các công ty cung ứng hay nhà thầu phụ ở tầng hai, ba và bốn của chuỗi cung ứng. Nhờ chứng nhận xã hội, các doanh nghiệp xuất khẩu thường nhận đơn hàng vượt quá khả năng sản xuất; do đó thường thuê thầu phụ hoặc thuê ngoài các doanh nghiệp khác. Hơn 90% doanh nghiệp được khảo sát có thực hiện thầu phụ hoặc gia công ngoài. Các tiêu chuẩn doanh nghiệp xuất khẩu đặt ra cho các nhà thầu phụ chủ yếu là năng lực sản xuất, chất lượng sản phẩm và thời hạn giao hàng, và ít chú ý đến tiêu chuẩn lao động. Giám đốc một công ty chế biến gỗ cho biết doanh nghiệp của ông có chứng nhận của Hội đồng quản lý rừng (FSC) cho quy trình sản xuất, nhưng không có chứng nhận này cho nguồn gốc gỗ. Ngay cả như vậy, chứng nhận FSC vẫn tạo uy tín cho sản phẩm xuất khẩu.

Một điểm cần quan tâm trong ngành gỗ là việc kiểm toán xã hội chủ yếu vẫn trên hồ sơ, giấy tờ, thủ tục và quy trình do người sử dụng lao động cung cấp, chứ chưa có phỏng vấn trực tiếp người lao động, hoặc nếu có, người lao động được tham gia phỏng vấn không phải là ngẫu nhiên.

c. Giá đặt hàng của khách hàng quốc tế luôn giảm

Tất cả các doanh nghiệp tham gia khảo sát đều cho biết giá mua hàng của khách hàng quốc tế luôn luôn giảm qua các năm, ngay cả trước



Khuyến nghị 204: “Khuyến nghị này áp dụng cho tất cả người lao động và các đơn vị kinh tế – bao gồm doanh nghiệp, doanh nhân và hộ gia đình - trong khu vực kinh tế phi chính thức. Đặc biệt, người lao động đang làm công việc phi chính thức trong hoặc cho các doanh nghiệp chính thức, hoặc trong hoặc cho các đơn vị kinh tế trong khu vực kinh tế phi chính thức, bao gồm, nhưng không giới hạn ở, người làm công việc theo hợp đồng phụ hoặc trong chuỗi cung ứng, hoặc người giúp việc gia đình được trả lương trong các hộ gia đình.”
(Đoạn 4)

Covid-19, và theo ý kiến quản lý ở các doanh nghiệp khảo sát giảm 5-25% trong năm 2022. Giá mua giảm là một trong những nguyên nhân chính đưa tới hệ quả là việc làm phi chính thức vì các doanh nghiệp tìm cách tiết giảm chi phí lao động thông qua thực hiện gia công và thầu phụ, thuê lại lao động, giảm tiền lương và phúc lợi, giảm đầu tư vào thiết bị an toàn, trốn đóng bảo hiểm xã hội, sử dụng lao động không thường xuyên và lao động tại nhà.

3.5.3. Người lao động và công đoàn

a. Người lao động chưa ý thức được quyền của mình

Tất cả người lao động có việc làm phi chính thức trong khảo sát, kể cả lao động phi chính thức trong khu vực chính thức, đều cho biết họ không biết quyền của mình, bao gồm quyền công đoàn, quyền tổ chức, thương lượng tập thể và tham gia đối thoại xã hội. Một quan tâm lớn nhất của họ tại nơi làm việc là tiền lương. Họ sẵn sàng chấp nhận không xác lập quan hệ việc làm hoặc những thiếu sót khác về điều kiện làm việc để có một mức lương cao hơn. Cả người lao động và người sử dụng lao động đều chia sẻ rằng người lao động tự nguyện không tham gia bảo hiểm xã hội để có tiền lương cao hơn. Điều này chứng tỏ người lao động không biết rằng việc thực hiện các quyền này thực tế sẽ giúp họ có được mức lương cao hơn và sự bảo đảm hơn trong công việc.

Khuyến nghị 204: *“Khi thích hợp, các tổ chức đại diện NSDLĐ và người lao động cần mở rộng thành viên và dịch vụ cho người lao động và các đơn vị kinh tế trong khu vực kinh tế phi chính thức.”* (Đoạn 33)

3.5.4. Khoảng trống chính sách, pháp luật và thể chế về đảm bảo quyền của người lao động

a. Thiếu đảm bảo quyền của lao động tự làm

Bộ luật Lao động năm 2019 mở rộng đối tượng là lao động tự làm hay lao động tự do nhưng chưa quy định cụ thể về các quyền cho nhóm lao động này.³⁵

Khuyến nghị 204: *“thúc đẩy và bảo vệ hiệu quả quyền con người của tất cả cá nhân tham gia nền kinh tế phi chính thức” và “thúc đẩy việc làm thỏa đáng cho tất cả mọi người thông qua tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, theo luật hoặc trên thực tế”* (Đoạn 7e và 7f)

b. Việc đại diện bảo vệ người lao động phi chính thức của công đoàn chưa hiệu quả

Tất cả người lao động phi chính thức trong ngành gỗ đều chưa tham gia công đoàn. Ngay cả trong khu vực chính thức, công đoàn cũng chưa kết nạp được những người lao động không thường xuyên và những người lao động được cung cấp bởi công ty cho thuê lao động vào công đoàn để bảo vệ họ. Điều này tạo ra một khoảng trống về đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp và chính đáng cho người lao động phi chính thức.

Khuyến nghị 204: *“Các quốc gia thành viên cần thông qua, nghiên cứu và thực thi các luật, quy định quốc gia hoặc các biện pháp khác để đảm bảo tính bao trùm và bảo vệ phù hợp với tất cả các nhóm người lao động và đơn vị kinh tế.”* (Đoạn 9)

35 Thuật ngữ trong Bộ luật Lao động năm 2019 là “người làm việc không có quan hệ lao động” (Điều 2).

b. Thiếu luật hóa trách nhiệm trong chuỗi của công ty đầu chuỗi nội địa

Hiện tại, pháp luật Việt Nam chưa quy định về ràng buộc trách nhiệm của công ty đầu chuỗi đối với các đơn vị trong chuỗi cung ứng nội địa. Điều này tạo ra khoảng trống về áp dụng tiêu chuẩn lao động ở các dây chuyền sản xuất thầu phụ hoặc thuê ngoài.



Khuyến nghị 204: “Thông qua quá trình chuyển dịch sang nền kinh tế chính thức, các quốc gia thành viên cần từng bước mở rộng, theo luật hoặc trên thực tế, phạm vi an sinh xã hội, chế độ thai sản, điều kiện làm việc tốt và mức lương tối thiểu đến tất cả người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức, có tính đến nhu cầu của người lao động và xem xét các yếu tố phù hợp, bao gồm, nhưng không giới hạn ở, chi phí sinh hoạt và mức lương trung bình ở quốc gia tương ứng.” (Đoạn 18)

d. Nghèo đói và thiếu cơ hội việc làm là nguyên nhân của chấp nhận việc làm phi chính thức

Trong số các công nhân tham gia khảo sát, 12,7% thuộc hộ nghèo theo quy định của Nhà nước; hai phần ba (68,8%) chỉ hoàn thành tiểu học hoặc trung học cơ sở; và hơn một phần ba (33%) cho biết họ không có khả năng tìm được công việc khác ngoài ngành gỗ do tuổi cao, không có trình độ, không được đào tạo nghề và thiếu cơ hội việc làm. Do nghèo và không đủ chi phí cho cuộc sống sinh hoạt hàng ngày, cộng với trình độ học vấn thấp, người lao động ngành gỗ đang chấp nhận việc làm bất kể điều kiện nào. Một công nhân chia sẻ: “không thể có cơ hội làm ngành khác vì mình không biết chữ nên khó xin được việc làm tử tế ở đâu; vì không biết chữ nên mới xin vào làm công việc như này”.

Công nhân ở các công ty chế biến gỗ sẵn sàng làm việc nhiều giờ không nghỉ ngơi để có thêm thu nhập. Những người lao động thuê lại sẵn sàng không tham gia bảo hiểm xã hội để có một khoản lương cao hơn cho cuộc sống hiện tại, và chấp nhận bị đối xử không công bằng vì không muốn bị mất việc. Một công nhân nói: “Em có thắc mắc, công ty giải thích không hợp lý nhưng phải chịu vì không có việc làm”, trong khi một công nhân khác chia sẻ: “do không có trình độ nên không thể làm gì khác việc đang làm; hơn nữa, ở địa phương cũng không có nhiều việc làm để lựa chọn.”

c. Chưa quy định mức thu nhập tối thiểu cho lao động tự làm

Hiện tại, pháp luật mới quy định tiền lương tối thiểu cho những người lao động có quan hệ việc làm, nhưng chưa quy định mức thu nhập tối thiểu cho lao động tự do, bao gồm cả hộ trồng rừng hay cá nhân làm tại nhà.



Khuyến nghị 204: “các chính sách và thể chế thị trường lao động nhằm giúp các hộ gia đình có thu nhập thấp thoát nghèo và tiếp cận việc làm được tự do lựa chọn, chẳng hạn như chính sách tiền lương được thiết kế phù hợp, bao gồm mức tiền lương tối thiểu, các chương trình an sinh xã hội như hỗ trợ tiền mặt, các chương trình và bảo đảm việc làm công, tăng cường tiếp cận và cung cấp dịch vụ việc làm cho những thành phần tham gia khu vực kinh tế phi chính thức.” (Đoạn 15 d)

Khuyến nghị 204: “Khi xây dựng và duy trì sàn an sinh xã hội quốc gia trong hệ thống an sinh xã hội và thúc đẩy chuyển dịch sang nền kinh tế chính thức, các quốc gia thành viên cần đặc biệt chú ý đến nhu cầu, hoàn cảnh của người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức và gia đình của họ.” (Đoạn 19)

e. Hệ thống bảo hiểm xã hội nhị phân tạo kẽ hở cho phi chính thức việc làm

Hệ thống bảo hiểm xã hội hiện tại của Việt Nam chia đối tượng tham gia thành hai nhóm; (i) Lao động có quan hệ việc làm chính thức là đối tượng được ký hợp đồng lao động và tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc; và (ii) lao động tự làm hay lao động tự do là đối tượng của bảo hiểm xã hội tự nguyện. Bảo hiểm xã hội bắt buộc có phần đóng góp từ người sử dụng lao động vào quỹ bảo hiểm xã hội trong khi bảo hiểm xã hội tự nguyện không có. Đây gọi là *hệ thống bảo hiểm xã hội nhị phân*.

Bất cập của hệ thống bảo hiểm xã hội nhị phân là duy trì tình trạng dễ bị tổn thương của những người lao động không chính thức (lao động tự do, tự làm). Chương trình bảo hiểm xã hội tự nguyện không hấp dẫn đối với người lao động với bằng chứng là tỷ lệ người tham gia thấp.

Trong khi người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được hưởng trợ cấp thất nghiệp để hỗ trợ cuộc sống khi mất việc thì người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện phải tự chịu rủi ro khi mất việc. Những người lao động chính thức được hưởng chế độ thai sản khi sinh con, được hỗ trợ tái đào tạo nghề và các chế độ phúc lợi xã hội khác. Những lợi thế của người lao động chính thức trong tiếp cận các quyền lợi bảo hiểm xã hội đặc biệt rõ ràng trong đại dịch COVID-19.

f. Thanh tra lao động của Nhà nước chưa hiệu quả

Khuyến nghị 204: *“Khung chính sách tích hợp cần thúc đẩy thanh tra lao động hiệu lực và hiệu quả.”* (Đoạn 11 q)

Khuyến nghị 204: *“Các quốc gia thành viên cần có một hệ thống thanh tra đầy đủ và phù hợp, mở rộng phạm vi thanh tra lao động đến tất cả các nơi làm việc trong nền kinh tế phi chính thức để bảo vệ người lao động và hướng dẫn cho các cơ quan thực thi, bao gồm hướng dẫn đảm bảo các điều kiện làm việc cần thiết trong khu vực kinh tế phi chính thức.”* (Đoạn 27)

Khuyến nghị 204: *“Các quốc gia thành viên cần đưa ra các biện pháp phòng ngừa và khắc phục phù hợp để thúc đẩy chuyển dịch sang nền kinh tế chính thức và đảm bảo rằng các biện pháp xử phạt hành chính, dân sự hoặc hình sự do luật pháp quốc gia quy định đối với hành vi không tuân thủ được xây dựng đầy đủ và thực hiện nghiêm ngặt.”* (Đoạn 30)

Khuyến nghị 204: *“Thông qua quá trình chuyển dịch sang nền kinh tế chính thức, các quốc gia thành viên cần từng bước mở rộng, theo luật hoặc trên thực tế, phạm vi an sinh xã hội, chế độ thai sản, điều kiện làm việc tốt và mức lương tối thiểu đến tất cả người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức, có tính đến nhu cầu của người lao động và xem xét các yếu tố phù hợp, bao gồm, nhưng không giới hạn ở, chi phí sinh hoạt và mức lương trung bình ở quốc gia tương ứng.”* (Đoạn 18)

Do điều kiện thấp hơn về quyền của lao động tự do trong hệ thống bảo hiểm xã hội nêu trên, nhiều người sử dụng lao động ngành gỗ lựa chọn sử dụng lao động tự do hoặc thuê ngoài từ các công ty cho thuê lao động để giảm bớt chi phí.

Sự tồn tại lao động phi chính thức trong khu vực chính thức có nguyên nhân từ việc thanh tra lao động chưa hiệu quả trong việc đảm bảo thực thi pháp luật lao động cũng như các biện pháp trừng phạt vi phạm về lao động không đủ sức mạnh răn đe.

Bên cạnh đó, quản lý hành chính nhà nước đối với đăng ký và cấp phép doanh nghiệp chưa hiệu quả. Điều này có thể dẫn đến việc cấp phép hoạt động không đúng, bao gồm cả công ty nước ngoài hoạt động dưới vỏ bọc cấp phép là công ty Việt Nam.

g. Thiếu thực thi pháp luật lao động trong khu vực hộ sản xuất, kinh doanh, công ty nhỏ, công ty gia đình, tổ hợp tác

Mặc dù khu vực hộ sản xuất kinh doanh, công ty nhỏ và công ty gia đình đều là đối tượng của pháp luật lao động, nhưng trong thực tế, khu vực này gần như thiếu vắng thực thi pháp luật lao động. Tổ hợp tác hoạt động không có tư cách pháp nhân vì chưa được quy định chính thức trong Luật Hợp tác xã năm 2012. Tuy nhiên, quy

định về tổ hợp tác đã được bổ sung trong Luật Hợp tác xã năm 2023.

h. Cho vay nặng lãi không được kiểm soát và thực hành cho vay không phù hợp.

Cho vay nặng lãi không được kiểm soát ảnh hưởng tới những người lao động nghèo. Do tiền lương không đủ để trang trải chi phí sinh hoạt, nhiều công nhân rơi vào vòng xoáy liên tục của vay tiền, nhận lương trả nợ và lại vay tiếp. Nhiều công ty tài chính thực hiện cho vay với lãi suất cao quá mức. Mức lãi suất cho vay ban đầu được công ty công bố nằm trong phạm vi quy định của pháp luật, song trên thực tế, các công ty sử dụng nhiều thủ thuật để tăng lãi suất. Một công nhân cho biết trước khi vay anh phải trả trước một phần lãi, phần còn lại ký giấy nợ trả sau theo mức lãi suất quy định của Nhà nước ghi trên giấy vay nợ. Đến thời hạn trả, công nhân không trả được tiền, họ bị đe dọa giống như tín dụng đen³⁶. Thực tiễn này đang diễn ra phổ biến mà không được kiểm soát.

► Hộp 13: Quy định về tỷ lệ lãi suất

- Điều 468 quy định lãi suất vay do các bên thỏa thuận. Trường hợp các bên có thỏa thuận về lãi suất thì lãi suất theo thỏa thuận không được vượt quá 20%/năm của khoản tiền vay, trừ trường hợp luật khác có liên quan quy định khác.

Nguồn: Bộ luật dân sự năm 2015.

i. Thực trạng thầu phụ và thuê lại lao động chưa được quản lý và kiểm soát hiệu quả

Kết quả nghiên cứu cho thấy thực trạng thầu phụ và thuê lại lao động trong ngành gỗ gia tăng kể từ khi xuất hiện Covid-19.

Hiện tại, Việt Nam chưa quản lý chặt chẽ việc thuê ngoài và thầu phụ trong sản xuất. Kiểm

toán xã hội và cấp chứng nhận xã hội chỉ được tiến hành tại các doanh nghiệp lớn và doanh nghiệp xuất khẩu nên tình trạng lạm dụng điều kiện làm việc ở các tầng sau trong chuỗi cung ứng tiếp tục không được kiểm soát. Hơn nữa, chứng nhận xã hội đang tạo ra sự độc quyền cho các công ty lớn về thu hút và giành được đơn hàng.

36 Phỏng vấn một nhóm công nhân ở nhà trọ tại phía Nam. Tín dụng đen là hình thức vay nợ không qua kênh chính thức như ngân hàng, quỹ hỗ trợ vay vốn, công ty tài chính và phải chịu lãi suất rất cao. Tín dụng đen và cho vay nặng lãi đều xuất hiện ở nhiều tỉnh và đều là hoạt động bất hợp pháp.



Khuyến nghị 204: “Các quốc gia thành viên cần đưa ra cơ chế phù hợp hoặc xem xét các cơ chế hiện có nhằm đảm bảo tuân thủ luật pháp và quy định quốc gia, bao gồm, nhưng không giới hạn ở, đảm bảo công nhận và thực thi các mối quan hệ việc làm, nhằm thúc đẩy chuyển dịch sang khu vực kinh tế chính thức.” (Đoạn 26)

Quản lý của Nhà nước đối với các công ty cho thuê lại lao động khá lỏng lẻo. Công ty sản xuất ký hợp đồng với công ty cho thuê lao động về cung cấp lao động theo từng đợt, chỉ cần báo trước 2 ngày trước khi cử lao động đến. Nếu công ty sản xuất không hài lòng với người lao động, công ty cho thuê sẽ thay lao động khác. Chính công ty cho thuê lao động, chứ không phải công ty sử dụng lao động, có trách nhiệm đảm bảo người lao động chấp hành mọi quy định tại nơi làm việc của công ty sử dụng lao động và giải quyết mọi khiếu nại của người lao động khi phát sinh vấn đề tại nơi làm việc.

j. Thiếu đối thoại chính sách về phi chính thức và chính thức hóa.

Hiện tại chưa có sự đồng nhất về nhận thức của các bên quan hệ lao động liên quan tới các vấn đề phi chính thức trong ngành gỗ, nói riêng, và

trong nền kinh tế, nói chung. Công đoàn là tổ chức đại diện cho người lao động, cũng chưa quan tâm giải quyết những thách thức của lao động phi chính thức. Hoạt động công đoàn vẫn chủ yếu tập trung trong khu vực chính thức. Các nghiệp đoàn của lao động phi chính thức được thành lập chủ yếu hoạt động mang tính xã hội thay vì hoạt động đại diện bảo vệ quyền lợi và tham gia xây dựng chính sách, pháp luật liên quan tới lao động phi chính thức và chính thức hóa.

Với sự hỗ trợ của Tổ chức Lao động Quốc tế, các cuộc thảo luận về lao động phi chính thức ngày càng được chú ý nhiều hơn. Tuy nhiên, cho đến nay đối thoại cấp quốc gia về các vấn đề lao động phi chính thức và chính thức hóa vẫn còn hạn chế.



Khuyến nghị 204 kêu gọi các cơ quan có thẩm quyền “cần khai thác các cơ chế ba bên với sự tham gia đầy đủ của những tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, trong đó bao gồm, theo thông lệ quốc gia, người đại diện của các tổ chức đại diện người lao động và đơn vị kinh tế trong khu vực kinh tế phi chính thức.” (Đoạn 6)

Khuyến nghị 204: “Khung chính sách tích hợp cần có tổ chức và đại diện của NSDLĐ và người lao động nhằm thúc đẩy đối thoại xã hội.” (Đoạn 11 e)

Khuyến nghị 204: “Khi thiết kế, thực hiện và đánh giá các chính sách, chương trình liên quan đến khu vực kinh tế phi chính thức, bao gồm chính thức hóa khu vực kinh tế này, các quốc gia thành viên cần tham vấn và thúc đẩy sự tham gia tích cực của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, trong đó bao gồm, theo thông lệ quốc gia, người đại diện của các tổ chức đại diện người lao động và đơn vị kinh tế trong khu vực kinh tế phi chính thức.” (Đoạn 34)

▶ 4

Những thực
hành thuận lợi
cho chính
thức hóa



 4

Những thực hành thuận lợi cho chính thức hóa

a. Doanh nghiệp tham gia hiệp hội

Khi các nhà sản xuất lẻ tham gia hiệp hội, điều này kích thích hoạt động kinh doanh tốt hơn. Hiện nay, các hiệp hội như Hiệp hội gỗ và lâm sản Việt Nam (VIFOREST), Hiệp hội gỗ và thủ công mỹ nghệ Đồng Nai (DOWA), Hội mỹ nghệ và chế biến gỗ Thành phố Hồ Chí Minh (HAWA), Hiệp hội chế biến gỗ tỉnh Bình Dương (BIFA) đang hợp tác với nhau để thúc đẩy các hoạt động hỗ trợ cho doanh nghiệp như: xúc tiến thương mại, phát triển thị trường, giới thiệu và quảng bá doanh nghiệp, quảng bá chất lượng, mẫu mã sản phẩm gỗ Việt Nam đến người tiêu dùng trong nước và quốc tế nhằm xây dựng thương hiệu cho ngành gỗ Việt Nam. Các hiệp hội thường xuyên tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật tới các doanh nghiệp để hỗ trợ họ đáp ứng các tiêu chuẩn xuất khẩu. Các hiệp hội cũng phối hợp với cơ quan Nhà nước trong việc hỗ trợ doanh nghiệp thực thi chính sách, pháp luật và hỗ trợ giải quyết khó khăn cho doanh nghiệp. Nhiều hoạt động đã đóng góp cho chính thức hóa ngành gỗ như đề xuất giảm thuế để kích thích đăng ký kinh doanh, đào tạo, phổ biến thông tin và chia sẻ giải pháp xuất khẩu gỗ bền vững, phòng tránh trừng phạt thương mại và nhiều sáng kiến khác.

b. Ký kết thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp ngành gỗ

Bình Dương và Đồng Nai là hai tỉnh có thỏa ước tập thể nhóm doanh nghiệp ngành gỗ được ký kết. Thỏa ước tập thể nhóm doanh nghiệp gỗ Bình Dương có sự tham gia của 16 doanh nghiệp thuộc Hiệp hội chế biến gỗ Bình Dương (BIFA), bao phủ gần 130 ngàn người lao động. Thỏa ước có những điều khoản mang lại lợi ích cho người lao động như: đảm bảo chế độ tiền thưởng đầu năm và cuối năm, đảm bảo chất lượng bữa ăn trưa thông qua đối thoại và thương lượng định kỳ, đảm bảo thời gian cho hoạt động công đoàn và tạo điều kiện cho người lao động học tập nâng cao trình độ. Các bên quan hệ lao động cho biết thỏa ước đã góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tạo sự ổn định về việc làm và giảm luân chuyển lao động trong ngành gỗ ở địa phương.

Thỏa ước tập thể nhóm doanh nghiệp gỗ ở Đồng Nai có sự tham gia của 6 doanh nghiệp gỗ trong khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai, bao phủ hơn 12 ngàn lao động. Với thỏa ước này, các bên nhất trí hằng năm xét nâng lương cho người lao động và đảm bảo mức hỗ trợ ăn trưa cho người lao động.

c. Quy định Nhà nước về hoàn thuế

Tại Thông tư số 26/2015/TT-BTC, Khoản 10, Điều 1 sửa đổi, bổ sung Điều 15, Thông tư số 219/2013/TT-BTC của Bộ Tài chính, hóa đơn đầu vào trị giá trên 20 triệu đồng liên quan tới khấu trừ thuế giá trị gia tăng được quy định như sau: *“Chỉ áp dụng khấu trừ thuế giá trị gia tăng đầu vào khi các hóa đơn có trị giá trên 20 triệu đồng trở lên có chứng từ thanh toán không dùng tiền mặt”*. Với quy định này, việc thực hiện thanh toán không dùng tiền mặt được mong đợi sẽ tạo ra sự minh bạch trong thực hiện các chế độ, chính sách chi trả cho người lao động, trong đó có bảo hiểm xã hội, từ đó hỗ trợ thanh tra lao động. Đây là một ví dụ về chính sách nhà nước hỗ trợ cho chính thức hóa.

d. Tuyên truyền, vận động chuyển đổi từ hộ kinh doanh sang công ty, hợp tác xã

UBND cấp xã thường xuyên tổ chức các hoạt động tuyên truyền, nâng cao nhận thức và vận động các hộ kinh doanh đủ điều kiện chuyển đổi từ hộ kinh doanh sang đăng ký doanh nghiệp hoặc hợp tác xã. Các hoạt động được tổ chức như: trao đổi, chia sẻ về lợi ích của thành lập công ty, hợp tác xã, hướng dẫn hồ sơ, thủ tục, miễn thuế và tạo điều kiện thuận lợi để hộ kinh doanh chuyển đổi hình thức kinh doanh. Bên cạnh các biện pháp khuyến khích, UBND xã cũng áp dụng các biện pháp hành chính để giảm thiểu kinh tế phi chính thức như thực hiện phạt đối với các cá nhân và hộ gia đình sản xuất kinh doanh đủ điều kiện nhưng không đăng ký giấy phép kinh doanh.

e. Di dời các doanh nghiệp gỗ vào khu công nghiệp ở Bình Dương

Với chủ trương di dời các doanh nghiệp gỗ vào khu công nghiệp để tăng cường quản lý, đảm bảo tuân thủ pháp luật, năm 2019, UBND tỉnh đã phê duyệt Đề án *“Điều tra, đánh giá thực trạng hoạt động và đề xuất các cơ chế, chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp nằm ngoài khu công nghiệp, cụm công nghiệp ở địa bàn phía nam chuyển đổi công năng, di dời vào các khu công nghiệp, cụm*

công nghiệp tỉnh Bình Dương”. Chính sách di dời các doanh nghiệp vào khu công nghiệp góp phần vào quá trình chính thức hóa, vì phần lớn các doanh nghiệp gỗ nằm ngoài khu công nghiệp có nguy cơ cao về việc làm phi chính thức do đều là các doanh nghiệp nhỏ và sử dụng lao động tự do. Bên cạnh đó, UBND tỉnh cũng quyết định không cấp phép cho các doanh nghiệp thành lập mới ngoài khu công nghiệp.

f. Hỗ trợ lương và chia sẻ công việc trong thời kỳ khủng hoảng

Trong bối cảnh kinh tế suy thoái và thị trường quốc tế suy giảm ảnh hưởng đến việc làm và đời sống của người lao động, các doanh nghiệp chế biến gỗ đã thực hiện các biện pháp sáng tạo hỗ trợ công nhân.

Ví dụ, để ứng phó với tình trạng đơn hàng giảm và nguy cơ làm việc chỉ nhận được mức lương tối thiểu, không đủ trang trải chi phí sinh hoạt, một doanh nghiệp chế biến gỗ tại Bình Dương đã hỗ trợ lương cho công nhân 650.000 đồng/tháng trong ba tháng của năm 2022 để giữ chân người lao động. Việc làm này một phần giúp ổn định thị trường lao động. Tại một doanh nghiệp khác, do thiếu đơn hàng, công nhân được chuyển đến các doanh nghiệp khác làm, qua đó giúp đảm bảo việc làm và thu nhập cho người lao động, đồng thời giải quyết tình trạng thiếu hụt lao động tại các doanh nghiệp khác.

Một doanh nghiệp được khảo sát có hơn 4.000 lao động tại Đồng Nai, nơi đã cắt giảm gần 20% lực lượng lao động kể từ khi đại dịch xảy ra, và đang thực hiện hoãn hợp đồng lao động của hơn 700 lao động (tại thời điểm khảo sát), đưa ra chính sách hỗ trợ người lao động nửa tháng lương (14 ngày) với mức 180.000 đồng/ngày trong một tháng cho những người lao động có hợp đồng lao động bị hoãn. Nếu thời gian hoãn tiếp tục kéo dài, người lao động vẫn được hỗ trợ tài chính, nhưng với mức 58.000 đồng/ngày cho tới khi được gọi trở lại. Ví dụ này cho thấy một cách khác để người sử dụng lao động hỗ trợ người lao động vượt qua thời kỳ khó khăn, đồng thời giữ chân họ cho tương lai.



▶ 5

Khuyến nghị
tăng cường
chính thức hóa





5

Khuyến nghị tăng cường chính thức hóa

Chính thức hóa kinh tế phi chính thức và chính thức hóa việc làm là con đường hướng đến phát triển bền vững và công việc tử tế cho tất cả mọi người. Quá trình chuyển đổi chính thức hóa giúp xóa bỏ bất bình đẳng giữa kinh tế phi chính thức và chính thức và ngăn chặn chạy đua xuống đáy về hạ thấp tiêu chuẩn lao động trong khu vực chính thức, nói riêng, cũng như trong nền kinh tế chính thức, nói chung.

Nghị quyết số 10-NQ/TW (2017) Hội nghị Trung ương lần thứ 5 Khóa XII và Chỉ thị 12/CT-TTg (2018) của Thủ tướng Chính phủ đã tạo ra động lực cho chuyển đổi từ kinh tế phi chính thức sang kinh tế chính thức. Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ 13 (2021-2025) đặt mục tiêu “giảm tỷ lệ lao động khu vực phi chính thức”, “xây dựng và phát triển các

định chế tài chính hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ; hỗ trợ chuyển đổi hộ sản xuất, kinh doanh thành doanh nghiệp”. Quyết định số 523/QĐ-TTg (1/4/2022) của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050, cũng đưa ra các mục tiêu phát triển bền vững về lao động trong lâm nghiệp (hộp 14).

Để giải quyết những thách thức của việc làm phi chính thức ở Việt Nam, dựa trên những thông tin từ cuộc khảo sát và nghiên cứu, dưới đây là các khuyến nghị mang lại sự thay đổi lâu dài và chính thức hóa các hoạt động kinh tế và việc làm phi chính thức trong chuỗi cung ứng ngành gỗ nhằm thực hiện mục tiêu việc làm tử tế cho tất cả mọi người.

► Hộp 14: Mục tiêu phát triển bền vững về lao động trong Chiến lược phát triển lâm nghiệp Việt Nam

- Tỷ lệ lao động làm việc trong lâm nghiệp được đào tạo nghề đạt 45% vào năm 2025 và 50% vào năm 2030; bảo đảm bình đẳng giới.
- Đến năm 2025, có 50% và đến năm 2030 có 80% số hộ miền núi, người dân tộc thiểu số sống ở vùng có rừng tham gia sản xuất lâm nghiệp hàng hóa.
- Đến năm 2025, mức thu nhập bình quân của người dân tộc thiểu số làm lâm nghiệp tăng trên 2 lần so với năm 2020; góp phần giảm tỷ lệ hộ nghèo ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số mỗi năm giảm trên 3,0%; đến năm 2030 thu nhập bình quân của người dân tộc thiểu số bằng 1/2 bình quân chung cả nước.

Nguồn: Chiến lược phát triển lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030.

► 5.1. Thúc đẩy thành lập hợp tác xã và đăng ký doanh nghiệp

Hợp tác xã là mô hình sở hữu tập thể, hoạt động theo nguyên tắc đối nhân, không phụ thuộc vào vốn góp. Mọi cá nhân tham gia hợp tác xã đều có thể vừa là người lao động chính thức, và vừa là thành viên, được quyền bỏ phiếu trong các quyết định về các vấn đề quan trọng mà không phụ thuộc vào độ tuổi hay vốn góp. Thành lập hợp tác xã sẽ giúp chính thức hóa cả kinh tế phi chính thức và việc làm phi chính thức. Thành lập doanh nghiệp sẽ giúp cho các cơ sở sản xuất kinh doanh tư cách pháp nhân đầy đủ để mở rộng hoạt động kinh tế và tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu, đáp ứng các tiêu chuẩn ngày càng cao của hội nhập kinh tế quốc tế. Chính phủ, giới chủ và công đoàn cần tăng cường phổ biến kiến thức và nâng cao nhận thức để các cá nhân và hộ kinh doanh thấy được lợi ích của thành lập và hoạt động sản xuất, kinh doanh theo hình thức hợp tác xã và doanh nghiệp.

Nhà nước cần tăng cường quản lý hoạt động của các hợp tác xã và doanh nghiệp để đảm bảo các chủ thể kinh tế này vận hành đúng quy định của pháp luật. Cần có những nỗ lực để phát huy được giá trị của kinh tế tập thể cũng như kinh doanh bền vững, từ đó thúc đẩy phát triển kinh tế bền vững và ngăn chặn các tổ chức kinh tế không hiệu quả.

Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam cần tăng cường hỗ trợ các cá nhân và hộ gia đình liên kết và thành lập hợp tác xã và chuyển đổi các cơ sở kinh doanh không chính thức sang đăng ký doanh nghiệp. Đồng thời, công đoàn cần hiện hữu đầy đủ trong khu vực hợp tác xã và doanh nghiệp để giám sát việc làm và quyền lợi cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật.

Việc chuyển đổi hoạt động sản xuất, kinh doanh sang vận hành theo hình thức hợp tác xã và doanh nghiệp góp phần tạo ra việc làm chính thức và thỏa đáng cho người lao động, đóng góp

thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia về giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021 – 2025 ban hành kèm theo Quyết định số 90/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ và Chương trình Hợp tác Quốc gia ILO - Việt Nam về việc làm bền vững (DWCP) giai đoạn 2022-2026.

► 5.2. Thúc đẩy phát triển bền vững

Ở cấp quốc gia, chính phủ và các tổ chức của giới chủ cần thực hiện các chương trình nâng cao nhận thức về phát triển bền vững trong ngành gỗ để giải quyết khoảng trống nhận thức về phát triển bền vững trong cộng đồng doanh nghiệp và các chủ thể kinh tế khác.

Chính phủ cần tổ chức đối thoại xã hội để xây dựng các chỉ tiêu về phát triển bền vững đối với doanh nghiệp và các chủ thể kinh tế khác trong ngành gỗ; trước hết yêu cầu các doanh nghiệp và hợp tác xã đưa ra lộ trình thực hiện và cam kết đạt được các chỉ tiêu phát triển bền vững. Đồng thời, Chính phủ yêu cầu các doanh nghiệp và hợp tác xã có báo cáo hàng năm về thực hiện chỉ tiêu phát triển bền vững. Bên cạnh đó, công đoàn cần đóng vai trò tích cực trong giám sát phát triển bền vững và tích cực thành lập công đoàn để bảo vệ quyền lợi của người lao động theo quy định pháp luật.

Hiện tại, ngành gỗ đã có Bộ chỉ số giám sát, đánh giá thực hiện Chiến lược phát triển lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050. Tuy nhiên, Bộ chỉ số này mới có 3 chỉ số về phát triển bền vững liên quan đến lao động: (i) tỷ lệ lao động ngành lâm nghiệp được đào tạo; (ii) mức tăng thu nhập bình quân của người dân tộc thiểu số làm lâm nghiệp; và (iii) mức tăng giá trị thu nhập từ rừng trồng sản xuất. Để cải thiện điều kiện lao động và thúc đẩy chính thức hóa, Bộ chỉ số cần được bổ sung thêm các chỉ số về đảm bảo quyền và điều kiện làm việc của người lao động phù hợp với pháp luật lao động trong nước và cam kết quốc tế của Việt Nam trong hội nhập.

Bên cạnh đó, Đề án tái cơ cấu ngành nông nghiệp theo hướng nâng cao giá trị gia tăng và

phát triển bền vững, ban hành kèm theo Quyết định số 899/QĐ-TTg (10/6/2013) của Thủ tướng Chính phủ, mới chỉ định hướng về tăng thu nhập cho người sản xuất nông nghiệp. Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn cần sửa đổi, bổ sung Đề án để đưa thêm các mục tiêu và biện pháp về tạo việc làm thỏa đáng và chính thức hóa việc làm cho người lao động trong ngành lâm nghiệp.

Đồng thời, chính phủ cần khuyến khích cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam nói chung, trong đó có doanh nghiệp ngành gỗ, nói riêng, tham gia mạng lưới trách nhiệm xã hội ASEAN và toàn cầu, ví dụ Global CSR (Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp toàn cầu) hay UN Global Compact (Hiệp ước toàn cầu của Liên Hiệp quốc) để học hỏi kinh nghiệm nhằm thúc đẩy trách nhiệm xã hội tại doanh nghiệp của mình.

Kinh nghiệm quốc tế: Thực hiện Hướng dẫn ASEAN về trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động

Hướng dẫn ASEAN thông qua đề cập 7 nội dung TNXH, bao gồm: LĐ cưỡng bức và LĐ trẻ em, việc làm và mối quan hệ việc làm, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực....

Hướng dẫn yêu cầu các doanh nghiệp/đơn vị:

- Đưa ra cam kết và ưu tiên hành động tại doanh nghiệp;
- Cần đưa ra sáng kiến thực hiện, báo cáo thường xuyên về tiến bộ và liên tục thực hiện thông qua đối thoại xã hội với sự tham gia của bên liên quan;
- Khuyến khích tham gia mạng lưới TNXH ASEAN để thúc đẩy hơn nữa về TNXH tại doanh nghiệp.

Bốn nước Indonexia, Malaysia, Philipin và Singapore đều có yêu cầu các doanh nghiệp thực hiện báo cáo và minh bạch thông tin về thực hiện trách nhiệm xã hội trong lao động liên quan tới Hướng dẫn ASEAN.

Nguồn: ASEAN Guidelines for Corporate Social Responsibility (CSR) on Labour

► 5.3. Thiết lập cơ chế đối thoại ba bên mở rộng về chính thức hóa

Chính phủ cần thiết lập cơ chế đối thoại xã hội ba bên mở rộng (ba bên +) để phối hợp và thảo luận chuyển đổi từ kinh tế phi chính thức sang chính thức và việc làm phi chính thức sang chính thức.

Cơ chế đối thoại xã hội ba bên + này có thể dưới hình thức một ủy ban hoặc hội đồng ba bên gồm đại diện của chính phủ, tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động và các chủ thể liên quan để thảo luận, xây dựng và thực hiện

chương trình và kế hoạch hành động hàng năm về chính thức hóa kinh tế phi chính thức và việc làm phi chính thức.

Đặc biệt, kinh tế phi chính thức cần được giải quyết thông qua sự liên kết chính sách, bao gồm: (i) chính sách kinh tế; (ii) chính sách việc làm và quyền trong lao động; và (iii) chính sách an sinh xã hội, nghĩa là các quy định trong ba nhóm chính sách này phải có sự liên kết với nhau. Đồng thời, các nội dung chính sách cần được lồng ghép trong các chiến lược và kế hoạch phát triển quốc gia và có sự phân bổ ngân sách thực hiện. Việc xây dựng và thực hiện các chính sách riêng biệt và không đồng bộ với nhau sẽ làm nảy sinh các vấn đề mới và khó nắm bắt trong quá trình chuyển đổi, ảnh hưởng tới thực hiện mục tiêu chính thức hóa nền kinh tế và tạo việc làm thỏa đáng cho tất cả mọi người.

Kinh nghiệm quốc tế: Costa Rica

Đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia đưa đến khung chính sách thuận lợi cho chuyển đổi sang kinh tế chính thức

Costa Rica là quốc gia có thu nhập trung bình cao nhưng vẫn có 39,1% việc làm phi chính thức. Sau khi thông qua Khuyến nghị 204 vào năm 2015, Chính phủ và các đối tác xã hội ở Costa Rica thống nhất ưu tiên thực hiện ở cấp quốc gia.

Tháng 10 năm 2016, các đối tác ba bên ký Thỏa thuận ba bên về quy trình và thời gian xây dựng chiến lược và kế hoạch hành động chung. Trong những tháng tiếp theo, các bên xúc tiến thảo luận và hình thành chiến lược thông qua một quá trình tham vấn sâu rộng, với sự hỗ trợ kỹ thuật của ILO. Các ủy ban kỹ thuật ba bên được thành lập để lần lượt thảo luận về các chủ đề cụ thể như bảo trợ xã hội, đào tạo kỹ năng, đăng ký kinh doanh thuận lợi và đơn giản hóa hệ thống thuế. Sau đó, hội nghị bàn tròn ba bên cấp cao được tổ chức, bao gồm đại diện của chính phủ, các tổ chức của NSDLĐ và người lao động. Tại hội nghị, các ủy ban chuyên đề nêu các khuyến nghị, có xem xét các nhu cầu riêng biệt của người lao động tự làm, người làm công ăn lương, người giúp việc gia đình và các đơn vị kinh tế, cũng như các mục tiêu chính sách của Khuyến nghị 204. Hội nghị bàn tròn ba bên cấp cao xem xét các đề xuất và cuối cùng, vào tháng 2 năm 2018, thông qua Chiến lược Quốc gia về chuyển đổi sang kinh tế chính thức.

Mục tiêu tổng thể của chiến lược là giảm 10% việc làm phi chính thức vào năm 2025. Dựa trên bốn mục tiêu về bốn chủ đề kỹ thuật, chiến lược xác định mười kết quả mong đợi với các hoạt động tương ứng. Trong số các biện pháp cụ thể được đưa ra có việc đưa dần người lao động tự làm vào các chương trình bảo hiểm xã hội quốc gia, hình thành cơ chế một cửa để đăng ký kinh doanh ở tất cả các thành phố và áp dụng các chương trình thí điểm khuyến khích tuân thủ thuế.

Nguồn: ILO-Global Deal-OECD.

► 5.4. Tập hợp lao động phi chính thức vào công đoàn

Việc thiếu đại diện và tiếng nói tập thể của người lao động phi chính thức cản trở chính thức hóa việc làm cũng như không tạo ra sự bảo vệ cho người lao động phi chính thức, hệ quả là tiếp tục duy trì tình trạng phi chính thức của người lao

động. Người lao động phi chính thức trong ngành gỗ chưa tham gia công đoàn nên chưa được đại diện và có tiếng nói tập thể. Vì vậy, công đoàn cần tập hợp người lao động phi chính thức vào công đoàn để bảo vệ họ.

Kinh nghiệm quốc tế: GHANA

Thành lập tổ chức và tham gia đối thoại với chính phủ và chủ hàng

Ở Ghana, kinh tế phi chính thức đóng góp 40,7% GDP. Khoảng 85% lực lượng lao động Ghana là làm việc trong kinh tế phi chính thức. Tuy nhiên, khu vực kinh tế này không được quy định đầy đủ trong pháp luật và đa số người lao động phi chính thức không có việc làm bền vững như không có bảo hiểm xã hội, không được đảm bảo quyền, không có đối thoại và thương lượng tập thể. Chính vì vậy, năm 2013, Bộ Lao động thành lập Ủy ban kinh tế phi chính thức quốc gia nhằm thúc đẩy việc làm bền vững đối với người lao động phi chính thức.

Để giúp người lao động phi chính thức có tiếng nói của mình trong Ủy ban này cũng như trong các cơ chế đối thoại khác, năm 2015, Đại hội Công đoàn Ghana (GTUC) - tổ chức công đoàn toàn quốc ở Ghana - đã hỗ trợ người lao động phi chính thức thành lập Công đoàn lao động phi chính thức (UNIWA). UNIWA có 70.000 đoàn viên và đa số đoàn viên là những người bán rong hay bán hàng tư nhân với đủ các loại, từ bán vải, đến đồ ăn, bán nước, v.v... Những người bán hàng này phải làm việc hàng giờ, điều kiện làm việc khó khăn và không bảo đảm thu nhập. Việc có tiếng nói trong các cơ chế đối thoại của quốc gia và trong Ủy ban kinh tế phi chính thức quốc gia đã từng bước cải thiện điều kiện của những người lao động tự làm này, ví dụ: được hỗ trợ đào tạo kỹ năng kinh doanh như quản lý sổ sách và tài chính, từ đó giúp những người bán hàng có kiến thức để thực hiện vay vốn mở rộng kinh doanh.

Đặc biệt, một sự kiện là chính phủ có kế hoạch hiện đại hóa khu chợ trung tâm, dự kiến phá dỡ chợ Makola sau bầu cử tháng 11/2016 để xây dựng khu mua sắm mới. Những người bán hàng ở chợ lo sợ là sau khi xây dựng xong, các kiot có thể được đấu thầu cho những người trả giá cao và họ có thể mất chỗ bán hàng. Vì vậy, UNIWA và GTUC đã lên danh sách tất cả những người bán hàng sẽ bị ảnh hưởng bởi kế hoạch này của Chính phủ và thực hiện đối thoại với Chính phủ.

Với số lượng đoàn viên ngày càng tăng, UNIWA đã trở thành một tiếng nói quan trọng của những người lao động phi chính thức ở Ghana. UNIWA đã hỗ trợ cho các thành viên thương lượng giá cả và hàng hóa với các nhà cung cấp. Mặc dù vẫn còn rất nhiều việc phải làm để chính thức hóa quyền của người lao động phi chính thức, song cây đã bắt đầu bén rễ nhờ việc thành lập UNIWA của GTUC.

Nguồn: Tạp chí Equal Times, ITUC (2016).

► 5.5. Thúc đẩy thương lượng tập thể ngành

Thương lượng tập thể ngành là cách để mở rộng điều kiện lao động chính thức cho những người lao động phi chính thức, bao gồm cả trong ngành gỗ. Hiện tại, Việt Nam chưa có thỏa ước tập thể ngành và mới chỉ có một số thỏa ước tập thể nhóm doanh nghiệp.

Thúc đẩy thương lượng tập thể ngành đòi hỏi vai trò tích cực của tổ chức công đoàn. Công đoàn

Việt Nam cần có chiến lược về thúc đẩy thương lượng tập thể ngành. Muốn vậy, công đoàn cần đổi mới về cơ cấu tổ chức và nhân sự để giải quyết vấn đề về sự không độc lập của công đoàn với người sử dụng lao động nhằm xây dựng tình đoàn kết thực sự của người lao động trong ngành, tiến tới thương lượng thỏa ước lao động tập thể ngành.

► 5.6. Cải cách đăng ký kinh doanh và thủ tục thuế

Để chính thức hóa kinh tế phi chính thức, các cơ quan Nhà nước cần thay đổi cách tiếp cận từ chính thức hóa vì mục đích quản lý và kiểm soát sang chính thức hóa vì mục đích tạo thuận lợi cho sản xuất và kinh doanh chính thức, từ đó xác định các yếu tố rào cản của chính thức hóa và đưa ra biện pháp cải thiện. Trong các biện pháp đưa ra cần có đơn giản hóa thủ tục hành chính, bao gồm cả thủ tục thuế, kiểm tra, đánh giá, nghĩa vụ báo cáo, hồ sơ, chứng từ, giảm bớt thời gian đi lại làm thủ tục đăng ký và đơn giản hóa cấp phép bằng cách thúc đẩy chính phủ điện tử để tinh giảm quy trình cho các cá nhân và hộ gia đình kinh doanh.

► 5.7. Quy định quyền cho lao động tự làm trong pháp luật

Chính phủ, giới chủ và công đoàn cần tích cực thúc đẩy xây dựng pháp luật đảm bảo các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động cho tất cả mọi người, trong đó có lao động tự do và lao động phi chính thức, đặc biệt là quyền tổ chức, thương lượng tập thể và được tham gia trong quá trình hoạch định chính sách, pháp luật liên quan. Pháp luật có bảo đảm quyền thì người lao động mới có thể sử dụng được quyền trong thực tiễn nhằm cải thiện tình trạng việc làm của họ.

► 5.8. Xây dựng hệ thống bảo hiểm xã hội bình đẳng toàn dân

Hệ thống bảo hiểm xã hội bình đẳng toàn dân là một hệ thống mà mọi người lao động, dù là lao động làm việc theo hợp đồng lao động hay làm việc tự do đều được tham gia một cách bình đẳng như nhau, vì lý do mọi người lao động, dù ở làm việc ở vị trí nào, đều đóng góp dựa trên khả năng của họ cho nền kinh tế quốc gia. Đồng thời, mọi chủ thể tham gia nền kinh tế, dưới bất kỳ hình thức nào, dù là cá nhân, hộ gia đình, đơn vị làm kinh tế hay công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, đều phải có nghĩa vụ đóng góp như nhau. Hệ thống bảo hiểm xã hội bình đẳng không phân chia đối tượng tham gia thành hai nhóm như hệ thống nhị phân hiện hành. Mọi người sử dụng lao động và người lao động đều đóng góp vào hệ thống dựa trên khả năng đóng góp cho nền kinh tế. Do đó, việc cải cách để có hệ thống bảo hiểm xã hội bình đẳng cần nhằm tới mục đích sau:

Đối với người lao động, cần kết cấu lại mức đóng thuế thu nhập cá nhân và bảo hiểm xã hội của người lao động để người lao động chỉ cần đóng một khoản bao trùm cả thuế thu nhập cá nhân và tham gia bảo hiểm xã hội. Điều này sẽ đơn giản hóa thủ tục hành chính cũng như tạo ra sự tiếp cận và quyền lợi bình đẳng về bảo hiểm xã hội cho cả người lao động chính thức và phi chính thức.

Đối với người sử dụng lao động, cần kết cấu lại tất cả các khoản đóng, bao gồm thuế thu nhập doanh nghiệp, lệ phí kinh doanh cũng như tất cả các khoản khác đóng vào ngân sách Nhà nước thành một khoản đóng góp chung, trong đó bao trùm cả bảo hiểm xã hội.

Một hệ thống bảo hiểm xã hội bình đẳng như vậy sẽ ngăn chặn việc người sử dụng lao động tìm cách sử dụng lao động phi chính thức. Đồng thời, một hệ thống như vậy sẽ tạo ra môi trường kinh doanh bình đẳng cho mọi người sử dụng lao động, không phân biệt giữa các doanh nghiệp, hợp tác xã với hộ kinh doanh hay giữa doanh nghiệp thâm dụng vốn với doanh nghiệp thâm dụng lao động.

Kinh nghiệm quốc tế:

Ấn Độ: đóng góp quỹ an sinh xã hội từ thuế

Ấn Độ có các luật cho phép chính phủ cả cấp bang và quốc gia đóng góp vào quỹ an sinh xã hội cho người lao động bằng cách áp thuế đối với tổng sản lượng của các ngành có lựa chọn. Ví dụ:

- Quỹ phúc lợi của người lao động ngành thuốc lá cuộn (Bidi Workers' Welfare Fund) là quỹ quốc gia được đóng góp từ thuế thuốc lá cuộn.
- Hai bang Gujarat và Maharashtra có quỹ phúc lợi dành cho những người lái máy xúc trong ngành xây dựng và NSDLĐ phải đóng thuế vào quỹ này. Các phúc lợi và dịch vụ xã hội như trợ cấp nhà ở, giáo dục, y tế, thất nghiệp và các phúc lợi khác do Chính quyền địa phương cung cấp nhưng được quản lý bởi một ủy ban ba bên.

Các quỹ này được thiết kế để khắc phục yêu cầu của việc phải xác lập quan hệ việc làm mới được tham gia hệ thống an sinh xã hội, và để phân phối lại một phần lợi nhuận của ngành cho người lao động trong ngành.

Nguồn: ILO (2002).

► 5.9. Xây dựng chính sách thu nhập tối thiểu cho lao động tự làm

Việc thiếu bảo vệ về thu nhập tối thiểu cho người lao động tự làm cản trở cải thiện công việc và chất lượng cuộc sống của họ. Những người lao động tự làm như hộ gia đình trồng rừng thường không thể kiếm đủ để trang trải cuộc sống nếu không làm thêm các công việc

khác. Vì vậy, giống như lao động hưởng lương trong khu vực chính thức, người lao động tự làm nên được đảm bảo mức thu nhập tối thiểu và thường xuyên được điều chỉnh cho phù hợp dựa trên các cuộc thảo luận định kỳ của các cơ quan ba bên.

Kinh nghiệm quốc tế: Bra-xin

Thu nhập tối thiểu cho người dân

Năm 2004, Tổng thống Lula da Silva đã ký ban hành thành luật một dự luật thiết lập thu nhập cơ bản phổ quát cho người dân (Lei de Renda Básica de Cidadania). Luật này chủ yếu được thực hiện thông qua chương trình Bolsa Família. Theo chương trình này, các gia đình nghèo được nhận khoản tiền mặt thông qua thẻ do chính phủ cấp. Bolsa Família là một chương trình chuyển tiền mặt có điều kiện, nghĩa là những người thụ hưởng được hỗ trợ nếu họ đáp ứng một số điều kiện nhất định, ví dụ phải cho con đi học và tham gia các chương trình tiêm chủng. Nếu không đáp ứng sẽ bị cắt viện trợ. Tính đến năm 2011, khoảng 50 triệu người, tương đương một phần tư dân số Brazil, đã tham gia Bolsa Família.

Nguồn: Tạp chí Comparative Politics

► 5.10. Tăng cường thanh tra lao động

Việc thiếu tuân thủ pháp luật lao động trong khu vực sản xuất và kinh doanh cá thể có nguyên nhân từ việc thiếu vắng thanh tra lao động tại khu vực này. Chính phủ cần tăng cường hiệu lực, hiệu quả của thanh tra lao động để ngăn chặn phi chính thức việc làm trong khu vực chính thức. Bên cạnh đó, chính phủ cần mở rộng thanh tra lao động sang khu vực doanh nghiệp tư nhân nhỏ để đảm bảo tuân thủ pháp luật ở khu vực này, đồng thời đảm bảo doanh nghiệp nước ngoài không hoạt động núp dưới vỏ bọc doanh nghiệp Việt Nam. Chính phủ cần đưa ra biện pháp chế tài mạnh nhằm ngăn chặn vi phạm pháp luật.

Để cải thiện điều kiện làm việc trong ngành gỗ, thanh tra lao động cần ưu tiên thanh tra tuân thủ pháp luật lao động liên quan tới các vấn đề chính sau: (i) đảm bảo giờ làm việc tiêu chuẩn 8 tiếng/ngày, trong đó bao gồm 30 phút nghỉ giữa giờ, nghĩa là người lao động chỉ phải làm việc liên tục 7,5 tiếng/ngày; (ii) đảm bảo giờ làm thêm thực tế không vượt quá quy định của pháp luật; (iii) áp dụng đồng nhất một hình thức lương trong hợp đồng lao động và thực tế trả cho người lao động; và (iv) đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động dựa trên mức lương thực trả.

► 5.11. Tăng cường cơ chế giải quyết tranh chấp

Hiện tại, cơ chế giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật mới chỉ được áp dụng đối với khu vực chính thức. Mọi vấn đề của người lao động phi chính thức đều được giải quyết theo quan hệ dân sự giữa người lao động và chủ cơ sở sản xuất. Trong khi pháp luật chưa thể nhanh chóng sửa đổi để quy định đầy đủ các quyền cho người lao động tự làm, chính phủ cần ban hành nghị định hướng dẫn mở rộng áp dụng cơ chế giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của

pháp luật lao động hiện hành cho những người lao động phi chính thức.

► 5.12. Kiểm soát thầu phụ và thuê lại lao động

Chính phủ cần rà soát và sửa đổi, bổ sung pháp luật để quy định chặt chẽ hơn về quản lý thầu phụ sản xuất và thuê lại lao động nhằm ngăn chặn người sử dụng lao động lách luật và né tránh trách nhiệm. Đồng thời, chính phủ cần tăng cường quản lý hoạt động cho thuê lại lao động đang phát triển mạnh mẽ hiện nay để đảm bảo các công ty cho thuê lao động chỉ đóng vai trò cung cấp lao động nhưng không thực hiện quản lý, trả lương và chịu trách nhiệm toàn bộ các vấn đề về lao động thay cho đơn vị sử dụng lao động như thực tế đang diễn ra hiện nay.

► 5.13. Ràng buộc trách nhiệm trong chuỗi cung ứng

Đối với thị trường quốc tế, chính phủ cần có tiếng nói với khách hàng quốc tế để đảm bảo các tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội của khách hàng được thực thi trong toàn chuỗi cung ứng, thay vì chỉ ở các doanh nghiệp xuất khẩu như hiện nay. Đối với thị trường trong nước, chính phủ cần luật hóa trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong chuỗi, quy định trách nhiệm của doanh nghiệp đầu chuỗi liên quan tới hoạt động của các nhà sản xuất và cung ứng trong chuỗi; đồng thời, coi trách nhiệm xã hội trong chuỗi là điều kiện để được ưu đãi tiếp cận thị trường và mua sắm công.

► Kết luận

Kết quả khảo sát khẳng định một thực tế là còn nhiều người lao động trong ngành gỗ đang có việc làm phi chính thức và chưa được bảo vệ, dẫn tới khoảng cách lớn về việc làm tử tế giữa khu vực chính thức và phi chính thức. Sự tồn tại của nhiều nhà sản xuất nhỏ, kinh doanh hộ gia đình và lao động tự do cho thấy Việt Nam cần nhiều nỗ lực để thực hiện được chính thức hóa trong ngành gỗ như khuyến cáo trong Khuyến nghị 204.

Mục tiêu của chính thức hóa là đạt được việc làm tử tế cho tất cả mọi người. Với tình trạng phi chính thức cao và điều kiện làm việc kém trong ngành gỗ cũng như hạn chế nhận thức về chính thức hóa, nghiên cứu này khuyến nghị rằng ILO tiếp tục hỗ trợ Việt Nam trong nâng cao nhận thức và xây dựng năng lực cho chính phủ cũng như các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động để phối hợp hành động và thực hiện mục tiêu chuyển đổi kinh tế phi chính thức sang kinh tế chính thức nhằm mang lại cuộc sống tốt đẹp hơn cho tất cả mọi người.

► Tài liệu tham khảo

1. ASEAN, Hướng dẫn của ASEAN về Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) về Lao động
2. Báo Đồng Nai (2019), "Nhiều doanh nghiệp ngành gỗ sai phạm trong lĩnh vực lao động", tác giả Hạnh Dung, xem <https://baodongnai.com.vn/xahoi/201906/nhieu-doanh-nghi-ep-nganh-go-sai-pham-trong-linh-vuc-lao-dong-2950140>
3. Báo Nhân Dân (2024), "Năm 2021, xuất khẩu gỗ và lâm sản vượt 20% kế hoạch", tác giả Phúc Huy, xem <https://nhandan.vn/nam-2021-xuat-khau-go-va-lam-san-vuot-20-ke-hoach-post680270.html>
4. Báo Pháp luật (2015), "Bán" sức khỏe thu tiền triệu mỗi ngày từ nghề phun sơn", tác giả Mai Hiền, xem <https://baophapluat.vn/ban-suc-khoe-thu-tien-trieu-moi-ngay-tu-nghe-phun-son-post210212.html>;
5. Báo Thanh niên (2021), "Formaldehyde - kẻ gây hại thầm lặng trong ngôi nhà", tác giả Vĩnh Tường, xem <https://thanhnien.vn/formaldehyde-ke-gay-hai-tham-lang-trong-ngoi-nha-post1061421.html>
6. Báo Thể thao Văn hóa (2018), "Chữa ngộ độc sơn như thế nào", tác giả ThS. Bs. Huỳnh Anh Tuấn, xem <https://thethaovanhoa.vn/chua-ngo-doc-son-nhu-the-nao-20181101142715736.htm>
7. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 cụ thể hóa một số điều của Bộ luật Lao động về lao động chưa thành niên, ngày 12 tháng 11 năm 2020.
8. Bộ luật dân sự năm 2015
9. Bộ luật Lao động năm 2019
10. Chiến lược phát triển lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050, ban hành kèm theo Quyết định số 523/QĐ-TTg ngày 1/4/2021 của Thủ tướng chính phủ;
11. ILO (2002), Việc làm thỏa đáng và nền kinh tế phi chính thức.
12. ILO (2015), Khuyến nghị 204 về chuyển đổi từ kinh tế phi chính thức sang kinh tế chính thức, xem Recommendation R204 - Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204) (ilo.org).
13. ILO (2023), Lương tối thiểu thay đổi ra sao trong khủng hoảng COVID-19 và lạm phát: Tổng quan về khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, xem <https://www.ilo.org/vi/publications/luong-toi-thieu-thay-doi-ra-sao-trong-khung-hoang-covid-19-va-lam-phat-tong>
14. ILO (2023), Nghị quyết về thống kê trong kinh tế phi chính thức, Hội nghị quốc tế lần thứ 21 về thống kê lao động, Giơ-ne-vơ, 11-20 tháng 10 năm 2023

15. ILO, Tiền lương tối thiểu, xem <https://libguides.ilo.org/minimum-wages-en>
16. ILO-Glocal Deal – OECD, xem http://ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_750495.pdf
17. Liên minh HTX Việt Nam, Kỷ yếu hội thảo quốc gia "Hợp tác xã và hộ lâm nghiệp nhỏ tham gia phát triển lâm nghiệp thích ứng với biến đổi khí hậu và giảm nghèo bền vững vùng nông thôn Việt Nam: Chính sách - Giải pháp - Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam"
18. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014
19. Luật hỗ trợ doanh nghiệp vừa và nhỏ (có hiệu lực từ 1/1/2018), Nghị định 39/2018/NĐ-CP, có hiệu lực từ ngày 11/3/2018 hướng dẫn Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa đã đưa ra các tiêu chí xác định doanh nghiệp nhỏ, vừa và siêu nhỏ.
20. Tạp chí khoa học và công nghệ lâm nghiệp (2024), Số 3- 2024 , Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) – cơ hội và thách thức đối với ngành công nghiệp chế biến gỗ Việt Nam, tác giả Vũ Thu Hương, Trần Văn Hùng and Lê Thị Mai Hương, xem <https://vnuf.edu.vn/documents/454250/1803409/16.VuHuong.pdf>
21. Thời báo Ngân hàng (2024), "Ngành gỗ xuất khẩu: Doanh nghiệp nội vẫn chịu lép vế", tác giả Thái Hoàng, xem <https://thoibaonghanh.vn/nganh-go-xuat-khau-doanh-nghiep-noi-van-chiu-lep-ve-85203.html>
22. Tổng cục Lâm nghiệp, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Lâm nghiệp Việt Nam - 75 năm hình thành và phát triển (1945-2020).
23. Tổng cục thống kê (2021), Khảo sát lực lượng lao động 2021.
24. Tuyên bố ILO 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc.
25. Viện Quản lý rừng bền vững và Chứng chỉ rừng (2021), Báo cáo về vấn đề môi trường và xã hội của các doanh nghiệp ngành gỗ hướng tới đáp ứng các quy định của Hiệp định EVFTA, thực hiện tại Phú Thọ, Thừa Thiên Huế và Bình Định với hơn 20 doanh nghiệp chế biến gỗ siêu nhỏ;
26. Viet Nam News (2023), "State removes difficulties to reach wood export target this year", <https://vietnamnews.vn/economy/1582360/state-removes-difficulties-to-reach-wood-export-target-this-year.html>
27. Việt Nam và Liên minh Châu Âu (2019), Báo cáo Thường niên năm 2019 thực hiện Hiệp định đối tác tự nguyện giữa Việt Nam – EU về thực thi Luật Lâm nghiệp, Quản trị rừng và Thương mại lâm sản (Joint_Annual_Report_2019_Final_Vietnamese.pdf)
28. VN Express (2013), "Hóa chất làm móng tay có hại sức khỏe", Báo VN Express Sức khỏe, xem <https://vnexpress.net/hoa-chat-lam-mong-tay-co-hai-suc-khoe-2430633.html#:~:text=Nhi%E1%BB%85m%20%C4%91%E1%BB%99c%20acetone%20th%C3%AC%20th%E1%BA%A7n,th%E1%BB%9F%20y%E1%BA%BFu%2C%20ng%E1%BB%A9a%20ph%E1%BA%BF%20qu%E1%BA%A3n>

Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam

📍 Tòa nhà Xanh Một Liên Hợp Quốc
304 Kim Mã, Ba Đình, Hà Nội

✉ Email: hanoi@ilo.org

☎ Tel: +84 24 38 500 100

🌐 www.ilo.org/hanoi

📘 www.facebook.com/Vietnam.ILO

📷 www.instagram.com/ilo.vietnam

