

KHẢ NĂNG ĐÁP ỨNG HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO LIÊN MINH CHÂU ÂU - VIỆT NAM VỀ LAO ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN GỖ NHỎ VÀ VỪA

Nguyễn Tiến Hải, Hoàng Liên Sơn, Nguyễn Thị Thu Hà
Trung tâm Nghiên cứu Kinh tế lâm nghiệp

TÓM TẮT

Hiệp định Thương mại tự do giữa Liên minh châu Âu - Việt Nam (EVFTA) mang lại cơ hội lớn cho xuất khẩu gỗ của Việt Nam. Tuy nhiên, để khai thác cơ hội này, các doanh nghiệp chế biến gỗ cần đảm bảo các quy định của EVFTA và quy định pháp luật liên quan về môi trường, xã hội và lao động. Báo cáo này đánh giá khả năng đáp ứng các quy định về lao động của doanh nghiệp chế biến gỗ nhỏ và vừa (sau đây được gọi là doanh nghiệp) trên cơ sở nghiên cứu tài liệu thứ cấp, phỏng vấn 45 đại diện lãnh đạo và 135 người lao động của các doanh nghiệp ở Tuyên Quang, Nghệ An và Bình Định. Kết quả cho thấy sự hạn chế khả năng đáp ứng của các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ về các chỉ số liên quan đến lao động, như: i) Tự do liên kết và thương lượng tập thể thông qua tổ chức Công đoàn; ii) Sử dụng lao động trẻ em; iii) Điều kiện làm việc cho phụ nữ; iv) Thời gian làm việc và trả lương thỏa đáng; v) Điều kiện làm việc an toàn và đảm bảo sức khỏe; và vi) Quan hệ lao động. Tỷ lệ doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ đáp ứng các chỉ số đánh giá thường thấp hơn tỷ lệ doanh nghiệp vừa và nhỏ. Khó khăn chủ yếu đối với doanh nghiệp trong việc đáp ứng các quy định là do nhiều quy định pháp luật, thiếu hướng dẫn, hiểu biết về quy định, tài chính, nhân lực, nhận thức của người lao động, sự liên kết và cơ quan đầu mối hỗ trợ doanh nghiệp trong thực hiện.

Từ khóa: EVFTA, lao động, doanh nghiệp, chế biến gỗ

Ability to meet the EU-Vietnam Free Trade Agreement on labor of small and medium-sized wood processing enterprises

The EU-Vietnam Free Trade Agreement (EVFTA) offers great opportunities for Vietnam's timber exports. However, to exploit this opportunity, wood processing enterprises need to ensure the provisions of EVFTA and relevant laws on environment, society and labor. This report assesses the ability of small and medium-sized wood processing enterprises to meet labor regulations based on secondary document research, interviews with representatives of 45 enterprises and 135 employees of enterprises in Tuyen Quang, Nghe An and Binh Dinh. The results show the limited ability of these enterprises, especially small and micro enterprises to respond on labor-related indicators, such as i) Freedom of association and collective bargaining through trade unions; ii) Use of child labour; iii) Working conditions for women; iv) Working time and satisfactory pay; v) Safe and healthy working conditions; and vi) Industrial relations. The proportion of small and micro enterprises meeting the assessment indicators is usually lower than the proportion of small and medium enterprises. The main difficulties for enterprises in meeting regulations are many legal regulations, lack of guidance and understandable regulations, employee awareness, cooperation, finance, human resources and focal agency to support enterprises in implementation.

Keywords: EVFTA, labour, enterprise, wood processing

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiệp định Thương mại tự do giữa Liên minh châu Âu - Việt Nam (EVFTA) có hiệu lực từ ngày 1/8/2020. Hiệp định mang lại cơ hội lớn cho xuất khẩu của Việt Nam, giảm thuế xuất nhập khẩu, tạo lợi thế cạnh tranh, giúp đa dạng hóa thị trường và mặt hàng xuất khẩu, đặc biệt là các mặt hàng nông, lâm, thủy sản vốn có nhiều lợi thế cạnh tranh của Việt Nam, trong đó có mặt hàng về gỗ. Để sản phẩm gỗ tham gia được vào thị trường thương mại tự do giữa EU và Việt Nam, các doanh nghiệp chế biến phải đảm bảo tuân thủ các cam kết được quy định tại Chương 13 - Thương mại và phát triển bền vững của EVFTA. Các cam kết trong Chương này không đặt ra các yêu cầu bắt buộc hay tiêu chuẩn mới, mà chủ yếu nhắc lại các nghĩa vụ đang thực thi hoặc ghi nhận cam kết nỗ lực cải thiện hiện trạng, nâng cao các tiêu chuẩn nội địa có liên quan. EVFTA cũng nhấn mạnh yêu cầu không được sử dụng các biện pháp liên quan tới trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate social responsibility - CSR) theo cách có thể dẫn tới hệ quả phân biệt đối xử hoặc hạn chế thương mại.

Theo số liệu thống kê đến năm 2019, Việt Nam có 1.061 doanh nghiệp lâm nghiệp và các dịch vụ có liên quan và 6.200 doanh nghiệp chế biến gỗ, tre nứa (TCTK 2019). Những doanh nghiệp này đóng vai trò quan trọng trong chế biến sản xuất gỗ và sản phẩm gỗ cho tiêu thụ trong nước và xuất khẩu. Thống kê

năm 2021, giá trị xuất khẩu gỗ, lâm sản của Việt Nam đạt trên 15,6 tỷ USD, tăng hơn 18% so với năm 2020, vươn lên xếp thứ 2 trong 5 nước xuất khẩu đồ gỗ lớn nhất thế giới. Đảm bảo các quy định của EVFTA cùng các quy định nội địa có liên quan về các vấn đề, trong đó có lao động, là một thách thức không nhỏ đối với các doanh nghiệp trong việc xuất khẩu gỗ và sản phẩm gỗ. Tuy nhiên, hiện vẫn còn thiếu nhiều thông tin về khả năng đáp ứng của doanh nghiệp chế biến gỗ trong nước, nhất là các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Mục tiêu của nghiên cứu nhằm đánh giá được khả năng đáp ứng quy định tại EVFTA và pháp luật liên quan về vấn đề lao động của doanh nghiệp chế biến gỗ nhỏ và vừa ở Việt Nam. Nội dung nghiên cứu tập trung vào tổng hợp các quy định của EVFTA và pháp luật của Việt Nam về vấn đề lao động, đánh giá khả năng đáp ứng các quy định này của các doanh nghiệp, đồng thời xác định các khó khăn của doanh nghiệp trong việc đáp ứng các quy định.

II. ĐỊA ĐIỂM, PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Địa điểm và đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu thực hiện tại 3 tỉnh thuộc 3 vùng Bắc, Bắc Trung Bộ và Nam Trung Bộ, bao gồm Tuyên Quang, Nghệ An và Bình Định. Các tỉnh này có diện tích rừng trồng gỗ nguyên liệu lớn và tập trung nhiều doanh nghiệp chế biến gỗ nhỏ và vừa tại các vùng.

Bảng 1. Phân loại doanh nghiệp trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp, thủy sản

	Lao động (người)	Doanh thu (tỷ)	Vốn (tỷ)
Doanh nghiệp siêu nhỏ	<10	< 3	< 3
Doanh nghiệp nhỏ	10 - 100	3 - 50	3 - 20
Doanh nghiệp vừa	100 - 200	> 50 - 200	> 20 - 100

Nguồn: Nghị định số 39/2018/NĐ-CP.

Đối tượng nghiên cứu là doanh nghiệp chế biến gỗ nhỏ và vừa phân loại theo quy định tại Nghị định số 39/2018/NĐ-CP ngày 11/3/2018 quy định chi tiết một số điều của Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa. Đây là loại doanh nghiệp chiếm số lượng lớn trong tổng số doanh nghiệp chế biến gỗ của cả nước, hiện có nhiều hạn chế trong đáp ứng các quy định pháp luật trong nước liên quan đến EVFTA.

2.2. Phương pháp thu thập, phân tích số liệu

Thu thập số liệu

Số liệu thứ cấp được thu thập gồm tài liệu về EVFTA, văn bản pháp luật hiện hành về vấn đề lao động, cùng các báo cáo, bài viết liên quan. Nguồn số liệu chủ yếu là từ cổng thông tin điện tử Thư viện pháp luật, trang Web của Tổng cục Lâm nghiệp, Chi cục Kiểm lâm các tỉnh nghiên cứu và tổ chức phi lợi nhuận (Trung tâm Phát triển Nông thôn bền vững - SRD, Forest Trend, 2019).

Số liệu thứ cấp được thu thập qua khảo sát và phỏng vấn đại diện lãnh đạo và người lao động của các doanh nghiệp tại 3 tỉnh nghiên cứu. Các doanh nghiệp được lựa chọn ngẫu nhiên trong danh sách thống kê của cơ quan quản lý Nhà nước. Số doanh nghiệp được lựa chọn tại mỗi tỉnh là 15 (\geq căn bậc hai của tổng số doanh nghiệp chế biến gỗ của mỗi tỉnh), tổng cộng có 45 doanh nghiệp được lựa chọn phỏng vấn tại 3 tỉnh. Thông tin số liệu thu thập gồm: đặc điểm doanh nghiệp (diện tích sản xuất, quy mô vốn, lao động, sản phẩm chế biến, v.v...); đáp ứng các quy định về các vấn đề lao động của doanh nghiệp; khó khăn của doanh nghiệp trong thực hiện và đề xuất liên quan của doanh nghiệp.

Tại mỗi doanh nghiệp đến khảo sát, có 3 người lao động (ít nhất 1 người là nữ) được phỏng vấn. Tổng số người phỏng vấn ở 3 tỉnh là 135 người. Số liệu thu thập chủ yếu là về việc đáp ứng các quy định về lao động của doanh nghiệp, như: Tự do liên kết và thương lượng

tập thể; Sử dụng lao động trẻ em; Điều kiện làm việc của phụ nữ; Trả lương thỏa đáng; Thời gian làm việc; Điều kiện làm việc an toàn và đảm bảo sức khỏe; và Quan hệ lao động.

Phân tích số liệu

Số liệu thứ cấp được phân tích và tổng hợp dựa trên phương pháp PRQA (Preview - Read - Question - Answer) và bảng liệt kê tổng hợp. Kết quả phân tích giúp tổng hợp các thông tin về nội dung các quy định pháp luật liên quan EVFTA về vấn đề lao động và tình hình thực hiện các quy định của doanh nghiệp chế biến gỗ ở Việt Nam.

Số liệu sơ cấp liên quan đến khả năng đáp ứng các quy định của các doanh nghiệp qua phỏng vấn được xử lý sử dụng phương pháp thống kê mô tả, tính tỷ lệ phần trăm và số trung bình theo các tiêu chí đánh giá. Bảng biểu tổng hợp được kết hợp sử dụng để biểu thị các kết quả thống kê đánh giá khả năng đáp ứng các quy định pháp luật liên quan EVFTA về vấn đề lao động theo các tiêu chí đánh giá.

III. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Quy định của EVFTA và pháp luật của Việt Nam về vấn đề lao động

3.1.1. Quy định của EVFTA

Quy định của EVFTA liên quan đến các doanh nghiệp chế biến gỗ được nêu tại Chương 13 - Thương mại và phát triển bền vững của hiệp định. Chương này gồm các cam kết liên quan tới các vấn đề về phát triển bền vững, như: i) Cách thức ban hành các tiêu chuẩn, quy định nội địa; (ii) Cam kết về các khía cạnh cụ thể của phát triển bền vững (lao động, môi trường, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp). Các cam kết này chủ yếu không đặt ra các yêu cầu bắt buộc hay tiêu chuẩn mới, mà nhắc lại các nghĩa vụ đang thực thi hoặc ghi nhận cam kết nỗ lực cải thiện hiện trạng, nâng cao các tiêu chuẩn nội địa (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam).

Cách thức ban hành các tiêu chuẩn, quy định nội địa liên quan tới các khía cạnh bền vững, EVFTA không có cam kết về các tiêu chuẩn môi trường, lao động cụ thể mà đặt ra nguyên tắc chung đối với việc ban hành các tiêu chuẩn, quy định nội địa liên quan, như:

- i) Không được loại bỏ hoặc hạ bớt các tiêu chuẩn, quy định pháp luật về môi trường, lao động của mình theo cách thức ảnh hưởng tới thương mại và đầu tư giữa Việt Nam và EU;
- ii) Không được vì mục đích thúc đẩy thương mại đầu tư mà bỏ qua việc thực thi các quy định pháp luật về môi trường, lao động v.v.

Cam kết về lao động, EVFTA không đưa ra các cam kết hay tiêu chuẩn lao động mới, chỉ nhấn mạnh việc thực hiện các nghĩa vụ Việt Nam và EU đã cam kết với tư cách là thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và các tiêu chuẩn lao động trong Tuyên bố 1998 của ILO về Các nguyên tắc và các quyền cơ bản tại nơi làm việc, gồm 04 nguyên tắc: i) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động; ii) Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc; iii) Cấm sử dụng lao động trẻ em; và iv) Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp.

3.1.2. Quy định pháp luật của Việt Nam

Quy định pháp luật hiện hành về lao động liên quan đến doanh nghiệp chế biến gỗ nhỏ và vừa được quy định tại Bộ luật Lao động 2019 cùng một số luật, nghị định và thông tư hướng dẫn liên quan, như Luật An toàn vệ sinh lao động 2015, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật BHYT 2014, Luật Công đoàn năm 2012, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày

12/11/2020 hướng dẫn Bộ Luật Lao động về lao động chưa thành niên, v.v...

Các vấn đề lao động được quy định chủ yếu là về Tự do liên kết và thương lượng tập thể; Sử dụng lao động trẻ em, lao động chưa thành niên; Điều kiện làm việc cho lao động; Trả lương thỏa đáng; Thời gian làm việc; Điều kiện làm việc an toàn và đảm bảo sức khỏe; và Quan hệ lao động.

- i) *Tự do liên kết và thương lượng tập thể* - người lao động được tự do tham gia tổ chức công đoàn của doanh nghiệp (Điều 170, 172, 175 Bộ luật Lao động 2019, Luật Công đoàn năm 2012).
- ii) *Sử dụng lao động trẻ em* - doanh nghiệp không sử dụng lao động trẻ em, lao động chưa thành niên vào các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động trẻ em, lao động chưa thành niên (Đ.145, 147 Bộ luật Lao động 2019, Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH).
- iii) *Điều kiện làm việc cho phụ nữ* - doanh nghiệp khi sử dụng lao động phụ nữ cần có chính sách bảo vệ lao động nữ, chính sách thai sản cho lao động nữ (Bộ Luật Lao động 2019 - Chương X và Nghị định 145/2020/NĐ-CP).
- iv) *Trả lương thỏa đáng* - doanh nghiệp khi sử dụng lao động phải đảm bảo mức lương tối thiểu cho người lao động, hiện tại là hơn 4.420.000 đồng/tháng (Điều 95, 98, 102, 104 Bộ luật Lao động 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP).
- v) *Thời gian làm việc hợp lý* - doanh nghiệp cần đảm bảo: Có quy định về thời gian làm việc theo ngày, theo tuần, giờ làm việc ban đêm, làm thêm giờ; và Có quy định về số giờ nghỉ, ngày nghỉ, nghỉ phép hàng năm, nghỉ lễ, tết (Điều 105, 106, 107 Bộ luật Lao động 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP).

- vi) *Điều kiện làm việc an toàn và đảm bảo sức khỏe* - doanh nghiệp cần đảm bảo các điều kiện an toàn và sức khỏe cho người lao động, như: Có nội quy, quy trình bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; Có kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động; Tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động; Bố trí phương tiện, trang thiết bị bảo hộ cho người lao động (Điều 134 Bộ luật Lao động 2019, Điều 15, 16, 76, 21, 23 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015).
- vii) *Quan hệ lao động* - doanh nghiệp cần có: Hợp đồng lao động giữa doanh nghiệp và người lao động; Sổ bảo hiểm xã hội của người lao động có hợp đồng 01 tháng trở lên; Bảo hiểm y tế của người lao động có hợp đồng 03 tháng trở lên; Bảo hiểm thất

nghiệp cho người lao động có hợp đồng 03 tháng trở lên (Chương III - Mục 1, Điều 168 Bộ luật Lao động 2019, Điều 2, 21 Luật Bảo hiểm xã hội 2014, Điều 12 Luật Bảo hiểm y tế 2008, Điều 1 Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật BHYT 2014, Điều 52 Luật việc làm 2013, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP).

3.2. Đáp ứng quy định pháp luật về vấn đề lao động của doanh nghiệp chế biến gỗ nhỏ và vừa

Như đã nêu ở trên, tổng cộng có 45 doanh nghiệp được lựa chọn tại 3 tỉnh nghiên cứu để đánh giá. Trong đó có 16 doanh nghiệp siêu nhỏ, 17 doanh nghiệp nhỏ và 12 doanh nghiệp vừa (Bảng 2).

Bảng 2. Thông tin về số doanh nghiệp khảo sát tại 3 tỉnh

TT	Tỉnh	Sản phẩm chế biến	Doanh nghiệp siêu nhỏ	Doanh nghiệp nhỏ	Doanh nghiệp vừa	Tổng
1	Tuyên Quang		13	2	0	15
		Dăm	3	0	0	3
		Bóc	6	0	0	6
		Gỗ xẻ	4	2	0	6
2	Nghệ An		3	9	3	15
		Dăm	0	0	2	2
		Bóc	2	1	0	3
		Gỗ xẻ	1	4	0	5
		Đồ gỗ	0	4	1	5
3	Bình Định		0	6	9	15
		Dăm	0	2	0	2
		Bóc	0	1	0	1
		Gỗ xẻ	0	0	5	5
		Đồ gỗ	0	3	4	7
	Tổng (1+2+3)		16	17	12	45

Nguồn: Phòng vấn đại diện doanh nghiệp.

Ở Tuyên Quang, các doanh nghiệp khảo sát đều là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, chủ yếu là doanh nghiệp siêu nhỏ (13 doanh nghiệp). Sản phẩm chế biến của các doanh nghiệp là các sản phẩm thô, gồm gỗ dăm, ván bóc và gỗ xẻ.

Ở Nghệ An, trong 15 doanh nghiệp khảo sát có 3 doanh nghiệp siêu nhỏ, 9 doanh nghiệp nhỏ và 3 doanh nghiệp vừa; Doanh nghiệp chế biến dăm gỗ đều là doanh nghiệp vừa, doanh nghiệp chế biến ván bóc và gỗ xẻ thanh là

doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, doanh nghiệp chế biến đồ gỗ có 5 doanh nghiệp, gồm 4 doanh nghiệp nhỏ và 1 doanh nghiệp vừa. Ở Bình Định, trong 15 doanh nghiệp khảo sát không có doanh nghiệp siêu nhỏ, chủ yếu là doanh nghiệp vừa (9 doanh nghiệp) và doanh nghiệp nhỏ (6 doanh nghiệp); trong đó có 8 doanh nghiệp chế biến sản phẩm thô (dăm, ván bóc và gỗ xẻ) và 7 doanh nghiệp đồ gỗ.

3.2.1. Đáp ứng về tự do liên kết và thương lượng tập thể

Trong bối cảnh tổ chức công đoàn được tổ chức chặt chẽ và có sự thống nhất tại các địa

phương để bảo vệ quyền và lợi ích của của người lao động. Kết quả khảo sát 45 doanh nghiệp trong lĩnh vực CBG không thực hiện việc kiểm chứng quyền tự do liên kết thông qua việc thành lập tổ chức đại diện khác ngoài tổ chức Công đoàn Việt Nam theo Chương 13, Bộ luật Lao động, 2019. Vì vậy việc đánh giá đáp ứng yêu cầu này dựa vào 04 chỉ số, bao gồm: (1) Có thành lập tổ chức công đoàn; (2) Người lao động tham gia công đoàn; (3) Cung cấp thông tin về hoạt động công đoàn; (4) Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể. Kết quả đánh giá qua phỏng vấn các doanh nghiệp được tổng hợp tại bảng 3 dưới đây.

Bảng 3. Đáp ứng yêu cầu tham gia công đoàn và thương lượng tập thể người lao động

Chỉ số	Tỷ lệ số doanh nghiệp thực hiện (%)		
	Doanh nghiệp vừa	Doanh nghiệp nhỏ	Doanh nghiệp siêu nhỏ
Số lao động BQ/doanh nghiệp	113,6	72,2	15,4
Có thành lập tổ chức công đoàn	66,7	48,1	-
Người lao động tham gia công đoàn	50,0	37,0	-
Cung cấp thông tin về hoạt động công đoàn	27,8	33,3	-
Đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể	27,8	22,2	-

Nguồn: Phỏng vấn đại diện doanh nghiệp.

- Số lao động bình quân trong mỗi doanh nghiệp vừa lớn hơn 1,6 lần so với doanh nghiệp nhỏ và 7,5 lần doanh nghiệp siêu nhỏ. Vì vậy, việc thành lập Tổ chức công đoàn (TCCĐ) ở mỗi nhóm doanh nghiệp này là rất khác nhau. Đối doanh nghiệp vừa, có khoảng 66,7% số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, lớn hơn khoảng 1,4 lần so với doanh nghiệp nhỏ (48,1%).

- Các doanh nghiệp siêu nhỏ có bình quân khoảng 15 lao động trong mỗi doanh nghiệp, do đó tất cả các doanh nghiệp này không có tổ chức công đoàn. Vì vậy, các chỉ số thuộc vai trò của TCCĐ không được thực hiện để đáp ứng yêu cầu tự do liên kết để thương lượng tập thể thông qua TCCĐ ở các doanh nghiệp nhóm này.

- Mặc dù, trong các doanh nghiệp có TCCĐ thì số người tham gia công đoàn hay còn gọi là đoàn viên công đoàn cũng không cao, doanh nghiệp vừa là 50% số người lao động là đoàn viên và doanh nghiệp nhỏ là 37% số người lao động là đoàn viên công đoàn.

- Việc cung cấp thông tin về hoạt động của TCCĐ và đối thoại trong thương lượng tập thể không được tất cả các doanh nghiệp có thành lập TCCĐ thực hiện. Kết quả khảo sát cho thấy 2 chỉ số này chỉ được 22,2% đến 33,3% số doanh nghiệp khảo sát thuộc quy mô nhỏ và vừa thực hiện.

Phỏng vấn người lao động (NLĐ) tại các doanh nghiệp cũng cho kết quả đánh giá sát với phỏng vấn đại diện doanh nghiệp. Ở

Tuyên Quang, Nghệ An và Bình Định lần lượt là 8,9%, 47,0% và 76,0% người lao động được hỏi phản ánh doanh nghiệp có thành lập tổ chức công đoàn; 8,9%, 41,9% và 97,8% người lao động phản ánh doanh nghiệp có tổ chức đối thoại và thương lượng tập thể tại nơi làm việc.

Như vậy có thể kết luận rằng, những doanh nghiệp có số lao động ít, quy mô siêu nhỏ không quan tâm đến việc thành lập TCCĐ. Việc tuyên truyền nâng cao nhận thức cho người lao động về TCCĐ chưa đầy đủ, số đoàn viên công đoàn thấp ở những nơi có tổ chức công đoàn.

3.2.2. Đáp ứng về sử dụng lao động trẻ em

Chỉ số đánh giá chính là không sử dụng lao động trẻ em. Trường hợp doanh nghiệp có sử

dụng lao động trẻ em, lao động chưa thành niên, thì có 02 chỉ số tiếp theo được xem xét là 1) Ký hợp đồng lao động và 2) Không sử dụng lao động trẻ em/lao động chưa thành niên vào các việc không được làm.

Kết quả phỏng vấn các doanh nghiệp (Bảng 4) cho thấy, tất cả doanh nghiệp đều đáp ứng yêu cầu về sử dụng lao động trẻ em, cụ thể là 100% doanh nghiệp khảo sát tại 3 tỉnh không sử dụng lao động trẻ em.

Phỏng vấn người lao động ở các doanh nghiệp về việc sử dụng lao động trẻ em cho kết quả đánh giá tương tự với phỏng vấn đại diện các doanh nghiệp. Toàn bộ 100% người lao động được phỏng vấn tại 45 doanh nghiệp khảo sát tại 3 tỉnh phản ánh việc doanh nghiệp không có sử dụng lao động trẻ em trong quá trình sản xuất, chế biến gỗ của doanh nghiệp.

Bảng 4. Sử dụng lao động trẻ em tại các doanh nghiệp khảo sát ở 3 tỉnh

Tỉnh	Số doanh nghiệp khảo sát	Doanh nghiệp không sử dụng LĐ trẻ em/CTN	Tỷ lệ (%)
Tuyên Quang	15	15	100
Nghệ An	15	15	100
Bình Định	15	15	100
Tổng	45	45	100

Nguồn: Phỏng vấn đại diện doanh nghiệp.



Hình 1. Nói không với lao động trẻ em tại 1 doanh nghiệp chế biến gỗ tại Tuyên Quang

3.2.3. Tạo điều kiện làm việc cho phụ nữ

Trên cơ sở tổng hợp quy định pháp luật (mục 3.1), chỉ số đánh giá đáp ứng điều kiện làm việc cho phụ nữ của doanh nghiệp được lựa chọn trong nghiên cứu này gồm: 1) Công trình phụ cho phụ nữ (vệ sinh, phòng nghỉ, phòng

vắt sữa); 2) Không bố trí công việc độc hại, làm ca đêm cho lao động nữ mang thai; 3) Nghỉ thai sản 6 tháng, nghỉ con ốm, khám sức khỏe/khám thai định kỳ; và 4) Bảo đảm việc làm sau khi nghỉ thai sản. Kết quả đánh giá qua phỏng vấn đại diện doanh nghiệp được tổng hợp ở bảng 5 dưới đây.

Bảng 5. Tỷ lệ doanh nghiệp đáp ứng về điều kiện làm việc cho phụ nữ

Chỉ số	Tỷ lệ số doanh nghiệp thực hiện (%)		
	Doanh nghiệp vừa	Doanh nghiệp nhỏ	Doanh nghiệp siêu nhỏ
Công trình phụ cho phụ nữ	100,0	85,2	47,4
Không bố trí công việc độc hại, ca đêm cho LĐ nữ mang thai	100,0	100,0	100,0
Nghỉ thai sản 6 tháng, nghỉ con ốm, khám sức khỏe	83,3	94,4	48,7
Bảo đảm việc làm sau khi nghỉ thai sản	100,0	94,4	56,4

Nguồn: Phỏng vấn doanh nghiệp.

Theo kết quả tổng hợp ở bảng trên, các doanh nghiệp vừa và nhỏ thực hiện khá tốt các yêu cầu đáp ứng điều kiện làm việc cho phụ nữ trước và sau khi sinh.

- Việc không bố trí phụ nữ làm việc trong môi trường độc hại và làm việc ca đêm đều được cả 3 nhóm doanh nghiệp quan tâm thực hiện.

- Các doanh nghiệp siêu nhỏ chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu về điều kiện làm việc cho phụ nữ, như: (1) Bố trí các công trình phụ cho phụ nữ; (2) Nghỉ thai sản 6 tháng, con ốm và khám sức khỏe; (3) Bảo đảm việc làm sau sinh, tương ứng 47,4%; 48,7%; và 56,4% đối với từng chỉ số về số doanh nghiệp thực hiện trong mẫu khảo sát nghiên cứu. Điều này cũng hoàn toàn có thể lý giải được bởi quy mô lao động

trong mỗi doanh nghiệp siêu nhỏ là rất nhỏ, bình quân/doanh nghiệp là 15 lao động, bao gồm cả lao động nam.

3.2.4. Thời gian làm việc và trả lương thỏa đáng

Đánh giá khả năng đáp ứng của doanh nghiệp về vấn đề thời gian làm việc và trả lương cho người lao động dựa trên 4 chỉ số: (1) Quy định về thời gian làm việc; (2) Trả lương cho người lao động không dưới 4.420.000 đồng/tháng; (3) Cung cấp bảng kê trả lương hàng tháng cho người lao động; và (4) Có quy định về nghỉ lễ, tết, nghỉ phép cho người lao động (NLĐ).

Kết quả đánh giá qua phỏng vấn đại diện các doanh nghiệp được tổng hợp ở bảng 6 dưới đây.

Bảng 6. Đáp ứng quy định về thời gian làm việc và trả lương của các doanh nghiệp

Chỉ số	Tỷ lệ số doanh nghiệp thực hiện (%)		
	Doanh nghiệp vừa	Doanh nghiệp nhỏ	Doanh nghiệp siêu nhỏ
Có quy định thời gian làm việc	94,4	53,7	16,7
Trả lương cho người lao động > 4.420.000 đồng/tháng	83,3	96,3	64,1
Cung cấp bảng kê trả lương hàng tháng cho người lao động	100,0	81,5	39,7
Có quy định về nghỉ lễ, tết, phép và có trả lương/thưởng kỳ nghỉ cho người lao động	61,1	31,5	-

Nguồn: Phỏng vấn doanh nghiệp.

- Các doanh nghiệp vừa đáp ứng tốt nhất các quy định về thời gian làm việc và trả lương thỏa đáng cho NLĐ, với mức lương được trả cao hơn mức lương “sàn” hay tối thiểu quy định. Số doanh nghiệp đạt yêu cầu này chiếm khoảng 83,3%, đồng thời có đến 61,1% số doanh nghiệp khảo sát nghiên cứu có trả lương cho các kỳ nghỉ lễ, tết và phép của NLĐ theo quy định.

- Đối với các doanh nghiệp nhỏ trên cả 3 tỉnh thực hiện các yêu cầu theo quy định về thời gian làm việc và trả lương thỏa đáng cho NLĐ là kém hơn doanh nghiệp vừa. Một điểm đáng lưu ý là số doanh nghiệp nhỏ (96,3%) trả lương cho NLĐ với mức lương thảo đáng cao hơn doanh nghiệp vừa (83,3%), nhưng chỉ có 31,5% số doanh nghiệp nhỏ có trả lương cho các kỳ nghỉ lễ, tết của NLĐ. Trao đổi vấn đề này với các đại diện lãnh đạo/quản lý doanh nghiệp cho biết, việc trả lương cho các kỳ nghỉ lễ, tết của NLĐ là một cơ chế “chi trả dựa trên kết quả” để thúc đẩy cải thiện năng suất lao động của NLĐ. Vì vậy, doanh nghiệp vừa có nhiều “dư địa” và tiềm năng để NLĐ nâng cao năng suất lao động hơn doanh nghiệp nhỏ. Điều này có thể kết luận rằng, chỉ có 31,5% số doanh nghiệp nhỏ có khả năng cải thiện năng suất lao động, trong khi có đến 61,1% số doanh nghiệp có khả năng thực hiện việc này.

- Đối với doanh nghiệp siêu nhỏ, việc đáp ứng các quy định về thời gian làm việc và trả lương thỏa đáng cho NLĐ được thực hiện rất yếu. Không có doanh nghiệp siêu nhỏ trong mẫu khảo sát có thể trả lương cho các ngày lễ, tết và phép của NLĐ. Điều này đồng nghĩa với việc các doanh nghiệp siêu nhỏ không có nhiều “dư địa” để áp dụng cơ chế “chi trả dựa vào kết quả” để cải thiện năng suất lao động.

Kết quả này cho thấy, thời gian làm việc và trả lương thỏa đáng cho NLĐ phụ thuộc vào quy mô doanh nghiệp.

3.2.5. Điều kiện làm việc an toàn và đảm bảo sức khỏe

Trên cơ sở các quy định pháp luật liên quan (mục 3.1), đánh giá đáp ứng điều kiện làm việc an toàn và đảm bảo sức khỏe cho người lao động của các doanh nghiệp dựa trên 8 chỉ số, cụ thể là: 1) Khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ; 2) Nội quy an toàn lao động; 3) Tập huấn an toàn lao động; 4) Hướng dẫn sử dụng máy móc an toàn; 5) Trang bị đủ đồ bảo hộ lao động; 6) Trang bị đồ vệ sinh, an toàn trong nhà xưởng (Tủ thuốc, thiết bị phòng cháy v.v...); 7) Vệ sinh nhà xưởng; 8) Biển cảnh báo nguy hiểm, an toàn trong nhà xưởng.

Bảng 7. Đáp ứng điều kiện làm việc an toàn và đảm bảo sức khỏe của người lao động

Chỉ số	Tỷ lệ số doanh nghiệp thực hiện (%)		
	Doanh nghiệp vừa	Doanh nghiệp nhỏ	Doanh nghiệp siêu nhỏ
Khám sức khỏe cho NLĐ	61,1	27,8	-
Nội quy an toàn lao động	88,9	83,3	76,9
Tập huấn an toàn lao động	55,6	61,1	35,9
Tập huấn sử dụng máy móc	94,4	87,0	100,0
Trang bị đủ đồ bảo hộ lao động	72,2	81,5	71,8
Đồ vệ sinh, an toàn trong doanh nghiệp	100,0	77,8	71,8
Vệ sinh nhà xưởng	100,0	94,4	83,3
Biển cảnh báo trong nhà xưởng	72,2	66,7	23,1

Nguồn: Phòng vấn doanh nghiệp.

Kết quả phỏng vấn đại diện các doanh nghiệp tổng hợp ở bảng 7 cho thấy:

- Các doanh nghiệp trong mẫu khảo sát đều thực hiện tuân thủ ở các mức độ khác nhau để đáp ứng 8 chỉ số về điều kiện làm việc an toàn và đảm bảo sức khỏe cho NLD.
- Về chỉ số khám sức khỏe cho NLD, kết quả khảo sát cho thấy có sự quan tâm của các doanh nghiệp, tương ứng 61,1% và 27,85 số doanh nghiệp khảo sát nghiên cứu. Riêng doanh nghiệp siêu nhỏ, chỉ số này không được thực hiện.
- Về chỉ số tập huấn an toàn lao động chưa được thực hiện tốt cả tất cả các doanh nghiệp, tương ứng là 55,6%; 61,1% và 35,9% số doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ thực hiện. Liên quan đến chỉ số này, các biển cảnh báo nguy hiểm trong nhà xưởng cũng không được các doanh nghiệp thực hiện tốt. Tuy nhiên, doanh nghiệp vừa và nhỏ có khả năng đáp ứng và tuân thủ tốt hơn doanh nghiệp siêu nhỏ đối với 2 chỉ số này.

- Về chỉ số tập huấn sử dụng máy móc, doanh nghiệp siêu nhỏ thực hiện tốt nhất. Điều này được lý giải bởi các lãnh đạo/quản lý doanh nghiệp cho rằng máy móc sử dụng trong các doanh nghiệp siêu nhỏ không phức tạp và sản xuất tại các doanh nghiệp này thường không chỉ là một khâu công đoạn của chu trình chế biến một loại sản phẩm gỗ. Mặt khác, số lao động trong các doanh nghiệp siêu nhỏ rất ít, bình quân khoảng 15 lao động/doanh nghiệp. Do đó, NLD tại các doanh nghiệp này được tập huấn sử dụng máy móc đầy đủ quy trình vận hành.

3.2.6. Quan hệ lao động

Dựa trên các quy định pháp luật liên quan (Bộ luật Lao động 2019, Luật Bảo hiểm xã hội 2014, Luật Bảo hiểm y tế 2008 và sửa đổi 2014, v.v...) các chỉ số đánh giá đáp ứng quy định về quan hệ lao động được lựa chọn gồm 4 chỉ số, gồm: 1) Hợp đồng lao động với người lao động; 2) Đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động; 3) Đóng bảo hiểm y tế cho người lao động; và 4) Đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động.

Bảng 8. Đáp ứng quy định về quan hệ lao động giữa người lao động và doanh nghiệp

TT	Chỉ số	Không thực hiện	Có thực hiện với tỷ lệ số người lao động của doanh nghiệp được tham gia			
			<50%	<80%	<100%	100%
1	Doanh nghiệp ký hợp đồng lao động					
	Doanh nghiệp vừa	-	5,56	44,44	16,67	33,33
	Doanh nghiệp nhỏ	7,41	46,3	14,81	22,22	9,26
	Doanh nghiệp siêu nhỏ	60,26	11,53	28,21	-	-
2	Doanh nghiệp đóng bảo hiểm xã hội					
	Doanh nghiệp vừa	-	11,12	44,44	11,11	33,33
	Doanh nghiệp nhỏ	12,97	40,74	14,81	22,22	9,26
	Doanh nghiệp siêu nhỏ	40,38	17,31	42,31	-	-
3	Doanh nghiệp đóng bảo hiểm y tế					
	Doanh nghiệp vừa	-	11,11	38,89	16,67	33,33
	Doanh nghiệp nhỏ	12,97	40,74	14,81	22,22	9,26
	Doanh nghiệp siêu nhỏ	46,15	11,54	42,31	-	-
4	Doanh nghiệp đóng bảo hiểm thất nghiệp					
	Doanh nghiệp vừa	-	11,12	44,44	11,11	33,33
	Doanh nghiệp nhỏ	12,97	40,74	14,81	22,22	9,26
	Doanh nghiệp siêu nhỏ	51,93	11,53	49,69	-	-

Nguồn: Phỏng vấn doanh nghiệp.

- Tất cả các doanh nghiệp vừa đều có ký hợp đồng và đóng các loại bảo hiểm cho người lao động, nhưng mức độ tham gia của NLD rất khác nhau. Đối với hợp đồng lao động, chỉ có khoảng 33,3% số doanh nghiệp ký với 100% số NLD có trong doanh nghiệp. Sự tham gia của NLD đối với các loại bảo hiểm cũng có tỷ lệ tương ứng.

- Đối với các doanh nghiệp nhỏ, việc thực hiện ký hợp đồng với NLD chiếm tỷ lệ rất nhỏ. Tuy nhiên, số NLD thực hiện ký hợp đồng với doanh nghiệp cũng rất nhỏ, chỉ có khoảng 9,23% số doanh nghiệp có ký với 100% NLD trong doanh nghiệp và có 7,41 - 12,97% doanh nghiệp nhỏ không thực hiện ký hợp đồng và đóng bảo hiểm cho người lao động. Do đó, sự tham gia các loại bảo hiểm của NLD cũng chiếm tỷ lệ nhỏ tương ứng.

- Đối với doanh nghiệp siêu nhỏ, số doanh nghiệp không ký hợp đồng với NLD chiếm tỷ lệ cao, không có doanh nghiệp nào loại này có được 100% số NLD ký hợp đồng lao động và tham gia các loại bảo hiểm. Việc ký hợp đồng lao động cũng có 60,26% doanh nghiệp siêu nhỏ không thực hiện và có 40,38 - 51,93% doanh nghiệp siêu nhỏ không đóng bảo hiểm cho người lao động.

Đây là một thực tế của hầu hết các doanh nghiệp chế biến gỗ, khi phần lớn lao động trong các doanh nghiệp này chưa qua các lớp đào tạo tay nghề, lao động phổ thông ở rất nhiều công đoạn và thời vụ theo mùa vụ nông nhàn. Do đó, việc ký hợp đồng lao động và tham gia các loại bảo hiểm là một thách thức lâu dài đối với doanh nghiệp và NLD trong ngành chế biến gỗ, đặc biệt với doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ.

3.3. Khó khăn, thách thức với doanh nghiệp chế biến gỗ nhỏ và vừa

Kết quả khảo sát các doanh nghiệp chế biến gỗ nhỏ và vừa tại 3 tỉnh và tham khảo các báo cáo

nghiên cứu cho thấy các doanh nghiệp có một số khó khăn chủ yếu trong việc đáp ứng các quy định về lao động như sau:

Hiểu biết về quy định pháp luật liên quan của doanh nghiệp: Hầu hết các doanh nghiệp khảo sát, nhất là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, không nắm rõ hết các quy định này. Như ở Tuyên Quang, trong 15 doanh nghiệp khảo sát chỉ có 3 doanh nghiệp có biết các quy định, nhưng không nắm được cụ thể các quy định thuộc văn bản pháp luật nào; 12 doanh nghiệp còn lại (80% doanh nghiệp khảo sát) không nắm rõ các quy định pháp luật liên quan về lao động. Tương tự ở Nghệ An, chỉ có 2 doanh nghiệp phản ánh biết các quy định, 13 doanh nghiệp còn lại (chiếm 86,7% doanh nghiệp khảo sát) không nắm rõ hết các quy định.

Nguồn nhân lực: Các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ với ít lao động - thường chỉ có 1 quản lý, 1 kế toán và NLD trực tiếp, phần lớn chủ yếu tập trung vào sản xuất kinh doanh. Thực tế, theo phản ánh của doanh nghiệp đến khảo sát, họ không có người chuyên trách hay nhân lực để thực hiện, làm các thủ tục theo quy định hiện hành về các vấn đề lao động. Bên cạnh đó, đa phần NLD của doanh nghiệp chưa được tham gia đào tạo, tập huấn/hướng dẫn thực hiện các quy định về lao động. Đây cũng là khó khăn chung đối với nhiều doanh nghiệp chế biến gỗ ở Việt Nam. Theo báo cáo của SFMI (2021) về vấn đề môi trường và xã hội (gồm cả lao động), hiện trình độ quản lý và chất lượng nguồn lao động của doanh nghiệp còn nhiều bất cập và phần lớn lực lượng lao động trong các doanh nghiệp nhỏ chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật.

Năng lực tài chính: Các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ có vốn đầu tư thấp, nhiều doanh nghiệp chỉ có vốn đầu tư trên dưới 1 tỷ, chỉ đủ

đầu tư máy móc chế biến, không đủ nguồn tài chính để mua sắm, lắp đặt các trang thiết bị liên quan đến các vấn đề về môi trường (như lò đốt, hệ thống xử lý chất thải, công trình phòng chống cháy như tường chống cháy, hệ thống phun hơi nước trong xưởng chế biến gỗ), hay mua sắm trang thiết bị bảo hộ lao động. Nhiều doanh nghiệp không có nguồn phúc lợi cho người lao động; bên cạnh đó chi phí bảo hiểm cũng là một khó khăn với doanh nghiệp, đa phần các doanh nghiệp siêu nhỏ khảo sát không đảm bảo đóng các loại bảo hiểm cho 100% người lao động trong doanh nghiệp. Chi phí thực hiện các thủ tục để đảm bảo các thực hiện theo quy định về môi trường, lao động và xã hội cũng là một vấn đề với doanh nghiệp, đặc biệt với doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Trong số các doanh nghiệp khảo sát ở các tỉnh, còn nhiều doanh nghiệp, chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, chưa có hoặc thiếu quan tâm đến việc xây dựng kế hoạch bảo vệ môi trường.

Thêm nữa, mặc dù các doanh nghiệp báo cáo đóng thuế đầy đủ và đúng hạn, thực tế việc đóng thuế, qua phản ánh của doanh nghiệp, là một khó khăn đối với doanh nghiệp, ảnh hưởng đến doanh thu và đầu tư cho sản xuất của doanh nghiệp. Thực tế nếu quan tâm đến vốn đầu tư của doanh nghiệp không đề cập đến vị trí địa lý, từ kết quả đánh giá ở phần 6, sơ bộ so sánh các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ với nguồn vốn đầu tư hạn chế (ở Tuyên Quang) và các doanh nghiệp vừa và nhỏ với vốn đầu tư lớn hơn (ở Bình Định) về việc đáp ứng các chỉ số liên quan đến vấn đề môi trường, lao động và xã hội cho thấy: Tỷ lệ doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ đáp ứng các chỉ số này thấp hơn tỷ lệ doanh nghiệp vừa.

- *Quyền sử dụng đất*: Qua khảo sát cho thấy, còn có một số doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ

gặp khó khăn về mặt bằng sản xuất, phải đi thuê đất, không ổn định địa điểm cơ sở sản xuất, do vậy ít chú trọng đến việc đầu tư đảm bảo về các vấn đề môi trường.

- *Liên kết, hợp tác giữa các doanh nghiệp*: hiện nay vẫn còn thiếu. Các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, đặc biệt ở các tỉnh Tuyên Quang và Nghệ An, chủ yếu hoạt động độc lập, không là thành viên của hiệp hội chế biến gỗ. Do vậy họ thiếu phối hợp và hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình thực hiện các quy định pháp luật về môi trường, lao động và xã hội. Thực tế, ở Bình Định, các doanh nghiệp khảo sát phần lớn ở trong cùng khu công nghiệp và thường là thành viên của hiệp hội gỗ ở tỉnh và có khả năng đáp ứng các quy định về môi trường, lao động và xã hội; đa phần trong số các doanh nghiệp này, đã có chứng chỉ FSC về chuỗi hành trình sản phẩm.

Bên cạnh những khó khăn nội tại, doanh nghiệp còn có một số thách thức chủ yếu sau:

- *Thứ nhất*: Quy định pháp luật về các vấn đề môi trường, lao động và xã hội khá nhiều, phức tạp, thường quy định chung đối với doanh nghiệp trong khi không có hướng dẫn cụ thể đối với doanh nghiệp chế biến gỗ vừa và nhỏ, nhất là đối với doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Thêm vào đó, qua phản ánh của doanh nghiệp cũng như cán bộ quản lý có liên quan, có quy định còn chưa phù hợp và khó thực hiện với doanh nghiệp chế biến gỗ, như trong phòng cháy chữa cháy yêu cầu phải có thể thống phun sương, việc này làm ẩm gỗ trong khi chế biến gỗ phải sấy gỗ. Hay quy định tại Thông tư 27/27/2018/TT-BNNPTNT ngày 16/11/2018 về quản lý và truy xuất nguồn gốc lâm sản, mặc dù quy định rất thông thoáng, nhưng khó cho thống kê gỗ nhất là với gỗ (có đường kính nhỏ trên 6 cm với chiều dài

tối thiểu từ 1 m) của chủ rừng, cũng như việc kiểm tra xác nhận nguồn gốc gỗ của cơ quan quản lý và các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, các quy định pháp luật cũng thường thay đổi nhưng chưa cập nhật/thông tin trực tiếp kịp thời và đầy đủ đến doanh nghiệp.

SFMI (2021), tổng quan về các chính sách quy định về môi trường và xã hội, cũng cho thấy một số tồn tại liên quan đến các văn bản chính sách hiện hành. Ví dụ, về vấn đề môi trường, Hệ thống pháp luật về BVMT tuy đã được hình thành về cơ bản nhưng vẫn còn nhiều bất cập, nhiều quy định còn chung chung hoặc mang tính nguyên tắc. Chưa có hành lang pháp lý, chính sách tạo môi trường thuận lợi để khuyến khích phát triển ngành công nghiệp, dịch vụ môi trường và sản phẩm thân thiện với môi trường, đặc biệt là hoạt động liên quan đến sản xuất, kinh doanh và chế biến gỗ. Bên cạnh đó nghiên cứu cũng chỉ ra một số lỗ hổng pháp lý như:

+ Luật doanh nghiệp nhỏ và vừa, Nghị định 39/2018/NĐ-CP chỉ tập trung chủ yếu vào phát triển sản xuất, chưa có điều khoản ưu đãi cụ thể nào dành riêng cho việc hỗ trợ doanh nghiệp nâng cao năng lực kiểm soát ô nhiễm, bảo vệ môi trường, an toàn lao động, ngoài hỗ trợ đào tạo quản trị doanh nghiệp và hỗ trợ chuyển giao công nghệ nhưng không quá 100 triệu đồng/hợp đồng/năm;

+ Chưa có chính sách quy định thuế tài nguyên rừng, thuế sử dụng đất được đầu tư trực tiếp tái tạo lại rừng, đầu tư cho các hoạt động giảm nhẹ tác động môi trường và xã hội của doanh nghiệp nhỏ và vừa;

+ Luật Lao động còn thiếu hướng dẫn về tổ chức công đoàn của NLD như thế nào, nguyên tắc phân chia tỷ lệ kinh phí công đoàn giữa Công đoàn Việt Nam và tổ chức

của NLD tại doanh nghiệp, hỗ trợ của Nhà nước và doanh nghiệp cho NLD tham gia Tổ chức công đoàn;

+ NĐ 102 chỉ đề cập tới gỗ hợp pháp là gỗ nhập khẩu và xuất khẩu và đưa ra các tiêu chí tuân thủ pháp luật về thành lập và hoạt động của doanh nghiệp xuất nhập khẩu gỗ và về nguồn gốc gỗ hợp pháp, mà không đề cập việc tuân thủ các tiêu chí về môi trường và lao động của chuỗi cung gỗ từ trồng rừng, khai thác, vận chuyển, kinh doanh, chế biến gỗ, v.v...

- *Thứ hai:* Thủ tục nhiều, phức tạp và mất thời gian, đây là một trong những khó khăn, thách thức phản ánh bởi các doanh nghiệp. Ví dụ đối với Nghị định số 102/2020/NĐ-CP ngày 01/9/2020 quy định hệ thống bảo đảm gỗ hợp pháp Việt Nam hiện đã có hiệu lực, theo Nghị định này việc phân loại doanh nghiệp (loại 1 và loại 2) đang tiến hành. Thực tế khảo sát, qua phỏng vấn cán bộ quản lý và đại diện doanh nghiệp cho thấy việc thực hiện còn chậm, nhiều hồ sơ thủ tục mà doanh nghiệp phải hoàn thành theo yêu cầu của Nghị định. Kết quả khảo sát cho thấy, phần lớn các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ chế biến gỗ cung cấp sản phẩm trong nước không rõ về việc này.

- *Thứ ba:* Thiếu cơ quan đầu mối hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện các vấn đề về môi trường, lao động và xã hội. Do đó, các doanh nghiệp chịu quản lý của nhiều cơ quan quản lý theo các lĩnh vực tương ứng như môi trường, phòng cháy, thuế, quản lý gỗ và lâm sản, v.v... Tuy nhiên hiện nay không rõ đơn vị nào là đầu mối chuyên trách/phụ trách hỗ trợ chung doanh nghiệp nhỏ và vừa. Trong khi quy định thì nhiều và như đã nêu ở trên, hiện thiếu hướng dẫn tổng hợp và cụ thể đối với các vấn đề về môi trường, lao động và xã hội đối với các loại doanh nghiệp.

- *Thứ tư:* Xác nhận nguồn gốc gỗ, theo phản ánh của doanh nghiệp sử dụng nguồn gỗ trong nước, nhiều khi người dân không biết hay thiếu thủ tục, doanh nghiệp không rõ làm sao để xác nhận được nguồn gốc gỗ, khó khăn khi xin xác nhận của cơ quan sở tại/chính quyền. Theo quy định hiện tại (xem Thông tư 27/27/2018/TT-BNNPTNT), Kiểm lâm không xác nhận gỗ khai thác từ rừng trồng của hộ gia đình, không rõ ai chịu trách nhiệm xác nhận vào hồ sơ gỗ của chủ rừng.

- *Thứ năm:* Nhận thức của người lao động, nhất là về việc đóng bảo hiểm. Nhiều lao động chưa rõ được lợi ích của bảo hiểm, sợ tốn chi phí/giảm thu nhập do vậy không muốn tham gia đóng bảo hiểm. Cũng như theo báo cáo của SRD (2019) đã nêu ở trên, có rất ít doanh nghiệp có khả năng tuân thủ quy định về bảo hiểm) do người lao động không muốn tham gia bảo hiểm, vì khi tham gia bảo hiểm họ sẽ bị giảm tiền lương do theo quy định về bảo hiểm người lao động phải đóng 10,5% tiền lương cho BHXH (theo quy định tại Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH). Mặt khác, theo phản ánh trong quá trình khảo sát, NLĐ vẫn còn lo ngại về các thủ tục làm và rút bảo hiểm.

IV. KẾT LUẬN

Khả năng đáp ứng quy định tại EVFTA và pháp luật Việt Nam liên quan về vấn đề lao động của các doanh nghiệp chế biến gỗ nhỏ và vừa được khảo sát hiện đã phần nào được đáp ứng.

Trong 6 vấn đề lao động được đánh giá (gồm Tự do liên kết và thương lượng tập thể; Sử dụng lao động trẻ em; Điều kiện làm việc cho phụ nữ, thời gian làm việc và trả lương thỏa đáng; Điều kiện làm việc an toàn và đảm bảo sức khỏe và quan hệ lao động) chỉ có vấn đề (không) Sử dụng lao động trẻ em có 100% số doanh nghiệp khảo sát ở các tỉnh đáp ứng.

Những vấn đề còn lại đều không đạt tỷ lệ 100% số doanh nghiệp đáp ứng theo các chỉ số đánh giá tương ứng, hạn chế nhất là tỷ lệ doanh nghiệp đáp ứng các chỉ số liên quan đến các vấn đề Tự do liên kết, thương lượng tập thể thông qua tổ chức công đoàn, chỉ có dưới 50% số doanh nghiệp nhỏ có thành lập tổ chức công đoàn, trong khi các doanh nghiệp siêu nhỏ tuyệt nhiên không có; Điều kiện làm việc an toàn và đảm bảo sức khỏe; và Quan hệ lao động. Đối với các vấn đề này, nhiều chỉ số đánh giá có tỷ lệ số doanh nghiệp đáp ứng ở mức thấp (dưới 50%), cụ thể là Thành lập tổ chức công đoàn; Tham gia công đoàn của người lao động; Tổ chức đối thoại, thương lượng tập thể; Khám sức khỏe; Tập huấn an toàn lao động; Trang bị bảo hộ lao động; Biển cảnh báo trong nhà xưởng; Ký hợp đồng lao động; Đóng bảo hiểm xã hội, y tế, thất nghiệp cho NLĐ.

Khả năng đáp ứng các quy định về vấn đề lao động của các doanh nghiệp chế biến gỗ nhỏ và siêu nhỏ với vốn đầu tư thấp và nhân lực ít thấp hơn khả năng đáp ứng của các doanh nghiệp vừa và nhỏ với nguồn vốn đầu tư và nguồn nhân lực cao hơn. Thực tế theo kết quả khảo sát ở 3 tỉnh, tỷ lệ các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Bình Định đáp ứng các chỉ số đánh giá liên quan về các vấn đề lao động cao hơn tỷ lệ các doanh nghiệp (chủ yếu là nhỏ và siêu nhỏ) ở hai tỉnh còn lại.

Những khó khăn chủ yếu đối với doanh nghiệp trong việc đáp ứng các quy định về lao động hiện nay là nhiều quy định pháp luật liên quan, thiếu hướng dẫn, hiểu biết về quy định, tài chính, nhân lực, nhận thức của người lao động, thiếu sự liên kết và cơ quan đầu mối hỗ trợ doanh nghiệp trong thực hiện. Những khó khăn cần được xem xét để có chính sách hỗ trợ doanh nghiệp để đảm bảo đáp ứng các quy định pháp luật và EVFTA.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hoàng Quốc Chính, Nguyễn Thị Hoa, Nguyễn Thanh Hiền, Vũ Thị Bích Hợp, 2020. Những thách thức và cơ hội của Hiệp định đối tác tự nguyện giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu (VPA) đối với phụ nữ và xã hội dân sự. Trung tâm Phát triển nông thôn bền vững (SRD), Việt Nam
2. SRD & VNGO-FLEGT, 2019. Assessment of the current status of forest planting households, small and micro timber processing enterprises before implementing VPA/FLEGT. http://vngo-cc.vn/upload/Bao_cao_Baseline_xuat_ban.pdf.
3. Trần Thị Lan Anh, Đào Quang Vinh, Mai Hồng Ngọc, 2019. Tác động của hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu (EVFTA) đến quan hệ lao động tại nơi làm việc ở Việt Nam. Hà Nội: Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam (VCCI).
4. Trung tâm Phát triển nông thôn bền vững (SRD), 2019. Khảo sát hiện trạng hộ trồng rừng và doanh nghiệp chế biến gỗ quy mô nhỏ, siêu nhỏ trước khi thực thi vpa/flegt. Báo cáo. Hà Nội: SRD.
5. Viện Quản lý rừng bền vững và Chứng chỉ rừng (SFMI), 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. Báo cáo. Hà Nội: SRD.

Email tác giả chính: tienhai69@yahoo.com

Ngày nhận bài: 12/03/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 27/03/2023

Ngày duyệt đăng: 28/03/2023