

THỰC TRẠNG ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG TẠI KHU VỰC CAO SU TIỂU ĐIỀN

NGÔ HOÀNG OANH*

Ngành sản xuất và chế biến sản phẩm cao su là một trong những ngành sản xuất nông lâm nghiệp quan trọng nhất của Việt Nam. Chuỗi sản xuất cao su thiên nhiên bao gồm khâu sản xuất, chế biến, xuất khẩu và tiêu thụ nội địa, trong đó có nhiều thành phần kinh tế tham gia vào khâu sản xuất, nhưng chủ yếu là các doanh nghiệp nhà nước (phần lớn thuộc Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam) và các hộ gia đình (còn gọi là cao su tiểu điền). Bài viết tìm hiểu các quy định của pháp luật về lao động có thể áp dụng trong khu vực cao su tiểu điền trong sự so sánh với khu vực doanh nghiệp/nông trường cao su, và thực trạng áp dụng các quy định này. Một số đề xuất chính sách nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động trong khu vực cao su tiểu điền cũng được đưa ra trong bài viết này.

Từ khóa: lao động, cao su tiểu điền, ngành cao su

Nhận bài ngày: 28/10/2020; *đưa vào biên tập:* 30/10/2020; *phản biện:* 8/11/2020; *duyet đăng:* 6/1/2021

1. DẪN NHẬP

Những năm gần đây, Việt Nam tham gia vào các hiệp định thương mại quốc tế và khu vực nên các yêu cầu của thị trường về sản phẩm cao su bền vững ngày càng tăng. Các yêu cầu không chỉ về chất lượng mà còn bao gồm việc tuân thủ nghiêm ngặt

các quy định luật pháp liên quan đến lao động, môi trường, xã hội và trách nhiệm tài chính của những tổ chức/cá nhân tham gia thị trường. Đặc biệt thị trường Châu Âu, Mỹ, Nhật... yêu cầu các chủ thể tham gia vào quá trình sản xuất phải tuân thủ pháp luật, bảo vệ khu vực bảo tồn; quản lý nguồn nước (tuân thủ pháp luật và quyền sử dụng của dân bản địa, xử lý nước thải); tôn trọng nhân quyền, lao động

* Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ.

(không sử dụng lao động trẻ em, không cưỡng bức lao động, tự do lập hội và thương lượng tập thể).

Do đó, các doanh nghiệp trong chuỗi sản xuất, chế biến và cung sản phẩm cao su phải có sự thay đổi cả trong suy nghĩ và hành động. Nếu không tuân thủ các tiêu chí, yêu cầu của thị trường ngành sản xuất và chế biến sản phẩm cao su của Việt Nam có nguy cơ mất thị trường xuất khẩu.

Dựa vào thống kê, phân tích, tổng hợp chính sách, pháp luật kết hợp kết quả khảo sát thực tế 232 chủ thể (15 chủ trang trại cao su tiểu điền, 5 đại diện cơ quan quản lý Nhà nước và chuyên gia trong lĩnh vực lao động và 211 người lao động (chọn ngẫu nhiên) làm thuê trồng và cạo mủ cao su tiểu điền tại huyện Dầu Tiếng và Phú Giáo (huyện có diện tích cao su lớn nhất: Dầu Tiếng 50.936ha, Phú Giáo 36.141ha), tỉnh Bình Dương, bài viết tìm hiểu các quy định của pháp luật về lao động và đề xuất phương cách nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động trong khu vực cao su tiểu điền.

2. CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG ÁP DỤNG ĐỐI VỚI KHU VỰC CAO SU TIỂU ĐIỀN VÀ KHU VỰC DOANH NGHIỆP/NÔNG TRƯỜNG CAO SU

Quyết định 2855/QĐ-BNN-KHCN ngày 17/9/2008, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn đã công bố cây cao su là cây đa mục đích, sử dụng cho cả nông nghiệp và lâm nghiệp, vì vậy cho phép trồng cây cao su trên cả đất lâm nghiệp và phát triển cao su dưới hình

thức tiểu điền thực sự kể từ khi Quyết định này ra đời. Cho đến nay không có định nghĩa chính xác của các văn bản pháp luật đối với khái niệm cao su tiểu điền. Trên thực tế, định nghĩa cao su tiểu điền được sử dụng để chỉ các nông hộ/hộ gia đình tham gia vào sản xuất cao su như một chủ thể trong quan hệ kinh tế.

Như vậy, kết quả thực hiện các chính sách của Nhà nước và được cụ thể hóa bằng các văn bản quy phạm pháp luật, hiện nay các thành phần kinh tế tham gia vào khâu trồng và sản xuất cao su rất phong phú, bao gồm:

- 1) Cao su đại điền, bao gồm doanh nghiệp nhà nước (phần lớn thuộc Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam, gọi tắt là Tập đoàn Cao su), và doanh nghiệp ngoài nhà nước: công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI).
- 2) Cao su tiểu điền, bao gồm các hộ gia đình. Những năm gần đây do có chính sách khuyến khích của Nhà nước nên cao su tiểu điền chiếm một vị trí đáng kể, đến năm 2019, diện tích cao su tiểu điền chiếm tới 53,2% tổng diện tích cao su trên cả nước với hơn 265.000 hộ gia đình trồng cao su. (Thu Lê, 2019).

Để xác định được sự khác nhau của các quy định pháp luật giữa khu vực cao su đại điền (doanh nghiệp) và khu vực cao su tiểu điền trong quan hệ lao động trước hết cần nghiên cứu về khái niệm hộ gia đình như một chủ thể

pháp luật được chịu sự điều chỉnh như thế nào, đặc biệt trong quan hệ lao động quy định tại Bộ luật Lao động hiện hành.

Bộ luật Dân sự 2015 tuy có đề cập đến hộ gia đình, tổ hợp tác như một chủ thể trong quan hệ dân sự nhưng không xem hộ gia đình là một pháp nhân. Từ đó dẫn đến việc khi hộ gia đình tham gia vào các giao dịch dân sự, kinh tế thì các thành viên của hộ gia đình, tổ hợp tác không có tư cách pháp nhân là chủ thể tham gia xác lập, thực hiện giao dịch dân sự hoặc ủy quyền cho người đại diện tham gia xác lập, thực hiện giao dịch dân sự. Trường hợp thành viên của hộ gia đình, tổ hợp tác không có tư cách pháp nhân tham gia quan hệ dân sự không được các thành viên khác ủy quyền làm người đại diện thì thành viên đó là chủ thể của quan hệ dân sự do mình xác lập, thực hiện (Điều 101 Bộ luật Dân sự). Điều này có nghĩa, khi hộ gia đình tham gia vào các quan hệ lao động và thuê mướn lao động làm việc trong các trang trại cao su của mình, họ tham gia với tư cách cá nhân chứ không phải là hộ gia đình.

Khái niệm hộ gia đình được xác định trong Luật Đất đai. Theo đó, việc xác định chủ thể của quan hệ dân sự có sự tham gia của hộ gia đình sử dụng đất được thực hiện theo quy định của Luật Đất đai. Theo quy định của Luật Đất đai năm 2013 hộ gia đình, cá nhân trực tiếp sản xuất nông nghiệp là hộ gia đình, cá nhân đã được Nhà nước giao, cho thuê, công nhận

quyền sử dụng đất nông nghiệp; nhận chuyển quyền sử dụng đất nông nghiệp và có nguồn thu nhập ổn định từ sản xuất nông nghiệp trên đất đó (Khoản 30 Điều 3 Luật Đất đai). Tại Khoản 29 Điều 1 Luật Đất đai quy định “Hộ gia đình sử dụng đất là những người có quan hệ hôn nhân, huyết thống, nuôi dưỡng theo quy định của pháp luật về hôn nhân và gia đình, đang sống chung và có quyền sử dụng đất chung tại thời điểm được Nhà nước giao đất, cho thuê đất, công nhận quyền sử dụng đất; nhận chuyển quyền sử dụng đất”.

Như vậy theo quy định của Luật Đất đai, hộ gia đình như một chủ thể của pháp luật được tham gia vào các quan hệ dân sự như một đối tượng được giao, nhận, chuyển nhượng quyền sử dụng đất, còn theo quy định của Bộ luật Dân sự thì các chủ thể của hộ gia đình tham gia vào các giao dịch dân sự với tư cách cá nhân của mỗi thành viên độc lập (nếu không có ủy quyền của các thành viên khác trong hộ). Điều đó có nghĩa là các hộ gia đình không được đứng ra ký kết hợp đồng lao động với người lao động với tư cách là hộ gia đình.

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 3 của Bộ luật Lao động: “Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ”. Người sử dụng lao động, gồm các doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ gia

đình và thậm chí cả cá nhân có sử dụng lao động đều có các quyền và nghĩa vụ giống nhau bao gồm nghĩa vụ đối với nhà nước và nghĩa vụ đối với người lao động. Khoản 6 Điều 3 Bộ luật Lao động quy định: “Quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động”.

Từ các quy định trên chúng ta thấy, quy định pháp luật về lao động đối với khu vực sản xuất cao su tại các doanh nghiệp, nông trường cao su và khu vực sản xuất cao su tiểu điền không có sự khác nhau. Tại Điều 6 Bộ luật Lao động quy định tất cả người sử dụng lao động trong các lĩnh vực sản xuất, kinh doanh và dưới mọi hình thức chủ thể kinh tế đều có các quyền và nghĩa vụ như nhau trong quan hệ lao động, trong đó bao gồm cá nhân, hộ gia đình và các doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế khác nhau.

Tại Khoản 3 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012 xác định người sử dụng lao động “không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng

trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác”.

Ngoài ra, hợp đồng lao động không xác định thời hạn chỉ được ký thêm 1 lần sau khi hết hạn hợp đồng trước, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn (Khoản 2 Điều 16).

Về hình thức hợp đồng, Điều 16 Bộ luật Lao động quy định “Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản”. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 3 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng ngôn ngữ nói.

Bảng so sánh cụ thể các quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp, nông trường cao su đại điền và quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động là chủ hộ trong khu vực cao su tiểu điền giúp chúng ta thấy rõ hơn về thực trạng các quy định pháp luật đối với người lao động và sử dụng lao động trong 2 khu vực này.

Bảng 1. So sánh quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong khu vực cao su tiểu điền và doanh nghiệp/nông trường cao su

Tiêu chí	Doanh nghiệp	Hộ cao su tiểu điền	Căn cứ
Sở hữu	Sở hữu nhà nước Sở hữu tư nhân Sở hữu hỗn hợp (vừa nhà nước vừa tư nhân)	Sở hữu tư nhân	Luật Dân sự (Chương XIII, mục 2); Luật Đầu tư (Điều 3,

	Nguồn vốn đầu tư nước ngoài		22, 23, 24 và các điều khác); Luật Doanh nghiệp (Điều 4 và các điều khác)
Hình thức hoạt động	Tập đoàn, công ty trách nhiệm hữu hạn 1 thành viên, công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn từ 2 thành viên trở lên, doanh nghiệp liên doanh có vốn nước ngoài	Hộ nông dân cá thể Hợp tác xã	Luật Dân sự (Điều 74, 77, 101 và các điều khác); Luật Doanh nghiệp (Điều 4 và các điều khác)
Nghĩa vụ chung của người sử dụng lao động	<ul style="list-style-type: none"> - Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và thỏa thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động; - Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với tập thể lao động tại doanh nghiệp và thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở; - Lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu; - Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương; - Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế. 	<ul style="list-style-type: none"> - Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và thỏa thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động; - Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với tập thể lao động tại doanh nghiệp và thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở; - Lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu; - Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương; - Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế. 	Bộ luật Lao động (Điều 6, 38, 44, 63, 150, 151, 152)

Loại hợp đồng lao động được giao kết với người lao động	Hợp đồng lao động không xác định thời hạn Hợp đồng lao động có thời hạn từ 1 đến 3 năm Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng	Hợp đồng lao động không xác định thời hạn Hợp đồng lao động có thời hạn từ 1 đến 3 năm Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng	Bộ luật Lao động (Điều 22)
Hình thức giao kết hợp đồng lao động	Văn bản Hợp đồng bằng ngôn ngữ nói nếu thời hạn dưới 3 tháng	Văn bản Hợp đồng bằng ngôn ngữ nói nếu thời hạn dưới 3 tháng	Bộ luật Lao động (Điều 16)
Ký kết thỏa ước lao động tập thể	Không bắt buộc	Không bắt buộc	Luật Lao động (Điều 73, 74)
Xác lập nội quy lao động	Bắt buộc đối với doanh nghiệp có từ 10 người trở lên	Bắt buộc nếu sử dụng một lúc 10 người lao động trở lên	Bộ luật Lao động (Điều 119); Nghị định số 05/2015/NĐ-CP (Điều 27, 28)
Nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội	Bắt buộc, trừ trường hợp giao kết hợp đồng lao động dưới 3 tháng và không giao kết thành hợp đồng. Từ 1/1/2018 bắt buộc đối với cả trường hợp hợp đồng lao động từ 1 tháng trở lên	Bắt buộc, trừ trường hợp giao kết hợp đồng lao động dưới 3 tháng và không ký kết thành hợp đồng. Từ 1/1/2018 bắt buộc đối với cả trường hợp hợp đồng lao động từ 1 tháng trở lên	Bộ luật Lao động (Điều 186); Luật Bảo hiểm xã hội (Điều 2, 21)
Nghĩa vụ đóng bảo hiểm y tế	Bắt buộc, trừ trường hợp giao kết hợp đồng lao động dưới 3 tháng	Bắt buộc, trừ trường hợp giao kết hợp đồng lao động dưới 3 tháng	Bộ luật Lao động (Điều 186); Luật Bảo hiểm y tế (Điều 2, 12, 13)
Nghĩa vụ đóng bảo hiểm tai nạn	Bắt buộc, trừ trường hợp giao kết hợp đồng lao động dưới 3 tháng	Bắt buộc, trừ trường hợp giao kết hợp đồng lao động dưới 3 tháng	Luật Việc làm 2015 (Điều 43,44)
Nghĩa vụ đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	Bắt buộc, trừ trường hợp giao kết hợp đồng lao động dưới 3 tháng (đối với người sử dụng lao động) Bắt buộc, trường hợp giao kết hợp đồng lao động dưới 1 tháng (đối với người lao động)	Bắt buộc, trừ trường hợp giao kết hợp đồng lao động dưới 3 tháng Bắt buộc, trường hợp giao kết hợp đồng lao động dưới 1 tháng (đối với người lao động)	Luật An toàn, vệ sinh lao động (Điều 43, Điều 44); Nghị định 37/2016/NĐ-CP (Điều 2); Thông tư 26/2017/TT-Bộ Lao động -

			Thương binh và Xã hội (Điều 2 Khoản 4 Điều 3)
Nghĩa vụ thành lập tổ chức đại diện người lao động: Công đoàn	Tổ chức có từ 5 đoàn viên công đoàn, hoặc người lao động có đơn tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam, đủ điều kiện thành lập tổ chức Công đoàn	Tổ chức có từ 5 đoàn viên công đoàn, hoặc người lao động có đơn tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam, đủ điều kiện thành lập tổ chức Công đoàn	Bộ luật Lao động (Điều 188, 189)
Nghĩa vụ tổ chức hội nghị người lao động	Bắt buộc đối với doanh nghiệp có từ 10 lao động trở lên	Không bắt buộc đối với cơ sở lao động có dưới 10 lao động	Bộ luật Lao động (Điều 63); Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013 (Điều 1, 2, 6, 7, 8, 10 và các điều khác); Nghị định số: 49/2018/NĐ-CP (Điều 2, 5, 6, 7, 8)
Nghĩa vụ tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc	Bắt buộc	Bắt buộc	Bộ luật Lao động (Điều 63, 64, 65)

Như vậy xét các chế định pháp luật điều chỉnh quan hệ quan hệ lao động trong 2 khối doanh nghiệp/nông trường và nông hộ (tiểu điền) là cơ bản giống nhau và hầu như không có sự khác biệt.

3. THỰC TRẠNG ÁP DỤNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG Ở KHU VỰC CAO SU TIỂU ĐIỀN

Kết quả khảo sát tại tỉnh Bình Dương cho thấy, các nông hộ sản xuất cao su không thực hiện nghiêm túc các quy định của Bộ luật Lao động về chế độ đối với người lao động. Người sử dụng lao động bỏ qua nhiều quy định của Bộ luật Lao động về chế độ an

sinh xã hội, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, mức lương tối thiểu...

Về chế độ an sinh xã hội

Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế: Theo các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, người sử dụng lao động là các nông hộ sản xuất cao su có nghĩa vụ bắt buộc đối với chế độ an sinh xã hội, bao gồm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm tai nạn lao động (trừ trường hợp lao động dưới 3 tháng). Tuy nhiên, thực tế người lao động không được các chủ trang trại đóng bảo hiểm xã hội hay mua bảo hiểm y tế.

Có 17,1% người lao động có sổ bảo hiểm xã hội, nhưng là từ trước, có 67,8% người lao động có thẻ bảo hiểm y tế nhưng do người lao động được mua ở chương trình xây dựng nông thôn mới hoặc mua tự nguyện...

Về cung cấp bảo hộ lao động, dụng cụ lao động (dao cạo, đèn pin, ủng, áo mưa): Chỉ có 39,8% người lao động được các chủ trang trại cung cấp bảo hộ và dụng cụ lao động, tuy nhiên chủ yếu là đèn pin, một số chủ trang trại cấp tiền để người lao động chủ động mua, rèn dao cho phù hợp. Qua khảo sát có 60,2% người lao động được chủ trang trại thỏa thuận từ đầu không cung cấp trang bị bảo hộ lao động, dụng cụ lao động. Ngoài việc người lao động tuân thủ thì chính chủ trang trại cũng không yêu cầu bắt buộc người lao động sử dụng bảo hộ lao động trong quá trình làm việc.

Về tuổi lao động

Theo kết quả khảo sát, tuổi của người lao động trong khoảng từ 17 đến 68 tuổi, trung bình là 41,3 tuổi. Trong đó lao động tập trung nhiều nhất ở nhóm tuổi 30-40 (chiếm 40,2%), kế đến là nhóm tuổi từ 40-50 (chiếm 30,1%). Đặc biệt vẫn có 9,5% lao động nữ trên 55 tuổi và 6,3% lao động nam trên 60 tuổi, là nhóm quá tuổi lao động. Đây chủ yếu là những lao động đã nghỉ hưu ở các nông trường cao su và họ tiếp tục làm nghề cạo mủ cao su tiểu điền. Như vậy, người sử dụng lao động (ở đây là các chủ trang trại) không quan tâm đến tuổi lao động theo quy định của nhà nước,

mà chủ yếu là sự gặp nhau giữa nhu cầu của hai phía người chủ và người làm thuê.

Về hình thức hợp đồng lao động

Theo quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, trừ trường hợp người lao động được thuê dưới 3 tháng là được giao kết hợp đồng miệng, còn lại tất cả các trường hợp lao động trên 3 tháng hoặc không xác định thời hạn phải được giao kết bằng văn bản. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy chỉ có 2% trường hợp có ký hợp đồng bằng văn bản, 98% là chỉ thỏa thuận miệng giữa chủ trang trại và người lao động, và chủ yếu là thỏa thuận về mức lương, cung cấp bảo hộ, mức trừ tiền công khi người lao động nghỉ không cạo mủ.

Về thời gian làm việc

Khoản 1 Điều 104 Bộ luật Lao động quy định “thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ trong 1 ngày và 48 giờ trong 1 tuần” và “người lao động làm việc liên tục 8 giờ hoặc 6 giờ/ngày được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc” (Khoản 1 Điều 108). Như vậy người lao động phải làm là 7,5 giờ/ngày (tối đa làm việc 6 ngày/tuần), 1 tháng làm việc không quá 24 ngày. Tuy nhiên, thực tế theo thỏa thuận (chủ trang trại trả lương tháng), người lao động cạo mủ 30 ngày/tháng. Vào mùa mưa thì số ngày làm việc của người lao động có thể không đủ 30 ngày, vì có những ngày mưa tại thời điểm cạo mủ, thì người lao động có thể ngừng cạo

(nghỉ làm việc). Kết quả khảo sát cho thấy vào mùa mưa, người lao động chỉ cạo mủ từ 20-28 ngày (chiếm 86,7%). Như vậy việc tuân thủ đúng thời gian làm việc của người lao động không được bảo đảm tại các khu vực cao su tiểu điền, trừ trường hợp người lao động phải nghỉ việc do thời tiết.

Hình thức trả lương và mức thu nhập

Có 3 hình thức trả lương: trả theo sản phẩm (tính trên số cây cao su cạo), trả lương tháng và trả lương theo ngày, nhưng chủ yếu (chiếm 69,7%) là hình thức trả lương theo tháng. Mức lương của người lao động trong ngành cao su tiểu điền biến động từ 2 triệu đồng/tháng đến 10 triệu đồng/tháng, trung bình là 5,14 triệu đồng/tháng, phổ biến là 5 triệu đồng/tháng. Theo quy định tại Nghị định số 157/2018/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động thì mức lương tối thiểu đối với vùng khảo sát là 4,18 triệu đồng/tháng. Như vậy so với quy định này, vẫn có khoảng 25% số lao động cao su tiểu điền có mức lương dưới mức lương tối thiểu vùng.

Phân tích kết quả khảo sát trên và qua phỏng vấn thực tế các đại diện cơ quan quản lý lao động tại địa phương cũng cho thấy các mối quan hệ giữa chủ hộ nông dân và người làm thuê tại khu vực cao su tiểu điền thường theo cách tự phát và không tuân thủ đúng các quy định của Bộ luật Lao động.

4. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

Qua phân tích chính sách pháp luật áp dụng đối với khu vực cao su tiểu điền và thực trạng về việc sử dụng lao động tại khu vực này, chúng ta thấy cần nâng cao nhận thức về tính tuân thủ các quy định pháp luật về lao động đối với cả người sử dụng lao động và người lao động, có thể bằng phương thức tuyên truyền, cung cấp, bồi dưỡng thông tin pháp luật thông qua các tổ chức đoàn thể, hội nghề, tổ hợp tác đến các nông hộ. Hoặc có thể thực hiện thông qua việc in ấn sổ tay, tài liệu hướng dẫn thực hiện các chính sách cụ thể và phát cho các hộ nông dân (bao gồm người lao động và cũng như người sử dụng lao động). Mặt khác, thường xuyên kiểm tra, giám sát việc tuân thủ luật lao động, đặc biệt là các chế độ về thời gian làm việc, nghỉ ngơi, mức lương tối thiểu cũng như các chế độ an sinh xã hội... Để bảo đảm việc tuân thủ, cần có các chế tài khi có các vi phạm đối với các quy định này.

Các bước tiếp theo mà ngành cao su cần tiến hành là thu thập và xây dựng cơ sở dữ liệu đầy đủ, cập nhật thường xuyên các thông tin trong chuỗi cung ứng và nhu cầu của thị trường, chia sẻ đến các bên liên quan để có cơ sở đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp, chính sách phù hợp cho sự phát triển bền vững, giảm thiểu rủi ro. Bên cạnh đó, ngành cao su và các doanh nghiệp trong ngành cần có chiến lược quản lý rủi ro, bao gồm cả các rủi ro về thị trường và rủi

ro có liên quan đến tính pháp lý của sản phẩm. Ngành cũng cần có những bước đi chuyển dịch hiệu quả để tái cơ cấu chuỗi, từ việc tập trung vào xuất khẩu các sản phẩm thô sang các sản phẩm có giá trị gia tăng cao, và quan tâm phát triển thị trường nội địa. Thực hiện các bước này sẽ góp phần

giảm rủi ro cho ngành, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập thị trường, thúc đẩy ngành cao su phát triển bền vững trong tương lai, từ đó doanh nghiệp vững mạnh hơn và các doanh nghiệp có cơ sở vững vàng để bảo đảm quyền lợi của người lao động. □

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. 2007. Thông tư 26/2017/TT-BLĐTBXH về Quy định và hướng dẫn thực hiện chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc ngày 20/09/2017. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/bao-hiem/Thong-tu-26-2017-TT-BLDTBXH-che-do-bao-hiem-tai-nan-lao-dong-benh-nghe-nghiep-bat-buoc-327962.aspx>, truy cập ngày 26/11/2020.
2. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. 2017. Thông tư số 26/2017/TT-BLĐTBXH ngày 20/9/2017 Quy định và hướng dẫn thực hiện chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/bao-hiem/Thong-tu-26-2017-TT-BLDTBXH-che-do-bao-hiem-tai-nan-lao-dong-benh-nghe-nghiep-bat-buoc-327962.aspx>, truy cập ngày 26/11/2020.
3. Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn. 2008. Quyết định số: 2855/QĐ-BNN-KHCN ngày 17/09/2008 Quyết định công bố việc xác định cây cao su là cây đa mục đích. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/linh-vuc-khac/Quyiet-dinh-2855-QD-BNN-KHCN-cong-bo-viec-xac-dinh-cay-cao-su-la-cay-da-muc-dich-70866.aspx>, truy cập ngày 26/11/2020.
4. Chính phủ. 2013. Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/06/2013 quy định chi tiết khoản 3 điều 63 của Bộ luật Lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc. http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=168202, truy cập ngày 26/11/2020.
5. Chính phủ. 2018. Nghị định số: 149/2018/NĐ-CP Quy định chi tiết khoản 3 điều 63 của Bộ luật Lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/bo-may-hanh-chinh/Nghi-dinh-149-2018-ND-CP-huong-dan-khoan-3-Dieu-63-Bo-luat-lao-dong-376624.aspx>, truy cập ngày 26/11/2020.
6. Quốc hội. 2008. “Luật Bảo hiểm y tế 2008”. http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=81142, truy cập ngày 26/11/2020.
7. Quốc hội. 2012. “Bộ luật Lao động 2012”. http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=163542, truy cập ngày 26/11/2020.
8. Quốc hội. 2014. “Luật Bảo hiểm xã hội 2014”. <http://vbpl.vn/TW/Pages/vbpq-toanvan.aspx?ItemID=46744&dvid=13>, truy cập ngày 26/11/2020.
9. Quốc hội. 2015. Luật Việc làm 2015. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/lao-dong-tien->

luong/Luat-viec-lam-nam-2013-215628.aspx, truy cập ngày 26/11/2020.

10. Quốc hội. 2015. “Bộ luật Dân sự 2015”. http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=183188, truy cập ngày 26/11/2020.

11. Trần Thị Thúy Hoa, Tô Xuân Phúc, Nguyễn Tôn Quyền, Cao Thị Cẩm. 2018. Báo cáo Ngành cao su Việt Nam: Thực trạng và giải pháp phát triển bền vững. <https://goviet.org.vn/upload/aceweb/content/Bao%20cao%20tong%20quan%20nganh%20cao%20su.%20FN.2018.pdf>

12. Phát triển bền vững cao su Việt Nam, đừng thấy khó mà bỏ. <http://baochinhphu.vn/Kinh-te/Phat-trien-ben-vung-cao-su-Viet-Nam-Dung-thay-kho-ma-bo/379374.vgp> 11:08, truy cập ngày 07/11/2019

13. Hội đồng Chính phủ. 1980. Quyết định số 93-CP ngày 24/3/1980 về việc thành lập Tổng cục Cao su trực thuộc Bộ Nông nghiệp. <https://vanbanphapluat.co/quyet-dinh-93-cp-thanh-lap-tong-cuc-cao-su-thuoc-bo-nong-nghiep>, truy cập ngày 25/11/2020.