



**Tập thể tác giả:**

Nguyễn Thị Minh Châu  
Lê Thanh Sang  
Nguyễn Đặng Minh Thảo  
Dương Hiền Hạnh

**Xuất bản bởi**

@2024 Friedrich-Ebert-Stiftung Vietnam Office  
7 Ba Huyen Thanh Quan, Ba Dinh  
Ha Noi, Vietnam  
IPO Box 44

Chịu trách nhiệm:  
Timo Rinke | Đại diện thường trú  
Văn phòng tại Việt Nam

[vietnam.fes.de](http://vietnam.fes.de)

[FriedrichEbertStiftung.Vietnam](https://www.facebook.com/FriedrichEbertStiftung.Vietnam)

Quan điểm thể hiện trong ấn phẩm này không phải là quan điểm của Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Không được phép sử dụng bất cứ tài liệu nào do Viện FES xuất bản vào mục đích thương mại nếu chưa được FES đồng ý bằng văn bản. Các ấn phẩm của FES không được sử dụng cho mục đích vận động tranh cử.



**THỰC HÀNH TUÂN THỦ XÃ HỘI VỀ MÔI TRƯỜNG  
LÀM VIỆC TẠI DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN THỦY SẢN  
XUẤT KHẨU SANG THỊ TRƯỜNG CHÂU ÂU  
Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG**

*(Sách tham khảo)*

ISBN: 978-632-607-455-0



TÀI LIỆU KHÔNG BÁN



NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC XÃ HỘI

**THỰC HÀNH TUÂN THỦ XÃ HỘI VỀ MÔI TRƯỜNG  
LÀM VIỆC TẠI DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN THỦY SẢN  
XUẤT KHẨU SANG THỊ TRƯỜNG CHÂU ÂU  
Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG**





**THỰC HÀNH TUÂN THỦ XÃ HỘI VỀ MÔI TRƯỜNG  
LÀM VIỆC TẠI DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN THỦY SẢN  
XUẤT KHẨU SANG THỊ TRƯỜNG CHÂU ÂU  
Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG**

*(Sách tham khảo)*

NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC XÃ HỘI  
HÀ NỘI - 2025

**TẬP THỂ TÁC GIẢ:**

Nguyễn Thị Minh Châu

Lê Thanh Sang

Nguyễn Đặng Minh Thảo

Dương Hiền Hạnh

# MỤC LỤC

	Trang	
Danh mục bảng .....	7	
Danh mục hình.....	9	
Danh mục chữ viết tắt.....	11	
Lời cảm ơn.....	13	
Lời nói đầu.....	15	
<b>PHẦN 1. TỔNG QUAN NGÀNH THỦY SẢN VIỆT NAM</b>		
<b>TRONG CHUỖI CUNG ỨNG TOÀN CẦU.....</b>	<b>17</b>	
1.1. Nuôi trồng, đánh bắt thủy hải sản.....	18	
1.2. Công nghiệp chế biến thủy sản.....	20	
1.3. Tình hình xuất khẩu thủy sản.....	21	
<b>PHẦN 2. THỰC HÀNH TUÂN THỦ XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN THỦY SẢN XUẤT KHẨU SANG THỊ TRƯỜNG CHÂU ÂU Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG .....</b>		<b>25</b>
2.1. Sự cần thiết tuân thủ xã hội về trách nhiệm xã hội hướng đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp chế biến thủy hải sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu .....	25	
2.2. Giới thiệu các bộ tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội về Tuân thủ xã hội dành cho doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu.....	28	
2.2.1. Bộ quy tắc ứng xử đánh giá sự tuân thủ trách nhiệm xã hội trong kinh doanh từ hệ thống giám sát của châu Âu (BSCI) .....	30	
2.2.2. Tiêu chuẩn xã hội SA8000 .....	30	
2.3. Nội dung và phương pháp nghiên cứu .....	34	
2.3.1. Nội dung nghiên cứu.....	34	

2.3.2. Phương pháp nghiên cứu .....	35
2.4. Mô tả đặc điểm mẫu khảo sát .....	38
2.4.1. Đặc điểm doanh nghiệp khảo sát .....	38
2.4.2. Đặc điểm của người lao động trong các doanh nghiệp chế biến thủy sản.....	43
2.5. Kết quả khảo sát.....	46
2.5.1. Môi trường làm việc trong doanh nghiệp.....	46
2.5.2. An toàn lao động .....	55
2.5.3. Tình trạng sức khỏe.....	62
2.5.4. Một số nhận xét về hệ thống quản lý của doanh nghiệp.....	69
 PHẦN 3. GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG AN TOÀN, THÚC ĐẨY TUÂN THỦ XÃ HỘI VỀ MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN THỦY SẢN XUẤT KHẨU Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG .....	 71
3.1. Một số kết luận rút ra từ kết quả khảo sát về việc tuân thủ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long .....	71
3.2. Mong muốn của người lao động về các giải pháp an toàn lao động.....	73
3.3. Khuyến nghị giải pháp .....	77
3.3.1. Nhóm giải pháp đối với doanh nghiệp.....	77
3.3.2. Nhóm giải pháp về sự tham gia, phối hợp giữa các bên liên quan .....	80
3.3.3. Nhóm giải pháp chính sách và khung pháp lý của Nhà nước.....	83
Kết luận.....	85
Tài liệu trích dẫn .....	89
Phụ lục .....	92

## DANH MỤC BẢNG

Bảng 1: So sánh các tiêu chuẩn xã hội SA8000 và Bộ luật Lao động Việt Nam 2019 .....	31
Bảng 2: Tiền lương và các khoản thu nhập bình quân tháng của người lao động tại các doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu trong 12 tháng qua (1.000 vnd).....	52
Bảng 3: Lý do không lo lắng đến sức khỏe khi người lao động tiếp xúc với các loại hóa chất tại nơi làm việc (n=185).....	57
Bảng 4: Mức độ sử dụng bảo hộ lao động tại nơi làm việc của người lao động (%).....	61
Bảng 5: Các giải pháp của doanh nghiệp nhằm giảm nguy cơ xảy ra tai nạn lao động tại nơi làm việc phân theo loại tai nạn (%).....	67
Bảng 6: Đề xuất của người lao động đối với doanh nghiệp về các giải pháp đảm bảo an toàn lao động (n=450).....	74
Bảng 7: Lý do người lao động muốn tiếp tục làm việc tại doanh nghiệp (%).....	76



## DANH MỤC HÌNH

Hình 1:	Sơ đồ chuỗi giá trị ngành thủy sản Việt Nam trong chuỗi cung ứng toàn cầu.....	18
Hình 2:	Sản lượng thủy sản Việt Nam giai đoạn 2018-2024 (%).....	19
Hình 3:	Sản lượng thủy sản Việt Nam phân theo vùng năm 2022 (%).....	20
Hình 4:	Tỷ trọng xuất khẩu của thủy sản Việt Nam tới EU trong tổng xuất khẩu thủy sản của cả nước qua các năm 2017-2023 (%).....	22
Hình 5:	Cơ cấu thị trường xuất khẩu thủy sản của Việt Nam tới EU, giai đoạn 2017-2022 (%).....	23
Hình 6:	Tỷ trọng mặt hàng thủy sản xuất khẩu của Việt Nam tới EU trong giai đoạn 2017-2022 (%).....	23
Hình 7:	Giới thiệu hệ thống chứng nhận các tiêu chuẩn quốc tế của ngành chế biến thủy sản trong chuỗi cung ứng toàn cầu.....	29
Hình 8:	Đặc điểm giới tính, tình trạng kết hôn, và trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động.....	43
Hình 9:	Cơ cấu dân tộc, nhóm tuổi, và khu vực việc làm của người lao động (%).....	44
Hình 10:	Người lao động tại các bộ phận làm việc trong nhà máy phân theo cơ cấu giới tính và nhóm tuổi (%).....	45
Hình 11:	Loại hợp đồng lao động lâu dài phân theo giới tính và bộ phận làm việc (%).....	46
Hình 12:	Số giờ làm việc và số giờ nghỉ ngơi trong ngày phân theo giới tính (%).....	47
Hình 13:	Mức độ tăng ca theo các thời gian ca điểm, trung bình và thấp điểm (%).....	48

Hình 14: Cách trả lương cho người lao động phân theo bộ phận làm việc (%).....	49
Hình 15: Cách trả lương cho người lao động phân theo loại hợp đồng (%).....	50
Hình 16: Tiền lương trung bình của người lao động tại các doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu so với mức lương tối thiểu vùng (vnđ).....	51
Hình 17: Các khoản phúc lợi của người lao động tại các doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu phân theo giới tính (vnđ).....	54
Hình 18: Mức độ tiếp xúc với hóa chất phân theo bộ phận làm việc của người lao động tại các doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu.....	55
Hình 19: Lo lắng đến sức khỏe khi tiếp xúc với các loại hóa chất tại nơi làm việc.....	56
Hình 20: Doanh nghiệp có bảng hướng dẫn sử dụng hóa chất và bảng cảnh báo hóa chất nguy hiểm (%).....	58
Hình 21: Doanh nghiệp có giải pháp nào để hạn chế sự ảnh hưởng của hóa chất đến sức khỏe người lao động (%).....	59
Hình 22: Bảng hướng dẫn vệ sinh, cảnh báo nguy hiểm tại các phân xưởng làm việc.....	59
Hình 23: Điều kiện môi trường làm việc của người lao động tại doanh nghiệp (%).....	62
Hình 24: Mức độ ảnh hưởng của môi trường làm việc tại doanh nghiệp đối với sức khỏe của người lao động (%).....	65
Hình 25: Các loại tai nạn lao động đã từng xảy ra tại doanh nghiệp (%).....	66
Hình 26: Dự định của người lao động đối với công việc trong thời gian tới (%).....	75

## DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

ASEAN	: Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
ASC	: Chứng nhận nuôi trồng bền vững
BAP	: Thực hành nuôi trồng thủy sản tốt nhất
BRC	: Hiệp hội bán lẻ Anh
BSCI	: Bộ quy tắc đánh giá tuân thủ trách nhiệm xã hội trong kinh doanh trong hệ thống giám sát của châu Âu
CPTPP	: Hiệp định đối tác toàn diện và tiên bộ xuyên Thái Bình Dương
CSR	: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp
ĐBSCL	: Đồng bằng sông Cửu Long
EC	: Hội đồng châu Âu
ESG	: Môi trường, xã hội và quản trị
EVFTA	: Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu
EU	: Liên minh châu Âu
GlobalGAP	: Thực hành nông nghiệp tốt toàn cầu
HTX	: Hợp tác xã
IFS	: Tiêu chuẩn thực phẩm quốc tế
IUU	: Khai thác hải sản bất hợp pháp, không khai báo và không theo quy định
MSC	: Chứng nhận khai thác bền vững
RCEP	: Hiệp định đối tác kinh tế toàn diện khu vực
SA8000	: Tiêu chuẩn xã hội SA8000
SME	: Doanh nghiệp vừa và nhỏ
TNHH	: Trách nhiệm hữu hạn
VASEP	: Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản Việt Nam



## LỜI CẢM ƠN

Nhóm tác giả trân trọng cảm ơn ông Timo Rinke - Trưởng đại diện và bà Nguyễn Thị Hà Giang - Quản lý Chương trình, Tổ chức Friedrich-Ebert-Stiftung Việt Nam (FES Việt Nam) đã phối hợp với nhóm nghiên cứu của Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ (SISS) trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thành cuốn sách này. Đây là kết quả nghiên cứu của Thỏa thuận hợp tác giữa SISS và FES khảo sát “Thực hành kinh doanh có trách nhiệm - trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong việc đảm bảo môi trường làm việc và an toàn lao động tại các doanh nghiệp thúc đẩy sự phát triển bền vững (nghiên cứu trường hợp doanh nghiệp chế biến thủy sản vùng Đồng bằng sông Cửu Long)”, thực hiện từ tháng 4/2024-11/2024.

Chúng tôi đã nhận được sự đồng hành hỗ trợ xuyên suốt của lãnh đạo, cán bộ các sở ban ngành như Sở Công Thương Thành phố Cần Thơ, Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Sóc Trăng, Sở Công thương tỉnh Sóc Trăng, Sở Công Thương tỉnh Kiên Giang trong quá trình khảo sát thu thập dữ liệu nghiên cứu và tham vấn báo cáo kết quả nghiên cứu. Nhân dịp này, chúng tôi xin gửi lời chân thành cảm ơn sự đồng ý tham gia khảo sát của Ban lãnh đạo và 450 người lao động của 15 doanh nghiệp chế biến thủy hải sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở Cần Thơ, Sóc Trăng và Kiên Giang.



## LỜI NÓI ĐẦU

**T**rong kỷ nguyên toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, phát triển bền vững đã trở thành định hướng chiến lược và là thước đo năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia, mỗi doanh nghiệp. Thủy sản là một trong những ngành xuất khẩu chủ lực của Việt Nam, không chỉ đóng góp vào tăng trưởng kinh tế mà còn gắn liền với nguồn lực tự nhiên và sinh kế của hàng triệu lao động, đặc biệt tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long - trung tâm nuôi trồng và chế biến thủy sản lớn nhất cả nước. Bên cạnh những thành tựu, ngành thủy sản đang đối diện với những yêu cầu ngày càng khắt khe về trách nhiệm xã hội, môi trường và quản trị doanh nghiệp (ESG), trong đó nổi bật là thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) trong bảo đảm môi trường làm việc cho người lao động.

Liên minh châu Âu (EU) là một trong những thị trường nhập khẩu thủy sản lớn nhất thế giới với các yêu cầu nghiêm ngặt hàng đầu - không chỉ chú trọng đến chất lượng, an toàn thực phẩm và truy xuất nguồn gốc, mà còn đặc biệt quan tâm đến các tiêu chuẩn xã hội, điều kiện làm việc và phúc lợi của người lao động. Việc tuân thủ các chuẩn mực quốc tế như SA8000, BSCI, ASC hay BAP không chỉ là điều kiện tiên quyết để sản phẩm Việt Nam tiếp cận thị trường châu Âu, mà còn thể hiện cam kết phát triển bền vững, nâng cao uy tín và hình ảnh của doanh nghiệp Việt Nam trên trường quốc tế.

Trong khuôn khổ hợp tác giữa Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ (SISS) và Tổ chức Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Việt Nam, cuốn sách *“Thực hành tuân thủ xã hội về môi trường làm việc tại doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long”* được biên soạn trên cơ sở

kết quả nghiên cứu thực tiễn tại 15 doanh nghiệp và 450 người lao động ở ba địa phương tiêu biểu là Cần Thơ, Sóc Trăng và Kiên Giang trong thời gian từ tháng 4 đến tháng 11 năm 2024.

Nội dung cuốn sách gồm ba phần chính: Phần 1 phác họa một bức tranh tổng quát về ngành thủy sản Việt Nam trong chuỗi cung ứng toàn cầu; Phần 2 đánh giá kết quả thực hành tuân thủ xã hội của các doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long; Phần 3 nêu bật các giải pháp thúc đẩy tuân thủ xã hội về môi trường làm việc tại doanh nghiệp và vai trò của các bên liên quan, rút ra từ thực tiễn nghiên cứu.

Nội dung của báo cáo nghiên cứu được các bên có liên quan tham gia đóng góp ý kiến hoàn thiện trong buổi tọa đàm tham vấn được tổ chức vào tháng 10/2024 tại Kiên Giang. Cuốn sách không chỉ mang giá trị khoa học mà còn có ý nghĩa thực tiễn đối với giới nghiên cứu, nhà hoạch định chính sách, tổ chức xã hội nghề nghiệp và cộng đồng doanh nghiệp. Nhóm tác giả kỳ vọng rằng công trình này sẽ góp phần lan tỏa nhận thức và hành động về trách nhiệm xã hội, môi trường làm việc và phát triển bền vững; hướng đến một ngành thủy sản Việt Nam phát triển hài hòa - vì con người, vì cộng đồng và vì tương lai bền vững của đất nước.

Cuốn sách này được tổ chức, biên soạn lại dựa vào báo cáo nghiên cứu, do vậy nếu có bất kỳ sai sót nào trong diễn giải hoàn toàn thuộc về tập thể tác giả, không nhất thiết phản ánh quan điểm của FES và SISS. Rất mong nhận được những góp ý chân thành từ quý độc giả.

Xin trân trọng cảm ơn!

*Thành phố Hồ Chí Minh, tháng 10 năm 2025*

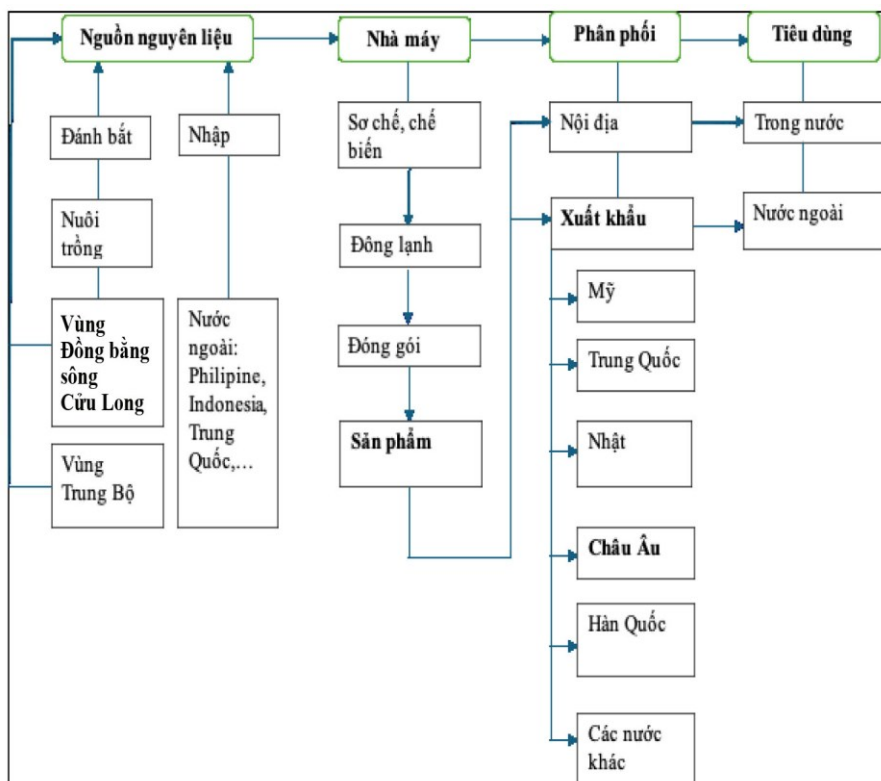
**Tập thể tác giả**

## **PHẦN 1**

# **TỔNG QUAN NGÀNH THỦY SẢN VIỆT NAM TRONG CHUỖI CUNG ỨNG TOÀN CẦU**

Với lợi thế về vị trí địa lý, khí hậu, cùng với việc tham gia vào các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới với các quốc gia, khu vực là thị trường tiêu thụ lớn như: Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu (EVFTA), Hiệp định Đối tác Kinh tế Toàn diện Khu vực (RCEP)... ngành thủy sản Việt Nam có điều kiện thuận lợi để phát triển và mở rộng thị trường, đẩy mạnh xuất khẩu. Chiến lược phát triển thủy sản Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 (Thủ tướng Chính phủ, 2021a), đặt ra mục tiêu phát triển thủy sản thành ngành kinh tế quan trọng, trở thành trung tâm chế biến thủy sản toàn cầu. Đến năm 2030 tốc độ tăng trưởng sản lượng thủy sản chế biến đạt trên 6%/năm; tỷ trọng giá trị gia tăng trong tổng giá trị xuất khẩu thủy sản chế biến đạt trung bình trên 40% (trong đó: tôm đạt 60%, cá tra đạt 10%, cá ngừ đạt 70%, mực và bạch tuộc đạt 30%, thủy sản khác đạt 30%); trên 70% số lượng cơ sở chế biến thủy sản xuất khẩu đạt trình độ và năng lực công nghệ sản xuất từ trung bình tiên tiến trở lên; hình thành một số tập đoàn, doanh nghiệp chế biến thủy sản hiện đại, có tiềm lực kinh tế và trình độ quản lý ngang tầm thế giới; tăng giá trị chế biến tiêu thụ nội địa và xuất khẩu, hướng đến hội nhập quốc tế và phát triển bền vững (Thủ tướng Chính phủ, 2021b).

Ngành thủy sản Việt Nam đóng vai trò then chốt trong chuỗi cung ứng toàn cầu thông qua sự tích hợp sâu giữa sản xuất (khai thác và nuôi trồng), công đoạn chế biến công nghiệp và xuất khẩu đa thị trường.

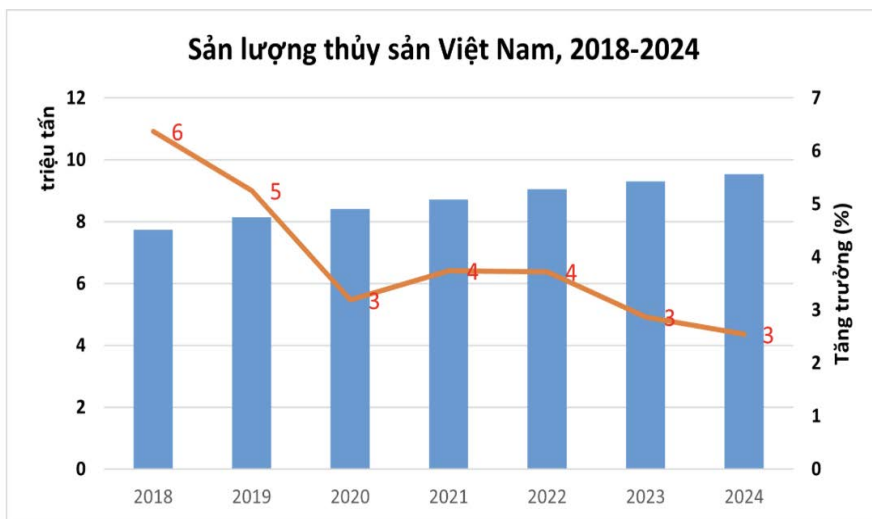


Hình 1. Sơ đồ chuỗi giá trị ngành thủy sản Việt Nam trong chuỗi cung ứng toàn cầu

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp.

### 1.1. Nuôi trồng, đánh bắt thủy hải sản

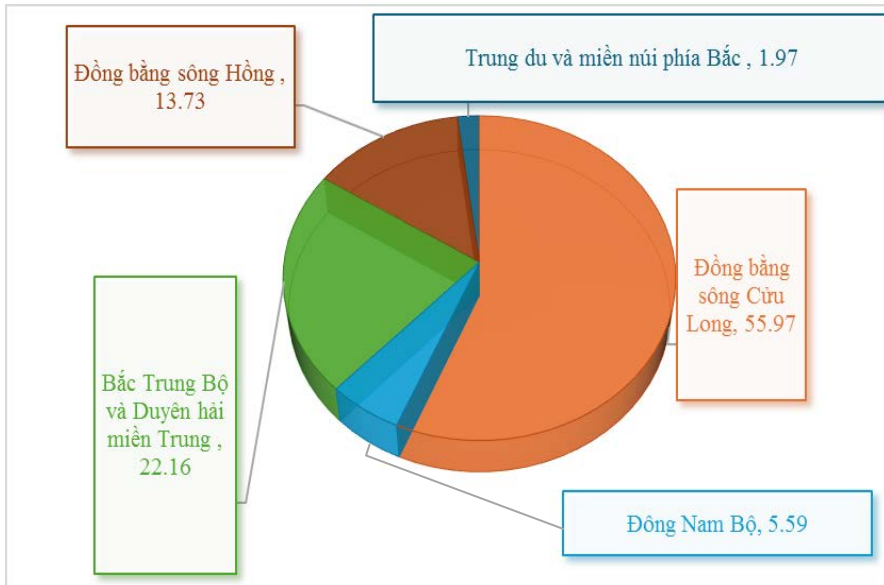
Theo VASEP (2024b), sản lượng thủy sản Việt Nam đã tăng trung bình khoảng 2,2%/năm trong giai đoạn 2018-2024, từ 7,7 triệu tấn năm 2018 lên 9,5 triệu tấn năm 2024.



Hình 1. Sản lượng thủy sản Việt Nam giai đoạn 2018-2024 (%)

Nguồn: VASEP, 2024b.

Trong đó, nuôi trồng thủy sản chiếm 58% và khai thác chiếm 42%. Năng lực nuôi trồng và khai thác thủy sản của Việt Nam chủ yếu phụ thuộc vào các tỉnh Trung Bộ và Nam Bộ. Năm 2022, sản lượng thủy sản của Việt Nam ở Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) chiếm 55,97%; Đông Nam Bộ chiếm 5,59%; Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung chiếm 22,16%; Đồng bằng sông Hồng chiếm 13,73%; Trung du và miền núi phía Bắc chiếm 1,97% (Bộ Công thương, Vụ thị trường châu Âu - châu Mỹ). Nuôi trồng thủy sản phục vụ cho xuất khẩu tập trung chủ yếu ở vùng ĐBSCL, trong đó tổng sản lượng cá tra chiếm 95% và tổng sản lượng tôm chiếm 80% (VASEP, 2024). Nguồn nguyên liệu chủ yếu là khai thác biển (chiếm 94,74%), các ngư trường khai thác chính của Việt Nam tập trung tại Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung và ĐBSCL (Bộ Công thương, Vụ thị trường châu Âu - châu Mỹ). Mặc dù giữ vai trò quan trọng về mặt đa dạng chủng loại (cá biển, mực, hải sản đánh bắt), nhưng khai thác biển tăng chậm hơn do hạn chế nguồn lợi, quản lý vùng biển và các quy định khai thác bền vững.



Hình 2. Sản lượng thủy sản Việt Nam phân theo vùng năm 2022 (%)

Nguồn: Bộ Công thương, Vụ thị trường châu Âu - châu Mỹ.

## 1.2. Công nghiệp chế biến thủy sản

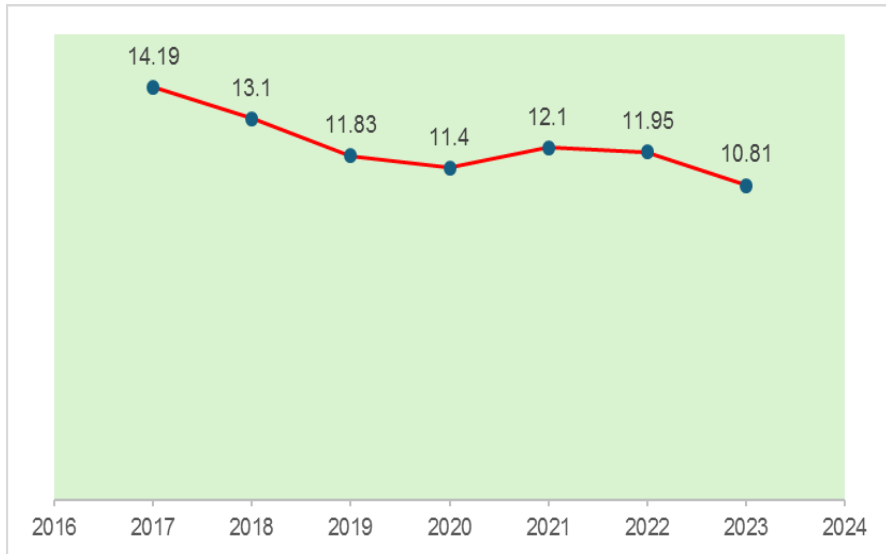
Công nghiệp chế biến thủy sản của Việt Nam cũng tăng trưởng nhanh, hội nhập sâu rộng vào chuỗi cung ứng toàn cầu, tạo ra vị thế vững chắc cho ngành thủy sản Việt Nam trên trường quốc tế. Theo Tổng cục Thủy sản (VASEP, 2021), hiện cả nước có 825 cơ sở chế biến thủy sản quy mô công nghiệp đủ điều kiện xuất khẩu và 3.280 cơ sở chế biến quy mô nhỏ phục vụ thị trường nội địa. Tổng công suất chế biến xuất khẩu từ 4,5 triệu đến 5 triệu tấn nguyên liệu/năm, tương ứng với gần 2,1 triệu tấn sản phẩm/năm. Nhiều nhà máy và cơ sở chế biến thủy sản đã áp dụng công nghệ và dây chuyền chế biến hiện đại, đáp ứng yêu cầu vệ sinh an toàn thực phẩm, đạt các chứng nhận quốc tế như Chứng nhận nuôi trồng bền vững (ASC), Thực hành nuôi trồng thủy sản tốt nhất (BAP), Thực hành nông nghiệp tốt toàn cầu (GlobalGAP) nhằm đảm bảo an toàn thực phẩm và truy xuất nguồn gốc.

Sản phẩm chế biến chính gồm tôm (chiếm khoảng 40-50% giá trị xuất khẩu thủy sản, được chế biến thành sản phẩm đông lạnh, đóng hộp, hoặc sơ chế); cá tra là mặt hàng chủ lực xuất khẩu sang các thị trường như Liên minh châu Âu, Mỹ và Trung Quốc (chiếm hơn 20% kim ngạch xuất khẩu thủy sản với các sản phẩm chủ lực như phi lê đông lạnh và chế biến sẵn); ngoài ra các sản phẩm khác như mực, bạch tuộc, cá ngừ và các loại cá biển khác cũng đóng góp đáng kể vào chuỗi giá trị. Điều này phản ánh năng lực chế biến ngày càng hiện đại và khả năng thích ứng linh hoạt của doanh nghiệp Việt Nam trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

### **1.3. Tình hình xuất khẩu thủy sản**

Là quốc gia xuất khẩu thủy sản lớn thứ ba trên thế giới (sau Trung Quốc và Na Uy), thủy sản Việt Nam hiện xuất khẩu cho 170 quốc gia và vùng lãnh thổ. Trong đó, các thị trường chủ lực gồm: Hoa Kỳ, Nhật Bản, Trung Quốc, EU, Hàn Quốc, ASEAN, Australia, Anh, Canada và Nga; năm thị trường xuất khẩu hàng đầu theo thứ tự lần lượt là: Trung Quốc, Mỹ, Nhật Bản, EU và Hàn Quốc (VASEP, 2024). EU luôn là một trong những thị trường xuất khẩu thủy sản hàng đầu của Việt Nam. Tuy nhiên, xuất khẩu thủy sản của Việt Nam sang EU trong những năm gần đây gặp nhiều khó khăn, nhất là từ tháng 10/2017 - thời điểm Việt Nam bị Ủy ban châu Âu (EC) áp thẻ vàng IUU (Khai thác hải sản bất hợp pháp, không khai báo và không theo quy định), cùng với tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19 trong giai đoạn 2020-2022. Do đó, mặc dù được sự trợ lực bởi Hiệp định EVFTA, kim ngạch xuất khẩu thủy sản của Việt Nam sang thị trường EU trong giai đoạn 2017-2022 chỉ đạt tốc độ tăng trưởng bình quân 4,68%/năm, thấp hơn so với tốc độ tăng trưởng xuất khẩu thủy sản chung của cả nước (7,98%). Năm 2023, nhu cầu tiêu dùng và nhập khẩu của thị trường EU giảm sút khiến kim ngạch xuất khẩu thủy sản sang thị trường

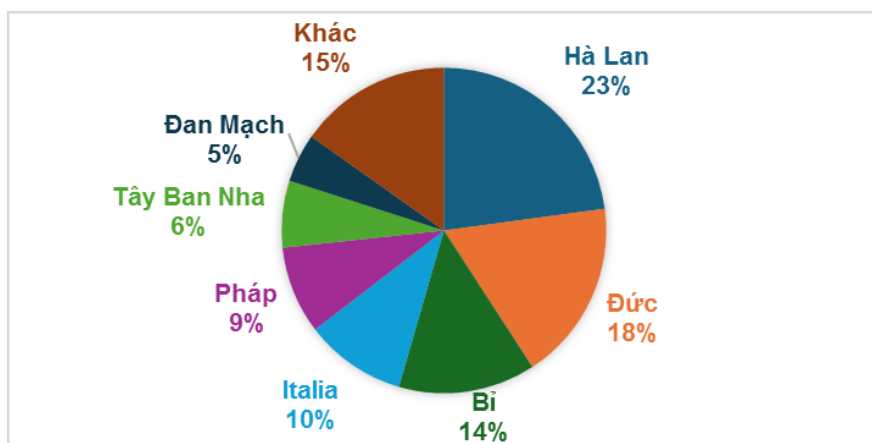
này trong 9 tháng đầu năm 2023 chỉ đạt 713,7 triệu USD, giảm 31,3% so với cùng kỳ năm trước và kéo tỷ trọng xuất khẩu thủy sản sang EU xuống mức 10,81%. (Dẫn lại trong Cẩm nang xuất khẩu vào thị trường châu Âu mặt hàng thủy sản, Bộ Công thương, Vụ thị trường châu Âu - châu Mỹ).



Hình 3. Tỷ trọng xuất khẩu của thủy sản Việt Nam tới EU trong tổng xuất khẩu thủy sản của cả nước qua các năm 2017-2023 (%)

Nguồn: Bộ Công thương, Vụ thị trường châu Âu - châu Mỹ.

Trong giai đoạn 2017-2022, thủy sản của Việt Nam được xuất khẩu tới 26/27 thị trường thuộc EU (ngoại trừ Luxembourg). Trong đó, Hà Lan là thị trường lớn nhất tại EU, chiếm tỷ trọng bình quân 22,87% tổng trị giá xuất khẩu thủy sản tới EU; tiếp theo là Đức chiếm 17,97%; Bỉ chiếm 13,66%; Ý chiếm 10,12%; Pháp chiếm 8,7%; Tây Ban Nha chiếm 6,65%; Đan Mạch chiếm 4,84%... Cơ cấu thị trường xuất khẩu thủy sản của Việt Nam tại EU nhìn chung khá ổn định và không có sự biến động rõ nét trong các năm qua.



Hình 4. Cơ cấu thị trường xuất khẩu thủy sản của Việt Nam tới EU, giai đoạn 2017-2022 (%)

Nguồn: Bộ Công thương, Vụ thị trường châu Âu - châu Mỹ.

Các mặt hàng thủy sản xuất khẩu chính của Việt Nam tới EU trong giai đoạn năm 2017-2022 bao gồm: tôm, cá tra, cá nù, nghêu, mực và bạch tuộc. Trong đó, tôm và cá tra, basa là hai nhóm mặt hàng chiếm tỷ trọng cao nhất với mức bình quân lần lượt chiếm 53,22% và 14,44% trong giai đoạn này.



Hình 5. Tỷ trọng mặt hàng thủy sản xuất khẩu của Việt Nam tới EU trong giai đoạn 2017-2022 (%)

Nguồn: Bộ Công thương, Vụ thị trường châu Âu - châu Mỹ.

Mặc dù phải đối mặt với nhiều thách thức, EU vẫn là một thị trường bền vững và nhiều doanh nghiệp vẫn muốn hướng đến. Do đó rất cần có những giải pháp tháo gỡ khó khăn cũng như giải pháp thúc đẩy thị trường này ngày càng phát triển đối với ngành chế biến xuất khẩu thủy sản Việt Nam.

## **PHẦN 2**

# **THỰC HÀNH TUÂN THỦ XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN THỦY SẢN XUẤT KHẨU SANG THỊ TRƯỜNG CHÂU ÂU Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG**

### **2.1. Sự cần thiết tuân thủ xã hội về trách nhiệm xã hội hướng đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp chế biến thủy hải sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu**

EU là thị trường nhập khẩu thủy sản hàng đầu thế giới và được mệnh danh là thị trường tiêu thụ thủy sản “khó tính” với những yêu cầu cao về tính bền vững. Hàng hóa phải đáp ứng các quy định và tiêu chuẩn xuyên suốt chuỗi cung ứng từ “trang trại đến bàn ăn”, đảm bảo vệ sinh và an toàn thực phẩm và tuân thủ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Song thị phần của Việt Nam tại EU còn ít; cơ cấu mặt hàng xuất khẩu hiện chưa đa dạng, chủ yếu tập trung vào một số mặt hàng như tôm, cá tra, và gặp nhiều rào cản từ các quy định chặt chẽ về nhập khẩu thủy sản của châu Âu như các tiêu chuẩn về an toàn thực phẩm của Hiệp hội bán lẻ Anh (BRC), Tiêu chuẩn thực phẩm quốc tế (IFS), Chứng nhận khai thác bền vững (MSC), Chứng nhận nuôi trồng bền vững (ASC), và các chứng nhận tuân thủ xã hội của cơ sở chế biến liên quan đến quyền, sức khỏe và thu nhập của người lao động làm việc trong cơ sở của nhà xuất khẩu. Số lượng cơ sở sản xuất và chế biến trong nước được công nhận để xuất khẩu sang EU còn hạn chế. Đây chuyên, trang thiết bị máy móc, công

nghe sản xuất chế biến thủy sản phần lớn là cũ và lạc hậu, các dây chuyền công nghệ sản xuất mới còn ít và hiệu quả hoạt động chưa cao. Đầu tư cho công nghiệp chế biến chưa tương xứng với tốc độ phát triển của ngành thủy sản. Hệ số đổi mới thiết bị trong những năm qua mới chỉ ở mức 7%/năm (bằng 1/2 đến 1/3 mức của các nước khác). Công nghiệp chế biến thủy sản còn dùng nhiều lao động, mức độ cơ giới hóa thấp, năng suất lao động chưa cao (Viện nghiên cứu hải sản, 2021). Môi trường làm việc tại các cơ sở chế biến thủy sản chưa đảm bảo, có rủi ro về an toàn lao động, sức khỏe nghề nghiệp; tư thế làm việc ít linh hoạt, sản uớt gây rủi ro trơn trượt; văng bắn; vật sắc nhọn; vật rơi; mùi và hóa chất sử dụng (Nhan Hồng Quan, 2021). Môi trường làm việc đảm bảo sức khỏe của người lao động là một trong những yếu tố quan trọng, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Bởi một doanh nghiệp để phát triển bền vững cần phải đáp ứng bộ chỉ số ESG (Môi trường, xã hội và quản trị) trong bối cảnh hội nhập vào chuỗi cung ứng toàn cầu hiện nay. Trong khi đây là lại những rào cản của các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME) xuất khẩu sang thị trường EU.

Đầu năm 2015, hàng thủy sản của Thái Lan bị cộng đồng quốc tế, đặc biệt là Mỹ và châu Âu tẩy chay vì sử dụng lao động nô lệ cưỡng bức và đẩy những tập đoàn thủy sản lớn của Thái Lan vào thế vô cùng khó khăn vì có liên quan (ICAFIS, 2020). Theo tài liệu An Toàn Nam Việt, một số vụ tai nạn lao động nghiêm trọng xảy ra trong các nhà máy chế biến thủy sản, ảnh hưởng đến vấn đề an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp cho người lao động. Cụ thể, vụ nổ do rò rỉ khí gas từ hệ thống đông lạnh tại một nhà máy chế biến tôm ở Thái Lan, khiến nhiều công nhân bị thương nặng; một công nhân chế biến mực tại một nhà máy ở Nhật Bản bị trượt ngã khi đang di

chuyên một khay mực tươi, gây chấn thương nghiêm trọng ở lưng và chân; tại một nhà máy chế biến hải sản ở Hàn Quốc, một số công nhân bị ngộ độc hóa chất do tiếp xúc với các chất tẩy rửa và bảo quản không an toàn, hóa chất này không chỉ gây ra các vấn đề liên quan đến hô hấp, mà có thể gây bỏng da; cũng có trường hợp tai nạn do máy móc bị hư hỏng như ở Chile, một công nhân bị kẹt trong máy sấy cá do máy bị hỏng, không được bảo trì đúng cách; tại Việt Nam, một công nhân bị kẹt tay vào máy khi đang làm việc, do thiếu thiết bị bảo hộ và không tuân thủ nghiêm quy trình an toàn lao động. Những vụ tai nạn lao động này ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động sản xuất và uy tín của doanh nghiệp trên thương trường. Do đó, tuân thủ nghiêm khắc các quy định về trách nhiệm xã hội trong môi trường làm việc, đảm bảo an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp cho người lao động là yêu cầu cần thiết đối với các doanh nghiệp ngành thủy sản trong bối cảnh hội nhập thị trường quốc tế.

Hơn nữa, thực hiện tốt trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp góp phần giảm chi phí sản xuất và tăng năng suất lao động. Hệ thống quản lý nhân sự hiệu quả giúp doanh nghiệp cắt giảm chi phí và tăng năng suất lao động. Chế độ lương, thưởng hợp lý, môi trường lao động sạch sẽ và an toàn, các cơ hội đào tạo và chế độ bảo hiểm y tế, giáo dục đều góp phần giảm tỷ lệ nhân viên nghỉ và bỏ việc... tạo ra sự ổn định về lao động, giảm chi phí, thời gian tuyển dụng và đào tạo nhân viên mới cũng như giảm chi phí chung cho hoạt động nhân sự; thu hút và giữ chân nguồn lao động gắn bó với doanh nghiệp.

Do đó, việc tìm hiểu các thực hành tuân thủ xã hội về môi trường làm việc trong các doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu trong giai đoạn hiện nay là rất cần thiết, trong đó tập trung vào ba nội dung chính: môi trường làm

việc; an toàn lao động; và sức khỏe nghề nghiệp. Trên cơ sở đó, đề xuất các nhóm giải pháp dành cho các bên liên quan: nhà hoạch định chính sách; doanh nghiệp và công đoàn; người lao động và các tổ chức xã hội trong việc thúc đẩy sự tuân thủ xã hội về môi trường làm việc hướng đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

## **2.2. Giới thiệu các bộ tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội về tuân thủ xã hội dành cho doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu**

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) về tuân thủ xã hội là một trong những nội dung chủ đạo mà các doanh nghiệp phải thực hiện. Đó là việc tuân thủ các chuẩn mực và quy định về xã hội, môi trường và đạo đức trong kinh doanh đối với tất cả các bên liên quan: quyền lợi người lao động; trách nhiệm với cộng đồng; nguồn cung ứng vật liệu... Trong khuôn khổ giới hạn, nghiên cứu này chỉ tập trung vào việc tuân thủ xã hội của doanh nghiệp trong việc đảm bảo quyền lợi của người lao động, bao gồm: môi trường, lao động, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp theo luật pháp quy định. Đối với các doanh nghiệp Việt Nam xuất khẩu sang thị trường châu Âu thì việc tuân thủ xã hội còn nghiêm ngặt hơn; phải theo pháp luật Việt Nam và tiêu chuẩn quốc tế đối với các mặt hàng xuất khẩu như SA8000, BSCI, BAP, ASC... Tại châu Âu, các chương trình công nhận tuân thủ xã hội của bên thứ ba được chấp nhận rộng rãi nhất là Tiêu chuẩn SA8000 về Trách nhiệm xã hội (SAI) và Sáng kiến Tuân thủ xã hội của doanh nghiệp (BSCI), đóng vai trò quan trọng trong việc đánh giá tính minh bạch, đạo đức và bền vững của doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng toàn cầu.



ASC cung cấp cho nhà sản xuất chương trình chứng nhận và dán nhãn nghiêm ngặt nhằm cam kết cung cấp cho khách hàng những sản phẩm thủy sản đáp ứng được khía cạnh bền vững đối với môi trường và trách nhiệm đối với xã hội.



BRC là tiêu chuẩn toàn cầu về an toàn thực phẩm, một tiêu chuẩn được đánh giá bởi GFSI của Hiệp hội bán lẻ Anh quốc (British Retailer Consortium-BRC)

Tiêu chuẩn chứng nhận toàn cầu BRC đảm bảo tiêu chuẩn hóa các tiêu chí chất lượng, an toàn và hoạt động, đồng thời đảm bảo rằng các nhà sản xuất thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ pháp lý và cung cấp sự bảo vệ cho người tiêu dùng cuối cùng.



Tiêu chuẩn thực phẩm quốc tế (IFS) là một tiêu chuẩn thực phẩm phổ biến với hệ thống đánh giá đồng nhất sử dụng để đủ điều kiện và lựa chọn nhà cung cấp. Nó giúp các nhà bán lẻ đảm bảo an toàn thực phẩm và giám sát mức độ chất lượng của các nhà sản xuất của các sản phẩm thực phẩm mang nhãn hiệu của nhà bán lẻ.



Chứng nhận HALAL là một quá trình chứng nhận đảm bảo các tính năng và chất lượng củ sản phẩm tuân thủ các quy tắc được thiết lập bởi Hội đồng Hồi giáo cho phép sử dụng nhãn hiệu Halal.

Các sản phẩm người Hồi giáo có thể ăn được, uống được hoặc sử dụng được.



HACCP là những nguyên tắc được sử dụng trong việc thiết lập hệ thống quản lý an toàn thực phẩm, trong đó an toàn thực phẩm được giải quyết thông qua việc phân tích và kiểm soát các mối nguy sinh học, hóa học và vật lý từ sản xuất, thu mua và xử lý nguyên liệu thô đến sản xuất, phân phối và tiêu thụ thành phẩm.



Tiêu chuẩn SAS000 là chương trình chứng nhận xã hội hàng đầu thế giới. Nó cung cấp một khuôn khổ tổng thể cho phép các tổ chức thuộc mọi loại hình, trong bất kỳ ngành nào và ở bất kỳ quốc gia nào thể hiện sự cống hiến của họ đối với việc đối xử công bằng với người lao động.



Tiêu chuẩn thực hành nuôi tốt (BAP) được phát triển bởi Liên minh nuôi trồng thủy sản toàn cầu (Global Aquaculture Alliance –GAA), và được quản lý bởi Hội đồng chứng nhận nuôi trồng thủy sản (ACC). Chứng nhận BAP đảm bảo an toàn thực phẩm, bảo vệ môi trường, truy xuất nguồn gốc, phúc lợi động vật và trách nhiệm xã hội.

Hình 7. Giới thiệu hệ thống chứng nhận các tiêu chuẩn quốc tế của ngành chế biến thủy sản trong chuỗi cung ứng toàn cầu

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp.

### *2.2.1. Bộ quy tắc ứng xử đánh giá sự tuân thủ trách nhiệm xã hội trong kinh doanh từ hệ thống giám sát của châu Âu (BSCI)*

BSCI (Business Social Compliance Initiative) ra đời năm 2003, bao gồm các quy tắc ứng xử, trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp kết hợp cùng hệ thống giám sát của châu Âu với những nội dung sau: 1. Hệ thống quản lý xã hội; 2. Sự tham gia và bảo vệ người lao động; 3. Quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể; 4. Không phân biệt đối xử; 5. Trả thù lao công bằng; 6. Giờ làm việc đáp ứng yêu cầu; 7. An toàn và sức khỏe nghề nghiệp; 8. Không sử dụng lao động trẻ em; 9. Bảo vệ đặc biệt đối với lao động nhỏ tuổi.

Việc đánh giá nhà máy đáp ứng các tiêu chuẩn BSCI là bước đầu tiên hướng tới chứng nhận SA8000. Nếu một công ty đã được chứng nhận theo tiêu chuẩn SA8000, thì không cần phải thực hiện Quy tắc ứng xử BSCI miễn là chứng nhận SA8000 vẫn còn hiệu lực. Do đó, nghiên cứu này sẽ đánh giá việc tuân thủ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối người lao động theo tiêu chuẩn SA8000.

### *2.2.2. Tiêu chuẩn xã hội SA8000*

Tiêu chuẩn quốc tế được ban hành bởi Tổ chức Trách nhiệm xã hội Quốc tế (SAI), tháng 6 năm 2014 (SA8000®: 2014).

Bộ tiêu chuẩn đưa ra các yêu cầu mà các doanh nghiệp cần đáp ứng, bao gồm việc xây dựng hoặc cải thiện quyền lợi của người lao động, điều kiện làm việc và một hệ thống quản lý hiệu quả. Đồng thời, các doanh nghiệp đang hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam phải tuân thủ theo pháp luật Việt Nam, đó là Bộ luật Lao động 2019.

*Bảng 1: So sánh các tiêu chuẩn xã hội SA8000 và Bộ luật Lao động Việt Nam 2019*

<i>Các tiêu chuẩn</i>	<i>Tương đồng</i>	<i>Khác biệt</i>	<i>Áp dụng cho các doanh nghiệp tại Việt Nam</i>
1. Lao động trẻ em	Cấm sử dụng lao động trẻ em (dưới 15 tuổi) làm việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Trong vài lĩnh vực quy định được sử dụng lao động trẻ em nhưng ràng buộc: chỉ làm những công việc phù hợp với sức khỏe và đảm bảo sự phát triển toàn diện về mặt thể chất lẫn tinh thần đối với trẻ em và không được làm việc vào ban đêm.	Theo Bộ luật Lao động 2019, lao động dưới 15 tuổi chỉ được làm những công việc nghệ thuật, thể dục, thể thao, và không được ảnh hưởng đến sức khỏe.  Trong SA8000, thời gian làm việc của lao động trẻ em không quá 08 giờ/ngày; trong Bộ luật Lao động 2019, thời gian làm việc của lao động trẻ em không quá 04 giờ/ngày và 20 giờ/tuần.	Không sử dụng lao động trẻ em dưới 15 tuổi. Trong một số lĩnh vực như nghệ thuật, thể dục, thể thao cho phép sử dụng lao động trẻ em dưới 15 tuổi, làm việc không quá 4 giờ/ngày và 20 giờ/tuần.
2. Lao động cưỡng bức/lao động bắt buộc	Người sử dụng lao động không được giữ các giấy tờ tùy thân, lương thưởng nhằm ép buộc người lao động không được rời khỏi nơi làm việc.	Bộ luật Lao động 2019 có quy định cụ thể về chế tài xử lý các cá nhân, người sử dụng lao động có các hành vi cưỡng bức lao động.	Không được giữ các giấy tờ tùy thân, lương thưởng nhằm ép buộc người lao động không được rời khỏi nơi làm việc.
3. Sức khỏe và an toàn	Phải thực hiện các biện pháp ngăn ngừa, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động. tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh nơi làm việc.	SA8000 chỉ có tiêu chuẩn cho lao động nữ; Bộ luật Lao động 2019 có tiêu chuẩn cho cả nam và nữ.	Phải trang bị thiết bị bảo hộ lao động phù hợp; huấn luyện an toàn lao động; Thực hiện chính sách thai sản cho cả nam và nữ.

4. Tự do hội đoàn và quyền thương lượng	Người lao động có quyền tự do tham gia tổ chức công đoàn; được quyền lựa chọn người đại diện của mình thông qua bầu cử. Thương lượng tập thể sẽ được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, công khai và minh bạch.	Bộ luật Lao động 2019, người lao động thành lập, tham gia vào tổ chức công đoàn và hoạt động phải theo quy định của Luật Công đoàn cũng như công đoàn phải thuộc hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam	Người lao động tự nguyện tham gia vào tổ chức công đoàn và được quyền bầu cử lựa chọn ban chấp hành Công đoàn.  Tham gia thương lượng tập thể.
5. Phân biệt đối xử	Không được phân biệt đối xử với người lao động.  Có biện pháp phòng, chống quấy rối tình dục nơi làm việc.	Bộ luật Lao động 2019 có những điều khoản khuyến khích sử dụng lao động là người khuyết tật và được hưởng những đãi ngộ như các lao động khác.	Không phân biệt đối xử với người lao động; phòng chống quấy rối tình dục nơi làm việc.  Khuyến khích sử dụng lao động là người khuyết tật và có chính sách đãi ngộ như các lao động khác.
6. Xử phạt	Nghiêm cấm các hành vi đối xử thô bạo hoặc vô nhân đạo, áp bức về thể xác hoặc tinh thần.	Bộ luật Lao động 2019 cấm các hành vi phạt tiền, trừ lương thay cho việc xử lý kỷ luật lao động.	Nghiêm cấm các hành vi đối xử thô bạo hoặc vô nhân đạo; không được phạt tiền, trừ lương thay cho việc xử lý kỷ luật lao động.
7. Giờ làm việc	Thời gian làm việc không quá 48 giờ/tuần. Sau mỗi 6 ngày làm việc, người lao động phải được nghỉ 1 ngày. Làm thêm giờ phải được sự đồng ý của người lao động trên nguyên tắc tự nguyện.	Về thời gian làm việc thêm giờ: không quá 4 giờ/ngày và 40 giờ/tháng. Theo SA8000, thời gian làm thêm giờ bắt buộc không quá 12 giờ/tuần và không được diễn ra thường xuyên.	Thời gian làm việc không quá 48 giờ/tuần. Sau mỗi 6 ngày làm việc, người lao động phải được nghỉ 1 ngày.  Làm thêm giờ phải được sự đồng ý của người lao động trên

			<p>nguyên tắc tự nguyện.</p> <p>Thời gian làm thêm: không quá 4 giờ/ngày, 12 giờ/tuần và 40 giờ/tháng.</p>
8. Tiền lương	<p>Mức lương tối thiểu trả phải đảm bảo mức sống tối thiểu.</p> <p>Tiền lương phải trả đúng hạn và đầy đủ cho người lao động.</p>	<p>Bộ luật Lao động 2019 quy định, người lao động làm thêm giờ vào ngày thường được trả ít nhất bằng 150% lương, làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần được trả ít nhất 200% lương, làm thêm giờ vào các ngày lễ, tết được trả ít nhất 300% lương.</p>	<p>Mức lương tối thiểu</p> <p>đảm bảo mức sống tối thiểu.</p> <p>Tiền lương làm thêm giờ vào ngày thường ít nhất bằng 150% lương, vào ngày nghỉ ít nhất bằng 200% lương, vào các ngày lễ, tết ít nhất bằng 300% lương.</p>
9. Hệ thống quản lý	<p>Có những quy định về hệ thống quản lý, nhằm đảm bảo việc thực thi các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.</p> <p>doanh nghiệp phải chấp hành, thực hiện đầy đủ các chính sách, yêu cầu theo quy định.</p>	<p>Đối với Bộ luật Lao động 2019, bắt buộc các doanh nghiệp phải chấp hành các quy định mà luật ban hành. Đối với SA8000, nếu các tổ chức không đáp ứng được những tiêu chuẩn mà bộ tiêu chuẩn xã hội đề ra thì sẽ không được cấp giấy chứng nhận.</p>	<p>Có quy định về chính sách quản lý đảm bảo việc thực thi quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động.</p>

*Nguồn:* Nhóm nghiên cứu tổng hợp từ các quy định liên quan trong Trách nhiệm xã hội 8000: Tiêu chuẩn quốc tế, SA8000®: 2014 và Bộ luật Lao động 2019.

### 2.3. Nội dung và phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu tập trung tìm hiểu thực trạng trách nhiệm xã hội về môi trường làm việc, an toàn lao động đối với người lao động trong các doanh nghiệp chế biến thủy sản ở ĐBSCL. Trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp can thiệp đảm bảo môi trường làm việc, an toàn lao động, sức khỏe nghề nghiệp cho người lao động nhằm hướng đến đích cuối cùng là hỗ trợ doanh nghiệp đưa ra các giải pháp cải thiện đáp ứng các điều khoản liên quan đến vấn đề quyền của người lao động được luật định trong chuỗi cung ứng toàn cầu, thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

#### 2.3.1. Nội dung nghiên cứu

- Tìm hiểu đặc điểm của doanh nghiệp chế biến thủy sản ở ĐBSCL;
- Nhận diện khó khăn và thách thức của doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, phát triển bền vững trong chuỗi cung ứng toàn cầu ngành thủy sản hiện nay. Trong đó, tập trung vào khía cạnh lao động của doanh nghiệp ngành;
- Đánh giá thực trạng môi trường làm việc của doanh nghiệp; chú trọng đến vấn đề an toàn vệ sinh lao động và điều kiện làm việc tại Doanh nghiệp;
- Phân tích các yếu tố tác động của môi trường làm việc đến sức khỏe nghề nghiệp của người lao động;
- Đề xuất các nhóm giải pháp đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, giảm thiểu nguy cơ rủi ro của môi trường làm việc cũng như sức khỏe nghề nghiệp của người lao động, thúc đẩy doanh nghiệp đáp ứng điều khoản gắn với đảm bảo quyền của người lao động, hướng đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam.

### *2.3.2. Phương pháp nghiên cứu*

#### *Tổng quan tài liệu*

Tham khảo nguồn dữ liệu thứ cấp từ các báo cáo của Hiệp hội Chế biến và Xuất khẩu Thủy sản Việt Nam (VASEP); các báo cáo thống kê, các kết quả nghiên cứu về ngành chế biến thủy sản để mô tả hoạt động xuất khẩu thủy sản, vị trí ngành chế biến thủy sản Việt Nam, vùng ĐBSCL trong chuỗi cung ứng; tổng quan các tiêu chuẩn về tuân thủ xã hội, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp liên quan đến môi trường làm việc, an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp của ngành chế biến thủy sản.

#### *Khảo sát thực địa thu thập dữ liệu sơ cấp*

ĐBSCL là trung tâm nuôi trồng và chế biến thủy sản lớn nhất cả nước, chiếm hơn 70% sản lượng thủy sản của Việt Nam, với khoảng 1 triệu ha nuôi thủy sản (Bảo Ngọc, 2022). Với vai trò quan trọng trong chuỗi cung ứng thủy sản toàn cầu, các doanh nghiệp chế biến thủy sản tại ĐBSCL tiếp tục là động lực chính cho tăng trưởng xuất khẩu của ngành thủy sản Việt Nam. Được xác định là ngành kinh tế chủ lực của các tỉnh vùng ĐBSCL, hiện có gần 200 doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu tập trung tại các tỉnh Cà Mau, Sóc Trăng, Bạc Liêu, Cần Thơ, Kiên Giang và An Giang. Trong quá trình hội nhập, những doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu luôn dẫn đầu, đa dạng sản phẩm từ đông lạnh, phi lê, tới các sản phẩm có giá trị gia tăng cao như tôm hấp, tôm tẩm bột và cá tra phi lê. Phần lớn các sản phẩm chế biến thủy sản tại ĐBSCL được xuất khẩu, chiếm 60% tổng giá trị thủy sản xuất khẩu của cả nước (H.Tâm, 2024)

Sóc Trăng (thuộc thành phố Cần Thơ hiện nay) là một trong những địa phương có 3 vùng sinh thái mặn, lợ, ngọt phân chia rõ rệt. Địa phương này xác định lĩnh vực thủy sản là mũi

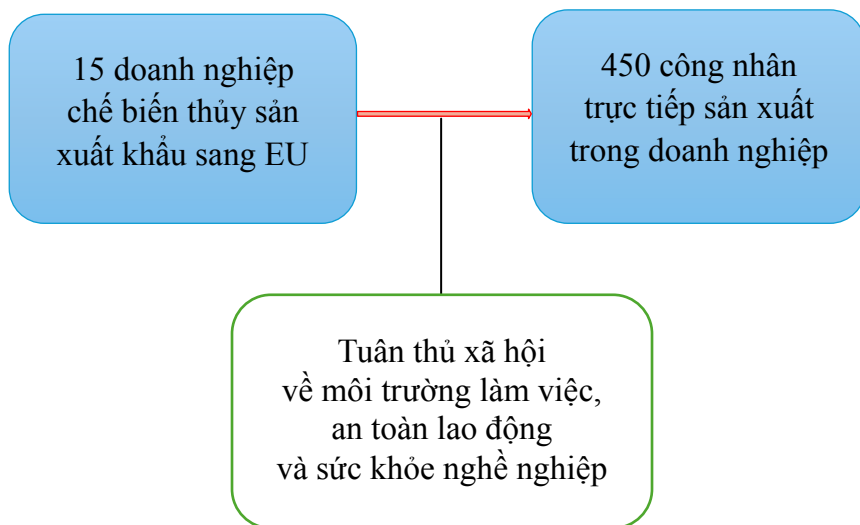
nhọn của nền kinh tế với sản phẩm chủ lực là tôm. Sóc Trăng dẫn đầu về xuất khẩu tôm, chiếm gần 1/4 giá trị xuất khẩu tôm của cả nước, có khoảng 20 doanh nghiệp xuất khẩu thủy sản, trong đó 5 doanh nghiệp lớn nhất đều chuyên về chế biến, xuất khẩu tôm, chiếm 75% kim ngạch xuất khẩu thủy sản của tỉnh (Sơn Trang, 2024).

Thành phố Cần Thơ cũng là một trung tâm nuôi trồng và chế biến thủy sản xuất khẩu theo hướng đầu tư công nghệ mới và quy trình khép kín để nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Trong đó, cá tra là mặt hàng thủy sản chủ lực trong nuôi trồng và chế biến xuất khẩu, chiếm khoảng 80% sản lượng nuôi trồng thủy sản tại Cần Thơ. Chế biến thủy sản xuất khẩu là một thế mạnh của thành phố Cần Thơ và chiếm trên 35% giá trị kim ngạch xuất khẩu của thành phố với khoảng 50 doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu (Tổng Thị Ánh Ngọc và cộng sự, 2022).

Kiên Giang (thuộc tỉnh An Giang hiện nay) là một trong các địa phương ven biển vùng ĐBSCL có tiềm năng, thế mạnh về phát triển kinh tế biển, bao gồm nghề khai thác thủy sản. Kiên Giang có hơn 200 doanh nghiệp sơ chế, chế biến thủy sản, trong đó hơn 20 doanh nghiệp chế biến, xuất khẩu thủy sản quy mô lớn, được cấp mã đủ điều kiện xuất khẩu thủy sản sang các nước trên thế giới (Thùy Trang, 2021).

Dựa trên đặc điểm và thế mạnh nổi bật về ngành thủy sản, nghiên cứu này lựa chọn 03 địa bàn khảo sát đại diện cho 03 nhóm thủy sản chủ lực tại vùng ĐBSCL: Sóc Trăng có nhóm sản phẩm tôm - mặt hàng xuất khẩu chủ lực có giá trị cao; Cần Thơ có nhóm sản phẩm cá tra và cá nước ngọt chiếm tỷ trọng nuôi trồng và xuất khẩu lớn; Kiên Giang có nhóm thủy sản ven biển - nơi có ngư trường lớn và hoạt động khai thác biển phát triển mạnh.

*Đối tượng và cỡ mẫu khảo sát*



*Phương pháp khảo sát*

- Khảo sát định tính: Phòng vấn sâu đại diện lãnh đạo, phòng ban chuyên môn của 15 doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang EU.

- Khảo sát định lượng: 450 người lao động ở các bộ phận sản xuất chế biến của 15 doanh nghiệp lựa chọn.

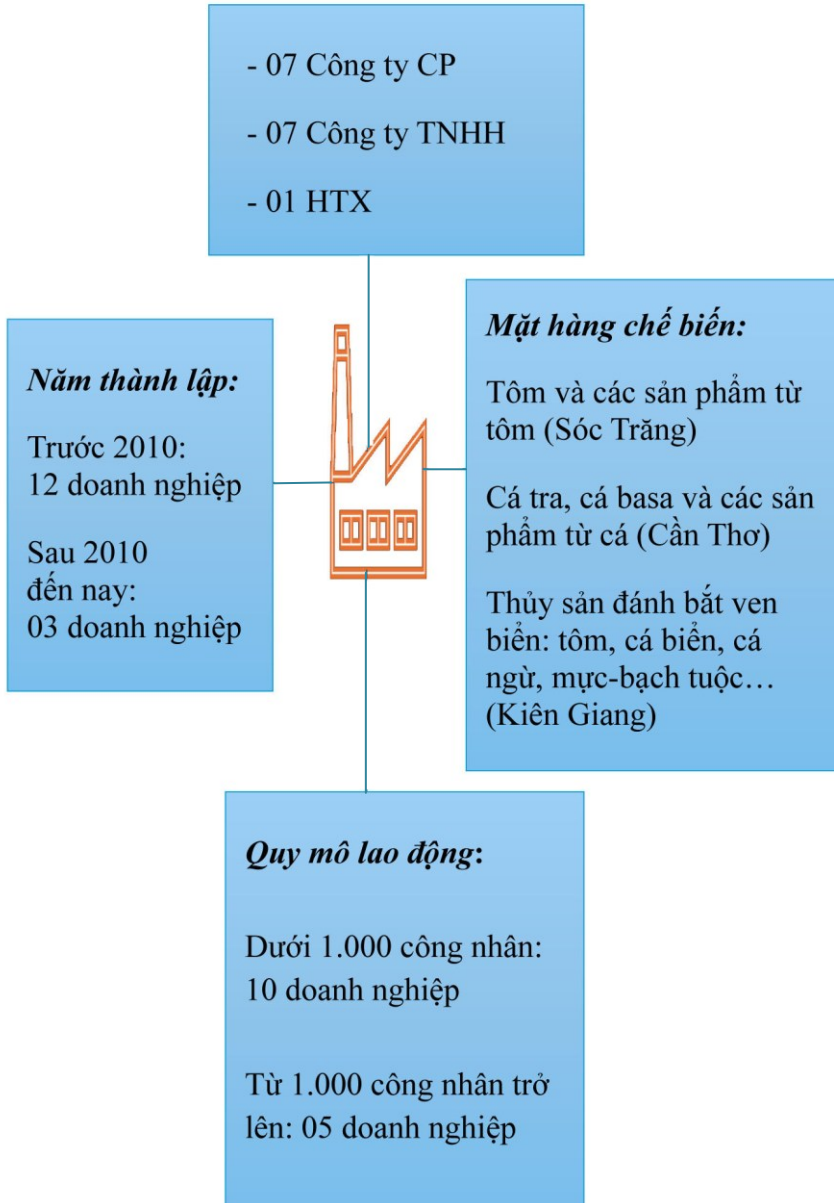
*Phương pháp phân tích dữ liệu*

Sử dụng phương pháp mô tả, thống kê, phân tích mối tương quan nguồn dữ liệu định lượng gắn với các nội dung nêu trên và đưa ra những kết quả đáp ứng mục tiêu nghiên cứu. Phần mềm xử lý dữ liệu định lượng là SPSS.

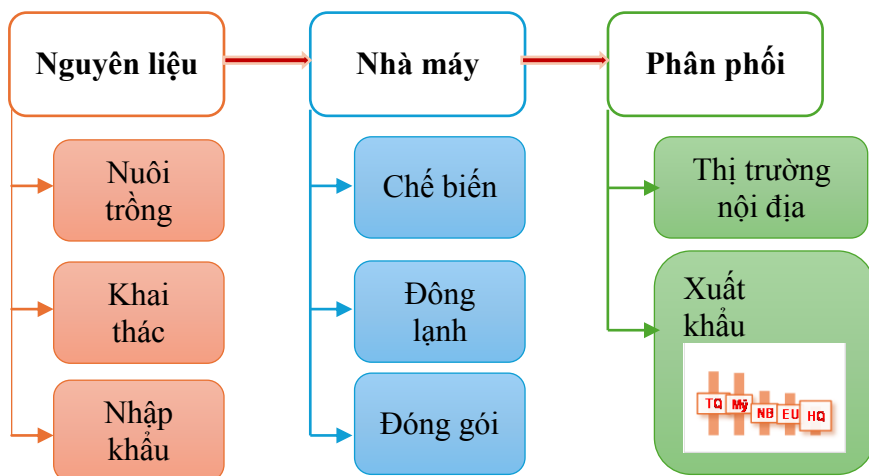
Sử dụng dữ liệu định tính để giải thích bổ trợ cho kết quả nghiên cứu định lượng và bổ sung dữ liệu cho các nội dung nghiên cứu liên quan.

## 2.4. Mô tả đặc điểm mẫu khảo sát

### 2.4.1. Đặc điểm doanh nghiệp khảo sát



Quy trình sản xuất chế biến của các doanh nghiệp như sau:



Các doanh nghiệp trong mẫu khảo sát tiếp cận được với các thị trường lớn trên thế giới như EU, Mỹ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc. Mặc dù hiện nay tỷ lệ phần trăm xuất khẩu đến thị trường EU khoảng 10% nhưng đây là thị trường nền tảng để doanh nghiệp hướng đến và mở rộng trong tương lai. Các sản phẩm xuất khẩu đi thị trường EU chủ yếu là các loại cá, tôm, mực và các sản phẩm chế biến từ cá, tôm, mực.

Kết quả đánh giá quan trắc môi trường theo Nghị định 44/2016/NĐ-CP ngày 15/05/2016 (Chính phủ, 2016) ở các doanh nghiệp được khảo sát cho thấy: môi trường làm việc của công nhân chế biến thủy sản có đặc thù như độ ẩm cao, nhiệt độ thấp, nền ướt, ẩm thấp, dùng nhiều hóa chất khử trùng chlorine, tiếng ồn...; tư thế lao động chủ yếu là đứng, mặc bảo hộ lao động trong suốt quá trình làm việc... Các yếu tố này có thể gây ra các tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, ảnh hưởng sức khỏe của người lao động. Do đó, rất cần đi sâu phân tích để đưa ra các biện pháp tăng cường giảm thiểu tác hại đến sức khỏe của người lao động nhằm đảm bảo vệ sinh an toàn lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động, phòng, chống bệnh nghề nghiệp.

*Thách thức của doanh nghiệp ảnh hưởng đến việc tuân thủ xã hội đối với người lao động*

Một là, giấy chứng nhận bền vững liên quan đến truy xuất nguồn gốc. Cho đến nay, nhiều doanh nghiệp phải đối mặt với các quy định về truy xuất nguồn gốc đối với những mặt hàng xuất khẩu sang thị trường châu Âu và chưa có phương hướng giải quyết một cách hiệu quả đối với các quy định này.

Trong số 15 doanh nghiệp khảo sát, có 10 doanh nghiệp sử dụng nguồn nguyên liệu nuôi trồng tại Cần Thơ và Sóc Trăng và 05 doanh nghiệp sử dụng nguồn nguyên liệu từ khai thác thủy sản ở Kiên Giang. Đối với các doanh nghiệp nuôi trồng thì gặp phải khó khăn về chứng nhận Ao nuôi trồng (ASC), người nông dân thường khó đáp ứng yêu cầu “*phải cung cấp giấy xác nhận xuất xứ nguồn gốc, chứng nhận Ao nuôi đúng kỹ thuật, có xuất xứ cam kết nguồn gốc của nguyên liệu... do quy trình thủ tục rất khó, chi phí tốn kém*” (PVS đại diện Công ty TNHH 5, CT). Trong khi đó đối với các doanh nghiệp chế biến xuất khẩu thủy sản có nguồn nguyên liệu từ khai thác hải sản đánh bắt tự nhiên như ở Kiên Giang thì phải có giấy chứng nhận khai thác bền vững (MSC). Hầu hết các doanh nghiệp đang gặp khó khăn về Giấy chứng nhận này liên quan đến Quy định IUU - Cuộc chiến toàn cầu chống lại nạn khai thác bất hợp pháp, không khai báo và không theo quy định<sup>1</sup>.

---

1. Hội đồng châu Âu (EC) đã ban hành Quy định số 1005/200857 ngày 09/9/2008 nhằm ngăn chặn, chống và loại bỏ các hoạt động khai thác IUU bắt đầu có hiệu lực từ ngày 01/10/2010. Quy định IUU của EC áp dụng với tất cả các tàu khai thác cập cảng và chuyên tải của EU hay nước thứ 3 tại các cảng của EU và tất cả các sản phẩm thủy sản được xuất nhập khẩu vào hay từ các nước EU. Quy định này nhằm đảm bảo không có sản phẩm khai thác nào bị đánh bắt bất hợp pháp xâm nhập được vào thị trường EU. Quy định này yêu cầu các nước sở tại phải xác nhận nguồn gốc và tính hợp pháp của các mặt hàng thủy sản. Khi nước cấp quốc tịch cho tàu không thể xác minh tính hợp pháp của các sản phẩm phù hợp với các quy định quốc tế, EC sẽ bắt đầu một quá trình hợp tác và hỗ trợ các nước này cải tiến khuôn khổ pháp lý và các hoạt động quản lý của mình. Các mốc quan trọng của tiến trình này là cảnh báo (thẻ vàng), thẻ xanh sẽ được đưa ra nếu các vấn đề cảnh báo được giải quyết và ngược lại thẻ đỏ sẽ được ban hành và kèm theo lệnh cấm giao dịch thương mại.

“Hiện tại còn 6 công hàng chưa xuất được vì chưa có giấy chứng nhận, do không đủ hồ sơ xuất xứ. Tất cả các nhà máy liên quan đến chế biến thủy sản, từ đầu năm đến nay, đều đứng lại không xuất được vì thiếu giấy chứng nhận. Nhà máy không mạnh dạn mua nguyên liệu. Khi mua sẽ mua tất cả nguyên liệu về phân loại lại; vướng tài chính doanh nghiệp, lao động cũng bị ảnh hưởng” (PVS đại diện Công ty CP 6, KG). “Hiện tại rất khó khăn về MSC. Mua hàng trực tiếp của ngư dân, có nhiều vấn đề vướng mắc về nguồn đánh bắt vì ngư dân chưa hiểu thực tế quy định tàu đánh bắt ở khu vực nào, vùng biển nào mới được công nhận IUU; họ thiếu kiến thức, không được đào tạo cơ bản, làm nghề cha truyền con nối; không quan tâm đến định vị trong khi châu Âu lại yêu cầu phải có định vị, chỉ cần mất kết nối định vị quá 2 tiếng thì không được cấp giấy chứng nhận MSC” (PVS đại diện Công ty TNHH 2, KG).

*Hai là, các tiêu chuẩn về tuân thủ xã hội, trong đó có vệ sinh, an toàn thực phẩm, an toàn lao động, sức khỏe nghề nghiệp: nhiều doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn ở giai đoạn đầu tham gia vào thị trường châu Âu.*

Quy định về thời gian làm việc, bắt buộc tuân thủ 8 giờ/ngày thật sự là một bài toán khó cho các doanh nghiệp chế biến xuất khẩu thủy sản. Do tính chất đặc thù của ngành, thời gian làm việc phụ thuộc vào nguồn nguyên liệu đầu vào nên thời gian làm việc có khi phải yêu cầu dài hơn 8 tiếng/ngày để hoàn thành xong khâu làm sạch nguyên liệu. “Thời gian đặc thù là tăng ca, ngày lễ tết cũng phải làm nếu có hàng. Nguyên liệu về là phải xử lý kịp thời, nếu không sẽ bị hư hỏng, không đảm bảo an toàn thực phẩm. Trong những trường hợp như vậy, doanh nghiệp phải thỏa thuận được với công nhân về thời gian làm việc, họ có thể chấp nhận tăng ca, đảm bảo điều kiện sống tốt,

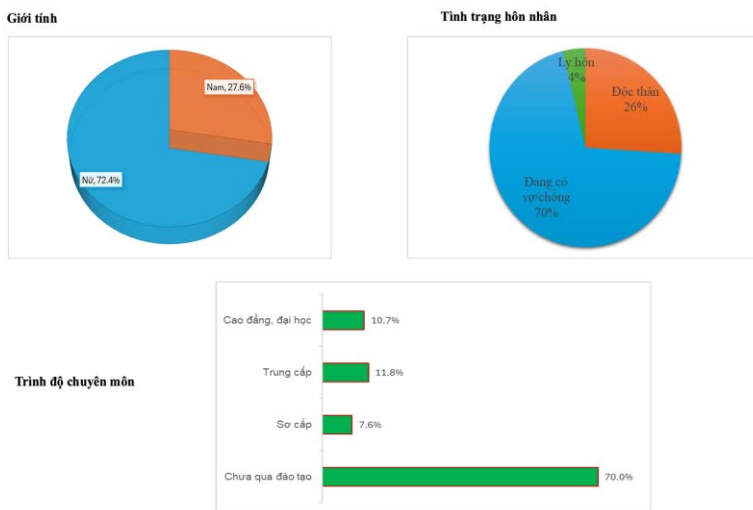
tăng ca đảm bảo theo đúng hệ số tăng ca” (PVS đại diện Công ty CP 6, KG). “Trước khi có SA8000 thì người lao động làm việc nhận lương theo sản phẩm nên lương cao, họ làm hơn 10 tiếng. Theo SA8000 giảm còn 8 tiếng thì năng suất nhìn chung thấp, nhưng phải đảm bảo thu nhập cho người lao động nên doanh nghiệp phải trả chi phí cao hơn. Trong khi doanh nghiệp phải cạnh tranh giá cả trên thị trường. Tất cả các thị trường tiết giảm chi phí, làm sao giảm giá thấp thì họ mới mua” (PVS đại diện Công ty CP 7, CT).

Ba là, tình trạng thiếu lực lượng lao động trực tiếp sản xuất thường xuyên xảy ra trong khi các quy định yêu cầu tuân thủ nghiêm về thời gian làm việc trong nhà máy. Hầu như doanh nghiệp chế biến thủy sản nào cũng gặp khó khăn về tình trạng thiếu hụt lao động, khó tuyển dụng lao động mới do có sự cạnh tranh về lao động giữa các ngành trong vùng. “Thiếu lao động do người trẻ ở địa phương đi làm ăn xa. Ngành chế biến hải sản cực hơn nhiều ngành khác nên ít người lựa chọn, nếu không có sức khỏe thì không làm chế biến thủy sản” (PVS đại diện Công ty CP6, KG). “Doanh nghiệp gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động, lao động có sự lựa chọn ngành khác, người lao động không lựa chọn ngành thủy sản do môi trường không tốt, có bệnh nghề nghiệp. Để thu hút thì phải chú ý an toàn vệ sinh lao động cho người lao động, có nhiều chế độ cho người lao động để giữ chân họ” (PVS đại diện Công ty CP 7, CT).

Những khó khăn này đã và đang ảnh hưởng trực tiếp đến doanh nghiệp, dẫn đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp thiếu hiệu quả, không thể phát triển bền vững nếu không có giải pháp cải thiện tình hình trước áp lực cạnh tranh ngày càng tăng với các nước khác trong khu vực và trên thế giới trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

*2.4.2. Đặc điểm của người lao động trong các doanh nghiệp chế biến thủy sản*

Trong tổng số 450 công nhân tham gia trả lời phiếu khảo sát, ít có sự khác biệt về giới tính, tình trạng hôn nhân và trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động giữa 03 địa bàn khảo sát. Đa phần công nhân là nữ (chiếm 72,4%), đang có vợ/chồng (70,2%), chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật (70%). Hầu hết người lao động có mức học vấn trung bình là hoàn thành bậc trung học cơ sở và chỉ được đào tạo nghề ngắn hạn tại doanh nghiệp.



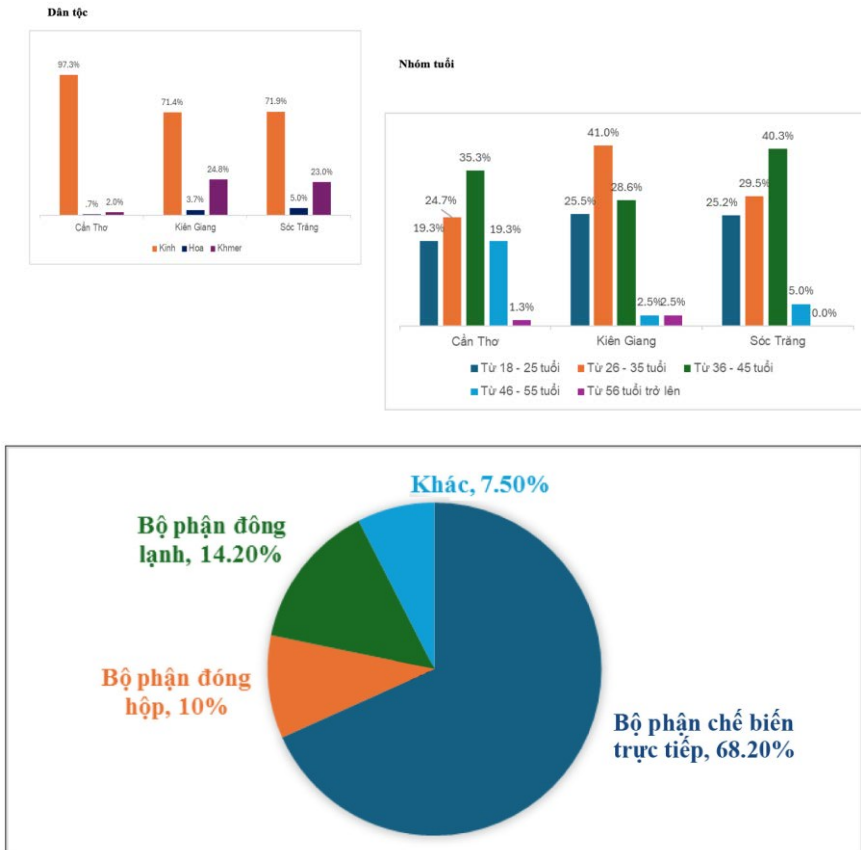
*Hình 8. Đặc điểm giới tính, tình trạng kết hôn, và trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động (%)*

*Nguồn:* FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

Tuy nhiên, có sự khác biệt về yếu tố dân tộc của người lao động ở các địa bàn khảo sát. Do cơ cấu dân số Sóc Trăng và Kiên Giang có đông người Khmer nên tỷ lệ người lao động Khmer đang làm việc tại các nhà máy chế biến thủy sản ở hai tỉnh này khá cao.

Ở Cần Thơ, người Kinh chiếm 97,3% trong tổng số 150 người lao động; trong khi người lao động Khmer chiếm tỷ lệ 24,8% ở Kiên Giang và 23% ở Sóc Trăng.

Về nhóm tuổi, có 249 công nhân thuộc độ tuổi từ 18 đến 35 chiếm tỷ lệ 55,3%, 155 công nhân thuộc độ tuổi từ 36 đến 45 chiếm tỷ lệ 34,4% và còn lại từ 46 tuổi trở đi chiếm khoảng 10,2%. Kết quả này cho thấy, công nhân trong công ty đa phần có độ tuổi dưới 45, tập trung nhiều nhất ở độ tuổi 18 đến 35 tuổi.



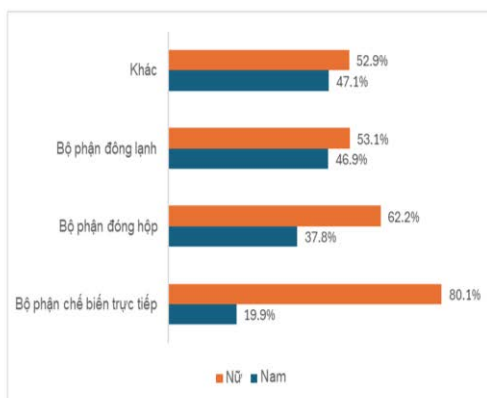
Hình 9. Cơ cấu dân tộc, nhóm tuổi, và khu vực việc làm của người lao động

Nguồn: FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

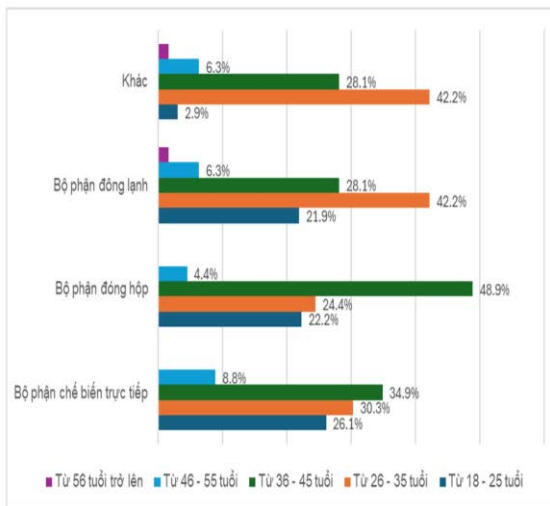
Đối với các doanh nghiệp chế biến thủy sản, lực lượng lao động tập trung đông nhất ở bộ phận chế biến trực tiếp, chiếm 68,2% tổng số 450 người được khảo sát; tiếp đến là bộ phận đông lạnh, chiếm 14,2%; tỷ lệ làm việc ở bộ phận đóng hộp chiếm 10%; những người còn lại làm việc ở các bộ phận khác chiếm khoảng 7,5%.

Trong mỗi bộ phận sản xuất, có sự khác biệt đáng kể về giới tính và độ tuổi của người lao động. Trong số những người làm việc ở bộ phận chế biến trực tiếp có hơn 75% là nữ giới và tập trung nhiều hơn nhóm tuổi trẻ từ 18 đến 40 tuổi.

**Giới tính phân theo bộ phận làm việc trong nhà máy**



**Nhóm tuổi phân theo bộ phận làm việc trong nhà máy**



*Hình 10. Người lao động tại các bộ phận làm việc trong nhà máy phân theo cơ cấu giới tính và nhóm tuổi (%)*

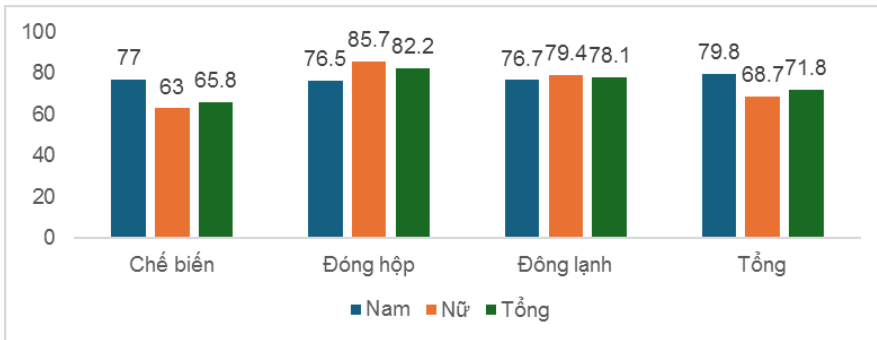
*Nguồn:* FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

## 2.5. Kết quả khảo sát

### 2.5.1. Môi trường làm việc trong doanh nghiệp

#### Hợp đồng lao động

Trong số 450 người lao động được khảo sát tại 15 doanh nghiệp, phần lớn người lao động có hợp đồng không thời hạn (71,8%), khoảng 25,1% có hợp đồng dưới 36 tháng, và chỉ 3,1% là hợp đồng thời vụ, hợp đồng thử việc tại thời điểm khảo sát. Một điểm đáng chú ý là tỷ lệ nam giới có hợp đồng không thời hạn cao hơn 12 điểm phần trăm so với nữ giới (79,8% và 67,8% tương ứng), trong khi tỷ lệ nữ giới có hợp đồng dưới 36 tháng cao hơn 8,5 điểm phần trăm so với nam giới (22,8% và 15,3% tương ứng) dù nữ chiếm 72,4% trong tổng số lao động được khảo sát. Điều này cho thấy mức độ ổn định về việc làm của lao động nam trong các doanh nghiệp chế biến thủy sản cao hơn so với lao động nữ.



Hình 11. Loại hợp đồng lao động lâu dài phân theo giới tính và bộ phận làm việc (%)

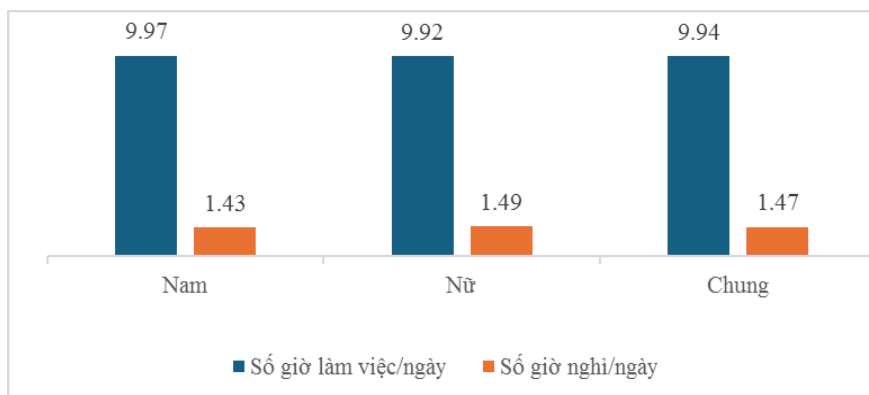
Nguồn: FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

Nhìn chung, các doanh nghiệp đều tuân thủ các quy định về việc sử dụng lao động có hợp đồng. Tất cả người lao động đều từ

18 tuổi trở lên, trong đó chỉ có một bộ phận nhỏ là lao động thời vụ, lao động thử việc áp dụng theo các quy định của Bộ luật Lao động.

*Thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi*

Hiện nay, hầu như tất cả doanh nghiệp áp dụng chế độ làm việc 1 ca/ngày và phổ biến nhất là bắt đầu từ 7:00 và kết thúc lúc 17:00, bao gồm thời gian nghỉ giữa ca và thời gian mặc đồ bảo hộ lao động trước khi vào khu vực làm việc trong nhà máy. Thời gian làm việc trung bình một ngày của người lao động là 9,94 giờ/ngày. Xét theo giới tính, số giờ làm việc cũng như nghỉ ngơi trong ngày của nam và nữ không có sự khác biệt đáng kể.



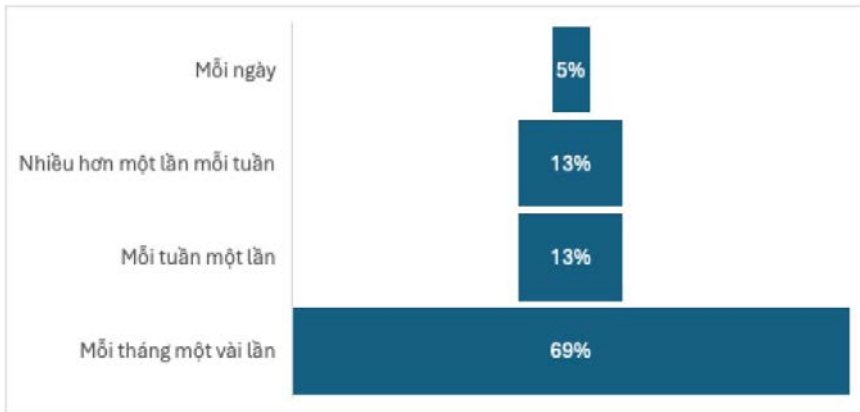
*Hình 12. Số giờ làm việc và số giờ nghỉ ngơi trong ngày phân theo giới tính (giờ)*

*Nguồn:* FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

*Thời gian làm ngoài giờ/tăng ca*

Trong tổng số 450 người được khảo sát, chỉ có 62% người trả lời có làm tăng ca. Do nguồn nguyên liệu thủy sản ngày càng hạn chế và các doanh nghiệp phải chủ động hơn trong việc duy trì việc làm ổn định cho người lao động, số người làm việc thêm giờ trong

thời gian cao điểm và thấp điểm không đáng kể (chỉ 32 người), đa số làm thêm giờ trong những tháng có cường độ trung bình và chỉ “mỗi tháng một vài lần” (chiếm 69%). Kết quả trên cho thấy số lần làm việc thêm giờ không nhiều và không tạo ra áp lực về sự căng thẳng do phải làm việc quá mức.



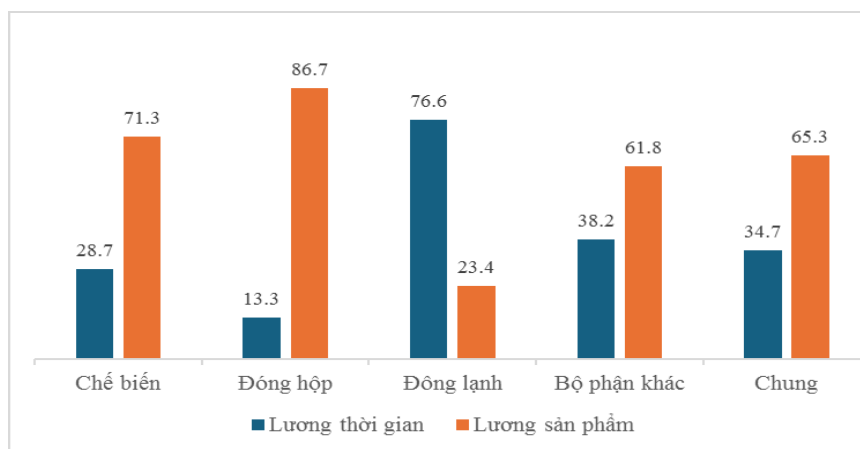
Hình 13. Mức độ tăng ca theo các thời gian cao điểm, trung bình và thấp điểm (%)

Nguồn: FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

Phù hợp với số lần làm thêm trong tháng, số giờ làm thêm trong ngày cũng không cao, với mức trung bình là khoảng 2 giờ làm thêm trong ngày có làm thêm. Thời gian làm thêm này là khá tương đồng ở mọi thời gian sản xuất trong năm. Hầu như không có sự khác nhau đáng kể về thời gian làm việc tăng thêm khi so sánh giữa nam và nữ, giữa các bộ phận sản xuất do quy trình sản xuất của doanh nghiệp được vận hành đồng bộ, đòi hỏi sự tham gia của người lao động từ các khu vực tổ chức vận hành sản xuất khác nhau. Kiểm định thống kê cho thấy không có sự khác biệt giữa biến số giới tính và số giờ làm thêm.

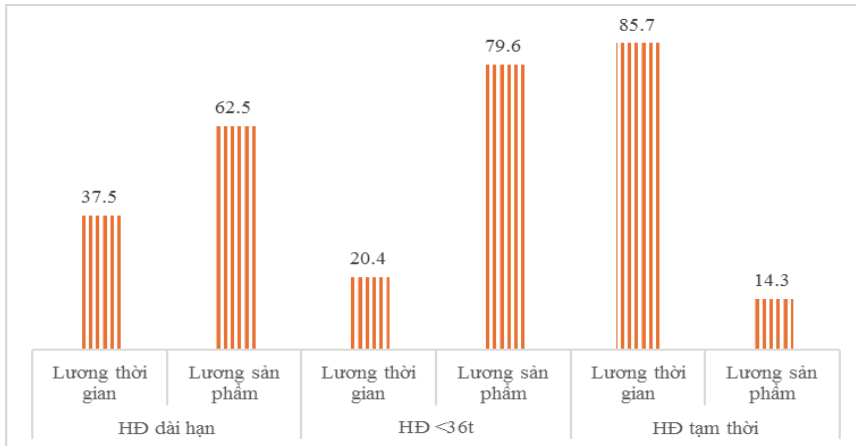
*Tiền lương và các chế độ phúc lợi*

Tại các doanh nghiệp, việc trả lương theo sản phẩm được áp dụng rộng rãi hơn so với trả lương theo thời gian, chiếm tỷ lệ tương ứng là 65,3% và 34,7%, gắn liền với năng suất lao động của người lao động. Cách trả lương theo sản phẩm thậm chí phổ biến hơn ở một số bộ phận sản xuất như chế biến và đóng hộp với tỷ lệ tương ứng là 71,3% và 86,7%. Trong khi đó, ở bộ phận đông lạnh thì 76,6% là áp dụng cách trả lương theo thời gian. Phân tích thêm yếu tố loại hợp đồng lao động cho thấy, có đến 92,4% những người có hợp đồng dưới 36 tháng hiện đang làm việc ở bộ phận chế biến hưởng lương sản phẩm, trong khi tỷ lệ này ở những người có hợp đồng không thời hạn làm cùng bộ phận chỉ có 65,8%, và 34,2% còn lại là hưởng lương thời gian. Nhìn chung, sự khác nhau trong cách trả lương phụ thuộc vào vị trí việc làm và tính chất công việc, đặc biệt loại việc làm có định mức năng suất và số lượng sản phẩm đạt được.



*Hình 14. Cách trả lương cho người lao động phân theo bộ phận làm việc (%)*

*Nguồn:* FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.



Hình 15. Cách trả lương cho người lao động phân theo loại hợp đồng (%)

Nguồn: FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

Kết quả khảo sát năm 2024 cho thấy, thu nhập bình quân hàng tháng của người lao động trong 12 tháng qua là 7.765.000 đồng. So sánh với mức lương tối thiểu vùng<sup>1</sup>, tiền lương của người lao động trong các doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu ở Cần Thơ cao hơn gần gấp đôi mức lương tối thiểu vùng, trong khi ở

1. Theo Nghị định 38/2022/NĐ-CP, mức lương tối thiểu tại khu vực ĐBSCL nằm trong các mức sau đây tùy thuộc vào từng vùng: Vùng II (áp dụng cho thành phố Cần Thơ): 4.160.000 đồng/tháng; Vùng III (áp dụng cho một số thị xã và huyện trong các tỉnh khác): 3.640.000 đồng/tháng; Vùng IV (các khu vực còn lại): 3.250.000 đồng/tháng. Các mức lương này áp dụng cho người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường, với thời gian làm việc không quá 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần. Từ ngày 1/7/2024, lương tối thiểu vùng ĐBSCL được quy định theo Nghị định 74/2024/NĐ-CP, với mức lương tối thiểu tháng và theo giờ được áp dụng cụ thể theo vùng như sau: Vùng II (bao gồm các thành phố lớn và khu công nghiệp thuộc ĐBSCL như Cần Thơ): lương tối thiểu là 4.410.000 đồng/tháng, tương đương 21.200 đồng/giờ; Vùng III: 3.860.000 đồng/tháng, tương đương 18.600 đồng/giờ; Vùng IV: 3.450.000 đồng/tháng, tương đương 16.600 đồng/giờ.

[Do sử dụng nguồn dữ liệu khảo sát trước tháng 7/2024, nên nhóm nghiên cứu căn cứ vào mức lương tối thiểu vùng theo Nghị định 38 để so sánh với tiền lương của người lao động trong mẫu khảo sát].

Kiên Giang và Sóc Trăng thì cao hơn gấp đôi so với mức lương tối thiểu vùng.



Hình 16. Tiền lương trung bình của người lao động tại các doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu so với mức lương tối thiểu vùng (vnd)

Nguồn: FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

Khoản tiền lương của người lao động trong các doanh nghiệp chế biến thủy sản cũng cao hơn so với mức thu nhập trung bình ở mỗi địa phương. Ở Sóc Trăng, khoảng chênh lệch giữa mức lương tối thiểu vùng, mức thu nhập bình quân đầu người của địa phương và tiền lương của công nhân khá lớn (3.640.000, 5.746.000 và 7.825.899 đồng). Tuy nhiên, khoản tiền lương này lại phụ thuộc vào năng suất lao động, trình độ tay nghề do trả lương theo sản phẩm. Các phân tích tương quan và ANOVA cho thấy, tiền lương của lao động tương quan thuận với thời gian làm việc tại doanh nghiệp. Thời gian làm việc lâu hơn phản ảnh kinh nghiệm làm việc nhiều hơn, vị trí công việc cao hơn, và năng suất lao động cũng cao hơn, gắn với tiền lương cơ bản cao hơn. Sau khi kiểm soát yếu tố

bằng cấp chuyên môn và kinh nghiệm lãnh nghề, thời gian làm việc tại doanh nghiệp vẫn duy trì ảnh hưởng tích cực đối với tiền lương cơ bản của người lao động.

Ngoài các khoản thu nhập nêu trên, người lao động cũng được thụ hưởng một số phúc lợi bao gồm các khoản theo quy định của Bộ luật Lao động như bữa ăn trưa do công ty cung cấp đối với tất cả lao động đang làm việc trong ngày; khám sức khỏe định kỳ, trang bị bảo hộ lao động, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn cho người lao động. Tuy nhiên, kết quả này không tương đồng với việc ghi nhận các khoản thu nhập trong 12 tháng qua được người lao động ghi nhận mà có khả năng là do các khoản phúc lợi này nhỏ và không thường xuyên nên người lao động không nhớ hoặc không quan tâm.

*Bảng 2: Tiền lương và các khoản thu nhập bình quân tháng của người lao động tại các doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu trong 12 tháng qua (1.000 VND)*

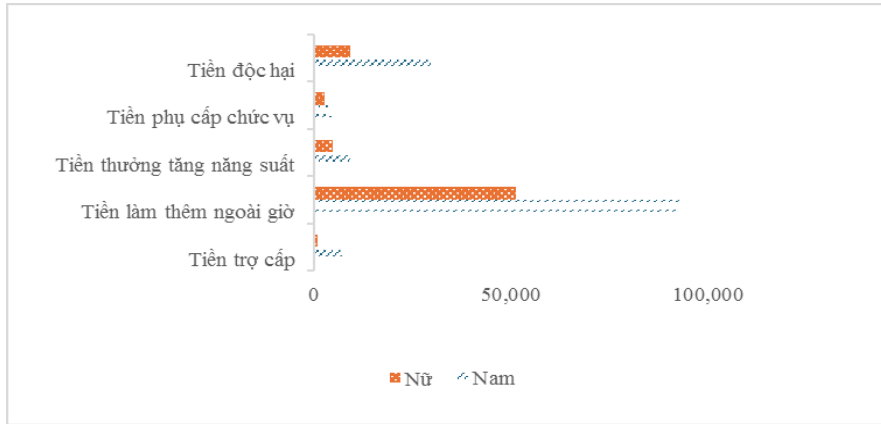
	Khoảng biến thiên	Tối thiểu	Tối đa	Trung bình	Độ lệch chuẩn	(n)
Lương cơ bản hàng tháng	11.500	3.500	15.000	7.487	1.609	(450)
Tiền trợ cấp nhà ở/đi lại	200	0	200	3	21	(10)
Tiền làm thêm ngoài giờ	750	0	750	63	144	(90)
Tiền thưởng tăng năng suất	350	0	350	6	37	(13)

Tiền phụ cấp chức vụ	300	0	300	3	26	(7)
Tiền độc hại	420	0	420	15	61	(28)
Tiền thưởng lễ tết	5.000	0	5.000	139	748	(21)
Tiền khác	1.800	0	1.800	50	267	(18)
Tổng thu nhập hàng tháng	11.500	3.500	15.000	7.765	1.823	(450)

*Nguồn:* FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

Để giữ chân người lao động, một số doanh nghiệp cố gắng duy trì mức ổn định làm việc (có việc làm thường xuyên), hoặc phát hành cổ phiếu cho công nhân, càng làm lâu cổ phiếu càng nhiều. “*Có người làm lâu năm, nhận gần 100 triệu từ lợi tức*” (PVS đại diện Công ty TNHH 6, CT).

Từ góc độ giới, không có sự phân biệt đối xử trong tiếp cận các loại phúc lợi xã hội tại doanh nghiệp. Qua kết quả kiểm định thống kê về chế độ phúc lợi và giới tính cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa. Kết quả khảo sát cho thấy, gần như nam giới và nữ giới có tỷ lệ nhận các khoản phúc lợi như nhau, từ bữa ăn do công ty cung cấp, khám sức khỏe định kỳ, nghỉ phép năm, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn, và bảo hộ lao động... Tuy nhiên, có sự khác biệt nhất định về số tiền nhận làm thêm giờ hay tiền độc hại, do nam thường làm việc trong các môi trường bất lợi hơn như ở bộ phận đông lạnh, bộ phận bảo trì, sửa chữa máy móc.



Hình 17. Các khoản phúc lợi của người lao động tại các doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu phân theo giới tính (%)

Nguồn: FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

Các chế độ đặc biệt cho phụ nữ mang thai, có kinh nguyệt hàng tháng được áp dụng theo quy định của pháp luật. Thông tin từ một nhà máy cho biết: “Lao động nữ trong thời gian kinh nguyệt được nghỉ mỗi ngày 30 phút, tối thiểu là 03 ngày trong một tháng; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động. Đối với người lao động có con nhỏ dưới 6 tuổi thì được nhận trợ cấp nuôi con nhỏ dưới 6 tuổi là 50.000đ/tháng/bé, bao gồm cho cả lao động nam và nữ” (PVS đại diện Công ty CP 4, ST).

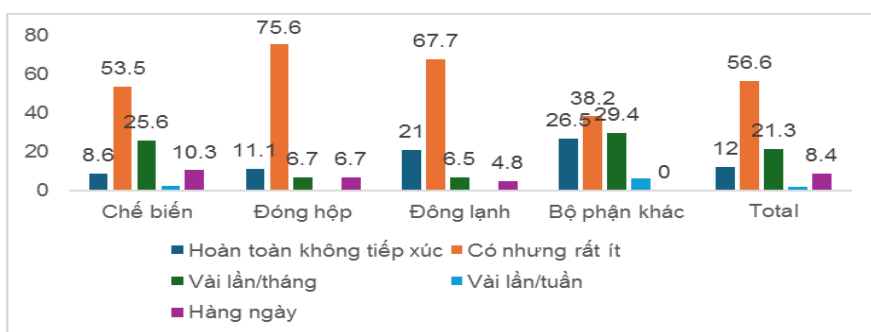
Tuy nhiên, phân tích các văn bản báo cáo về những chính sách khen thưởng, thi đua, cơ hội được đào tạo do các nhà máy cung cấp chỉ có các thông tin chung, chưa có số liệu tách biệt về giới. Đây là một hạn chế mà các doanh nghiệp cần cải tiến trong các chế độ báo cáo để đưa ra các chính sách thi đua, khen thưởng khuyến khích sự tham gia của nữ lao động nhiều hơn.

### 2.5.2. An toàn lao động

#### Mức độ tiếp xúc với hóa chất

Người lao động trong các doanh nghiệp chế biến thủy sản có mức độ tiếp xúc với hóa chất khá phổ biến do liên quan đến các yêu cầu đảm bảo an toàn vệ sinh thực phẩm, đặc biệt là với thực phẩm thủy sản tươi sống. Tuy nhiên, mức độ phổ biến tùy thuộc vào bộ phận làm việc. Tính chung, chỉ 12% là hoàn toàn không tiếp xúc trực tiếp với hóa chất, còn lại thì 56,6% cho rằng có tiếp xúc nhưng rất ít, 21,3% có tiếp xúc nhưng chỉ vài lần/tháng. Số người tiếp xúc vài lần/tuần hoặc tiếp xúc hàng ngày chỉ khoảng hơn 10% trong tổng số người trả lời. Người lao động làm việc ở bộ phận chế biến có tần suất tiếp xúc cao nhất.

Mức độ tiếp xúc với hóa chất của người lao động rõ ràng là phụ thuộc vào mức độ tiếp xúc trực tiếp và thường xuyên với nguyên liệu thủy sản. Tuy nhiên, hóa chất mà người lao động tiếp xúc là các loại hóa chất an toàn, được sử dụng phổ biến khi tuân theo các quy định của các cơ quan có thẩm quyền. Chỉ 03 trường hợp tiếp xúc với NH<sub>3</sub>, còn tất cả chỉ tiếp xúc với chlorine, còn và xà phòng để tẩy rửa dụng cụ sản xuất và tay. Kết quả khảo sát cho thấy, 99,5% số người lao động được khảo sát trả lời rằng họ biết cách sử dụng hóa chất an toàn.

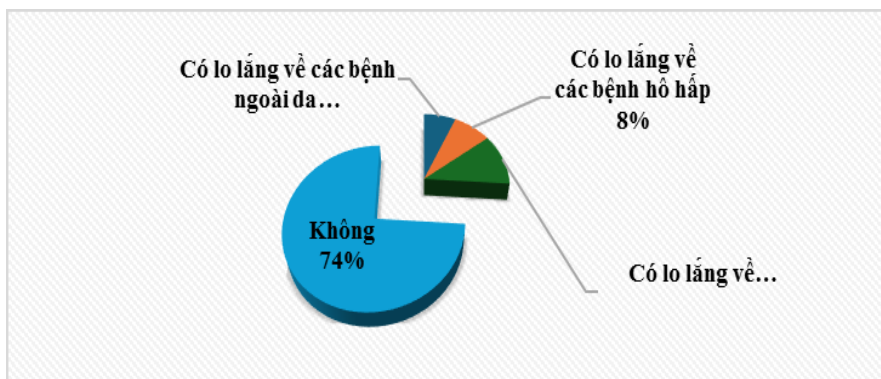


Hình 18. Mức độ tiếp xúc với hóa chất phân theo bộ phận làm việc của người lao động tại các doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu (%)

Nguồn: FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

### *Sự lo lắng khi tiếp xúc với hóa chất*

Dù biết cách sử dụng hóa chất an toàn, một số người lao động vẫn tỏ ra lo lắng về ảnh hưởng đối với sức khỏe khi tiếp xúc với hóa chất. Trong đó, 6,8% lo lắng về các bệnh ngoài da, 8,1% lo lắng về các bệnh hô hấp, và 11,5% lo lắng về các ảnh hưởng đến tình trạng sức khỏe sau này. Một số người cảm thấy da tay bị khô khi sử dụng thường xuyên các chất tẩy rửa, khi vệ sinh dụng cụ và tay. Một số người do cơ địa cũng nhạy cảm với mùi hóa chất và dễ bị viêm mũi, viêm hô hấp. Sự lo lắng về tình trạng sức khỏe sau này có thể là mơ hồ, không rõ ràng nhưng đặt ra vấn đề về hiệu quả hoạt động truyền thông nội bộ trong doanh nghiệp và các giải pháp bổ sung để sắp xếp hợp lý vị trí việc làm và giải pháp giảm thiểu tác động không mong muốn.



*Hình 19. Lo lắng đến sức khỏe khi tiếp xúc với các loại hóa chất tại nơi làm việc (%)*

*Nguồn:* FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

Bên cạnh đó, 75,1% số người lao động được hỏi cho rằng họ không có lo lắng gì về ảnh hưởng của hóa chất đối với sức khỏe của mình. Có 72,4% số người trả lời cho rằng hóa chất không hoặc

ít ảnh hưởng đến sức khỏe. Hơn nữa, họ đã được tập huấn để sử dụng hóa chất an toàn và được trang bị các loại bảo hộ lao động nên hạn chế tối đa ảnh hưởng đến sức khỏe.

*Bảng 3: Lý do không lo lắng đến sức khỏe khi người lao động tiếp xúc với các loại hóa chất tại nơi làm việc (n=185)*

	n=185	% (*)
Hóa chất không hoặc ít ảnh hưởng đến sức khỏe	134	72.4
Được trang bị về bảo hộ lao động	34	18.4
Được tập huấn về an toàn lao động	43	23.2

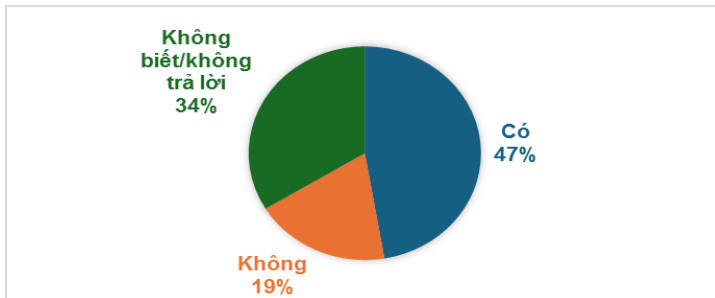
*(\*) câu hỏi nhiều lựa chọn và % trên số người trả lời.*

*Nguồn:* FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

Người lao động cho rằng, tỷ lệ pha hóa chất tẩy rửa sàn và dụng cụ sản xuất theo tiêu chuẩn HACCP, các loại hóa chất được phép sử dụng, mức độ sử dụng thấp, hóa chất được sử dụng an toàn trong khâu vệ sinh. Họ cũng đã được hướng dẫn sử dụng, trang bị bảo hộ lao động đầy đủ. Các trang bị như khẩu trang, găng tay, ủng, quạt thông gió... được nhiều người đề cập trong khi làm việc để hạn chế ảnh hưởng của hóa chất nếu có.

Công ty có những hướng dẫn cụ thể về việc sử dụng hóa chất an toàn. Kết quả khảo sát cho thấy, doanh nghiệp có bảng hướng dẫn sử dụng hóa chất (99,3%) và bảng cảnh báo về hóa chất nguy hiểm (96,6%). Điều này xác nhận tính phổ biến về các quy định an toàn lao động liên quan đến hóa chất.





Hình 21. Doanh nghiệp có giải pháp nào để hạn chế sự ảnh hưởng của hóa chất đến sức khỏe người lao động (%)

Nguồn: FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.



Hình 22. Bảng hướng dẫn vệ sinh, cảnh báo nguy hiểm tại các phân xưởng làm việc

Nguồn: Ảnh do nhóm tác giả chụp tại các doanh nghiệp.

“Trước khi đi vào sản xuất phải tóc tai gọn gàng, không đeo nữ trang. Mỗi khâu có bảo hộ lao động riêng phù hợp với khâu đó, bảo hộ lao động này do doanh nghiệp trang bị. Trước khi vào phải qua hệ thống khử trùng, là yêu cầu số 1, đòi hỏi rất cao trong ngành chế biến thủy sản, để đảm bảo chất lượng sản phẩm” (PVS đại diện Công ty TNHH 3, KG).

#### *Bảo hộ lao động*

“Bảo hộ lao động được công ty cấp và giặt (áo bảo hộ, bao tay, ủng, yếm), không được mang về vì sợ bị nhiễm khuẩn. Bao tay cung cấp theo định kỳ (1 lần/tháng), ủng (1 lần/năm); công nhân phi lê, định hình thì cấp áo mang về giặt (2-3 cái/năm), họ mang dao về mài (tự mang về), tự quản lý dụng cụ dao cá nhân” (Công ty TNHH 6, CT).

Kết quả khảo sát cho thấy, các loại trang bị bảo hộ lao động được cung cấp phổ biến cho người lao động và được sử dụng phù hợp với yêu cầu công việc của từng bộ phận sản xuất trong doanh nghiệp.

Trừ mũ bảo hộ và áo choàng chống lạnh, các loại trang bị bảo hộ lao động đều được tuyệt đại đa số người lao động xác nhận sử dụng hàng ngày. Một tỷ lệ nhỏ thỉnh thoảng hoặc rất ít khi sử dụng do công việc của họ không yêu cầu sử dụng như áo choàng chống lạnh và mũ bảo hộ. Áo choàng chống lạnh dành để sử dụng khi vào phòng lạnh nên chỉ 12% thường xuyên sử dụng và 11,5% thỉnh thoảng sử dụng. Tương tự, mũ bảo hộ cũng áp dụng ít phổ biến hơn khi làm việc trong kho hoặc với một số công việc liên quan đến máy móc và vận chuyển hàng hoá. Tóm lại, việc trang bị bảo hộ lao động là phổ biến và áp dụng thường xuyên tại các doanh nghiệp thủy sản được khảo sát.

Bảng 3: Mức độ sử dụng bảo hộ lao động tại nơi làm việc của người lao động

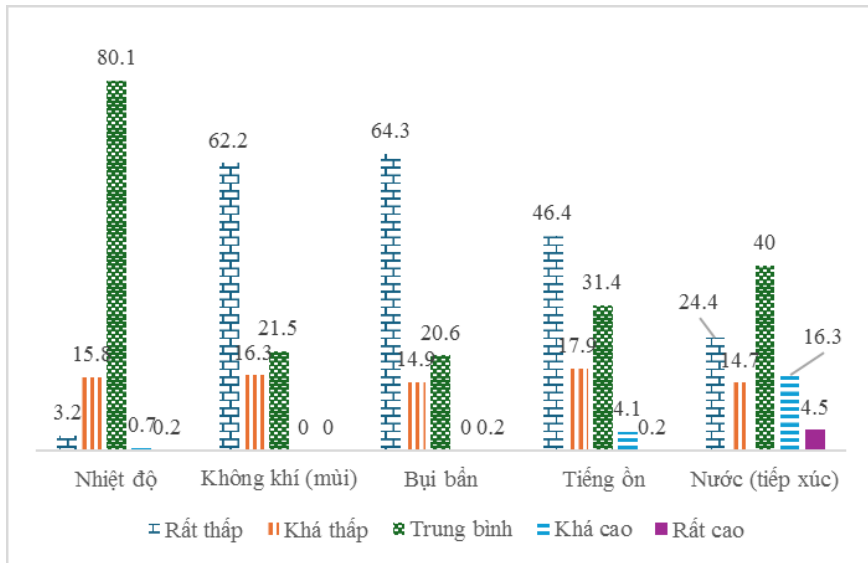
	Mức độ sử dụng bảo hộ lao động			Tổng	(n)
	Thường xuyên mỗi ngày	Thỉnh thoảng	Rất ít khi		
Bao tay/găng tay	94.6	3.2	2.3	100.0	(442)
Khẩu trang	97.1	2.3	0.7	100.0	(442)
Quần áo bảo hộ lao động	97.5	0.9	1.6	100.0	(442)
Giày/ủng bảo hộ	96.6	1.1	2.3	100.0	(442)
Áo choàng chống lạnh	12.0	11.5	76.5	100.0	(442)
Mũ bảo hộ	58.4	2.9	38.7	100.0	(442)

Nguồn: FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

Phụ thuộc vào từng bộ phận làm việc, tính chất công việc và mức độ rủi ro tai nạn lao động và sức khỏe nghề nghiệp, doanh nghiệp sẽ trang bị bảo hộ lao động phù hợp. Chẳng hạn ứng phó với nguy cơ té ngã do nền nhà xưởng trơn, thì “*khi xây dựng thiết kế nền không bị đọng nước, ứng chuyên dụng của ngành thủy sản, cung cấp đúng và đều (2 tháng/1 lần), có khâu làm nặng mòn nhiều thì có thể cấp nhiều hơn (trước 2 tháng). Mỗi khu có tạp vụ thường xuyên vệ sinh nền. Hệ thống lối ra vào lối đi thông thoáng*” (PVS đại diện HTX 1, CT).

### 2.5.3. Tình trạng sức khỏe

Một vấn đề cơ bản cần đánh giá là môi trường làm việc của người lao động trong ngành thủy sản ảnh hưởng như thế nào đến sức khỏe.



Hình 23. Điều kiện môi trường làm việc của người lao động tại doanh nghiệp (%)

Nguồn: FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

Trước hết là tư thế làm việc. Đặc điểm nổi bật của điều kiện thao tác đối với công nhân chế biến thủy sản đông lạnh là ở tư thế đứng liên tục trong ca làm việc, mặc dù không thường xuyên tăng ca nhưng cũng có những tháng cao điểm của thời kỳ mùa vụ đánh bắt, thời gian làm việc có thể kéo dài hơn. Tư thế lao động này làm cho công nhân có những đau nhức ở các bộ phận cơ thể như đau mỏi lưng, mỏi cổ, mỏi bắp chân, vai, cánh tay, cẳng tay, cổ tay và các ngón tay, nguyên nhân do phải sử dụng nhóm cơ như cơ gáy,

cơ lưng, cơ đùi, cơ mặt sau căng chân để giữ thăng bằng cho cơ thể ở tư thế lao động đứng. Song song với tư thế đứng làm việc của những công nhân sản xuất trực tiếp thì có một số vị trí như đóng gói sản phẩm, tủ cấp đông thấp làm cho công nhân cúi liên tục gây mỏi cổ, mỏi chân và mỏi lưng.

Đánh giá của người lao động được khảo sát cho thấy một số đặc điểm về nhiệt độ, không khí, bụi, và tiếng ồn của môi trường làm việc cũng ảnh hưởng đáng kể đến sức khỏe người lao động. *“Bên cơ điện có máy móc, tiếng ồn ảnh hưởng thính giác, đông lạnh thì ảnh hưởng đến phổi. Có sử dụng chlorine theo mức độ cho phép để vệ sinh nhà xưởng. Chất phụ gia dùng cho cá bóng đẹp và trong phạm vi cho phép, không ảnh hưởng đến sức khỏe. Công nhân đứng nhiều ảnh hưởng đến xương khớp. Bị bệnh về da bàn tay cũng có”* (PVS đại diện Công ty TNHH 5, CT).

Về nhiệt độ ở nơi làm việc, 80,1% số người trả lời rằng ở mức trung bình, nhưng cũng có đến 15,8% và 3,2% đánh giá là khá lạnh và rất lạnh, trong khi tỷ lệ đánh giá nóng và rất nóng là không đáng kể. Điều này cho thấy nhận định môi trường làm việc có nhiệt độ từ mát đến lạnh.

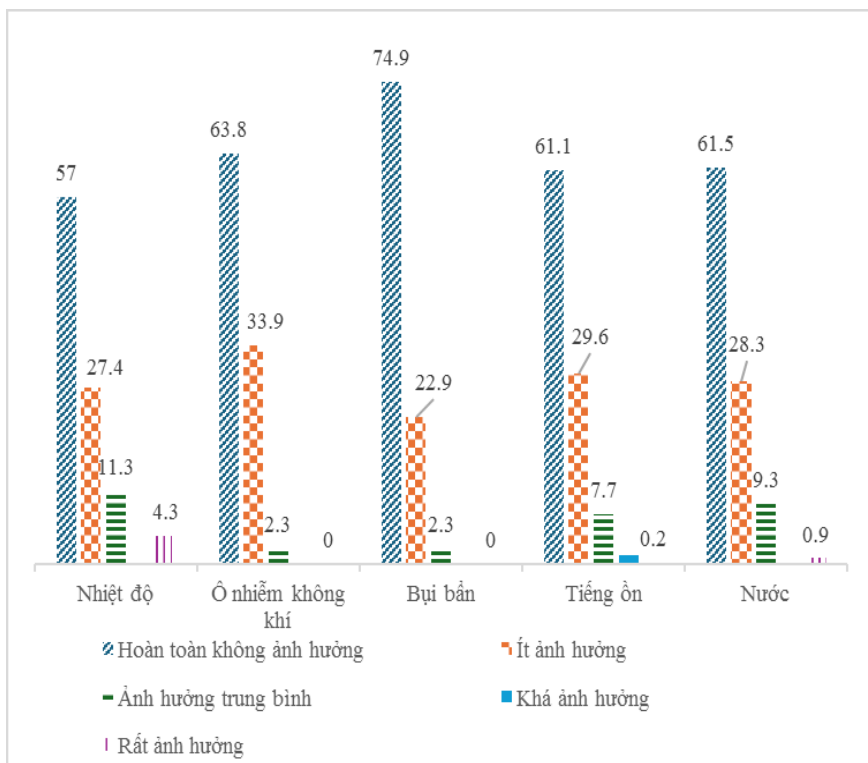
Về mùi trong không khí, hầu hết người lao động cho rằng mức độ ô nhiễm về mùi rất thấp (62,2%) và thấp (16,3%), chỉ 21,5% đánh giá ở mức độ trung bình, và không có ai đánh giá mức độ ô nhiễm cao và rất cao. Như vậy, mùi trong không khí ở nơi làm việc được kiểm soát tốt, không bị ô nhiễm dù là cơ sở chế biến thủy sản. Tương tự như khi đánh giá về bụi, bụi bẩn trong không khí cũng được kiểm soát tốt, không xảy ra tình trạng ô nhiễm, với 62,2% và 16,3% số người trả lời cho rằng mức độ ô nhiễm do bụi bẩn là rất ít và ít, 20,6% đánh giá ở mức độ trung bình.

Về tiếng ồn, 46,4% và 17,9% số người trả lời đánh giá rằng tiếng ồn ở nơi làm việc là rất thấp và thấp, tương ứng, 31,4% cho

rằng ở mức độ trung bình. Điều này cho thấy doanh nghiệp đã duy trì môi trường làm việc khá yên tĩnh và tập trung cho công việc.

Tiếp xúc với nước là một tính chất đặc thù của ngành thủy sản, nên đây cũng là lĩnh vực ảnh hưởng bất lợi nhất đến điều kiện làm việc và sức khỏe của người lao động. Mặc dù vậy, người lao động đánh giá mức độ tiếp xúc nhiều và rất nhiều tương ứng là 16,3% và 4,5%, trong khi hầu hết số người còn lại đánh giá ở mức độ từ trung bình đến ít và rất ít. Đánh giá từ phía người lao động cho thấy môi trường làm việc tại doanh nghiệp khá thuận lợi, đáp ứng các quy định về môi trường làm việc cho người lao động. Tiếp xúc với nước và nhiệt độ tương đối thấp có thể là các yếu tố ảnh hưởng cần quan tâm để xây dựng các giải pháp phù hợp, nâng cao khả năng chống chịu của người lao động đối với môi trường làm việc.

Với các đặc điểm của môi trường làm việc trên, một số yếu tố có thể ảnh hưởng bất lợi đến sức khỏe của người lao động. Đa số người lao động đánh giá môi trường làm việc hoàn toàn không ảnh hưởng đến sức khỏe, dao động từ 57% đối với nhiệt độ đến 74,9% đối với bụi bẩn. Xấp xỉ 1/4 số người lao động cho rằng môi trường làm việc ít ảnh hưởng, dao động từ 22,9% đối với bụi bẩn đến 33,9% đối với mùi trong không khí. Số ít còn lại đánh giá có ảnh hưởng từ mức độ trung bình đến rất ảnh hưởng. Tỷ lệ đánh giá 'rất ảnh hưởng' cao nhất là 4,3% đối với yếu tố nhiệt độ, 0,9% đối với yếu tố nước, và chỉ 0,2% tiếng ồn. Cụ thể, một số người lao động đã đề cập đến một số loại bệnh có nguy cơ bị ảnh hưởng bởi nhiệt độ thấp như sổ mũi, viêm mũi, viêm phổi, đau khớp gối... Một số người lao động khác nêu lên các loại bệnh như giảm thính lực, ù tai bởi tiếng ồn phát ra từ máy móc thiết bị... Một số người khác thường tiếp xúc với nước nhấn mạnh đến tình trạng teo, nhăn da tay. Ngoài ra, tình trạng đứng nhiều giờ trên dây chuyền cũng làm tăng nguy cơ giãn tĩnh mạch chân, đau khớp...



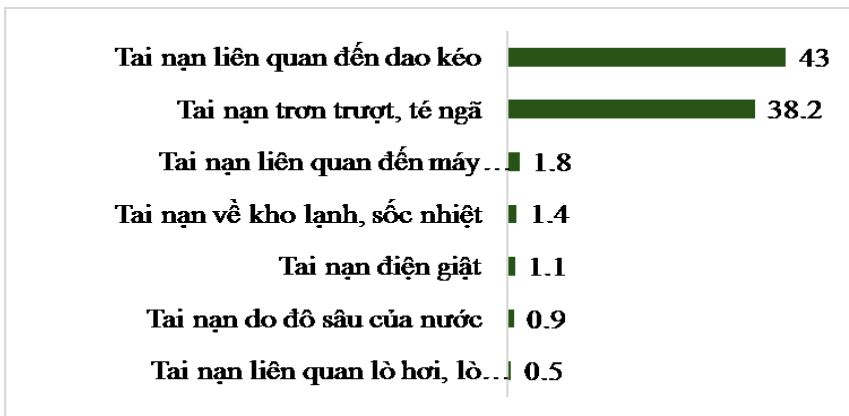
Hình 24. Mức độ ảnh hưởng của môi trường làm việc tại doanh nghiệp đối với sức khỏe của người lao động (%)

Nguồn: FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

*Nguy cơ tai nạn lao động và thực trạng*

Kết quả khảo sát cho thấy, các loại tai nạn phổ biến nhất của người lao động trong các doanh nghiệp chế biến thủy sản là tai nạn liên quan đến dụng cụ lao động (dao kéo) được sử dụng khi sơ chế sản phẩm và tai nạn trơn trượt, té ngã do tiếp xúc với môi trường nước. Khoảng 43% và 28,2% số người lao động đánh giá rằng tại nơi làm việc của họ đã từng xảy ra hai loại tai nạn tương ứng trên. Đây là hai loại tai nạn phổ biến do đặc thù của ngành thủy sản phải sử dụng dao kéo có thể gây đứt tay và sàn nhà xưởng ướt nước có

thể gây chấn thương do té ngã nhưng các tổn thương này chỉ ở mức độ nhẹ. Ngoài hai loại tai nạn điển hình trên, các loại tai nạn khác rất ít xảy ra tại nơi làm việc mà người lao động từng biết đến. Tai nạn do máy móc thiết bị, do sốc nhiệt, do điện giật và do nổ bình lò hơi dù xảy ra với xác suất nhỏ nhưng cũng là các vấn đề cần quan tâm về an toàn lao động do hậu quả của tai nạn có thể nghiêm trọng hơn. “*Tai nạn lao động ít, chủ yếu ở khâu sơ chế sản phẩm, thường là đứt tay, xước nhẹ do công nhân thao tác không cẩn thận*” (PVS đại diện Công ty TNHH 3, KG).



Hình 25. Các loại tai nạn lao động đã từng xảy ra tại doanh nghiệp (%)

Nguồn: FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

Dựa trên nhận thức của mình, người lao động đánh giá rằng doanh nghiệp đã áp dụng một số giải pháp để giảm nguy cơ xảy ra tai nạn tại nơi làm việc. Mặc dù công tác kiểm tra, giám sát về an toàn lao động được thực hiện thường xuyên, khi các sự cố xảy ra doanh nghiệp có thêm động lực để đánh giá các nguyên nhân và tăng cường rà soát các hạn chế, thiếu sót cần khắc phục trong công tác đảm bảo an toàn lao động. Các giải pháp phổ biến nhất (có tỷ lệ

lớn hơn 50%) mà người lao động đề cập nhằm hạn chế các loại tai nạn lao động là hướng dẫn sử dụng, bắt buộc sử dụng bảo hộ lao động và huấn luyện an toàn lao động. Ngoài ra, tùy theo tính chất của từng loại tai nạn lao động mà một số biện pháp khác cũng được nhấn mạnh. Đối với các loại tai nạn liên quan đến máy móc thiết bị như lò hơi, máy công cụ, hệ thống điện... thì công tác kiểm tra, bảo trì thường xuyên và phòng chống cháy nổ là giải pháp được các doanh nghiệp quan tâm áp dụng. Công tác phòng chống cháy nổ là giải pháp giảm các tai nạn lao động do lò hơi, điện giật và sốc nhiệt. Nhìn chung, kết quả trên cho thấy doanh nghiệp đã có những giải pháp có tính hệ thống để giảm thiểu nguy cơ rủi ro xảy ra tai nạn lao động tại nơi làm việc và nâng cao nhận thức của người lao động về các vấn đề nêu trên.

*Bảng 4: Các giải pháp của doanh nghiệp nhằm giảm nguy cơ xảy ra tai nạn lao động tại nơi làm việc phân theo loại tai nạn (%)*

	Các loại tai nạn do các nguyên nhân khác nhau (*)						
	Dao kéo	Lò hơi	Máy công cụ	Điện giật	Trơn trượt, té ngã	Nước sâu	Sốc nhiệt
Hướng dẫn sử dụng	73.1	78.3	77.4	67.4	52.9	70.1	67.4
Bắt buộc sử dụng bảo hộ lao động	73.3	56.8	56.8	53.8	67.0	52.9	69.5
Thường xuyên kiểm tra, bảo trì thiết bị, máy móc	24.4	75.3	79.2	70.4	29.2	45.7	60.6

Huấn luyện an toàn lao động	59.3	72.6	73.1	72.6	61.5	69.2	69.5
Đo lường quan trắc môi trường	11.5	28.5	48.4	25.8	18.1	31.9	38.7
Thực hiện phòng cháy nổ	14.0	59.0	46.4	52.5	19.0	28.5	36.7
(n)	(442)	(442)	(442)	(442)	(442)	(442)	(442)

(\*) câu hỏi nhiều lựa chọn và % trên số người trả lời

Nguồn: FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

### *Tập huấn An toàn lao động*

Xác định được tầm quan trọng của đảm bảo an toàn lao động, các doanh nghiệp thường xuyên tổ chức huấn luyện về an toàn lao động theo định kỳ dưới nhiều hình thức khác nhau. Huấn luyện cho lao động trực tiếp mới vào, huấn luyện định kỳ hàng năm.

*“Công nhân mới vào làm được tập huấn - hướng dẫn, bộ phận quản lý trực tiếp đi giám sát hướng dẫn trực tiếp, cầm tay chỉ việc hàng ngày, ngoài hướng dẫn trên giấy tờ 6 tháng/lần, có lịch hoạt động, hướng dẫn cách sử dụng máy chạy”* (PVS đại diện Công ty TNHH 3, KG).

*“Tất cả các khâu vận hành máy móc đều có nguy cơ, nên mỗi năm có tập huấn an toàn lao động 1 lần. Trong mỗi tổ đội sẽ họp 1 lần/tháng vì cũng có nhiều máy móc; mỗi ngày có tổ trưởng tổ phó đi nhắc nhở trực tiếp”* (PVS đại diện Công ty CP 6, KG).

*“Hướng dẫn an toàn lao động, phòng cháy chữa cháy 1 lần/năm, an toàn lao động 2 năm/lần (phải thuê đơn vị), định kỳ 4 lần/năm (tổ chức nội bộ, họp công nhân 1 quý/1 lần kết hợp tập huấn). Rủi ro chủ yếu là hệ thống máy, vận hành máy. Xưởng toàn là nước, không có cháy nổ, chủ yếu là máy móc, điện, gas. Có các bảng hướng dẫn, thông báo hướng dẫn, và có một số chính sách đào tạo cho các bộ phận” (PVS đại diện Công ty TNHH 2, KG).*

Ngoài tập huấn chuyên nghiệp, nội dung hướng dẫn về an toàn lao động được lồng ghép trong các cuộc họp; các thông số kỹ thuật và cách sử dụng máy móc được treo, dán ở vị trí dễ nhìn thấy nhất khi vận hành máy móc. *“Có dán thông tin hướng dẫn ở các máy cơ điện, máy để vận hành hệ thống lạnh cung cấp cho kho lạnh, chạy cấp đông. Công nhân phụ trách mảng này được tập huấn thường xuyên về an toàn lao động. Cơ điện cơ khí: 2 năm/lần. Lớp học ngắn hạn bên ngoài cũng cho công nhân đi học” (PVS đại diện Công ty TNHH 7, CT).*

#### *2.5.4. Một số nhận xét về hệ thống quản lý của doanh nghiệp*

Hầu hết các doanh nghiệp được khảo sát đều tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật về lao động, an toàn vệ sinh lao động của Việt Nam, cũng như các tiêu chuẩn quốc tế mà thị trường xuất khẩu yêu cầu. Điều này thể hiện qua kết quả khảo sát tại các doanh nghiệp, từ việc xây dựng chính sách, lập kế hoạch hoạt động, tổ chức thực hiện hoạt động, theo dõi, giám sát và cải tiến. Các doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các báo cáo đánh giá quan trắc môi trường lao động theo định kỳ với các đơn vị tư vấn độc lập nhằm đảm bảo tính khách quan; một số doanh nghiệp có lập hồ sơ vệ sinh môi trường lao động của doanh nghiệp nhằm đánh giá tất cả hiện trạng cũng như có những giải pháp cải tiến tốt hơn nhằm đảm bảo môi trường làm việc an toàn, đảm bảo sức khỏe cho người lao động và có các hoạt động liên quan đến lao động nữ.

Tuy nhiên, hầu như các doanh nghiệp chưa thật sự quan tâm đến yếu tố giới trong các báo cáo nêu trên, ngoài chính sách thai sản và kinh nguyệt theo quy định của pháp luật Việt Nam. Trong các báo cáo thiếu hẳn sự mô tả và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến lao động nam và nữ; chưa có những đề xuất cụ thể cải tiến môi trường lao động theo từng giới; cũng như chưa có những đánh giá cụ thể về sức khỏe nghề nghiệp phân theo giới.

## **PHẦN 3**

# **GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG AN TOÀN, THỨC ĐẨY TUÂN THỦ XÃ HỘI VỀ MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN THỦY SẢN XUẤT KHẨU Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG**

### **3.1. Một số kết luận rút ra từ kết quả khảo sát về việc tuân thủ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long**

Kết quả khảo sát cho thấy, các doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu ở vùng ĐBSCL đã tuân thủ các quy định về trách nhiệm xã hội trong đảm bảo môi trường làm việc và an toàn lao động.

Người lao động hiện đang làm việc tại các doanh nghiệp được khảo sát đều từ 18 tuổi trở lên, đại đa số có hợp đồng không thời hạn và hợp đồng dưới 36 tháng. Hầu hết các doanh nghiệp đều làm việc 1 ca/ngày và thời gian làm thêm không vượt mức theo quy định của Bộ luật Lao động nhưng số giờ làm việc trong ca, trừ thời gian nghỉ giữa ca, thường dài hơn 8 tiếng do đặc thù của ngành thủy sản. Ngoài mức lương cơ bản trung bình khoảng 7.500.000 đồng/tháng, người lao động còn nhận được các khoản phúc lợi khác. Mặc dù tiền lương cao hơn mức lương tối thiểu vùng nhưng vẫn chưa đáp ứng mức lương đủ sống, đặc biệt khi xét đến yếu tố trượt giá và chi phí sinh hoạt ngày càng tăng tại các địa phương. Điều này đặt ra yêu cầu

cần có các chính sách điều chỉnh thu nhập phù hợp hơn để đảm bảo đời sống ổn định cho người lao động.

Với các cơ sở vật chất, máy móc thiết bị và dây chuyền công nghệ hiện có, các doanh nghiệp cố gắng cung cấp môi trường làm việc an toàn và thoải mái đối với người lao động. Hầu hết người lao động đánh giá, các yếu tố nhiệt độ, mùi, bụi bẩn, tiếng ồn, và nước tại nơi làm việc là phù hợp đối với môi trường lao động. Doanh nghiệp bố trí đầy đủ các bảng hướng dẫn quy trình sản xuất và sản xuất an toàn. Hóa chất được sử dụng trong chế biến thủy sản chủ yếu là chlorine, chất tẩy rửa để làm vệ sinh dụng cụ, sàn, và tay. Người lao động được hướng dẫn và cảnh báo về cách sử dụng hóa chất an toàn. Doanh nghiệp cũng tập huấn các nội dung về an toàn lao động và cung cấp đầy đủ các trang bị bảo hộ lao động cơ bản cho người lao động trong quá trình làm việc.

Bên cạnh đó, điều kiện làm việc đặc thù của ngành thủy sản cũng có ảnh hưởng nhất định đến sức khỏe nghề nghiệp của người lao động. Đứng nhiều và thời gian đứng kéo dài có thể tăng rủi ro đau khớp gối, giãn tĩnh mạch chân; nhiệt độ lạnh có thể tăng nguy cơ viêm mũi, viêm phổi; tiếp xúc với chất tẩy rửa và nước có thể làm nứt da, khô da, hoặc dị ứng da. Một số tai nạn nghề nghiệp phổ biến như rủi ro đứt tay do sử dụng dao kéo, trượt ngã do sàn ướt, trơn. Hạn chế về nhận thức và thực hành các quy định về an toàn lao động từ phía người lao động; hạn chế về cơ sở vật chất, về chất lượng trang bị bảo hộ lao động và về hiệu quả truyền thông nội bộ doanh nghiệp là những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng của môi trường làm việc và an toàn lao động tại các doanh nghiệp chế biến thủy sản.

Mặc dù theo đánh giá của các đơn vị tư vấn độc lập về quan trắc môi trường lao động, môi trường làm việc đáp ứng trong các tiêu chuẩn cho phép; các doanh nghiệp cũng đã đáp ứng các tiêu chuẩn quy định lao động và các tiêu chuẩn quốc tế

như SA8000, BSCI... đạt các giấy chứng nhận về trách nhiệm xã hội; song trong giai đoạn hiện nay và tương lai, các yêu cầu tuân thủ trách nhiệm xã hội khi xuất khẩu thủy sản sang EU sẽ ngày càng cao hơn và nghiêm ngặt hơn theo xu hướng phát triển bền vững trong bối cảnh tăng trưởng xanh, chuyển đổi xanh. Do đó, để doanh nghiệp phát triển bền vững trong tình hình mới, việc đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động càng phải được chú trọng và cải tiến.

### **3.2. Mong muốn của người lao động về các giải pháp an toàn lao động**

Dựa trên các hiểu biết và trải nghiệm liên quan đến an toàn lao động trong quá trình làm việc, người lao động đề xuất một số giải pháp mà doanh nghiệp nên thực hiện một cách đầy đủ và đạt yêu cầu chất lượng. Mặc dù các đề xuất từ người lao động không mới nhưng sự quan tâm của họ cho thấy tầm quan trọng của mỗi giải pháp, có thể phản ánh những khiếm khuyết, hạn chế trong quá trình thực hiện tại doanh nghiệp hiện nay, và là một kênh thông tin bổ ích để xây dựng các chính sách đáp ứng yêu cầu và nguyện vọng của đối tượng thụ hưởng.

Giải pháp được 71,1% người lao động đề xuất là chú ý đầu tư trang thiết bị. Nhiều ý kiến đề nghị cần đổi mới các trang bị bảo hộ lao động hiệu quả hơn và thay các trang bị bảo hộ lao động cũ thường xuyên hơn. Điều này cho thấy việc có sử dụng nhưng trang thiết bị được thiết kế chưa hiệu quả hoặc cũ kỹ làm giảm hiệu quả đối với việc bảo vệ người lao động trong quá trình làm việc và đảm bảo sức khỏe về lâu dài.

Đề xuất của người lao động cũng cho thấy họ rất quan tâm việc kiểm tra sức khỏe định kỳ khi 50,9% số người mong muốn doanh nghiệp duy trì việc khám sức khỏe 1 lần/năm. Mặc dù, các doanh nghiệp được khảo sát đều tổ chức khám định kỳ hàng năm,

người lao động mong đợi mở rộng danh mục khám sức khỏe tổng quát và các lĩnh vực liên quan đến sức khỏe nghề nghiệp.

*Bảng 5: Đề xuất của người lao động đối với doanh nghiệp về các giải pháp đảm bảo an toàn lao động (n=450)*

	n	% (*)
Cung cấp đầy đủ trang thiết bị bảo hộ lao động cho người lao động	320	71.1
Cải thiện quy trình an toàn vệ sinh lao động đang thực hiện	187	41.6
Cấp quản lý cần giám sát nghiêm việc thực hiện các quy tắc an toàn vệ sinh lao động	203	45.1
Chú trọng việc khen/ thưởng trong thành tích thực hiện các hoạt động an toàn vệ sinh lao động	221	49.1
Tăng cường hoạt động vui chơi, giải trí cho người lao động	202	44.9
Khám sức khỏe cho người lao động định kỳ 1 lần/năm	229	50.9

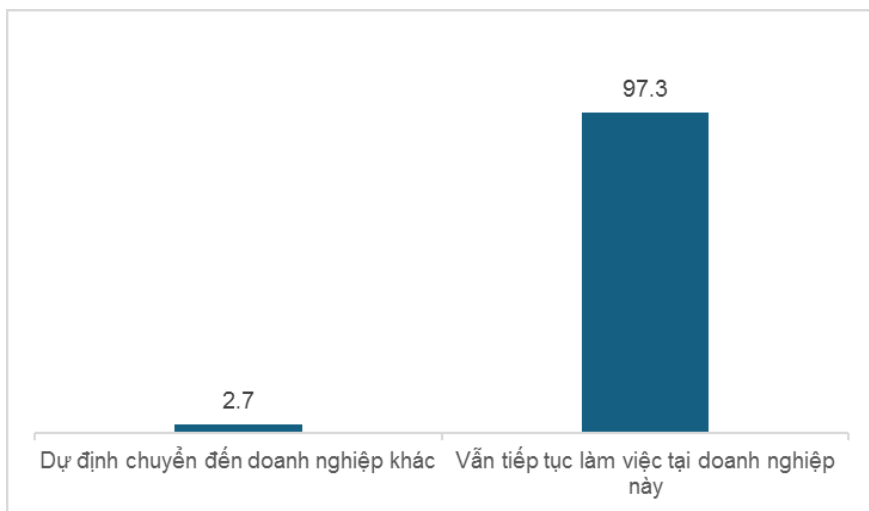
*(\*) câu hỏi nhiều lựa chọn và % trên số người trả lời.*

*Nguồn:* FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

Khen thưởng trong việc thực hiện nghiêm túc các quy tắc an toàn vệ sinh lao động cũng được 49,1% số người trả lời quan tâm. Đề xuất này có tác dụng khuyến khích các nhân tố tích cực và tỏ ra rất đáng xem xét khi các khoản thưởng được nhận hiện nay chỉ chiếm tỷ lệ rất nhỏ trong thu nhập của người lao động. Tương tự,

người lao động cũng có nguyện vọng được doanh nghiệp chăm lo đời sống văn hóa tinh thần như tổ chức mừng sinh hoạt tại chỗ và các chuyến dã ngoại tập thể nhằm tăng cường sự đoàn kết giữa các cá nhân, thúc đẩy sự gắn bó của người lao động với doanh nghiệp, và góp phần xây dựng văn hóa doanh nghiệp.

Khoảng 41,6% số người được hỏi đã đề xuất doanh nghiệp cải thiện quy trình an toàn vệ sinh lao động đang thực hiện hiện nay. Điều này cho thấy bên cạnh việc cung cấp đầy đủ trang thiết bị phù hợp, hiệu quả cho người lao động, quy trình an toàn vệ sinh lao động cũng cần được cải thiện. Kết quả phân tích ở trên cho thấy một bộ phận người lao động không nắm đầy đủ thông tin về các quy định, hướng dẫn. Điều này đặt ra yêu cầu nâng cao hiệu quả truyền thông nội bộ và các phương tiện, phương thức truyền tải thông tin.



*Hình 26. Dự định của người lao động đối với công việc trong thời gian tới (%)*

*Nguồn:* FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

*Nhận thức của người lao động về sự gắn bó với doanh nghiệp*

Kết quả khảo sát cho thấy dấu hiệu khả quan về sự ổn định của người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp chế biến thủy sản được khảo sát ở ĐBSCL. Chỉ 2,7% trong tổng số 450 người trả lời cho rằng họ dự định thay đổi công việc vì lý do cá nhân.

Đối với 97,3% người lao động dự định tiếp tục làm việc tại doanh nghiệp, lý do được lựa chọn cao nhất là công việc ổn định tại công ty (61,6%), tiếp đến là mức thu nhập đủ sống (40,4%). Ngoài hai lựa chọn ưu tiên trên, thì gần nhà là một yếu tố cũng được tính đến vì có thể giảm chi phí về nhà ở, phương tiện di chuyển, ăn uống, giảm thời gian đi lại, và có thể chăm lo, chia sẻ cuộc sống gia đình. Tâm lý quen việc, ngại thay đổi cũng được đề cập. Một số người lao động đánh giá tích cực về môi trường làm việc an toàn tại doanh nghiệp, và việc doanh nghiệp thực hiện tốt các quy định là lý do để họ gắn bó với doanh nghiệp.

*Bảng 6: Lý do người lao động muốn tiếp tục làm việc tại doanh nghiệp*

	n	% (*)
Công việc tại doanh nghiệp ổn định	270	61.6
Thu nhập từ doanh nghiệp đủ sống	177	40.4
Môi trường làm việc tại doanh nghiệp an toàn	25	5.7
Gần nhà, quen việc, không muốn thay đổi	60	13.7
Tổng số	438	100.0

*(\*) câu hỏi nhiều lựa chọn và % trên số người trả lời.*

*Nguồn:* FES và SISS, Khảo sát thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu ở ĐBSCL về môi trường làm việc và an toàn lao động, 2024.

Các đánh giá của người lao động là một cơ sở quan trọng để các doanh nghiệp và các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức xã hội nghề nghiệp tham khảo và cải thiện chính sách và thực hành chính sách về trách nhiệm xã hội.

### **3.3. Khuyến nghị giải pháp**

#### *3.3.1. Nhóm giải pháp đối với doanh nghiệp*

##### *3.3.1.1. Giải pháp đảm bảo thu nhập, đáp ứng lương đủ sống cho người lao động*

- Tổ chức các khóa đào tạo nâng cao kỹ năng thực hành của người lao động để họ có thể làm việc thành thạo ở ít nhất hai công việc khác nhau nhằm tăng khả năng thích ứng chủ động với điều kiện sản xuất đặc thù của ngành chế biến thủy sản, tối ưu hóa việc bố trí lực lượng lao động trong quy trình sản xuất, giải quyết hiệu quả vấn đề thời gian làm việc vượt quá quy định 8 giờ/ngày; qua đó tạo việc làm ổn định và nâng cao thu nhập cho người lao động.

- Tập huấn để làm việc thành thạo ở ít nhất hai công việc khác nhau đồng thời là một giải pháp chủ động và hiệu quả để thích ứng với xu hướng nguồn cung lao động ngày càng giảm sút do quá trình già hóa dân số, do cạnh tranh với các doanh nghiệp nội ngành và các ngành khác ngày càng gay gắt, và phù hợp với quá trình chuyển đổi số, đang tăng tốc nhờ AI tạo sinh.

- Tối ưu hóa quy trình sản xuất và bố trí lao động để cải thiện thu nhập của một bộ phận người lao động có mức lương chỉ cao hơn mức lương tối thiểu vì mức lương này chưa đáp ứng được mức lương đủ sống; đồng thời giữ chân, thu hút lực lượng lao động lao động tại chỗ, thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với cộng đồng địa phương.

- Mở rộng chuỗi sản xuất chế biến thủy sản hoặc liên kết với các cơ sở sản xuất, đánh bắt thủy sản để chủ động nguồn

nguyên liệu trong việc đáp ứng các yêu cầu về tổ chức sản xuất và về tiêu chuẩn xuất khẩu sản phẩm.

○ Tham gia các lớp tập huấn để trở nên thành thạo đối với công việc mới đòi hỏi thêm thời gian của người lao động và đảm trách một công việc khác ngoài công việc quen thuộc có thể làm giảm năng suất lao động trong giai đoạn đầu. Điều này làm giảm thu nhập và giảm động lực nâng cao kỹ năng nghề nghiệp của người lao động. Do vậy, doanh nghiệp cần tạo điều kiện, khuyến khích, và có chính sách hỗ trợ người lao động trong giai đoạn chuyển đổi là hết sức quan trọng và cần thiết.

### *3.3.1.2. Giải pháp đảm bảo an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp*

○ Xây dựng và thực hiện các chính sách an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp được cải thiện về chất lượng và mở rộng phạm vi điều chỉnh hàng năm, bao gồm: đánh giá rủi ro về môi trường làm việc, an toàn lao động; xây dựng kế hoạch thực hiện; kiểm tra định kỳ và thường xuyên về công tác an toàn lao động, môi trường làm việc để phát hiện kịp thời các nguy cơ tiềm ẩn.

○ Đầu tư công nghệ, cải thiện các điều kiện làm việc trong doanh nghiệp để hạn chế các tác động tiêu cực đến sức khỏe nghề nghiệp của người lao động vì tư thế làm việc, loại việc làm, và số lần nghỉ giữa ca ít trong thời gian dài có thể ảnh hưởng nhất định đến sức khỏe nghề nghiệp. Kết hợp với giải pháp đào tạo nâng cao kỹ năng thực hành cho người lao động nêu trên, việc thay đổi vị trí làm việc phù hợp cho người lao động theo một chu kỳ nhất định trong doanh nghiệp có thể là giải pháp tham khảo để cải thiện sức khỏe nghề nghiệp của người lao động.

○ Doanh nghiệp cần đánh giá hiệu quả và qua đó cải thiện chất lượng các trang thiết bị bảo hộ lao động để nâng cao khả năng bảo vệ người lao động trong quá trình làm việc. Đồng thời, cần tăng cường quy trình kiểm tra, giám sát nội bộ và duy trì thường

xuyên việc chấp hành các quy định về an toàn lao động trong doanh nghiệp để hạn chế các tai nạn lao động có thể xảy ra.

- Tổ chức khám sức khỏe định kỳ ít nhất một lần trong năm cho người lao động, không chỉ bao gồm các chỉ tiêu cơ bản theo quy định hiện hành, mà nên mở rộng các chỉ tiêu khác về sức khỏe tổng quát và sức khỏe nghề nghiệp theo chiều sâu, nhằm đánh giá đầy đủ hơn chất lượng sức khỏe của người lao động, qua đó thể hiện sự quan tâm sâu sắc của doanh nghiệp.

### *3.3.1.3. Giải pháp thúc đẩy tính tuân thủ và sự tích cực của người lao động*

- Nâng cao chất lượng truyền thông nội bộ và các hoạt động kết nối trong doanh nghiệp để đảm bảo thông tin thông suốt, nâng cao nhận thức và thực hành quy định an toàn lao động của người lao động. Một bộ phận người lao động chưa biết đầy đủ thông tin về các quy định, hướng dẫn an toàn lao động; chưa biết hoặc chưa quan tâm đến các hoạt động của doanh nghiệp; hoặc lo lắng mơ hồ về ảnh hưởng của môi trường làm việc, tiếp xúc hóa chất đối với sức khỏe nói chung. Điều này có thể ảnh hưởng đến các rủi ro về tai nạn lao động, đến năng lực ứng phó với các tình huống xảy ra, đến năng suất và hiệu quả làm việc. Do đó, doanh nghiệp cần tiếp tục đổi mới và triển khai sâu rộng công tác tuyên truyền, phổ biến Luật An toàn vệ sinh lao động và các quy định, hướng dẫn về an toàn lao động, sử dụng hóa chất, máy móc, trang thiết bị bảo hộ lao động... trong môi trường làm việc tại doanh nghiệp.

- Doanh nghiệp cần xây dựng và áp dụng đầy đủ chu trình chính sách hoàn chỉnh: ra chính sách - lập kế hoạch - thực hiện - theo dõi, giám sát - đánh giá - báo cáo - rút ra bài học kinh nghiệm để thay đổi và điều chỉnh cho phù hợp với yêu cầu của thực tiễn.

- Các chính sách thưởng phạt hiện nay chưa thật sự phát huy hiệu quả. Doanh nghiệp cần áp dụng rộng rãi hơn các hình thức động

viên, khen thưởng và nhắc nhở, xử phạt để nâng cao ý thức chấp hành quy định về bảo hộ lao động và an toàn lao động. Nếu có chính sách thưởng phạt công bằng, minh bạch và thực chất sẽ tạo ra đòn bẩy cho việc tuân thủ kỷ luật lao động và phát huy sáng kiến của người lao động. Hơn nữa, các khoản thu nhập ngoài lương hiện nay còn khá ít ỏi, nên chính sách này của doanh nghiệp cũng góp phần tạo động lực cho người lao động để nâng cao phúc lợi.

○ Mở rộng các sinh hoạt chung và các hoạt động dã ngoại vừa nâng cao phúc lợi xã hội cho người lao động vừa xây dựng văn hóa doanh nghiệp, gắn kết giữa các thành viên, tôn trọng và hành xử theo các giá trị cốt lõi của doanh nghiệp. Các hoạt động này có tác động tích cực đến sự tham gia và lòng trung thành của người lao động đối với doanh nghiệp.

### *3.3.2. Nhóm giải pháp về sự tham gia, phối hợp giữa các bên liên quan*

#### *3.3.2.1. Giải pháp liên kết giữa các doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng*

○ Thực tế cho thấy, trừ một số doanh nghiệp lớn, hầu hết các doanh nghiệp vừa và nhỏ không có khả năng khép kín quy trình sản xuất - chế biến - xuất khẩu sản phẩm và thường bị động về nguồn nguyên liệu. Một số doanh nghiệp gia công cho các doanh nghiệp khác ở khâu chế biến sản phẩm, nên hoạt động thiếu ổn định. Ngoài thách thức lớn nhất là nguồn nguyên liệu, các sản phẩm phụ trong quá trình chế biến cũng chưa được tận dụng tối đa, vừa gây hại môi trường vừa giảm hiệu quả kinh doanh. Do vậy, mở rộng liên kết giữa các doanh nghiệp, kể cả các doanh nghiệp chế biến phụ phẩm, là rất quan trọng và cần thiết để chủ động duy trì hoạt động thường xuyên của doanh nghiệp, tăng giá trị sản phẩm và đảm bảo việc làm, thu nhập ổn định cho người lao động.

○ Tập huấn cho người lao động, bao gồm tập huấn về an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp, là cơ sở quan trọng để

nâng cao nhận thức và thực hành an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp. Tuy nhiên, các doanh nghiệp vừa và nhỏ khó có điều kiện để tổ chức các khóa đào tạo chuyên nghiệp; do vậy việc liên kết theo lĩnh vực hoạt động hoặc với các doanh nghiệp lớn để người lao động có thể tham gia, vừa tận dụng lợi thế về nguồn lực từ các doanh nghiệp lớn, vừa chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn đa dạng và giảm chi phí tổ chức, làm tăng hiệu quả dựa trên quy mô dựa trên những đối tác có nhu cầu.

- Cần vận dụng các mô hình tập huấn sao cho hiệu quả, tiện lợi, tiết kiệm thời gian và chi phí, như online, kết hợp giữa lên lớp với thực hành. Xây dựng các mô hình thí điểm, gắn với nhu cầu thực tế và dễ áp dụng cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

*3.3.2.2. Giải pháp liên kết giữa các bên liên quan: khách hàng, người lao động, doanh nghiệp, hộ nuôi trồng/ đánh bắt thủy sản, nhà nước, hiệp hội ngành nghề*

- Đảm bảo môi trường làm việc và an toàn lao động không chỉ đòi hỏi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, mà còn là trách nhiệm của nhiều bên liên quan khác như khách hàng, người lao động, hộ nuôi trồng/ đánh bắt thủy sản, nhà nước và hiệp hội ngành nghề. Mỗi bên liên quan có vai trò ở các mức độ khác nhau đối với từng lĩnh vực nhưng cần thúc đẩy sự hợp tác, liên kết phù hợp với vai trò và chức năng của các bên để nâng cao hiệu quả giải quyết các vấn đề thực tế đặt ra.

- Cần có sự chuyển biến căn bản trong nhận thức và thực hành của các bên liên quan: Từ cách liên kết thiên về hình thức, đơn giản, trước mắt, ít hợp tác/ phối hợp sang chiến lược hành động theo chiều sâu, liên kết thực chất và hướng đến các giá trị bền vững về trách nhiệm xã hội.

- Khách hàng có vai trò đặc biệt quan trọng đối với việc đề ra các tiêu chuẩn về trách nhiệm xã hội, yêu cầu tuân thủ, và

kiểm tra chặt chẽ, thực chất kết quả thực hiện của doanh nghiệp. Cần đảm bảo có sự tham gia nhiều hơn của người lao động đối với các vấn đề liên quan đến họ trong mối quan hệ ba bên: Khách hàng - Doanh nghiệp - Người lao động, trong đó khách hàng đóng vai trò là bên giám hộ. Cần thay đổi nhận thức về quyền và sự tham gia của người lao động đối với các vấn đề liên quan đến nhu cầu của họ.

○ Để đáp ứng nguồn nguyên liệu trong điều kiện sản xuất nhỏ hiện nay, cần xây dựng mô hình liên kết hiệu quả giữa các doanh nghiệp chế biến và các hộ nuôi trồng/ đánh bắt thủy sản với vai trò trung tâm của nhà nước. Liên kết ba bên: Doanh nghiệp - Nhà nước - Hộ nuôi trồng/ đánh bắt thủy sản đòi hỏi phải quy hoạch vùng chuyên nuôi trồng/ đánh bắt thủy sản, để có sản lượng tập trung, quy mô lớn và đáp ứng các tiêu chuẩn về trách nhiệm xã hội. Quy hoạch vùng nuôi cũng giúp tiết kiệm nhiều chi phí, đảm bảo chất lượng sản phẩm, và đặc biệt là đáp ứng yêu cầu về nguồn gốc sản phẩm xuất khẩu sang thị trường EU.

○ Cần phát huy hiệu quả vai trò cầu nối của VASEP và các hiệp hội chuyên ngành khác trong vai trò kết nối các doanh nghiệp thủy sản và đại diện cho các doanh nghiệp với nhà nước nhằm tháo gỡ các khó khăn về thể chế, chính sách và hỗ trợ doanh nghiệp. Xây dựng cơ chế tương tác thường xuyên và thực chất để kịp thời phản hồi chính sách, vận động chính sách, và điều chỉnh chính sách phù hợp.

○ Cuối cùng, công đoàn với vai trò là người đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động cần độc lập và chủ động hơn trong thực hiện chức năng giám sát trách nhiệm xã hội nói chung và môi trường làm việc, an toàn lao động nói riêng; tham gia và phối hợp với các bên liên quan trong xây dựng nội dung chính sách và thực thi chính sách liên quan đến an sinh xã hội của người lao động.

*3.3.3. Nhóm giải pháp chính sách và khung pháp lý của Nhà nước*

○ Xây dựng cơ sở mức sống tối thiểu vùng ĐBSCL để có cơ sở pháp lý đưa ra mức lương tối thiểu vùng phù hợp, đảm bảo tiền lương của người lao động đáp ứng được mức sống tối thiểu. Từ đó, góp phần thu hút/giữ chân người lao động, giải quyết bài toán thiếu lao động cho doanh nghiệp và cũng là cơ sở để giảm thời gian làm việc, hạn chế sự làm việc quá mức của người lao động.

○ Áp dụng các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp trong việc chi trả lương đủ sống: Miễn giảm thuế và các ưu đãi tài chính cho các doanh nghiệp cam kết trả lương đủ sống cho người lao động.

○ Thiết lập các quỹ hỗ trợ phát triển lao động để giúp doanh nghiệp nâng cao năng lực, cải thiện môi trường làm việc, từ đó tăng năng suất lao động và hỗ trợ doanh nghiệp trong việc chi trả lương cao hơn cho người lao động.

○ Khuyến khích các doanh nghiệp thực hiện tốt trách nhiệm xã hội cho người lao động: việc trao các chứng nhận hoặc giải thưởng về trách nhiệm xã hội cho các doanh nghiệp tiêu biểu không chỉ là cách ghi nhận mà còn tạo động lực cho các doanh nghiệp khác. Những doanh nghiệp đạt chứng nhận này sẽ có uy tín tốt hơn và nhận được sự ủng hộ từ khách hàng và nhà đầu tư.

○ Tăng cường sự giám sát về tiền lương và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, đảm bảo các doanh nghiệp thực hiện đúng quy định về lương; minh bạch hóa thông tin về lương và phúc lợi, việc yêu cầu doanh nghiệp công khai thông tin về mức lương trung bình, chính sách lương thưởng sẽ tạo áp lực công khai, từ đó giúp cải thiện chế độ đãi ngộ cho người lao động.

○ Tăng cường các biện pháp kiểm tra và giám sát các doanh nghiệp trong việc tuân thủ quy định về an toàn lao động và các chính sách khác có liên quan về khám sức khỏe, sức khỏe nghề nghiệp.

○ Các văn bản pháp luật Việt Nam cần thống nhất, tránh chồng chéo và bất cập giữa các cơ quan quản lý nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp trong việc triển khai thực hiện các quy định gắn với phúc lợi xã hội bắt buộc và tự nguyện đối với người lao động.

## KẾT LUẬN

**D**ựa trên kết quả khảo sát thực địa từ tiếp cận định lượng và định tính, so sánh với các tiêu chuẩn về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, cuốn sách không chỉ góp phần cung cấp bức tranh tổng thể về thực trạng tuân thủ xã hội của các doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu sang thị trường châu Âu tại vùng ĐBSCL mà còn làm rõ những thách thức, động lực và khuyến nghị giải pháp nhằm thúc đẩy quá trình phát triển bền vững của ngành thủy sản Việt Nam trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

Trước hết, kết quả khảo sát tại 15 doanh nghiệp và 450 người lao động ngành chế biến thủy sản xuất khẩu ở Cần Thơ, Sóc Trăng và Kiên Giang cho thấy các doanh nghiệp đều tuân thủ pháp luật lao động Việt Nam và các quy định cơ bản khác liên quan đến trách nhiệm xã hội, một số doanh nghiệp đạt được các chứng nhận tiêu chuẩn quốc tế cao. Các doanh nghiệp đều ký kết hợp đồng lao động, thực hiện đầy đủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm tai nạn lao động, đảm bảo mức lương cơ bản cao hơn mức lương tối thiểu vùng, trang bị bảo hộ lao động và duy trì môi trường làm việc an toàn theo các quy định của Bộ luật Lao động. Các yếu tố về thời gian làm việc, giờ tăng ca, và các chế độ phúc lợi nhìn chung phù hợp với các quy định của Bộ luật Lao động và các tiêu chuẩn SA8000, BSCI. Điều này thể hiện sự nỗ lực của doanh nghiệp trong việc đáp ứng yêu cầu hội nhập, nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường châu Âu.

Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra các thách thức trong tuân thủ trách nhiệm xã hội về an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp của người lao động. Môi trường làm việc trong ngành chế

biến thủy sản vẫn tiềm ẩn một số rủi ro về tai nạn lao động như: té ngã do sàn xưởng ướt, trơn trượt; đứt tay khi sử dụng dao kéo để sơ chế nguyên liệu và về sức khỏe như: viêm hô hấp do nhiệt độ thấp, độ ẩm cao; viêm da, dị ứng da do tiếp xúc với nước, với hóa chất khử trùng; đau cơ, khớp do tư thế đứng lâu khi làm việc; thời gian lao động có thể kéo dài vào mùa vụ thu hoạch để đảm bảo tiêu chuẩn chất lượng sản phẩm tươi sống.

Mặt khác, áp lực từ các tiêu chuẩn quốc tế như ASC, MSC, SA8000 và yêu cầu truy xuất nguồn gốc nguyên liệu của IUU đặt ra thách thức lớn đối với các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp vừa và nhỏ. Việc đạt và duy trì chứng nhận quốc tế đòi hỏi nguồn lực tài chính, nhân lực, và hệ thống quản trị chuyên nghiệp, trong khi phần lớn doanh nghiệp chế biến thủy sản xuất khẩu vẫn đang trong giai đoạn chuyển đổi. Nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn trong chứng nhận nguyên liệu, quản lý chuỗi cung ứng, hoặc bị động trong việc tuân thủ yêu cầu của đối tác nhập khẩu. Điều đó cho thấy sự cần thiết phải xây dựng một cơ chế hỗ trợ nhiều bên giữa Nhà nước, hiệp hội ngành hàng, Công đoàn và doanh nghiệp để hình thành năng lực tuân thủ bền vững.

Những doanh nghiệp có điều kiện làm việc an toàn, chính sách phúc lợi ổn định và quản trị nhân sự hiệu quả thường có năng suất lao động cao hơn, tỷ lệ nghỉ việc thấp hơn và khả năng mở rộng thị trường tốt hơn. Tuân thủ xã hội trở thành “giấy thông hành” giúp doanh nghiệp Việt Nam hội nhập sâu vào chuỗi giá trị toàn cầu, đặc biệt trong bối cảnh EU đang tăng cường cơ chế giám sát ESG đối với hàng nhập khẩu.

Để nâng cao hiệu quả thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, hướng tới phát triển bền vững của ngành chế biến thủy sản, cần triển khai đồng bộ ba nhóm giải pháp trọng tâm sau:

- Nhóm giải pháp đối với doanh nghiệp:

Doanh nghiệp đóng vai trò trung tâm trong việc thực hiện trách nhiệm xã hội. Vì vậy, cần chủ động đầu tư đổi mới công nghệ, đẩy mạnh liên kết trong chuỗi giá trị sản phẩm và xây dựng môi trường làm việc an toàn, nhân văn và hiệu quả. Đồng thời, doanh nghiệp cần tăng cường giám sát an toàn lao động, đào tạo kỹ năng và nâng cao ý thức tuân thủ quy định cho người lao động, qua đó hình thành văn hóa doanh nghiệp gắn với phát triển bền vững – yếu tố then chốt để nâng cao uy tín và khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế.

- Nhóm giải pháp đối với các bên liên quan:

Các tổ chức công đoàn, hiệp hội nghề nghiệp, cơ quan quản lý nhà nước, nhà nhập khẩu và doanh nghiệp cần chủ động thiết lập cơ chế đối thoại đa chiều, minh bạch và thường xuyên nhằm tăng cường niềm tin và hợp tác trong chuỗi cung ứng. Bên cạnh đó, việc liên kết xây dựng các chương trình hỗ trợ kỹ thuật cho doanh nghiệp vừa và nhỏ là đặc biệt quan trọng, giúp họ tiếp cận các tiêu chuẩn, chứng nhận quốc tế và thực hành tốt về lao động – môi trường, từ đó đáp ứng yêu cầu ngày càng khắt khe của các thị trường nhập khẩu và EU nói riêng.

- Nhóm giải pháp đối với Nhà nước:

Nhà nước cần đóng vai trò kiến tạo và dẫn dắt trong thúc đẩy phát triển bền vững ngành thủy sản. Trước hết, cần hoàn thiện khung pháp lý và cơ chế phối hợp, vận hành giữa các cơ quan quản lý nhà nước về tuân thủ trách nhiệm xã hội, an toàn lao động và truy xuất nguồn gốc nguyên liệu; đồng thời tăng cường hỗ trợ kỹ thuật, tài chính và đào tạo cho doanh nghiệp và hộ nuôi trong việc quy hoạch vùng nuôi trồng thủy sản, chứng nhận xuất xứ và tham gia các chương trình chứng nhận xã hội – môi trường quốc tế. Đây là nền tảng quan trọng để nâng cao giá

trị thương hiệu thủy sản Việt Nam và đảm bảo sự phát triển hài hòa giữa kinh tế, xã hội và môi trường.

Cuối cùng, kết quả nghiên cứu xác nhận rằng phát triển bền vững ngành thủy sản Việt Nam trong chuỗi cung ứng toàn cầu không thể tách rời yếu tố con người và môi trường làm việc. Xây dựng môi trường làm việc an toàn, công bằng và nhân văn không chỉ bảo vệ quyền lợi của người lao động mà còn tạo nền tảng để nâng cao giá trị thương hiệu và hình ảnh quốc gia xuất khẩu có trách nhiệm. Do đó, thực hành tuân thủ xã hội phải trở thành cam kết chiến lược của mỗi doanh nghiệp, góp phần định hình một nền kinh tế xanh, bao trùm và nhân văn, hướng đến tương lai thịnh vượng và bền vững cho vùng Đồng bằng sông Cửu Long và Việt Nam.

## TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. An Toàn Nam Việt. Tài liệu huấn luyện an toàn lao động ngành chế biến hải sản, <https://antoannamviet.com/document>, cập nhật ngày 23/9/2024.
2. Bảo Ngọc (2022), Dư địa lớn cho ngành thủy sản vùng Đồng bằng sông Cửu Long, <https://vasep.com.vn/san-pham-xuat-khau/tin-tong-hop/du-dia-lon-cho-nganh-thuy-san-vung-dong-bang-song-cuu-long-26027.html>, cập nhật ngày 23/9/2024.
3. Bộ Công thương, Vụ thị trường châu Âu - châu Mỹ, Cẩm nang xuất khẩu vào thị trường châu Âu mặt hàng thủy sản, [https://vasep.com.vn/Portals/0//DATA/Files/Users/vanha/files/cam-nang-thuy-san-1608-pdf.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://vasep.com.vn/Portals/0//DATA/Files/Users/vanha/files/cam-nang-thuy-san-1608-pdf.pdf?utm_source=chatgpt.com), cập nhật ngày 23/9/2024.
4. Bộ luật Lao động 2019.
5. Chính phủ (2016), Nghị định số 44/2016/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn, Vệ sinh lao động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động, <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=185117>, cập nhật ngày 23/9/2024.
6. ICAFIS (2020), Sự cần thiết phải thực hành trách nhiệm xã hội (CSR) trong thủy sản, <https://thuysanvietnam.com.vn/su-can-thiet-phai-thuc-hanh-trach-nhiem-xa-hoi-csr-trong-thuy-san/>, cập nhật ngày 23/9/2024.
7. Luận An toàn vệ sinh lao động.
8. Nghị định số 44/2016/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động.

9. Nhan Hồng Quan (2021), Đánh giá định lượng rủi ro nghề nghiệp tại cơ sở chế biến thủy sản khu vực miền Trung, <https://cniosh.vn/nguyen-cuu-khcn/danh-gia-rui-ro-an-toan-va-suc-khoe-nghe-nghiep-tai-co-so-che-bien-thuy-san-khu-vuc-mien-trung/>.
10. SA8000. Trách nhiệm xã hội 8000: Tiêu chuẩn quốc tế. Tháng 6 năm 2014. SA8000®: 2014, <https://chungnhan quocgia.com/wp-content/uploads/2021/07/Tieu-chuan-SA-8000-PDF-tieng-viet.pdf>, cập nhật ngày 04/9/2025.
11. Sơn Trang (2024), Sóc Trăng dẫn đầu cả nước về xuất khẩu thủy sản, <https://nongnghiep.vn/soc-trang-dan-dau-ca-nuoc-ve-xuat-khau-thuy-san-d301527.html>, cập nhật ngày 23/8/2024.
12. H.Tâm (2024), Phát triển thị trường xuất khẩu các sản phẩm thể mạnh, <https://www.baohaugiang.com.vn/kinh-te/phat-trien-thi-truong-xuat-khau-cac-san-pham-the-manh-135627.html>, cập nhật ngày 23/9/2024.
13. Thủ tướng Chính phủ (2021a), Quyết định số 1408/QĐ-TTg phê duyệt Đề án phát triển ngành chế biến thủy sản giai đoạn 2021-2030.
14. Thủ tướng Chính phủ (2021b), Quyết định số 339/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược phát triển thủy sản Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.
15. Thùy Trang (2021), Thu hút các doanh nghiệp đầu tư khai thác thủy hải sản, <https://lmhtx.kiengiang.gov.vn/Trang/TinTuc/ChiTiet.aspx?nid=2631&chuyenmuc=121>, cập nhật ngày 23/9/2025.
16. Tổng Thị Ánh Ngọc và cộng sự (2022), Nghiên cứu điều kiện lao động của công nhân chế biến thủy sản thành phố Cần Thơ năm 2021, Tạp chí *Nông nghiệp và Phát triển nông thôn*, kỳ 2, số 6/2022.
17. VASEP (2024), Báo cáo xuất khẩu thủy sản Việt Nam năm 2023.
18. VASEP (2024a), Infographic: Xuất khẩu thủy sản của Việt Nam năm 2023, <https://vasep.com.vn/san-pham-xuat-khau/infographic/infographic-xuat-khau-thuy-san-cua-viet-nam-nam-2023-29790.html>, cập nhật ngày 04/09/2024.

19. VASEP (2024b), Tổng quan ngành thủy sản Việt Nam, [https://vasep.com.vn/gioi-thieu/tong-quan-nganh?utm\\_source=chatgpt.com](https://vasep.com.vn/gioi-thieu/tong-quan-nganh?utm_source=chatgpt.com), cập nhật ngày 30/1/2025.
20. VASEP (2021), Làm sao để Việt Nam trở thành trung tâm chế biến thủy sản hàng đầu?, <https://vasep.com.vn/san-pham-xuat-khau/tin-tong-hop/san-xuat/lam-sao-de-viet-nam-tro-thanh-trung-tam-che-bien-thuy-san-hang-dau-22660.html>, cập nhật ngày 04/9/2024.
21. Viện nghiên cứu hải sản (2021), Thực trạng ngành chế biến thủy hải sản và một số kết quả nghiên cứu, ứng dụng công nghệ sinh học trong chế biến thủy hải sản và phụ phẩm trong quá trình chế biến thủy, hải sản, <https://congnghiepsinhhocvietnam.com.vn/tin-tuc/t1543/thuc-trang-nganh-che-bien-thuy-hai-san-va-mot-so-ket-qua-nghien-cuu-ung-dung-cnsh-trong-che-bien-thuy-hai-san-va-phu-pham-trong-qua-trinh-che-bien-thuy-hai-san.html>.

## PHỤ LỤC

**Bảng 1. Loại hợp đồng lao động phân theo giới tính và bộ phận làm việc**

Giới tính	Loại hợp đồng lao động	Bộ phận làm việc				Tổng	
		Chế biến	Đóng hộp	Đông lạnh	Bộ phận khác	%	(n)
Nam	HĐ lâu dài	77.0	76.5	76.7	100.0	79.8	(99)
	HĐ <36 tháng	13.1	23.5	23.3	0.0	15.3	(19)
	HĐ tạm thời	9.8	0.0	0.0	0.0	4.8	(6)
	Tổng	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	(124)
	(n)	(61)	(17)	(30)	(16)	(124)	
Nữ	HĐ lâu dài	63.0	85.7	79.4	100.0	68.7	(224)
	HĐ <36 tháng	34.1	10.7	20.6	0.0	28.8	(94)
	HĐ tạm thời	2.8	3.6	0.0	0.0	2.5	(8)
	Tổng	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	(326)
	(n)	(246)	(28)	(34)	(18)	(326)	
Tổng	HĐ lâu dài	65.8	82.2	78.1	100.0	71.8	(323)
	HĐ <36 tháng	30.0	15.6	21.9	0.0	25.1	(113)
	HĐ tạm thời	4.2	2.2	0.0	0.0	3.1	(14)
	Tổng	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	(450)
	(n)	(307)	(45)	(64)	(34)	(450)	

**Bảng 2. Thống kê mô tả về thời gian bắt đầu và kết thúc các ca làm việc**

	n	Range	Minimum	Maximum	Mean	Mode	Std. Deviation
Ca 1, từ giờ	407	3:30	4:00	7:30	6:44	7:00	0:35
Ca 1, đến giờ		6:30	13:00	19:30	16:57	17:00	0:52
Ca 2, từ giờ	4	0:00	13:00	13:00	13:00	13:00	0:00
Ca 2, đến giờ		0:00	19:00	19:00	19:00	19:00	0:00
Hành chính, từ giờ	39	0:00	7:00	7:00	7:00	7:00	0:00
Hành chính, đến giờ		0:00	16:30	16:30	16:30	16:30	0:00
Tổng, từ giờ	450	9:00	4:00	13:00	6:49	7:00	0:48
Tổng, đến giờ	450	6:30	13:00	19:30	16:55	17:00	0:52

**Bảng 3. Thống kê mô tả về thời gian nghỉ ăn trưa, nghỉ giải lao giữa ca làm việc**

	n	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tổng thời gian nghỉ trưa, nghỉ giải lao giữa ca	450	120	30	150	88	26

**Bảng 4. Mối quan hệ giữa giới tính và số giờ làm việc và nghỉ ngơi**

		Giới tính		
		Nam	Nữ	Tổng
Số giờ làm việc trong ngày	Mean	9.97	9.92	9.94
	Median	10.00	10.00	10.00
	Maximum	12.00	12.00	12.00
	Minimum	8.00	6.00	6.00
Số giờ nghỉ trong ngày	Mean	1.43	1.49	1.47
	Median	1.50	1.50	1.50
	Maximum	2.50	2.50	2.50
	Minimum	.50	.50	.50

**Bảng 5. Thống kê mô tả về số tháng làm việc cao điểm, trung bình và thấp điểm trong năm**

	n	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cao điểm từ tháng	22	8	3	11	9.4	1.7
Cao điểm đến tháng	22	8	4	12	11.3	1.8
Trung bình từ tháng	367	10	1	11	3.1	3.0
Trung bình đến tháng	365	6	6	12	11.1	2.0
Thấp điểm từ tháng	17	6	1	7	6.7	1.5
Thấp điểm đến tháng	17	3	5	8	7.8	0.7

**Bảng 6. Mức độ thường xuyên làm việc thêm giờ trong thời gian cao điểm, trung bình và thấp điểm trong năm**

	Cao điểm	Trung bình	Thấp điểm
Mỗi ngày	1	13	0
Nhiều hơn một lần mỗi tuần	18	19	0
Mỗi tuần một lần	8	27	1
Mỗi tháng một vài lần	4	187	0
Total	31	246	1

**Bảng 7. Thống kê mô tả về số giờ làm thêm trong ngày theo thời gian cao điểm, trung bình và thấp điểm trong năm**

	n	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Số giờ làm thêm/ngày lúc cao điểm	32	2	2	3	2.3	0.5
Số giờ làm thêm/ngày lúc trung bình	251	5	1	6	2.1	0.6
Số giờ làm thêm/ngày lúc thấp điểm	17	1	2	2	2.0	0.1

**Bảng 8. Các khoản phúc lợi của người lao động phân theo loại hợp đồng**

Khoản phúc lợi	Loại hợp đồng			Tổng	
	HĐ dài hạn	HĐ <36t	HĐ tạm thời	%	n
Các bữa ăn do công ty cung cấp	100.0	100.0	100.0	100.0	(450)
Khám sức khỏe định kỳ	100.0	100.0	64.3	98.9	(445)
Bảo hộ lao động	100.0	100.0	21.4	97.6	(439)
Bảo hiểm xã hội	100.0	100.0	7.1	97.1	(437)
Bảo hiểm y tế	100.0	100.0	7.1	97.1	(437)
Bảo hiểm thất nghiệp	100.0	100.0	7.1	97.1	(437)
Bảo hiểm tai nạn	100.0	100.0	7.1	97.1	(437)
Nghỉ phép năm	87.9	91.2	7.1	86.2	(388)
Phụ cấp độc hại	61.6	74.3	28.6	63.8	(287)
Phụ cấp đi lại	48.6	25.7	7.1	41.6	(187)
Phụ cấp nhà ở	31.3	55.8	7.1	36.7	(165)
Khác (lễ, bệnh, tang ma, hiếu hi)	4.6	1.8	0.0	3.8	(17)
n	(323)	(113)	(14)	(450)	(450)

**Bảng 9. Cách trả lương cho người lao động phân theo bộ phận làm việc và loại hợp đồng**

Loại hợp đồng lao động	Cách trả lương	Bộ phận làm việc				Tổng	
		Chế biến	Đóng hộp	Đông lạnh	Bộ phận khác	%	(n)
HĐ dài hạn	Lương thời gian	34.2	5.4	74.0	38.2	37.5	(121)
	Lương sản phẩm	65.8	94.6	26.0	61.8	62.5	(202)
	Tổng	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	(323)
	(n)	(202)	(37)	(50)	(34)	(323)	

HD <36t	Lương thời gian	7.6	57.1	85.7	-	20.4	(23)
	Lương sản phẩm	92.4	42.9	14.3	-	79.6	(90)
	Tổng	100.0	100.0	100.0	-	100.0	(113)
	(n)	(92)	(7)	(14)		(113)	
HD tạm thời	Lương thời gian	92.3	0.0	-	-	85.7	(12)
	Lương sản phẩm	7.7	100.0	-	-	14.3	(2)
	Tổng	100.0	100.0	-	-	100.0	(14)
	(n)	(13)	(1)	-	-	(14)	
Tổng	Lương thời gian	28.7	13.3	76.6	38.2	34.7	(156)
	Lương sản phẩm	71.3	86.7	23.4	61.8	65.3	(294)
	Tổng	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	(450)
	(n)	(307)	(45)	(64)	(34)	(450)	

**Bảng 10. Phúc lợi của công nhân theo giới**

Phúc lợi của công ty	Giới tính					
	Nam		Nữ		Tổng	
	SL	%	SL	%	SL	%
Các bữa ăn do công ty cung cấp	123	99.2%	325	99.7%	448	99.6%
Khám sức khỏe định kỳ	118	95.2%	325	99.7%	443	98.4%
Phụ cấp đi lại hoặc vận chuyển	37	29.8%	150	46.0%	187	41.6%
Trợ cấp nhà ở hoặc phụ tiền nhà	19	15.3%	146	44.8%	165	36.7%
Phụ cấp độc hại	72	58.1%	215	66.0%	287	63.8%
Nghỉ phép năm	106	85.5%	282	86.5%	388	86.2%
Bảo hiểm xã hội	117	94.4%	319	97.9%	436	96.9%
Bảo hiểm y tế	117	94.4%	319	97.9%	436	96.9%
Bảo hiểm thất nghiệp	118	95.2%	317	97.2%	435	96.7%
Bảo hiểm tai nạn	117	94.4%	315	96.6%	432	96.0%
Bảo hộ lao động	120	96.8%	316	96.9%	436	96.9%
Khác (ghi rõ)	5	4.0%	12	3.7%	17	3.8%



**Bảng 12. Mức độ tiếp xúc với hóa chất phân theo bộ phận làm việc của người lao động**

	Bộ phận làm việc				Total	(n)
	Chế biến	Đóng hộp	Đông lạnh	Bộ phận khác		
Hoàn toàn không tiếp xúc	8.6	11.1	21.0	26.5	12.0	(53)
Có nhưng rất ít	53.5	75.6	67.7	38.2	56.6	(250)
Vài lần/tháng	25.6	6.7	6.5	29.4	21.3	(94)
Vài lần/tuần	2.0	0.0	0.0	5.9	1.8	(8)
Hàng ngày	10.3	6.7	4.8	0.0	8.4	(37)
Tổng	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	(442)
(n)	(301)	(45)	(62)	(34)	(442)	

**Bảng 13. Các loại tai nạn lao động tại nơi làm việc của người lao động**

	Có	Chưa	Không biết	Chung	(n)
Tai nạn liên quan đến dao kéo	43.0	55.9	1.1	100.0	(442)
Tai nạn liên quan lò hơi, lò hấp, bình chứa khí nén	0.5	95.5	4.1	100.0	(442)
Tai nạn liên quan đến máy móc: máy cắt, máy rửa, máy sấy, thang máy, xe nâng	1.8	95.2	2.9	100.0	(442)
Tai nạn điện giật	1.1	95.9	2.9	100.0	(442)
Tai nạn trơn trượt, té ngã	38.2	60.4	1.4	100.0	(442)
Tai nạn do độ sâu của nước	0.9	94.6	4.5	100.0	(442)
Tai nạn về kho lạnh, sốc nhiệt	1.4	92.5	6.1	100.0	(442)



VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM

**NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC XÃ HỘI**

26 Lý Thường Kiệt - Phường Cửa Nam - TP. Hà Nội

ĐT: 024.39719073 - Fax: 024.39719071

Website: <http://nxbkhh.vass.gov.vn>

<http://ebook.khoahocxahoi.vn>

Email: [nxbkhh@gmail.com](mailto:nxbkhh@gmail.com)

**Chi nhánh Nhà xuất bản Khoa học xã hội**

57 Sương Nguyệt Ánh - Phường Bến Thành - TP. Hồ Chí Minh

ĐT: 028.38394948 - Fax: 028.38394948

Email: [nxbkhh.cn@gmail.com](mailto:nxbkhh.cn@gmail.com)

---

**THỰC HÀNH TUÂN THỦ XÃ HỘI VỀ MÔI TRƯỜNG  
LÀM VIỆC TẠI DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN THỦY SẢN  
XUẤT KHẨU SANG THỊ TRƯỜNG CHÂU ÂU  
Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG**

*Chịu trách nhiệm xuất bản:*

**Q. Giám đốc - Tổng biên tập**

**PGS.TS. PHẠM MINH PHÚC**

*Biên tập nội dung:* PHAN THỊ THÙY TRÂM

*Kỹ thuật vi tính:* NGUYỄN TÁM

*Sửa bản in:* PHAN THỊ THÙY TRÂM

*Trình bày bìa:* NGUYỄN TÁM

---

In 300 cuốn, khổ 16x24cm, tại Xí nghiệp In Nguyễn Minh Hoàng

Địa chỉ: 510 Trường Chinh, Phường Tân Bình, TP. Hồ Chí Minh

Số xác nhận đăng ký xuất bản: **4353-2025/CXBIPH/12-179/KHXH**

Số Quyết định xuất bản: **224/QĐ-NXB KHXH** ngày 29 tháng 10 năm 2025

ISBN: **978-632-607-455-0**

In xong và nộp lưu chiểu Quý 4 năm 2025.