

CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM CỦA CÔNG NHÂN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN THỦY HẢI SẢN

TS. Đỗ Thị Tươi

Trường Đại học Lao động - Xã hội

dothituoi@gmail.com

TS. Nguyễn Thị Hồng (88)

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hong174ulsa@gmail.com

Tóm tắt: Nâng cao chất lượng việc làm là một trong những nhiệm vụ quan trọng của Nhà nước, doanh nghiệp (DN) và cá nhân người lao động (NLĐ) ở tất cả các ngành nghề, trong đó có ngành chế biến thủy hải sản. Đây được đánh giá một trong những ngành kinh tế truyền thống mũi nhọn của quốc gia. Tuy nhiên, chất lượng việc làm của công nhân tại các DN chế biến thủy hải sản vẫn còn nhiều bất cập và cần được quan tâm đúng mức hơn nữa. Bằng việc tìm hiểu các dữ liệu thứ cấp từ nhiều nguồn khác nhau, bài viết tập trung đánh giá chất lượng việc làm của công nhân tại các DN chế biến thủy hải sản ở Việt Nam thông qua các khía cạnh điều kiện và môi trường làm việc, thu nhập và phúc lợi, thời gian và cường độ làm việc, sức khỏe và sự ổn định việc làm. Trên cơ sở đó, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng việc làm của công nhân tại các DN chế biến thủy hải sản.

Từ khóa: việc làm, chất lượng việc làm, chế biến thủy hải sản.

EMPLOYMENT QUALITY OF WORKERS IN SEAFOOD PROCESSING ENTERPRISES

Abstract: Improving employment quality is one of the important tasks of the State, businesses and individual employees in all industries, including the seafood processing industry. This is considered one of the key traditional economic sectors of the country. However, the employment quality of workers in seafood processing enterprises is still inadequate and needs more attention. By exploring secondary data from various sources, the article focuses on assessing the quality of workers' employment in seafood processing enterprises in Vietnam through aspects: employment environment and conditions, income and benefits, time and intensity of work, health and employment stability. On that basis, propose solutions to improve the employment quality of workers in seafood processing enterprises.

Keywords: employment, quality of employment, seafood processing.

Mã bài báo: JHS-23

Ngày nhận sửa bài: 26/01/2022

Ngày nhận bài: 10/01/2022

Ngày duyệt đăng: 15/02/2022

Ngày nhận phản biện: 17/01/2022

1. Đặt vấn đề

Ngành chế biến thủy hải sản được đánh giá là một trong những ngành kinh tế truyền thống và quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế đất nước. Ngành chế biến thủy hải sản nước ta đã nhanh chóng

nắm bắt xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế, khai thác hiệu quả các lợi thế cạnh tranh và dần khẳng định là một trong những ngành xuất khẩu chủ lực, có sự phát triển khởi sắc trong thời gian vừa qua. Là một ngành thâm dụng lao động, với sự tăng trưởng nhanh và

hiệu quả, chế biến thủy hải sản đã đóng góp tích cực trong chuyển đổi cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn, đóng góp hiệu quả cho công cuộc xóa đói, giảm nghèo; giải quyết việc làm cho trên 435.000 lao động trực tiếp và trên 4 triệu lao động ngành thủy hải sản, nâng cao đời sống cho cộng đồng dân cư khắp các vùng nông thôn, ven biển, đồng bằng, trung du, miền núi..., đồng thời góp phần quan trọng trong bảo vệ an ninh quốc phòng trên vùng biển đảo của Tổ quốc (Viện nghiên cứu Hải sản, 2021).

Đội ngũ công nhân chế biến là lực lượng lao động không thể thiếu đối với bất kỳ DN chế biến thủy hải sản nào. Một câu hỏi đặt ra là “chất lượng việc làm của đội ngũ công nhân chế biến thủy hải sản hiện nay ra sao?” Công nhân chế biến thủy hải sản có thể là những lao động phổ thông chưa qua đào tạo tay nghề hoặc những công nhân có trình độ tay nghề đã qua đào tạo tại các trường trung cấp nghề. Nhưng có một thực tế là đời sống, điều kiện làm việc, chế độ chính sách tiền lương, thu nhập của công nhân chế biến vẫn chưa nhận đảm bảo được mức sống tối thiểu cho bản thân và gia đình. Bên cạnh gánh nặng mưu sinh, họ còn phải đối mặt với nhiều nỗi lo, trong đó có nỗi lo về bệnh tật... Chính vì vậy, chất lượng việc làm của công nhân trong các DN chế biến thủy hải sản cần được quan tâm đúng mức từ các cấp, các ngành và từ phía DN.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Định nghĩa về chất lượng việc làm

Chất lượng việc làm là một vấn đề quan trọng đối với bất kỳ một cá nhân, tổ chức hay quốc gia nào. Ủy ban Kinh tế Liên hợp quốc Châu Âu UNECE (2015) nhấn mạnh chất lượng việc làm cần được quan tâm ở tất cả các cấp, các ngành, cá nhân hay tập thể. Bởi chất lượng việc làm phản ánh chìa khóa của sự phát triển kinh tế - xã hội, phản ánh mức độ đảm bảo chất lượng cuộc sống của NLĐ của một quốc gia.

Thuật ngữ chất lượng việc làm cũng đã thu hút khá nhiều sự quan tâm của các nhà nghiên cứu. Van Bastelaer (2002) cho rằng chất lượng việc làm là một khái niệm chủ quan và đa chiều, do đó rất khó để định nghĩa. Theo tác giả, chất lượng việc làm bao gồm các đặc điểm khách quan liên quan đến việc làm và các đặc điểm của NLĐ, sự phù hợp giữa các đặc điểm của NLĐ và đặc điểm của công việc thông qua sự hài lòng về công việc của NLĐ. Định nghĩa này còn khá mơ hồ, chưa rõ ràng.

Theo Vermeulen và cộng sự (2005), chất lượng việc làm là một khái niệm phức tạp và đa nghĩa. Định nghĩa và các thành phần của nó phụ thuộc vào viễn cảnh thực hiện và các giác độ tiếp cận khác nhau. Đồng quan điểm trên, Burchell và cộng sự (2014) phân tích rõ hơn sự khác biệt về chất lượng việc làm trên các góc độ tiếp cận khác nhau: Đối với góc độ nhà nước, chất lượng việc làm được hiểu là việc toàn dụng nhân công, mọi người đều có việc làm và có được việc làm phù hợp với luật pháp, việc làm nhân văn, việc làm tử tế v.v... Đối với góc độ người sử dụng lao động, việc làm có chất lượng “tốt” có thể tương ứng với có một lực lượng lao động lành nghề và hiệu quả. Hay nói cách khác, chất lượng việc làm là NLĐ phải làm việc có năng suất cao. Đối với NLĐ, chất lượng việc làm là lợi ích từ việc làm, gồm các yếu tố cơ bản là có thu nhập/tiền lương/tiền công cao (lợi ích từ việc làm lớn); các chế độ bảo đảm việc làm (BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, BHYT) và linh hoạt việc làm (luân chuyển); sự phù hợp với năng lực và sở thích cá nhân; và có các điều kiện phát triển (đào tạo, thăng tiến nghề nghiệp). Bastelaer và Hussmanns (2000) cũng tiếp cận theo giác độ là NLĐ và cho rằng chất lượng việc làm là một tập hợp các đặc điểm xác định khả năng đáp ứng một số nhu cầu của NLĐ.

Tổ chức Lao động quốc tế ILO (2013) khẳng định chất lượng việc làm đề cập đến các điều kiện, đạo đức, sắp xếp thời gian làm việc, các lợi ích bằng tiền và phi tiền tệ liên quan đến việc làm và ảnh hưởng đến công việc và cuộc sống của một cá nhân. Trước đó, Sehnbruch và cộng sự (2020) cũng đồng quan điểm và cho rằng chất lượng việc làm bao gồm nhiều hay một tập hợp các chỉ số đa dạng phản ánh đầy đủ nhu cầu, mong muốn của cá nhân và xã hội.

Như vậy, có thể thấy rằng có khá nhiều định nghĩa, cách hiểu về chất lượng việc làm. Bài viết này tiếp cận trên góc độ NLĐ, tương đồng với khái niệm mà ILO (2013) hay Sehnbruch và cộng sự (2020) đưa ra. Do đó, chất lượng việc làm ở đây được hiểu là những lợi ích tài chính và phi tài chính từ việc làm, thể hiện mức độ đáp ứng nhu cầu và mong muốn từ việc làm của NLĐ.

2.2. Đánh giá chất lượng việc làm

Hiện nay, có nhiều khung đánh giá chất lượng việc làm. Một số khung đo lường phổ biến như:

OECD (2015) đưa ra khung đo lường và đánh giá

chất lượng việc làm xung quanh ba yếu tố: chất lượng thu nhập, an ninh thị trường lao động (bao gồm các chỉ số về rủi ro thất nghiệp và bảo hiểm thất nghiệp) và chất lượng của môi trường làm việc (bao gồm các chỉ số về các yếu tố nguy cơ sức khỏe thể chất, thời gian làm việc kéo dài, thời gian làm việc không linh hoạt, tính tự chủ trong công việc và cơ hội học tập, và cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp). UNECE (2015) cung cấp một bộ chỉ số nhất quán để đo lường chất lượng việc làm, được chia thành bảy khía cạnh và mười hai khía cạnh phụ: 1) An toàn và đạo đức lao động (An toàn tại nơi làm việc; Lao động trẻ em và lao động cưỡng bức; Đối xử công bằng trong việc làm); Thu nhập và lợi ích từ việc làm (Thu nhập; Các khoản phúc lợi ngoài lương), Thời gian làm việc và cân bằng giữa công việc và cuộc sống (Giờ làm việc; Sắp xếp thời gian làm việc; Cân bằng giữa công việc và cuộc sống); Bảo đảm việc làm và bảo trợ xã hội (Bảo đảm việc làm; Bảo trợ xã hội; Đối thoại xã hội; Phát triển và đào tạo kỹ năng); Các mối quan hệ liên quan đến việc làm và động lực làm việc (Các mối quan hệ liên quan đến việc làm; Động lực làm việc). Sehnbruch và cộng sự (2020) đo lường khái niệm chất lượng công việc thông qua 3 khía cạnh: Điều kiện làm việc (an ninh xã hội và giờ làm việc); Thu nhập từ lao động (thu nhập từ công việc chính); Sự ổn định việc làm (tình trạng nghề nghiệp và thời hạn hợp đồng).

Nhìn chung, các khung đo lường chất lượng việc làm ở các nghiên cứu trên đều xuất phát từ nội hàm của khái niệm chất lượng việc làm là những lợi ích tài chính và phi tài chính của NLĐ. Do đó, có sự tương đồng khá lớn giữa các khung đo lường này. Khung đo lường của UNECE (2015) và Sehnbruch và cộng sự (2020) phản ánh khá đầy đủ về bản chất của việc làm cũng như các đặc điểm của việc làm thỏa mãn nhu cầu của NLĐ. Do đó, trên cơ sở khung đo lường của UNECE (2015) và Sehnbruch và cộng sự (2020), nhóm tác giả đã lựa chọn các khía cạnh phản ánh chất lượng việc làm sao cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu, tập trung vào các khía cạnh chủ yếu sau:

(1) Điều kiện và môi trường làm việc: được hiểu là tổng thể các yếu tố kỹ thuật, tổ chức lao động, kinh tế, xã hội, tự nhiên, môi trường và văn hóa xung quanh con người nơi làm việc. Điều kiện và môi trường làm

việc thể hiện qua quá trình công nghệ, công cụ lao động, đối tượng lao động, năng lực của NLĐ và sự tác động qua lại giữa các yếu tố trên tạo nên điều kiện làm việc của con người trong quá trình lao động sản xuất. Đây là một yếu tố quan trọng về chất lượng của việc làm. Điều kiện và môi trường làm việc phản ánh về chất lượng việc làm, về an toàn lao động, cung cấp thông tin nói chung về thương tích và tử vong tại nơi làm việc, về các yếu tố có khả năng ảnh hưởng đến sức khỏe của NLĐ.

(2) Thu nhập và phúc lợi: là tất cả các khoản mà NLĐ nhận được từ người sử dụng lao động thông qua mối quan hệ thuê mướn giữa họ và tổ chức. Đây là một nội dung khá rõ ràng để đánh giá chất lượng việc làm phản ánh. Thu nhập lao động ở đây bao gồm tiền lương, tiền thưởng và các phúc lợi tài chính. Ngoài ra, lợi ích phi tài chính cũng phản ánh chất lượng việc làm thể hiện ở cơ hội phát triển bản thân ở nơi làm việc, công việc phù hợp với đặc điểm bản thân...

(3) Thời gian và cường độ làm việc: là yếu tố thể hiện mức độ hao phí sức lao động trong một đơn vị thời gian. Nó cho thấy mức độ khẩn trương, nặng nhọc hay căng thẳng của lao động. Biểu hiện của thời gian và cường độ làm việc là số giờ làm việc mỗi ngày, khối lượng công việc, mức độ căng thẳng, áp lực trong công việc. Thời gian và cường độ làm việc cũng là một trong những nội dung phản ánh sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

(4) Sức khỏe và sự ổn định việc làm: sức khỏe là trạng thái hoàn toàn khỏe mạnh về thể chất, tinh thần và xã hội, thể hiện ở sức khỏe về thể chất, sức khỏe về tinh thần và an ninh việc làm. Trong đó, sự ổn định việc làm được hiểu là sự yên tâm về hợp đồng lao động, không bị mất việc làm vô cớ.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết tập trung đánh giá chất lượng việc làm của công nhân tại các DN chế biến thủy hải sản ở Việt Nam. Để đạt được mục tiêu này, nhóm tác giả đã sử dụng dữ liệu thứ cấp từ Tổng cục Thống kê và Hiệp Hội Chế biến và Xuất khẩu Thủy sản Việt Nam (VASEP), Cục Quản lý chất lượng nông lâm sản và thủy sản (NAFIQAD), Cục Chế biến và Phát triển thị trường nông sản và Viện Kinh tế và Quy hoạch Thủy sản, Viện Nghiên cứu Hải sản. Các dữ liệu thứ cấp này tập trung vào 4 khía cạnh là điều kiện và môi trường

làm việc, thu nhập và phúc lợi, thời gian và cường độ làm việc, sức khỏe và sự ổn định việc làm của đối tượng lao động là công nhân chế biến thủy hải sản. Ngoài ra, các số liệu thứ cấp được sử dụng trong bài viết còn phản ánh số lượng, quy mô cũng như năng lực chế biến thủy hải sản của ngành. Các số liệu thống kê thu thập được trong giai đoạn 2010-2020. Phương pháp phỏng vấn sâu cũng được sử dụng nhằm làm rõ hơn chất lượng việc làm của công nhân tại các DN chế biến thủy hải sản.

Ngoài ra, nhóm tác giả cũng đã xem xét tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan để tổng hợp và đánh giá. Do đó, bài viết chủ yếu sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu, phân tích và đánh giá tài liệu để thực hiện đề tài nghiên cứu.

4. Các kết quả nghiên cứu

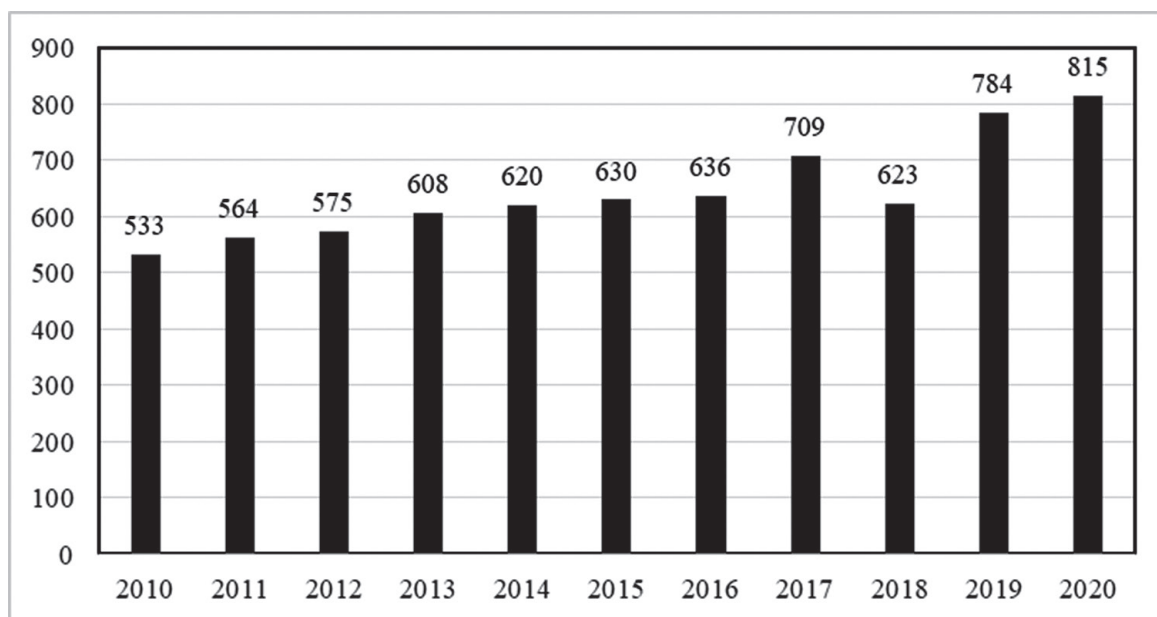
4.1. Tổng quan chung về ngành chế biến thủy hải sản

Số lượng cơ sở chế biến xuất khẩu

Trong thời gian vừa qua đã có sự tăng trưởng nhanh về số lượng và công suất cơ sở chế biến thủy sản xuất khẩu: Năm 2010, cả nước có 533 cơ sở, đến năm 2019 là 784 cơ sở chế biến xuất khẩu (tăng 47% so với năm 2010), đến tháng 10 năm 2020 tổng số cơ sở đủ điều kiện chứng nhận an toàn thực phẩm là 815 cơ sở (tăng 52,9% so với năm 2010 và 3,95% so với năm 2019). Số lượng các cơ sở chế biến thủy sản quy mô công nghiệp, gắn với xuất khẩu được thể hiện trong hình 1.

Hình 1. Số lượng cơ sở chế biến thủy hải sản xuất khẩu quy mô công nghiệp

Đơn vị tính: Cơ sở



Nguồn: Viện Nghiên cứu Hải sản, 2021

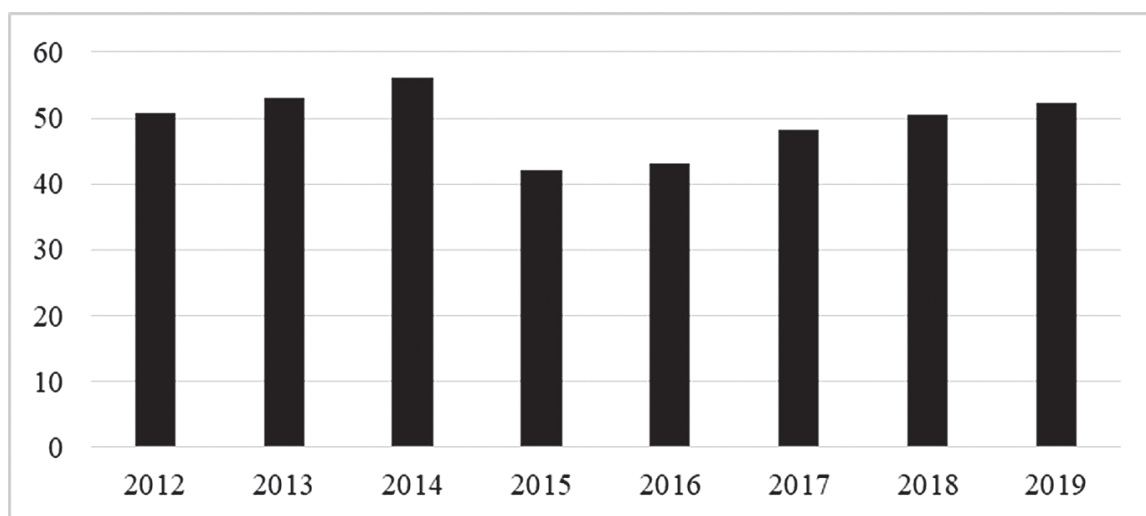
Năng lực chế biến thủy sản

Sản lượng và giá trị sản phẩm thủy sản chế biến Việt Nam không ngừng tăng qua các năm, với tốc độ tăng bình quân số lượng sản phẩm thủy sản được chế biến đạt 5,16%/năm và tốc độ tăng bình quân về giá trị đạt 11,8%/năm. Điều này được thể hiện qua sự gia tăng về số lượng cơ sở, quy mô cơ sở và khả năng cung cấp nguyên liệu cũng như nhu cầu tiêu thụ của thị trường ngày càng tăng, đặc biệt là

phần khúc các sản phẩm chế biến sâu, có giá trị gia tăng cao. Năm 2019, tổng công suất thiết kế các cơ sở chế biến ước đạt 3,0 triệu tấn sản phẩm/năm. Công suất chế biến thực tế đạt trung bình 70% công suất thiết kế, tạo ra hơn 2,1 triệu tấn sản phẩm/năm, tương đương khoảng 5,5 - 6 triệu tấn nguyên liệu/năm được đưa vào chế biến, đạt 75% tổng sản lượng, còn lại 25% tổng sản lượng nguyên liệu được phục vụ ăn tươi và xuất khẩu tươi sống.

Hình 2. Biến động năng suất lao động ngành chế biến thủy sản thời kỳ 2012-2019

Đơn vị tính: %



Nguồn: Viện Nghiên cứu Hải sản, 2021

Báo cáo của Tổng cục Thống kê (2018), năng suất lao động toàn nền kinh tế theo giá hiện hành năm 2018 ước tính đạt 102,2 triệu đồng/lao động (tương đương 4.521 USD/lao động). Tuy nhiên, nhìn vào các số liệu tại Hình 2 cho thấy, năng suất lao động của ngành chế biến thủy hải sản trong giai đoạn 2012-2019 tương đối ổn định, và chỉ bằng 1/2 so với năng suất lao động trung bình của nền kinh tế. Trong chế biến thủy hải sản, đối với một số công đoạn quan trọng của quá trình sản xuất không thể áp dụng máy móc thiết bị và tốn rất nhiều nhân công như: công đoạn phилê cá, bóc đầu, lột vỏ tôm, phân cỡ, phân loại nguyên liệu, khâu bao gói thành phẩm... Do vậy, cần phải sử dụng nhiều lao động thủ công, dẫn đến năng suất lao động còn rất thấp.

4.2. Đánh giá chất lượng việc làm của công nhân tại các doanh nghiệp chế biến thủy hải sản ở Việt Nam

4.2.1. Môi trường và điều kiện làm việc

Trong ngành chế biến thủy hải sản, do đặc thù công việc nên công nhân phải làm việc trong các điều kiện thiếu vệ sinh, nhiều rủi ro nguy hiểm. Đa số công nhân lao động trong ngành thủy sản là lao động thủ công, nặng nhọc, điều kiện sản xuất còn gặp nhiều khó khăn. Quá trình sản xuất họ thường xuyên phải tiếp xúc với các yếu tố độc hại như: nước có hàm lượng muối và hóa chất ăn mòn cao... gây ảnh hưởng xấu đến sức khỏe. Công nhân lao động

trong khâu chế biến thủy sản đông lạnh phần lớn là lao động nữ, là lao động thủ công đòi hỏi sự khéo léo, kiên trì, chịu khó và luôn sử dụng các hóa chất sát trùng, độ lạnh chênh lệch giữa môi trường sản xuất với nhiệt độ cơ thể rất lớn.

Theo kết quả khảo sát mới đây của Viện Nghiên cứu Hải sản (2021) về điều kiện lao động tại 9 DN chế biến thủy sản đông lạnh xuất khẩu, được biết độ ẩm vượt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép tại khu sản xuất là 79,86%. Độ ẩm không khí cao không những ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe, mà về lâu dài còn là nguyên nhân gây ra các bệnh: tai – mũi – họng, hô hấp, da liễu... cho NLĐ. Cũng theo kết quả khảo sát, từ kết quả phân loại sức khỏe NLĐ của 4.124 hồ sơ trong các lĩnh vực sơ chế, tinh chế (nhóm 1) tiếp nhận nguyên liệu; cấp đông, bao gói (nhóm 2) và phụ trợ (nhóm 3) thì sức khỏe của nhóm 1 thấp hơn nhiều so với nhóm 2 và nhóm 3. Những nguyên nhân đó khiến ngành Thủy sản đang ở tình trạng thiếu công nhân.

Do đặc thù công việc luôn trong tư thế đứng, thao tác lặp đi lặp lại nhàm chán, môi trường lao động ẩm ướt, độ lạnh chênh lệch giữa môi trường sản xuất với nhiệt độ cơ thể rất lớn, không khí bị ô nhiễm, nhiều nhà máy thông gió kém, hai bàn tay luôn tiếp xúc với nước lạnh và suốt ngày phải ngửi mùi tanh của nguyên liệu thủy sản, mùi hóa chất, nước tẩy rửa... Các loại hơi khí độc là một trong những yếu tố độc hại, nguy hiểm mà công nhân trong các DN chế biến thủy hải sản thường xuyên phải tiếp xúc.

Bảng 1. Phân hạng mối nguy từ các loại hơi khí độc trong các doanh nghiệp chế biến thủy hải sản

TT	Tên hóa chất	Phân hạng mối nguy bằng độc tố cấp tính LC ₅₀ (mg/lit)	Phân hạng mối nguy dựa trên các mô tả về mối nguy	Phân hạng mối nguy (HR)
1	CO ₂	846	-	2
2	NH ₃	5,11	R ₁₀ , R ₂₃ , R ₃₄ , R ₅₀	4
3	H ₂ S	0,992	R ₁₂ , R ₂₆ , R ₅₀	5
4	CH ₃ SH	2,656	R ₁₂ , R ₂₆ , R _{50/53}	4

Nguồn: Viện nghiên cứu Hải sản (2021)

Qua bảng tổng hợp cho thấy rằng mức độ mối nguy đối với khí H₂S được xếp hạng ở mức rất cao, khí NH₃ và CH₃SH được xếp mức cao, khí CO₂ xếp ở mức thấp hơn. Điều kiện làm việc, môi trường lao động không bảo đảm kéo dài làm cho công nhân chế biến mệt mỏi, sức khỏe giảm sút nhanh chóng.

Ở độ tuổi từ 40-45 hiếm thấy công nhân chế biến thủy sản đông lạnh còn trực tiếp làm việc ở phân xưởng sản xuất, đặc biệt là lao động nữ. Họ sớm bị mất khả năng lao động dẫn đến nguy cơ mất việc làm, do trình độ văn hóa thấp nên họ không có cơ hội được đào tạo chuyên môn khác để chuyển vị trí lao động. Chính vì vậy, công nhân ngành chế biến thủy hải sản thường có xu hướng nghỉ hưu sớm vì sức khỏe không được đảm bảo.

4.2.2. Thu nhập và phúc lợi

Tiền lương của công nhân chế biến thủy hải sản trong các DN còn thấp. Theo kết quả khảo sát của Viện Công nhân và Công đoàn năm 2020, trung bình hàng tháng công nhân làm việc trong ngành thủy sản có thể nhận được mức lương 5-6 triệu đồng, một số DN có mức lương cao hơn là 7-8 triệu đồng/tháng. Khoản thu nhập này đã gồm lương cứng, thưởng chuyên cần, phụ cấp nhà ở, nuôi con nhỏ... theo chế độ của từng DN. Mức thu nhập này đã khá hơn so với nhiều ngành nghề khác nhưng cũng chưa đảm bảo cuộc sống cho NLĐ trong bối cảnh vật giá hiện nay. Trước tình hình dịch bệnh Covid-19, nhiều DN đã thực hiện chính sách tăng lương để có thể thu hút và giữ chân công nhân, mức tăng lương nằm trong khoảng 500.000 đồng đến 100.000 đồng/tháng, chất lượng bữa ăn trưa được cải thiện nhưng thu nhập của nhiều công nhân vẫn chưa đáp ứng đủ nhu cầu chi tiêu tối thiểu cho bản thân và gia đình.

Nhiều DN không bố trí đủ nhà ở của công ty thì đành chấp nhận thuê khách sạn hoặc kí túc xá sinh viên. Thậm chí, sau khi nhiều DN thông báo thực hiện “3 tại chỗ” (sản xuất tại chỗ, ăn tại chỗ, nghỉ tại chỗ - tạm trú tập trung trong DN hoặc khách sạn) thì đến 30%, thậm chí tới 50% công nhân xin nghỉ việc vì con nhỏ, vì hoàn cảnh gia đình hoặc vì đã tiếp xúc với bà con, bạn bè từ Bình Dương, Long An, Thành phố Hồ Chí Minh trở về...

Bên cạnh đó, còn nhiều DN chế biến thủy sản chưa thực hiện chế độ BHXH cho NLĐ từ 3 tháng trở lên, nhất là công nhân lột tôm. Phải đóng thì các DN chỉ đóng BHXH theo tiền lương tối thiểu, chưa đúng tiền lương thực lĩnh. Các chế độ như trợ cấp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động không được thực hiện nghiêm túc. Một công nhân tại Công ty TNHH thủy sản Biển Đông, Khu công nghiệp Trà Nóc, quận Bình Thủy, TP. Cần Thơ chia sẻ: “*Vẫn biết vào làm trong công ty là phải thử thách một thời gian mới được đóng bảo hiểm, tuy nhiên, chúng tôi làm ở đây đã 2 năm vẫn chưa được đóng bảo hiểm. Còn công việc thường xuyên trong kho đông lạnh, tư thế lao động gò bó, nơi làm việc chật hẹp, rất lạnh... Hiện nay, hầu hết công nhân ở đây đều phải thuê nhà trọ ở ngoài, do khu công nghiệp chưa xây dựng được nhà ở xã hội cho công nhân*”. Công nhân nữ của Công ty Cổ phần Chế biến thủy sản Long Phú, Cụm Công nghiệp tập trung Phú Hữu A, thị trấn Mái Dầm, huyện Châu Thành, tỉnh Hậu Giang cho biết: “*Làm việc tại công ty đã 3 năm, thế nhưng, những ngày lễ Tết như vậy chúng tôi không được thưởng cũng không có quà Tết. Hiện ở các nhà máy chế biến thủy sản như chúng tôi thời gian làm việc không ổn định, có những tháng phải nghỉ dài ngày do không có nguyên liệu, có những tháng chúng tôi chỉ làm*

9 hoặc 13 ngày. Khó khăn là vậy nhưng chúng tôi làm việc trong công ty cũng không có hợp đồng, cũng không được đóng bảo hiểm. Chúng tôi đã kiến nghị nhiều lần với công ty và họ hứa sẽ giải quyết, nhưng đến nay chưa ai được giải quyết...”. Thậm chí, nhiều DN đã tạm dừng hoạt động, nhưng đến nay nhiều công nhân vẫn chưa nhận được chế độ bảo hiểm thất nghiệp, nợ BHXH, BHYT. Không chỉ vậy, công ty còn nợ tiền nguyên liệu của nông dân...

Như vậy, các chế độ, chính sách thù lao, đãi ngộ cho công nhân trong các DN chế biến thủy hải sản còn chưa được quan tâm đúng mức. Tiền lương, thu nhập chưa được trả một cách công bằng, thỏa đáng và phù hợp với giá trị sức lao động mà công nhân bỏ ra. Chính điều này đã làm giảm động lực làm việc của công nhân.

4.2.3. Thời gian và cường độ làm việc

Ở các DN chế biến thủy sản do tính thời vụ nên có thời điểm lượng nguyên liệu thu mua rất lớn, sau khi đưa vào nhà máy phải được chế biến ngay trong ngày, nếu để quá thời gian sẽ bị hỏng. Do đó, có những thời điểm máy móc hoạt động tối đa, công nhân cũng phải tăng ca. Nhiều công nhân phản ánh, họ phải làm việc liên tục 12-16 giờ/ngày.

Bên cạnh đó, việc làm của NLĐ không ổn định, lúc không có việc, lúc lại tăng ca đến nửa đêm. Để sử dụng tối đa công suất máy móc, thiết bị có thời điểm DN phải bố trí công nhân làm việc cả 3 ca. Thời gian lao động kéo dài, chế độ dinh dưỡng không đủ đã làm cho NLĐ bị thay đổi nhịp sinh học, dẫn đến sức khỏe suy giảm. Vợ chồng công nhân của Công ty Cổ phần thủy sản Minh Phú - Hậu Giang, Khu công nghiệp Sông Hậu, ấp Phú Hưng, xã Đông Phú, huyện Châu Thành (tỉnh Hậu Giang) tâm sự: “Từ Sóc Trăng lên đây làm việc đã được 5 năm, là lao động phổ thông nên chỉ mong công việc ổn định. Tuy nhiên, thời gian làm việc tại công ty không ổn định, thay đổi thời gian liên tục. Công việc lại rất độc hại, tiếp xúc với nhiều hóa chất như Chlorine, nếu hít nhiều sẽ gây đau cổ họng, chảy nước mũi, cay mắt... thời gian làm nhiều bị đau nhức chân”.

Một công nhân ở phường Rạch Dừa (TP. Vũng Tàu) cho biết, trước đây chị làm công nhân cho một công ty thủy sản, với việc sơ chế thủy sản, tuy không nặng nhọc nhưng điều kiện lao động và môi trường làm việc phải qua nhiều công đoạn tiết trùng rất phức tạp và mất nhiều thời gian. Nói là làm việc 8

tiếng/ngày, nhưng có thời điểm công nhân phải tăng ca lên 14 tiếng/ngày. Công việc không ổn định, vào mùa vụ, công việc dồn dập, áp lực nhiều mà lương thấp nên chị xin nghỉ việc.

Thời gian làm việc kéo dài, cường độ làm việc lớn đã ảnh hưởng không nhỏ tới sự gắn kết với công việc, với tổ chức của các công nhân chế biến thủy hải sản. Do đó, các DN cần phải có những biện pháp, chính sách hỗ trợ kịp thời cho NLĐ.

4.2.4. Sức khỏe và sự ổn định việc làm

Điều kiện và môi trường làm việc trong ngành chế biến thủy hải sản đã ảnh hưởng xấu tới sức khỏe của công nhân. Theo kết quả khảo sát của Nguyễn và cộng sự (2020), trong tổng số 1.116 công nhân thủy sản tại một số tỉnh khu vực phía Nam, tỉ lệ bệnh da nghề nghiệp do tiếp xúc môi trường ẩm ướt và lạnh kéo dài là 22,94%. Trong đó, viêm da tiếp xúc và viêm quanh móng là hai thể lâm sàng thường gặp nhất (chiếm 45,45% và 46,91% tương ứng). Thể lâm sàng bỏng lạnh và hội chứng Raynaud chiếm ít hơn với tỉ lệ lần lượt là 6,91% và 0,73%.

Nghiên cứu của Trang và cộng sự (2020) tại các DN chế biến thủy hải sản khu vực miền Trung cũng cho kết quả, trong 401 người được khám lâm sàng bệnh nghề nghiệp, có 354 người có kết quả bình thường (88,3%); 47 người có các triệu chứng bất thường về đường hô hấp (47%); trong đó 4 người có các triệu chứng hô hấp do thời tiết (1%); 7 người có triệu chứng khó thở hoặc thỉnh thoảng khó thở (1,7%); 2 người có triệu chứng tức ngực (0,5%); 28 người có tiền sử viêm phổi, viêm phế quản (7%); 3 người hen phế quản (0,7%); 3 người ho nhiều hơn 2 đợt/năm và bị 2 năm liên tục (0,7%). Hơn 80% trường hợp rối loạn thông khí hạn chế nằm ở hai bộ phận sơ chế, tinh chế và 100% trường hợp bị rối loạn thông khí tắc nghẽn đều thuộc các bộ phận này. Đây là hai bộ phận có số lượng NLĐ làm việc đông nhất trong tất cả các cơ sở chế biến thủy sản đã được khảo sát, đồng thời cũng là các bộ phận mà NLĐ thường xuyên tiếp xúc với khí Clo trong quá trình sản xuất. Trong các trường hợp bị rối loạn thông khí hạn chế ở bộ phận sơ chế: 18/40 người bị rối loạn thông khí ở mức độ nhẹ, 21/40 ở mức độ vừa và 1/40 ở mức độ nặng. Đối với bộ phận tinh chế: các trường hợp bị rối loạn thông khí hạn chế ở mức độ vừa và nhẹ đều là 35/70. 1/2 trường hợp bị rối loạn thông khí tắc nghẽn ở bộ phận sơ chế ở

mức độ vừa, các trường hợp còn lại bị rối loạn thông khí tắc nghẽn ở bộ phận sơ chế và tinh chế đều ở mức độ nhẹ. Cũng theo nghiên cứu của Phân viện Bảo hộ lao động và Bảo vệ môi trường Miền Nam

(2020), trong ngành chế biến thủy hải sản, ngoài bệnh phổ biến như tai mũi họng, công nhân ngành này có 55% bị bệnh khớp, 62,5% bị bệnh giãn tĩnh mạch chân...

Bảng 2. Kết quả đo chức năng hô hấp

Chức năng hô hấp	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Bình thường	243	60,6
Rối loạn thông khí hạn chế	137	34,2
Rối loạn thông khí tắc nghẽn	5	1,2
Có biến đổi chức năng hô hấp	16	4,0
Tổng	401	100

Nguồn: Trang N.T.T. và cộng sự (2020)

Ngoài vấn đề tiền lương thu nhập thì nguyên nhân các DN chế biến thủy sản không giữ được lao động một phần do đây là ngành nghề có tính đặc thù, môi trường làm việc thường lạnh và ẩm ướt, mùi hôi khó chịu ảnh hưởng rất lớn đến sức khỏe của NLĐ. Chính vì vậy, một số lao động chỉ coi đây là nghề tạm thời, sau một thời gian nếu tìm được việc khác là họ sẵn sàng bỏ việc. Do tính chất lao động thời vụ nên công việc chế biến thủy hải sản không ổn định. Bên cạnh đó, năm 2020-2021, dịch Covid-19 khiến hoạt động sản xuất kinh doanh thủy sản của DN bị cắt giảm. Không có nguyên liệu, không có đơn hàng phải giảm lao động, giảm ngày làm việc, kéo dài thời gian duy trì việc. Nhiều lao động phải nghỉ việc không lương, cuộc sống gặp nhiều khó khăn, thiếu thốn. Công nhân làm việc tại Tập đoàn thủy sản MP (TP. Cà Mau) cho biết: *“Tùy theo tháng, tôm nhiều hay ít mà có tăng ca hay không. Làm theo giờ quy định thì lương thấp, những công nhân có con nhỏ thì đời sống chật vật”*.

Hiện nay, tình trạng thiếu lao động đang diễn ra ở hầu hết các DN chế biến thủy sản. Tình trạng thiếu lao động trong ngành chế biến thủy sản xuất phát từ tính chất của công việc. Tại các công ty chế biến thủy sản không phải lúc nào cũng có nhiều việc mà phụ thuộc vào nguồn nguyên liệu và việc ký hợp đồng với đối tác. Mặt khác, do đây là ngành nghề có tính đặc thù, môi trường làm việc lạnh và ẩm ướt, mùi hôi khó chịu nên nhiều công nhân không mặn mà. Một số lao động chỉ coi đây là ngành nghề tạm thời khi đang nhàn rỗi hoặc thất nghiệp, do đó sau một thời gian

nếu tìm được việc khác là họ sẵn sàng nghỉ việc.

Nhân sự ngành chế biến thực phẩm thường không mang tính ổn định, lâu dài. Khi các khu công nghiệp đã về đến tận làng, xã thì việc giữ chân NLĐ lại càng khó khăn hơn. Chỉ cần thu nhập tốt hơn, phúc lợi ổn hơn, đãi ngộ tốt hơn, gần gia đình hơn; họ sẵn sàng bỏ việc để tìm một công việc mới. Hơn nữa, với tính chất công việc có thể đào tạo nhanh và dễ dàng nên nhiều DN sẵn sàng tuyển người mới hơn là chi một mức lương cao hơn để giữ chân NLĐ. Biến động nhân sự thường xuyên gây ra nhiều bất cập trong công tác lưu trữ, cập nhật, quản lý hồ sơ, tuyển dụng, đào tạo... Đồng thời, DN sẽ mất nhiều công sức và thời gian để quản lý và đào tạo lại từ đầu.

5. Một số đề xuất, khuyến nghị

Trên cơ sở những phân tích, lập luận trên, có thể thấy rằng đánh giá chất lượng việc làm của công nhân trong ngành chế biến thủy hải sản hiện nay còn khá thấp. Điều này ảnh hưởng không nhỏ tới năng suất, hiệu quả làm việc cũng như doanh thu, lợi nhuận của DN. Chính vì vậy, trong thời gian tới, Nhà nước và DN cần có những giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng việc làm của công nhân chế biến thủy hải sản. Một số giải pháp có thể kể đến như:

Các DN ngành Thủy sản cần tăng độ thông thoáng cho những khu vực làm việc của công nhân như: lắp thêm quạt thông gió, hút hơi khí độc. Bên cạnh đó, cần bố trí vị trí quạt cho hợp lý, để làm giảm độ ẩm không khí và giảm nồng độ hơi khí độc hại phát sinh, đặc biệt là ở các phân xưởng chế biến đông lạnh, trang

bị nút chống ồn cho NLD làm việc trong khu vực vận hành máy lạnh, xay đá cây, thiết kế buồng trực cách âm cho công nhân vận hành máy làm lạnh, nhằm hạn chế thời gian tiếp xúc với tiếng ồn có mức áp âm cao, đồng thời yêu cầu NLD thường xuyên mang đầy đủ áo, mũ, ủng, găng tay cá nhân khi làm việc.

Ngoài ra, các DN chế biến thủy sản cần thực hiện các giải pháp cần thiết nhằm giảm thiểu sự phơi nhiễm với khí Clo ở NLD bằng cách xây dựng các quy trình thao tác chuẩn về việc sử dụng và pha chế các dung dịch khử trùng và bắt buộc NLD phải tuân thủ và thực hiện đúng quy trình. Tập huấn cho NLD, đặc biệt là những người pha chế dung dịch Clo khử trùng tại các cơ sở về các quy trình thao tác chuẩn, về những kiến thức và tác động có hại của khí Clo trong môi trường làm việc đến sức khỏe. Từ đó, giúp NLD hiểu biết và thực hành đúng trong việc pha chế. Hằng năm, tổ chức khám sức khỏe định kỳ và khám sức khỏe nghề nghiệp nhằm phát hiện sớm các biểu hiện và triệu chứng bất thường của các bệnh mãn tính và bệnh nghề nghiệp do phơi nhiễm hơi khí độc gây ra, từ đó giúp theo dõi, điều trị và bố trí công việc hợp lý hơn.

Đầu tư công nghệ hợp lý và đồng bộ nhằm nâng cao năng suất lao động, giảm chi phí, hạ giá thành sản phẩm. Xây dựng hệ thống xử lý nước thải, phế

phẩm, kết hợp với việc giữ gìn, tôn tạo cảnh quan môi trường xanh, sạch đẹp, tạo ấn tượng tốt cho khách hàng khi tham quan DN. Các DN cần thay thế một số khâu bằng máy móc hiện đại như ở khâu phân loại tôm (trước đây công nhân phải phân loại bằng tay, hiện nay cần có máy móc thay thế. Ngoài ra, các loại băng chuyền chuyên dụng cũng cần được các DN đầu tư nhằm nâng cao hiệu suất để thay thế việc làm của công nhân trước đây.

Xây dựng một số chế độ chính sách phù hợp cho NLD như chính sách tuyển dụng, chính sách tiền lương, lao động việc làm, BHXH, chế độ nghỉ hưu..., đặc biệt là chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi hợp lý nhằm cải thiện sức khỏe, phục hồi khả năng lao động cho NLD. Công tác y tế và BHXH cần được quan tâm và thực hiện đúng theo quy định của Nhà nước. Chăm lo cải thiện điều kiện, sức khỏe công nhân nhất là những công nhân làm việc trong việc trong môi trường độc hại, chính sách hỗ trợ nhà ở, điện nước, giữ trẻ và phương tiện đi lại bảo đảm an toàn phòng dịch. Các DN chế biến thủy hải sản cần phải quan tâm nhiều hơn đến việc nâng cao kỹ năng, trình độ cho NLD thông qua các khóa bồi dưỡng, đào tạo ngắn hạn. Chính sách đào tạo, đào tạo lại cho NLD cũng cần phải tính đến đối tượng lao động trong khu vực này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2013). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*. 38(2). 459–477. doi:10.1093/cje/bet067.
- International Labour Office. (2013). *Global employment trends 2013: Recovering from a second jobs dip*. Geneva
- OECD. (2015). Enhancing job quality in emerging economies. Chapter 5, *OECD Employment Outlook 2015*. OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-9-en
- Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., & Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World Development*. 127. 104738. doi:10.1016/j.worlddev.2019.104738
- Tổng cục Thống kê (2018). *Niên giám Thống kê 2018*. NXB. Thống kê.
- Trang, N.T.T, Giang, P.T.N và Sơn, V.N. (2020). *Tình hình sức khỏe người lao động trong các cơ sở chế biến thủy sản khu vực miền trung do phơi nhiễm với khí clo trong môi trường lao động*. Viện Khoa học và An toàn vệ sinh lao động (VNNIOSH). <http://www.vnniosh.vn>
- UNECE (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework*. United Nations. New York and Geneva.
- Van Bastelaer, Aloïs (2002). Work organisation, a dimension of job quality: Data from the ad hoc module of the 2001 labour force survey in the EU. *Measurement of the Quality of Employment. UNECE-Eurostat-ILO* (pp. 27-29). Geneva
- Vermeylen and Greet (2005). Quality in work and employment in the European Working Conditions Survey. *Seminar on the Quality of Work. UNECE -ILO – Eurostat* (pp. 21-29). Geneva.
- 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. *Tạp chí Công Thương*. Số 29+30.