ĐẠI HỌC HUẾ

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT

HOÀNG ANH VIỆT

PHÁP LUẬT VỀ THUYỀN VIÊN LÀM VIỆC TRÊN CÁC TÀU ĐÁNH CÁ NƯỚC NGOÀI

Ngành**: Luật Kinh tế**

Mã số**: 838 0107**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2020

Công trình đ□ợc hoàn thành tại Trường Đại học Luật - Đại học Huế

Ng□ời h□ớng dẫn khoa học: TS. Nguyễn Thị Thuận

Phản biện 1: TS. Lê Thị Thảo

Phản biện 2: PGS.TS. Hà Thị Mai Hiên

Luận văn sẽ đ□ợc bảo vệ tr□ớc Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật.....giờ.....ngày.....tháng ..... năm.....

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU 1
1.Tính cấp thiết của đề tài 1
2.Tình hình nghiên cứu của đề tài 1
3.Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu 3
4.Đối tượng và phạm vi nghiên cứu 4
5.Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu 4
6.Câu hỏi nghiên cứu và giả thiết nghiên cứu 5
7.Ý nghĩa khoa học và thực tiễn 6
CHƯƠNG 1. LÝ LUẬN CHUNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ THUYỀN VIÊN LÀM VIỆC TRÊN TÀU ĐÁNH CÁ NƯỚC NGOÀI 6
1.1.Khái niệm, đặc điểm, phân loại thuyền viên 6
1.1.1.Khái niệm thuyền viên, thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài. 6
1.1.2.Đặc điểm thuyền viên 6
1.1.3.Phân loại thuyền viên 7
1.2.Pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài 8
1.2.1.Khái niệm pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài 8
1.2.2.Nội dung điều chỉnh của pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài 8
1.2.2.1.Quan hệ lao động trong tư pháp quốc tế Việt Nam 8
1.2.2.2.Quan hệ lao động trong lĩnh vực hàng hải 8
1.2.2.3.Quan hệ lao động của thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài 9
1.2.3.Vai trò của pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài 9
Kết luận chương 1 10
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ THUYỀN VIÊN LÀM VIỆC TRÊN TÀU ĐÁNH CÁ NƯỚC NGOÀI 11
2.1. Quy định về điều kiện trở thành thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài 11
2.2. Quy định về quyền và nghĩa vụ của thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài 12
2.2.1. Quyền của thuyền viên 12
2.2.2. Nghĩa vụ và trách nhiệm của thuyền viên 13
2.3. Quy định về hợp đồng lao động của thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài 14
2.3.1. Chấm dứt hợp đồng lao động 15
2.3.2. Giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động 16
2.4. Các quy định về điều kiện làm việc, bảo hiểm và các chế độ an sinh liên quan đến thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài 17
2.4.1. Điều kiện làm việc của thuyền viên 18
2.4.2. Bảo hiểm và các chế độ an sinh liên quan đến thuyền viên 18
2.5. Công đoàn với việc bảo vệ quyền và lợi ích của thuyền viên 18
Kết luận chương 2 19

CHƯƠNG 3. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ THUYỀN VIÊN LÀM VIỆC TRÊN TÀU ĐÁNH CÁ NƯỚC NGOÀI 20
3.1. Phương hướng hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài 20
3.1.1. Xuất phát từ yều cầu thực tế của hoạt động hàng hải trên thế giới 20
3.1.2. Xuất phát từ yêu cầu hoàn thiện hệ thống quy phạm pháp luật về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài 21
3.2. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài 22
3.2.1. Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thuyền viên nhằm đáp ứng tình hình phát triển chung của thị trường thế giới về lao động đánh cá trên biển 22
3.2.2. Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thuyền viên nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài 22
3.3. Nguyên tắc cơ bản trong việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài 23
3.3.1. Bảo đảm sự phù hợp giữa các quy phạm pháp luật trong nước với các quy định của Luật hàng hải và tập quán quốc tế 23
3.3.2. Bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ giữa hệ thống quy phạm pháp luật lao động chung với hệ thống quy phạm pháp luật chuyên ngành hàng hải về lao động thuyền viên 23
3.3.3. Bảo đảm phù hợp với đặc thù của pháp luật về xuất khẩu thuyền viên 24
3.3.4. Tích cực và chủ động tham gia các công ước quốc tế đa phương và ký kết các điều ước quốc tế song phương về lao động hàng hải 24
3.4. Một số đề xuất cụ thể nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài 24
3.4.1. Xây dựng hệ thống quy phạm pháp luật trong nước để tạo cơ sở cho thuyền viên Việt Nam khi làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài 24
3.4.2. Quy định cụ thể cách thức giải quyết vấn đề xung đột pháp luật để điều chỉnh quan hệ lao động thuyền viên có yếu tố nước ngoài 25
3.4.3. Bổ sung phần quy định về quan hệ lao động thuyền viên có yếu tố nước ngoài 25
Kết luận chương 3 26
PHẦN KẾT LUẬN 26
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 26

PHẦN MỞ ĐẦU

1.Tính cấp thiết của đề tài

Những năm qua, thực hiện chính sách xuất khẩu lao động ra nước ngoài trong đó có xuất khẩu lao động là các thuyền viên của Việt Nam ngày càng gia tăng cả về số lượng và chất lượng. Xuất khẩu lao động là thuyền viên không những giải quyết việc làm, thu nhập cho thuyền viên mà còn góp phần rất lớn vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ thuyền viên Việt Nam. Tuy nhiên, thuyền viên làm việc trên tàu cá ngoài có thể cùng một lúc nhận sự điều chỉnh của nhiều hệ thống pháp luật như: Pháp luật của nước mà tàu mang cờ, pháp luật của nước mà thuyền viên mang quốc tịch, pháp luật của nước có cảng mà tàu cá đến hoạt động, cộng với quan niệm, thái độ sử dụng lao động của chủ tàu, của các quốc gia khác nhau... Nên, thuyền viên Việt Nam phải đối mặt với nhiều nguy cơ như bị lạm dụng sức lao động, làm việc trong các điều kiện không đảm bảo an toàn tiêu chuẩn chung, bị người sử dụng lao động đối xử về chế độ tiền lương và các điều kiện sinh hoạt không bảo đảm theo các yêu cầu của luật pháp quốc tế, cũng như các khó khăn khi hệ thống pháp luật của quốc gia mà thuyền viên mang quốc tịch chưa đủ mạnh để bảo vệ họ trước khi ký hợp đồng lao động. Để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các thuyền viên lao động trên các tàu đánh cá nước ngoài, Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản pháp luật điều chỉnh, đồng thời tham gia ký kết các hiệp ước về hợp tác lao động với các quốc gia.

Tuy nhiên, tình trạng lao động Việt Nam làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài vẫn bị ngược đãi, bị bóc lột sức lao động, bị đuổi việc vô cớ, bị đối xử không công bằng. Điều này đã ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động xuất khẩu lao động nói chung và xuất khẩu lao động là thuyền viên nói chung của Việt Nam. Vì vậy, để đảm bảo các chính sách pháp luật về phát triển nguồn nhân lực và nhất là bảo vệ quyền và lợi ích hợp của các thuyền nhân của Việt Nam, để hoạt động này phù hợp với thông lệ quốc tế, thực sự là động lực để các thuyền viên nhiệt tình tham gia làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài... thì việc nghiên cứu hoàn thiện pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài là yêu cầu cấp bách cả về lý luận và thực tiễn. Với lý do đó, tác giả chọn đề tài "***Pháp luật về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài*** " làm để tài cho luận văn thạc sĩ của mình.

2.Tình hình nghiên cứu của đề tài

Hội nhập quốc tế không chỉ tạo nhiều việc làm cho lao động trong nước, mà nó còn tạo cơ hội việc làm cho người lao động làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài. Khi các rào cản pháp lý về di chuyển pháp nhân, thể nhân được nới lỏng, các quan hệ kinh tế, đối ngoại, lao động được thiết lập sẽ tạo điều kiện cho lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc. Thời gian qua hệ thống pháp luật về người lao động đi làm việc ở nước ngoài không ngừng được bổ sung hoàn thiện để phù hợp với tình hình trong nước và quốc tế. Trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt giữa các nước, Việt Nam vẫn hình thành được hệ thống thị trường xuất khẩu lao động phong phú và đa dạng, số lao động ra nước ngoài làm việc ngày càng nhiều.

Hiện nay ở Việt Nam, số lượng các tài liệu hay công trình nghiên cứu khoa học cũng như các bài viết về pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài còn hạn chế và chủ yếu là các bài

viết tại các tạp chí đề cập tới khía cạnh kinh tế, chất lượng, kỹ thuật cần đòi hỏi ở thuyền viên. Chẳng hạn như: bài "*Xuất khẩu thuyền viên - cơ hội và thách thức*" của Hoàng Minh Bình trên tạp chí Hàng hải số tháng 3 năm 2008. Tại bài viết này, tác giả mới chỉ phân tích về chất lượng thuyền viên cần được đào tạo, trang bị thế nào để Hội nhập kinh tế quốc tế mà chưa đề cập ở khía cạnh pháp lý là cần phải quy định thế nào để bảo vệ quyền và lợi ích của thuyền viên khi làm việc trên tàu đánh các nước ngoài. Bài viết của tác giả Đào Quang Dân đăng trên Tạp chí Khoa học Công nghệ Hàng hải số 46 tháng 3 năm 2016 có tựa đề : "*Chất lượng thuyền viên xuất khẩu Việt Nam thực trạng và kiến nghị*". Tại bài viết, tác giả Đào Quang Dân cũng chỉ đưa được yêu cầu phải đào tạo, phát triển nguồn nhân lực là các thuyền viên để đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động cho các quốc gia có yêu cầu mà chưa quan tâm đến quyền và lợi ích chính đáng của các thuyền viên khi họ làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài.

Việc các thuyên viên bị xâm phạm quyền lợi, bị ngược đãi, bị đối xử không tương xứng, không đúng các thỏa thuận mà họ đã ký kết với bên sử dụng lao động đã làm ảnh hưởng không nhỏ đến mong muốn phát nguồn nhân lực này tại Việt nam.

Dưới khía cạnh nghiên cứu về luật Quốc tế tác giả Tống Văn Băng đã nghiên cứu về "*Pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên làm việc trên các tàu vận tải biển nước ngoài, thực trạng và giải pháp*" trong Luận văn Thạc sĩ ngành Luật Quốc tế năm 2010 tại Khoa Luật-ĐH Quốc gia Hà Nội. Trong luận văn này, tác giả Tống Văn Băng chỉ đề cập tới các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu vận tải biển mang cờ quốc tịch nước ngoài. Bên cạnh việc nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu biển nước ngoài theo quy định của pháp luật Việt Nam, luận văn còn tiến hành phân tích những ưu điểm và hạn chế của pháp luật Việt Nam hiện hành về lao động thuyền viên. Thông qua đó, hướng tới việc đề xuất một số ý kiến đóng góp về mặt lý luận và thực tiễn cho việc hoàn thiện pháp luật của Việt Nam về vấn đề này.

Từ năm 2010 đến nay, đặc biệt là sau khi Bộ Luật Lao động 2012 có hiệu lực thi hành, thì việc nghiên cứu về quy định pháp luật liên quan đến lao động làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài chưa được mọi người quan tâm một cách sâu rộng nhất là mảng nghiên cứu pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích của các thuyền viên làm việc trên các tàu cá nước ngoài. Gần đây nhất, ngày 19/6/2018 trong khuôn khổ của hội thảo Nhân ngày "Chủ đề Thuyền viên ngày 25/6 hàng năm của IMO " do Cục Hàng hải tổ chức tại Đại học GTVT Tp Hồ Chí Minh , Thuyền trưởng Tiếu Văn Kinh chủ tịch CLB thuyền trưởng Việt Nam có bài tham luận về thuyền viên. Theo ông, Việt Nam để sớm phát triển nguồn nhân lực là thuyền viên đáp ứng được yêu cầu phát triển đất nước cần "xây dựng chuẩn mực lực lượng lao động hàng hải quốc gia, rà soát đánh giá tính chất và quy mô của việc làm, phân loại trình độ và kỹ năng của người đi biển xác định xu hướng và yêu cầu phát triển" . Bài viết cũng chỉ dừng ở việc yêu cầu đào tạo nhân lực mà chưa có ý tưởng hay, ý kiến đề xuất xây dựng khung pháp lý cho hoạt động này để có độ bền và phù hợp với thông lệ quốc tế. Trong luận văn này, tác giả có tham khảo, học hỏi và

sử dụng một số bài viết, tư liệu, công trình nghiên cứu của các tác giả, các nhà khoa học đi trước để củng cố cho các luận điểm khoa học và làm cơ sở để đề xuất những giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật liên quan đến vấn đề này. Để làm sáng tỏ thêm vấn đề cần nghiên cứu, Luận văn đã kế thừa một số nội dung của các bài viết trên như sau:

- Cách nhìn nhận biện chứng về thuyền viên và thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu biển nước ngoài.
- Thực trạng việc sử dụng và xuất khẩu thuyền viên.
- Một số nhận xét, đánh giá về thực trạng việc xuất khẩu, sử dụng lao động, chế độ đãi ngộ của thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu biển nước ngoài.

Đồng thời, tác giả chú trọng nghiên cứu những nội dung mà các công trình trước chưa nghiên cứu hoặc nghiên cứu chưa sâu như:

- Lý luận pháp luật về thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài.
- Nhận xét, đánh giá về thực trạng pháp luật Việt Nam về thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài trên cơ sở thực hiện các quy định pháp luật khi ký kết hợp đồng.
- Đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài nhằm phát triển đội ngũ thuyền viên cho công cuộc phát triển kinh tế.

3.Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

3.1.Phương pháp luận nghiên cứu

Để nghiên cứu các vấn đề nêu ra trong đề tài và giải quyết các vấn đề này, phép biện chứng duy vật của triết học Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh được sử dụng với tư cách là phương pháp luận cho việc nghiên cứu.

3.2.Phương pháp nghiên cứu

Tác giả chủ yếu vận dụng các phương pháp nghiên cứu lý thuyết để thu thập thông tin khoa học trên cơ sở nghiên cứu các văn bản, tài liệu đã có và bằng các thao tác tư duy logic để rút ra kết luận khoa học cần thiết, trong đó:

- Phương pháp phân tích và tổng hợp lý thuyết được sử dụng để nghiên cứu các tài liệu, lý luận khác nhau bằng cách phân tích chúng thành từng bộ phận để tìm hiểu sâu sắc về quy định của pháp luật về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài sau đó tổng hợp, liên kết từng mặt, từng bộ phận thông tin đã được phân tích tạo ra một hệ thống lý luận mới đầy đủ và sâu. Bên cạnh đó, với việc sử dụng phương pháp này, luận văn chỉ ra một số điểm chưa hợp lý, thiếu thống nhất trong các quy định pháp luật Việt Nam về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài so với pháp luật của các nước khác và pháp luật quốc tế.
- Phương pháp lịch sử được áp dụng trong việc nghiên cứu bằng cách đi tìm nguồn gốc phát sinh, pháp luật đối với hoạt động xuất khẩu thuyền viên và được điều chỉnh quá trình phát triển của trong từng giai đoạn phát triển kinh tế xã hội của đất nước từ đó rút ra bản chất, tính phù hợp, vai trò và ý nghĩa của các quy định.
- Phương pháp giả thuyết cũng được sử dụng để đưa ra các dự đoán về tiềm năng, nhu cầu phát triển của lực lượng lao động dựa trên cơ sở điều kiện kinh tế xã

hội và các chính sách, định hướng phát triển Nhà nước về xuất khẩu thuyền viên trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế nói chung và thực thi các Hiệp định xuất khẩu lao động nói riêng. Từ đó, tác giả có cơ sở để đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện Pháp luật về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài trong thời gian tới.

- Ngoài ra, những phương pháp nghiên cứu khoa học kinh tế, xã hội với từng vấn đề của đề tài cũng được vận dụng như: so sánh, thống kê, đối chiếu, diễn giải, quy nạp...để nghiên cứu về thực trạng pháp luật lao động về thuyền viên của Việt Nam và tham khảo các quy định pháp luật của các nước thuộc liên kết xuất khẩu.

4.Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1.Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là các quy định pháp luật về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài theo pháp luật Việt Nam và các cam kết trong Điều ước quốc tế về thuyền viên mà Việt Nam là thành viên.

4.2.Phạm vi nghiên cứu

- Về thời gian: Từ khi Bộ luật Lao động 2012, Bộ Luật Hàng hải 2015 và các văn bản dưới luật của các bộ luật này có hiệu lực thi hành cho đến nay.
- Về không gian: Tập trung nghiên cứu, rà soát về các quy định pháp luật Việt Nam và quy định của các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.
- Về địa bàn: Trong phạm vi nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

5.Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

5.1.Mục đích nghiên cứu

Mục đích của việc nghiên cứu là nhằm góp phần hoàn thiện các quy định của pháp luật Lao động Việt Nam về bảo vệ quyền lợi cho các thuyền viên và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về xuất khẩu thuyền viên.

Những điểm mới của luận văn được thể hiện ở những điểm sau:

- Từ việc nghiên cứu, rà soát các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo vệ quyền lợi đối với các thuyền viên khi tham gia các hoạt động nghề cá ở nước ngoài và chỉ ra những điểm chưa thống nhất pháp luật Việt Nam và pháp luật của tàu đánh cá nước ngoài có thuyền viên Việt Nam lao động, rút ra những thuận lợi, khó khăn trong trong việc bảo về quyền lợi cho thuyền viên Việt Nam.
- Dựa vào việc phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài luận văn chỉ ra những kiến nghị, đề xuất nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam về bảo quyền lợi của thuyền viên nhằm phát huy những thế mạnh và hạn chế rủi ro khi thực hiện các hợp đồng lao động.
- Qua nghiên cứu pháp luật thực định về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài, tác giả mạnh dạn đề xuất sửa đổi, thay thế quy định hiện hành về vấn đề này, đồng thời đề nghị có chế tài đủ mạnh đối với các hành vi vi phạm pháp luật về thuyền viên đối với người sử dụng lao động nước ngoài nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của thuyền viên.

5.2.Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu, luận văn làm rõ và giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu sau:

1. Nghiên cứu những vấn đề lý luận về Pháp luật về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài

2. Làm rõ các quy định bảo vệ quyền lợi của thuyền viên theo pháp luật Việt Nam và pháp luật các nước mà Việt Nam xuất khẩu thuyền viên

3. Đánh giá thực trạng áp dụng các quy định pháp luật Việt Nam và thực tiễn thực hiện trong bối cảnh hợp tác xuất khẩu thuyền viên

4. Đề xuất kiến nghị và giải pháp cụ thể góp phần tiếp tục hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật Việt Nam về bảo quyền lợi thuyền viên khi tham gia hoạt động nghề cá trong thời gian tới.

6.Câu hỏi nghiên cứu và giả thiết nghiên cứu

6.1.Câu hỏi nghiên cứu:

Luận văn cần phải nghiên cứu để giải quyết và làm rõ các vấn đề qua các câu hỏi sau: (i) Thuyền viên là gì? (ii) Thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài cần phải có các đặc điểm gì? (iii) Họ thực hiện nhiệm vụ của mình dựa trên những điều kiện, điều khoản nào theo quy định pháp luật? hay nói một cách khác, (iv) Pháp luật về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài là gì? (v) Những nội dung nào cần phải được điều chỉnh bằng pháp luật.(vi) Tại sao pháp luật lại điều chỉnh các nội dung đó? (vii) Các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài quy định ở đâu? như thế nào? (viii) Có những bất cập, tồn tại gì, quy định đã được hợp lý chưa, có điểm gì phù hợp hay chưa phù hợp với các điều ước quốc tế? (ix) Quyền lợi của thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài đã được bảo đảm ở mức độ nào? (x) Các quy định đó có tạo điều kiện để phát triển nguồn nhân lực này không?... Nếu hạn chế, (xi) Xu hướng hoàn thiện pháp luật về vấn đề này như thế nào để đáp ứng yêu phát triển kinh tế và hội nhập? (xii) Yêu cầu hoàn thiện ra sao? (xiii) Cần phải hoàn thiện pháp luật về vấn đề này thế nào? Cần có những giải pháp nào để thực hiện các đề xuất hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài?...

6.2.Giả thiết nghiên cứu

Để trả lời được các câu hỏi trên, luận văn cần làm sáng tỏ các giả thiết sau: không có sự phân biệt, đối xử, ngược đãi của các chủ tàu đánh cá nước ngoài đối với các thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu của họ thì có cần thiết phải nghiên cứu đề tài này? Mọi quy định pháp luật đều rõ ràng, thống nhất nhưng việc tuân thủ không đúng của người sử dụng lao động và người lao động thì cần có những biện pháp nào hạn chế để nâng cao chất lượng lao động, hạn chế tranh chấp khi thực hiện các hợp đồng lao động của thuyền viên trên tàu đánh cá nước ngoài? Hiện tại, nếu còn những quy định bất cập hoặc chưa phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế thì quyền lợi của thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài cần được giải quyết thế nào? Quan điểm cho rằng: không cần hoàn thiện pháp luật về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài thì vấn đề thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài vẫn luôn là những nhân tố quan trọng góp phần thúc đẩy mục tiêu phát triển kinh tế biển, xuất khẩu lao động, giải quyết việc làm và thực hiện tốt chính sách an sinh xã hội của Nhà nước ta hiện nay và tình trạng thuyền viên bị ngược đãi, bị ăn hiếp, bị đối xử không công bằng

bởi chủ lao động là việc hiển nhiên vì họ chỉ là người làm thuê… có phù hợp với chính sách của Nhà nước ta?...

7.Ý nghĩa khoa học và thực tiễn

Luận văn có một số đóng góp mới về lý luận và thực tiễn như sau:

Thứ nhất: Luận văn đi sâu nghiên cứu và phân tích những vấn đề lý luận và thực tiễn về pháp luật lao động của Việt Nam điều chỉnh quan hệ lao động giữa thuyền viên Việt Nam với người sử dụng lao động nước ngoài; giữa thuyền viên Việt Nam với tổ chức cung ứng lao động Việt Nam cho chủ tàu đánh cá nước ngoài.

Thứ hai: Luận văn đưa ra một số kiến nghị và giải pháp trong việc hoàn thiện pháp luật về lao động đối với thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài nhằm đáp ứng đòi hỏi thực tế về điều chỉnh của pháp luật lao động Việt Nam đối với hoạt động này trong giai đoạn hiện nay.

8.Bố cục của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương như sau:

Chương 1: Lý luận chung và pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài.

Chương 2: Thực trạng quy định pháp luật Việt Nam về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài.

Chương 3: Phương hướng và giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật Việt Nam về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài.

CHƯƠNG 1
LÝ LUẬN CHUNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ THUYỀN VIÊN LÀM VIỆC TRÊN TÀU ĐÁNH CÁ NƯỚC NGOÀI

1.1.Khái niệm, đặc điểm, phân loại thuyền viên

1.1.1.Khái niệm thuyền viên, thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài.

Tại Việt Nam, thuyền viên là người được tuyển dụng hoặc thuê làm việc trên tàu biển đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn và đảm nhiệm chức danh theo quy định của pháp luật. Như vậy, thuyền viên là những người lao động làm việc trên tàu biển khi đáp ứng các điều kiện, tiêu chuẩn về sức khỏe, trình độ, phẩm chất chính trị và các điều kiện khác theo quy định của pháp luật. Thuyền viên có thể được tuyển dụng hoặc được các cơ quan tổ chức thuê để làm việc trên tàu biển theo quy định pháp luật.

Tàu đánh cá nước ngoài là tàu thuộc sở hữu của tổ chức, cá nhân nước ngoài và được đăng ký mang cờ quốc tịch nước ngoài, hoạt động trong lĩnh vực đánh bắt thủy hải sản. Theo đó*, thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài là thuyền viên từ nước sở tại được tuyển dụng hoặc thuê mướn với các chức danh khác nhau để làm việc trên tàu đánh cá mang quốc tịch nước ngoài.*

1.1.2.Đặc điểm thuyền viên

Xuất phát từ môi trường làm việc là trên biển nên các đặc điểm nổi bật của thuyền viên bao gồm:

Thứ nhất, thuyền viên phải làm việc trên những con tàu lênh đênh trên đại dương xa đất liền, xa Tổ quốc, gia đình, người thân. Họ phải thay nhau làm việc liên tục không có ngày, đêm, không có ngày lễ, ngày nghỉ. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến tâm lý và thái độ làm việc và năng suất lao động của người lao động và người sử dụng lao động.

Thứ hai, thuyền viên phải làm việc trong môi trường lao động khắc nghiệt, phụ thuộc nhiều vào thiên nhiên, thời tiết. Họ thực hiện các công việc nặng nhọc và độc hại trong hầm chứa hoặc buồng máy nóng bức với tiếng ồn suốt cả ngày; trong điều kiện thuyền luôn chao đảo trước sóng gió; phải đối diện với nhiều rủi ro về thiên tai như bão, sóng thần,…cả khi làm việc hay lúc nghỉ ngơi.

Thứ ba, những sai sót dù lớn hay nhỏ của thuyền viên trong khi đang ở trên biển đều có thể gây ra những hậu quả không thể khắc phục. Lịch sử đã chứng kiến rất nhiều tai nạn hàng hải nghiêm trọng, có thể gọi là những thảm họa. Theo thống kê của các chuyên gia thì 80% tai nạn hàng hải xuất phát từ sai sót của con người.

Thứ tư, có sự không đồng nhất về ngôn ngữ và văn hóa giữa các thuyền viên với nhau và giữa thuyền viên (người lao động) với chủ tàu (người sử dụng lao động). Các thuyền viên, đặc biệt là thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài thường đến từ nhiều quốc gia khác nhau và làm việc trên tàu mang quốc tịch của quốc gia khác nên giữa họ tồn tại rào cản rất lớn về ngôn ngữ, cũng như về văn hóa. Chính vì thế, tác phong làm việc, thói quen sinh hoạt của họ cũng không giống nhau và việc giao kết hợp đồng lao động giữa thuyền viên và chủ tàu đánh cá nước ngoài thường được nhận sự hỗ trợ hoặc thông qua một cá nhân, tổ chức khác (bên thứ ba).

Cuối cùng, không giống như các nghề nghiệp khác làm việc trong phạm vi quốc gia trên đất liền, chỉ đào tạo theo tiêu chuẩn quốc gia. Thuyền viên phải được đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế "Công ước Tiêu chuẩn Đào tạo và Trực ca STCW" của IMO, bao gồm nhiều yêu cầu năng lực chuyên môn và luật lệ quốc tế. Con tàu và thuyền viên phải được kiểm tra bởi các tổ chức theo các thỏa thuận quốc tế mỗi khi tàu cặp các cảng của quốc gia khác.

1.1.3.Phân loại thuyền viên

Căn cứ vào đặc điểm công việc có thể phân thành: thuyền viên làm việc trên tàu vận tải, thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá, thuyền viên làm việc trên các tàu du lịch, thuyền viên làm việc trên tàu cứu hộ,…

Căn cứ vào quốc tịch có thể phân thành: thuyền viên trong nước và thuyền viên nước ngoài.

Căn cứ vào không gian hoạt động của tàu thuyền có thể phân thành: thuyền viên tàu sông và thuyền viên tàu biển.

Căn cứ vào các chức danh (định danh thuyền viên theo vị trí việc làm trên tàu) có thể phân thành: (i) Thuyền trưởng: là người chỉ huy cao nhất ở trên tàu cá, chỉ huy tàu theo chế độ thủ trưởng; (ii)Thuyền phó: là người tham mưu, giúp việc cho thuyền trưởng, chịu sự quản lý và điều hành của thuyền trưởng và thực hiện nhiệm vụ theo sự phân công, ủy quyền của thuyền trưởng; (iii) Máy trưởng: là người chịu sự quản lý, điều hành trực tiếp của thuyền trưởng; trực tiếp phụ trách và chịu trách nhiệm về kỹ thuật của toàn bộ hệ thống động lực của tàu; bộ phận máy,

điện và điện lạnh của tàu đảm bảo hoạt động an toàn, hiệu quả; (iv) Thợ máy: là người tham mưu, giúp việc cho máy trưởng, chịu sự quản lý điều hành của máy trưởng và thuyền trưởng; (v) Thủy thủ: là người trực tiếp chịu sự quản lý, điều hành của thuyền trưởng và thuyền phó, thực hiện nhiệm vụ vận hành, sử dụng máy móc, trang thiết bị, ngư cụ, dụng cụ trên mặt boong theo phân công. Ngoài ra còn có các chức danh khác như: thợ điện lạnh, cấp dưỡng, y tế,…

1.2.Pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

1.2.1.Khái niệm pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

Pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài nói chung và tại Việt Nam nói riêng là hệ thống các quy định pháp luật về nội dung và hình thức do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận và bảo đảm thực hiện, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho các thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài và nhằm khai thác hiệu quả các lợi thế về nguồn lao động là thuyền viên để mang lại lợi ích cho nền kinh tế-xã hội của đất nước và bao gồm: (a) Hệ thống luật nội dung bao gồm: hệ thống các quy phạm pháp luật lao động chung, quy phạm liên quan đến lao động trong lĩnh vực hàng hải, trong đó trực tiếp điều chỉnh các quan hệ phát sinh liên quan đến hợp đồng lao động, chế độ làm việc, đào tạo và huấn luyện, bảo hiểm; *(b) Hệ thống luật hình thức bao gồm*: các quy phạm pháp luật về thủ tục giải quyết các tranh chấp về lao động có yếu tố nước ngoài. Theo quy định, tranh chấp lao động được giải quyết theo con đường Tòa án (thủ tục tố tụng dân sự) hoặc Trọng tài Thương mại quốc tế bên cạnh Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam.

1.2.2.Nội dung điều chỉnh của pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

Khi nghiên cứu nội dung điều chỉnh của pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài tức là nghiên cứu các nội dung đã quy định trong hợp đồng lao động sẽ và được ký giữa người sử dụng lao động (chủ tàu đánh cá nước ngoài) với người lao động (các thuyền viên). Tuy nhiên, hợp đồng lao động này phải được xây dựng dựa trên:

1.2.2.1.Quan hệ lao động trong tư pháp quốc tế Việt Nam

Để điều chỉnh quan hệ lao động là thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu biển nước ngoài mà tư pháp quốc tế Việt Nam đưa ra hướng chọn luật áp dụng khi có hai hay nhiều hệ thống pháp luật cùng điều chỉnh quan hệ lao động này như sau:

- Xác định luật áp dụng theo luật của quốc gia mà tàu mang cờ (nguyên tắc Lex Loci Laboris).
- Xác định luật áp dụng là luật lựa chọn (Lex Voluntais).

Vấn đề lẩn tránh pháp luật (fraus legi facta) cũng được tư pháp quốc tế Việt Nam đề cập đến, coi đó là hành vi vi phạm và bị nghiêm cấm.

1.2.2.2.Quan hệ lao động trong lĩnh vực hàng hải

Pháp luật chuyên ngành hàng hải điều chỉnh rất nhiều quan hệ phát sinh trong quá trình vận tải biển như các hoạt động liên quan đến khai thác tàu biển, hàng hải thương mại, thuyền viên, cảng biển, dịch vụ hàng hải, an toàn và an ninh hàng hải, bảo vệ môi trường biển.

Khi làm việc trên tàu biển nước ngoài, thuyền viên Việt Nam nói chung và thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nói riêng, thường phải tuân thủ theo hợp đồng lao động được ký kết giữa thuyền viên với người sử dụng lao động nước ngoài hoặc khi tàu biển mang quốc tịch nước ngoài. Trong quan hệ này, thuyền viên Việt Nam khi làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài theo hợp đồng được hưởng các quyền và thực hiện các nghĩa vụ theo quy định của hợp đồng lao động đã ký với người sử dụng lao động nước ngoài hoặc quy định của quốc gia có tàu biển mà người lao động làm việc và các điều ước quốc tế mà quốc gia này là thành viên hoặc quy định của pháp luật Việt Nam, trong đó người lao động được quyền thỏa thuận một số điều khoản như các chế độ về tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, phí môi giới… nhưng không được quyền thỏa thuận về mức tiền lương dưới mức tối thiểu hay về an toàn lao động, vệ sinh lao động, chế độ bảo hiểm theo quy định của luật quốc tế, tập quán hàng hải và pháp luật của Việt Nam.

1.2.2.3.Quan hệ lao động của thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

Những lao động làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài được gọi chung là thuyền viên, bao gồm: thuyền trưởng, các sĩ quan và các chức danh khác. Thuyền viên phải có đủ tiêu chuẩn về độ tuổi tối thiểu, sức khỏe, chứng chỉ chuyên môn hàng hải theo quy định của pháp luật. Quan hệ lao động giữa thuyền viên Việt Nam với người sử dụng lao động (chủ tàu nước ngoài, chủ tàu Việt Nam) để làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài có thể gồm một trong các yếu tố sau:

Một là, về chủ thể quan hệ lao động

Hai là, về các nội dung trong hợp đồng lao động khi làm thuyền viên trên tàu đánh cá nước ngoài.

1.2.3.Vai trò của pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

Thứ nhất: Pháp luật nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của lao động là thuyền viên.

Thứ hai: Pháp luật về thuyền viên làm trên tàu đánh cá nước ngoài có vai trò bảo vệ và duy trì mối quan hệ ngoại giao khi tham gia các ký kết các điều ước quốc tế.

Thứ ba: Pháp luật về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài còn có vai trò nữa là đảm bảo, duy trì và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho công cuộc phát triển kinh tế. Nếu các quy định pháp luật phù hợp, đây chính là cơ sở pháp lý, là động lực để phát triển nguồn nhân lực quan trọng cho kinh tế biển đồng thời góp phần phát triển kinh tế quốc gia, đảm bảo tốt đời sống kinh tế cho người lao động.

Thứ tư: Vai trò của pháp luật về thuyên viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài còn góp phần phát triển kinh tế gia đình. Có luật pháp chặt chẽ cộng với việc tuân thủ luật pháp của các thuyền viên thì mối quan hệ làm việc giữa người lao động và người sử dụng lao động tốt đẹp suôn sẻ, dẫn tới hiệu xuất lao động cao và đương nhiên chế độ đãi ngộ và lương bổng cao. Điều này không chỉ giúp cho chủ lao động có doanh thu lớn mà còn giúp cho thu nhập của người lao động là các thuyền viên tăng cao, giúp cho kinh tế gia đình của thuyền viên ổn định.

Thứ năm: Vai trò của pháp luật về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài còn có ý nghĩa làm cho tập quán lao động hàng hải được vận dụng, phát huy tính tích cực của nó. Nhìn từ góc độ khoa học của luật quốc tế, tập quán quốc tế là hình thức pháp lý chứa đựng quy tắc xử sự chung, hình thành trong thực tiễn quan hệ quốc tế và được các chủ thể luật quốc thừa nhận là luật. Cũng như điều ước quốc tế, tập quán quốc tế tồn tại và có thể bị thay đổi nếu nó không thích hợp với thực tiễn điều chỉnh quan hệ quốc tế hoặc có sự xuất hiện của tập quán mới. Không có những thủ tục phê chuẩn phức tạp như điều ước quốc tế, những tập quán lao động hàng hải chứa đựng cách thức dễ dàng hơn để đạt được sự thống nhất toàn cầu, bởi vì các chủ thể chủ động có thể bảo đảm sự mặc nhận từ phía các chủ thể thụ động – một thuận lợi đặc biệt trong giải quyết những vấn đề trong đời sống quốc tế.

Kết luận chương 1

Trong chương này, tác giả đã khái quát và làm sáng tỏ thêm lý luận chung về thuyền viên và pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài theo thông lệ quốc tế. Việc phân tích các khái niệm, đặc điểm của thuyền viên và tàu đánh cá nước ngoài; pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài và qua việc phân tích vai trò của pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài. Từ đó, làm cơ sở lý luận để nghiên cứu về thực trạng các quy định của pháp luật Việt Nam về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài. Qua đó tìm ra những hạn chế, bất cập trong các quy định của pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài trong chương 2 của luận văn này.

CHƯƠNG 2
THỰC TRẠNG QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ THUYỀN VIÊN LÀM VIỆC TRÊN TÀU ĐÁNH CÁ NƯỚC NGOÀI

2.1. Quy định về điều kiện trở thành thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

Một trong những điều kiện quan trọng để thuyền viên Việt Nam có thể làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài là: "*có đủ sức khoẻ, khả năng chuyên môn, chứng chỉ chuyên môn và trong độ tuổi lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam*" theo Điều 6 Quyết định số 47/2005 của Bộ Giao thông vận tải Quy định điều kiện thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài và thuyền viên nước ngoài làm việc trên tàu biển Việt Nam.

Thuyền viên được coi là "linh hồn của những con tàu". Chất lượng thuyền viên được coi là yếu tố quyết định sự vận hành an toàn của tàu. Thế nhưng theo đánh giá khách quan của các công ty nước ngoài cũng như những nhận xét chủ quan của những chủ tàu trong nước về thuyền viên Việt Nam là "tay nghề và kinh nghiệm đi biển yếu, sức khoẻ còn rất hạn chế, ngoại ngữ yếu, ý thức làm việc, tác phong công nghiệp, sự hợp tác chưa cao và cuối cùng là chưa thực sự yêu nghề, gắn bó với nghề". Điều này cũng thể hiện trong các báo cáo kết luận điều tra tai nạn hàng hải và Báo cáo tổng kết công tác kiểm tra đối với đội tàu Việt Nam. Và một thước đo khác là con số thuyền viên Việt Nam được tuyển dụng làm việc trên tàu nước ngoài quá thấp so với tỷ lệ được đào tạo. Công tác đào tạo thuyền viên ở Việt Nam hiện nay còn có một số tồn tại như: trang thiết bị phục vụ huấn luyện thiếu, cũ, một số còn lạc hậu nên cũng phần nào làm giảm chất lượng đào tạo, huấn luyện. Đội ngũ huấn luyện viên chưa được cập nhật và bồi dưỡng nghiệp vụ thường xuyên để nâng cao chất lượng huấn luyện. Phương pháp giảng dạy theo tư duy cũ, thiếu sự cải tiến, đổi mới. Nội dung chương trình đào tạo huấn luyện kém cập nhật, chậm bổ sung không sát với thực tế. Có nhiều cơ sở đào tạo và huấn luyện thuyền viên trong toàn quốc được cấp phép nhưng chất lượng còn chưa đồng đều. Việc quản lý, đánh giá chất lượng đầu ra còn chưa chặt chẽ.

Trong lĩnh vực lao động hàng hải, thuyền viên phải được đào tạo, huấn luyện và được cấp chứng chỉ ở một trình độ nhất định để đáp ứng mục tiêu an toàn hàng hải, bảo vệ môi trường biển cũng như đảm bảo các quyền lợi khác nhau trên tàu. Khi làm việc trên tàu biển nước ngoài để đảm nhiệm một chức danh cụ thể, thuyền viên Việt Nam phải được đào tạo, huấn luyện theo tiêu chuẩn tối thiểu và có chứng chỉ quốc tế tuân theo Công ước quốc tế về tiêu chuẩn huấn luyện, cấp chứng chỉ và trực ca cho thuyền viên - STCW 1978/1995. Các thuyền viên khi đáp ứng đủ yêu cầu về thâm niên đi biển, tuổi đời, sức khỏe sẽ được tham gia huấn luyện về khả năng chuyên môn và được cấp chứng chỉ theo quy định, chứng chỉ này thường có giá trị trong phạm vi 5 năm.

Pháp luật hàng hải về lao động thuyền viên của Việt Nam hiện nay vẫn còn quy định một cách chung chung về đào tạo, huấn luyện thuyền viên mà chưa quy định cụ thể và mang tính bắt buộc cho các chủ tàu cũng như người cung cấp các dịch vụ xuất khẩu lao động thuyền viên. Cụ thể có thể kể đến một số nội dung sau:

(i) về độ tuổi được đào tạo, huấn luyện và cấp chứng chỉ chuyên môn để làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài của thuyền viên; (ii) về thời gian đào tạo và kinh phí đào tạo, huấn luyện thuyền viên; (iii) về cấp giấy chứng nhận đào tạo, huấn luyện thuyền viên.

Có thể khẳng định, để có được một đội ngũ thuyền viên đạt yêu cầu, hệ thống quản lý đào tạo và huấn luyện hàng hải cả nước rất cần được củng cố và hoàn thiện. Hiện nay, nhiều cơ sở đào tạo và huấn luyện thuyền viên trong toàn quốc được cấp phép nhưng chất lượng chưa đồng đều, đôi khi còn có sự cạnh tranh chưa lành mạnh trong việc thu hút học viên và việc quản lý, đánh giá chất lượng đầu ra còn chưa chặt chẽ. Bên cạnh đó, có sự mất cân đối trầm trọng giữa cung và cầu đối với các chức danh sỹ quan hàng hải, đặc biệt là đối với các chức danh quan trọng, bao gồm thuyền trưởng, máy trưởng, đại phó, máy nhất. Phần lớn thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài là lao động phổ thông với chức danh thợ máy hoặc thủy thủ.

2.2. Quy định về quyền và nghĩa vụ của thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

Đây là nhóm các quy định pháp luật cơ bản giữ vị trí quan trọng mà trong nhiều văn bản pháp luật hiện hành của Việt Nam quy định để bảo vệ thuyền viên. Bởi, mọi tranh chấp (nếu có) giữa người lao động (thuyền viên) với người sử dụng lao động (chủ tàu hoặc doanh nghiệp cung cấp nhân lực thuyền viên) đều xuất pháp từ việc vi phạm các quyền và nghĩa vụ mà 2 bên đã chấp thuận và được ký trong hợp đồng. Trước khi nghiên cứu về quyền và nghĩa vụ của thuyền viên trong các văn bản pháp luật hiện hành, cần tìm hiểu hợp đồng lao động có những yếu tố cơ bản nào.

2.2.1. Quyền của thuyền viên

Khi quy định về quyền của các thuyền viên pháp luật Việt Nam đã căn cứ vào Công ước Lao động Hàng hải năm 2006. Đây là Công ước không chỉ quan tâm đến điều kiện làm thuyền viên mà còn quan tâm đến "Điều kiện sống và làm việc" của thuyền viên trên tàu biển. Theo đó, thuyền viên phải hiểu rõ nhiệm vụ và quyền lợi của mình trước khi ký hợp đồng bao gồm: Được miễn phí khi tuyển dụng, điều động; Quyền hồi hương miễn phí của thuyền viên phải được xác nhận; Phải bảo đảm trách nhiệm bồi thường hợp đồng lao động thuyền viên nếu người sử dụng không bảo đảm đúng cam kết hợp đồng; Thuyền viên phải được đối xử công bằng về cơ hội việc làm, không bị phân biệt đối xử; Gia đình người thân thuyền viên phải được cung cấp thông tin về thuyền viên kịp thời và miễn phí; Điều kiện hợp đồng lao động thuyền viên phải phù hợp với yêu cầu quốc gia và thỏa thuận lao động tập thể (nếu có).

Bộ luật Hàng hải năm 2015 quy định về quyền của thuyền viên: Chế độ lao động và quyền lợi của thuyền viên làm việc trên tàu biển Việt Nam được thực hiện theo quy định của pháp luật Việt Nam và điều ước quốc tế liên quan mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên; Trường hợp chủ tàu hoặc thuyền trưởng yêu cầu thuyền viên phải rời tàu biển thì chủ tàu có trách nhiệm chu cấp mọi chi phí sinh hoạt và đi đường cần thiết để thuyền viên hồi hương; trong trường hợp thuyền trưởng yêu cầu thuyền viên rời tàu biển thì thuyền trưởng phải

báo cáo chủ tàu; Trường hợp tài sản riêng hợp pháp của thuyền viên bị tổn thất do tàu biển bị tai nạn thì chủ tàu phải bồi thường tài sản đó theo giá thị trường tại thời điểm và địa điểm giải quyết tai nạn. Thuyền viên có lỗi trực tiếp gây ra tai nạn làm tổn thất tài sản của mình thì không có quyền đòi bồi thường tài sản đó; Chế độ lao động và quyền lợi của thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài và của thuyền viên nước ngoài làm việc trên tàu biển Việt Nam được thực hiện theo hợp đồng lao động (Điều 61).

Tại nghị định 121/2014/NĐ-CP ngày 24 tháng 12 năm 2014 của Chính phủ về quy định chi tiết một số điều của công ước MLC quy định về quyền của thuyền viên: Theo đó, thuyền viên được quyền hưởng tiền lương, phụ cấp và các khoản thu nhập khác (Điều 5); Thuyền viên được làm việc theo ca, thời giờ nghỉ ngơi tối thiểu là 10 giờ trong khoảng thời gian 24 giờ bất kỳ. Số giờ nghỉ ngơi trong khoảng thời gian 24 giờ có thể được chia tối đa thành hai giai đoạn, một trong hai giai đoạn đó ít nhất phải kéo dài 06 giờ và khoảng thời gian giữa hai giai đoạn nghỉ liên tiếp không được quá 14 giờ; và 77 giờ trong 7 ngày bất kỳ. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được lập thành bảng phân công công việc trên tàu bằng tiếng Việt và tiếng Anh, được công bố tại vị trí dễ thấy trên tàu. Thuyền trưởng hoặc người được thuyền trưởng ủy quyền có trách nhiệm lập bản ghi thời giờ nghỉ ngơi theo mẫu và cung cấp cho thuyền viên…(Điều 6); Thuyền viên được nghỉ hằng năm, nghỉ lễ tết và hưởng nguyên lương, cấm mọi thỏa thuận để thuyền viên không nghỉ hàng năm(Điều 7); Thuyền viên được hồi hương (Điều 8); Thuyền viên có quyền yêu cầu và chủ tàu có trách nhiệm cung cấp miễn phí thực phẩm và nước uống bảo đảm về số lượng, giá trị dinh dưỡng, chất lượng, đa dạng về chủng loại và bảo đảm vệ sinh an toàn thực phẩm cho thuyền viên trên tàu biển, phù hợp về tôn giáo, tín ngưỡng và văn hóa của thuyền viên (điều 9); Thuyền viên có quyền chăm sóc sức khỏe trên tàu và trên bờ thường xuyên, kịp thời và miễn phí (Điều 10); Quyền được khiếu nại và được giải quyết khiếu nại các quy định pháp luật bị vi phạm. Như vậy, có thể nói, các quy định về quyền của thuyền viên đã được pháp luật Việt Nam điều chỉnh rất đầy đủ. Tuy nhiên, trên thực tế, thuyền viên Việt Nam khi làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài vẫn bị chủ tàu đối xử không đúng, bị hành hạ, đánh đập, bị cúp lương, nợ lương, nghỉ ngơi không đầy đủ hoặc bị làm việc quá giờ quy định. Những hạn chế này chủ yếu do không có người giám sát việc thực hiện các quy định pháp luật trên tàu nên chủ tàu lấn lướt vi phạm. Do đó, để bảo vệ quyền của các thuyền viên khi làm việc trên tàu cần thiết phải có sự giám sát việc thực thi pháp luật hoặc hình thức nào đó để bảo vệ quyền của các thuyền viên nhất là khi tàu lênh đênh nhiều ngày trên biển xa bờ, thuyền viên bị ngược đãi không có điều kiện để kêu cứu.

2.2.2. Nghĩa vụ và trách nhiệm của thuyền viên

Nghĩa vụ và trách nhiệm của thuyền viên làm việc trên tàu biển nước ngoài được quy định tại Quyết định số 47/2005/QĐ-BGTVT ngày 23 tháng 9 năm 2005 của Bộ trưởng Bộ giao thông vận tải bao gồm: Thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đã ký kết trong hợp đồng lao động; Thực hiện mẫn cán nhiệm vụ được giao theo đúng chức danh của mình trên tàu; Thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia nơi mà thuyền viên đó phục vụ và nơi tàu đến; Giữ liên lạc

với người cho thuê thuyền viên Việt Nam và thực hiện theo chỉ dẫn của người cho thuê thuyền viên Việt Nam về việc giải quyết các vấn đề phát sinh trong thời gian làm việc trên tàu biển nước ngoài. (Điều 9). Bộ luật Hàng hải 2015 không quy định riêng rẽ nghĩa vụ của thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài nhưng quy định chung về nghĩa vụ của thuyền viên như sau: Chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật Việt Nam, điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên và pháp luật của quốc gia nơi tàu biển Việt Nam hoạt động; Thực hiện mẫn cán nhiệm vụ của mình theo chức danh được giao và chịu trách nhiệm trước thuyền trưởng về những nhiệm vụ đó; Thực hiện kịp thời, nghiêm chỉnh, chính xác mệnh lệnh của thuyền trưởng; Phòng ngừa tai nạn, sự cố đối với tàu biển, hàng hóa, người và hành lý trên tàu biển. Khi phát hiện tình huống nguy hiểm, phải báo ngay cho thuyền trưởng hoặc sĩ quan trực ca biết đồng thời thực hiện các biện pháp cần thiết để ngăn ngừa tai nạn, sự cố phát sinh từ tình huống nguy hiểm đó; Quản lý, sử dụng giấy chứng nhận, tài liệu, trang thiết bị, dụng cụ và tài sản khác của tàu biển được giao phụ trách. Thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động đã ký với chủ tàu hoặc người sử dụng lao động nước ngoài(Điều 60) Bộ luật Hàng hải năm 2015. Như vậy có thể nói, thuyền viên Việt nam khi làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài phải có nghĩa vụ tuân thủ các quy định về hợp đồng lao động đã ký với chủ tàu nước ngoài và chấp hành quy định của nước sở tại khi tàu neo đậu. Điều này hoàn toàn phù hợp với các quy định về trách nhiệm của thuyền viên trong Công ước MLC.

2.3. Quy định về hợp đồng lao động của thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

Nhìn chung, pháp luật Việt Nam đã có những quy định mang tính chuyên biệt hơn về hợp đồng lao động đối với thuyền viên làm việc trên tàu biển nước ngoài, thể hiện qua các quy định tại Điều 7 Quyết định số 47/2005 của Bộ Giao thông vận tải Quy định điều kiện thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài và thuyền viên nước ngoài làm việc trên tàu biển Việt Nam.

Tuy nhiên, hiện tại vẫn còn quá ít những văn bản quy định, hướng dẫn chi tiết về hợp đồng lao động đối với thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài, mặc dù đây là một quan hệ lao động mang tính đặc thù và diễn ra ngày càng phổ biến trong thời kì hội nhập hiện nay. Bên cạnh đó, xu hướng chung đòi hỏi Việt Nam cần thiết phải xây dựng hợp đồng tiêu chuẩn về hợp đồng lao động thuyền viên với các quy định cụ thể, rõ ràng về trình độ chuyên môn, chức danh đảm nhiệm trên tàu đánh cá, chế độ đào tạo, tuổi lao động và sức khỏe, lương và các khoản thu nhập hợp pháp khác, các điều kiện làm việc tối thiểu để đảm bảo an toàn sinh mạng con người trên biển, cũng như cơ chế giải quyết các tranh chấp.

Bên cạnh đó, vì rất nhiều lý do khác nhau nên có rất ít thuyền viên Việt Nam nào kí hợp đồng trực tiếp với chủ tàu hay người quản lý, khai thác tàu nước ngoài. Chính vì vậy, thuyền viên Việt Nam hiện đang làm việc trên các đội tàu biển nước ngoài đều thông qua các công ty xuất khẩu thuyền viên trong nước kí kết hợp đồng với chủ tàu hay người quản lý, khai thác nước ngoài. Các tổ chức môi giới là các Trung tâm xuất khẩu thuyền viên trong nước, các trung tâm đó chỉ xem xét các nguyên tắc và tiêu chuẩn cơ bản để đưa ra các điều kiện và điều khoản chung trong

hợp đồng với mức lương và mức khấu trừ phần trăm trên lương cơ bản trong hợp đồng của thuyền viên.

2.3.1. Chấm dứt hợp đồng lao động

Tại Việt Nam, hiện không có quy định riêng về chấm dứt hợp đồng lao động của thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài. Nhưng việc chấm dứt hợp đồng lao động luôn là một chế định pháp luật quan trọng được pháp luật về lao động điều chỉnh nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của các bên tham gia hợp đồng. Đối với việc thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài cũng không là ngoại lệ bởi họ chính là người tham gia hợp đồng lao động. Về lý thuyết, chấm dứt hợp đồng lao động có thể xảy ra ở các tình huống: Hợp đồng đã hết thời hạn, đơn phương chấm dứt hợp đồng, hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng, người lao động bị kết án phạt tù, người lao động chết, doanh nghiệp chấm dứt hợp hoạt động do phá sản, chia tách hoặc sáp nhập…. Trong khuôn khổ của luận văn, tác giả chỉ đi sâu nghiên cứu trường hợp điển hình là đơn phương chấm dứt hợp đồng (có thời hạn).

Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn khi: Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động; Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 06 tháng liên tục mà khả năng lao động chưa phục hồi; Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì NSDLĐ sẽ xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động; Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc; Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng theo quy định của pháp luật. Theo đó, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động ít nhất 30 ngày; Đối với trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 06 tháng liên tục mà khả năng lao động chưa phục hồi thì người sử dụng lao động báo trước ít nhất 03 ngày làm việc.

Đối với người lao động: Có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn khi: không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng; Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng; Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động; Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động; Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước; Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền; Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục. Trong các trường hợp này, người lao động có trách nhiệm phải báo trước cho người sử dụng lao động tối thiểu là 3 ngày, tối đa là 30 ngày.(Điều 37, Điều 38 Bộ luật Lao động 2012).

Đối với thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài thì ngoài việc bị hạn chế vì bất đồng ngôn ngữ, bị đối xử không đúng quy định bởi chủ tàu, gặp rủi ro về nạn cướp biển, rủi ro thời tiết bão gió, họ còn gặp rủi ro khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do chủ tàu đưa ra không có lý do chính đáng, vi phạm điều khoản trong hợp đồng còn gọi là người sử dụng lao động thực hiện

trái pháp luật. Theo pháp luật Việt Nam, khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì bên chấm dứt phải có nghĩa vụ: (i) Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động; (ii) Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này (iii) Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động (iv) Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động; (v) Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.(Điều 42 bộ Luật Lao động năm 2012). Như vậy, pháp luật lao động Việt Nam đã quy định rất cụ thể các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, các quy định này chỉ áp dụng đối với các thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá Việt Nam. Còn đối với thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài lại hoàn toàn phải tuân thủ các nội dung trong hợp đồng mà họ ký kết với chủ tàu nước ngoài. Thực tế cho thấy, hầu hết các hợp đồng lao động đều do bên sử dụng lao động soạn thảo sẵn, người lao động nói chung hay các thuyền viên nói riêng đều phải chấp thuận mà ít có thỏa thuận. Do đó, họ (các thuyền viên, người lao động) bị thiệt, bị ép, bị lép vế nhất là khi tranh chấp xảy ra. Vì vậy, pháp luật Việt Nam cần có các quy định để bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động (các thuyền viên) khi tham gia ký hợp đồng lao động với bên sử dụng lao động là đối tác nước ngoài nhằm bảo vệ người lao động trong nước để việc xuất khẩu lao động phát triển, mang ngoại tệ về cho đất nước và giải quyết việc làm cho người lao động.

2.3.2. Giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

Hoạt động của chuỗi cung ứng xuất khẩu thuyền viên không phải lúc nào mọi việc cũng diễn ra tốt đẹp, thuận lợi,mà có thể giữa các bên xuất hiện những bất đồng, mâu thuẫn dẫn đến xung đột, biểu hiện dưới dạng các tranh chấp về nghĩa vụ cũng như quyền lợi. Có những tranh chấp ảnh hưởng rất lớn đến thuyền viên và gia đình của họ, tác động xấu đến hoạt động kinh doanh của công ty xuất khẩu thuyền viên, gây bất ổn đối với trật tự an ninh xã hội.

Điều chỉnh các quan hệ hợp đồng lao động thuyền viên ở Việt Nam hiện nay chủ yếu căn cứ vào Bộ luật lao động năm 2012. Chế định hợp đồng lao động được quy định ở chương III của Bộ luật lao động Việt Nam, nó trở thành căn cứ để điều chỉnh các quan hệ lao động nói chung, trong đó có quan hệ lao động thuyền viên. Tuy nhiên, những quy định này không đủ để điều chỉnh các quan hệ mang tích chất rất đặc thù của quan hệ lao động thuyền viên (quan hệ giữa chủ tàu và thuyền

viên). Quan hệ lao động thuyền viên còn chịu sự điều chỉnh của Bộ luật Hàng hải Việt Nam năm 2005, đó là bộ luật mang tính chuyên ngành nên được ưu tiên sử dụng để điều chỉnh các quan hệ pháp luật về lao động thuyền viên. Ngoài ra, quan hệ lao động giữa chủ tàu và thuyền viên còn chịu sự điều chỉnh của Bộ Luật Dân sự, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2006, Luật Công đoàn năm 2003, Luật Bảo vệ chăm sóc sức khỏe, Luật An toàn vệ sinh thực phẩm, Luật khiếu nại tố cáo; Bộ luật tố tụng Dân sự, Luật tố tụng trọng tài… Những quy định này là cơ sở pháp lý quan trọng để bảo vệ quyền lợi của thuyền viên. Nhưng, như trên đã phân tích lao động thuyền viên mang tính đặc thù cao khác hẳn với những nghề thông thường, nên cần phải có những quy định cụ thể, riêng biệt. Hiện nay, các luật này của Việt Nam mới chỉ quy định cho các đối tượng chung phổ biến mà chưa có quy định riêng cho đối tượng đặc thù là thuyền viên. Mặt khác, Việt Nam cũng chưa có Thỏa ước lao động tập thể của thuyền viên để bổ sung điều chỉnh các quan hệ mang tích chất đặc thù của lao động thuyền viên mà các quy định của pháp luật còn khuyết thiếu.

Tranh chấp phát sinh giữa thuyền viên Việt Nam với công ty, tổ chức xuất khẩu thuyền viên trong nước chủ yếu liên quan đến một số vấn đề chính như: (i) Tiền lương, tiền ăn, thù lao chi trả cho các công việc ngoài giờ, cũng như các loại tiền khác mà thuyền viên xứng đáng được hưởng theo như cam kết trong hợp đồng, quy định của luật pháp, cũng như theo thông lệ chung; (ii) Trang thiết bị bảo hộ lao động, an toàn lao động; (iii) Liên quan đến việc đóng và chi trả các loại hình bảo hiểm; (iv) Một số vấn đề khác như các loại phí làm hộ chiếu, làm visa, phí tổn khám sức khỏe, chi phí đưa đón, thay thuyền viên, thuyền viên bị cho hồi hương trước thời hạn.

Theo quy định hiện hành, thuyền viên (hoặc tập thể thuyền viên) khi có tranh chấp với người sử dụng lao động nước ngoài hay tổ chức cung ứng lao động Việt Nam về chế độ lao động theo hợp đồng hay các chế độ liên quan, khi không thể tự thương lượng hoặc hòa giải được với nhau thì có thể giải quyết thông qua việc đề nghị các cơ quan tài phán (Tòa án hoặc Trọng tài) của quốc gia mà tàu mang cờ, hoặc của quốc gia theo hợp đồng. Khi giải quyết của các cơ quan tài phán không thỏa mãn yêu cầu phù hợp của thuyền viên thì họ có thể sử dụng phương thức đình công (là sự ngừng việc tập thể có tổ chức của thuyền viên trên tàu đó hoặc các thuyền viên Việt Nam ở tàu khác cùng quốc tịch với tàu có chế độ lao động không phù hợp, nhằm gây áp lực buộc người sử dụng lao động hoặc các chủ thể khác phải thỏa mãn một hoặc một số yêu cầu của tập thể thuyền viên.

Trong trường hợp giải quyết tranh chấp lao động có yếu tố nước ngoài theo con đường Tòa án được thực hiện theo Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 và các văn bản pháp luật liên quan, được xác định gồm thẩm quyền chung và thẩm quyền riêng biệt.

Trong trường hợp giải quyết tranh chấp lao động có yếu tố nước ngoài theo con đường Trọng tài Việt Nam hoặc trọng tài nước ngoài thì được thực hiện theo Quy chế của tổ chức trọng tài Việt Nam hoặc Tổ chức trọng tài nước ngoài.

2.4. Các quy định về điều kiện làm việc, bảo hiểm và các chế độ an sinh liên quan đến thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

2.4.1. Điều kiện làm việc của thuyền viên

Trong quy định về điều kiện làm việc của thuyền viên trên tàu đánh cá nước ngoài phải kể đến hai nội dung chủ yếu và quan trọng nhất đó là: an toàn lao động và vệ sinh lao động.

An toàn lao động, vệ sinh lao động (được gọi chung là bảo hộ lao động). Đây là các yếu tố bắt buộc người sử dụng lao động phải đáp ứng ở mức độ tối thiểu nhằm phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Người lao động Việt Nam đi làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài, khi ký kết các hợp đồng, cần phải biết những thông tin chính xác về các điều kiện về cơ sở vật chất như: quốc tịch tàu, tên tàu, nơi đóng, năm đóng, loại tàu, hãng đăng kiểm…

Vệ sinh lao động trên tàu biển liên quan đến sức khỏe của thuyền viên trong thời gian làm việc trên tàu biển. Tàu biển phải đạt được các tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về hơi, khí độc, bụi, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung và các yếu tố có hại khác. Các chủ tàu phải bảo đảm các trang thiết bị liên quan đến an toàn hàng hải và an toàn sinh mạng con người trên biển theo SOLAS 74 và quản lý theo ISM code/IMO. Thuyền viên khi ký hợp đồng lao động và khi làm việc phải được đảm bảo trang bị các phương tiện bảo hộ cá nhân theo chức danh và công việc được giao (kể cả phương tiện để rời tàu khi cần thiết như phao bè, phao cá nhân…); thuyền viên phải khám sức khỏe trước khi làm việc trên biển; thuyền viên phải được tiêm chủng phòng ngừa các bệnh lây nhiễm và có Sổ tiêm chủng quốc tế theo quy định; tàu phải có Giấy chứng nhận diệt chuột hoặc miễn diệt chuột.

2.4.2. Bảo hiểm và các chế độ an sinh liên quan đến thuyền viên

Theo quy định của pháp luật Việt Nam về bảo hiểm và chế độ an sinh đối với thuyền viên thì đối với thuyền viên đã ký hợp đồng dài hạn với công ty cung ứng thuyền viên mà được cử đi làm việc trên tàu biển nước ngoài thì được công ty cung ứng thuyền viên đó đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật Việt Nam trên cơ sở lương cụ thể và thường xuyên mà không theo chế độ lương làm việc trên biển. Đối với vấn đề bảo hiểm thân thể cho thuyền viên (hay gia đình thuyền viên) khi có thương vong hay ốm đau xảy ra, theo tập quán chung của hàng hải quốc tế, bảo hiểm đối với thuyền viên thuộc bảo hiểm P & I (Hội bảo trợ và bồi thường trách nhiệm dân sự của chủ tàu - Protection and Indemnity). Trong thực tế, đối với hợp đồng bảo hiểm thì số tiền bảo hiểm mà phía Việt Nam yêu cầu đối với mức bồi thường cho thương tật của thuyền viên được chia thành 14 mức độ (trên cơ sở của lương cơ bản) tương ứng với các mức, trong đó mức cao nhất được bồi thường khoảng 16.750 USD; trong trường hợp thuyền viên bị chết là 35.000 USD).

2.5. Công đoàn với việc bảo vệ quyền và lợi ích của thuyền viên

Bộ luật lao động năm 2012, Luật Công đoàn năm 2012 quy định tương đối cụ thể về quyền và nghĩa vụ của tổ chức công đoàn đối với người lao động Việt Nam. Đối với thuyền viên Việt Nam, khi làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài mà chủ tàu hay tàu đánh cá đó là của quốc gia có tổ chức công đoàn là thành viên của Liên đoàn công nhân vận tải thế giới (ITF) thì thuyền viên đó được các tổ chức công đoàn đó bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của mình theo quy định của

luật quốc tế và tập quán quốc tế và hàng tháng thuyền viên phải đóng khoản phí là 40 USD/tháng/người (các tàu của Nhật Bản áp dụng mức phí cụ thể này và đồng loạt cho mỗi chức danh).

Tuy nhiên, nhiều trường hợp thuyền viên Việt Nam không có tổ chức công đoàn của mình, vì vậy khi hợp đồng lao động giữa thuyền viên và công ty bị vi phạm thì không có cơ quan nào đứng ra giải quyết. Thế nên, đến nay tồn động rất nhiều vụ việc về bảo vệ quyền lợi hợp pháp của thuyền viên không được giải quyết. Đồng thời, không có tổ chức công đoàn của thuyền viên nên Việt Nam không thể tham gia các tổ chức bảo vệ người lao động quốc tế và không được bảo hộ, khiến thuyền viên Việt Nam lao động trên các tàu nước ngoài phải chịu rất nhiều thiệt thòi so với các đồng nghiệp ở các nước khác. Khi phát sinh vấn đề mâu thuẫn quyền lợi, đặc biệt là khi thương lượng về lương bổng, chế độ đãi ngộ, thuyền viên Việt Nam không biết bấu víu vào tổ chức nào ở Việt Nam để yêu cầu hỗ trợ giải quyết, phần thua thiệt bao giờ cũng thuộc về thuyền viên Việt Nam. Đây cũng là một trong các lý do khiến thuyền viên Việt Nam khó chen chân vào thị trường lao động quốc tế.

Bộ luật Hàng hải Việt Nam quy định liên quan đến chức trách thuyền viên, nhưng các quy định liên quan đến tiền lương, bảo hiểm, y tế, chế độ đãi ngộ thuyền viên được điều chỉnh bởi nhiều luật như Luật Lao động, Luật Bảo hiểm y tế… và thuộc sự quản lý của các bộ, ngành liên quan khác nhau (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế, Bộ GTVT, Bộ Tài chính). Tuy nhiên, thực tế là không có một tổ chức nào đứng ra kiểm tra, giám sát việc thực thi các quy định nói trên để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của thuyền viên khi các quy định đó bị vi phạm. Trong khi thương thảo hợp đồng cũng như sau khi ký hợp đồng, thuyền viên làm việc trên tàu nước ngoài không có bất cứ tổ chức công đoàn nào đứng ra bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho số thuyền viên này. Cũng không có các cơ chế quy định cụ thể họ trực thuộc công đoàn nào. Đặc biệt có một số thuyền viên do mối quan hệ hoặc chấp nhận phỏng vấn trực tiếp được làm việc ở tàu nước ngoài cũng không thể tham giá bất cứ tổ chức công đoàn nào để khi cần thì tổ chức đó đứng ra bảo vệ lợi ích hợp pháp cho họ khi xảy ra các tranh chấp với chủ tàu nước ngoài.

Kết luận chương 2

Tại Việt Nam, ngay từ khi mở cửa nền kinh tế, nhận thức tầm quan trọng của việc cần thiết phải phát triển đội ngũ thuyền viên, phải bảo vệ quyền và lợi ích của họ khi họ làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài, Quốc hội và Chính phủ Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản pháp luật điều chỉnh hoạt động này như: Bộ luật Lao động 2012; Bộ luật Hàng Hải 2015; Luật Thủy sản; Luật Giáo dục nghề nghiệp... và các văn bản dưới Luật như Nghị định số 78/2016/NĐ-CP ngày 1 tháng 7 năm 2016 của Chính phủ quy định điều kiện kinh doanh dịch vụ đào tạo thuyền viên, người lái phương tiện thủy nội địa, Thông tư số 05/2012 ngày 6 tháng 3 năm 2012 của bộ Giao thông Vận tải quy định về thời gian làm việc thời gian nghỉ ngơi đối với thuyền viên làm việc trên tàu biển Việt Nam; Thông tư số 22/2018- TT-BNNPTNN ngày 15 tháng 11 năm 2018 quy định về thuyền viên tàu cá, tàu công vụ thủy sản... Đồng thời tham gia ký kết các hiệp ước về hợp tác lao động với các quốc gia như công ước Brussels về thống nhất các quy định về miễn trừ tàu thuyền

nhà nước ngày 14/4/1926, Công ước Viên năm 1961 về quan hệ ngoại giao; Luật ký kết, gia nhập và thực hiện điều ước quốc tế ngày 14 tháng 6 năm 2005; Công ước Lao động Hàng hải năm 2006 và Nghị định số 121/2014/NĐ-CP ngày 24 tháng 12 năm 2014 về quy định chi tiết một số điều của Công ước Lao động Hàng Hải năm 2006 về chế độ lao động của thuyền viên làm việc trên tàu biển…Gần đây nhất, Bộ Luật Lao động năm 2012 được sửa đổi năm 2019 và có hiệu lực vào năm 2021 cũng đã có nhiều điểm mơi quy định vaeef nguyền và nghĩa vụ của người lao động trong đó có thuyền viên bởi họ là người lao động làm việc trong môi trường đặc biệt. Trong khuôn khổ của chương này, tác giả sẽ đi sâu nghiên cứu về các nội dung điều chỉnh của pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài với các quy định về điều kiện là thuyền viên, quy định về quyền và nghĩa vụ của thuyền viên, việc giải quyết tranh chấp hợp đồng làm thuyền viên, chấm dứt hợp đồng lao động làm thuyền viên trên tàu đánh cá nước ngoài… Đây sẽ là cơ sở để tác giả đề xuất những phương hướng và giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật Việt Nam về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài ở chương thứ 3 của luận văn này.

CHƯƠNG 3
PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ THUYỀN VIÊN LÀM VIỆC TRÊN TÀU ĐÁNH CÁ NƯỚC NGOÀI

3.1. Phương hướng hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

3.1.1. Xuất phát từ yều cầu thực tế của hoạt động hàng hải trên thế giới

Châu Á, trong đó có khu vực ASEAN cung cấp số lượng lớn cho thị trường thuyền viên thế giới hiện tại và trong tương lai Việt Nam và Philippines đều là thành viên của ASEAN, có nhiều nét tương đồng, như về dân số, tốc độ phát triển kinh tế xã hội, bình quân GDP trên đầu người. Tuy nhiên, trong khi Philippines đang đứng đầu thế giới về số lượng thuyền viên xuất khẩu, thì Việt Nam mặc dù với rất nhiều lợi thế so với các quốc gia khác trong khu vực và trên thế giới như: Vị trí địa lý chiến lược quan trọng; Thời kỳ dân số vàng sẽ còn kéo dài 20 năm nữa, trên tổng số hơn 91 triệu dân; Đội ngũ thuyền viên Việt Nam đều có mong muốn được làm việc trên những đội tàu lớn của các chủ tàu lớn, uy tín đến từ những quốc gia có ngành Hàng hải phát triển, nhưng trong suốt thời gian hơn 20 năm qua, số lượng thuyền viên xuất khẩu của Việt Nam chỉ dao động quanh con số 2.500 đến 3.000 người/năm.

Trong thời gian qua, đội ngũ thuyền viên Việt Nam đã được tăng cường lớn về số lượng và khá về chất lượng. Theo thống kê của Cục Hàng hải, tính đến 2016, Việt Nam đang có 43.764 thuyền viên được cấp bằng các chức danh (gồm: 4.058 thuyền trưởng, 3.572 máy trưởng, 1.866 đại phó, 1.310 máy hai, 4.814 sỹ quan boong, 4.773 sỹ quan máy, 13.361 thủy thủ và 9.268 thợ máy, sỹ quan kỹ thuật điện 153, thợ kỹ thuật điện 759. Trong số đó, ước tính 40% số lượng đã hết tuổi đi biển hoặc bỏ nghề, chuyển sang các công việc khác trên bờ. Thực tế hiện nay có

khoảng 27.000 thuyền viên còn làm việc trên đội tàu Việt Nam và trên các tàu nước ngoài. Cả nước có chừng hơn 2000 thuyền viên Việt Nam đang làm việc trên các đội tàu nước ngoài dưới hình thức xuất khẩu lao động. Hàng năm họ mang về một số ngoại tệ khiêm tốn cho đất nước. Đội ngũ hoa tiêu hàng hải có 298 người, trong đó có 130 hoa tiêu ngoại hạng, 41 hoa tiêu hạng nhất, 75 hoa tiêu hạng hai và 52 hoa tiêu hạng ba. Theo số liệu của Ban cung ứng thuyền viên tàu cá – Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam, năm 2017 xuất khẩu gần 5.000 lao động thuyền viên tàu cá sang làm việc tại các nước Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản (chủ yếu là các tàu cá đánh bắt xa bờ).

Thuyền viên Việt Nam về lý thuyết có khả năng đáp ứng yêu cầu của hầu như tất cả các chủ tàu trên thế giới, vì họ được đào tạo, huấn luyện và cấp "Giấy chứng nhận" theo tiêu chuẩn của Công ước Quốc tế về Tiêu chuẩn huấn luyện, cấp chứng chỉ và trực ca cho thuyền viên 1978 sửa đổi 2010 (STCW78/2010). Tuy nhiên, hiện nay trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, thuyền viên Việt Nam phải cạnh tranh ngày càng gay gắt với nhiều "đối thủ" hơn. Mặt khác, thuyền viên xuất khẩu của Việt Nam kém lợi thế trong cạnh tranh do chất lượng còn thấp, chưa có thương hiệu. Chính những điều đó khiến cho trong suốt một thời gian dài số lượng thuyền viên xuất khẩu hàng năm của Việt Nam rất nhỏ, chưa tương xứng với tiền năng vốn có. Trong khi đó, thúc đẩy xuất khẩu lao động thuyền viên không chỉ mang lại cho đất nước một nguồn ngoại tệ đáng kể, mà còn có ý nghĩa lớn hơn đó là việc tận dụng các cơ hội để học hỏi công nghệ, kinh nghiệm vận hành các con tàu lớn, hiện đại, được quản lý theo các quy trình khắt khe, nghiêm ngặt của các công ước về an toàn hàng hải quốc tế. Đây chính là những lực lượng nòng cốt góp phần đưa ngành hàng hải của Việt Nam có đủ khả năng cạnh tranh trên trường quốc tế trong tương lai.

Có thể đánh giá, nhu cầu thuyền viên tại thị trường lao động thuyền viên thế giới là rất lớn và có chiều hướng gia tăng như các khu vực Đông Bắc Á, Singapore, châu Âu, Bắc Mỹ… Để phát triển số lượng thuyền viên Việt Nam xuất khẩu, đáp ứng yêu cầu của các chủ tàu quốc tế, đưa Việt Nam trở thành nguồn cung ứng với số lượng lớn bền vững cho thị trường lao động thuyền viên quốc tế, cần phải có những nghiên cứu để tìm ra các giải pháp khoa học, đồng bộ phát triển nguồn nhân lực này, nhanh, bền vững về cả số lượng và chất lusợng. Muốn làm được điều đó, trước hết phải tìm ra những hạn chế và nguyên nhân dẫn đến việc số lượng thuyền viên Việt Nam xuất khẩu hàng năm quá nhỏ.

3.1.2. Xuất phát từ yêu cầu hoàn thiện hệ thống quy phạm pháp luật về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

Thứ nhất, từ những định hướng của Đảng và Nhà nước về đẩy mạnh xuất khẩu lao động, cần thiết phải có chiến lược cụ thể xây dựng hệ thống quy phạm pháp luật về xuất khẩu lao động thuyền viên.

Thứ hai, trên cơ sở thực trạng hệ thống pháp luật lao động chung và pháp luật chuyên ngành hàng hải về lao động thuyền viên Việt Nam trên tàu đánh cá nước ngoài, việc hoàn thiện hệ thống quy phạm pháp luật công mang tính bắt buộc, trong đó chú trọng tới: các điều khoản tối thiểu về chế độ lương, chế độ làm việc, điều kiện làm việc, nội quy làm việc.

Thứ ba, cần có những quy phạm pháp luật cụ thể để hỗ trợ việc đào tạo, huấn luyện thuyền viên có tay nghề và trình độ cao hơn.

Thứ tư, với đặc thù của nghề nghiệp cũng như tính quốc tế hóa cao thì việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động hàng hải, trong đó cần lưu ý việc "nội luật hóa" theo tinh thần của các công ước quốc tế liên quan mà Việt Nam chưa có điều kiện để tham gia.

3.2. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

3.2.1. Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thuyền viên nhằm đáp ứng tình hình phát triển chung của thị trường thế giới về lao động đánh cá trên biển

Xuất khẩu thuyền viên được coi là một trong những lĩnh vực mang lại nguồn lợi nhuận dồi dào bậc nhất của ngành Hàng hải và việc tăng cường xuất khẩu đội ngũ sỹ quan thuyền viên ngoài ý nghĩa mang lại cho đất nước một nguồn ngoại tệ đáng kể còn là cơ hội để thực hiện chuyển giao công nghệ, chuyển giao kinh nghiệm vận hành những con tàu lớn, hiện đại, được quản lý theo các quy trình khắt khe, nghiêm ngặt của bộ luật quốc tế cho ngành hàng hải Việt Nam. Những sỹ quan, thuyền viên dày dạn kinh nghiệm trên các con tàu của Nhật Bản, Hàn Quốc, Mỹ, Châu Âu sẽ trở thành nòng cốt cho một ngành hàng hải Việt Nam đủ khả năng cạnh tranh với thuyền viên nước ngoài.

Việc hoàn thiện hệ thống quy phạm pháp luật thực chất (bao gồm thực chất trong nước và thực chất thống nhất) và quy phạm xung đột về lao động thuyền viên nói chung theo hướng thúc đẩy công tác xuất khẩu thuyền viên trên cơ sở học tập kinh nghiệm của một số quốc gia khác có chính sách về thuyền viên tương tự như Việt Nam, cũng như phát huy những thế mạnh mà thuyền viên Việt Nam có được do yếu tố truyền thống riêng biệt. Đây cũng chính là những biện pháp cụ thể và hữu hiệu nhằm góp phần vào sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước nói chung và phát triển kinh tế biển
của đất nước nói riêng, kể cả hướng tới việc củng cố và phát triển nền quốc phòng hướng ra biển của đất nước trong hiện tại và tương lai khi thuyền viên Việt Nam được thử nghiệm và rèn luyện trong môi trường làm việc chuẩn mực và hiện đại của các quốc gia trong khu vực và trên thế giới về công nghệ hàng hải.

3.2.2. Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thuyền viên nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài

Với chính sách mới của Đảng và Nhà nước và quá trình hoàn thiện pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, trong thời kỳ hội nhập, việc xuất khẩu lao động cũng đã và đang trở thành một hướng đi đúng đắn nhằm góp phần giải quyết việc làm cho người lao động trong nước, đồng thời giúp thúc đẩy kinh tế và xã hội phát triển. Trong số đó, xuất khẩu thuyền viên là một trong những hướng đi quan trọng trong quá trình phát triển về số lượng và chất lượng lao động Việt Nam trên thị phần lao động thế giới. Tuy nhiên, trước tình hình mới của thị trường lao động hàng hải thế giới và trong nước, đòi hỏi cần phải có sự quan tâm thực sự của Đảng và Nhà nước trong việc xây dựng chính sách liên quan đến thuyền viên xuất khẩu như: chính sách xuất khẩu lao động thuyền viên, chiến lược đào tạo và huấn luyện, chính sách quản lý thuyền viên trong nước và

đang làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài, chính sách ưu đãi như về thuế thu nhập cá nhân, hệ thống quy phạm pháp luật về lao động hàng hải điều chỉnh quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài nhằm bảo vệ được các quyền và lợi ích hợp pháp cho thuyền viên Việt Nam khi làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài.

Về quyền và nghĩa vụ của thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài đã được quy định chi tiết và cụ thể trong hợp đồng lao động hoặc được quy định chung theo pháp luật lao động. Tuy nhiên, các quyền và nghĩa vụ đó còn chưa cụ thể, nhất là trong những trường hợp có tranh chấp xảy ra giữa tổ chức cung ứng lao động là doanh nghiệp Nhà nước và với người lao động không phải là đoàn viên công đoàn; hoặc trong trường hợp người lao động bị người sử dụng lao động nước ngoài lợi dụng hay không thực hiện đầy đủ các cam kết theo quy định của hợp đồng, pháp luật của quốc gia nơi diễn ra hoạt động lao động.

3.3. Nguyên tắc cơ bản trong việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài

3.3.1. Bảo đảm sự phù hợp giữa các quy phạm pháp luật trong nước với các quy định của Luật hàng hải và tập quán quốc tế

Về nguyên tắc bảo đảm sự phù hợp giữa các quy phạm pháp luật trong nước với các quy định của Luật hàng hải và tập quán quốc tế về thuyền viên nói chung và thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài nói riêng, pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên cần chú trọng tới việc sửa đổi, bổ sung và hệ thống hóa, pháp điển hóa các chế định cơ bản như quy định cụ thể về nguyên tắc, quyền và nghĩa vụ của thuyền viên Việt Nam khi làm việc trên tàu biển nước ngoài; bảo đảm các điều kiện tối thiểu về chế độ lao động, điều kiện sống và làm việc của thuyền viên; tăng cường công tác quản lý, giám sát hoạt động cung ứng thuyền viên của các tổ chức Việt Nam; định kỳ kiểm soát về điều kiện lao động hàng hải đối với thuyền viên làm việc trên tàu biển nước ngoài; phát huy vai trò của Công đoàn trong việc giám sát chế độ lao động của thuyền viên và đấu tranh bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp cho thuyền viên Việt Nam khi các quyền và lợi ích đó không đảm bảo theo quy định chung hoặc bị xâm hại. Sự phù hợp này bao gồm cả luật nội dung và luật hình thức, kể cả các quy phạm công hay các quy phạm tư. Đây không chỉ là nguyên tắc chung trong việc xây dựng và hoàn thiện các quy định pháp luật về lao động hàng hải đối với thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài mà còn là nguyên tắc trong việc xây dựng và hoàn thiện các quy định pháp luật về lao động có yếu tố nước ngoài trong tư pháp quốc tế Việt Nam.

3.3.2. Bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ giữa hệ thống quy phạm pháp luật lao động chung với hệ thống quy phạm pháp luật chuyên ngành hàng hải về lao động thuyền viên

Với đặc thù của tư pháp quốc tế Việt Nam là điều chỉnh quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài nói chung, nhưng trong quan hệ lao động giữa thuyền viên Việt Nam với người sử dụng lao động (Việt Nam hay nước ngoài) để làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài thì không chỉ pháp luật lao động điều chỉnh quan hệ này mà bao gồm cả pháp luật chuyên ngành hàng hải cũng điều chỉnh. Mặc dù pháp luật Việt Nam cho phép khi có quy định khác nhau giữa luật hàng hải với luật lao động

chung thì được phép áp dụng theo luật hàng hải, tuy nhiên cần phải tạo ra sự bổ trợ cho nhau dưới hình thức pháp luật lao động quy định mang tính nguyên tắc chung nhất, tạo thành những quy phạm mang tính bắt buộc (quy phạm công), trong đó những quy phạm về lao động hàng hải được quy định chi tiết, cụ thể. Sự đồng bộ theo nội hàm của nguyên tắc này còn bao gồm việc phù hợp chung của luật lao động và luật hàng hải chuyên ngành trong nước với các điều ước quốc tế về hàng hải liên quan đến thuyền viên mà Việt Nam đã phê chuẩn như Công ước SOLAS 74/78, MARPOL 73/78, STCW 78/95 cũng như đối những điều ước quốc tế được áp dụng rộng rãi mà Việt Nam chưa là thành viên và những khuyến nghị của các tổ chức nghề nghiệp phi chính phủ về lao động hàng hải.

3.3.3. Bảo đảm phù hợp với đặc thù của pháp luật về xuất khẩu thuyền viên

Trong thực tế của Việt Nam (cũng giống như một số quốc gia đang phát triển) cũng đã có những quy định còn chồng chéo hoặc không bổ sung được cho nhau giữa các ngành luật trong hệ thống pháp luật quốc gia nên dễ tạo ra những "lỗ hổng" trong quá trình áp dụng. Do đó, khi bổ sung, hoàn thiện và pháp điển hóa pháp luật xuất khẩu thuyền viên cần phải có sự thống nhất giữa hệ thống quy phạm pháp luật lao động với hệ thống quy phạm pháp luật chuyên ngành hàng hải để cùng quy định về lao động thuyền viên phù hợp nhất, tạo thành một cơ chế đồng bộ nhằm thúc đẩy việc xuất khẩu lao động, đồng thời bảo vệ được các quyền và lợi ích hợp pháp của thuyền viên Việt Nam khi làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài.

3.3.4. Tích cực và chủ động tham gia các công ước quốc tế đa phương và ký kết các điều ước quốc tế song phương về lao động hàng hải

Cần tăng cường ký kết, gia nhập các điều ước quốc tế đa phương và hiệp định song phương về lao động hàng hải, từ đó tạo sự thống nhất mang tính quốc tế cao về lao động thuyền viên như trình độ đào tạo, điều kiện làm việc, chế độ tiền lương, chế độ bảo hiểm, cơ chế giải quyết tranh chấp; chú trọng cả vấn đề liên quan như quyền hồi hương của thuyền viên, quyền đi bờ của thuyền viên, tạo điều kiện về thủ tục thị thực xuất nhập cảnh cho thuyền viên. Đồng thời tích cực tham gia các tổ chức quốc tế (liên chính phủ và phi chính phủ) về việc tạo điều kiện và bảo vệ các quyền và lợi ích cơ bản cho thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài.

3.4. Một số đề xuất cụ thể nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

3.4.1. Xây dựng hệ thống quy phạm pháp luật trong nước để tạo cơ sở cho thuyền viên Việt Nam khi làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

Cần thiết phải hệ thống hóa và pháp điển hóa các quy phạm pháp luật lao động Việt Nam về điều chỉnh quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài nói chung và thuyền viên nói riêng. Nghĩa là hiện nay, hệ thống quy phạm pháp luật lao động về lĩnh vực này còn được quy định rải rác ở nhiều văn bản pháp luật và thường được hướng dẫn thực hiện bằng các văn bản dưới luật. Đây là lĩnh vực có quan hệ tới chủ thể là người nước ngoài (chủ yếu là người sử dụng lao động), nên khi ký hợp đồng lao động, các đối tác nước ngoài cũng cần thiết phải tham khảo pháp luật lao động của Việt Nam và thấy hiện tại còn chưa thống nhất và chưa có tính ổn định

cao. Trên cơ sở những định hướng cơ bản trên, việc xây dựng hệ thống quy phạm pháp luật lao động thực chất bao gồm những chế định cơ bản sau đây:

Thứ nhất, các quy định về đào tạo và huấn luyện thuyền viên.

Thứ hai, các quy định về hợp đồng lao động.

Thứ ba, các quy định về điều kiện làm việc.

Thứ tư, bảo hiểm và các chế độ an sinh liên quan đến thuyền viên.

Thứ năm, công đoàn với việc bảo vệ quyền và lợi ích của thuyền viên.

Thứ sáu, quản lý nhà nước về thuyền viên và xuất khẩu thuyền viên làm việc trên các tàu đánh cá nước ngoài.

Thứ bảy, giải quyết tranh chấp lao động liên quan đến xuất khẩu thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài

3.4.2. Quy định cụ thể cách thức giải quyết vấn đề xung đột pháp luật để điều chỉnh quan hệ lao động thuyền viên có yếu tố nước ngoài

Thứ nhất, chọn luật điều chỉnh về chế độ lao động.

Thứ hai, chọn luật điều chỉnh về bảo hiểm, công đoàn

Thứ ba, chọn luật điều chỉnh quan hệ tranh chấp lao động.

3.4.3. Bổ sung phần quy định về quan hệ lao động thuyền viên có yếu tố nước ngoài

- Đối với Bộ luật Hàng hải Việt Nam năm 2015:

Quy định thêm trong chương III về thuyền bộ và thuyền viên một phần cụ thể, bao gồm các quy phạm pháp luật thống nhất và xung đột về nội quy làm việc trên tàu biển; quyền và nghĩa vụ của thuyền viên; an toàn lao động và vệ sinh lao động hàng hải; bảo hiểm và sức khỏe của thuyền viên. Quy định hợp đồng tiêu chuẩn thuê thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài.

- Đối với Bộ luật Lao động năm 2012:

Tại mục 3 về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, cần có các quy phạm xung đột về chế độ lao động theo hợp đồng lao động hàng hải; kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất; công đoàn và đình công của thuyền viên. Quy định cơ chế quản lý, giám sát hoạt động xuất khẩu thuyền viên và hỗ trợ thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài.

- Đối với Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006:

Hiện tại, luật này chủ yếu quy định về việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng (lao động trên bờ). Trong luật này, cần có thêm các quy phạm về chính sách phát triển lao động là chuyên gia, lao động có trình độ kỹ thuật, lao động làm việc trong điều kiện đặc biệt (trong đó có thuyền viên).

- Đối với Luật Công đoàn năm 2012:

Bổ sung quy phạm thực chất về thành lập và cơ chế hoạt động của Công đoàn thủy thủ (như công đoàn ngành hay nghiệp đoàn), quy định về quan hệ hợp tác quốc tế của Công đoàn Việt Nam;

Bổ sung quy phạm xung đột về việc tham gia các tổ chức công đoàn của thuyền viên Việt Nam khi làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài.

Kết luận chương 3

Trong chương 3 của luận văn, tác giả đưa ra một số phương hướng cơ bản trong việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống quy phạm pháp luật lao động về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài, đồng thời kiến nghị một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy định pháp luật về lĩnh vực này trong thời gian tới.

PHẦN KẾT LUẬN

Cùng với chủ trương phát triển lĩnh vực xuất khẩu lao động, đồng thời góp phần phát triển kinh tế biển của đất nước trong thời gian tới, việc sửa đổi, bổ sung để từng bước hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài nói chung và lao động là thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài nói riêng hiện nay của Việt Nam là một yêu cầu hoàn toàn khách quan và phù hợp, đáp ứng đòi hỏi phát triển của thị trường trong nước và quốc tế, góp phần phát triển kinh tế và xã hội của đất nước trong thời kỳ hội nhập quốc tế toàn diện.

Từ những vấn đề lý luận và thực tiễn về pháp luật lao động thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài, Việt Nam cần thiết phải có sự quan tâm đúng mức về chính sách, pháp luật, cơ chế quản lý, đặc biệt là việc tham gia tích cực hơn nữa các công ước quốc tế và tập quán quốc tế về hàng hải, từ đó tạo ra được những thuyền viên có trình độ chuyên môn theo tiêu chuẩn quốc tế, có hiểu biết về pháp luật chung và pháp luật hàng hải, có ý thức tổ chức kỷ luật. Pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên làm việc trên tàu đánh cá nước ngoài phải được xây dựng dựa trên cơ sở thống nhất giữa quy phạm thực chất trong nước, quy phạm thực chất thống nhất trong các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên và quy phạm pháp luật xung đột, đồng thời còn dựa trên cơ sở các nguyên tắc luật quốc tế và tập quán quốc tế về lao động và hàng hải.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO