

Pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên làm việc trên các tàu vận tải biển nước ngoài, thực trạng và giải pháp : Luận văn ThS. Luật: 60 38 60 / Tổng Văn Băng ; Nghd. : TS. Nguyễn Thị Nhu Mai

MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

	Trang
<i>Trang phụ bìa</i>	
<i>Lời cam đoan</i>	
<i>Mục lục</i>	
<i>Danh mục các chữ viết tắt</i>	
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI THUYỀN VIÊN VIỆT NAM LÀM VIỆC TRÊN TÀU BIỂN NƯỚC NGOÀI	10
1.1. Khái niệm chung về pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động là thuyền viên có yếu tố nước ngoài	10
1.1.1. Quan hệ lao động trong tư pháp quốc tế Việt Nam	10
1.1.2. Quan hệ lao động trong lĩnh vực hàng hải	14
1.1.3. Quan hệ lao động của thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài	16
1.2. Pháp luật lao động Việt Nam đối với thuyền viên làm việc trên các tàu biển nước ngoài	19
1.2.1. Cơ sở pháp lý điều chỉnh quan hệ lao động đối với thuyền viên Việt Nam trên tàu biển nước ngoài	19
1.2.1.1. Đối tượng điều chỉnh	19
1.2.1.2. Phương pháp điều chỉnh	24
1.2.2. Nguồn pháp luật điều chỉnh	26
1.2.2.1. Các điều ước quốc tế	27
1.2.2.2. Các tập quán lao động hàng hải	33
1.2.2.3. Các văn bản pháp luật trong nước	34

1.2.2.4. Quy định của Tổ chức Liên đoàn công nhân vận tải quốc tế	35
1.2.2.5. Pháp luật lao động thuyền viên của một số quốc gia nước ngoài	36
Chương 2: CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀ THUYỀN VIÊN VIỆT NAM LÀM VIỆC TRÊN TÀU BIỂN NƯỚC NGOÀI	43
2.1. Tình hình pháp luật lao động về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài	43
2.1.1. Đặc điểm chung	43
2.1.2. Tính thống nhất trong pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên làm việc trên tàu biển nước ngoài	45
2.2. Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài	47
2.2.1. Các quy định về đào tạo và huấn luyện thuyền viên	47
2.2.2. Các quy định về hợp đồng lao động	54
2.2.3. Các quy định về điều kiện làm việc	56
2.2.4. Kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất	61
2.2.5. Bảo hiểm và các chế độ an sinh liên quan đến thuyền viên	65
2.2.6. Công đoàn với việc bảo vệ quyền và lợi ích của thuyền viên	67
2.2.7. Tranh chấp lao động thuyền viên và cơ chế giải quyết	70
Chương 3: PHƯƠNG HƯỚNG HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ THUYỀN VIÊN LÀM VIỆC TRÊN TÀU BIỂN NƯỚC NGOÀI	76
3.1. Cơ sở để đưa kiến nghị về việc hoàn thiện quy định pháp luật về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài	76
3.1.1. Tình hình thị trường lao động thuyền viên quốc tế và khả năng của Việt Nam	76
3.1.2. Yêu cầu của việc hoàn thiện hệ thống quy phạm pháp luật lao động về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài	78
3.2. Phương hướng hoàn thiện pháp luật lao động về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài	83
3.2.1. Hoàn thiện pháp luật về lao động về thuyền viên nhằm đáp ứng tình hình phát triển chung của thị trường thế giới về lao động trên biển	83
3.2.2. Hoàn thiện pháp luật lao động về thuyền viên của Việt Nam nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của thuyền viên làm việc trên các tàu biển nước ngoài	84
3.3. Một số nguyên tắc cơ bản trong việc hoàn thiện pháp luật lao động về thuyền viên	85
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 thuyền viên nói chung và thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài nói riêng	85
3.3.2. Bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ về thuyền viên giữa hệ thống quy phạm pháp luật lao động với hệ thống quy phạm pháp luật chuyên ngành hàng	86

	hải về lao động thuyền viên; đồng thời bảo đảm phù hợp với đặc thù của pháp luật về xuất khẩu thuyền viên	
3.3.3.	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	87
3.4.	Một số đề xuất cụ thể nhằm tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật lao động về thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu biển nước ngoài	88
3.4.1	Xây dựng hệ thống quy phạm pháp luật lao động thực chất trong nước để tạo cơ sở cho thuyền viên Việt Nam khi làm việc trên tàu biển nước ngoài	88
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	91
3.4.3.	Bổ sung phần quy định về quan hệ lao động thuyền viên có yếu tố nước ngoài	93
	KẾT LUẬN	96
	DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	99

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Việt Nam là quốc gia cửa ngõ cho các hoạt động trung chuyển vận tải biển quốc tế từ Ấn Độ Dương sang Thái Bình Dương. Hội nghị Trung ương 4 khóa X của Đảng đã nhấn mạnh: cần đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong việc tìm kiếm thị trường xuất khẩu thuyền viên, sĩ quan hàng hải trên cơ sở nghiên cứu thị trường bãi bản, dài hạn; xây dựng chương trình đào tạo và xuất khẩu lao động hàng hải đồng thời tranh thủ hợp tác với các tổ chức hàng hải quốc tế để tận dụng sự trợ giúp đào tạo nhân lực cho ngành hàng hải Việt Nam nói chung.

Nhìn từ góc độ pháp luật, thuyền viên có thể cùng một lúc phải chịu sự điều chỉnh của các 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 đến hoạt động. Chính vì vậy, thuyền viên phải đối mặt với nhiều nguy cơ như bị lạm dụng sức lao động, làm việc trong các điều kiện không đảm bảo 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.

Trong những năm qua, số lượng thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu biển nước ngoài ngày càng nhiều, trình độ chuyên môn và ý thức lao động của thuyền viên Việt Nam trong lĩnh vực này ngày càng được khẳng định trên thị trường lao động thuyền viên thế giới. Tuy nhiên, do nhu cầu của thị trường thế giới đối với lao động trên biển là rất lớn mà số lượng thuyền viên xuất khẩu hiện nay của Việt Nam chưa có khả năng đáp ứng cả về số lượng và chất lượng, mà một trong những nguyên nhân cơ bản là chúng ta chưa có các chính sách, chiến lược cụ thể nhằm khuyến khích xuất khẩu thuyền viên cũng như hệ thống pháp luật hoàn chỉnh và phù hợp để định hướng và điều chỉnh quan hệ lao động phát sinh trong lĩnh vực hàng hải này.

2. Hệ thống quy phạm pháp luật liên quan đến đề tài

Hệ thống pháp luật lao động về thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu biển nước ngoài được quy định trong pháp luật lao động, pháp luật chuyên ngành và các điều ước quốc tế hàng hải mà Việt Nam là thành viên.

Tuy nhiên cho đến nay, chúng ta vẫn chưa có một văn bản pháp luật nào được xây dựng riêng cho công tác xuất khẩu thuyền viên để tạo hành lang pháp lý cho việc đưa thuyền viên Việt Nam nói chung đi làm việc trên tàu biển nước ngoài, cũng như bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của họ phù hợp với các quy định của luật pháp quốc tế, nhất là các thuyền viên làm việc trên các tàu biển nước ngoài treo cờ thuận tiện, thuyền viên làm việc với điều kiện và mức lương thấp hơn so với các tiêu chuẩn đã được Liên đoàn Công nhân vận tải quốc tế khuyến nghị.

Với thực trạng đó, khi nghiên cứu *"pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên làm việc trên các tàu biển nước ngoài"*, luận văn sẽ tập trung đánh giá tổng quát pháp luật về lao động của Việt Nam về thuyền viên làm việc trên tàu biển nước ngoài, trong đó tập trung phân tích các mặt đã đạt được và những mặt còn hạn chế về hệ thống quy phạm pháp luật lao động về thuyền viên, trên cơ sở đó đề xuất hoàn thiện chính sách cũng như pháp luật của Nhà nước về chế độ lao động, quyền và nghĩa vụ của thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài trong thời gian tới

3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài

3.1. Mục tiêu nghiên cứu

Với mục tiêu nghiên cứu chuyên ngành nhỏ, đề tài chưa thể đề cập tới đối tượng thuyền viên Việt Nam làm việc tàu công vụ nước ngoài, tàu nghiên cứu khoa học nước ngoài và thuyền viên nước ngoài làm việc trên tàu biển Việt Nam mà đề tài 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 (sau đây gọi là tàu 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.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Với những mục tiêu đó, luận văn đặt ra các nhiệm vụ nghiên cứu sau đây:

- Nghiên cứu các vấn đề lý luận và thực tiễn về pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu vận tải biển nước ngoài.

- Nghiên cứu và so sánh các quy định trong pháp luật Việt Nam với các quy định của pháp luật quốc tế và pháp luật của một số quốc gia khác về thuyền viên làm việc trên các tàu biển nước ngoài.

- Rút ra những nhận xét, đánh giá về thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu biển nước ngoài.

- Đề xuất các kiến nghị và giải pháp hướng tới việc hoàn thiện pháp luật lao động về thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu biển nước ngoài nhằm khuyến khích và tăng cường xuất khẩu thuyền viên, góp phần phát triển nền kinh tế biển của nước ta trong thời gian tới.

4. Tình hình nghiên cứu ở Việt Nam và ý nghĩa lý luận của đề tài

4.1. Tình hình nghiên cứu nội dung này ở Việt Nam

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 biển nước ngoài còn hạn chế và chủ yếu đề cập tới khía cạnh kinh tế mà chưa đề cập nhiều ở khía cạnh pháp lý chuyên ngành như Luận án Tiến sĩ Luật học của Nguyễn Công Khanh năm 2003, *Cơ sở lý luận và thực tiễn của pháp luật điều chỉnh một số quan hệ dân sự có yếu tố nước ngoài ở nước ta hiện nay*; Luận văn Thạc sĩ chuyên ngành an toàn hàng hải của Phạm Viết Cường năm 2003, *Giải pháp nâng cao hiệu quả của xuất khẩu thuyền viên Việt Nam đến năm 2010*; các bài viết ở các báo, tạp chí chuyên ngành hàng hải như: Mai Văn Khang, *Phát huy nguồn lực lao động thuyền viên của ngành hàng hải Việt Nam* đăng trên Tạp chí Hàng hải tháng 7 năm 2007; Hoàng Minh Bình, *Xuất khẩu thuyền viên - cơ hội và thách thức* đăng trên tạp chí Hàng hải số tháng 3 năm 2008; *Hội thảo phát triển bền vững nguồn nhân lực hàng hải năm 2008* do Hiệp hội chủ tàu, Tổng Công ty Hàng hải Việt Nam và Trường Đại học Hàng hải phối hợp tổ chức.

4.2. Ý nghĩa lý luận của đề tài

Xuất phát từ tình hình nghiên cứu, và trên cơ sở đó, đề tài đi sâu vào nghiên cứu một cách có hệ thống, đầy đủ và toàn diện về pháp luật lao động

Việt Nam điều chỉnh quan hệ lao động giữa thuyền viên Việt Nam với chủ tàu nước ngoài khi làm việc trên các tàu biển mang quốc tịch nước ngoài, từ đó đưa ra một số kiến nghị cho việc góp phần hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam về vấn đề lao động trong tư pháp quốc tế Việt Nam, phù hợp với chiến lược phát triển hướng ra biển của Đảng và Nhà nước định hướng đến năm 2020 và các năm tiếp theo.

5. Phương pháp nghiên cứu

Với tính chất là một đề tài thuộc lĩnh vực khoa học xã hội, luận văn dựa trên nền tảng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Đó là các phương pháp tổng hợp, thống kê, phân tích, so sánh, điều tra xã hội học.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn, những đóng góp mới của luận văn

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 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 biển 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.

7. Kết cấu của luận văn

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

Chương 1: Những vấn đề lý luận về pháp luật lao động đối với thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài.

Chương 2: Các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về người lao động là thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài

Chương 3: Phương hướng hoàn thiện các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên làm việc trên tàu biển nước ngoài.

Chương 1
NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG
ĐỐI VỚI THUYỀN VIÊN VIỆT NAM LÀM VIỆC
TRÊN TÀU BIỂN NƯỚC NGOÀI

1.1. Khái niệm chung về pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động là thuyền viên có yếu tố nước ngoài

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

Pháp luật lao động chung ra đời nhằm mục đích chủ yếu là bảo vệ người lao động. Các chế định pháp luật lao động được đặt ra để điều chỉnh quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động với người lao động như quy định về đào tạo và huấn luyện, an toàn lao động, tiền lương tiền thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, trách nhiệm vật chất.

Trong tư pháp quốc tế của các quốc gia trên thế giới, vấn đề lao động có yếu tố nước ngoài được quy định một cách cụ thể hoặc quy định có tính chất nguyên tắc nhằm xác định quyền và nghĩa vụ lao động của người nước ngoài tại nước sở tại, theo đó quyền và nghĩa vụ của người lao động nước ngoài thông thường chịu sự chi phối bởi luật nơi người lao động làm việc (Lex Loci Laboris), hoặc luật lựa chọn (luật điều chỉnh quan hệ lao động do các bên thỏa thuận khi xác lập hợp đồng lao động - Lex Voluntatis).

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 Voluntatis).*

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. Hiện nay, nhiều chủ tàu ở các quốc gia như Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc, Hà Lan đã đăng ký tàu biển mang quốc tịch của một số quốc gia có phí quản lý thấp, công tác đăng kiểm trang thiết bị kỹ thuật theo tiêu chuẩn tối thiểu, chế độ lao động, điều kiện làm việc và tiền lương thấp hơn mức tối thiểu (tàu biển

mang quốc tịch của các quốc gia như Nigeria, Liberia, Mông Cổ ... thường được gọi là tàu biển mang cờ thuận tiện - Flag of Convenience, FOCs).

1.1.2. 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.

Thuyền viên Việt Nam khi làm việc trên tàu biển nước ngoài, thông thường 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 biển nước ngoài theo hợp đồng được hưởng các quyền và gánh vác 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.

1.1.3. Quan hệ lao động của thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài

Thuyền viên là những người làm việc trên tàu biển bao gồm thuyền trưởng, các sĩ quan và các chức danh khác. Thuyền viên làm việc trên tàu biển 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 biển nước ngoài có thể gồm một trong các yếu tố sau:

- *Yếu tố chủ thể quan hệ lao động:* Một bên trong quan hệ lao động là người nước ngoài. Người sử dụng lao động là người nước ngoài (chủ tàu hoặc người khai thác tàu) thuê thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu

biển mang quốc tịch nước ngoài thông qua hợp đồng trực tiếp với thuyền viên Việt Nam hoặc thông qua tổ chức cung ứng thuyền viên của Việt Nam.

- *Yếu tố địa điểm làm việc:* Ở đây, địa điểm làm việc của thuyền viên là trên tàu biển, do đó tàu biển hiểu theo quy định của pháp luật Việt Nam (được ghi nhận cụ thể tại điều 11 Bộ luật Hàng hải năm 2005), là tàu hoặc cấu trúc nổi di động khác chuyên dùng để hoạt động trên biển. Tàu biển chỉ được hoạt động dưới cờ của một quốc gia hoặc treo cờ của Liên hiệp quốc kể từ thời điểm đăng ký tại cơ quan có thẩm quyền của quốc gia hoặc Liên hiệp quốc và chấm dứt theo quy định.

1.2. Pháp luật lao động đối với thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài

1.2.1. Cơ sở pháp lý điều chỉnh quan hệ lao động đối với thuyền viên Việt Nam trên tàu biển nước ngoài

1.2.1.1. Đối tượng điều chỉnh

Quan hệ lao động là thuyền viên có yếu tố nước ngoài của Việt Nam chủ yếu điều chỉnh những quan hệ lao động sau đây:

- Quan hệ lao động giữa cá nhân thuyền viên với người sử dụng lao động, bao gồm quan hệ giữa thuyền viên Việt Nam với người sử dụng lao động nước ngoài để làm việc trên tàu biển nước ngoài hoặc giữa thuyền viên nước ngoài với người sử dụng lao động Việt Nam khi làm việc trên các tàu biển mang quốc tịch Việt Nam, hoặc quan hệ lao động giữa thuyền viên Việt Nam với người sử dụng lao động Việt Nam trên tàu biển thuộc sở hữu của chủ tàu Việt Nam nhưng được mang cờ quốc tịch nước ngoài.

- Quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động nước ngoài với tổ chức cung ứng thuyền viên Việt Nam (cho thuê thuyền viên) hoặc ngược lại.

- Quan hệ giữa người lao động và/hoặc người sử dụng lao động với các cơ quan nhà nước và tổ chức công đoàn khi các chủ thể này tham gia vào quan hệ lao động nhằm giải quyết các tranh chấp liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật.

1.2.1.2. Phương pháp điều chỉnh

Xuất phát từ đối tượng điều chỉnh của tư pháp quốc tế Việt Nam về lao động thuyền viên có yếu tố nước ngoài, tư pháp quốc tế Việt Nam quy định

giải quyết bằng hai phương pháp chủ yếu, đó là áp dụng các quy phạm xung đột thực chất và áp dụng các quy phạm pháp luật xung đột.

Phương pháp thực chất: Quy phạm thực chất là quy phạm pháp luật trực tiếp quy định quyền và nghĩa vụ của các bên chủ thể tham gia quan hệ tư pháp quốc tế. Quy phạm thực chất bao gồm quy phạm thực chất thống nhất và quy phạm thực chất thông thường.

Phương pháp xung đột: Là quy phạm đặc thù nhằm quy định (cũng gọi là "chỉ ra" hoặc "dẫn chiếu tới") hệ thống pháp luật của nước nào sẽ được áp dụng để điều chỉnh quan hệ tư pháp quốc tế nhất định mà không trực tiếp quy định quyền và nghĩa vụ của các bên chủ thể tham gia quan hệ Tư pháp quốc tế.

1.2.2. Nguồn pháp luật điều chỉnh

Nguồn pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động là thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài bao gồm tổng thể các quy phạm pháp luật bao gồm các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên, pháp luật quốc gia, các tập quán quốc tế và các điều ước quốc tế, các tập quán quốc tế mà Việt Nam chưa là thành viên và pháp luật nước ngoài phù hợp với các nguyên tắc của pháp luật Việt Nam.

Để điều chỉnh quan hệ lao động thuyền viên Việt Nam làm việc trên các tàu biển nước ngoài, bao gồm các văn bản sau đây.

1.2.2.1. Các điều ước quốc tế

- *Các điều ước quốc tế đa phương:* bao gồm những điều ước quốc tế do các Tổ chức liên chính phủ ban hành liên quan đến lao động thuyền viên (các điều ước quốc tế của UN, ILO, IMO).

Các điều ước quốc tế đa phương mà Việt Nam là thành viên:

Công ước Luật biển của Liên hiệp quốc năm 1982;

Các điều ước quốc tế của Tổ chức Hàng hải quốc tế;

Các điều ước quốc tế của tổ chức Lao động thế giới

Các điều ước quốc tế đa phương mà Việt Nam chưa là thành viên:

Tổ chức lao động quốc tế đã ban hành gần 70 công ước và khuyến nghị để điều chỉnh hoặc tư vấn về các quan hệ lao động thuyền viên, trong đó bao gồm các công ước chính như: *Công ước số 108 về giấy căn cước của thuyền viên 1958; Công ước số 147 về vận chuyển hàng hóa trên biển (các tiêu*

chuẩn tối thiểu), 1976 (sửa đổi 1996); Công ước số 163 về phúc lợi của thuyền viên, 1987; Công ước 164 về bảo vệ sức khỏe và chăm sóc y tế (thuyền viên), 1987; Công ước số 165 về an sinh xã hội cho thuyền viên, 1987...

- Các hiệp định song phương giữa Việt Nam với các quốc gia khác.

Các hiệp định song phương về lao động;

Các hiệp định song phương về thương mại và hàng hải;

Bên cạnh đó, các hiệp định tương trợ tư pháp mà Việt Nam ký với các quốc gia khác (gần 20 hiệp định) cũng là nguồn quan trọng để áp dụng đối với quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài nói chung như với Bungari (năm 1986), Ba Lan (năm 1993), Bêlarut (năm 2000), Mông Cổ (năm 2000)...

1.2.2.2. Các tập quán lao động hàng hải

là những tập quán đã được hình thành và áp dụng bởi nhiều quốc gia về lao động hàng hải, được dẫn chiếu áp dụng trong các hợp đồng lao động và khi có tranh chấp xảy ra. Trong lĩnh vực lao động hàng hải của Việt Nam, ngoài các tập quán mang tính địa phương thì những công ước quốc tế được áp dụng phổ biến mà Việt Nam chưa là thành viên (như Công ước số 147 về các tiêu chuẩn tối thiểu vận chuyển hàng hóa trên biển, 1976), hay các khuyến nghị của các tổ chức nghề nghiệp phi chính phủ (BIMCO/ISF, ITF) được dẫn chiếu đến trong hợp đồng lao động của thuyền viên cũng được coi là tập quán về lao động trong lĩnh vực hàng hải.

1.2.2.3. Các văn bản pháp luật trong nước

- *Hiến pháp 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2002);*

- *Các văn bản pháp luật lao động chung, bao gồm: Bộ luật Lao động 1994 (sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006, 2007) và các văn bản hướng dẫn thi hành; Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006;*

- *Các văn bản pháp luật hàng hải chuyên ngành về lao động thuyền viên, bao gồm: Bộ luật Hàng hải 2005 và các văn bản hướng dẫn thi hành.*

Bên cạnh các văn bản pháp luật chủ yếu trên, còn có một số văn bản pháp luật quan trọng khác do các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành để điều chỉnh một số khía cạnh về quản lý, tạo điều kiện cho lao động thuyền viên Việt Nam trên các tàu biển nước ngoài như: Luật Quốc tịch năm 2008

(Điều 6), Luật Công đoàn năm 2003, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2008 (điều 4), Luật thuế thu nhập cá nhân 2007 (Điều 4 khoản 8)...

1.2.2.4. Quy định của Tổ chức Liên đoàn công nhân vận tải quốc tế (International Transport Worker's Federation, ITF)

Là một tổ chức nghề nghiệp phi chính phủ, Liên đoàn công nhân vận tải quốc tế đại diện cho người lao động của ngành vận tải biển trên khắp thế giới và thúc đẩy lợi ích của họ thông qua các cuộc vận động toàn cầu. Hiện nay, các khuyến nghị của ITF về chế độ lao động của thuyền viên được các quốc gia coi là tập quán quốc tế về lao động thuyền viên và được áp dụng phổ biến trong các hợp đồng thuê thuyền viên, là cơ sở quan trọng cho việc giải quyết các tranh chấp về lao động thuyền viên trên thế giới.

1.2.2.5. Pháp luật lao động thuyền viên của một số quốc gia nước ngoài

Pháp luật lao động nước ngoài là một trong những nguồn quan trọng trong lĩnh vực lao động hàng hải và được pháp luật Việt Nam cho phép áp dụng nhằm bảo vệ lợi ích quốc gia cũng như bảo hộ những quyền và lợi ích hợp pháp của thuyền viên, chủ tàu Việt Nam, góp phần thúc đẩy sự phát triển hoạt động hàng hải ngày càng phát triển.

Pháp luật lao động về thuyền viên của Anh

Về nguyên tắc chung, pháp luật của Anh không quy định một tiêu chuẩn cứng trong việc chọn hệ thuộc luật áp dụng đối với quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài. Trong thực tiễn xét xử, cũng không có sự hạn chế về việc chọn luật áp dụng theo quốc gia nào mà theo ý chí chọn luật của các bên. Pháp luật về hàng hải nói chung và pháp luật về lao động thuyền viên nói riêng của Anh được coi là luật mang tính tiêu chuẩn mà các quốc gia, kể cả các quốc gia theo hệ thống Common Law (luật chung) hay Continental Law (luật châu Âu lục địa) cũng tham khảo và áp dụng. Tuy nhiên, lao động hàng hải về cơ bản cũng áp dụng theo các công ước quốc tế đã được thừa nhận chung của ILO, IMO như tiêu chuẩn về đào tạo, huấn luyện, cấp chứng chỉ trực ca; quy định về sức khỏe của thuyền viên.

Pháp luật lao động về thuyền viên của Nhật Bản

Trong lĩnh vực hàng hải, Nhật Bản là một trong những quốc gia có trình độ về hàng hải tốt nhất trên thế giới và áp dụng các chính sách quản lý tàu

biển và thuyền viên theo chuẩn quốc tế. Chính phủ Nhật Bản đã chú trọng xây dựng hệ thống pháp luật và cơ quan quản lý nhà nước về thuyền viên được làm việc trong điều kiện tiêu chuẩn, chế độ lương và phúc lợi đảm bảo nhằm đảm bảo an toàn hàng hải và bảo vệ môi trường biển.

Thông thường, các tiêu chuẩn và điều kiện làm việc của thuyền viên nước ngoài làm việc trên các tàu biển của Nhật Bản thường phải đạt trình độ nhất định về chuyên môn, độ tuổi, ngoại ngữ và trước đó phải có những kinh nghiệm đi biển nhất định, nhưng các thuyền viên nước ngoài này được hưởng chế độ tiền lương và phụ cấp tốt, được đảm bảo về chế độ lao động, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động, đời sống, chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm và phúc lợi xã hội.

Pháp luật lao động của Philippin

Với chính sách thông thoáng, thực dụng đối với đào tạo, huấn luyện thuyền viên, pháp luật của Philippin quy định theo hướng có lợi cho người lao động và thuận tiện cho người sử dụng lao động nước ngoài. Philippin đã ban hành "Đạo luật về lao động di cư và người Philippin ở nước ngoài" nhằm quản lý toàn diện công tác xuất khẩu lao động nói chung. Về chính sách, Philippin tăng cường sức cạnh tranh cho nguồn nhân lực về thuyền viên như tăng cường đầu tư cơ sở đào tạo phục vụ xuất khẩu lao động; tăng cường hợp tác với các tổ chức quốc tế IMO, ILO và các tổ chức phi chính phủ khác để góp phần nâng cao chất lượng và quản lý số lượng thuyền viên. Quản lý nhà nước về lao động của Philippin tập trung vào một cơ quan của Chính phủ là Bộ Lao động. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động quản lý chặt chẽ đến từng thuyền viên bằng nhiều hình thức, đặc biệt là hình thức thông qua con đường ngoại giao, đề cao vai trò của Cơ quan đại diện ngoại giao của Philippin tại nước ngoài.

Pháp luật về lao động thuyền viên của Mông Cổ

Mông Cổ là một trong những quốc gia không có biển nhưng được hưởng quy chế như những quốc gia có biển theo quy định của Công ước của Liên hiệp quốc về Luật biển 1982. Hiện nay, đội tàu biển mang quốc tịch của Mông Cổ có số lượng lớn trên thế giới vì chính sách của Mông Cổ đối với những tàu biển thuộc sở hữu của chủ tàu nước ngoài được mang quốc tịch Mông Cổ không bị ràng buộc bởi các quy định theo những tiêu chuẩn bắt

buộc về đăng kiểm kỹ thuật tàu biển, về chế độ lao động, điều kiện làm việc, chế độ tiền lương của thuyền viên. Năm 1999, Mông Cổ đã ban hành Luật Hàng hải, trong đó tại điều 14 quy định về thuyền viên khi đáp ứng được các điều kiện về khả năng chuyên môn, sức khỏe khi làm việc trên tàu biển mang quốc tịch Mông Cổ phải tuân theo hợp đồng lao động và các công ước quốc tế liên quan.

Chương 2

CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀ THUYỀN VIÊN VIỆT NAM LÀM VIỆC TRÊN TÀU BIỂN NƯỚC NGOÀI

2.1. Tình hình pháp luật lao động về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài

2.1.1. Đặc điểm chung

Pháp luật Việt Nam về thuyền viên nói chung đã từng bước được quy định cụ thể và chi tiết, dần phù hợp với các yêu cầu của thực tế, cũng như từng bước thúc đẩy công tác xuất khẩu thuyền viên và bảo vệ được các quyền và lợi ích của thuyền viên Việt Nam khi làm việc trên tàu biển nước ngoài.

Hệ thống các văn bản pháp luật này được vận dụng là cơ sở pháp lý quan trọng để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho thuyền viên Việt Nam khi làm việc trên các tàu biển nước ngoài, cụ thể là:

- *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.

- *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.

2.1.2. Tính thống nhất trong pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên làm việc trên tàu biển nước ngoài

Tính thống nhất được thể hiện thông qua sự hài hòa của các quy phạm pháp luật thực chất với các quy phạm pháp luật xung đột, bao gồm:

- *Tính thống nhất giữa các điều ước quốc tế với pháp luật trong nước:.*
- *Tính thống nhất giữa luật lao động chung với luật hàng hải chuyên ngành về lao động thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài*
- *Tính thống nhất giữa quy phạm thực chất trong nước với quy phạm xung đột*

2.2. Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài

2.2.1. Các quy định về đào tạo và huấn luyện thuyền viên

Trong lĩnh vực lao động hàng hải, xuất phát từ mục tiêu an toàn hàng hải, bảo vệ môi trường biển cũng như đảm bảo các quyền lợi khác nhau trên tàu, nên thuyền viên phải được đào tạo, huấn luyện và được cấp chứng chỉ ở một trình độ nhất định mới được làm việc trên tàu biển. 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 (sea service), tuổi đời (age), sức khỏe (medical fitness) 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 chỉ quy định một cách chung chung về đào tạo, huấn luyện thuyền viên mà không 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 ở một số nội dung sau:

Thứ nhất: về độ tuổi được đào tạo, huấn luyện và cấp chứng chỉ chuyên môn để làm việc trên các tàu biển nước ngoài.

Thứ hai: Về thời gian đào tạo và kinh phí đào tạo, huấn luyện thuyền viên

Thứ ba, về cấp giấy chứng nhận đào tạo, huấn luyện thuyền viên.

2.2.2. Các quy định về hợp đồng lao động

Theo quy định của pháp luật Việt Nam, nội dung của hợp đồng lao động hàng hải phải bao gồm: công việc phải làm theo chức danh, tiền công (lương, thưởng, làm thêm giờ, tiền ăn và các khoản tiền khác được hưởng), địa điểm làm việc (tên tàu biển), thời hạn làm việc trên tàu biển; những điều kiện theo quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chế độ và mức bảo hiểm của thuyền viên.

Xu hướng chung đã đòi hỏi Việt Nam cần thiết phải xây dựng hợp đồng tiêu chuẩn về hợp đồng lao động thuyền viên như quy định cụ thể, rõ ràng về trình độ chuyên môn, chức danh đảm nhiệm trên tàu biển, 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, cơ chế giải quyết các tranh chấp.

2.2.3. Các quy định về điều kiện làm việc

Các nội dung liên quan đến điều kiện làm việc ở trên tàu biển bao gồm: 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 vận tải biển 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 và hàng hóa chuyên chở (đặc biệt đối với tàu chở hàng nguy hiểm), 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.

2.2.4. Kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật

Kỷ luật lao động trên tàu biển là việc thuyền viên phải tuân theo thời gian trực ca theo chức danh chuyên môn được phân công, đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động trên tàu biển và các khu vực khác theo quy định của pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia nơi tàu đang hoạt động.

Trong thực tế, kỷ luật lao động trên tàu biển nước ngoài chính là nội quy của tàu biển được ban hành trên cơ sở các công ước quốc tế về an toàn hàng hải (Bộ luật về quản lý an toàn quốc tế - ISM Code, SOLAS 1974).

Trách nhiệm kỷ luật là một loại trách nhiệm pháp lý do chủ tàu áp dụng đối với thuyền viên có hành vi vi phạm kỷ luật lao động bằng cách áp dụng các biện pháp kỷ luật nhất định tương xứng với tính chất, mức độ lỗi và hậu quả thiệt hại vật chất đã gây ra cho chủ tàu và/hoặc người thứ ba.

2.2.5. 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).

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

Bộ luật lao động (chương XIII), Luật Công đoàn năm 2003 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 biển nước ngoài mà chủ tàu hay tàu biển 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).

2.2.7. Tranh chấp lao động thuyền viên và cơ chế giải quyết

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 2005 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.

Chương 3
PHƯƠNG HƯỚNG HOÀN THIỆN
CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM
VỀ THUYỀN VIÊN LÀM VIỆC TRÊN TÀU BIỂN NƯỚC NGOÀI

3.1. Cơ sở để đưa kiến nghị về việc hoàn thiện quy định pháp luật về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài

3.1.1. Tình hình thị trường lao động thuyền viên quốc tế và khả năng cung ứng của Việt Nam

Ngành công nghiệp vận tải biển mặc dù đang có những khó khăn nhất định do khủng hoảng kinh tế thế giới, nhưng bắt đầu có những dấu hiệu hồi phục, do đó ngành hàng hải đang đứng trước những cơ hội mới và theo đánh giá của các chuyên gia kinh tế thế giới, sẽ có những phát triển đột biến. Trong khi đó, Việt Nam 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, hiệu 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.

3.1.2. Yêu cầu của việc hoàn thiện hệ thống quy phạm pháp luật lao động về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài

Thứ nhất: Xuất phát 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, coi đây là một trong những động lực quan trọng để phát triển đội tàu, cảng biển để nâng cao khả năng cạnh tranh, từng bước tăng thêm thị phần vận tải trong khu vực và thế giới.

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 biển 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 phải có những quy phạm pháp luật cụ thể để hỗ trợ việc đào tạo, huấn luyện thuyền viên có khả năng làm việc trên mọi loại tàu biển. Nhiệm vụ này cần phải được bắt đầu từ trong các trường hàng hải, đến các công ty vận tải biển và các trung tâm huấn luyện.

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; bổ sung các quy phạm xung đột trong những vấn đề liên quan đến hướng giải quyết trong những tình huống cụ thể đối với quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài.

3.2. Phương hướng hoàn thiện pháp luật lao động về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài

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

Với sự phát triển ngày càng lớn mạnh về tàu biển của các quốc gia trên thế giới nói chung và khu vực châu Á như Nhật Bản, Hàn Quốc nói riêng thì Việt Nam đang trở thành một địa chỉ đáng tin cậy. 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.

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

Trước tình hình mới của thị trường lao động hàng hải thế giới và trong nước, Việt Nam đang có cơ hội để chiếm lĩnh thị trường lao động trình độ cao đầy tiềm năng này. Thực tế 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 biển 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 biển nước ngoài.

3.3. Một số nguyên tắc cơ bản trong việc hoàn thiện pháp luật lao động về thuyền viên

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 thuyền viên nói chung và thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển 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.

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; đồng thời bảo đảm phù hợp với đặc thù của pháp luật về xuất khẩu thuyền viên

Sự đồng bộ theo nội hàm của nguyên tắc này bao gồm sự phù hợp giữa pháp luật lao động với pháp luật hàng hải chuyên ngành; sự 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. 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

Việt Nam cần sớm ban hành những văn bản hướng dẫn thực hiện những quy định mới nhất về hội nhập WTO trong lĩnh vực dịch vụ xuất khẩu thuyền viên; phê chuẩn Công ước quốc tế về lao động hàng hải năm 2006 của Tổ chức Lao động quốc tế (dự kiến có hiệu lực vào năm 2011) nhằm thống nhất hóa các quy định liên quan đến thuyền viên, trong đó bao gồm cả thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài.

3.4. Một số đề xuất cụ thể nhằm tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật lao động về thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài

3.4.1. Xây dựng hệ thống quy phạm pháp luật lao động thực chất trong nước để tạo cơ sở cho thuyền viên Việt Nam khi làm việc trên tàu biển nước ngoài

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:

- a, Quy định về điều kiện tuyển dụng và thuê thuyền viên Việt Nam;
- b, Về đào tạo, cấp chứng chỉ chuyên môn;
- c, Về điều kiện thuê thuyền viên Việt Nam;
- d, Quy định về điều kiện làm việc tối thiểu để thuyền viên Việt Nam làm

việc trên tàu biển nói chung;

đ, Chế độ bảo hiểm và an sinh đối với thuyền viên;

e, Quy định về tổ chức Công đoàn.

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

- a, Chọn luật điều chỉnh chế độ lao động;
- b, Chọn luật điều chỉnh về bảo hiểm, công đoàn;
- c, 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

a, Đối với Bộ luật Hàng hải năm 2005: quy định thêm trong chương III về thuyền bộ 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.

b, Đối với Bộ luật lao động 2007: Tại mục V(a) 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.

c, Đối với Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 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).

d, Đối với Luật Công đoàn năm 2003: cần bổ sung quy phạm thực chất về thành lập và cơ chế hoạt động của Công đoàn thủy thủ, quy định về quan hệ hợp tác quốc tế của Công đoàn Việt Nam; quy phạm xung đột về việc tham gia các tổ chức công đoàn của thuyền viên Việt Nam khi làm việc trên tàu biển nước ngoài.

KẾT LUẬN

Với việc nghiên cứu đề tài ***"Pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên làm việc trên các tàu vận tải biển nước ngoài, thực trạng và giải pháp"***, tác giả đã góp phần làm rõ những vấn đề lý luận liên quan đến quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài, đặc biệt là quan hệ lao động là thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài. Qua quá trình nghiên cứu, tác giả đã rút ra được một số kết luận cơ bản sau:

1. 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 biển 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.

2. Từ những vấn đề lý luận và thực tiễn về pháp luật lao động thuyền viên Việt Nam làm việc trên tàu biển nước ngoài như về quyền và nghĩa vụ, chế độ lao động, điều kiện làm việc và trên cơ sở so sánh với một số quốc gia khác trên thế giới, 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,

3. Pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên làm việc trên tàu biển 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.

4. Trên nền tảng của pháp luật Việt Nam hiện nay, với những bất cập đã được phân tích, từ đó, tác giả đưa ra một số kiến nghị cơ bản sau:

Một là: 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.

Hai là: 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.

Ba là: Cần thiết phải thành lập Cơ quan quản lý thuyền viên (có thể độc lập thuộc Chính phủ hoặc trực thuộc Bộ Lao động, Thương binh và xã hội, hoặc là bộ phận chuyên môn của Cục quản lý người lao động với nước ngoài); có cơ chế phối hợp quản lý thuyền viên và hỗ trợ thuyền viên giữa Bộ Lao động, Thương binh và xã hội với Bộ Giao thông vận tải, Bộ ngoại giao để có cơ chế chỉ đạo việc phối hợp giữa các tổ chức cung ứng thuyền viên với nhau để tạo thành thị trường chung, tránh việc cạnh tranh không lành mạnh và không quản lý được thuyền viên một cách có hiệu quả.