

---

# MỘT SỐ KIẾN NGHỊ GÓP PHẦN HẠN CHẾ NHỮNG TRANH CHẤP GIỮA THUYỀN VIÊN VỚI CÁC CÔNG TY XUẤT KHẨU THUYỀN VIÊN

## RECOMMENDATIONS TO LIMIT DISPUTES BETWEEN SEAFARERS AND CREW MANNING ENTERPRISES

**ĐÀO QUANG DÂN**

*Khoa Hàng hải, Trường ĐHHH Việt Nam*

### **Tóm tắt:**

*Trong hoạt động cung ứng xuất khẩu thuyền viên, các bên liên quan không phải lúc nào cũng thực hiện đúng những gì đã thỏa thuận, cam kết trong hợp đồng trên cơ sở pháp luật Việt Nam cũng như theo các văn bản pháp luật và thông lệ Quốc tế quy định. Giữa các bên có thể xảy ra những bất đồng về lợi ích... dẫn đến những xung đột, tranh chấp pháp lý. Một trong những tranh chấp đó là các tranh chấp giữa các công ty cung ứng thuyền viên với thuyền viên xuất khẩu Việt Nam.*

*Để phát triển nguồn nhân lực thuyền viên xuất khẩu Việt Nam đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động thuyền viên thế giới, mọi khâu trong chuỗi cung cấp thuyền viên xuất khẩu, bao gồm giai đoạn giáo dục đào tạo và huấn luyện hàng hải, cung ứng, phải diễn ra tốt đẹp, chuẩn tắc và chuyên nghiệp. Muốn thực hiện được điều này, một trong những công việc cấp thiết là phải có những giải pháp hạn chế các mâu thuẫn, tranh chấp giữa các bên, bao gồm những tranh chấp giữa các công ty cung ứng thuyền viên trong nước với đội ngũ thuyền viên xuất khẩu Việt Nam. Với mục đích đó, bài viết đề xuất những kiến nghị góp phần hạn chế tranh chấp phát sinh giữa đội ngũ thuyền viên xuất khẩu với các công ty cung ứng thuyền viên Việt Nam.*

### **Abstract**

*In crew manning activities, concern parties do not all time implement properly provisions which was agreed and committed in the contract according to Vietnamese legal as well as the international practice. Arguments related to crew manning activities that may arise among these parties could lead to conflicts of rights, obligations and benefits, and one of them is disputes between Vietnamese overseas seafarers and crew manning enterprises.*

*To improve Vietnamese overseas seafarers resource sustainably to satisfy demand of the international seafarers market, all stages in seafarers supply chain including maritime education and training, supply should be carried out properly and professionally. To implement this plan, is it essential to have solutions to minimize conflicts, disputes which could arise among concerned parties including disputes Vietnamese overseas seafarers and crew manning enterprises. For this purpose, the paper aims to represent recommendations to limit these disputes.*

### **1. Đặt vấn đề**

Trong chuỗi đào tạo, huấn luyện thuyền viên, cung ứng thuyền viên Việt Nam đến làm việc trên các tàu biển thuộc sử hữu, quản lý của chủ tàu nước ngoài, có nhiều bên tham gia, như các tổ chức, công ty trong nước, có chức năng xuất khẩu thuyền viên (có thể gọi chung là doanh nghiệp hay công ty xuất khẩu thuyền viên); chủ tàu hay người khai thác, quản lý, tàu nước ngoài và thuyền viên Việt Nam. 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.

Lường hết được những tranh chấp có thể xảy ra giữa các bên trong hoạt động xuất khẩu thuyền viên, qua đó đưa ra những giải pháp hạn chế được các tranh chấp, trong đó có việc hạn chế những tranh chấp phát sinh giữa các công ty xuất khẩu thuyền viên trong nước với thuyền viên Việt Nam, với mục đích bảo vệ quyền lợi không những của thuyền viên, mà còn bảo vệ quyền lợi của chính các công ty xuất khẩu thuyền viên, cũng như quyền lợi của chủ tàu hay người khai thác, quản lý tàu nước ngoài, làm lành mạnh hóa và chuyên nghiệp hóa lĩnh vực xuất khẩu thuyền viên của Việt Nam, góp phần ngày càng phát triển nguồn nhân lực thuyền viên xuất khẩu Việt Nam bền vững là rất cần thiết.

### **2. Phân tích những tranh chấp phát sinh giữa các công ty, tổ chức xuất khẩu thuyền viên trong nước với thuyền viên Việt Nam.**

Trong thực tiễn hoạt động xuất khẩu thuyền viên cho thấy, nguyên nhân, phạm vi, mức độ của những vụ việc tranh chấp giữa thuyền viên với các công ty xuất khẩu thuyền viên Việt Nam là rất đa dạng. Đồng thời, số vụ việc khiếu nại, tranh chấp đó diễn ra liên quan đến các công ty cung ứng thuyền viên xuất khẩu nhỏ, lẻ, chưa có uy tín là khá nhiều và chiếm tỷ lệ cao. Có thể liệt kê ra rất nhiều trường hợp, tuy nhiên trong phạm vi của bài báo, tác giả chỉ điểm qua một số vụ việc:

- Tàu Sino 6 thuộc chủ tàu Sino của Trung Quốc, đã không trả lương cho thuyền viên Việt Nam nhiều tháng và hiện nay con tàu này đang bị tạm giữ tại Philippines. Các tàu Outsailing 1, 3, 8, 9,... của chủ tàu Outsailing Trung Quốc, nợ lương thuyền viên kéo dài và không có khả năng thanh toán.

- Chủ tàu Quing Dao Da Tong International Shipping Management LTD của Trung Quốc đã lợi dụng quy định thực tập chức danh, dẫn đến thực tế, thuyền viên Việt Nam không bao giờ được đảm nhận chức danh cao hơn, mặc dù họ đã hoàn thành tốt công việc và đạt đầy đủ yêu cầu về thời gian. Đây là một dạng rủi ro hết sức khó lường đối với thuyền viên Việt Nam.

Trên thế giới hiện đang tồn tại song hành hai hình thức quản lý thuyền viên, thứ nhất, chủ tàu quản lý trực tiếp thuyền viên làm việc cho đội tàu của mình, tuy nhiên hình thức thứ hai phổ biến hơn, đó là chủ tàu chỉ quản lý con tàu, còn thuyền viên được quản lý bởi công ty hay doanh nghiệp thuyền viên. Chính vì vậy, chủ tàu hoặc người khai thác hay người quản lý tàu nước ngoài có thể thuê thuyền viên Việt Nam, làm việc cho đội tàu của họ dưới hai hình thức đó là:

- Kí hợp đồng trực tiếp với thuyền viên.
- Thuê thuyền viên thông qua việc kí hợp đồng với các công ty cung ứng thuyền viên của Việt Nam.

Cho đến nay, vì rất nhiều lý do khác nhau vẫn chưa có bất kỳ 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.

Doanh nghiệp, công ty, tổ chức xuất khẩu thuyền viên trong nước, về cơ bản được phân loại thành hai nhóm chính:

*Nhóm thứ nhất*, bao gồm những doanh nghiệp có ảnh hưởng trong lĩnh vực xuất khẩu thuyền viên, đó là các doanh nghiệp lâu đời có bề dày trong công tác xuất khẩu thuyền viên; hay những doanh nghiệp mới thành lập, nhưng khá chuyên nghiệp và có đối tác là những chủ tàu hoặc người quản lý hay khai thác tàu lớn, uy tín, tại các nước tiên tiến, có ngành hàng hải phát triển, như Công ty Cổ phần Vận tải biển và Hợp tác lao động quốc tế; Công ty TNHH, huấn luyện, cung ứng lao động và dịch vụ Hàng hải VINIC; Công ty Cổ phần Vận tải biển và xuất khẩu lao động; Công ty Cổ phần Vận tải và thuê tàu biển Việt Nam; Công ty Cổ phần Vận tải biển Việt Nam; Công ty Cổ phần Hàng hải Liên Minh,.... Với những doanh nghiệp thuộc nhóm này, đối tác của họ là những chủ tàu hay người quản lý nước ngoài, đều mong muốn hợp tác lâu dài và ngày một phát triển. Các chủ tàu nước ngoài, không những hướng dẫn, giúp đỡ, hỗ trợ các doanh nghiệp Việt Nam về nhiều mặt, mà một số còn đặt thêm đại diện tại Việt Nam. Đội ngũ thuyền viên Việt Nam, đặc biệt lực lượng sĩ quan quản lý, hầu như được quản lý trực tiếp, rất chuyên nghiệp bởi đối tác, chủ tàu nước ngoài. Họ được chủ tàu thực thi chế độ đãi ngộ, đối xử theo đúng cách thức tại các quốc gia có ngành hàng hải tiên tiến vào bậc nhất thế giới hiện nay, của những chủ tàu lớn có tiềm lực kinh tế hùng mạnh, không những rất minh bạch, mà còn làm cho thuyền viên Việt Nam hết sức hài lòng, thỏa mãn. Khi đó các doanh nghiệp xuất khẩu thuyền viên trong nước, khó có thể can thiệp vào việc sắp xếp, bố trí, điều động đối với bộ phận sĩ quan quản lý. Chính vì lẽ đó, thuyền viên Việt Nam đều hết sức tin tưởng và thấy có sự khác biệt rất lớn trên nhiều mặt, từ phong cách, quy trình làm việc chuyên nghiệp, sự minh bạch, đến chế độ đãi ngộ, đối xử, giữa chủ tàu đến từ các quốc gia tiên tiến với những chủ tàu tại các quốc gia khác, cũng như chủ *tàu* Việt Nam. Thuyền viên luôn cảm thấy, chủ tàu không tiếc tiền làm mọi việc, từ những việc nhỏ nhất, để mọi thứ ngày một tốt đẹp, hoàn thiện hơn. Điều này đã làm cho thuyền viên Việt Nam rất muốn được làm việc, gắn bó bền chặt với những chủ tàu lớn, uy tín. Cũng chính vì mong muốn được làm việc cho những chủ tàu lớn, uy tín thuộc các quốc gia tiên tiến trong môi trường chuyên nghiệp, lành mạnh, minh bạch nên thuyền viên sẽ gắn bó với doanh nghiệp xuất khẩu thuyền viên. Do vậy thuyền viên Việt Nam và “doanh nghiệp xuất khẩu thuyền viên” hầu như không phát sinh những tranh chấp pháp lý, mặc dù có thể còn có những bất đồng.

*Nhóm thứ hai*, là những doanh nghiệp nhỏ lẻ, có năng lực và tiềm lực hạn chế, với tư tưởng làm ăn ngắn hạn, ít có sự đầu tư, chủ yếu đi gom nhặt cả thuyền viên, lẫn gom nhặt đối tác chủ tàu nước ngoài. Do kiểu kinh doanh “gom nhặt”, nên đối tác nước ngoài của họ có hai loại cơ bản, thứ nhất thường là những chủ tàu nhỏ, mới, không có tầm ảnh hưởng, chưa được thẩm định đến từ các nước như Đài

Loan hay Hàn Quốc. Đối với những chủ tàu thuộc loại này, phần lớn các hợp đồng xuất khẩu thuyền viên được kí kết đều nhỏ, lẻ, với các chức danh chủ yếu là thủy thủ, thợ máy, có rất ít sĩ quan vận hành và không có chức danh cấp quản lý. Thêm vào đó, số lượng thuyền viên xuất khẩu trên mỗi tàu cũng khá hạn chế. Loại đối tác thứ hai của những doanh nghiệp thuộc nhóm này, là các chủ tàu Trung Quốc, tuyến chạy chủ yếu là Đông Nam Á và Trung Quốc. Với các chủ tàu Trung Quốc, số lượng thuyền viên xuất khẩu kí được có thể nhiều hơn, bao gồm đủ mọi chức danh trên tàu, nhưng mức lương và thu nhập chỉ ngang bằng với thuyền viên nội địa chạy cùng tuyến. Các chế độ khác đối với thuyền viên hầu như bị bỏ trống, hoặc không được đề cập. Một số chủ tàu khoán quỹ lương tổng của cả thuyền bộ cho đối tác Việt Nam, dẫn đến doanh nghiệp cố tình điều chỉnh mức lương, cũng như các khoản chi phí và thu nhập... dẫn đến tổng thu nhập thực sự đến tay thuyền viên đã giảm đáng kể, nhất là đối với các chức danh thấp. Mặt khác, hầu hết những thuyền viên gia nhập nhóm doanh nghiệp loại này, là những thuyền viên có chất lượng thấp, trong quá trình làm việc trên tàu, phát sinh những mâu thuẫn, bất đồng với chủ tàu, thuyền viên sẽ quay sang kiện doanh nghiệp.

Chính vì vậy, 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:

- 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...

- Trang thiết bị bảo hộ lao động, an toàn lao động.

- Liên quan đến việc đóng và chi trả các loại hình bảo hiểm.

- 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 ...

### **3. Một số đề xuất nhằm hạn chế tranh chấp giữa thuyền viên Việt Nam với công ty, tổ chức xuất khẩu thuyền viên trong nước.**

#### **3.1. Xây dựng doanh nghiệp xuất khẩu thuyền viên**

*Thứ nhất*, các doanh nghiệp Việt Nam hiện đang phải đối mặt với những khó khăn, thách thức không hề nhỏ, không dễ vượt qua, khi Việt Nam đã, đang hội nhập sâu, rộng vào kinh tế thế giới, cùng với sự cạnh tranh nguồn lực mạnh mẽ giữa các quốc gia trong việc cung ứng cho thị trường thuyền viên thế giới. Chính vì vậy, điều đầu tiên và tiên quyết, mà các doanh nghiệp xuất khẩu thuyền viên Việt Nam cần phải làm, đó là phải thay đổi hoàn toàn tư duy vì lợi ích nhỏ trước mắt, kinh doanh ngắn hạn, thời vụ theo kiểu “tay không bắt giặc”, để chuyển sang tư duy kinh doanh chuyên nghiệp, minh bạch, mang tính quốc tế cao. Doanh nghiệp xuất khẩu thuyền viên Việt Nam phải luôn luôn xác định nguồn nhân lực thuyền viên, chất lượng thuyền viên quyết định sự tồn tại, thành công và phát triển của doanh nghiệp hay thất bại dẫn đến doanh nghiệp bị đào thải. Các công ty xuất khẩu thuyền viên phải hỗ trợ, giúp đỡ tận tâm thuyền viên thay vì đứng về phía các chủ tàu nước ngoài trong việc đấu tranh đòi quyền lợi cho thuyền viên theo hợp đồng.

*Thứ hai*, doanh nghiệp phải có các chuyên gia, cố vấn pháp luật, những người có hiểu biết sâu về Luật Hàng hải, cũng như lao động hàng hải và các quy định của pháp luật quốc tế liên quan, như Công ước quốc tế về lao động Hàng hải 2006 (MLC2006). Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần phải xây dựng thành công các chương trình phổ biến pháp luật cho thuyền viên bằng nhiều hình thức, như xây dựng mục “hỏi đáp kiến thức pháp luật”; cung cấp các tài liệu hướng dẫn vào mục “phổ biến, hướng dẫn, bồi dưỡng kiến thức” trong trang web của doanh nghiệp.

*Thứ ba*, định hướng doanh nghiệp hoạt động phải tuân thủ pháp luật:

- Các doanh nghiệp phải chấp hành đúng các quy định của Nhà nước [1],[2] cũng như luật pháp quốc tế [3], tạo dựng môi trường kinh doanh lành mạnh, chuyên nghiệp, đúng luật.

- Doanh nghiệp cần tạo điều kiện cho thuyền viên thành lập tổ chức Công đoàn [1]. Cần phải có lộ trình xây dựng mô hình nghiệp đoàn thuyền viên riêng, độc lập, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của thuyền viên tốt hơn, theo thông lệ quốc tế, phù hợp với xu hướng hội nhập.

*Thứ tư*, tạo dựng tác phong chuyên nghiệp, kinh doanh có đạo đức:

- Đầu tư bài bản chuyên nghiệp, đồng bộ, từ nhân lực có năng lực trong các bộ phận đến cơ sở vật chất... đặc biệt doanh nghiệp không nên đặt giá trị lợi nhuận lên hàng đầu, mà phải hướng tới lợi ích của thuyền viên, lợi ích của đồng đồng và lợi ích xã hội.

- Thực hiện phong cách chuyên nghiệp. Đầu tư nâng cao năng lực cạnh tranh và năng lực hội nhập quốc tế.
- Phải thực hiện tốt việc kết nối giữa các bên, các khối trong chuỗi cung ứng thuyền viên.
- Thực hiện nghiêm túc, đúng những gì đã cam kết trong hợp đồng, để bảo đảm đầy đủ quyền lợi cho thuyền viên.

### **3.2. Đối với thuyền viên**

Mỗi thuyền viên luôn cần xác định rõ ràng, mục đích trên hết khi đi làm thuê cho các chủ tàu nước ngoài, đó là tiền lương, thu nhập, và họ cũng cần phải xác định được rằng, chủ tàu nước ngoài trả lương cho họ dựa trên chất lượng của chính họ. Do vậy điều trước tiên, thuyền viên cần phải cố gắng nâng cao chất lượng của chính mình.

*Thứ hai*, luôn luôn song hành, đó là khi thuyền viên có chất lượng tốt, họ sẽ có rất nhiều sự lựa chọn doanh nghiệp xuất khẩu thuyền viên để đầu quân. Và chắc chắn rằng khi thuyền viên có chất lượng tốt, họ sẽ gia nhập những doanh nghiệp lớn, có uy tín, khi đó sẽ hạn chế đi được rất nhiều những tranh chấp không đáng xảy ra. Ngược lại khi thuyền viên yếu kém, hạn chế nhiều mặt, buộc họ phải gia nhập vào những doanh nghiệp yếu, kém và tất yếu sẽ tiềm ẩn nhiều rủi ro...

*Thứ ba*, thuyền viên nên tham vấn các luật sư, những chuyên gia về Luật Hàng hải, lao động Hàng hải, trước khi kí kết hợp đồng với doanh nghiệp, cũng như hợp đồng làm việc cho chủ tàu nước ngoài.

*Thứ tư*, thuyền viên cần được hoặc tự mình trang bị kiến thức pháp luật tối thiểu, để có thể tự đấu tranh đòi quyền lợi cho chính mình.

### **3.3. Quan tâm lựa chọn thị trường sử dụng lao động thuyền viên**

Để công tác xuất khẩu thuyền viên của Việt Nam phát triển một cách bền vững, việc lựa chọn thị trường [2] là công việc có tầm quan trọng đặc biệt. Việc chọn thị trường xuất khẩu thuyền viên, cần phải tính toán đến các yếu tố tác động mang tính đặc thù như sau:

- *Quan hệ chính trị, kinh tế giữa Việt Nam với các quốc gia có thị trường thuyền viên*: Trong lĩnh vực xuất khẩu thuyền viên, lĩnh vực liên quan đến con người, có nhiều yếu tố nhạy cảm, thì quan hệ chính trị càng có ý nghĩa quan trọng.

- *Việc ký kết, tham gia cam kết Quốc tế của quốc gia có chủ tàu thuê thuyền viên Việt Nam*: Đối với quốc gia có chủ tàu thuê thuyền viên Việt Nam, nếu tham gia ký kết các cam kết Quốc tế, sẽ tạo thuận lợi cho thuyền viên xuất khẩu của Việt Nam.

- *Luật pháp của quốc gia có chủ tàu thuê thuyền viên Việt Nam*: Các nước tiên tiến, bao giờ hệ thống luật pháp của họ cũng bảo vệ con người, người lao động cao hơn các nước kém phát triển.

- *Văn hóa và phong tục tập quán của chủ tàu/người khai thác tàu*: Đối với các chủ tàu có văn hóa gần giống như văn hóa của người Việt Nam, có phong tục tập quán gần như phong tục của người Việt, như những chủ tàu thuộc các quốc gia Nhật Bản, Hàn Quốc hay Đài Loan, thuyền viên Việt Nam sẽ thoải mái, hòa nhập nhanh.

Chính vì những lý do trên, các doanh nghiệp và thuyền viên Việt Nam nên hướng tới những chủ tàu lớn, uy tín đến từ Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan. Trong khu vực ASEAN, nên tập trung vào chủ tàu Singapore, vì không những thị trường này có thu nhập cao nhất trong khu vực, mà thuyền viên Việt Nam còn được bảo vệ quyền lợi tốt và thuận lợi hơn rất nhiều (theo tuyên bố chung khi thành lập cộng đồng kinh tế ASEAN). Sau khi duy trì ổn định và mở rộng những thị trường này, mới tiếp tục phát triển đưa thuyền viên xuất khẩu Việt Nam vào những thị trường đầy tiềm năng, có thu nhập cao, nhưng rất khó tính là Châu Âu, Bắc Mỹ.

### **3.4. Một số kiến nghị khác**

- Cần phải có bộ phận chuyên trách của cơ quan quản lý Nhà nước quản lý và theo dõi lực lượng thuyền viên xuất khẩu Việt Nam.
- Các cơ quan chức năng cần quan tâm, giúp đỡ, hỗ trợ, định hướng đối với cả doanh nghiệp xuất khẩu thuyền viên và thuyền viên.
- Cần xây dựng các chế tài đủ mạnh xử lý những trường hợp cố tình vi phạm những cam kết đã kí trong hợp đồng.

## **4. Kết luận**

Việc nhận diện, lường trước những khó khăn trong chuỗi cung ứng thuyền viên Việt Nam cho các chủ tàu nước ngoài, trong đó có những vướng mắc, xung đột về pháp lý, sẽ góp phần không nhỏ vào sự thành công trong việc phát triển nguồn nhân lực thuyền viên Việt Nam xuất khẩu. Trong những rủi ro, vướng mắc, xung đột pháp lý đó, có những tranh chấp giữa các bên, có thể giải quyết không khó khăn, nhưng cũng có những tranh chấp, ngay từ khi xác định cơ chế giải quyết đã phức tạp, dẫn đến ngày càng gay gắt, rất khó xử lý. Chính vì vậy, để thành công trong việc phát triển, bền vững thuyền viên Việt Nam xuất khẩu vào thị trường lao động thuyền viên quốc tế, đòi hỏi phải giải quyết ổn thỏa rất nhiều vấn đề, trong đó có nhiệm vụ quan trọng là hạn chế những tranh chấp phát sinh giữa thuyền viên với doanh nghiệp cung ứng thuyền viên trong nước. Với mong muốn đẩy mạnh và phát triển công tác xuất khẩu thuyền viên của Việt Nam, bài báo đã đưa ra những đề xuất góp phần làm hạn chế những tranh chấp giữa thuyền viên Việt Nam với các công ty xuất khẩu thuyền viên trong nước, trong lĩnh vực xuất khẩu thuyền viên.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

[1]. Bộ luật Lao động 2012.

[2]. Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, 2006

[3]. Maritime Labour Convention 2006(MLC 2006),

---

Ngày nhận bài: 16/6/2016

Ngày phản biện: 11/8/2016

Ngày chỉnh sửa: 15/8/2016

Ngày duyệt đăng: 19/8/2016