

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀNG HẢI VIỆT NAM
KHOA HÀNG HẢI**



THUYẾT MINH ĐỀ TÀI NCKH CẤP TRƯỜNG

**ĐỀ TÀI
NGHIÊN CỨU HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THUYỀN VIÊN**

**Chủ nhiệm đề tài: NGUYỄN THÀNH LÊ
Thành viên tham gia: VŨ VIỆT DŨNG**

Hải Phòng, tháng 5/2016

MỤC LỤC

| | |
|--|----|
| PHẦN MỞ ĐẦU | 1 |
| CHƯƠNG 1 NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THUYỀN VIÊN | 5 |
| 1.1. Hợp đồng lao động | 5 |
| 1.1.1. Khái niệm và đặc trưng của HĐLĐ | 5 |
| 1.1.2. Hình thức, nội dung và loại HĐLĐ..... | 8 |
| 1.2. Khái niệm hợp đồng lao động thuyền viên..... | 11 |
| 1.2.1. Điểm giống và khác nhau giữa hợp đồng lao động thuyền viên và hợp đồng lao động thông thường. | 13 |
| 1.2.2. Các loại hợp đồng lao động thuyền viên hiện nay | 14 |
| CHƯƠNG 2 THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THUYỀN VIÊN CỦA VIỆT NAM HIỆN NAY..... | 16 |
| 2.1. Tổng quan về việc điều chỉnh hợp đồng lao động thuyền viên của Pháp luật Việt nam..... | 16 |
| 2.2. Cụ thể các quy định hiện hành của Việt Nam về hợp đồng lao động thuyền viên..... | 17 |
| 2.2.1. Các luật hiện hành điều chỉnh hợp đồng lao động thuyền viên | 17 |
| 2.2.2. Những thiếu sót còn tồn tại trong việc điều chỉnh của pháp luật hợp đồng lao động thuyền viên. | 21 |
| CHƯƠNG 3 QUAN ĐIỂM CỦA TÁC GIẢ VÀ MỘT SỐ ĐỀ ĐẠT LIÊN QUAN ĐẾN NHỮNG ĐIỀU KHOẢN TRỌNG YẾU TRONG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THUYỀN VIÊN | 33 |
| 3.1. Vấn đề thay đổi Hợp đồng lao động thuyền viên | 33 |
| 3.1.1. Định nghĩa Thay đổi hợp đồng..... | 33 |
| 3.1.2. Nội dung thay đổi hợp đồng lao động thuyền viên..... | 33 |
| 3.1.3. Sự thay đổi tài trong Hợp đồng lao động thuyền viên | 34 |
| 3.2. Vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động thuyền viên..... | 35 |
| 3.2.1. Hợp đồng đã hoàn tất | 35 |
| 3.2.2. Chấm dứt do hủy hợp đồng lao động thuyền viên..... | 36 |
| 3.2.3. Cấm hủy hợp đồng lao động | 38 |

| | |
|---|-----------|
| 3.3. Quyền lợi hợp đồng cụ thể của thuyền viên | 39 |
| 3.3.1. Lương và thưởng | 39 |
| 3.3.2. Thời gian và người phối hợp lao động | 41 |
| 3.3.3. Bồi thường thiệt hại..... | 44 |
| CHƯƠNG 4 NHỮNG GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHẾ ĐỘ PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THUYỀN VIÊN VIỆT NAM..... | 47 |
| 4.1. Hợp đồng lao động thuyền viên nên được chứng thực của cơ quan quản lý nhà nước về lao động..... | 47 |
| 4.2. Nên xây dựng thoả ước lao động tập thể thuyền viên - bổ sung các quy định trong việc bảo vệ quyền lợi lao động thuyền viên..... | 50 |
| 4.3. Đề nghị lập pháp liên quan đến nội dung hợp đồng lao động thuyền viên của Việt nam..... | 53 |
| KẾT LUẬN..... | 63 |
| TÀI LIỆU THAM KHẢO..... | 64 |

DANH SÁCH THUẬT NGỮ, CHỮ VIẾT TẮT

| | Chữ viết tắt | Trang |
|-------------------------------|---------------------|--------------|
| HĐLĐ, Hợp đồng lao động | | 5 - 11 |
| NLĐ, Người lao động | | 6, 7, 8 |
| NSDLĐ, Người sử dụng lao động | | 6, 7, 8 |

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của vấn đề nghiên cứu

Chế độ pháp luật về hợp đồng lao động thuyền viên Việt Nam 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 [1 – 6]. Tuy nhiên cho đến nay, chúng ta vẫn chưa có một văn bản pháp luật nào được xây dựng riêng cho chế độ hợp đồng lao động 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.

Việt Nam vẫn chưa có luật pháp chuyên biệt qui định đối với các thuyền viên, chính vì thế đã dẫn đến tình trạng trên thực tế quyền lợi của thuyền viên phát sinh tranh chấp mà không có cơ sở pháp lý, quyền lợi chính đáng của thuyền viên không được đảm bảo, nảy sinh nhiều vấn đề, không có cơ chế quản lý điều tiết hiệu quả. Nhiều vấn đề phát sinh trong thực tế buộc chúng ta phải tiến hành phân tích nghiên cứu về cải thiện chế độ pháp luật về hợp đồng lao động thuyền viên để bảo vệ quyền lợi thuyền viên của Việt Nam khi chúng ta đã phê chuẩn và thực hiện Công ước Lao động Hàng hải 2006.

Các vấn đề liên quan đến thuyền viên ở Việt Nam được quy định tại các nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau. Trong Bộ luật Hàng hải Việt Nam năm 2015 [3] đã giành hẳn chương III quy định về Thuyền bộ và Thuyền viên, đây là bước tiến lớn. Tuy nhiên, các quy định pháp luật về hợp đồng lao động thuyền viên trong Bộ luật Hàng hải Việt Nam năm 2015 cũng chỉ quy định rất chung chung tại Điều 62 mà chưa có những quy định cụ thể nhằm bảo đảm quyền và lợi ích của thuyền viên, một số vấn đề liên quan khác như mức lương, chế độ bảo hiểm,

thời giờ làm việc... cũng cần phải có những văn bản hướng dẫn cụ thể mới có thể thực thi tốt được. Mặt khác, quy định của pháp luật Việt nam điều chỉnh các vấn đề liên quan đến thuyền viên chưa có tính đặc thù phù hợp. Chính vì vậy, cần sớm hoàn thiện các quy định chế độ pháp luật về hợp đồng lao động thuyền viên Việt nam liên quan đến thuyền viên đồng thời thực hiện Công ước lao động hàng hải, 2006 (Maritime Labour Convention - MLC -2006) mà Việt nam đã gia nhập để có cơ sở pháp lý bảo vệ quyền lợi cho thuyền viên.

Trong khi hệ thống pháp luật thuyền viên của Việt Nam còn thiếu, chưa có những quy định mang tính đặc thù để bảo vệ quyền lợi tốt nhất cho thuyền viên, thì các quốc gia có ngành hàng hải phát triển như Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc, Đài Loan, Philippine đã có những văn bản pháp luật về thuyền viên riêng biệt (như Luật thuyền viên...) hay đã xây dựng Thỏa ước lao động tập thể. Các qui định về hợp đồng lao động thuyền viên Việt Nam cũng chưa được hoàn thiện, những vụ việc phát sinh trên thực tế vẫn chưa có cơ sở pháp lý để bảo vệ quyền lợi của thuyền viên một cách thoả đáng. Chính vì vậy, trong đề tài nghiên cứu này sẽ phân tích thực trạng và đưa ra các giải pháp để hoàn thiện chế độ pháp luật về hợp đồng lao động thuyền viên Việt Nam.

2. Tổng quan về tình hình nghiên cứu thuộc lĩnh vực đề tài

Tình hình nghiên cứu trong nước về vấn đề hoàn thiện các qui định pháp luật về Hợp đồng lao động thuyền viên ở thời điểm hiện tại chưa có nhiều đề tài hay công trình nghiên cứu. Tuy nhiên, trong luận văn Thạc sĩ Luật quốc tế của tác giả Tống Văn Băng, khoa Luật của Đại học Quốc gia Hà Nội với 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*” [9] đã đề cập đến nhu cầu cần thiết phải xây dựng hợp đồng lao động thuyền viên tiêu chuẩn.

Trên quốc tế, vấn đề này đã được nhiều quốc gia nghiên cứu và hệ thống qui định pháp luật về hợp đồng lao động thuyền viên của các quốc gia đó đã tương đối hoàn thiện như Nhật Bản, Anh Quốc, Đan Mạch, Liên Bang Nga, Một ví dụ

tiêu biểu là Luận văn tiến sĩ khoa học chuyên ngành: Luật lao động của tác giả Damir Bekyashev “*Các qui định của luật pháp quốc tế về vấn đề lao động của thuyền viên*”, bảo vệ năm 2001 tại Moscow”. Trong đó mục tiêu nghiên cứu của đề tài hướng tới “*Khẳng định giá trị pháp lý của hợp đồng lao động thuyền viên, xây dựng khái niệm và các tính chất của nó*” và “*xây dựng những điều khoản bắt buộc phải có trong hợp đồng lao động thuyền viên, dựa trên cơ sở các qui định quốc tế*” [7]. Năm 2007 cũng tại Moscow tác giả Alina Bolshakova đã bảo vệ thành công Luận văn tiến sĩ khoa học chuyên ngành: Luật lao động, về đề tài “*Hợp đồng lao động thuyền viên tàu biển - so sánh giữa qui định của luật pháp Liên Bang Nga và Ucraina*”. Công trình nghiên cứu hướng tới mục đích xác định các vấn đề pháp lý nảy sinh trong quá trình kí kết hợp đồng lao động thuyền viên và xây dựng ý tưởng phát triển trong tương lai cho các qui định pháp luật lên quan tới vấn đề hợp đồng thuyền viên tại hai quốc gia trên [8].

3. Mục tiêu, đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Mục tiêu của đề tài là đề xuất xây dựng riêng biệt các quy định về pháp luật Hợp đồng lao động thuyền viên Việt Nam sao cho phù hợp với MLC 2006.

Đề tài chủ yếu nghiên cứu liên quan đến hệ thống pháp luật về hợp đồng lao động thuyền viên của Việt nam

4. Phương pháp nghiên cứu, kết cấu của công trình nghiên cứu

Tác giả sử dụng một số phương pháp nghiên cứu chung như phương pháp logic, phương pháp phân tích, tổng hợp, đối chiếu, thống kê, lấy ý kiến chuyên gia... Các số liệu có liên quan được nêu trong luận án do tác giả thu thập và phân tích từ các báo cáo tổng kết của các cơ quan quản lý nhà nước thuyền viên như Cục Hàng hải, Bộ Lao động thương binh xã hội... kết hợp các vụ việc được nêu trên các báo, trang mạng internet... để chứng minh làm sáng tỏ vấn đề nghiên cứu.

Tùy thuộc vào nội dung, đề tài nghiên cứu sẽ sử dụng mỗi phương pháp nghiên cứu, cũng như kết hợp các phương pháp thích hợp.

Kết cấu của Đề tài gồm:

Phần Mở đầu.

Chương 1: Những vấn đề cơ bản về hợp đồng lao động nói chung và hợp đồng lao động thuyền viên nói riêng.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về hợp đồng lao động thuyền viên ở Việt Nam.

Chương 3: Quan điểm của tác giả và một số đề đạt liên quan đến những điều khoản trọng yếu trong hợp đồng lao động thuyền viên

Chương 4: Những giải pháp hoàn thiện chế độ pháp luật về hợp đồng lao động thuyền viên Việt nam.

Phần Kết luận.

5. Kết quả đạt được của đề tài

Kết quả nghiên cứu của đề tài này sẽ góp phần bổ sung và phát triển các vấn đề lý luận và thực tiễn về Luật Lao động, Luật hàng hải;

Đề tài là tài liệu tham khảo hữu ích phục vụ công tác giảng dạy, học tập, nghiên cứu vấn đề bảo vệ quyền lợi lao động thuyền viên và pháp luật bảo vệ quyền lợi lao động thuyền viên. Đồng thời, Đề tài cũng có giá trị nhất định đối với các nhà hoạch định chính sách, các cơ quan, tổ chức trong việc nghiên cứu tiếp tục hoàn thiện những quy định về bảo vệ quyền lợi lao động thuyền viên dưới góc độ pháp luật.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THUYỀN VIÊN

1.1. Hợp đồng lao động

1.1.1. Khái niệm và đặc trưng của HDLD

Theo quy định tại Điều 15 BLLĐ 2012: “Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động” [1].

Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và doanh nghiệp sử dụng lao động, thuê mướn lao động (gọi chung là người sử dụng lao động) về việc làm có trả công, mà hai bên cam kết với nhau về điều kiện sử dụng lao động và điều kiện lao động, về quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Hợp đồng lao động do hai bên thoả thuận nhất thiết phải có các nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, tiền công (tiền lương), nơi làm việc, thời hạn hợp đồng, những điều kiện theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

Tiền công (tiền lương) trả cho người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định.

Hợp đồng lao động được giao kết theo nguyên tắc tự do, tự nguyện, bình đẳng, không trái với pháp luật và thoả ước lao động tập thể ở những nơi có ký kết thoả ước lao động tập thể.

Hợp đồng lao động được giao kết bằng văn bản hoặc bằng miệng: Hợp đồng lao động được ký kết bằng văn bản phải được làm thành 2 bản, mỗi bên giữ một bản; Hợp đồng lao động được giao kết bằng miệng thì các bên đương nhiên phải tuân theo các quy định của pháp luật lao động, và chỉ áp dụng đối với một số công việc có tính chất tạm thời mà thời hạn dưới 3 tháng.

HĐLĐ có những đặc trưng chủ yếu sau:

Đặc trưng thứ nhất: Có sự phụ thuộc pháp lý giữa các bên trong quan hệ lao động. Sự phụ thuộc pháp lý giữa NLD với NSDLĐ trong quan hệ lao động là một yếu tố khách quan và phổ biến, bởi NSDLĐ có quyền tổ chức quản lý và điều hành, NLD có nghĩa vụ thực hiện bằng chính sức lao động của mình.

Tuy nhiên, nếu việc bố trí sắp xếp công việc, địa điểm làm việc không hợp lý, không đảm bảo các điều kiện về thu nhập, về môi trường làm việc, về quản lý con người và công việc... thì có thể NLD không làm được việc hoặc làm việc không có hiệu quả. Điều đó cũng có nghĩa là NSDLĐ không thu được lợi nhuận từ việc sử dụng lao động và NLD cũng không có thu nhập như mong muốn và ngược lại. Pháp luật lao động vừa đảm bảo tôn trọng quyền quản lý của NSDLĐ vừa phải có các quy định nhằm đảm bảo quyền lợi của NLD.

Sự phụ thuộc pháp lý giữa các bên trong quan hệ lao động là xuất phát từ lợi ích mà các bên nhằm hướng tới đó là lao động được chuyên hóa dần dần trong những điều kiện nhất định vào sản phẩm, hàng hóa, dịch vụ.

Đặc trưng thứ hai: Khi một NLD tham gia quan hệ HĐLĐ hoàn thành công việc như đã thỏa thuận thì NSDLĐ có trách nhiệm phải trả công cho quá trình lao động đó bất luận việc kinh doanh của NSDLĐ có lãi hay không. Có nghĩa là đối tượng của HĐLĐ phải là việc làm có trả công. Song về bản chất, tiền công của NLD là giá trị của sức lao động, chính vì vậy nó được điều chỉnh bằng các quy chế pháp lý tương đối đặc biệt không như giá cả những hàng hóa thông thường (Nhà nước quy định mức lương tối thiểu bắt buộc NSDLĐ phải trả cho NLD).

Đặc trưng thứ ba: HĐLĐ do đích danh NLD thực hiện. Khi NSDLĐ thuê mướn NLD họ không chỉ quan tâm đến trình độ chuyên môn của NLD mà còn quan tâm đến đạo đức, ý thức, phẩm chất... tức nhân thân của NLD.

Do đó, NLD phải trực tiếp thực hiện các nghĩa vụ đã cam kết, không được dịch chuyển cho người thứ ba. Mặt khác, trong HĐLĐ ngoài những quyền lợi do hai bên thỏa thuận thì NLD còn có một số chế độ, quyền lợi theo quy định của pháp luật

như nghỉ lễ tết, nghỉ phép, chế độ hưu trí... mà những quyền lợi này của NLĐ chỉ được hiện thực hóa trên cơ sở sự công hiến cho xã hội của NLĐ (chủ yếu thể hiện thông qua thời gian làm việc mức tiền lương). Vì vậy, để được hưởng những quyền lợi nói trên NLĐ phải trực tiếp thực hiện HĐLĐ.

Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 4 Điều 30 BLLĐ thì NLĐ có quyền dịch chuyển nghĩa vụ lao động của mình cho người khác nếu được sự đồng ý của NSDLĐ.

Đặc trưng thứ tư: Sự thỏa thuận của các bên trong HĐLĐ phải trong khuôn khổ các quy định của pháp luật. Bất cứ sự thỏa thuận nào của các bên trong quan hệ lao động cũng thường bị khống chế bởi những giới hạn pháp lý nhất định. Giới hạn sự thỏa thuận đó được xây dựng trên nguyên tắc là đối với quyền lợi của NLĐ thì các bên được thỏa thuận tối đa, còn về nghĩa vụ của NSDLĐ thì các bên không được thỏa thuận thấp hơn mức tối thiểu chứ không giới hạn mức tối đa (Nhà nước quy định mức lương tối thiểu NSDLĐ phải trả cho NLĐ). Sự giới hạn cũng được xác định cụ thể đối với từng nội dung quyền và nghĩa vụ tương ứng với các chế định có liên quan đến việc thực hiện HĐLĐ: pháp luật quy định những công việc cấm sử dụng lao động là nữ, lao động trẻ em, người cao tuổi, người tàn tật...; pháp luật quy định số giờ NLĐ làm việc tối đa trong ngày, trong tuần, số giờ làm thêm tối đa được phép; pháp luật quy định tối thiểu về các điều kiện đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Đặc trưng thứ năm: HĐLĐ được thực hiện liên tục trong một khoảng thời gian nhất định hay trong một khoảng thời gian vô hạn định. Điểm mấu chốt của đặc điểm này là ở tính liên tục của việc thực hiện hợp đồng, bất kể là công việc theo loại HĐLĐ nào. Tính liên tục còn phải được hiểu đó là, nghĩa vụ của NLĐ để trên cơ sở đó, NSDLĐ thực hiện quyền quản lý điều hành lao động của mình. Sau khi đã giao kết hợp đồng và hợp đồng có hiệu lực, NLĐ phải tuân theo yêu cầu của hoạt động lao động, tuy cũng phải trong giới hạn mà pháp luật cho phép, nhưng vẫn

đề có tính nguyên tắc là NLD bị phụ thuộc vào sự quản lý của NSDLĐ trong suốt khoảng thời gian có hiệu lực của HĐLĐ.

1.1.2. Hình thức, nội dung và loại HĐLĐ.

Hình thức HĐLĐ: Theo quy định tại Điều 16 BLLĐ 2012: “HĐLĐ được ký kết bằng văn bản và phải được làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. Đối với một số công việc có tính chất tạm thời mà thời hạn dưới 3 tháng hoặc đối với lao động giúp việc gia đình thì các bên có thể giao kết lời nói. Trong trường hợp giao kết bằng lời nói, thì các bên đương nhiên phải tuân theo các quy định của pháp luật lao động” [1].

Nội dung HĐLĐ: Theo quy định tại Điều 23 BLLĐ, nội dung chủ yếu của HĐLĐ bao gồm: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội. Ngoài ra, nội dung HĐLĐ còn bao gồm những thỏa thuận không trái pháp luật của các bên [1]. Tuy nhiên, quan niệm thế nào là thỏa thuận không trái pháp luật của các bên trong quan hệ lao động lại chưa có sự quy định cụ thể. Trong thực tế các điều khoản thuộc loại này ngày càng được sử dụng phổ biến, chẳng hạn các thỏa thuận về đặt cọc, ký quỹ, quản lý văn bằng chứng chỉ, thỏa thuận điều kiện chấm dứt HĐLĐ... mặc dù có sự ghi nhận của nguyên tắc khuyến khích những thỏa thuận có lợi cho NLD. Để thống nhất trong việc giải quyết tranh chấp lao động pháp luật nên có sự hướng dẫn cụ thể trong quy định, cách hiểu về vấn đề này.

Loại HĐLĐ: Theo quy định tại Điều 22 BLLĐ:

“1. HĐLĐ phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

a) HĐLĐ không xác định thời hạn.

HĐLĐ không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;

b) HĐLĐ xác định thời hạn.

HĐLĐ xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;

c) HĐLĐ theo thời vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

2. Khi HĐLĐ quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà NLD vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày HĐLĐ hết hạn hai bên phải ký kết HĐLĐ mới; nếu không ký kết HĐLĐ mới, hợp đồng đã giao kết trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn. Trường hợp hai bên ký kết HĐLĐ mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn, sau đó nếu NLD vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn.

3. Không được giao kết HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế NLD đi làm nghĩa vụ quân sự nghỉ theo chế độ thai sản hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác”. [1]

Tuy nhiên, từ thực tiễn trong việc giải quyết tranh chấp lao động cho thấy đây là một trong những vấn đề phức tạp, cụ thể là:

Với tiêu chí nào để xác định công việc có tính chất thường xuyên buộc NSDLĐ phải ký kết HĐLĐ có thời hạn từ 12 tháng trở lên. Cho đến nay vẫn chưa có văn bản pháp luật nào hướng dẫn cụ thể về vấn đề này. Thực tế vấn đề này thường do NSDLĐ quyết định nên nhiều khi tùy tiện và là nguyên nhân dẫn đến tranh chấp lao động.

Đồng thời, về HĐLĐ xác định thời hạn pháp luật chỉ cho phép các bên được giao kết tối đa với thời hạn 36 tháng. Quy định này nhằm bảo vệ NLD song trong quá trình thực hiện đã cho thấy việc quy định HĐLĐ như trên là không phù hợp bởi vì: Nước ta chủ yếu là các doanh nghiệp có quy mô nhỏ nên sản xuất kinh doanh còn chưa ổn định, bấp bênh. Do đó, việc khống chế thời hạn hợp đồng từ 12 tháng đến 36 tháng làm hạn chế khả năng sử dụng lao động của NSDLĐ trong trường hợp

NSDLĐ không muốn áp dụng loại hợp đồng không xác định thời hạn mà chỉ muốn ký HĐLĐ có thời hạn trên 36 tháng.

Ngoài ra, theo quy định tại khoản 3 Điều 29 BLLĐ: “Trong trường hợp phát hiện HĐLĐ có nội dung quy định tại khoản 2 điều này, thì Thanh tra lao động hướng dẫn và yêu cầu các bên sửa đổi bổ sung cho phù hợp. Nếu các bên không sửa đổi, bổ sung thì Thanh tra lao động có quyền buộc hủy bỏ các nội dung đó; quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo quy định của pháp luật” và tại khoản 4 Điều 166 BLLĐ quy định: “Khi xét xử, nếu Tòa án nhân dân phát hiện HĐLĐ trái với thỏa ước tập thể, pháp luật lao động; thỏa ước tập thể trái với pháp luật lao động thì tuyên bố HĐLĐ, thỏa ước tập thể vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ. Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong HĐLĐ, thỏa ước tập thể bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật.”

Có thể nói, HĐLĐ là xương sống của pháp luật lao động Việt Nam bởi một số lý do sau:

- Thứ nhất, HĐLĐ là hình thức, căn cứ pháp lý chủ yếu làm phát sinh, thay đổi và chấm dứt quan hệ pháp luật lao động. Chế độ ký kết HĐLĐ được áp dụng rộng rãi trong mọi thành phần kinh tế. Hình thức pháp lý chủ yếu làm phát sinh quan hệ lao động ngày nay chính là HĐLĐ. Theo số liệu thống kê (2), số lao động đã giao kết HĐLĐ hiện nay trong các doanh nghiệp đạt khoảng 96,6%, trong đó công ty nhà nước đạt 99,2%, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đạt khoảng 96,2%, doanh nghiệp khác đạt khoảng 93,9%.

- Thứ hai, HĐLĐ là hình thức pháp lý đáp ứng được nguyên tắc tự do khế ước của nền kinh tế thị trường và yêu cầu phát triển thị trường lao động. Các quan hệ hợp đồng mang tính tự nguyện và bình đẳng. Trong đó, các bên có quyền tự nguyện thỏa thuận với nhau về các quyền, lợi ích và nghĩa vụ của mình. HĐLĐ là hình thức pháp lý linh hoạt, phù hợp với sự năng động của cơ chế thị trường. Sự linh hoạt của HĐLĐ thể hiện qua các loại hợp đồng có thời hạn dài, ngắn khác nhau,

được thể hiện dưới hình thức văn bản hoặc lời nói, cùng với các trường hợp có thể thay đổi, hủy bỏ hợp đồng...

- Thứ ba, nội dung của HĐLĐ liên quan đến hầu hết các chế định của BLLĐ và là cơ sở pháp lý quan trọng để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Thông thường, trong một bản HĐLĐ phải có những nội dung chủ yếu như: công việc phải làm, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội... (Điều 2 Báo cáo đánh giá tổng kết 15 năm thi hành BLLĐ, số 68 /BC-LĐTBXH ngày 6/9/2011). Rõ ràng, nội dung của HĐLĐ trực tiếp hoặc gián tiếp liên quan đến hầu hết các chế định của pháp luật lao động.

- Thứ tư, HĐLĐ là công cụ pháp lý hữu hiệu để Nhà nước quản lý lao động.

Việc ký kết một HĐLĐ cụ thể là công việc của từng người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, lao động là vấn đề xã hội, Nhà nước không chỉ tạo điều kiện để các bên dễ dàng, thuận tiện trong việc giao kết, thực hiện HĐLĐ mà còn phải đảm bảo để việc giao kết, thực hiện hợp đồng đúng pháp luật.

1.2. Khái niệm hợp đồng lao động thuyền viên

Hợp đồng lao động thuyền viên là thỏa thuận giữa chủ tàu (chủ tàu là người sở hữu một con tàu hoặc một tổ chức, một cá nhân làm quản lý, đại lý hoặc thuê tàu) [6] và thuyền viên (thuyền viên là bất kỳ người nào được tuyển dụng hoặc thuê hoặc làm việc theo bất kỳ khả năng nào trên một tàu áp dụng Công ước MLC) [6] về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc trên tàu, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động trên tàu trong thời gian xác định hoặc không xác định, trong 1 chuyến hoặc nhiều chuyến tàu cụ thể.

Theo qui định của Công ước lao động hàng hải 2006, tại Mục 2, Quy định 2.1 như sau: [6]

1. Các điều kiện và điều khoản của hợp đồng lao động thuyền viên phải được quy định rõ ràng bằng văn bản theo một hợp đồng có hiệu lực các Tiêu chuẩn đề ra trong trường hợp này.

2. Hợp đồng lao động phải được thuyền viên ký kết trong các điều kiện mà thuyền viên có thể tự xem xét và cân nhắc về các điều kiện, điều khoản lao động và hoàn toàn tự nguyện ký kết.

3. Hợp đồng lao động của thuyền viên có thể được hiểu là được phép bao gồm các thoả ước tập thể đang áp dụng, với điều kiện là luật quốc gia của nước thành viên cho phép.

Như vậy, đặc điểm của hợp đồng lao động thuyền viên như sau:

- Chủ thể của hợp đồng lao động thuyền viên là thuyền viên và chủ tàu:
- Công việc của thuyền viên là công việc dịch vụ trên tàu. Khác hẳn với những hợp đồng lao động bình thường khác, hợp đồng lao động thuyền viên qui định rất rõ giới hạn lao động của thuyền viên; nơi làm việc của thuyền viên là trên tàu. Tiếp theo, phạm vi lao động dịch vụ của thuyền viên đều rất rõ ràng, để đảm bảo an toàn hành trình và các thao tác khác trên tàu, mỗi thuyền viên đều đảm nhận một vị trí nhất định và chỉ cần hoàn thành công việc đấy là được. Lao động thuyền viên phải chấp hành sự chỉ huy của thuyền trưởng. Vì thuyền trưởng là người phụ trách cao nhất quản lý, mọi sĩ quan, thuyền viên khác đều phải chấp hành mệnh lệnh của thuyền trưởng, bao gồm mệnh lệnh điều hành công việc lao động của thuyền viên.
- Thời hạn hiệu lực hợp đồng thuyền viên rất linh động. Có thể nói thời gian ký kết hợp đồng lao động thuyền viên là rất ngắn. Có hai lý do, thứ nhất thời gian hợp đồng ngắn là do thuyền viên có tính đặc thù nghề nghiệp cao, yêu cầu đối với thuyền viên khắt khe, lương cho thuyền viên trên thị trường thuyền viên chuyên nghiệp tăng cao, cho nên thuyền viên muốn ký kết hợp đồng lao động ngắn hạn, để cho mức lương của mình sát với mức lương trên thị trường. Thứ hai là do khi ký kết hợp đồng lao động với chủ tàu, nếu trong thời gian đó không phát sinh dịch vụ lao động thì theo Luật hợp đồng lao động chủ tàu sẽ căn cứ theo mức tiêu chuẩn lương

thấp nhất do chính phủ nước sở tại qui định để trả cho thuyền viên, mức lương này thấp hơn rất nhiều so với mức lương trên thị trường, những thuyền viên đặc biệt là thuyền viên tự do rất ít ký kết những hợp đồng lao động nhiều hơn 2 năm, vì điều này nói chung là bất lợi cho lợi ích của thuyền viên.

1.2.1. Điểm giống và khác nhau giữa hợp đồng lao động thuyền viên và hợp đồng lao động thông thường.

Điểm giống nhau

Mục đích của hai loại hợp đồng là giống nhau. Một bên bỏ sức lao động đáp ứng yêu cầu của bên sử dụng lao động, người sử dụng lao động chi tiền lương và nuôi họ.

Cả hai đều là hợp đồng song vụ, đều là một bên bỏ sức lao động, một bên trả công, nghĩa vụ của cả hai bên đều có giá trị qua lại.

Cả hai loại hợp đồng này đều biểu thị thông qua sự thống nhất ý tưởng của cả hai bên đi đến kí kết và thực hiện hợp đồng.

Sự khác biệt giữa hợp đồng lao động thuyền viên và hợp đồng lao động phổ thông

- Các bộ luật điều chỉnh hai loại hợp đồng là khác nhau. Hợp đồng lao động thuyền viên là hợp đồng lao động đặc biệt, nếu có bộ luật qui định riêng về hợp đồng lao động thuyền viên, thì các qui định phải phù hợp với luật chuyên ngành và luật bình thường, luật chuyên ngành phải được ưu tiên hơn luật bình thường.

- Thủ tục giải quyết tranh chấp khác nhau. Đối với tranh chấp lao động phát sinh từ hợp đồng, thông thường theo Luật tố tụng Lao động của các nước, các bên phải xin ủy ban trọng tài tranh chấp lao động giải quyết trước, nếu trọng tài lao động không giải quyết được tranh chấp mới có thể đưa đơn kiện lên toà án nhân dân. Nhưng đối với hợp đồng lao động thuyền viên, khi có tranh chấp hợp đồng thì thuyền viên có thể đâm đơn kiện trực tiếp mà không cần áp dụng nguyên tắc ưu tiên trọng tài. Tuy nhiên, việc áp dụng nguyên tắc ưu tiên trọng tài trong

tranh chấp lao động thuyền viên cũng như tranh chấp lao động thường vẫn còn đang xảy ra nhiều tranh cãi ở nhiều quốc gia khác nhau.

- Hợp đồng lao động thuyền viên so với hợp đồng lao động thông thường thể hiện rõ ràng quyền tự chủ của cả hai bên. Hợp đồng lao động thuyền viên thể hiện rất rõ tính tự chủ và riêng biệt so với hợp đồng lao động thông thường, ví dụ như các quy định về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, về đào tạo nghề, thời hạn của hợp đồng ... dường như không chịu sự điều chỉnh của Luật Lao động, không chịu sự tác động mang cưỡng chế thực hiện như hợp đồng lao động thông thường. Tuy nhiên, nhà nước sẽ can thiệp sâu sắc bằng các quy định chuyên biệt.

1.2.2. Các loại hợp đồng lao động thuyền viên hiện nay

Loại 1. Thuyền viên và chủ tàu lập Hợp đồng lao động thuyền viên dài hạn (Thuyền viên là người của chủ tàu). Loại hợp đồng này tuy phù hợp với định nghĩa hợp đồng lao động có ý nghĩa luật lao động (hợp đồng lao động dài hạn), nhưng trên thực tế, do đặc tính công việc trên biển, chủ yếu dành cho luật lao động của lao động trên đất liền chứ không bảo vệ tốt lợi ích của thuyền viên, tiêu chuẩn pháp định về việc bảo vệ lao động trên biển là không đủ, ví dụ thông thường Luật lao động các nước quy định chế độ đảm bảo lương thấp nhất, tiêu chuẩn này đối với lương của lao động trên biển không có ý nghĩa nhiều. Ngoài ra, trong luật lao động chế độ tranh chấp lao động trọng tài đặt trước bảo vệ lợi ích người lao động thì lại không thực hiện được lợi ích của thuyền viên mà còn có khả năng làm trở ngại đến việc thực hiện quyền ưu tiên lương của thuyền viên.

Loại 2. Thuyền viên tự do và chủ tàu trực tiếp lập hợp đồng lao động. Loại này là hợp đồng lao động ngắn hạn, dường như không chịu ràng buộc của quy định luật lao động, nội dung của nó khá tự do. Nhưng trong thị trường lao động thuyền viên giai đoạn hiện nay, địa vị của thuyền viên yếu thế hơn bên thuê, hợp đồng tự do thường bị lạm dụng, quyền lợi hợp pháp của thuyền viên không được đảm bảo.

Loại 3. Thuyền viên tự do và đơn vị môi giới lập hợp đồng lao động. Tính chất pháp luật của Loại hợp đồng này với các hợp đồng trên về cơ bản là tương đồng, vấn đề của nó cũng như nhau, nhưng do giữa thuyền viên và chủ tàu không có hợp đồng trực tiếp nên có tính đặc thù rất lớn.

Tác giả cho rằng, loại hợp đồng nào ở trên cũng đều không có được sự đảm bảo tốt của pháp luật; mà cần phải xây dựng những quy định về hợp đồng lao động thuyền viên căn cứ vào những đặc điểm riêng biệt của nó. Tác giả cho rằng hợp đồng lao động thông thường không phù hợp và không thể đảm bảo quyền và lợi ích tốt nhất cho thuyền viên; do những đặc điểm sau:

(1) Tính lưu động của thuyền viên trong ngành này rất lớn, thuyền viên sẽ tự mình lựa chọn rất nhiều chủ tàu và tàu, nếu xác định tính chất hợp đồng lao động thuyền viên là hợp đồng lao động thì quan hệ lao động trong luật lao động sẽ tạo trở ngại cho tính lưu động này, không phù hợp với đặc điểm nghề thuyền viên.

(2) Về góc độ áp dụng pháp luật: Luật lao động của các nước thông thường quy định người lao động có quan hệ ký kết hợp đồng lao động với doanh nghiệp, tổ chức kinh tế cá thể, cơ quan nhà nước, tổ chức các ngành nghề, đoàn thể xã hội mới áp dụng Luật lao động. Nếu áp dụng Luật lao động thống nhất, thì thuyền viên với những đơn vị sử dụng lao động này ký kết hợp đồng lao động thuyền viên sẽ không được Luật lao động bảo vệ do những đặc điểm đặc thù của nghề thuyền viên. Như vậy dùng hình thức pháp luật tiến hành thống nhất hóa khái niệm Hợp đồng lao động thuyền viên cũng không có ý nghĩa gì. Đồng thời nếu như áp dụng Luật lao động thì thuyền viên cùng làm việc trên tàu do tính chất hợp đồng không giống nhau nên lợi ích thực tế không giống nhau, như vậy là không hợp lý. Cho nên, hợp đồng lao động thuyền viên cần được pháp luật chuyên ngành quy định bảo vệ.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THUYỀN VIÊN CỦA VIỆT NAM HIỆN NAY

2.1. Tổng quan về việc điều chỉnh hợp đồng lao động thuyền viên của Pháp luật Việt nam

Các luật bộ luật hiện hành điều chỉnh hợp đồng lao động thuyền viên Bộ Luật lao động năm 2012 và Bộ Luật Hàng hải là căn cứ pháp lý điều chỉnh hợp đồng lao động thuyền viên. Tuy nhiên căn cứ này chưa đủ để điều chỉnh các quan hệ đặc thù trong mối quan hệ giữa người sử dụng lao động (thường là chủ tàu hoặc người thuê tàu) và thuyền viên. Hợp đồng lao động thuyền viên là hình thức đặc biệt của hợp đồng lao động thông thường, thuyền viên thuộc phạm vi điều chỉnh của luật Hàng hải, cho nên ưu tiên sử dụng luật Hàng hải. Nhưng các qui định liên quan đến hợp đồng lao động thuyền viên trong Luật Hàng hải không nhiều, chủ yếu là các quy định về quản lý thuyền viên. Các quyền lợi nghĩa vụ lao động của thuyền viên không qui định trong Bộ Luật Hàng hải, thì được áp dụng các qui định pháp luật có liên quan hiện hành khác. Trong Bộ Luật Hàng hải chỉ có mục 2 về Thuyền viên trong đó có các quy định về quyền lợi và nghĩa vụ của thuyền viên từ điều 59 đến điều 72. Những qui định chưa đủ để điều chỉnh các quan hệ về hợp đồng lao động thuyền viên thì áp dụng các quy định liên quan như là Bộ Luật lao động, Bộ Luật dân sự...

Từ căn cứ pháp lý điều chỉnh quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động, chúng ta có thể thấy luật, bộ luật điều chỉnh quyền lợi và nghĩa vụ lao động của thuyền viên tương đối hoàn chỉnh, để bảo vệ quyền lợi của thuyền viên có Bộ Luật Hàng hải, Luật lao động, Luật dân sự. Trong tổ tụng thuyền viên, điều chỉnh về vấn đề này có Luật tố tụng dân sự, Luật trọng tài giải quyết tranh chấp lao động. Điều chỉnh vấn đề thực thi quyền lợi lao động của thuyền viên có bảo đảm quyền ưu tiên

hàng hải trong Luật hàng hải. Các luật bộ luật trên đã trở thành hệ thống pháp luật bảo vệ quyền lợi lao động của thuyền viên, và trở thành căn cứ pháp lý để bảo vệ một cách hiệu quả quyền lợi của họ. Tuy nhiên thì thuyền viên là ngành nghề đặc thù, khác với lao động phổ thông khác, hệ thống pháp lý này không có được những quy định cụ thể đặc biệt đối với thuyền viên. Mặc dù vậy với các tính chất đặc biệt của hợp đồng lao động thuyền viên và các quy định của các nước tiên tiến trên thế giới về hợp đồng lao động thuyền viên. Nhưng trước đó ta phải làm rõ những bất cập, thiếu sót trong Bộ Luật Hàng hải, Bộ Luật lao động đối với thuyền viên, từ đó mới hiểu rõ được nên được bổ sung những quy định mới nào. Ngoài phạm vi trên, Thỏa ước lao động tập thể thuyền viên cũng là giải pháp để bổ sung trở thành căn cứ để bảo vệ quyền lợi lao động cho thuyền viên.

2.2. Cụ thể các quy định hiện hành của Việt Nam về hợp đồng lao động thuyền viên

2.2.1. Các luật hiện hành điều chỉnh hợp đồng lao động thuyền viên

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 được ban hành năm 2012 và có hiệu lực vào ngày 01/05/2013. 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 tính 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 chất chuyên ngành nên các quan hệ về lao động thuyền viên phải được ưu tiên sử dụng các quy định của Luật hàng hải Việt Nam. 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; 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 Hiệp định tập thể của thuyền viên (hay còn gọi là Thỏa ước lao động tập thể của thuyền viên) để bổ sung điều chỉnh các quan hệ mang tính chất đặc thù của lao động thuyền viên mà các quy định của pháp luật còn khuyết thiếu.

Về Bộ luật lao động năm 2013 đã thay thế Bộ luật lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994 (được sửa đổi, bổ sung 3 lần vào các năm 2002, 2006 và 2007). Pháp luật về hợp đồng lao động đã góp phần quan trọng cho việc phát triển quan hệ lao động ở Việt Nam theo hướng thị trường, từng bước góp phần thúc đẩy sự hình thành và phát triển lành mạnh của thị trường lao động đặc biệt là quy định có tính chất mở để điều chỉnh các quan hệ đặc biệt như quan hệ lao động thuyền viên. Nội dung quy định của pháp luật về hợp đồng lao động hiện hành đã điều chỉnh được cơ bản sự vận động của thị trường lao động, bảo đảm tính linh hoạt, tự do, tự nguyện, của các bên trong quan hệ lao động.

Tuy nhiên, những quy định pháp luật về HĐLĐ trong Bộ luật lao động vẫn chưa giải quyết hết những vấn đề tồn tại của pháp luật về HĐLĐ. Các điều khoản quy định vẫn chưa cụ thể và rõ ràng trong các lĩnh vực ngành nghề đặc biệt ví dụ như quan hợp đồng lao động thuyền viên; đã gây khó khăn trong việc tiếp thu, hiểu và thực hiện.

Các quan hệ lao động ngày càng phát triển và không ngừng biến động, đặc biệt là đối với quan hệ lao động giữa chủ tàu và thuyền viên; điều này càng thể

hiện một cách rõ nét. Mặt khác, thị trường lao động cũng như nhận thức của các chủ thể tham gia quan hệ lao động cũng đã có nhiều thay đổi. Trong khi đó, các quy định pháp luật về hợp đồng lao động Việt Nam không thể bao quát hết để điều chỉnh những quan hệ mang tính chất biến động và đặc thù như quan hệ lao động thuyền viên. Rõ ràng Việt Nam cần phải ban hành các quy định về hợp đồng lao động thuyền viên riêng biệt.

Các quy định về hợp đồng lao động hiện hành được quy định trong Bộ Luật Lao động Việt Nam năm 2012 (có hiệu lực vào ngày 1/5/2013) dù mới được ban hành nhưng không thể phù hợp để điều chỉnh quan hệ hợp đồng lao động thuyền viên mang tính đặc thù: quy định về các loại HĐLĐ; chấm dứt HĐLĐ với thủ tục nghỉ việc hưởng chế độ hưu trí; thủ tục chấm dứt HĐLĐ; hậu quả pháp lý và cơ chế xử lý HĐLĐ vô hiệu; chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm; quy định về việc làm thử, thời gian làm thử; các quy định về nội dung HĐLĐ; các điều kiện chấm dứt HĐLĐ; bảo hiểm xã hội, trợ cấp thôi việc...

Về Bộ Luật Hàng hải, quy định về Hợp đồng Lao động thuyền viên cũng rất chung chung, theo điều Điều 57, Bộ luật Hàng hải Việt Nam năm 2005 qui định *Thuyền viên làm việc trên tàu biển mang cờ quốc tịch Việt Nam bắt buộc phải tham gia giao kết hợp đồng lao động trước khi làm việc trên tàu biển, với một chủ tàu hoặc người đại diện theo ủy quyền của chủ tàu, trong đó đảm bảo đủ điều kiện sống và làm việc cho thuyền viên ở trên tàu;*

Theo quy định của Luật Hàng hải Việt nam, thuyền viên trước khi ký hợp đồng lao động phải được xem xét kỹ nội dung hợp đồng, hiểu rõ về quyền lợi và trách nhiệm của mình. Chủ tàu tạo điều kiện để thuyền viên tìm hiểu và nếu cần thiết nhờ tư vấn về nội dung, các điều khoản nói trên trước khi chấp thuận và ký kết hợp đồng lao động. Chủ tàu phải có các biện pháp để thuyền viên, thuyền trưởng, các cơ quan chức năng có thẩm quyền, trong đó có cả chính quyền cảng tàu

ghé vào, có khả năng tiếp cận các thông tin liên quan đến hợp đồng lao động, cũng như bản sao của các hợp đồng lao động này trên tàu.

Thuyền viên tuyển dụng thông qua các cơ sở tuyển dụng và cung ứng thuyền viên tư nhân có giấy phép, được chứng nhận hoặc được kiểm soát, theo điều Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2013 quy định chung về tổ chức dịch vụ việc làm, còn riêng về tổ chức dịch vụ việc làm thuyền viên phải xây dựng văn bản chuyên biệt hướng dẫn thi hành cho phù hợp với đặc điểm của nghề thuyền viên. Có thể lý giải Điều 14 Bộ Luật Lao động năm 2013 áp dụng đối với Tổ chức dịch vụ việc làm thuyền viên như sau:

- Trường hợp chủ tàu sử dụng thuyền viên của tổ chức quản lý và cung ứng thuyền viên có trụ sở tại Việt Nam thì tổ chức quản lý và cung ứng thuyền viên phải được cơ quan có thẩm quyền cấp giấy phép theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2013 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Tổ chức đó phải được thiết lập theo một hệ thống chứng nhận bởi cơ quan chuyên ngành.
- Trường hợp chủ tàu sử dụng thuyền viên của tổ chức quản lý và cung ứng thuyền viên có trụ sở tại quốc gia thành viên Công ước thì tổ chức quản lý và cung ứng thuyền viên phải được cấp giấy phép và được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam công nhận.
- Trường hợp chủ tàu sử dụng thuyền viên của tổ chức quản lý và cung ứng thuyền viên có trụ sở tại quốc gia không phải là thành viên Công ước thì chủ tàu phải bảo đảm dịch vụ cung ứng thuyền viên phù hợp với quy định của Công ước.

Như vậy, có thể thấy các quy định pháp luật hiện hành điều chỉnh về hợp đồng lao động thuyền viên của Việt Nam hiện nay chưa có hệ thống, không thống nhất, còn manh mún, chưa có quy định pháp luật riêng để điều chỉnh; ngoài ra còn phụ thuộc vào những quy định mang tính chất chung của các Công ước quốc tế mà

chưa cụ thể hóa pháp luật nội địa. Những vấn đề này sẽ được phân tích cụ thể ở phần tiếp theo.

2.2.2. Những thiếu sót còn tồn tại trong việc điều chỉnh của pháp luật hợp đồng lao động thuyền viên.

Chính vì Việt Nam chưa có quy định về hợp đồng lao động thuyền viên cho nên việc áp dụng các quy định chung về hợp đồng lao động đối với lao động đặc thù như lao động thuyền viên không thể tránh khỏi những thiếu sót, không thống nhất; kể cả các cơ quan có thẩm quyền trong việc quản lý các chế độ, chính sách cho thuyền viên cũng lúng túng; thiếu các công cụ điều chỉnh bằng pháp luật dẫn đến chông chéo; các công ty tuyển dụng thuyền viên thì mỗi công ty áp dụng một kiểu dẫn đến quyền lợi của thuyền viên không được đảm bảo.

2.2.2.a. Luật hợp đồng lao động thiếu những qui định cụ thể về bảo hiểm xã hội, phúc lợi xã hội và thời gian làm việc và nghỉ ngơi của thuyền viên.

Thường thì hợp đồng lao động thuyền viên, đặc biệt là giữa thuyền viên tự do với chủ tàu, có thời hạn rất ngắn, do đó chủ tàu không muốn làm bảo hiểm xã hội cho thuyền viên, tuy nhiên nghề nghiệp thuyền viên có đặc tính nguy hiểm cao, cho nên đối với họ bảo hiểm xã hội có tác dụng rất lớn. Bộ luật lao động cũng có qui định rằng đơn vị sử dụng lao động phải mua bảo hiểm xã hội cho người lao động, tuy nhiên trên thực tế, đơn vị sử dụng lao động không thực hiện đúng quy định này, vì thời hạn hợp đồng ngắn nên không có cơ quan quản lý nào có thể kiểm tra được việc thực thi quy định này. Về bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp theo quy định đơn vị sử dụng lao động phải mua bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp cho công nhân viên, nhưng phạm vi bảo hiểm xã hội rộng hơn rất nhiều bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp, nó còn bao gồm bảo hiểm hưu trí, y tế, tai nạn nghề nghiệp, thất nghiệp, sinh đẻ vv, chỉ có tính cưỡng chế đối với bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp là không đủ. Ngoài ra, trong Bộ luật lao động cũng không có qui định cụ thể về cơ

quan giám sát việc đơn vị sử dụng lao động mua bảo hiểm xã hội, cho nên không có cơ quan nào điều chỉnh việc đơn vị sử dụng lao động không tiến hành làm bảo hiểm cho thuyền viên khi hai bên chỉ có hợp đồng lao động ngắn hạn.

Nghề nghiệp thuyền viên có tính đặc thù cao, phải làm việc trong môi trường khép kín, chịu đựng tiếng ồn của máy móc, xa gia đình người thân, chịu nguy hiểm của thiên tai và hành vi của con người, cho nên phải chú trọng vào ưu đãi thời gian làm việc nghỉ ngơi và phúc lợi của thuyền viên, nhưng tính đặc thù của nghề thuyền viên không được đề cập đến trong Luật hợp đồng lao động, vì thế trong Luật hàng hải phải có những bổ sung rõ rệt để đảm bảo quyền lợi của thuyền viên.

2.2.2.b. Bộ luật Hàng hải chưa có những quy định cụ thể về việc hồi hương của thuyền viên.

Bộ Luật hàng hải chỉ đề cập trong hợp đồng lao động của thuyền viên phải có điều khoản về hồi hương của thuyền viên mà không đề cập cụ thể quyền và trách nhiệm của các bên, đặc biệt là của chủ tàu trong hợp đồng, đặc biệt là việc hồi hương cho thuyền viên, sau khi hết hợp đồng, hoặc trong khi vẫn còn hiệu lực hợp đồng mà thuyền viên có lý do hồi hương – Bộ luật hàng hải 2015 vẫn chưa có quy định cụ thể.

Đối với việc hồi hương của thuyền viên, các nước đều có quy định, như là năm 1947 Nhật bản có Luật thuyền viên (sửa đổi năm 1990), Luật thuyền viên Hàn Quốc năm 1984 (sửa đổi năm 1995), Luật Hàng hải Thụy Điển năm 1984 vv, trong công ước quốc tế chỉ có các điều khoản chung chung chứ không có công ước quốc tế chuyên để điều chỉnh việc hồi hương của thuyền viên trừ công ước MLC 2006 có quy định tương đối cụ thể, còn trong các luật, bộ luật của Việt Nam, không có nhiều quy định đề cập đến vấn đề hồi hương của thuyền viên, trừ Bộ luật Hàng hải năm 2015 (chưa có hiệu lực) có điều 62 quy định những nội dung cơ bản

của hợp đồng phải có vấn đề hồi hương của thuyền viên. Đây có thể là bổ sung quan trọng về mặt pháp lý tuy chưa cụ thể để bảo vệ quyền lợi của thuyền viên. Tuy nhiên cần phải bổ sung qui định cụ thể hơn, ví dụ: trong thời gian làm việc trên thuyền, thuyền viên có thể xin hồi hương trong những trường hợp sau: Một là kết thúc hợp đồng lao động; hai là thuyền viên không đủ khả năng đảm nhận vị trí làm việc trên tàu; ba là việc kết hôn của thuyền viên, con cái bố mẹ qua đời hoặc bệnh tình nguy kịch; bốn là tàu thuyền bị mất mát hư hỏng; năm là do các lý do phá sản, tàu thuyền được trao đổi mua bán hoặc thay đổi đăng ký tàu thuyền làm cho chủ tàu không thể thực hiện nghĩa vụ theo pháp luật qui định với thuyền viên; sáu là thuộc vào những tình huống bất khả kháng, thuyền viên buộc phải hồi hương.

Những nguyên nhân trên đều là những sự việc quan trọng ảnh hưởng đến việc thực hiện nghĩa vụ theo pháp luật và hợp đồng của thuyền viên, có ảnh hưởng to lớn đến cá nhân thuyền viên, là những lý do hợp tình hợp pháp cho phép thuyền viên hồi hương. Đối với việc địa điểm hồi hương, chi phí và chủng loại, phương thức hồi hương đều phải có những quy định cụ thể trong luật, ví dụ: thuyền viên có thể lựa chọn những địa điểm hồi hương sau: một là địa điểm tiếp nhận tuyển dụng hoặc địa điểm làm việc trên tàu; hai là nơi ở của thuyền viên, nơi đăng ký sổ hộ khẩu của thuyền viên hoặc là nước đăng ký của thuyền; ba là địa điểm giao hẹn trước của thuyền viên và chủ tàu. Chi phí quay lại nơi hồi hương do chủ tàu chi trả. Đối với thuyền viên mới, trong thời gian thử việc, nếu chủ tàu phát hiện thuyền viên không thích hợp với vị trí, có thể hủy hợp đồng lao động theo pháp luật, cho thuyền viên hồi hương hoặc là sự dụng ở vị trí thấp hơn. Nếu như thuyền viên hồi hương, chủ tàu phải chi trả chi phí. Chủ tàu phải có trách nhiệm đối với chi phí ăn ở đi lại và các chi phí khác như trong hợp đồng trong chặng đường hồi hương của thuyền viên, tới khi thuyền viên về đến quê hương.

2.2.2.c. Luật hợp đồng lao động không có qui định rõ ràng về hiệu lực và hậu quả của việc hủy hợp đồng lao động thuyền viên.

Qui định trong Luật hợp đồng lao động, đơn vị sử dụng lao động nên có những bằng chứng chứng minh việc hủy bỏ hoặc kết thúc hợp đồng với thuyền viên, và phải giải quyết hồ sơ và thủ tục chuyển giao bảo hiểm xã hội cho người lao động trong 15 ngày.

Bằng chứng chứng minh hợp đồng lao động hủy bỏ hoặc kết thúc là chứng minh quan hệ hợp đồng lao động giữa thuyền viên và đơn vị sử dụng lao động kết thúc, có hiệu lực biểu thị với bên thứ 3, nếu như đơn vị sử dụng lao động không đưa ra bằng chứng này, tác giả nhận thấy hợp đồng lao động giữa hai bên vẫn còn hiệu lực, hai bên vẫn còn chịu sự ràng buộc của hợp đồng lao động, hai bên nên thực hiện nghĩa vụ của mình theo hợp đồng lao động. Đầu tiên, nếu không có bằng chứng này, đơn vị sử dụng lao động khác không xác định được hợp đồng giữa thuyền viên và đơn vị sử dụng lao động trước đã hết hiệu lực hay chưa, và không thể dễ dàng ký kết hợp đồng lao động với thuyền viên. Như vậy, nếu đơn vị sử dụng lao động tuyển dụng thuyền viên mà gây ra tổn thất cho một đơn vị sử dụng lao động khác trong khi họ vẫn còn quan hệ hợp đồng, thì đơn vị sử dụng lao động đó phải chịu trách nhiệm liên đới. Trong Bộ luật lao động năm 2013 không có qui định nào qui định nếu đơn vị sử dụng lao động chứng minh mình không có lỗi, và không phải chịu liên đới. Nhưng hệ thống pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động như Bộ luật lao động và Bộ Luật dân sự lại qui định vấn đề vi phạm hợp đồng; theo đó tiền bồi thường vi phạm hợp đồng mà đơn vị sử dụng lao động phải trả bao gồm cả lợi ích của người lao động khi hợp đồng tiếp tục được thực thi, cũng có nghĩa là do hành vi vi phạm hợp đồng của đơn vị sử dụng lao động khiến cho hợp đồng không được tiếp tục thi hành, thì thuyền viên có quyền được hưởng phần lương như khi hợp đồng tiếp tục thi hành.

Tuy nhiên, trong thực tế, số tiền bồi thường kinh tế nhỏ hơn rất nhiều so với tiền lương thuyền viên nhận được trong thời hạn hợp đồng, cũng ít hơn rất nhiều so với tiền lương bình quân trên thị trường lao động thuyền viên, nên việc hợp đồng lao động kết thúc lại làm cho thuyền viên chỉ nhận được tiền bồi thường kinh tế, đối với thuyền viên mà nói đây là việc bất lợi. Theo tác giả, số tiền bồi thường có thể tính theo 2 cách: thứ nhất là có thể dùng tiền lương bình quân của chức vụ trên thị trường nhân với thời gian mà hợp đồng chưa thực hiện. Thứ hai là có thể lấy tiền lương tiêu chuẩn trong hợp đồng lao động nhân với thời gian mà hợp đồng chưa thực hiện. Tác giả cho rằng, cách tính thứ nhất thì hợp lý hơn so với cách tính thứ 2; bởi vì hợp đồng khi đã được hủy bỏ hoặc kết thúc, nhưng do đơn vị sử dụng lao động chưa đưa ra bằng chứng bằng văn bản hủy bỏ hoặc kết thúc hợp đồng lao động theo pháp luật khiến thuyền viên không thể ký kết hợp đồng lao động với đơn vị mới, thì số tiền bồi thường thiệt hại nên căn cứ theo tiền lương người lao động có thể ký kết với đơn vị mới.

2.2.2.d. Luật hợp đồng lao động chưa có quy định có thể làm căn cứ pháp lý điều chỉnh quan hệ lao động giữa thuyền viên và đơn vị sử dụng lao động trong hợp đồng lao động thuyền viên làm việc trên tàu biển nước ngoài thông qua công ty môi giới lao động.

.1. Những vấn đề chung về người lao động làm việc ở nước ngoài của Việt Nam

Năm 2006, Luật người Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được thông qua. Điều 1 Luật này có quy định “*về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; quyền và nghĩa vụ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các tổ chức, cá nhân có liên quan*”. Hiện nay, ở Việt nam hình thức chủ yếu để lao động Việt

nam làm việc ở nước ngoài là thông qua Hợp đồng đưa người lao động với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tổ chức sự nghiệp được phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (Khoản 1 Điều 6 Luật người Việt nam làm việc ở nước ngoài thông qua hợp đồng lao động).

Đối với thuyền viên, có 2 cách để thuyền viên làm việc trên tàu biển mà chủ tàu là người nước ngoài: Một là ký kết hợp đồng uỷ quyền cho công ty cung cấp dịch vụ thuyền viên trong nước, sau đó công ty này ký kết hợp đồng lao động với chủ tàu nước ngoài về cung cấp lao động thuyền viên cho họ; hai là thuyền viên trực tiếp giao kết hợp đồng lao động với chủ tàu nước ngoài (thực tế hình thức ký kết trực tiếp này rất ít).

Các nước trên thế giới có tồn tại hai khái niệm là cơ quan trung gian môi giới lao động thuyền viên và khái niệm cơ quan dịch vụ thuyền viên. Về nội hàm hai khái niệm này có sự khác nhau nhất định. Công ty dịch vụ thuyền viên trên một mức độ nào đó đã thực hiện được chức năng của công ty trung gian môi giới thuyền viên trên thị trường môi giới lao động: Cung cấp thông tin cung cầu cho thị trường lao động thuyền viên, và làm chức năng môi giới giữa thuyền viên và chủ tàu nước ngoài. Công ty dịch vụ thuyền viên có chức năng tương đối rộng, nếu giữa Công ty dịch vụ thuyền viên và thuyền viên có tồn tại hợp đồng lao động, sau đó lại sai phái thuyền viên đi làm việc trên tàu của chủ tàu nước ngoài, thì chức năng của cơ quan dịch vụ thuyền viên đóng vai trò là đơn vị sử dụng lao động, nếu giữa cơ quan dịch vụ thuyền viên và thuyền viên không tồn tại hợp đồng lao động mà lại là quan hệ dịch vụ, thì cơ quan dịch vụ thuyền viên đóng vai trò một cơ quan môi giới lao động thuyền viên. Từ đó chúng ta có thể hiểu công ty môi giới thuyền viên chỉ có chức năng là cơ quan dịch vụ thuyền viên, công ty môi giới thuyền viên nằm trong phạm vi của cơ quan dịch vụ thuyền viên. Tuy Việt Nam đã có các quy định về công ty môi giới dịch vụ nhưng chưa có luật bộ luật chuyên

dụng cho công ty môi giới thuyền viên, cho nên trên thực tế các công ty hoạt động mà sự quản lý và bảo vệ quyền lợi người lao động vẫn chưa được tốt. Các công ty này ngoài việc thu tiền trung gian, còn được lợi từ chênh lệch giá lương lao động thuyền viên trong hai hợp đồng.

Như vậy công ty môi giới lao động thuyền viên và công ty dịch vụ thuyền viên có khác biệt về chức năng như sau:

i. Địa vị của hai cơ quan trên trong quan hệ giữa thuyền viên và chủ tàu nước ngoài không giống nhau. Tham khảo các qui định của các nước về kết cấu trung gian môi giới lao động thuyền viên và các qui định liên quan về cơ quan dịch vụ thuyền viên thì cơ quan trung gian môi giới thuyền viên không tham gia vào ký kết hợp đồng lao động giữa thuyền viên và chủ tàu người nước ngoài, mà chỉ đóng vai trò là cơ quan môi giới cung cấp thông tin cho hai bên trong hợp đồng. Có nghĩa là chức năng của cơ quan môi giới thuyền viên là cung cấp cơ hội và dịch vụ môi giới để hai bên ký kết hợp đồng, chứ không tham gia vào quá trình ký kết hợp đồng, và có địa vị pháp luật là môi giới có hoặc không có thù lao. Còn công ty dịch vụ thuyền viên thì có tư cách là đơn vị ký kết hợp đồng trực tiếp với thuyền viên, sau đó thuyền viên với tư cách là người lao động được sai phái làm việc trên thuyền của chủ tàu người nước ngoài.

ii. Phạm vi pháp luật để điều chỉnh hai cơ quan trên không giống nhau. Cơ quan môi giới lao động thuyền viên không có quan hệ lao động với thuyền viên hoặc chủ tàu, mà chỉ cung cấp dịch vụ thông tin có thù lao hoặc không có thù lao, có quan hệ hợp đồng dịch vụ với chủ tàu và thuyền viên, nên chịu sự điều chỉnh của Luật lao động, có qui định về hợp đồng trung gian có thể làm căn cứ pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động giữa cơ quan môi giới lao động thuyền viên và thuyền viên hoặc với đơn vị tiếp nhận lao động thuyền viên. Cơ quan sai phái thuyền viên và thuyền viên, chủ tàu nước ngoài hình thành

quan hệ lao động, nên dùng luật lao động để điều chỉnh quan hệ lao động giữa họ. Tại Việt nam không thấy có sự phân biệt giữa hai loại hình công ty này.

.2. Căn cứ pháp lý để điều chỉnh quan hệ lao động giữa thuyền viên và đơn vị sử dụng lao động trong hợp đồng dịch vụ lao động thuyền viên làm việc trên tàu biển nước ngoài

Trong quan hệ pháp lý dịch vụ lao động thuyền viên với chủ tàu nước ngoài, tồn tại 3 loại quan hệ pháp lý, đó là quan hệ hợp đồng lao động thuyền viên giữa thuyền viên và công ty dịch vụ lao động thuyền viên, quan hệ hợp đồng Công ty dịch vụ thuyền viên và đơn vị tiếp nhận thuyền viên (chủ tàu), và quan hệ sử dụng lao động thực tế giữa thuyền viên và đơn vị tiếp nhận thuyền viên. Với quan hệ hợp đồng lao động thuyền viên thì có thể dùng Bộ luật lao động làm căn cứ pháp lý, mặc dù nói rằng công ty dịch vụ thuyền viên không trực tiếp phân công sử dụng lao động thuyền viên, nhưng Bộ luật lao động cũng không qui định là phải sử dụng lao động tại cơ quan đơn vị mình mới gọi là “sử dụng”. Hợp đồng giữa Công ty dịch vụ lao động thuyền viên và đơn vị tiếp nhận thuyền viên không thuộc phạm vi điều chỉnh của Bộ luật lao động, quan hệ giữa 2 cơ quan trên không phải là quan hệ lao động giữa người lao động và đơn vị sử dụng lao động, quan hệ giữa họ là quan hệ bình đẳng trong quan hệ hợp đồng thương mại, nên chịu sự điều chỉnh của Bộ luật dân sự và luật thương mại.

Trong quan hệ dịch vụ lao động thuyền viên, đơn vị tiếp nhận thuyền viên có thể gồm chủ tàu trong nước và có thể chủ tàu nước ngoài. Đầu tiên, nếu là chủ tàu trong nước thì quan hệ lao động được hình thành từ ngày sử dụng lao động, và chịu sự điều chỉnh của Bộ luật lao động có thể qui định rõ ràng quyền lợi nghĩa vụ giữa thuyền viên và đơn vị tiếp nhận thuyền viên.

Bộ luật lao động năm 2012 thì chủ thể chỉ trong phạm vi các doanh nghiệp, tổ chức cá thể kinh tế, đơn vị dân lập phi doanh nghiệp trong phạm vi lãnh thổ của Việt Nam, cho nên cả khi thuyền viên và chủ tàu nước ngoài thiết lập quan hệ lao

động, thì Bộ luật lao động cũng không thể được nhiên trở thành căn cứ pháp lý để điều chỉnh quan hệ trên được, do đó các qui định đặc biệt về việc cung ứng lao động thuyền viên làm việc cho chủ tàu nước ngoài trong Bộ luật lao động cũng không thể trở thành căn cứ pháp lý. Giữa chủ tàu nước ngoài và thuyền viên không tồn tại quan hệ hợp đồng trực tiếp, nếu chủ tàu nước ngoài có hành vi vi phạm hợp đồng lao động thuyền viên giữa thuyền viên được cung ứng và công ty dịch vụ, thì thuyền viên không thể truy cứu trách nhiệm vi phạm hợp đồng của chủ tàu nước ngoài, bởi vì chủ tàu nước ngoài không phải là đương sự trong hợp đồng lao động thuyền viên, trong quan hệ lao động thuyền viên này thực chất là một loại quan hệ lao động hai tầng, đơn vị tiếp nhận lao động thực chất là đơn vị sử dụng lao động, nên có trách nhiệm tuyệt đối đối với vấn đề tiền lương, phúc lợi của người lao động, còn đơn vị thuê nhân công chịu trách nhiệm thứ cấp đối với vấn đề đảm bảo vệ sinh an toàn lao động, thù lao của người lao động, kết hợp chức năng của cả hai đơn vị này mới hình thành chức năng của đơn vị sử dụng lao động. Cũng có học giả đồng ý với quan điểm của Anh, Đức, Nhật bản, coi đơn vị cung ứng thuyền viên và đơn vị tiếp nhận thuyền viên thành “một chủ thể cùng thuê lao động”, và “cùng chịu trách nhiệm” đối với thuyền viên. Tuy nhiên phạm vi điều chỉnh của Bộ luật lao động lại giới hạn tại quan hệ lao động giữa đơn vị sử dụng lao động và người lao động trong lãnh thổ Việt nam, nếu một bên là đơn vị sử dụng lao động nước ngoài, đồng thời là “chủ thể cùng thuê lao động”. Tuy nhiên, thông qua lý luận trên, thì thuyền viên được cung ứng có quyền tố tụng, có thể đưa ra trọng tài hoặc khởi kiện đơn vị nước ngoài tiếp nhận lao động thuyền viên, đơn vị mà không có quan hệ hợp đồng trực tiếp với mình. Ngoài lý luận trên có thể đem lại cho thuyền viên quyền tố tụng, tác giả nhận thấy có thể thông qua phương pháp dưới đây để đem lại cho thuyền viên quyền tố tụng: nếu do sai sót của chủ tàu nước ngoài dẫn đến tổn hại về người và tài sản của thuyền viên, đồng thời phù hợp với các điều kiện xâm phạm về người và tài sản, quyền lợi của công dân được quy định

trong Bộ luật dân sự, Bộ luật hình sự để khởi kiện chủ tàu nước ngoài. Ngoài ra nếu không căn cứ theo các quy định trên thì có thể coi chủ tàu nước ngoài là bên thứ 3 trong hợp đồng lao động thuyền viên giữa thuyền viên và đơn vị cung ứng dịch vụ thuyền viên, do đó vì nguyên nhân do bên thứ 3 dẫn đến sai phạm trong hợp đồng lao động thuyền viên, thì công ty cung ứng dịch vụ thuyền viên có trách nhiệm bồi thường đối với thuyền viên, tuy rằng thuyền viên không thể trực tiếp yêu cầu chủ tàu nước ngoài bồi thường, nhưng có thể xem chủ tàu nước ngoài là bên thứ 3 cùng chịu trách nhiệm và phải chịu trách nhiệm pháp lý gián tiếp.

Thông qua lý luận trên, trong quan hệ lao động thuyền viên, nếu như thuyền viên và chủ tàu nước ngoài phát sinh tranh chấp, khi Bộ luật lao động không thể đương nhiên trở thành căn cứ pháp lý điều chỉnh nghĩa vụ quyền lợi giữa hai bên. Liên quan đến vấn đề này, đầu tiên, tranh chấp giữa thuyền viên và chủ tàu nước ngoài thuộc loại tranh chấp mang yếu tố nước ngoài, nên căn cứ theo các quy định về giải quyết xung đột pháp luật trong Bộ luật lao động hoặc các điều ước quốc tế, tập quán quốc tế liên quan mà Việt nam tham gia để xác định thẩm quyền.

Trong quan hệ hợp đồng lao động giữa người lao động và đơn vị sử dụng lao động, người lao động bán sức lao động của mình cho đơn vị sử dụng lao động như một mặt hàng, đây chính là vật vô hình mà Luật dân sự điều chỉnh, và là tài sản của người lao động. Tài sản này người lao động có thể tự do sử dụng, đơn vị sử dụng lao động có quyền sử dụng đối với sức lao động của người lao động. Cho nên, Bộ luật lao động có thể làm căn cứ để điều chỉnh quan hệ hợp đồng lao động. Nếu thuyền viên bị thương tổn do đơn vị sử dụng lao động gây ra, thì đơn vị cung ứng dịch vụ lao động thuyền viên không chịu trách nhiệm bồi thường, chỉ có trách nhiệm hỗ trợ bồi thường, hơn nữa, không có căn cứ pháp lý chuyên ngành điều chỉnh quan hệ lao động giữa thuyền viên và chủ tàu nước ngoài, mà phải căn cứ theo các luật bộ luật thông thường để điều chỉnh, đầu tiên là căn cứ theo Luật dân sự, mà Luật dân sự không có căn cứ pháp lý qui phạm chuyên để điều chỉnh quan

hệ lao động; thứ nữa, căn cứ theo các quy định pháp luật liên quan như Luật đưa người Việt Nam làm việc ở nước ngoài, các văn bản dưới luật hướng dẫn thi hành... Các căn cứ này có vẻ có lợi cho người lao động trong vấn đề qui trách, và chịu trách nhiệm lao động, nhưng đó chỉ là biểu hiện bề mặt, thực chất thì nếu chúng ta phân tích sâu hơn sẽ thấy rằng người lao động không hề được hưởng lợi ích gì. Quan hệ lao động có một đặc trưng riêng là tính linh động trong việc duy trì quan hệ hai bên trong hợp đồng, đơn vị sử dụng lao động có thể sa thải nhân viên bất cứ lúc nào và kết thúc quan hệ lao động giữa hai bên, hơn nữa còn không phải chịu bất cứ trách nhiệm bồi thường nào, do đó quyền lợi lao động của người lao động không được đảm bảo; Cuối cùng là, căn cứ Bộ luật lao động điều chỉnh quan hệ pháp lý giữa thuyền viên và chủ tàu nước ngoài, tuy nhiên điều đáng quan tâm là: quan hệ hợp đồng lao động không giống như quan hệ hợp đồng thông thường, sức lao động không phải là tài sản thông thường, mà nó có tính linh động, dễ xảy ra các vấn đề về xâm phạm nhân phẩm, cho nên phải có những qui định pháp lý chuyên môn để quản lý. Vì vậy nếu không có căn cứ pháp lý chuyên môn điều chỉnh quan hệ lao động để điều chỉnh quan hệ lao động giữa thuyền viên và đơn vị sử dụng lao động, mà chỉ dựa vào căn cứ pháp lý thông thường thì không thể đảm bảo được lợi ích của thuyền viên.

Tóm lại, trong vấn đề cung ứng dịch vụ thuyền viên, đặc biệt là trong quan hệ pháp lý giữa thuyền viên và đơn vị nước ngoài tiếp nhận thuyền viên còn tồn tại nhiều thiếu sót trong hệ thống luật định, có hai phương án: một là cho các nhà áp dụng luật có nhiều quyền hạn tự mình đi tìm căn cứ pháp lý hoặc dựa vào những vụ án trước đó để phán quyết, hai là cải cách chế độ tư pháp của Việt Nam cho phép tham khảo những vụ án trước để pháp quan đưa ra phán quyết, tuy nhiên trước tình hình thực tế của tư pháp Việt Nam, hai phương pháp trên vẫn còn phải kiểm nghiệm và từng bước dần hoàn thiện, hai phương pháp này chính là chế độ áp dụng phổ biến trong luật pháp phương tây, và nó có sự khác biệt khá lớn so với

luật truyền thống của Việt Nam, và cần nhiều thời gian để thực nghiệm. Cho nên trong việc sửa đổi Luật hàng hải, phải dùng các điều khoản qui định rõ ràng quyền lợi nghĩa vụ của thuyền viên làm việc trên tàu biển nước ngoài và công ty dịch vụ thuyền viên, chủ tàu nước ngoài, để cơ bản phân biệt rõ ràng 3 loại quan hệ này.

2.2.2.e. Luật hợp đồng lao động có những qui định khá nghiêm ngặt về thời hạn hợp đồng trong sai pháp lao động thuyền viên.

Trong hợp đồng dịch vụ lao động thuyền viên, thì thuyền viên và đơn vị sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng có dài hạn mà là hợp đồng có thời hạn, nhưng trong thực tế, đặc biệt là đối với những thuyền viên tự do, họ chỉ ký kết hợp đồng cho 1 hành trình hoặc chỉ trong vài tháng, những thuyền viên này cũng không muốn ký kết hợp đồng dài hạn. Bởi vì một mặt đây là do tính đặc thù nghề nghiệp, cầu của thị trường đối thuyền viên đặc biệt là những thuyền viên cao cấp tương đối lớn, công việc nguy hiểm nên thu nhập của họ cũng dao động trong phạm vi khá lớn tùy theo nhu cầu của thị trường, rất nhiều thuyền viên hi vọng sẽ ký kết hợp đồng ngắn hạn để gắn thù lao của mình với mức thù lao chung trên thị trường. Mặt khác, nếu như theo qui định của Bộ luật lao động, nếu như thuyền viên và đơn vị sử dụng lao động ký kết hợp đồng dài hạn, trong thời gian này mà thuyền viên không được phân công công việc thì đơn vị sử dụng lao động chỉ cần trả mức lương bằng với mức lương thấp nhất theo qui định của chính phủ, mức lương này khác biệt quá xa so với mức lương trên thị trường, cho nên yêu cầu ký kết hợp đồng dài hạn đối với thuyền viên là không có lợi.

CHƯƠNG 3

QUAN ĐIỂM CỦA TÁC GIẢ VÀ MỘT SỐ ĐỀ ĐẠT LIÊN QUAN ĐẾN NHỮNG ĐIỀU KHOẢN TRỌNG YẾU TRONG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THUYỀN VIÊN

3.1. Vấn đề thay đổi Hợp đồng lao động thuyền viên

3.1.1. Định nghĩa Thay đổi hợp đồng

Khái niệm thay đổi hợp đồng, có chia theo nghĩa rộng và nghĩa hẹp. Thay đổi hợp đồng theo nghĩa hẹp là chỉ hợp đồng sau khi giao kết hợp đồng theo pháp luật, trước khi quan hệ hợp đồng mất đi, trong trường hợp chủ thể của hợp đồng không thay đổi, do đương sự căn cứ vào điều kiện, trình tự quy định của pháp luật, tiến hành sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng cũ. Thay đổi hợp đồng theo nghĩa rộng thì bao gồm sự thay đổi chủ thể của hợp đồng. Trong luật hợp đồng sự thay đổi chủ thể của hợp đồng được gọi là chuyển nhượng hợp đồng, trong lập pháp của nhiều quốc gia khác, chuyển nhượng hợp đồng lao động thuyền viên sẽ dẫn đến chấm dứt hợp đồng lao động thuyền viên cũ. Ví dụ điều 37 Luật thuyền viên của Hàn Quốc quy định: “khi chủ tàu thay đổi, quan hệ hợp đồng lao động thuyền viên của được coi là chấm dứt”. Do vậy chuyển nhượng hợp đồng lao động thuyền viên không nằm trong phạm vi của thay đổi hợp đồng lao động.

3.1.2. Nội dung thay đổi hợp đồng lao động thuyền viên

Nội dung thay đổi hợp đồng lao động thuyền viên thông thường bao gồm thay đổi thời hạn hợp đồng, lương, đãi ngộ, thời gian nghỉ ngơi, điều kiện làm việc v.v và các điều khoản khác mà hai bên cho rằng cần phải thay đổi hợp đồng. Điều

kiện của sự thoả thuận thay đổi những điều trên đều thấp hơn quy định của pháp luật.

3.1.3. Sự thay đổi tàu trong Hợp đồng lao động thuyền viên

Về sự thay đổi tàu trong hợp đồng lao động thuyền viên, tác giả có cách nhìn như sau:

Trước kia có quan điểm cho rằng, vì trong lập pháp lao động thuyền viên của nhiều nước trên thế giới đều ghi rõ, nếu phát sinh tàu chìm mất, hỏa hoạn hoặc nhân tố khác (quy định mỗi nước không giống nhau), thì hợp đồng lao động thuyền viên chấm dứt. Cho nên do sự thay đổi tình trạng của tàu có thể dẫn đến chấm dứt hợp đồng lao động thuyền viên.

Nhưng tác giả tán thành kết luận quan điểm nói trên, vì với điều kiện nơi làm việc, sinh hoạt của thuyền viên trên tàu không giống nhau ảnh hưởng đến thuyền viên không thể so sánh với các nhân tố khác của hợp đồng. Tàu không giống nhau nghĩa là điều kiện lao động không giống nhau, bảo đảm an toàn không giống nhau, dẫn đến lương không giống nhau, thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi không giống nhau v.v...

Thay đổi tàu nghĩa là nội dung hợp đồng lao động thuyền viên phát sinh thay đổi rất lớn. Trong trường hợp này dùng hình thức hợp đồng mới thể hiện công việc trên tàu của thuyền viên sau khi thay đổi hợp đồng, điều này càng bảo vệ được lợi ích của thuyền viên tốt hơn.

Đối với vấn đề khu vực hoạt động của tàu, có nước có quy định về hợp đồng lao động đối với tàu chuyên hoạt động ở khu vực nhất định (chuyên tuyến), tức là hợp đồng có quy định khu vực hoạt động của tàu, nhưng cũng có nước không có quy định về vấn đề này.

Tác giả cho rằng, giống với tàu, khu vực hoạt động tàu cũng ảnh hưởng rất lớn đến sinh hoạt và công việc của thuyền viên, nhưng do hiện nay ngành hàng hải tồn tại khá nhiều phương thức kinh doanh, khi chủ tàu lập hợp đồng lao động thường không thể dự tính trước được là mấy tháng sau tàu sẽ ở nơi nào, việc yêu cầu họ viết nơi làm việc của tàu vào hợp đồng thực tế rất khó khăn.

3.2. Vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động thuyền viên

3.2.1. Hợp đồng đã hoàn tất

Khái quát lập pháp các nước, Công ước quốc tế và Luật lao động, Bộ luật hàng hải, Hợp đồng lao động phần lớn chấm dứt trong vài trường hợp sau:

3.2.1.a. Trường hợp thứ nhất: thời hạn hợp đồng đã hết.

Đối với trường hợp này, trong hợp đồng nhất định phải có thời hạn hợp đồng, khi thời hạn kết thúc thì hợp đồng chấm dứt.

Điều cần chú ý là, khi thời hạn hợp đồng kết thúc, tàu vẫn đang chạy trên biển, trong trường hợp này, nếu chấm dứt hợp đồng, tất sẽ dẫn đến nhân viên làm việc trên tàu không đủ, nguy hại đến an toàn vận hành của tàu, cho nên một số lập pháp hạn chế chấm dứt hợp đồng trong trường hợp này, mà đưa ra quy định gia hạn hợp đồng có kỳ hạn. Ví dụ điều 35 luật thuyền viên của Hàn Quốc quy định “Hợp đồng lao động mãn hạn trong khi tàu vận hành thì thời hạn hợp đồng có thể kéo dài tới khi hàng hóa đều hoàn tất hoặc tất cả du khách đều xuống tàu”. Có khi hợp đồng lao động mãn hạn, tàu cập vào bến cảng không phù hợp với thuyền viên lên xuống tàu. Nếu hợp đồng mãn hạn, ngày tàu cập bến phù hợp cho thuyền viên lên xuống tàu và thời gian để hoàn tất các hàng hóa, hoặc toàn bộ du khách rời bến không quá 30 ngày thì có thể kéo dài thời hạn hợp đồng.

3.2.1.b. Trường hợp thứ 2: Số chuyến tàu quy định trong hợp đồng kết thúc.

Nếu trong hợp đồng hai bên quy định thời hạn hợp đồng là kết thúc chuyến tàu nào đó, khi lần chạy tàu đó kết thúc thì hợp đồng chấm dứt.

Trong trường hợp nào có thể được coi là chấm dứt chuyến tàu, giới học thuật có những cách nhìn khác nhau:

- Quan điểm thứ nhất: khi tàu cập bến được coi là kết thúc chuyến tàu.
- Quan điểm thứ hai: sau khi tàu cập bến đủ thời gian nhất định được coi là kết thúc chuyến tàu.
- Quan điểm thứ ba: khi tàu hoàn thành hết công việc tại cảng đó được coi là kết thúc chuyến tàu.

Trong ba quan điểm trên, tác giả cho rằng quan điểm thứ 3 khá hợp lý, nguyên nhân như sau:

Vì sau khi tàu cập bến vẫn còn nhiều việc phải làm để đảm bảo công việc hàng hải thuận lợi, thời gian này nếu hợp đồng thuyền viên kết thúc, thuyền viên rời tàu rõ ràng là không hợp lý. Nếu sau khi tàu cập bến một khoảng thời gian nhất định mới kết thúc chuyến tàu thì “Thời gian nhất định” là bao lâu? Nếu thời gian quá lâu rõ ràng là thiệt hại đến quyền lợi của thuyền viên, nếu quá ngắn công việc của thuyền viên chưa hoàn thành, ý nghĩa của việc đưa ra kỳ hạn không còn nữa. Khi tàu hoàn thành hết công việc tại cảng đó được coi là kết thúc chuyến tàu thì hợp lý hơn, đảm bảo được lợi ích của hai bên, công việc hàng hải của tàu được tiến hành bình thường.

3.2.2. Chấm dứt do hủy hợp đồng lao động thuyền viên.

Hủy hợp đồng có thể chia thành 4 loại:

- a) Hủy đương nhiên theo quy định pháp luật;
- b) Đơn phương hủy theo quy định pháp luật;
- c) Đơn phương hủy theo thỏa thuận của hai bên;
- d) Hủy theo thỏa thuận hai bên.

(a) *Hợp đồng hủy theo quy định của pháp luật* là trong thời gian hợp đồng có hiệu lực chỉ cần sau khi xuất hiện điều kiện hủy theo quy định pháp luật, hợp đồng tự nhiên chấm dứt mà không cần ý của đương sự. Tàu có 1 trong những sự việc sau, thì hợp đồng lao động thuyền viên lập tức thông báo chấm dứt: Thứ nhất, tàu chìm hoặc mất tích. Thứ hai, tàu mất hoàn toàn khả năng vận hành an toàn.” Việt Nam vẫn chưa có tiền lệ lập pháp đương nhiên hủy. Do đó luật pháp nên quy định khi có trường hợp này hai bên đều có quyền hủy hợp đồng.

(b) *Đơn phương hủy hợp đồng theo quy định của pháp luật* là chỉ trong thời gian hợp đồng có hiệu lực , sau khi xuất hiện điều kiện hủy do bất lợi cho 1 bên theo quy định của pháp luật, bên bất lợi có thể đơn phương hủy hợp đồng. Điều này lại bao hàm hai nội dung: Thứ nhất, chủ tàu đơn phương hủy hợp đồng theo quy định pháp luật. Thứ hai, thuyền viên đơn phương huỷ hợp đồng theo quy định của pháp luật.

Chủ tàu đơn phương hủy hợp đồng theo quy định pháp luật lý do chủ yếu gồm:

1. Thuyền viên không có khả năng làm việc tương ứng hoặc năng lực làm việc quá kém mà không thể đảm nhận chức vụ của mình.
2. Thuyền viên quá lười biếng hoặc phạm lỗi quá lớn.
3. Thuyền viên gây rối loạn nghiêm trọng thứ tự của tàu.
4. Thuyền viên bị truy cứu trách nhiệm hình sự.
5. Trong thời gian quy định của thuyền trưởng thuyền viên không lên tàu.
6. Thuyền viên bị bệnh hoặc bị thương không thể thực hiện được nhiệm vụ.

Thuyền viên đơn phương hủy hợp đồng theo quy định pháp luật, lý do như sau:

1. Điều kiện làm việc trong hợp đồng và điều kiện thực tế không giống nhau.
2. Thuyền viên bị bệnh hoặc bị thương mà không thể đảm nhận được công việc của mình.

3. Tàu thay đổi cảng đến hoặc khu vực tàu đã quy định mà khu vực tàu đang vận hành đó lại có chiến tranh, bạo động hoặc có nguy hiểm do chiến tranh, bạo động
4. Thuyền viên giới thiệu người thay thế công việc của họ được sự đồng ý của thuyền trưởng.

(c) *Hủy hợp đồng theo thỏa thuận của hai bên* là chỉ trong khi hợp đồng có hiệu lực, xuất hiện lý do hủy hợp đồng mà hai bên đã thỏa thuận trong hợp đồng. Hai bên dựa vào căn cứ này để hủy hợp đồng. Trong thực tiễn hợp đồng thường đưa những vấn đề hủy theo quy định pháp luật rất rõ ràng vào trong hợp đồng lao động thuyền viên, do đó việc hủy hợp đồng theo quy định pháp luật và việc hủy hợp đồng theo thỏa thuận của hai bên trên thực tế là một.

(d) *Hủy hợp đồng theo thỏa thuận của hai bên* là chỉ trong thời gian hợp đồng có hiệu lực, hai bên thông qua thỏa thuận thống nhất hủy hợp đồng .

Nói cách khác việc hủy hợp đồng theo thỏa thuận của hai bên không phải là hủy hợp đồng về mặt ý nghĩa trong hệ thống pháp luật, mà phần lớn là thể hiện biểu thị ý đồng thuận của hai bên. Nhưng do tính chất đặc thù của hợp đồng lao động thuyền viên, để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của thuyền viên tác giả cho rằng cơ quan hữu quan nên tiến hành thẩm tra hợp đồng đối với kiểu hủy hợp đồng này.

3.2.3. Cấm hủy hợp đồng lao động

Để lợi ích hợp pháp của thuyền viên bị xâm hại, chủ tàu không thể tùy ý hủy hợp đồng lao động. Đa số các quy định pháp luật về hợp đồng lao động thuyền viên của các nước trên thế giới đều đưa ra hạn chế đối với việc hủy hợp đồng, đối với một số trường hợp thì quy định rõ ràng cấm hủy hợp đồng. Ví dụ điều 36 Luật thuyền viên Hàn Quốc quy định: “chủ tàu không được lấy lý do thuyền viên cần thời gian chữa bệnh hoặc nữ thuyền viên cần thời gian sinh con để hủy hợp đồng”.

Trên thực tế, các quy định pháp luật về thuyền viên các nước về việc hạn chế hủy hợp đồng cũng tập trung nhiều vào hai phương diện này. Điểm không giống

nhau là người bệnh không thể tham gia thời gian làm việc, có nước quy định, ví dụ Luật thuyền viên của Nhật Bản điều 44 quy định: “Nếu thuyền viên bị tai nạn nghề nghiệp bị bệnh cần điều dưỡng mà không thể làm việc của mình thì trong khoảng thời gian này và trong vòng 30 ngày sau khoảng thời gian đó, chủ tàu không được không thuê thuyền viên. Nhưng nếu thời gian đó vượt quá 3 năm hoặc vì nguyên nhân bất khả kháng như thiên tai v.v. khiến cho công việc của chủ tàu không thể tiếp tục tiến hành thì có thể không tuân theo hạn chế trên”. Nhưng do nguyên nhân bất khả kháng cần phải thông qua cơ quan hành chính hữu quan công nhận.

3.3. Quyền lợi hợp đồng cụ thể của thuyền viên

3.3.1. Lương và thưởng

3.3.1.a. Hình thức xác định lương và thưởng

Hợp đồng lao động thuyền viên nước ngoài thường quy định rõ ràng bằng văn bản, lương và thưởng của thuyền viên được viết vào trong hợp đồng lao động thuyền viên, ví dụ điều 29 Luật thuyền viên Hàn Quốc quy định: “Khi lập hợp đồng lao động chủ tàu bắt buộc phải ghi rõ lương, thời gian làm việc, thưởng và các điều kiện lao động khác”. Trong Bộ Luật lao động 2012, Bộ luật Hàng hải 2015 của Việt nam cũng đều quy định rõ ràng lương, thưởng, điều kiện lao động, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi là 1 trong các điều khoản bắt buộc phải ghi rõ trong hợp đồng. Ngoài ra, còn phải có các điều khoản về hồi hương, bảo hiểm tai nạn, thanh toán nghỉ hàng năm, điều kiện chấm dứt hợp đồng...

3.3.1.b. Cách xác định thưởng lao động

Do tính đặc thù lao động trên biển, mức lương làm việc trên tàu phải cao hơn so với mức lương công việc tương tự trên đất liền. Điều 52 Luật thuyền viên Nhật Bản quy định: “Lương và các loại thưởng khác của thuyền viên cần phải dựa

trên tính đặc thù của lao động thuyền viên, đồng thời căn cứ vào kinh nghiệm, năng lực và chức vụ của thuyền viên để xác định.” [10]

3.3.1.c. Cách chi thưởng cho lao động

Nội dung chủ yếu của phần này gồm: Lương của thuyền viên thông thường 1 tháng trả 1 lần. Chi trả bằng loại tiền tệ của nước đó hoặc loại tiền tệ khác do hai bên quy định.

Ví dụ quy định của một số quốc gia về vấn đề chi thưởng cho thuyền viên: Khoản 2 điều 53 Luật thuyền viên Nhật Bản quy định: “Ngoài thưởng theo quy định ra, lương và các thương khác bắt buộc phải trả vào ngày cố định, mỗi tháng trả 1 lần trở lên.” [10]. Điều 48 Luật thuyền viên Hàn Quốc quy định: “Chủ tàu mỗi 1 tháng ít nhất trả lương thuyền viên 1 lần” [11]. Khoản 1 điều 53 Luật thuyền viên Nhật Bản quy định: “Lương và thưởng khác của thuyền viên phải được trả tất cả bằng đồng tiền tệ thông dụng” [10]. Điều 48 luật thuyền viên Hàn Quốc quy định: “Khi tàu dừng ở cảng nếu thuyền viên yêu cầu, thuyền trưởng phải trả một phần lương đổi thành đồng tiền tệ dùng ở cảng đó cho thuyền viên.” [11]

3.3.1.d. Kiến nghị các quy định về lương và thưởng cho thuyền viên của Việt Nam.

Trước tiên, điều khoản lương và thưởng của thuyền viên quy định rõ ràng cần phải viết vào trong hợp đồng, đây là cách làm phổ biến trên thế giới, Việt Nam cũng có quy định tương tự như vậy, làm như vậy giữa lý luận và thực tế không khác xa.

Thứ hai, xét về tính đặc thù lao động trên biển, kết hợp với mức lương lao động Việt Nam trong giai đoạn hiện nay, tình hình kinh tế nước ngoài và mức lương thuyền viên trên thế giới, lập ra số tiền lương thấp nhất của thuyền viên phù hợp với tình hình kinh tế nhà nước và mức sinh hoạt của nhân dân. Việt Nam hiện nay có cách tính lương thấp nhất của công việc phổ thông, nhưng chưa có mức lương thấp nhất cho thuyền viên. Nếu áp dụng mức lương thấp nhất như lao động

phổ thông thì mức lương đó không phù hợp với đặc tính rủi ro nghiêm trọng của công việc trên biển, càng có sự khác biệt với mức lương của thuyền viên quốc tế.

Thứ ba, lương của thuyền viên 1 tháng trả 1 lần, giống với cách trả lương thông thường của công việc trên đất liền của Việt Nam.

Hiện nay do nội dung Bộ luật lao động Việt Nam và Bộ luật Hàng hải, không thể bao hàm được các quan hệ lao động đặc thù, đặc biệt là lao động thuyền viên. Trên thực tế chủ sử dụng lao động (bên trả lương) luôn ở vị thế chủ động, còn người lao động luôn ở vị thế yếu thế hơn nên khó đảm bảo quyền lợi của lao động. Thời gian qua vấn đề nợ lương thuyền viên khá nghiêm trọng đã chứng minh rõ điều này. Dùng hình thức pháp luật quy định thời gian trả lương thuyền viên, quy định đối với việc không trả lương theo đúng thời gian quy định sẽ phải gánh chịu hậu quả pháp luật, như vậy có tác dụng bảo vệ lợi ích hợp pháp của thuyền viên.

3.3.2. Thời gian và người phối hợp lao động

3.3.2.a. Thời gian lao động của thuyền viên

Thời gian lao động của thuyền viên là chỉ thời gian tuân theo mệnh lệnh chức vụ người đó mà trực ca và làm các công việc hàng hải khác. Về vấn đề thời gian lao động, lập pháp lao động thuyền viên trong nước các nước trên thế giới và công ước quốc tế đều có quy định, mỗi nơi một khác nhưng nói chung đều có nội dung sau: thời gian làm việc 1 ngày về nguyên tắc không vượt quá 8 tiếng; thời gian làm thêm; nghỉ bù sau khi làm thêm; phí làm thêm. Nội dung trên đã hình thành toàn bộ chế độ thời gian lao động của thuyền viên, bảo vệ khá tốt lợi ích của thuyền viên.

3.3.2.b. Thuyền bộ

Để đảm bảo tàu vận hành an toàn, bắt buộc phải đảm bảo thời gian nghỉ ngơi của thuyền viên, do đó tàu phải có thuyền bộ đủ số lượng và chất lượng thuyền viên trong hành trình hàng hải mà thiếu thì phải nhanh chóng bổ sung.

Ví dụ điều 69 Luật thuyền viên Nhật Bản quy định: “1. Chủ tàu ngoài thi lệnh theo tình hình quy định của Bộ Giao thông Nhật Bản phải xác định số lượng thuyền viên cần thiết để vận hành con tàu an toàn. 2. Nếu trong khi vận hành phát sinh sự cố dẫn đến suy giảm số lượng thuyền viên thì chủ tàu phải nhanh chóng bổ sung những vị trí thiếu” [10].

3.3.2.c. Kiến nghị quy định pháp luật về thời gian làm việc của thuyền viên

Do Việt Nam đã trở thành thành viên của Công ước Lao động Hàng hải, tác giả cho rằng thời gian làm việc của thuyền viên như đã khuyến cáo trong Công ước là rất hợp lý và nên được sử dụng làm tiêu chuẩn để thực hiện. Cụ thể nội dung về giờ làm việc và nghỉ ngơi của thuyền viên theo khuyến cáo của Công ước Lao động Hàng hải như sau:

“Các giới hạn về số giờ làm việc hoặc nghỉ ngơi:

- a) Số giờ làm việc tối đa không được quá:
 - i. 14 giờ trong khoảng thời gian 24 giờ bất kỳ; và
 - ii. 72 giờ trong khoảng thời gian bảy ngày bất kỳ; hoặc
- b) Số giờ nghỉ ngơi tối thiểu không được ít hơn:
 - i. 10 giờ trong khoảng thời gian 24 giờ bất kỳ; và
 - ii. 77 giờ trong khoảng thời gian bảy ngày bất kỳ.

Số giờ nghỉ ngơi có thể được chia ra không quá hai đợt, một đợt ít nhất sáu giờ, và thời gian giữa các đợt nghỉ liên tiếp không quá 14 giờ.” [6]

Do đặc tính môi trường làm việc trên biển, bất cứ lúc nào tàu cũng có thể phát sinh tình trạng công việc đột xuất, nghiêm trọng thì sẽ nguy hại đến an toàn hàng hải. Trong trường hợp này thuyền viên đang trong thời gian nghỉ ngơi cũng

phải lập tức tham gia làm việc. Việc kéo dài thời gian làm việc trong trường hợp này cơ bản đã được khẳng định trong luật các nước. Việt Nam cũng nên dùng hình thức pháp luật xác nhận phương thức kéo dài thời gian làm việc này. Nhưng việc kéo dài thời gian làm việc để cứu tế này phải áp dụng chế độ nghỉ bù.

Lương làm thêm trong Luật lao động của các nước đều quy định theo nguyên tắc đơn vị sử dụng lao động theo tiêu chuẩn sau phải chi trả lương, thưởng cao hơn so với lương của thời gian làm việc bình thường. Trong điều 97 Bộ Luật lao động Việt Nam quy định: “Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm như sau: Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%; vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%; vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày” [1]. Tác giả cho rằng đây là tiêu chuẩn trả lương làm thêm cho thuyền viên theo Bộ luật lao động năm 2012 là hợp lý.

3.3.2.d. Chế độ nghỉ phép

Chế độ nghỉ phép có lương là 1 chế độ xác lập phổ biến trong lập pháp lao động thuyền viên các nước, chỉ có điều là đáp ứng đủ điều kiện nghỉ phép và thời gian nghỉ phép có sự khác biệt. Điều 67 Luật thuyền viên Hàn Quốc quy định: “Nếu thuyền viên làm việc trên tàu liên tục trên 10 tháng, chủ tàu phải sắp xếp thuyền viên nghỉ phép 6 tháng, nhưng trong khi tàu vận hành thuyền viên có thể lùi ngày phép. Trừ khi thuyền viên cố ý hoặc mắc phải sai lầm nào quá lớn mà không thể làm việc liên tục trên 10 tháng thuyền viên vẫn được hưởng ngày phép.” [11]. Còn theo quy định của Nhật Bản thì thuyền viên làm việc liên tục 6 tháng trên tàu [10].

Chế độ nghỉ có lương cho thuyền viên trong một thời gian nhất định. Họ sống trong môi trường sinh hoạt và làm việc gian khổ trên biển được giải thoát, họ

tiếp xúc lại với xã hội, đoàn tụ lại với gia đình, khiến cho cơ thể và tinh thần của thuyền viên được thả lỏng. Như vậy có ích rất nhiều cho công việc và sinh hoạt của thuyền viên trên biển cho chuyến tàu sau.

Trong điều 45 luật lao động Đài Loan cũng quy định chế độ nghỉ phép có lương: “Nhà nước thực hiện chế độ nghỉ phép trong năm có lương” lao động thuyền viên làm việc liên tục trên 1 năm, được hưởng nghỉ phép năm có lương” [12]. Cách thức thực hiện cụ thể do Chính phủ Đài Loan quy định. Nhưng do Chính phủ Đài Loan lại không có quy định liên quan đến chế độ này nên chế độ này không được thực thi trên thực tế.

Thuyền viên so với các lao động làm việc trên biển càng cần phải có chế độ nghỉ phép năm hưởng lương, bởi vì lao động làm việc trên đất liền còn được hưởng những ngày nghỉ dài như 30/4, ngày Quốc tế lao động 1/5, ngày quốc khánh 2/9 v.v. Thuyền viên làm việc trên tàu biển thì không được hưởng những ngày nghỉ đó, mặc dù đã có chế độ lương cho những ngày lễ, tết, nhưng vẫn phải đưa quy định chế độ nghỉ phép năm hưởng lương cho thuyền viên, điều này phù hợp với quy định của các nước tiến bộ trên thế giới.

3.3.3. Bồi thường thiệt hại

Chế độ bồi thường thiệt hại là chỉ thuyền viên bị tai nạn, mắc bệnh, chết do nghề nghiệp, chủ tàu phải chi trả phí y tế, tiền tuất, phí tang lễ cho người thân của thuyền viên theo quy định. Điều 85 luật thuyền viên của Hàn Quốc quy định: “Nếu thuyền viên bị thương hoặc mắc bệnh trong khi làm nhiệm vụ của họ, chủ tàu phải chi trả toàn bộ phí y tế” [11]. Theo MLC 2006, “Chủ tàu có trách nhiệm chịu tất cả các chi phí do việc thuyền viên ốm đau bệnh tật mang lại mà việc ốm đau bệnh tật đó xảy ra vào khoảng thời gian từ khi thuyền viên bắt đầu công việc cho tới khi họ hồi hương hoặc xảy ra từ khi tuyển dụng thuyền viên trong khoảng thời gian trên” [6]. Nếu thuyền viên bị thương hoặc mắc bệnh do bản thân họ cố ý hoặc phạm lỗi

quá lớn thì thông qua sự đồng ý của ủy viên hội lao động thuyền viên, chủ tàu có thể không phải trả phí y tế.

Đây là chế độ đặc thù được tạo ra trên cơ sở tính đặc thù của lao động trên tàu. Dựa theo nguyên tắc trách nhiệm mắc lỗi trong nguyên tắc luật dân sự, chỉ cần chủ tàu không có lỗi trong việc thuyền viên bị thương, mắc bệnh, chết hoặc mất tích thì không phải có trách nhiệm bồi thường. Mà thuyền viên mắc lỗi đối với chủ tàu lại khó lấy ra bằng chứng, cho nên trong vấn đề này nên xử lý dựa theo nguyên tắc luật dân sự, lợi ích của thuyền viên khó có được sự bảo vệ có hiệu quả. Do vậy trong lập pháp lao động thuyền viên, đối với việc thuyền viên bị thương, mắc bệnh, chết hoặc mất tích chỉ cần thuyền viên không cố ý hoặc mắc lỗi lớn thì chủ tàu đều phải có trách nhiệm bồi thường.

Chế độ bồi thường thiệt hại là 1 trong những chế độ quan trọng bảo vệ lợi ích của thuyền viên. Từ trước tới nay Việt Nam lại vẫn chưa thiết lập chế độ bồi thường thiệt hại thuyền viên. Hiện nay căn cứ chủ yếu xét xử hồ sơ thương vong thuyền viên của quy định cụ thể bồi thường thiệt hại tử vong Việt Nam áp dụng theo phương pháp thi hành bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp công nhân viên chức doanh nghiệp. Nếu phát sinh thiệt hại hoàn toàn do 1 bên mắc lỗi tạo ra, thì bên mắc lỗi chịu hoàn toàn trách nhiệm; cả hai bên đều mắc lỗi thì căn cứ vào trình tự, tỉ lệ mắc lỗi để phân biệt bên nào chịu trách nhiệm. Tỉ lệ mức độ mắc lỗi khó xác định, thì mỗi bên chịu trách nhiệm như nhau”. Có thể thấy trong quy định này, vẫn có thể sử dụng trách nhiệm mắc lỗi trong luật dân sự. Trong trường hợp này, hễ có tranh chấp bên thuyền viên thường do khó đưa ra bằng chứng mà lại ở vị trí bất lợi nên khó đảm bảo lợi ích hợp pháp.

Đối chiếu với tình trạng hiện nay, tác giả kiến nghị, trong lập pháp lao động thuyền viên của Việt Nam nên xác lập chế độ bồi thường thiệt hại, xác nhận chủ tàu bồi thường cho thuyền viên bị thương, mắc bệnh, chết, mất tích... để bảo vệ lợi

ích thuyền viên ở mức độ cao nhất. Do đó bên chủ tàu chịu tất cả rủi ro, có thể thông qua phương thức bảo hiểm v.v. để chia sẻ rủi ro.

CHƯƠNG 4

NHỮNG GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHẾ ĐỘ PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THUYỀN VIÊN VIỆT NAM

4.1. Hợp đồng lao động thuyền viên nên được chứng thực của cơ quan quản lý nhà nước về lao động

Một số nước trên thế giới như Đài Loan, Nhật Bản thì chế độ pháp luật về hợp đồng lao động thuyền viên của họ có quy định về chế độ chứng thực hợp đồng thông qua cơ quan quản lý nhà nước về lao động thì mới công nhận hợp đồng lao động thuyền viên mới có hiệu lực pháp luật. Chế độ chứng thực hợp đồng lao động là một biện pháp phục vụ, giám sát của cơ quan hành chính thẩm tra theo luật, chứng minh tính chân thực và tính hợp pháp của hợp đồng lao động. Thông thường việc chứng thực hợp đồng lao động thuyền viên thẩm tra các nội dung sau:

1. Đương sự hai bên có tư cách ký kết hợp đồng lao động hay không.
2. Nội dung hợp đồng có phù hợp với luật pháp, pháp quy và chính sách của nhà nước hay không.
3. Đương sự hai bên có phải dựa trên nền tảng thỏa thuận, tự nguyện, bình đẳng thống nhất kí kết hợp đồng hay không.
4. Điều kiện hợp đồng có hoàn chỉnh hay không, trách nhiệm, quyền lợi, nghĩa vụ hai bên có được xác định rõ ràng hay không.
5. Ngôn ngữ hợp đồng có thống nhất hay không.

Đối với hợp đồng không trung thực, không hợp pháp sẽ không được chứng thực đồng thời nêu rõ lý do cho đương sự và ghi chú rõ ràng trên hợp đồng này. Đối với hợp đồng thẩm tra không hợp lệ, cần hướng dẫn đương sự sửa theo yêu cầu hoặc kí lại hợp đồng, sau đó mới làm thủ tục chứng thực.

Do đó có thể thấy, hợp đồng lao động có được chứng thực hay không lại không nhất thiết phải có văn kiện quan trọng có hiệu lực, mà chứng thực hợp đồng lao động chỉ có tác dụng chứng minh, thẩm tra tính chân thực, tính hợp pháp của hợp đồng, mang nhiều tính chất chứng thực. Chế độ này với chế độ công nhận của hợp đồng lao động thuyền viên vẫn còn có nhiều sự khác biệt, dùng chế độ này để bảo vệ lợi ích của thuyền viên là không đủ.

Tác giả cho rằng, sau này cần xây dựng một chế độ kết hợp giữa việc lập và công nhận để quy phạm hợp đồng lao động. Loại quy phạm đó là dùng văn bản để lập hợp đồng lao động, đồng thời thông qua cơ quan hữu quan sau khi công nhận mới có hiệu lực pháp luật

Nguyên nhân như sau:

- Thứ nhất, hợp đồng lao động thuyền viên được lập bằng văn bản, đồng thời thông qua cơ quan hữu quan công nhận mới có hiệu lực là cách làm quen thuộc bảo vệ lợi ích của thuyền viên của nhiều quốc gia trên thế giới.

Pháp luật các nước như Nhật Bản, Hàn Quốc không có quy định hợp đồng phải lập bằng văn bản, nhưng đều quy định hợp đồng lao động thuyền viên cần nộp cho bộ phận chủ quản liên quan công nhận. Có thể thấy về mặt lý luận, Bộ Luật lao động Việt Nam quy định hình thức của hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói. Với quy định này thì hình thức hợp đồng lao động thuyền viên thông thường sẽ là dạng văn bản.

- Thứ hai, hợp đồng lao động thuyền viên cần lập văn bản đồng thời thông qua cơ quan hữu quan sau khi công nhận mới có hiệu lực, có thể dùng phương thức hành chính để ràng buộc chủ tàu.

Sự công nhận của hợp đồng lao động thuyền viên là một hành vi hành chính, nếu chủ tàu không có hành động xin chứng nhận hợp đồng thì sẽ phải chịu trách nhiệm hành chính tương ứng theo luật. Về góc độ hành chính là ràng buộc đối với chủ tàu, có thể làm tăng thêm việc bảo vệ lợi ích hợp pháp của thuyền viên.

Sau khi hợp đồng lao động được lập ra, nếu như nội dung hợp đồng phù hợp với quy định pháp luật thì các cơ quan hữu quan nên công nhận, nếu nội dung không phù hợp thì chủ tàu cần sửa đổi hợp đồng để đáp ứng theo quy định pháp luật. Trong vấn đề này nếu có hành vi gian dối, giấu giếm dẫn đến hợp đồng không thể thông qua cơ quan hữu quan công nhận, cũng có thể nói không có hiệu lực thì chủ tàu do vi phạm nghĩa vụ hợp đồng trước nên chủ tàu phải chịu trách nhiệm làm lỡ kí hợp đồng, bồi thường tổn thất cho thuyền viên.

Do chủ tàu chưa thực hiện trách nhiệm chứng thực công nhận hợp đồng pháp luật qui định mà dẫn đến Hợp đồng lao động thuyền viên vô hiệu, chủ tàu phải có trách nhiệm bồi thường thiệt hại tương ứng cho thuyền viên.

Hợp đồng lao động thuyền viên lập bằng văn bản, sau khi được cơ quan hữu quan công nhận có hiệu lực thể hiện tính công bằng và có hiệu quả. Hiệu quả và công bằng luôn là biện chứng thống nhất với nhau. Nếu tìm kiếm công bằng mà coi nhẹ hiệu quả sẽ làm cho sự phát triển xã hội trì trệ. Cũng như vậy, chỉ chạy theo hiệu quả mà coi nhẹ công bằng thì sẽ làm cho lợi ích của người lao động phổ thông thiệt hại rất lớn. Từ trước đến nay, quần chúng nhân dân không thể cùng có lợi ích như nhau, chính vì vậy, cải cách pháp luật hướng tới lợi ích của đa số, tức là luôn áp dụng sách lược “Ưu tiên hiệu quả, chú ý công bằng” sẽ tạo động lực sự phát triển tiến bộ xã hội rất lớn.

Hợp đồng lao động thuyền viên lập thành văn bản, sau khi được cơ quan hữu quan công nhận có hiệu lực, nó là thủ tục hành chính có thể làm phiền hà và chậm phát sinh hiệu lực, mất thời gian và một phần hiệu quả, nhưng lại mang đến sự

công bằng rất lớn, khiến cho lợi ích hợp pháp của thuyền viên về cơ bản được đảm bảo, suy cho cùng là có lợi cho sự phát triển ngành hàng hải.

4.2. Nên xây dựng thoả ước lao động tập thể thuyền viên - bổ sung các quy định trong việc bảo vệ quyền lợi lao động thuyền viên.

Thoả ước lao động tập thể thuyền viên là thoả ước lao động tập thể được ký kết dựa trên sự thương lượng hai bên giữa đại diện công đoàn thuyền viên và đại diện hiệp hội chủ tàu, là thoả ước lao động tập thể mang tính toàn quốc và bổ sung những quy định trong việc bảo vệ quyền lợi thuyền viên. Thoả ước phải qui định một cách toàn diện và hệ thống các điều kiện và tiêu chuẩn lao động của thuyền viên. Thoả ước này là hợp đồng được thành lập để bảo vệ lợi ích của người thứ 3, tuy rằng trong Bộ luật lao động đã qui định, hợp đồng tập thể cũng có hiệu lực ràng buộc đối với người lao động và đơn vị sử dụng lao động, cũng có nghĩa là thoả ước lao động tập thể thuyền viên cũng có hiệu lực ràng buộc đối với thuyền viên và chủ tàu. Tuy nhiên thoả ước này không phải được ký kết trực tiếp giữa thuyền viên và chủ tàu, mỗi trường hợp lao động đều có những điều kiện và tiêu chuẩn khác nhau, hơn nữa thời hạn của thoả ước lao động tập thể là một năm, mà hợp đồng lao động thuyền viên không chỉ có thời hạn một năm, cho nên việc Thoả ước lao động tập thể thuyền viên có hiệu lực không có nghĩa là hợp đồng lao động thuyền viên không có ý nghĩa tồn tại.

Ý nghĩa tác dụng của Thoả ước này là bảo vệ quyền lợi tối thiểu của thuyền viên; Thoả ước tập thể thuyền viên phải là tiêu chuẩn thấp nhất cho các tiêu chuẩn và điều kiện lao động trong hợp đồng lao động thuyền viên. Nếu những quyền lợi của thuyền viên không được nêu ra trong hợp đồng lao động thuyền viên, mà lại có trong Thoả tập thể thuyền viên, thì thuyền viên có thể lấy Thoả ước làm căn cứ đề đòi hỏi quyền lợi của mình. Tuy rằng Bộ luật lao động chưa có qui định về việc người lao động có thể căn cứ vào Thoả ước tập thể để tiến hành tố tụng hay yêu

cầu trọng tài, nhưng người lao động có thể căn cứ vào Thỏa ước và hợp đồng lao động với đơn vị sử dụng lao động để khởi kiện, sau đó căn cứ vào những qui định liên quan về hợp đồng tập thể trong Bộ luật lao động để biến hợp đồng tập thể thành căn cứ thể bảo vệ quyền lợi lao động của mình.

Đối với một số điều khoản quan trọng trong thỏa ước lao động tập thể, tác giả đề nghị xây dựng như dưới đây:

Điều kiện sinh hoạt làm việc và cấp dưỡng trên tàu.

Cấp dưỡng trên tàu

Cấp dưỡng trên tàu bao gồm cung cấp lương thực, đồ uống. Điều 5 Công ước thực phẩm và lương thực của thuyền viên trên tàu quy định:

1. Mỗi nước thành viên cần duy trì bảo vệ luật và điều lệ có hiệu quả về việc cung cấp thực phẩm và bữa ăn, để đảm bảo sức khỏe và phúc lợi của thuyền viên trên tàu: a. Căn cứ số lượng thuyền viên và kỳ hạn, tính chất mỗi chuyến tàu để cung cấp số lượng, giá trị dinh dưỡng, chất lượng và chủng loại v.v... thực phẩm, nước phù hợp. b. Dùng phương thức phù hợp bố trí và chuẩn bị các bữa ăn trên mỗi con tàu để tiện cho việc phục vụ các bữa ăn cho thuyền viên 1 cách phù hợp [13]. Thông thường lập pháp lao động thuyền viên của nước bình thường quy định điểm này, mỗi nước nào đó ví dụ Nhật Bản thậm chí họ có tiêu chuẩn ẩm thực cụ thể “Tiêu chuẩn bữa ăn phải thực hiện theo biểu thực phẩm quy định của cơ quan chủ quản”.

Điều kiện sinh hoạt

Phần này bao gồm: chỗ ở, an toàn, vệ sinh và y tế.

Điều kiện chỗ ở tốt của thuyền viên là một trong những đảm bảo cơ bản sinh hoạt của thuyền viên. Công ước phòng ở trên tàu của thuyền viên năm 1946 đưa ra quy định chi tiết về điều kiện chỗ ở của thuyền viên. Công ước lao động hàng hải (MLC 2006) cũng đã có những quy định cụ thể về điều kiện ăn ở sinh hoạt cho thuyền viên. Ví dụ quy định về diện tích phòng ở: “trong mỗi phòng ngủ cá nhân,

diện tích phòng phải không ít hơn: 4,5 m² với tàu dưới 3000 tấn dung tích; 5,5 m² với tàu từ 3000 - 10000 tấn dung tích; 7 m² với tàu trên 10000 tấn dung tích. Do đó chủ tàu có nghĩa vụ cung cấp điều kiện chỗ ở phù hợp với nhu cầu của thuyền viên.

Tình trạng đảm bảo an toàn và vệ sinh của lao động trên thuyền có tác dụng rất quan trọng đối với sức khỏe thuyền viên và an toàn vận hành tàu. Khoản 1 điều 81 Luật thuyền viên Nhật Bản quy định: “Chủ tàu phải tuân thủ quy định sau: phải chuẩn bị sẵn công cụ làm việc và đồ dùng y tế, đào tạo vệ sinh và an toàn, phòng ngừa nguy hiểm trong khi làm việc trên tàu, duy trì vệ sinh trong tàu” [10]. Điều 76 Luật thuyền viên Hàn Quốc quy định: “Chủ tàu phải cung cấp công cụ, thuốc, tiến hành đào tạo vệ sinh. Chủ tàu cần phải dựa theo quy định liên quan của Bộ giáo dục phòng ngừa sự cố trên tàu, duy trì vệ sinh trên tàu. Bản thân chủ tàu phải có kỹ năng và kinh nghiệm thành thục trong công việc nguy hiểm của thuyền viên.” [11]. Có thể thấy trong lập pháp lao động thuyền viên nước ngoài, việc bảo vệ an toàn và vệ sinh lao động trên tàu cũng là 1 trong những nghĩa vụ của chủ tàu.

Kiến nghị về điều kiện sinh hoạt và cấp dưỡng trên tàu

Bữa ăn và nước uống tốt có thể đảm bảo tiêu hóa hàng ngày và sức khỏe của thuyền viên, đây là lợi ích thiết thực cho bản thân thuyền viên, cũng có ảnh hưởng rất lớn đến an toàn vận hành tàu. Do đó trong lập pháp lao động thuyền viên tương lai của Việt Nam nên quy định chủ tàu cung cấp thức ăn và đồ uống phù hợp tiêu chuẩn, tiêu chuẩn của nó do cơ quan hữu quan xác định.

Tàu là nơi sinh hoạt và làm việc của thuyền viên, nhưng môi trường chỗ ở của thuyền viên và khả năng chuyên chở của tàu thì lại tỉ lệ nghịch với nhau, diện tích sinh hoạt của thuyền viên lớn bao nhiêu có nghĩa là không gian tàu sử dụng để làm thương mại giảm bấy nhiêu. Để giải quyết mâu thuẫn này, bảo vệ lợi ích của thuyền viên, lập pháp về lao động thuyền viên Việt Nam cần đưa ra quy định điều kiện chỗ ở của thuyền viên.

Do tính đặc thù công việc trên biển, thuyền viên thường càng dễ dàng gặp khó khăn về khám chữa bệnh hơn những người lao động bình thường trên đất liền, và lại do cách xa đất liền, điều kiện y tế có hạn, vài bệnh thường gặp trên đất liền thì việc khám chữa bệnh rất đơn giản nhưng khi ở trên biển càng nghiêm trọng hơn, thậm chí nguy hiểm đến tính mạng. Do vậy trên tàu viễn dương nhất thiết phải có bác sĩ đi cùng.” Về điều này tác giả cho rằng cần có quy định bắt buộc cần phối kèm theo bác sĩ trên tàu phù hợp với tiêu chuẩn nhất định.

4.3. Đề nghị lập pháp liên quan đến nội dung hợp đồng lao động thuyền viên của Việt nam

Trong những chương trên, tác giả đã tiến hành thảo luận phân tích chế độ chủ yếu trong hợp đồng lao động thuyền viên. Tham khảo cách làm của nước tiên tiến về lập pháp thuyền viên nước ngoài và kết hợp đặc điểm hiện nay của Việt nam đưa ra kiến nghị mà Việt Nam nên áp dụng những chế độ này. Trong phần này, tác giả cụ thể hóa những kiến nghị này, hi vọng có thể giúp ích cho lập pháp lao động thuyền viên trong tương lai của Việt Nam.

MỤC 1 NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THUYỀN VIÊN

Điều 1. Vi phạm hợp đồng lao động thuyền viên

Điều khoản của hợp đồng lao động thuyền viên thấp hơn so với tiêu chuẩn quy định của luật này, thì điều khoản đó không có hiệu lực và phải sửa đổi theo tiêu chuẩn quy định của luật này.

Điều 2. Điều khoản trong hợp đồng lao động thuyền viên

Hợp đồng lao động thuyền viên cần ghi rõ các nội dung sau:

1. Tên chủ tàu, tên của thuyền viên.
2. Tên tàu, số hiệu quốc tế của tàu.

3. Chức vụ đảm nhiệm của thuyền viên trên tàu.
4. Lương của thuyền viên, phí ăn ở, số tiền bồi dưỡng đặc biệt và các thù lao khác. Cách tính và phương thức chi trả.
5. Thời gian lao động, chế độ nghỉ phép của thuyền viên.
6. Điều kiện hủy hợp đồng.
7. Thời hạn của hợp đồng. Nếu là hợp đồng có kỳ hạn, thì ghi rõ ngày kết thúc. Nếu là hợp đồng chuyến tàu thì ghi rõ cảng đến kết thúc chuyến tàu đó.
8. Thời gian, địa điểm lập hợp đồng.

Trong mục 7 của điều này, nếu hợp đồng đến kì hạn khi tàu đang vận hành, thì thời hạn có hiệu lực của hợp đồng có thể kéo dài đến khi toàn bộ hàng hóa đều được bốc dỡ xong hoặc toàn bộ du khách xuống tàu. Nếu là hợp đồng theo chuyến tàu thì khi đến cảng tất cả mọi việc được hoàn thành là lúc kết thúc chuyến tàu.

Điều 3. Hạn chế dùng lương gán nợ.

Chủ tàu không được dùng lương của thuyền viên để gán nợ cho thuyền viên, trừ khi con số gán nợ thấp hơn 1/3 lương.

Điều 4. Công nhận hành chính của hợp đồng lao động thuyền viên.

Khi lập hợp đồng lao động thuyền viên, chủ tàu nên giao bản pho to cho cơ quan hữu quan để xin công nhận. Cơ quan hữu quan tiến hành thẩm tra tư cách thuyền viên, điều kiện lao động, thương lượng chung của hai bên trong hợp đồng, đối với hợp đồng hợp pháp thì công nhận, đối với các điều khoản không hợp pháp thì hướng dẫn chỉnh sửa.

Thay đổi hợp đồng lao động thuyền viên cũng dựa vào cách làm của điều khoản trên.

Hợp đồng lao động thuyền viên chưa thông qua công nhận hành chính thì không có hiệu lực.

Điều 5. Đơn phương hủy hợp đồng theo quy định pháp luật (A)

Trong các trường hợp sau chủ tàu có thể hủy hợp đồng:

1. Thuyền viên không có khả năng làm việc tương ứng hoặc khả năng làm việc rất kém mà không thể đảm nhận chức vụ của mình.
2. Thuyền viên quá lười biếng hoặc mắc lỗi lớn.
3. Thuyền viên làm loạn trình tự tàu nghiêm trọng.
4. Thuyền viên bị truy cứu trách nhiệm hình sự.
5. Thuyền viên không lên tàu trong thời gian quy định của thuyền trưởng.
6. Thuyền viên bị ốm hoặc bị thương dẫn đến không thể đảm nhận công việc của mình.

Điều 6. Đơn phương hủy hợp đồng theo quy định pháp luật (B)

Trong các trường hợp sau thuyền viên có thể hủy hợp đồng:

1. Điều kiện lao động đã quy ước trong hợp đồng với điều kiện lao động thực tế không giống nhau.
2. Thuyền viên bị ốm hoặc bị thương dẫn đến không thể đảm nhận công việc của mình.
3. Tàu thay đổi cảng đến đã quy định trong hợp đồng, hoặc khu vực vận hành có chiến tranh hoặc bạo động nguy hiểm.
4. Thuyền viên giới thiệu người khác làm thay công việc của mình mà được thuyền trưởng đồng ý.

Điều 7. Hai bên hủy hợp đồng theo quy định của pháp luật.

Trong các trường hợp sau hai bên đều có quyền hủy hợp đồng.

1. Tàu mất;
2. Tàu hoàn toàn không thể vận hành;
3. Tàu bị mất quốc tịch tàu.

Điều 8. Cấm hủy hợp đồng.

Trong thời gian thuyền viên bị tai nạn nghề nghiệp, chữa bệnh mà không làm được việc hoặc sau thời gian chữa bệnh trong vòng 30 ngày chủ tàu không được hủy hợp đồng lao động.

Nhưng nếu bệnh mà không thể làm việc quá 3 năm hoặc lý do bất đắc dĩ khác mà không thể làm việc thì không được hưởng hạn chế của khoản trên.

Điều 9. Tiền thất nghiệp.

Do nguyên nhân quy định trong điều 9 mà chủ tàu phải hủy hợp đồng lao động thì phải chi trả tiền thất nghiệp tương ứng 2 tháng lương cho thuyền viên.

Điều 10. Chi phí ăn ở, đi lại.

Nếu thuyền viên phải xuống tàu ở cảng không như trong hợp đồng thì chủ tàu có nghĩa vụ đưa thuyền viên về đúng nơi đã kí trong hợp đồng. Nếu thuyền viên bị hủy hợp đồng do nguyên nhân ở điều 5 mục 2, hoặc vi phạm hợp đồng tự ý xuống tàu thì phải tự chịu ăn ở, đi lại.

Điều 11. Giấy chứng nhận khả năng chuyên môn của thuyền viên.

Thuyền viên bắt buộc phải có được bằng và giấy tờ chứng nhận khả năng chuyên môn do cơ quan hữu quan cấp.

Trong thời gian thuyền viên làm việc trên tàu, bằng cấp, giấy tờ của thuyền viên do thuyền trưởng bảo quản.

Liên quan đến việc cấp đổi, thu hồi bằng của thuyền viên căn cứ theo quy định của cơ quan hữu quan xử lý.

MỤC 2 LƯƠNG VÀ CÁC THÙ LAO KHÁC.

Điều 12. Phương thức chi trả lương.

Chủ tàu nên chi lương mỗi tháng 1 lần trở lên vào ngày cố định trong tháng.

Lương được trả bằng đồng tiền lưu thông, khi tàu dừng ở cảng nếu thuyền viên yêu cầu, thuyền trưởng nên đổi 1 phần lương thành đồng tiền lưu hành tại cảng đó cho thuyền viên.

Khi thuyền viên trên tàu, thuyền trưởng tự tay trả lương cho thuyền viên.

Điều 13. Ứng lương.

Nếu nguyên nhân do thuyền viên hoặc người nhà thuyền viên bị bệnh v.v... mà thuyền viên có thỉnh cầu được ứng lương trước, chủ tàu có thể căn cứ vào thời gian đã làm việc của thuyền viên mà chi trả lương.

Điều 14. Lương của thuyền viên bị ốm hoặc bệnh.

Thuyền viên do bị ốm hay bị thương mà không thể làm việc, vẫn có quyền được hưởng lương và thù lao khác theo quy định trong hợp đồng, trừ phi thuyền viên bị ốm, bệnh do thuyền viên cố tình hoặc mắc lỗi quá lớn.

Điều 15. Xác định số tiền lương của thuyền viên.

Lương và các khoản thù lao khác của thuyền viên được xác định dựa theo tính đặc thù của lao động thuyền viên, căn cứ vào kinh nghiệm, năng lực và chức vụ của thuyền viên .

Điều 16. Lương thấp nhất của thuyền viên.

Cơ quan hữu quan căn cứ vào tính đặc thù của lao động thuyền viên lập ra tiêu chuẩn lương thấp nhất của thuyền viên.

MỤC 3 THỜI GIAN LÀM VIỆC VÀ NGƯỜI LÀM CÙNG

Điều 17. Thời gian làm việc của thuyền viên.

Thuyền viên trực ca mỗi ngày làm việc không quá 8 tiếng. Mỗi tuần làm việc không quá 56 tiếng.

Thuyền viên không trực ca mỗi ngày làm việc không quá 8 tiếng, mỗi tuần làm việc không quá 44 tiếng.

Điều 18. Thời gian nghỉ.

Thuyền viên mỗi ngày có ít nhất 12 tiếng nghỉ ngơi, trong đó bao gồm thời gian không ít hơn 8 tiếng liên tục nghỉ ngơi.

Điều 19. Kéo dài thời gian làm việc.

Trong trường hợp đặc biệt, thuyền trưởng có quyền yêu cầu thuyền viên không phải làm việc và nghỉ ngơi theo thời gian quy định ở điều 17, điều 18.

Tình hình đặc biệt là:

1. Làm việc để đảm bảo tính mạng, an toàn tàu và hàng hóa, hoặc để cứu giúp tính mạng hoặc tàu khác.

2. Tiến hành diễn tập cứu hỏa, diễn tập các thao tác cứu sinh và các diễn tập tương tự khác.

3. Do công việc trực ca, giao ca của ngành hàng hải.

Điều 20. Nghỉ bù.

Trong trường hợp thời gian làm việc của thuyền viên vượt quá quy định điều 17, hoặc thời gian nghỉ ngơi của thuyền viên không đủ theo quy định điều 18 thì chủ tàu phải tiến hành nghỉ bù cho thuyền viên theo quy định của điều 17 khoản 2.

Ngày nghỉ bù được coi là thời gian ngoài kỳ nghỉ của thuyền viên.

Điều 21. Phí làm thêm

Trong trường hợp thời gian làm việc của thuyền viên vượt quá quy định điều 17, hoặc thời gian nghỉ ngơi của thuyền viên không đủ theo quy định điều 18 thì chủ tàu phải trả tiền làm thêm. Số tiền phí làm thêm không thấp hơn 150% lương ngày thường.

Điều 22. Nhân viên cố định trên tàu

Tàu bắt buộc phải chuẩn bị đầy đủ thuyền viên có tư cách của thuyền viên, để bảo đảm chuyển tàu vận hành an toàn và đáp ứng yêu cầu về thời gian làm việc và nghỉ ngơi của thuyền viên theo điều 17,19.

Điều 23. Ngoại lệ áp dụng

Quy định của Điều 17 đến điều 22 không áp dụng cho các nhân viên sau:

Thuyền trưởng, máy trưởng, nhân viên điện báo không dây.

Bác sĩ, y tá, những người làm công việc chữa bệnh.

MỤC 4 NGHỈ PHÉP HƯỞNG LƯƠNG

Điều 24. Nghỉ phép hưởng lương

Thuyền viên làm việc liên tục đủ 1 năm trên cùng 1 chiếc tàu hoặc trên các tàu không giống nhau của cùng 1 chủ tàu, Chủ tàu phải sắp xếp cho thuyền viên nghỉ phép hưởng lương trong khoảng thời gian 1 năm sau đó.

Thuyền viên bị ốm hay bị bệnh mà không có thời gian làm việc trên tàu, vẫn được tính vào thời gian một năm theo quy định của điều khoản trước. Trừ phi thuyền viên bị bệnh hoặc bị thương do cố tình, phạm lỗi lớn dẫn đến.

Điều 25. Cách tính thời gian nghỉ phép hưởng lương.

Thuyền viên làm việc trên tàu liên tục 1 năm, số ngày được nghỉ phép hưởng lương là 25 ngày. Sau đó thời gian làm việc liên tục cứ 3 tháng thì được tính thêm 5 ngày nghỉ phép có lương.

Ngày nghỉ, ngày lễ theo quy định của pháp luật, ngày nghỉ theo tập tục không được tính vào thời gian nghỉ phép hưởng lương.

Thời gian thuyền viên do bị tai nạn nghề nghiệp hoặc bị bệnh mà không thể làm việc trên tàu không được tính là thời gian nghỉ phép hưởng lương.

Điều 26. Lương và thù lao khác trong thời gian nghỉ phép hưởng lương.

Chủ tàu phải trả lương, phí ăn ở và các khoản thù lao khác như bình thường cho thuyền viên đang nghỉ phép hưởng lương.

Điều 27. Các ngoại lệ áp dụng cho nghỉ phép hưởng lương.

Chế độ nghỉ phép hưởng lương không áp dụng cho các tàu sau:

1. Tàu cá
2. Tàu chỉ thuê người nhà, họ hàng của chủ tàu.

MỤC 5. ĐIỀU KIỆN SINH HOẠT, LÀM VIỆC VÀ CẤP DƯỠNG TRÊN TÀU.

Điều 28. Thực phẩm và nước dùng.

Chủ tàu cung cấp đầy đủ số lượng và chất lượng thực phẩm và đồ uống.

Tiêu chuẩn thực phẩm và đồ uống do cơ quan hữu quan xác định.

Điều 29. Điều kiện chỗ ở trên tàu

Chủ tàu cung cấp cho thuyền viên không gian sinh hoạt phù hợp tiêu chuẩn. Tiêu chuẩn không gian sinh hoạt của thuyền viên do cơ quan hữu quan xác định.

Điều 30. An toàn và vệ sinh trên tàu.

Chủ tàu cung cấp công cụ làm việc, thuốc phù hợp tiêu chuẩn.

Chủ tàu tiến hành đào tạo giáo dục về an toàn và vệ sinh cho thuyền viên.

Chủ tàu căn cứ theo quy định của cơ quan hữu quan phòng các sự cố trên tàu, duy trì vệ sinh trên tàu.

Bản thân chủ tàu phải có kỹ năng thành thục và kinh nghiệm làm những việc nguy hiểm của thuyền viên.

Khi làm việc trên tàu thuyền viên cần dựa theo quy định liên quan của Bộ giao thông phòng ngừa phát sinh nguy hiểm, duy trì vệ sinh trên tàu.

Chủ tàu không được làm việc với thuyền viên mắc bệnh truyền nhiễm, bệnh thần kinh và các bệnh khác có nguy hại đến an toàn vận hành hàng hải.

Khi tàu dừng ở bến cảng, chủ tàu không được từ chối việc chữa bệnh của thuyền viên.

Điều 31. Bác sĩ

Các loại tàu sau cần phải có bác sĩ đi kèm.

Tàu có trọng lượng trên 3000 tấn, tàu trở lượng khách lớn nhất trên 100 người.

Các loại tàu khác do cơ quan chủ quản quy định.

MỤC 6 BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI.

Điều 32. Bồi thường thiệt hại.

Thuyền viên đang thi hành chức vụ của mình mà bị thương hoặc bị bệnh, chủ tàu cần chi trả toàn bộ chi phí chữa trị.

Trong thời gian hợp đồng lao động vẫn tiếp tục có hiệu lực, thuyền viên bị thương hoặc bị bệnh nguyên nhân do nằm ngoài phạm vi công việc, chủ tàu cần chi trả phí chữa trị 3 tháng.

Nếu thuyền viên bị bệnh hoặc bị ốm do bản thân thuyền viên cố ý hoặc phạm lỗi lớn dẫn đến, chủ tàu không phải chi trả phí chữa trị.

Điều 33. Phạm vi phí chữa trị

Phí trị liệu trong điều 32 bao gồm các hạng mục dưới đây:

1. Phí chẩn đoán.
2. Phí thuốc, vật liệu điều trị, thiết bị y tế.
3. Phí xử lý, phẫu thuật và các phí trị liệu khác.
4. Phí nằm viện hoặc phí trị liệu cấp dưỡng ngoại trú.
5. Phí hộ lý
6. Phí di chuyển, đưa đón.

Điều 34. Lương của thuyền viên bị thương hoặc bị bệnh.

Thuyền viên bị thương hay bệnh trong khi làm nhiệm vụ của mình, trong thời gian trị liệu đầu tiên chủ tàu chi trả 4 tháng lương bình thường, mỗi tháng trả 1 lần, 4 tháng sau mỗi tháng trả 60% lương tháng.

Sau khi thuyền viên được trị liệu, chủ tàu lập tức chi trả mỗi tháng tương đương 60% lương bình thường, đây là khoản phụ cấp

Nếu thuyền viên bị bệnh hoặc bị thương do cố ý hoặc phạm lỗi lớn thì chủ tàu không phải chi trả 2 khoản phí theo quy định trên.

Điều 35. Trợ cấp thương tật.

Thuyền viên trong khi làm nhiệm vụ của mình bị thương hoặc mắc bệnh, nếu trên cơ thể có thương tật thì chủ tàu lập tức phải chi trả phí trợ cấp thương tật.

Tiêu chuẩn trợ cấp thương tật do cơ quan hữu quan quy định.

Nếu thuyền viên bị bệnh hoặc bị thương do cố ý hay bản thân mắc lỗi lớn thì chủ tàu không phải chi trả khoản này.

Điều 36. Phụ cấp mất tích

Nếu thuyền viên mất tích trong khi làm nhiệm vụ, trong vòng 3 tháng chủ tàu trả lương tiêu chuẩn hàng tháng cho người được phụng dưỡng của thuyền viên để làm phụ cấp mất tích. Nhưng thời gian mất tích trong vòng 1 tháng thì chủ tàu không nhất thiết phải chi trả phụ cấp mất tích.

Điều 37. Trợ cấp bị chết

Trong khi làm nhiệm vụ của mình thuyền viên bị chết hoặc bị bệnh, bị thương dẫn đến cái chết thì chủ tàu lập tức trợ cấp bằng 36 tháng lương bình thường.

Điều 38. Phí tang lễ

Trong khi làm nhiệm vụ của mình thuyền viên bị chết hoặc bị bệnh, bị thương dẫn đến cái chết, chủ tàu lập tức chi trả phí tang lễ, di chúc ...

Số tiền trợ cấp tang lễ là 2 tháng lương bình thường.

Điều 39. Thẩm tra

Việc xác nhận thuyền viên khi làm nhiệm vụ của mình mà bị thương, mắc bệnh, mất tích hoặc chết, phương pháp điều trị, quy định bồi thường thiệt hại và khi việc thi hành bồi thường thiệt hại có tranh chấp thì có thể mời cơ quan hữu quan thẩm tra.

Khi cơ quan hữu quan nhận thấy cần thiết thì có thể dùng quyền hành của mình để thẩm tra.

Khi cơ quan hữu quan tiến hành thẩm tra phải nghe ngóng, thu thập ý kiến của thuyền trưởng và các nhân viên có liên quan khác.

Khi cơ quan hữu quan nhận thấy cần phải thẩm tra có thể cho bác sĩ tiến hành chẩn đoán và kiểm tra.

Điều 40. Bảo hiểm bắt buộc

Để tiến hành bồi thường thiệt hại thuận lợi, chủ tàu nên tham gia bảo hiểm các loại bảo hiểm bắt buộc cho thuyền viên.

KẾT LUẬN

Tính đặc thù của lao động thuyền viên trên biển tạo ra tính đặc thù về lợi ích của thuyền viên, lợi ích đặc thù này cần phải có chế độ đặc thù để bảo vệ. Lập pháp về hợp đồng lao động thuyền viên nước ngoài và lập pháp bảo vệ xã hội thuyền viên đã cung cấp rất nhiều kinh nghiệm, nhưng những kinh nghiệm này không thể làm theo mà áp dụng vào Việt Nam, mỗi một quốc gia đều có đặc điểm của riêng mình, tình hình của mỗi nước khác nhau, chỉ có thể dựa vào đặc điểm của riêng mình, tình hình của nước mình mà lập ra hệ thống hoàn hảo, dùng hệ thống hoàn hảo này bảo vệ lợi ích thuyền viên của nước đó mới là lập pháp thành công.

Để tìm được hệ thống này, các nhà nghiên cứu Việt Nam đã làm được rất nhiều việc, Đề tài này từ góc độ pháp lý học phân chia thì quyền lợi của thuyền viên được chia thành quyền lợi pháp định và quyền lợi thực tế. Thảo luận về mối quan hệ và quá trình thực hiện quyền lợi giữa chúng ta có thể thấy được hợp đồng lao động thuyền viên chính là con đường quyền lợi pháp định của thuyền viên chuyển hóa thành quyền lợi thực tế. Trên cơ sở này có thể triển khai phân tích, thảo luận quyền lợi hợp đồng của thuyền viên.

Hi vọng Đề tài này có thể có ích trong việc Việt Nam xây dựng cho mình hệ thống bảo vệ lợi ích của thuyền viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Lao động 2012
2. Bộ luật Hàng hải Việt Nam 2005
3. Bộ luật Hàng hải Việt Nam 2015
4. Luật người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006
5. Quyết định số 47/2005/BGTVT - 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
6. Công ước Lao động Hàng hải
7. Damir Bekyashev, *“Các qui định của luật pháp quốc tế về vấn đề lao động của thuyền viên”*, Moscow, 2001
8. Alina Bolshakova, *“Hợp đồng lao động thuyền viên tàu biển - so sánh giữa qui định của luật pháp Liên Bang Nga và Ucraina”*, Moscow, 2007
9. Tổng Văn Bã, *“Pháp luật lao động Việt Nam về thuyền viên làm việc trên các tàu vận tải biển nước ngoài, thực trạng và giải pháp”*, Hà Nội, 2009
10. Japanese Mariners Law (Law No. 100)
11. Seafarers Act of Republic of Korea
12. The Seafarer Act of Republic of China
13. Công ước thực phẩm và lương thực của thuyền viên trên tàu - Convention Concerning Food and Catering for Crews on Board Ship