

BẢO VỆ THUYỀN VIÊN TRƯỚC QUẤY RỐI TRÊN TÀU BIỂN - TỪ CAM KẾT QUỐC TẾ ĐẾN THỰC THI PHÁP LUẬT VIỆT NAM

PROTECTING SEAFARERS AGAINST HARASSMENT ON BOARD - FROM INTERNATIONAL COMMITMENTS TO THE IMPLEMENTATION OF VIETNAMESE LAW

NGUYỄN THÀNH LÊ^{1*}, ĐỖ ĐỨC THỌ²
NGUYỄN VĂN NGHINH³, TRẦN HỮU ĐÔNG⁴, NGUYỄN ĐÌNH CHÂN⁵

¹Khoa Hàng hải, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam

²Luật sư, Công ty luật Trách nhiệm hữu hạn MNA& Partner

³Chi Cục Kiểm ngư Vùng I

⁴Cảng vụ Hàng hải Hà Tĩnh

⁵Công ty Cổ phần Cảng quốc tế Lào - Việt

*Email liên hệ: nguyenthanhle@vimaru.edu.vn

DOI: <https://doi.org/10.65154/jmst.i84.866>

Tóm tắt

Chủ đề của ngày thuyền viên thế giới 2025 là “Tàu của tôi - nơi không có bạo lực và quấy rối”. Điều này cho thấy sự chú ý của cộng đồng hàng hải và xã hội đối với tầm quan trọng của sức khỏe tâm thần thuyền viên. Hiện nay, các vụ việc liên quan đến quấy rối và bạo lực thuyền viên trên tàu vẫn đang được ghi nhận và theo dõi sát sao bởi các tổ chức quốc tế nói riêng và các tổ chức chuyên ngành hàng hải nói riêng. Bên cạnh những vụ việc tiêu biểu, bài viết đã nêu lên các công ước quốc tế quan trọng trong lĩnh vực lao động, chống quấy rối tình dục các hướng dẫn của IMO/ILO có liên quan. Việt Nam đã và đang là thành viên của các công ước nói trên đồng thời cũng tiến hành thực hiện nghiêm túc các hướng dẫn của IMO. Tuy nhiên, bằng việc liệt kê sự khác biệt trong thực thi giữa các quốc gia và phân tích các mô hình thực thi từ Mỹ, Vương quốc Anh, Thụy Điển, Nhật Bản, một số khuyến nghị chính sách dành cho Việt Nam sẽ được nêu ra để hoàn thiện tốt hơn khung pháp luật và chính sách để bảo vệ thuyền viên khỏi bạo lực và quấy rối trong hành trình đi biển.

Từ khóa: Bạo lực, quấy rối, thuyền viên, Việt Nam, thực thi.

Abstract

The theme of Seafarer Day 2025 is “My Harassment - Free Ship”. This theme justifies the maritime community's and society's attention to the importance of seafarers' mental health. Currently, incidents related to harassment and violence against

seafarers on ships have still been reported and closely observed by international governmental organizations and international maritime organisations. In addition to notable cases, the article mentions important international conventions in the field of labor, anti-sexual harassment, and relevant IMO/ILO guidelines. Vietnam has been member of various labor conventions and followed seriously the guidelines of the IMO. However, by listing the differences in implementation between countries and analyzing enforcement models from the USA, the UK, Sweden, and Japan, several policy recommendations for Vietnam will be proposed to better improve the legal framework and policies to protect seafarers.

Keywords: Violence, harassment, seafarers, Vietnam, implementation.

1. Mở đầu

Quấy rối và bắt nạt trên tàu biển là vấn đề an toàn lao động đặc thù của nghề thuyền viên, thu hút ngày càng nhiều sự quan tâm quốc tế. Các tổ chức IMO và ILO đang phối hợp triển khai giải pháp ngăn chặn bạo lực và quấy rối, bao gồm quấy rối tình dục và bắt nạt trên biển [1]. Trong bối cảnh Việt Nam đã tham gia Công ước Lao động Hàng hải 2006 (MLC 2006), bài viết này xem xét các hình thức quấy rối thường gặp với thuyền viên, các ví dụ và phân tích các công ước quốc tế liên quan (MLC 2006, ILO C190 cùng hướng dẫn IMO/ILO), nghĩa vụ của Việt Nam; đánh giá việc nội luật hóa trong Luật Hàng hải, Luật Lao động, Luật Bình đẳng giới,...; phân tích thực tiễn thực thi tại Việt

Nam (cơ chế quản lý, đào tạo, khiếu nại, vai trò doanh nghiệp); so sánh mô hình nước ngoài (Mỹ, Anh, Thụy Điển, Nhật) và đưa ra khuyến nghị cụ thể.

2. Cơ sở lý luận về quấy rối đối với thuyền viên

2.1 Khái niệm và tiêu chí nhận diện quấy rối

Trong môi trường làm việc, “bạo lực và quấy rối” được hiểu là các hành vi hoặc tập quán không thể chấp nhận được nhằm gây, hoặc có khả năng gây, tổn hại về thể chất, tâm lý, tình dục hoặc kinh tế cho người lao động. Quấy rối bao gồm cả hành vi bắt nạt, đe dọa hoặc xúc phạm nhân phẩm diễn ra một lần hoặc lặp lại, khiến nạn nhân cảm thấy bị xúc phạm, sợ hãi hoặc bị tổn thương. Tiêu chí nhận diện quấy rối thường dựa trên tính chất không được chào đón của hành vi, mức độ lặp lại hoặc nghiêm trọng, và tác động tiêu cực đến nhân phẩm, sức khỏe của thuyền viên. Ví dụ, Công ước ILO số 190 (2019) nhấn mạnh mọi người có quyền làm việc trong môi trường không bị bạo lực, quấy rối; đồng thời định nghĩa quấy rối tình dục là bất kỳ cử chỉ, lời nói hay hành vi có tính chất tình dục mà không được mong muốn và gây ảnh hưởng xúc phạm, sỉ nhục đối với người khác. Như vậy, dù dưới hình thức lời nói, hành động hay biểu đạt, hành vi quấy rối đều bị nghiêm cấm nếu xâm hại đến nhân phẩm và an toàn của thuyền viên. Các hành vi này có thể diễn ra giữa các thuyền viên cùng cấp, hoặc từ cấp trên đối với thuyền viên cấp dưới, và có thể biểu hiện dưới nhiều dạng khác nhau.

2.2. Các hình thức quấy rối và phân biệt đối xử với thuyền viên

Thuyền viên có thể là nạn nhân của nhiều hình thức quấy rối, bắt nạt và phân biệt đối xử trên tàu:

- **Bắt nạt và xúc phạm nhân phẩm:** Bao gồm các hành vi lăng mạ, hạ thấp nhân phẩm, chửi bới, đe dọa hoặc cô lập tâm lý. Thuyền viên có thể bị đồng nghiệp hoặc cấp trên gán cho biệt danh miệt thị, buộc làm việc vô lý, truyền đạt mệnh lệnh thô bạo, hoặc nhục mạ công khai. Hiệp hội quốc tế ITF cảnh báo rằng những hành vi này gây ảnh hưởng xấu nghiêm trọng đến sức khỏe tinh thần và hiệu quả công việc của thuyền viên [2].

- **Kỳ thị giới:** Phân biệt đối xử dựa trên giới tính. Ví dụ, nhiều thuyền viên nữ cho biết bị đồng nghiệp nam bắt nạt, bỏ rơi hoặc đòi hỏi cam kết bất bình đẳng. Khảo sát của Marine Log với hơn 1.100 nữ thuyền viên cho thấy 60% từng bị phân biệt đối xử do giới tính trên tàu; 66% cho biết đồng nghiệp nam đã quấy rối hoặc đe dọa đối với họ. Tình trạng này cản trở nữ thuyền viên tiếp cận cơ hội huấn luyện và thăng tiến [3].

- **Quấy rối tình dục:** Theo quy định của Bộ luật Lao động và Nghị định 145/2020/NĐ-CP, quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm các hành vi mang tính chất tình dục (tiếp xúc cơ thể, cử chỉ khiêu dâm), lời nói đùa cợt, đề nghị hoặc ép buộc quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào, hoặc hiển thị tư liệu mang nội dung tình dục nhằm gây khó chịu cho người khác. Trên tàu, hình thức này có thể là tiếp xúc chạm vào vùng cơ thể cá nhân, bình luận khiếm nhã, mời vào cabin riêng,... Một khảo sát quốc tế cho thấy 25% nữ thuyền viên đánh giá quấy rối thể xác, tình dục là vấn đề thường gặp trên tàu.

- **Phân biệt văn hóa và quốc tịch:** Trên tàu quốc tế, thuyền viên nhiều nước chung sống, dẫn đến xung đột văn hóa, ngôn ngữ và đôi khi là kỳ thị dân tộc. Một số thủy thủ có thể bị loại trừ trong giao tiếp, đặt ra tiêu chuẩn kép hoặc thiên vị lao động cho thành viên đến từ vùng khác.

- **Cô lập xã hội:** Tổ chức cuộc sống trên tàu có thể biến thuyền viên trở thành “kẻ ngoài lề” nếu bị cô lập trong sinh hoạt tập thể. Ví dụ, tập thể thuyền viên có thể tránh giao tiếp, không tham gia trò chuyện chung, thậm chí tách phòng để khiến nạn nhân cảm thấy bị ruồng bỏ.

- **Lạm dụng quyền lực:** Thủy thủ trưởng hoặc sĩ quan cao cấp đôi khi lạm quyền để quấy rối, như ép buộc thuyền viên thực hiện lao động cá nhân, đe dọa rút quyền hạn, không chế thông tin trên tàu. Việc sử dụng quyền lực chuyên môn để cưỡng ép hoặc đe dọa có thể diễn ra một cách nghiêm trọng do môi trường xa bờ, thiếu sự giám sát bên ngoài.

Nhìn chung, tất cả các hình thức trên đều xâm phạm quyền được làm việc an toàn, lành mạnh của thuyền viên. Quấy rối ở tàu biển vừa ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền nhân phẩm của từng cá nhân, vừa đe dọa an toàn và tinh thần đồng đội trên tàu.

3. Các vụ việc tiêu biểu quốc tế và tại Việt Nam

Các nghiên cứu và báo cáo quốc tế đều ghi nhận quấy rối trên biển là vấn đề nghiêm trọng. Theo IMO, “nhận thức toàn cầu về bạo lực và quấy rối trên tàu, bao gồm quấy rối tình dục, bắt nạt và tấn công tình dục, đang ngày càng gia tăng”. Một khảo sát do các tổ chức nữ thủy thủ thực hiện cho thấy 60% phụ nữ gặp phải phân biệt đối xử giới, 66% bị đồng nghiệp nam quấy rối, và 25% đánh giá quấy rối thể xác, tình dục là phổ biến trên tàu [4].

Về khía cạnh pháp lý, tại Thụy Điển từng có một vụ án mang tính bước ngoặt: Một nữ học viên thuyền viên người Thụy Điển đã trình báo cảnh sát về việc bị sĩ quan nam quấy rối tình dục trên tàu. Tòa án Thụy

Điển đã kết luận người này có tội và yêu cầu nộp phạt cùng bồi thường cho người bị hại. Vụ việc này cho thấy pháp luật Thụy Điển sẵn sàng truy cứu hình sự hành vi quấy rối trên biển, tạo tiền lệ quan trọng cho quyền lợi thuyền viên.

Ở Mỹ, Đạo luật End Sexual Harassment at Sea Act (2018) (Luật Chấm dứt Quấy rối Tình dục Trên Biển) quy định bất kỳ thuyền viên Mỹ hay tàu mang cờ Mỹ đều phải thông báo mọi sự cố quấy rối/tấn công tình dục cho Lực lượng Tuần duyên (USCG). Theo quy định mới năm 2023, “thực thể chịu trách nhiệm của tàu” phải báo cáo lên USCG ngay khi có bất kỳ khiếu nại hay sự việc quấy rối, tấn công tình dục nào. Hoa Kỳ cũng đặt ra chương trình huấn luyện bắt buộc và đường dây nóng hỗ trợ nạn nhân, nhằm khuyến khích nạn nhân chủ động tố cáo.

Tại Nhật Bản, trong ngành tàu du lịch, phần lớn các hãng đã có chính sách chống quấy rối tình dục (dù thường áp dụng chung cho mọi nhân viên); nhưng các công ty vận tải hàng hóa đa số chưa xây dựng quy định này. Điều này phản ánh mức độ khác biệt trong nhận thức của các chủ tàu ở từng lĩnh vực kinh doanh [6].

Một số vụ việc khác có thể được liệt kê theo phân loại tính chất vụ việc. Cụ thể:

a. Lạm dụng thể chất và tinh thần

Ví dụ vụ thuyền viên Indonesia bị nhốt trong hầm lạnh trên tàu cá ở Ấn Độ Dương (2023) dẫn đến tử vong mà không được điều tra đầy đủ;

b. Phân biệt đối xử và bắt nạt

Như trường hợp một thuyền viên Philippines bị ép làm thêm giờ, bị từ chối chăm sóc y tế trong khi thuyền viên khác không bị đối xử như vậy;

c. Bóc lột lao động và điều kiện làm việc tồi tệ

Tiêu biểu là vụ tàu treo cờ UAE giữ hộ chiếu và không trả lương thuyền viên suốt 6 tháng;

d. Tác động đến sức khỏe tâm thần

Thống kê từ ISWAN cho thấy: Số lượng thuyền viên báo cáo bị lạm dụng, bắt nạt, quấy rối hoặc phân biệt đối xử tăng gần 50% trong quý 1 năm 2023 so với quý trước.

e. Bị bỏ rơi và không được trả lương

Dữ liệu ITF năm 2024 cho thấy số vụ tàu bỏ rơi thuyền viên tăng 33% (158 trường hợp) so với cùng kỳ năm 2023 (119 trường hợp);

f. Lạm dụng trong ngành đánh cá

Ví dụ vụ 18 lao động nhập cư tại Scotland bị coi là nạn nhân nô lệ hiện đại (2023) do chủ tàu thiếu thốn thực phẩm, chăm sóc y tế cho họ.

Tại Việt Nam, thông tin về vụ việc quấy rối thuyền

viên còn khá hạn chế. Chưa có báo cáo chính thức nào về các trường hợp cụ thể được công bố. Tuy nhiên, có thể lưu ý rằng trong ngành khai thác thủy sản đã từng xảy ra các vụ xung đột nghiêm trọng, dù không hẳn mang tính chất quấy rối tình dục (ví dụ: một số vụ thuyền viên Việt Nam xô xát với thuyền trưởng nước ngoài trên tàu cá). Điều này cho thấy môi trường lao động trên biển tiềm ẩn căng thẳng lớn, cần được quản lý chặt chẽ. Thực trạng thiếu số liệu chính thức về quấy rối thuyền viên Việt Nam cũng đồng nghĩa với việc nhiều nạn nhân có thể chưa được ghi nhận đầy đủ trong bức tranh chung [8].

Mặc dù thiếu thống kê, có khoảng gần 30.000 thuyền viên Việt Nam đang làm việc trong và ngoài nước - đây là lực lượng lao động nòng cốt của ngành vận tải biển quốc gia. Việc chưa ghi nhận trường hợp cụ thể nào về quấy rối không đồng nghĩa vấn đề này không tồn tại; trái lại, nó cho thấy khả năng nhiều nạn nhân chưa dám lên tiếng do thiếu cơ chế bảo vệ. Thực tế, một số sự việc nghiêm trọng trong nước cho thấy mức độ căng thẳng trên tàu: chẳng hạn, đã có trường hợp thuyền viên trên tàu cá mâu thuẫn với thuyền trưởng dẫn đến 04 thuyền viên nhảy xuống biển, khiến 03 người mất tích. Dù đây không phải vụ “quấy rối” theo nghĩa thông thường, nó phản ánh nguy cơ xung đột leo thang khi không có kênh hòa giải hay báo cáo hiệu quả. Gần đây, các cơ quan quản lý Việt Nam bắt đầu quan tâm hơn đến vấn đề này: Cục Hàng hải Việt Nam đã kêu gọi xây dựng và thực thi Quy tắc ứng xử trên tàu để chống quấy rối và phân biệt đối xử, đồng thời cam kết nội luật hóa các tiêu chuẩn quốc tế nhằm bảo vệ quyền lợi người đi biển. Đây là tín hiệu cho thấy Việt Nam đã nhận thức được tầm quan trọng của việc phòng chống quấy rối trên tàu, song vẫn rất cần dữ liệu và nghiên cứu đầy đủ hơn về thực trạng quấy rối thuyền viên trong nước.

4. Các công ước quốc tế và nghĩa vụ của Việt Nam

Thứ nhất, Công ước Lao động Hàng hải 2006 (MLC 2006) đã quy định các tiêu chuẩn chung về điều kiện lao động và phúc lợi cho thuyền viên. Việt Nam là thành viên thứ 40 phê chuẩn MLC 2006 và Công ước có hiệu lực với Việt Nam từ ngày 8/5/2014. Điều này có nghĩa là Việt Nam cam kết tuân thủ các tiêu chuẩn MLC như mức tối thiểu cho thuyền viên (về hợp đồng lao động, thời giờ làm việc, điều kiện sinh hoạt, chăm sóc y tế, thủ tục hồi hương,...). Mặc dù MLC chưa có điều khoản riêng về “quấy rối”, các quy định về môi trường làm việc an toàn và tôn trọng quyền lợi thuyền viên ngầm bao hàm trách nhiệm bảo vệ thuyền viên khỏi các hành vi bạo lực, quấy rối.

Đáng chú ý, lãnh đạo ILO-IMO đã đề xuất sửa đổi MLC để bổ sung quy định cấm bạo lực và quấy rối trên tàu. Dự thảo sửa đổi hướng đến việc “định nghĩa và cấm bạo lực và quấy rối trên tàu (bao gồm quấy rối tình dục, bắt nạt, tấn công tình dục) và áp dụng các chính sách, biện pháp ngăn ngừa”. Dự thảo cũng đề ra việc phân định trách nhiệm của các bên: Quốc gia treo cờ, quốc gia có cảng, quốc gia cung cấp lao động, chủ tàu và bản thân thuyền viên, đồng thời củng cố cơ chế khiếu nại hiệu quả (bảo vệ nạn nhân không bị trả thù, bảo mật thông tin). Nếu các sửa đổi này được thông qua, Việt Nam với tư cách thành viên MLC sẽ phải triển khai tương ứng.

Thứ hai, Công ước ILO số 190 (2019) về bạo lực và quấy rối trong thế giới lao động khẳng định “mọi người có quyền được làm việc trong môi trường không bị bạo lực và quấy rối, bao gồm cả bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới”. Dù Việt Nam chưa phê chuẩn C190, các nguyên tắc của Công ước này đã được phản ánh phần nào trong khung pháp lý quốc tế và khuyến nghị ILO-IMO. Ví dụ, ILO/IMO đã phát động chiến dịch nâng cao nhận thức toàn cầu về quấy rối trên biển và đề xuất sửa đổi chương trình đào tạo thuyền viên (STCW) để đưa nội dung về phòng chống quấy rối. Điều này cho thấy hiện nay STCW vẫn chưa có nội dung cụ thể về phòng chống quấy rối trong huấn luyện bắt buộc của thuyền viên, và cần được bổ sung trong thời gian tới. Việt Nam có nghĩa vụ nghiên cứu đưa các tiêu chuẩn của C190 (nếu gia nhập) vào luật trong nước nhằm tăng cường bảo vệ người lao động hàng hải.

Thứ ba, Hướng dẫn phi ràng buộc của IMO/ILO cùng các văn bản quốc tế khác cũng đề ra khuyến nghị về phòng chống quấy rối trên biển. Chẳng hạn, nhóm công tác tam giác ILO/IMO (JTWG) khuyến nghị tất cả tàu và quốc gia cần đưa vấn đề này vào Hệ thống Quản lý An toàn (ISM Code) của tàu, bao gồm chính sách hỗ trợ nạn nhân, chống trả thù và rà soát rủi ro liên quan. Nhóm cũng đề xuất huấn luyện bắt buộc cho thuyền viên về quấy rối, và yêu cầu các quốc gia treo cờ thu hồi chứng chỉ chuyên môn của người phạm tội tấn công tình dục. Tóm lại, Việt Nam là thành viên của ILO và IMO nên tiếp cận các hướng dẫn mới nhất này, dù chúng chưa mang tính pháp lý bắt buộc nhưng thể hiện xu hướng chung trên thế giới.

5. Nội luật hóa các cam kết về phòng chống quấy rối tại Việt Nam để thực thi cam kết quốc tế, Việt Nam đã ban hành các luật liên quan đến lao động và bình đẳng

Để thực thi các cam kết quốc tế, Việt Nam đã ban hành một số văn bản pháp luật liên quan đến lao động

và bình đẳng giới:

- **Bộ luật Hàng hải 2015:** Luật này chủ yếu quy định khung pháp lý chuyên môn về hoạt động hàng hải (điều kiện tàu, đăng ký tàu, vai trò thuyền trưởng,...). Hiện chưa có điều khoản cụ thể nào về quấy rối hay bảo vệ nhân phẩm thuyền viên. Ví dụ, luật chưa đặt ra yêu cầu về chính sách ứng xử trên tàu hay cơ chế tiếp nhận khiếu nại của thuyền viên. (Các điều 216-219 BLHH 2015 cho thấy Quốc hội mới chỉ đề cập chung đến giải quyết khiếu nại của thuyền viên). Như Bộ Giao thông Vận tải trong một báo cáo năm 2014 (nay là Bộ Xây dựng) cho biết, pháp luật Việt Nam vẫn phải nội luật hoá nhiều yêu cầu của MLC 2006, bao gồm các nội dung còn thiếu như tiêu chuẩn sinh hoạt, vệ sinh và thủ tục giải quyết khiếu nại của thuyền viên.

- **Bộ luật Lao động 2019:** Điều 118 khoản 2 điểm d yêu cầu người sử dụng lao động ban hành nội quy lao động có nội dung “phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; thủ tục xử lý hành vi quấy rối”. Quy định này có thể áp dụng cho các công ty hàng hải tuyển dụng thuyền viên. Tuy nhiên, có hai điểm cần lưu ý: (i) Luật Lao động chỉ mới yêu cầu doanh nghiệp quy định trong nội quy, chưa có chế tài cụ thể xử lý trực tiếp hành vi quấy rối xảy ra trên tàu; (ii) Thuyền viên làm việc dài ngày ngoài khơi, nên cơ chế giám sát việc thi hành nội quy trên tàu còn mơ hồ. Tóm lại, Bộ luật Lao động đã ghi nhận khái niệm quấy rối và yêu cầu phòng chống ở cấp doanh nghiệp nhưng chưa thực sự chi phối điều kiện lao động tại tàu biển [9].

- **Luật Bình đẳng giới 2006:** Luật này khẳng định nguyên tắc bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực của đời sống, nhưng không đưa ra định nghĩa hay biện pháp cụ thể về quấy rối tình dục nơi làm việc. Luật Bình đẳng giới chỉ mang tính định hướng chung, không thay thế được các quy định chuyên sâu của luật lao động về chống phân biệt đối xử và quấy rối tại nơi làm việc.

- **Luật Phòng chống bạo lực gia đình 2022:** Mặc dù luật này mới ban hành, phạm vi điều chỉnh chỉ giới hạn trong quan hệ gia đình hoặc những người có quan hệ gia đình. Khái niệm “bạo lực gia đình” không áp dụng cho bối cảnh quan hệ lao động trên tàu, do đó luật này không điều chỉnh vấn đề quấy rối trong môi trường hàng hải.

Nhìn chung, pháp luật Việt Nam hiện mới có các quy định nền tảng ban đầu về phòng chống quấy rối tình dục nơi làm việc (trong Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn) nhưng hầu như chưa có quy định nào đặc thù cho lĩnh vực hàng hải [10]. Môi trường sinh hoạt và làm việc trên tàu có

tính chất đặc thù (tuân theo Bộ luật Hàng hải) mà các luật hiện hành chưa đề cập đầy đủ. Các quyền lợi tiếp cận công lý của thuyền viên - như quyền làm việc trong môi trường tôn trọng, quyền khiếu nại một cách rõ ràng và được người sử dụng lao động bảo vệ khi tố cáo - hiện chưa được đảm bảo rõ trong hệ thống văn bản hiện tại.

6. Thực tiễn thực thi pháp luật về quấy rối trên tàu biển tại Việt Nam

Thứ nhất, về phương diện quản lý nhà nước, hiện chưa có cơ quan hay bộ phận chuyên trách giám sát vấn đề quấy rối trên tàu biển. Cục Hàng hải và Đường thủy Việt Nam, Cục Việc làm và các cơ quan liên quan hiện chủ yếu tập trung quản lý kỹ thuật tàu, điều kiện hành nghề thuyền viên và an toàn lao động cơ bản (theo các quy định MLC về thời gian làm việc, an toàn vệ sinh lao động). Pháp luật hoặc chương trình về thanh tra, giám sát riêng đối với hành vi bạo lực/quấy rối trong môi trường hàng hải chưa được quy định đầy đủ. Bên cạnh đó, nhiều đầu mối quản lý (Bộ Xây dựng, Bộ Nội vụ, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) cho đến nay đều chưa xây dựng hướng dẫn hoặc kế hoạch đào tạo cụ thể liên quan đến việc bảo vệ nhân phẩm thuyền viên trên biển.

Thứ hai, dưới góc độ đào tạo và huấn luyện, nội dung đào tạo thuyền viên (theo chuẩn STCW) hiện chỉ tập trung vào an toàn kỹ thuật và an toàn lao động truyền thống (hóa chất, cứu nạn, phòng cháy, sức khỏe nghề nghiệp,...). Các khóa huấn luyện bắt buộc về phòng chống quấy rối hoặc duy trì môi trường làm việc tôn trọng chưa được thiết kế trong chương trình huấn luyện tiêu chuẩn của thuyền viên. Đề xuất gần đây của IMO đã khuyến nghị sửa đổi STCW để bổ sung nội dung cơ bản về “bạo lực và quấy rối, bao gồm quấy rối tình dục, bắt nạt và tấn công tình dục” cũng như cách ứng phó. Việt Nam cần sớm tiếp nhận khuyến cáo này bằng cách cập nhật chương trình huấn luyện thuyền viên (ví dụ, bổ sung nội dung về an toàn tâm lý, kỹ năng báo cáo và ứng xử tình huống quấy rối).

Thứ ba, về cơ chế khiếu nại, theo MLC 2006, thuyền viên có quyền khiếu nại lên cơ quan có thẩm quyền tại cảng cập (cơ quan tiếp nhận khiếu nại thuyền viên tại quốc gia có cảng). Trên thực tế, tại Việt Nam cơ chế chưa được hình thành rõ ràng. Thuyền viên hiện chỉ có thể than phiền với chủ tàu, hoặc phản ánh tới cơ quan chức năng như Sở Nội vụ hoặc Cảng vụ Hàng hải và Đường thủy nơi tàu cập bến, nhưng do đặc thù công việc xa bờ nên quy trình còn rất không rõ ràng. Hướng dẫn của MLC về quy trình khiếu nại đòi hỏi phải bảo vệ nạn nhân khỏi bị trả thù và giữ bí

mật thông tin, nhưng Việt Nam hiện vẫn chưa có quy định cụ thể về việc này. Như chính Bộ Xây dựng từng thừa nhận, pháp luật Việt Nam “chưa có quy định về thủ tục giải quyết khiếu nại của thuyền viên ở trên tàu, ở trên bờ”. Đây là kẽ hở lớn khiến nhiều nạn nhân e ngại, không dám tố cáo vì thiếu điểm tựa pháp lý và sợ bị trả thù.

Thứ tư, về vai trò của doanh nghiệp, các công ty vận tải biển Việt Nam hiện có trách nhiệm ban hành nội quy lao động (áp dụng cho thuyền viên trên tàu) và thực hiện các quy định về bảo hiểm xã hội, an toàn - vệ sinh lao động. Tuy nhiên, việc triển khai cụ thể nội dung chống quấy rối trong nội quy lao động còn rất hạn chế. Theo hướng dẫn của ITF, công ty cần khuyến khích thuyền viên tố cáo sớm và duy trì thủ tục giải quyết công bằng, đảm bảo bí mật, ngăn chặn trả thù người tố cáo. Ngoài ra, nghiệp đoàn Nautilus (Thụy Điển/Anh) khuyến nghị các hãng tàu xây dựng chính sách bảo vệ thuyền viên khỏi lạm dụng và quấy rối, phù hợp với quy định của MLC. Ở Việt Nam, các doanh nghiệp vận tải biển chưa có bộ quy tắc ứng xử riêng hay đường dây nóng (hotline) chuyên biệt để hỗ trợ thuyền viên; mức độ chia sẻ thông tin giữa doanh nghiệp với cơ quan chức năng (ví dụ giữa công ty với Cảng vụ, Bộ Xây dựng) về các vụ việc quấy rối cũng còn rất thấp. Công tác đào tạo nội bộ về quyền của thuyền viên và cách phòng chống quấy rối hầu như chưa được quan tâm thực hiện.

Tóm lại, công tác thực thi các quy định liên quan đến quấy rối trên tàu tại Việt Nam vẫn còn lỏng lẻo: cơ quan quản lý nhà nước chưa tập trung xử lý vấn đề, đội ngũ thuyền viên và chủ tàu chưa được trang bị đầy đủ nhận thức và kỹ năng phòng chống, và cơ chế khiếu nại của thuyền viên hầu như không hiệu quả. Nhiều biện pháp tốt từ quốc tế (đào tạo bắt buộc, chế tài xử lý nghiêm, hỗ trợ nạn nhân,...) vẫn chưa được áp dụng triệt để ở Việt Nam.

7. So sánh mô hình thực thi ở một số quốc gia

Bốn quốc gia tiêu biểu được phân tích gồm: Hoa Kỳ, Vương quốc Anh, Thụy Điển và Nhật Bản - đây đều là những nước đã có bước đi nhất định trong chống quấy rối thuyền viên. Mỗi nước có cách tiếp cận khác nhau, phản ánh hệ thống pháp luật và văn hóa lao động riêng.

Về khung pháp luật, Mỹ đã ban hành luật chuyên biệt là End Sexual Harassment at Sea Act 2018 nhằm nghiêm cấm quấy rối trên tàu, đồng thời quy định nghĩa vụ báo cáo bắt buộc và áp dụng chế tài hình sự đối với các hành vi quấy rối hoặc tấn công tình dục. Trong khi đó, tại Vương Quốc Anh tuy không có luật

riêng cho hàng hải nhưng là quốc gia đầu tiên nội luật hóa đầy đủ Công ước Lao động Hàng hải (MLC 2006), đồng thời áp dụng các quy định chung về bình đẳng và an toàn lao động cho thuyền viên. Thụy Điển cũng chưa có luật chuyên biệt về quấy rối trên tàu, song hệ thống luật hình sự và luật bình đẳng giới cho phép truy tố các hành vi quấy rối tình dục, kể cả khi xảy ra ngoài khơi. Trái lại, Nhật Bản hiện chỉ dựa vào luật lao động chung và các quy tắc tự nguyện trong ngành hàng hải, chưa có khung pháp lý bắt buộc liên quan đến quấy rối trên tàu biển.

Về cơ chế tố cáo và xử lý, Mỹ áp dụng cơ chế bắt buộc, yêu cầu chủ tàu báo cáo mọi khiếu nại quấy rối hoặc tấn công tình dục lên Lực lượng Bảo vệ Bờ biển Hoa Kỳ (USCG), với hệ thống tiếp nhận 24/7 và đường dây nóng quốc gia cho phép báo cáo ẩn danh. Những vụ nghiêm trọng có thể bị truy tố ở cấp liên bang. Trong khi đó, tại Anh, cơ chế mang tính tự nguyện và quy phạm mềm, không có cơ quan chuyên trách như USCG; thuyền viên có thể khiếu nại qua hệ thống kiểm tra nhà nước cảng hoặc thông qua nghiệp đoàn Nautilus. Thụy Điển có cơ chế hình sự và hành chính rõ ràng: Thuyền viên có thể trực tiếp tố cáo với cảnh sát hoặc thanh tra lao động khi tàu cập cảng, và các cơ quan hàng hải sẽ phối hợp với viện công tố nếu có báo cáo. Ngược lại, Nhật Bản thường giải quyết các vụ việc nội bộ trong công ty; do ảnh hưởng văn hóa doanh nghiệp, thuyền viên ít khi báo cáo ra bên ngoài và không có kênh tố cáo đặc thù trong lĩnh vực hàng hải.

Về đào tạo và nâng cao nhận thức, Mỹ quy định bắt buộc huấn luyện định kỳ về chống quấy rối cho thuyền viên và sĩ quan theo luật năm 2018 và quy định của USCG năm 2023, đồng thời yêu cầu các học viện hàng hải tích hợp nội dung này vào chương trình đào tạo. Bên cạnh đó, còn có chiến dịch truyền thông hằng năm với khẩu hiệu “Tàu không quấy rối”. Trong khi đó, ở Anh, việc đào tạo không bắt buộc bởi luật, nhưng các tổ chức như Nautilus tích cực tổ chức hội thảo, phát tài liệu và khuyến khích doanh nghiệp triển khai đào tạo nội bộ về ứng xử và báo cáo quấy rối. Tại Thụy Điển, cả nhà nước và nghiệp đoàn đều thường xuyên tổ chức các khóa tập huấn về bình đẳng giới, đồng thời khuyến khích công ty đưa nội dung này vào đào tạo định kỳ cho thuyền viên. Trong khi đó, Nhật Bản chủ yếu áp dụng hình thức tự nguyện, với một số hãng tàu du lịch lớn có chương trình đào tạo ứng xử, nhưng trong vận tải hàng hóa thì phần lớn chưa triển khai bài bản. Nhận thức xã hội về quấy rối trong môi trường làm việc còn nhạy cảm, khiến cho hoạt động đào tạo vẫn chưa phổ biến rộng rãi.

Về hỗ trợ và bảo vệ nạn nhân, Mỹ có thiết lập đường dây nóng quốc gia và quỹ hỗ trợ nạn nhân, đồng thời đảm bảo quyền được tư vấn pháp lý, hỗ trợ y tế và tâm lý cho thuyền viên bị quấy rối; pháp luật còn bảo vệ người tố cáo khỏi nguy cơ bị sa thải hoặc trả thù bất hợp pháp. Trong khi đó, tại Anh, các nghiệp đoàn và tổ chức phi chính phủ như ISWAN cung cấp dịch vụ tư vấn 24/7 qua đường dây SeafarerHelp và hỗ trợ tại các trung tâm phúc lợi cảng, tuy nhiên vẫn chưa có chương trình hỗ trợ chuyên biệt từ chính phủ. Thụy Điển có chính sách toàn diện hơn, với sự tài trợ từ chính phủ cho các trung tâm hỗ trợ tại cảng, cung cấp chỗ ở khẩn cấp, tư vấn pháp lý và hỗ trợ nạn nhân trong quá trình tố tụng; nạn nhân cũng được pháp luật bảo vệ khỏi trả thù và có quyền yêu cầu bồi thường. Trong khi đó, Nhật Bản chưa có cơ chế hỗ trợ chuyên sâu, nạn nhân chủ yếu trông cậy vào công ty hoặc gia đình; một số hiệp hội có cung cấp tư vấn tâm lý qua điện thoại, nhưng thiếu quy định rõ ràng về bảo vệ danh tính người tố cáo, khiến nhiều thuyền viên chọn cách im lặng.

Về vai trò của doanh nghiệp, Mỹ quy định bắt buộc các công ty phải ban hành chính sách “không khoan nhượng” với quấy rối, thiết lập quy trình khiếu nại nội bộ rõ ràng, và phải báo cáo định kỳ với cơ quan chức năng; nếu không tuân thủ, sẽ bị xử phạt hành chính hoặc cấm hoạt động. Trong khi đó, ở Anh, nhiều công ty tự nguyện xây dựng quy tắc ứng xử chống quấy rối và kênh khiếu nại nội bộ do chịu áp lực từ nghiệp đoàn và khách hàng; mặc dù không bắt buộc bởi pháp luật, việc làm này giúp nâng cao uy tín doanh nghiệp và giảm rủi ro pháp lý. Tại Thụy Điển, các doanh nghiệp thường tích cực hợp tác với công đoàn để đưa nội dung chống quấy rối vào thỏa ước lao động tập thể; nhiều công ty cam kết chế tài nghiêm khắc với nhân viên vi phạm. Trái lại, phần lớn doanh nghiệp Nhật Bản còn thụ động và né tránh vấn đề này, đặc biệt trong ngành hàng hải nội địa; chỉ một số công ty lớn có vốn quốc tế mới ban hành quy định cụ thể. Văn hóa doanh nghiệp coi trọng thứ bậc và tôn ti khiến thuyền viên trẻ khó lên tiếng, dù một số hiệp hội có khuyến cáo thiết lập kênh phản ánh ẩn danh nhưng chưa được phổ biến rộng rãi.

Qua so sánh có thể thấy, các quốc gia trên đều đã nhận diện quấy rối trên biển là vấn đề nghiêm trọng ảnh hưởng đến an toàn lao động, nhưng cách thức ứng phó có sự khác biệt rõ rệt. Hoa Kỳ áp dụng mô hình tiếp cận pháp lý mạnh mẽ, với luật chuyên biệt và sự tham gia trực tiếp của cơ quan công quyền (USCG) trong giám sát và thực thi - đảm bảo tính răn đe cao nhưng đòi hỏi nguồn lực lớn và hệ thống báo cáo chặt

chê. Anh và phần nào Thụy Điển nhấn mạnh các biện pháp quản lý và quyền con người - thông qua việc lồng ghép các yêu cầu vào quy phạm kỹ thuật (ISM Code), phát huy vai trò nghiệp đoàn và sử dụng khung pháp luật lao động chung để xử lý vi phạm; cách này tạo sự đồng thuận xã hội cao nhưng phụ thuộc nhiều vào nhận thức và văn hóa tuân thủ của doanh nghiệp. Nhật Bản cho thấy nếu thiếu sức ép pháp lý và văn hóa doanh nghiệp chưa cởi mở, vấn nạn quấy rối có thể chưa được giải quyết hiệu quả - các biện pháp chủ yếu mang tính tự nguyện sẽ khó phát huy nếu người lao động e ngại phản ánh.

Đối với Việt Nam, việc lựa chọn mô hình cần cân nhắc điều kiện thực tiễn: Hệ thống pháp luật nước ta về lao động hàng hải còn thiếu, nhận thức của chủ tàu và thuyền viên về quấy rối chưa cao, và vai trò của tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp còn mờ nhạt. Vì vậy, một mô hình kết hợp sẽ phù hợp nhất: Việt Nam cần xây dựng khung pháp luật rõ ràng, có tính cưỡng chế (học tập hướng tiếp cận của Mỹ) để lấp đầy khoảng trống hiện nay, đồng thời đẩy mạnh các biện pháp phi luật pháp như đào tạo, truyền thông, phát huy vai trò công đoàn, nghiệp đoàn (theo hướng Anh, Thụy Điển) để thay đổi văn hóa và nhận thức. Mô hình hỗn hợp này vừa đảm bảo có chế tài đủ mạnh, vừa tạo sự đồng thuận và thay đổi từ bên trong ngành. Tất nhiên, Việt Nam cũng phải tính đến các thách thức khi áp dụng: ví dụ, áp dụng kiểu Hoa Kỳ đòi hỏi cơ quan thực thi chuyên trách và ngân sách, trong khi triển khai kiểu Anh/Thụy Điển đòi hỏi nâng cao năng lực cho công đoàn và ý thức của doanh nghiệp - những điều vốn đang yếu ở nước ta. Các phân tích này sẽ được cụ thể hóa trong phần khuyến nghị dưới đây.

8. Khuyến nghị chính sách cho Việt Nam

Từ các phân tích trên, có thể đề xuất một số định hướng và giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi, bảo vệ thuyền viên trước hành vi quấy rối trên tàu biển. Các khuyến nghị được chia thành các nhóm chính sách sau, đồng thời đánh giá sơ bộ những khó khăn có thể gặp trong quá trình triển khai:

Thứ nhất, về hoàn thiện khung pháp luật - (cải cách pháp luật):

- Ban hành văn bản pháp luật chuyên ngành về lao động hàng hải: Chính phủ nên ban hành Nghị định riêng về lao động hàng hải (hoặc sửa đổi Nghị định 121/2014/NĐ-CP) quy định chi tiết trách nhiệm của các bên (chủ tàu, thuyền trưởng, công ty cung ứng lao động, cảng vụ, cơ quan quản lý nhà nước) trong phòng chống quấy rối trên tàu; trong đó mở rộng các quy

định của Bộ luật Lao động về nội quy lao động và xử lý vi phạm để áp dụng riêng cho thuyền viên. Nghị định cũng cần bổ sung quy định cho phép thu hồi hoặc đình chỉ chứng chỉ hành nghề thuyền viên nếu cá nhân bị kết luận có hành vi quấy rối hoặc tấn công tình dục nghiêm trọng (phù hợp với đề xuất sửa đổi STCW của IMO và thông lệ quốc tế).

- Sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động và các luật liên quan: Xem xét sửa đổi Bộ luật Lao động để liệt kê hành vi quấy rối là một vi phạm kỷ luật lao động nghiêm trọng; quy định rõ chế tài xử lý (kỷ luật sa thải, phạt hành chính hoặc truy cứu hình sự nếu đủ yếu tố cấu thành tội phạm tương tự tội “xâm hại tình dục”). Bên cạnh đó, nghiên cứu bổ sung nội dung về lao động hàng hải trong Luật An toàn vệ sinh lao động hoặc Luật Hàng hải, nhấn mạnh yêu cầu đảm bảo môi trường làm việc không quấy rối, phân biệt đối xử trên tàu. Ngoài ra, Việt Nam nên xem xét phê chuẩn Công ước ILO số 190 (nếu chưa) để cụ thể hóa nghĩa vụ chống bạo lực, quấy rối trong luật quốc gia; qua đó tích hợp các khái niệm mới như bạo lực trên cơ sở giới vào hệ thống pháp luật (Luật Lao động, Luật Bình đẳng giới,...).

Rào cản: Việc ban hành/sửa luật có thể gặp trở ngại do quy trình lập pháp kéo dài; cần sự phối hợp liên bộ. Ngoài ra, nhận thức chưa đầy đủ có thể khiến ưu tiên cho vấn đề này chưa cao, dẫn đến chậm sửa luật. Cần vận động, nêu bật tính cấp thiết bằng các nghiên cứu và bằng chứng thuyết phục.)

Thứ hai, về tổ chức thể chế và tăng cường giám sát - (cải cách tổ chức):

- Thiết lập cơ chế phối hợp và cơ quan đầu mối: Cần phân công rõ trách nhiệm giữa các cơ quan: Bộ Xây dựng (Cục Hàng hải và Đường thủy) chịu trách nhiệm chính giám sát việc thực hiện MLC và an toàn trên tàu, phối hợp với Bộ Nội vụ (Thanh tra lao động) để thanh tra các vấn đề liên quan đến điều kiện làm việc và xử lý khiếu nại của thuyền viên. Có thể xem xét thành lập một bộ phận chuyên trách (hoặc nhóm công tác liên ngành) về bảo vệ thuyền viên trong Cục Hàng hải và Đường thủy Việt Nam, làm đầu mối tiếp nhận phản ánh và tham mưu chính sách về phòng chống quấy rối. Đồng thời, yêu cầu các Cảng vụ Hàng hải tại các khu vực cảng biển thiết lập đầu mối tiếp nhận khiếu nại của thuyền viên (bao gồm thuyền viên Việt Nam lẫn thuyền viên nước ngoài trên tàu vào cảng Việt Nam).

- Đào tạo và nâng cao năng lực cho cán bộ giám sát: Tổ chức các khóa huấn luyện chuyên đề cho thanh tra lao động, thanh tra hàng hải, cán bộ Cảng vụ về

kiến thức pháp luật và kỹ năng xử lý trường hợp quấy rối. Các cán bộ này cần được tập huấn để nhận biết dấu hiệu quấy rối, quy trình thu thập chứng cứ, cũng như kỹ năng tiếp xúc nạn nhân một cách nhạy cảm. Điều này giúp bảo đảm khi có vụ việc, cơ quan chức năng có đủ năng lực can thiệp hiệu quả.

- Tăng cường kiểm tra định kỳ và lồng ghép nội dung quấy rối vào hoạt động thanh tra: Cục Hàng hải và Đường thủy nên chỉ đạo tích hợp nội dung kiểm tra việc thực hiện quy định chống quấy rối vào các đợt kiểm tra tàu (Port State Control) và kiểm tra cấp chứng nhận MLC. Ví dụ, khi kiểm tra cảng vụ, cần đánh giá điều kiện sinh hoạt của thuyền viên và kiểm tra xem trên tàu có thiết lập quy trình khiếu nại rõ ràng hay không. Thanh tra lao động địa phương tại các cảng cũng nên được trao quyền kiểm tra việc doanh nghiệp vận tải biển thực hiện cam kết phòng chống quấy rối đối với thuyền viên của mình.

- Chiến dịch nâng cao nhận thức cấp quốc gia: Phối hợp với ILO/IMO và các tổ chức quốc tế để tổ chức các chiến dịch truyền thông về quấy rối trong hàng hải. Ví dụ, phát động tuần lễ “Nói không với quấy rối trên tàu biển” nhân Ngày Thuyền viên (25/6) hàng năm, như chủ đề “My harassment-free ship” năm 2025 mà IMO đề xuất. Thông qua hội thảo, áp phích, video đào tạo, truyền thông rộng rãi tới thuyền viên, chủ tàu và cộng đồng hàng hải về chính sách “không khoan nhượng” với quấy rối. Khuyến khích doanh nghiệp hưởng ứng bằng các cam kết công khai.

Rào cản: Việc thành lập bộ phận chuyên trách đòi hỏi nhân lực và ngân sách; cần sự ủng hộ từ cấp lãnh đạo. Thanh tra nhiều nội dung hơn có thể bị doanh nghiệp phản ứng vì lo tăng chi phí, thời gian neo đậu. Do đó phải làm từng bước, kết hợp hướng dẫn để doanh nghiệp hiểu lợi ích lâu dài.

Thứ ba, về đào tạo và nâng cao nhận thức - (đào tạo - tuyên truyền):

- Đưa nội dung phòng chống quấy rối vào chương trình huấn luyện thuyền viên: Khi IMO chính thức thông qua sửa đổi STCW về quấy rối, Việt Nam cần cập nhật ngay vào giáo trình huấn luyện sơ cấp và định kỳ cho thuyền viên. Trước mắt, Cục Hàng hải có thể phối hợp với các trường Đại học/Cao đẳng Hàng hải bổ sung học phần hoặc chuyên đề về kỹ năng ứng xử và văn hóa làm việc tôn trọng trên tàu, cách nhận diện và phản ứng khi bị quấy rối. Đối với thuyền trưởng và sĩ quan quản lý, cần có khóa bồi dưỡng riêng về quản lý nhân sự và giải quyết xung đột trên tàu, nhấn mạnh trách nhiệm của chỉ huy tàu trong việc ngăn chặn và xử lý các hành vi quấy rối trong thủy thủ đoàn.

- Các chương trình tập huấn và chia sẻ kinh nghiệm: Tổ chức các buổi workshop, tọa đàm cho thuyền viên (cả nam và nữ) để thảo luận mở về vấn đề quấy rối - điều này giúp phá vỡ e ngại, tạo không gian cho thuyền viên chia sẻ câu chuyện và học hỏi kỹ năng đối phó. Mời chuyên gia tâm lý, chuyên gia pháp lý tham gia hướng dẫn cách tự bảo vệ và cách tố cáo an toàn. Ngoài ra, nên mời những thuyền trưởng, sĩ quan giàu kinh nghiệm (những “người lãnh đạo tích cực”) nói về tầm quan trọng của văn hóa làm việc tôn trọng, đề đội ngũ quản lý trẻ noi gương.

- Truyền thông liên tục trong doanh nghiệp: Doanh nghiệp vận tải biển cần lồng ghép nội dung chống quấy rối vào các khóa đào tạo nội bộ và buổi sinh hoạt định kỳ. Chương trình định hướng cho thuyền viên mới nên có mục về nhận diện các hành vi quấy rối và kênh báo cáo. Định kỳ hàng năm, công ty có thể tổ chức đào tạo lại (refresher) về chủ đề này, kết hợp phổ biến các quy định pháp luật mới. Bên cạnh đó, cần đào tạo riêng cho đội ngũ chỉ huy, quản lý tàu về kỹ năng quản trị mâu thuẫn, ứng xử với thuyền viên một cách chuyên nghiệp để ngăn ngừa nguy cơ lạm dụng quyền lực.

Rào cản: Văn hóa e dè, ngại trao đổi về chủ đề nhạy cảm có thể khiến thuyền viên không hào hứng tham gia đào tạo. Cần thiết kế nội dung thực tiễn, ngắn gọn, mời chuyên gia có uy tín dẫn dắt để thu hút. Chi phí đào tạo cũng là vấn đề với doanh nghiệp nhỏ - có thể khuyến khích bằng cách lồng ghép vào đào tạo an toàn bắt buộc để giảm phát sinh.

Thứ tư, về cơ chế hỗ trợ và khuyến khích tố cáo - (cơ chế hỗ trợ nạn nhân):

- Thiết lập đường dây nóng và hệ thống phản ánh ẩn danh: Bộ Xây dựng (hoặc Hiệp hội Chủ tàu) nên thiết lập một đường dây nóng quốc gia để tiếp nhận khiếu nại của thuyền viên về quấy rối và bạo lực. Đường dây này nên có kênh điện thoại và kênh trực tuyến (website, ứng dụng di động) để thuyền viên dễ dàng tiếp cận mọi lúc, mọi nơi, kể cả ẩn danh. Có thể phối hợp với Cục Hàng hải và Đường thủy hoặc một tổ chức xã hội (như Hội nghề nghiệp) để vận hành đường dây nóng, đảm bảo chuyên nghiệp và bảo mật. Công nghệ số cần được tận dụng: Xây dựng nền tảng trực tuyến bảo mật để thuyền viên gửi phản ánh ẩn danh, tương tự các hệ thống “report abuse” trong ngành hàng không, giúp nạn nhân báo cáo mà không sợ lộ danh tính.

- Xây dựng quy trình xử lý khiếu nại hiệu quả trên tàu và dưới đất: Theo hướng dẫn của ITF, mỗi công ty vận tải biển cần ban hành quy trình tiếp nhận và giải quyết khiếu nại nội bộ đối với các vụ quấy rối. Quy

trình này phải đảm bảo tính bảo mật cho người tố cáo và ngăn ngừa trả đũa. Ví dụ: Quy định việc tiếp nhận báo cáo có thể thông qua một cán bộ độc lập trên tàu (có thể là đại diện công đoàn hoặc sĩ quan không liên quan trực tiếp), người này sẽ chuyển thông tin đến bộ phận nhân sự hoặc pháp chế của công ty để xử lý. Khi tàu cập cảng, thuyền viên cần được tạo điều kiện gặp đại diện công ty hoặc cơ quan chức năng để nộp đơn khiếu nại chính thức nếu muốn. Quy trình phải nêu rõ các bước điều tra, hình thức kỷ luật tạm thời (như tách người bị tố cáo ra khỏi vị trí có thể gây hại thêm), cũng như thời hạn xử lý để nạn nhân biết tiến độ.

- Hỗ trợ toàn diện cho nạn nhân: Thiết lập cơ chế hỗ trợ về y tế, tâm lý và pháp lý cho thuyền viên là nạn nhân. Cụ thể, Bộ Xây dựng có thể làm việc với các công ty bảo hiểm để bổ sung phạm vi bảo hiểm sức khỏe/tai nạn cho thuyền viên bao gồm chi trả chi phí tư vấn tâm lý trong trường hợp họ bị sang chấn do quấy rối. Các bệnh viện hoặc trung tâm y tế hàng hải cần có nhân sự tư vấn tâm lý cơ bản. Về pháp lý, cần có hướng dẫn để nạn nhân biết quyền khởi kiện hoặc yêu cầu xử lý hình sự (theo Bộ luật Lao động, Bộ luật Hình sự) khi vụ việc nghiêm trọng. Công đoàn hoặc luật sư (có thể do công ty mời) nên hỗ trợ nạn nhân trong quá trình thu thập chứng cứ và làm việc với cơ quan chức năng.

- Ứng dụng công nghệ giám sát phòng ngừa: Nghiên cứu trang bị camera giám sát tại các khu vực chung trên tàu (hành lang, phòng sinh hoạt chung, buồng công tác) - dĩ nhiên phải cân bằng với quyền riêng tư, nhưng camera ở nơi công cộng có thể giúp răn đe hành vi bạo lực và cung cấp bằng chứng khi cần. Ngoài ra, xem xét triển khai các ứng dụng di động cho thuyền viên, qua đó họ có thể ghi lại (ghi âm, ghi hình) khi bị quấy rối và tự động gửi đến máy chủ bảo mật của công ty hoặc cơ quan chức năng. Đây là biện pháp kỹ thuật hỗ trợ nạn nhân thu thập chứng cứ an toàn, phòng trường hợp thiết bị cá nhân bị thu giữ hoặc dữ liệu bị xóa.

Rào cản: Việc vận hành đường dây nóng và hỗ trợ đa lĩnh vực đòi hỏi kinh phí và nhân lực. Cần huy động nguồn lực từ cả nhà nước, doanh nghiệp và tổ chức quốc tế. Nạn nhân có thể vẫn e ngại sử dụng đường dây nóng nếu không tin tưởng tính bảo mật - do đó phải làm tốt khâu giữ bí mật, có thể ủy quyền cho bên thứ ba đáng tin cậy vận hành. Lắp camera trên tàu cũng tốn chi phí và có thể bị phản đối nếu thuyền viên cho là bị giám sát quá mức; cần giới hạn phạm vi lắp đặt hợp lý và giải thích mục đích rõ ràng.

Thứ năm, về vai trò của doanh nghiệp và công đoàn - (vai trò doanh nghiệp - công đoàn):

- Xây dựng văn hóa “zero tolerance” trong từng doanh nghiệp: Mỗi công ty vận tải biển cần ban hành Cam kết không khoan nhượng với quấy rối trong đơn vị mình. Điều này có thể thể hiện qua việc sửa đổi nội quy lao động, bổ sung các điều khoản rõ ràng về cấm quấy rối, bắt nạt; quy định cụ thể quy trình kỷ luật nội bộ đối với người vi phạm. Lãnh đạo doanh nghiệp phải thể hiện cam kết bằng cách truyền thông thông điệp này đến mọi cấp quản lý và thuyền viên. Các thỏa ước lao động tập thể (nếu có công đoàn cơ sở) nên đưa nội dung chống quấy rối vào, tham khảo các mẫu thỏa ước của ITF đã có điều khoản liên quan. Đặc biệt, doanh nghiệp cần tạo môi trường khuyến khích thuyền viên báo cáo sớm nếu có vấn đề - ví dụ thiết lập hòm thư góp ý kín, hoặc chỉ định một người liên lạc mà thuyền viên tin cậy (trên tàu hoặc dưới đất) để tiếp nhận phản ánh mà không sợ bị trả đũa.

- Tổ chức đào tạo nội bộ thường xuyên: Doanh nghiệp chủ động phối hợp với các chuyên gia hoặc tổ chức phi chính phủ để huấn luyện thuyền viên về các kỹ năng mềm: kỹ năng giao tiếp đa văn hóa, kỹ năng làm việc nhóm trong môi trường cô lập, cách ứng xử khi xảy ra mâu thuẫn. Đồng thời, đào tạo cho đội ngũ thuyền trưởng, máy trưởng về nghệ thuật lãnh đạo không bạo lực, quản lý stress và xung đột. Việc đào tạo này không chỉ phòng ngừa quấy rối mà còn nâng cao hiệu quả làm việc chung của toàn tàu. Công ty cũng nên khuyến khích thuyền viên nữ tham gia các khóa đào tạo nâng cao để tự tin hơn trong môi trường nam giới chiếm đa số.

- Phát huy vai trò của công đoàn và tổ chức nghề nghiệp: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Công đoàn ngành Giao thông Vận tải (hoặc công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp lớn) cần tham gia tích cực hơn. Công đoàn có thể đóng vai trò kênh độc lập để thuyền viên phản ánh khi họ e ngại thông qua kênh công ty. Chẳng hạn, thiết lập tổ công tác công đoàn có đường dây điện thoại riêng tiếp nhận phản ánh của thuyền viên và bảo vệ danh tính của họ, sau đó làm việc với doanh nghiệp hoặc cơ quan chức năng để giải quyết. Công đoàn cũng cần đại diện cho thuyền viên trong thương lượng với chủ tàu nhằm bổ sung quy định chống quấy rối vào thỏa ước lao động. Bên cạnh đó, nên tranh thủ sự hỗ trợ của các nghiệp đoàn quốc tế (như ITF, Nautilus) trong việc đào tạo cán bộ công đoàn, chia sẻ kinh nghiệm xử lý các vụ việc quấy rối. Các hiệp hội chủ tàu, hiệp hội thuyền trưởng trong nước cũng nên ban hành bộ quy tắc ứng xử mẫu, hoặc hướng dẫn ngành về phòng chống quấy rối, để hội viên noi theo.

- Hợp tác với tổ chức phi chính phủ và quốc tế: Doanh nghiệp nên cởi mở hợp tác với các tổ chức như

ISWAN (Mạng lưới Hỗ trợ và Phúc lợi Thuyền viên Quốc tế), ITF (Liên đoàn Công nhân Vận tải Quốc tế),... để đánh giá và cải thiện môi trường làm việc. Những tổ chức này có thể cung cấp dịch vụ tư vấn ẩn danh cho thuyền viên, hoặc hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng chính sách nhân sự tiến bộ. Việc hợp tác không nhằm “vạch áo cho người xem lưng” mà là học hỏi kinh nghiệm toàn cầu, nâng cao uy tín của doanh nghiệp Việt trên thị trường quốc tế.

Rào cản: Một số doanh nghiệp vừa và nhỏ có thể xem việc xây dựng chính sách, đào tạo về quấy rối là không cấp thiết, tốn kém. Cần chứng minh cho họ thấy lợi ích: môi trường làm việc lành mạnh sẽ giúp giữ chân lao động, nâng cao năng suất, tránh được rủi ro pháp lý và uy tín. Về phía công đoàn, hạn chế hiện nay là thiếu nhân lực và kỹ năng chuyên môn để can thiệp các vụ quấy rối - cần được đào tạo và trao thêm quyền thực chất. Văn hóa “trọng cấp bậc, nể nang” cũng có thể khiến doanh nghiệp và người lao động ngại công đoàn can thiệp; cần thay đổi dần bằng thành công của những vụ việc nhỏ để tạo niềm tin.

Sơ bộ, việc thực hiện các khuyến nghị trên sẽ đối mặt với một số rào cản: nguồn lực tài chính và nhân sự có hạn, thói quen văn hóa ngại báo cáo, và sự phối hợp liên ngành phức tạp. Tuy nhiên, những rào cản này có thể vượt qua nếu có quyết tâm từ các bên và lộ trình triển khai phù hợp. Quan trọng nhất, cần bắt đầu bằng việc nâng cao nhận thức: Một khi lãnh đạo doanh nghiệp và thuyền viên hiểu rằng một con tàu không có quấy rối sẽ an toàn và hiệu quả hơn, họ sẽ chủ động tham gia vào công cuộc thay đổi này. Đồng thời, Nhà nước cần giữ vai trò dẫn dắt bằng khung pháp lý và chế tài rõ ràng, để mọi nỗ lực tự nguyện của doanh nghiệp và người lao động không bị vô hiệu hóa bởi thiếu hậu thuẫn pháp luật.

9. Kết luận

Bảo vệ quyền lợi của thuyền viên khỏi mọi hành vi quấy rối trên tàu biển là trách nhiệm chung của cơ quan nhà nước, doanh nghiệp và cộng đồng quốc tế. Mặc dù Việt Nam đã tham gia MLC 2006 và có một số quy định về lao động, tuy nhiên hiện còn thiếu nhiều quy định và cơ chế thực thi về quấy rối, đặc biệt trong môi trường lao động trên biển. Qua so sánh quốc tế, có thể thấy Việt Nam cần quyết liệt hơn trong việc luật hóa các cam kết quốc tế và triển khai đồng bộ các biện pháp thực tiễn: Bổ sung luật, ban hành quy định hướng dẫn, đào tạo chuyên sâu, và giám sát thực hiện. Chỉ khi thuyền viên được đảm bảo làm việc trong môi trường tôn trọng và an toàn, ngành vận tải biển Việt Nam mới phát triển bền vững và hòa nhập tốt với tiêu chuẩn quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] IMO/ILO (2024), *Preventing and combatting violence and harassment in the maritime sector* (<https://imo.org/imo.org/>) truy cập ngày 24/06/2025.
- [2] ITF (2022), *Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying*, “Responding to a complaint of bullying and/or harassment”, p.10. (published at itfglobal.org 30/06/2025).
- [3] Marine Log (2022), *Female seafarers face ‘shocking’ levels of discrimination, bullying and harassment* (<https://marinelog.com>) truy cập ngày 24/06/2025.
- [4] IMO (2023), *Press Release: 107th Maritime Safety Committee adopts amendments on violence and harassment*.
- [5] US Coast Guard (2023), *Frequently Asked Questions on Sexual Assault, Sexual Harassment, and Harassment Reporting*.
- [6] Japan IJISSET (2020), *Conditions of Women Seafarers in Japan*, pp.49-50.
- [7] Nautilus International, *The seafarer who would not be silenced - going public on shipboard sexual harassment* at nautilusint.org (26/06/2025).
- [8] Cục Hàng hải Việt Nam (2014), *Đề xuất Nghị định về lao động hàng hải*, truy cập tại <https://baohinhphu.vn> ngày 26/06/2025.
- [9] Bộ luật Lao động Việt Nam 2019, Điều 118 (Quy định về nội quy lao động).
- [10] Nghị định số 145/2020/NĐ-CP về hướng dẫn Bộ luật lao động 2019, quy định về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ngày 14/12/2020.
- [11] Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Dự thảo Luật Đầu thầu (sửa đổi) (Phiên bản 02/2023), Ban pháp chế VCCI, truy cập ngày 28/07/2023.
- [12] Bộ Giao thông vận tải, *Công bố Kế hoạch thực hiện MLC 2006* truy cập tại <https://baohinhphu.vn> ngày 26/06/2025.
- [13] Nautilus International, *Sexual harassment: promoting your personal safety* at nautilusint.org (26/06/2025).

Ngày nhận bài:	01/07/2025
Ngày nhận bản sửa:	11/08/2025
Ngày duyệt đăng:	12/09/2025