

GIẢI PHÁP NÂNG CAO QUYỀN CÔNG ĐOÀN CỦA THUYỀN VIÊN VIỆT NAM DỰA TRÊN BỘ QUY TẮC ROCCIPI ENHANCED SOLUTIONS FOR VIETNAMESE SEAFARER'S LABOR RIGHT BASED ON ROCCIPI

NGUYỄN THÀNH LÊ*, NGUYỄN ĐÌNH THÚY HƯỜNG

Khoa Hàng hải, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam

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

Tóm tắt

Hiện nay, hệ thống các văn bản về lao động thuyền viên và pháp luật về công đoàn tại nước ta đã tương đối đầy đủ. Tuy nhiên, vẫn cần rất nhiều sự hài hòa hóa giữa pháp luật công đoàn chung và pháp luật về lao động hàng hải đặc thù, để giải quyết vấn đề hiệu quả của công tác công đoàn cơ sở. Bài viết đã sử dụng Bộ quy tắc Rocchipi nhằm đưa ra các biện pháp kỹ thuật pháp lý để nâng cao giá trị công đoàn trong mối quan hệ giữa người lao động đi biển, chủ tàu và cơ sở công đoàn.

Từ khóa: Thuyền viên, công đoàn, Rocchipi, cơ sở công đoàn, hài hòa hóa pháp luật.

Abstract

Recently, the legal documents concerning the seafarers and trade union law in Vietnam is appreciated highly. Nevertheless, there has been a lack of harmonization between the trade union law in general and the seafarer's law in particular to resolve the adequacy of the trade union establishment. This article used the Rocchipi to recommend legal technical solution on the subject of enhancing the trade union value in the relationship between seafarer, shipowner and trade union establishment.

Keywords: Seafarer, trade union, Rocchipi, trade union establishment, legal harmonization.

1. Mở đầu

Ngành vận tải biển mang ý nghĩa quan trọng trong phát triển kinh tế vĩ mô ở Việt Nam. Định hướng chiến lược phát triển kinh tế biển thêm một lần nữa khẳng định vị trí của kinh tế biển khi đặt ra mục tiêu đến năm 2030, nhóm kinh tế hàng hải, trong đó có kinh tế vận tải biển đóng góp đến "10% GDP của cả nước" [1]. Từ những con tàu thân vỏ gỗ, tới tàu vỏ sắt, chạy bằng hơi nước, tàu điều khiển tự động, công nghệ có thể thay đổi, nhưng chưa khi nào vai trò của con người lại có thể thay thế được trong ngành vận tải biển: Đó là vai trò của thuyền viên.

Là quốc gia có số lượng tàu biển đứng hàng 30 trên thế giới, nhưng số lượng thuyền viên Việt Nam đang có xu hướng giảm, đặc biệt trong bối cảnh lượng học viên các chuyên ngành hàng hải đang "giảm sút nghiêm trọng" tại thời điểm trước khi đại dịch Covid-19 xảy ra [2], [3]. Đứng trước thực tế trên, dưới góc độ quyền công đoàn của lao động đi biển, nhu cầu phải hài hòa hóa pháp luật công đoàn với tôn chỉ đảm bảo quyền lợi của người lao động nói chung với đặc thù của ngành hàng hải, góp phần đưa ra được những giải pháp hiệu quả nâng cao quyền công đoàn của người lao động đi biển. Vì vậy, bài viết sẽ bao gồm hai phần: thứ nhất, giới thiệu tổng quan về Bộ Quy tắc Rocchipi; thứ hai, đề xuất nhóm các giải pháp kỹ thuật nhằm nâng cao giá trị công đoàn hàng hải.

2. Giới thiệu tổng quan về Bộ Quy tắc Rocchipi

Bộ Quy tắc Rocchipi được phát triển bởi nhà nghiên cứu luật Ann Seidman thuộc Trường Đại học Luật Boston, Hoa Kỳ và được công bố rộng rãi trong ấn phẩm "Assessing Legislation: A Manual for Legislators" vào năm 2003 [4], [5]. Bộ Quy tắc này thực chất là tên đầu của các chữ cái Rules - Opportunity - Capacity - Communication - Interest - Procedure - Ideology tạo thành cụm từ Rocchipi. Bản chất của Bộ Quy tắc này để trả lời câu hỏi: Tại sao một đạo luật tốt lại không có hiệu lực tốt như mong đợi cho xã hội và từ đó, sử dụng các đề mục kỹ thuật pháp lý để trả lời là:

2.1. Về mặt cơ sở pháp lý, Rules,

Cần thiết phải tìm kiếm trong pháp luật hiện hành theo các câu hỏi dưới đây:

1. Pháp luật có cho phép, hoặc bắt buộc phải thực hiện hành vi chuẩn mực cần hướng đến?

Câu hỏi này sẽ đưa đến hai giả thiết: Một là vấn đề đã được quy định và việc trả lời câu hỏi giúp hệ thống hóa lại các văn bản pháp luật có liên quan đến vấn đề. Hoặc, trường hợp thứ hai, vấn đề chưa từng được quy định, hoặc quy định chưa chi tiết. Và ngay từ bước này đã có thể đề xuất được các giải pháp lập pháp hoặc hành pháp [6].

2. Pháp luật hiện hành có cho phép người có thẩm quyền thực thi, các bên liên quan đến hành vi chuẩn mực cần hướng đến quyền tự cân nhắc ra quyết định?

Trong trường hợp pháp luật có liên quan đến vấn đề đã tồn tại, điều mà nhà làm luật hướng đến là hành vi chuẩn mực của các bên có liên quan. Phương pháp để các bên có hành vi đạt chuẩn rất đa dạng, có thể là khuyến khích (*giảm thuế cho các doanh nghiệp có sử dụng lao động là người tàn tật*), có thể là bắt buộc (*quy định bắt buộc đội mũ bảo hiểm khi tham gia giao thông với xe gắn máy*). Đối với cơ quan có thẩm quyền thực thi, sự tồn tại của quyền tự cân nhắc ra quyết định tạo ra khác biệt giữa các cơ quan công quyền khi cùng xử lý một vấn đề. Pháp luật tạo ra sự linh hoạt nhưng cũng có thể làm phát sinh ra tham nhũng, tiêu cực. Từ đó, nảy sinh ra câu hỏi tiếp theo:

3. Pháp luật hiện hành đã có các tiêu chí và quy trình cụ thể để đảm bảo rằng quá trình ra quyết định thực thi của các cơ quan công quyền là không tùy ý?

Điều này cho thấy, muốn tìm cơ sở pháp lý của một vấn đề, không chỉ đơn thuần là việc chỉ ra vấn đề này được quy định tại đâu mà còn phải tìm cả các văn bản có liên quan đến quy trình mà vấn đề được giải quyết, được xử lý.

4. Pháp luật hiện hành còn có điểm nào khiến các bên có liên quan đến hành vi chuẩn mực cần hướng đến kể cả cơ quan công quyền không chắc chắn về hành vi cần phải làm?

Câu hỏi này là câu hỏi cho tầm nhìn tổng quát về sự chồng chéo của pháp luật liên quan đến vấn đề về mặt nội dung. Về kỹ thuật soạn thảo, có thể diễn giải là, trong luật tồn tại những quy định không cụ thể, chưa được rõ ràng để hướng các bên tới các hành vi chuẩn mực [7].

2.2. Về cơ hội, hoàn cảnh liên quan đến vấn đề, Opportunity,

Các câu hỏi cần trả lời là: Liệu hoàn cảnh thực tại có khuyến khích cho hành vi chuẩn mực và liệu rằng các bên liên quan có cơ hội để thực hiện hành vi đó?

2.3. Về khả năng, Capacity,

Cần thiết phải đảm bảo rằng các bên có liên quan có đủ kiến thức, kỹ năng và cơ sở vật chất cần thiết phục vụ để hành xử một cách khác biệt hoàn toàn so với cách hành xử hiện tại.

2.4. Về mặt truyền thông, Communication,

Cần phải đảm bảo chắc chắn rằng các bên liên quan đến hành vi chuẩn mực biết và hiểu về pháp luật hiện hành.

2.5. Về mặt lợi ích, Interest,

Đâu là giá trị thặng dư đem lại cho người thực hiện hành vi chuẩn mực nếu họ không làm như những gì vốn làm trước đây? Giá trị này có thể là vật chất, đong đếm được (*vượt đèn đỏ khi tham gia giao thông thì bị phạt vi phạm hành chính*), có thể về mặt tinh thần (giá trị của hôn nhân gia đình) hoặc thậm chí là tránh các hình phạt (*quy định tội giết người trong luật hình sự để cảm giết người*).

2.6. Về quy trình, Process,

Câu hỏi đặt ra là các bên liên quan sẽ quyết định làm như thế nào để đạt được chuẩn mực hướng đến. Đây là phần vô cùng rộng mở trong Roccipi khi đề xuất không chỉ có các bên liên quan trực tiếp mà còn có các cơ quan thông tấn báo chí, tổ chức xã hội, hội đoàn, tổ chức phi chính phủ tham gia thảo luận để đạt được kết quả tối ưu.

2.7. Cuối cùng về ý thức hệ, Ideology hay còn được hiểu rộng hơn là hệ giá trị, thái độ

Khi các yếu tố hội tụ đủ nhưng luật không thành công, đó có thể do ý thức hệ, hệ giá trị khác nhau giữa các bên. Điều này lý giải cho hành động không tuân thủ pháp luật khi bán hàng rong, mất vệ sinh an toàn thực phẩm.

Với cơ sở nền tảng kỹ thuật từ Roccipi, nhóm tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu tổng hợp, phân tích, đối chiếu để áp dụng cho lĩnh vực quyền công đoàn của thuyền viên nhằm nâng cao hiệu quả, các giải pháp sẽ được phân tích tại phần tiếp theo của bài nghiên cứu.

3. Nhóm 06 giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quyền công đoàn cho thuyền viên

Chuẩn mực mà bài viết hướng đến chính là nâng cao quyền công đoàn của thuyền viên Việt Nam. Quyền công đoàn theo Điều 4, Luật Công đoàn 2012 bao gồm ba nhóm quyền là “*quyền thành lập; tham gia và hoạt động công đoàn*” của người lao động và có quyền hoạt động theo khuôn khổ pháp luật của tổ chức công đoàn. Như vậy, trong khuôn khổ bài viết chỉ giới hạn đề cập đến các giải pháp xuất phát từ chính những người lao động đi biển, dưới ba nhóm quyền được pháp luật công nhận

3.1. Nhóm giải pháp về hệ thống pháp luật

Trong lĩnh vực lao động hàng hải, hiện, đã có nhiều điều ước quốc tế điều chỉnh, cụ thể là: Tuyên bố năm 1998 về Những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của ILO (Tổ chức Lao động quốc tế); Công ước lao động hàng hải, (MLC 2006); Cam kết gia

nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTTP) của Việt Nam, Chương 19-Lao động.

Văn bản luật trong nước có liên quan đến lao động đi biển là Hiến Pháp 2013, Bộ luật Lao động 2019; Luật Công đoàn 2013. Về văn bản dưới luật, do Bộ Luật Lao động 2019 mới có hiệu lực từ 01/01/2021 nên chưa có nghị định hướng dẫn cụ thể về quyền công đoàn của người lao động. Ngoài ra, các nghị định hướng dẫn về lao động thuyền viên đang dừng ở khía cạnh chế độ lao động (Nghị định 121/2014/NĐ-CP).

Như vậy, cơ sở pháp lý của quyền công đoàn thuyền viên đã tồn tại hoàn thiện, đầy đủ. Về mặt lập pháp, những quy định của pháp luật Việt Nam về công đoàn và trong lĩnh vực quyền lao động thuyền viên có sự hài hòa, tiệm cận với các quy định của pháp luật quốc tế, nhất là trong bối cảnh Việt Nam đã và đang là thành viên của nhiều điều ước quốc tế. Do đó, nếu đối chiếu theo khung Roccipi, vấn đề thực chất liên quan tới quá trình thực thi pháp luật công đoàn đối với thuyền viên. Quả thực, trong bối cảnh, Bộ Luật Lao động mới có hiệu lực hơn 01 năm và chưa có nghị định hướng dẫn chi tiết, các giải pháp hiện vẫn là hoàn thiện một nghị định hướng dẫn thi hành của Chính phủ khi mới đây nhất, ngày 12/06/2021, Bộ Chính trị đã ra Nghị Quyết số 02-NQ/TW, về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới. Theo đó, “*một số mô hình thí điểm về tổ chức và hoạt động công đoàn phù hợp với tình hình mới*” sẽ được đề xuất, nghiên cứu bởi Ban Tổ chức Trung ương (giữ vai trò chủ trì) và Đảng đoàn Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Như vậy, sau khi hoàn thành và có kết quả thí điểm theo định hướng từ các cơ quan trên, theo đúng lộ trình của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật 2015, Bộ Lao động, thương binh và xã hội cùng với Tổng Liên Đoàn lao động Việt Nam có thể sẽ là hai cơ quan được giao soạn thảo Nghị định hướng dẫn về mô hình công đoàn mới này, hoặc thay mặt Chính phủ đứng ra quản lý tiến hành thí điểm tại một số ngành nhất định.

Quyền thành lập, tham gia và hoạt động công đoàn đối với hệ thống công đoàn cơ sở, trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thường được thống kê số liệu thành công đoàn khu vực công và khu vực tư nhân. Dưới đặc thù quy mô lao động khối tư nhân, quá trình thành lập công đoàn bị giới hạn do số lượng lao động hạn chế ở các tổ chức kinh tế. Thực tế này cũng xảy ra đối với công đoàn vận tải biển, vì vậy, Nghị Quyết 02-NQ/TW cũng chỉ rõ hướng thực hiện gồm “*nghiên cứu, đề xuất những vấn đề về tuyển dụng, giao biên chế, chế độ, chính sách đối với cán bộ công*

đoàn chuyên trách” và nghiên cứu những “*mô hình thí điểm*”, đặc biệt là mô hình “*công đoàn ngành*”, “*công đoàn khu vực*”. Trước hết, tầm nhìn của hoạt động công đoàn được chú trọng vào cốt lõi, nâng suất lao động của nguồn nhân lực thường trực. Từ nguồn cán bộ công đoàn chuyên trách nếu được đào tạo chuyên nghiệp và bền vững sẽ gia tăng tính hiệu quả, giảm sự phụ thuộc vào chủ sử dụng lao động, như vậy, đứng trước các tranh chấp lao động, cơ chế đối thoại ba bên trong đó có người lao động - chủ sử dụng lao động và công đoàn mới đi vào thực chất, vừa đảm bảo giải quyết linh hoạt và giảm thiểu tối đa chi phí cho các bên. Tiếp theo, giải pháp phát triển mô hình công đoàn ngành và khu vực rất phù hợp với đặc điểm lao động đi biển, di chuyển, không cố định mà lại tập trung theo tính chất vùng miền. Mô hình công đoàn ngành cũng góp phần chuyên môn hóa thuyền viên, tập hợp được tất cả lao động dù là lao động tự do hay đến từ các doanh nghiệp nhỏ.

3.2. Nhóm giải pháp cải thiện bối cảnh nâng cao quyền công đoàn của thuyền viên

Không thể chối cãi rằng, không gian làm việc của lao động đi biển là biến động, di chuyển nhiều và cách xa với môi trường xã hội trên bờ. Do đó, điều thực sự khiến người lao động tiến hành đi biển phần nhiều là lý do kinh tế, tiền lương và chế độ đãi ngộ. Xuất phát từ bối cảnh này, đối với quyền tham gia, hoạt động công đoàn của thuyền viên, hướng giải pháp ưu tiên ký kết các thỏa ước lao động tập thể đang được Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam triển khai với lao động tại các khu chế xuất, công nghiệp có thể phát huy hiệu quả với lao động đi biển [8]. Tại Nhật, thỏa ước lao động tập thể đã được áp dụng, bắt buộc chủ tàu nước ngoài phải tuân thủ khi thuê thuyền viên Nhật Bản với mức lương tối thiểu áp dụng chung cho bất kể thuyền viên nào mang quốc tịch Nhật Bản [9]. Việc đàm phán, thương lượng tăng lương của lao động phải dựa trên mức lương tối thiểu này. Quả thực, không chỉ bảo vệ quyền của người lao động đi biển trọn vẹn trước giới chủ, cách làm này còn giải được bài toán thiếu quân số ở các doanh nghiệp vận tải biển nhỏ lẻ trong nước không có riêng tổ chức công đoàn cơ sở.

Mô hình công đoàn mới theo Điều 172 Bộ luật Lao động được đánh giá là bước thực thi lập pháp của Việt Nam khi gia nhập CTTTP. Đã gần 03 năm sau khi Việt Nam chính thức tham gia hiệp định trên vào ngày 14/01/2019, Bộ Luật Lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 trong bối cảnh trên, câu hỏi về khả năng hoạt động hiệu quả của công đoàn theo mô hình mới vẫn còn chưa được sáng tỏ.

3.3. Nhóm giải pháp về nâng cao nhân lực công đoàn

Xuất phát từ góc nhìn của lao động thuyền viên, để việc tham gia và hoạt động công đoàn hiệu quả hơn, người cán bộ công đoàn dẫn dắt phải là người hiểu đặc thù của nghề và phải thật sự độc lập. Nhân lực công đoàn do vậy phải được đầu tư và phát triển chính là giải pháp. Gia tăng nhân sự chuyên trách đồng nghĩa với chi phí vận hành công đoàn gia tăng. Điều này với khối lao động hàng hải đi tuyến quốc tế sẽ dễ thực hiện hơn so với khối tàu nội khi mức lương trung bình của thuyền viên là 10 triệu đồng/tháng cho thời gian đi biển, không tính những tháng trên bờ [10]. Từ đặc thù thay đổi đi biển và lên bờ như vậy, giải pháp đưa thuyền viên có tố chất trở thành nhân lực công đoàn cơ hữu có thời hạn rất đáng được nghiên cứu.

Ngoài ra, khi nói đến vấn đề khả năng, công đoàn nghề đi biển còn cần chú trọng nâng cao tay nghề, chuyên môn cho chính đoàn viên, bằng việc tổ chức các khóa học liên kết đào tạo, đào tạo chuyên sâu để thuyền viên bên cạnh những khóa tập huấn của chủ tàu, có thêm một kênh tiếp nhận tri thức độc lập.

3.4. Nhóm giải pháp về truyền thông

Sử dụng các giải pháp truyền thông sẽ giúp cho người lao động thực thi quyền công đoàn của họ nhiều hơn và đa dạng hình thức hơn. Vì vậy, muốn nâng cao quyền tham gia và hoạt động công đoàn của thuyền viên đòi hỏi công đoàn nghề đi biển phải chủ động, trở thành cầu nối, cùng phối kết hợp thậm chí là bảo trợ cho các kênh kết nối giữa thuyền viên như Hội cựu học viên, các hiệp hội khoa học biển, Câu lạc bộ thuyền trưởng. Từ đây, công đoàn hoàn toàn có thể tận dụng mạng lưới quan hệ từ các tổ chức trên để phổ biến, đưa thông tin, chính sách quan trọng tới những thuyền viên đang miệt mài ngày đêm lao động trên biển, thúc đẩy họ thực hiện quyền công đoàn ngay cả khi không phải trên ranh giới đất liền của Tổ quốc.

Những vấn đề làm giảm hiệu quả chuẩn mực quyền công đoàn ở thuyền viên chính là khi bị bắt nạt, ốm bệnh, tai nạn lao động, nợ lương, bỏ rơi trên biển thiếu sự can thiệp từ công đoàn cơ sở. Trong bối cảnh có thể sẽ phải cạnh tranh với một thể hệ công đoàn mới, đây là động lực để công đoàn hàng hải gia tăng kết nối quốc tế. Trong những trường hợp gặp khó khăn khi đi biển, mô hình công đoàn hiệu quả phải là địa chỉ đầu tiên thuyền viên Việt Nam kêu cứu. Với quan hệ hợp tác quốc tế chặt chẽ, Liên đoàn Công nhân vận tải quốc tế, ITF (International Transport Workers' Federation) sẽ là cầu nối hiệu quả, là cánh tay nối dài giúp tổ chức công đoàn bảo vệ quyền lợi của người

lao động đi biển dù ở bất cứ địa điểm nào.

3.5. Nhóm giải pháp về lợi ích, hệ tư tưởng giá trị

Quyền công đoàn (trade union right) đối với người lao động nói chung và với thuyền viên nói riêng đều nên chú trọng dưới góc độ là một quyền kinh tế, tham gia công đoàn để bảo vệ các quyền lợi, chế độ khi lao động trên biển. Các yếu tố chính trị, an ninh cần phải tách biệt rõ ràng ra khỏi sinh hoạt công đoàn như vậy mới có thể tránh những bất ổn trong tình hình an ninh chính trị [10].

Việc định hướng cho phép thí điểm hai mô hình phù hợp với đặc thù nghề đi biển là công đoàn ngành và công đoàn địa phương là một giải pháp xóa bỏ ý thức cũ về việc chỉ tồn tại công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp. Việc này cho phép tập hợp những lợi ích lớn lao và chú trọng giải quyết hiệu quả quyền lợi của người đi biển như thúc đẩy việc hình thành thỏa ước lao động thuyền viên Việt Nam.

Từ Công hội đỏ, Công hội Ba Son của giới thuyền viên, ngay cả khi chưa có Luật Công đoàn, nhu cầu tập hợp lại để có tiếng nói ngang bằng với giới chủ của người lao động luôn tồn tại. Tôn chỉ hành động vì quyền lợi của người lao động đi biển càng được khích lệ khi Ngày hàng hải thế giới năm 2021 đã ra lời kêu gọi và chỉ rõ: Thuyền viên là giá trị cốt lõi của tương lai Ngành Vận tải biển [11], [12].

3.6. Nhóm giải pháp về quy trình, thủ tục

Đặc điểm của người lao động đi biển là có sự di chuyển và thay đổi về mặt thời gian, không gian sinh hoạt. Trong bối cảnh chuyển đổi số, quá trình thực hiện quyền công đoàn của người lao động không có nhiều gián đoạn về khía cạnh truyền đạt nội dung giữa các chiều. Tuy nhiên, khâu xây dựng quy trình của công đoàn thuyền viên bám sát đặc thù nghề đi biển còn nhiều vấn đề. Quy trình tiếp nhận người lao động sau khi xuống tàu, lên bờ, quy trình tham gia bảo vệ quyền của thuyền viên khi có tranh chấp với chủ sử dụng lao động, các trường hợp đặc biệt như tai nạn, ốm đau bệnh tật trên biển, trên bờ tại nước ngoài,... cần được xây dựng và phổ biến cụ thể để người lao động nhận thấy được giá trị tốt đẹp mà công đoàn mang lại, gắn bó và tham gia sâu rộng với tổ chức.

4. Kết luận

Công đoàn được pháp luật thừa nhận là một tổ chức chính trị xã hội của giai cấp công nhân trong đó có lao động thuyền viên. Thực hiện hiệu quả quyền công đoàn cho người lao động đi biển là một giải pháp bền vững cho một nền kinh tế lấy hơn 3000km giáp biển làm trọng tâm. Ở trong ngắn hạn, chính sách công

đoàn tốt có thể làm số lượng thuyền viên sẽ dần gia tăng lại, giảm thiểu tối đa việc chủ tàu phải thuê bổ sung thuyền viên nước ngoài. Từ thế giới của “tất cả chỉ là tương đối” đến thế giới VUCA bất định của chuyên đổi số, bản thân ngành công đoàn, và cụ thể là công đoàn thuyền viên đặt trên vai trọng trách to lớn “làm cho đất nước bừng sáng rực rỡ hơn cả những thời kì bừng sáng nhất từng có trong lịch sử” [13], [14], [15].

Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trường Đại học Hàng hải Việt Nam trong đề tài mã số: **DT21-22.08**.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nghị Quyết 36-NQ/TW năm 2018 về Chiến lược phát triển bền vững kinh tế biển Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 do Ban Chấp hành Trung ương ban hành.
- [2] Development, U. N. (2021). *Review of maritime transport 2021*. Geneva: United Nations Publications.
- [3] Cục Hàng hải Việt Nam, Báo cáo về tình hình thực hiện quy định pháp luật lao động số 982/CHHVN-ĐKTBT.V.
- [4] Ann Seidman, Robert B. Seidman, *ILTAM: Drafting evidence-based legislation for Democratic social change*, Boston University Law Review (Vol. 89:435), p.435s.
- [5] Ann Seidman, Robert B. Seidman, Nalin Abeysekera, *Soạn thảo luật pháp vì tiến bộ xã hội dân chủ: Sổ tay cho nhà soạn thảo*, NXB Chính trị Quốc gia, tr.112-113, 2003.
- [6] Nguyễn Sĩ Dũng, Hoàng Minh Hiếu, *Việc tổ chức thực hiện pháp luật trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền ở nước ta*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp số 13(174) tháng 7, 2010.
- [7] Nguyễn Đăng Dung, Hội thảo tập huấn “*Phương pháp nghiên cứu khoa học ngành luật*”, Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu đặc thù của ngành luật, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội 06/06/2015.
- [8] ILO, *Extension of the Multi-Employer Collective Bargaining Agreement in Trang Due Industrial Zone - Hai Phong*, 22 December 2019.
- [9] The IBF JSU-IMMAJ Collective Agreement for all Japan Seamen’s Union, article 11: Wage.
- [10] Lê Thị Hoài Thu, *Bảo vệ quyền của người lao động di trú khi Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, Viện Nhà nước và pháp luật, tr.56-64, số 11/2017.
- [11] Công Đoàn Việt Nam, Tóm tắt quá trình hình thành và phát triển của giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn Việt Nam (Phần 1), truy cập tại [http://www.congdoan.vn/gioi-thieu/lich-su-cdvn-489/tom-tat-qua-trinh-hinh-thanh-va-phat-trien-cua-giai-cap-cong-nhan-va-to-chuc-cong-doan-viet-nam-\(phan-1\)-32026.tld](http://www.congdoan.vn/gioi-thieu/lich-su-cdvn-489/tom-tat-qua-trinh-hinh-thanh-va-phat-trien-cua-giai-cap-cong-nhan-va-to-chuc-cong-doan-viet-nam-(phan-1)-32026.tld) ngày 28/12/2021.
- [12] Cục Hàng hải Việt Nam, *Thư ngỏ nhân Ngày Hàng hải Thế giới năm 2021*, 30/09/2021.
- [13] Einstein A., *Relativity: The Special and General Theory* (Translation 1920), New York: H. Holt and Company, 1916.
- [14] Raja M, Anand. *Business Research in the VUCA World (Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity)*. USHUS - Journal of Business Management, 2021.
- [15] Think Tank Vinasa, *Việt Nam thời chuyển đổi số*, Chương 9 Cải cách thể chế, xây dựng nhà nước pháp quyền hiệu lực hiệu quả, NXB Thế giới (2019).

Ngày nhận bài:	27/12/2021
Ngày nhận bản sửa:	05/01/2022
Ngày duyệt đăng:	11/01/2022