



International
Labour
Organization



BỘ NN&PTNT
TỔNG CỤC THỦY SẢN



HỘI NGHỀ CÁ
VIỆT NAM



Sổ tay hướng dẫn thực hành luật lao động 2019 trong ngành thủy sản



Sổ tay hướng dẫn thực hành luật lao động 2019 trong ngành thủy sản

Hà Nội tháng 10 năm 2021

Từ viết tắt

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)

Trách nhiệm Xã hội Doanh nghiệp – (CSR hay TNXHĐN)

Hiệp định Thương mại Tự do Liên minh Châu Âu – Việt Nam (EVFTA)

Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái bình dương (CPTPP)

Tổng cục Thủy sản (D-FISH)

Hội nghề cá Việt Nam (VINAFIS)

Trung tâm Hợp tác Quốc tế Nuôi trồng và Khai thác thủy sản bền vững (ICAFIS)

Mục lục

Sổ tay hướng dẫn thực hành luật lao động 2019 trong ngành thủy sản	i
Từ viết tắt	iii
Lời nói đầu	vi
Vì sao phải tuân thủ/thực hiện trách nhiệm xã hội trong ngành thủy sản?	vi
1. Tuyển dụng lao động	1
1.1 Cách thức tuyển dụng lao động	2
1.2 Tuổi của người lao động	3
2. Hợp đồng lao động	7
3. Công việc và việc làm	11
3.1 Người trong độ tuổi lao động (từ đủ 18 tuổi cho tới tuổi về hưu)	12
3.2 Người lao động chưa thành niên, người cao tuổi	13
4. Lương, công lao động và các phúc lợi xã hội	15
4.1 Lương, công lao động	15
4.2 Các phúc lợi xã hội	18
5. Chống cưỡng bức lao động	20

6. Không phân biệt đối xử/ bình đẳng trong tuyển dụng, làm việc và hưởng các chế độ	24
7. Tham gia công đoàn, tổ chức xã hội, hiệp hội ngành nghề hợp pháp	28
8. Môi trường làm việc an toàn và vệ sinh lao động	33
8.1 Môi trường làm việc an toàn trên tàu cá	35
8.2 Những yêu cầu cụ thể đối với chủ trang trại, công ty nuôi thủy sản	38

Lời nói đầu

Vì sao phải tuân thủ/thực hiện trách nhiệm xã hội trong ngành thủy sản?

Việt Nam là nước có sản lượng thủy sản lớn trên thế giới. Năm 2020 sản lượng thủy sản Việt Nam đạt 8,4 triệu tấn, trong đó sản lượng thủy sản khai thác đạt 3,84 triệu tấn, sản lượng thủy sản nuôi trồng đạt 4,56 triệu tấn. Sản lượng thủy sản không chỉ cung cấp đầy đủ cho nhu cầu của gần 100 triệu dân Việt Nam, phần còn lại đã và đang sử dụng cho xuất khẩu. Giá trị xuất khẩu thủy sản năm 2020 đạt 8,6 tỷ đô la Mỹ. Các mặt hàng thủy sản của Việt Nam đã xuất khẩu tới khoảng 195 quốc gia và vùng lãnh thổ, mang lại nguồn thu ngoại tệ cũng như uy tín ngày càng cao cho đất nước. Việt Nam đã ký 15 hiệp định thương mại với các nước cũng như với các khu vực và khối.

Mặc dầu những kết quả nêu trên rất ấn tượng, nhưng đặc điểm sản xuất hàng hóa thủy sản của Việt Nam (trừ nuôi cá tra) quy mô vẫn còn nhỏ lẻ, chủ yếu nông hộ, có quá nhiều quy trình và hình thức nuôi trồng, đánh bắt và chế biến. Trong khi đó người tiêu dùng trong và ngoài nước ngày càng có yêu cầu cao hơn về chất lượng và an toàn vệ sinh thực phẩm, sản xuất có trách nhiệm và bền vững. Một trong số các tiêu chí đó là thúc đẩy thực hành trách nhiệm xã hội của các nhà sản xuất.

Trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới các bên đều có điều khoản về các vấn đề liên quan đến lao động sản xuất và xã hội cũng như điều khoản về thúc đẩy thực hành trách nhiệm xã hội của nhà sản xuất.

Như vậy, yêu cầu thực hiện trách nhiệm xã hội là yêu cầu của người tiêu dùng, là một yêu cầu chính đáng mà các nhà sản xuất từ nuôi trồng, khai thác tới chế biến, thương mại đều có trách nhiệm thực hiện.

Nói về trách nhiệm xã hội, hiện nay đang tồn tại nhiều khái niệm. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), **Trách nhiệm Xã hội của Doanh nghiệp (TNXHDN)** là cách doanh nghiệp xem xét ảnh hưởng từ các hoạt động của họ đối với xã hội, khẳng định các nguyên tắc và giá trị được lồng ghép trong các phương pháp và quy trình nội bộ của doanh nghiệp cũng như trong các tương tác với các đối tác khác. TNXHDN là sáng kiến tự nguyện, xuất phát từ động lực của chính doanh nghiệp và hướng tới các hoạt động vượt trên mức độ tuân thủ luật pháp. Để dễ hiểu, chúng ta có thể nói ngắn gọn đó là trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động nói riêng và cộng đồng người lao động nói chung trong việc nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động và gia đình họ, của cộng đồng địa phương và xã hội thông qua tạo công ăn việc làm, cân bằng cuộc sống và công việc, các chế độ lương, điều kiện làm việc, bảo hiểm, an sinh, khen thưởng, v.v.

Pháp luật Lao động Việt Nam gồm có Bộ luật Lao động (được ban hành từ năm 1994, đã được sửa đổi qua 5 lần và lần gần nhất sửa đổi năm 2019) và các Nghị định, Thông tư quy định chi tiết. Hệ thống quy phạm pháp luật Lao động Việt Nam đã nội luật hóa các cam kết về lao động trong các Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam tham gia gần đây với EU (EVFTA) và các quốc gia thuộc hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), đã quy định phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản nêu trong Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về Các nguyên tắc Quyền cơ bản trong lao động. Bộ luật Lao động là khung tổng thể cho mọi người lao động, cho tất cả các ngành nghề. Mỗi ngành nghề dựa trên khung đó, có thể cụ thể hóa, làm rõ hơn để đáp ứng đối với tính đặc thù của từng ngành nghề.

Với sự hỗ trợ của Tổ chức Lao động Quốc tế của Liên Hợp quốc (ILO), Tổng cục Thủy sản xây dựng cuốn sổ tay hướng dẫn trên cơ sở luật pháp Việt Nam, thực tiễn và đặc thù của ngành nghề và nhằm giúp cho người sử dụng lao động và người lao động trong ngành khai thác, nuôi trồng thủy sản nắm rõ được một số các quy định về pháp luật lao động có liên quan nhất đến lĩnh vực thủy sản, một số chú giải phù hợp với đặc thù ngành nghề trong công tác tuyển dụng và sử dụng lao động. Đồng thời,

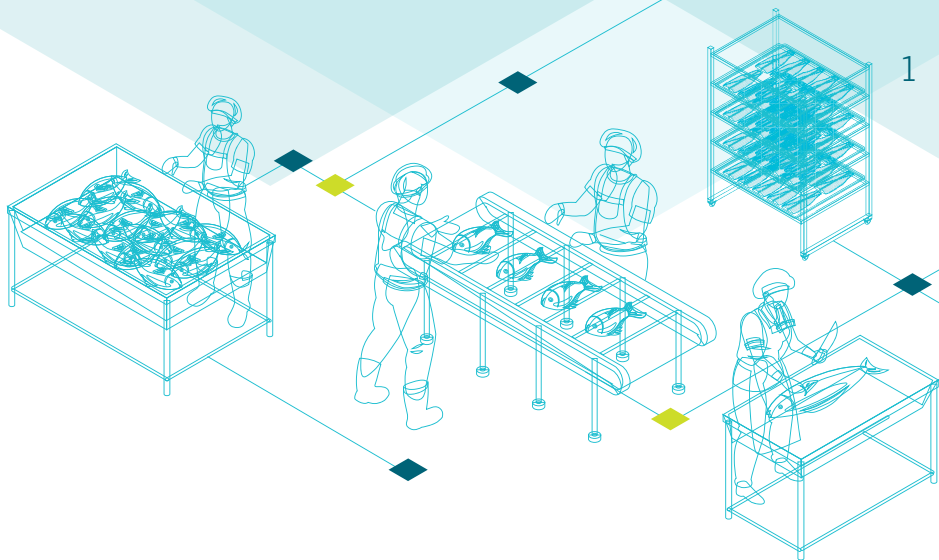
sổ tay cũng giúp cho người lao động trong ngành thủy sản hiểu rõ quyền lợi và trách nhiệm cơ bản khi được tuyển dụng và làm việc. Đối với những vấn đề rộng lớn hơn, bao trùm hơn, người lao động và sử dụng lao động có thể tìm hiểu tra cứu trực tiếp qua Bộ luật Lao động năm 2019, các nghị định, văn bản hướng dẫn Bộ luật Lao động và pháp luật khác có liên quan (<http://boluatlaodong2019.molisa.gov.vn/>).

Cuốn sổ tay này được một số chuyên gia thuộc ngành lao động và thủy sản soạn thảo với lời văn đơn giản nhất, lược trích nội dung pháp luật cơ bản nhất, cần thiết nhất và chú trọng tới các hành động và công việc thực tiễn để người sử dụng lao động và người lao động dễ hiểu và dễ thực hiện.

Sổ tay cung cấp các thông tin ngắn gọn về bối cảnh hiện tại của các vấn đề, đưa một số cơ sở pháp lý và đặt một số tình huống ở dạng câu hỏi và giải quyết tình huống ở dạng câu trả lời đơn giản, ngắn gọn. Sau đó tổng hợp một số ý kiến tư vấn của các chuyên gia để tham khảo.

Với việc ban hành Cuốn Sổ tay này, Tổng cục Thủy sản trân trọng cảm ơn sự hỗ trợ của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Hội nghề cá Việt Nam, Trung tâm Hợp tác Quốc tế Nuôi trồng và Khai thác Thủy sản Bền vững (ICAFIS) và các chuyên gia tư vấn đã dành thời gian và tâm huyết để biên soạn và hoàn thiện sổ tay, nhằm mang lại một tài liệu phù hợp với người sử dụng lao động và người lao động trong ngành thủy sản Việt Nam.

Tổng cục trưởng TCTS
Trần Đình Luân



1. Tuyển dụng lao động

Bối cảnh của việc tuyển dụng lao động.

Lực lượng lao động trong khai thác và nuôi trồng thủy sản hiện nay cơ bản là thiếu vì đây được xem là lao động nặng nhọc, thu nhập không cao đồng thời khả năng cạnh tranh thu hút lao động so với các ngành công nghiệp khác là thấp. Người lao động trong ngành khai thác, nuôi trồng thủy sản thường là người địa phương, trình độ học thức thường chỉ ở cấp 1 và cấp 2 (trừ đội ngũ kỹ thuật trong các cơ sở nuôi công nghiệp hoặc bán công nghiệp), mức độ hiểu biết về pháp luật lao động của họ còn hạn chế. Ngoài ra, có một lực lượng ít là người dân của các vùng khác do hoàn cảnh khó khăn cũng tìm đến công việc khai thác, nuôi trồng thủy sản. Thực tế, ngoài các công ty nuôi trồng thủy sản quy mô công nghiệp việc tuyển dụng lao động thông qua việc ký kết Hợp đồng lao động; còn lại các doanh nghiệp, hộ gia đình khai thác nuôi trồng thủy sản quảng canh, hoặc bán thâm canh việc tuyển lao động thường được thực hiện vô cùng đơn giản qua kênh bạn bè, quen biết giới thiệu miệng nên hầu như không cần giấy tờ cần thiết. Rất ít trường hợp lập và ký kết hợp đồng giữa người lao động và người sử dụng lao động

Một số địa phương do thiếu lao động nên lực lượng “Cò lao động” xuất hiện. Lực lượng này thường tìm người lao động, lấy tiền của người lao động (chi phí môi giới) sau đó dẫn lao động tới người cần tuyển dụng và lấy tiền của người tuyển dụng.

Cơ sở pháp lý

Điều 5 Bộ luật lao động 2019 quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động như sau:

Người lao động có các quyền sau đây:

Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1.1 Cách thức tuyển dụng lao động

? *Câu hỏi 1. Người sử dụng lao động cần phải làm gì trước khi tuyển dụng?*

Trả lời: Chuẩn bị Thông báo tuyển dụng lao động với các nội dung về điều kiện, số lượng, thời gian, công việc, mức lương đối với lao động được tuyển dụng.

? *Câu hỏi 2: Người sử dụng lao động cần cung cấp trong Thông báo tuyển dụng lao động thủy sản?*

Trả lời :

- Xác định nhiệm vụ cụ thể của người lao động, công việc phải làm, độ tuổi yêu cầu, số lượng người lao động cần tuyển; địa điểm nơi làm việc, thời gian làm việc, điều kiện làm việc, chế độ lương, thưởng, bảo hiểm và các chế độ phúc lợi khác.
- Trong trường hợp có nhu cầu tuyển người lao động chưa thành niên, người cao tuổi (xem câu hỏi và câu trả lời số 6) phải đặc biệt chú ý tới những việc chỉ dành cho người chưa thành niên, cao tuổi (xem câu hỏi và câu trả lời số 24)

Câu hỏi 3: Người lao động cần chuẩn bị gì khi tìm kiếm việc làm phù hợp trong ngành khai thác và nuôi trồng thủy sản?

Trả lời: Người lao động cần mua hồ sơ xin việc làm tại các đơn vị/cơ sở/trung tâm tư vấn việc làm và điền đầy đủ thông tin vào các giấy tờ cần thiết để có thể làm việc trực tiếp với nhà tuyển dụng hoặc nộp cho các cơ quan tư vấn việc làm để họ hỗ trợ.

Câu hỏi 4: Bằng cách nào người sử dụng lao động có thể tuyển người lao động?

Trả lời: Có thể tổ chức tuyển trực tiếp sau khi đã có thông báo tuyển dụng cụ thể như **câu hỏi 1**.

- Có thể tuyển qua các trung tâm giới thiệu việc làm, công ty tư vấn sau khi đã đưa thông báo cho họ.
- Không tuyển qua “cò”, “trung gian” người không có chức năng, đăng ký làm công việc giới thiệu việc làm.

Câu hỏi 5: Người lao động có thể liên hệ trực tiếp với người sử dụng lao động hoặc thông qua các công ty tư vấn để tìm công việc phù hợp được không?

Trả lời: Có. Người lao động có thể trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động; Hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình.

1.2 Tuổi của người lao động

Cơ sở pháp lý:

- Bộ luật lao động năm 2019
 - » Điều 3. Độ tuổi lao động
 Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi.

» Điều 143. Lao động chưa thành niên:

Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được làm công việc hoặc làm việc ở nơi làm việc quy định tại Điều 147 của Bộ luật này.

- » Điểm g khoản 1 Điều 147 quy định: “cấm tuổi vị thành niên làm: Lặn biển, đánh bắt thủy, hải sản xa bờ; (và thông tư số 09, hướng dẫn điểm h, khoản 1, Điều 147)

■ Luật người cao tuổi năm 2009

- » Điều 2: Người cao tuổi được quy định trong luật này là công dân Việt Nam từ đủ 60 tuổi trở lên.

- » Khoản 3 Điều 148 (Người lao động cao tuổi) Bộ luật lao động năm 2019:

Nhà nước khuyến khích sử dụng người lao động cao tuổi làm việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm quyền lao động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực.

? **Câu hỏi 6.** Những độ tuổi nào có thể được tuyển dụng vào lao động trong ngành thủy sản?

Trả lời:

- Từ đủ 15 tới trước khi tròn 18 tuổi là lao động chưa thành niên (nhưng phải tuân thủ một số điều kiện ở các câu hỏi và trả lời số 24).
- Từ đủ 18 tuổi cho tới tuổi về hưu (người cao tuổi).
- Tuổi sau khi về hưu (phải tuân thủ một số điều kiện ở các câu hỏi và trả lời số 24).

? **Câu hỏi 7.** Bằng cách nào để xác định tuổi chưa thành niên (18-15 tuổi) và người cao tuổi?

Trả lời: Người tuyển dụng yêu cầu người lao động trình căn cước công dân để tính tuổi của người lao động. Nếu dưới 18 năm thì được xem là lao động chưa thành niên (không tính tuổi bằng âm lịch). Nếu trên

tuổi nghỉ hưu theo quy định của nhà nước hoặc có số lương hưu trí thì được xem là người lao động cao tuổi. Nên photocopy các giấy tờ nêu trên để lưu và làm bằng chứng.

? **Câu hỏi 8.** Những thông tin gì chủ tàu, chủ trang trại cần cung cấp khi tuyển lao động là người chưa thành niên, người cao tuổi?

Trả lời: Ngoài những thông tin như câu 2, cần liệt kê cụ thể các công việc mà lao động chưa thành niên, người cao tuổi được phân công nếu được tuyển chọn (xem câu hỏi và trả lời số 24)

? **Câu hỏi 9.** Chủ tàu khai thác thủy hải sản xa bờ có được tuyển người lao động dưới 18 tuổi không?

Trả lời: Không được phép tuyển. Nếu cố tình tuyển sẽ vi phạm pháp luật lao động.

? **Câu hỏi 10.** Người sử dụng lao động nào được tuyển lao động chưa thành niên?

Trả lời: Chủ tàu khai thác ven bờ, chủ trang trại nuôi trồng thủy hải sản có thể tuyển lao động chưa thành niên (từ đủ tuổi 15 tới dưới 18) vào những vị trí làm những công việc phù hợp với lứa tuổi (xem thêm câu 24)

? **Câu hỏi 11.** Cần tiến hành những thủ tục gì khi tuyển lao động chưa thành niên?

Trả lời: Ngoài các thủ tục (xem câu hỏi và trả lời số 1,6,7,24) cần phải hỏi ý kiến của cha mẹ hoặc người giám hộ và được sự đồng ý của họ.

? **Câu hỏi 12.** Có được tuyển dụng lao động là người cao tuổi không?

Trả lời: Có, nhưng phải tuân theo điều kiện (như các câu hỏi và trả lời số 24,1).

? **Câu hỏi 13.** *Người lao động có phải chi trả gì cho người sử dụng lao động?*

Trả lời: Người lao động không phải chi trả bất kỳ một khoản nào cho người sử dụng lao động, cũng như không giao bất kỳ giấy tờ tùy thân (Chứng minh nhân dân, căn cước công dân, bằng cấp...) nào cho người sử dụng lao động.

? **Câu hỏi 14.** *Sau khi được tuyển dụng người sử dụng lao động có được phép thực hiện những hành động, công việc sau đây hay không?*

- Giữ bản chính giấy tờ tùy thân (căn cước công dân, hộ chiếu...), văn bằng, chứng chỉ của người lao động;
- Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động;
- Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động.

Trả lời: Không. Những hành động, việc làm đó của người sử dụng lao động là bất hợp pháp, được xem là cưỡng bức lao động và không được phép thực hiện.



2. Hợp đồng lao động

Bối cảnh

Trước các công ty có đăng ký và tư cách pháp nhân, như đã nói trên, phần lớn lao động trong khai thác, nuôi trồng thủy sản là người dân địa phương, nên quan hệ việc làm chủ yếu mối quan hệ làng xóm, họ hàng. Mặt khác do thói quen, nên hầu hết người lao động không hiểu quyền và nghĩa vụ của mình nên không thích giấy tờ văn bản pháp lý hóa quyền và nghĩa vụ ấy; người sử dụng lao động không muốn thực hiện đầy đủ trách nhiệm đối với người lao động, dẫn đến, đại đa số lao động làm việc trên tàu cá, các trang trại đều không có hợp đồng lao động. Người sử dụng lao động cũng vì vậy mà bỏ qua bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế và các chế độ phúc lợi khác của người lao động

Cơ sở pháp lý

HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động (Khoản 1 Điều 13 BLLĐ 2019)

Tư vấn của chuyên gia



1. Bằng mọi nỗ lực, người lao động nên tiếp xúc trực tiếp hoặc trực tuyến, hoặc liên lạc qua điện thoại với người có nhu cầu tuyển hoặc các công ty tư vấn để biết rõ và thảo luận kỹ những thông tin trong thông báo tuyển dụng.
2. Đặc biệt cần thảo luận kỹ về điều kiện làm việc, nơi làm việc và các chế độ được hưởng để đưa vào hợp đồng lao động.
3. Khuyến cáo: không thông qua “cò”, “môi giới” những cá nhân tổ chức không có chức năng giới thiệu việc làm.

? **Câu hỏi 15.** Khi nào cần làm hợp đồng lao động?

Trả lời: Sau khi người tuyển dụng đồng ý nhận người lao động vào làm việc, người lao động đồng ý làm việc với những điều kiện đã nêu trong thông tin tuyển dụng, cũng như đã thống nhất trong các thảo luận, thời gian làm việc từ 1 tháng trở lên thì hai bên phải lập và ký hợp đồng lao động. Hai bên sẽ ký vào hợp đồng lao động như các nội dung ở câu hỏi và câu trả lời số 16.

? **Câu hỏi 16.** Hợp đồng lao động có những mục gì là quan trọng?

Trả lời: Căn cứ khoản 1 Điều 21 Bộ luật Lao động, Hợp đồng lao động bắt buộc phải có 10 nội dung chủ yếu sau đây:

- Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;
- Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;
- Công việc và địa điểm làm việc;
- Thời hạn của hợp đồng lao động;

- Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;
- Chế độ nâng bậc, nâng lương;
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;
- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;
- Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

? ***Câu hỏi 17.** Lợi ích của Hợp đồng lao động là gì?*

Trả lời: Khi có tranh chấp, pháp luật sẽ bảo vệ quyền lợi, lợi ích chính đáng của cả người lao động và người sử dụng lao động.

? ***Câu hỏi 18.** Người lao động làm việc không có hợp đồng có bất lợi gì?*

Trả lời: Không được pháp luật bảo hộ, bảo vệ để duy trì công việc, có thể bị cho thôi việc vô cớ, không được hưởng hoặc hưởng không đầy các chế độ làm việc, bị phân biệt đối xử, bị cưỡng bức lao động và các trường hợp khác

? ***Câu hỏi 19.** Trong trường hợp nào người lao động, vì không muốn tiếp tục hợp đồng lao động, **được đơn phương chấm dứt HĐLĐ**?*

Trả lời: Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp sau đây: Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận; Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn; Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Lao động nữ mang thai; Đủ tuổi nghỉ hưu; Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

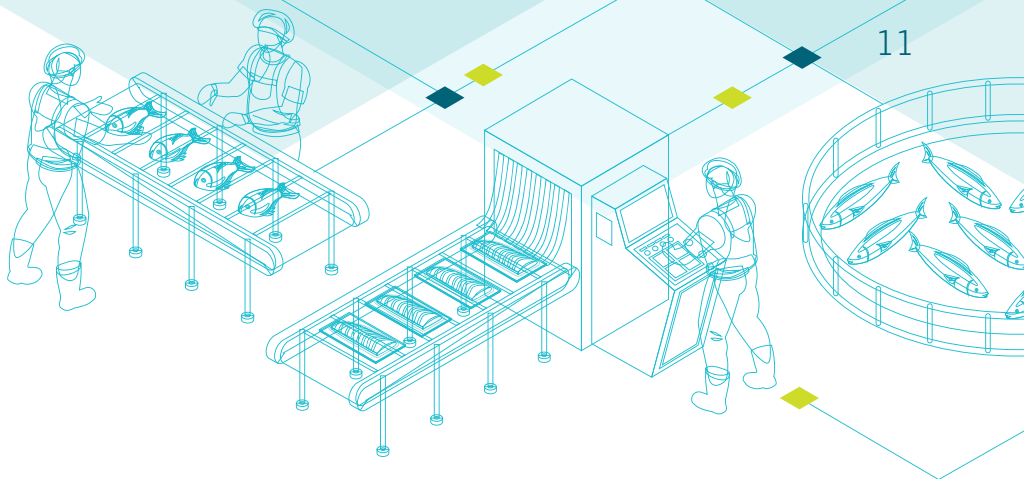
? **Câu hỏi 20.** Trường hợp nào người lao động và sử dụng lao động có thể thỏa thuận miệng mà không cần ký hợp đồng lao động?

Trả lời: Chỉ dành cho lao động dưới 1 tháng

Tư vấn của chuyên gia



1. Các bên hãy cố gắng thực hiện theo luật vì luật pháp sẽ bảo vệ cái đúng cho cả 2 bên người lao động và người sử dụng lao động. Đừng vì bất cứ một lý do nào mà không ký hợp đồng lao động, như vậy sẽ làm bất lợi cho bản thân trong mọi trường hợp.
2. **Người lao động nên** nghiên cứu kỹ thông báo tuyển chọn lao động, trực tiếp làm việc với người sử dụng lao động hoặc trung tâm/công ty tư vấn việc làm để đưa các thỏa thuận vào hợp đồng.
3. Không làm việc qua “cò” không có tư cách pháp nhân.
4. Những người hiện nay đang làm mà chưa có hợp đồng, có thể trao đổi với người sử dụng lao động lập hợp đồng, trên nền tảng thỏa thuận đã có.



3. Công việc và việc làm

Bối cảnh

Lao động trong khai thác, nuôi trồng thủy sản có tính tập thể cao, nhiều người cùng một lúc phải làm một, hai việc với nhau. Việc phân công lao động cũng vì vậy đơn giản. Người lao động quan trọng nhất là cùng phối hợp để thực hiện nhiệm vụ cụ thể được giao cho cả nhóm. Trong khai thác, nuôi trồng thủy sản, có những việc được xem là việc nặng (khuân vác vật nặng, công việc điện, máy, cơ khí), hoặc việc làm nguy hại (liên quan đến hóa chất, xăng dầu, làm việc trong nước- lặn biển, lội ao...). Những công việc như vậy phải phân công cho những người có sức khỏe, có nghiệp vụ chuyên môn và kinh nghiệm và phải có những phương tiện bảo hộ lao động cho họ trong thời gian làm việc. Những công việc cụ thể như vậy cũng phải được ghi rõ trong hợp đồng của từng người lao động.

Cơ sở pháp lý

Điều 5 Bộ luật lao động 2019 quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động như sau:

- **Người lao động có các quyền sau đây:**
 - » Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
 - » Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc;
- **Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:**
 - » Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác;
 - » Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động;
 - » Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.

3.1 Người trong độ tuổi lao động (từ đủ 18 tuổi cho tới tuổi về hưu)

? *Câu hỏi 21. Người lao động làm những việc gì khi được tuyển dụng?*

Trả lời:

- Những công việc được ghi trong hợp đồng hoặc phụ lục hợp đồng.
- Người lao động phải chấp hành kỷ luật, nội quy lao động, tuân thủ phân công, quản lý điều hành của người sử dụng lao động

? *Câu hỏi 22. Người lao động có được từ chối những việc không được ghi trong hợp đồng?*

Trả lời: Được. Người lao động hoàn toàn có quyền từ chối làm những công việc không ghi trong hợp đồng hoặc phụ lục hợp đồng, đặc biệt

đối với những việc không phù hợp, gây nguy hiểm cho tính mạng, sức khỏe của bản thân

? **Câu hỏi 23.** Người lao động có **được** quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng khi thấy hợp đồng không được người sử dụng lao động thực hiện nghiêm túc?

Trả lời: Được. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng nếu mong muốn, khi:

- Hợp đồng không được thực hiện nghiêm túc;
- Có các hành vi cưỡng bức lao động, phân biệt đối xử trong phân công lao động, trong hưởng lương và các phúc lợi khác

3.2 Người lao động chưa thành niên, người cao tuổi

? **Câu hỏi 24.** Người lao động cao tuổi, chưa thành niên cần được bố trí công việc gì?

Trả lời: Những công việc phù hợp với sức khỏe của người lao động, cụ thể:

- Các công việc trên tàu: Phụ giúp kéo lưới; Nhặt và phân cỡ cá; Nhà bếp; Các việc phụ khác (ghi chép nhật trình, nhật ký...); Liên lạc với các trạm ven bờ bằng điện thoại, giám sát hành trình.
- Các công việc trong trang trại: Cho cá ăn; Hỗ trợ vệ sinh phương tiện nuôi (ao, bể); Thả con giống; Thu mẫu nước nếu có yêu cầu; Ghi nhật ký nếu có yêu cầu; Cán bộ văn phòng, bảo vệ, công việc hành chính quản trị.

? **Câu hỏi 25.** Những việc gì không được bố trí cho người lao động cao tuổi hoặc chưa thành niên?

Trả lời:

- Trong khai thác thủy sản: Không làm những công việc nặng nhọc, độc hại như: Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên; Thợ máy, thợ cơ khí, thợ điện; Lặn kiểm tra lưới, cá.

- Trong trang trại nuôi trồng thủy sản: Rải/ phun hóa chất xử lý đáy ao; Công việc cơ khí, điện tại trang trại; Mang vác nặng các vật liệu xây dựng, máy móc v.v.

? **Câu hỏi 26.** *Người sử dụng lao động có trách nhiệm gì khi sử dụng lao động chưa thành niên/người cao tuổi trong khai thác thủy sản, trang trại nuôi thủy sản?*

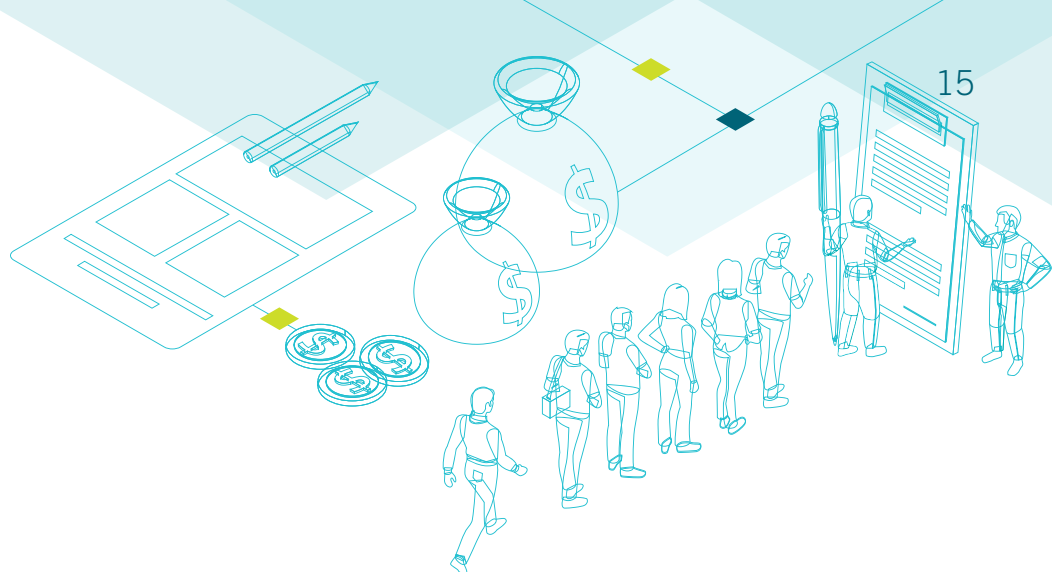
Trả lời: Người sử dụng lao động có trách nhiệm

- Quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi, chưa thành niên tại nơi làm việc (chế độ chăm sóc sức khỏe định kỳ, thời gian làm việc phù hợp, các chế độ khen thưởng...).
- Lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.
- Quan tâm chăm sóc người lao động về các mặt lao động, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.

Tư vấn của chuyên gia



1. Người lao động cần tuân thủ sự phân công lao động (như hợp đồng hoặc như đã thỏa thuận) và thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.
2. Xây dựng mối quan hệ lao động tốt với đồng nghiệp, người sử dụng lao động.
3. Trong trường hợp thấy có dấu hiệu, biểu hiện không như thỏa thuận hợp đồng, thì nên trao đổi với đồng nghiệp, tập thể để nêu vấn đề, thỏa thuận, thương lượng và giải quyết vấn đề với người sử dụng lao động theo khuôn khổ của pháp luật.
4. Trong trường hợp không giải quyết được như điểm 3, người lao động mong muốn chấm dứt hợp đồng, nên tham khảo tư vấn pháp luật trước khi quyết định chấm dứt hợp đồng để được hưởng quyền lợi chính đáng trong thời gian làm việc



4. Lương, công lao động và các phúc lợi xã hội

4.1 Lương, công lao động

Bối cảnh

Hiện nay hoạt động khai thác thủy sản, nuôi trồng phần lớn là do các chủ tàu/ chủ trang trại tổ chức thực hiện. Trang trại nuôi trồng thường chi trả lương tháng và thưởng theo sản lượng thu được nếu vượt khoán. Trong khai thác, tùy từng vùng, khu vực có thể có hình thức trả lương, nhưng phần lớn là trả theo cách ăn chia sản lượng khai thác được, vì thực sự trả lương cố định theo tháng là rất khó do việc đi biển phụ thuộc vào thời tiết và mùa vụ. Phần lớn do không có hợp đồng, nên chỉ thỏa thuận miệng về mức lương hoặc tỷ lệ ăn chia.

Phần lớn người lao động chỉ hưởng lương, ăn chia theo sản lượng, các chế độ khác như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các phúc lợi khác ít được cả đối bên quan tâm. Đây là vấn đề cần được xem xét từ hai phía.

Cơ sở pháp lý

Điều 5 Bộ luật lao động quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động như sau:

Người lao động có các quyền sau đây:

Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể.

? ***Câu hỏi 27.** Thực tế hiện nay trong khai thác, nuôi trồng thủy sản người lao động được chi trả lương hoặc công như thế nào?*

Trả lời: Hiện nay có bốn hình thức: (i) trả lương theo tháng; (ii) trả lương theo sản phẩm thu được; (iii) kết hợp trả lương cơ bản và sản phẩm thu được; (iv) chia theo lợi nhuận thu được (doanh thu trừ chi phí, lợi nhuận sẽ thường được chia 50% cho chủ tàu hoặc chủ ao nuôi; 50% còn lại chia cho người lao động theo công sức đóng góp của từng người).

? ***Câu hỏi 28.** Có những hình thức trả lương hay trả công lao động nào trong nuôi trồng thủy sản?*

Trả lời: Thường trả lương theo tháng, áp dụng phổ biến ở các trang trại. Mức lương cố định đã được thảo luận và thống nhất giữa đôi bên. Có trang trại có chế độ thưởng nếu vượt mức khoán theo tỷ lệ thỏa thuận.

? ***Câu hỏi 29.** Có những hình thức trả lương hay trả công lao động nào trong khai thác thủy sản?*

Trả lời:

- Trả theo sản phẩm (có sự thỏa thuận của tập thể người làm công và chủ tàu), áp dụng phổ biến ở các tàu khai thác cá. Tỷ lệ ăn chia được thống nhất với chủ tàu/ người sử dụng lao động.
- Trả lương theo tháng (rất ít và thường chỉ trả cho người làm cơ

hữu hay chuyên nghiệp).

- Trả mức lương tối thiểu cộng thêm hưởng theo sản lượng (thường áp dụng đối với tàu khai thác cá ngừ để giữ lao động).
- Chia theo lợi nhuận thu được (doanh thu trừ chi phí, lợi nhuận sẽ thường được chia 50% cho chủ tàu, 50% còn lại chia cho người lao động theo công sức đóng góp của từng người).

? **Câu hỏi 30.** Người lao động có thể đề xuất được tạm ứng tiền công lao động/ lương hay không?

Trả lời: Điều này phụ thuộc vào cam kết của đôi bên. Nếu có sự đồng ý thì nên ghi trong hợp đồng.

? **Câu hỏi 31.** Người lao động có thể thương lượng trao đổi với người sử dụng lao động về việc cùng hợp tác để mua bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội hay không?

Trả lời: Hoàn toàn phù hợp. Thường người sử dụng lao động muốn tránh vấn đề này để giảm bớt chi phí. Người lao động có thể tham khảo công ty luật (nếu thấy cần thiết) để đề xuất phương án trích lương hoặc sản phẩm theo tỷ lệ với người sử dụng lao động để mua bảo hiểm xã hội và y tế cho người lao động.

? **Câu hỏi 32.** Người sử dụng lao động, chủ tàu, chủ trang trại có được phép cung cấp thực phẩm, vật tư (xăng dầu...) cho tàu thuyền/trang trại hay không?

Trả lời: Được, nhưng phải có hóa đơn chứng từ đầy đủ, minh bạch giá cả theo thị trường ở địa phương.

? **Câu hỏi 33.** Ở trang trại, khi phải làm ngoài giờ (ví dụ, khi thu hoạch cá) hoặc vào ngày nghỉ người lao động được hưởng quyền lợi, chế độ gì?

Trả lời: Nếu hợp đồng không có thỏa thuận làm ngoài giờ hoặc chưa có thỏa thuận trước đó thì chủ trang trại phải trả công lao động tiền lương làm thêm giờ, làm ban đêm theo quy định tại Điều 98 Bộ luật lao động 2019.

? **Câu hỏi 34.** *Người lao động sẽ làm gì nếu người sử dụng lao động cố tình không trả lương hoặc không chi trả theo sản lượng như đã cam kết trong hợp đồng?*

Trả lời:

- Bước đầu có thể trực tiếp đề nghị với chủ tàu/chủ trang trại chi trả lương hoặc các chế độ như trong hợp đồng.
- Trong trường hợp không được, có thể yêu cầu cả tập thể người lao động (hoặc công đoàn, nếu có) cùng có ý kiến với chủ tàu/chủ trang trại để thực hiện đúng cam kết trong hợp đồng.
- Trong trường hợp khi đã yêu cầu tập thể thuyết phục không được, có thể nhờ tư vấn của luật sư để giải quyết vấn đề.
- Chấm dứt hợp đồng lao động nếu người lao động mong muốn với sự tư vấn của các tổ chức luật pháp.
- Người lao động có quyền viết đơn khiếu nại tố cáo và có thể nhờ sự trợ giúp, tư vấn của các tổ chức hỗ trợ pháp lý để thực hiện quyền lợi theo đúng luật pháp.

4.2 Các phúc lợi xã hội

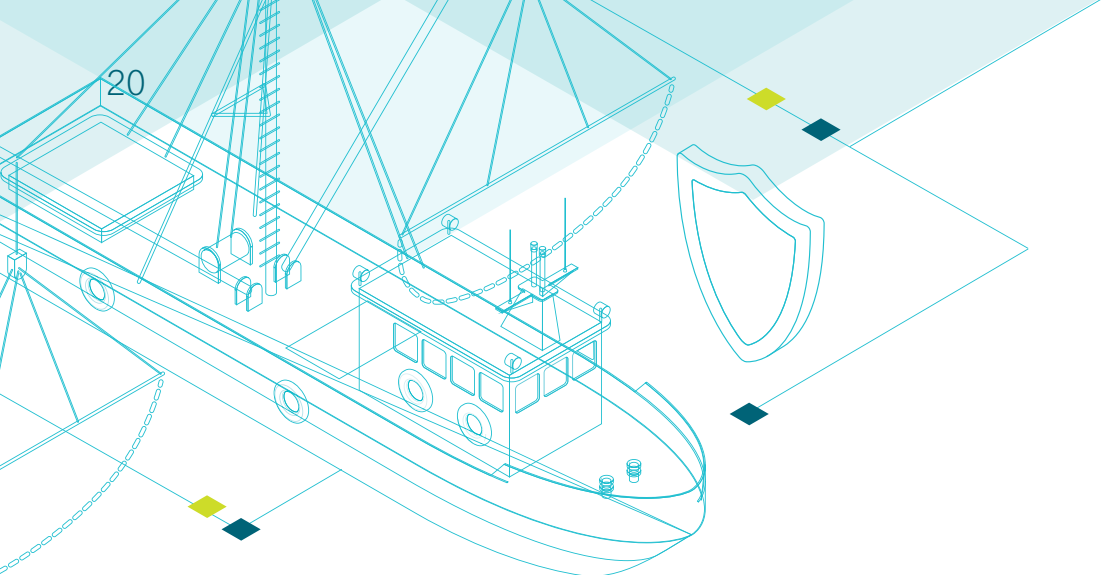
? **Câu hỏi 35.** *Người lao động được hưởng những phúc lợi gì ngoài lương?*

Trả lời: Người lao động về nguyên tắc cần được tham gia mua bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế. Trong thực tế hiện nay, phần lớn người lao động trong nghề khai thác và nuôi trồng thủy sản chưa được mua các gói bảo hiểm trên. Vì vậy, người lao động trong quá trình chuẩn bị hợp đồng cần thảo luận với người sử dụng lao động về các phúc lợi xã hội như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, thưởng năng suất, sản lượng, thưởng tết, lễ v.v. Các mức bảo hiểm hoặc thưởng cần cụ thể, rõ ràng. Nếu có sự thống nhất thì đưa vào hợp đồng hoặc phụ lục hợp đồng lao động để hai bên thực hiện.

Tư vấn của chuyên gia



1. Người lao động cần hiểu: Lương, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế là quyền lợi trước mắt và lâu dài của người lao động, cho nên phải bảo vệ quyền lợi đó
2. Cần thảo luận rõ ràng, cụ thể mức lương, thưởng với người sử dụng lao động và sau đó đưa vào hợp đồng
3. Cần thảo luận về bảo hiểm xã hội và y tế, mức đóng của người lao động và mức đóng góp của người sử dụng lao động. Sau khi đã có sự thống nhất, phải đưa vào hợp đồng. Nếu có điều kiện, nên tư vấn với công ty tư vấn luật hoặc các tổ chức bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội về các vấn đề này, trước khi thảo luận với người sử dụng lao động.



5. Chống cưỡng bức lao động

Bối cảnh

Đặc thù của ngành thủy sản là lao động mang tính mùa vụ cao (cả khai thác lẫn nuôi trồng), các hoạt động thường diễn ra nhiều vào buổi tối (khai thác, một phần các hoạt động của nuôi trồng), các hoạt động phụ thuộc nhiều vào thời tiết, khí hậu (phần lớn các hoạt động khai thác phụ thuộc vào thời tiết mưa, gió, ...) cho nên một số vấn đề có thể phải điều chỉnh phù hợp với tình hình thực tế sản xuất và cuộc sống của người dân.

Cơ sở pháp lý

«*Cưỡng bức lao động* là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ», (Bộ luật Lao động năm 2019) Chương 1 điều 3 khoản 7

Nghiêm cấm: Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật (Khoản 6 Điều 8 BLLĐ).

Chương 1, Điều 8, khoản 2 ghi rõ: Nghiêm cấm hành vi «Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động»

? **Câu hỏi 36.** Những hành động sau đây có phải là hình thức lao động cưỡng bức hay không?

- Làm việc liên tục mà không bảo đảm thời gian nghỉ ngơi (ngủ, nghỉ ngơi) trong ngày, trong tuần vượt qua các điều khoản thỏa thuận trong hợp đồng.
- Bắt buộc đánh bắt, làm việc khi thời tiết xấu (giông gió, bão, áp thấp nhiệt đới, ...).
- Bắt buộc làm việc khi người lao động bị ốm, không đủ sức khỏe, điều kiện làm việc nguy hiểm, mất an toàn.
- Bắt chuyển buôn bán người, vật tư, hàng hóa (xăng dầu...) trái pháp luật
- Bị chủ tàu hoặc người trên tàu/ chủ trang trại hoặc người trong trang trại ngược đãi, đánh đập thường xuyên.
- Bị chủ tàu hoặc người trên tàu/ chủ trang trại hoặc người làm trong trang trại nhục mạ, chửi bới làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự.

Trả lời: Đúng. Đây là những hành vi của cưỡng bức lao động. Các hành vi, hành động trên là vi phạm pháp luật lao động.

Câu hỏi 37. *Ngoài những hành vi trên, còn hành vi nào khác được xem xét là cưỡng bức lao động?*

Trả lời: Những hành vi sau đây cũng là hình thức cưỡng bức lao động:

- Cho người lao động vay tiền sau đó ép người lao động phải thực hiện các công việc để trừ/gán nợ (không trả lương, tiền công);
- Cho người lao động vay tiền sau đó ép người lao động làm việc với mức lương hoặc công thấp hơn so với những người khác làm cùng công việc;
- Người lao động làm việc theo sự phân công, nhưng người sử dụng lao động cố ý khất lần không trả lương, hoặc trả lương rất chậm, không như thỏa thuận hợp đồng;
- Trong trường hợp người lao động làm hư hỏng tài sản do thiếu trách nhiệm, người sử dụng lao động khấu trừ vào lương hàng tháng trên 30%.

Câu hỏi 38. *Việc chủ tàu chuyển người lao động cho chủ tàu khác mà không được sự đồng ý của người lao động, hoặc chủ tàu đưa người lao động lên tàu đi khai thác trái phép ở quốc gia khác có được xem là cưỡng bức lao động hay không?*

Trả lời: Có. Đó là những hành vi cưỡng bức lao động, vi phạm pháp luật.

Câu hỏi 39. *Trong trường hợp thấy bị ép buộc hoặc những hiện tượng như nêu trên người lao động cần xử lý như thế nào?*

Trả lời:

- Có thể trực tiếp nói với chủ tàu về những điều mình nhận thấy và đề nghị chủ tàu dừng các hành động/ hành vi bất hợp pháp đó.
- Trong trường hợp không được, có thể yêu cầu cả tập thể thuyền viên cùng có ý kiến với chủ tàu để chấm dứt các hành động/ hành vi đó.

- Trong trường hợp không được, có thể tìm kiếm hỗ trợ từ tư vấn của luật sư để giải quyết vấn đề.
- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu người lao động mong muốn khi các đề nghị không được chấp thuận.
- Người lao động có quyền viết đơn khiếu nại tố cáo và có thể nhờ sự trợ giúp, tư vấn của các tổ chức hỗ trợ pháp lý để thực hiện quyền lợi theo đúng luật pháp.

Tư vấn của chuyên gia



1. Người lao động dễ nhận biết hành vi “cưỡng bức lao động” “ngược đãi lao động” bằng những câu hỏi 38 ,37 ,36.
2. Người lao động nên biết rằng bị cưỡng bức lao động không chỉ ảnh hưởng tới tâm lý (chửi bới, lăng nhục...) mà còn có thể gây hại cho sức khỏe (bị đánh đập) và an toàn cho tính mạng của mình (bị bán cho người sử dụng lao động khác, đưa ra nước ngoài làm việc trái phép). Vì vậy hoặc cá nhân, hoặc nhóm lao động phải cương quyết đấu tranh để loại bỏ những hành vi cưỡng bức lao động bất hợp pháp như liệt kê trong các câu hỏi trên.



6. Không phân biệt đối xử/ bình đẳng trong tuyển dụng, làm việc và hưởng các chế độ

Bối cảnh

Do đặc thù của nghề nghiệp, lao động trực tiếp trên biển cũng như ở các trang trại nuôi trồng thủy sản hầu như không có nữ giới. Phần lớn nữ giới chỉ làm các công việc văn phòng ở các công ty. Như đã nói trên, lao động trực tiếp trong khai thác và nuôi trồng, chủ yếu là người dân địa phương qua các kênh bạn bè, làng xóm và họ hàng, nên các vấn đề phân biệt đối xử giới tính, tín ngưỡng tôn giáo ...ít xảy ra. Tuy vậy, điều này vẫn có thể xảy ra khi lực lượng lao động trong ngành thủy sản càng ngày càng trở nên khan hiếm, nghĩa là lực lượng lao động địa phương đã giảm đi. Việc tìm kiếm lao động ngoài vùng đã và đang diễn ra càng ngày càng gia tăng.

Cơ sở pháp lý

Khoản 8 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019 :

Phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Bộ luật Lao động, Điều -8 **Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động:** (1) Phân biệt đối xử trong lao động; Bộ luật Lao động, Điều 8 khoản 1; Điều 90 khoản 3; Điều 154 khoản 1; Luật Bình đẳng giới, Điều 13 khoản 1: nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới tính và tình trạng hôn nhân

? **Câu hỏi 40.** Các hành vi thể nào được xem là phân biệt đối xử trong việc sử dụng người lao động trong khai thác và nuôi trồng thủy sản?

Trả lời: Nhóm lao động như nhau, nhưng người này nhận ít quyền lợi hơn người kia, hoặc bị loại trừ khỏi nơi làm việc bằng hình thức kỷ luật hoặc có người được ưu tiên hơn người khác trong tất cả các khâu từ tuyển dụng, phân công việc làm, hưởng lương và các chế độ thưởng... đều được xem là hành vi phân biệt đối xử

? **Câu hỏi 41.** Để tránh mắc sai lầm phân biệt đối xử, Người sử dụng lao động cần làm gì khi có nhu cầu tuyển dụng lao động?

Trả lời:

- Công khai tuyển chọn lao động, khi có nhu cầu. Có tiêu chí tuyển chọn, tuyển dụng: Nêu rõ công việc, yêu cầu chuyên môn và kỹ năng, điều kiện làm việc, nơi làm việc, lương thưởng và chế độ đãi ngộ, độ tuổi thích hợp...

- Phân công lao động rõ ràng theo trình độ, kinh nghiệm, kỹ năng
- Chế độ lương, thưởng và phúc lợi xã hội minh bạch, được thể hiện rõ ràng trong hợp đồng lao động

? ***Câu hỏi 42.** Người sử dụng lao động cần có trách nhiệm gì trong việc đối xử với người lao động trong quá trình sản xuất?*

Trả lời: Xử sự, giải quyết bình đẳng minh bạch trong tất cả mọi khâu từ tuyển dụng, phân công công việc, chế độ lương, thưởng, bảo hiểm. Cần công khai phương án giải quyết xử sự.

? ***Câu hỏi 43.** Người lao động có trách nhiệm gì khi được tuyển dụng?*

Trả lời: Người lao động có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thỏa thuận (có thể là thỏa thuận miệng) hoặc hợp đồng với người sử dụng lao động.

? ***Câu hỏi 44.** Người lao động cần làm gì khi thấy mình bị phân biệt đối xử trong lao động?*

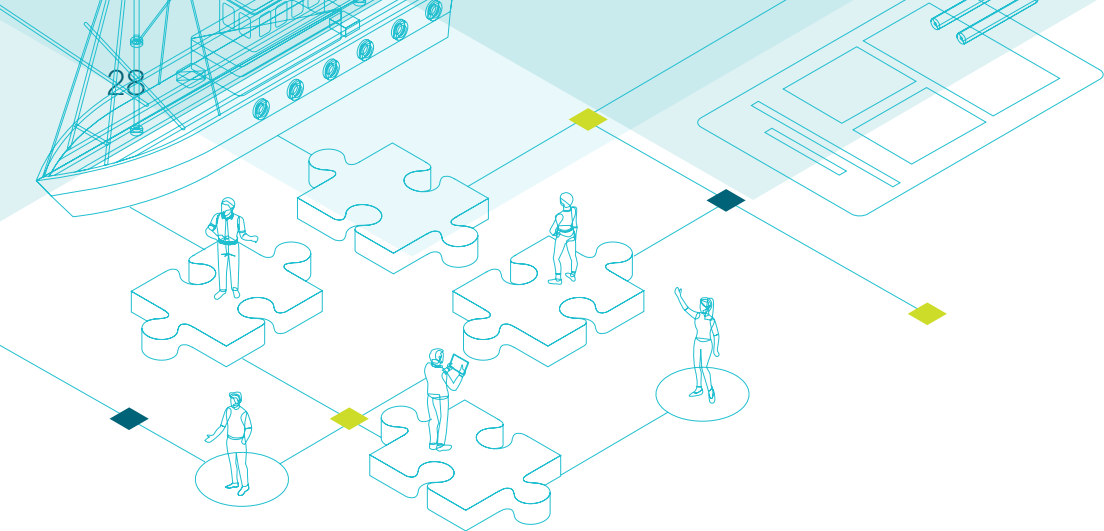
Trả lời:

- Có thể trực tiếp trao đổi với người sử dụng lao động về những điều mình nhận thấy và đề nghị người sử dụng lao động dừng các hành động/ hành vi bất hợp pháp của họ;
- Trong trường hợp không được, có thể yêu cầu cả tập thể thuyền viên cùng có ý kiến với chủ tàu để chấm dứt các hành động/ hành vi đó;
- Trong trường hợp không được, có thể chấm dứt hợp đồng lao động nếu mong muốn;
- Người lao động có quyền viết đơn khiếu nại tố cáo và có thể nhờ sự trợ giúp, tư vấn của các tổ chức hỗ trợ pháp lý để thực hiện quyền lợi theo đúng luật pháp;
- Có quyền đề nghị các cấp thẩm quyền xem xét giải quyết các vấn đề bất bình đẳng khi người sử dụng lao động không tuân thủ theo pháp luật.

Tư vấn của chuyên gia



1. Người tuyển dụng lao động nào cũng cần người lao động làm việc có trách nhiệm chuyên nghiệp và hiệu quả, nên người lao động cố gắng thực hiện nhiệm vụ như cam kết như hợp đồng đã được ký kết
2. Người lao động nào cũng mong muốn làm việc tốt thì được hưởng những chế độ lương, thưởng, phúc lợi tương ứng. Người sử dụng lao động cần minh bạch và rõ ràng trong việc phân công lao động, chi trả theo đúng cam kết trong thỏa thuận hợp đồng
3. Cả người lao động và sử dụng lao động tạo thành một cộng đồng hợp tác, tương tác, hỗ trợ lẫn nhau sẽ nâng cao được hiệu quả lao động và được hưởng thành quả đó.



7. Tham gia công đoàn, tổ chức xã hội, hiệp hội ngành nghề hợp pháp

Bối cảnh

Tính chất tổ chức lao động trong ngành khai thác và nuôi trồng thủy sản vẫn là nông hộ nhỏ lẻ, phân tán. Lực lượng lao động trong nuôi trồng thủy sản chủ yếu là nông hộ chỉ một bộ phận cần thuê lao động. Trong khi đó, nghề khai thác chủ tàu phải thuê lao động nhưng các lao động này phần lớn là người địa phương có quan hệ làng xóm, họ hàng. Ở một số địa phương ngoài những tổ chức chính trị xã hội như hội phụ nữ, đoàn thanh niên, hội cựu chiến binh, hội nông dân, còn có các hội nghề nghiệp như hội VACVINA, chi hội nghề cá (thủy sản), hội tôm, hội cá tra, nghiệp đoàn thủy sản, câu lạc bộ thủy sản, tổ chức đại diện của người lao động... Nhiều chủ tàu, chủ trang trại, người lao động, có thể đã là thành viên của các tổ chức hội, hiệp hội kể trên. Tuy vậy nhiều người lao động vẫn chưa biết hoặc chưa có khả năng tiếp cận để tham gia vào các tổ chức này.

Cơ sở pháp lý

Điều 5 Bộ luật lao động quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động như sau:

Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung quy định về «tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở» bao gồm: (1) Công đoàn cơ sở (thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam); (2) Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (không thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam). Cụ thể, khoản 3 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp”.

Câu hỏi 45. Người lao động có được tham gia thành lập công đoàn cơ sở hoặc tổ chức đại diện người lao động, nghiệp đoàn hoặc các câu lạc bộ nghề nghiệp (hợp pháp) hay không?

Trả lời: Có. Hoàn toàn có quyền được tham gia thành lập các tổ chức hợp pháp nói trên.

Câu hỏi 46. Để tham gia thành lập các tổ chức nói trên, người lao động cần làm gì?

Trả lời: Cần hiểu biết luật pháp, tham khảo ý kiến tư vấn luật sư để thực hiện đúng luật hiện hành trong việc thành lập các tổ chức hợp pháp của người lao động.

Câu hỏi 47. Hiện nay đã có những tổ chức nào phù hợp đối với người sản xuất trong ngành thủy sản?

Trả lời: Công đoàn thường có ở những công ty lớn. Chi hội nghề cá địa phương, Nghiệp đoàn nghề cá (ở Quảng Ngãi), các câu lạc bộ nuôi trồng, khai thác thủy sản, các tổ Hợp Tác sản xuất là những tổ chức hợp pháp tại địa phương gắn với khai thác nuôi trồng thủy sản. Ngoài ra, các tổ chức chính trị xã hội như Hội phụ nữ, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Cựu chiến binh, Hội VACVINA, ở nhiều địa phương cũng quan tâm tới phát triển thủy sản.

Câu hỏi 48. Trong trường hợp đã có các tổ chức nói trên, người lao động có được phép tham gia vào các tổ chức ấy hay không?

Trả lời: Hoàn toàn được. Cần gặp trực tiếp các tổ chức ấy để xem thủ tục gia nhập và thực hiện theo các thủ tục đó.

Câu hỏi 49. Trước khi quyết định tham gia vào các tổ chức nói trên, người lao động nên làm gì?

Trả lời: Tìm hiểu tôn chỉ mục đích, chức năng của các tổ chức... toàn bộ thông tin về tổ chức có thể tìm hiểu qua điều lệ của mỗi tổ chức.

? **Câu hỏi 50.** Người lao động có quyền được tham gia bao nhiêu tổ chức?

Trả lời: Tùy theo mong muốn, nghĩa là người lao động thấy tôn chỉ, mục đích phù hợp với mong muốn của mình thì có thể nộp đơn tham gia vào các hội đó.

? **Câu hỏi 51.** Khi tham gia vào các tổ chức nói trên, người lao động được hưởng quyền lợi gì?

Trả lời: Quyền lợi và nghĩa vụ của hội viên được quy định theo điều lệ của từng tổ chức, nhưng tất cả các hội, các tổ chức đều bảo vệ quyền lợi hợp pháp của hội viên.

? **Câu hỏi 52.** Người sử dụng lao động có trách nhiệm, nghĩa vụ gì khi người lao động muốn tham gia vào các tổ chức xã hội, nghề nghiệp hợp pháp?

Trả lời: Phải ủng hộ, khuyến khích người lao động tham gia. Không được gây cản trở, ngăn chặn.

? **Câu hỏi 53.** Trong trường hợp người sử dụng lao động ngăn cản, gây cản trở cho sự tham gia bằng các biện pháp khác nhau, người lao động cần phải có hành động gì để đạt được mục đích, tham gia vào các tổ chức mong muốn?

Trả lời: Người lao động có thể đối thoại với người sử dụng lao động đề nghị họ hỗ trợ giúp đỡ để tham gia vào tổ chức xã hội nghề nghiệp hợp pháp mà mình muốn tham gia. Trong trường hợp không được, có thể nhờ các cơ quan tư vấn pháp luật hỗ trợ để đạt được mục đích tham gia vào các hội, tổ chức mong muốn.

Tư vấn của chuyên gia



1. Các tổ chức xã hội, nghề nghiệp hợp pháp bao giờ cũng là tổ chức có mục tiêu, mục đích, chức năng... rõ ràng, luôn hỗ trợ cho các thành viên của mình như chia sẻ kinh nghiệm, phổ biến hướng dẫn thành viên làm việc theo luật pháp, chủ trương đường lối của đảng, chính phủ; bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các thành viên... Vì vậy, người lao động nên tìm hiểu kỹ và tích cực tham gia vào các tổ chức đó.
2. Người sử dụng lao động nên khuyến khích động viên người lao động tham gia vào các tổ chức xã hội, nghề nghiệp hợp pháp. Làm điều đó, người sử dụng lao động vừa thực hiện đúng luật pháp hiện hành, đồng thời cũng được lợi khi đánh giá để nhận các chứng chỉ sản xuất (VietGAP, ASC...).



8. Môi trường làm việc an toàn và vệ sinh lao động

Bối cảnh

- Các tàu khai thác cá nhìn chung đã có nhiều tiến bộ trong việc đảm bảo an toàn sản xuất trên biển cũng như điều kiện vệ sinh tốt hơn vì công tác đăng kiểm được thực hiện định kỳ. Hệ thống liên lạc thông tin toàn quốc được củng cố và các tàu thuyền đều có điện thoại di động để kết nối với hệ thống đó. Các tàu thuyền từ 15m trở lên đều lắp máy giám sát hành trình. Điều kiện vệ sinh trong sinh hoạt cũng đã được cải thiện ít nhiều.
- Một số trang trại nuôi trồng thủy sản cũng đã đạt tiêu chuẩn VietGAP, ASC, BAP- là những tiêu chuẩn của Việt Nam và quốc tế - nghĩa là đảm bảo các điều kiện an toàn lao động cũng như điều kiện vệ sinh trang trại và các tiêu chí khác.
- Tuy vậy vấn đề an toàn và vệ sinh lao động vẫn còn bỏ ngỏ ở khá nhiều tàu thuyền khai thác, trang trại nuôi trồng thủy sản. Thực ra, điều này có liên quan tới đầu tư nâng cấp, đồng thời cũng liên quan tới nhận thức của người sử dụng lao động, cũng như người lao động.

Cơ sở pháp lý

Bộ luật Lao động 2019, Chương IX: An toàn lao động

■ Điều 132. Tuân thủ pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động

Người sử dụng lao động, người lao động và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất, kinh doanh phải thực hiện quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

■ Điều 134. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc
2. Người lao động có trách nhiệm chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

■ Điều 5 Luật an toàn vệ sinh lao động quy định:

- » Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm quyền của người lao động được làm việc trong điều kiện an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ đầy đủ các biện pháp an toàn, vệ sinh lao động trong quá trình lao động; ưu tiên các biện pháp phòng ngừa, loại trừ, kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại trong quá trình lao động.
- » Người sử dụng lao động phải tham vấn ý kiến tổ chức công đoàn, hiệp hội hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động, Hội đồng về an toàn, vệ sinh lao động các cấp trong xây dựng, thực hiện chính sách, pháp luật, chương trình, kế hoạch về an toàn, vệ sinh lao động.

8.1 Môi trường làm việc an toàn trên tàu cá

? ***Câu hỏi 54.** Yếu tố nào được xem là cần thiết để đảm bảo rằng tàu cá là an toàn?*

Trả lời:

- Tàu thuyền khai thác có chiều dài lớn nhất từ 12 mét trở lên phải có đăng kiểm và đang còn hạn.
- Chủ tàu phải duy trì điều kiện an toàn như tại thời điểm được công nhận an toàn của cơ quan đăng kiểm.

? ***Câu hỏi 55.** Cần có những dụng cụ, phương tiện tối thiểu gì trên tàu cá để đảm bảo an toàn khi hoạt động trên biển?*

Trả lời:

- Hệ thống đèn tín hiệu, cờ hiệu, âm hiệu hoạt động tốt.
- Có phao cứu sinh cho từng thành viên, đặt ở vị trí dễ dàng lấy được.
- Có bình cứu hỏa đặt ở vị trí thuận lợi.
- Có tủ thuốc thông dụng.
- Hệ thống điện trên tàu an toàn.
- Máy động lực an toàn, buồng máy sạch sẽ, có lưới bảo hiểm ngăn cách ở phần động lực.
- Có các dụng cụ công cụ cơ bản để sửa chữa máy móc, thiết bị trên tàu khi sự cố xảy ra.
- Hệ thống liên lạc trực tuyến hoạt động tốt.

? ***Câu hỏi 56.** Những tài liệu, thông tin gì cần có để hoạt động trên biển được an toàn?*

Trả lời:

- Có nội quy phòng chống cháy nổ trên tàu khai thác.
- Có quy định an toàn sử dụng đối với các máy móc phụ trợ (cần cẩu, máy kéo lưới...).
- Có quy trình chống đắm, chống thủng

- Có hướng dẫn an toàn lao động trên biển cho ngư dân, phân công nhiệm vụ cho từng cá nhân khi có sự cố mất an toàn xảy ra.
- Chủ tàu cung cấp các số điện thoại liên lạc khẩn cấp, liên lạc với các trạm cảnh báo thiên tai cho từng thành viên....
- Có hướng dẫn sử dụng, bảo quản phương tiện bảo vệ cá nhân; phương tiện phòng cháy, chữa cháy; các loại thuốc thiết yếu, phương tiện sơ cứu, cấp cứu tại chỗ.
- Thông báo những ngư cụ không được sử dụng, hình thức khai thác bất hợp pháp.

? ***Câu hỏi 57.** Chủ tàu cần có những hành động nào/quyết định nào trước khi tàu đi ra biển khi có thông báo bão, thiên tai?*

Trả lời: Thực hiện đúng theo hướng của Ban chỉ huy phòng chống lụt bão chuyên ngành thủy sản của địa phương. Trong trường hợp có thông báo cấm biển thì không được cho tàu ra biển.

? ***Câu hỏi 58.** Chủ tàu hoặc thuyền trưởng cần xử lý thế nào khi có bão/ áp thấp nhiệt đới xuất hiện*

Trả lời:

- Thường xuyên theo dõi các bản tin dự báo thời tiết, các thông báo về bão của các cơ quan chức năng để nắm rõ về hướng đi, vận tốc, cấp, vùng ảnh hưởng của tâm bão.
- Chủ động điều tàu dịch chuyển ra xa đường di chuyển của tâm bão, hoặc đưa tàu vào các khu neo đậu tránh trú bão. Không di chuyển cắt ngang đường đi của tâm bão.
- Khi tàu ở gần tâm bão cần hạ thấp tất cả các vật nặng xuống các hầm hàng, mặt boong, chằng, buộc không để chúng bị dịch chuyển, gia cố chặt các nắp hầm hàng, cửa sổ cửa chính của ca bin, chuẩn bị phao áo phao bè để phòng bất chắc khi tàu gặp sự cố phải liên lạc với các đài thông tin duyên hải/ban chỉ huy tìm kiếm cứu nạn Trung ương và địa phương để xin sự giúp đỡ.

? **Câu hỏi 59.** Chủ tàu hoặc thuyền trưởng cần xử lý thế nào khi tàu thuyền trên biển gặp các sự cố ngoài ý muốn (tàu hỏng, bị tàu khác va chạm, v.v.)?

Trả lời:

- Xử lý tình thế tránh tàu bị chìm đắm, tàu bị quay ngang sóng dẫn đến nguy cơ chìm đắm ngay nhằm kéo dài thời gian chờ cứu hộ, cứu nạn.
- Chuẩn bị các thiết bị cứu sinh, nước ngọt, lương thực trong trường hợp phải rời tàu.
- Phát tín hiệu cấp cứu, liên lạc ngay với các tàu thuyền gần nhất để kêu gọi cứu nạn, cứu hộ.
- Liên lạc ngay với đài thông tin duyên hải, cơ quan tìm kiếm cứu hộ trung ương để kêu gọi cứu nạn, cứu hộ.

? **Câu hỏi 60.** Người sử dụng lao động cần làm gì khi người lao động bị ốm đau, tai nạn...trong khi đang làm việc tại hiện trường?

Trả lời:

- Có các biện pháp ngay để sơ cứu, cấp cứu trên tàu (trong trường hợp trên tàu có người hiểu biết về kỹ năng sơ cấp cứu). Nếu không chỉ được sơ cấp cứu khi có hướng dẫn của người có chuyên môn.
- Thông báo cứu nạn đến các tàu gần nhất; thông báo cứu nạn đến đài Thông tin duyên hải, cơ quan cứu hộ cứu nạn Trung ương.

? **Câu hỏi 61.** Tàu cá như thế nào được xem là hợp vệ sinh?

Trả lời:

- Có nhà vệ sinh tự hoại.
- Bếp nấu ăn đảm bảo vệ sinh.
- Có thùng rác để gom rác sinh hoạt và các loại thải loại khác.
- Có kho lạnh bảo quản thực phẩm tươi sống, hợp vệ sinh.
- Có đầy đủ nguồn nước sạch cho ăn uống trong suốt thời gian làm việc trên biển.

? **Câu hỏi 62.** Làm sao để đảm bảo vệ sinh thực phẩm cho người lao động trên biển?

Trả lời:

- Chỉ dùng thực phẩm tươi đã được chuẩn bị từ ở nhà, được bảo quản trong kho lạnh.
- Không ăn các loại hải sản bị cấm (cá nóc...).
- Không ăn hải sản mà không biết từ trước.
- Thông báo những loài thủy hải sản có độc tố như cá nóc... Có hướng dẫn để không ăn những loài thủy sản chưa biết.

8.2 Những yêu cầu cụ thể đối với chủ trang trại, công ty nuôi thủy sản

? **Câu hỏi 63.** Những yếu tố nào được xem là cần thiết để đảm bảo rằng làm việc trong trang trại thủy sản là an toàn?

Trả lời: Có sơ đồ quy hoạch mặt bằng với các phân khu chức năng hợp lý bao gồm:

- Khu giống, nuôi thương phẩm tương đối độc lập với các khu vực phục vụ và hậu cần.
- Hệ thống cấp, thoát nước tách biệt có không gian để xử lý nước thải; Có khu riêng để xử lý tôm cá/chết.
- Khu vực thiết bị phục vụ như máy bơm/ máy nổ, máy phát điện dự phòng được quy hoạch, đặt ở vị trí cách biệt thoáng , an toàn tránh việc dầu thải ra ao, cản trở, mất an toàn trong sản xuất.
- Khu vực hậu cần như kho thức ăn, kho vật tư thiết bị đặt gần khu sản xuất.
- Khu văn phòng, sinh hoạt của cán bộ được đặt cách các khu sản xuất và khu hậu cần, dịch vụ.

? **Câu hỏi 64.** Những dụng cụ, phương tiện gì cần có trong trang trại để đảm bảo an toàn khi làm việc?

Trả lời:

- Hệ thống cấp điện an toàn (cấp cho máy bơm, quạt nước, điện sinh hoạt).
- Có tủ thuốc thông dụng đặt nơi dễ tiếp cận
- Có bảo hộ lao động (kính mắt, găng tay, khẩu trang) cho công việc xử lý ao nuôi.
- Có kho lưu giữ hóa chất, chế phẩm sinh học đảm bảo an toàn
- Có các phương tiện phòng chống cháy, nổ ở những nơi có khả năng (nhà, xưởng, văn phòng, bếp canh...).
- Các thiết bị cơ khí (máy bơm, máy phát điện dự phòng, quạt nước....) hoạt động tốt, an toàn.
- Có đầy đủ dụng cụ sửa chữa điện, máy khi bị hư hỏng.

? **Câu hỏi 65.** Những tài liệu, thông tin gì cần có để khi làm việc được an toàn?

Trả lời:

- Có các số điện thoại liên lạc với các cơ quan phòng cháy, chữa cháy; bệnh viện gần nhất; cơ quan công an địa phương; chính quyền địa phương
- Có nội quy phòng cháy chữa cháy và sơ đồ sơ tán.
- Có các biện pháp đảm bảo an toàn cháy nổ điện, khí ga, máy bơm, máy phát điện (có các phương tiện chữa cháy).
- Có nội quy an toàn lao động được treo ở nơi mọi người có thể đọc được, được phổ biến cho mọi người và phân công trách nhiệm, nhiệm vụ cho từng người khi có sự cố xảy ra.

? **Câu hỏi 66.** Trang trại như thế nào được xem là hợp vệ sinh?

Trả lời:

- Nhà vệ sinh sạch sẽ.
- Nhà ăn/căn tin sạch sẽ, đảm bảo an toàn vệ sinh.

- Có nước sạch cho sinh hoạt.
- Có hệ thống điện an toàn cho sinh hoạt.
- Có chỗ ăn ở cho công nhân, cán bộ cơ hữu (người làm thường xuyên).

Tư vấn của chuyên gia



1. Người sử dụng lao động nên xem việc đảm bảo các điều kiện an toàn và vệ sinh lao động trên tàu khai thác, trong trang trại nuôi thủy sản là một đầu tư hữu ích, vì đầu tư đó vừa đáp ứng yêu cầu của luật pháp hiện hành, đồng thời làm giảm rủi ro mất mát, thiệt hại, đặc biệt trong bối cảnh biến đổi khí hậu xảy ra ngày càng nghiêm trọng ở Việt Nam.
2. Người lao động cần nâng cao nhận thức và thực hiện tốt về an toàn và vệ sinh lao động để một mặt giữ an toàn cho bản thân, mặt khác góp phần tránh mất mát, thiệt hại cho người sử dụng lao động

Sổ tay Hướng dẫn này được xây dựng với nguồn
hỗ trợ từ Liên Minh Châu Âu thông qua dự án
Chuỗi Cung ứng có trách nhiệm tại châu Á, hợp
tác cùng Ban Cố vấn thúc đẩy Trách nhiệm Xã hội
Doanh nghiệp trong ngành thủy sản Việt Nam



This guide was developed with funding of
the European Union through the Responsible
Supply Chains in Asia programme

