



Bộ quy tắc ứng xử về Đảm bảo các quyền của thuyền viên

Một Bộ quy tắc ứng xử về Quyền và phúc lợi của thuyền viên cho
chủ tàu, người khai thác, người thuê tàu và chủ hàng

Tháng 10 năm 2021



Mục lục

Về Bộ quy tắc ứng xử này	2
Giới thiệu	3
Mục đích.....	4
Phần I: Yêu cầu đối với các chủ tàu và người khai thác tàu	5
1. Cam kết của chủ tàu/người khai thác tàu ..	5
2. Các điều khoản tuyển dụng công bằng	7
3. Cách tiếp cận trong việc thuê thuyền viên	8
4. Phúc lợi của thuyền viên	9
5. Bảo vệ thuyền viên.....	10
6. Giải quyết khiếu nại của thuyền viên.....	11
7. Việc thực hiện Quy tắc ứng xử này	12
Phần II: Các yêu cầu đối với người thuê tàu và chủ hàng.....	13
8. Các yêu cầu đối với người thuê tàu và chủ hàng.....	13

Về Bộ quy tắc ứng xử này

Bộ Quy tắc Ứng xử này là kết quả của công việc được thực hiện liên tục bởi nhóm công tác của Sáng kiến Vận tải biển bền vững (SSI) về đảm bảo các quyền của thuyền viên hợp tác với Viện Nhân quyền và Kinh doanh (IHRB) và phối hợp với Quỹ Rafto vì Quyền Con người. Nó tập hợp các chủ tàu, người khai thác tàu, người thuê tàu và chủ hàng để thúc đẩy sự thay đổi tích cực trong ngành, thông qua hành động cá nhân và tập thể và tăng cường minh bạch để thực hiện các quyền của thuyền viên.



Viện Nhân quyền và Kinh doanh (IHRB)

Thành lập năm 2009, IHRB là tổ chức tư vấn quốc tế hàng đầu về kinh doanh và nhân quyền. Sứ mệnh của IHRB là định hình chính sách, nâng cao thực tiễn và tăng cường trách nhiệm giải trình nhằm biến việc tôn trọng nhân quyền thành một phần của hoạt động kinh doanh hàng ngày.

www.ihrb.org | [@ihrb](https://twitter.com/ihrb)



Sáng kiến vận tải biển bền vững (SSI)

Sáng kiến Vận chuyển Bền vững (SSI) là một tập hợp nhiều bên liên quan bao gồm các nhà lãnh đạo đầy tham vọng và có cùng chí hướng, thúc đẩy sự thay đổi thông qua hợp tác liên ngành để đóng góp - và phát triển mạnh - một ngành hàng hải bền vững hơn. Mở rộng ra toàn bộ chuỗi giá trị vận tải biển, thành viên của SSI là các chủ tàu và người thuê tàu; các bến cảng; nhà máy đóng tàu, nhà cung cấp sản phẩm, thiết bị và dịch vụ hàng hải; các ngân hàng, tài chính tàu biển và các nhà cung cấp bảo hiểm; hiệp hội phân cấp tàu; và các tổ chức bền vững phi lợi nhuận

www.sustainablesipping.org | [@SustShipping](https://twitter.com/SustShipping)



Quỹ nhân quyền Rafto

Quỹ Rafto là một tổ chức phi lợi nhuận chuyên thúc đẩy nhân quyền trên toàn cầu. Thành lập vào năm 1987 để tưởng nhớ Giáo sư Thorolf Rafto tại NHH – Trường Kinh tế Na Uy, Quỹ hợp tác với các nhà bảo vệ nhân quyền trên toàn cầu, trao Giải thưởng Rafto danh giá về nhân quyền và hỗ trợ lâu dài cho những người đoạt giải. Quỹ Rafto hợp tác chặt chẽ với các chuyên gia, doanh nghiệp và học viện để thúc đẩy nhân quyền và là trung tâm giáo dục nhân quyền hàng đầu của Na Uy

www.rafto.no | [@RaftoFoundation](https://twitter.com/RaftoFoundation)

Giới thiệu

Có một nhu cầu cấp thiết nhằm giải quyết các thách thức mang tính hệ thống tạo ra các rủi ro về quyền con người, bao gồm cả rủi ro về quyền lao động, đối với thuyền viên trên toàn thế giới. Thuyền viên có quyền được làm việc ở nơi mà các quyền của họ được tôn trọng, đó là nơi có an toàn và an ninh, nơi họ có các điều khoản làm việc công bằng được cung cấp thông qua điều kiện sống và làm việc tử tế, tiền lương công bằng và bảo trợ xã hội bao gồm các vấn đề về y tế, việc làm và hưu trí.

Bảo vệ và tôn trọng quyền của thuyền viên đã trở thành tâm điểm chú ý của công chúng, bắt đầu từ năm 2020 khi hơn 400.000 thuyền viên đã bị mắc kẹt trên biển và một số lượng tương tự đã không thể quay lại làm việc do những hạn chế trong việc thay đổi thuyền viên do đại dịch COVID-19¹. Bên cạnh đó, việc nâng cao nhận thức của cộng đồng về vai trò của thuyền viên, nhu cầu ngày càng tăng từ người tiêu dùng, nhà đầu tư, đối tác kinh doanh, xã hội dân sự và các chính phủ thông qua các yêu cầu pháp lý ngày càng tăng² về chuỗi cung ứng minh bạch và bền vững hơn nhằm giải quyết các vấn đề về nhân quyền cũng như các mối quan tâm về môi trường trong toàn bộ chuỗi cung ứng, bao gồm cả các mảng về logistic.

Đảm bảo rằng các quyền và phúc lợi của thuyền viên được tôn trọng là rất quan trọng trong hành trình phát triển bền vững của ngành vận tải biển³, được củng cố bởi các yếu tố liên quan đến môi trường làm việc lành mạnh, an toàn và an ninh, thỏa mãn về nghề nghiệp cũng như một lực lượng lao động hàng hải đa dạng và toàn diện⁴.

Cải thiện sự quan tâm đến quyền của thuyền viên cũng có thể mang lại những lợi ích gia tăng như giảm được các rủi ro xảy ra tai nạn và văn hóa sử dụng tàu dưới chuẩn có thể làm giảm năng suất và giữ chân được nhân viên. Với sự quan tâm ngày càng tăng đối với quyền con người, việc thực hiện Bộ Quy tắc Ứng xử này cũng là một cách để đáp ứng các nhu cầu ngày càng tăng nêu trên và giảm thiểu rủi ro thông qua cải thiện việc tuân thủ và minh bạch.

¹, Nhiều sáng kiến để giải quyết cuộc khủng hoảng thay đổi thuyền viên do COVID-19 đã tập trung vào các biện pháp ngắn hạn quan trọng như tạo điều kiện thuận lợi cho việc đi lại, tiêm vắc-xin và bảo vệ sức khỏe và phúc lợi của thuyền viên, bao gồm cả Tuyên bố Neptune và các Rủi ro về Nhân quyền trong Hàng hải và Khủng hoảng trong thay đổi Thuyền viên do COVID-19: Một công cụ Hỗ trợ Thẩm định Nhân quyền do Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc, OHCHR, IMO, ILO phát hành. Bộ Quy tắc Ứng xử này bao gồm các biện pháp về thay đổi thuyền viên phù hợp với hai sáng kiến đó nhưng giải quyết vấn đề trên cơ sở lâu dài hơn, vì nó chủ yếu tập trung vào giải quyết các thách thức mang tính hệ thống và rộng lớn hơn đối với thuyền viên.

², Ngày càng có nhiều luật và quy định được đề xuất đòi hỏi bắt buộc phải tuân thủ về nhân quyền. Xem ở đây để biết tổng quan và các cập nhật.

³ Xem [Roadmap to a sustainable shipping industry](#) do the Sustainable Shipping Initiative (SSI) xuất bản.

⁴ Ví dụ, Một báo cáo năm 2021 về lực lượng lao động hàng hải ước đoán rằng phụ nữ chỉ chiếm 1.2% [Lực lượng lao động hàng hải](#).

Mục đích

Ngành vận tải biển phải tuân thủ Công ước Lao động Hàng hải (MLC) của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và các công ước quốc tế khác về nhân quyền (bao gồm cả quyền lao động) của người lao động. Giống như tất cả các lĩnh vực của ngành hàng hải, các công ty trong lĩnh vực vận tải biển có trách nhiệm tôn trọng nhân quyền của thuyền viên, kể cả khi họ là công nhân trong chuỗi cung ứng của mình phù hợp với [Hướng dẫn của Liên hợp Quốc về các nguyên tắc trong Kinh doanh và nhân quyền \(UNGPs\)](#).

Bộ Quy tắc Ứng xử này nhằm tăng cường việc tuân thủ MLC và các công ước hàng hải liên quan khác và đi xa hơn bằng cách tập trung vào việc đánh giá cao các thuyền viên và toàn bộ các quyền con người của họ. Nó chỉ ra các rủi ro và những tác động mang tính hệ thống mà các thuyền viên đã gặp phải thông qua việc: (i) nhấn mạnh những quyền trong MLC nhưng chưa được thực thi đầy đủ; và (ii) bao gồm các quyền và những vấn đề quan trọng đối với thuyền viên nhưng hiện không được đề cập trong MLC. Bộ quy tắc ứng xử này cố tình không đề cập đến các vấn đề về an toàn kỹ thuật và sức khỏe mà chúng cũng quan trọng không kém đối với quyền về đảm bảo tính mạng và sức khỏe của thuyền viên, bởi vì những vấn đề này đã được đề cập trong MLC và các công ước, các quy định pháp lý, các tiêu chuẩn, các bộ luật⁵ và các chương trình kiểm tra khác chi tiết hơn. Giả định rằng các vấn đề được đề cập trong Bộ quy tắc ứng xử này sẽ được tích hợp cùng với các yêu cầu về sức khỏe và an toàn này vào việc quản lý tổng thể tất cả các khía cạnh vận tải biển nào có ảnh hưởng đến thuyền viên.

Bộ quy tắc ứng xử này có thể được các chủ tàu và người khai thác tàu sử dụng để hiểu về mức độ mà các hoạt động hiện tại có đáp ứng các quyền và trách nhiệm phúc lợi đối với thuyền viên của họ, và những người thuê tàu và chủ hàng sử dụng Bộ quy tắc này để tăng cường thẩm định, từ đó cung cấp thông tin cho quá trình ra quyết định liên quan đến việc thuê tàu. Nó được bổ sung bằng một [Bảng các câu hỏi để tự đánh giá được xây dựng với sự công tác của Rightship](#), nó đưa ra hướng dẫn về cách thông qua các cam kết được nêu trong Bộ Quy tắc Ứng xử này và cách theo dõi sự tiến bộ của việc thực hiện.



⁵ Như Bộ luật Quốc tế về quản lý an toàn (ISM) của Tổ chức Hàng hải Quốc tế (IMO) .

Phần I: Các yêu cầu đối với Chủ tàu và người khai thác tàu

1. Các yêu cầu đối với Chủ tàu và người khai thác tàu

Cam kết coi trọng thuyền viên và tôn trọng nhân quyền của họ

Các chủ tàu/người khai thác tàu phải:

- 1.1. Có cam kết bằng văn bản rằng coi trọng thuyền viên, bao gồm cả việc tôn trọng nhân quyền của họ và tuân thủ MLC với việc củng cố nhân quyền của thuyền viên.
- 1.2. Có một hệ thống quản lý, được hỗ trợ bởi các quy trình và nhân sự phù hợp, để quản lý việc tuân thủ MLC, các yêu cầu về sức khỏe và an toàn khác có liên quan và Bộ Quy tắc Ứng xử này.
- 1.3. Thông báo và huấn luyện thường xuyên cho thuyền viên (bao gồm cả sĩ quan và thủy thủ/thợ máy) và các nhân viên khác về các quyền của thuyền viên và Bộ Quy tắc Ứng xử này.



Cam kết về một lực lượng lao động hòa nhập

Các chủ tàu/người khai thác tàu phải:

- 1.4. Thúc đẩy văn hóa làm việc toàn diện thông qua sự lãnh đạo, huấn luyện và tư vấn để hỗ trợ việc trao đổi cởi mở và cải thiện tinh thần cũng như mối quan hệ làm việc ở trên tàu và với nhân viên ở trên bờ.
- 1.5. Cam kết đối xử với thuyền viên một cách công bằng, tôn trọng và nhân phẩm, và không phân biệt đối xử dựa trên bất kỳ đặc điểm được bảo vệ nào.
- 1.6. Cam kết tạo cơ hội bình đẳng trong tuyển dụng, thuê mướn, bố trí công việc, phát triển, thăng tiến, trong các điều khoản và điều kiện làm việc và phúc lợi, công nhận các nhóm đại diện yếu thế trong ngành. [xem 1.5.]
- 1.7. Đảm bảo rằng nơi làm việc không có sự phân biệt đối xử, quấy rối, bạo lực hoặc trả thù dưới bất kỳ hình thức nào.

Không tìm kiếm sự miễn trừ nào đang diễn ra đối với các quy định về bảo vệ người đi biển

Các chủ tàu/người khai thác tàu phải:

- 1.8. Tránh tìm kiếm các miễn trừ bổ sung ngoài những điều đã được quy định trong khuôn khổ pháp lý hoặc quy định liên quan đến các quyền con người, bao gồm quyền lao động, môi trường, sức khỏe, an toàn hoặc an ninh, thừa nhận rằng các quy định này được áp dụng để bảo vệ thuyền viên, công chúng, môi trường biển và ngành hàng hải⁶

⁶ Dựa trên Chương II – Các chính sách chung của [OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#).

CÁC ĐIỀU KHOẢN VỀ TUYỂN DỤNG CÔNG BẰNG

Đảm bảo việc tuyển dụng thuyền viên không có nguy cơ bị cưỡng bức lao động

Các chủ tàu/người khai thác tàu phải:

- 2.1. Cấm lao động cưỡng bức⁷, kể cả thông qua các biện pháp có thể dẫn đến các tình huống lao động cưỡng bức, chẳng hạn như thông qua khoản nợ do phải trả phí tuyển dụng và các chi phí liên quan đến tuyển dụng, bằng cách xác minh rằng thuyền viên không trả phí hoặc các chi phí khác cho dịch vụ tuyển dụng hoặc bố trí công việc cho thuyền viên và đưa yêu cầu này vào trong hợp đồng giữa chủ tàu/người khai thác tàu với dịch vụ tuyển dụng và bố trí thuyền viên.
- 2.2. Xác minh rằng các thuyền viên không bị lừa đảo, thay thế hợp đồng hoặc bị giữ hộ chiếu.
- 2.3. Xác minh rằng thuyền viên không phải trả các chi phí khác đã bị MLC cấm như chi phí cho việc hồi hương.

Cung cấp các điều khoản tuyển dụng công bằng

Các chủ tàu/người khai thác tàu phải:

- 2.4. Đảm bảo rằng thuyền viên được trả lương đầy đủ, chính xác (bao gồm chi trả cho tất cả thời gian đã làm việc, làm thêm giờ và theo mức đã thỏa thuận trước đó), đúng thời hạn và theo tỷ giá được công bố chính thức hoặc tỷ giá hiện hành trên thị trường không gây bất lợi cho thuyền viên theo hướng dẫn của thuyền viên.
- 2.5. Thanh toán cho thuyền viên từ thời điểm và địa điểm xuất phát để nhập tàu đến thời điểm quay về địa điểm hồi hương được chọn.
- 2.6. Cung cấp bảo hiểm liên tục (các gói chăm sóc sức khỏe bổ sung, khuyết tật và hưu trí) trong (những) khoảng thời gian ở trên bờ cho đến khi trở về tàu cho các thuyền viên (sĩ quan và thủy thủ/thợ máy) và gia đình của họ đối với những thuyền viên đã đồng ý quay trở lại (các) tàu).
- 2.7. Theo thỏa thuận trong hợp đồng, tất cả các thuyền viên đều được tự do tham gia công đoàn do họ lựa chọn.

⁷Theo định nghĩa của ILO “là “tất cả các công việc hoặc dịch vụ do bất kỳ người nào yêu cầu dưới sự đe dọa của một hình phạt và người đó không tự nguyện thực hiện”

3. PHƯƠNG THỨC SỬ DỤNG THUYỀN VIÊN

Có một chiến lược sử dụng thuyền viên toàn diện để cải thiện phúc lợi và an toàn của thuyền viên

Các chủ tàu/người khai thác tàu phải:

- 3.1. Thường xuyên giám sát và đánh giá chiến lược sử dụng thuyền viên của mình về tác động của nó đối với phúc lợi của thuyền viên, bao gồm cả việc giữ chân thuyền viên.
- 3.2. Chiến lược sử dụng thuyền viên công nhận tầm quan trọng của việc cân bằng giữa các khoảng thời gian ở dưới tàu và ở trên bờ đối với sức khỏe thể chất và tinh thần và ấn định thời hạn hợp đồng của thuyền viên không được vượt quá 11 tháng như được quy định trong MLC để đảm bảo sức khỏe và sự an toàn của thuyền viên.

Thiết lập các mức định biên thuyền viên dựa trên sức khỏe và sự an toàn của thuyền viên

Các chủ tàu/người khai thác tàu phải:

- 3.3. Định biên nhiều hơn số thuyền viên tối thiểu theo yêu cầu của pháp luật và lập kế hoạch định biên thuyền viên dựa trên sự đánh giá thực tế về các công việc trong đó tôn trọng và đảm bảo phúc lợi của thuyền viên.
- 3.4. Không vận hành tàu khi không đủ định biên (ngoại trừ trường hợp khẩn cấp đặc biệt trong thời gian ngắn nhất có thể).
- 3.5. Chứng minh rằng công ty đã xem xét các tác động của những khoảng thời gian làm việc cao điểm (chẳng hạn như khi tàu ghé cảng) trong việc thiết lập định mức thuyền bộ và ảnh hưởng của sự mệt mỏi của thuyền viên đối với sự an toàn của tàu và sức khỏe của thuyền viên.
- 3.6. Quản lý các mức định biên thuyền bộ thông qua việc lập kế hoạch cho các thời hạn hợp đồng, theo cách mềm dẻo và linh hoạt, để có đủ thuyền viên để xử lý các trường hợp khẩn cấp bất ngờ, đồng thời tôn trọng thời hạn tối đa 11 tháng trên tàu của MLC. Điều này tránh đặt những gánh nặng không tương xứng trong việc ứng phó với khủng hoảng hoặc các trường hợp khẩn cấp lên thuyền viên.

4. PHÚC LỢI CỦA THUYỀN VIÊN

Những ưu tiên về phúc lợi cho thuyền viên

Các chủ tàu/người khai thác tàu phải:

- 4.1. Có kế hoạch chăm sóc sức khỏe thể chất và tinh thần, hoặc (các) chương trình chăm sóc sức khỏe, được hỗ trợ bởi một nhân viên chăm sóc sức khỏe được chỉ định và đào tạo phù hợp và có ngân sách chăm sóc sức khỏe, như là một phần không thể thiếu trong các biện pháp giải quyết vấn đề về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp cho tất cả thuyền viên của mình.
- 4.2. Ưu tiên đến sức khỏe tâm thần, bao gồm cung cấp hỗ trợ cho sức khỏe tâm thần và tiếp cận với tư vấn miễn phí và bí mật cho thuyền viên.
- 4.3. Cung cấp các chương trình hỗ trợ thuyền viên.
- 4.4. Cung cấp các tiện nghi giải trí và khuyến khích sự tương tác xã hội giữa các thành viên thủy thủ đoàn và cung cấp truy cập internet cho mục đích cá nhân, riêng tư (bao gồm truy cập vào email, phương tiện truyền thông xã hội và thông tin liên lạc), ở trên tàu miễn phí cho thuyền viên và chỉ giới hạn vì những lý do chính đáng về an toàn, an ninh (mạng) và sử dụng có trách nhiệm khi không phải làm nhiệm vụ.
- 4.5. Cung cấp thực phẩm và nước ngọt tươi sạch, lành mạnh, chất lượng với đủ số lượng, giá trị dinh dưỡng và đa dạng, có tính đến các yêu cầu về tôn giáo và y tế cũng như các tập quán văn hóa.
- 4.6. Cho phép đi bờ để mang lại lợi ích cho sức khỏe và phúc lợi của thuyền viên, phù hợp với yêu cầu hoạt động của chức danh của họ và tuân theo các hạn chế của quốc gia có cảng



5. BẢO VỆ THUYỀN VIÊN

Có các hệ thống phù hợp để giữ an toàn và an ninh cho thuyền viên

Các chủ tàu/người khai thác tàu phải:

- 5.1. Có hệ thống quản lý an ninh để bảo vệ thuyền viên khỏi cướp biển và các hoạt động tội phạm khác. Hệ thống này phải huấn luyện việc chuẩn bị thích hợp cho thuyền viên và cho nhân viên an ninh vũ trang, và bao gồm huấn luyện việc sử dụng vũ khí phi sát thương chống cướp biển.
- 5.2. Trong trường hợp tàu gặp trường hợp khẩn cấp hoặc bị đe dọa [xem 5.1.] thì hệ thống quản lý an ninh phải bao gồm việc thông tin liên lạc và hỗ trợ tâm lý xã hội cho những thuyền viên bị ảnh hưởng và gia đình họ.
- 5.3. Đảm bảo bất kỳ nhà cung cấp dịch vụ an ninh tư nhân có vũ trang nào ở trên tàu đều đã được huấn luyện về các quy tắc sử dụng vũ lực và về tôn trọng quyền con người của những người bị ảnh hưởng bởi các hoạt động an ninh, bao gồm cả thuyền viên⁸.
- 5.4. Cam kết bảo vệ quyền của thuyền viên của mình trong bất kỳ cuộc điều tra hình sự nào sau các tai nạn, bao gồm quyền của thuyền viên được tránh việc tự buộc tội, được đối xử công bằng và được trả lương, sinh hoạt phí, chỗ ở và chăm sóc y tế.
- 5.5. Đảm bảo rằng các thuyền viên không bị bỏ rơi và tuân thủ các yêu cầu của MLC về việc từ bỏ thuyền viên, bao gồm duy trì việc bảo đảm tài chính liên tục để chi trả cho việc từ bỏ thuyền viên và hợp tác để giải quyết mọi khiếu nại liên quan đến việc từ bỏ thuyền viên.



⁸ Ví dụ về tài liệu tham khảo và tài liệu huấn luyện: the International Code of Conduct Association's (ICOCA) [International Code of Conduct for Private Security Service Providers](#); Tài liệu [Elements for Maritime Interpretation of the Montreux Document](#) của diễn đàn Montreaux.

6. GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI CỦA THUYỀN VIÊN

Có các quy trình khiếu nại/ xử lý khiếu nại phù hợp và dễ tiếp cận trên tàu và trên bờ

Các chủ tàu/người khai thác tàu phải:

- 6.1. Nuôi dưỡng một văn hóa hỗ trợ việc nêu lên các mối quan ngại và giải quyết chúng.
- 6.2. Có nhiều cách khác nhau, bao gồm cả những cách được quy định trong MLC cho thuyền viên để nêu lên các mối quan ngại, bao gồm các quy trình tố giác có thể được liên hệ ẩn danh, dễ tiếp cận và cung cấp các quy trình khiếu nại theo các điều khoản công bằng, được thông báo và tôn trọng, chúng có thể giải quyết hoặc hỗ trợ giải quyết khiếu nại và bảo vệ quyền riêng tư và bảo mật.
- 6.3. Đảm bảo có sự bảo vệ chống lại hành vi trả đũa, bao gồm cả việc chủ tàu, người điều hành tàu hoặc dịch vụ tuyển dụng và bố trí thuyền viên không đưa thuyền viên vào danh sách đen vì đã nêu khiếu nại.
- 6.4. Duy trì các hồ sơ, theo các tiêu chuẩn về bảo vệ quyền riêng tư của dữ liệu và yêu cầu về bảo mật, của các vấn đề được nêu ra và giải quyết các khiếu nại/mối quan tâm của thuyền viên về tàu của họ qua các kênh nội bộ và bên ngoài và coi đây là đầu vào để cải tiến liên tục.

7. VIỆC THỰC HIỆN BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ NÀY

Việc thực hiện Bộ quy tắc ứng xử này

Các chủ tàu/người khai thác tàu phải:

- 7.1. Chấp nhận việc đối tác thuê tàu/chủ hàng được quyền truy cập vào thông tin về điều kiện của thuyền viên trên tàu của mình, nhưng phải tuân thủ quyền riêng tư và bảo mật dữ liệu có liên quan, để giải quyết các vấn đề được đề cập trong Bộ quy tắc ứng xử này.
- 7.2. Truyền đạt các yêu cầu của Bộ quy tắc ứng xử này cho người lao động của mình và cho bất kỳ tổ chức nào khác chịu trách nhiệm khai thác tàu của mình cũng như dịch vụ tuyển dụng và bố trí thuyền viên, đồng thời đảm bảo rằng công ty có các cơ chế pháp lý để yêu cầu dịch vụ này phải tuân thủ Bộ quy tắc ứng xử này.

Đánh giá nội bộ và đánh giá ngoài dựa trên rủi ro

Các chủ tàu/người khai thác tàu phải:

- 7.3. Tiến hành tự đánh giá hàng năm đối với các yêu cầu của Bộ Quy tắc Ứng xử này.
- 7.4. Duy trì các tài liệu liên quan cần thiết để chứng minh việc tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử này và các luật bắt buộc, đồng thời chấp nhận cung cấp các tài liệu đó cho đối tác thuê tàu/chủ hàng và cho đánh giá viên được chỉ định của họ như là bằng chứng về việc tuân thủ nếu được yêu cầu.
- 7.5. Tạo điều kiện cho việc lên tàu của mình để tiến hành đánh giá ngoài theo Bộ quy tắc ứng xử này nếu được yêu cầu.

Hành động khắc phục

- 7.6. Nếu chủ tàu/người khai thác tàu phát hiện thông qua việc theo dõi của chính mình hoặc qua bảng câu hỏi tự đánh giá hoặc khi đối tác thuê tàu/chủ hàng nhận thấy rằng Bộ Quy tắc Ứng xử này đã không được đáp ứng, thì đối tác thuê tàu/chủ hàng và chủ tàu/người khai thác tàu sẽ thống nhất về các hành động khắc phục và báo cáo về tiến độ đạt được trong việc thực hiện các hành động khắc phục đó.

Báo cáo về các tai nạn

Các chủ tàu/người khai thác tàu phải:

- 7.7. Đồng ý chia sẻ với bên thuê tàu và trong toàn bộ chuỗi giá trị của họ, các trường hợp thực hành tốt và những giải pháp rút ra từ Bộ Quy tắc Ứng xử này, để học hỏi, trao đổi kiến thức và cải tiến liên tục trong toàn ngành.

Phần II: Yêu cầu đối với người thuê tàu và chủ hàng

8. CÁC YÊU CẦU ĐỐI VỚI NGƯỜI THUÊ TÀU VÀ CHỦ HÀNG

Người thuê tàu/chủ hàng phải:

Hỗ trợ việc thực hiện Bộ quy tắc ứng xử này trong toàn ngành bằng cách thuê tàu dần dần chỉ thuê các chủ tàu/người khai thác tàu đáp ứng Bộ quy tắc ứng xử này như sau:

- 8.1. Thiết lập các mục tiêu để chuyển các hợp đồng thuê tàu của mình sang các chủ tàu/người khai thác tàu đáp ứng Bộ Quy tắc Ứng xử này⁹, để sao cho đến cuối Năm thứ 3 kể từ ngày cam kết, phần lớn các tàu mà mình thuê đáp ứng Bộ Quy tắc Ứng xử này.
- 8.2. Thiết lập các mục tiêu hàng năm của riêng mình để dần dần đính kèm hoặc kết hợp Bộ Quy tắc Ứng xử này như một điều kiện cho các thỏa thuận trong hợp đồng thuê tàu để sao cho đến cuối Năm thứ 3, nó đã được bao gồm các hợp đồng như trong 8.1.
- 8.3. Có chiến lược, các quy trình và nguồn lực để áp dụng Bộ quy tắc ứng xử này và bảng câu hỏi tự đánh giá như một phần của quy trình thẩm định. Điều này cho phép người thuê tàu đánh giá xem chủ tàu/người khai thác tàu có đáp ứng Bộ Quy tắc Ứng xử này hay không và sử dụng thông tin đó trong quá trình ra quyết định thuê tàu.



⁹. Chủ tàu/người khai thác tàu sẽ được coi là ban đầu đã đáp ứng Bộ quy tắc ứng xử này nếu họ sử dụng bảng câu hỏi tự đánh giá để thiết lập đường cơ sở cho năm đầu tiên trên con đường cải thiện quyền con người và quyền lao động của thuyền viên. Chủ tàu/người khai thác tàu sẽ phải chứng minh sự cải tiến liên tục trong toàn đội tàu và từng tàu của họ trong quá trình tự đánh giá và/hoặc đánh giá độc lập.

- 8.4. Mặc dù thừa nhận những thách thức đối với tất cả các bên, nhưng về nguyên tắc, người thuê tàu/chủ hàng không được đưa các điều khoản “không thay đổi thuyền viên” vào các hợp đồng thuê tàu để ký kết, trừ khi có các hạn chế pháp lý ngoại lệ và hợp lý¹⁰.
- 8.5. Tránh thực hiện những cách thức được thiết lập để phá vỡ các biện pháp bảo vệ đối với việc thay thuyền viên.
- 8.6. Làm việc tích cực và mang tính xây dựng trong đối thoại với chủ tàu/người khai thác tàu, các chính phủ và các bên khác trong ngành để giúp tạo điều kiện thuận lợi cho việc thay đổi thuyền viên và đảm bảo các biện pháp bảo vệ đối với việc thay đổi thuyền viên.
- 8.7. Tùy thuộc vào các hoàn cảnh và trong phạm vi cho phép, hỗ trợ chủ tàu/người khai thác tàu trong kế hoạch thay thuyền viên của họ bằng cách chia sẻ ý định ghé các cảng lân cận trong việc sử dụng tàu.
- 8.8. Phối hợp với chủ tàu/người khai thác tàu để hỗ trợ họ thực hiện Bộ quy tắc ứng xử này và cải thiện hiệu quả hoạt động của họ theo thời gian, đặc biệt là về các vấn đề bị thuyền viên khiếu nại nhiều lần.
- 8.9. Hợp tác với những bên khác trong toàn ngành và sử dụng đòn bẩy của mình để ủng hộ việc tăng cường tôn trọng quyền của thuyền viên.
- 8.10. Các báo cáo về cam kết hỗ trợ Bộ Quy tắc Ứng xử này, bao gồm tiến độ đạt được các mục 8.1. và 8.2., v.d. tỷ lệ phần trăm số tàu được thuê đáp ứng Bộ quy tắc ứng xử này, tình trạng áp dụng Bộ quy tắc ứng xử này trong các thỏa thuận thuê tàu và đánh giá rủi ro của riêng mình đối với quyền của thuyền viên và bất kỳ hành động nào đã được thực hiện. Báo cáo tiến độ được xuất bản hàng năm và công bố công khai.

¹⁰ Dựa trên đánh giá toàn cầu của UN, OHCHR, ILO, IMO: [Maritime Human Rights Risks and the COVID-19 Crew Change Crisis: A Tool To Support Human Rights Due Diligence](#)

