

中华人民共和国海事局“十四五”人才发展规划重点教材出版项目  
高等学校交通运输类专业教学指导委员会航海技术教学指导分委员会推荐教学参考书  
海事管理核心教材

# 船员权益论

SEAFARERS' RIGHTS  
AND INTERESTS

中华人民共和国海事局 组织编写



人民交通出版社股份有限公司

北京

## 内 容 提 要

本书介绍和探讨了船员权益、义务与责任以及船员权益的法律救济途径。分为:船员权益概述、船员劳动权、船员社会保障权、船员伤病救治与伤亡损害赔偿请求权、船员的义务与责任、船员权益的行政法律救济、船员权益的民事法律救济共七章。

本书既可作为普通高等院校海事管理、航海技术、轮机工程相关专业师生学习使用的教材,也可用做以上专业方向硕士研究生的参考教材,还可以作为相关从业人员和社会科学人员的参考用书。

### 图书在版编目(CIP)数据

船员权益论/中华人民共和国海事局组织编写. —  
北京:人民交通出版社股份有限公司,2023.1  
ISBN 978-7-114-18587-8

I. ①船… II. ①中… III. ①船员—合法权益—法律  
保护—研究—中国 IV. ①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2022)第 257101 号

Chuanyuan Quanyi Lun

书 名: 船员权益论

著 者: 中华人民共和国海事局

责任编辑: 黄蕊

责任校对: 席少楠 刘璇

责任印制: 张凯

出版发行: 人民交通出版社股份有限公司

地 址: (100011)北京市朝阳区安定门外外馆斜街3号

网 址: <http://www.chinasybook.com>

销售电话: (010)64981400, 59757915

总 经 销: 北京交实文化发展有限公司

印 刷: 北京市密东印刷有限公司

开 本: 787×1092 1/16

印 张: 13

字 数: 314 千

版 次: 2023年2月 第1版

印 次: 2023年2月 第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-114-18587-8

定 价: 58.00 元

(有印刷、装订质量问题的图书,由本公司负责调换)

# 海事管理核心教材

## 编委会成员

主任委员:李国平 曹德胜

(以下按姓氏笔画为序)

副主任委员:马一意 王泽龙 朱汝明 庄则平 刘 晴 许 骐  
阮瑞文 孙玉清 孙有恒 寿 涛 李宏印 李信标  
李雪松 李清彪 杨宗凯 杨新宅 吴 辉 何易培  
汪志军 张 浩 张铁军 陆 靖 洪四雄 袁宗祥  
聂乾震 柴进柱 徐 春 徐增福 黄军根 韩 敏  
曾 晖 谢群威 缪昌文

委 员:于洪亮 王 东 王 勇 王 路 王发洲 邓 民  
邓祝森 白宇明 宁 波 曲义江 朱可欣 朱仕武  
刘少清 羊少刚 许吉翔 孙大斌 李大泽 李文华  
李宏兵 杨 川 宋 巍 宋永强 张庆文 陆立明  
陈德丽 季 军 周春发 赵友涛 施 欣 徐斌胜  
梁永铭 彭晓华 董乐义 谢 辉 谢开运 鲍郁峰

学术顾问:严新平

编 审 组:王 平 邓祝森 曲义江 刘敬贤 羊少刚 李光辉  
李宏兵 杨 哲 杨神化 吴 蔚 吴红兵 宋永强  
张 亮 张 涛 张秋荣 季 军 桓兆平 徐 伟  
章文俊

协调联络组:王 鹤 王亚豪 计莹峰 邓 鉉 卢顺雄 朱可欣  
刘 奕 李彦辉 杨利超 张俊峰 张海平 陈在长  
林泊舟 周文斌 赵 鑫 秦雪春 黄 蕊 梁 盈  
潘江华

## 本书编写人员

主 编:庄则平  
副 主 编:陈 刚 羊少刚 周春发  
参 编:张显平 卢顺雄 李跃全 周 巍 李蕙兰 郑永炳  
潘思思 毛洪鑫 李海燕 谭志荣 朱新艳 余纪龙  
陈亚良



我国是全球海运连接度最高、货物贸易额最大的经济体,进出口贸易量90%左右通过水上交通运输实现,水上航线已经成为国家经济发展的“生命线”。改革开放以后,特别是党的十八大以来,我国日益成为世界上具有重要影响力的航运大国,港口布局及规模、航道等级及里程、船舶船员数量、海运运力已居世界前列,正朝着交通强国、海洋强国、航运强国迈进。习近平总书记高度重视航运事业,提出了“经济强国必定是海洋强国、航运强国”<sup>①</sup>“经济要发展,国家要强大,交通特别是海运首先要强起来”<sup>②</sup>等一系列重要论断,把对航运事业与经济社会发展的规律性认识提升到了一个全新的高度。航运在经济全球化中的地位不可撼动、不可替代。

国家海事管理机构肩负着保障水上交通安全、保护水域环境清洁、保护船员整体权益、维护国家海上主权和人民利益的重要职责,是我国水上的主要行政执法力量,也是目前我国水上规模最大的水上经济类执法机构。根据党中央、国务院统一部署,在建设以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新征程中,国家海事管理机构高度重视交通海事事业高质量发展的要求,研究提出并推动构建“陆海空天”一体化水上交通运输安全保障体系,遵循新时代的发展要求,着眼于交通海事事业发展长远规划,以教育部本科专业设置标准为基础,通过与行业高校紧密合作,充分运用政校协同育人机制,组织编写了本套“海事管理”专业核心教材。本套核心教材编写过程中,充分听取了行业内外、系统上下各方意见,开启了政、产、学、研、用联合编写教材的新模式。

教材建设工作是行业人才发展和高等学校人才培养的一项基础性工作,也是提高教育教学质量、实现人才培养目标的重要保证。本套核心教材以习近平新时代中国特色社会主义思想

<sup>①</sup> 习近平:坚定改革开放再出发信心和决心 加快提升城市能级和核心竞争力,载《人民日报》,2018年11月08日01版。

<sup>②</sup> 习近平:稳扎稳打勇于担当敢于创新善作善成 推动京津冀协同发展取得新的更大进展,载《人民日报》,2019年01月19日01版。

义思想为指引,围绕党的二十大提出的中国式现代化的中国特色和本质要求,紧扣《交通强国建设纲要》关于“人才队伍精良专业、创新奉献”的总体要求,遵循海事队伍“四化”建设方向,聚焦服务改革发展大局和完善人才培养体系,以铸魂育人作为工作主线,注重理论联系实际,强调系统谋划,力图构建核心突出、重点明确、特色鲜明、具有新时代交通海事精神的海事管理核心教材体系,系统阐述海事管理的基本理论、关键技术和核心业务以及发展趋势。

本套核心教材是彰显交通海事行业发展特色、深化海事管理专业内涵建设、聚焦海事管理专业人才培养、突出核心引领和辐射带动作用、定位航海与海事高校相关专业各学段“通识性教育”的教材。本套教材以海事“三保一维护”之使命为目标导向,全方位构建了“4+1”海事管理专业核心教材体系,共25本教材。其中,“4”指核心教材,对应了海事“三保一维护”的四个模块,即水上交通安全保障、水域环境保护、船员权益保护、水上国家主权维护等任务,由22本专业教材详加论述;“1”指四个模块共同指向一个总论,通过《海事管理概论》《海上交通安全法学》《海事海权论》3本教材统领各分支方向。

本套核心教材既可用于普通高校海事管理、航海技术、轮机工程、船舶电子工程、交通运输、法学(海商法方向)等相关专业的本科生教材,还可作为港口、航运、渔业、涉海工程等企业管理人员、海事管理执法人员以及社会科学、安全科学等研究人员的参考用书。

党的二十大指出“教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑”<sup>①</sup>。希望通过本套海事管理核心教材编写,能够对新形势下海事管理专业人才培养的理念、模式等进一步凝练、归纳、整合,更好地满足海事管理专业课程教学、人才培养需要,为加快建设交通强国,推进交通海事事业高质量发展,全面建设社会主义现代化国家贡献力量。

中国工程院院士



2022年11月

---

<sup>①</sup> 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告(2022年10月16日),载《人民日报》,2022年10月26日01版。

习近平总书记指出,“经济强国必定是海洋强国、航运强国。”航运承载着我国近 50% 的内贸和 90% 以上的外贸运输,是连接国内国际双循环的主要方式,是内外经济循环相互促进的重要纽带,是产业链供应链安全稳定的基石。船员是航运发展的主力军,“没有海员的贡献,世界上半的人会挨饿,另一半人会受冻”,每一艘昼夜穿梭的船舶上都有船员的辛勤付出,为保障全球物流供应链稳定作出了重要的贡献。因此,船员队伍的稳定关系着航运业的发展,关系着国家的总体安全。

我国港口货物、集装箱吞吐量、海运船队运力规模均居世界前列,是世界公认的航运大国和船员大国。船员作为一个特殊职业,远离陆地,在船上工作,条件艰苦,面临自然灾害风险和意外事故风险。同时因为船舶的流动性,水上劳动关系有其自身的特殊性和复杂性。依法维护船员合法权益,对保障海上交通安全,促进航运健康发展,建设航运强国,有重大意义。2021 年,新修订《中华人民共和国海上交通安全法》明确了“国家依法保障船员的劳动安全和职业健康,维护船员的合法权益”,首次将船员权益保障写进了国家法律,对构建和谐航运劳动关系,维护航运业的高质量发展、构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局提供了保障。

《船员权益论》一书,正是基于上述背景应时而生。本书根据我国现行劳动、社会保障法律法规以及《中华人民共和国海上交通安全法》《中华人民共和国船员条例》等海事法律法规和我国已经批准加入的《2006 年海事劳工公约》等国际公约,全面梳理了我国船员权益保障内容、框架和要义,系统阐述了船员权益的具体内容、对应的义务和责任以及船员权益维护的途径。全书共 7 章,28 节。其中,第一章是对船员权益的概述;第二章到第四章分别介绍了船员的劳动权、社会保障权、船员伤病救治与伤亡损害赔偿请求权;第五章主要讲述船员的义务与责任;第六章和第七章分别介绍船员权益的行政法律救济与民事法律救济等维护途径。

本书由广东海事局牵头组织编写,武汉理工大学航运学院陈刚副教授撰写了第一章至

第七章的正文内容;武汉理工大学管理学院朱新艳女士负责“思考题”“案例讨论”的编写和校对;武汉理工大学航运学院学生林雨欣参与了资料搜集工作;中山大学郭萍教授、武汉理工大学航运学院郝勇教授和谭志荣副教授、中国海员建设工会王建兰女士、广州海事法院倪学伟先生对本书写作框架、提纲及全文内容提供了中肯的建议。本书在编写过程中,得到了高等学校交通运输类专业教学指导委员会航海技术教学指导分委员会、交通运输部海事局的鼎力支持,在此致以衷心的感谢。同时,借鉴和吸收了多位行业内外专家和学者的研究成果,在此表示诚挚的谢意!由于编者能力所限,书中难免存在错误和不足之处,敬请读者批评指正。

作者  
2022年12月

第一章 船员权益概述	/ 1
第一节 船员权益概念及研究意义	/ 1
第二节 船员权益保障的法律基础	/ 9
第三节 船员权益保障机制	/ 12
第四节 外派船员权益的法律制度	/ 19
第二章 船员劳动权	/ 26
第一节 船员劳动合同	/ 26
第二节 船员就业权	/ 38
第三节 船员劳动报酬请求权	/ 53
第四节 船员休息休假权	/ 60
第五节 船员体面工作和生活权	/ 70
第六节 船员职业安全与健康保护权	/ 77
第七节 船员接受职业技能培训权	/ 95
第八节 船员的其他权益	/ 101
第三章 船员社会保障权	/ 111
第一节 船员社会保障权的相关概念	/ 111
第二节 我国关于船员社会保障的规定和实践	/ 114
第三节 国际公约有关船员社会保障的规定	/ 123

第四章	船员伤病救治与伤亡损害赔偿请求权	/	127
	第一节 船员伤病救治的相关权益	/	128
	第二节 船员人身伤亡损害赔偿请求权	/	130
第五章	船员的义务与责任	/	138
	第一节 船员劳动与社会保障义务及法律责任	/	138
	第二节 船员履职义务及法律责任	/	142
	第三节 船长的义务及法律责任	/	150
	第四节 船员职业道德素养及规范	/	154
第六章	船员权益的行政法律救济	/	160
	第一节 船员劳动与社会保障监察	/	160
	第二节 船员劳动安全与卫生监督	/	166
	第三节 船员权益保障的行政复议与行政诉讼	/	169
	第四节 《2006年海事劳工公约》船员劳动行政监管(督)的要求	/	174
第七章	船员权益的民事法律救济	/	185
	第一节 船员权益民事法律救济概述	/	185
	第二节 船员劳动争议民事诉讼	/	188
	第三节 船员船舶优先权及其相关程序	/	191
	参考文献	/	197

# 第一章 船员权益概述

## 第一节 船员权益概念及研究意义

要厘清船员权益,首先需要明晰以下相关法律概念:权力、权利、权益、义务、责任。

权力,在最初的含义中,权为衡器,力是指力量、能力,权力即平衡的力量。从法律角度而言,权力指特定主体因某种优势而拥有的对社会或他人的强制力量和支配力量。权力与权利存在一定的一致性,两者都以追求一定的利益为目标,都有相应的法律上的规定和限制要求。并且,权力以法律权利为基础,以实现法律权利为目的。

权利,是一个与义务相对应的概念,指法律关系主体依法享有的某种权能或利益,其中,权能是表明权利具有实现的可能性,而利益则是强调权能实现的结果。法律上的权利体现了主体的社会自由性、积极性、创造性和独立性。

权益,概括地说,就是公民受法律保护的权利和利益,比如,劳动权益即由劳动法所规定或肯定的,由劳动权利和劳动义务所共同体现和保障的,并由劳动法主体最终享有的利益,包括平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利等。权益与权利之概念会相互混用。

义务,指法律关系主体依法承担的某种必须履行的责任。它是国家以法律形式严格规定的、必要行为的尺度。义务人从事的规定行为不是为了满足自己的利益,而是为了满足权利人的利益或国家的整体利益。

责任,是一种职责和任务,指身处社会的个体成员必须遵守的规则和条文,带有强制性,分为法律责任、道义责任、社会责任、家庭责任等。从法律角度来看,责任是源于法律规定或当事人间的契约而产生的法律效果,它是以法律义务的存在为前提,强调由特定法律事实所引起的对损害予以补偿、强制履行或接受惩罚的特殊义务。

在以上法律概念基础上,聚焦船员这一职业群体,可以界定船员权益的内涵和外延。

### 一、船员权益概念

船员权益,指劳动主体船员,依据从事劳动这一客观存在而应享有的权利和利益,包括

船员劳动权益、船员社会保障权益以及其他权益。之所以在劳动者的普遍权益之中,强调船员权益,是因为船员劳动的特殊性导致了其他行业劳动所不具备的特别付出,需要格外给予特定权利的保障和利益补偿。船员劳动的特殊性表现为:船员从事的是长时间的水上乘务劳动,不仅工作在船上,也生活在船上,其劳动时间往往以月和年为单位;在运输过程中,为保障船舶安全,船员必须确保随时进行各种劳动,不能像大多数陆上劳动那样实行均匀的八小时工作制;船员在各种水域的船舶上劳动,既面对着来自水上的惊涛骇浪的威胁,也难以回避来自船内作业和船内生活的诸如危险货物、狭窄设施的危险;船上生活、工作、卫生条件有限,食品和饮水生鲜程度等方面也劣于陆上单位的情况,而且长期与家庭和社会相分离的、单调而枯燥的生活增加了船员的精神消耗;还有与其他行业显著不同的一点,水运生产的国际性要求各国船员提供相同的劳动能力,因此各国均按照国际公约的要求来培养和配备船员,对船员权益保护也逐步建立了国际规范和标准。

在“船员权益”概念的界定中,要明确如下要点:

第一,严格来说,船员劳动关系的当事人是作为劳动者的船员和作为用人单位提供船舶的船东,船员一方要成为另一方用人单位的成员,并遵守单位的内部劳动规则。但现实中还存在着非标准劳动关系的情形,如自雇船员在自有的船舶上工作或任职。此外,在劳务派遣情况下,作为劳动主体的船员还必须面对用人单位、用工单位各方更加复杂的法律关系。

第二,船员权益与劳动过程有直接的联系,它以法律关系主体之间相互行使权利和履行义务以实现劳动关系为根本依据。比如,船员与用人单位之间通过签订并履行劳动合同,船员一方持有有效的船员证书,在合同约定时间接受用人单位的指挥,为用人单位提供包括体力、技术、经验在内的劳动,用人单位则应当向船员支付相应的劳动报酬,提供相应的休息休假以帮助船员恢复体力,从而有效地促进劳动生产率。因此,船员权益与船员的义务不能割裂起来理解,船员享有的权益和其义务相辅相成,没有无义务的权益,也没有无权益的义务。也即,劳动者和用人单位的权益与义务是相互的,一方的权益与义务对应另一方的义务与权益。

第三,船员权益的主要内容包括船员劳动权益、船员社会保障权益以及其他权益。其中,船员劳动权益包括船员接受职业技能培训权、就业权、签订劳动合同权、解除劳动合同权、获得劳动报酬权、休息休假权、获得体面工作和生活权、职业安全与健康保护权(包括免于骚扰、欺凌的权利)、得到遣返权(包括被船东遗弃后的相关权益)、海事事故后被公平对待的权益。船员社会保障权益主要指获得社会保险、岸上福利以及享有住房公积金等权益。船员的其他权益则是指符合现有法律前提下的其他权益,包括船员伤病救治的相关权益以及船员人身伤亡损害赔偿请求权,船员的这类权益既与职业安全与健康保护和工伤保险赔付相关,也与民事侵权和商业保险赔付相关,因此本书后续介绍中单做一项权益加以阐述。

第四,船员包括内河船舶上提供劳动的船员和海船上提供劳动的船员,两者的权益从法律规定角度而言正在趋向一致。其不同点主要体现在,海船船员享有船舶优先权,而内河船舶船员在其劳动权益受到侵害的情况下,无法向法院请求确认或行使船舶优先权。本书中援引国际公约介绍船员权益的相关规定时,特指海船船员,不适用于内河船舶船员。

第五,船员权益的内涵是动态发展的。此处所述船员权益是基于船员职业的现状以及

现行有效法律法规,未来技术发展从法律法规角度对船员的定义以及船员权益都可能产生巨大影响,从而使得船员权益内涵发生变化。比如,随着船舶无人化技术的发展,未来可能会出现陆上工作人员远程遥控船舶航行,甚至由程序驱使船舶自主航行,此时陆上的远程遥控人员或自主航行程序开发人员是否可被称之为“船员”都值得探讨;如果可以将他们称之为“船员”,他们的权益与我们正在讨论的船员权益有何不同之处,也值得思考。

## 二、与船员权益相关的主体

与船员权益相关的主体,是船员劳动法意义上各种法律关系的参与者,也即享有劳动法中所规定的权利(权力)及承担相应义务(职责)的个人、组织或者机关。具体来说,包括船员、船员的用人单位、船员的培训机构、行政主管部门、司法和仲裁机构和相关社会组织。

### 1. 船员

在现行的法规中,“船员”有两种不同的含义。第一种含义,指具有到船舶上任职之资格的人员,这种定义不强调“船员”为船舶提供劳动,仅仅指向其所从事的职业。比如,在《中华人民共和国船员条例》(以下简称《船员条例》)第4条中,明确指出“船员”是依照本条例的规定取得船员适任证书的人员,包括船长、高级船员、普通船员。需要注意的是,并非满足了船员的最基本条件就可以到船上任职,在船上不同的工作岗位,根据其岗位的工作特点和技术要求,还有不同的任职资格要求,只有取得了相应的任职资格,才能到船上担任相应的职务。比如,《中华人民共和国海商法》(以下简称《海商法》)第32条就明确规定:船长、驾驶员、轮机长、轮机员、电机员、报务员,必须由持有相应适任证书的人担任。《船员条例》指出了对符合规定条件并通过国家海事管理机构组织的船员任职考试的,海事管理机构应当发给相应的船员适任证书及船员服务簿。

在第二种含义中,“船员”特指作为劳动者的船员,强调其在船舶上提供劳动,如我国的《海商法》第31条的界定:船员指包括船长在内的船上一切任职人员;又如,国际劳工组织(International Labor Organization,简称ILO)制定的《2006年海事劳工公约》定义:“船员”一词系指在本公约所适用的船舶上以任何职务受雇或从业或工作的任何人员。<sup>①</sup> 据此而言,作为劳动者的船员,必须同时具备以下条件:

(1) 须以相应证书证明其具有在船舶上从业的任职资格(含符合健康要求)。即第一种含义之“船员”资格,以取得船员适任证书作为其职业准入资质。

(2) 在船舶上提供劳动。船员在船舶上提供劳动,首先强调的是该船员在过去到现时直至将来的某个合理时间内,在船舶上从事过、或正在从事、或将要从事劳动。其次,船员在船舶从事劳动,须以承担某些职责或者担任相应职务为前提,其从事劳动之内容和范围也应与其承担职责相适应。

(3) 处于受雇的从业状态。这一点意味着船员需要受雇于他人。劳动关系至少要有两方主体存在,若某个“船员”非受雇于他人,而仅仅为自己的利益从事劳动,如在某些船舶上船员即为船东(包括船舶所有人、船舶经营人、光船承租人或者船舶管理人),由于缺

<sup>①</sup> 《2006年海事劳工公约》第2条第1款(f)项。

少形成劳动关系的对方当事人,获取工资或者劳动报酬的权利缺乏相应的义务主体而无法主张。

(4) 船员还要以获取工资、劳动报酬或者其他形式的给付为目的从事劳动。船员将其劳动力让渡给船东使用,船东则有义务支付相应报酬。所以,无论是我国国内法还是国际公约,“船员”必须基于一定权利目的在某艘船舶上劳动,该项权利的表现形式,可以是工资,甚至可以是获得的职业技术,如初入行的实习生在船舶上的实习。

以上两种“船员”含义,既有所不同,又相互关联,前者强调其职业属性,后者注重其工作状态。事实上,船员的职业资质又是其在船上提供劳动的前提条件,这两种含义在本书的不同章节都有涉及。在本书中,职业属性意义的船员,与其职业技能培训权和就业权相关;作为劳动者的船员,与其劳动报酬请求权、休息休假权等权益直接关联。

## 2. 船员的用人单位

用人主体在许多国家被称为雇主或雇佣人,我国则以“用人单位”作为用人主体,指的是与劳动者形成(或建立)劳动关系的对方当事人。在船员劳动领域,目前可以成为船员劳动用人主体的用人单位包括船东和船员劳务派遣机构。

### (1) 船东。

《2006年海事劳工公约》中规定:“船东”一词系指船舶所有人或从船舶所有人那里承担了船舶经营责任并在承担这种责任时已同意接受船东所承担的职责和责任的另一组织或个人,如管理人、代理或光船承租人,无论是否有其他组织或个人代表船东履行了某些职责或责任。<sup>①</sup>结合我国的用人单位之法律概念,可以推导出:船东不仅指船舶所有人自身,还包括船舶管理人、经营人、光船承租人。船东是为经营船舶而设立的某种形式的经济组织,如航运企业,该经济组织因设立而取得民事主体资格,又以民事主体资格的取得为前提,而获得招募船员上船提供劳动、管理船员劳动等方面的权利,同时该组织也承担给付船员劳动报酬等方面的义务——即因此取得船员劳动用人主体资格。在我国,船东可以是企业、个体经济组织、民办非企业单位,也可以是国家机关、事业单位、社会团体<sup>②</sup>,需要遵照《中华人民共和国国际海运条例》(以下简称《国际海运条例》)或者《国内船舶管理业规定》,实际上是取得民事主体之资格。

需要关注一种特殊的情形,我国船员被外派到境外雇主的船舶上提供劳动的,如果该境外雇主符合我国劳动法用人单位的经济组织形态要求,自然可以成为我国船员劳动之用人主体。需要注意的是,即使境外经济组织形态的雇主可以取得我国船员劳动用人主体资格而与我国船员成立劳动关系,也不得在境内直接招用我国船员。<sup>③</sup>

### (2) 船员劳务派遣机构。

劳务派遣是由劳务派遣机构与劳动者订立劳动合同,由被派遣劳动者向要派单位(用工单位)给付劳务,由用工单位使用劳动力并依约向用人单位(劳务派遣机构)支付劳务费的

<sup>①</sup> 《2006年海事劳工公约》第2条第1款(j)项。

<sup>②</sup> 《劳动合同法》第2条规定,中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。

<sup>③</sup> 《中华人民共和国海员外派管理规定》第12条规定,境外企业、机构在中国境内招收外派海员,应当委托海员外派机构进行。外国驻华代表机构不得在境内开展海员外派业务。

特殊劳动关系。劳动合同关系存在于派遣机构与派遣劳动者之间,但劳动力给付的事实则发生于派遣劳动者与要派单位之间。劳务派遣的最显著特征是劳动力的雇用和使用分离,因此,劳务派遣机构不同于职业介绍机构,它成为与劳动者签订劳动合同的一方当事人,即劳动法意义上用人单位。《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第五章第2节首次以立法形式明确了这种特殊的劳动关系。

在船员劳动领域,船员服务机构(包括海员外派机构)通过与船员签订劳动合同,成为《劳动合同法》中所规制的劳务派遣机构,取得劳动合同意义上的用人主体资格。当然,作为用工单位的船东是事实上的用人主体。作为劳务派遣机构的船员服务机构所经营的业务,就本质而言还是船员劳动服务,船员提供的劳动与其业务相关,但这种相关性比船员劳动与船东的船舶经营业务之直接相关性要弱得多。

《中华人民共和国海员外派管理规定》(以下简称《海员外派管理规定》)对海员外派机构准入条件、设立机构的申请和审批,以及海员外派机构许可证的内容、变更、核查、延续和注销等方面都做了详细的规定,但没有对劳务中介机构与劳务派遣机构从资质准入角度设立任何不同的条件,而是混同采用了海事许可制度,即从海事管理机构所设定的条件而言,无论海员外派机构的角色是什么,准入要求是相同的。如海员外派机构要从事船员劳务派遣业务的,必须满足《劳动合同法》的劳务派遣机构设立方面的条件。

### 3. 船员培训机构

船员培训机构指依法成立且按照相关规定,申请并取得船员培训许可证,从事船员教育、培训的院校、企事业单位或者社会团体。船员培训机构与船员权益的交集主要在船员接受职业培训的环节,有的船员培训机构兼具职业介绍、劳务派遣等资质,也可能在相应环节上与船员权益发生关联。

一方面,船员培训机构的培训是实现船员接受职业技能培训的重要途径之一。船员培训机构通过对船员采取形式多样的教育和培训,灌输知识、传授技术、培养职业道德、树立安全意识、增强创新能力、提高综合素质,使得培训学员成长为职业化船员,为适应工作、轮岗、晋升做好必要的技能铺垫。

另一方面,船员培训机构在培训教学和管理过程中如果违规操作,比如,未取得或以欺骗、贿赂等非法手段取得船员培训许可证而从事船员培训业务;未按照其许可证书载明的事项从事船员培训;未按照交通运输部规定的培训大纲和水上交通安全、防治船舶污染等要求进行培训,也会成为损害船员权益的侵权主体。

### 4. 船员权益的行政主管部门

船员权益的行政主管部门是代表国家对船员用人单位遵守劳动法律、法规、规章情况依法进行检查、纠举、处罚,以维护劳动者合法权益的法定专门机关,主要有劳动保障行政部门、医疗保障部门、税务部门、海事管理部门、国境卫生检疫机关和安全监督管理部门。

劳动保障行政部门是综合管理全国劳动工作的职能部门。国务院下设人力资源和社会保障部,各省市自治区设立人力资源和社会保障厅。在船员劳动领域,劳动保障行政部门负责船员普通劳动监察,维护的是船员与其他职业劳动者共性的权益,其监察内容主要针对用人单位建立及执行劳动规章制度、与劳动者订立和解除劳动合同、遵守劳务派遣规定、遵守

劳动者工作时间和休息休假规定、支付劳动报酬、参加各项社会保险等事项。<sup>①</sup>

医疗保障部门是为加强医疗保障工作的集中统一领导、整合有关医疗监管职责而组建的主管部门,为国务院直属机构。在船员劳动领域,国家医疗保障局维护的是船员与其他职业劳动者共同的涉及医疗保障方面的权益。医疗保障部门有关劳动和社会保障方面主要职责包括:拟订医疗保险、生育保险、医疗救助等医疗保障制度的法律法规草案、政策、规划和标准,制定部门规章并组织实施;组织制定并实施医疗保障基金监督管理办法,建立健全医疗保障基金安全防控机制,推进医疗保障基金支付方式改革;组织制定医疗保障筹资和待遇政策,完善动态调整和区域调剂平衡机制,统筹城乡医疗保障待遇标准,建立健全与筹资水平相适应的待遇调整机制;组织拟订并实施长期护理保险制度改革方案。

海事管理部门作为行业主管部门,在维护船员权益方面,主要负责船员任职资格、履行职责、安全记录,船员培训机构培训质量,船员服务机构诚实守信以及船员用人单位保护船员合法权益等情况的监督检查,督促船员用人单位、船舶所有人以及相关的机构建立健全船员在船舶上的人身安全、卫生、健康和劳动安全保障制度,落实相应的保障措施。<sup>②</sup>

国境卫生检疫机关和安全生产监督管理部门在保障船员权益方面也发挥了辅助作用:国境卫生检疫机关对于国际航行船舶在进出国境时的卫生状况及其船员在可能涉及传染性疾病预防时的卫生状况有权监督;国家安全监督管理部门对船员劳动安全和职业卫生也具有监督指导之责。

此外,2018年7月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《国税地税征管体制改革方案》,明确从2019年1月1日起,将基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费等各项社会保险费交由税务部门统一征收,因此,国家的税务部门也是与船员社会保险权益相关的行政主管部门。

## 5. 船员权益相关的社会组织

船员权益相关的社会组织主要有国际性的船员组织、各国的船员/海员工会,以及船员服务行业协会。

在世界上,目前影响较大的国际性船员组织是“国际运输工人联合会(International Transport Workers Federation,简称ITF)”。ITF1896年成立于伦敦,按职业不同设有九个组:铁路工人组、船员组、码头装卸工人组、旅游组、公路运输组、航空组、内河航运组、渔业组、城市交通组。ITF主要职能包括三个方面:促进各国工人与工会组织间的团结一致;制订工会涉及运输和社会问题的规章和政策;向下属工会组织提供信息和教育的服务。作为在全球有广泛影响的工会组织,ITF一直保持着与国际劳工组织的密切联系和合作。自2000年以来,ITF支持了国际劳工组织在海运业中促进体面劳动的区域间计划,协助国际劳工组织对船员进行调研,并在《2006年海事劳工公约》的起草过程中起到了重要作用。

各国的海员工会,是工会组织的一种,是船员联合起来组成的代表整个行业工人整体利益的社团组织。在我国,工会作为劳动监督行为的施行者,依法享有对用人单位或劳动行政

<sup>①</sup> 《船员条例》第47条规定,劳动保障行政部门应当加强对船员用人单位遵守劳动和社会保障的法律、法规和国家其他有关规定情况的监督检查。

<sup>②</sup> 《船员条例》第40条。

执法部门遵守和执行劳动法律、法规的情况进行监督的职权。工会劳动监督主体资格的取得,必须依照《中华人民共和国工会法》(以下简称《工会法》)的有关规定成立,同时按照《中华人民共和国宪法》(以下简称《宪法》)、《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)及其他劳动法规、条例,享有对劳动法律、法规的实施进行监督的权利。工会组织必须具有劳动监督的能力,这种主体能力由权力能力和行为能力两种要素构成。权力能力是国家法律赋予工会组织享受在一定范围内监督劳动法律、法规实施的权利;行为能力指各级工会组织能以工会的名义,以自己的活动和行为进行实际的劳动监督的能力。我国船员的工会组织是中国海员建设工会,是在中华全国总工会领导下的全国性产业工会组织。2001年,中国海员建设工会在原中国海员工会、中国公路运输工会和中国建设建材工会的基础上成立,其会员涵盖全国远洋运输、内河水运、港口、航道、海事、海上救助打捞、海员俱乐部、公路建设、公路管理与养护、公路汽车运输、汽车维修、建筑施工、市政、城市供水、城市排水和污水处理、燃气、热力、公交、地铁、园林、环卫等行业的职工。其中中国海员工会是全国成立最早的产业工会,其前身依次可上溯到中国海员工会(1926—1991年)和中华海员工业联合总会(1921—1926年)。

船员服务行业协会作为非营利性的民间组织,通过完善船员服务机构、培训机构、用人单位和船员之间的相互联系,促进船员市场有序流动和健康发展,也能为维护船员权益助一臂之力。通常,这类机构的任务与职责是:①根据国家有关政策、法律和法规,制定船员服务机构管理办法和行业规范,做好船员服务业务的协调管理和指导工作;②规范成员的经营行为,维护正常的经营秩序;③组织开展与外派船员业务相关的政策、法律、法规以及船员劳务输入国家(或地区)的相关政策、法律、法规和市场情况的研究,为成员提供指导服务;④与国(境)外的同行业组织建立业务联系,参与有关国际组织的业务活动;⑤调查了解船员服务业务的情况和存在的问题,及时向政府有关部门反映成员的意见、要求,维护成员的合法权益。

## 6. 船员权益的调解、仲裁和司法机构

当劳动关系双方当事人或其团体之间关于劳动权利和劳动义务产生争议,调解、仲裁和司法机构作为独特的船员权益相关主体就开始发挥作用。依据我国法律法规,现行审理劳动争议案件的程序采取的是“一调一裁两审”制:劳动争议发生后,当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解,调解不成的可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;也可直接申请仲裁;对仲裁裁决不服的可以向法院提起诉讼;未经劳动仲裁的案件,法院不予受理。<sup>①</sup>处理劳动争议的机构有劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会和法院。

劳动争议调解委员会是一个多元化、多层次的调解体系,对船员而言,最重要的是在用人单位内部依法设立的负责调解本单位劳动争议的组织,由职工代表和单位代表组成,调解委员会的办事机构设在基层工会。调解委员会的职责包括:调解本单位劳动争议、检查

<sup>①</sup> 《劳动法》第79条,劳动争议发生后,当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成,当事人一方要求仲裁的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第5条,发生劳动争议,当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除本法另有规定的外,可以向人民法院提起诉讼。

督促争议双方当事人履行调解协议、对职工进行劳动法宣传教育、做好劳动争议的预防工作。

劳动争议仲裁委员会是依法设立的,经国家授权依法独立仲裁处理劳动争议案件的专门机构。劳动争议仲裁委员会由劳动保障行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成,主任由劳动保障行政部门负责人担任。劳动争议仲裁委员会依法履行下列职责:决定是否受理申诉;决定仲裁庭组成形式;指定代理人;决定是否回避;聘任或解聘仲裁员;调查取证;维持仲裁秩序。

劳动争议仲裁委员会仲裁庭做出裁决后,双方当事人无异议的,当事人必须履行;当事人对仲裁裁决不服的,自收到裁决书之日起十五日内,可以向法院起诉。对于船员而言,此处的“法院”主要指海事法院,海事法院作为我国审理海事和海商案件的专门法院,其受案范围包括船员在船劳动争议案件。

### 三、船员权益研究的重要性

截至2021年底,我国共有在册船员180余万人,是世界拥有船员人数最多的国家。研究船员权益及其保障机制,不仅是我国履行《2006年海事劳工公约》过程中一个不可回避的课题,也有利于梳理我国船员权益类别及其保障措施,探究我国法律法规与国际公约的兼容性,厘清我国船员权益的范围及保障途径,对于进一步完善我国船员劳动权利和社会保障状况,具有十分重要的意义。

首先,研究船员权益能够为完善我国国内相关法律法规提供建议。船员与其他劳动者的劳动权益最大的不同就在于,前者既要兼顾国际条约的规定,又要切合国内法治的现状。国内法律法规与国际公约的接轨,不仅能高标准地保证我国各类船员的劳动权益,也能促进我国外派船员事业的发展。因此,深入研究船员权益,剖析我国现行的法律法规与国际公约规定的差别,从立法层面上,找出实现两者对接的接口,能够为补充、完善我国国内相关法律法规提供建言。

其次,研究船员权益能够为提高相关部门对船员权益的保障水平提供参考。船员权益的参与方比较广泛,既包括基层调解组织、劳动仲裁机构,也包括海事管理部门、劳动行政主管部门以及司法部门等;对于外派船员的劳动权益,还会涉及船旗国、港口国等其他国家的有关部门。通过分析我国船员劳动行政监管和司法体制,探讨海事管理部门、劳动保障行政部门、司法部门等在船员权益中的角色分工、作用、工作程序及改进措施,可以在实施层面强化中国实践与国际公约要求的对接,为相关部门把握监管和服务的分寸、提高对船员权益的保障水平提供参考。

再次,研究船员权益能够为船员加强维权能力提供指导。船员权益保障的首要条件是船员自身具备维权的意识和能力。只有让船员知晓国内法律法规和国际公约规定的劳动权益的内容及其维权手段,才能使得广大船员们养成维护自身劳动权益的法律意识,才有可能在其权益被用人(工)单位侵犯时,找到恰当的法律武器,最大程度地保护自身的合法权益。通过深入研究船员权益,给船员增强维权意识和能力提供有力的支持,有助于保障船员职业群体的健康发展,进而促进我国航运事业的发展和海洋强国战略目标的实现。

## 第二节 船员权益保障的法律基础

### 一、普适于一般劳动者的国内法律法规

船员是广大劳动者中的一员,普适于一般劳动者的劳动权益相关法律法规当然对船员也有效。我国主要涉及劳动和社会保障权益的法律法规包括:1995年1月1日起施行的《劳动法》、2008年1月1日起施行的《劳动合同法》和同时贯彻实施的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》(以下简称《劳动合同法实施条例》)、2008年1月1日起施行的《中华人民共和国就业促进法》(以下简称《就业促进法》)及配套部门规章《就业服务与就业管理规定》、2008年5月1日起施行《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《劳动争议调解仲裁法》)、2021年1月1日起施行的《中华人民共和国民法典》(以下简称《民法典》)第七编(侵权责任)、2011年7月1日起施行的《中华人民共和国社会保险法》(以下简称《社会保险法》)和同年施行的《中华人民共和国涉外民事关系法律适用法》(以下简称《涉外民事关系法律适用法》),以及2012年4月28日发布实施的《女职工劳动保护特别规定》、1995年1月1日施行的《未成年工特殊保护规定》等。在船员劳动领域,根据船旗国专属管辖原则,我国普适性的劳动法规自然适用于在境内外营运或者航行的我国国籍船舶上工作的船员。

这些普适性的劳动权益相关法律法规的立法目的罗列如下:

《劳动法》——为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步而制定。

《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》——为了完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系而制定。

《就业促进法》和《就业服务与就业管理规定》——为了促进就业,促进经济发展与扩大就业相协调,促进社会和谐稳定而制定。

《劳动争议调解仲裁法》——为了公正及时解决劳动争议,保护当事人合法权益,促进劳动关系和谐稳定而制定。

《民法典》第七编(侵权责任)——为了保护民事主体的合法权益,明确侵权责任,预防并制裁侵权行为,促进社会和谐稳定而制定。

《社会保险法》——为了规范社会保险关系,维护公民参加社会保险和享受社会保险待遇的合法权益,使公民共享发展成果,促进社会和谐稳定而制定。

《涉外民事关系法律适用法》——为了明确涉外民事关系的法律适用,合理解决涉外民事争议,维护当事人的合法权益而制定。

《女职工劳动保护特别规定》——为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难,保护女职工健康而制定。

《未成年工特殊保护规定》——为维护未成年工的合法权益,保护其在生产劳动中的健康而制定。

## 二、与船员相关的主要国际国内立法

这类专门法或特殊法适用于中国主权范围的船员,可以分为国际公约类和国内法律法规类,其内容包括船员资质准入、权益保护等相关方面,各法律法规具体的时间效力和立法用意如下:

《1978年船员培训、发证和值班标准国际公约》(International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978):简称《STCW公约》,我国于1981年6月8日加入该公约,公约于1984年4月28日生效。该公约分别于1995年和2010年经历了两次全面修订,主要通过制定船员培训、发证以及值班的最低标准,确保船员职业技术素质以及船员值班行为标准化。

《1974年国际海上人命安全公约》(International Convention for Safety of Life at Sea, 1974):简称《SOLAS公约》,我国于1980年1月7日加入该公约,公约于1980年5月25日生效;我国还于1982年12月17日加入《1974年国际海上人命安全公约1978年议定书》,议定书自1983年3月17日起对中国生效。该公约主要通过船舶及其机器设备、船员操作、公司和船旗国等实施有效管理和控制,从而有效保障海上人命安全。

《2006年海事劳工公约》(Maritime Labour Convention, 2006):国际劳工组织(ILO)于2006年2月在日内瓦举行的第94届大会暨第十届海事大会上通过,该公约整合ILO设立后采纳的大量单项海事劳工公约。我国全国人民代表大会常务委员会于2015年8月29日批准该公约,并于2016年11月12日对我国正式生效。该公约主要是为船员争取体面的工作和生活条件,构建公平竞争的海运业环境。

《中华人民共和国海上交通安全法》(以下简称《海安法》):1983年9月2日第六届全国人民代表大会常务委员会第二次会议通过,自1984年1月1日起施行,于2021年全面修订,从法律层面规定了我国海事劳工证书的签发制度。该法立法用意是加强海上交通管理,维护海上交通秩序,保障生命财产安全,维护国家权益。

《海商法》:1992年11月7日第七届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过,自1993年7月1日起施行。该法立法用意是调整海上运输关系、船舶关系,维护当事人各方的合法权益,促进海上运输和经济贸易的发展。

《中华人民共和国海事诉讼特别程序法》(以下简称《海事诉讼特别程序法》):第九届全国人民代表大会常务委员会第十三次会议于1999年12月25日修订通过,自2000年7月1日起施行。该法立法用意是维护海事诉讼当事人的诉讼权利,保证人民法院查明事实,分清责任,正确适用法律,及时审理海事案件。

《船员条例》:于2007年3月28日经国务院第172次常务会议通过,并自2007年9月1日起施行。经多轮修订,2020年3月27日国务院令 第726号《国务院关于修改和废止部分行政法规的决定》为第六次修订。《船员条例》制订过程中,就已经考虑到《2006年海事劳工公约》的相关条款,而将其中的部分关键内容纳入其中,因此,《船员条例》可以视为《2006年海事劳工公约》与我国国内法间的一个重要桥梁。该法规立法用意是加强船员管理,提高船员素质,维护船员的合法权益,保障水上交通安全,保护水域环境。《船员条例》并未将内河船员和海船船员分开,经过多轮修订后,从立法角度而言,我国内河船员和海船船员权益保

护有趋同的趋势。

《中华人民共和国内河交通安全管理条例》(以下简称《内河交通安全管理条例》):于2002年6月28日国务院令第355号发布,至2022年共历经三次修订。为了加强内河交通安全管理,维护内河交通秩序,保障人民群众生命、财产安全,制定该条例。在中华人民共和国内河通航水域从事航行、停泊和作业以及与内河交通安全有关的活动,必须遵守该条例。

《中华人民共和国海船船员值班规则》(以下简称《海船船员值班规则》):交通运输部发布于2012年12月17日,2020年7月6日修正。为了规范海船船员值班,保障海上人命与财产安全,保护海洋环境,加强船舶保安管理,根据《海安法》、《海洋环境保护法》和《船员条例》,以及我国缔结或加入的有关国际公约要求,制定本规则。

《中华人民共和国内河船舶船员值班规则》(以下简称《内河船舶船员值班规则》):交通运输部于2015年11月11日发布,2020年7月6日修订。为加强内河船舶船员值班管理,规范船员值班行为,保障内河交通安全,保护内河水域环境,根据《内河交通安全管理条例》和《船员条例》等有关法律、行政法规,制定本规则。

《中华人民共和国船舶最低安全配员规则》(以下简称《船舶最低安全配员规则》):原交通部发布于2004年6月30日,自2004年8月1日起施行。根据2014年9月5日《交通运输部关于修改〈中华人民共和国船舶最低安全配员规则〉的决定》第一次修订,根据2018年11月28日《交通运输部关于修改〈中华人民共和国船舶最低安全配员规则〉的决定》第二次修订。为确保船舶的船员配备,足以保证船舶安全航行、停泊和作业,防治船舶污染环境,依据《海安法》《内河交通安全管理条例》和中华人民共和国缔结或者参加的有关国际条约而制定本规则。

《中华人民共和国海员证管理办法》(以下简称《海员证管理办法》):交通运输部于2019年2月5日发布,自2019年5月1日起施行,根据2020年7月6日交通运输部《关于修改〈中华人民共和国海员证管理办法〉的决定》修订。为规范中华人民共和国海员证的申请、签发和使用管理,根据《中华人民共和国护照法》(以下简称《护照法》)、《中华人民共和国出境入境管理法》(以下简称《出境入境法》)、《船员条例》等法律法规,制定本办法。该办法适用以海员身份出境入境和在国外船舶上从事工作的中国公民。

《海员外派管理规定》:于2011年7月1日起施行,2021年8月11日经中华人民共和国交通运输部令2021年第19号修订重新发布。为规范船员外派管理,提高我国外派船员的整体素质和国际形象,维护外派船员的合法权益,促进船员外派事业的健康发展而制定本规定。

《中华人民共和国船员培训管理规则》(以下简称《船员培训管理规则》):交通运输部于2009年6月22日经第6次部务会议通过,自2009年10月1日施行,2019年2月5日交通运输部进行第三次修订。为加强船员培训管理,保证船员培训质量,提高船员的职业素质,保障水上人命和财产安全,保护环境,依据《船员条例》以及中华人民共和国缔结或者加入的有关国际公约而制定。

《中华人民共和国海船船员适任考试和发证规则》(以下简称《海船船员适任考试和发证规则》):交通运输部于2011年12月8日经第12次部务会议通过,自2012年3月1日起施行,2022年4月14日修订。为了提高海船船员素质,保障海上人命和财产安全,保护海洋

环境,根据《海安法》《船员条例》以及我国缔结或者加入的有关国际公约而制定该规则。

《中华人民共和国海员船上工作和生活条件管理办法》(以下简称《海员船上工作和生活条件管理办法》):交通运输部于2013年6月27日印发该办法(交海发〔2013〕442号),并于2018年12月修订。为了保护海员的合法权益,规范海员的船上工作和生活条件,根据《船员条例》以及我国缔结或者参加的相关国际条约,制定该办法,适用于在中国籍国际航行船舶和国内沿海航行船舶上的海员工作和生活条件。

《最高人民法院关于审理涉船员纠纷案件若干问题的规定》:2020年6月8日最高人民法院审判委员会第1803次会议通过,自2020年9月29日起施行。该规定将船员纠纷案件中,涉及船员登船、在船工作、离船遣返的争议确定由海事法院受理,明确不具有海事属性的争议回归到“劳动仲裁前置”以及地方法院司法程序。

### 第三节 船员权益保障机制

#### 一、船员权益保障机制概述

劳动者权益保障机制指的是适应社会化大生产和商品经济发展的客观需要,为维护劳动者权益的管理活动所提供的物质和精神保障措施的总称,它表明劳动者权益遭到侵害后应当通过哪些途径、由哪些机构、采取哪种方式、提供哪些资源去处理,包括社会保障制度、行政法律救济、民事法律救济、工会监督等形式。聚焦到船员职业群体,船员权益保障机制则主要体现为对船员权益保障各方相互关系的顶层设计、职能定位、移送规则,运行方式、以及法律法规制度、资源和技术保障等。

由于航运业的国际性特点,船员权益保障机制首先具有很强的国际性,以发生海难事故后船员遭受歧视和不公平对待现象为例,国际海事组织和国际劳工组织联合发布了《海事事故中公平对待船员指导守则》,该守则主要是为港口国、沿岸国、船旗国、船员国籍国、船舶所有人以及船员等相关各方在发生海事事故后,为实现公平对待船员所应当采取的措施提供指导意见,这实际上提出了国际航运业界如何形成基于国际合作的船员权益保障机制。

另一方面,船员权益保障机制最终依托一国之内各方相关主体的协调运作来落实,所以必然带有各国国情和实际条件的烙印。我国通过数十年的努力,逐步建立和完善了涉及船员权益的国内立法,初步构建了海上劳动关系三方协调机制,强化了船员权益的监督体系,加速了船员权益的司法保障进程。

#### 二、海上劳动关系三方协调机制

在国际劳工组织1976年通过的《三方协商促进实施国际劳工标准公约》(第144号公约)中,劳动关系三方协调机制,指政府(通常以劳动保障行政部门为代表)、雇主和工人之间,就制定和实施经济及社会政策而进行的所有交往和活动。即政府、雇主组织和工会通过一定的组织机构和运作机制共同处理涉及劳动关系的问题,包括劳动立法、经济及社会政策

的制定、就业与劳动条件、工资水平、劳动标准、职业培训、社会保障、职业安全卫生、劳动争议处理以及对产业行动的规范与防范。劳动关系三方协调机制是市场经济国家协调劳动关系的主要方式和基本制度。在我国,2001年8月人力资源和社会保障部(时称劳动和社会保障部)、中华全国总工会、中国企业联合会、中华全国工商业联合会共同建立国家协调劳动关系三方会议制度。

### 1. 《2006年海事劳工公约》对三方协商机制的规定

2006年2月23日,国际劳工组织(ILO)在第94届大会暨第十届海事大会上以压倒性票数通过的《2006年海事劳工公约》(MLC 2006),要求在海运业建立三方协商机制,由海员工会与船东协会进行集体谈判,制定适用于全行业的集体协商制度。公约引入三方协商机制有利于促进国际范围内船员劳动领域三方机制的发展和完善,更好地协调海上劳动领域各方的利益,维护整个国际海运业的秩序,也有利于更好地保护船员的劳动权益,同时还有利于更好地贯彻国际劳工组织的体面劳动原则。公约要求成员国政府主管部门在实施三方协商机制过程中,对公约规定的可以灵活适用的事项,不能单独决定,而应与船东和船员组织进行协商,在充分听取各方意见后才能做出决定。

#### (1)《2006年海事劳工公约》中三方协商机制确定的事项。

有关船员上船工作的最低要求。鉴于已满16周岁未满18周岁的劳动者已经具备了一定的劳动能力,但其身体素质和心理素质等又区别于一般成年劳动者,公约在标准A1.1第4款中规定,已满16周岁未满18周岁的船员在船上所能从事的工作类型,应由成员国的法律或条例规定,或者由主管当局在与有关船东和船员组织协商后确定。同时,标准A1.1第3款(a)规定,对于船员例外履行夜间职责的确定也要经过三方协商,在确定该工作不会对船员的健康或生活产生有害影响的前提下进行。为了确保体检证书能够真实反映船员的健康情况,公约标准A1.2第2款规定主管当局应根据船员将要履行的职责,与船东和船员组织协商来确定船员体格检查和体检证书的性质。此外,标准A1.4第2款规定在成员国领土内,建立、修改或改变私营的船员招募和安置服务机构的许可、发证及运营制度,必须与有关的船东和船员组织协商后才能确定。

有关就业条件。在船员的就业条件方面,公约的强制性规定比较多,允许通过三方协商机制确定的事项范围相对较小,主要集中在导则。具体如下:公约标准A2.1第5款规定,成员国应通过法律和规章分别确定船员和船东对提前终止船员就业协议发出预先通知的最短期限,这一期限的最短长度需要经过三方协商之后确定,但是最短不能短于七天;调查公约导则B2.2.2中包含的事项的相关控诉的程序应经过三方协商后建立;公约导则B2.2.3第1款规定,建立船员最低工资的程序需要经过三方协商建立,而且此类程序的运作也要在船东和船员代表组织的参与下进行;公约导则B2.4.2第1款规定,如果法律、集体协议和仲裁决定都没有明确的规定,船员年休假的时间应在船东与有关船员或其代表协商并达成一致后确定;公约导则B2.8.1第2款规定,设定船员的职业指导、教育和培训的目标应通过三方协商来确定。

有关起居舱室、娱乐设施、食品和膳食服务。公约将这一部分单独规定,显示了国际劳工组织对于船员生活环境的关注,是国际劳工组织体面劳动原则的贯彻,目的是保证船员获得体面的生活环境和根据规范卫生条件提供的优质食品和饮用水。这一部分的规定也以强

制性规定居多,对于船员起居舱室、餐厅和娱乐设施的设计构造、供暖、照明等事项的规定十分详细,只是放宽了对低于3000总吨的船舶或特殊用途船舶的要求。对低于3000总吨的船舶或特殊用途船舶上有关船员的居住条件的要求(标准A3.1第9(a)款规定)、餐厅的要求(标准A3.1第10(a)款)、对卫生设施的要求(标准A3.1第n(b)款)、对船舶的卧室的要求(导则B3.1.5第9款)以及对于餐厅的共用或分设(导则B3.1.6第1款)等方面,成员国政府主管当局可以与有关船东和船员组织进行三方协商后确定具体的执行方式。

有关健康保护、医疗、福利和社会保障。为了保护船员的健康并保证船员能够尽快获得船上和岸上医疗,确保船员的船上工作环境有利于工作安全和健康,公约在这一部分中对成员国政府和船东应承担的相应责任做了细致的规定,具体包括病房和医疗的提供、职业安全和健康保护及防止事故、使用岸上福利设施等。公约仅对成员国所辖船舶适用的国家职业安全与健康管理系统导则的编制和颁布(规则4.3第2款),以及对职业安全与卫生保护及事故预防标准等法律、法规和措施的审查(公约标准A4.3第3款)这两个问题,允许成员国政府与有关船东或船员组织进行三方协商后确定。

有关公约成员国的符合与执行。这一标题下的规则主要是对成员国政府在保障公约的Implement and execution中应承担责任的規定。只有港口的福利设施适宜与否的确定(标准A4.4第2款)、成员国主管当局与船东和船员组织定期协商的具体方式(导则B5.1.1第2款)及船上投诉程序的确定(导则B5.1.5第1款)等三方面,成员国政府可以与有关船东或船员组织进行三方协商后确定。

## (2)《2006年海事劳工公约》对三方权益的规定。

三方专门委员会(Special Tripartite Committee)是公约规定特设于国际劳工局下的海事劳工机构。它独立于各国船东和船员组织之外,在特定情况下代替船东代表组织或船员组织。该委员会承担对公约作用的总体审查,并被赋予有关守则简化建议修正程序的专门职能。它由已批准公约的政府代表和理事会选择的船东和船员代表构成。

对各方提出《2006年海事劳工公约》修正案权利的规定。与以往的海事劳工公约不同,为了使《2006年海事劳工公约》能够得到及时的更新,适应海运业不断发展的需要,公约不仅赋予成员国政府对公约修正案的提出权,同时也赋予船东代表组织和船员代表组织同样的权利。公约第15条第2款规定:“本组织的任何成员国政府或第13条所述委员会指定的船东代表组或船员代表组可向劳工局局长提出对守则的修正案。由一国政府提出的修正案必须得到至少5个已批准本公约的政府的共同提议或支持,或者得到本款所述船东组或船员组的共同提议或支持。”对于三方专门委员会中船东代表组或船员代表组提出的修正公约的建议,不需要得到其他方的提议或支持,国际劳工局即可召开会议对该修正案进行审议。由于三方专门委员会的船东代表组和船员代表组是由各成员国船员代表构成的,因此他们的声音能够反映最广泛的船东和船员的共同意愿,公约将修正案的提出权赋予船东代表组和船员代表组这一行为,有利于最广泛的船东和船员的整体利益得到保障。

对《2006年海事劳工公约》表决权的規定。公约为了有效保障各方权益,制定了一种特殊的表决权机制。根据公约的规定,三方专门委员会对公约发挥作用的情况进行审议和以简化修正程序对公约修正案进行表决时“应对委员会中每个船东和船员代表的票数予以加权,以保证船东组和船员组各自拥有出席并投票的政府众数投票权的一半”。第

4款规定委员会中政府有两倍于船东和船员的表决权。这种2:1:1的构架意味着,在委员会需要正式表决情况时,政府将占50%的表决权,船东和船员各占25%的表决权。这样将打消一些政府代表关于被其他两方表决权压倒的顾虑,特别是在通过修正案时要求三分之二多数的情况下。此外,在通过修正案时,还提议了进一步的规定来保护三方中的任何一组都不会被压倒:一项表决如果得不到三组中任何一组的半数票,则不能进行。这有效保证了三方中的任何一方都不会被压倒,从而使各方权益在制度上得以保障。

## 2. 我国的海上劳动关系三方协调机制

2009年12月23日,交通运输部代表政府产业部门、中国海员建设工会代表产业工会、中国船东协会代表产业雇主协会在北京共同建立全国海上劳动关系三方协调机制。海上劳动关系三方协调机制构建起加强政府海上交通主管部门、海员工会组织和航运企业组织三方就保护海上劳动关系各方面合法权益等有关重大问题的经常性沟通与协调的协商平台,以服务中国航运发展、服务中国船员权益、服务中国航运企业发展为宗旨,是履行国际劳工组织有关海事公约和《三方协商促进履行国际劳工标准公约》(ILO 144号)等国际公约,贯彻实施《劳动法》《劳动合同法》《船员条例》等法律法规的重要手段。

具体来说,在国家层面,三方协调机制由交通运输部、中国海员建设工会、中国船东协会三方组成。三方协调机制在交通运输部海事局设立办公室,作为工作机构,负责日常工作,在三方之间起到联系与协调作用,负责协调、组织召开三方专题协调会议和办公室主任会议,以及筹备召开三方机制工作会议,并具体组织实施。各省份三方协调机制则由交通运输部直属海事局、省海员工会、省船东协会组成,海事局在其中起主导作用,办公室也设在海事局。我国通常由劳动保障行政部门、工会组织和企业代表组织共同参加建立劳动关系三方协调机制,劳动保障行政部门参与到具有行业色彩的海上劳动关系三方协调机制中并发挥其应有作用,是发展的必然趋势。

海上劳动关系三方协调机制主要职责和任务有:研究航运产业发展形势和政策、制度对海上劳动关系的影响,协调三方对于海上劳动关系全局性问题的政策主张和立场;通报交流海上劳动关系情况与问题,研究议定航运产业劳动用工制度、工资报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、生活福利待遇、职业技能培训等海上劳动标准和劳动定额;推进建立和完善平等协商、集体合同制度及劳动合同制度;推动行业协会和海员工会组织的建设,促进产业工会和行业协会强化代表职工和企业具体利益的职能;共同开展对重大劳动争议事件的调研,提出解决和预防重大劳动争议的意见和对策;协商向国际劳工组织提交《2006年海事劳工公约》与议定书的修改建议和向国际劳工大会提交的相关提案;加强与国际劳工组织、各国三方机制的联系、交流和合作,组织参加有关活动。

## 三、行政主管部门对船员权益的保护

我国的劳动监督体系由劳动行政监管和社会监督结合而成。其中,劳动行政监管主要是劳动保障行政部门和其它相关行政主管部门(比如行业主管部门)承担,社会监督则由工会监督和群众监督组成。

行政主管部门对船员权益的保护集中体现在人力资源和社会保障部门、海事管理部门

的职责中。

### 1. 人力资源和社会保障部门通过对船员的普通劳动监察来维护船员权益

劳动行政主管部门应当加强对船员用人单位遵守国家有关劳动和社会保障的规定情况的监督检查,各级人力资源和社会保障部门是船员普通劳动监察的主体,而船员用人单位——与船员成立劳动关系的船东或船员服务机构是监察对象,也即监察客体。在船员劳动领域,人力资源和社会保障部门实施劳动保障监察的事项与其它职业群体的劳动监察的事项并无不同,具体内容见本书第六章。

### 2. 海事管理部门通过对船员的资质管理、对船员培训机构、服务机构的监督检查来维护船员权益

海事管理部门依据《海安法》和《船员条例》施行船员管理,其管理对象包括船员、船员培训机构、船员用人单位、船员服务机构,海事管理部门对船员管理的内容主要包括:

有关船员资格,主要包括对船员适任、任职资格、履行职责和工作安全记录等方面的监管。

有关船员培训质量,海事管理部门对培训质量的监督检查至少包括:船员培训机构是否符合法定的许可条件;是否建立了质量标准体系,包括内部检查、监督和独立的外部审核机制;船员培训是否符合国务院交通主管部门的规定和水上交通安全、防治船舶污染、船舶保安等规定要求;培训机构是否超越核定的培训业务范围。

有关船员服务机构诚实信用,海事管理机构作为船员管理的主管机关有权利也有义务监督检查船员服务机构的各项业务是否遵守了“诚实信用”原则。通过建立健全船员服务诚实信用的监督检查制度,比如参照“诚信船舶管理”方式建立“诚信船员服务机构”制度等,可以有效防治船员服务机构提供虚假监督,切实保护船员的合法权益不受侵害,规范船员服务市场,创造一个公开、公平的竞争环境。

有关船员劳动安全与职业卫生,《船员条例》规定海事管理部门要“督促船员用人单位、船舶所有人以及相关的机构建立健全船员在船舶上的人身安全、卫生、健康和劳动安全保障制度,落实相应的保障措施”,这里涉及的船员的合法权益包括有权获得公平的就业条件、享有符合安全标准的安全且受保护的工作场所、有权获得体面的船上工作和生活条件、有权享受健康保护、医疗、福利措施及其他形式的劳动保护等,海事管理部门通过督促并加强与劳动保障行政部门的沟通合作来维护上述权益。

## 四、司法部门对船员权益的保护

司法部门对船员权益的保护主要体现在海事法院处理劳动争议方面,即处理基于劳动关系发生的、有关劳动权利和劳动义务方面的冲突。

### 1. 海事法院的管辖权

根据《海事诉讼特别程序法》和最高法院《关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的解释》,海船船员劳动合同纠纷诉讼的管辖顾及到了船员劳动的流动性,除了常见的原告住所地、合同签订地、被告住所地的海事法院管辖外,船员登船港或者离船港所在地的海事法院也有权管辖。

由于《海事诉讼特别程序法》及最高人民法院的司法解释所规范的是海船船员劳动合同纠纷,因此产生了这一疑问——内河船员劳动合同纠纷诉讼是否也可以与海船船员劳动合同纠纷诉讼相同,即适用《海事诉讼特别程序法》直接起诉。最高人民法院于2002年6月10日致函湖北省高级法院《关于国内船员劳务合同纠纷案件是否应劳动仲裁前置的请示的复函》,回答了该疑问。最高人民法院的意见是,国内船员劳动合同纠纷的案件,当事人向海事法院直接起诉的,海事法院应当受理。国内船员劳动合同包括内河船员劳动合同和沿海船员劳动合同,言下之意,内河船员劳动合同纠纷也可以适用《海事诉讼特别程序法》及最高人民法院的司法解释直接起诉。

## 2. 劳动争议的范围界定

我国关于劳动争议处理的现行立法,主要包括《劳动法》中的劳动争议处理的专章规定,2008年施行的《劳动争议调解仲裁法》等。对劳动争议的范围界定,往往以对受案范围的界定来体现。比如,《劳动争议调解仲裁法》第2条对其受案范围做出规定:“中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议,适用本法:(1)因确认劳动关系发生的争议;(2)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;(3)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;(4)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;(5)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;(6)法律、法规规定的其他劳动争议。”针对船员而言,船员劳动争议诉讼的专门法律依据——《海事诉讼特别程序法》及最高人民法院的司法解释所规范的是劳动合同纠纷,从字面理解,船员劳动合同纠纷应当比船员劳动争议外延要小一些,那类“因确认劳动关系发生的争议”,比如船员与用人单位未签订劳动合同但形成事实劳动关系的情形,此时船员与用人单位间没有书面劳动合同,其争议似乎不应看作劳动合同纠纷。然而,依最高法院司法解释之本意,船员劳动合同纠纷应当作广义理解,船员劳动合同纠纷即船员劳动争议,也就是说,即使不存在书面船员劳动合同,船员劳动关系的确认之诉也是海事法院的受案范围。

还有一点需要特别指出,对集体合同争议的处理。集体合同争议是指集体合同当事人双方在集体合同运行过程中发生的关于设定和实现集体劳动权利义务的争议。我国《劳动法》规定,因签订集体合同发生争议,当事人协商解决不成的,当地劳动保障行政部门可以组织有关各方协调处理,因为订立集体合同、集体谈判中发生的利益争议不存在侵权的事实,严格地说,不属于“劳动争议”之范围;只有履行集体合同发生的争议,当事人协商解决不成的,才可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,对仲裁裁决不服的可以在法定期限内向法院提起诉讼。对船员集体合同争议的处理,也应该服从《劳动法》的规定。

## 五、工会对船员权益的保护

工会是劳动社会监督的主力军。工会对船员权益的保护也主要通过工会充分发挥劳动监督功能——各级工会依法维护劳动者的合法权益,对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督来实现。

工会劳动监督的范围是全方位的,包括我国劳动法律体系的所有法律、法规。工会劳动监督的内容和方式随着工会组织形式的不同而分为两个不同的层次。一个层次是县级以上

各级工会组织参与国家和社会管理。此时,工会劳动监督的主要内容是对行政部门贯彻实施劳动法律法规的情况进行监督,如对劳动用工、工资管理、劳动合同管理和鉴证、集体合同的审核登记以及对因签订或履行集体合同的争议进行调解、仲裁或处理、职工社会保险基金的管理和运营、劳动监察的执法情况等方面进行监督。另一个层次是工会参与企事业单位的民主管理和民主监督。比如,工会监督用人单位是否执行国家有关就业的规定、是否执行国家有关订立、履行、变更、解除劳动合同的规定、是否执行国家有关工作时间的休息、休假的规定、是否执行国家有关工资报酬的规定等。这两个层次的民主参与和民主监督,相辅相成,互相促进。

在我国,针对船员的工会组织影响最大的是海员建设工会,海员建设工会劳动监督主要包括以下内容:

(1)推动《工会法》《劳动法》的贯彻落实,推行集体协商和集体合同制度、厂务公开制度、职代会民主评议企业领导干部制度,以维护船员职工的政治、经济、文化及社会等权益。

(2)与交通运输部安全委员会共同推进水运企事业单位安全生产、劳动保护工作,使交通系统的安全工作要求落实到船舶和班组,以保障职工的生命权和健康权。

(3)与交通运输部建立了联席会议制度,每年定期进行工作联系和沟通,反映水运职工关心的热点问题,对涉及职工权益的问题提出工会的意见和建议。

(4)与交通运输部、中国船东协会建立全国海上劳动关系三方协调机制,共同研究航运产业发展形势和政策、制度对海上劳动关系的影响,协调三方对于海上劳动关系全局性问题的政策主张和立场;通报、交流海上劳动关系情况与问题,研究议定航运产业劳动用工制度、工资报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、生活福利待遇、职业技能培训等海上劳动标准和劳动定额;协商国际劳工组织船员公约与议定书的修改建议,向国际劳工大会提交的相关提案。

(5)通过三方协商机制,与中国船东协会签订《中国船员集体协议(A类)》。作为全国第一个行业性集体协议,《中国船员集体协议(A类)》着眼于建立统一、规范的行业劳动标准,有利于引导、约束航运企业的用工行为,规范船员劳务市场,促进公平竞争,使船员维权有据可依。同时,《中国船员集体协议(A类)》为劳动关系双方平等协商搭建了平台,使双方能够充分表达要求,实现发展共谋、机制共建、效益共创、利益共享。此外,《中国船员集体协议》为船员参与企业民主管理、有效表达利益诉求、开展工资集体协商提供了制度保证,从而带动全行业的集体协商工作。不过,《中国船员集体协议(A类)》相关条款仅对已加入该协议的船舶生效,所以,获得这方面权益保护的前提是签约加入该协议。

(6)中国海员建设工会先后与新加坡、挪威等国海员工会建立合作关系,签订外派船员集体协议,以维护中国外派船员的利益,促进更多的中国船员走向国际劳务市场,缓解我国就业压力。海员建设工会还连续担任国际劳工局联合海事委员会委员,并参与《2006 海事劳工公约》等国际公约的研究。

## 六、用人(工)单位对船员权益的保护

用人(工)单位是与劳动者建立劳动关系的对方当事人或劳动力的实际使用人。在船员劳动领域,用人(工)单位主要指船东和船员劳务派遣机构。相比劳动者,用人(工)单位在

劳动力市场上拥有强势地位,往往也是劳动者权益的侵害方,因此用人(工)单位对船员权益保护的最有效方式就是——严格遵守法律、遵照合同,全面履行其义务。具体的做法包括:

(1) 依法建立、完善内部管理的各项规章制度和操作规程,并执行到位。

(2) 遵照法规签订合同,切实按照合同约定履行用人(工)单位在船员工资、休息休假、社保福利、职业健康等方面的义务,不推卸责任;特别在使用劳务派遣时,要依法规范用工,杜绝非法派遣、欠薪欠保、同工不同酬、不为被派遣劳动者提供社会保险、虚构劳动关系参加社会保险等违法行为,切实维护劳动者合法权益。

(3) 提供符合国家职业卫生标准和卫生要求的工作场所、环境和条件,提供劳动所需的合格的防护用品,按照规定安排船员上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查,为患病或工伤船员及时安排康复治疗。

(4) 对船员在职业技能培训之外,还要展开安全生产、职业卫生和健康、劳动和社保权益等相关方面的培训。

(5) 依法组织单位内部的工会,开展工会活动,发挥工会在维护劳动者合法权益上作用。

(6) 依法参加各种社会保险及行业惯例约定的商业保险,按时交纳社保费用,配合船员申领各项保险赔付。

(7) 提高管理水平,在力所能及的情况下开展针对船员的心理疏导、情绪管理和必要的援助计划,体现人文关怀。

(8) 自觉接受相关主管部门的监督、检查,积极配合提供信息和资料等。

## 第四节 外派船员权益的法律制度

### 一、外派船员界定

外派船员作为中国船员队伍中的特殊群体,是我国对外劳务输出的重要组成部分。外派船员的产生来自船舶配员的要求。船舶配员指依照国家行政主管部门颁行的规范要求,为船舶配备数量充足且资质合格之船员以确保船舶的安全和正常营运,既包括为境内船舶配员也包括为境外船舶配员。船员外派指为外籍或者港澳台地区籍船舶提供配员的船员服务活动。它强调有资质的船员服务机构为境外船舶配备中国籍船员,这里“有资质的船员服务机构”是指海员外派机构,是船员服务机构中的一个类型。外派船员一般分为整套派船员和单派船员。所谓整套派船员就是一个团队或一整套船员都是来自于一个国家或一个公司,共同服务于外籍或者港澳台地区籍船舶,出售劳务技能获取工作报酬。单派船员顾名思义就是单一或几个人被派遣到境外或港澳台地区注册的某条船舶上工作。

外派船员不仅可以为国家赚取外汇收入,为企业增添效益,而且在一定程度上缓解了内地船员的就业压力,促进了地区经济发展,同时还扩大了我国的对外交流和对外影响,带动了航海教育和培训的发展,加快了我国与国际海事通行规则接轨的步伐。目前,我国每年外派船员规模超过10万人次,2021年达到了近14万人次。我国的船员外派目的地已不再局限于早期的日本、中国香港和新加坡等亚洲国家或地区,已逐步扩展到挪威、丹麦、德国、美

国、希腊等欧美国家和地区,为进一步开展外派船员劳务合作打下了基础。

## 二、外派船员权益的特点

外派船员的职业特点既包括远洋船员职业的共同特点,又具有特殊性,主要体现在:

涉外法律性要求更高——外派船员所处的法律环境复杂,一方面受本国法律约束,另一方面还要遵守境外法律法规和国际公约,同时还必须严格履行涉外劳务合同中的各项责任、义务。

英语交流能力要求过硬——为了满足工作中与来自不同国家的船员的交流和协作需要,外派船员必须掌握过硬的英语交流能力,在英语流畅程度、文化背景理解等方面的要求都高于国内船员。

处理复杂人际关系的能力更强——在劳务输出的外派船上,来自不同国家的船员在信仰、道德标准、生活作风、风俗习惯、福利待遇等方面都不相同,语言交流也不完全顺畅,需要外派船员更强的人际交往能力。

外派船员独特的职业要求,导致其劳动权益及维护表现出与其他船员群体有所不同,外派船员权益具有多重差异性的特点:

第一重差异性,体现为船员与外派机构的法律关系的差异。在实务当中,如果船员与外派机构签订劳动合同,再由外派机构派遣船员到外籍或港澳台地区籍船舶上工作,那么船员与外派机构可能形成劳务派遣关系。如果船员与外派机构签订服务合同,再由外派机构安排船员到外籍或港澳台地区籍船舶上工作,那么船员与外派机构是中介服务关系。船员与外派机构签订的合同如果很含糊,那么这两种法律关系都有可能。

第二重差异性,指船员在外派机构安排下上船工作,船员所取得的保险保障的差异。由于二者间的法律关系存在差异,有些外派机构作为用人单位,应当为船员安排社会保险;有些外派机构可能较多地依靠船东责任险这种商业性质的保险。而这二者赔偿的范围和数额都存在较大差别。

第三重差异性,指船员人身伤亡损害赔偿适用法律的差异。船员出现人身伤亡情形下,可能出现工伤保险赔付、商业保险赔付、民事损害赔偿之间的竞合,此时,这几种损害赔偿所适用法律不同,赔偿的范围和额度也有所不同。

第四重差异性,指船员事务的主管部门的差异。由于船员相关事务的监管在不同主管部门之间存在一定程度的模糊地带,比如,对于船员在船期间的劳动报酬之争议,海事管理机构是否具有介入的权限,国际公约和国内法规的描述中就存在一定程度的模糊之处,此时,外派船员权益的行政监管就有可能不到位。

第五重差异性,指出现船员与船东争议情况下适用哪国法律处理争议的差异。由于船员来源国、船舶注册国、船东所在地国都可能成为处理争议的连接点,外派船员遇到劳动争议到底适用哪国法律处理纠纷,很大程度取决于法官对争议性质的理解,不同的法官对争议性质理解可能不同,从而导致适用哪国法律处理争议的差异。

第六重差异性,指船员与服务机构或船东出现争议情况下,通过仲裁或诉讼处理争议的程序差异。船员出现争议适用何种处理程序,很大程度上取决于船员与服务机构或船东签订的合同中对争议解决条款的设计,如果合同对此不明确,就会出现通过仲裁或诉讼处理争