

新时代背景下我国女性船员权益保障

王国华 施长艳

摘要：在“海洋强国”、“一带一路”重大倡议的新时代背景下，航运业发展日新月异。船员作为航运业直接从业者，一直是航运业持续健康发展的中坚力量。众多女性船员登船工作是我国船员队伍发展的新形势，重视女船员权益保障工作对于提高航运界性别平等意识、推动我国船员队伍高质量发展具有重要的时代意义。目前我国女船员权益保障的现实困境主要包括相关法律制度的缺失、生育权保障难题、性别歧视现象突出、船舶工作条件艰辛等多方面问题。女船员权益保障研究应以所面临的挑战为切入点，从法律制度保护、自主维权机制、船舶自身工作条件、公共服务能力等多角度提出女船员权益保障制度的完善建议，切实保障我国女船员的合法权益不受侵犯，推动我国船员队伍平衡且平等发展。

关键词：女性船员；权益保障；海事劳工公约

作者简介：王国华，女，上海海事大学法学院院长，教授，法学博士，主要研究方向为海商法；施长艳，女，上海海事大学法学院博士研究生，主要研究方向为海商法。

基金项目：本文系国家社会科学基金重大研究专项“新时代海洋强国战略法制保障研究”的阶段成果，项目编号：18VHQ004。

《全国海洋经济发展规划纲要》提出海洋经济发展的总体目标：逐步把我国建设成为海洋强国，这是中国政府在重要的文件中首次提出“海洋强国”。党的十八大报告从战略高度对海洋事业发展作出了全面部署，明确提出要“提高海洋资源开发能力，发展海洋经济，保护海洋生态环境，坚决维护国家海洋权益，建设海洋强国。”^[1]在我国长期努力奋斗下，中国特色社会主义发展迎来了新的历史方位，进入新时代发展阶段。^①2017年10月，习近平同志在十九大报告中再次强调要“坚持陆海统筹，加快建设海洋强国”。“海洋强国”战略思想在新时代背景下内涵更加丰富具体、彰显时代特性。加快建设海洋强国不仅是依海富民、维护海洋权益的核心思想体现，更是新时代下在海洋领域统筹推进“五位一体”总体布局的具体要求。其中，海洋社会建设作为“五位一体”中社会建设的关键一环，必须坚持以人民为中心、促进人的全面发展为原则，进一步探寻海洋社会治理的新举措。^[2]这不仅利于加快实现社会治理改善民生的目标，同时也有助于凝聚人心弘扬繁盛的海洋文化。因此，新时代下“海洋强国”战略在大力发展海洋经济的同时，应当坚持“以人民为中心”的发展思想，高度重视船员权益保障工作。交通运输部《中国船员发展规划(2016-2020年)》也明确指出船员对于发

^① 参见：习近平《决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利》，人民出版社2017年版第10页。原文为“经过长期努力，中国特色社会主义进入了新时代，这是我国发展新的历史方位”。

展水上交通运输业的促进作用,强调了船员是建设海洋强国、“一带一路”倡议、长江经济带等国家战略中不可或缺的资源。^①船员权益保障应是新时代国际海事立法的重点所在。

一、新时代背景下女性船员权益保障的现实意义

自古以来,航海领域一直由男性主导,鲜少有女性踏足该行业,男女比例严重失调。随着科技教育的进步,性别平等意识的加强,颇具神秘感的航海事业的大门正逐渐向女性敞开。我国是世界公认的船员大国,船员注册数量庞大,其中女性船员的队伍也在逐渐壮大。根据交通运输部海事局发布的《2014年中国船员发展报告》,2014年末我国共有注册船员131.6万人,而交通运输部新闻办公室日前发布的《2020年中国船员发展报告》显示,截止2020年底,我国已有注册船员171.6万人,6年内船员总数增长近30%。其中,我国官方2018年首次对女性船员发展规模进行统计,海船女性船员4.0万人,内河女性船员19.9万人,总数量23.9万人,约占我国注册船员数量的1/6。^②而在《2020年中国船员发展报告》中,我国女性船员人数已达到25.8万人。据统计,我国女船员就业方向主要有三类,较多数量的女船员选择在大型邮轮上从事服务工作,以及在内河船舶上从事普通水手作业或轮机管理工作。沿海及国际航行海船女性海员数量则相对较少,约占女船员总数16.8%,其中持有国际航行海船适任证书的轮机长、大副、大管轮等高级女性船员数量为30人。与此同时,女船员航海高等教育的院校平台正在持续发展,我国航海院校航海专业已经不再将性别作为招生标准之一,2016年至2018年,航海类专业共招生47869人,其中招收女性3671人,约占总招生人数的7.7%。^③上述数据表明,现阶段女性实际登船工作虽是一个少见的现象,但是随着女船员人才储备力量的壮大,这个微小的比例将不断增长。虽然航海事业中女性船员的数量正逐年攀升,但是航运业中对女船员的忽视始终存在,相关的女性船员权益保障在理论研究和立法保障两方面都未能得到关注。因此,针对我国女船员队伍逐渐壮大但权益保障内容缺失的现状,重视完善女性船员权益保障法律制度符合当今海洋强国建设发展的时代需求,具有重要的现实意义。

(一) 提高航运界性别平等意识

长期以来,由于受劳动强度、社会包容性、女性的社会分工以及生理特点等各方面因素影响,船上工作一直被认为不适合女性从业者。随着现代船舶技术发展和自动化系统更为广泛的应用,船员船上劳动负荷减轻,女性有能力从事曾经被标榜为强体力劳动的船上工作。然而,我国航运业由男性主导的思想意识并未因女性有能力登船工作并付之实践的现实情况而有所改善,女性不适合从事航海

^① 参见:《中国船员发展规划(2016-2020年)》,中华人民共和国交通运输部官网, http://xxgk.mot.gov.cn/jigou/haishi/201609/t20160906_2979894.html, 2020年1月18日。

^② 参见:《2020年中国船员发展报告》,中华人民共和国交通运输部新闻办公室, https://xxgk.mot.gov.cn/2020/jigou/haishi/202106/t20210625_3610590.html, 2020年1月18日。

事业的传统理念并未有所动摇。从思想意识角度缓解航海就业性别倾向的问题，已经得到了国际社会的普遍认可。国际海事组织（IMO）和国际劳工组织（ILO）一直致力于消除航运企业乃至全社会对女性海员船上就业的歧视，改善海员职业性别歧视现象，尤其保障女性海员船上公平就业的权益。2019年6月25日“世界海员日”，IMO将其主题确定为“船上工作性别平等”，旨在让社会公众认识和肯定海员对世界经济发展和人类社会进步作出的重要贡献，强调女性在海事领域特别是从事海员职业的重要性和价值。这亦与IMO本年度“世界海事日”主题“赋予海事界女性权利”相呼应，旨在提高航运界性别平等意识。^①《海员培训、发证和值班标准国际公约》也明确提出，女性和男性在接受航海教育和在船上就业方面具有同等机会十分必要。以俄罗斯为典型代表的一些国家，一条船上经常配备一到两个女船员，在海洋工程船舶上则会配备更多的女性船员。在开放性与包容性并存的新时代背景下，我国坚持“以人民为中心”的发展思想，本着公平就业的基本原则，从法律层面保障女船员权益是现实所需，对于进一步提高航运界性别平等意识，营造和谐公平的航海就业环境具有重要意义。

（二）推动船员队伍高质量发展

我国是船员大国，在全球船员劳务输出市场占据着较大的份额，我国与其他国家地区的贸易途径以海上运输为主，船员作为核心力量肩负着我国海上运输的工作任务。近几年，我国海事院校航海专业虽招收女性，然而，由于福利待遇下跌、工作条件艰苦、社会包容性小等现实因素让很多女性航海专业人才放弃从事船上工作，甚至许多受过航海高等教育的男性也不愿意将船员作为一项终身职业。造成我国航海专业人才流失的原因有很多方面，其中一个重要的原因就是海员得不到应有的社会地位与体面的工作环境。船员数量的流失和素质的下降对于推动船员队伍高质量，进而加快建设海洋强国的目标背道而驰。在此背景下，被誉为“全球船员权利法案”的《2006年海事劳工公约》问世并生效，我国已于2015年批准加入该公约，公约对于我国构建完善的船员权益保障法律制度体系具有重要的指导意义，在推动船员体面劳动目标达成、提高船员福利保障标准等方面发挥着积极的引领作用，我国批约彰显了中国政府以人为本的执政理念，体现了我国切实维护船员劳动权益的意愿和决心。^[4]从长远角度上来说，保障女船员合法权益，提供船员体面的工作环境，一方面可以改善女性航海专业人才流失现象，促进航运就业环境健康稳定，推动船员队伍高质量发展，另一方面有利于弘扬航海文化，提升船员责任感、荣誉感、归属感，对于促进我国海运业健康持续发展、全面实现海洋强国战略具有着重要的时代意义。

二、女船员权益保障的问题及挑战

船员作为海上货物运输任务的承担者，是海洋经济发展的核心力量，是我国

^① 参见：南疆海事《蔚蓝海洋的一道风景线——女船员》，载于南疆海事微信公众号，2019年6月25日。

加快建设海洋强国的重要组成部分。从我国船员总数发展以及就业情况可以清晰地看出，我国拥有巨大的船员市场，船员队伍规模总体满足航运发展的需要，但是在就业方面呈现结构不均衡、重管理轻保护等特点，权益保障工作未能与船员队伍实现同步发展。

在习近平新时代海洋强国思想的指导下，关注女船员权益保障首先应该了解船员权益的基本概念。广义上的船员权益主要包括民主政治权益、劳动经济权益、精神文化权益和社会权益，^[5]也有学者提出船员权益保障方面的法律应该是集社会保障法、海事法与保险法等领域法律于一体的综合法。^[6]狭义上的船员权益包括船员权利和船员利益，前者是指船员作为劳动法律关系主体依法享有的权利，而后者是指船员所应获得的福利待遇。通常情况下，船员利益不是由法律直接规定的，而是可以通过海员工会或行业协会等劳动者团体进行集体协议的磋商，从而提升工作条件，保障船员基本权益。总体而言，船员权益保障内容较多，主要包括船员休息时间、船舶医疗、娱乐设施、基础建设、投诉机制、就业及社会保障等船员在船舶工作期间应当享有的各方面权利和利益保护。

在女船员权益保障方面，我国具体的研究保障工作相对迟缓，构建良好的法律制度体系及各方面维权机制还处于进一步探索发展的阶段。例如，我国法律保障制度中对女船员权益保障的内容存在缺失，同时航海就业大环境并未给予女性足够的工作空间。在新时代背景下，我国应当从法律保障体系、社会保障问题、性别歧视的就业环境以及实际的船上工作难度等多方面探究女船员权益保障工作的现实困境，从而对此有针对性地进行完善。

（一）法律保障体系有待完善

在“海洋强国”新时代发展要求下，我国国内船员权益保障方面的立法已经取得了巨大成就。涉及船员权益保障方面法律法规可以分为两部分，即一般劳动法律法规以及船员法律法规。在一般劳动法律法规方面，除《中华人民共和国劳动法》（简称《劳动法》）、《中华人民共和国劳动合同法》（简称《劳动合同法》）及《中华人民共和国社会保险法》（《社会保险法》）之外，还有一系列相关的法规和规章配套施行。在船员法律法规方面，我国已颁布实施《中华人民共和国海商法》（简称《海商法》）、《中华人民共和国海船船员适任考试、评估和发证规则》、《中华人民共和国船员条例》（简称《船员条例》）、《中华人民共和国海船船员值班规则》、《中华人民共和国船员服务管理规定》（简称《管理规定》）及《中华人民共和国船舶最低安全配员规则》，形成了相对健全的船员法律体系。

虽然我国的法律制度相对全面，一定程度上对保护船员劳动、合法权益起到了促进作用，但在船员权益的具体规定上仍存在不全面、不明确以及部分缺失等问题，在船员权益保障方面可操作性不强。具体细化到女船员权益保障方面，

国内现行船员权益保障的法律法规对于女船员权益的保障主要有以下两点问题。

1.现行的船员立法不能满足船员劳务输出市场发展需求。如前所述，众多女船员通过海员服务机构被派遣至外籍邮轮，从事服务工作。外派的船员劳动合同因具有涉外性，在产生纠纷时适用本国法律还是船旗国法争议颇多。我国《劳动合同法》仅适用于国内用人单位与劳动者，^①没有对具有涉外性的船员这类特殊职业进行具体规定，所以国内现行的劳动法律不完全与船员职业特性相适应，无法调整涉外的劳动派遣关系。

2.我国船员相关的法律法规缺失对女性船员的特别规定。一方面，我国与船员相关的交通运输安全方面的法律法规呈现管理偏向保护的局，涉及女船员权益保障方面的内容较少。国内现行法律法规对于女船员合法权益的保护没有真正地发挥法律作用。例如，在立法方面，我国对于船员权益保障的规定法律层级较低且系统性不足，缺失一部专门的《船员法》。《海商法》第三章主要对船长的若干职责和权限进行了规定，对于船员的权益保障未做任何规定。《船员条例》第四章虽然对船员职业保障进行了规定，但是相关内容较为原则性并未进行细化，且没有考虑到女船员这一特殊群体在工作岗位上所产生的各类问题。该条例对女船员在择业时面临的性别歧视问题、在船上工作缺少独立的生活区域问题、及女性生育权等问题如何改善未予规定。另一方面，由于船舶长期航行、工作区域集中封闭，女性作为弱势人群在船舶工作时难免与船东以及其他船员产生一些利益冲突或侵权矛盾。然而，有关船员维权投诉机制的法律规定存在与实践不相适应等问题，不能有效保障女船员等弱势群体的权益。《劳动合同法》、《船员条例》、《管理规定》都授权了劳动保障行政部门有资格处理船员投诉，^②而较为熟悉船员保障相关法律的海事管理机构并没有明确得到处理船员投诉船上生活条件和工作环境的授权。这就会造成相关规定与实践脱钩的矛盾，即有资格处理的政府部门因不甚熟知船员实际工作情况与法律法规，对于相关问题可能无法进行妥善解决，而熟悉船员工作的情况和法律法规的海事行政部门却没有得到授权。

（二）女船员生育权保障难题

女船员的社会保障问题主要涉及生育权保障。国际社会普遍认同生育权是基本人权之一。但是用人单位在雇佣女船员时，在妇女生育期间因员工工作中断、享受生育待遇会产生额外负担，主要包括增加其工作成本支出和引发工作安排调整等负担。因此，用人单位在对外招聘时，对于人员的选择会产生工作性质所不需要的性别区分甚至歧视。^[7]用人单位对女性工作者产生的歧视和偏见主要源于女性承担了繁衍后代的自然属性和社会属性，再加上中国传统观念中女性负责后

^① 《中华人民共和国劳动合同法》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。”因此，外籍企业与劳动者发生法律关系纠纷是否当然适用该法有待商榷。

^② 详细条文参见《中华人民共和国劳动合同法》第73条至77条、《中华人民共和国船员条例》第52条、《中华人民共和国船员服务管理规定》第24条。

代的抚育工作，用人单位需要负担此期间的工资，同时需要招聘临时劳动者，增加了企业运转成本。航海活动由于体力劳动强度较大、工作周期较长，同时缺乏安全的医疗设施保障，因此相比于陆地上的女性工作者，女船员一旦怀孕则面临着无法上船工作的实际障碍，所需的生产假期也要相应延长。这一系列问题导致了航运企业相对于陆上用人单位在女船员生育权保障方面所需要投入的成本大幅度提高，航运企业更加不愿意为尚未结婚生育的女青年船员提供就业机会。

与此同时，我国长期以来缺乏船员权益保护的专门立法，关于保障妇女生育权及配套措施需要以《社会保险法》为依据。《社会保险法》第六章规定了“生育保险”制度，生育保险是国家通过立法，对怀孕和分娩的妇女劳动者给予必要的经济补偿和医疗保健的一种社会政策。虽然从国家层面规定了妇女生育权保障制度，但是在航海领域实际操作中仍有一些模糊及缺陷。其一，没有考虑到女性船员生育而脱离岗位的实际周期问题；其二，未覆盖到灵活就业的女性工作者生育保险制度，譬如用人单位不固定等情况；其三，没有明确规定工资支付与生育津贴的关系。随着女性船员队伍逐渐发展，现有的社会保障立法已无法满足航运实践要求。为避免纠纷产生，力促就业实质平等，女性生育权保障问题应是新时代背景下女船员权益保障的重要研究内容。

（三）航海性别差异现象显著

就业平等一直是社会职业分工的基本原则之一。公平的就业环境及性别平等的思想意识一直是国内外社会高度关注并致力于实现的理想之一。由于社会分工的不同，社会包容性有限以及女性所承载的家庭责任限制了女性的择业范围，女性在多类社会工作中饱受性别歧视争议，航海工作中性别差异现象极为突出，这也是女船员迟迟得不到关注的主要原因之一。

航海活动因长期在海上漂泊、工作强度较大等特性，既对船上工作人员体力及健康程度提出了较高要求，也对船员们忍受孤独的心理排遣能力作出了考验，这使得航海行业中就业不平等现象尤为严重，性别歧视也成为航海事业的诟病之一。《中华人民共和国就业促进法》第三章就公平就业进行了专章规定，第26条明确了“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视”。然而，目前航运企业中仍存有性别差异的偏见，不愿意雇佣女船员，未赋子女船员在航运中享有平等的代表权同时也缺乏适于女性居住的便利设施。女船员在航运企业中认可度不高，缺少职业机会，造成大多数受过高等航海教育的女船员对于航运中的就业机会及职业前景持消极态度，有志向的女船员也极少获得在这一领域向上发展的机会。^①

女船员就业不平等现象一方面体现在进入航海领域时职业机会的获取，另一

^① 参见：浙江海事《为什么航运业中女船员人数极少？》，载于浙江海事微信公众号，2019年2月20日。

方面在船上实际操作时女性也遭受性别差异对待。在商船中船上工作人员几乎都是由男性组成，女性择业的传统理念以及社会文化所产生的障碍造成女性船上就业的偏见，因此女性在船上工作面临的第一个重要挑战就是“被接受”。女船员往往可以通过自身不断的提升，一丝不苟地努力工作证明自己获得尊重和信任，缓解船上工作时性别差异问题。为了更好的证明女性船员价值，消除航海领域中就业不平等现象，女船员权益保障研究应当关注女性航海就业的壁垒，切实保护女船员合法权益。

（四）船舶工作条件艰辛

船员作为劳动者应该享受我国法定的劳动权。2015年中共中央出台的《关于构建和谐劳动关系的意见》中明确规定了，“切实保障职工获得劳动安全卫生保护的权力”。船员在船舶上的工作环境与陆地上相差甚远，船上空间狭窄、工作环境潮湿，工作、生活、卫生条件较差，恶劣天气下船员在甲板工作风险系数较大、机舱高温嘈杂，国际远洋航行商船也无法保证充足供应新鲜的食物、饮用水等。如果在航次中遭遇热带气旋等大风浪航行状况不能准时抵达港口泊位获得生活物质补给，船上船员甚至最为基本的生活条件也可能无法得到保障。^[8]同时，船员不仅物质条件匮乏，而且亲情、友情等情感方面的需求也无法得到满足。由于船舶经年累月在海面上航行，即使经过数月靠泊港口，为了节省营运成本船舶停留时间一般非常短暂，船员需要长期面对船上规律且单一的工作和生活环境，船上休闲娱乐项目也相对有限，因此船员在船上工作面临物质方面的紧缺还需忍受心理上的寂寞。

对于女性船员而言，航海活动长期以来由男性主导，船上的整个工作环境及文化氛围都反映出男性化的规范和价值观，船舶上的工作环境及生活区域并没考虑到女性船员。例如，在日常工作中缺乏女性海员的基础设备。目前商船上几乎没有配备女性合适尺寸的着装，女船员一般身穿宽大的男性制服、工作服及鞋靴，在日常甲板及机舱工作操作更加不便，使得女船员工作难度升级。同时在船舶空间的设计上，高度体现了男性专属的船上工作环境，女性在日常操作中往往面临着因空间设计不合理而带来的生理挑战。此外，女性船员在船上工作还面临着就寝问题，在寝室分布方面容易产生男性女性就寝区域划分问题，同时在生活休息区缺少合适的女性专区。总体来看，因船上硬件设施及软文化氛围都体现出了男性专属的特点，同时工作条件异常艰辛，工作环境不够体面，女性船员的基础装备及就寝问题较为突出，女性航海专业人才通常放弃伟大的航海事业，造成船员队伍优秀人才流失。

三、完善女船员权益保障对策

我国正高速推进建设“海洋强国”、“一带一路”倡议等国家重要战略布局，高度关注航运经济健康发展。船员队伍在新时代背景下稳定的发展是实现航运强

国目标、持续发展海上贸易、推进建设海上丝绸之路的重中之重。因此，全方位做好船员权益的保障工作与海上国际贸易的发展命运紧密联系。批准《2006年海事劳工公约》是我国维护船员权益的关键举措之一，而如何在探究分析了我国女船员权益保障所面临的现实困境和挑战后，以履行劳工公约为基础有针对性地对我国女船员权益保障机制进行完善，是目前国内航运领域应当予以高度重视的板块之一。本文基于女船员权益保障的法律制度缺失、维权投诉机制操作运行、船舶工作条件优化、公共服务能力增强等多角度提出女船员权益保障制度的完善建议，进一步实现提高航运性别平等意识、推动我国船员队伍高质量发展的重要时代意义。

（一）完善船员权益保障法律体系

完善我国女船员权益保障机制首先应当从法律层面给予女船员充分保护。从国际上来看船员立法有着集成化和专门化的发展趋势，针对船员进行立法或者修改现行法律理应是构建我国船员劳动和社会保障法律体系的首选路径。然而，由于我国立法资源极其紧张，出台一部全新的《船员法》不具有现实可行性。《劳动法》《社会保险法》等一般法律并未存在针对特定领域而作出特殊规定的先例，将船员职业作为特殊的考量条件修改现行的劳动和社会保障法律的可能性较低。因此，通过《海商法》修改阶段，完善第三章“船员”相关权益保障规定应是当前最为可行的路径。

《海商法》第三章是目前我国法律层面唯一针对船员的立法，但是涉及船员管理制度方面内容居多，缺乏对船员保护的法律规定，未能有效保障船员合法权益。以日本为例，其专门制定《船员法》，对船员劳动和社会保障制度进行了特别规定，条文内容涉及劳动合同、工资报酬、劳动时间、带薪休假等多个方面。同时日本还制定了相关配套的单行法全方位保障船员的社会权益，诸如《船员健康保险法》《船员职业保障法》《运输省组织法》等。值得我们注意的是，1985年日本《船员法》修改时明确了妇女在海上作业的保护措施，对孕妇在船上工作的时间、劳动强度予以特殊规定。同时为了进一步确保女船员的待遇，1988年日本在《有关用工制度中男女平等就业以及确保其待遇提高女职工福利的法律实施细则》进行了部分修改，补充了给独身者提供宿舍和禁止雇主不平等对待男女职工的条款。此外，为了协助解决女船员的纠纷，日本有些地区还专门成立了女船员调解委员会。^[9]相较于日本，我国对于船员权益保障制度也只有《海商法》《船员条例》结合船员的工作特性提出了一些较为笼统的要求，在航运领域权益保障方面，甚至未将目光投向女性船员，更没有形成系统性的船员权益保障法律体系。

1.健全船员劳动合同制度，为女性船上就业提供法律保护。只有健全船员劳动合同制度才能让许多国家充分认识到我国对船员权益的重视程度。目前女性船

员大多选择在国际邮轮上从事服务工作，健全船员劳动合同制度，保护船员合法劳动权益刻不容缓。建议在《海商法》增加有关船员签订涉外性劳动合同的法律条文，具体包括工资待遇、船员劳动保护用品、人身伤亡赔偿的最低标准以及劳动服务期限等内容，最大限度的保护我国船员利益。

考虑到女性船员遭受性别歧视现象严重以及在男性为主的船上工作环境中面临的生理问题，建议我国在修改《海商法》第三章时，完善船员权益的法律规定时参考日本《船员法》，在法律层面给予女性船员特殊保护。从立法角度在第三章中增加“禁止雇主不平等提供就业机会及福利待遇”、“女性船员在船上享有独立的生活休息区域”等条文可以为女性船员构建人性化的船上工作氛围。在法律层面对女船员登船工作给予特殊保护有利于女性进入航运业提高社会认可度、改善航运性别差异现象，一定程度上利于航运业营造健康舒适的就业环境。

2.完善女船员生育权保障的法律制度。建议参照《劳动法》《社会保险法》等国内一般法律法规以及日本等域外立法，对孕妇劳动事项及生育保险制度进行详细规定，增加“除特殊条件下，不予雇佣孕妇或分娩后8周内的女性从事船上作业”、“船上工作的孕妇有要求时，应当为其调换劳动强度较低的工作”等条文，明确航运企业等其他用人单位有责任缴纳生育保险费，^①切实保障女船员在生育期间获得生育医疗费用和生育津贴，使得航海女性在工作中获得实质性平等。

（二）健全女船员维权保障机制

为了更好地维护女船员合法权益不受侵犯，在法律层面对女船员进行立法保护外，女船员自主维权也是必不可少的。建议健全女船员维权保障机制，完善船员投诉处理机制，在规定了船上投诉程序的同时也应当对岸上投诉程序进行明确。岸上投诉机制作为全方位保障船员权益的有效补充机制，是《2006年海事劳工公约》的一大亮点，但是国际上较多国家（包括我国在内）并未对岸上投诉要求进行规定。此外，航运企业以及其他组织对于女船员权益保障机制的完善也是不可或缺的关键力量。

1.健全船员岸上投诉机制

目前我国健全船员岸上投诉机制首先应当明确行政执法部门，解决当前船员投诉机构的职能分工混乱、对船员投诉不能高效专业地处理等问题。海事管理机构作为行业主管单位，了解船员职业特点，熟知国内对于船员保护的相关法律法规及国际公约要求，日常和船员、航运单位紧密联系，对于健全船员岸上投诉机制可以从理论及实践两方面全方位地保护船员法律权益。建议适时推动政府以地方法规的形式或出台相关文件明确规定海事管理机构在维护船员权益的行政主体地位，统一开展船员投诉办案窗口。海事管理机构应加强与地方政府、劳动执

^① 《社会保险法》第53条规定：“职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费。”，海员服务机构在劳务派遣关系中为用人单位。

法部门、人力资源和社会保障部门建立良好的沟通,研究并形成便利船员投诉和解决问题的有效管理机制。^[10]建议海事机构在处理船员投诉案件时专门组建船员投诉处理队伍,在涉及女船员基本权益受侵犯的投诉案件中,处理队伍人员分配上应至少包含一名女性行政工作人员。

与此同时,海事管理机构在构建专业投诉处理队伍时也应规范船员投诉处理程序,利用微信公众号、微博等互联网通信手段发布投诉维权信息,让更多的船上工作者熟知投诉渠道、管理部门及投诉处理程序。同时,主管单位应健全船员投诉保护机制,尤其在涉及女性船员等弱势群体投诉时,应当全力避免发生女性投诉船员面临打击报复、被排挤的情况。同时建议相关海事部门能对有意愿上船工作的女性给予更多政策扶持,促进我国女船员队伍健康有序发展。

2. 航运企业及其他组织权益保障机制

航运企业作为船员权益保障的直接利益关系人,应对船上处于弱势地位的女船员构建适当保护机制。建议航运企业在船上设立监察委员会,鼓励船上的轻微权益侵犯投诉能在船上初始阶段得到妥善解决。^[11]中国海员建设工会全国委员会发布的2019年《中国船员集体协议》第五十八条规定,“船员在船期间发生劳动争议,可以通过船舶工会协调解决或者向上级工会投诉”,这一定程度上也发挥了工会保障船员投诉权益的作用。此外,航运业内目前缺乏专门的为女船员争取权益与福利的组织,建议相关海事主管机构有目标地引导女船员队伍自发地形成女船员权益保障民间组织。该组织可以专门针对女船员进行身体素质提高培训,或者建立年轻女性船员与经验丰富的女船员沟通学习的平台,专门为女船员提供某些精神及物质支持,维护女性船员的队伍建设与权益,这也将提高社会组织对女性船员等一些不熟为人知的特殊群体的关注度,推动和吸引更多女船员进入航运业工作,改善航运业中就业不平等问题。^①

(三) 优化船舶工作条件

航海行业中优秀的女性专业人才流失的主要原因之一在于船舶工作环境极不适宜女性从业者。完善女船员权益保障应当将优化船舶工作条件纳入考量范围。《2006年海事劳工公约》对于海员在船上工作所面临的几乎各类需求都确立了一个最低标准,主要包括海员的就业条件,工作和休息时间,舱室条件、船上娱乐设施、食品和膳食,船上医疗、福利和社会保障等。建议在优化船舶工作条件时以公约规定为对照,找出我国现行船员权益保护制度的不足之处,同时,以公约对船员的合法权益及福利保障要求为基础,对我国船员工作环境、医疗保障等方面进行完善。

对于女船员权益保障工作应该从女船员工作遇到的实际障碍入手,优化船舶工作条件也应针对女船员在船上工作所面临的生理及心理两方面问题进行完善。

^① 参见:浙江海事《为什么航运业中女船员人数极少?》,载于浙江海事微信公众号,2019年2月20日。

1.优化船舶硬件设施及医疗条件，为女船员营造良好舒适的工作生活环境。船舶工作人员以男性居多，目前船上整个工作环境及文化氛围几乎未体现出对女性工作者的考量。建议船上的硬性设施完善应注意严格按照公约要求，注重质量保障劳动者充足舒适的休息，确保完全满足船上劳动人员的生理、安全等人类基本层次需求，有条件地满足社交、尊重等高层次需求。^①例如，在女性起居舱室方面，为女性提供体面、独立的起居舱室空间，起居舱室舒适程度考量因素要关注女性身体生理方面的特殊需要（例如供暖和通风等）。船上的所有船员均应能够使用满足最低健康和卫生标准以及合理的舒适标准的卫生设施，男海员和女海员应提供分开的卫生设施。^②其他娱乐设施要求都应以公约规定作为最低标准，以船员“体面劳动”为原则，有效地实施和执行公约。在船上医疗方面，公约规定各成员国有义务保护在其船舶上工作的所有海员的身体健康，在相关工作人员在船工作期间身体健康受到危害的情况下，各成员国均应采取充分的措施使其能够得到迅速、妥当的治疗。船东或者主管当局应按照公约要求，定期安排船员体检，确认所有船员健康状况，尤其关注女性船员的身体素质情况。对于航程时间超过三天、船舶配员超过15人应设有独立的医务室，专供医疗使用。

2.关注女性船员生理健康的同时，也应重视女船员缺乏社会家庭支持、在船上难以“被接受”而产生的心理健康问题。建议航运企业定期安排心理专家为船员进行心理咨询及疏导服务，女性船员在符合一定条件下向公司申请心理咨询服务，公司应当及时在船舶停靠港口期间为申请人安排心理咨询服务，并且在船工作期间所产生的医疗费用原则上不由船员个人负担。为了有效避免船员心理问题的产生以及因疲劳造成的潜在航行危险，船方应当确保女船员及其他船员充足的休息时间，严格按照公约所规定的工作时间执行，充分保障合理的工作时间安排。

（四）提升女船员公共服务能力

提升女船员公共服务能力主要是指，在现代信息科技高速发展，船员服务理念、服务方式都发生着巨大变化的背景下，海事管理机构应借助信息科技力量，打造符合女性船员职业发展特点的服务项目，提供优质的女性船员公共服务产品。建议海事管理部门针对我国女船员社会认可度低、就业机会不平等、职业发展前景暗淡等现实困境，为女船员提供适量的信息指导。例如，为女性船员提供海上女船员职业发展动态讯息和信息心理咨询，提供微信、微博等多种平台进行信息反馈。^[10]“粤港澳大湾区海事劳工服务创新工作站”是广东海事局履行《2006年海事劳工公约》的创新实践。为扎实推进海事劳工条件检查工作，切实加强船员体面劳动，广东海事局提出围绕海事劳工服务主题，在东莞海事局设立“创新

^① 马斯洛需求层次理论认为，人类需求第一层为维持人类生存最基本要求的生理需求，第二层为涉及人类健康、安全、工作保障等方面的安全需求，第三层是爱与归属感的社交需求，第四层是内心自信且受人信任的尊重需求，最高层为自我实现需求。

^② 《2006年海事劳工公约（中译本）》，中华人民共和国人力资源和社会保障部官网，http://www.mohrss.gov.cn/gjhzs/GJHZzhengcewenjian/201801/t20180103_285920.html，2020年1月18日。

工作站”。^①工作站本质上是综合服务平台，其集学术研究、公益服务、普法宣传和执法检查于一体，这也为其他地区海事管理部门提升船员，尤其女船员的公共服务能力提供了创新措施经验借鉴。

提升女船员公共服务能力不仅需要政府部门的助力，还需要雇主和雇员等各方面团体组织协力而为之。我国国家层面海上劳动关系三方协调机制于2009年12月23日在北京启动，其是由交通运输部、代表雇主的船东协会、代表雇员的中国海员建设工会三方组成。目前我国在省一级和市一级层面上都展开了海上劳动关系三方协调机制的构建体系。日前，全国海上劳动关系三方协调机制第四次工作会议在北京举行，会议表明，三方协调机制近年来对于有效推动海事劳工履约、保障船员基本权益作用显著，但仍需要在新时代发展背景下持续加强船员基层基础建设，推动建立规范的船员劳务市场，推动船员职业保障公共服务平台建设。^[12]航运业在整个职业环境中不但社会熟知度较低，更不为众多年轻女性所了解。学生在就业时也不会优先考虑航运业，建议船员工会在三方协调机制的框架中出台相关建设船员公共服务平台意见，主要包括提供船员就业和职业规划信息、法律咨询服务等措施，向社会大众尤其年轻学生定期开展研讨会和航海学术讲座。同时加强女船员相关法规和制度的宣传教育，定期推送维权信息，强化女船员自身积极维权意识，吸引更多女性从事航海工作。这一方面可以提高海上劳动关系三方协调机制的知名度和影响力，对于协调海上劳动关系发挥更大的作用，另一方面能够增强船员从事航海工作的便利性，尤其提高了航海行业对高等院校女性专业人才的吸引力，对于促进我国船员队伍健康有序地发展意义非凡。

四、结语

我国女性船员权益保障工作任重而道远。随着“海洋强国”新时代背景下法治建设的不断完善，海事行政部门的创新管理理念及服务方式的不断提升，以及国内外社会的高度重视，我国正稳步推进女船员权益保障机制的发展完善。但是要切实保障女船员权益，仍然需要政府、企业、社会及船员自身不断地努力，通过完善法律法规体系、严格行政监管以及协调推进企业的管理机制，才能进一步为女性船员提供公平的就业条件，维护航运业的可持续健康发展。

【参考文献】

[1] 贾宇. 关于海洋强国战略的思考[J]. 太平洋学报, 2018, (1).

[2] 王越芬, 孙健. 习近平新时代建设海洋强国战略思想的三重维度[J]. 改革与战略, 2018, (9).

^① 张建林: 《广东举办第九个世界海员日庆祝活动》，载《珠江海运》2019年第12期。

- [3]安庄好.打破“男性主导”传统,赋予海事界女性权利[N].中国妇女报,2019.
- [4]罗楚江,李桢,张仁平.中国批准《2006年海事劳工公约》的履约建议[J].世界海运,2016,(4).
- [5]周秀玲,王海潮.保障海员权益不容忽视[J].中国海事,2006,(5).
- [6]邵帅,郭萍.维护海员权益法律保障机制研究——从部分国家和地区履行《2006年海事劳工公约》的角度[J].中国海商法研究,2012,(1).
- [7]周贤日.论生育保险促进男女就业平等的功能与路径[J],中国政法大学学报,2018,(5).
- [8]陈刚,郝勇.船员劳动权益与社会保障[M],武汉:武汉理工大学出版社,2012.
- [9]日本内阁总理大臣官方男女共同参与规划室编.日本妇女的现状与政策的实施[M],辽宁:辽宁人民出版社,1995.
- [10]杜绍娟.海事管理中的船员权益保障[J],中国海事,2018,(11).
- [11]官玮玮.中国船员劳动权益保障问题及对策研究[J],产业与科技论坛,2018,(9).
- [12]全国海上劳动关系三方协调机制工作会召开[J],世界海运,2020,(1).

Thoughts on the Protection of the Rights and Interests of Chinese Women Crew in the New Era

WANG Guohua,SHI Changyan

Abstract:In the new era of the “Marine Powerful Nation”and“Belt and Road” major initiatives, the development of the shipping industry is changing rapidly. As a direct practitioner of the shipping industry,seafarers have always been the backbone of the sustainable and healthy development of the shipping industry. The boarding of many female seafarers is a new situation for the development of China’s seafarer team. Attaching importance to the protection of women’s seafarers’rights and interests is of great significance for improving the awareness of gender equality in the shipping industry and promoting the high-quality development of our seafarer team.The current plight of the protection of the rights and interests of female seafarers in China mainly includes the lack of related legal systems,difficulties in the protection of reproductive rights,prominent gender discrimination,and difficult working conditions on ships.The research on the protection of women's seafarers' rights and interests should be based on the challenges they face,from the perspectives of legal system protection,autonomous rights protection mechanisms,the ship's working conditions,and public service capabilities.The legal rights and interests of China are not infringed,

which promotes the balanced and equal development of our crew.

Keywords:female crew;rights and interests protection;maritime labor convention