**船员就业指导手册**

**中国船员发展与保障中心(筹备组)编写**

**前言**

党中央、国务院历来高度重视海运业发展和船员队伍建设。2014年，国务院出台了《关于促进海运业健康发展的若干意见》，为推动我国从海运大国走向海运强国指明了方向。海员强，则海运强。目前，我国船员规模居世界第一，船员整体素质不断提高，队伍结构日趋合理，为建设海运强国奠定了坚实基础。广大船员朋友发扬“爱国、进取、敬业、奉献”的精神，忠于职守、无悔奉献，劈波斩浪、扬帆远航，为我国经济社会发展和民生改善，为世界贸易和国际航运业的繁荣稳定作出了重要贡献。2013年8月，有全球海员“权利法案”之称的《2006年海事劳工公约》开始生效，这无疑将会对保护全球海员权利和促进国际海运业的健康发展产生积极而深远的影响。而我国[十二届全国人大常委会第十六次会议](http://www.xinhuanet.com/politics/20150824/)于2015年8月29日决定批准《2006年海事劳工公约》，这也意味着我国正式加入《2006年海事劳工公约》。作为国际劳工组织成员国和拥有世界上最多数量船员的中国，必然要将履约提上日程，为履约的推进采取扎实、可行的措施。为了让船员朋友更好了解就业和权益保障，我们编写了《船员就业指导手册》，以简明、可操作的指南形式，为广大船员朋友提供就业指导。

**船员职业概况**

**一、船员职业发展**

个人职业生涯的成长过程即为职业发展。《2006年海事劳工公约》（以下简称《公约》）有关船员职业发展要求体现在规则2.8“船员职业发展和技能开发及就业机会”中。为了向海运业提供稳定和胜任的海员，各成员国应制定国家政策，以鼓励海员在海运业内寻求职业发展和技能开发及就业机会；成员国主管部门还应与船东和海员组织协商，为那些船上职责主要涉及船舶安全操作和航行的海员，确定关于职业指导、教育和培训的明确目标，其中应包括继续培训方面的目标。

在我国，从普通船员一直成长为大副、船长或大管轮、轮机长，这是船员职业发展的一条技术通道，也是最基础的一条成长路径。

结合船员培训、考试和发证要求，可以将一名船员的海上职业发展路径细化。

**二、船员职务**

（一）船员职务与职能

按照《中华人民共和国海船船员适任考试和发证规则》（简称“11规则”）需持有适任证书的船员职务按照其在船舶上所服务的部门分为：（1）船长；（2）甲板部船员：大副、二副、三副、高级值班水手、值班水手，其中大副、二副、三副统称为驾驶员；（3）轮机部船员：轮机长、大管轮、二管轮、三管轮、电子电气员、高级值班机工、值班机工、电子机工，其中大管轮、二管轮、三管轮统称为轮机员；（4）GMDSS无线电操作人员。

船员职能分工为：（1）航行；（2）货物操作和积载；（3）船舶作业和人员管理；（4）轮机工程；（5）电气、电子和控制工程；（6）维护和修理；（7）无线电通信。

船员职能按照岗位职责层级可以分为：（1）管理级：船长、轮机长、大副、大管轮；（2）操作级：二副、二管轮、三副、三管轮、电子电气员、无线电操作人员；（3）支持级：水手长、机匠长、水手、机工、厨师等。

(二)船员岗位职责总体安排

在航运事务中，商船上船员按职责分为甲板部、轮机部和事务部，客船还有客运部。各部门内部都有明确的岗位分工。

船舶上工作实行船长负责制。船长是船舶的最高领导，负责全船的生产、业务、安全、行政和技术工作，同时也是船舶安全的第一责任人，对人员、船舶、货物安全责任，对船舶防污染、运输生产和管理工作负责。

船舶按部门分为甲板部、轮机部、客运部（客船），部门长分别为大副、轮机长、客运主任（客船）。

甲板部负责人为大副。大副为船长在业务技术、行政管理方面的要助手，当船长因故离船或不能履行职责时，代理船长履行船长职责。大副领导和协调二副、三副的工作，直接领导水手长、大厨等甲板部全体人员的工作。水手长领导木匠、水手的工作。值班水手在值班时受值班驾驶员的领导。大厨领导厨服工作。

轮机部负责人为轮机长。轮机长是全船机、电设备的总负责人，对船长负责。轮机长直接领导大管轮、电机员、机匠长等轮机部全体人员的工作。大管轮为轮机长的主要助手，领导和协调二管轮、三管轮的工作，直接领导机工长的工作。机工长领导机工的工作，值班机工在值班时受值班轮机员领导。

**船员就业相关协议**

**一、船员就业的途径**

船员就业，指通过注册取得船员职业资格的船员，到船舶上提供劳动以获取相应报酬的活动。由于境外用人单位不得在中华人民共和国境内直接招用中国籍船员，所以，我国船员只能通过在我国境内设立的船东或船员服务机构实现就业。船员可以直接和船东签订劳动合同或上船协议以实现就业，也可以通过船员服务机构提供的船舶配员服务（船员就业服务）实现就业。具体而言，船员有三种途径实现就业：

第一，船员直接和船东签订劳动合同，上船前再与船东或其代表签订上船协议；

第二，船员与船员服务机构签订服务协议（实际上是劳动合同），由服务机构将其派遣到船东的船舶上工作，上船前与船东或其代表签订上船协议；

第三，船员与船员服务机构签订服务协议（实际上是劳务中介合同），由船员服务机构介绍给船东，船员与船东签订劳动合同，上船前再与船东或其代表签订上船协议。

此外，还有通过签订船员培养及就业协议实现就业的，即：船员培养机构（或服务机构）与学员之间约定，由培训机构向学员提供相应的船员培训服务，或由服务机构支付学员相应的船员培训费用，培训结束后学员与培训机构（或服务机构）订立一定期限的船员劳动合同。这种做法实际上是船员培训与前几种就业途径的结合。

**二、船员劳动合同、上船协议、服务协议的关系**

在船员的三种就业途径中，涉及劳动合同、上船协议、服务协议，其中劳动合同是就业相关协议中最为基础和最重要的文件。这三者之间的关系如下：

（一）船员应当与用人单位依据我国《中华人民共和国劳动合同法》签订劳动合同。如果合同期限跨多个在船服务期，未在船服务期间劳动合同持续有效。

（二）船员与船员用人单位建立劳动关系、签订劳动合同后，船员上船工作前与船东或船东代表签订有关船上工作和生活条件的“上船协议”，上船协议则可以看作该劳动合同的补充合同，是该劳动合同中有关船上工作或生活条件之内容的细化。现实中，还有在签订上船协议之前，船员与船员用人单位没有通过书面劳动合同建立劳动关系的，而只涉及单个在船服务期的上船协议，这种上船协议也可以直接看作劳动合同。“上船协议”与《2006年海事劳工公约》中要求的船员就业协议一致。

（三）依据《船员服务管理规定》，船员也可以与船员服务机构签订船员服务协议实现就业。就法律性质而言，船员服务协议可以是劳动合同，也可以是劳务中介合同。船员服务协议的法律性质为劳动合同的，船员服务机构将通过劳务派遣的形式安排船员到作为用工单位的船东的船舶上工作；船员服务协议的法律性质为劳务中介合同的，船员服务机构仅仅是船员和作为用人单位的船东间的居间人，船员直接与船东建立劳动关系。

根据《劳务派遣暂行规定》，船员服务机构与船东签订劳动合同后，以劳务派遣形式安排船员实现就业的，作为用工单位的船东只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣的船员，并且应严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的10%。不过，船员服务机构以劳务派遣形式使用国际远洋船员的，不受临时性、辅助性、替代性岗位和劳务派遣用工比例的限制。即有关劳务派遣的限制规定适用船东使用沿海船员的情形。

**三、船员劳动合同与集体协议的关系**

2009年，由代表中国船员的中国海员建设工会与代表中国船东的中国船东协会经平等协商签订《中国船员集体协议（A类）》。该协议有效期为一年，逐年续签，并对内容予以调整。如果船员所工作的船舶由中国船东协会的会员拥有和（或）管理，船员劳动合同中有关船员的劳动权利或条件不得低于《中国船员集体协议（A类）》的规定。船员签订劳动合同中的条款涉及《中国船员集体协议（A类）》的，可以到中国船东协会的网站（http://www.csoa.cn/）查阅《中国船员集体协议（A类）》的最新文本和中国船东协会的会员单位名单。

**船员劳动合同**

**一、船员劳动合同的订立**

（一）船员劳动合同的分类

《劳动合同法》第12条规定，劳动合同分为固定期限合同、无固定期限合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

船员劳动合同也可以固定期限合同、无固定期限合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。如果船员与用人单位所签订劳动合同只覆盖在船服务期间，并且该服务期又短到只有一个航次或者几个航次，在船服务期满劳动合同即终止，这种航次劳动合同可以看作以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

（二）船员劳动合同订立的基本要求

《劳动合同法》第3条规定，订立劳动合同应当遵循“合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用”的原则。船员劳动合同作为劳动合同的一种，在签订时同样应当遵守这些原则。

（三）船员劳动合同的内容

建立劳动关系应当订立劳动合同。在船员劳动领域，船员劳动合同是船员与用人单位确立船员劳动关系、明确双方的权利和义务的协议。船员劳动合同的一方当事人是作为劳动主体的船员，另一方当事人为用人主体的船东或船员服务机构。劳动合同的内容，具体体现为劳动合同条款，指劳动合同对当事人双方劳动权利义务和其他内容的具体规定。

**二、船员劳动合同无效的处理**

根据《劳动合同法》第26条、第28条和《劳动法》第18条之规定，以下三种劳动合同无效或部分无效：

（1）以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

（2）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

（3）违反法律、行政法规强制性规定的。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。劳动合同在被确认无效之后，用人单位应当向已付出劳动的劳动者支付劳动报酬，其数额参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定，用人单位无同类岗位时可按照本单位上年度职工平均工资确定。

船员劳动合同的无效规则与普通劳动合同的无效规则相同。

由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。在劳动合同中，用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告。给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**三、船员劳动合同的变更**

用人单位与劳动者协商一致，可以以书面形式变更劳动合同约定的内容。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项,不影响劳动合同的履行。

船员劳动合同的变更规则与普通劳动合同的变更规则相同。

**四、船员劳动合同的解除和终止**

劳动者解除劳动合同，指劳动者在符合法定情形的条件下，依单方意思表达而解除与用人单位之间劳动合同关系的一种法律行为。

根据劳动合同法第38条和《中国船员集体协议（A类）》第54条之规定，用人单位有下列情形之一的，作为劳动者的船员可以随时通知解除劳动合同：

（1）船员工作于合同约定的某特定航线后，如果该特定航线发生了实质性变化，经过船东与船员的协商，针对调整航线无法达成一致意见的；

（2）如果船员所工作的船舶，依照SOLAS公约或港口国检查，被证实不适航，并且船舶的缺陷永久不能得到修复，使船东不能继续履行合同约定的义务；

（3）用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件；

（4）用人单位未及时足额支付劳动报酬；

（5）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费；

（6）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益；

（7）用人单位具有《劳动合同法》第26条第1款规定的致使劳动合同无效的情形；

（8）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其它情形。

用人单位解除劳动合同，亦称解雇或者辞退，指用人单位在符合法定情形的条件下，依单方意思表示而解除与劳动者之间劳动合同关系的一种法律行为，具体可分为：即时解除（即时辞退）、预告解除（预告辞退）、裁员三种情形。

用人单位在劳动者满足一定情形时，可以解除与劳动者的劳动关系合同。

根据《劳动合同法》第44条规定，劳动合同终止的情形有如下六种：

1. 劳动合同期满的；
2. 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
3. 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
4. 用人单位被依法宣告破产的；
5. 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销的；
6. 法律、行政法规规定的其它情形。

船员劳动合同终止规则与普通劳动合同相同。

**上船协议**

**一、上船协议的订立与解除**

根据《2006年海事劳工公约》标准A2.1，船东或者船东代表应当与上船工作或者见习、实习的船员订立书面上船协议。这里，“上船协议”指船员与船员用人单位建立劳动关系后，船员上船工作前与船东或者船东代表签订的。

船员的上船（就业）协议应当在确保船员有机会对协议中的条款和条件进行审阅和征求意见，并自由接受的前提下，由船东与船员协商一致，并经双方在协议文本上签字或者盖章生效。协议文本原件由双方各执一份。上船协议和适用的集体合同应具有中英文文本，其正本或者复印件应当随船备查。船东使用船员服务机构为船舶提供船员配员服务的，应当将船员服务机构许可证复印件、配员协议和配员名单随船备查。

船东与船员协商一致，可以提前解除上船协议，但应当至少提前7天以书面形式通知对方。

**二、上船协议的内容**

根据《2006年海事劳工公约》标准A2.1.4，上船协议应当至少包括以下内容：

（1）船员的姓名、出生日期及出生地；

（2）船东的名称和地址；

（3）签署的地点及日期；

（4）船员服务的船舶名称及在船将担任的职务；

（5）船员的工资总额或者计算公式、工资构成以及支付方式；

（6）带薪年休假的天数或者计算公式；

（7）上船协议终止的条件；

（8）社会保险；

（9）依据国家法律、法规规定可以从船员工资中代扣的费用；

（10）遣返的权利和义务；

（11）违约责任；

（12）适用的集体合同。

**船员就业一般程序**

**一、船员求职就业准备**

人的一生与就业的选择有着密不可分的关系，选择就业实质就是选择人生，在就业过程中，人们经常会遇到许多问题，如就业的程序、选择工作的方法和技巧、就业信息与政策的获得、自荐信的制作、如何参加面试等等，船员朋友只有对这些问题有比较清楚的认识和了解，才能在就业过程中应付自如，才能更科学、合理地为自己选择工作。对于船员而言，应在就业前对自己将来的工作有个整体把握，如：是与用人单位签约还是做自由船员？上远洋船还是近洋船？计划在船上工作多久？等等。

在此阶段，船员要做好两方面的准备工作，一是自我就业心理、就业价值取向的确定，明确求职就业的目标与方向；二是船员简历、自我鉴定、自荐信、推荐函等就业文件的准备。

**二、用人单位确定招聘计划**

同人单位主要是根据各类空缺的船员岗位对知识范围和水平、能力等方向的具体要求，确定招收船员的人数和基本条件。

**三、船员就业信息的获取和筛选**

船员应尽可能从多渠道获取就业信息。一般可通过招聘网站、报刊杂志、新闻媒介、劳务市场、人才交流会等来获取就业信息。用人单位通过信息媒介向社会传递就业（需求）信息。船员在对自己全面、客观、公正的评价和对用人单位详细了解的基础上合理的筛选就业信息。

**四、船员与用人单位双向选择**

船员向用人单位了解详细使用意图、工作环境和事业发展前景情况。用人单位则再根据具体要求对船员知识、能力、身体等素质逐一考查，决定是否录用。实行双向选择的目的是：

（一）引入竞争机制，调动船员工作积极性、主动性和对未来工作的适应性。

（二）通过市场检验，增加船员的活力、压力和动力，提高船员主动适应社会的能力。

（三）促使用人单位尊重知识、珍惜人才、关心船员的培养过程。

**五、签订就业协议或劳动合同**

船员如果被用人单位录用，双方可将各自应承担的义务和责任以具有法律效力的协议书或合同的形式规定下来。劳动合同是船员和用人单位签订，内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、工作纪律、双方各自的义务和责任等。劳动合同是船员从事何种岗位、享受何种待遇等权利和义务的依据。

**自荐信的写法**

随着社会就业制度改革深入，今后绝大多数船员要进入船员就业市场，通过与用人单位“双向选择”来确定就业去向。

“双向选择”的过程，实际上就是相互认识、相互了解、相互认可的过程。作为船员来讲就是在了解、认识对方的同时，让用人单位了解自己、选择自己，并需要利用各种途径和方法正确地宣传自己、展示自己、推销自己，这就是“自荐”，自荐是就业的基础。自荐在很大程度上决定自己是否能获得进一步面试的机会。实际上用人单位收到你的自荐材料时就已对你进行了一次不见面的“面试”。这“面试”对用人单位是否把你作为可能的人选并决定是否与你进一步接触有着不可低估的作用。

自荐信实质上就是自我介绍信，它的格式和一般书信大致相同，即称呼、正文、结尾、落款。开头要写明用人单位人事部门领导，如“\*\*单位负责同志：您好”字样，结尾写上祝愿性的话，并表示热切希望有一个面试的机会，最后写明自己的单位、通讯联系地址、姓名和时间。

自荐信的主要内容应包括自己具有用人单位所需的那些才能及自己对工作的态度。具体地讲应包括：

一、简单的自我介绍，包括姓名、毕业院校及所学专业等。

二、说明自己期望能在该单位任职。

三、详述自己对单位感兴趣的原因以及自己从事此工作具备哪些资格等。

成功的自荐信应该表明自己乐意同将来的同事合作，听从该单位的安排，并愿意为航海事业而奉献自己的聪明才智。要写好自荐信，应注意以下几点：

一、态度诚恳，措辞得当，用语应委婉而不隐晦，恭敬而不阿谀，自信而不自大。

二、着眼现实，有针对性。动笔之前，最好对单位的情况有所了解，以免脱离实际说外行话。

三、实事求是，言之有物。自己的优点要突出，但不可夸大其辞，弄虚作假。

四、富有个性，不落俗套。如果能谈一谈对航运行业前景的展望、市场分析或能提出建设性意见都会有好效果。

五、言简意赅，字迹工整。废话连篇的自荐信不但浪费读者的时间，还会引起反感。

**船员收集就业信息应注意的问题**

已经进入工作岗位的船员都有这样的体会，要想选择到理想的工作和岗位，必须积极主动设法收集足够的用人信息，求职前的信息准备对求职成功的重要性非同小可。

在信息准备过程，在时间上做到“早”，即收集信息要及时，早作准备，不要等用人单位都关了门再去联系。在信息上面要做到“广”，广泛收集各个方向，不同层次的信息，以供分析、筛选。在信息内容上要做到“实”，就是收集的信息要具体。一般来讲：

**一、用人单位的情况应包括以下几个方面**

（一）用人单位的准确全称；

（二）用人单位的隶属关系，市属单位要搞清上级主管部门（指人事管理权限），中央单位应搞清主管部、委、总公司等情况（人事档案管理关系）；

（三）用人单位的联系办法。如人事部门联系人、电话、通信地址、邮政编码等；

（四）用人单位的所有制性质；

（五）用人单位需要的专业、使用意图、具体工作岗位；

（六）用人单位对所需人才的具体要求；

（七）用人单位的规模，发展前景，地理环境等；

（八）用人单位的福利待遇（包括工资、福利、奖金、住房等）。

**二、船员可以通过以下渠道获取就业信息**

（一）各大船员类招聘网站；

（二）各种社会关系（如亲朋好友，同学校友，老师等等）获取用人单位需求信息；

（三）结合自己专业情况，主动上门自荐，获取用人单位信息；

（四）通过新闻媒介了解用人单位的需求信息；

（五）通过劳务市场，人才交流会搜集用人单位需求信息。

**求职面试的方法与技巧**

**一、如何参加面试**

求职战役中最重要的两场关键战斗是：1、赢得面试机会。2、在面试中取胜。要取得以上两场战斗的胜利，你要做到：为人所知，如果面试官已经听说过你，他对你的态度会更友好，问的问题也不至于太尖刻；进行有效的面试准备，在参加面试时，如果想有出色的表现，可借鉴以下几个步骤。第一步，对用人单位情况及面试过程进行调查研究。第二步，使你的能力与用人单位工作的要求相符合。第三步，可准备几个问题向面试者请教。第四步，对可能遇到的问题进行准备。第五步，大声朗读你所准备问题的答案。第六步，面试时，努力表现自己。第七步，当面试结束时进行回顾和总结。

**二、如何在面试中应付自如**

（一）要胸有成竹，充分了解用人单位的情况。

（二）要准时到场，穿戴整齐，不要佩戴有色眼镜。

（三）面试刚开始的几分钟是最关键的时刻，要努力给面试官一个良好的第一印象，眼睛平视面试者的眼睛，不能左顾右盼或低头躲闪，要显出非常自信的样子。

（四）不要紧张，也不能过分放松，太紧张反而使得自己表现失常，太放松会使对方误认为你对该用人单位很淡漠，或者根本不感兴趣。

（五）不要自吹自擂，急于推销自己。相反，要让面试官自己觉得他们需要你。听对方说话要有耐心，不要与面试官抢话题，打断面试官的谈话或与之争辩；没听清问题，可以请双方再重复一遍。碰到难题，不要急于回答，冷静思考片刻再回答。

（六）回答问题要简短、清楚、准确。不要漫无边际地瞎扯。答话声音音量要适中，足以让对方听清楚你的讲话。讲话要有个性，讲实话，态度诚恳，避免吞吞吐吐，躲躲闪闪的回答问题。但也不要主动提出对自己不利的情况。

（七）对自己的所学专业要熟悉，对常用的英语口语及专业英语事前适当准备，回答问题不要太教条、太死板。回答问题时可主动要求多谈一些。抓住适当的机会，告诉面试者你的经验和能力，简洁谈谈过去突出成绩。

（八）表现友好，关于善于交际、善于说话的一面，不要讲笑话、发牢骚和批评他人。

**三、面试中可能遇到的问题**

请简单介绍一下你自己；请谈谈你的船上工作经验，好吗；现在航运不景气，你怎么看；你有船员培训合格证和适任证书吗；你对要从事的船员岗位职责了解吗；你为什么要应聘这份工作；你在学校学习了哪些主要课程；这些课程对你所应聘的工作有些什么帮助；你为什么选读此专业，你有什么特长和爱好；请你介绍一下自己的优点和不足；你认为你最大的优点是什么；你曾犯过的最大错误是什么；你择业就业的主要问题是什么；上船工作压力很大，你能承受得了吗；你最喜欢什么样的领导；什么样的工作；你觉得自己有足够的资格干这项工作吗；你能为我们公司作些什么贡献呢；你愿意到我们公司吗，为什么；谈谈你的家庭情况；你有信心胜任船上工作吗；你是否愿意与公司签合同，愿意签几年合同；能用英语说出我们公司名称吗；或拿一段英文，让你看后并译成中文。

**四、面试的一般程序**

（一）面试开始阶段。用人单位通过你的推荐材料决定面试，你要面带微笑，眼睛平视对方，显出兴致勃勃，信心百倍。

（二）正式面试阶段。用人单位一般先介绍单位情况，然后逐个面谈。在这段时间里，要对你作出三种评价：

1、你的性格是否适合这项工作；

2、如果你成为他们的一员，是否能有什么贡献；

3、如获聘用，你能否为公司创造价值。

你要使面试者觉得你热情、友好，完全符合上述三个条件，正是他们想录用的人。

（三）面试结束。你应礼貌地对面试者表示感谢，或问：“我有希望被录用吗”，“我有希望成为主要候选人吗？”，并注意留意面试官暗示面试的迹象，征得面试者同意后，迅速离开面试场所。

**船员就业职业心理要求**

航海职业的特殊性，一方面培养和锻炼了船员的坚毅和顽强精神，同时也给船员身心健康带来许多不良因素。适应与调节航海生活和自身功能，以及维护船员的身心健康非常重要。  
 **一、职业特殊性** 由于航海远离家乡，在天水一色的大海上飘曳几个月以至几年，自然环境变化多端，危机四伏，所以船员的心理负荷极重。船员的活动范围狭窄，一年有60%以上的时间在船上这小天地里度过。虽然值班制度规定轮流休息，但不可能有大的环境变化，而且值班交替循环不已、作息时间不一、生活节律无常。尤其是远洋，随航区变化还有时差，昼夜节律不断变化、季节不断迁移、船员生物节律变更频繁，因则引起船员焦虑、厌倦和种种疾病。  
 航行中船舶的噪声昼夜不停。有关组织制定的标准规定为：机舱内连续操作时噪声不超过90分贝，间歇操作时不超过110分贝，但实际情况往往超过这一规定。舱内噪声远远超过纺织、锻压车间。船上生活区与昼夜不停的主机、发电机和副机紧靠，它们产生的噪声和振动，持续作用于船员，使其并无片刻安宁。由于噪音持续作用，引起船员的听力下降和精神疲劳。低频噪声还能降低船员对单调工作的适应能力。船体的振动和摇晃，使船员经常处于颠簸和震荡之中，轻者出现前庭-植物性神经综合征，重者则出现复视、意识模糊。  
 此外，空气污染、酷热、光照不足等都会加重船员心理负荷，使船员工作效率下降，[视力疲劳](https://www.baidu.com/s?wd=%E8%A7%86%E5%8A%9B%E7%96%B2%E5%8A%B3&tn=44039180_cpr&fenlei=mv6quAkxTZn0IZRqIHckPjm4nH00T1Y3my79uh7WPAD3uANhnH7B0ZwV5Hcvrjm3rH6sPfKWUMw85HfYnjn4nH6sgvPsT6K1TL0qnfK1TL0z5HD0IgF_5y9YIZ0lQzqlpA-bmyt8mh7GuZR8mvqVQL7dugPYpyq8Q1T4njcsn16)、精神倦怠及其它不良反应。淡水缺乏、没有新鲜蔬菜、睡眠不安和不足等等生活条件不佳也会影响船员情绪和身心健康。  
 **二、职能和角色** 工作地点、社交场所和个人区域，在船上不能分开，而且是一成不变的。船员在船上几乎没有角色调适机会。以高级船员为例，在船上整个期间和所有场合，他都是船员的领导人。在等级制度中，人们按照他的地位，期待他的角色行为，使他不能摆脱这樊笼。没有角色转换的变化是不利于心理健康的。固定工作中的上下级关系、刻板的[作息时间表](https://www.baidu.com/s?wd=%E4%BD%9C%E6%81%AF%E6%97%B6%E9%97%B4%E8%A1%A8&tn=44039180_cpr&fenlei=mv6quAkxTZn0IZRqIHckPjm4nH00T1Y3my79uh7WPAD3uANhnH7B0ZwV5Hcvrjm3rH6sPfKWUMw85HfYnjn4nH6sgvPsT6K1TL0qnfK1TL0z5HD0IgF_5y9YIZ0lQzqlpA-bmyt8mh7GuZR8mvqVQL7dugPYpyq8Q1T4njcsn16)、不变的生活环境和舱位、天天见面的工作伙伴关系等等形成了一种压力。  
  **三、事故与应激反应** 近年来虽然航海仪器越来越先进、船上工作环境越来越好，但船舶事故率居高不下。发生事故，一方面有船员心理因素、工作状态的原由，反过来又威胁航海安全，形成一种对船员的[心理压力](https://www.baidu.com/s?wd=%E5%BF%83%E7%90%86%E5%8E%8B%E5%8A%9B&tn=44039180_cpr&fenlei=mv6quAkxTZn0IZRqIHckPjm4nH00T1Y3my79uh7WPAD3uANhnH7B0ZwV5Hcvrjm3rH6sPfKWUMw85HfYnjn4nH6sgvPsT6K1TL0qnfK1TL0z5HD0IgF_5y9YIZ0lQzqlpA-bmyt8mh7GuZR8mvqVQL7dugPYpyq8Q1T4njcsn16)。船员在事故后出现身心障碍，虽然表现不同，但说明应激状态强烈影响船员的身心健康。据不完全统计，约有四分之三的事故是人为失误所造成，由于种种原因形成船员心理障碍是肇事之源。  
 **四、主要的身心障碍** 单调的工作、单一的男性社群、单调的环境造成船员的性压抑、厌倦、疲劳、不安全感；他们情绪不稳，易激惹、攻击、争吵殴斗、冷漠、固执、退缩、迟钝、种种心理困扰，引发不良行为和疾病。有些船员甚至酗酒。酗酒是船员堕落的表现。酒精破坏人的大脑功能，视觉、共济能力和运动功能都受损害，因酗酒而发生事故占相当比例。洒瘾者虽然酒后中出现心满意足的欣快感，但责任感丧失，无视自身健康，对他人、家庭情感淡漠，毫不关心，只见酒亲。停止饮酒就变得颓丧、嫉妒，易激懑、粗野。酒精中毒引起人格改变通常与不适应航海工作有关。  
 船员中抑郁症常见。主要症状是情绪低落、消沉沮丧、自觉脑子迟钝、思路闭塞和丧失了工作动力；动作迟缓、活动减少，常有类似心肌梗塞病人一样的感觉和焦虑、气短、恶心、呕吐、无力。严重的有自杀意向，且计划周密、行动隐蔽。船员中“不明原因”的跳海，多为病态行为。躁狂症和反应性精神病也时有发生，症状性精神病多表现为谵妄状态。  
 在船员中的心身疾病以[溃疡病](https://www.baidu.com/s?wd=%E6%BA%83%E7%96%A1%E7%97%85&tn=44039180_cpr&fenlei=mv6quAkxTZn0IZRqIHckPjm4nH00T1Y3my79uh7WPAD3uANhnH7B0ZwV5Hcvrjm3rH6sPfKWUMw85HfYnjn4nH6sgvPsT6K1TL0qnfK1TL0z5HD0IgF_5y9YIZ0lQzqlpA-bmyt8mh7GuZR8mvqVQL7dugPYpyq8Q1T4njcsn16)、[心血管病](https://www.baidu.com/s?wd=%E5%BF%83%E8%A1%80%E7%AE%A1%E7%97%85&tn=44039180_cpr&fenlei=mv6quAkxTZn0IZRqIHckPjm4nH00T1Y3my79uh7WPAD3uANhnH7B0ZwV5Hcvrjm3rH6sPfKWUMw85HfYnjn4nH6sgvPsT6K1TL0qnfK1TL0z5HD0IgF_5y9YIZ0lQzqlpA-bmyt8mh7GuZR8mvqVQL7dugPYpyq8Q1T4njcsn16)和肿瘤较多见。[消化系统疾病](https://www.baidu.com/s?wd=%E6%B6%88%E5%8C%96%E7%B3%BB%E7%BB%9F%E7%96%BE%E7%97%85&tn=44039180_cpr&fenlei=mv6quAkxTZn0IZRqIHckPjm4nH00T1Y3my79uh7WPAD3uANhnH7B0ZwV5Hcvrjm3rH6sPfKWUMw85HfYnjn4nH6sgvPsT6K1TL0qnfK1TL0z5HD0IgF_5y9YIZ0lQzqlpA-bmyt8mh7GuZR8mvqVQL7dugPYpyq8Q1T4njcsn16)占船员发病率的15.7%～30%，比陆上居民发病率高。[心血管病](https://www.baidu.com/s?wd=%E5%BF%83%E8%A1%80%E7%AE%A1%E7%97%85&tn=44039180_cpr&fenlei=mv6quAkxTZn0IZRqIHckPjm4nH00T1Y3my79uh7WPAD3uANhnH7B0ZwV5Hcvrjm3rH6sPfKWUMw85HfYnjn4nH6sgvPsT6K1TL0qnfK1TL0z5HD0IgF_5y9YIZ0lQzqlpA-bmyt8mh7GuZR8mvqVQL7dugPYpyq8Q1T4njcsn16)发病率和死亡率高于陆上同年龄组的居民。特别是船长、高级船员和驾驶员发病率高，这和他们责任负荷高于一般船员有关。  
 **五、影响船员身心健康最主要的因素**  
 （一）长期航海带来的冷漠、消极和无聊感，这种情绪状态十分有害。   
 （二）人际关系难处。船上严格的等级制度和固定的角色，特别是多种国籍船员之间的言语障碍和文化差异因素。  
 （三）环境的不安全感和多种有害因素。  
 （四）作为终身职业的船员，自觉无力改变处境，适应困难。

六、船员就业应具备的心理品质

船员就业是人生路上关键的一步。船员在就业过程中应具备什么样的心理品质才能在竞争中位于不败之地呢？下面几点供船员朋友参考：

（一）良好的自我意识，主要表现为正确认识自己和客观对待自己的统一。一方面正确分析、观察、评价自己。另一方面就是对自己不尽人意的地方，能勇敢地承认，接纳自己，自知自受。

（二）良好的人格与行为。人格主要包括品质与性格，行为即对各种刺激的反应。

（三）良好的品德素质。品德是按现行社会公认和规定的道德在行为时表现出来的稳定性和倾向。

（四）良好的学习能力。具体表现为：会学习，善于思考，注重实践，能充分利用知识和实践，培养自己能力，努力提高自己。

（五）良好的情绪控制。情绪是人们对客观事物一种反应，要建立良好的情绪控制，必须正确认识客观事物。树立良好的生活规律，遇事多发掘事物的积极面。三思而后行，减少盲目冲动，适当宣泄，避免不良情绪的压抑。

（六）顽强意志。意志是指人能自学地确定目的并支配和调节自己的行为，克服困难，达到目的的心理过程。培养和锻炼顽强意志，要自觉、自制、果断和坚持。

（七）良好的兴趣和爱好。兴趣是认识的倾向，爱好是活动的倾向。培养兴趣、爱好时注意不要过度发展业余爱好，无中心地发展兴趣，也不要追求低级趣味。

船员在就业中要尽量避免不良心理干扰，培养良好出众的心理调适能力，提高自身素质，并注意择业中的推销技巧及公关意识。要坚信，即使社会需求不理想，也一定能在社会发展的大潮中找到自己合适的位置。

**中国船员服务**

**一、船员服务综述**

船员服务在促进船员就业、维护船员权益、促进航运业发展等方面发挥了重要作用。

2007年《中华人民共和国船员条例》的实施，为规范和促进船员服务行业发展奠定了法律基础。交通运输部2008年出台了《船员服务管理规定》，2010年实现了海员外派管理工作的顺利交接，海员外派管理事权由商务部调整到交通运输部，2011年《海员外派管理规定》正式对外实施，初步建成船员服务管理法规体系。

为适应航运经济和船员市场的发展，交通运输部海事局加大海员外派机构、船员服务机构管理力度，强化日常监管，推进实施海员外派机构、船员服务机构分级分类评价和诚信管理；推动建立船员服务协会组织，引导市场规范，促进行业自律；加强宣传教育，增强企业和船员的守法意识；加大监督检查力度，严厉打击非法派遣行为，营造公平的船员服务市场环境。

2014年，交通运输部海事局积极推进简政放权、转变管理职能，发布了《2014年船员管理简政放权清单》和《第一批便利船员服务清单》，取消了《海员出境证明》签发，实现个人申办海员证，下放了甲级海船船员服务机构、海员外派机构资质审批权限；调整海员外派机构业务范围，理顺海员外派机构和甲级海船船员服务机构的业务关系，激发船员服务市场活力，促进船员服务行业健康发展。

截止2014年底，我国拥有海员外派机构207家、甲级海船船员服务机构213家、乙级海船船员服务机构403家。

**二、海上劳动关系三方协调机制**

在国家协调劳动关系三方会议制度的指导下，交通运输部、中国海员建设工会和中国船东协会积极协作，于2009年共同推动建立了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是航运经济发展以及产业职工维权的重要手段，是国家协调劳动关系三方机制框架的重要组成部分。通过三方协调机制，进一步加强海上交通主管部门、海员工会组织和航运企业组织三方就涉及船员劳动关系、船员管理等重大问题的经常性沟通与协调，有利于构建和谐的海上劳动关系、保护海上劳动关系各方面合法权益、促进航运经济健康发展、保障社会稳定。

全国海上劳动关系三方协调机制成立以来，海上三方通力合作，紧紧围绕建设海员强国的目标，加快发展海员队伍，着力改善海员队伍结构，海员队伍基本适应了航运发展的需要；努力提高海员素质，扩大海员市场开放，中国海员的国际竞争力进一步增强；构建和谐劳动关系，促进船员体面就业，海员发展环境进一步改善。全国海上劳动关系三方协调机制的建立和运行有效推进了集体协商机制，推动了船员法规建设，维护了船员的合法权益，提升了中国船员整体素质，促进了船员队伍的健康发展。在全国海上劳动关系三方协调机制的引领和推动下，各地区域性海上劳动关系三方协调机制正在逐步建立。目前，全国已经有15个省市建成或在建当地的海上劳动关系三方协调机制。

在海上劳动关系三方协调机制的推动下，2009年，中国海员建设工会和中国船东协会经过协商，共同签订了《中国船员集体协议》。按照国家法律、法规和《2006年海事劳工公约》等国际公约的要求，中国海员建设工会和中国船东协会每年对该协议进行修订完善，充分反映广大船员和船东的声音，维护了船员与船东双方的权益，为处理海上劳动争议、维护船员权益、促进依法维权，提供了可以遵循的依据，得到了广大船员、船东和国际劳工组织的认可。此外，在海上劳动关系三方协调机制框架下，交通运输部海事局积极应对船员境外劳务突发事件，协调地方政府，并依托海员工会和船东协会，通过外交渠道，有效处置了多起海员在境外的应急事件。

**三、船员服务协会**

船员服务协会发挥着服务船员、服务航运企业、服务航运经济发展的重要作用。近年来，全国各地相继成立船员服务协会。截至目前，共有11家船员服务协会组织，具体包括上海市船员服务协会、浙江省船员服务协会、江苏省船员服务协会、湖北省船员服务协会、辽宁省船员服务协会、河北省船员服务协会、天津市船员服务协会、福建省船员服务协会、广东省船员服务协会、深圳前海深圳国际海员现代服务协会，山东省船员服务协会等。全国性的船员行业服务协会目前正在筹建中。

各地船员服务协会充分履行服务职能，保障船员合法权益，促进航运企业发展。注重诚信建设，加强行业自律，通过制定诚信守则，研究诚信管理，签订自律宣言和诚信声明等，较大地提高了航运企业的诚信经营和自律意识；积极开展船员服务。部分行业协会为船员提供团体意外伤害保险服务，维护船员的切身利益，降低服务机构和船员的开支，助推船员培训质量提高。各地船员服务协会加强与航海院校的合作交流，开展校企合作，促进理论与实践相结合，提升船员的综合素质；注重业务培训，通过举办各类船员业务培训班、法律知识讲座、国际公约履约研修班等，增强行业从业人员素质。

**我国与船员就业相关的履约和国际交流**

**一、《海员培训、发证和值班标准国际公约》（STCW公约）履约情况**

交通运输部海事局积极参与国际事务，加大国际间的交流合作，不断完善国内立法，努力促进航海教育和船员培训的发展，致力于打造“数量充足、结构合理、素质优良”的中国船员队伍，在提高国家地位和行业形象等方面取得了长足的进步，得到了国际和业界的充分肯定。

履约法规体系日益完善。2010年STCW公约马尼拉修正案生效以来，我国根据公约的修订情况，全面调整了海船船员管理系列法规和相关政策安排，并顺利实施了新一轮的履约过渡期，有力地推动了我国STCW公约履约进程。目前，我国已形成以《中华人民共和国船员条例》为主体，以船员注册、教育和培训、考试、发证和值班为主线，以质量管理体系为管理手段的海船船员STCW履约法规体系。

履约质量得到欧盟认可。2014年4月，正式通过欧盟对我国履行《1978年海员培训、发证和值班标准国际公约》的审核，意味着我国履行STCW的工作得到了29个欧洲国家的认可，为我国船员进入欧洲航运市场创造了条件。

履约交流成效显著。交通运输部海事局建立了船员培训和值班分委会会间工作制度、提案和预案工作制度，履约国际交流工作机制日益成熟。2010年中国提案纳入马尼拉修正案，2014年人的因素、培训和值班分委会第一次会议（HTW1次会议）上，中国政府提交的4份高质量提案全部被大会采纳，取得了良好的效果，并牵头起草工作组专题报告，与美国代表团组成客船安全通讯工作组。

履约工作日渐规范有序。根据STCW公约要求，缔约国应当每隔不超过5年时间向IMO提交独立评价报告。我国相继开展了三次关于履行STCW公约的海员教育、培训、考试、评估和发证及质量管理的独立评价活动，对部分航海院校和海事管理机构的船员管理工作进行了专项审核，并向IMO递交了三轮独立评价结果报告，反映了我国通过质量标准体系的运行保证公约得到“完整、全面实施”做出的努力，体现了我国贯彻实施STCW公约、确保船员质量管理体系有效运行的积极态度。

**二、《2006年海事劳工公约》履约情况**

2013年8月20日《2006年海事劳工公约》正式生效。《2006年海事劳工公约》引入了港口国监督机制和“不优惠待遇”原则，保证了国际劳工标准得到有效实施和运行。而我国[十二届全国人大常委会第十六次会议](http://www.xinhuanet.com/politics/20150824/)于2015年8月29日决定批准《2006年海事劳工公约》，这也意味着我国正式加入《2006年海事劳工公约》。

交通运输部海事局积极开展公约履约准备情况。组织开展履约研究，对照公约梳理国内法律法规，制定了《海员船上工作和生活条件管理办法》等一系列文件；下发《关于中国籍国际航行船舶做好<2006年海事劳工公约>履约准备工作的通知》，依申请向500总吨及以上国际航行船舶发放《海事劳工符合证明》。借鉴国际劳工组织示范课程，组织培训海事执法人员数百人次。

为应对公约生效后各批约国对国际航行船舶实施的港口国监督检查，交通运输部海事局组织编制了《国际航运公司符合<2006年海事劳工公约>检查指南》、《国际航行船舶符合<2006年海事劳工公约>检查指南》等指导性文件，指导帮助航运公司按照公约要求对所属船舶开展自查，提高履约能力。

**三、国际合作和交流情况**

交通运输部海事局高度重视海员培训、考试、评估、权益保障等领域的国际交流与合作，认真履行国际义务，不断拓展交流合作渠道，推动形成全方位、多层次的交流与合作格局。

交通运输部海事局积极参与国际海事组织、国际劳工组织等国际组织的交流与合作。2013年5月，交通运输部海事局郑和平副局长参加了亚太地区海事劳工公约对话会，并在会上做了主题发言，受到与会代表的高度关注，得到了国际劳工组织及会议主办方的高度赞誉。交通运输部海事局积极加强与东盟的交流和合作，在中国—东盟海事培训与教育发展战略框架下，与东盟多个国家进行双边海员教育培训和考试发证标准互认，并就船员培训、海员外派、国际公约履约等方面的合作开展了技术访问和工作交流。

交通运输部海事局积极发展与相关国家和地区的交流与合作，推进与缔约国证书互认协议的准备和签署工作。目前，中国已与23个国家（地区）签署了互认或单边承认海员适任证书协议。交通运输部海事局还积极参与由人力资源和社会保障部主导的与我国经贸关系密切的10多个国家的双边社会保险协定谈判工作。目前，已经与我国签署正式社保协定的有韩国、丹麦、德国、加拿大、芬兰等五个国家，避免我国外派海员社保重复缴费和双重缴费。此外，正在与我国进行社保谈判的还有荷兰、法国、瑞士、日本、挪威、新加坡等国家。

**船员权益保护途径**

**一、船员权益保护概述**

船员劳动权益保护的前提是提高自身权利意识和维权能力，比如，及时与用人单位签署劳动合同、主动缴纳其应缴社会保险费等。只有积极主动地预防劳动权益受损，才能有效地保护权益。另一方面，在船员的劳动和社会保障权利已经遭受损害时，个人或者有关机关在法律所允许的范围内，可以采取一定的补救措施消除侵害，使船员或其亲属获得一定的补偿或赔偿。

在船员劳动领域，权益保护包括以下途径：

（1）船上投诉。考虑到船舶在海上航行期间，船员远离陆地，鼓励尽可能在基层解决船员的劳动争议；只有在基层面难以解决时，才求助于船旗国船员劳动主管部门或者港口国船员劳动主管部门这些外部途径。

（2）劳动监督。劳动监督，又称劳动法监督，是由劳动行政部门、工会组织及其他组织和个人法定监督主体，为保护劳动者的合法权益，依法对用人单位和劳动服务主体遵守劳动法的情况进行检查、督促、纠偏、处罚等一系列监督活动。执行监督检查任务的主体主要是劳动行政部门及工会组织，监督检查的对象主要是用人单位和劳动服务主体，监督检查的内容则主要是用人单位和劳动服务主体对劳动法的遵守情况。

我国的劳动监督体系由行政监督和社会监督相结合而构成。行政监督又由劳动行政部门的劳动监察和其他相关行政监督所组成，社会监督主要指工会监督。船员劳动监督主要包括劳动行政部门的劳动监察、海事管理机构的行政监督、海员建设工会的工会监督。

（3）调节、仲裁、诉讼。劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调节委员会申请调节，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。

因船员劳动领域的专业性，我国船员权益保护可以不适用“劳动仲裁前置”原则，最高法院《关于适用<中华人民共和国海事诉讼特别程序法>若干问题的解释》第8条明确，因船员劳务合同纠纷直接向海事法院提起的诉讼，海事法院应当受理。此外，我国《海商法》还设置了船舶优先权制度用于保护船员的劳动权益。

**二、船员的船上投诉**

船东应当建立并运行船上投诉处理程序，并向每个船员提供该程序的副本，确保船员的投诉在船上得到公平、有效和迅速处理。船上投诉和解决的记录应当留存，且提供一份复印件给船员。船上投诉程序应当至少包括以下内容：

（1）受理投诉的船上部门或者负责人以及船东指定人员或者其代理人的联系方式；

（2）相关主管部门的联系方式；

（3）逐级处理的投诉解决机制；

（4）投诉解决的时限；

（5）投诉和解决的记录。

船上投诉程序不得妨碍船员向船长、船东及相关主管部门提出直接投诉的权利。对于提出投诉的船员，船东不得以任何形式予以打击报复。

**三、人力资源和社会保障部门的劳动监察**

劳动监察，国外又称为劳工检查，是法定专门机关代表国家对用人单位遵守法律、法规、规章情况依法进行的检查、纠举、处罚等一系列监督活动。根据国务院《劳动保障监察条例》规定，在我国，国务院劳动行政部门主管全国的劳动监察规则，劳动保障部门对下列事项实施劳动保障监察：

1. 用人单位制定内部劳动规章制度及其执行的情况；
2. 用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；
3. 劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；
4. 用人单位遵守禁止使用童工规定的情况；
5. 用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护有关规定的情况；
6. 用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；
7. 用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；
8. 用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；
9. 职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构遵守国家有关职业介绍、职业技能培训和职业技能考核鉴定规定的情况；
10. 法律、法规规定的其它劳动监察事项。

人力资源和社会保障部文件《关于继续使用全国性公益服务号码12370与12333的通知》（人社信息函【2009】35号）规定，12333主要用于人力资源和社会保障业务咨询、政务公开、投诉举报、社保账户查询等服务。因此，包括船员在内的任何劳动者都可以通过公益服务电话号码12333，对用人单位、用工单位、职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构的违法违规行为予以投诉举报。

**四、海事部门对船员船上工作和生活条件的监督检查**

海事部门负责船员船上工作和生活条件的监督检查，督促船东以及相关机构建立健全船员在船舶上的人身安全、卫生、健康和劳动安全管理制度，落实相应的管理措施。海事管理机构在监督检查中发现或接到投诉举报的，应当及时处理；发现船东具有违法违规行为的，应当督促船东和船舶及时整改。

**五、海员建设工会的监督**

工会劳动监督指各级工会组织依法对用人单位遵守劳动法律、法规和对政府劳动行政部门的具体行政行为所进行的监督。工会劳动监督的对象，主要有两个，一是与职工建立了劳动关系的用人单位，包括企业、个体经济组织和实行企业化管理的事业单位；二是各级劳动行政主管部门及劳动执法、监察部门。其中，重点是对用人单位的监督。

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。海员权益受到侵害的，可以请求海员建设工会帮助维权。

**六、船员劳动争议的调解和仲裁**

调解是由第三方居间调和，通过疏导、说服，促使当事人互谅互让，从而解决纠纷的方法。劳动争议调解可分为仲裁与诉讼外调解、仲裁与诉讼中调解。通常所指的劳动争议调解即仲裁与诉讼外调解，属于民间调解，不凭借任何权力，而是依靠调解人的威望和说服教育解决争议。它不一定产生调解结果，即使形成调解结果的，也不具有强制执行效力。

在企业的劳动争议调解中，仲裁与诉讼外调解主要通过在企业内部依法设立负责调解劳动争议的组织调解委员会，由职工代表和企业代表组成，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。

船员可针对所发生的劳动争议，请求本单位的调解委员会予以调解，也可以通过本单位所在的劳动争议仲裁委员会予以仲裁。

**七、船员劳动争议的诉讼**

船员劳动争议诉讼，指海事法院在船员劳动争议当事人和其他诉讼参与人的参加下，依法审理和解决劳动争议案件的活动。法院处理劳动争议案件与处理一般民事纠纷一样，其主要程序有一审程序、二审程序、审判监督程序等。

一审程序包含以下四个阶段：诉讼和受理、审理前的准备与调查、开庭审理、评议宣判。《海事诉讼特别程序法》第6条第5款规定，因海船的船员劳务合同纠纷提起的诉讼，由原告住所地、合同签订地、船员登船港或者离船港所在地、被告住所地海事法院管辖。

当事人不服一审判决的，可依法提起二审程序。但必须在一审判决书送达之日起15日内向上一级法院提起上诉。二审法院做出的判决为终审判决，船员劳动争议诉讼的二审法院为海事法院所在地的高级人民法院。

当法院对已经发生法律效力的判决和裁定发现确有错误而需要再审时启动审判监督程序。当事人也可以申请再审，但必须在判决发生法律效力后两年内提出。

**八、船员的船舶优先权**

（一）船员的船舶优先权的范围

船长、船员和在船上工作的其它在编人员根据劳动法律、行政法规或者劳动合同所产生的工资、其它劳动报酬、船员遣散费用和社会保险费用等报酬没有得到偿付或发生人身伤亡事故未得到赔偿时，船员或者近亲属可以向船舶所有人、光船承租人、船舶经营人提出给付请求，向海事法院申请扣押其所任职的船舶，通过行使船舶优先权，保护其合法劳动权益。

（二）船舶优先权的消灭

船舶优先权消灭的情形包括：

1．船舶转让时，自法院应受让人申请予以催告公告之日起满60日不主张优先权；

2.具有船舶优先权的海事请求，自优先权产生之日起1年内没有申请法院扣押产生优先权船舶（此处，1年期限不得中止或者中断）；

3.法院裁定拍卖船舶的公告发布后，船员在公告期间不申请债权登记；

4.船舶灭失；

5.船舶被法院拍卖。

船舶优先权的消灭，不等于其保护的债权也随之消灭，已经丧失了优先权的债权，在时效规定期间，仍可以同无优先权的其他债权一起行使其权利。

（三）船舶优先权行使时的担保

海事法院受理海事请求保全申请，可以责令海事请求人提供担保。不提供的，驳回其申请。

（四）船舶优先权的先予执行

人民法院对于追索劳动报酬的案件，可以根据当事人的申请，裁定先予执行。先予执行的条件包括：当事人之间权利义务关系明确；不先予执行将严重影响申请人的生活或生产经营；被申请人有履行能力。海事法院在拍卖船舶之后、判决之前，可以应船员的申请，从拍卖船舶所得价款中，先行支付部分或者全部船员劳动报酬。