《2006年海事劳工公约》实用指南

Guidance for the Implementation of the 2006 Maritime Labour Convention

中华人民共和国海事局　编

人民交通出版社
China Communications Press

需要全本请访问 www.ertongbook.com

《2006年海事劳工公约》实用指南

中华人民共和国海事局　编

人民交通出版社

内 容 提 要

本指南融合了国际劳工局为实施公约编制的《国家示范法指南》，以及国际劳工局编制的《社会保障指导手册》、《船旗国监督检查指南》和《港口国监督检查指南》的要求。从履行公约所涉及的十八个要素来解读公约的具体规定，梳理了航运公司履约的要点，有针对性地提出航运公司履约的措施以及船上的具体措施。

本指南适用于航运公司、船员服务机构、航海院校和广大海员理解和掌握公约的要求，同时也为主管机关实施船旗国检查和港口国监督检查提供学习参考。

图书在版编目（CIP）数据

《2006年海事劳工公约》实用指南 / 中华人民共和国海事局编. — 北京 : 人民交通出版社, 2013.5

ISBN 978-7-114-10532-6

Ⅰ. ①2… Ⅱ. ①中… Ⅲ. ①海上运输—国际运输—劳动法—国际法—2006—指南 Ⅳ. ①D996.19-62②D998.2-62

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第067190号

书　　名：《2006年海事劳工公约》实用指南
著 作 者：中华人民共和国海事局
责任编辑：钱悦良
出版发行：人民交通出版社
地　　址：（100011）北京市朝阳区安定门外外馆斜街3号
网　　址：http://www.ccpress.com.cn
销售电话：（010）59757973
总 经 销：人民交通出版社发行部
经　　销：各地新华书店
印　　刷：北京市密东印刷有限公司
开　　本：787×1092　1/16
印　　张：15
字　　数：300千
版　　次：2013年5月　第1版
印　　次：2013年5月　第1次印刷
书　　号：ISBN 978-7-114-10532-6
定　　价：100.00元
（有印刷、装订质量问题的图书由本社负责调换）

《2006年海事劳工公约》实用指南

编审委员会

主任委员：郑和平

副主任委员：李恩洪　梁　军

委　　员：王　路　陆立明　王长青　王玉洋　陈国忠
杨伟华　黄燕品　韩光显　闫克俭　李蕙兰
石万里　宁　波

编　写　组

主　　审：李恩洪

主　　编：梁　军

副 主 编：朱可欣　毛洪鑫　方海波

编写人员：俞　磊　梁万春　郑永炳　李海燕　姜大宁
李　伟　刘宝庆　张贵奔　任大伟　陈仕勇
徐　刚　程　龙　张海平　刘　斌　陈　悦
周岳明　时冬生　陈　玮　刘清水　付松悦
印绍周　施行永　于　淼　陈晓翔　张行涛
赵京军　张会君　卢伟材　廖克佳　黄通涵
胡　珺　傅勤勇　方　扬　姚晓明　蔡立颂
汪家元　李友生　庄平华　区海鹏　李志雄

前　言

国际劳工组织大会（The International Labour Conference）第94届会议于2006年2月23日通过了《2006年海事劳工公约》（Maritime Labour Convention，2006，以下简称“公约”）。根据公约规定，公约在至少30个国家批准，且自这些国家的商船总吨位至少占世界商船总吨位的33%之日起12个月后生效。对于达到生效条件后批约的缔约国，公约将于其批准书经登记之日起12个月后对其生效。2012年8月20日，公约批准的30个成员国已经达到，占世界商船总吨位近60%，公约将于2013年8月全面生效。公约的生效将直接对我国经营国际航线的航运公司及其国际航线船舶产生深远的影响。

根据公约要求，航运公司（船东）及其经营管理的船舶，应按照公约要求，制定相应的公司管理制度，履行公约规定的责任，并取得公约规定的证书。公约对于非缔约国政府实施不予优惠政策，同时引入了国际海事组织通行的港口国监督的措施，这意味着公约的实施将更具有强制性和约束力，非缔约国政府的船舶将会接受更为严格的港口国监督检查。

公约对海员最低年龄、健康证书、遣返、上船协议、食品和膳食、起居舱室、招募安置、疾病医疗、职业事故预防、工资福利、社会保障、休息时间、船舶配员等一系列涉及海员权益的事项进行了规定。航运公司要满足公约规定的要求，必须建立和完善相关公司管理制度，并在船上保持有效地执行。

根据公约规则5.1.3.1（a）款规定，“500总吨及以上船舶”应持有《海事劳工符合证明》和《海事劳工符合声明》。导则B5.1.3.2“船东编写的海事劳工符合声明第II部分中所述的措施应特别指明对持续符合特定的国家要求进行核实的情景、负责核实的人员、将作出的记录以及发现不符合情况时需遵循的程序。第II部分可采用多种格式。它可以提及其他涵盖与海运行业方面有关的政策和程序的更全面的文件，例如《国际安全管理（ISM）规则》所要求的文件。” 考虑到ISM规则生效实施后，中国籍500总吨及以上经营国际航线船舶的航运公司均已建立并运行安全管理体系（下称SMS体系），航运公司可在不改变公司SMS体系架构的情况下，增加公约要求的要素，建立相应的程序和操作性文件，在运行SMS体系的基础上，做出适当的调整或增补来满足公约的要

需要全本请访问 www.ertongbook.com

求，达到全面有效履约的目的。

本指南在理解公约条款的基础上，参照了国际劳工局为实施公约编制的示范法的文本要求，针对公约正文中规则（Regulations）和守则（Code）所涉及5个标题部分的要求，结合现行国内法的规定，全面厘清航运公司的责任，为主管机关及航运公司的履约提出了可供参考的建议和技术支持，指导航运公司建立公司管理制度，落实持续符合的有效措施。本指南共分二十一章：第一章总体介绍公约的概要；第二至十九章具体论述了公约履约的18个要素；第二十章编写了港口国检查的指引，第二十一章是工作组在理解公约和参照国际现行做法的基础上起草的符合声明Ⅱ的示例，供读者参考。本指南根据公约的要求，结合航运公司的实际，在附件中为读者提供了41个相关的工作用表供读者参考使用。为了让读者更好地理解公约对船旗国和港口国检查的要求，工作组组织翻译了国际劳工局编写的海事劳工公约《船旗国监督检查指南》和《港口国监督检查指南》，将其中文译本作为最后的两个附录文件提供给读者，以期达到本指南实用性的目的。

本指南可为主管机关、航运公司、航海院校和海员全面了解、熟悉和应用公约提供借鉴。本指南是中国海事局海事劳工履约工作组对公约研究的成果之一，鉴于在本书出版前，我国政府还未完成正式批准公约，本指南收录的国内法律法规和规章仅摘录到出版之日前所制定的相关规定。本指南已经在国内部分航运企业中进行了6个月的试运行，实践表明，本指南已经考虑了覆盖公约的基本要求。

本指南的编写得到了广东海事局、天津海事局、辽宁海事局、山东海事局、上海海事局、浙江海事局、河北海事局、深圳海事局、中国海员建设工会、中海国际船舶管理有限公司、中海国际广州分公司、中远集团、中远航运股份有限公司、中国海事服务中心等单位的大力支持。鉴于公约生效的急迫性，本书难免仍有疏漏的地方，敬请各位读者斧正。

中国海事局海事劳工履约工作组
国际海事研究委员会船员分委会

2013年3月

北京

目　录

第一章　总则 …… 1
第二章　海员的最低年龄 …… 7
第三章　海员的健康证书 …… 11
第四章　海员的资格 …… 15
第五章　海员的就业协议 …… 18
第六章　船员服务机构的使用 …… 22
第七章　船上的工作和休息时间 …… 28
第八章　船舶的配员 …… 33
第九章　船上起居舱室和娱乐设施 …… 36
第十章　船上食品和膳食服务 …… 49
第十一章　海员的职业健康安全和事故预防 …… 53
第十二章　船上和岸上医疗 …… 60
第十三章　船上投诉程序 …… 67
第十四章　工资支付 …… 71
第十五章　海员的休假 …… 74
第十六章　海员的遣返 …… 77
第十七章　船舶灭失或沉没时对海员的赔偿 …… 81
第十八章　海员伤病亡的船东责任 …… 84
第十九章　海员的社会保障 …… 88
第二十章　港口国监督检查 …… 91
第二十一章　海事劳工符合声明Ⅱ示例 …… 98
附件 …… 104
附件1　船员名单 …… 104
附件2　海员健康证书有效期核查记录表 …… 105
附件3　海船船员培训合格证书项目、代码及有效期对照表 …… 106
附件4　海船船员培训合格证书相关持证要求对照表 …… 107

附件5　船员服务机构信息表 …… 109
附件6　海员使用船员服务机构信息登记表 …… 110
附件7　船上工作安排表 …… 111
附件8　海员作息时间记录表 …… 112
附件9　海员遣返登记表 …… 113
附件10　未成年海员遣返登记表 …… 114
附件11　船舶配员评估表 …… 115
附件12　起居舱室和娱乐设施检查表 …… 116
附件13　生活设施管理检查表 …… 119
附件14　船上食品和饮用水管理检查表 …… 122
附件15　船上食品和饮用水出航储备检查表 …… 124
附件16　船上推荐药品清单 …… 125
附件17　船上推荐医疗器械清单 …… 126
附件18　船舶急救箱配备药品清单 …… 127
附件19　船上药品申领单 …… 128
附件20　船上医疗报告表（推荐） …… 133
附件21　船上卫生防疫和医疗管理检查表 …… 135
附件22　海员医疗登记表 …… 138
附件23　海员在船培训记录表 …… 139
附件24　船岸培训计划 …… 140
附件25　海员上船前熟悉培训记录表 …… 141
附件26　新聘或转岗海员开航前指令 …… 142
附件27　船上培训计划执行表 …… 143
附件28　船上应急演习计划表 …… 144
附件29　船上应急演习和训练记录表 …… 145
附件30　进入密闭场所检查表 …… 146
附件31　风险源识别和评估表 …… 148
附件32　船舶事故/险情报告表 …… 149
附件33　船上人员伤亡事故登记表 …… 151
附件34　船上人身安全检查表（甲板部） …… 152
附件35　船上人身安全检查表（轮机部） …… 154

附件36　船上投诉记录表 …… 155
附件37　船上投诉处理登记表 …… 156
附件38　海员投诉的岸上处理流程图 …… 157
附件39　船舶药品使用记录表 …… 158
附件40　船舶意外事故报告表 …… 159
附件41　不符合项目纠正和预防报告 …… 160
附件42　船旗国监督检查指南 …… 161
附件43　港口国监督检查指南 …… 195

第一章 总 则

一、公约的概要

（一）公约结构

公约的内容由3个部分构成：公约条款、规则和守则。其中，公约条款和规则规定了核心权利、原则以及批约国的基本义务，条款和规则只能由大会在《国际劳工组织章程》第十九条的框架下修改（见公约第十四条）；守则包含了规则的实施细节，由A部分（强制性标准）和B部分（非强制性导则）组成，守则可以通过公约第十五条规定的简化程序来修订。由于守则涉及具体实施，对守则的修正必须仍放在条款和规则的总体范畴内。规则和守则按以下标题被划分为5个领域，每个领域中包括若干方面的规定。

标题一：海员上船工作的最低要求；

标题二：就业条件；

标题三：起居舱室、娱乐设施、食品和膳食服务；

标题四：健康保护、医疗、福利和社会保障；

标题五：遵守与执行。

在上述5个领域中，公约分别针对不同的主体，包括船旗国、港口国、劳工提供国和航运公司（即公约所称船东）等提出了履约的责任和义务。航运公司是履行公约责任的最终承担者：一是根据公约及船旗国相关法律法规规定，建立航运公司保障海员权益的管理制度，编制符合声明第II部分；二是取得船旗国签发的《海事劳工符合证明》；三是接受港口国的监督检查。

（二）公约的目标

1.在正文和规则中规定一套确定的权利和原则；

2. 通过守则允许缔约国在履行这些权利和原则的方式上有相当程度的灵活性；和

3. 通过标题五确保这些权利和原则得以妥善遵守和执行。

（三）公约特点

1. 针对性强。公约虽然内容复杂，整合了国际劳工组织自成立以来所制定的涉及海员权益的38个公约和30个建议书的内容，特别是重点体现了《1930年强迫劳动

公约》等国际劳工组织8项核心公约的基本原则。公约的核心就是保障海员权益，从海员接受聘用、调派到船、在船工作直至离船等各个从业环节，对海员的职业安全和健康防护、医疗急救措施、工资收入和社会福利等所有方面的保障提出了明确要求。

2. 引入检查和发证程序。公约要求，各缔约国应建立一个有效的海事劳工条件检查和发证系统，确保在悬挂其旗帜船舶上工作的海员的工作和生活条件持续符合本公约规定的要求。经过其船旗国检查，满足公约规定条件的船舶，缔约国应签发《海事劳工符合证明》。

3. 引入港口国监督机制。为使公约更具有生命力并确保其在全球范围内得到一致的实施，国际劳工组织借鉴了国际海事组织执行公约的方式，全面引入了港口国监督检查机制。公约明确规定了缔约国政府对挂靠其港口的外国籍船舶进行港口国监督检查的责任。2008年9月国际劳工组织在日内瓦召开三方专家会议，会议通过了经修改后的《2006年海事劳工公约船旗国检查指南》和《2006年海事劳工公约港口国检查指南》，为船旗国检查发证和港口国监督提供了指引。

4. 引入不予优惠原则。国际劳工组织为有效地实施公约，还引入了不予优惠条款，即已批准公约的缔约国对到港的、悬挂未批准公约国家旗帜的船舶在实施港口国监督检查时，缔约国港口授权的检查官员有权对该船舶按照公约条款、规则及守则A部分的要求实施严格检查，而不予任何优惠。

5. 独具灵活性原则。公约的灵活性，一是体现在“实质等效” 原则。公约条款第六条指出 ，缔约国如果不按照守则A部分规定的方式，则可在自行确认的情况下，采用“实质等效” （substantial equivalent）于A部分要求的法律、条例、集体谈判协议或其他措施作为履约的方式（不包括标题五的要求）。缔约国可在一定范围内自行确认实质等效公约要求的原则，并在实施公约要求的方式和具体细则上，给予公约缔约国一定的自由选择权，体现了公约实施的灵活性。二是体现在导则B部分。公约在制定过程中，已经将国际劳工组织现存的海事劳工公约规定中许多涉及海员基本权益的实施措施转换成公约中导则B部分的规定。公约中条款、规则和守则A部分为强制性要求，而导则B部分则对如何实施这些强制性的要求给出了具体的实施指导，为非强制性的规定。但是，根据第六条第2款，要求缔约国在履行其在A部分下的责任时对B部分所提供的方式给予充分考虑。缔约国如果在充分考虑到相关导则后，决定作出不同的安排来确保按A部分标准的要求是可以接受的。另一方面，通过遵循B部分给出的指南，有关缔约国以及国际劳工组织负责审议国际劳工公约实施的机构能够确定，缔约国作出的安排充分履行了导则所涉及的A部分中的责任，而无需作进一步考虑。这给缔约国政府在决定是否采纳这方面的规定保留了自主权，也体现了公约实施的灵活性，其目的是促使公约在

需要全本请访问 www.ertongbook.com

全球范围内被广泛接受和实施。

（四）公约的定义和适用范围

公约在“定义和适用范围”的规定，对缔约国政府的履约至关重要。公约使用的术语本身并不重要，例如：国家规定若用“船只”代替“船舶”（公约中所用术语），可继续使用“船只”这一术语。重要的是公约赋予每一术语的含义和范围是明确规定的。公约与许多早期的国际劳工组织公约或国际海事组织公约不同，其适用范围更广，因为没有吨位限制且不包含基于航行性质的船舶的限制。根据公约第二条第1（i）款和第4款的要求，公约适用于通常从事商业活动的所有船舶，无论其为公有或私有。

公约不适用于：

（1）专门在内河或在遮蔽水域之内或其紧邻水域或适用港口规定的区域航行的船舶；

（2）通常不从事商业活动的船舶；

（3）从事捕鱼或类似捕捞的船舶和用传统方法制造的船舶，例如独桅三角帆船和舢板；

（4）军舰或军事辅助船。

公约适用于其涉及的所有船舶上的海员。根据公约第II条第1（f）款，“海员”系指在公约所适用的船舶上以任何职务任职的人员。因此必须确保所有在公约所适用的船舶上受雇或从业或工作的人员——不论其在国家法律中如何称谓（如：“船员”、“海员”、“普通船员”、“高级船员”、“船长”、“膳食服务人员”等等），其工作和生活条件均应符合公约规定的“海员”的最低要求。若一国法律已包括“船员”或“水手”（《2006年海事劳工公约》避免使用该词，因为会排除女性海员）的定义，而未包括在船舶上受雇或从业或工作的所有人员，则应修正国家对船员或海员的定义。公约第II条第1款指出，“主管当局”一词可指完全或部分负责执行公约的一个或多个政府部门或机构。应注意第II条对“在有疑问时”和第II条第6款规定的一些船舶的适用范围允许有一些国家决策的灵活度。在此情况下，缔约国主管当局在决策时，应根据公约第II条规定的三方协商程序考虑纳入一些具体的授权，或在认为必要时，国家可通过“实质等效”实施的原则，更有利于保证公约的实施。

二、航运公司履约原则

公约聚焦于航运界最基本和最活跃的因素——海员，通过多项措施来保证海员职业的“体面”，其核心目的是保障全球航运业持续和健康的发展，这是与我

国目前所倡导的“以人为本”、强化“民生”和“和谐劳动关系”的管理理念相一致的。广大航运公司应将对海员的认知和定位及时调整到与公约和国家政策相一致的方向上来，视海员为“资本”而非“成本”，视公约为“积极发展因素”而非“单纯成本增加”，视履约为“履行国家和社会的责任”而非“公司申办证书的需要”，变“被动履约”为“积极履约”，变“最低标准履约”为“保质保量履约”。

在船舶的操作层面上，航运公司履约工作要做到“高度关注、围绕中心、落实要求、持续符合”的基本原则，分步分头，全面有效地推进和实施公约：

1. “高度关注”是指关注与航运公司履约相关的船旗国、港口国和劳工提供国的相关规定；

2. “围绕中心”是指履约工作必须围绕取得《海事劳工符合证明》，根据《海事劳工符合声明》第I部分编制《海事劳工符合声明》第II部分的公约要求这一中心来布置和开展；

3. “落实要求”是指逐项逐条地研究和对比，确保落实公约的各项强制性要求，并结合公司实际情况落实可有效提升公司管理水平的非强制性要求；

4. “持续符合”是指采取有效措施，保证所属船舶持续符合国家的履约要求。

（一）公约对航运公司的要求

公约对船旗国、港口国及航运公司（船东）均提出了要求，其中对航运公司的要求有如下18个要素：

1. 海员的最低年龄（规则1.1）
2. 海员的健康证书（规则1.2）
3. 海员的资格（规则1.3）
4. 海员的聘用（规则1.4）
5. 海员的上船协议（规则2.1）
6. 海员的工资支付（规则2.2）
7. 海员的工作和休息时间（规则2.3）
8. 海员的休假（规则2.4）
9. 海员的遣返（规则2.5）
10. 船舶灭失或沉没时对海员的赔偿（规则2.6）
11. 船舶的配员（规则2.7）
12. 起居舱室和船上娱乐设施（规则3.1）
13. 船上食品和膳食服务（规则3.2）
14. 船上和岸上医疗（规则4.1）
15. 船东责任（规则4.2）

16. 海员的职业健康安全和事故预防（规则4.3）

17. 海员的社会保障（规则4.5）

18. 船上投诉程序（规则5.1.5）

航运公司在制定相关制度时必须充分考虑到上述内容，特别注重加强对船长和海员的培训工作，保证所属船舶持续符合国家履约要求，努力避免不必要的港口国扩大检查或滞留。

（二）制定符合公约要求的体系文件

航运公司应按照公约要求，根据公司实际，将公约的18项要素的责任明确到相关部门和岗位，编制适合公司实际的体系文件，与现有公司的管理体系做到有效衔接，确保在不增加公司管理层级和架构的基础上全面运行。

（三）编制《海事劳工符合声明II》和申办《海事劳工符合证明》

1. 编制《海事劳工符合声明II》。《海事劳工符合声明》是附在《海事劳工符合证明》之后的重要文件，也是申办《海事劳工符合证明》前必须完成的材料。公约规定《海事劳工符合声明》第Ⅰ部分应由主管机关编制，第Ⅱ部分由船东编制，主要内容是陈述船旗国和船东为了保证海员在船的体面工作而针对公约规定在14个方面所采取的各项措施。第Ⅱ部分重点内容是船东所采取的确保在两次检验之间持续符合船旗国要求的措施和为确保不断改进而实施的有效措施，这些措施应包括符合声明Ⅰ所提及的各项要求。

2.申办《海事劳工符合证明》。船东履约工作的最终表现取得主管机关签发的《海事劳工符合证明》。作为《海事劳工符合证明》的附件，《海事劳工符合声明》是船舶通过其船旗国检查，满足公约关于海员工作和生活条件要求的书面证据，因此证书申办时必须检查l4个方面的内容，这些内容已列明于公约附录A5-I，证书申办检查实际上是对船东全面履约工作效果的核查，l4个方面的内容体现了公约的核心要求。公约同时要求，一份当前有效的英文版的《海事劳工符合证明》和《海事劳工符合声明》应随船携带，并将其公布在海员能够到达的显著位置供海员查看。

（四）制定应对港口国检查的有关制度

引入港口国监督机制是本公约的特点之一，也是保证所有船舶持续符合公约要求的有效措施。港口国对本公约内容符合性的检查源于国际海事组织的区域性港口国备忘录组织，“低标准”船可能会因此被扩大检查乃至滞留，必将直接给船东带来经济和声誉损失。公约的出台对保护全球海员根本权益和促进国际海运业的持续健康发展将产生积极而深远的影响。作为履约主体之一的船东，应主动研究公约内容、提前部署履约安排作为公司的重点工作，将履约的过程转变为“夯实管理基础、稳定海员队伍、提高海员素质、提升管理水平”的过程，从而抓住公约生效的契机，积极履行社会责任，有效提高中国航运业在国际航运市场的竞争力。

三、本指南有关说明

（一）对公约的理解与公司的履约要求

本指南第二章至十九章，各章根据公约对航运公司的18项要素要求，提出航运公司履约措施，第二十章针对港口国监督检查提出了履约的应对措施，第二十一章是工作组结合发证所需的14个要素参照国外的履约实践和国内对标船检查的经验提供的示例参考。其中“公约的理解”部分，就公约对船旗国、港口国及航运公司（船东）的要求进行了论述，对公约制定的目的、需要解决的主要问题、在公约理解上应遵循的规定进行了说明；“国内相关法律法规”针对公约要求，对我国现行法律、法规的相关规定进行了节选录入，方便公司参考；“航运公司履约要点”对公约针对公司的履约要求进行了说明；“航运公司履约措施”针对公司履约的基本要素提出了编写公司程序和操作性文件的指导原则，明确船岸工作流程；“船上措施”提出了船上满足公约要求的具体措施；“工作记录”则参考国际通行的做法和航运公司的实践给出了部分工作记录参考文本，供航运公司使用；“船上配备文书”是在梳理公约要求的基础上给出配备文书的基本要求。

（二）公约对船旗国检查和港口国监督的理解

本指南对港口国监督检查工作和公约对海员投诉的岸上处理程序有关情况进行了说明。

本指南同时参考了国际劳工组织编制的船旗国监督检查指南和港口国监督检查指南。

本指南所称的海员是指在公约所适用的海船船舶上服务的船员。

本指南考虑到国内法规对证书签发的许可限定，统一使用“证明”一词来替代其他公约译本中出现的“证书”，即本指南中所指的《海事劳工符合证明》即是其他公约译本中的《海事劳工符合证书》。

本指南的脚注列出了公约的具体条款出处，方便读者比照使用。

第二章　海员的最低年龄

一、公约的理解

（一）公约制定目的

确保在船上的人员符合最低年龄要求。

（二）公约规定

规则1.1，标准A1.1，导则B1.1。

1. 禁止任何16周岁以下的人员受雇、受聘或到船上工作。[1]

2. 禁止雇用或聘用未满18周岁的海员从事可能损害其健康或安全的工作。[2]

3. 可能损害未满18周岁海员健康或安全的活动或工作，除公约中规定的以外，可由主管当局根据相关国际标准与有关船东和海员组织协商后确定。[3]

4. 禁止未满18周岁的海员在夜间工作。“夜间”应根据国家法律或实践来定义，它应包括从不晚于午夜开始至不早于早晨5点钟结束的一段至少9个小时的时段。[4]

5. 在下列情况下主管当局可以对严格遵守关于夜间工作的限制做出例外：[5]

（1）根据已经确定的项目和日程安排，有关海员的有效培训将被扰乱；或

（2）职责的具体性质或认可的培训项目要求所涉及的海员例外履行夜间职责，且主管当局在与有关船东和海员组织协商后确定该工作不会对他们的健康或福利产生有害影响。

6. 不得雇用或聘用未满18周岁的海员担任船上厨师工作。[6]

二、国内相关法律法规

1.《中华人民共和国劳动法》第15条规定：“禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人。”

[1]规则1.1，标准A1.1第1款
[2]标准A1.1第4款
[3]标准A1.1第4款
[4]标准A1.1第2款
[5]标准A1.1第3款
[6]标准A3.2第8款

2.《中华人民共和国未成年人保护法》第38条规定："任何组织或者个人不得招用未满16周岁的未成年人，国家另有规定的除外。"

3.《禁止使用童工的规定》第2条规定："国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户（以下统称用人单位）均不得招用不满16周岁的未成年人（招用不满16周岁的未成年人，以下统称使用童工）。禁止任何单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业。禁止不满16周岁的未成年人开业从事个体经营活动。"

4.《中华人民共和国船员条例》第5条规定："申请船员注册，应当具备下列条件：年满18周岁（在船实习、见习人员年满16周岁）但不超过60周岁。"

5.《中华人民共和国船员注册管理办法》第5条规定："申请船员注册，应当具备下列条件：年满18周岁（在船实习、见习人员年满16周岁）但不超过60周岁。"

三、航运公司履约要点

公司在本章的履约中应重点关注对未成年海员的聘用，不得违反国家的规定招用未满16周岁的未成年人，对于已满16周岁未满18周岁的未成年海员仅限于安排在船上见习和实习，并对其夜间工作制定相关的制度以保障海员的健康。还应关注公约中明确阐述了对未成年海员的保护的一些规定，如：健康证书、遣返、休假、工作及休息时间、健康保护和安全及事故预防的规定。本章的履约要点如下：

1. 明确按照国家规定严禁招用未满16周岁的未成年人上船工作；

2. 明确船上可能损害16至18周岁的未成年海员健康或安全的工作类型，并采取措施确保16至18周岁的未成年海员严禁从事危险工作；

3. 明确按照国家规定，禁止未满18周岁的海员在夜间工作；

4. 明确对于16至18周岁的未成年海员的见习和实习的项目和日程；

5. 明确船上厨师的最低年龄应达到18周岁，且厨师的标准按照本指南第十章的要求。

四、航运公司履约措施

公司应完善、建立相关程序和须知文件，在人员聘用调配、海员培训、风险评估及船上关键性操作等工作环节中，明确以下相关事项：

（一）聘用海员的最低年龄

1. 明确对新聘海员最低年龄核查的规定，所聘用海员年龄必须大于16 周岁。

2. 建立新聘海员档案，将新聘用海员个人基本信息（包括海员出生年月日）等登记归档，并对未满18周岁海员进行标识。

需要全本请访问 www.ertongbook.com