

Circular From GARD

Date: 23 May 2019

## 每个人在工作中都应得到尊严与尊重

船舶的安全与高效营运需要船上船员们协同合作。其中工作做得最好的正是那些成员感觉受到重视、成员们彼此以尊严和尊重相待的团队。

2019年1月8日,《2006年海事劳工公约》(MLC)修正案生效,旨在更好地保护船员免受船上骚扰和欺凌。修正案修正了《公约》守则中关于实施规则4.3 ‘*健康和安全保护及事故预防*’的规定,并要求各国政府在就悬挂其船旗的船舶的船上职业安全健康管理制定法律、法规和指引时应将骚扰和欺凌涵盖在内。具体而言,修正案修正了导则B4.3.1第1段的内容,援引国际商船协会(ICS)与国际运输工人联合会(ITF)共同出版的《*关于消除船上骚扰和欺凌指南*》的最新版本。

ICS-ITF指南旨在协助船舶经营人和船员认识骚扰和欺凌行为并解决问题。除提供公司报告、投诉和申诉程序政策方面的建议外,指南还规定了船员及其雇员妥当使用这些程序和觉察海上工作场所中可能发生的任何骚扰或欺凌事件的责任。网络欺凌也包括在内。

[点击此处](#)下载ICS-ITF指南。

### 海上工作场所

对于所有工作场所而言,避免同事之间发生冒犯性的或伤人的行为都是很重要的,只是在海上工作场所尤为如此。航海职业的许多独特特征使其有别于其他职业,包括对身体工作条件要求很高、工作任务具有潜在危险、工作时长长、高压力和高劳累度。航海职业亦被描述成“孤独的生活”。不仅是长时间远离家人和朋友,很多船员在船上过的是孤立的生活。船员们可能有着迥然不同的文化和民族背景,而且船上的组织结构和相关社会结构通常等级森严。随着船上自动化程度提高,船员数量减少,这意味着船上只要出现一个“不好对付的角色”,就可以轻易地让气氛变糟。

据我们所知,近来并无关于海上工作场所中虐待程度的统计数据。[国际船员工会](#)在2010年开展了一项会员调查,结果表明英国和荷兰船员在工作场所中受到欺凌、歧视或骚扰的几率可能是其同胞在其他工作场所的两倍。在报称曾在海上工作场所遭到虐待的受访对象中,有79%的人表示这一经历影响了他们工作或履行职责时的精神状态。令人震惊的是,调查结果同时显示,遭受过欺凌、歧视或骚扰的人中只有不到一半觉得可以进行投诉。

## Gard的经验

在Gard我们每天都会有船员健康问题要处理。船员受伤或生病，就可能会引起索赔。事实上，“人损索赔”是最常见的一种海事索赔。分析我们处理的索赔案数据，可以很容易看出，“背痛和腹痛”是遣返船员的首要原因。但这些数据并不能深入反映船上的实际工作环境和安全文化及其对各公司船员伤病索赔统计数据的影响。有些诊断为“背痛”、“腹痛”和“胸痛”的情况是否有可能是因工作时受到欺凌导致出现心理健康问题而造成或加剧的生理性疼痛？“断指”是否有可能被记录为“滑倒、绊倒和跌倒事故”，以掩盖船员同事施加的身体虐待？

我们无法用索赔数据来量化船上骚扰和欺凌事件的程度和后果。但是，尽管船上骚扰和欺凌事件幸而属于例外而非常规情况，但我们清楚知道，确实有船员经历了痛苦的经历，这方面还有改进的空间。

## 识别骚扰和欺凌行为

骚扰和欺凌是指任何使他人感到害怕或受到侮辱、屈辱或冒犯的令人讨厌的行为。多数人会将骚扰和欺凌这两个词语互换使用，ICS-ITF指南则将欺凌定义为骚扰的一种形式。

“骚扰是一种以触犯某人的尊严和营造一种恐吓、敌对、侮辱、羞辱或冒犯的氛围为目的或产生了此等影响的歧视形式。

欺凌是骚扰的一种形式，包括敌对或报复行为，使被针对者感到受到威胁或害怕。”

值得注意的是，骚扰和欺凌：

- 出现的形式可能多种多样，从使用攻击性语言、粗鄙的手势、散布恶意谣言、做出不受欢迎的性挑逗，一直到造成重伤的各种人身攻击都属于骚扰和欺凌的范围；
- 不局限于当面发生。电子通讯手段的日益普及导致产生了另一种骚扰、羞辱、威胁或恐吓他人或给他人难堪的潜在强力手段。这就是众所周知的“网络欺凌”。社交网络上暗示性的和不恰当的评论、图形、或以威胁为目的的、侮辱性的电子邮件、帖子以及手机短信均属于网络欺凌的形式；
- 可能发生在两个人之间，也可能发生在群体之间。高级船员可能会欺凌下级船员，但类似问题也可能发生在相同级别的船员之间；
- 可能发生在明面上，也可能暗中进行。所谓“个性冲突”或所谓“过度敏感”、“听不懂笑话”或“态度有问题”有时候也会成为人们之间发生涉及‘隐性’欺凌的行为或情形的借口；和

- 可能在不经意间发生，而非出于蓄意的恶意动机。在一些情况下，那些作出骚扰和欺凌行为的人可能并没有意识到其行为对他人的影响。但这不能成为开脱的理由，依然可能构成骚扰和欺凌。

对于骚扰和欺凌的极端事例，大多数人都会持相同意见，但有时候造成最多问题的反而是处于‘灰色’地带的行为。对于船舶经营人而言，列举出其组织内部不可接受的行为是一种良好的做法，ICS-ITF指南亦列出了许多相关事例。不过，实际上，如果船员投诉称遭到骚扰或欺凌，就必须对其投诉作出相应处理，无论其投诉是否符合标准定义。

## 营造良好的工作环境

骚扰和欺凌不仅在道德层面上是不可接受的，这种行为，如果听之任之，还会给造成船东严重问题。船舶的安全与高效营运需要船上船员们协同合作。其中工作做得最好的正是那些成员感觉受到重视、成员们彼此以尊严和尊重相待的团队。

我们鼓励会员和客户营造一个良好的工作环境，使船员可以在无骚扰和欺凌的环境下工作。船东和船舶经营人第一步要做的就是查阅经修正的《2006年海事劳工公约》和[ICS-ITF指南](#)，进而：

- 确保其已就消除骚扰和欺凌制定了明确的书面政策声明；
- 确定船员行为期望标准，并确保高级船员和机务总监具备以身作则的必要技能；
- 维持公平的程序，以及时解决船员的投诉；并
- 定期举办沟通、培训和意识讲座。只有实施积极措施将书面政策付诸实践时，书面政策才能消除工作场所中的骚扰和欺凌。

人人均有责任树立正面榜样，其行为不得冒犯、羞辱他人或使他人难堪，无论有意还是无心。因此，以下针对船员的要求同样重要：

## 船员应

- 熟知并遵守公司规程；
- 知道在遇到工作上的问题时可以向谁救助；
- 遵守适当的行为规范；并
- 在自身遭遇或发现他人遭遇骚扰和欺凌时进行汇报。

由于骚扰和欺凌的受害者可能觉得无法说出自己的遭遇，我们鼓励船员们在看到同事被骚扰或欺凌时不要置身事外，并在必要时予以支持。即便是轻微的冒犯行为，也必须马上解决，以免将来这类行为再次发生或愈演愈烈。

## 更多信息来源

以下信息也可能可以给予会员和客户一定的帮助，为会员和客户提供相应的指引：

- 欧洲共同体船东协会（ECSC）和欧洲运输工人联盟（ETU）：[《消除工作场所中的骚扰和欺凌——给航运公司的指南》](#)，包括相关支持材料（[视频](#)和[工作手册](#)）。
- 国际船员工会：[《保护和尊重——认识 and 解决海上工作场所中欺凌和骚扰的指南》](#)。
- 中英船舶管理有限公司（AESM）：[《性别多元化手册》](#)
- 美国船舶作业合作计划（SOCP）：[《防止性骚扰和性侵犯最佳实践指南》](#)

更多关于船员享有良好工作条件的权利的信息，可访问Gard网站（[《2006年海事劳工公约》文章](#)）获得。

信息来源：Gard P&I Club