

劳动法法典化下 船员劳动权益保障的法治进路

曹艳春 高天璐

[摘要] 现有船员劳动权益保障法律体系呈碎片化建制,在内容上仍以行政管理性规定为主,难以发挥妥善保护船员权益的理想效果。船员劳动具有用工关系的涉外性与多主体性、劳动形态的特殊性和劳动风险的复杂性特征,需要明确船员的法律地位、完善其基本劳动基准和社会保险权益。部分船员与海员外派机构、境外船东建立了准双重劳动关系,为二者的义务和责任承担提供法理依据,确保不同船员群体之间以及船员与陆地劳动者之间获得公平的权益保护。但是,船员权益保护应以平衡船员与相关主体生存、发展权益为基础,合理划分利益主体的责任。借鉴日、法两国的立法实践,我国船员劳动权益保障的法治进路可确定为以劳动法典为主导的多维度立法。即在劳动法典中明确船员的法律地位,通过专门立法“船员法”回应船员保护劳动权利的需求,对劳动安全卫生、休息休假和船员工资等劳动基准加以完善,发挥低位阶立法和地方试点的作用,探索船员参加社会保险的规则。

[关键词] 劳动法法典化;船员劳动权益;准双重劳动关系

一、提出问题

作为航运业发展的基础性劳动力资源,中国船员的数量逐年攀升,至今已经超过200万人^①,我国也因此成为世界排名第二的船员劳动力供应国。基于船员为全球航运业发展做出的重要贡献,国际劳工组织通过了《2006年海事劳工公约》,旨在为成员国提供船员权益保护的基本框架和方向指引。我国是国际劳工组织的创始成员国,通过国内立法落实公约要求、完善船员权益保护规范,不仅是对国际劳工标准的责任履行,也是保护船员个体的劳动权益、维护我国船员供应链稳定性与可持续性的重要举措。然而,现有法律制度在回应船员群体的特殊需求方面存在明显不足。我国首部劳动基本法诞生于市场经济建设和国有企业改制改革的关键时期,所关注的“劳动者”主要是当时正处在改革攻坚阶段的国有企业职工,主要目的是保障下岗国企职工的劳动权利,缓解社会矛盾^②。在后续的立法进程中,以其为中心的配套立法延续了这一立法原型。覆盖范围多聚焦于“一般的”“共同的”普通劳动者,忽略了“具体的”“有差异”的职业群体,部分具有特殊属性的劳动者处

[基金项目] 国家社会科学基金一般项目“海洋强国背景下船员劳动权益保护问题实证研究”(项目编号:18BFX196)。

[作者简介] 曹艳春,上海海事大学法学院教授、博士生导师;高天璐(通讯作者),上海海事大学法学院博士生,邮箱:18209239231@163.com。

^① 中国海事局官网:《2024年中国船员发展报告》, <https://www.msa.gov.cn/public/documents/document/mdk0/otq3/~edisp/20250625094947091.pdf>, 2026. 01. 05。

^② 参见周长征:《劳动法中的人——兼论“劳动者”原型的对劳动立法实施的影响》,《现代法学》,2012年第1期。

于法律规范的视野之外^①。随着“海洋强国”在国家战略布局中的重要性日益显著,我国逐渐意识到建立、健全船员劳动法制的必要性,目前已经初步形成了由一般性劳动立法、海商海事立法和船员专门立法构成的船员劳动权益保障法律体系^②。但是,这一法律体系尚未完全覆盖我国船员职业群体,无法有效回应该群体的现实保障需求。在中央立法层面,2025年10月28日通过的《海商法》已经尽可能添加了保护船员权益的法律条文^③,却难以直接作为保护船员权益的依据;而《海上交通安全法》的立法目的主要为维护船舶航行安全和海上交通安全,关于船员劳动权益的规定较为片面且缺乏可操作性。在低位阶立法层面,《船员条例》《海员船上工作和生活条件管理办法》等专门立法涵盖了船员职业保障的内容,但仅对部分重点事项作出回应,且整体仍以行政管理性内容为主,主要规范船员注册、培训、任职等过程中相关主体的行为。关于船员劳动权利和社会保障的内容仅在《船员条例》“船员职业保障”章中体现,亟待完善船员劳动权益保护法律体系,为其提供较为全面的保护。囿于时代背景和立法技术,在《劳动法》《劳动合同法》和其他中央立法中直接增加船员权益保障的内容具有较大难度,而编纂劳动法典须建立体系化、系统化的劳动法制,为完善船员劳动权益保障法律体系提供了契机。

在这一前提下,本文重点讨论以下问题:一是船员劳动群体的共性特征对其权益保障产生的影响;二是将船员纳入我国劳动法律的理论基础;三是在劳动法法典化背景下,应当如何设计船员劳动权益保障的法治进路,使其符合我国劳动立法的现实情况;四是在明确立法方向的基础上,又应如何围绕船员的特征系统回应其法律保障需求。

二、船员的职业特征与保障需求

探究对特殊劳动群体的权益保护,应当在厘清职业特征的基础上,明确其权益保障需求,这对于采取相应的保护措施具有重要意义。目前,我国船员的职业特征主要表现为用工关系的涉外性与多主体性、劳动形态的非常规性和劳动风险的复杂性。要对船员施行较为全面的保护,便需要明确其法律地位,根据职业特性保护其基本的劳动权利,健全其参加社会保险的制度规则。

(一)用工关系的涉外性和多主体性:明确法律地位的需求

在我国船员对外劳务派遣过程中,政府以行政立法的形式对派遣方式、内容作出强制性规定,要求境外船东、委托获得授权的专门机构招收中国船员^④,以便集中管理并降低职业风险。随着船员对外劳务派遣业务的市场化发展,我国船员用工方式涉及的责任主体较多并带有涉外性因素。这不仅给判断、确认船员与派遣机构或用工单位的法律关系属性带来困难,也决定了船员劳动权益保障无法简单依赖于民事主体的合同约定或司法个案裁判,而需通过国家立法予以事前确认。

2011年,交通运输部颁布的《海员外派管理规定》要求,海员外派机构应确保外派海员与本机构、境外船东、我国的航运公司或者其他相关行业单位签订劳动合同,目的在于促进船员与上述任一单位建立劳动关系,将其纳入我国劳动法律的保护范围。但是,境外船东并非在中国境内注册的

^①参见叶小兰:《论我国劳动者分层保护的疏失与完善》,《江苏社会科学》,2020年第6期。

^②参见曹艳春,马钱丽:《我国船员劳动权益保障立法路径选择》,《社会保障研究》,2022年第1期。

^③参见《海商法》第36条第1款:“船员用人单位应当依照有关法律、行政法规和中华人民共和国缔结或者参加的有关船员劳动与社会保障国际条约的规定,与船员订立劳动合同。”

^④20世纪80年代末,为了增加企业效益,扩大社会就业并保障船员提高收入,国务院批准了交通运输部《关于我远洋船员受雇到外国船上工作的请示》,要求由国有企业派遣船员至境外船舶处工作。随着我国市场经济的发展,获得海员外派资质的企业逐渐增加。2011年,交通运输部出台的《海员外派管理规定》正式规定了我国船员对外劳务输出的形式,即外国企业、机构不得直接在中国境内招收外派海员,而是委托海员外派机构进行。

企业,无法成为我国《劳动法》意义上的“用人单位”,《海员外派管理规定》规定的“外派海员与境外船东签订劳动合同”在实践中难以落实到位,境外船东也常以此为由拒绝承担船员伤亡赔偿或工资支付责任,船员权益很难得到有效救济。我国立法者也意识到这一问题,2023年修订《海员外派管理规定》时,调整与外派海员签订劳动合同的主体,删除了“境外船东、我国航运公司或其他相关行业单位”的表述,并正式将海员外派机构确定为有义务与外派海员签订劳动合同的主体,同时通过规定签订合同的类型,为二者之间法律关系预留了解释空间,即“海员外派机构为海员提供外派服务,应当与外派海员签订书面服务合同或者劳动合同”^①。这一规定看似为海员外派机构与船员签订中介服务合同提供了依据,但根据《海员外派管理规定》的要求,海员外派机构有义务审查外派海员与境外船东签订的就业协议,并在海员被遣返时采取救助措施,已远超中介机构的角色范畴。在实践中,有的海员外派机构还会协调海员上船就业事宜、定期向海员发放劳动报酬、与其约定社会保险费用的缴纳等,所以海员外派机构与船员常就劳务关系性质产生争议^②。这一关系的认定,决定了船员在用工关系中究竟是处于平等地位的民事主体,还是需要倾斜保护的劳动者,直接影响了船员获得法律救济的效果。在司法实践中,我国法院通常根据案件实际情形判断双方的关系性质,在“青岛鹏腾国际船舶管理有限公司、劳某洸等劳动合同纠纷案”中,法院认为,海员外派机构与船员的协议内容存在支配关系、包含社会保险费用缴纳等内容,其与船员之间构成劳动关系,应当承担用人单位责任^③。但司法救济手段具有事后保护效果,在争议未发生或未诉诸法律途径的情况下,海员外派机构在事前主动承认与船员之间存在劳动关系的可能性较低,船员只有付出高昂的诉讼成本,才可能获得比较全面的劳动法保护,亟需从立法层面明确船员法律地位,厘清船员劳动权益保护的基础性争议。

(二)劳动形态的特殊性:完善基本劳动基准的需求

我国劳动法以一般劳动者为原型,规定了劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生保护、职业技能培训、社会保险及福利等劳动权利,用人单位负有积极保障劳动者合法权益实现的义务。而海上运输生产活动使船员的劳动形态具有特殊性,船员适用现行劳动权利的规定,难以获得具有针对性的权益保障,需要确立与其劳动形态相适应的特殊权利规则。

其一,工作环境的流动性、跨国性决定了船员劳动安全卫生权保护的需求。船员的工作地点固定在船舶上,航海运输活动的流动性使船舶位置随着航线跨越不同的海域、气候带和国家^④。工作地点的流动性和工作场所的半封闭性使船舶上发生的骚扰、欺凌事件更加容易产生且救济难度更高,远离陆地也使船员很难获得及时、完善的医疗救助。在突发公共卫生事件或其他意外事件时,

^①参见《海员外派管理规定(2023年修正)》第22条:“海员外派机构为海员提供外派服务,应当与外派海员签订书面服务合同或者劳动合同。书面服务合同应当包括海员外派机构对外派海员工作期间的管理和服务责任、外派海员在境外发生紧急情况时的安置责任、违约责任等内容。劳动合同按照国家劳动合同相关法规执行。外派海员与我国的航运公司或者其他相关行业单位签订劳动合同的,海员外派机构在外派该海员时,应当事先经过外派海员用人单位同意。”

^②广州海事法院发布的许某与铭某公司等工伤保险待遇纠纷案,是这一问题的典型案例,反映了我国海员外派的普遍情况:铭某公司与许某签订船员聘用劳务协议书,派遣许某至“东某和”轮工作并担任三副职务;同时,许某也作为船东的畅某公司签署了上船协议。许某在船上作业时因缆绳断裂受伤,回国后被认定为工伤,劳动能力障碍程度为十级。因三家公司均未为许某缴纳工伤保险费,许某向广州海事法院提起诉讼,请求判令铭某公司、东某公司和畅某公司就其工伤保险待遇、船东补偿金等承担连带赔偿责任。参见广州海事法院:《护航“海上新广东”|筑牢船员权益司法保护防线(二)》, <https://mp.weixin.qq.com/s/KhZOyRC2oxlLBd9l94e3Zw>, 2025. 09. 05.

^③参见青岛鹏腾国际船舶管理有限公司、劳鑫洸等劳动合同纠纷(2021)最高法民申1943号。

^④参见曹艳春:《海洋强国背景下船员劳动权益保护问题实证研究》,北京:法律出版社,2024年版,第52页。

船员甚至有可能被遗弃在海上或异国港口^①,因此需要对其享有生命权、健康权和遣返权予以详细规定。

其二,工作时间的非固定性与保护船员休息权的需求。对于劳动者来说,休息意味着劳动者占有可自由支配的休息时间,不仅包括劳动者对于休息时间的占有,还包括劳动者对休息时间是自由支配的^②。然而,船员的工作场所与生活场所集中在一艘船舶上,紧凑的劳动安排以及船舶靠港、海上恶劣天气和其他突发情况使船员在休息时段也处于待命状态^③,无法完全自由支配休息时间。工作时间与休息时间在事实上难以区分不仅剥夺了船员真正休息的可能,也使船员工作时间的范围比其他劳动者更广。例如,在“永进公司诉天安财险海上保险合同纠纷案”中,船长王某在驾驶室用餐后起身突然晕倒死亡。法院认为,船员职业具有从上船工作到下船换班期间持续在船的特殊性,即有别于陆上工种相对明确的上下班之分;工作区域和生活区域在空间上也高度重叠从强化船员劳动权益保障的角度出发,一般情况下,船员从上船到下船,期间均可被认定为处于工作场所和工作时间内^④。由此可见,相较于从事普通职业的劳动者,船员更容易因工作时间与休息时间界限模糊而产生持续的身心疲劳,对休息权有迫切的保障需求,有必要通过严格的工作时间限制与强制性休息安排确保船员获得保障。

其三,海上劳动的特性与保护船员工资权的需求。显著高于陆地劳动者的工资报酬是船员选择航海职业的主要原因,因此保障船员的工资权对于维持船员队伍的稳定性至关重要。然而,一方面,我国船员的劳动强度较高,虽然劳动法所规定的最低工资标准适用于船员,但显然无法匹配船员实际劳动强度。另一方面,船员在船舶上执行海上运输任务时,可能会因为靠港卸货、遭遇恶劣天气或其他特殊情况而延长工作时间,如果发生突发事件,船员还有可能因无法及时下船休息而面临更高的健康风险,因此理应获得延长工作时间的加班工资。但是,我国船员行业内普遍实行综合计算工时工作制,现有司法实践对综合工时制能否排除适用加班工资又颇具争议,主要有:不存在休息日加班工资^⑤,仅按照法律规定支付法定节假日的加班工资^⑥,支付超过总法定工作时间的工资^⑦,以及结合岗位性质、辅助工作内容等综合认定其加班费^⑧。如果用人单位或用工单位与船员约定实行合并工资,在没有法律明确规定的情况下,部分法院可能并不会支持船员要求支付加班工资和特殊情况下津贴的诉讼请求。因此,为适应海上劳动的特性,应当规定船员专属的基本工资,确保船员获得加班工资,切实保护其工资权。

(三)劳动风险的复杂性:参加社会保险的需求

作为海上劳动群体,船员的劳动风险来源多样,具有复杂性特征,不仅需要应对船舶生活条件艰苦、碰撞事故、极端天气频发和危险航行区域的高风险状况,也会面临疾病、失业、年老和生育带

^①据统计,仅在2024年,便有3133名船员被遗弃,相较于2023年的1676人增加了一倍。See ITF. 2024 worst year on record for seafarer abandonment, says ITF, https://www.itfshipbesure.org/news/2024-worst-year-record-seafarer-abandonment-says-itf?utm_source=chatgpt.com, 2026. 02. 07.

^②艾琳,于轩:《异化劳动理论视阈下新就业形态中休息权的实现》,《江汉论坛》,2024年第11期。

^③劳动法学界将劳动过程不具有连贯性,劳动者在工作岗位或用人单位允许的待命地点等待用人单位发布工作任务指令的状态和时间称之为“待命状态”和“待命时间”。具体论述见赵红梅:《论我国工时制度的缺陷、价值功能及其完善》,《环球法律评论》,2020年第1期。

^④参见上海市高级人民法院:《上海法院涉船员权益保护海事审判典型案例》,<https://www.hshfy.sh.cn/css/2023/06/25/202306251538576265694.pdf>, 2026. 01. 01.

^⑤参见邵国峰与上海宝山永辉超市有限公司劳动合同纠纷(2022)沪0113民初22647号。

^⑥参见张某军、沁水县城环卫大队劳动合同纠纷(2022)晋0521民初145号。

^⑦参见陈芳、马鞍山苏宁易购销售有限公司劳动争议(2021)皖05民终478、479号。

^⑧参见江苏省盐城市法院2024年度劳动人事争议十大典型案例。

来的劳动能力下降风险。作为分担劳动风险、保障劳动者基本权利的重要制度安排,社会保险在疾病、工伤、生育、失业和老年等风险产生时可为劳动者提供基本的生活保障。然而,在关于船员权益保障的问卷调查中^①,有330名船员表示,“社会保险与保障”是其最想投诉的问题,占调查总数的65.22%。这说明社会保险问题已成为船员群体较为关切的问题之一,主要原因可以归纳为以下两个方面。其一,在我国,自由船员未与用人单位签订劳动合同,而是通过船员服务机构(包括海员外派机构和船员劳务中介机构)获得工作机会。当其通过劳务派遣在境外船东处工作时,在国内并无固定的用人单位。此时,船员服务机构往往会与自由船员约定自行参加社会保险并缴纳费用,或由船员服务机构为其办理保险登记手续,但将应缴纳的社会保险费从船员的劳动报酬中扣除,使自由船员对参加社会保险的满意度较低,这也是后续劳动争议的主要焦点之一。其二,我国社会保险尚未有效覆盖船员群体,且社会保险的缴费规则基于陆上职业的特点制定,未能充分体现船员劳动的特点和国际行业惯例^②。我国自有船员在船工作期限通常不超过8个月,下船后,他们进入休假期并可获得用人单位支付的假期工资(或称待派工资),即使未上船工作,也能够获得足以维持其基本生活的工资报酬,并由用人单位为其缴纳社会保险费用。但是,对于用人单位而言,若其依照法定缴费比例和船员的实际月平均工资缴纳社会保险费用,将显著增加用工成本,削弱市场竞争力。为压缩用工成本,在实践操作中,国内规模较大的航运企业普遍以固定数额作为社会保险的缴费基准^③,这一做法常引发船员不满。随着船员职业群体的发展壮大,要求纳入我国社会保险的呼声渐高。制定覆盖全面、适应性强的社会保险规范,保障其充分享有社会保险权益,已经成为船员抵御劳动风险的基本需求。

三、船员劳动权益保障的理论基础

在详细论述船员劳动权益保护的法治进路及具体构建前,应当对船员劳动权益保护的理论基础进行证成。首先,本文以用工关系确认为起点,检视“居间关系说”与“劳动关系说”在解释船员对外劳务派遣法律关系及责任配置方面的不足,提出应当以“准双重劳动关系”为基础明确船员用工中与船员建立劳动关系的主体,解决部分船员因法律地位模糊而无法被纳入我国劳动法律体系的问题。其次,论证对船员劳动权益保障具有合理性,明确将船员纳入我国劳动法律体系的原因。最后,船员劳动权益保护牵涉船员、用人单位、海员外派机构及境外船东等多方主体的切身利益,应在兼顾各方利益的基础上制定船员劳动权益保护规则。

(一)以准双重劳动关系为核心的保护理论

把船员纳入劳动法律体系的前提在于确认其用工关系的性质。当前,我国船员用工主要存在两种方式:一种是用人单位直接与船员签订劳动合同,船员在合同期限内为用人单位服务并获得劳动法的保护,即典型雇佣模式;另一种则是船员服务机构与船员签订固定期限合同,在合同约定

^①2022年8月,国家社会科学基金一般项目“海洋强国背景下船员权益保障实证研究”课题组通过网络向中国籍船员发放《关于船员权益保障具体情况》的调查问卷,涉及船员用工关系、工资报酬、社会保险、社会福利、女性船员等方面,最终回收有效问卷506份。其中,330名船员(占比65.22%)将“社会保险与保障”列为最想投诉的问题。

^②参见傅勤勇:《对船员社会保险管理工作的思考》,《中国远洋海运》,2019年第6期。

^③2022年9月27日,国家社会科学基金一般项目“海洋强国背景下船员劳动权益保护问题实证研究”课题组在上海海事大学举办的“高素质船员建设务虚会”中调研发现:在实践操作中,有的公司在厦门、深圳等社会保险费率较低的城市为船员缴纳社保费,由于实力较为雄厚,该公司设置的缴纳基准为每月7000元以上人民币。有的公司把业务总部设在上海,船员管理公司设在青岛,船员管理公司为1000余名船员在青岛缴纳社会保险费,缴费基准为5000元人民币,低于船员的实际收入。

期限内将船员派遣至境内或境外船东处工作,即非典型雇佣模式。在典型雇佣模式下,用人单位可以基于业务需求把船员外派至境内船东或境外船东处工作,此时,船员与用人单位之间的劳动关系依然存在,学界和司法实务届对这种雇佣模式下产生的法律关系基本不存在争议。在非典型雇佣模式下,对内劳务派遣的船员,法院一般根据《劳动合同法》有关劳务派遣的规定和案件事实确认相关主体之间的法律关系,司法争议较小;船员对外劳务派遣的,我国《海员外派管理规定》对相关主体的责任和义务进行了专门规定,虽未强制要求海员外派机构与船员缔结劳动关系,但又令其对船员进行一定程度的管理并承担部分用人单位责任,再加上实际用工单位具有涉外性,学界对船员与相关主体之间法律关系的属性认定产生了较大争议,主要有“居间关系说”和“劳动关系说”两种观点。

支持“居间关系说”的研究者普遍认为,海员外派机构提供的仅是船员配员与信息中介服务,主要负责为船员和境外船东提供信息,所以与船员之间仅成立居间合同关系。从维护船员服务机构经济利益和生存空间的角度出发,海员外派机构在船员对外派遣过程中并非典型用人单位的角色,如果要求海员外派管理机构承担用人单位责任,便会使其承担较重的社保缴纳负担和解除劳动合同的经济补偿金,不利于海员外派机构持续经营业务,也会影响我国海员外派事业的发展^①。然而,这一观点主张海员外派机构仅从事居间服务活动,弱化了其在船员外派过程中的作用和影响力,根据《海员外派管理规定》第22条第1款,我国海员外派机构并非仅为船员办理相关手续或提供就业信息,而是应当遵循“谁派出,谁负责”原则,与船员签订劳动合同或书面服务合同,承担全部或部分用人单位责任^②。例如,在与境外船东签订《船舶配员服务协议》时,海员外派机构应当就船员的工作与生活条件、工资福利待遇及支付方式、工作时间与休假、社会保险、遣返及伤病亡处理等事项进行协商并在协议中明确;相应地,其与船员签订的《书面服务合同》也应当涵盖对船员工作期间的管理与服务责任,并对船员进行就业培训和岗位技能培训。在船员外派过程中,海员外派机构还应当对外派船员工作期间有关人身安全、身体健康、工作技能及职业发展等方面进行跟踪管理,并与境外船东共同处置突发事件^③。为了确保海员外派机构能够妥善履行上述责任,我国对其实施严格管理,要求实缴注册资本不低于600万元,并配备熟悉海员外派业务的专职管理人员,以保障其有能力承担船员外派业务中的相应法律后果。而根据《最高人民法院关于审理涉船员纠纷案件若干问题的规定》第3条,海员外派机构在仅代理船员办理相关手续,或者仅为船员提供就业信息,且不属于劳务派遣情形下,法院才会支持其与船员仅成立居间或委托合同关系。所以,基于《海员外派机构管理规定》关于海员外派机构责任与义务的规定,“居间关系说”与立法者保障船员权益的价值取向不符。

持“劳动关系说”的研究者从避免船员服务机构和用工单位相互推诿责任的角度出发,认为应当坚持海员外派机构与船员成立唯一的劳动关系,进而将双方视为拟制主体,共同与境外船东成立劳务外派关系,境外船东“管理”外派船员的行为本质上是履行对海员外派机构的合同义务^④。然而,境外船东对船员进行劳动管理并提供劳动保护并非仅源于合同义务,“劳动关系说”片面强调船员与海员外派机构之间的劳动关系,虽然能更有效地保障船员获得权利救济,但也会使海员外派机构承担较重责任。实际上,船员与海员外派机构和境外船东之间,均在一定程度上存在人身从

^①See Li Min, China's overseas seafarer dispatching agencies: an analytical consideration of the legal issues in perspective, *Marine Policy*, Vol. 167, 2024, p. 10.

^②在海员外派机构与船员签订劳动合同的时候,这一关系的属性认定大多不存在争议,故此处不再讨论。

^③参见《海员外派管理规定》第22条至第34条。

^④参见魏凯琳:《我国船员外派法律关系的研究视角转换》,《江淮论坛》,2018年第4期。

属性和经济从属性,是船员与二者之间存在“准双重劳动关系”的体现^①。在劳务派遣过程中,派遣劳动者与劳务派遣单位建立的是法定劳动关系,这种劳动关系虽以劳动合同为载体,但劳动者并不在劳务派遣单位从事劳动,劳动关系的从属性用工要件其实是在实际用工单位中实现的^②。实际用工单位通过与船员签订就业协议、在生产活动中对船员进行管理和提供劳动保护等行为,承担了部分用人单位责任;同时,海员外派机构也会对船员进行管理。双方均应承担部分责任而与船员成立近似于劳动关系的“准劳动关系”,说明船员跨境用工中的责任配置应当突破用人单位承担责任的原始路径,由用人单位和用工单位共同承担法定责任。在立法层面,《海员外派管理规定》便规定,除海员外派机构对船员的管理外,外派海员与境外船舶船东也应当签订就业协议,协议内容须涵盖船舶配员服务协议涉及外派海员权益的所有条款,并明确境外船东在船员工作期间的管理服务责任、紧急安置责任及违约责任,从而使船员派出主体与接收主体分别与船员形成从属性关系,并共同承担保护义务。在司法实践层面,广州海事法院发布的最新案件也传达出这一内涵,即船员经由船员管理公司(即海员外派机构)派遣至国际船舶处工作,在船期间发生工伤的,若船员管理公司(即海员外派机构)和实际用工单位未为船员缴纳工伤保险,应由境内的船员管理公司(即海员外派机构)与实际用工单位承担赔偿责任工伤保险待遇的连带责任^③。尽管存在双重责任主体可能导致海员外派机构与实际用工单位相互推诿责任,增加船员权益救济难度,但可通过立法明确海员外派机构的法定兜底责任,以有效避免此类情况。

(二)在劳动法律体系下保护船员劳动权益的合理性

船员作为全球航运业发展的基础性劳动群体,其工作和生活状态不仅直接影响着航运安全,也关系到国际贸易的稳定运行,因此在国际层面早已被确认为应受特别保护的劳动者群体。2006年,国际劳工组织整合了原有的63项国际公约和建议书,出台了覆盖广泛、内容全面的《2006年海事劳工公约》,对船员的就业资格、培训、劳动条件、生活条件、工资权利、休息休假权利、医疗安全卫生保障、福利设施、权利救济作出详尽规定,对船东、船旗国、港口国的权利和相应责任加以明确。后续修正案更进一步强化了对船员休假、遣返权和海上医疗的支持,要求成员国为船员提供全面的保护。然而,在我国船员用工的非典型模式下,海员外派机构普遍通过签订居间合同或劳务合同的形式规避用人单位责任。船员以民事合同当事人的身份出现,看似处于平等的法律地位,实则掩盖了其在劳动过程中议价能力的不足和不公平待遇的现实,导致船员的工资权、休息权、社会保险权等基本权利难以获得有效保障。正如学者在评价另一特殊劳动者群体时所言:“若家政工不属于劳动法上的劳动者,将成为民事法律主体之合同一方,将不再含有‘工’的要素,那么,只剩下服务与报酬,缺乏职业培训,没有工资标准及其底线,没有工作时间及其他劳动基准,没有任何职业

^①参见胡正良等:《〈海商法〉修改基本理论与主要制度研究》,北京:法律出版社,2021年版,第127页。

^②郑文睿:《劳动关系建立的法定主义方式——以解释论为视角》,《江西社会科学》,2011年第2期。

^③案件内容如下:“2023年2月10日,东某公司与铭某公司签下船员派遣协议,决定由铭某公司派遣船员到疆某公司管理的“东疆和”轮上工作。同一天,铭某公司与船员许某签订了船员聘用劳务协议,安排其担任“东疆和”轮的三副职务。许某还与船东畅某公司签署了上船协议,准备开启新的航海旅程。然而,4月7日18时46分左右,许某在船上作业时因缆绳断裂受伤,经鉴定,劳动功能障碍等级为拾级。铭某公司、疆某公司和畅某公司均未为其缴纳工伤保险,故许某向广州海事法院提起诉讼,要求这三家公司连带赔偿工伤保险待遇532 271.32元及船东补偿金25 200元。”判决主要内容如下:“许某在国际航行的“东疆和”轮上受伤,其纠纷应适用《2006年海事劳工公约》。我国已批准该公约,许某选择国内劳动法及工伤保险制度救济符合规定。铭某公司作为许某的用人单位,未缴纳工伤保险,应支付待遇。疆某公司和畅某公司人格混同,应承担连带责任,共计532 271.32元。上船协议声明船东受《中国船员集体协议》约束,疆某公司和畅某公司应支付船东补偿金,共计25 200元。该补偿金对铭某公司不具有法定或合同上的约束力,铭某公司无需支付。”参见广州海事法院:《护航“海上新广东”筑牢船员权益司法保护防线》(二),<https://mp.weixin.qq.com/s/KhZOyRC2oxlLBd9I94e3Zw>,2026.01.02.

风险遮蔽(如社会保险覆盖)”^①。在劳动法律体系下为船员提供保护,既便于通过制度安排回应海员的对外劳务派遣这种特殊用工方式的需求,也能够为派遣机构和用工单位的承担义务和责任夯实法理基础。但是,考虑到船员职业的高度特殊性,仅依赖现有一般性劳动法律仍难以回应其特殊保障需求,因此,有必要在劳动法体系框架内建立针对船员的特别立法或专门规则,在现有劳动基准的基础上,细化船员在工资、休息、人身安全、社会保险及权利救济等方面的规则要求,从而回应其特殊保障需求,实现真正意义上的体面劳动。

(三) 船员生存与发展权益与相关主体的利益平衡

长期以来,船员劳动法律难以出台的重要原因之一,是相关立法建议和法律条款争议性较大^②,多方主体的利益难以协调。究其深层原因,则是“‘理念赤字’的重度存在导致人们在社会保障制度建设的最基本目标和原则上难以达成共识”^③。而法律制度是理性构建与利益平衡的产物,其核心价值在于所追求或所凝固的制度利益,深刻影响着制度的生存与发展^④。因此,若要实现保障我国船员劳动权益之目的,应当在立法过程中把海员外派机构、境外船东、用人单位的利益纳入考量范围,既要维护船员的生存与发展权益,也要兼顾其他主体的利益。

在“准双重劳动关系”下,被派遣劳动者仅需要履行一份劳动任务、获得一份社会保险,分别受用人单位和用工单位的管理。二者虽同时承担劳动法上的义务,只不过根据不同情况进行分工,对劳动者的基本权利分别给予保障^⑤。海员外派机构作为连接船员和境外船东的中间主体,在收集信息和处理纠纷方面的能力明显强于个体船员,司法实践趋势亦表明其事实上承担了部分用人单位的责任。然而,其利润主要源于提供船舶配员服务,若要求其承担完整的用人单位责任,则明显不符合权利与义务相一致的原则,故应对其承担的“有限责任”予以明确。而境外船东作为船员劳动过程中的实际用工单位,直接从船员劳动中获取船舶营运的收益,理应成为船员劳动权益保护的首要责任主体,负责支付劳动报酬、缴纳社会保险费用、安排休息时间并提供劳动安全卫生保护。但是,若境外船东未妥善履行义务而给船员造成损失的,依据“谁派出,谁负责”的基本原则,应当由外派机构承担最终兜底责任,从而促使其严格审查境外船东的资质,降低船员权益受损的风险。

雇佣自有船员的用人单位具备劳动法上用人单位的完整要件,应当承担完整的用人单位责任。但是,如果用人单位的用工成本过高,不仅会压缩自身的生存空间,也会促使其“用脚投票”,转而雇佣东南亚船员或印度船员以减轻用工压力。这反而会使我国船员丧失就业机会,难以获得稳定的收入来源,最终可能出现用人单位与船员利益“双输”的情况。因此,为了维护用人单位的发展利益,可在劳动合同解除、社会保险费缴纳方面有所不同。考虑到船舶配员对航行安全的影响,船员的劳动合同解除权应受到一定限制,包括特别规定船员解除劳动合同的法定条件,根据船舶行使情况适当延长船员解除劳动合同的预告期^⑥。而在社会保险缴纳责任方面,则可以借鉴德国由政

① 郑尚元:《家政工职业化与城市居家养老社会化——兼论劳动者人格塑造与社会保险覆盖》,《财经法学》,2021年第1期。

② 在我国《海商法》的修订过程中,“是否应当增加船员劳动权益保障的内容”引发争论最多,相关条文在多次发布的征求意见稿中反复增删,最终提交至全国人大审议的稿件未能增加有关船员权益保护的内容。但在修订草案发布后,经过多方提议,2025年8月最新公布的《海商法》(修订草案二次审议稿)新增了一款要求用人单位与船员签订劳动合同的条文,2025年10月28日公布的《海商法》保留了该条文。

③ 刘丽伟,张进:《数字时代社会保障价值理念重塑与制度变革策略》,《学术交流》,2025年第4期。

④ 参见梁上上:《制度利益衡量的逻辑》,《中国法学》,2012年第4期。

⑤ 参见曹艳春:《劳动派遣关系中的雇主替代责任研究》,《法律科学》,2006年第3期。

⑥ 参见曹艳春,马钱丽:《船员劳动合同解除权行使条件问题研究》,《判解研究》,2022年第3期。

府和劳资双方相对均衡地平摊责任的做法^①,构建船员社会保险参缴机制减轻用人单位的用工负担,以实现缴费费用的合理分摊。

四、劳动法法典化下船员劳动权益保障的法治进路

作为成文法渊源的国家,我国在处理问题时更青睐立法推动主义,即通过立法解决相关问题。面对现行立法体系与法律保障失衡的问题,劳动法的法典化不仅是我国完善劳动法制的过程,也是回应船员劳动权益保障需求的重要契机。那么,在劳动法法典化的进程中,何种道路最为适宜?本文选取日本和法国作为研究对象,原因在于:二者是大陆法系国家建立特殊劳动者法律保障体系的典型代表,其成熟经验对我国具有较强的可借鉴性;二者分别代表了两种典型路径,前者未编纂劳动法典,通过多维度立法较快回应社会发展产生的劳动问题,后者编纂了劳动法典,通过集中统一的规则降低法律适用成本,均为我国船员劳动权益保障的法治进路提供了有益参照。

(一)日本采取基本法、单行法、内阁法案相结合模式

在亚洲诸国中,日本的劳动法律体系相对成熟,其劳动立法被称为“领域型概括式立法”,即将劳动法的各个领域单独立法,优点是每部法律内部都能形成统一且完备的体系,各自都可以被视为一部“小法典”^②。作为领域型概括式立法的典型例证,日本基本法包括《劳动基准法》《劳动组合法》等,各领域的单行法是基本法基础上制定的。前者规定日本宪法框架下劳动基本权的核心规则^③,后者如《最低工资法》《男女雇佣机会均等法》在基本法的基础上对具体内容进行细化和补充,既保持了对基本法的承继和遵循,又在单行法中规定了具备可操作性的特殊规则。值得注意的是,为了针对性保护部分职业群体的特殊权益,日本专门为船员、港口工人、建筑工人、家政工人、护理人员等单独立法,出台了包括《日本海员法》《海员就业促进法》《港口劳动法》《家内劳动法》《改善建筑工人就业法》《促进建筑工人安全与健康的法》《育儿或家庭照料劳动者福利法》《改善护理人员就业管理法》在内的特殊劳动者单行法。为了确保法律条文具备可操作性,日本政府还通过相关政令、省令(即内阁制度的行政法规)对单行法加以实施和补充,例如,《〈海员保险法〉施行条例》《〈海员就业保障法〉施行条例》等。在这种立法模式下,基本法、单行法、内阁法案共同构成了规制某一特殊劳动领域的微型劳动法律体系,立法覆盖范围广泛,能够对相关劳动领域做出全面、细致的规定,例如,关于海员的立法涵盖《日本海员法》《海员保险法》《海员职业保障法》《促进海员事故预防活动法》《关于促进海员就业的特别措施法》等,对海员的各项劳动权益均作出了相应的制度安排。总体而言,这一立法模式不依赖于统一的法典,却依然实现了制度完备与法律适用的稳定性,但也面临制度碎片化、规则协调难等问题,整合工作并未在实质上完成,因此仍然称不上是实现了真正的法律体系化^④。

(二)法国采取劳动法典与行业法典结合的模式

《法国劳动法典》是汇编式法典,通过分卷分编的体系规定特殊行业和特殊劳动类型的规则,但由于内容过于庞杂,体系性不强,很难对变化的社会需求进行回应性修订,于是在修法时将特殊规则移至行业法典中,同时仍在《法国劳动法典》中保留了关于特殊劳动者的专编。第七卷“关于特

^①参见郑功成:《中国养老金:制度变革、问题清单与高质量发展》,《社会保障评论》,2020年第1期。

^②姜宇:《论我国劳动法法典化的基本价值取向与模式选择》,《中外法商评论》,上海:上海财经大学出版社,2023年版,第128页。

^③田思路,贾秀芬:《日本劳动法研究》,北京:中国社会科学出版社,2013年版,第9页。

^④姜宇:《论我国劳动法法典化的基本价值取向与模式选择》,《中外法商评论》,第128页。

定职业和活动的规定”对特殊职业和活动规定详实^①,在2008年修改前共分为九编^②,编内各章根据特殊职业群体的特征制定了相应的法律规范,包括能源、加工、公共建筑、交通运输、家政等各个行业。由于法典多年来纳入大量来自不同行业、形成于不同时期的集体合同,这些出自劳资谈判的集体合同与立法者创设的规范无法保持一致,即便是各类集体合同之间也无法保持一致,结果就是《法国劳动法典》不仅迅速膨胀,而且陷入体系性混乱^③。为了弥补系统性不足,法国于2008年出台了新修订的《法国劳动法典》。根据官方解释,新《法国劳动法典》的主要亮点之一是对法典内容的置换和补充,过时的条文得以废除,调整特殊劳动者劳动关系的某些条款被“外包”给现有的专门法典^④。通过一系列调整和重组,与船员有关的内容被迁移至《运输法典》第五卷“海上运输和航行”中的“船员”章节,前半部分是关于船员劳动行政管理的规定,后半部分则是关于船员劳动保护、社会保障的规定,共同构成了比较完整的船员劳动权益保障法律体系。

(三)域外立法的经验启示:构建劳动法典主导的船员劳动权益保障法治进路

日、法两国的立法模式分别展现出“灵活性”与“体系性”的优势,前者通过多维度立法提升基本法与单行法的可操作性与开放性;后者通过汇编型法典实现船员劳动权益保障法律体系的统一,避免劳动法碎片化、条文冲突等问题,为船员劳动法律体系构建奠定了基础。相较之下,我国在立法资源方面尚未具备推行大规模立法的条件,现行的低位阶立法体系难以形成稳定的权威性规范,因此,无论是法国“统一法典与行业法典相协调”的模式,还是日本“基本法和多维度立法相协调”的模式,都难以照搬应用于我国的立法环境。现实的法典化理论并不预设任何特定乃至唯一的应然标准,而是尽可能地将各种具有内在差异性的“法典化”活动都纳入其中^⑤。对于我国而言,船

表1 法国其他行业法典对特殊劳动者的规定

特殊劳动者范围	法典名称	内容
航空、铁路、海运工人	《运输法典》	运输工人的工作时间、休息休假、罢工权;公路运输司机的工作时间和自雇司机的工作时间、驾驶员职业培训;内河航运公司工作人员的工作制度、社会保障;海员个人雇佣关系、集体劳动关系、劳动合同、职业健康与保护、工资、就业、社会保护等。
残疾工人、社会服务助理、家庭工人	《社会和家庭法典》	家庭工人的资格、就业培训、雇佣合同、报酬、解雇。
采石场工人	《采矿法典》	第三册第五编第一章职业健康与安全;第二章采石场工人安全代表;职业健康与安全、采石场工人安全代表。
教师	《教育法典》	第九册教育人员 针对不同教育机构的老师进行规定:既包括劳动管理如从业资格、考试、培训的规定,也包括职业安全健康、休息休假等劳动保护的规定,还有养老金、伤残补贴等社会保障的规定。

①谢增毅:《劳动法典的体例结构:国际经验及其启示》,《北方法学》,2022年第6期。

②体例设置为:第一编,能源——采掘业;第二编,加工工业;第三编,公共建筑与工程施工;第四编,交通运输业与通讯业;第五编,推销代表;第六编,记者、艺术工作者、模特;第七编,住宅楼的看门人与雇员、家庭雇员、保育员;第八编,对特定类型的劳动者与企业的规定;第九编,罚则。参见《法国劳动法典》,罗结珍译,北京:国际文化出版社,1996年版,第12-14页。

③参见韩壮:《法国劳动法体系化的理论与路径》,《中外法商评论》,上海:上海财经大学出版社,2023年版,第56页。

④韩壮:《法国劳动法体系化的理论与路径》,《中外法商评论》,第59页。

⑤参见雷磊:《法典化的三重视角》,《法制与社会发展》,2023年第2期。

员劳动权益保障的核心问题在于专门立法缺失和立法系统性不足,已有法律文件如《海商法》《船员条例》《海员外派管理规定》已经对船员的劳动权益进行了部分规定,可以借鉴法国编纂劳动法典的经验整合既有的碎片化立法,在劳动法典中对船员劳动权益做出基础性规定;同时为弥补法典化带来的灵活性不足,需汲取日本“领域型概括式立法”的优势,通过多维度立法弥补劳动法典内部难以统筹船员劳动法律规范和难以及时回应社会需求的短板。最终实现以劳动法典维持船员劳动法律体系的内部稳定,以其他维度的立法保持船员劳动权益保障法律体系的对外开放。

五、多维度法律回应船员权益保障的思路展开

作为以自由的劳动和平等的劳动为实现价值目标的公民基本权利,劳动权的实现以国家保障义务为前提^①。应当根据实践要求,针对需要特别规制和保护、拥有具体身份和职业的劳动者,综合考量其工作过程、用工双方主体地位及特质,建立开放、可不断进化与改变的关系类型,并赋予其相应的劳动权利与社会保障水平^②。本文主张在劳动法典中设立专编,在其中明确船员作为劳动者的法律地位,同时辅以单行法明确具体权利义务,并通过低位阶立法体系回应构建船员参加社会保险机制等实践性问题,逐步形成完善的船员劳动权益法律保障体系。

(一)在劳动法典中设置专编明确船员的法律地位

要将船员这一特殊职业群体纳入劳动法律体系,需要在劳动法典中明确船员属于法律意义上的“劳动者”,为其后在劳动法框架下确立该群体的权利义务奠定基础。

其一,关于船员属于我国劳动法意义上的“劳动者”。目前,我国在法律来对“劳动者”概念作统一的立法界定,而是通过指导性案例传递出“劳动者身份认定的法律标准以身份事实为标准”^③这一核心理念。2024年12月31日,最高人民法院发布的第42批指导性案例指出,劳动关系的认定核心考量“存在支配性管理”,确立了以实际履行为标准的“事实优先原则”^④,强调司法实践应当关注“具体的”“有差异化”的人。因此,在认定我国劳动法意义上“劳动者”时,不应机械地依赖“形式上的劳动合同存在与否”,而是依据“受雇性”与“支配性管理”标准认定主体的身份事实。船员劳动的本质为从属性劳动^⑤,由于船舶航行安全与海上生命安全和财产安全直接相关,境外船东往往会制定严格的船员管理规章制度,要求船员接受管理并服从最高指挥者的命令,并通过配置现场监督者间接行使劳务指挥权和现场监督权^⑥。同时,船舶航行任务具有周期长、风险高的特点,突发事件难以避免,导致船员脱离船舶岗位后转向陆地工作的可能性显著降低,进一步加深了其对外船东的经济依赖与弱势地位^⑦。因此,船员作为特殊职业群体,具备“受雇性”和存在“支配性管理”特征,应当被视为我国劳动法意义上的“劳动者”,只是需对在准双重劳动关系下相关主体应承担的责任予以特别规定。

其二,关于劳动法典对船员劳动法律规则的具体安排。船员劳动条件和职业风险的特殊性决定了需要由专门的法律规则对其加以保障,问题在于劳动法典如何统领这些特殊的法律规则。受

①参见陈希:《平台经济就业者劳动权研究》,《济南大学学报》(社会科学版),2024年第5期。

②参见肖竹:《第三类劳动者的理论反思与替代路径》,《环球法律评论》,2018年第6期。

③曹燕:《“劳动者”的法律重释境况、身份与权利》,《法学家》,2013年第2期。

④朱军:《劳动法典编纂视域下劳动关系概念的厘定》,《政治与法律》,2025年第3期。

⑤参见曹艳春,高天璐:《船员养老保险的制度选择与参缴机制构建》,《保险理论与实践》,2025年第7期。

⑥参见林良荣:《论(商船)船员劳动之特殊性与权利保护——兼论二〇〇六年ILO海事劳动公约(MLC)之规范及其影响》,《法学新论》2011年总第31期。

⑦参见曹艳春,高天璐:《船员养老保险的制度选择与参缴机制构建》,《保险理论与实践》,2025年第7期。

《民法典》编纂经验的启发,学界普遍认为,应在劳动法典中设立专门篇章回应特殊劳动者的保障需求,例如,设立特殊劳动关系编,对数量较多、规则需求较大的特殊群体作出特殊规定^①;或设立“特别劳动者保护编”,明确典型劳动关系外的劳动群体享有的劳动基本权^②;或专设“特殊劳动合同编”,对家政工人、平台工人进行差异化处理^③。域外国家亦有成熟的立法实践。例如,《俄罗斯联邦劳动法典》“调整个别工种员工劳动的特别规定”编对不同职业的劳动进行特别规定,设置了“调整妇女、操持家务劳动者的规定”“调整未满18岁员工劳动的特别规定”“调整单位负责人和单位委员会制执行机关成员劳动的特别规定”……“调整运输业员工劳动的特别规定”“调整教育工作者劳动的特别规定”等专章^④。借鉴这种立法经验,可以在我国未来的劳动法典中设立“特殊劳动者编”,对在传统雇佣关系下因行业特定而在工作时间、工作地点和劳动风险等方面显著区别于普通劳动者的职业群体进行类型化调整,主要包括劳动形态具有非常规性且劳动风险复杂的从业者,如运输业的劳动者(船员、货车司机等),家政从业者(家政工人、家庭管家等)。由于特殊劳动者之间的职业特征不同,具体的法律规则仍具有较大区别,所以不宜在劳动法典中统一规定所有特殊规则。为确保劳动法典在劳动领域动态中有足够的稳定性和适应性,应在法典编纂中承继现行劳动立法中纲要式立法的经验^⑤,采用纲要式立法技术进行法律规范设计。其中,船员作为具有职业特殊性的群体,应当在专编下设立独立章节,明确其享有的基础性劳动权利,如生命权与健康权、工资权、休息休假权、参加社会保险的权利等,但并不进行具体的展开,否则容易导致专编内部的法律规则系统性不足。同时,劳动法典还应当对“船员适用特别法律规定”予以说明,明确对于劳动法典一般规则不足以适用的事项,船员应当适用特别规定,确保与劳动法典之外的特别立法形成制度衔接。

(二)以《船员法》专门完善船员的基本劳动基准

将船员纳入我国劳动法律体系后,还应当通过制定专门立法回应其多样化、个性化的权利保障需求,并与劳动法典中的纲领性法律条文相衔接。2020年,《船员法》被交通运输部列为重点制定的法律之一,成为首部进入我国立法规划的特殊劳动者专门立法,将在整合现有船员相关法律的基础上进一步完善,形成劳动法的特别立法。我国《船员法》可以由七部分组成,分别是总则、船员就业促进法律制度、船员劳动关系法律制度、船员集体劳动关系法律制度、船员劳动基准法律制度、船员社会福利法律制度、海上劳动行政检查以及劳动争议处理法律制度^⑥。其中,需要明确关乎船员生存与发展的主要劳动权利,实现权利的全面法定化和全面实有化^⑦。

在劳动安全卫生权保护方面,应当由船东落实2016年修正案所倡导的多元主体参与防治船上骚扰计划,即借鉴由国际航运商会和国际运输工人联合会联合发布的《关于消除船上骚扰和欺凌的指南》,建立防治船舶欺凌与骚扰的机制,并为船员提供船上投诉渠道。同时,应细化船员行使遣返权的具体情形,对于因突发公共卫生事件、武装冲突或自然灾害而被遗弃在海上或境外港口的船员,在船东破产或因其他情形无法承担遣返费用时,可由海员工会先行垫付费用,由政府、雇主、船东协会等主体帮助船员返回家乡。

在休息权保障方面,应当规范船员的最长工作时间和最低休息时间,防止船员因疲劳工作而

①谢增毅:《劳动法典的体例结构:国际经验及其启示》,《北方法学》,2022年第6期。

②林嘉:《论我国劳动法的法典化》,《浙江社会科学》,2021年第12期。

③战东升:《后〈民法典〉时代劳动合同与劳动合同的立法选择》,《政治与法律》,2022年第9期。

④参见《俄罗斯联邦劳动法典》,蒋璐宇译,北京:北京大学出版社,2009年版,第154-189页。

⑤参见王全兴:《我国〈劳动法典〉编纂若干基本问题的初步思考》,《北方法学》,2022年第6期。

⑥参见曹艳春:《海洋强国背景下船员劳动权益保护问题实证研究》,北京:法律出版社,2024年版,第461页。

⑦参见钱叶芳:《劳动法典的制定与劳动权利的实现》,《东方法学》,2021年第6期。

给船舶航行安全带来潜在风险。为了确保船员获得最低的休息时间,可以借鉴《2006年海事劳工公约》标准 A2.3 的要求,对船员的工作时间和休息时间作出规定,即船员每日最长工作时间不超过 14 小时,7 天内最长工作时间不超过 72 小时;最短休息时间为 24 小时内不少于 10 小时和 7 天内不少于 77 小时,休息时间最多可分为两段,其中一段至少要有 6 小时,且相连的两段休息时间的间隔不得超过 14 小时。当发生人命与财产救援、防火演练、救生艇演练等类似工作以及正常变更航次的特殊情况时,船长可以安排船员中止工作时间或休息时间,但是在情况恢复正常后,应尽快地确保所有在计划安排的休息时间内从事工作的船员获得休息^①。

在工资权保障方面,应当对船员工资构成和特殊情况下额外工资予以规定,明确船员工资的基本构成包括基本工资、加班费以及因船舶滞留或航期延误而被迫继续工作的工资。关于基本工资的确定,由于船员的最长工作时间明显长于标准工时制下的 11 小时,且在船舶靠港、遭遇恶劣天气和突发情况下,长时间工作对船员身体的损伤和影响较大,因此,应当综合考虑船员职业的工作时长和劳动强度,本人及平均赡养人口的最低生活费用,船员行业不同岗位的平均工资水平,以及船员在相当一段时期内就业状况等因素,酌情提升船员的基本工资,并建立可协商、可调节机制。关于加班工资的确定,我国劳动法上的工资主要包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资^②,考虑到船员的工作时长和劳动强度,即使船员在船的工作时间实行综合计算工时制,其每年在船的实际工作时间最长也不能超过综合计算工时制下每年工作长时的规定^③。从倾斜保护劳动者的角度出发,船员综合计算工时超过法定标准工作时间的部分,应当被视为延长工作时间,用人单位(或用工单位)应在正常工资之外向船员支付加班工资。但是,考虑到船员被迫滞留船舶、驶经特殊海域时可能存在特殊情况,为兼顾各方利益,应当允许用人单位或用工单位与船员进行集体协商,结合岗位性质、工作内容、工作原因等因素确定加班工资的数额。

(三)探索船员参加社会保险的参缴机制

面对船员参加社会保险的实际需求,应当围绕其职业特点和实际情况设计社会保险参缴机制;考虑到我国长期缺乏特殊职业群体参加社会保险的规则,实施这一参缴机制可能会面临一定阻碍,可以发挥政策性法律适应性强、反馈迅速的优势,先通过低位阶规范性文件^④和地方试点对船员参加社会保险参缴机制进行探索。

缴费责任的分担和缴费规则的确定直接关乎船员和其他主体的切身利益,影响着政策的可操作性和可接受度。在缴费责任方面,船员作为劳动法层面的劳动者应当参加我国职工社会保险。为了平衡船员与其他主体的利益,可根据用工关系中的受益主体责任分担机制确定缴费主体及其缴费责任。在准双重劳动关系下,船员社会保险费的缴费责任分别由境外船东和海员外派机构承担。作为直接从船员劳动中获益的主体,境外船东应当承担雇佣船员参保的主要责任,通过委托海员外派机构向船员支付工资报酬和社会保险费用履行义务;海员外派机构通过派遣船员赚取管理费,并非直接从船员劳动中获益,可通过办理形式上的登记手续承担次要责任,但在境外船东未能

^①考虑到船上作业的特殊情况,《2006年海事劳工公约》标准 A2.3 明确了船长要求船员中断休息时间的情形,《日本海员法》第 68 条也同样明确了船员延迟或中止休息时间的例外情况,分别是(1)为人命、船只或货物的安全,或为救生号或其他船只而需要紧急开展的工作;(2)防火演练、救生艇演练等类似工作;(3)正常变更航次职务所需的工作。

^②参见国家统计局:《关于工资总额组成的规定》第 4 条:“工资总额由下列六个部分组成:(一)计时工资;(二)计件工资;(三)奖金;(四)津贴和补贴;(五)加班加点工资;(六)特殊情况下支付的工资。”

^③参见曹艳春,曹娅珂:《新冠疫情背景下船员休息权问题研究》,《中国海商法研究》,2022 年第 3 期。

^④船员参加社会保险的低位阶立法,主要指地方政府或相关部门为应对特定问题而制定的更为具体的规则。

履行义务时,应当由海员外派机构承担连带责任。在缴费规则方面,可借鉴挪威使用月数计算船员在船工作时间的做法^①,以“月”作为计算应缴期限的基本单位,同时根据船员上船工作的周期性特点,适度调整船员申领养老金的缴费期限。在缴费基数方面,可以按照现有实践操作的惯例,允许用人单位按照固定金额缴费,但为保证制度的公平性,应当发挥海上劳动关系三方协商机制这一海事领域特有的集体协商机制的作用,由航运公司与海员工会协商确定合理的缴费基数^②。在地区试点的选择方面,山东、广东、浙江等省份具有较为成熟的海员工会建设经验。为便于政策的推行和实施,可以由建立海员工会的省份和地区率先探索、试行船员参加社会保险的机制,待条件成熟时再进一步推广。未来也可强化海员工会保护船员劳动权益的职能,探索海员工会代缴社会保险费的模式,船员休假时既可自主缴费,也可以由海员工会代缴^③。

六、结 语

2021年10月,交通运输部办公厅印发的《交通运输“十四五”立法规划》指出,“研究修订《中华人民共和国船员条例》,并探讨将其适时上升为《船员法》,规范船员任职资格、船员职责、船员职业保障、船员培训和服务”。对于劳动法研究者而言,应立足各层面所面临的适应性困境,一方面深入探求劳动立法的本质取向,另一方面密切关注各类特殊雇佣模式的发展逻辑,通过不断弥合事实状态与语义规范之间的距离,使各方主体乃至社会发展的需求得到妥善的制度安排。完善船员这一特殊劳动者的劳动权益保障能够为立法保护我国特殊劳动者群体的劳动权益提供借鉴。在劳动法法典化过程中,可以借此机会整合现有船员立法,理顺船员劳动法律的内部逻辑,将其统一于以劳动法典为核心的劳动法律体系,并根据船员的权益保障需求在不同的立法维度制定法律规范。其一,应当在劳动法典中明确船员属于劳动法意义上的“劳动者”,通过设立“特殊劳动者编”规定有关船员的具体章节,制定船员劳动法律的基本规则;其二,制定船员专门法,在未来的《船员法》中对船员的基本劳动基准予以规定;其三,通过低位阶立法和地方试点探索船员参加社会保险的参保机制,实现对我国船员劳动权益的全面保护。

[责任编辑:郑毅]

^①See Maritim pensjonskasse. How long does my seagoing service have to be before I qualify for a pension?, <https://www.mpk.no/en/medlem/sporsmal-og-svar/>, 2026. 02. 07.

^②参见曹艳春,高天璐:《船员养老保险的制度选择与参缴机制构建》,《保险理论与实践》,2025年第7期。

^③张丽,韩立新:《对海员特殊群体社会保障立法的几点思考——以〈2006年海事劳工公约〉为视角》,《学术论坛》,2010年第2期。