

每個人在工作中都應得到尊嚴與尊重

船舶的安全與高效營運需要船上船員們協同合作。其中工作做得最好的正是那些成員感覺受到重視、成員們彼此以尊嚴和尊重相待的團隊。



2019 年 1 月 8 日，《2006 年海事勞工公約》（MLC）修正案生效，旨在更好地保護船員免受船上騷擾和欺凌。修正案修正了《公約》守則中關於實施規則 4.3 ‘*健康和安全管理及事故預防*’ 的規定，並要求各國政府在其懸掛其船旗的船舶的船上職業安全健康管理制定法律、法規和指引時應將騷擾和欺凌涵蓋在內。具體而言，修正案修正了導則 B4.3.1 第 1 段的內容，援引國際商船協會（ICS）與國際運輸工人聯合會（ITF）共同出版的《關於消除船上騷擾和欺凌指南》的最新版本。

ICS-ITF 指南旨在協助船舶經營人和船員認識騷擾和欺凌行為並解決問題。除提供公司報告、投訴和申訴程序政策方面的建議外，指南還規定了船員及其雇員妥當使用這些程序和覺察海上工作場所中可能發生的任何騷擾或欺凌事件的責任。網絡欺凌也包括在內。

[點擊此處](#) 下載 ICS-ITF 指南。

海上工作場所

對於所有工作場所而言，避免同事之間發生冒犯性的或傷人的行為都是很重要的，只是在海上工作場所尤為如此。航海職業的許多獨特特徵使其有別於其他職業，包括對身體工作條件要求很高、工作任務具有潛在危險、工作時長長、高壓力和高勞累度。航海職業亦被描述成“孤獨的生活”。不僅是長時間遠離家人和朋友，很多船員在船上過的是孤立的生活。船員們可能有著迥然不同的文化和民族背景，而且船上的組織結構和相關社會結構通常等級森嚴。隨著船上自動化程度提高，船員數量減少，這意味著船上只要出現一個“不好對付的角色”，就可以輕易地讓氣氛變糟。

據我們所知，近來並無關於海上工作場所中虐待程度的統計數據。[國際船員工會](#)在 2010 年開展了一項會員調查，結果表明英國和荷蘭船員在工作場所中受到欺凌、歧視或騷擾的幾率可能是其同胞在其他工作場所的兩倍。在報稱曾在海上工作場所遭到虐待的受訪對象中，有 79% 的人表示這一經歷影響了他們工作或履行職責時的精神狀態。令人震驚的是，調查結果同時顯示，遭受過欺凌、歧視或騷擾的人中只有不到一半覺得可以進行投訴。

Gard 的經驗

在 Gard 我們每天都會有船員健康問題要處理。船員受傷或生病，就可能引起索賠。事實上，“人損索賠”是最常見的一種海事索賠。分析我們處理的索賠案數據，可以很容易看出，“背痛和腹痛”是遣返船員的首要原因。但這些數據並不能深入反映船上的實際工作環境和安全文化及其對各公司船員傷病索賠統計數據的影響。有些診斷為“背痛”、“腹痛”和“胸痛”的情況是否有可能因工作時受到欺凌導致出現心理健康問題而造成或加劇的生理性疼痛？“斷指”是否有可能被記錄為“滑倒、絆倒和跌倒事故”，以掩蓋船員同事施加的身體虐待？

我們無法用索賠數據來量化船上騷擾和欺凌事件的程度和後果。但是，儘管船上騷擾和欺凌事件幸而屬例外而非非常規情況，但我們清楚知道，確實有船員經歷了痛苦的經歷，這方面還有改進的空間。

識別騷擾和欺凌行為

騷擾和欺凌是指任何使他人感到害怕或受到侮辱、屈辱或冒犯的令人討厭的行為。多數人會將騷擾和欺凌這兩個詞語互換使用，ICS-ITF 指南則將欺凌定義為騷擾的一種形式。

“騷擾是一種以觸犯某人的尊嚴和營造一種恐嚇、敵對、侮辱、羞辱或冒犯的氛圍為目的或產生了此等影響的歧視形式。

欺凌是騷擾的一種形式，包括敵對或報復行為，使被針對者感到受到威脅或害怕。”

值得注意的是，騷擾和欺凌：

- 出現的形式可能多種多樣，從使用攻擊性語言、粗鄙的手勢、散布惡意謠言、做出不受歡迎的性挑逗，一直到造成重傷的各種人身攻擊都屬騷擾和欺凌的範圍；
- 不局限于當面發生。電子通訊手段的日益普及導致產生了另一種騷擾、羞辱、威脅或恐嚇他人或給他人難堪的潛在強力手段。這就是眾所周知的“網絡欺凌”。社交網絡上暗示性

的和不當的評論、圖形、或以威脅為目的的、侮辱性的電子郵件、帖子以及手機短信均屬網絡欺凌的形式；

- 可能發生在兩個人之間，也可能發生在群體之間。高級船員可能會欺凌下級船員，但類似問題也可能發生在相同級別的船員之間；
- 可能發生在明面上，也可能暗中進行。所謂“個性衝突”或所謂“過度敏感”、“聽不懂笑話”或“態度有問題”有時候也會成為人們之間發生涉及‘隱性’欺凌的行為或情形的藉口；和
- 可能在不經意間發生，而非出于蓄意的惡意動機。在一些情況下，那些作出騷擾和欺凌行為的人可能並沒有意識到其行為對他人的影響。但這不能成為開脫的理由，依然可能構成騷擾和欺凌。

對於騷擾和欺凌的極端事例，大多數人都會持相同意見，但有時候造成最多問題的反而是處於‘灰色’地帶的行為。對於船舶經營人而言，列舉出其組織內部不可接受的行為是一種良好的做法，ICS-ITF 指南亦列出了許多相關事例。不過，實際上，如果船員投訴稱遭到騷擾或欺凌，就必須對其投訴作出相應處理，無論其投訴是否符合標準定義。

營造良好的工作環境

騷擾和欺凌不僅在道德層面上是不可接受的，這種行為，如果聽之任之，還會給造成船東嚴重問題。船舶的安全與高效營運需要船上船員們協同合作。其中工作做得最好的正是那些成員感覺受到重視、成員們彼此以尊嚴和尊重相待的團隊。

我們鼓勵會員和客戶營造一個良好的工作環境，使船員可以在無騷擾和欺凌的環境下工作。

船東和船舶經營人第一步要做的就是查閱經修正的《2006 年海事勞工公約》和 [ICS-ITF 指南](#)，進而：

- 確保其已就消除騷擾和欺凌制定了明確的書面政策聲明；
- 確定船員行為期望標準，並確保高級船員和機務總監具備以身作則的必要技能；
- 維持公平的程序，以及時解決船員的投訴；并
- 定期舉辦溝通、培訓和意識講座。只有實施積極措施將書面政策付諸實踐時，書面政策才能消除工作場所中的騷擾和欺凌。

人人均有責任樹立正面榜樣，其行為不得冒犯、羞辱他人或使他人難堪，無論有意還是無心。因此，以下針對**船員**的要求同樣重要：

船員應

- 熟知并遵守公司規程；
- 知道在遇到工作上的問題時可以向誰救助；
- 遵守適當的行為規範；并
- 在自身遭遇或發現他人遭遇騷擾和欺凌時進行彙報。

由于騷擾和欺凌的受害者可能覺得無法說出自己的遭遇，我們鼓勵船員們在看到同事被騷擾或欺凌時不要置身事外，并在必要時予以支持。即便是輕微的冒犯行爲，也必須馬上解決，以免將來這類行爲再次發生或愈演愈烈。

更多信息來源

以下信息也可能可以給予會員和客戶一定的幫助，為會員和客戶提供相應的指引：

- 歐洲共同體船東協會（ECSCA）和歐洲運輸工人聯盟（EFT）：[《消除工作場所中的騷擾和欺凌——給航運公司的指南》](#)，包括相關支持材料（[視頻](#)和[工作手冊](#)）。
- 國際船員工會：[《保護和尊重——認識和解決海上工作場所中欺凌和騷擾的指南》](#)。
- 中英船舶管理有限公司（AESM）：[《性別多元化手冊》](#)
- 美國船舶作業合作計劃（SOCP）：[《防止性騷擾和性侵犯最佳實踐指南》](#)

更多關於船員享有良好工作條件的權利的信息，可訪問 Gard 網站（[《2006 年海事勞工公約》文章](#)）獲得。