

【风险提示】海员疲劳管理或将成为海事案件处理的关键因素

作者：防损部 王勇



船员依靠在驾驶台窗前睡着了

摘要

恶劣的天气海况、不规律的作息时间及长期的孤独和紧张容易导致海员在工作中产生疲劳。国际海事组织海安会强调，疲劳是一种危险，它会削弱海员的警觉性和安全驾驶船舶或执行与安全相关职责的能力，从而影响到海员工作的安全性和有效性。由于海员疲劳所引起的船舶碰撞、搁浅等海事案件屡见不鲜，在案发后的各种海事调查中，疲劳俨然成为各方关注的一个重点问题。海员的驾管船舶过失行为正在由一种客观表象被刺破而关联到更深层次的船员疲劳管理，从而将船长和船员的过失行为与公司的安全管理体系相关联，使得船东和管理人在案件处理中处于一个不利的地位。

一、海员在船产生疲劳的原因

1. 船舶配员的减少

尤其是近三十年来随着船舶自动化程度的提高，船舶的配员数量几乎减少了一半以上，但是船上的很多关键性操作并没有因为自动化技术的提高而减员。

2. 6/6 值班制度

由于配员的减少，在码头装卸货作业中驾驶员和值班水手的 6/6 值班制度是导致船员作息规律被打破而产生疲劳的一个重要原因。

3. 船员睡眠不足，睡眠质量不好

恶劣的海况、机器设备的噪音、船舶跨时区航行拨钟、受限的饮食调整、手游视频等过度娱乐导致船员不能拥有一个良好的睡眠。

4. 港口设施发达，船舶停泊时间短

现代化的港口管理使得船舶装卸作业效率高且速度快，船舶在港停留时间缩短，船员基本上还没有从进港和码头值班的疲惫中休息过来就要立刻投入到紧锣密鼓的完货和离港作业中。

5. 频繁的外部检查

船舶靠泊期间，包括港口国、船期国、行业组织、公司、租家等越来越多的外部检查更加重了船员的工作负担，使得原本处于休息状态中的船员不得不重新工作应对检查，加重了船员的疲劳。

6. 紧张的精神压力

驾管船舶的高度紧张、歧视和欺凌的人际关系、海盗威胁、防偷渡、新冠疫情影响、缺乏与家人沟通都会导致船员压力大，心理问题凸显，疲劳加剧。



船舶于比斯开湾横摇达接近 30 度

二、公约是海员疲劳管理的法律基础

1. SOLAS 公约

公约第 V 章航行安全第 14 条船舶配员规定，各缔约国政府承担义务，各自对本国船舶保持实行或在必要时采取措施，以确保所有船舶从海上人命安全观点出发，配备足够数量和胜任的船员，并参见 A. 1047(27) 决议《最低安全配员原则》。

公约第 IX 章船舶安全营运管理下的《国际船舶安全营运和防污染管理规则（ISM 规则）》要求每个公司均应建立、实施安全管理体系，保证公司的安全和环境保护方针得以实施，并确保船舶的安全营运和环境保护符合国际和船旗国有关立法的须知和程序。

SOLAS 公约虽然没有明显的条款对海员的疲劳管理提出要求，但是 ISM 规则下公司的安全管理体系一定会依据外部法律法规来制定船员的疲劳管理规定。而公约本身也符合 IMO 的安全理念，提出了最低安全配员对确保海上安全的重要性，配员问题一直是与船舶适航性有关系的，所以也不排除船舶的疲劳管理不当而被认为船员不胜任，进而船舶不适航，这层法律逻辑关系是可能成立的。

2. STCW 公约

公约在附则第 VIII 章值班第 1 条适于值班中明确规定，为防止疲劳，各主管机关应：

.1 制定和实施值班人员以及被指定安全、防污染和保安职责的人员的休息时间制度；并且

.2 要求值班制度的安排能使所有值班人员的效率不致因疲劳而受到影响，并且班次的组织能使航次开始的第一个班次及其后各班次人员均已充分休息，并在其他方面适于值班。

公约的附则 A-VIII/1 节，适于值班条款则特别列明为所有值班的高级船员或参与值班的普通船员以及涉及指定的安全、防污染和保安工作职责的人员提供最少的休息时间。

3. MLC 2006

公约中的规则 2.3 工作时间或休息时间设立的目的就是确保海员享有规范的工作时间或休息时间。在标准 A2.3 中规定：

3. 各成员国承认，同其他工人一样，海员的正常工时标准应以每天 8 小时，每周休息 1 天和公共节假日休息为依据。然而，这并不妨碍成员国利用有关程序批准或注册在不低于这一标准的基础上确定海员正常工时的集体协议。

4. 在确定国家标准时，各成员国应考虑到海员疲劳带来的危险，特别是那些职责涉及到航行安全以及船舶的安全和保安操作的海员。

5. 工作或休息时间应作如下限制：

(a) 最长工作时间：

(i) 在任何 24 小时时段内不得超过 14 小时；且

(ii) 在任何 7 天时间内不得超过 72 小时；或

(b) 最短休息时间：

(i) 在任何 24 小时时段内不得少于 10 小时；且

(ii) 在任何 7 天时间内不得少于 77 小时。

6. 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。

这是目前各种内部和外部对船员休息时间和疲劳管理检查的主要法律依据和技术标准。



船员于港外锚地进行舷外作业

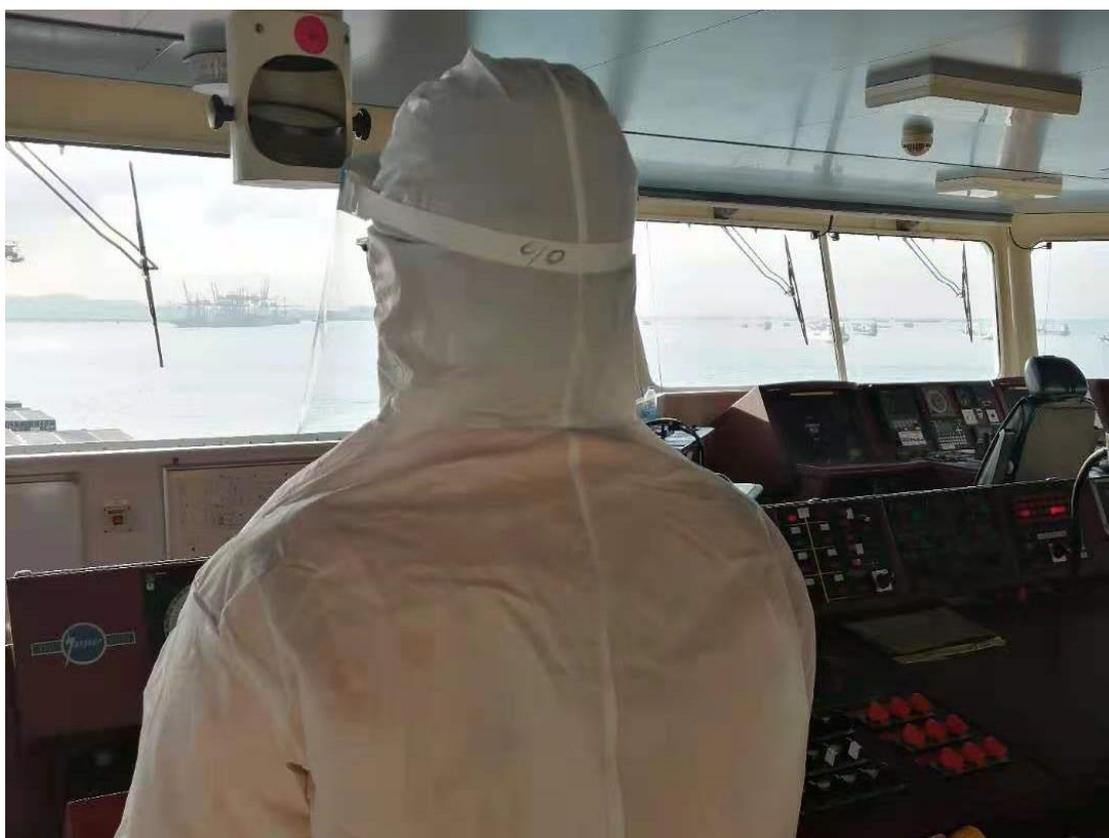
三、文件记录疲劳与海员实际疲劳

海员在船疲劳的书面证据主要体现在每一个海员的工作和休息时间记录中，《海事劳工公约》要求，成员国应要求保持对海员的日工作时间或其日休息时间进行记录，以便监督是否符合本标准的相关规定。记录应采用主管当局考虑到国际劳工组织的所有指导原则而确定的标准格式，或者应采用本组织制定的任何标准格式。它们应使用船上的工作语言和英文，海员应得到一份由船长或船长授权人员以及海员本人签字认可的有关其本人记录的副本。

根据公约要求，很多在船船长要求甲板大副和机舱轮机长来统一记录各部门每一位船员的每日工作和休息时间记录。有些公司还使用带有自动计算和提醒功能的表格来协助记录船员工作和休息表，目的就是规避由于工作时间过长或者休息时间过于零碎而导致的违规现象，从而在船舶接受各种检查过程中呈现给检查人员一份清爽合规的记录。

即便是由部门长统一记录，由船长负责最终监督，船上的工作和休息时间记录也是经常出现问题，为了满足最少休息时间的要求，在各种内外部检查中不留缺陷，谎

报、瞒报和漏报工作时间的情况很普遍。当这些记录与船上的各类工作日志进行比对的时候，就不难发现休息和工作时间上存在的冲突。船舶进出港、靠离泊、受限水域航行、设备抢修、加油加水、接收物料、应急操作等一系列关键性作业中都会存在船员加班而导致休息时间不足，进而使船员产生疲劳，究其根源与近年来船舶配员减少密不可分。



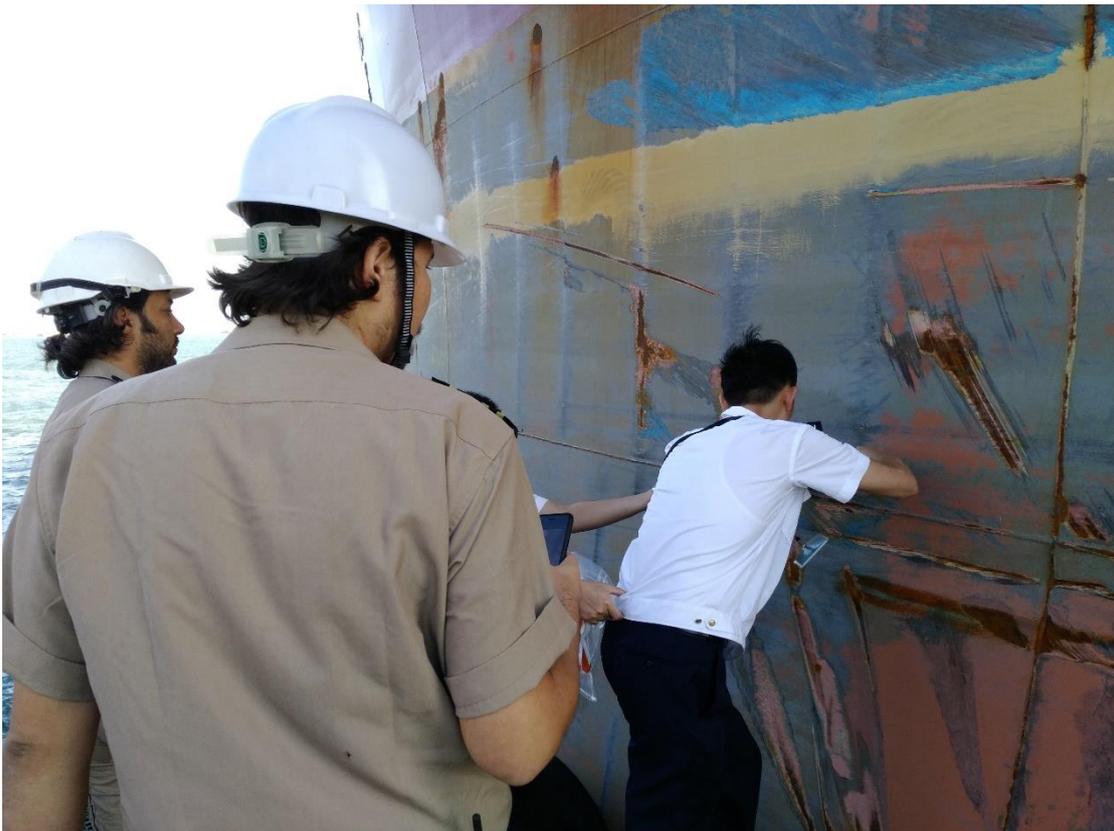
船员在疫情进港期间于驾驶台值班

四、海事调查关注海员疲劳问题

海事调查对海员疲劳问题的关注与常规的船旗国、港口国、各行业组织和公司等外部检查是有所不同的，海事调查官、律师等除了要检查船舶的值班计划和船员的休息时间记录表，还会对船舶的表记内容进行深挖，逐一比对在案发前一段时间内船员的工作/休息时间的记录与船舶各类工作日志（包括航海日志、轮机日志、油类记录簿、垃圾记录簿、压载水排放记录、甲板值班记录簿、船舶进出港动态记录簿、液货舱测深记录簿等）的记录是否有冲突的地方，一旦发现有冲突而船方也无法作出合理的解释，则很可能导致船舶在海事调查中提供了一份不真实的证据。

同时，海事调查官、律师等也对涉案船员进行有关休息时间和疲劳管理问题的询问，特别是在案发前后涉事船员的工作和休息时间的详细安排。一般的船员没有经过专业训练不具备缜密的法律逻辑，往往会很随意的回答很累，或经常加班之类的笼统回复。无论船员的回答是否是案发时段的真实表述，还是船员根据一段时间以来的身体状况、情绪波动、外部环境等影响做出的不经意回答，这都可能成为船舶在船员休息和工作时间记录上存在造假的又一直接证据。

此外，船舶内审报告、外审报告、船期国检查报告、港口国检查报告、各行业组织检查的检查报告、公司的登轮检查报告，船长对体系文件的审核报告也都或将成为海事调查中检查的重点，这些报告中如果多次出现与船员工作/休息时间有关的缺陷或不符合项，则公司很可能被认定在船舶的疲劳管理上存在不作为或者明知存在管理不当而不采取措施的行为。从而使得船东处于非常不利的地位，甚至可能最终丧失在海事法和海商法下的很多免责权利。



海事调查官进行现场调查并做油漆取样

五、海员疲劳管理的措施建议

1. 目前在协会参与处理的很多海事案件纠纷中，我们发现，船员疲劳管理已经与毒品、酒精控制一道成为案件调查中必查的三项，如果涉案船员在案发当时被查出有疲劳、吸毒和酗酒的行为，则会对后续案件处理的走向产生非常大的影响。因此，会员一定要高度重视船员的疲劳管理；

2. 6/6 值班制度所带来的超强度加班已经受到港口国检查的极大关注，为缓解船舶靠泊期间值班人员的工作强度，建议公司适当增加合适船员，将 6 小时轮值变为 4 小时轮值；

3. 公司应督促船长谨慎做好船员工作/休息时间记录，记录应真实准确，应与各类工作日志相符合，起码保证在书面记录上没有明显的不符；

4. 船长应对船舶的密集高强度关键性工作有预见性，提前安排人员休息，以满足休息时间的要求，尽可能缓解船员的疲劳；

5. 即便船员的休息时间记录出现不可避免的违规，也不要造假，应如实记录并报告公司，根据公司体系的要求进行有效整改，并做好记录；

6. 船舶靠泊期间，公司应尽量减少安排登轮检查或者缩短检查时间，物料、备件、伙食等的供应最好集中安排，给与船员充分的休息时间；

7. 当然，缓解海员疲劳，加强海员疲劳的有效管理绝不单单是公司和船长的职责，这需要整个行业的参与。特别是新冠疫情爆发以来，海员的休假、遣返、就医、旅行等正常权利都受到了严重影响，这使得海员的心理问题凸出、疲劳加剧。因此，我们也呼吁行业内给与海员在海事劳工公约下一切正常活动的便利，让海员能够愉快地工作，顺利休假，及时就医，给予船员提供一份体面的工作和公平的未来。

以上仅供会员参考，如需具体建议请联系协会相关人员。