

迈阿密指引政策

关于ITF认可的方便旗邮轮集体合约之政策指引

ITF公平实践委员会通过，
布宜诺斯艾利斯，2011年6月15日



引言

1. 此「迈阿密指引政策」仅修订了1994年关于ITF认可的方便旗邮轮集体合约之指引。邮轮业已经发展出了一套与其它海上运输系统本质上截然不同的独特的操作系统。此指引反映了邮轮业的独特性质，并且为ITF同盟工会签订ITF认可的邮轮协议提供了文书依据。

谈判权和责任

2. 在邮轮为国际财团所有的情况下，主要实益所有权国家的工会应承担当“牵头”谈判人，并在合适情况下，使包括主要船员供应国工会在内的其它工会参与。
3. 在邮轮为国际财团所有的情况下，牵头谈判工会，在合适的情况下，应与主要船员供应国工会达成双边协议，以保障工会会员权利及提供工会服务。
4. 然而，为使该协议生效，可邀请船东/运营商加入这种双边协议。

就签订方便旗邮轮协议的咨询程序

5. 协议仅应与船东和运营商签订，只有在特殊情况下，且经过ITF秘书处批准后，才可以与管理者或中介公司签订。
6. 船东/营运营商应尽量使用该船营运区域的劳动力。

7. 可以签订多年协议。
8. 在符合本国法例、集体协议或奖励规定下，若有较优越的工资、条件及补偿，将优先于ITF的最低标准。
9. 协议的条款应列入个人就业合同中。

不符合此指引的现行协议应被终止。此外，为使协议能阶段性地达至指引的标准，其基准可有一个逐步的调整期。

10. 所有协议都必须送达ITF秘书处以核实有否违反此指引。一旦秘书处确定了协议有任何违反指引的地方，持有该协议的工会将被知会及要求其作出解释。
11. 如果协议严重违反此指引，ITF秘书处可提供建议及送交ITF邮轮特别小组进行审视。ITF邮轮特别小组有权批准或不批准协议，并有权建议修改。
12. 持有谈判协议的工会可以将ITF邮轮特别小组的决定上诉至公平实践委员会指导小组。
13. 提交至ITF秘书处的协议，经批准及修订后，在终止日期前对所有各方、ITF、其同盟工会及受该协议保障的海员都具有约束力。
14. 若经过工会和船东/运营商同意，在协议的中期(即在生效和约止日期之间)可进行修订。协定和/或经修订的协定于签署后，在首次更新时，该协议和经修订的协议必须附于适用的ITF特别协议上。
15. 在工业行动中，ITF检查员应与该实益所有权国家的工会保持联系。在实益所有权国家没有ITF同盟工会的情况下，ITF检查员应与ITF秘书处进行协商，签订一份由其选择的ITF认可协议。在工业行动中，ITF检查员应尽可能以签署船队协议为目标。
16. ITF检查员和协调员收到来自受ITF认可协议保障的邮轮船员投诉时，应在采取任何行动之前与ITF秘书处取得联系。由于许多邮轮协议中包括非常特定的申诉和/或仲裁流程，检查员和协调员在得到ITF秘书处同意前不应联络船东/营运商。当ITF秘书处将问题转交涉事工会处理后，他们应将处理结果通知检查员和协调员。

培训和教育

17. 有会员在邮轮上的工会应当促成其会员参加工会研讨会（如：ITF/NSU研讨会）。

总则

海员

18. 为使迈阿密指引与《2006年海事劳工公约》(MLC2006)保持一致，并为「海员」作出明确定义，本指引将采纳MLC2006第二条f款中的定义：

“‘海员’一词系指在本公约所适用的船舶上以任何职务受雇或从业或工作的任何人员。”

协议分发

19. 协议和协议的副本应被放置在船上，并且转发至ITF秘书处。协议的副本应交予所有受其保障的海员，而船员在签署雇佣合同前应有机会就包括该协议在内的条款及细则作出检视及寻求意见。

歧视

20. 协议应当满足国际劳工组织《消除就业和职业歧视公约》和《2006年海事劳工公约》第三条的规定：

第三条 - 《2006年海事劳工公约》

“就本公约所涉事项，各成员国应自行确认其法律和条例尊重以下基本权利：

结社自由和有效承认集体谈判权利；

消除所有形式的强迫和强制劳动；

有效废除童工劳动；以及
消除就业和职业方面的歧视。

劳务中介和雇佣伙伴

21. 海员不应支付任何申请费、劳务中介费或类似费用。任何此类费用应由船东/运营商支付。
22. 劳务中介不得从签发体检证书的医疗机构谋取或收受任何介绍费或类似费用，如果存在此种安排，禁止向海员收费。

雇佣和遣返

23. 船东/营运商应支付与前往船只、遣返及取得签证相关的费用。

体检证书

24. 如果体检证书的部分或全部费用是由海员支付的，则其中不应包括该海员居住国法律中未要求、船旗国也未要求的检查项目。在需要额外检查的情况下，船东/运营商应全额承担费用。
25. 任何情况下都不得要求进行妊娠检查。
26. 不得强制进行艾滋病病毒（HIV）检查。即使按照本国法例在入境或医疗评估方面有此要求，在任何情况下，此检查都不能在雇佣当中构成歧视。ITF不接受基于HIV的雇佣选择。不得籍真实的或主观认识上的HIV状况歧视海员。

服务期限

27. 雇佣期的绝对上限为10个月，并以下列目标将上限逐步缩减：
到2014年，9个月
到2018年，8个月；且
到2022年，不超过7个月

试用期

28. 对于首次受雇的海员，他与船东/营运商的首90天可被指定为试用期，在此期间，海员和船东/运营商都有权在没有事先通知的情况下终止雇佣关系。但是，若船东/运营商选择终止雇佣该海员，则必须承担该海员的遣返费用。
29. 对于得到晋升的海员，最初的90天可以被指定为试用期。在晋升未获确认的情况下，应向该海员提供选择回复其原有职位的机会。但是，若双方都同意终止雇佣关系，则船东/运营商必须承担遣返费用。

终止

30. 海员有权提前一个月以书面通知终止受雇，若该船被认定为不适航，则他有权提出实时终止受雇。在试用期外，若雇主在协议的雇佣期限到期之前终止雇佣，则该海员应有权得到最少两个月的基本工资。

工作时间

31. 集体谈判协议应具有一种或两种系统，即：

完全合并工资，即：除受「休息时间」条款限制外，没有限定工作时间。

部分合并工资，即：基本工资所涵盖的每周最高正常工时应为周一至周五40小时，及每月合并超时工作最高为130小时，每月工时共303小时，额外加班时间另行结算。

休息时间

32. 每个船员在每个24小时时段内应至少有10个小时休息时间，并且每7天内应有77小时。休息时间最多可分为两段，其中一个时段由至少6个小时连续的休息时间组成。相连的两段休息时间的间隔不得超过14小时。。不超过30分钟的短暂休息不会被算作一个休息时段。该二十四（24）小时时段应从海员至少连续休息六小时后，再开始工作时起

计算。集合，消防和救生演习以及国家法规以及国际指引所规定的演习，应以对休息时段造成最小影响及不会引发疲劳的方式进行。船东/营运商必须在船上显眼位置张贴一份表格，以船上使用的语言和英文详列出在海上和港内的服务时间及每个职位的最短休息时间。须保存船员日常的休息时间记录，以供检查是否遵守这项规定。

工资

33. 协议应当按照ILO《平等报酬公约》1951年（第100号）的要求，确保海员在不受歧视的基础上，依照ILO《2006年海事劳工公约》得到工资。

加班时间

34. 集体谈判协议若涵盖部分合并工资的职位，应当包括加班记录条款。协议内的加班时间应当获得不少于25%的奖金，额外加班时间应当获得不少于50%的奖金，奖金基于基本工资计算。

人寿保险

35. 死亡补偿金不得少于：

75,000美金，每个年龄低于21岁的受供养子女另加15,000美金；

到2014年，增加到90,000美金，每个年龄低于21岁的受供养子女另加20,000美金；

到2018年进一步增加到100,000美金，每个年龄低于21岁的受供养子女另加22,000美金；并且

到2022年增加到120,000美金，每个年龄低于21岁的受供养子女另加25,000美金；

36. 如果海员在受公司雇佣期间因任何原因死亡，包括前往和离开船只时由自然原因导致的死亡，或由海上危险或类似危险导致的死亡，应使用国际海事组织/国际劳工组织的合同索赔表格支付赔偿金。

37. 为了便于为因事故死亡的海员的受益人快速解决问题，在所有各方同意不要求额外索赔的情况下，赔偿金应加倍。但是，如果受益人希望进行索赔而不按照协议文本下的合同权利解决，则必须告知他们在监管该协议的的法规下确立的其它处理方法。

伤残保险

38. 伤残保险赔偿金应不低于：

80,000美金；

到2014年增加到普通海员100,000美金，资深普通海员120,000美金，高级船员140,000美金；

到2018年进一步增加到普通海员120,000美金，资深普通海员140,000美金，高级船员160,000美金；并且

到2022年增加到普通海员150,000美金，资深普通海员200,000美金，高级船员250,000美金；

39. 海员在受雇于公司期间因为意外而导致永久伤残，不论过失，包括在前往或离开船只时发生的事故，应使用国际海事组织/国际劳工组织的合同索赔表格支付赔偿金。
40. 为了便于为因事故致残的海员的受益人快速解决问题，在所有各方同意不要求额外索赔的情况下，赔偿金应加倍。但是，如果受益人希望进行索赔而不按照协议文本下的合同权利解决，则必须告知他们在监管该协议的的法规下确立的其它处理方法。

个人财物损失

41. 海员就个人财物损失应得的最低补偿如下：

3,000美金；

到2014年增加至4,000美金；

到2018年增加至5,000美金；并且

到2022年增加至6,000美金。

医疗和生活费

42. 海员应得到免费的医疗，费用由船东/营运商承担。除非食宿费用是由船东/运营商支付，否则应向海员支付至少12美金/每天的生活费，直到达到医疗上可复原的极限（MMI）为止。

病假工资

43. 当海员因患病或受伤在任何港口登陆，公司应按比例继续向其支付保证的工资，直至公司出资将其遣返。
44. 其后，若该海员在遣返后最长130天内仍在生病，有权按照基本工资同等比例获得病假工资。
45. 但是，如果因为事故导致该船员不能胜任工作，应向该船员支付基本工资直至其康复或者直至根据有关终身残疾的条款得出医疗判定。

养老金和公积金

46. 海员在不晚于62岁退休时，应获得一笔退休金和/或公积金。或者，如海员提出要求，可在其服务年资和年龄结合等于退休年龄（即62岁或低于62岁）时获得这笔退休金和/或公积金。

公众假期

47. 在海上或进港时，这几天应被视为公众假期：圣诞日，节礼日，元旦，耶稣受难日，复活节星期一，国际劳动节（五月一日），春季银行假日和夏季银行假日，或按照大多数船员国籍而协议并在集体协议中详列的公众假期。公众假期的工资可以每月定额包括在工资表中，或以超时加班方式支付。如果公众假期适逢周六或周日，其下一个工作日应被视为公众假期。

48. 除了加班费，公众假期还可以以每个月额外补假一天的方式补偿。

生育

49. 协议应包含产假条款，该条款应符合国际劳工组织《2000年保护生育公约》（第183号）的标准，包含下列最低条款：

在孕妇怀孕第26周之前，应由船东或运营商应出资将其遣返；若该船舶营运动向可能产生危险的情况下，须在首个一停靠港口作此安排。

两个月基本工资，到2014年增加到10周，2018年增加到12周，并且到2022年增加到14周。

在生下孩子后一年内，如果有可用的空缺，在相同或同等职位上填补合适的空缺的优先权。

住宿

50. 这项应符合船舶建成时已经实施的国际劳工组织的公约和建议规范，对于《2006年海事劳工公约》生效后订购的或大幅改动的船舶，这项应符合《2006年海事劳工公约》的规定。

伙食

51. 这项应符合国际劳工组织《2006年海事劳工公约》的规定。

战区或高风险地区

52. 海员有权不进入战区或高风险区域，及由船东/运营商应出资将其遣返。如果该海员进入了战区或高风险地区，除合同工资外，他/她有权为该船停留在该地区的时间，获得最少5天的100%基本工资，且伤残/死亡赔偿金应当加倍。

健康和安

53. 协议应当包括安全条款，为所有船员提供必要的个人防护设备和基本的安全培训，并对潜在的危害或带有危险性的工作提出建议，包括事故预防措施
54. 协议应根据国际劳工组织《船上事故预防实施规则》和国际安全管理规则 (ISM Code) 的规定，协助在船上建立一个安全和健康委员会。该协议应当规定一个选举出的船员安全代表，作为该安全和健康委员会的成员。
55. 协议应当遵循《1978年海员培训、发证和值班标准国际公约》(STCW) 的要求，该公约经修订为旨在鼓励所有海员按照第VI/1条规章的规定完成基本安全培训课程。邮轮协议可以包括一条允许为此类培训课程提供资金的条款。
56. 海员有权在健康的环境下工作：公司应提供没有吸烟危害的工作环境。
57. 海上医疗健康评估的目的在于保证任何医疗状况不会把其它人至于风险之下，且每个人在海上工作时不会由于这医疗些状况而处于过高的个人风险中。

码头工人条款

58. 船上的海员和船上的任何其它人，不管是被船东/运营商固定雇佣的还是临时雇佣，在没有和ITF码头工人工会或相关工会提前协议的情况下，都不应进行货物装卸和其它传统上和历史上由码头工人完成的工作。如果海员个人自愿执行此职责，他们应当得到充分的补偿。
59. 出于此条款的目的，“货物装卸”可以包括但不限于：

装卸乘客的行李，但这不包括在船上分配和收集乘客的行李，这些工作被视为属于海员的。

装载船只备件和补给品，但这可以不包括船上运输和不包括船上堆装货物，这些工作被视为属于海员的。

60. 在船舶停靠港口发生了涉及ITF码头工人工会的正式工业纠纷的情况下，船上的海员和船上其它任何人，不管是被船东/运营商固定雇佣的还是临时雇佣，都不应被命令或被诱导进行货物装卸及其它在传统上和历史上由涉及该工业纠纷的工会会员执行的工作。
61. 当一个港口的ITF码头工人工会允许海员进行传统上或历史上本应由码头工人完成的工作时，除正常工资外，应按照...[因应各协议的格式不同，参照的条款必须包括在每一份协议中]规定的额外加班工资率，为海员在其正常40小时工作周内的每个小时或不足一小时的工作，向海员支付工资。除正常工资外，任何在该正常40小时工作周之外进行的此类工作应当按照双倍额外加班工资率补偿每个小时或不足一小时的工作。
62. 如果一个海员正常情况下得到的是完全合并工资，那么该额外加班工资率应按以下方法计算：当计算该工资时，额外加班工资率等于该员合并总工资除以303再乘以1.5。

纠纷解决和仲裁

63. 协议应当包括一个符合国际劳工组织《2006年海事劳工公约》规定的船上纠纷解决程序。如果由船东/运营商承担仲裁费用，及如果在该海员没有私人律师代表时，其法律代表费用将会由船东/运营商或工会承担，在此条件下，协议可以加入仲裁条款。

弃权

64. 公司承诺不命令或要求任何海员同意签署另一份协议，籍此表示放弃、转让或同意更改经工会商订的协议条款。

沿海航行权

65. 当一艘邮轮在贸易中与ITF“雅典政策”和其它任何适用的ITF政策所涵盖的船舶进行直接竞争时，应符合该ITF“雅典政策”和任何其它适用的ITF政策和/或谅解备忘录包含的标准。

访问船舶

66. 协议应当包括一个条款，让ITF检查员和船上有效协议的签约工会代表访问该船舶及其海员。此项可以通过船东/运营商和工会之间达成的协议来管理，如果该协议预先得到了ITF秘书处的批准并且满足ITF政策的要求。

甲板和轮机

工资

67. 所有甲板部和轮机部的高级船员及普通海员应受到ITF标准集体协议或ITF批准的总船员成本（TCC）协议或国家协议或以上协议在无歧视基础上的组合所保障。

年假

68. 应不少于每个月8.5天，每天的工资为基本工资的1/30。

餐饮（食物，饮料和酒店服务）

工资

69. 就ITF基准而言，系数1.000的岗位的基本工资率不应少于现行国际劳工组织一级水手（AB）的最低建议标准，而系数较低岗位（受训人员、学徒及类似岗位除外）的则不应低于其60%。

年假

70. 应不少于

每个月4.5天，每天的工资为基本工资的1/30。

到2014年增加至5天，基于1/30公式计算；

到2018年增加至6天，基于1/30公式计算；和

到2022年增加至8.5天，基于1/30公式计算。

特许人员（娱乐，赌场，商店和温泉疗养等）

71. 针对特许人员的条款和条件不得低于提供给餐饮服务人员的条款和条件，并且其40小时工作周的基本工资不应低于国际劳工组织建议给一级水手（AB）的最低薪资。船东/运营商应负责对在其船舶上提供服务的特许人员执行这些最低条款。

ITF特别协议

16点邮轮调查问卷：

72. 如果协议是与船舶经理人或劳务中介或者类似机构签订的，调查问卷应被送至ITF秘书处。

海员保护和福利基金：

73. 标准ITF福利金供款的10%，每年最低为6,000美金，到2014年增加至标准ITF福利金供款的12.5%，每年最低为7,500美金，到2018年增加至标准ITF福利金供款的15%，每年最低为9,000美金，并且到2022年增加至标准ITF福利金供款的20%，每年最低为12,000美金。除非经过ITF秘书处批准且事先向邮轮特别小组主席和副主席咨询过，否则不允许额外扣减。

ITF特别协议：

74. 协议期两年并可接受年度延期。

附件

收据模板和免除表
合同内索赔

船只：

事件：

海员/法定继承人和/或受赡养人：

船东：

我，[海员][海员的法定继承人和/或受赡养人]*兹确认收到总额为[货币和数额]的赔偿金作为该船东根据我/该海员的就业条款和条件为¹人身伤害和/或死亡支付的合同内补偿，并且我在此免除所述条款和条件规定的该船东的义务。

此支付没有承认对任何索赔负有责任，并且不影响我的/该海员的法定继承人和/或受赡养人就过失、侵权寻求任何索赔或其他由上述事件引发的有效的法律赔偿的权利。

在此进行的任何支付应计入任何额外的补偿。

时间：地点：

海员，法定继承人和/或受赡养人：

签字：

确认：

船东/船东代表：

签字：

保险公司/保险公司代表：

签字：

* 删去不适用者