远洋渔业劳资纠纷频发的原因探析与治理对策

——基于舟山市的调查分析

汪善翔

（舟山市委党校 舟山 316000）

摘要：随着近海资源的锐减，国家对远洋渔业支持力度持续加大，舟山远洋渔业产能快速扩张，远洋船员紧缺，工资上涨。企业为降低成本，大量招收农民工及外籍船员，安全事故居高不下，劳资纠纷多发频发，由此引发的群体性事件明显上升，甚至出现了多起涉外群体性事件，不仅给企业造成重大经济损失，而且在社会上也造成不良影响。劳资纠纷频发已经严重制约了舟山远洋渔业可持续发展、影响了社会和谐稳定，加强劳资纠纷问题治理刻不容缓。文章在介绍远洋渔业劳资纠纷问题主要特点的基础上，对远洋渔业劳资纠纷产生的原因进行了探析并对纠纷问题提出了对策建议，旨在为有效治理远洋渔业劳资纠纷问题提供借鉴。

关键词：远洋渔业；劳资纠纷；原因；对策

中图分类号：P7 **文献标志码：**A **文章编号：**1005－9857(2015)10－0042－05

随着海洋经济强国战略的实施和海上丝绸之路建设的推进，国家对远洋渔业支持力度不断增强，舟山远洋渔业在经历了 6～7 年的快速发展后，呈现快中趋稳的趋势。据统计，到 2014 年年底，舟山共有远洋作业船 430 艘，从业人员约 12 000 人，2014 年远洋渔业产量达到 39.5 万 t，占全国远洋渔业的 20%左右，全市渔业产量的近 1/3，发展势头良好。远洋渔业已经成为拉动舟山渔业经济发展的重要引擎，与此同时，我们也发现远洋渔业投入大，风险高，管理难，安全事故多，尤其是劳资纠纷问题突出，已经成为制约舟山市远洋产业发展、影响社会稳定的最重要因素之一，由此引发的群体性事件不断，必须引起高度的重视。

1 远洋渔业劳资纠纷问题的主要特点

远洋渔业劳资纠纷问题由来已久，尤其近年来不仅数量上不断增加，其负面影响也越来越明显，已经成为困扰舟山远洋渔业发展的重要“瓶颈”。

1.1 从发生数量看——劳资纠纷呈现多发频发趋势

近些年来，远洋劳资纠纷总体呈多发趋势，据对全市 28 家远洋渔业企业调查统计，2014 年各类组织共调解处理劳资纠纷 274 起，涉案金额 2 310 万元。其纠纷案件数量位列各行业前列。从全市劳动仲裁委受理远洋渔业劳资纠纷情况看，2010 年全市劳动仲裁案件只有 9 起，而到 2014 年就达 100 起，无论是案件数量、涉案金额、涉案人数，都呈现快速增加趋势（表 1）。远洋渔业成为劳资纠纷的多发地。

表 1 2010－2014 年舟山市劳动仲裁委员会受理远洋渔业劳资纠纷案件情况

年份	案件数量/件	涉案金额/万元	涉案人数/人
2010	9	20.88	37
2011	17	50.76	42
2012	88	750.32	130
2013	54	406.04	112
2014	100	1 135.12	163

1.2 从表现形式看——劳资纠纷主要有 5 种形态

从劳资纠纷的形式上看，主要有以下 5 类（表 2）。

（1）船员不适应海上环境引发的纠纷。远洋

渔业作业环境艰苦,未曾下海的农民工很难适应海上生产,每年因不适应环境而要求回国的船员很多。而回国成本很高,机票费、保险费、生活费等人均都在 2 万元左右,如 2014 年有家企业支付船员回程机票就达 380 余万元,这些费用由谁承担,船员海上期间(未作业),能否享受基本工资,成为纠纷的焦点。

(2)劳动合同不规范引发的纠纷。主要表现为合同约定不够明确、双方理解上存在分歧。如合同规定达不到平均产量只能拿基本工资,达到平均产量享受保底工资,超过平均再按比例提成。一些船员达不到平均产量,要求按保底工资计算,而船东则按合同支付基本工资,两者相差 2 万～3 万元。又如人身保险费(每月 1 900 元)由个人承担一半、海上生活用品由谁承担等都是纠纷的焦点。

(3)内部管理不善引发的劳资纠纷。这类纠纷主要因船长、大副等管理人员素质较低,管理方法简单,常以辱骂、殴打为主,导致管理者与基层船员的对抗、冲突。此外船员多数来自不同地区、国家,常因语言不通,个性不同,生活习惯差异,发生口角,引发矛盾。

(4)因生病、安全事故引发的劳资纠纷。海上环境恶劣、风险性大,因船用设备老化、线路断裂、机器设备故障,及船员不规范操作,引发的伤亡赔偿纠纷。船员一旦发生伤残事故、生理心理疾病等,很难在第一时间得到救助。据统计,远洋船员死亡赔偿纠纷很高,近几年都在 10～20 起之间。船东以盈利为目的,返航成本至少几百万,而死人有保险,所以船东都不太愿意返航救人,很多疾病常被贻误最佳治疗时间。

(5)要求提高工资报酬引发的劳资纠纷。远洋生产“靠天吃饭”现象严重,年成不好,产量不高,船员收入就会下降,就容易引发罢工事件。此外,各个船东给出的薪酬也不太一样,船员经常攀比,一旦工资比其他船低,也会引发船员胁迫船东加工资现象。如 2014 年有公司在秘鲁修船期间,近 200 名船员到中国驻秘鲁大使馆集体罢工,要求提高工资。为息事宁人,一些船东明知是无理要求,也只能应允,等劳务结束时又成纠纷的焦点。

表 2　2014 年舟山市远洋渔业劳资纠纷分类统计

纠纷类型	参与次数/次	参与人数/人
船员不适应海上环境	132	205
劳动合同不规范	52	52
内部管理不善	47	88
生病或安全事故补偿	26	26
船员要求提高工资待遇	17	98
合计	274	469

1.3　从社会影响看——劳资纠纷负面效应越来越明显

劳资纠纷问题突出,成为制约远洋产业发展、影响社会和谐、损害国家形象的重要因素。

(1)影响国家形象及社会和谐。由劳资纠纷引发的群体性事件每年都有,船员跑到市区政府门口进行围堵吵闹的事件屡有发生,严重影响了社会秩序,甚至在入渔国家的大使馆聚众闹事,在国际上造成不良影响。如 2014 年舟山市一家远洋企业,70 多名塞拉利昂籍船员就劳工保护、工资报酬等在乌拉圭闹事,境外记者进行大量负面报道。

(2)影响投资者积极性。几乎每个企业都得花相当的时间精力处理纠纷问题,劳资纠纷成为远洋企业最为纠结的问题,严重影响了企业投资积极性,尤其是船员中途回国,直接导致生产人员不足、效益下降,企业经营风险大大增加。

(3)影响船员队伍稳定。劳资纠纷得不到有效解决,在一定程度上也影响到船员队伍稳定,多数新船员表示,合同期满后不愿再从事这一行业。目前舟山远洋熟练船员的缺口至少在3 000 人以上,这无疑使远洋渔业雪上加霜。

2　远洋渔业劳资纠纷产生原因探析

远洋渔业劳资纠纷频发是诸多因素综合作用的结果,既有远洋企业自身问题,法律意识淡薄,管理不到位等原因;也有船员整体素质偏低,技能不高,法制观念不强的原因;有政府市场监管乏力,船员培训不规范引发的原因;也跟整个世界经济不景气,需求萎缩,远洋渔业发展过快,市场营销滞后,企业效益下降有关。此外也与入渔国战乱、政权变更、政策调整等因素相关。

2.1 产能相对过剩导致价格下跌、效益下降

前些年远洋渔业效益较好，大家一哄而上，舟山近两年又新增 100 多艘远洋渔船，发展过快，产能相对过剩，水产品价格下跌，如北太鱿鱼价格从最高时的 16 500 元/t 下跌到 8 000～9 000元/t，南太鱿鱼价格也还在低位徘徊，2014 年上半年阿根廷鱿鱼旺发，但价格一路走低，产业再遭价格重挫，出现丰产不丰收现象。加上这几年用工成本急剧上升，已占全部成本的 30%～40%，远大于 5 年前 10%以下，使得生产处于微利与亏损状态，甚至出现个别船东破产跑路现象，一些船东为转嫁成本，通过合同漏洞，变相降低船员工资，使劳资纠纷增加。

2.2 劳务市场不规范、求职者认识不到位

由于国内远洋船只大量增多，所需船员急增，出现一员难求现象，受利益驱使，一些中介机构往往存在描述不实、虚假广告现象。把困难给淡化，把待遇给美化，使一些求职者上当受骗，还有个别黑中介通过找替考、办假证等，把一些身体素质不适宜海上作业的民工也招进来，还怂恿船员跳槽，赚取中介费。多数新船员签合同时，比较注意工资待遇，往往对海上作业的艰苦程度估计不足。我们曾与船员访谈，他们都认为海上作业远比想象艰苦，这是船员新手多、留下来难的一个重要原因。

2.3 合同双方法律意识淡薄、诚信缺失

多数船员素质不高、法律意识淡薄，文化程度偏低，技术熟练程度不够，部分船员责任缺乏、诚信缺失，签订劳动合同之后，经常单方面毁约，而不考虑船东的损失，稍微有点困难，就要求回国，置合同约束于不顾。个别船东唯利是图，利用行业中的强势地位，在合同中故意设陷，谋取利益。从对纠纷调解的案例看，相当一部分，属于法律意识淡薄、诚信缺失引起的。

2.4 管理能力不强、管理方法简单化

一些出事船只的船长、大副等管理人员，不是采用打骂等高压手段，就是管控不了放任自流，不善做思想工作，常常导致人际关系紧张，或劳动纪律涣散。船员这一群体本身就非常难于管理，多数是临时凑起来的，人员复杂，组织松散，劳动纪律差，缺乏凝聚力。如果船长再没有管理经验，往往很难控制局面，导致冲突不断、事故频发。

2.5 岗前培训不到位，走过场现象严重

船员培训工作不到位，由于船员难招，加上出国手续烦琐，留给船员培训的时间不多，只要参与学习基本都能拿证书，培训管理不够严格，学习内容设置不够合理，实操性不够突出，甚至于随意省去必学内容，考核要求过低、过松。而船东一方常常因为船员难求，在进口上把关不严，甚至出现代考和无证上岗现象。由于岗前培训走过场，导致船员素质与工作环境不适应的现象增多，尤其是民工船员，缺乏海上作业技能与经验，产量常达不到保底要求，进而引发劳资纠纷问题。

2.6 安全监管缺失，重大责任事故零追究

客观上在境外海上作业，安全检查工作落实难，一般只能靠船上管理者自身素质和船员的自觉遵守，这种主要靠自己监管自己的方式，其效果是非常有限的，一些安全责任事故常常是因为监管不到位引起的。更让人担忧的是一旦出了问题，基本不追究责任，对责任企业、责任人，没有相应的惩戒、制裁措施，至今为止船东还没有因为严重责任事故而受到相应处罚的。对责任的过于宽容，其结果只能是事故的多发。

3 治理远洋渔业劳资纠纷问题的对策建议

劳资纠纷问题解决不及时或处理不当，很容易引发群体性事件，影响产业发展，危及社会稳定，要防范劳资纠纷的发生，必须标本兼治，重在源头，必须整合资源，落实主体责任，多管齐下，多措并举，狠抓规范管理，方能收取实效。

3.1 畅通来源渠道，规范岗前培训，严把船员质量关口

在船员进口上，船东应从源头上把好船员质量关，坚持以人为本，规范岗前培训，严把质量关口，尽最大可能减少不合格船员。

(1)畅通外籍船员输入渠道。针对舟山市船员短缺现状，通过招聘外籍船员弥补不足。在引进外籍船员试点工作基础上，进一步完善管理办法，保证外籍船员质量，适度扩大引进数量，把单船使用外籍船员的比例从试点的 30%提高到 50%，以降低成本，缓解不足难题。

(2)规范船员上岗前培训。要进一步规范船

员培训,政府要提供经费补助,落实培训师资,规范培训内容,严格培训考核。重点加强船员法律知识、海上救护知识、生产保护、作业技能、心理减压等培训,尤其要突出实操性培训,提高船员海上适应能力,增强安全防范意识。同时增加对船长、大副等管理者现代管理知识培训。培训机构要在保证培训质量的同时,尽可能简化培训手续,做到简便易行、务实管用,降低培训成本。

(3)完善第三方劳务派遣制度。积极尝试船员由专业的第三方劳务公司派遣制度,船员由劳务公司派遣,明确各自权利责任,船员素质由劳务公司把关,工资等收入与劳务公司统一结算,这样既可保证船员入口质量,又可将劳动纠纷与企业适当分离。要加强对远洋劳务公司的准入审核,一方面要通过市场化机制,引入高素质的市外、省外、国外的劳务公司到舟山,扩大远洋船员的来源;另一方面对引入劳务公司要严格监管,提高其资质水平,提升品牌和声誉。

(4)严格把好船员素质关。下海前要严格做好船员体格检查,确保船员身体素质能适应艰苦环境要求。企业要建好船员档案,坚决清除有不良务工记录的船员,尤其对有拉帮结派,好逸恶劳,经常违反劳动纪律的船员,坚决清理。建设国内一流的远洋船员培训机构。

3.2　规范合同内容,加强行业自律,加大监管查处力度

严格按法律要求规范合同文本,切实加强行业自律,提高相关部门的监管查处力度,推进远洋渔业的规范化管理。

(1)规范合同内容。由市人力资源与社会保障局牵头,协同市海洋与渔业局,统一规范远洋劳动用工合同样本,减少因合同漏洞而产生的劳资纠纷,做到公开透明,公平公正,权利义务明确。推行海上工作年限与工资挂钩,给予熟练船员报酬上的优待,减少船员外流,保持队伍稳定。

(2)加强行业自律。切实发挥好远洋渔业协会在协调企业矛盾纠纷,加强行业自律,促进规范经营的作用。要求企业严格遵守劳动法规,严厉打击违反行业规范,挖别人“墙角”,扰乱用工市场的行为,自觉维护稳定有序、健康良好的劳动力市场。建立企业诚信考评体系,对企业不守承诺、违反合同约定,克扣工资等引发群体性事件的企业,及时曝光,对当事人严肃处理,不断加强行业治理能力。

(3)加大监察力度。职能部门要通力合作,工商部门要加大专项整治力度,整顿规范中介市场秩序,对扰乱市场秩序的行为,严格依规处理。劳动监察部门要加大对企业在用工条件、劳动强度、生产环境、工资标准等方面加强监管,对企业违约造成员工权益受损的,及时予以惩处。公安部门要加大对恶意欠薪船东的查处力度,切实保障远洋船员合法利益;对船员寻衅滋事、恐吓威胁、扰乱治安等不法行为应及时依法打击。

3.3　倡导人性化管理,强化法纪教育,防范安全事故发生

积极倡导人性化管理理念,进一步加大法制纪律教育,不断提高船员素质,有效防范安全事故的发生。

(1)倡导人性化管理。提高船长、大副等管理人员的素质,做到严格管理与关心爱护相结合,重视情感投入,积极与船员沟通交流,发现问题,及时疏导,有效化解船员的负面情绪,积极构建和谐劳动关系。

(2)加强船员法纪教育。要开展经常性的法纪教育,提高船员依法办事能力,认真签订、自觉履行劳动合同,严格按法律规定维权,对已发生的劳资纠纷既要积极维权,又要做到合理合法通过正当途径解决。

(3)重视安全责任落实。改变过去对远洋企业安全事故放任自流,不考核、不追究的现象。制订考核细则,明确企业主体责任,严格执行海上安全操作规程。加大事故追责力度,对发生重大责任事故的相关责任人要坚决予以追究,决不姑息,改变过去对责任事故零追究现象。

3.4　建立快速受理通道,形成多方参与机制,推行“一站式”运作模式

一旦纠纷发生,要形成快速受理机制,推行一站式服务,力求源头上化解。

(1)建立快速受理多方参与机制。对劳资纠纷,要坚持“快立、快调、快审、快结”的原则,按属地管理原则,第一时间受理,形成自下而上的受理通道。从劳资双方沟通、工会维权、协会协调,到基层司法所参与、劳动仲裁、法院受理等,各相关部门积极配合,形成多方参与机制。能调则

调，难以调解的，通过法律途径解决。形成纠纷逐级受理，力求源头化解的机制。

(2)推行“一站式”纠纷调处模式。鉴于劳资纠纷处理各方力量分散，效率低下，合力不明显的现状，建议推广舟山市普陀区“矛盾纠纷调处指导服务中心”的成功做法，实行纠纷调处“一条龙”受理、“一站式”服务模式，即将区司法行政法律服务中心、矛盾纠纷综合调委会、劳资纠纷调委会、海事渔事调委会、医患纠纷调委会、劳动仲裁庭全部纳入中心，合署办公，设置各类调解办公室，采用“统一受理、集中梳理、对口分流、归口管理、依法处理、协同调处、限期办结”的操作流程[1]，实践证明，送到中心调处的“远洋劳资纠纷”问题，95%都能有效解决。“一站式”纠纷调处模式，实现了资源共享，节约了成本，提高了纠纷调解、化解能力。

3.5 加大政策支持力度，加快远洋渔业基地建设，完善后勤保障服务体系

政府要进一步加大对远洋渔业的政策扶持力度，加大基础投入，完善公共服务，加快产业集聚，形成保障服务体系，提高舟山远洋渔业企业的核心竞争力。

(1)加快远洋渔业现代企业制度改革。进一步加大政策支持，促进产业转型升级，加快远洋渔业现代企业制度改革，加快企业公司制改革，逐步取缔渔船挂靠现象，通过兼并重组，着力培育若干上市公司和一批国家级、省级远洋渔业龙头企业，改变舟山远洋渔业企业散、小、弱、乱现象，加快渔船升级换代，装备技术改造，改善作业环境，提高生产效益和抗风险能力，全面提高远洋渔船现代化水平和安全生产能力。

(2)加快推进国家级远洋渔业基地建设。加快产业园区建设，大力推进远洋渔业冷藏、加工、集散交易、物流体系建设，远洋渔业研发中心、远洋船员培训中心、远洋渔业保障服务基地建设，远洋船员劳务市场，远洋鱼货集散市场，逐步形成远洋渔业全产业链条，打造全国远洋渔业母港，吸引更多优秀船员从事远洋渔业生产。

(3)加快建设海外综合性生产服务基地。鼓励有条件的远洋渔业企业在海外注册公司，在远洋渔业生产国设立办事处，建立海外远洋渔业综合性生产基地。实行生产、加工、供应、销售、船舶维修、物资供给一条龙服务，既能部分解决水产出口的销路问题，又能及时提供船员生活用品的补给，使船员意外伤害、重大疾病得到及时救助。

参考文献

[1] 关于普陀区大调解体系建设的探索与实践[N].今日普陀，2014－04－29(3).