

第 3 章

劳动法对海事劳动关系的调整

【学习目标】

1. 了解海事劳动法如何调整劳动关系。
2. 掌握劳动法的内容与特征。
3. 掌握我国最低工资保障制度。
4. 掌握海员工资支付方面的具体规定。
5. 掌握海员工作时间的具体规定。

引导案例

政府关于最低工资的暂缓令

为了应对来势汹汹的世界金融危机,2008年11月17日,人力资源和社会保障部宣布近期暂缓调整最低工资标准。12月,人力资源和社会保障部等三部门联合发出通知,明确提出“减三补贴两协商一暂缓”。在实践中,一些地区还创造了弹性用工、弹性工时、弹性工资的“三弹”制度,也为政府主管部门所认可。

这些发生在2008年年末的事件,为2009年的劳动标准立法定下了基调——暂缓。当时人力资源和社会保障部的暂缓令一出,民间哗声一片。无论是网上还是媒体拥有话语权的人,都并非想要享受最低工资标准,除去“为民请命”,他们内心更担忧的是公共权力在收入分配上的“失语”。

从20世纪70年代末开始改革以来,政府对收入分配的干预和控制是朝着越来越少的方向发展,最低工资是政府手中保留的为数不多的行政调解手段之一。百姓总是寄希望于英明的强势人物来保证其收入,而政府正是这样的人选。但显而易见的是,最低工资调整是件吃力不讨好的事情,上调得过低,劳动者难以满意,企业也不会觉得好,因为毕竟还是上调了;上调得过高,企业难以承受,而大多数劳动者未必能受益,因为拿最低工资标准收入的毕竟只是部分劳动者群体。

因此,在金融危机背景下,政府在上调、下调和暂缓中明智地选择了暂缓。这一暂缓不只是权宜之计,某种程度上也代表了政府调控收入分配手段和方式的重大转变。

3.1 劳动法与海事劳动关系

3.1.1 劳动法的概念和功能

1. 劳动法的概念

劳动法是指调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律,是一个独立的法律部门。劳动条件、报酬和保险福利决定着劳动者的生活基础,在劳动关系领域,劳动者、工会和用人单位深受法律的制约和规范。20世纪90年代以来,我国的劳动争议数量在总体上一直处于上升状态,劳动关系双方都希望从仲裁、审判以及国家立法中获得利益。有些集体争议使用了暴力,破坏了社会的安定,甚至威胁到了重要的社会公共服务,政府不得不加以干涉。因而,劳动关系越来越多地受到法律的调整和监控。

劳动法的本质是由劳动内容所反映并决定和影响劳动法存在和发展的内在联系,这种联系主要体现在两个方面:一是劳动法的主旨是保护劳动者利益,二是劳动法确定的劳动条件和劳动标准是劳动关系双方所遵循的最低条件和标准。从劳动法产生和发展的历史主流看,劳动法的主旨集中体现在为保护劳动者权益,以法律手段确定公正的社会劳动秩序,保护在纯市场经济生产条件下处于弱势的劳动者。劳动法保护劳动者权益,是通过制定最低劳动条件和标准来实现的。劳动关系双方只能在法定条件以上协商订立劳动合同,而不能低于法定条件,否则没有法律效力。而且,最低劳动条件和标准并不是一成不变的,随着社会的发展,通过一定的法定程序,其标准水平呈逐步提高的趋势。

现代劳动法起源于19世纪初的“工厂立法”,其产生以1802年英国国会通过的《学徒健康与道德法》为标志。20世纪初,在实行市场经济的西方国家,劳动法已形成了一个独立的法律部门。现代意义上的劳动法是在工业社会发展到一定的阶段,国家为了维护和保障劳动者利益而制定的调整劳动关系的法律。虽然各国根据自己的社会背景制定的劳动法不尽相同,如德国立法强调保障劳动者权利、美国劳动立法重视协调劳动关系、日本劳动立法侧重规定劳动标准,但世界各国均认为劳动法是保护劳动者合法权益和调整劳动关系的法律规范。

2. 劳动法的功能

法律的主要功能就是解决纠纷。一旦劳动者与用人单位之间发生了纠纷,申诉各方都希望赢得诉讼或得到最起码的公正对待。可以说,法律的功能就是维持公正。劳动关系方面的法律具有以下三个主要功能。

(1) 保护劳动关系双方的自愿安排并为之提供保护,如劳动合同、集体合同制度。

(2) 解决纠纷。劳动法不仅赋予劳动者劳动权和保障权,而且规定了保证这些权利实现的司法机制,这是民主法制的基本要求。

(3) 确定基本劳动标准,如最低工资、最低就业年龄、工作时间和休息休假、社会保险以及安全卫生标准等。

3. 劳动法如何调整劳动关系

劳动法通过平衡雇员和雇主双方之间的权利、义务关系达到调整劳动关系的目的,通

过规定雇员和雇主双方权利、义务关系,将其纳入法制的轨道。我国《劳动法》规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。同时,劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。权利与义务是一致的、相对应的。劳动者的权利即是用人单位的义务;反之,劳动者的义务即是用人单位的权利。为了强调用人单位的义务,我国《劳动法》、《劳动合同法》都规定,用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

【知识链接】

何建中:在新常态下全面推进海上劳动关系和谐健康发展

2015年1月21日,全国海上劳动关系三方协调机制工作会议在京召开。全国海上劳动关系三方协调机制主席、交通运输部副部长何建中出席会议并要求,要充分发挥海上劳动关系三方协调机制的作用,针对水运发展新常态下海员队伍发展的新情况、新形势,加强研究协商,努力构建有利于海员服务和发展的法制环境、政策环境、市场环境和社会环境,在新常态下全面推进和谐海上劳动关系健康发展。

何建中指出,自2009年成立以来,海上劳动关系三方协调机制致力于改善船员用工市场环境、维护海员权益、提升海员地位,完善机制、加强协调,为推动形成素质优良、数量充足、结构合理的海员队伍发挥了重要作用。同时,要清醒地看到,当前水运行业在发展速度、结构、方式、动力等方面都呈现出了新特点,国家的系列重大战略为行业发展提供了前所未有的新机遇,行业发展新常态将给海员发展和队伍建设带来革命性的变化。

何建中要求,在新常态下全面推进和谐海上劳动关系健康发展,要不断完善海上劳动关系三方协调机制,实现协商常态化;以问题为导向,推动做好重大课题研究,破解制约船员队伍发展的难题。当前和今后一段时期,一要进一步健全法规建设,推进《2006海事劳工公约》国内立法,以维护船员合法权益为出发点提出新的立法议案和建议;二要优化海员发展政策环境,推进船员个税减免、海员教育培训、海员市场开放;三要规范海员市场环境,维护健康劳务市场,提高劳务纠纷的处置和解决能力,建立健全政府、企业、工会、行业协会等相关主体的责任链;四要引领提升海员社会价值、社会地位,广泛利用各种载体宣传船员的核心价值和职业素养。

会议审议并通过了《全国海上劳动关系三方协调机制工作章程》修正案、《中国船员集体协议(A类)》推进情况报告及《实施〈船员劳动合同书(范本)〉三年推进计划的指导意见》等。

资料来源:国际海事信息网, http://www.simic.net.cn/news_show.php?id=159022. 2015.01.23.

4. 我国现行劳动法对劳动关系范围的规定

我国劳动法关于劳动关系范围主要有以下规定。

(1)《中华人民共和国劳动法》第二条:在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。国家机关、事业组织、

社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。《最低工资规定》、《工资支付暂行规定》与该条类似。

(2)《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第一节适用范围:①劳动法第二条中的“个体经济组织”是指一般雇工在七人以下的个体工商户。②中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间,只要形成劳动关系,即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员,并为其提供有偿劳动,适用劳动法。③国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员;实行企业化管理的事业组织的人员;其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者,适用劳动法。④公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员,以及农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。⑤中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者依照劳动法执行。根据劳动法的这一规定,国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。

(3)《工伤保险条例》第二条:中华人民共和国境内的各类企业、有雇工的个体工商户(以下称用人单位)应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的各类企业的职工和个体工商户的雇工,均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。

(4)《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》第七条:“下列纠纷不属于劳动争议:……(四)家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷;(五)个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷;(六)农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。”

(5)我国的《劳动合同法(草案)》对劳动关系做出了这样的定义:本法所称劳动关系,是指用人单位招用劳动者为其成员,劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。

【知识链接】

“香港旗海员劳动法规研讨会”在沪举行

2013年11月20日,由香港海员工会、中国海事仲裁委员会上海分会、大连国际海事技术服务有限公司、华洋海事中心共同主办的“香港旗海员劳动法规研讨会”在上海顺利举行。来自海事局、海员工会、船员外派机构、院校学者、海事律师等80多名代表参加了此次会议,中央人民政府驻香港特别行政区联络办公室也派代表参加。

随着经济的发展,伦敦、中国香港等航运集聚中心已经难以觅得本土海员。中国大陆海员的加入壮大了有优良传统的中国香港海员队伍。香港旗船海员与大陆有着非常密切的联系。

有数据统计,中国已成为了世界第一的海员输出国,但是,海员的社会地位近年来却不尽人意,海员逐渐成为弱势群体,合法权益亟待保护。上海作为中国海员输出的重地,肩负着国际航运中心国家战略的重任,其中保护海员利益,让船员光荣体面工作也是建设国际航运中心的一个重要方面。

不久前,香港海员工会与中国海事仲裁委员会上海分会签订合作协议,全面推动香港旗船海员劳务争议,包括在港外籍船员的劳务争议提交上海海事仲裁;为海员提供争议解决保障机制,提升上海航运中心软环境建设,扩大上海海事仲裁影响力。这种合作模式将会成为沪港合作的良好典范。据悉,香港海员工会还将与海仲进一步合作,探索基于上海自贸实验区负面清单,在沪实施海员的直接招聘,为大陆海员提供更多工作机会。

因此,本次研讨会对于深入了解《国际海事劳工公约》(MLC2006)和香港海员劳动法,公平公正地保护中国海员群体合法权益有着重要意义。

会上,香港海员工会主席李志伟、香港海员工会顾问朱临庆、上海海事局船员处处长陈国忠、深圳海事局船员处副处长石万里、海仲上海分会秘书长蔡鸿达等做了发言。香港海员工会执行秘书杨开强、香港海事处船舶注册及海员事务部总经理王世发、中国海事仲裁委员会资深仲裁员雷海、大连海事大学教授赵鹿军、上海海事大学教授王国华、青岛远洋船员职业学院副教授陈萍等分别就“香港旗船劳资关系中的角色”、“香港商船海员管理处职能和实施2006海事劳工公约”、“大陆与香港船员劳动法规异同对比及大陆船员案例”、“《2006海事劳工公约》国内适用若干问题”、“劳工公约与海仲标准船员劳动合同”等议题作了讲解和讨论。

会后,与会者和嘉宾还进行了充分、热烈的问答与头脑风暴。

香港海员工会成立于1921年4月6日,前身为中华海员工会联合总会,在历史上著名的香港海员大罢工和省港大罢工中起到了重要作用,近年来不断为香港海员积极争取合法权益。

中国海事仲裁委员会上海分会成立于2003年。2009年,海仲上海分会加挂“上海海事仲裁院”的牌子,实现完全地方化。

资料来源:国际海事信息网,http://www.simic.net.cn/news_show.php?id=136284. 2013. 11. 22.

3.1.2 劳动法的内容与特征

1. 劳动法的内容

劳动法所调整的范围涉及劳动关系的方方面面,从法学理论上,主要包括以下几方面。

(1) 劳动关系方面的法律。这是调整劳动关系最基础的法律制度,主要是指《劳动合同法》和《集体合同法》。在市场经济下,劳动关系主要通过劳动者与用人单位订立劳动合同来建立。由于劳动者个人相对于企业而言总是处于弱势地位,在劳动合同中容易出现一些对劳动者不利的条款,这就需要通过集体合同来矫正,以提高企业的整体劳动条件和职工的工资福利待遇。集体合同一旦签订,对企业及劳动者都具有法律效力,个人与企业签订的劳动合同与集体合同条款相冲突的,以集体合同为准。

(2) 劳动基准方面的法律。主要指国家制定的关于劳动者最基本劳动条件的法律法规,包括《最低工资法》、《工作时间法》、《劳动安全与卫生法》等。其目的是改善劳动条件,保障劳动者的基本生活,避免伤亡事故的发生。劳动基准属于强制性规范,用人单位必须遵守执行。

(3) 劳动力市场方面的法律。主要是指调节劳动力市场、促进劳动就业的法律制度,

包括《就业促进法》、《职业培训法》、《就业服务法》等。就业是民生之本,促进就业是现代国家的基本责任。国家必须采取各种宏观调控手段,创造就业机会,实现劳动者充分就业。

(4) 社会保险方面的法律。主要是对劳动者基本生存条件的保障以及生活质量的提高进行规定,具体包括《养老保险法》、《医疗保险法》、《失业保险法》、《工伤保险法》、《生育保险法》等。

(5) 劳动权利保障与救济方面的法律制度。主要包括《劳动监察法》和《劳动争议处理法》。由于劳动关系具有身份属性,劳动者与用人单位之间形成了管理与被管理的关系,用人单位往往会忽视甚至侵犯劳动者的劳动权利。因此,劳动监察对劳动法律制度的实施和劳动者劳动权利的实现起着至关重要的作用。在劳动关系存续中,劳动争议是难以避免的,关键是要建立起有效的解决劳动争议的制度,以此作为解决纠纷、保障当事人合法权益的最后屏障。目前,我国劳动争议处理包括调解、仲裁和诉讼三种方式。

2. 劳动法的特征

劳动法的产生,就是通过国家干预来平衡劳资双方经济上的不平等。劳动法的立法宗旨就是为了协调劳资关系,保障劳动者的劳动权利,提升劳动者在社会中的地位,它代表了社会大众的普遍需求和社会发展进步的共同价值取向。由此可以归纳出劳动法的几个特征。

(1) 劳动法的基本价值取向是侧重于保护劳动者。劳动关系是一种不平等的关系,资本的巨大支配力很容易把劳动者变成它的附属。要保护劳动者,使其获得有尊严的劳动,就必须通过法律的强制来弥补劳动者的弱势地位,因此,侧重保护劳动者是劳动法与生俱来的使命。但这并不意味着不保护资本者或经营者的利益,一方面,劳动法的设计也是为了建立稳定和谐的劳动关系,为了保护用人单位的利益,劳动法也规定了劳动者的许多义务,如《公司法》、《反不正当竞争法》、《知识产权法》等。

(2) 强制性规范与任意性规范相结合,以强制性规范为主。劳动法大多属于强制性规范,尤其是《劳动基准法》,它是国家对用人单位设定的义务,用人单位必须严格遵守,不能降低标准,只能在最低标准之上给予劳动者更好的劳动条件和工资福利待遇。即使是调整劳动合同关系的任意性规范,也与调整一般民事合同的任意性规范不同。在劳动合同关系中,合同自由原则既要受法定劳动基准的限制,还要受集体合同的限制,凡是与法律相冲突或低于集体合同标准的条款都无效。

(3) 实体法和程序法相统一。一般而言,实体法和程序法是一种互为依存的关系,有一定的实体法,就有与之对应的程序法。劳动法则不然,其本身既有实体性法律规范,也有程序性法律规范,这是由劳动法的特殊性所决定的。由于劳动争议具有复杂性和特殊性,劳动争议的解决也有不同于普通民事纠纷和商事仲裁的特点,因此必须专门做出规定,这就使得劳动法既有实体法的内容又有程序法的内容。

3.1.3 劳动关系的调整机制

1. 法律调整机制

劳动关系兼有平等关系和隶属关系的特征,又有人身关系和财产关系的性质。上述

特征决定了劳动关系从表面上看是一种平等的契约关系,但是其实质却是用人单位天然的强者地位和劳动者的弱者身份。因而劳动关系调整并不能将劳动关系双方当事人简单地看成平等的主体,而是必须通过倾斜立法使两者之间的力量对比达到平衡。

我国施行的《劳动法》确立了“保护劳动者”的原则,为我国的劳动关系调整定下了基调。各地在《劳动法》以及劳动部有关规定的基礎上,纷纷推出高于国家标准的地方法规,例如扩大无固定期限劳动合同的适用范围、放宽医疗期的长度等。这些规定使法律的天平更加倾向于劳动者一方。但随着我国社会主义市场经济体制的逐步确立,这些超过国家标准的部分逐步显现出其不合理,法律天平不再平衡。各地显然采取了不同的立法思路,这一现状体现了对“利益平衡、倾斜立法”的不同理解。

2. 三方协商机制

劳动关系的核心主体是用人单位与劳动者,而其他主体则涉及集体劳动关系、劳动行政关系、劳动争议处理关系中的众多主体,如工会、劳动监察、仲裁、法院等。

三方协商,是指由政府、雇主、劳动者三方代表,根据一定的议事规则和程序,通过特定的形式开展协商谈判而形成的共同参与决定、相互影响、相互促进、相互制衡的一种制度。

从更广泛的意义上说,三方协商机制还包含着这样的意思,即三方协商机制形成后,工会、雇主和政府各方在不同时期力量对比的变化以及各自地位、作用的态势等构成了一种客观格局,表明各个不同的社会利益集团在经济利益和其他权力等方面寻找某种平衡的客观需要和共同合作。

三方协商的实质是在社会活动中有差异的三方之间实行三方权力分享,共同协商,消除误解,增进了解,弱化争议,取得共识。

目前劳动关系调节的重要方式是三方协商机制。国际劳工组织大会通过的《一九七六年(国际劳工标准)三方协商公约》肯定了雇主和工人建立自由、独立组织的权利,并要求采取措施,促进国家一级政府当局与雇主组织和工人组织之间的有效协商,要求“建立三方机制,促进履行国际劳工标准”。以三方协商机制的形式解决劳动关系中存在的问题,有利于兼顾国家、雇主和劳动者三方利益。在经济全球化的今天,三方协商作为一个原则,已经被绝大多数实行市场经济的国家所接收并具体实施。我国2001年修改后的《工会法》以法律的形式明确要求建立劳动关系的三方协商机制。

现代市场经济社会主张社会生活民主化,尤其推崇决策民主,认为任何一项宏观经济政策和社会政策的制定,必须广泛发扬民主,吸收与之有关的团体、组织的意见和建议,以制约相互关系,达到不同社会群体之间的协调与平衡。劳动关系是社会利益关系的实现方式,更应保持不同利益集团之间的协调与平衡。因此三方协调原则体现了劳动关系领域的民主化,是平衡各方实力、保持和谐统一的重要机制。

3. 多方协调机制

从劳动关系的发展趋势来看,我国的劳动关系呈现出多层次性、复杂性,涉及多方主体,牵扯多方利益。仅仅依靠三方协商机制无法解决新形势下全部劳动关系问题,因此构建多层次的劳动关系协调机制就显得极为必要。尤其是我国的国情和体制与发达国家不同,这就决定了我们的协调机制不应限于“三方”,我们应该探索有中国特色的劳动关系多

方协调机制。

多方协调机制不仅包括政府、工会、雇主组织三方,更应该包括企业、监察、仲裁、法院等与劳动关系协调相关的各个部门。多方协调机制与三方协商机制不仅仅体现在主体的范围上,更体现在“协调”与“协商”的区别上。两者虽然只有一字之差,但是其作用的原理还是有一定差别的。三方协商机制可以体现为政治、企业、雇主组织共同组成的联席会议,相互沟通、达成一致,其中政府处于相对主导地位;而劳动关系多方协调机制更多地体现为与劳动关系调节有关的各方主体各司其职、恪尽职守、相互衔接、相互配合,在劳动关系协调的各个阶段发挥其应有的作用。

劳动关系的多方协调机制可分为内部机制和外部机制。前者是协调劳动关系的“第一道防线”,此时劳动争议还处于“隐状态”,很多劳动争议应在这一阶段被消化掉,其中包括企业内部的劳动关系协调以及工会和雇主组织的协调;后者是协调劳动关系的“第二道防线”,也是劳动争议经过第一道防线过滤后浮出水面的解决机制,包括劳动监察、仲裁、法院等各个部门。只有内外并举,充分发挥各方主体的职能,才能使劳动关系更加和谐。

【知识链接一】

全国港口创建劳动关系三方协调机制

近日,全国港口劳动关系三方协调机制启动仪式在京举行。这标志着港口行业全国一级的协调劳动关系三方机制已经建立。交通运输部副部长徐祖远在启动仪式上指出正确处理好我国港口劳动关系是保证港口行业发展的“稳压器”,当前要坚持稳中求进,努力发展新时期的和谐劳动关系,为宏观经济社会发展提供支撑,为建成港口强国而努力。

目前,我国对外贸易90%以上的货物,其中95%的进口原油和99%的进口铁矿石等众多物资都是通过港口实现的。港口在我国国民经济和社会发展中基础性、保障性的地位和作用无以替代。

徐祖远指出,我国自改革开放以来,港口的劳动组织形式和劳动者就业形式就呈现出多样化、市场化、多元化的特点,企业和职工之间的利益关系和分配关系日益复杂,劳动争议和劳动纠纷逐渐增多,如何协调和兼顾好企业与职工双方利益,是建立三方协调机制的核心因素。特别是当前世界经济复苏的基础仍然比较脆弱,全球航运市场不景气,港口生产增速放缓,港口企业经济效益受到不同程度的影响,港口企业内部劳动关系面临一些新情况、新问题和新难题,需要我们去认真研究和解决。他要求港口行业相关方面要高度认识建设港口劳动关系协调机制的重要性,自觉把构建和谐港口劳动关系作为当前和今后一个时期工作的重要内容。

前不久,经过交通运输部水运局与中国海员建设工会、中国港口协会共同努力,形成了《全国港口劳动关系三方协调机制工作章程(草稿)》,成立了全国港口劳动关系三方协调机制办公室,并制定了工作规则。“全国港口劳动关系三方协调机制”的成立,有利于充分发挥交通运输部代表政府、中国海员建设工会代表职工、中国港口协会代表企业的作用,进一步加强政府、工会、行业协会间在有关港口劳动关系方面的深入沟通和协调。

从目前形式看,在港口发展过程中,港口企业内部的劳动关系总体上是好的,是随着港口行业渐进式的改革而得到妥善处理的,是向着稳定、和谐的方向发展的。具体表现在:一方面,港口企业普遍能够积极遵守国家法律法规,制定劳动合同管理、职工薪酬管理、工时制度、休息休假、劳动保护及职业危害等相关规章制度和管理办法,完善用工管理体系;能够坚持以人为本,尤其是对劳务工,依据中央、交通运输部和地方有关法规,结合港口企业经营实际,制定劳务用工管理制度,逐步完善劳务人员参加社会保险工作,充分保障劳务工的切身利益。另一方面,在构建和谐稳定的劳动关系方面,大部分港口企业工会能够积极发挥职能,代表职工与企业平等协商地签订集体合同,并且定期对集体合同履行情况进行检查,及时对劳动合同签订、工资保险福利待遇支付、女职工特殊权益保护、劳动安全卫生状况、职工奖惩及劳动争议的处理进行监督与协调;对涉及职工切身利益的重大问题或政策的制定,企业也邀请工会组织和职工代表积极参与,履行民主管理程序。

在这当中,涌现了一大批劳动关系先进单位。比如,大连港集团被授予“辽宁省模范劳动关系和谐企业”等荣誉称号,青岛港集团、秦皇岛港股份、唐山港集团被授予“全国模范劳动关系和谐企业”等荣誉称号,日照港集团获选2011年全省劳动争议预防调解工作示范企业,南通港集团被评为首批全国“厂务公开”先进企业,上港集团被授予“全国五一劳动奖”荣誉称号。

青岛港集团关于厂务公开、民主管理、构建和谐劳动关系的经验做法更是被中纪委、中组部等六部委在全国范围内推广学习。2011年8月15日至16日在北京举行的全国构建和谐劳动关系先进表彰暨经验交流会上,秦皇岛港股份公司、唐山港股份公司、青岛港集团三大港口企业获此殊荣。

徐祖远认为,当前,各级港口劳动关系三方协调机制要按照中央提出的保持经济平稳、较快发展和加快转变经济发展方式的要求,积极把握经济回升向好的趋势,坚持稳中求进,努力发展新时期的和谐劳动关系,为宏观经济社会发展提供支撑,为建成港口强国而努力。重点要做好以下几项工作。

第一,港口企业要切实做好职工劳动合同的签订工作,最大限度地使广大职工包括农民工都能得到劳动合同制度的全覆盖和保护。

第二,要切实加强劳动争议的预警和调解处理工作,力争对劳动关系矛盾“防范在先、监控到位、预警灵敏、处置及时、应对得当、化解有序”。

第三,要积极贯彻落实好劳动法律法规,依法协调劳动关系,使企业依法治企更有自觉性,职工依法维权更自主性,劳动关系更加健康有序地运行在法制的轨道上。

资料来源:国际海事信息网, http://www.simic.net.cn/news_show.php?id=107347. 2012. 07. 30.

【知识链接二】

天津海上劳动关系三方协调机制建立

天津市海上劳动关系三方协调机制于2013年11月12日正式建立。该协调机制由天津海事局、天津市总工会城建交通工委、天津市航运协会和船员服务行业协会共同发起成立,旨在通过构建政府航运主管部门、海员工会组织和航运企业三方协商协作平台,构

建和谐海上劳动关系,促进航运经济健康发展。

截至目前,天津辖区共计注册船员 5.6 万人,年外派海员劳务数量超过 4 万人次。随着经济社会的快速发展,船员人力资源分布不均、结构性短缺、劳资纠纷频发等问题已成为制约航运经济可持续发展的瓶颈。

天津建立区域性海上劳动关系三方协调机制正是为了维护好广大船东和船员队伍的整体利益,构建坚固的海上安全防线,营造和谐海上劳动关系。据介绍,天津海事局作为负责船舶和船员管理的职能部门,将充分发挥海事专业优势,积极做好组织协调,切实把海上劳动关系三方协调机制融入地方经济和社会发 展大局中。

资料来源:国际海事信息网, http://www.simic.net.cn/news_show.php?id=136101. 2013-11-20.

3.1.4 海事劳动职业保障和相关法规

1. 海船船员职业保障规定

交通运输部起草的《中华人民共和国海船船员职业保障规定(征求意见稿)》在国务院法制办网站上公开征求意见。征求意见稿规定,船东未与海员订立上船协议,未向海员提供上船协议、伪造、涂改上船协议的,由海事管理机构责令改正,并对船东处 2000 元以上 3 万元以下罚款。

1) 船东应与海员签上船协议

征求意见稿规定,海员用人单位应当与海员订立劳动合同。船东不得安排在船见习或者实习的未成年海员从事夜间工作和有可能危及健康或安全的工作,但是根据船上见习或者实习要求开展的夜航训练除外。海员上船工作,船东或者其代表应当与海员订立上船协议。船东或其代表与海员协商一致,可以解除上船协议。

征求意见稿规定,船长、高级船员在航次中,不得擅自辞职、离职或者中止职务。

2) 任何人不得克扣海员工资

征求意见稿规定,海员用人单位可以实行综合计算工时工作制。海员工资应当至少每月支付一次。任何单位和个人不得克扣海员的工资。

船东应当在船上保留一份海员在船工作期间工资的数额、支付的时间、领取者的姓名以及签字的工资清单。

海员用人单位应当在海员年休假期间,向其支付不低于该海员在船工作期间平均工资的报酬。海员除享有国家法定节假日的假期外,还享有在船舶上每工作 1 个月不少于 2.5 日的年休假。

海员用人单位和海员应当按照国家有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险,并依法按时足额缴纳各项保险费用。

3) 船舶应配备医疗设施设备

征求意见稿规定,船东应当根据船舶的类型、船上人员的数量及航次性质、目的地和航程及国家和国际的相关医疗标准为其船舶配备足够的医疗设施和设备,包括医药箱、医疗设备、国际船舶医疗指南以及完整的能获得医疗指导的无线电台清单。

船东应当免费向在船工作的海员提供医疗和健康保护,包括基本的牙科治疗和在港停靠期间向海员提供及时就医的便利。