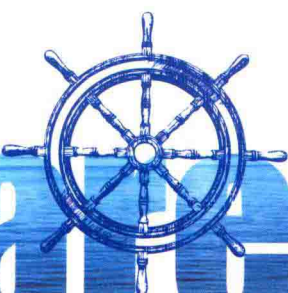


赵志葳 / 著

Seafarers



船员外派企业管理 与船员的经历

THE MANAGEMENT OF
CHINESE SHIP CREWING AGENCIES AND THE EXPERIENCE OF
CHINESE SEAFARERS

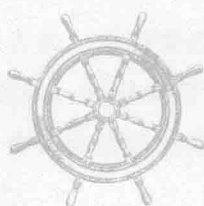


社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

船员外派企业管理 与船员的经历

THE MANAGEMENT OF
CHINESE SHIP CREWING AGENCIES AND THE EXPERIENCE OF
CHINESE SEAFARERS

赵志葳 / 著



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

船员外派企业管理与船员的经历 / 赵志葳著. -- 北京: 社会科学文献出版社, 2017.3

ISBN 978-7-5201-0307-7

I. ①船… II. ①赵… III. ①船员-劳务出口-劳动力资源-资源管理-研究-中国 IV. ①U676.2
②F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 018615 号

船员外派企业管理与船员的经历

著 者 / 赵志葳

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 高 雁

责任编辑 / 高 雁 崔红霞

出 版 / 社会科学文献出版社·经济与管理分社(010) 59367226

地址: 北京市北三环中路甲 29 号院华龙大厦 邮编: 100029

网址: www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心(010) 59367081 59367018

印 装 / 三河市东方印刷有限公司

规 格 / 开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 16.5 字 数: 238 千字

版 次 / 2017 年 3 月第 1 版 2017 年 3 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5201-0307-7

定 价 / 79.00 元

本书如有印装质量问题, 请

联系

版权所有 翻印必究



前 言

航运产业是改革开放以来中国发展最快的产业之一。然而，关于航运业的研究却十分有限，关于航运业船员人力资源以及雇用船员的劳务外派机构的研究则更是少见。本书调查了2006~2010年中国船员的经历，分析了中国船员劳务外派机构的管理策略及其对船员的影响，旨在分析当时中国社会的状况，即自经济改革以来，中国是否已经形成了一个新的市场经济体系。

本书以两家改革程度不同的船员劳务外派机构为例，通过分析其船员雇佣和外派管理战略，以及被其雇用的船员的经历，检验和论证“中国船员劳动力市场是一个现代化的、自由的劳动力市场”这一理论观点。本研究采用定性研究方法，对两家船员劳务外派机构的22位管理者和50名船员进行深入访谈，同时采用文献研究的方法对分析进行补充。分析最终也将解释：为什么中国船员劳务外派水平远远低于国际航运业和国外学者的预测。

通过分析可以看出，当时的中国船员劳动力市场很难被定义为一个自由的市场。国家控制船员外派代理权，并将其仅授予60家国有制船员劳务外派机构，以限制市场自由化发展。分析表明，上层机构仍然在干预国有制船员劳务外派机构的运行，这使得外派机构的管理在不同程度上缺乏市场导向性，从而限制了船员外派业务的发展。

在当时的中国船员劳动力市场上，船员劳动力也很难体现出自由流动的特点。类似的理论观点如“中国经济改革使得中国船员转型为自

目 录

第一部分 背景和方法

第一章 中国经济改革、航运业改革、船员劳务输出	3
第一节 中国企业改革	3
第二节 经济改革背景下的中国产业和中国工人调查	7
第三节 中国航运业改革与发展	11
第四节 “中国船员全球化”的观点	21
第二章 中国船员劳务外派公司的发展以及本书的研究方法	26
第一节 国有独立船员劳务外派公司	26
第二节 国有附属船员劳务外派公司	28
第三节 私有船员劳务外派公司	30
第四节 国有船员劳务外派公司在中国船员劳务输出中的 主导地位	38
第五节 研究方法	40
第六节 小结	50

第二部分 案例研究一：国有附属船员 劳务外派公司（Ag1）

第三章 Ag1 公司改革及有效劳动力短缺	53
第一节 国有企业在自主管理改革方面的局限性	53

第二节 Ag1 公司的改革	54
第三节 Ag1 公司船员劳务外派业务	62
第四节 小结	69
第四章 船员调配、培训和晋升管理	70
第一节 船员调配管理	70
第二节 船员培训管理	75
第三节 船员晋升管理	83
第四节 小结	89
第五章 船员福利待遇管理	91
第一节 高级船员工资低的原因	91
第二节 高级船员对福利待遇的评价	102
第三节 船员薪酬改革	103
第四节 小结	110
第六章 经理与船员的关系、工会的作用和劳务外派业务	112
第一节 经理与船员的关系以及经理的聘用管理	112
第二节 Ag1 公司工会	116
第三节 Ag1 公司船员短缺的问题	125
第四节 船员雇佣关系及船员劳务外派业务的变化	129
第五节 小结	134

第三部分 案例研究二：国有独立船员 劳务外派公司（Ag2）

第七章 Ag2 公司历史简介及其船员合同和福利待遇管理	139
第一节 Ag2 公司历史简介	139
第二节 不同合同类型下的四类船员	142
第三节 船员海上工资的管理	147

第四节	2000 ~ 2008 年船员福利待遇的改善	149
第五节	福利待遇低和船员的评价	151
第六节	高级船员福利待遇低的原因	154
第七节	小结	157
第八章	人才保留战略、工会的职责和劳务外派业务	159
第一节	“双服务”战略、经理与船员的关系	159
第二节	“传统思想动员”战略	172
第三节	Ag2 公司工会	175
第四节	高级船员的流失及其对船员劳务外派业务的影响	180
第五节	小结	181

第四部分 中国船员自由进入全球 劳务市场的障碍

第九章	船员对国有船员劳务外派公司的依赖	187
第一节	工作保障	187
第二节	福利的问题	194
第三节	工资保障	199
第四节	海上安全	201
第五节	小结	204
第十章	船员流动的制度性障碍以及船员向陆上 工作的外流	206
第一节	船员休假期间证书的管理	206
第二节	Ag1 公司的经济处罚机制	209
第三节	Ag2 公司的经济处罚机制	216
第四节	Ag2 公司的行为保证金管理	218
第五节	年轻高级船员的离职	220
第六节	Ag2 公司中老年高级船员的离职	222

第七节 船员对自己职业的看法·····	224
第八节 小结·····	230
结 论·····	232
参考文献·····	240

Contents

Part One Background and Methods

Chapter 1 China's economic reform, shipping industry reform

and seafarer labour export / 3

1.1 The reform of Chinese enterprises / 3

1.2 Research into Chinese industries and Chinese workers in the context of the Chinese economic reform / 7

1.3 The reform and development of China's shipping industry / 11

1.4 The idea of 'going globally' / 21

Chapter 2 The development of Chinese crewing agencies and

method of the research / 26

2.1 Independent state-owned crewing agencies (ISCA) / 26

2.2 Subsidiary state-owned crewing agencies (SSCA) / 28

2.3 Private-owned crewing agencies (POCAs) / 30

2.4 The dominant position of the state-owned crewing agencies in China's seafarer labour export / 38

2.5 Method of the research / 40

2.6 Summary / 50

Part Two Case Study One: Ag1

Chapter 3 The reform of Ag1 and the shortage of

effective labour / 53

- 3.1 Limitations of Chinese SOEs' reform in terms of managerial autonomy / 53
- 3.2 Ag1's reform / 54
- 3.3 The seafaring labour of Ag1 / 62
- 3.4 Summary / 69

Chapter 4 The management of manning, training and promotion / 70

- 4.1 The management of manning / 70
- 4.2 Training management / 75
- 4.3 Promotion management / 83
- 4.4 Summary / 89

Chapter 5 The management of material support / 91

- 5.1 The reasons for the low wages of officer seafarers / 91
- 5.2 Officer seafarers' assessments of their material supports / 102
- 5.3 The reform of seafarers' payment / 103
- 5.4 Summary / 110

Chapter 6 The relationship between managers and seafarers, the role of the trade union and the foreign manning business / 112

- 6.1 The relationship between managers and seafarers and the management of managers' employment / 112
- 6.2 The trade union in Ag1 / 116

6.3	The shortage of seafarers in Ag1	/ 125
6.4	The changes of seafarers' employment relationships and the foreign manning business	/ 129
6.5	Summary	/ 134

Part Three Case Study Two: Ag2

Chapter 7 A brief history of Ag2 and its management

	of labour contract and material support	/ 139
7.1	Brief history of the Ag2	/ 139
7.2	Four categories of seafarers in terms of their types of contracts	/ 142
7.3	The management of sailing wages	/ 147
7.4	Improving material support in the 2000s	/ 149
7.5	Low material support and seafarers' assessment	/ 151
7.6	Reason of low material support	/ 154
7.7	Summary	/ 157

Chapter 8 Strategies for labour retention, the role of the TU and the foreign manning business

		/ 159
8.1	The 'two service' strategy and the relationship between managers and seafarers	/ 159
8.2	Traditional ideological mobilization	/ 172
8.3	The trade union in Ag2	/ 175
8.4	The loss of officer seafarers and its influence on the foreign manning business	/ 180
8.5	Summary	/ 181

Part Four Impediments to the Free Movement of Chinese Seafarers into the Global Labour Market

Chapter 9 Seafarers' dependency on their state-owned crewing agencies	/ 187
9.1 Job security	/ 187
9.2 The issue of welfare	/ 194
9.3 Wage security	/ 199
9.4 Safety at sea	/ 201
9.5 Summary	/ 204
Chapter 10 The institutional barriers to the flow of seafarers and the outflow of seafarers to work on land	/ 206
10.1 Retaining certificates while seafarers are on leave in Ag1	/ 206
10.2 Financial penalties in Ag1	/ 209
10.3 Financial penalties in Ag2	/ 216
10.4 Ensuring Behaviour Fees in Ag2	/ 218
10.5 The resignation of young officer seafarers	/ 220
10.6 The resignation of middle-aged and elder officer seafarers in Ag2	/ 222
10.7 Seafarers' views about their career	/ 224
10.8 Summary	/ 230
Conclusion	/ 232
Bibliography	/ 240

Part Four Impediments to the Free Movement of Chinese Seafarers into the Global Labour Market

Chapter 9 Seafarers' dependency on their duty-owned

housing allowance

自 1979 年经济改革以来,中国企业和航运业经历了巨大变革。截至 2010 年,已经有大量学者对改革以及中国工人的经历做出研究。也有少量研究关注中国船员劳务市场改革和船员劳务输出问题。本书的第一部分首先对上述内容做一回顾,以介绍本书研究的宏观背景和经济背景。之后,将讨论不同所有制的中国船员代理公司的发展和他们在船员劳务输出中所扮演的角色,探讨中国船员劳务市场在 20 世纪前 10 年的开放程度。同时,本部分也讨论了本研究运用的研究方法。

Seafarers and the authority of seafarers to

Part Five

10.1 Reporting conditions while seafarers are on board in 1979

10.2 Financial position in 1979

10.3 Financial position in 1980

10.4 Reporting 2 seafarers from 1979

10.5 The migration of seafarers from 1979

10.6 The migration of seafarers from 1979

10.7 Seafarers' share of total income

10.8 Summary

Conclusion

Bibliography

第一章 中国经济改革、航运业改革、 船员劳务输出

第一节 中国企业改革

在经济改革前，企业自主权不大，资源难以得到有效利用，经济发展缺少动力和活力。为了推动社会经济持续向前发展，人力、物力、财力等资源必须实现优化配置，因此，必须破除计划经济体制的束缚。20 世纪 70 年代末，中国进行了经济改革。整个改革历经三个阶段，这三个阶段始终围绕以下两个主题展开：第一，将决策权下放给国有企业（1984 ~ 1992 年）；第二，对国有企业的所有权和结构进行重组（1992 年以后）。

一 第一阶段

1979 ~ 1983 年，改革第一阶段的重点是增强企业的自主权。因此，国有企业开始留有小部分企业利润，并且在管理方面拥有自己的决策权（放权让利）（Braun and Warner, 2002）。然而，旧的计划经济体制还在企业决策管理的方方面面起着作用，制约了新的改革方案的实施。因此，早期改革的成效非常有限（Child, 1994）。

二 第二阶段

改革第二阶段发生在 1984 ~ 1992 年，其主要目的是深化改革，政

府权力下放给企业。其中重要的一步就是在 20 世纪 80 年代实行了承包责任制。该政策的执行降低了政府行政部门在企业经营中的参与程度。企业自主经营，并对企业经济活动结果负责。承包责任制的实施明确了企业领导人在责任体系中制定决策和代表企业方面的权利。为了明确企业的权利和义务，保障其合法权益，1988 年 4 月 13 日《中华人民共和国全民所有制工业企业法》出台，并于同年 8 月 1 日正式实施。

在该阶段，中国涌现了很多非国有企业（Child, 1994）。1988 年国家公布了《中华人民共和国私有企业暂行条例》，允许私有企业在中国注册、运营（Lau, 1997）。

尽管 20 世纪 80 年代中国政府鼓励外商投资，但经营形式很有限，国外投资者主要通过与国有企业合作的形式建立合资公司（Cooke, 2005）。采用这一合作形式的原因可以归结为两点。首先，在外商投资的初始阶段，国外投资者不熟悉中国公司的经营运作模式，他们需要与中国公司合作才能确保运营。其次，中国政府还有其自身考虑。一方面，引进外资可以使中国在管理、就业、竞争等方面受益。例如，中国的国有企业和集体所有制企业可以学习外国公司的先进管理经验；合资企业可以为中国工人提供更多的就业岗位；合资企业可以挽救那些在市场竞争中无法生存的国有企业和集体所有制企业，并且中国可以得到更多进入国际市场的机会。另一方面，中国政府希望通过控制外资来保护脆弱的中国公司和中国经济。因此，合资是 20 世纪 80 年代中期到 20 世纪 90 年代早期外商投资企业在中国运营的主要方式（Cooke, 2005）。

三 第三阶段

20 世纪 90 年代是中国加速企业改革和发展的阶段。1992 年邓小平视察南方，提出了“发展有中国特色的社会主义市场经济体制”的目标，切实地改变了中国和中国人民的生活。1992 年，伴随着中国共产党第十四次全国代表大会的召开，“现代企业制度”和“集团公司体系”这些主要的改革措施开始全面贯彻实施。这是促进国有企业所有