



航海类专业

人力资源理论与实践研究

主 编 石丽红

副主编 刘益迎 赵 帅

大连海事大学出版社

航海类专业人力资源理论与实践研究

主 编 石丽红

副主编 刘益迎 赵 帅

大连海事大学出版社

© 石丽红 2011

图书在版编目 (CIP) 数据

航海类专业人力资源理论与实践研究 / 石丽红主编. — 大连: 大连海事大学出版社, 2011.8

ISBN 978-7-5632-2608-5

I. ①航… II. ①石… III. ①航海—人力资源管理—文集 IV. ①U675-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 159097 号

大连海事大学出版社出版

地址: 大连市凌海路 1 号 邮编: 116026 电话: 0411-84728394 传真: 0411-84727996

<http://www.dmupress.com>

E-mail: cbs@dmupress.com

大连金华光彩色印刷有限公司印装

大连海事大学出版社发行

2011 年 8 月第 1 版

2011 年 8 月第 1 次印刷

幅面尺寸: 185 mm×260 mm

印张: 12

字数: 305 千

印数: 1~500 册

责任编辑: 姜建军 李明阳

版式设计: 晓 江

封面设计: 王 艳

责任校对: 沈荣欣

ISBN 978-7-5632-2608-5

定价: 25.00 元

序 言

随着世界经济一体化的加快,国际贸易量迅速增加,对航海人才的需求量也随之不断增长。我国是发展中国家,航运业发展非常迅猛,正由航运大国向航运强国转变,对航海人才的需求不断扩大;拥有一支数量众多、质量较高、配备齐全的海员队伍,是我国发展航运事业、建设航运强国的根本保证。交通运输部李盛霖部长在“2010年全国交通运输系统人才工作会议”上强调指出,要进一步增强做好交通运输系统人才工作的责任感、紧迫感,深入实施“人才强交”战略,以高层次、高技能人才为重点,全面推进交通运输系统人才队伍建设,为发展现代交通运输业提供人才保障和智力支持。这对航海人才培养提出新的更高的要求。

“全国航海类专业毕业生就业工作协作组”作为航海教育机构和企事业单位联合发起成立的协调全国航海类专业毕业生就业工作的自律性组织,多年来积极开展对航海类专业毕业生就业工作调查研究,深入了解市场对航海类专业毕业生数量、能力和素质等方面的需求,总结分析市场对航海教育机构在航海类专业培养模式、课程设置和培养质量等方面的建议,及时反馈给有关航海教育机构。

为紧密联系当前航海类专业毕业生就业工作的实际情况,深刻分析形势,全面总结经验,积极探索规律,更好地推进航海类人才培养工作,协作组在全体成员单位中间组织开展“航海类专业人力资源理论与实践研究”主题征文活动。从筹备、调研、汇编、评审直至最终出版,历时一年有余。许多成员单位和个人积极参与其中,撰写了数十篇研究论文。他们既有一定的理论知识水平,又有丰富的实际工作经验;他们工作在航海教育和航运事业发展第一线,无私奉献,勤于思考,勇于实践,善于总结,在很大程度上确保了论文研究的质量和水平。

当前，世界航运市场重心持续东移，中国航运发展仍然处于重要战略机遇期，成为世界海运强国任重道远，我们的任务艰巨繁重、责任重大光荣、前途光明美好。

此书的编印出版，必将进一步促进广大航海教育工作者之间的沟通与交流，进一步提高航海类人才培养的质量和水平，进一步推进我国航海教育和航运企业的科学发展。同时，希望以此为契机，力争创造出更多、更好的载体和平台，不断加强航海类专业人力资源理论与实践研究，竭尽全力地为我国航海人才培养献计献策，为我国航运事业发展培养出越来越多的高素质航海人才。

全国航海类专业毕业生就业工作协作组

目 录

我国海员外派制约因素分析及建议.....	秦江平 傅勤勇(1)
关注船员流失状况 全面加强我国船员队伍建设.....	刘建强(5)
关于海船船员流失率的几点思考.....	朱智富(10)
航海类专业学生职业发展思考.....	吴晓兵(15)
雇员离职模型及我国高级船员流失动因分析.....	王 玥(20)
创新校企合作机制与人才培养模式的实践与探索.....	宋家慧 葛小庆 张建国 弓永军(26)
关于海船船员流失率的几点思考.....	姜 玉(31)
关于海船船员职业能力培养的几点思考.....	赵仲贤 王晓东(34)
海船船员流失浅探.....	陈遂堂(39)
全国航海类专业学生半军事管理文化建设探讨.....	石丽红 赵 帅 王 浩(42)
我国航海类专业毕业生就业模式与政策研究.....	刘益迎(45)
当今我国航海类院校就业工作模式的几点思考.....	侯登凯 石丽红 刘文永 张 森(49)
航海类专业毕业生就业工作的回顾与展望.....	侯佰林 赵 帅(54)
海船船员职业能力评价体系构建.....	赵 帅 石丽红 王 浩(60)
航海类专业学生专业素质模块化培养探讨.....	刘海峰(65)
航海类专业院校就业工作对策.....	闫增岗(69)
基于船员职业态度的调查与对策研究.....	房 玲 董海涛 王树江(72)
大学生自我教育养成模式探析.....	周嘉煜(77)
关于油船火灾起因、预防及扑救问题的研讨.....	任胜超(81)
从基于ISO9000系列标准的高等教育质量观看航海类专业学生的招录和培养	周会军 卢三平(85)
高校基层党组织创先争优典型经验研究.....	张国荣 江小林(90)
同性群体心理健康教育的有效途径探索.....	董超群(96)
航海类高校基层党建思想政治教育与工作创新.....	林 志(100)

半军事化管理视野下航海特色校园文化建设.....	江小林(103)
航海类院校校企合作模式及管理机制研究.....	王晓明(109)
航海类专业学生培养机构的可持续发展的几点思考.....	李文涛 周进军(112)
以细节管理推进学生半军事化文化管理建设.....	石庆贺(117)
航海类大学生生活事件的维度分析.....	陈眉眉 张 晶(120)
学生工作走向柔性化的思考.....	唐洪鹏(126)
浅谈大学生考试作弊现状分析及对策思考.....	范科学(131)
半军事化管理制度下中队积分制的探索.....	陈自发 沈艺华(135)
驾驶专业本科海事英语教学四年一贯制的可行性初探.....	陈镇炎(138)
彰显航海文化特色 创新大学生思想政治教育模式.....	刘红明(143)
加快航海类高职院校“双师型”教师队伍建设探析.....	王国正(149)
半军事管理模式与文化的耦合及文化创设.....	薛国建(153)
航海类高职院校半军事化管理文化建设的研究.....	赵玉良(158)
浅谈半军事班级管理工作.....	陆 明(161)
半军事管理模式下航海类高职院校德育工作探讨.....	徐中利(164)
浅谈创新创优航海类专业人才的培养.....	薛国建 孔定新 贾立校(167)
航海类专业校园文化与企业文化的融合.....	申高峰(171)
航海类定向培养学生就业指导工作初探.....	潘佳斌 王天枢(174)
半军事化管理模式下如何提高航海类专业学生思想道德修养.....	张宇泉(177)
对我国船员流失问题的几点思考.....	谢国荣(180)
新时期航海类专业学生教育与管理的探讨.....	陈新恩 钟聪仕 吴鸿瑞(183)

我国海员外派制约因素分析及建议

秦江平 傅勤勇

(中国远洋运输(集团)总公司人力资源部)

摘要:近年来,我国内派海员队伍发展迅速,满足了境内航运业的发展需求,但海员外派规模发展缓慢,停滞不前。本文对这一反差进行了分析,并从海员外派业务运行机制角度提出了有关意见和建议。

关键词:海员;外派;制约因素;建议

进入 21 世纪以来,我国的海员队伍建设工作迎来了新的发展契机。全球范围内高级海员供不应求,海员劳务市场由船东市场转为海员市场,即使在国际金融危机最为肆虐的时候,这一供求状况也没有扭转。我国的海员教育培训工作发展迅速,航海类专业培养规模迅速扩大并出台了非航海类工科毕业生海员培训制度,高级海员培训规模已从本世纪初的 3 000 人左右迅速发展到目前超过 1.2 万人。

在此期间,我国内派海员队伍发展状况总体良好,在我国自有船队由 2002 年的 2 007 艘增长到 2010 年的 3 212 艘,增长比例达 60%的情况下,内派海员队伍相应扩大并较好满足了我国航运业的用工需求。但与此形成明显反差的是,我国的海员外派规模发展缓慢,外派在船船员的规模长期徘徊在 4 万人左右,目前的外派在船船员的规模为 4.15 万人。这一反差因何导致?如何促进未来海员外派事业的发展?本文对此进行分析,并提出了有关意见和建议,供业内人士参考和商榷。

一、海员队伍建设的内在规律

船东和海员是航运生产必不可少的要素,船东的生产营运离不开海员队伍建设,海员队伍建设离不开船东这一用工主体。两者之间互相依存,互相制约,形成动态平衡,共同发展的良性关系有赖于以下两个机制。

(一) 船东与海员的供需平衡互动机制

船舶最低安全配员标准和 STCW 公约构建了船东与海员队伍建设的互动机制。船舶最低安全配员标准对船东的海员队伍建设工作提出了强制性要求,船东必须致力于建设数量充足、结构合理的海员队伍才能使船舶得以正常营运;STCW 公约对海员队伍建设予以规范和适当的规模限制,海员正式入职前、晋升前在船工作资历的要求,使海员正式入职数量受制于船舶实习舱位数量,海员的晋升数量受制于船舶工作岗位数量。两者共同作用的结果是全球高级海员队伍数量与船舶实际工作岗位数量大致匹配,在全球船队数量逐年增长的情况下,一般会呈现供略小于求的状况,难以出现供严重大于求的状况,从机制上避免了供需矛盾的严重失衡,有利于提高船东对海员队伍建设的重



视程度,有利于维护在职海员的各项权益。

(二) 船东对海员队伍建设的投入回报机制

在海员队伍建设工作中,船东作为相对强势的主体承担了更多的责任和义务,主要体现在以下方面:一是“先投入、后产出”。船东只有先投入航海类学生的实习成本,才能获得可以正式入职的海员;船东只有先投入且持续投入海员在职培训和见习的成本,才能获得更高职务的海员;船东甚至需要将投入提前至航海教育阶段,以获得稳定的航海类学生来源。二是“高投入,高风险”。以学生实习阶段为例,按照中国海员集体协议8美元/天的标准,仅伙食费成本就达约2万元;船东自学生实习费用投入至获得船长、轮机长职务的海员,回报期往往长达十余年时间。海员离职越早,船东的前期投入损失就越大;海员队伍流失率越高,船东维持海员队伍梯队结构所需付出的成本就越大,而且呈几何级增长。因此,在“先投入”、“高投入”无法改变的情况下,与海员之间劳动关系的稳定是对船东先期投入的最大回报。此外,长期稳定的劳动关系有利于海员熟悉船东情况,融入企业文化,形成适合船东需求的自身特点,提供更加安全优质的航运生产服务。

二、内外派海员队伍建设工作差异分析

对海员队伍控制力的强弱是内派、外派船东的最大区别。

(一) 境内船东对海员队伍的控制力较强

无论与海员直接签订劳动合同建立直接的劳动关系,还是与海员建立劳务派遣形式的间接劳动关系,境内船东均致力于并能够对海员队伍直接控制,把握海员队伍实际情况,有针对性地采取种种管理措施,保持了劳动关系的相对稳定。境内船东从中获得海员服务的合理回报后,进一步拓展海员用工的外延和内涵:一方面通过自行举办航海院校、与航海院校战略合作、捐资助学等形式,稳定海员队伍的来源,比如:在《全国航海类专业毕业生就业工作协作组2009年生源通报》中,共有28所航海院校能够提供航海类专业生源,其中有5所为国内海员用人单位直接设立,占17.9%,其余院校与境内船东往往也具有长期的合作关系;另一方面对在职海员进行全面系统的在职培训,培养适合自身特点和企业文化的适合企业需求的海员队伍。境内船东对海员队伍较强的控制力,使船东与海员队伍之间形成了良性互动,稳定发展的有利局面。

(二) 境外船东对海员队伍的控制力较弱

主要体现在以下方面:

一是我国的海员外派服务机构在海员外派中居于强势地位。虽然境外船东使用境内海员必须经过境内海员外派服务机构是世界各国的惯例,也是政府维护本国海员利益的重要措施,但相对于其他国家的海员就业服务机构,我国的海员外派服务机构在境外船东与境内海员之间的劳动关系中,主体地位更强,对海员的控制力更强。如:海员往往与海员外派服务机构建立直接的劳动关系,以类似境内劳务派遣用工的形式派遣到境外船东的船舶工作,导致在法律关系上,海员与海员外派服务机构的联系更为紧密,与境外船东的联系相对松散;境外船东对海员库中的海员缺乏控制力,海员外派服务机构往往不经境外船东同意就调配海员至其他海员库;我国的法律法规规定的海员需要履行的经济义务不够直接和透明,使得海员外派服务机构不得不寻求主体地位以求有能力从船东支

付海员的工资中扣除部分以履行法定义务；法律法规对海员外派服务机构赋予了一些不应由就业促进机构所应承担的义务，使得海员外派服务机构不得不寻求主体地位以获得海员服务正常回报以外的其他回报，来承担这些法定义务；部分海员外派服务机构希望在短期内获得超额利润，寻求和利用主体地位不规范操作，损害了境外船东或外派海员的利益等。

二是我国的外派海员队伍长期服务船东的意识较弱。我国的外派海员队伍，一部分从境内船东的海员队伍中来，长期服务船东的意识先天较弱；另一部分从院校直接进入外派海员队伍，在海员外派服务机构的安排下，不断地服务不同的船东，长期服务船东的意识也较弱。部分海员甚至拒绝签订长期雇用协议。

境外船东对中国海员较弱的控制力所导致的劳动关系的不稳定性，使船东的船员队伍建设投入难以获得合理的相应回报：一是对中国海员的前期投入伴随着海员的流动出现大量浪费；二是高流失率使得船东难以承担呈几何级数增长的维持中国海员梯队建设的成本；三是海员质量不理想，从境内船东流失而来的海员自身素质参差不齐，从院校直接进入外派海员队伍的海员不断服务不同的船东，单一船东难以施加全面系统的在职培训而获得适合自身需求的海员。所导致的结果是挫伤了境外船东长期稳定使用中国海员的积极性，境外船东往往致力于使用成熟海员以尽量避免对中国海员队伍建设的投入，而不投入、不培养、只使用又限制了外派海员队伍规模的扩大和质量的提升，形成了在队伍建设上恶性循环、在经营秩序上互相挖人无序流动的不利局面，制约了中国海员外派事业的发展。香港在 CEPA 谈判中强烈要求允许香港船东自行在境内设立海员外派服务机构，就是境外船东希望增强对所使用的中国海员控制力的一种体现。

三、建议

（一）政府主管部门应加大促进船员外派的力度

以我国海员外派管理体制调整为契机，按照海员队伍建设的内在规律，以增强境外船东对海员队伍的控制力为抓手，以维护外派海员合法权益为保障，理顺海员外派运行机制，促进我国海员外派事业的发展，推动我国海员队伍建设工作的整体进步。

1. 理顺海员外派运行机制

对境外船东、海员外派服务机构给予合理定位，要求境外船东必须委托境内海员外派服务机构为代理与外派海员建立直接的雇佣关系。在这一模式下，境外船东是劳动用工的主体，是外派海员各项法定权益的最终承担者；海员外派服务机构依据政府主管部门的技术性规范与境外船东订立委托代理协议，代境外船东处理关于外派海员雇用方面的有关事务性工作，承担代理的连带责任。如此安排：

（1）有利于外派海员队伍建设。确立了境外船东的主体地位和海员外派服务机构的从属地位，境外船东增强了对海员队伍的控制力，有利于吸引境外船东在我国国内深入开展海员队伍建设工作，有利于减少无序流动，形成良好的海员外派经营秩序。

（2）有利于海员外派服务机构生存和发展。海员外派服务机构是海员就业促进机构，在船东和海员就业服务机构之间，维护海员就业促进机构的利益就是维护海员的利益，应当从制度上降低海员外派服务机构的经营风险。以上制度安排，从法律关系上明确了外派海员与境外船东劳动关系的



直接性以及这一劳动关系的涉外性,使海员外派服务机构一方面可以不承担应由境外船东承担的经济责任风险,另一方面可以不承担《劳动合同法》规定“用人单位”或“用工单位”必须承担的终止劳动合同补偿金、解除劳动合同赔偿金等经济责任,使海员外派服务机构回归到就业促进机构的应有定位,只依靠从境外船东获得的代理服务收入就可以正常生存和发展,并弱化了海员外派服务机构寻求主体地位的动力。反之,如果强行将海员外派服务机构明确为《劳动合同法》规定的“用人单位”或“用工单位”,其所附带的经济责任是仅有代理服务收入的海员外派服务机构没有能力承担的,也是作为就业促进机构所不应当承担的,要么导致海员外派服务行业难以生存,要么导致全行业的违法违规操作。

(3) 有利于维护外派海员的利益。一是境外船东与外派海员之间的劳动关系符合《2006 年海事劳工公约》的立法思路和制度安排,有利于境外船东履行该公约规定的各项义务,有利于外派海员依据该公约维护自身权益。二是以船东雄厚的资金实力和资产实力为依托,外派海员的权益能够得到全面保障;若以海员外派服务机构薄弱的资产和资金为依托,外派海员的权益可能成为空中楼阁。三是海员外派服务机构作为境外船东的代理在境内实体存在,确保了外派海员的维权便利性和较低的维权成本。四是有利于境外船东对海员外派服务机构的监督,有利于防止其越权和违规操作,损害外派海员利益。

2. 为海员外派运行机制的顺畅运行创造良好的政策环境

一是按照《2006 年海事劳工公约》的制度安排确定海员的权益保障主体,将海员权益的保障义务赋予境外船东而非海员外派服务机构。二是按照《2006 年海事劳工公约》的制度安排确定海员的权益保障标准。该公约对海员的各项权益做出了全面规范并已获得包括我国在内的全球范围内的广泛认可,我国应避免设立超出该公约之外的个性化标准,如有必须强调的其他权益,亦应尽量纳入该公约的框架内予以解决。三是解决《海员社会保险费缴费办法》存在的问题,该缴费办法根据陆地职业的特点制定,不符合海员职业特点,不符合国际上海员社保缴费惯例,境外船东往往对同职务海员缴费金额的不确定性和计算过程的复杂性产生质疑,进而对海员外派服务机构的诚信产生怀疑。建议海员主管部门协商劳动和社会保障主管部门,制定适合海员职业特点的更直接、更透明的海员社会保险缴费方法。

(二) 正确处理海员内派与外派的关系,维护公平的市场环境

海员内派,我国获得的是具有战略意义的航运业的蓬勃健康发展及其附加收益;海员外派,我国获得的是就业岗位及其附带的工资收入。显而易见,与海员外派相比,海员内派的意义和利益均更加重大。维护公平的市场环境,确保境外船东对外派海员承担的义务不低于境内船东,使我国的航运业获得公平的海员人才竞争地位,有利于保障我国航运业的健康发展。目前,社保费缴纳、个税缴纳问题所导致的内、外派船东海员用工成本差距已高达上千美元/月,成为影响市场公平的突出问题。及时解决问题,保障市场公平,不仅是广大境内船东的共同呼声,更是政府的责任和义务。

面对全球海员市场的进一步融合,丰富的人力资源、参差不齐的经济发展水平、规范的基础教育、众多的海员教育机构、相对较低的海员工资水平,为我国海员外派事业提供了广阔的发展空间。只要按照海员队伍建设的内在规律,理顺海员外派管理体制和运行机制,维护公平的市场环境,我国的海员队伍建设必将迎来新的发展契机,为我国航运业乃至全球航运业注入更大的发展动力。

关注船员流失状况 全面加强我国船员队伍建设

刘建强

(中国远洋运输(集团)总公司人力资源部)

摘要: 船员流失过快成为航运业普遍关注的共性问题,已严重影响到我国船员队伍的健康发展,文章通过对我国目前船员流失状况及流失原因的分析,提出了加快船员立法、提高船员待遇、规范船员劳务市场、深化航海教育体制改革、强化以人为本、实现体面工作等对策,旨在有效控制和减少船员流失,保持我国船员队伍持续健康发展。

关键词: 船员;流失;船员队伍;队伍建设

波罗的海国际航运公会(BIMCO)和国际航运联合会(ISF)海员人力资源报告显示,2010年全球持有依据STCW公约标准颁发证书的高级船员大约62.4万人,普通船员74.7万人;高级船员短缺1.3万人,普通船员供求基本平衡,预计到2015年,高级船员短缺将达到3万人。根据交通运输部科教司“2015年交通专门人才需求预测及交通教育发展战略研究”预测,我国5年内共需要航海类专业人才4.68万人,年均需求9360人。面对国际上高级船员的短缺,近几年我国利用丰富的航海教育资源,切实加大了航海类专业毕业生的培养力度,培养规模由2006年的应届毕业生5700人上升到目前的15000人,从供需数字上看,我国目前航海专业人才培养能力基本能够达到市场的需求水平,然而实际上却仍然无法满足航运企业对高级船员的需要,究其原因有近几年航运业快速发展的因素,但不可忽视的另外一个重要原因就是船员的流失问题。

一、我国目前船员流失情况

BIMCO和ISF对船员流失的定义为离开船员产业的人,包括在校流失和工作后流失。在校流失是指航海类专业学生在校教育培训期间放弃本专业或毕业后即选择陆上就业的人;工作后流失是指从事船员职业的人因各种原因选择上岸工作或离开船员职业的人,也包括伤、亡、病、退等自然减员。在校流失本科生高于专科生,据全国航海类毕业生就业工作协作组提供的就业信息统计,目前航海类专业本科生毕业后选择非船员职业的人数占毕业生总数的35%左右,毕业后即流失了三分之一,专科生占13%左右,即全国每年航海类专业毕业生在校流失达3000人左右。国内某重点海事大学对毕业生就业问卷调查结果,毕业后有超过50%的学生不愿上船。工作后流失是当前我国各航运企业面对的较为严重也是共性的问题,据抽样统计,排除伤病、退休等自然减员因素,目前国内各航运企业每年高级船员的流失率已达到5%~10%,仅以全国持证高级船员10万人计算,每年也有5000~10000名高级船员流失,这也就不难理解我国航海类专业毕业生仍然供不应求的原因。以国内某海事大学2007届本科航海技术专业某班为例,全班毕业生30人,毕业后选择上船19人,



3年后仍在船工作的仅剩下9人,其在目前本科院校航海类专业毕业生中很有代表性。

可以看到,船员流失问题已严重影响到我国船员队伍的健康发展,其负面影响不可忽视:

1. 制约我国航运事业的发展

我国要实现由航海大国到航运强国的发展目标,最终要体现的航海人才的竞争上,高级船员队伍的持续稳定发展,是国家航海事业发展壮大的基础,高级船员的高流失必将制约我国航运事业的发展。

2. 浪费国家航海教育资源

航海教育是公认的高投入职业教育,每年国家拿出大量的资金投入航海教育,在校流失造成国家大量航海教育资源浪费,更占用了培养其他喜欢航海学生接受学习教育的机会。

3. 给企业管理带来挑战

船员流失必然会影响到船员调配紧张、资源配置不合理、队伍结构不平衡。同时,流失还会对在职船员产生很大的负面影响,不安心于船上工作,对船舶安全带来隐患。

4. 对个人职业发展不负责任

在校学的是航海专业,最后却要跟陆上专业学生竞争就业,是对个人职业设计的不负责任,对本人职业发展造成终生遗憾。

二、船员流失原因分析

船员职业吸引力下降,造成船员流失的原因主要有以下几方面因素:

1. 社会因素

随着经济社会的发展,人们的生活观念、就业观念都发生了深刻变化,呈现出多样化、趋利性的特点,尤其《劳动合同法》的实施,劳资双方变成了相互平等、相互选择的劳动关系,用人单位对劳动者的约束力降低。现今人们择业面变宽,就业更加灵活,给传统的就业观念和职业操守带来挑战,受社会各职业变动活跃的影响,一些船员不安心本职工作。

2. 行业因素

随着航运经济的快速发展,船舶周转速度加快,海上通航密度加大,安全管理要求提高,港口国监督检查更加严格,船舶配员越来越少,船员劳动强度和承受的心理压力越来越大,而行业关注、人文关爱滞后,对船员劳动价值理解与尊重不够,缺乏职业荣誉感与自豪感,迫于责任与压力有些人选择离开船员职业。

3. 环境因素

海盗、海难、战乱、瘟疫的威胁;加上船舶空间有限,工作环境相对枯燥,要适应气候时差变化和晕船、晕浪等考验;远离陆地和家人,需承受一定的心理、生理压力;现独生子增多,家庭需要照顾。有些院校老师在学生就业引导上有误,片面强调船上工作的风险性与艰苦性,致使一些学生毕业即放弃船员职业,有些学生带着好奇心选择航海,缺乏对职业的韧性与坚持,热情过后,便要选择离开。

4. 利益因素

20 世纪 70~80 年代, 远洋船员享受出国人员的政治待遇, 当远洋船员心理上有一种职业的荣誉感; 国家对远洋船员有许多优惠政策, 远洋船员收入远非陆上工作所能比拟, 作为高收入体面职业曾经令人羡慕。随着市场经济的发展, 远洋船员这些优势渐渐弱化, 尤其船员可比性收入与陆地职业差距逐渐缩小, 船员职业失去吸引力。

三、采取有效措施减少船员流失, 加强船员队伍建设

1. 加快船员立法, 切实保护船员的合法权益

从我国当前船员构成看主要有三种情形, 一是与用人单位直接签订劳动合同的公司制船员; 二是采取劳务派遣式用工以及通过中介服务机构代理的代理制船员; 三是部分采取劳动关系挂靠或没有劳动关系的社会船员。受利益驱动, 代理制船员和社会船员呈逐渐增长态势, 这部分船员由于管理松散, 船员素质参差不齐, 是造成当前外派船员事故多发的主要原因, 船员一旦发生劳动纠纷或工伤事故, 国外船东与船员非劳动合同关系, 派遣单位对外国船东的管理制约能力有限, 船员权益常常得不到有效保护。加快船员立法不仅是提高社会公众对船员职业的尊重与认可, 更是船员合法权益得到有效保护的前提。国际劳工组织 (ILO) 通过的《2006 年海事劳工公约》将于 2012 年正式生效, 为实现海员“体面劳动”, 公约对各成员国政府提出了全面履约保证尊重规则中规定的权利和原则的要求, 加快船员立法也是保障公约中规定的权利和原则得以顺利实施的基础。

船员是航运业的主体, 我国要实现航运大国向航运强国的转变, 必须保护和发展好船员这支队伍。船员作为世界性紧缺型重要人力资源, 面对高级船员日益流失加剧的现实, 考虑到海员职业的国际性、涉外性和艰苦性的特点, 应从国家层面加快船员立法的推进, 尽快制定《船员法》, 营造尊重船员、有利于船员发展的社会环境。

2. 提高船员待遇, 尊重船员劳动价值, 实现体面工作

减少船员流失, 提高船员待遇是关键。20 世纪 70~80 年代, 一般远洋船员月薪约 115 美元, 国内陆地工资每月仅 120 元左右人民币, 而我们现在船员市场的工资水平水陆差已并不明显, 目前船员在航月工资若折合到每月 21.75 天陆上工资相比, 与陆地电力、通信、金融、石化等行业相比已无任何优势, 甚至出现明显倒挂。随着国际船员劳动力市场的东移, 实现船员工资的国际化、市场化是必然趋势, 当前中国船员的工资标准虽然已达到东南亚船员的工资水平, 但高级船员与欧美船员相比, 还有一定的差距, 仍需行业和企业共同努力。要真正实现船员工资的公平化、合理化, 必须推进船员工资集体协商制度, 2009 年 12 月 23 日, 通过“全国海上劳动关系三方协调机制”首次签署了《中国船员集体协议》, 确定了各职务船员的最低基薪标准, 相信通过双方集体协商制度的建立, 必将对推进船员工资国际化、市场化进程起到积极的促进作用。

同时, 我们也应注意到世界上许多国家和地区为鼓励吸引人们从事航海事业, 针对船员职业出台了許多促进船员发展的国家优惠政策, 如英国、瑞典、新加坡、菲律宾及我国的香港地区等对海员个人所得税实行了免征或减征, 我国虽然对船员个人所得税给予了一定优惠, 但起征点仍然较低, 税率较高。特别是国家对船员个税、社保缴费缺乏有效管理, 造成国企船员与外部市场船员显性收入差距日益扩大, 据初步测算目前高级船员个人所得税及社保缴费差距每月高达 1 500 美元左右。

尽管企业对船员的工资投入达到了国际船员工资水平,但实际到船员手中的净工资却已没有任何竞争力,可比性收入降低是造成行业内船员流失的最主要原因,遗憾的是目前仍没有得到国家相关部门的足够重视。近几年,业内人士通过全国人大、政协等会议提案,争取为船员减免个人所得税政策的呼声增大,期待会有实质性的进展。

3. 规范船员外派市场,建立公平竞争、合理有序的船员劳务市场环境

我国的船员劳务外派始于1979年,目前船员外派在船规模为4.15万人。由商务部批准的有从事船员劳务外派业务许可资质的单位共58家,然而,随着近几年航运业的快速发展,滋生出许多无资质但从事船员劳务业务的代理制公司和中介机构,由于缺乏有效的监督管理,目前船员劳务市场管理比较混乱,存在恶性竞争、船员无序流动现象,一是通过为船员少交或不交所得税和社保规费,换取表面高于市场的船员工资待遇抢挖国企高级船员,致使严格执行国家税收社保政策的国有航运企业与低成本的民营及船员劳务中介机构不平等竞争,损害国家和船员的利益,造成船员劳务市场混乱;二是主管部门对船员无序流动缺乏有效监管,船员频繁流动,素质各异,造成船舶安全事故多发,无序流动的船员最终成为船员流失的主体。不规范的船员劳务市场环境严重制约了我国船员劳务外派业务的发展,必须加快推进改革。

令人欣慰的是,从国家层面已开始关注这些问题,2010年5月5日商务部、交通运输部联合印发了《关于加强外派海员类对外劳务合作管理有关事宜的通知》(商合发[2010]148号),文件对海员劳务外派业务职责分工进行了明确;2011年3月7日交通运输部印发了《中华人民共和国海员外派管理规定》,要求遵循“谁派出,谁负责”的原则,进一步规范海员外派管理工作。从文件内容上看,虽然可以遏制一些不具备管理能力的外派机构的行为,但还没有从根本上解决如何限定和统一税收和规费的深层次问题,当然有些已超出行业主管部门的权限,这也是推进船员尽快立法的另外原因。规范船员外派劳务市场,任重而道远,需要在管理体制机制上进一步深化改革,需要学习借鉴菲律宾等船员劳务输出大国的先进管理经验,真正建立规范有序、公平合理的船员外派市场环境。

4. 深化航海教育体制改革,加强对航海文化的熏陶

近几年我国航海教育得到迅速发展,截至目前全国已拥有航海类大中专院校、培训中心64所,培训能力由2003年的3700多人增加到2010年的15000多人,然而从近几年的航海类专业毕业生招生情况看,航运企业并没有完全摆脱招生难的困境,主要是真正适合企业需求的生源数量并未增加,相关重点传统本科院校,学生综合素质好,但专业思想不够稳定,流失率较高;有些职业院校毕业生数量虽多,但生源质量又不能让用人单位满意。如何控制和减少本科院校毕业生的在校流失,如何实现航海教育从数量型向质量型转变,需要航海院校在自身强体、修炼内功上做出努力,但更需国家政策的扶持与关注,应进一步深化航海教育体制改革,从体制上切实理顺目前由教育部、交通运输部、地方政府、企业等多头管理问题;在经费投入、师资分配上应向高职高专航海院校倾斜,合理分配和使用教育资源;规范船员教育培训机构行为,避免将航海教育办成产业化,片面追求经济利益。

航海院校在把好航海类专业学生入口关的同时,要切实强化对学生航海文化的灌输与熏陶,要以本次《STCW公约马尼拉修正案》履约工作为契机,切实在教育内容、培养模式、课程体系、教育技术等方面加强研究和探索实践,进一步加强双师型队伍建设,强化在校学生的半军事化管理,



培养学生热爱远洋、致力于航海的文化情结,完善在校考评激励机制,让喜爱航海的学生学习航海专业,引导航海专业的学生从事船员职业。近几年,全国航海类专业毕业生就业工作协作组在引导学生从事航海职业方面做了大量工作,专门编写了《航海类专业毕业生就业指导教程》,纳入课程教材,受到学生广泛关注,有力地促进了航海类专业学生正确择业。

5. 注重以人为本,增强服务理念,切实提升船员职业的吸引力

按照马斯洛层次需求理论,人们在满足了生理、安全、社交需求的基础上,则渴望被理解被尊重和自我价值的实现。现高级船员受过高等教育,综合素质高,对人性化的管理、得到理解、受到尊重看得尤为重要,否则,即使有不错的待遇,他们依然会离开这个行业。而实际工作中,我们做得还有很多欠缺,个别海事主管工作人员在办证、检查等工作中存在“官本位”意识,有些企业机关在船舶事故处理问题上,习惯于将责任推给船舶船员,视船舶为被查被罚的对象,视船员为被管被处理的当事人,严重挫伤船员的工作积极性,造成职业责任感、荣誉感降低。新时期党和政府提出了以人为本、全面协调可持续发展、建设“和谐社会”及实现“包容性增长”等理念。作为海事主管部门和企业机关对船舶船员工作必须倡导服务的理念,需严管但更应善待,切实帮船员之所急,解船员之所难,尤其相关船员管理部门和人员要切实从船员的角度思考问题,解决问题,将理解船员、尊重船员落实到具体的工作环节中,让船员真正体会到体面和尊严。要引起全社会对船员职业的尊重,首先行业系统内管理服务做到位是关键。

与此同时,从另外一个角度,我们也要转变观念,需正视船员流失问题,随着社会经济的发展,将航海作为终生职业的船员会越来越少,我们必须接受这个现实。国际海事组织专家曾预言,当一个国家人均GDP达到3 000美元以上,人们一般就不愿再从事海员职业,我们当前要做的是如何减少在校流失,适当延长在职船员的海上有效工作年限,为此,我们必须提高对船员职业发展规律性的认识,做好船员人力资源的规划,保持我国船员队伍相对稳定,促进航运业持续、健康发展。

关于海船船员流失率的几点思考

朱智富

(中波轮船股份公司)

摘 要: 海船船员流失问题一直是航运界尤其是船员劳务企业比较关心的问题。文章首先提出海船船员流失率稍高是常态现象,但要关注和警惕过高的和变化不稳定的动态流失率;接着通过对一家具体企业的船员流失率变化加以例证,说明可以通过对流失率的具体分析来找到应对措施;最后阐述了海船船员流失率过高的危害,并从政府部门、教育部门和企业层面提出控制高流失率建议。

关键词: 海员流失率; 职业生涯; 船员劳务

随着航运市场的逐渐复苏和我国海船船员劳务市场的日渐繁荣,国内一些船员劳务企业一直为船员的短缺和船员流失问题而大伤脑筋。近几年来,一些大型国企的船员流失率也有明显的上升趋势,这对航运企业以及我国海运事业的发展十分不利。如何留住船员人才、减少船员流失逐渐成为船员劳务企业尤其是国有航运企业迫切需要解决的问题。事实上,如何正确看待海船船员的流失率、如何从各种流失率数据中发现问题,找到解决问题的方法才是值得我们为之思考的关键。

思考之一: 海船船员流失率较其他行业流失率稍高是不是不正常现象?

(一) 海船船员流失率稍高的原因

俗语说得好:“铁打的营盘流水的兵”,现代企业的人才流动也是如此。有流动才有市场的繁荣,这也是市场经济的正常反应。要正确认识海船船员的流失率稍高现象需要考虑以下几方面的问题:

一方面,船员职业比较特殊,具有一定的风险性,工作也比较艰苦。船舶在海上航行时面对的自然海况存在不确定性(如暴风雨、台风、暗礁等);远离陆地要实施岸基救援比较困难(如工伤、急病等);还存在海上人为袭击(如海盗、战争)等风险。而且船舶工作环境狭小,温度高,噪声大,上船工作又不得不远离父母和妻子儿女,精神上得不到及时有效的安慰等等。这些都造成年轻人不愿长期从事海员职业,从而使跳槽频繁,流失增加。

另一方面,海船船员的技术含量高,工作压力较大。船员是一个技术工种,大部分高级船员均来自航海类高等学府,他们在船期间必须凭自己的能力来应对和解决工作中可能出现的各种技术难题如船舶机械设备、外交礼仪、海上货运法律等方面的困难,以确保整船数亿资产以及全船人员生命的安全。正因为这样,海船船员的待遇一般较其他行业高。在工作期间一旦出现他们所得的待遇与他们的付出不对等情况或者岸上有更好的职业发展机会的情形,与其他行业相比,他们更容易选择离开船员行业,从而造成流失。