

## 航海高级人才供需的本质与思考\*

陈彦宏\*\* 费建钢\*\*\*\*

### 船员市场的基本问题

市场供需机制很大程度地主导着船员市场的变化。在航运低迷时期，很多的船员闲赋在家，海事院校的学生连实习分配都有困难。相对的，在全球航运景气时期，却又造成船员严重短缺的现象。无论何者，船员市场的变化，从二次大战后迄今，似乎未曾稳定过。

一般而言，从招收新生开始，国际航线操作级甲级船员的培养，可能至少需要四至六年；管理级则可能需要七至九年。相对的，从造船的角度观之，一艘新船的建造仅需时八至九个月；从市场机能的角度观之，瞬息万变的国际贸易与经济活动所牵动的航运市场的变化，可能是随时激发的，也可能是循环变化的。

在这种条件基础之下，就经济学的供需理论、弹性理论、市场均衡理论而言，船员市场与航运市场的活动本来就是一个无法达成和谐的市场。再从市场预测机制的理论，以及植树造林式的人才培养的观念，海事人才培养机构对于满足航运市场的需求，也具有其极大的难度。

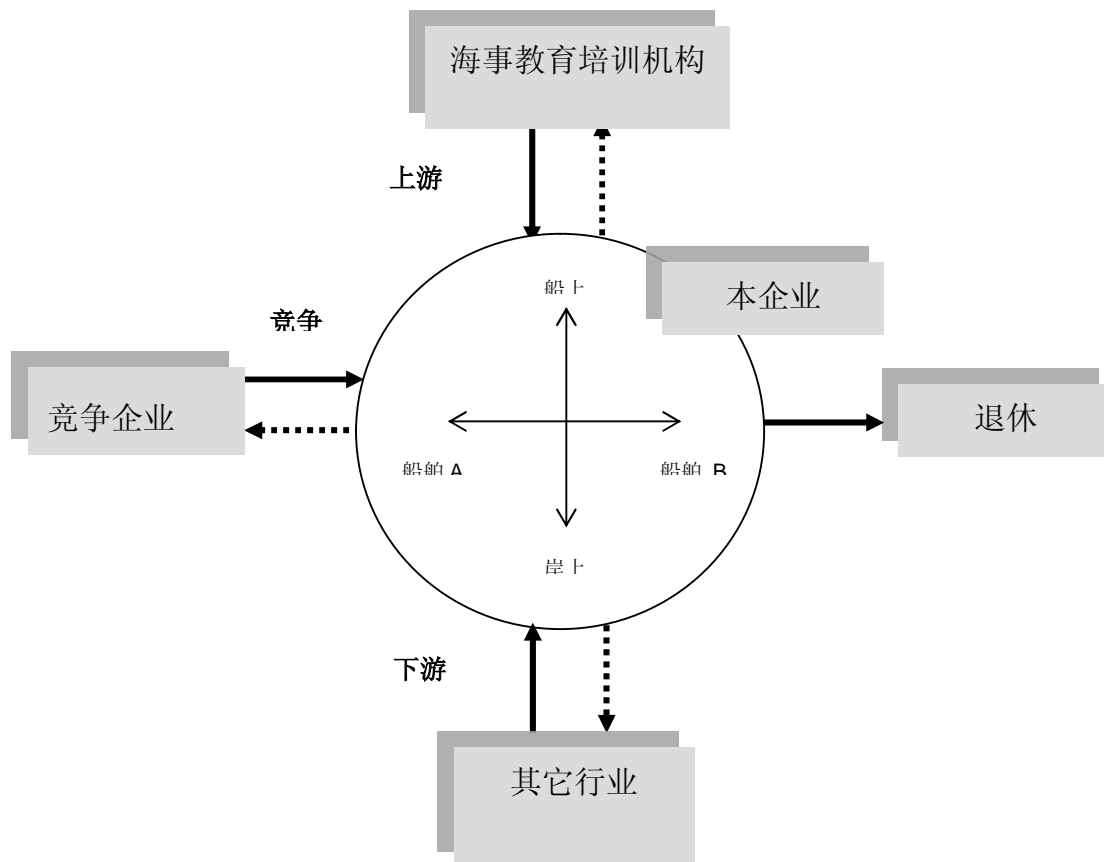
---

\* 本文轉載自誠毅中國海信網 <http://www.cy-marine.cn/default.asp>, 首届国际海员高级经理人峰会  
\*\* Solomon Chen, Associate Director, Centre for Ports and Shipping, Australian Maritime College, 台灣海事安全與保安研究會秘書長, 英國威爾斯大學海洋事務與國際運輸學博士  
\*\* Solomon Chen 陈彦宏, Associate Director, Centre for Ports and Shipping, Australian Maritime College, 台灣海事安全與保安研究會秘書長, 英國威爾斯大學海洋事務與國際運輸學博士  
\*\*\* Jiangang Fei 费建钢, Executive Director, Safetysea Consultancy International Pty Ltd., Australian Maritime College 博士候选人

## 船员流动性分析

在宏观条件下,经济周期以及世界贸易的变化频繁地打破船员的供求平衡。在微观层次,船员的流动对本来已经很复杂的船员市场增添新的变数。船员的流动可以从四个层面来描述(参见图1)。第一个层面是船员在航运企业内部的流动。这种流动可以是在不同船舶之间的流动,也可以是在船与岸间工作岗位的流动。船员也经常在不同船公司之间流动以寻求最好的待遇,尤其是在景气时期。第三个层面是从海事院校毕业的学生加入航运业或业内人士回海事院校深造。最后的层面是跨行业的人才流动。在这一层面上,船员彻底结束航海生涯到别的行业寻求工作机会或干脆退休。

图1 船员的流动结构



来源: Fei (2008)

海事院校的毕业生增加船员的供应，而企业内部及企业之间的流动不影响航运业内船员的总体数量。然而，单向的跨行业流动及船员退休会极大地影响航运企业内船员的供应。另一个流失的源头在于海事教育和培训过程当中。由于各种各样的原因，很多海上专业的学生转向其它更流行的专业。更多的海事生在毕业时选择陆上的职业。那些最终上船的有很多在几年内也选择离开。

流失的原因多种多样，包括家庭，社会变迁，以及很多行业的重新组合。很显然这种因素很难光从航运企业，甚至从航运业的整体，的角度来解决。然而，个体企业的参与，航运业的支持，以及全社会的关注，会在很大程度上减少这种流失。

固然，从畅通船员晋升体系与渠道的角度而言，适度的外部流失，是健康的；但是外部需求的大量增加，会造成船员结构体系的失衡。

上述的这些讨论还不包括航运市场的国际化的特性下，船东不论是从支出考虑、服务品质与能力考虑、还是国籍偏好考虑等，对于雇用特定国籍船员所产生的经济学理论的‘替代’、‘弹性’、‘偏好’的情形所加速的船员市场的国际板块的位移与变化。

## 供需失衡的衍生问题

失衡的船员市场所产生的后果可以从两个方面来讨论。一个‘人多船少’的船员市场给船东更多的选择余地。不利的因素是船员在这种情况下很难找到适当的工作岗位，会有被遗弃的感觉。那些未来的船员很难找到实习的机会，更别提找到合适的工作。这种情况会对航运业未来吸引年轻人入行造成很大的负面影响。‘人少船多’的市场则会刺激对海事教育和培训的投入，但会使很多的航运企业因过高的船员工资，低下的船员质量而遭受损失。

在「人多船少」的市场机制中的演进趋势如下：

- 首先，最直接的优势是来自船方部份。船方可以在这个市场机制中遴选到优秀的船员，也可以在船员薪资上相对的俭省很多的开销。

- **其次**，在这种市场中，冲击船员的主要是生计与升迁二个层面。生计方面，船员只要可以上得了船的，自然就不会太轻言下船，如此的船员轮换周期加长，更助长了无船可上的**力度**；升迁方面，在供过于求的市场中，在**同一职位**的时间拉长，升迁自然就遥遥无期，甚或必须以高阶低用的方式寻求职位以保生计。
- **其三**，在培训机构方面，为了迎合市场的高质量需求，所有培训考试门槛，在这个机制中，高举着控制品质的大旗，也就不自觉的增高。
- 在上述三者的交互影响之下，**直接的后果就是**，很多具备专业能力的优秀船员会离开船员职务，寻求其它的出路；**另一方面**，相对能力较低的船员，在这个机制中将被自然淘汰；至于更深远的影响，则是高竞争、低升迁且预期所得低落的职场，直接降低了人们选择船员作为职业的考虑。**也因此**，在没有足够的新鲜血液加入的情况，埋下日后船员短缺的因子。

在「船多人少」的市场机制中的演进趋势如下：

- **船方方面**，在面临有船无人的情况下，能祭出的当然也只有以薪资或升迁等更优越的条件以吸引船员的加入。**另外**，部分船方则以降低原有的对船员素质与需求标准，寻求过去不愿接受的下一等次的船员的加入。**除此之外**，船方在这个阶段如果启动如聘用外国籍船员等其它的船员供应渠道，也是一个解决问题的方式。
- **船员方面**，首先在工作权方面不但有充分的选择机会，较优越的薪资或工作条件，以及更多的升迁机会，在这个市场中还可以获得更多的实践。
- **培训机构方面**，除了在招生办学取得优势，最值得忧心的影响是：为了急于满足市场的需求，考试与发证制度很可能在这段时期失去原有的水平。
- 在这个市场机制中，船员的遴选与淘汰机制都相对较弱，船员平均素质下滑，相对的船舶的运行服务品质、安全也受影响，风险系数相对的提高。**另外**，从因果的角度分析，在**‘船多人少’**时期扩大招生与培训船员的结果，

其实也是埋下未来船员过剩的一项因子。船方在这个阶段的聘用其它供应渠道船员的策略，也会加深未来供需变化时所产生的新问题。

## 人才供需的战略思考

值此‘船多人少’的现阶段，上述的几点分析可能不与时宜，会有不懂航运实务操作的嫌疑。

事实上，综观过去近五十年的国际船员供应市场的演进，船员的供需与航运市场的发展息息相关、与各国的社会经济发展息息相关、与国际间各国的国民所得息息相关(Hu & Chen, 2007)、与各国的海运政策与劳务输出政策息息相关、更与各国的海事教育发证考试体系有关。

仅以海事教育发证考试体系为例，一般而言，一向来自公务体系的海事教育发证考试部门，往往是反应最慢也稍微带有官僚气息的部门。这些部门的行事风范常常使得高级航海人才的问题雪上加霜。其主要症结来自教育体系的招生制度的不灵活，往往招收到‘以取得学历为目标’而非‘以航海事业为志向’的学生，这类情形特别以中日韩为首的东方社会为最。其结果自然就是教育资源的浪费，也使得愿意‘以航海事业为志向’的学子被排除于科举考试制度之外。其次是为维护海事教育发证考试的专业、中立与超然，并避免有官商勾结、图利他人之嫌，公务体系一向就不太容易和市场机制配合，更遑论会去动脑筋思考及预测航运市场的兴衰与市场的供需变化。当然，或许也可以解释曰，这个航运市场的兴衰机制反正也测不准，不如不用预测等等。

航海教育是航运发展的重要基石之一，厚植高级航海人才资源，对于一个国家的航运大业肯定是有莫大的帮助，但也并非绝对如此。以联合国贸易与发展公约(UNCTAD)的 Review of Maritime Transport 2007 的资料为基础<sup>1</sup>，以 1000 总吨以上船舶艘数占全球 26.93%，载重吨占全球 41.16%，希腊、日本、德国等居首的三个航业大国为例(如

---

<sup>1</sup> 中国船舶艘数占全球 9.14%，载重吨占 7.19%；香港船舶艘数占全球 1.98%，载重吨占 4.60%；台湾船舶艘数占全球 1.65%，载重吨占 2.54%。Review of Maritime Transport 2007, United Nations Conference on Trade and Development.

下表), 该等国家当然有其赫赫的海洋文化与历史背景, 但引领风骚迄今, 该等国家也没有维持高数量的高级航海人才培育体系。反观如菲律宾、东欧等几个著名的船员供应国家, 也没有因其高人一等的船员数量而得以证明其航运事业的蓬勃发展。这个问题的症结在于高级航海人才的定义, 系在于高级航海人才是公司未来发展的重要人才知识与技能资源及工作伙伴, 抑或是这种高级航海人才仅是接受公司指令定时定点开船的技术人员。

国家/地區(全球排名)	1000 总吨以上船舶艘数			载重吨 (单位:1000dwt)		
	国轮	外籍轮	总数	国轮	外籍轮	总数
希腊(1)	707	2377	3084	49771	120411	170181
日本(2)	719	2611	3330	11822	135685	147507
德国(3)	403	2561	2964	12843	72200	85043
中国(4)	1870	1314	3184	32229	38162	70390
香港(7)	296	393	689	19180	25873	45053
台湾(11)	97	477	574	4076	20781	24858
全球总数	16407	18415	34822	329259	649298	978557

资料来源: UNCTAD-RMT/2007, United Nations Publication

不过这个论点的基础, 却不能作为一个拥有 13 亿人口的中国, 作为其可以不用积极投入航海人才教育的借口。以目前的航运企业需求观之, 现阶段的中国高级航海人才供应, 已然不足以供应中国的内需, 这不但是个商业的考虑, 也是个国家安全的警讯。再从目前中国的平均国民所得分析, 在高度省份与城乡差异的社会结构中, 相对高收入的高级航海人员的职业选择, 对于能很快使相对较低人均所得的人民脱贫致富, 是有其极大的吸引力的。

## 结论

数百年的闭关锁国后的中国, 海洋文化早已蒙尘甚或消失。因此, 无论是从发展航运业的角度, 抑或是振兴国际经贸活动的角度, 只有靠更多的航海高级人才的投入, 才

可能有更为健康强大的航运市场。

中国，这个在六百年前曾经主导全球航海大业的大国，即便是六百年后的今日，也仍具备纵横全球航海大业的条件。至于中国是否愿意再次称霸海上，就等这刚苏醒的泱泱大国，做他该做的事吧！

### 参考文献：

1. Fei, J. (2008), The Effects of Human Mobility on the Knowledge Base in the Shipping Industry, Unpublished thesis.
2. Hu, H. G. & Chen, S. (2007) “社会变迁需求的中国船员素质与文化”,海安论坛, [www.safetysea.org](http://www.safetysea.org).
3. UNCTAD (2007), Review of Maritime Transport 2007, United Nations Conference on Trade and Development.