

失衡滯後的航海高級人才教育*

陳彥宏**

摘要

歷經數十年被熱烈討論的航海高級人才教育的問題，數十年後，仍然不失本色的繼續的討論熱烈中。究盡本末，在缺乏有遠見有魄力的海事教育政策與人才培育的定位下，復受市場興衰以及航運及造船科技的交互影響，航海高級人才教育也不得不的在失衡與滯後的情況下，一年望著一年的度過。本文的撰寫，主要圍繞在「船多人少」與「船少人多」的二個失衡狀況下，在船員、航運市場、培訓體系三者間的拉鋸與推演的相生相變的狀況，並從台灣與中國的二個觀點，試圖思考這二個航運大國未來的航海高級人才教育應走的方向。

船員市場的基本問題

市場供需機制很大程度地主導著船員市場的變化。在航運低迷時期，很多的船員閑賦在家，海事院校的學生連實習分發都有困難。相對的，在全球航運景氣時期，卻又造成船員嚴重短缺的現象。無論何者，船員市場的變化，從二次大戰後迄今，似乎未曾穩定過。

這其中最顯著的例子莫過於 2008 年後期甫上演的全球金融危機大戲了。

在全球金融危機爆發前夕，全球沉醉於經濟與產業的蓬勃發展時期，船員的供不應求，造就了多少供給面的強勢作為；金融風暴引燃之後的航運衰退，霎時，船員的供應由不足，瞬時反轉為過剩，也讓「彈性」低的供給面迄今仍無法調適，是實上也可能是不知道該如何調適。

原因很單純，船員的培育，一般而言，從招收新生開始，國際航線操作級甲級船員的培養，可能至少需要四至六年；管理級則可能需要七至九年。相對的，從造船的角度觀之，一艘新船的建造僅需時八至九個月；從市場機能的角度觀之，瞬息萬變的國際貿易與經濟活動所牽動的航運市場的變化，可能是隨時激發的，也可能是迴圈變化的。

在這種條件基礎之下，就經濟學的供需理論、彈性理論、市場均衡理論而言，船員市場與航運市

場的活動本來就是一個無法達成和諧的市場。再從市場預測機制的理論，以及植樹造林式的人才培養的觀念，海事人才培養機構對於滿足航運市場的需求，也具有其極大的難度。

船員流動性分析

在宏觀條件下，經濟週期以及世界貿易的變化，頻繁地打破船員的供需平衡。在微觀層次，船員的流動對本來已經很複雜的船員市場增添新的變數。船員的流動可以分為下列幾個層面來描述：

- 第一個層面是船員在航運企業內部的流動。這種流動可以是在不同船舶之間的流動，也可以是在船與岸間工作崗位的流動。船員也經常在不同船公司之間流動以尋求最好的待遇，尤其是在景氣時期。
- 第二個層面是從海事院校畢業的學生加入航運業或業內人士回海事院校深造。
- 第三個層面則是跨行業的人才流動。在這一層面上，船員徹底結束航海生涯到別的行业尋求工作機會或乾脆退休。

在上述的三個層面中，海事院校的畢業生增加船員的供應，而企業內部及企業之間的流動則不影響航運業內船員的總體數量。然而，單向的跨行業流動及船員退休會極大地影響航運企業內船員的供應。

至於，另一個流失的源頭則在於海事教育和培訓過程當中。由於各種各樣的原因，很多海上專業的學生轉向其他更流行的專業。更多的海事學生在畢業時選擇陸上的職業。那些最終上船的有很多在幾年內也選擇離開。

* 本文內容主要取材自作者以澳大利亞海運學院國家港埠與航運中心副主任身份應邀於 2008 年 6 月 21-22 日在中國深圳舉辦的「首屆國際海員高級經理人峰會暨國際海員勞務洽談會」的專題演講內容

** 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

流失的原因多種多樣，包括家庭，社會變遷，以及很多行業的重新組合。很顯然這種因素很難光從航運企業，甚至從航運業的整體角度來解決。然而，個體企業的參與，航運業的支援，以及全社會的關注，會在很大程度上減少這種流失。

固然，從暢通船員晉升體系與管道的角度而言，適度的外部流失，是健康的；但是外部需求的大量增加，會造成船員結構體系的失衡。

上述的這些討論還不包括航運市場的國際化的特性下，船東不論是從支出考慮、服務品質與能力考慮、還是國籍偏好考慮等，對於雇用特定國籍船員所產生的經濟學理論的「替代」、「彈性」、「偏好」的情形所加速的船員市場的國際板塊的位移與變化。

供需失衡的衍生問題

失衡的船員市場所產生的後果可以從「人多船少」、「船多人少」兩個方面來討論。

一個「人多船少」的船員市場給船東更多的選擇餘地。不利的因素是船員在這種情況下很難找到適當的工作崗位，會有被遺棄的感覺。那些未來的船員很難找到實習的機會，更別提找到合適的工作。這種情況會對航運業未來吸引年輕人入行造成很大的負面影響。「船多人少」的市場則會刺激對海事教育和培訓的投入，但會使很多的航運企業因過高的船員薪資，低下的船員品質而遭受損失。

在「人多船少」的市場機制中的演進趨勢如下：

- 首先，最直接的優勢是來自船方部份。船方可以在這個市場機制中遴選到優秀的船員，也可以在船員薪資上相對的儉省很多的開銷。
- 其次，在這種市場中，衝擊船員的主要是生計與升遷二個層面。生計方面，船員只要可以上得了船的，自然就不會太輕言下船，如此的船員輪換週期加長，更助長了無船可上的力度；升遷方面，在供過於求的市場中，在同一職位的時間拉長，升遷自然就遙遙無期，甚或必須以高階低用的方式尋求職位以保生計。
- 其三，在培訓機構方面，為了迎合市場的高品質需求，所有培訓考試門檻，在這個機制中，高舉著控制品質的大旗，也就不自覺的增高。
- 在上述三者的交互影響之下，直接的後果就是，很多具備專業能力的優秀船員會離開船員職務，尋求其他的出路；另一方面，相對能力較低的船員，在這個機制中將被自然淘汰；至

於更深遠的影響，則是高競爭、低升遷且預期所得低落的職場，直接降低了人們選擇船員作為職業的考慮。也因此，在沒有足夠的新鮮血液加入的情況，埋下日後船員短缺的因數。

在「船多人少」的市場機制中的演進趨勢如下：

- 船方方面，在面臨有船無人的情況下，能祭出的當然也只有以薪資或升遷等更優越的條件以吸引船員的加入。另外，部分船方則以降低原有的對船員素質與需求標準，尋求過去不願接受的下一等次的船員的加入。除此之外，船方在這個階段如果啟動如聘用外國籍船員等其他的船員供應管道，也是一個解決問題的方式。
- 船員方面，首先在工作權方面不但有充分的選擇機會，較優越的薪資或工作條件，以及更多的升遷機會，在這個市場中還可以獲得更多的實踐。
- 培訓機構方面，除了在招生辦學取得優勢，最值得憂心的影響是：為了急於滿足市場的需求，考試與發證制度很可能在這段時期失去原有的水準。
- 在這個市場機制中，船員的遴選與淘汰機制都相對較弱，船員平均素質下滑，相對的船舶的運行服務品質、安全也受影響，風險係數相對的提高。另外，從因果的角度分析，在「船多人少」時期擴大招生與培訓船員的結果，其實也是埋下未來船員過剩的一項因數。船方在這個階段的聘用其他供應管道船員的策略，也會加深未來供需變化時所產生的新問題。

人才供需的戰略思考

事實上，綜觀過去五十年的國際船員供應市場的演進，船員的供需與航運市場的發展息息相關、與各國的社會經濟發展息息相關、與國際間各國的國民所得息息相關、與各國的海運政策與勞務輸出政策息息相關、更與各國的海事教育發證考試體系有關。

僅以海事教育發證考試體系為例，一般而言，一向來自公務體系的海事教育發證考試部門，往往是反應最慢也稍微帶有官僚氣息的部門。這些部門的行事風範常常使得高級航海人才的問題雪上加霜。其主要癥結來自教育體系招生制度的不靈活，往往招收到「以取得學歷為目標」而非「以航海事業為志向」的學生。這類情形特別以台灣、韓國、日本、中國為首的東方社會為最。其結果自然就是

教育資源的浪費，也使得願意「以航海事業為志向」的學子被排除於科舉考試制度之外。

其次是為維護海事教育發證考試的專業、中立與超然，並避免有官商勾結、圖利他人之嫌，公務體系一向就不太容易和市場機制配合，更遑論會去動腦筋思考及預測航運市場的興衰與市場的供需變化。當然，或許也可以解釋曰，這個航運市場的興衰機制反正也測不准，不如不用預測等等。

固然，航海教育是航運發展的重要基石之一，厚植高級航海人才資源，對於一個國家的航運大業肯定是有莫大的幫助，但也並非絕對如此。

以聯合國貿易與發展公約(UNCTAD)的 Review of Maritime Transport 2008 的資料為基礎¹，以 1000 總噸以上船舶艘數占全球 26.93%，載重噸占全球 41.47%，希臘、日本、德國等居首的三個航業大國為例(如下表)，該等國家當然有其赫赫的海洋文化與歷史背景，但引領風騷迄今，該等國家也沒有維持高數量的高級航海人才培育體系。反觀如菲律賓、東歐等幾個著名的船員供應國家，也沒有因其高人一等的船員數量而得以證明其航運事業的蓬勃發展。這個問題的癥結在於高級航海人才的定義，係在於高級航海人才是公司未來發展的重要人才知識與技能資源及工作夥伴，抑或是這種高級航海人才僅是接受公司指令定時定點開船的技術人員。

國家/地區 (全球排名)	1000 總噸以上船舶艘數		
	國輪	外籍輪	總數
希臘(1)	736	2375	3115
日本(2)	714	2801	3515
德國(3)	404	2804	3208
中國(4)	1900	1403	3303
香港(8)	311	346	657
臺灣(11)	93	497	590
全球總數	16798	19515	36313

國家/地區 (全球排名)	載重噸		
	國輪	外籍輪	總數
希臘(1)	55766365	118804106	174570471
日本(2)	11620381	150126721	161747102
德國(3)	15588066	79634721	94222787
中國(4)	34351019	50530684	84881703
香港(8)	18228651	15195788	33424439
臺灣(11)	3986356	22163936	26150292
全球總數	324662755	695633834	1038296589

資料來源：UNCTAD-RMT/2008, United Nations Publication

不過這個論點的基礎，卻不能作為一個擁有 13 億人口的中國，作為其可以不用積極投入航海人才教育的藉口。這個論點的基礎，亦不能作為台灣這個仰賴海運維生的島國作為推託之詞，更不能作為台灣這個素以航運聞名的小國，作為自廢武功的理由。

從中國的觀點，以目前的航運企業需求觀之，現階段的中國高級航海人才供應，已然不足以供應中國的內需，這不但是個商業的考慮，也是個國家安全的警訊。再從目前中國的平均國民所得分析，在高度省份與城鄉差異的社會結構中，相對高收入的高級航海人員的職業選擇，對於能很快使相對較低人均所得的人民脫貧致富，是有其極大的吸引力的。

從台灣的觀點，這個擁有高度航運實力的小小島國，可能要思考的，一則是，如果沒有航海高級人才的培育，台灣是否仍能維持這般的航運實力；一則是，在國際經濟與政治的交相影響與壓迫下，台灣的航運市場是否仍能維持亦或是即將反轉直下；再者是，高級航海人才與台灣航運市場間，在過去幾十年的不正常的交相影響下，台灣的下一個航運人才培育策略又將是什麼？

結語

有著相同歷史淵源的中國與台灣，在數百年的閉關鎖國後，海洋文化早已蒙塵甚或消失；造船與航海科技的龍頭寶座亦早已拱手讓人。

雖說，這個民族在六百年前曾經主導全球航海大業；雖說，即便是六百年後的今日，這個民族，也仍具備縱橫全球航海大業的條件。

但是，至於這剛剛甦醒的泱泱大國，是否願意再次稱霸海上？至於這個過去五十年表現不弱的台灣小島國，是否願意繼續維持扮演航運大國的角色？這些問題，就等著聰明的領導人，仔細評估「失衡滯後的航海高級人才教育」後，重行定位「航海高級人才」的角色，然後去做他睿智的決策了！

¹ 中國船舶艘數占全球 9.10%，載重噸占 8.18%；香港船舶艘數占全球 1.81%，載重噸占 3.22%；臺灣船舶艘數占全球 1.62%，載重噸占 2.52%。Review of Maritime Transport 2008, United Nations Conference on Trade and Development.