



The Bond between Chinese Seafarers and International Shipping Companies
and Impact on Career Development: A Survey Report and Policy Recommendation

中国外派海员的归属感
及对他们职业发展的影响：
一个调研报告和政策建议

武斌 顾剑文 克里斯.卡特

英国诺丁汉大学创新创业中心

致 谢

自 2010 年诺丁汉大学中国政策研究所发表《关于中国海员劳务输出与农村发展的调查报告》（武斌等，2010）发布以来，我们一直筹划合作发表一篇关于研究中国外派海员职业方面的研究报告，这一想法得到业内许多专家朋友的鼓励和支持，特别是欧洲海事安全局（EMSA）高级项目官员 Jaime Veiga 博士一直关注我们这个项目，对本报告的初稿提出了许多有价值的意见和建议，并作序导读，我们表示衷心的感谢。

本项目得到诺丁汉大学商学院（NUBS）资助，使本报告所依托的实证调研工作能够在中国展开实现。我们特别感谢诺丁汉大学商学院的 Ken Kamoche 教授对本项目立项的支持和鼓励，以及对海员调查问卷早期草案的反馈评论，感谢诺丁汉大学创新创业中心主任 Simon Mosey 教授对本报告准备、撰写和发表的关注和支持，并作序肯定和宣传本报告。

本报告主题的形成和定性、定量数据的收集整理，离不开业内同行、朋友的参与和帮助。这里我们要特别感谢：北京鑫裕盛船舶管理有限公司总经理王吉宣船长，副总经理刘世俊先生和商敬农船长；泰昌祥轮船（上海）有限公司副总经理的王功波船长，王孟老轨；大连海事大学的朱惠敏女士，FLEET 船舶管理公司中国分公司的丁永刚船长，李晓琳女士；大连华洋海事的周盈辉船长，中国泉州国际经济技术合作公司的郭晓鑫船长，大连中远海运劳务合作有限公司的党忠之先生，K-Line 船舶管理公司的李黎源先生；信德海事的陈树伟老轨，和诺丁汉大学前同事刘振兴先生。诺丁汉大学创新创业中心的 Amanda Miller 女士和 Josef Bone 先生对本报告的发表也做出了贡献，特此致谢。

武斌，顾剑文，克里斯.卡特 (Chris James Carter)

2020 年 9 月 25 日



序言一



我十分荣幸地得悉并郑重地推荐由我的同事，诺丁汉大学创新与创业中心高级研究员武斌博士、克里斯·卡特博士（助理教授）同来自国际航运界的顾建文先生合作完成的一个有关中国外派海员归属感的研究报告。我们之所以关注支持本报告的完成和发表，是因为国际航运业是世界上第一个全球化的产业，国际外派海员是这一行业的脊梁，承担着世界贸易的 90% 商品的运输任务，而中国外派海员又是全球海员劳动力市场中最大的群体。作为一所真正具有全球视野的大学，诺丁汉大学理所应当地关注和支持此项研究课题。

正如武斌博士在其十年前的海员研究报告中所显示的，为国际航运业输出合格的海员不仅对国际航运业的健康、安全和可持续发展意义重大，也对包括中国在内的新兴外派海员输出国海员输出地的农村发展和持续减贫关系密切。在这方面，本报告的发表再一次体现了诺丁汉大学致力于支持同联合国可持续发展目标相关的研究。

鉴于当前全球化面临的挑战，特别是劳动力与资本之间以及发达国家与发展中国家之间不平等关系的现实状况，我认为本报告的主题，中国外派海员与国外航空公司之间发展相互信任、价值认同、长期服务的平等的合作关系，是一个特别有意义且及时的话题，希望本报告的发表将有助于引起国际学术界和航运界的重视和深入讨论。

全球航运在世界贸易中一直起着举足轻重的作用，其历史可以追溯到 15 世纪中国的郑和舰队（1405-1433）和 16 世纪威尼斯商人的兴起。从企业家精神的教育和培训的角度来看，合格外派海员的许多知识和技能是可以复制和跨界应用的，对促进国际贸易和跨文化交流有积极的意义。基于上述理由，我谨向本报告的作者表示热烈的祝贺，希望能看到更多同包括国际航运在内的工业界伙伴进行合作研究的成果的出现。

西蒙·莫西 (Simon Mosey) 教授英

国诺丁汉大学创新创业中心主任

序言二



国际航运业承担着约 90%的世界贸易的运输工作，外派海员对于确保货物的安全运输和国际贸易的持续发展至关重要。在过去的二十年中，随着对国际外派海员劳务市场研究的深入，国际学术界特别是在社会科学领域越来越多的人认识到对这一特殊群体研究的重要性。

尽管在欧洲和国际航运界定期发布了一些重要的研究报告，但在确定国际商船船队所雇用的外派海员的总数及其相关就业趋势方面仍有许多工作要做。尽管如此，中国外派海员是全球外派海员劳务市场中的重要组成部分，这一点已为人们所普遍接受。

虽然中国在全球外派海员供给方面起着举足轻重的作用，但中国海员不仅仅服务于国际船东或船舶管理公司，有大量的中国海员在中国自己的远洋船队中工作，这是中国海员不同于的其它海员输出国的特殊之处。这种情况使得对中国外派海员的研究变得十分重要和有趣，因为我们可以从不同角度观察他们职业发展特征和的就业趋势。

本项研究是由经验丰富的研究员武斌领导的，我十分荣幸曾有机会同他共事合作多年，并一起得到了其他有相关学术和专业背景的同事的支持和帮助。正是这样的学术背景为形成本报告的主题，即中国外派海员对国际航公司的归属感，提供了重要的基础。此外，本报告采用了多种研究方法，包括他本人的随船研究经历，均对形成本报告主题有贡献。

该报告首先解释了自 1990 年代以来中国外派海员系统发生的变化，由过去单一的国企雇员外派到国外船公司服务到经由中介公司招聘服务于国外船公司。人们并不清楚或无法确定的是，这些外派海员是否或在多大程度上保留着对中国国企船运公司的归属感，或他们的归属感何时发生了变化。

正如本报告中强调的那样，研究外派海员的归属感同国外船运公司的文化背景相关，华人/亚洲人的船公司同西方船公司在管理理念方面有很大区别。本报告的作者认为这种划分很重要，因为船运公司的文化不同，中国外派海员的归属感亦会有所不同。本报告进一步强调，有同来自其他国家海员一起工作（“混派”）经历的外派海员，其归属感同只有同中国外派海员一起工作（“整派”）经历的人也有很大的差异。

本报告值得国外船东、船舶管理公司经理，海员中介公司经理和其他同招募和管理中国外派海员相关的人仔细阅读，因为它提供了更好地理解中国外派海员所面临的现实情况，并以此为依据建立一个机制，最大程度地调动和发挥他们为所服务的船公司做贡献的积极性。本报告的结论是，建立对船公司的归属感对中国外派海员十分重要。

最后，本报告作者提出了改善中国外派海员归属感的相关措施和政策建议，它不仅是提供高薪，还包括建立促进职业发展的相关机制，涉及培训和为海员家庭提供必要的

帮助等内容。这些政策建议应引起国际航运业的重视，因为它对完善各航运企业的企业社会责任和管理都是重要且有益的，同而公司的文化背景无关。此外，如果本报告的建议和措施付诸实践，不仅对改善外派海员个人的工作态度有积极的作用，对提高外派海员整体的劳动生产率亦会产生积极的影响。

最后，本报告的价值并不局限于国际航运业，它对那些对劳动力市场研究感兴趣的学者来说，也有参考价值和启发意义。有鉴于此，我欢迎并建议阅读本报告。

吉米·维加 (Jaime Veiga) 博士，船长

欧洲海事安全局高级官员

(船舶检查，人力资源，可持续发展和技术支援)

执行摘要

中国作为全球海员劳务市场最大的输出国(尤其是高级船员)，在缓解全球航运劳动力(特别是高级船员)短缺方面起着举足轻重的作用。自中国政府提出由“海员输出大国”向“海员输出强国”转变的战略目标以来，中国外派海员工作取得了长足的发展，但同中国巨大的人力资源潜力和海事教育培训资源优势相比，同国际船公司(包括船东公司和船舶管理公司)对中国外派海员的需求相比，无论在数量上还是质量方面仍有较大差距，特别是面临着新一代高级海员供给不足的严峻挑战。

为了解决这一困扰中国海员进入国际劳务市场的难题，本报告从中国外派海员归属感的视角，揭示他们对船公司的认同、依赖和长期服务的心理状态及其对外派海员职业发展的影响。本报告旨在回答以下问题：1) 外派海员归属感的表现、特征及其影响因素是什么？2) 归属感同他们选择外派海员职业的动机以及从事此职业的满意程度是否相关、有何联系？3) 归属感对未来个人的职业发展规划、对船东公司的需求和对中国外派海员事业发展前景的预期等有何影响？

伴随着中国远洋航运体制的改革开放和海员外派劳务市场的形成和发展，中国外派海员的归属感经历了一个演变、分化和重构的过程。改革开放初期，外派海员均为国营航运公司的员工，享受国企的各种福利待遇，故对派出单位的归属感极强。伴随着独立于远洋航运企业的海员外派中介公司和一大批“自由海员”的出现，外派海员的流动性增强，上船的渠道和同船公司、中介公司之间的关系呈现出复杂和多元化的趋势，由此造成了外派海员归属感的分化和部分海员归属感迷失情况。在现行体制框架下，外派海员的归属感不是外派海员个人的问题，是外派海员、中介公司和国外船公司之间相向而行，共同建构的结果。就中介公司自身而言，同国外船公司建立起长期互信和稳定战略合作关系，有助于发现和培养一批有归属感的外派海员，使其长期服务于船公司；而好的船公司视外派海员为自己企业整体的一个重要部分，不惜重金培训培养，为他们的职业发展创造空间和条件，从感情、事业和待遇三个方面留住他们，帮助他们适应和融入企业文化。

为了深入理解外派海员归属感的形成发展，及其对外派海员职业发展和中国外派海员事业的影响，我们于2018-2019年在北京、上海、大连等多地，访问了部分国外船公司代表、中介公司和外派海员代表(N=12)，并在此基础上设计了一份外派海员调查问卷，多渠道、多层次散发和回收问卷(N=318)，形成本报告的数据分析基础。本报告主要发现和结论可以概括如下：

1) 在本报告中，“归属感”用于描述外派海员渴望融入船公司整体的意愿，反映出他们对同船公司间建立起相互信任、相互尊重、互相帮助、长期服务的心理需求，也体现了他们对船东公司管理系统、安全文化、价值观念的认同，和对船东公司能尊重和肯定海员的付出与贡献的期盼。近7成的外派海员表达了他们的归属感，其中60%表示已经获得而40%渴望获得。

- 2) 归属感同与外派海员长期服务的船公司关系密切，与海员签署长期合同的中介公司密切相关，与他们所接受的海事教育类型、毕业后有无混派上船经历、以及船公司的文化背景亦有一定关联。有趣的是这些流动性高的“自由船员”不见得归属感一定会低，因为归属感是外派海员对船公司的认同感，这部分海员之所以流动可能是因为过去没有找到合适的船公司长期服务的缘故。
- 3) 影响海员归属感形成的因素是多方面的：首先，归属感同他们选择外派的动机 相关：以职业发展为导向受访者的归属感明显高于以“赚钱”为导向的受访者；其次， 船公司的工资待遇和船况(工作条件)好差均不是影响他们归属感的首要因素，更为 重要的是船公司的安全文化和完善的管理系统；再次，船公司对海员的培训投入有助于归属感的形成和发展,它包括两个方面：一是海员实习期间和职业发展初期 的混派上船、学习和适应多元文化环境的机会，二是休假期间陆地培训的投入； 最后，船公司对海员在情感方面的投入(包括重视海员福利、船上伙食特别是关心 海员家庭困难)对海员归属感的作用不可低估。在船公司对海员投入方面，不同文化背景公司投入的侧重点亦有所不同，西方(欧美)公司更重视正规培训投入(包括混派上船实习和陆地培训)而华人公司在情感投入方面做的更好一些，二者相辅相成， 缺一不可。此外，超过 6 成的受访者认为船东公司“对中国海员缺乏信任”是阻碍二者形成良性互动、长期合作的重要因素，远高于“低工资战略”和“文化差异”因素。
- 4) 归属感同外派海员的个人及其群体的职业发展密切相关，它体现在如下几个方面：一是有归属感的海员其海员职业的满意程度明显高于无归属感的海员；二是有归属感海员规划离开海员职业的人数比例明显低于无归属感的比例；三是有归属感的海员，对有关从事外派海员职业的咨询持谨慎支持态度，这同无归属感的消极反对态度形成对照；四是有关归属感的受访者对未来中国外派海员增长前景持乐观态度的比例明显高于无归属感的受访者。
- 5) 归属感是中国外派海员逐渐成长成熟、自尊自强、主动融入全球海员大家庭的一个重要指标，这也体现在大多数受访者肯定中国外派海员近 5 年来在安全意识、环保意识、履行国际公约等方面所取得的进步，并承认存在的不足之处。尽管存在着诸多限制中国外派海员数量增长和职业发展的因素，仍有近 4 成的受访者对中国外派海员的发展前景持乐观态度，明显高于持悲观态度的人。此外，多数受访者强调政府积极介入劳务外派市场对于促进中国外派海员的职业发展、维护他们的合法权益的重要性。

基于上述研究发现，本报告特提出如下政策建议：

- 1) 船公司：要明确海员的“归属感”是船公司核心竞争力的重要组成部分，为海员的职业发展创造空间，营造人性化的信息和情感交流的环境，帮助海员融入船公司企业文化，给海员提供合理的收入保障和有效的奖励机制；
- 2) 中介公司：把培养外派海员的归属感作为中介公司的重要工作，严格执行海员与船公司的板块管理协议，同船公司一起培训和培养一批有归属感的优秀海员资源，保障海员权益，共同反对以牺牲外派海员归属感为代价的恶性竞争；

- 3) 外派海员群体：要树立归属感是合格的外派海员职业素养重要组成部分的观念，同好的船公司相向而行、创造有利于发展中国外派海员归属感的舆论环境，主动同船公司交流，使其正视外派海员的正当权益和渴望尊重和归属感的需求，主动融入企业文化，维护船公司的利益；
- 4) 海员教育培训部门：把归属感教育纳入海员教育培训的重要内容；加强与国外海事院校和船东合作，加大校企合作力度，与船公司做好定向委培工作；
- 5) 中国政府部门：重视外派海员资源发展对于中国海员整体素质提升的重要性，加大外派海员劳务市场的开发和开放力度，表彰在归属感方面做的好的船公司和个人，进一步推进向“海员外派强国”的步伐；
- 6) 国际有关海事组织：建议将海员归属感列为国际海员日的一个主题，督促和完善船公司和海员黑名单制度。

1. 引言

二十一世纪的全球化和中国的崛起都离不开中国海员包括外派海员的贡献。根据最新发布的 **2019 年中国船员发展报告** (中华人民共和国交通运输部)，截至 2019 年底，全国注册船员总数为 1,659,188 人，其中国际航行海员 575,823 人，同比分别增长 5.3% 和 5.5%。其中，外派海员为 155,449 人次，同比增长 6.5%，同 2015 年的 133,326 人次相比增长 16.6%。中国不仅是世界第一大海员人口大国，而且已成为全球高级海员的第一大供给国 (BIMCO 2015)。

外派海员是中国对外开放的“先头部队”，为国家实施“走出去”战略做出了重要的贡献，已成为国家“一带一路”战略的重要组成部分。进一步改进和完善海员外派工作、提高外派海员的数量和质量，实现从“海员输出大国”向“海员输出强国”的转变，这不仅有助于加快“海上丝绸之路”的建设、增强中国的“软实力”和讲好“中国故事”、更好地融入国际社会大家庭等，均具有重要的指标借鉴意义和深远的社会影响，而且对缓解全球海员劳务市场高级船员短缺方面起着举足轻重的作用 (BIMCO 2015)。

然而，中国实现“海员输出强国”的目标任重道远，其人力资源优势和海事教育培训资源优势远未充分发挥释放，同国际船东对中国外派海员特别是高级船员的需求相比无论在数量上还是质量方面仍有较大差距，特别是面临着新一代高级海员供给不足的严峻挑战。根据 **2019 年中国船员发展报告**，尽管全国海员教育培训机构航海类专业招生人数持续由 2015 年的 14,960 人增长到 2019 年的 18,864，增长 26.1%，而 2019 年外派高级海员中三副、三管轮外派人数却出现负增长，同比下降 26.5%、25.4%。出现此问题背后的一个重要原因，是航海类院校毕业生上船意愿的持续递减。据对全国航海类专业招生人数前 10 位院校毕业生上船情况的统计，2017 年毕业生上船率为 36.5%，2019 年降到 28%，其中 4 所海事大学毕业生上船率更低，分别为 31% 和 26.3%。

影响中国外派海员数量增长和质量提升的因素是多方面，对此国际航运界、中国海员教育培训研究机构、外派海员中介机构、国外船东公司，中国政府相关部门等已进行大量有价值的研究探索、试验示范。以中国政府签署国际海员劳工公约 (MLC) 为标记，中国在解决外派海员同全球海员劳务市场“接轨”方面进步明显，对促进外派海员事业的健康发展和维护外派海员的合法权益等方面有积极的作用。尽管上述成就和进步，行业界和学术界对阻碍中国外派海员发展因素的认识并不一致，存在许多经不起推敲或没有科学证据支持的似是而非的观点。例如，“陆地工资和海员工资差距缩小论”，认为外派海员的吸引力正在减弱，但能否成为决定中国外派海员增长的极限值得讨论；“中国海员英语先天不足论”长期存在，但不能解释为什么 30 年后外派海员的英语仍未得到根本性的改观；而“海员劳务外派体制限制论”把外派海员职业发展的障碍归之于未能开放外派海员劳务市场、允许国外船东直接雇佣中国船员，但忽略了船东公司之间在招聘、培训、培养中国外派海员的差异性。

本报告无意回答如何认识和解决中国外派海员发展的深层次、挑战性问题，而是聚焦于现有体制下国外船东公司与中国外派海员之间如何建立和发展相互信任、相互尊重、长期合作的关系，以利于中国外派海员(特别是高级船员)的职业发展和在全球

海员劳务市场的健康成长。基于作者长期从事全球海员劳务市场、中国外派海员研究和管理工作的经验，本报告从外派海员对船东公司的归属感角度入手，试图揭示他们对船东公司的认同、依赖和长期服务的心理状态，及其对他们职业发展的影响。具体说来，本报告旨在回答如下问题：1) 外派海员归属感的表现、特征及其影响因素是什么？2) 归属感同他们选择外派海员职业的动机以及从事此职业的满意程度是否相关、有何联系？3) 归属感对未来个人的职业发展规划、对船东公司的需求和对中国外派海员事业发展前景的预期等有何影响？

研究中国外派海员归属感问题的重要性在于，它能为深入理解中国外派海员职业发展的规律性提供新的思路和方法论的借鉴意义，为改善/改进中国海员外派的生态系统和政策环境，吸引更多有志于为全球航运事业做出贡献的高端人才(不应局限于海事大学学院的毕业生)加入利国利民的“朝阳产业”，形成国外船东、中介公司、海员教育培训机构和外派海员之间的良性互动、可持续发展，提供决策参考和政策建议。就研究归属感的紧迫性而言，此次肆虐全球的新冠病毒疫情对全球海员劳务市场的影响、对海员职业发展和因海员不能按时上下船对海员家庭的多方面的影响和伤害不可低估，亟待研究梳理。从归属感的角度能够为理解外派海员与船东公司之间关系的变化调整，以及全球船东公司疫情后的竞争和重新“洗牌”，提供新的可借鉴的研究视角和项目设计的方法。

本报告由 8 个部分构成。第 2 章简要介绍中国海员劳务外派体制形成的历史、演变过程，现阶段国外船东公司、国内中介公司和外派海员之间的关系，以及围绕外派海员特别是高级成员的招聘、培训培养、职业发展和长期服务方面所取得的成绩和存在的问题。第 3 章是本项目研究的设计思路，田野调查方法，样本分布和数据分析过程，以及项目设计和实施的局限性。第 4 章提供参与问卷调查海员的背景信息，加入外派海员职业的动机及其对职业满意度的评价。第 5 章介绍海员归属感的概念的产生背景，概念的内涵和外延，及其相关的访谈和问卷参与者的信息。第 6 章从外派海员职业发展的需求、选择船公司的标准和尺度、船东公司提供的培训培养机会等多方面，分析对归属感的影响。第 7 章从外派海员个人职业发展规划、对中国外派海员群体近 5 年来的表现以及未来发展趋势的预测等方面，揭示外派海员的态度、观点或评论，以及有无归属感的影响。第 8 章归纳、总结和提炼本报告的研究发现、主要结论及其政策建议。

2. 中国海员管理体制改革与外派海员归属感的演变

2.1 航运体制的改革，国企外派海员的出现及其归属感

中国海员管理体制伴随着中国远洋航运企业的体制改革而变化。改革开放前，中国的海员和船员队伍主要由三大国营航运企业拥有：即以中国远洋运输公司（中远）为代表的中国远洋运输船队，以中国海运公司（中海）为代表的中国沿海运输船队和以中国长江航运公司（长航）为代表的长江内河运输船队。这三大国营航运企业具有

一些共同特点：一是公司之间分工明确，海员或船员队伍稳定。根据各自航运公司的职能及船舶航行区域划分为远洋船员、沿海船员、内河船员。二是船舶经营、船舶管理和船员管理三位一体，归属于一个公司。三是每个航运公司都设有船员管理部门，船员和船东公司为一家人，船员的归属感极强。

90 年代后中国航运企业随着改革发生了变化。首先是打破了航区界限，即中远、中海、长航三大国营航运企业都可以从事远洋，沿海，内河运输。其次是大批的民营航运企业应运而生，这一切促成了中国海员资源的流动，即一批国有航运企业的海员和船员队伍流向民营企业，出现了“自由海员”群体，海员的归属感产生了漂移。

与中国远洋行业系统内部的改革相平行的是中国外派海员群体的出现。1979 年 6 月 25 日，中国远洋运输总公司与日本饭野海运公司在北京签订雇佣中国海员协议，派出 29 名海员到该公司所属的“睦帮丸”上工作，开启了新中国海员外派的先河。1979 年到 1993 年期间，中国的海员外派业务主要是由中远劳务公司及 1984 年成立的中海劳务公司两家国营公司完成。尽管这些外派海员在外国船东公司上工作，他们仍是国营国航企业的一员，享受国营企业的低工资和高福利的待遇(如分房，退休金，休假工资，以及经常性的学习、旅游、疗养，免费医疗，特别是家属的相关福利)。由于国企的工资与国际海员工资标准相差甚远，加之国企和国外船东在价值观和管理理念方面的差异，形成了国营外派海员中在归属感方面的分化，对国企归属感不变的继续留在国企，而对国外船东有归属感的海员则离开国企而成为“自由海员”。

2.2 海员劳务外派公司的兴起，演变及其归属感问题

从 1993 起，中国海员外派业务作为中国对外经济技术合作的一部分，划归为商务部（原对外经济贸易部）管理，由其下的中国对外工程承包商会具体负责外派海员的协调工作，直到 2010 年 5 月移交交通运输部为止。其间，原对外经济贸易部管辖的多个沿海地区的国际经贸公司陆续成立独立于国营远洋航运公司之外的海员外派中介公司（如大连国际公司，山东国际公司，中泉国际公司，威海国际公司等），一方面从国营航运公司中吸引和挖掘好的海员资源，另一方面从海事院校毕业生中招聘和培养海员，为国外船东服务。

除了正规的国营外派海员中介公司外，在沿海主要港口城市出现一批民营或私营性质的外派海员劳务中介，为有合法执照的海员外派公司招揽合适的海员，并收取中介费用。由此形成了国企航运公司的外派海员，同中介公司签署长期合同的“中介公司 海员” 和与中介公司只签署短期上船合同的“自由海员”的三足鼎立格局。为了加强对社会零散海员的管理，1994 年中国华洋海事中心成立，为中国海员流动添加了催化剂。

进入 2000 年后，中国民营的专业海员劳务外派公司逐渐发展壮大，典型代表的有北京鑫裕盛公司、上海森海公司，他们同国营的中远劳务公司、中海劳务公司、厦门海隆公司展开竞争，加之中远各地分公司相继成立了自己独立的海员外派劳务公司，标志着中国海员外派劳务市场的发展进入一个新的阶段。尤其是 2010 年中国海员外派资格归属交通部管理后，中国的海员外派行业的发展步伐明显加快，越来越多民营海

员外派中介公司注册成立，全国有海员劳务外派资质的中介公司由 2007 年 56 家增长到 2019 年的 242 家，为中国外派海员事业的发展注入了新的活力。

海员外派中介公司对中国外派海员归属感的形成和发展起着重要的作用，但影响的性质、内容及其程度非常复杂，取决于中介公司-国外船东-外派海员间“三角关系”的建构。就中介公司自身而言，同国外船公司有长期互信和稳定战略合作关系的中介公司，能够为船公司发现和培养一批有归属感的外派海员使其长期服务于该船公司；而同国外船公司无长期互信合作且以短期盈利为目的的中介公司，不但无助于培养外派海员的归属感，甚至会伤害这些对船公司有归属感的外派海员，导致他们流向更好的中介公司。总之，海员中介公司在外派海员对船东的归属感方面起到了桥梁和催化剂的作用，只有为外派海员和国外船公司两方面提供优质可靠的服务，才能长期稳定它与优质船东之间的长期合作，才能稳定一批有归属感的高质量海员资源。

2.3. 国外船公司的战略定位，培训投入对归属感的影响

海员归属感不是外派海员对船公司的单向投入和依恋，而是两方共同努力、相向而行的结果。一个好的船公司才能培养出一支好的海员队伍，而一支好的海员队伍才能为船公司提供优质的服务，这一原理适用于全球外派海员劳务市场，包括中国外派海员同船公司的关系。

在这方面，国外船公司之间依其公司性质、文化背景、经营理念、市场定位的不同，对中国外派海员的需求及其投入（包括培训、培养，工资待遇和情感方面）亦差别很大，从而影响中国外派海员的归属感和他们为船公司的长期服务。好的船公司视外派海员为自己企业整体的一个重要部分，通过各种方式帮助海员适应和融入企业文化。他们同中介公司密切合作，到海事院校毕业生中选拔热爱远洋航海事业，愿意长期服务于船公司的优秀毕业生，不惜重金培训培养，为他们的职业发展创造空间和条件，从感情、事业和待遇三个方面留住海员。而差的船公司，其表现在船况差，维修保养费用不足，不关注对海员的培训和培养，不关爱海员，没有给他们提供升职机会等方面，则很难吸引和留住高素质海员。

总体而言，近 10 年来国外船公司在善待中国海员、增强他们的归属感、鼓励他们长期服务方面，有了明显的改进，它体现在采用（但不限于）如下措施：工资待遇增长，培训投入增长，给中国海员提供升职机会，关心海员家庭，老手返船奖等。上述进步的取得同如下因素有关：一系列国际公约（包括 MLC）对外派海员提出更高的要求（如：海员最低工资标准，海员权益保障等等），中国外派中介市场的规范化，即对海员外派公司的资质审核，发放和管理制定了严格的准入机制；国家在引导海员有序流动方面做了大量的工作，如：进一步开放了海员个人申办海员证书的业务，各海员中介公司不允许扣押海员证书，取消了海员出境证明等等。

3. 研究设计和田野调研方法

本项目的起源可追溯到本报告作者 2006 年参加首届深圳国际海事论坛，会议提出了如何培养和发展高素质海员，更好地满足国外船公司对高素质中国外派海员的需求。带着这个问题，本报告第 1 作者以卡迪夫大学国际海员中心研究员的身份，于 2006 年冬-2007 年春在中国外派海员工作的两艘远洋货轮（新加坡籍散货船和德国籍化学品船）生活了 73 天，了解船东公司安全文化和管理系统，体验中国外派海员的工作生活，倾听他们对船公司和外派海员职业发展的看法、感受、诉求。

在随船研究的基础上，为了了解中国海员外派行业的最新发展及其对他们职业发展的影响，本报告第 1 作者在诺丁汉大学商学院的资助下，于 2017 年夏至 2018 年秋以中国外派海员职业发展的进步与瓶颈为主题，在北京、上海、大连等地，广泛接触国外船东代表、中国外派海员公司、即将上船或正在接受培训的外派海员，通过定性和定性研究方法，发展概念框架，收集实证信息。

定性研究于 2017 年夏季在北京，上海和大连进行了两个星期，它涉及对两个外派海员中介管理公司（一个国企，一个私营）和三个国外船公司代表处（分别为日本，香港和南亚船东）的一系列访问，其目的是：1) 同各公司准备上船的中国外派海员交流，了解外他们在外派海员职业发展方面所关注的问题；2) 对船公司代表和外派海员中介公司高管进行采访，了解他们对外派海员的发展状况、挑战性问题，特别是解决高级海员短缺方面好的思路、经验和建议；3) 发展和检验同中国外派海员职业发展相关的研究假设和问卷；4) 探讨实施海员问卷调查的路径和方法。

围绕高素质外派海员职业发展的主题，共 12 位国外船东公司代表、外派海员中介公司经理和外派海员代表接受我们的深度访谈：8 名船公司代表和中介机构高管和一位在中国外派海员公司工作的非华人船长，其余 3 名是即将上船服务的外派海员（两位高级船员，一位实习生）。接受我们访谈的 12 人尽管身份、经历和工作各不相同，却不约而同的提到和关注同一个话题，即中国外派海员的归属感问题，这为本报告主题的形成及其海员调查问卷的起草奠定了基础。

在上述定性研究成果的基础上，我们用海员问卷初稿在一个船东公司 80 名中国外派船员中进行了试调研，并对调查问卷作进一步修改后形成正式调查问卷。为了避免抽样偏差，我们在问卷散发的路径、范围和判定回收问卷的有效性等问题上采用了如下原则：1) 覆盖来自不同地理和文化背景的国外船公司，包括西方(如欧美)、华人(例如香港，新加坡和台湾)和其他亚洲人(如日本，韩国和印度)的船公司；2) 中国外派海员中介船员机构就其所有制形式（国企与私营）、地理位置（北方与南方）和外派船员规模（大：> 4000 人，中：1000-4000 人，小：<1000 人）等方面的代表性；3) 外派海员的“就业状态”(签署长期合同的类型，如国有企业船员，同中介公司长期签约的海员和“自由海员”) 和等级（管理级，操作级和普通技工水手）；4) 在船船员和休假船员；5) 每个船队或中等规模的中介机构的参与人数不超过 20。

按照上述原则，定稿后的外派海员调查问卷于 2018 年 8 月至 10 月通过多渠道和关系网络进行散发，主要渠道为雇佣中国外派海员的国外船东公司、外派海员中介机构和在陆地休假期间参加船东公司培训课程的高级船员。问卷回收后通过质量审核程序，剔除不合格和不发挥上述原则的问卷后，共采用了 318 个问卷作为供本报告数据分析的基础。在数据分析方面，本报告遵循如下原则进行数据的编码和处理工作：1) 自变量：归属感及其选择外派海员职业的动机；2) 因变量：对外派海员职业的满意度、职业发展和退出计划，选择外国船东公司的标准，对跨国船员模式的态度和偏爱，对中国外派海员在全球海员劳务市场的现实表现、发展前景的评价及其政策建议；3) 控制变量：年龄，学历，原籍地区，从事海员职业和外派海员的年限、跨船东公司流动经历和同多国船员一起同船工作的经历等。

同其它研究中国海员包括外派海员的报告相比，本报告的优点是在项目设计和实施过程中采用了定性和定量相结合的方法，通过动员国外船公司和国内外派中介公司的广泛参与，较为全面地反映了不同利益主体/相关者在促进中国外派海员职业发展的共同需求和不同声音，特别是不同类型和经历的中国外派海员归属感方面的差异性及其相关因素。尽管如此，我们并不认为本报告的调查样本可以代表中国外派海员的总体分布，并承认样本分布存在偏差，包括来自沿海地区的外派海员比重过高而来自内陆的海员不足，此外本报告研究结论可能不足以反映中国国营船公司的外派海员在对国外船公司归属感方面的复杂性。

4. 问卷调查参与者的概况、流动性及其职业发展

本节概况反映了问卷调查参与者的基本信息(如年龄、出生地、教育程度等)，职业发展(如职称、从事海员职业和劳务外派的时间)，就业合同类型(如国企外派员工、中介公司海员和“自由船员”)，跨公司流动经历，从事外派海员职业的动机及其对职业满意度的评价。

表1 显示参与本次问卷调研的318名外派海员中，来自东部沿海地区为78.5%，中部地区为17.3%，西部地区仅为4.2%。他们的平均年龄为35.3岁，四分之三的受访者已婚，而其父母中有70%仍为农村户口。此外，样本海员中大约五分之一(19%)拥有大学学历，近一半(47.6%)为航海大中专职业教育，剩下三分之一(33.3%)的中学学历(主要是高中)。就职称分布而言，管理级和操作级干部海员人数相似，共占62%，其余(38%)为普通水手。平均而言，受访者的航海职业生涯长度和作为外派海员的服务时间为10.9年和7.5年。

表1 样本外派海员的个人信息汇总(%·年)

年龄	占比	教育类型	占比	职称	占比	海员年限	占比	外派年限	占比
<30	30.8	大学本科	19.0	管理级	31.8	<=5	31.0	<=5	46.3
30-39	30.2	职业大中专	47.6	操作级	30.2	6-10	28.2	6-10	31.5
>=40	38.1	初高中毕业	33.3	机工水手	38.1	>10	40.8	>10	22.2

就外派海员的就业状况而言，表2显示参与者中五分之二(44%)的人称自己为“自由海员”，是受访者中比重最大的群体，其次为中介公司海员(38.9%)和国企船员(16.7%)。就平均年龄而言，最年轻的是中介公司海员，平均年龄为31.8岁；其次为国企海员，35.8岁；自由海员年龄最大，为38.3岁。问及受访者的现有就业状态下的工作年限，来自国企海员的平均工作年限为11.1年，自由海员为8.8年，而中介公司的海员为6.8年。值得注意的是，自由海员占管理级海员和普通机工水手的一半以上(52.5%)，而近60%操作级海员来自于中介公司。

表2 按海员就业(合同)类型划分的样本分布年龄和现有状态的工作年限(%·年)

类型	数量	占比	平均年龄	工作年限	管理级	操作级	机工水手
国企海员	52	16.7	35.8	11.1	21.2	15.2	14.2
中介海员	121	38.9	31.8	6.8	26.3	59.8	33.1
自由海员	138	44.4	38.3	8.8	52.5	25.0	52.5
总计/平均	311	100	35.4	8.4	100	100	100

从外派海员流动性的视角，可以将中国外派海员的分为以下两种既相互区别又相互关联的流动类型：在不同国外船公司之间流动和通过不同的外派中介公司以便服务国外船公司的流动。表3显示，近一半(48.2%)的受访者服务于同一船公司中(即无流动经历)，略低于通过同一中介公司无流动的比例(53.4%)，而32.9%和35.5%的受访

者有过 2-3 次在船公司之间或中介公司之间的流动经历，18.8% 和 11.1% 的受访者有过频繁流动的经历（多于 3 次）。具体而言，海员的流动性同他们的“就业”状态（或合同的性质）以及他们的职位密切相关。例如，四分之三左右的来自国企或中介公司的海员更有可能由同一中介公司派遣上船，他们服务于同一国外同一船东公司的可能性很大，占同类海员的比重超过 50%。相比之下，只有 38% 的自由海员服务于同一船东公司，而超过 70% 的自由海员有通过不同中介公司上船的经历。此外，管理级海员的流动性明显高于其他级别海员，只有 30% 和 38% 的人服务于同一船东公司或通过同一中介公司上船。值得注意的是，超过 55% 和 70% 的操作级海员服务于同一船东公司或通过同一中介公司上船，显示他们更依赖于中介公司同国外船公司的长期合作来发展他们的外派海员的职业生涯。

表 3 外派海员跨船东和中介公司的流动性 (%)

类型	船东公司			中介公司		
	无流动	2-3 次	多于 3 次	无流动	2-3 次	多于 3 次
国企海员	51.3	25.6	23.1	77.1	14.3	8.6
中介海员	57.4	32.4	10.2	74.6	20.2	5.3
自由海员	38.0	36.1	25.9	28.2	54.0	17.7
管理级	30.1	33.7	36.1	37.9	43.7	28.4
操作级	55.1	35.9	9.0	71.1	26.5	2.4
机工水手	56.6	30.3	13.1	52.3	35.8	11.9
平均值	48.2	32.9	18.8	53.4	35.5	11.1

本次调研十分关注受访者对从事外派海员职业满意度的评论：表 4 显示超过五分之二（43.8%）的受访者表示“满意”或“非常满意”，同持中立态度（占 42.9% 包括“很难说”）的受访者比重相似，约七分之一（13.4%）人表示“不满意”或“十分不满意”。此外，统计分析显示，满意度的分布同受访者的年龄、受教育程度、婚姻状况、职位、就业状态、从事海员和外派海员的时间长短等因素无关，但同他们的流动性经历有关：在无流动经历和高流动性（流动 3 次以上）的两个受访者群体中，有一半的人对外派海员职业表示满意，高出有 2-3 次流动经历的受访者的 15%。

表 4 你对自己的海员职业生涯满意吗？

	数量	占比 (%)	累计 (%)
非常满意	15	4.8	4.8
满意	123	39.0	43.8
中立	112	35.6	79.4
不满意	32	10.2	89.5
非常不满意	10	3.2	92.7
不好说	23	7.3	100.0
总计	315	100.0	

聚焦在受访者选择外派海员职业而不是服务于国内远洋航运公司船队的外派动机上，表 5 显示：5% 的受访者选择“赚钱的工作”，而“职业发展”和“实现海员梦想”各占

21.7% 和 21.0%。需要特别指出的是，受访者对外派海员职业的看法同他们的年龄、学历、婚姻状况、职位，就业状态、从事海员和外派海员的时间等无统计意义上的关联性，但同他们对海员职业的满意度密切相关：以海员职业为导向的受访者（包括“职业发展平台”和“实现海员梦想”）对海员职业表示的满意的人数明显高于把外派海员当做一个“赚钱的工作”的同事。

相关分析显示，对海员职业满意度较低的受访者也倾向于将其外派动机报告为以“赚钱”为主要目的 ($r = -.21, p < .001$)，而以海员职业发展为导向的受访者，其对海员职业满意度明显高于以“赚钱”为主要目的的海员 [$F (1, 266) = 12.51, p < .001$]。进一步，“职业发展平台”和“实现海员梦想”的海员，其对海员职业的满意度均显著高于以“赚钱”为目的的受访者，但前两者之间的差异不显著 [$F (2, 265) = 6.49, p < .01$]。

表 5 你如何看待外派海员职业？(选一) (人·%)

回答	人数	占比	Dissatisfied	Neutral	Satisfied
是一份赚钱的工作	166	57.2	15.2	48.5	36.4
职业发展的好平台	63	21.7	3.2	33.3	63.5
实现海员梦想的阵地	61	21.0	11.5	36.1	52.5
总计/平均	290	100	13.4	42.9	43.8

从受访者所服务的国外船东公司的地理和文化背景角度，我们将国外船公司者分为三类：西方（例如英国，欧盟）、华人（例如香港，新加坡和台湾）和其他亚洲国家（例如日本，印度）的船公司。表 6 显示受访者的分布情况：超过一半的受访者正在或有过在华人船公司工作的经历，是其他亚洲或西方船公司的两倍。值得一提的是，受访者总计超过了参与问卷调查的实际人数 ($N = 318$)，是因为问卷中的此题目考虑了海员流动性因素，故采用多项选择的缘故。反映受访者的同多国海员一起上船工作的经历及其相关因素，表 6 显示超过 6 成 (62.2%) 的受访者有此经历，而在西方船公司工作的受访者明显高于在华人公司和群体亚洲公司的受访者，分别为 84%，73.9% 和 66.3%。【注：不同类型船东公司的多国海员工作的比率高于样本的平均值是由于海员流动性导致的重复计算所致，但不影响相对排序】

表 6 样本海员的在不同船东公司及其同多国海员一起上船的工作经历

船东公司	分布		有无同多国船员一起工作经历？(%)	
	数量	占比 (%)	无	有
欧美公司	85	26.7	15.7	84.3
华人公司	178	56.0	26.1	73.9
其它亚洲公司	89	28.0	33.7	66.3
总计/平均	352	110.7	37.7	62.3

比较不同船东公司受访者对职业满意度可以发现(表 7)，外派到西方船公司的受访者中有近 60% 的人对航海职业感到满意，高出其他公司的外派海员的 20% 以上。

表 7 外派海员职业满意度与船东公司文化背景的关系(%)

西方船东公司?	不满意	中立	满意
是	8.4	32.5	59.0
否	15.1	46.6	38.4
平均值	13.3	42.9	43.8

5. 外派海员的归属感：界定、分类和特征

“归属感”一词在本报告中指的是中国外派海员中存在的一种心理现象，尽管他们同国外船公司之间没有正式的雇佣合同，但这不影响他们愿意或希望融入船公司为其长期服务，并分享其应有荣誉、关心和待遇。这种现象的产生同中国现行的劳务外派制度有关，因为中国尚未直接向外国雇主开放劳动力市场，因此他们必须通过劳务中介的渠道来寻找、招聘和签署的雇佣和工作合同。就外派海员而言（其他类似外派劳务输出如护士，空勤人员等），国家批准的中介公司是国外船公司招募和雇佣中国海员的代理机构。

由于外派海员、中介公司和国外船公司之间存在着复杂的三角关系，下面的一段话反映了中国外派海员对归属感问题的诉求和困惑：

“老实说，我现在对国外船公司的归属感不强，但我渴望能找到一家船公司，成为它的员工并为其长期服务。[你能说你是这家中介公司的员工吗？] 不确定，因为它仅仅提供外派出境服务而已。[你能说你是这家正在服务的船东公司的成员吗？] 当然不能。对于外派海员来说，没有归属感的感觉非常不好。我希望尽快找到这种感觉，不仅要在名分上成为船公司的雇员，而且要在福利和薪酬待遇方面体现出来”（王大副）

外派海员的归属感可能不仅限于为船公司的长期服务，还涉及到与船公司价值观的认同。这一点可以从郑轮机长的叙述加以印证：

“实话实说，上一家船公司无论是工资待遇还是提升方面都对我不错，但我就是没有产生归属感，因为它的运营方式完全基于商业原则。但是作为一名管理级的船员来说，我考虑的是船舶和船员的安全，公司未来的发展前景和我们职业发展的长期打算。与之不同的是，现在这家船东公司历史悠久，在国际航运中享有良好声誉。你可以看到的是它的诚实、认真和高标准，这使我感到自己是这个大家庭的一员。这就是为什么我离开上一家公司而到现在公司工作的原因。”

正如郑轮机长所说的，不同的船公司对中国外派海员的态度和使用策略可能差异很大或完全不同。以下是一位船公司代表和一位中介公司老总的描述：

“我们希望让外派海员同我们公司长期合作，为此我们必须把他们的‘心’（承诺和忠诚）留在这里。如果我们不能留住他们的‘心’，千万不要把他们放在船上，因为这不

仅涉及数亿美元资产的安全，还关乎 20 多个船员的生命安全和他们家庭的幸福。（李先生，某船公司代表）

“事实上，许多船公司避免谈论“归属感”问题，因为他们不愿给中国船员长期雇佣的承诺。为此，船公司的策略是将风险转移给中国海员外派中介机构。”（王船长，中介公司老总）

尽管船公司之间在如何使用中国外派海员上差异性很大，一个大的趋势是，越来越多的船公司开始重视并采取积极的措施来帮助外派海员发展归属感。这点可以从一位船公司代表的谈话中体现出来：

“中国外派海员的感恩心和责任心之间有着密切的联系。对外派海员来说，有两个类型的责任心：一种来自船公司，船员别无选择，只能遵循，照章办事；另一种发自海员内心的主动行为，他们愿意为公司多做些事情。我们公司已经开始重视发展中国外派海员的归属感和感恩心，尤其是这些关键人物[Top 4：船长，轮机长，大副，大管]”。

从以上引用中可以得出若干结论。首先，归属感是船公司、中介公司和外派海员三方之间关系中不可回避、尚无定论的话题，不同人的看法差异很大。其次，归属感同中国海员的外派动机和工作态度的关系密切，由此可以把外派海员分为两类：“职业导向”的外派海员，他们找到归属感以便为船公司长期服务；以“赚钱”的目的的外派海员，他们对船公司没有长期打算和需求。第三，归属感为我们观察和研究外派海员提供了一个有效的手段，能够根据他们对船公司的态度、看法和心理需求，将其划分为不同的群体。

为了反映和区分外派海员的归属感，我们在调查问卷中设置了这样的问题和选项：你认为你是目前服务的国外船公司的雇员吗（尽管没有签正式雇佣合同）？（选一）：1) 我感觉是；2) 我希望是；3) 我不确定；4) 我确定不是；5) 不好说。表 8 显示，超 4 成的受访者有此感觉，加上希望成为船东公司一员的受访者，近 7 成 (68.) 的受访者属于“有归属感”的海员，近 2 成 (19.7) %持中立态度（包括“不确定”和“不好说”），其余的人 (11.9) %没有归属感（“确定不是”）。

表 8 你认为你是目前服务的国外船东/船公司的雇员吗？

回答	数量	占比 (%)	累计 (%)
我感觉是	128	41.3	41.3
我希望是	84	27.1	68.4
我不确定	45	14.5	82.9
我确定不是	37	11.9	94.8
不好说	16	5.2	100.0
总计	310	100.0	

表 9 显示受访者中归属感的分布同教育背景、就业状态、流动经历、有无混派上船经历以及船东公司的文化背景有密切的联系（即通过 Pearson 卡方检验）。

表 9 外派海员归属感的分布特征及其相关因素 (%)

因素	指标	没有归属感	中立	有归属感
船公司间流动	无	8.1	14.6	77.2
	2-3 次	17.4	23.3	59.3
	>3 次	8.0	18.0	74.0
中介公司间流动	无	8.8	16.2	75.0
	2-3 次	14.3	27.6	58.2
	>3 次	12.9	6.5	80.6
就业状态 (长期合同)	国企海员	13.7	23.5	62.7
	中介海员	6.8	16.1	77.1
	自由海员	16.4	20.9	62.7
教育背景	大学本科	16.9	11.9	71.2
	海事大中专	6.8	18.9	74.3
	初高中毕业	16.8	25.7	57.4
混派上船经历	有	10.6	14.8	74.6
	无	12.5	26.8	60.7
船公司背景	华人公司	7.9	18.1	74.0
	非华人公司	17.3	21.8	60.9
平均值		11.9	19.7	68.4

注: 黑体数字用来提醒注意。

从表 9 中可以得出以下观察结论。首先, 外派海员的归属感同他们能长期服务于同一家船公司高度相关: 超过四分之三 (77.2%) 的受访者没有流动经历的海员有归属感, 比有 2-3 次流动经历的人高出近 20%。但此不能发过来说, 因为高流动性 (> 3 次) 的海员未必没有归属感。事后相关性分析表明, 受访者的归属感同他们在船公司之间的流动性呈正向相关性 $[r = .13, p < .05]$, 但同他们在中介公司之间的流动性方面在统计上并不显着 $[r = .11, p = .08]$ 。

其次, 外派海员的归属感同船公司于中介机构之间的伙伴关系密切相关, 这是因为: 1) 超过四分之三的中介公司海员有归属感, 比国企海员和自由海员高出 15%; 2) 同中介公司有长期合作关系的海员中有四分之三属于有归属感的人, 远高于平均水平 (68.4%)。方差分析表明, 自由海员的归属感明显低于中介公司海员的归属感 ($p < .001$) 相比, 而同国企海员的归属感相比则不显著 ($p = .33$)。故外派海员的就业状态是决定其归属感的一个的重要因素, $[F (2, 300) = 5.83, p < .01]$ 。

第三, 那些高流动性的海员不见得在归属感方面是因为, 他们的流动经历使他们有机会比较船公司或中介机构之间的差异, 一旦发现理想的船东公司及其中介机构, 他们就能“安顿下来”, 形成对现在船公司的归属感。表 9 的结果支持了这一说法, 因为高流动性且有归属感的受访者中分别占船公司间高流动样本组的四分之三和中介机构间高流动样本组的 80%。

第四, 关于归属感背后的因素, 事后方差分析确认, 教育程度是影响归属感的的重要因素 $[F (2, 305) = 5.64, p < .01]$ 。表 9 显示: 海事大中专毕业生的归属感

明显高于初高中毕业生的归属感，但后者同大学学历的受访者在归属感方面的差异并不显著（ $p = .08$ ）。

第五，有混派上船同多国海员工作经历有助于归属感的形成，因为四分之三有此经历的人有归属感，比没有此经历的人高出近 15%。此外，在华人背景的船东公司工作受访者，其归属感高出在西方或其他亚洲公司工作的 15%。

最后，归属感同外派海员的年龄，出生地，婚姻状况，职位，从事海员职业和外派海员的时间等因素之间没有相关性（或这种关系未通过统计检验）。

正如我们所料，表 10 分别确认了归属感同外派动机和职业满意度之间的相关性。同以赚钱为目的或对海员职业不满意的受访者相比，以职业为导向的或对海员感到满意的受访者，其有归属感的比例高出 10% 到 15%。

表 10 归属感、外派动机及其职业满意度（%）

有无归属感	外派动机		职业满意与否		Total
	赚钱	职业发展	否定	肯定	
有	62.2	78.5	64.6	74.4	68.4
无	37.8	21.5	35.4	25.6	31.6
总计	100	100	100	100	100

注：无归属感包括持中立态度和确定无归属感两类海员，而职业满意与否中否定者包括中立和不满意的受访者。

汇总表 5 和表 10，我们可以得出以下结论：

- 1) 尽管外派动机不同，我们样本中有三分之二以上的受访者有程度不同的归属感；
- 2) 与其他海员相比，以职业为导向的海员更有可能有归属感并对海员职业感到满意的人
- 3) 外派海员的归属感随船公司、中介机构以及两者之间的关系而变化。换句话说，归属感既不是外派海员对船公司的单向表达方式，也不是贯穿于他们外派海员职业生涯的不变常态。相反，归属感更可能是外派海员、中介机构和船东公司之间相互信任、相互尊重、相关配合的互动和建构过程，从而导致归属感和职业发展满意度同向增长。

6. 外派海员对船公司的需求、看法和相关评论

基于受访者在外派动机、归属感和职业满意度之等方面相关性，我们进一步分析了他们在选择船东公司的标准、参与陆地培训机会和对影响外派海员职业发展的看法，以确定外派海员的共同需求及其有无归属感海员的区别特征。

通过受访者选择国外船东公司的考虑因素，表 11 揭示了外派海员的共同需求及其排序情况。良好的船况（工作条件）以 85.3% 的投票率而排名第一，其次是管理系统（78.9%）和安全文化（78.6%），而体面的工资排名第四，占受访者的 71.7%。值得一提的是，超过三分之二的受访者把船东公司是否关心海员家庭、船员的稳定工作和

船上的伙食福利提到了重要位置，分别排在第 5 至第 7 位；而职业发展因素，包括晋升和培训机会，分别占 60.4% 和 52.5%；超过一半的受访者关注船型和航线，而三分之一的受访者提到船东公司的企业文化同海员的沟通交流因素。



表 11 如你能选择船东公司, 下列因素中哪些你认为非常重要?(合适处打√)

排序	因素	数量	%	外派动机		归属感		职业满意与否	
				赚钱	职业	无	有	不满意	满意
1	船况良好	272	85.5	91.6	77.4	86.7	85.4	86.4	85.5
2	严格管理	251	78.9	80.1	82.3	68.4	84.9	76.3	83.3
3	安全文化	250	78.6	75.3	84.7	65.3	85.4	74.0	85.5
4	体面工资	228	71.7	74.7	70.2	67.3	75.5	67.2	79.0
5	关心家庭	219	68.9	68.7	71.8	62.2	73.6	65.5	74.6
6	稳定工作	216	67.9	68.1	69.4	58.2	73.1	62.7	76.1
7	伙食福利	215	67.6	75.9	58.9	68.4	67.9	67.8	68.8
8	职务提升	192	60.4	59.6	62.9	62.2	60.8	58.2	64.5
9	陆地培训	167	52.5	50.6	56.5	51.0	53.8	48.0	59.4
10	船型/航线	162	50.9	52.4	50.8	61.2	46.2	48.6	53.6
11	文化语言	111	34.9	31.9	39.5	32.7	36.3	28.2	43.5

注：黑体数字为通过统计测试 (Pearson-Square Test).

然而，不同海员对船公司的需求的内容及其排列次序有所不同。表 11 从外派动机、归属感和职业满意度三个方面揭示了受访者的差异性。黑体字用于表明不同海员群体之间的差异性已通过统计检验得到确认。从表 11 我们可以得出如下结论。首先，外派海员内部的差异性可以根据其对共同需求的不同优先次序来反映。例如，以职业为导向、有归属感和对职业满意的海员会把公司的安全文化列为重中之重，这同其它海员突出强调船况条件良好形成鲜明的对比。除了安全文化外，表 11 亦反映了不同特征海员之间的差别：例如，外派动机上的差异更明显地反映到对船型和船上的伙食/福利的不同需求上，以赚钱为目的的海员较之以职业为导向的海员对二者更为重视和强调；同理，有归属感的海员更重视船东公司的管理系统、关心海员家庭和工作的稳定性，

而对船型和航路的重视程度较无归属感的海员低很多。同有归属感的海员相比，对海员职业满意的受访者也强调关心海员家庭和稳定工作的重要性，不同其它海员的是，他们更关注体面工资、陆地培训机会和企业文化问题。

船公司的培训投入是外派海员职业发展的一个重要方面。在本次调研中，绝大多数（85.8%）的受访者至少参加了一次陆地培训课程。表 12 显示，有归属感的海员较其他海员相比有更多的参加陆地培训的机会，以职业为导向的海员亦是如此。此外，船公司之间在海员培训方面存在明显的差异，在西方船东公司工作的受访者中有四分之三接受了多次培训，比其他公司工作的海员高出 15%。需要注意的是，在表 11 中对海员职业满意的受访者关注陆地培训，但在培训机会方面同其它海员的差异不明显(未能通过统计检验)，故没有出现在表 12 中。

表 12 自服务于现在的船公司以来，你接受过该公司提供的陆上培训吗？

分类	Item	没有	有,一次	有,多次
归属感	有	14.5	17.4	68.1
	无	13.5	33.3	53.1
西方公司	赚钱	14.6	26.8	58.6
	是	13.1	13.1	73.8
平均值		14.2	23.0	62.8

在问卷调查中，我们询问受访者感觉参加哪类培训课程有帮助。表 13 显示安全和技术类培训排名最高，分别为 7% 和 61%，且海员之间没有显着差异，但以职业为导向、有归属感和对海员职业满意的受访者，在诸如环境保护、管理体系、国际法规和企业文化等课程等方面，参与的机会及其评价明显高于其它海员。

表 13 哪类培训对你帮助较大(合适处打√)? (%)

排序	培训内容	人数	%	外派动机		有无归属感		职业满意与否	
				赚钱	职业	无	有	否定	肯定
1	安全	248	78.0	78.3	79.0	79.6	77.8	78.0	79.0
2	技术/业务	194	61.0	57.8	66.9	56.1	64.2	58.2	65.2
3	环保	145	45.6	42.2	51.6	40.8	47.6	39.5	53.6
4	管理	121	38.1	30.1	47.6	28.6	42.9	36.2	40.6
5	海事公约	108	34.0	25.3	46.0	24.5	38.7	26.2	44.2
6	公司文化	66	20.8	16.9	29.0	12.2	25.0	14.1	29.7

注：黑体数字为通过统计测试 (Pearson-Square Test)。

我们关注受访者对中国外派海员与船公司之间的有效沟通、互动和合作方面所遇到的困难、障碍以及他们的看法、评论。在问卷调研中，我们从外派海员自身的问题和船公司的问题两个方面受访者提出了问题：“哪些因素限制了中国外派海员的职业发展？”“哪些因素限制了国外船公司更好地使用中国外派海员？”。表 14 显示，受访者认为英语交流能力和对船公司中国海员的不信任，是影响双方交流合作的首要问题，分布占受访者的 80% 和 61%。相比之下，其他问题（例如外派海员的服从性和船东公司

的低薪策略等)的重要性要小得多,这可以从权重的比例中看出。值得一提的是,归属感不影响对上述两个问题的回答。但在对船东公司的看法上,对海员职业不满意的受访者中近4成(37.9%)关注船东公司的低工资策略,高出对海员职业满意的受访者的13.3%。

表14 哪些因素限制了中国外派海员的职业发展和船公司更好地使用中国海员?

外派海员方面	人数	%	权重 (%)	国外船东方面	人数	%	权重 (%)
英语交流能力	252	79.2	50.4	对中国海员缺乏信任	197	61.9	39.5
服从性	87	27.4	17.4	低工资福利	102	32.1	20.4
国家相关政策	80	25.2	16.0	对中国文化不了解	97	30.5	19.4
团队精神	64	20.1	12.8	不愿意在培训投资	53	16.7	10.6
其它	17	25.2	3.4	短视行为主导	50	15.7	10.0
总计	500	157	100	总计	499	156.9	100

7. 个人海员职业规划和对中国外派海员总体表现、发展前景的看法

从归属感的角度出发,本节旨在探讨受访者对有关个人海员职业发展的规划、对中国海员在全球劳务市场的表现和发展前景,以及提升外派海员职业发展的措施、路径等方面的共同看法和不同观点。

就个人的外派海员职业规划及其对周边家人朋友的咨询意见而言,我们在问卷中实际了如下问题要求受访者问题:1)你无打算转行道陆地工作?如果有,大概何时发生?3)到陆地下一份工作可能的职业选择是什么?4)如果有人向你咨询有关外派海员职业发展的前景如何,你是何态度?表15汇总呈现了受访者的工作和结果。

表15 受访者个人的职业规划及其对相关咨询的态度

问题	答案或选项	人数	%
你有无打算转行在陆地上找一份工作?	有	224	73.7
	无	80	26.3
如果有的话,何时?(选一)	3年内	59	24.2
	3-5年	90	36.9
	5-10年	66	27.0
	10年后	29	11.9
你会选择陆地上的何种类型的工作?(选一)	同海员相关	63	20.1
	同航运业相关	82	26.2
	任何适合的工作	135	43.1
	还没想好	33	10.5
对熟悉人咨询外派海员职业的态度是?(选一)	鼓励	40	12.7
	中立	120	38.1
	反对	51	16.2
	不好说,看情况	104	33.0

表 15 显示若干有趣的结果：首先，近四分之三（73.7%）的受访者确认有计划结束海员职业的打算，其中：60% 的人考虑 5 年内转到陆地工作，超过四分之一（27%）考虑在 5 到 10 年内实现，其余的人（11.9%）则推到了 10 年以后。其次，无论何时转行，20% 的人都希望继续从事同海员职业相关的工作（如航海教育培训、中介代理或船员管理；超过四分之一（26.2%）的受访者希望从事同远洋航运相关的工作，而超过 40% 的受访者以其技能是否相符为依据，对职业/行业并无特别要求。第三，值得关注的是，一小部分受访者（不到 30%）表达他们在接受航运职业前景咨询时所持的鼓励或反对态度外，而超过 70% 的人持中立或视情形而定的态度。

对于是否有转向陆地工作的规划，表 16 显示对海员职业满意的人和有归属感的受访者选择无此规划，明显高于其他海员。这似乎表明，对海员职业满意程度以及对船公司有无归属感是影响他们离开海员职业的一个重要因素。

表 16 有无打算转行在陆地发展同有无归属感和职业满意度的关系（%）

特征	指标	有	无
对海员职业满意与否	满意	63.4	36.4
	中立	79.1	20.9
	不满意	88.1	11.9
有无归属感	有	71.4	28.6
	中立	77.6	22.4
	确定没有	88.2	11.8
平均值		73.7	26.3

相关分析显示：航海职业满意度与结束海员职业的意愿之间存在着的显着的负相关关系【 $r = -.23, p < .001$ 】，正如我们所预期的那样：他们对海员职业的满意程度越低，他们打算结束航海事业的可能性就越大。同样，对海员职业的满意程度同他们结束职业生涯的时间也存在显着的负相关关系【 $r = -.23, p < .001$ 】，这表明受访者不满意的程度越高，他们打算越早结束海员职业而转到陆地工作。

就这些有意离开海员职业的受访者而言，表 17 列出了他们对陆地职业的选择偏好。值得注意的是，来自内陆（即中国中西部）、未婚、高级船员尤其是这些对海员职业满意和有归属感的受访者更有可能选择同海员相关的工作。相比之下，来自东部沿海地区、已婚、初高中毕业生、普通机工水手，特别是对海员职业不满意和以“赚钱”为目的受访者，则更倾向于从事任何合适的工作，而不仅限于同海员或海事相关的工作。有趣的是，在选择同海事相关的受访者中，具有大学本科学历、管理层级、海员职业导向和对海员职业满意的受访者的比率明显高于其它海员。正如我们预期的那样，归属感同陆地职业的选择偏好之间无统计意义上的相关性。

表 17 影响陆地职业选择的因素分析 (%)

因素	指标	人数	同海员相关	同航运相关	任何适合的工作
出生地	东部	199	20.6	28.9	50.8
	中部	41	29.3	29.3	41.5
	西部	8	75.0	12.5	12.5
婚否	已婚	202	19.3	26.7	54.0
	未婚	67	32.8	34.3	32.8
教育背景	大学本科	52	21.2	55.8	23.1
	海事大中专	137	25.5	29.2	45.3
	初高中毕业生	88	19.3	14.8	65.9
职位	管理级	92	26.1	39.1	34.8
	操作级	87	19.5	31.0	49.4
	机工水手	101	21.8	18.8	59.4
职业满意与否	满意	119	32.8	35.3	31.9
	中立	124	17.7	23.4	58.9
	不满意	35	5.7	31.4	62.9
外派动机	赚钱	148	15.5	22.3	62.2
	职业发展	51	41.2	41.2	17.6
	海员梦想	55	25.5	41.8	32.7
平均值			22.5	29.3	48.2

注: 本表格内容通过统计检验, 黑体数字用来提醒注意。

尽管大多数受访者在有关外派海员未来的咨询上持中立态度, 表 18 显示持积极鼓励态度的人更有可能来自对海员职业满意和以职业发展为导向的受访者, 而持负面反对态度的人更有可能来自这些年龄较大(超过 40 岁)、从事海员职业时间长(超过 10 年)、对海员职业不满意、以“赚钱”为目的和缺乏归属感的人。

表 18 影响受访者有关外派海员职业前景咨询态度的因素 (%)

相关因素	指标	人数	反对	中立	鼓励支持
年龄	小于 30 岁	97	8.2	78.4	13.4
	30-39 岁	112	16.1	72.3	11.6
	大于 40 岁	106	23.6	63.2	13.2
从事海员职业的时间	小于或等于 5 年	97	9.3	73.2	17.5
	6-10 年	89	10.1	80.9	9.0
	大于 10 年	127	26.0	62.2	11.8
职业满意与否	满意	137	4.4	72.3	23.4
	中立	134	17.9	76.9	5.2
	不满意	42	47.6	52.4	0
外派动机	赚钱	164	22.0	68.9	9.1
	职业发展	63	1.6	77.8	20.6
	海员梦想	61	8.2	73.8	18.0
有无归属感	有	210	11.9	73.8	14.3
	中立	61	26.2	67.2	6.6
	无	37	24.3	64.9	10.8
平均值			16.2	71.1	12.7

注: 本表格内容通过统计检验, 黑体数字用来提醒注意。

从外派海员个人职业发展的微观层面上升到宏观上中国外派海员过去五年在的整体表现和变化趋势, 表 19 列出了船东公司和中介机构关注的问题及其受访者的评价。总体而言, 受访者对中国外派海员的表现持积极肯定但又有所保留的评价, 表现在持中立(或一般化)的比重较大而许多问题上(特别是向船东公司提交 near missing 报告方面)评价较低。就发展趋势而言, 绝大多数受访者肯定了中国外派海员在过去五年中在所有项目上取得的进步, 特别是在安全意识、环境保护、遵守国际公约以及在 near missing 报告方面位居前列。

表 19 你对中国外派海员的整体表现及其变化趋势的总体看法是什么? (%)

主要指标	表现			趋势(近 5 年来)		
	不好	一般	非常好	变差	没变	变好
安全意识	0.7	56.5	42.9	3.6	14.1	82.3
环境保护意识	4.3	49.7	46.0	2.4	17.8	79.8
遵守适应国际公约	1.3	41.0	57.7	2.4	18.7	78.9
工作态度	2.4	42.3	55.2	8.6	28.8	62.6
创新性	3.7	50.3	45.9	4.1	34.6	61.4
等级服从意识	4.4	50.5	45.1	6.5	30.6	62.9
Near missing 报告	4.5	61.7	33.8	2.1	24.6	73.3
团队精神	4.2	50.8	46.8	3.7	24.2	72.1
与同事分享个人经验教训	3.1	46.4	50.5	2.9	26.9	70.2

考虑到同多国海员同船工作经历对于外派海员职业发展的重要性, 我们要求受访者对派遣上船的组织模式提出个人的偏好, 包括: “整派”即全套中国外派海员一起上船工作, “混派”即外派海员同多国船员一起工作, 或持中立态度。总体而言, 有 43.3%

的受访者选择“整派”，选“混派”的占 35.4%，而持“中立”的占 21.4%。在选“混派”或“中立”的受访者中，问及“你喜欢同谁一起工作？(多选)”，有三分之二的人选择欧洲海员，47%的人选择菲律宾海员，16%的人选择印度海员，31%的人选择其他。

表 20 显示，影响中国外派海员对外派组织模式的不同态度或需求同受访者的年龄、学历、从事海员的年限、职位、就业状态、流动经历，特别是对海员职业的满意度和归属感等因素密切相关。喜欢“混派”的人更有可能在这些人群中发现，如：年轻人（小于 30 岁及不到 5 年的航海经验），大学毕业生，操作级的海员，中介公司的海员，已有同多国船员工作经验，以及其现服务的船东公司为欧美或华人背景的公司。同样，喜欢“整派”模式的受访者往往是这些年龄较大（大于 40 岁和超过 10 年航海经历的人），初高中毕业生，管理级及其机工水手，国企海员和自由海员，没有“混派”经历，以及流动性高的和没有归属感的海员。

表 20 影响选择外派上船组织模式的因素（%）

Category	指标	No.	整派	中立	混派
年龄	小于 30 岁	84	25.0	33.3	41.7
	30-39 岁	91	47.3	16.5	36.3
	大于 40 岁	79	58.2	13.9	27.8
教育背景	大学本科	56	28.6	21.4	50.0
	海事大中专	121	40.5	19.8	39.7
	初高中毕业生	75	57.3	24.0	18.7
从事海员职业的时间	<=5 年	86	32.6	25.6	41.9
	6-10 年	74	40.5	20.3	39.2
	>10 年	92	55.4	17.4	27.4
职位	管理级	86	53.5	15.1	31.4
	操作级	80	22.5	23.8	53.8
	机工水手	88	52.3	25.0	22.7
就业状态	国企海员	40	52.5	10.0	37.5
	中介海员	94	26.6	25.5	47.9
	自由海员	114	55.3	20.0	24.6
中介机构间流动经历	无	122	32.0	23.0	45.1
	2-3 次	73	49.3	17.8	32.9
	>3 次	21	57.1	19.0	23.8
职业满意与否	满意	114	46.5	14.0	39.5
	不满意	139	41.0	27.3	31.7
有无归属感	有	168	36.9	21.4	41.7
	无	81	53.1	22.2	24.7
混派经历	有	148	31.8	19.6	48.6
	无	97	57.7	24.7	17.5
船东公司背景	欧美公司	71	33.8	12.7	53.5
	华人公司	120	35.0	23.3	41.7
	其它亚洲公司	77	46.8	23.4	29.9
平均值		254	43.3	21.3	35.4

注：本表格内容通过统计检验，黑体数字用来提醒注意。

从船公司的角度来看，外派海员特别是实习生有无混派上船工作的机会在很大程度上取决于船公司在外派海员的职业发展与节约人员成本之间的权衡。以下是一个华人船公司代表的解释：

“同多国船员一起工作的混排模式相比，许多中介机构更倾向于多中国外派海员采用整派上船模式，原因有两个：管理更容易，利润更多。就中国海员的职业发展而言，混派模式将更有利于中国外派海员的成长，但许多船东公司更愿意优先考虑整派模式，以减少人员配员成本。”

鉴于全球海员市场高级船员的短缺和对中国外派海员需求的增加，受访者被要求对中国外派海员供给的长期趋势发表意见：37.8%的人认为会继续呈增长趋势，而有31.5%的人认为下降趋势，剩下30.7%的人持中立态度。表21所示，不同受访者对中国外派海员增长趋势的看法有所不同。中年海员(30—39岁)、操作级、以职业为导向、对海员职业满意和有归属感的受访者，对中国外派海员的增长更倾向于持正面乐观的看法，而年龄较大(>=40岁)、管理级和无归属感的海员则更倾向于负面的看法。

表21 你对中国外派海员供给前景的预测是什么？(%)

因素	指标	No.	下降	稳定	增长
年龄	<30岁	74	21.6	37.8	40.5
	30-39岁	88	26.1	27.3	46.6
	>=40岁	92	44.6	28.3	27.3
职位	管理级	87	43.7	23.0	33.3
	操作级	72	26.4	31.9	41.7
	机工水手	95	24.2	36.8	38.9
外派动机	职业导向	104	21.2	27.9	51.0
	赚钱	130	36.2	33.1	30.8
职业满意与否	肯定	118	22.0	33.9	44.1
	否定	135	39.3	28.1	32.6
有无归属感	有	177	25.4	31.6	42.9
	无	75	45.3	29.3	25.3
总计/平均值		254	31.5	30.7	37.8

为了促进中国外派海员的职业发展，受访者要求就外派海员行业的改进方向发表意见，包括：强化政府干预，发展同国际海员工会(ITU)的合作，规范船东公司和中介机构，开放外派海劳务市场。表22列出了调查结果和不同海员之间的差异。显然，三分之二的受访者呼吁政府采取更多干预措施，排在首位，其次是强化对中介机构的监管；近一半的受访者呼吁加强同国际海员工会的合作，排名第三。表22还显示不同海员对某些措施的不同强调。例如，有归属感的海员更强调政府干预，这同对海员职业满意的海员有所区别，后者更关注同国际海员工会的合作。此外，超过4成的职业导向和对海员职业满意的海员希望加强对船公司的监管，高出其它海员1成多。

表 22 何种措施有助于外派海员维护权益和职业发展? (%)

次序	主要措施	人数	%	外派动机		有无归属感		职业满意与否	
				赚钱	职业	无	有	不满意	满意
1	政府部门积极介入	213	67.0	65.7	69.4	60.2	70.3	71.8	62.3
2	强化中介机构监管	175	55.0	56.6	54.8	50.0	58.0	55.4	55.8
3	国际海员工会交流	152	47.8	47.6	53.2	42.9	51.4	42.9	55.1
4	开放外派海员市场	123	38.7	34.3	46.8	32.7	42.0	35.0	43.5
5	强化监督船东公司	112	35.2	30.1	46.0	30.6	37.3	29.9	42.8

注: 黑体数字为通过统计测试 (Pearson-Square Test).

8. 研究发现、结论和政策建议

本报告试图揭示中国外派海员的对国外船公司的归属感及其对他们海员职业发展影响, 基于对部分船公司和中介公司的访谈和外派海员的问卷调查, 本报告围绕三个问题展示了数据分析结果: 1) 外派海员归属感的表现、特征及其影响因素; 2) 归属感同他们选择外派海员职业的动机及其职业满意程度的相关性; 3) 归属感对个人职业发展规划、对船公司的需求以及对未来中国外派海员事业发展前景的预期有何影响。综合质性访谈和问卷分析的结果, 我们可以得出如下研究发现和结论。

- 1) 本次调研样本中大多数外派海员对船公司有归属感, 体现在近 7 成 (68.4%) 的受访海员能感觉到或渴望融入船公司, 相互信任、相互尊重、长期服务。近 2 成 (19.7%) 的受访者表示不确定, 而余下的 1 成 (11.9%) 明确否定存在这种关系。
- 2) 归属感首先不是一个经济问题, 而是海员对公司管理系统、安全文化、价值观念的理解和认同, 也是他们期望公司能尊重和肯定海员的付出与贡献、帮助他们规划和实现他们的职业发展目标、理解和帮助海员解决家庭突发问题、从而能长期服务和效力船东公司的心理诉求。归属感亦有程度之分: 在有归属感的海员中, 60% 表示有成为公司一员的感受, 而其余 40% 希望成为公司的一员。
- 3) 归属感同长期服务于海员所在船东公司的密切关系: 在长期服务于同一船公司的受访者中有 77.2% 的人有归属感, 高出平均值近 10% 点。中介公司海员的归属感高于其它类型的外派海员 (国营远洋公司船员和“自由船员”) 15% 点; 此外, 接受职业教育 (海事大专) 毕业生) 的归属感略高于高等教育 (海事大学本科) 毕业生 (74.3%, 71.2%), 而中等教育 (初高中毕业生) 较低 (57.4%)。本次调研发现: 有混派上船经历的海员其归属感明显高于无混派上船经历的人 (74.6%, 60.7%); 华人 (如香港、新加坡、台湾等) 船公司工作海员的归属感亦明显高于其它公司的海员 (74.0%, 60.9%)。
- 4) 本次调研发现: 外派海员的归属感同他们的选择外派海员的动机及其对此职业的满意程度密切相关。超过 4 成的受访者以海员职业发展为导向, 把外派海员职业视为“一个职业发展的好平台”“或是他们“实现海员梦想的理想阵地”, 而近 6 成

(57.2%)的受访者选择外派海员“是一份赚钱的工作”；超过4成(43.8%)的受访者对从事海员职业表示“满意”或“非常满意”，同样数量的受访者(42.9%)持中立态度，只有13.3%的人表示“不满意”或“非常不满意”。进一步，以海员职业发展为导向的受访者中近8成(78.5%)有归属感，明显高于以“赚钱”为导向的受访者(62.2%)的比例；同样，对海员职业满意的受访者其归属感高于不满意或持中立态度的受访者(74.4%，64.4%)。此外，三类海员不仅在分布上具有高度重合性，在对诸多问题的看法上具有相同或相似性。

- 5) 外派海员归属感的形成及其影响因素可以通过他们选择船公司的主观意愿反映出来。本次问卷调查揭示了外派海员对船东公司的一些共同需求，其中7成(71.7%)的受访者考虑“体面工资”，位居第4位，排在船况、管理和安全因素后，而超过2/3的受访者关注船公司是否“关心船员家庭”、“稳定工作”和“船员的伙食福利”，位列第5至第7位。有归属感的海员同其它海员区别在于，他们在选择船东公司相关因素的排列次序和权重有一定区别，例如前者把船公司的安全文化列为首位(84%)，高于后者近10%；后者把“船况良好”列为第1位(91.6%)，而前者仅位列第3(77.4%)。此外，有归属感的受访者对“伙食福利”的重视程度为58.9%，远低于其它海员的75.9%。
- 6) 外派海员归属感的形成和发展同船东公司对中国海员的态度、使用战略及其培训投入密切相关。问卷结果显示，超过6成(61.9%)的受访者认为“对中国海员缺乏信任”是阻碍更好地使用中国外派海员的首要因素，远高于“低工资战略”(32%)和“文化差异”(30.5%)。尽管如此，8.5成的受访者接受过船东公司在他们休假期间提供的一次或多次陆地培训，其培训的内容并得到肯定的科目依次为：安全(78.0%)、技术/业务(61.0%)、环保(45.6%)、管理(38.1%)、海事公约(34%)、公司文化(20.8)。调研发现公司的培训投入对提高外派海员的归属感作用明显，例如近7成(68.1%)有归属感的受访者休假期间多次参加过公司组织的陆地培训，高出其它海员的15%；此外，有归属感的海员在参加管理、海事公约和公司文化等方面培训方面的机会明显多于其它海员，分别高出14.6%，14.2%和12.8%。此外，在培训方面，西方公司为海员提供多次培训的机会明显多于其它船东(华人和其它亚洲背景的)的公司，分别为73.8%和58.7%；其回报是在西方船上工作的船员的职业满意度(59%)也明显高于在其它船公司的海员(38.4%)。
- 7) 在现有的海员劳务外派体制下，中介公司与船公司长期稳定合作关系对形成外派海员的归属感至关重要，这体现在两个方面：一是中介公司为船公司招聘和管理外派海员，为形成有归属感的海员提供了坚实的基础，表现在77.1%的“中介公司自有船员”有归属感；二是同船公司有稳定合作关系的中介公司能够为有归属感的其它海员(如“自由船员”)提供服务的通道。后者主要体现在，流动性高的海员(特别是“自由船员”)不一定是归属感低的人，而可能是过去未能找到合适的船公司，故无法长期服务。
- 8) 归属感对外派海员本人及周边社会网络人员(如亲戚、朋友、同学等)的海员职业发展规划有一定影响。例如，73.7%受访者考虑和规划计划离开海员职业问题，而只有26.3%的人无此规划，其中有归属感的海员明显高于无归属感的海员

(28.6%, 11.8%); 超过 4 成(41.7%)有归属感的受访者有意愿混派上船服务, 而其它海员更倾向于单一中国船员的“整派”模式(57.7%)。此外, 有归属感的海员对有意愿从事外派海员职业的咨询持谨慎支持态度, 同后者的消极反对态度形成对照。

- 9) 参与问卷调查的受访者肯定中国外派海员近 5 年来在安全意识、环保意识、履行国际公约等方面所取得的进步, 在 *near missing* 报告方面既看到了差距又肯定了进步。在有关中国外派海员的发展前景预测方面, 近 4 成 (37.8%)的受访者持乐观态度, 有归属感的海员明显高于其它海员 (42.9% vs 25.3%)。在有关如何从政策层面促进中国外派海员的职业发展、维护他们的合法权益问题上, 2/3 的受访者强调政府介入干预的重要性, 依次为: 强化对中介公司的监管(55%), 加入国际海员工会(47.8%), 开放海员劳务市场(38.7%), 以及加强对船公司的监管(35.2%)。

基于上述研究发现, 我们特提出如下政策建议:

1) 船公司: 要明确海员的“归属感”是船公司的向心力和核心竞争力的重要组成部分, 树立同外派海员是合作伙伴关系的理念, 让海员感受到船公司的认可与尊重, 这样才能有归属感, 产生持久的激励效应。为此, 建议下列措施:

- 给海员职业发展创造空间, 帮助他们做好职业规划, 尽早尽可能地混派上船, 为优秀的海员加入船公司管理团队创造机会;
- 营造一个人性化的信息和情感交流的环境, 多方面关爱、关心海员及其家庭, 合理安排高级海员家属随船, 与中介公司共同组织多形式的娱乐和团队凝聚力活动, 考虑海员在遇见家庭突发事件时可以提前安排换班;
- 帮助海员融入船东企业文化, 提供更多的业务、技能和安全知识培训机会, 共同打造和维护公司的名牌效应, 定期对优秀海员给予精神和物质奖励;
- 给海员提供合理的收入保障和有效的奖励基金, 杜绝拖欠海员工资行为, 在安全隐患管理, PSC 检测, 特殊贡献方面给予海员奖励;
- 设立外派海员发展专项基金或专项贷款, 在中国树立公司品牌形象, 吸引优秀青年接受航海教育, 从事航海职业, 为他们发展对公司的归属感打基础。

2) 中介公司: 培养外派海员对船公司的归属感是中介公司的重要工作之一, 也是中介工作提供市场竞争能力、与有影响力的船公司保持长期合作的关键之所在。为此, 建议:

- 与有影响力的船公司维持长久的合作关系, 严格执行海员与船公司的板块管理协议和老手返船, 与船公司一起招聘、培训、安排海员, 使其在所属板块稳定工作;
- 同船公司一起努力培训和培养一批有归属感的优秀海员资源, 提供在海事院校联合招生、投资海员培训基地等多种形式, 保证高质量、有归属感海员的供给;
- 发挥好外派海员与船公司的桥梁作用, 利用多种途径和机会做好外派海员归属感方面的工作, 配合船东保障海员权益, 为海员排忧解难;
- 中介公司之间要互相协作, 共同反对以牺牲外派海员归属感为代价的恶性竞争。

3) 外派海员：要树立归属感是合格的外派海员职业素养重要组成部分的观念，它也是提高中国外派海员的国际形象和在全球劳务市场中竞争力的重要方面。

- 同好的船公司相向而行，创造有利于发展中国外派海员归属感的舆论环境和文化氛围；
- 主动融入船东公司的企业文化，积极参加船东公司组织的各种活动和有关业务培训，为船东着想，树立船公司好海员就会好的意识，维护船公司的利益；
- 主动同船公司交流沟通，以外派群体的方式对船东公司提出意见和要求，使其正视外派海员的正当权益和渴望尊重和归属感的需求。

4) 海员教育培训部门：应该把归属感教育纳入教育培训的重要内容；聘请更多有航海资历的高级海员与在校学生联谊，让更多的学生了解和热爱海员职业；加强与国外海事院校和船东合作，明确海员优化的教育和培训模式，使得中国海员教育培训效益最大化；加大校企合作力度，与船公司做好定向委培工作，为培养海员归属感打下基础。

5) 政府部门：要高度重视外派海员资源发展对于中国海员整体素质提升、“一带一路”人才培养和“讲好中国故事”的重要性，在海员外派管理方面借鉴国际上可取的经验，从发展外派海员归属感方面入手，进一步推进“海员外派大国”向“海员外派强国”的步伐。要认识到中国海员走向国际市场已经开放多年，如今的中国海员早已有了自己的选择权，并不会因为国外船公司进入中国而影响中国航企，即使没有外国船公司进入中国海员也照样流入国际市场，只有引入更多的境外船公司进入才能培养出更多的优秀中国海员资源。为此，我们建议：

- 加大开发力度，允许更多的境外船东投入中国的海员培训和培养；
- 进一步开放海员劳务市场，吸引更多的境外船公司招聘中国海员；
- 评选和表彰善待中国海员，重视其归属感教育的好的船公司；
- 鼓励和表彰在归属感方面表现突出的外派海员，提升他们的维护自身国际形象和群体品牌意识的自觉性。
- 鼓励境外船公司在中国设立外派海员发展专项基金或专项贷款，吸引更多有志于外派海员职业的优秀青年接受航海教育或转行从事海员职业。

6) 国际有关海事组织：建议将海员归属感列为国际海员日的一个主题，推进船公司与外派海员之间相互尊重、平等互利、共同发展的关系；督促和完善船公司和海员黑名单制度，为发展外派海员的归属感提供制度保障。

报告作者简介：

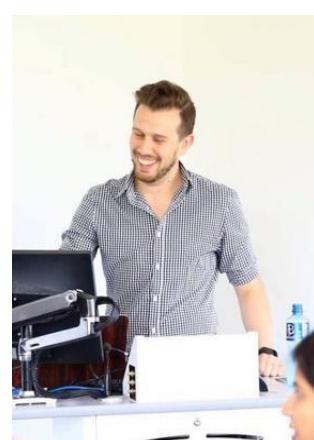


武斌博士是诺丁汉大学商学院创新与创业中心的高级研究员，拥有物理学学士学位，哲学硕士学位和人文地理博士学位。他在 2007 年加入诺丁汉大学之前，曾在卡迪夫大学海员国际研究中心（SIRC）工作 7 年，负责全球海员劳动力市场研究项目，并就中国外派海员的流动性和在意大利的中国新移民企业家、移民劳工及其当地华人社区等问题进行了专题研究。他建成了世界上第一个全球海员数据库并发表了多篇有影响的海员研究报告，包括：《全球远洋商船海员资源报告》（2002），《世界豪华邮轮海员市场研究报告》（2005），《中国外派海员劳务市场的转型研究报告》（2007 年），《关于中国海员劳务输出与农村发展的调查报告》（2010 年）。他曾出席 2006 年首届深圳国际海事论坛并作主旨发言，并应邀在英国，意大利政府机构和国际组织（ILO/IOM, EU）担任顾问，就中国国际移民管理和新移民融入当地社会提供咨询服务。目前，他正负责启动和协调一个诺丁汉大学--中国农村创新与可持续发展研究合作计划。

顾剑文先生现任香港 **FLEET** 船舶管理公司中国区董事总经理，香港 **Fleet Management Limited** 是全球排名前三位的专业船舶管理公司。他先后在大连海事大学获得了轮机，航海双学士学位，交通运输规划与管理专业的硕士学位；在中远集团旗下的大连远洋运输公司工作 23 年，从海员到担任大连远洋船员管理公司和大连远洋对外劳务合作公司总经理职务，于 2007 年加入香港 **Fleet Management Limited**。顾剑文先生从事研究海员管理和海员培训多年，先后在（世界海运）等杂志发表过多篇有关海员管理和海员培训的文章，先后在大连，上海，深圳，舟山，宁波等地举办的国际海员或中国海员峰会上被邀请为演讲嘉宾，做有关中国海员管理和中国海员发展的报告，在中国海员管理和海员劳务界享有盛誉。



请为演讲嘉宾，做有关中国海员管理和中国海员发展的报告，在中国海员管理和海员劳务界享有盛誉。



克里斯·詹姆斯·卡特（Chris James Carter）是诺丁汉大学商学院创业与创新中心的助理教授，研究兴趣包括：数字创业，声誉管理，创业创造力，企业家教育培训，社交媒体研究的伦理学问题。他特别对个人，尤其是新生企业家如何通过社交媒体参与创新和创造过程感兴趣。克里斯目前负责诺丁汉大学商学院研究生企业家课程，并曾担任过诺丁汉大学学术伦理道德监察官，英国管理科学院组织心理学专业委员会主任等职。克里斯积极为校外客户提供各类专业咨询服务，服务对象包括开放大学，英国管理科学院所属期刊学习与教育杂志，英国工程物理研究基金会数字经济网络和英国中东部地区的中小型企业。

英文参考文献：

- Baltic and International Maritime Council with International Shipping Federation (BIMCO/ICS) . 2016. BIMCO-ICS Manpower Report: the global supply and demand for seafarers in 2015, <https://www.ics-shipping.org/free-resources/manpower-report-2015>
- Lane, T., Obando-Rojas, B., Wu, B, and Tasiran A. 2002. Crewing the international merchant fleet, Lloyd's Register.
- Morris, J. and Wu, B. 2009. Riding the wave of globalization: The boundaryless and borderless careers of Chinese seafarers, *Economic and Industrial Democracy* 30 (3), 429-453, 2009
- Sampson, H and Wu, B. 2007. Thoughts on safety: the views of Chinese seafarers, *SIRC Symposium Proceedings*, 138-156
- Wu, B. 2004. Participation in the global labour market: experience and responses of Chinese seafarers, *Maritime Policy & Management* 31 (1), 69-82.
- Wu, B. 2004. "Transgration" of Chinese Seafarers in Economic Transition: An institutional perspective on labour mobility, Cardiff University.
- Wu, B. 2004. Chinese seafarers in the global labour market: a focus on seafarers as labour export,
- British Ships in China Seas 1700, 71-82
- Wu, B. and Liang, T. 2005. China walls: barriers against Chinese seafarers' entrance to the global labour market', *Lloyd's Shipping Economist*, 10-12, 2005/5
- Wu, B. 2006. Transformation from traditional to global seafarers: an assessment of Chinese seafarers in the global labour market, a keynote speech to the Shenzhen International Forum for Quality Seafarers 19, 20, 2006
- Wu, B., Lai, KH., Cheng, TCE. 2006. Emergence of 'new professionalism' among Chinese seafarers: empirical evidence and policy implications, *Maritime Policy & Management* 33 (1), 35-48.
- Wu, B and Morris, J. 2006. 'A life on the ocean wave': the 'post-socialist' careers of Chinese, Russian and Eastern European seafarers, *The International Journal of Human Resource Management* 17 (1), 25-48
- Wu, B., Shen, G. and L Li, L. 2007. The transformation of the Chinese labour market for seafarers, Cardiff: Seafarers International Research Centre (SIRC), 2007
- Wu, B. 2010. Seafarer Supply and Rural Development in China: Survey Findings and Policy Implications, a CPI report, Nottingham: China Policy Institute (关于中国海员劳务输出与农村发展的调查报告) , Nottingham: China Policy Institute (CPI).
- Wu, B., Robinson, B., Chen, A.J. and Li, P.F., 2014. Seafarer training and rural development in China: A survey report, *China: An International Journal*, 12(2), 131-143