

桓兆平副局长在长江海事局辖区船员培训管理座谈会上的讲话

2017年3月1日

(根据录音整理)

这个会应该是在去年底召开，由于春节比往年要早一些，忙年底的收尾工作，就没来得及召开，推迟到了今天召开。我们一年一度开这个会都有主题，今天这个会议的主题就是：通报辖区船员发展和船员管理的情况，聚焦船员培训和船员素质两个核心的问题，商讨热点和难点，寻找解决方案。

首先，非常感谢在座的培训机构和企业代表，长江海事局辖区在江苏海事局没合过来之前，有十几万的船员，江苏合过来以后有二十万的船员。我们今天来的主要是安徽以上省市的培训机构和企业代表，就是在座的培训机构完成了每年十几万的船员需求培训。不管是特培还是适任培训，都是由在座的机构完成的。长江干线的水上安全形势不断地稳定和持续好转，有在座的所有培训机构、企业的功劳，是大家共同努力的结果，在这里我代表长江海事局对大家表示感谢。今天上午讨论了校企合作，下午又就船员素质的提升进行了讨论，我上午听了一部分，下午听了大家的讨论。听了大家的讨论以后，我想谈三个方面的意见：

第一，当前船员发展方面的管理要求。

从国家层面，从交通运输部层面，都是高度重视船员发展的。2014年以来，就是最近这三年，国家层面、行业层面都出台了不少关于船

员发展方面的文件、规定。比如 2014 年国务院印发了《关于促进海运业健康发展的若干意见》，2015 年交通部印发了《关于深化内河船员管理改革的若干意见》，以及《关于提升交通运输从业人员素质的指导意见》，2016 年交通部又印发了《中国船员发展规划》，2016-2020 年五年的发展纲要，同时，交通部办公厅还印发了《交通运输从业人员安全素质提升实施方案》，在原来的素质提升意见基础上又进一步细化了落实方案，部海事局都会定期召开船员发展的论坛或者是会议，这些足见对船员发展的重视。从前年开始，每年都会发布船员的发展报告白皮书，大家能够更好地了解我们船员发展状况。那么，根据上面这些文件，明确了我们国家船员发展培养的目标，国家层面高度肯定了航运业的重要作用和意义，比如国务院在《关于促进海运业健康发展的若干意见》中认为，海运业是经济社会发展的重要基础产业，在维护国家海洋权益和经济安全，推动对外贸易发展，促进产业转型升级等方面有重要作用。加快推进航运业的发展，对稳增长、促改革、调结构、惠民生，具有重要意义。航运业的发展已经上升到国家的战略。没有船员，一半人在挨饿，一半人在受冻，这是大家都熟悉的话，可见船员在国民经济中的重要地位。国家也明确了到 2020 年，也就是十三五末，国家船员发展总目标是进一步完善船员培养体系，市场机制更加健全，船员发展的基础和环境明显改善，船员队伍更加适应国家战略和行业发展的需要，服务国际航运的能力进一步提升，基本实现由船员大国向船员强国的转变。也就是要培养一支数量适用、结构合理、能力适任的国家船员队伍，这是国家明确到 2020

年的船员发展的目标，提出了全面推进、协同发展的基本原则，以及要求发挥各方面的积极性，形成合力，深化航运业和相关产业的合作，优势互补、互利共赢，推动航运业健康发展。在国家推进发展的黄金机遇期，我们其实也清醒认识到，船员的发展还有很多的問題。这也就是今天为什么开这个会，聚焦这些问题的目的。

第二，关于船员问题的一些表象。

首先说船员素质问题，主要表现在我们船员的专业化、职业化的水平低，高层次的技能人才短缺，船员的职业道德忠诚度水平有待提升等方面。第二船员流动无序，很难管理。这已经谈了好几年了，从过去的船员归属于企业到现在归属于社会，市场化的流动，大家也感觉到了市场化的流动既给船员和企业带来了便利，也带来了新的问题，刚才郝勇教授介绍船员素质的课题，我就在想，是不是要把内河客船和危险品船的船员重新要求公司化管理，限制无序流动。第三，船员的培训质量不高，培训的机制体制还不完善。我去调研的时候有的培训机构说，有的船员的培训就来两天，报到来，考试来。这样的培训质量肯定提高不了。第四，考试问题。大家都认为现在的船员虽然考试都过了，拿到证了但不好用，理论考试和实操考试的比重怎么考，实船考试和模拟器考试怎么考，评估怎样能保证评估质量。刚才在海船组讨论的时候，说要加强交叉评估，我们准备再组织一批专门对企业的船长、轮机长评估员的培训。刚才开完会有人对我说企业不太愿意让船长、轮机长过来作为评估员培训，但是我们企业又希望用有好的评估员，这就是矛盾。从数据通报来看，基本安全培训的内河船员

人数上升了 39%，不知道这个应该是高兴还是不高兴。按说来的人很多应该高兴，同时另外一个问题，走的人也很多，因为要补充，留不住。有的考完基本安全培训后从重庆上船，到上海就下船了，留不住人。第六，船员相关各方互相不满意。船员不满意企业，拖欠工资，工资低了；企业不满意船员，船员素质低了。企业说船员培训机构没把船员培训好，船员素质不够。相关各方，大家还不能在培养船员方面形成合力，达成共识。我想船员的问题不止这些，这些可能是突出的问题。

第三，关于船员素质问题。

今天就聚焦两个问题，一个就是船员素质问题，一个就是船员培训的问题，提升船员素质是船员培训和船员管理的出发点和落脚点。不管是船员培训还是船员管理，最终是为了提高船员素质，让船员会开船、能开船、开好船。说到船员素质，大家一致的意见，就是船员素质低了，越来越低。

1、船员素质的基本内涵。今年做了个课题，研究如何提升内河船员素质特别是客船危险品船船员素质。都说素质低了，素质包含哪些方面，为什么会低了？过去很多船员，都是师傅带徒弟，是文盲，让他考试考不了，字最多写个自己名字，大家也觉得这样的船员挺好，过去三峡大坝没有蓄水的时候，川江的水流别说是开船，坐船都怕。那些船员开的很好，他们不少还是文盲。那时候大家也没过多的强调船员素质低了，现在越来越强调船员素质低了。那么船员素质到底是由哪些因素组成？比如船员的素质是不是包含船员的文化知识、专业

知识、操作技能、安全意识、规矩意识、职业道德、对企业的忠诚度、职业归属感等等，我想这些都是组成船员素质的要素。现在说船员的素质低了，他的文化水平肯定要比过去高，总体上来说，至少文盲少了。所以说，船员素质的降低，是一个非常综合的因素。要提升船员素质，只能把船员素质本身分析透了，才能对症下药。在这些素质因素里面，哪些是主要因素，是要提高技能，还是忠诚度，还是规矩意识，这可能又要进一步分析，哪些是最差的，是最需要提高的。这个也需要研究。出台提升船员素质的政策，必须把这些研究透。

2、船员素质下降的基本原因。一是学历教育和职业教育融合的培养模式似乎远去了。过去长江上的高级船员，基本都是重庆河校、武汉河专毕业的，现在武汉河专没有了，重庆河校也没有了，这些通过两年到三年的系统学历教育培养船员。包括现在还有本科，武汉理工大学和重庆交通大学都在这里，本科学生首先是越来越不愿意干了，两所高校一年招 800 多个人，能够上船做船员的比例都非常低。国务院近期出台了一个文件，鼓励学历教育和职业教育的融合，鼓励企业办教育，鼓励部委办双职教育。二是船员实操能力差，成长经历不足，速成的多，上船的机会非常少。基本功不扎实，船员自然不好用，大家就感觉素质低。三是生源比较差，从业的意愿不足。游泳就必须下水，开船就必须上船，这是基本的道理。其实我们培训机构，在陆地上建一个培训学校成本可能比在水上建一个更大，如果在水上建培训船，培训学校建在船上，有教室，有车间，船可以动，成本可能低于在陆地上土地的成本，培训的效果可能还好。四是培训的动力

不足，培养的模式很单一。五是船员的忠诚度差，企业不愿意培养船员。严格来讲，企业最有动力，自己要用，所以我们鼓励有实力有责任心的航运企业办培训机构，现在已有培训学校与企业合作，开展校企合作。六是船员的社会地位太低。收入低是市场决定的，社会地位低大家可以一起想办法。部家海事每年都有一个最美船员评选，评选的最美船员会在行业报纸上进行宣传，我们希望挖掘优秀船员最美的故事、正能量的东西，鼓励大家做最好船员。中国水运报、长江海事微信可以宣传。微信每个船员自己可以加，能够看到，这个受众面非常广。我们每年评选五星船长轮机长，我们都会在水运报上专版，介绍他的事迹和成长经历，他就有荣誉感。

3、关于提升船员素质。提升船员素质，要通过管理来加强对市场的引导。一是关于引导船员进入的问题。降低门槛固然能带来更多的船员从事这个行业，但是素质下降了；提高门槛，素质高了，但没人来了。所以提高船员素质的问题一定是打组合拳，一定是一揽子方法，要协同推进，某一个单一措施是推进不了的。二是对现有船员管理。我们对违章船员的处罚还不足，造成船员的安全意识、规矩意识还很差。我们船员有记分制，记满 15 分要进行法规培训，由于系统没有联网，船员扣到 14 分之后，他的证书就“掉”了，补办，钻了空子。我们对船员的处罚，一是轻，二是处罚之后效果还没有达到。三是加强对船员的扶持。国家或者地方政府出资培训船员，研究给船员减免税收。四是我们整个航运发展、航道条件的变化、船舶技术状况的变化，对船员素质要求带来变化，船上设备越来越先进，航道的

安全要求越来越高，航行规定越来越多，这一系列变化对船员要求越来越高，这也带来船员的素质带来更高要求。这些各种规定和变化都是应该及时纳入培训，这也是通过培训能够解决的。

要解决这些问题，首先考虑改变现有的船员分散的社会管理模式，至少从客船、危险品船的高级船员开始，可以考虑是否继续提出公司化、学历化要求。第二就是鼓励校企合作，校企合作、优势互补，主要是提高船员的操作技能和规矩意识，让学校培养的船员，把实船实习作为教学的一部分。第三个就是确确实实要落实企业的主体责任。安全生产法，一再强调了企业的主体责任。近期国务院出台了一个关于安全生产改革若干指导意见的文件，再一次强调了企业对它的从业人员教育培训的义务，企业培训是最有效。学校对企业有需求，企业对学校也有需求，这就是开展校企合作的基础。第四个改善船员素质，有一个非常根本、基础的东西，就是国家调控运力。船型标准化、大型化以后，船舶数量在减少，让船舶效益提上来，船员工资才有涨的基本条件，收入增加了，入职意愿就会增强。还有海事部门要加大船员的处罚力度，减少无证驾船，小证驾大船，以此通过调结构，加大对船员处罚，来促进船员的数量和船舶数量之间比例的平衡，提高待遇，这样吸引船员进入企业，这些工作都在做，只是暂时还没有出现结果。第五就是改进船员考试。比如说，有的地方考的轮机长，除了活车，什么都不会，这是标准执行不一样造成的。为了规范船员的驾驶考试，把长江干线江苏以上的一等船长全部放到局考试中心来考，有的考3次4次5次考不过，他就不愿意再这来考了，他愿意到

其他地方去考，因为很容易过。那么这些船员上了船上就是杀手，这是事故隐患。考试权限需要调整，有些考试机构找我们要一类船长的考试权，我们始终没有放，我们不想要考试权，但我们要对长江上的公共安全负责。第六就是要加强对行业从业人员社会贡献和社会地位的宣传。第七就是调整船员配员标准和公司化管理的要求。关于配员标准，部海事局决定修改。我们去调研的时候也是两种声音，客船和危险品船强烈要求增加配员，干散货船强烈要求减少配员，中上游要求增加配员，中下游要求减少配员。希望客船和危险品船的船员尽可能的公司化，减少无序流动。第八就是加强船员的信息化建设，主管机关、海事部门也在做。管理手段上不去就很难管，让船员成长全过程主管机关、企业是可掌握的，培训机构也是可掌握的，这样更好地对船员的使用、管理。船员素质是个系统工程，我们正在做课题研究。

第四，关于船员培训和校企合作

船员培训的方法有很多，比如从根本上修改培训大纲，提高师资水平，强化实船培训，加强对培训机构的监督，培训机构加强实船培训，加强企业的培训，调整理论培训和实操培训的比例、结构，综合培训和单一培训相结合等等，这都是提高培训质量的措施。刚才铜陵学校讲的现在油化培训和油船培训能不能合的问题，至少从改进培训的方式，优化培训的模式来说，我觉得是有空间。综合培训、单一培训、基础知识要有可选择性。我想说的是，提高培训质量，校企合作是一种很好的模式。

要加强校企合作，首先要有一个正确的培养理念，各个培训机构

大家相互之间，既有竞争又有合作。光竞争，就越搞越弱，还要有合作。有的培训机构有大量车间，比如学校，有模拟器，可能生源不饱满，有些机构招来生源，有没有足够的实操培训设施，那么是不是可以合作。打开这种合作的空间，抱团发展，合作培养，这一定是互利共赢。

为了推进校企合作，我们正在搭建一个平台，愿意合作的培训机构、学校、企业，在这个平台上，签署合作协议开展合作培养学生。有些培训机构和学校已经在合作，通过这种创新培养模式，打开一种新的培养空间，重塑培养的机制和模式，建立一种新的能够提高船员培训质量的格局，营造一种大家能够良好发展的氛围。船员的可不可以用，靠海事考试来把关，技能好不好用，就要靠企业与培训机构合作培养。

船员基本素质的培养，我们提出并实施了“六进课堂”，培训机构是不是坚持一直在做，做的怎么样，尚不得而知。今年要加大“六进课堂”实施的力度，我们也会及时更新事故案例库，把最新的事故案例提供给培训机构。

对于船员技能不够的问题，我们鼓励实操培训。前年一家培训机构提出没有一本好的实操教材，我们用了一年多的时间，请重庆海事局组织，重庆交通大学编了《内河船员实操教材》，三月份就可以开始印刷，提供给培训机构。通过实操的培训，解决技能不足的问题，为什么搞校企合作，就是要船员培训走出教室、走进车间、走上船头，开船一定要到下水、上船。我们也正在建立更多的船员实操评估基地，

重庆、芜湖正在规划和建设当中。海事部门也还会加大内河船员违法计分的力度，促进船员守规矩，同时也在修改内河船员培训大纲，在既保证安全的情况下，又要符合市场实际。

海事部门正在做，或者即将要做的这些事情，目的就是推进船员管理向良好的方向发展，让船员更好用，让企业更满意，船员的事情一定是培训机构、企业、服务机构、海事部门共同去推动，只要我们大家共同努力，围绕船员素质提高，围绕企业觉得船员好用这个判断标准，去把各自的职责落实到位，那么提高船员素质就不会是一句空话。

谢谢大家！