

BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀNG HẢI VIỆT NAM



CN. HOA THỊ NGỌC HIỆP

**BIỆN PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG
CUNG ỨNG THUYỀN VIÊN CỦA CÔNG TY CỔ
PHẦN HÀNG HẢI LIÊN MINH (ALLIANCE JSC)**

LUẬN VĂN THẠC SỸ KINH TẾ

HẢI PHÒNG – 2015

BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀNG HẢI VIỆT NAM

NHÀ XUẤT BẢN HÀNG HẢI
NỘP LƯU CHIẾU
Số:.....
Ngày.....tháng.....năm 20.....

CN. HOA THỊ NGỌC HIỆP

BIỆN PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG
CUNG ỨNG THUYỀN VIÊN CỦA CÔNG TY CỔ
PHẦN HÀNG HẢI LIÊN MINH (ALLIANCE JSC)

LUẬN VĂN THẠC SỸ KỸ KINH TẾ

NGÀNH: TỔ CHỨC VÀ QUẢN LÝ VẬN TẢI;

MÃ SỐ: 60840103

CHUYÊN NGÀNH: TỔ CHỨC VÀ QUẢN LÝ VẬN TẢI

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Đặng Công Xưởng

SĐH/LA 1979

TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀNG HẢI VIỆT NAM

TÀI LIỆU THƯ VIỆN

HẢI PHÒNG – 2015

MỤC LỤC

Lời cam đoan	i
Lời cảm ơn	ii
Mục lục	iii
Danh mục các chữ viết tắt.....	v
Danh mục các bảng.....	vi
Danh mục các hình	vii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu của đề tài.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	2
4. Phương pháp nghiên cứu	2
5. Ý nghĩa khoa học và ý nghĩa thực tiễn của đề tài.....	3
6. Nội dung của đề tài	3
CHƯƠNG 1. Cơ sở lý luận về hoạt động cung ứng thuyền viên.....	4
1.1. Khái quát về cung ứng thuyền viên	4
1.2. Thị trường cung ứng thuyền viên	9
1.3. Các tiêu chí đánh giá, nhân tố ảnh hưởng và quy trình cung ứng thuyền viên	12
1.4. Hệ thống pháp luật chi phối hoạt động cung ứng thuyền viên.....	22
1.5. Một số kinh nghiệm về cung ứng thuyền viên của một số nước.....	25
CHƯƠNG 2. Thực trạng hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty Cổ phần Hàng hải Liên Minh.....	29
2.1. Giới thiệu chung về công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh	29
2.2. Thực trạng hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh	36
2.3. Đánh giá ưu nhược điểm của hoạt động cung ứng thuyền viên công ty Hàng hải Liên Minh.....	67
CHƯƠNG 3. Biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty Cổ phần Hàng hải Liên Minh	70

3.1. Thị trường thuyền viên thế giới.....	70
3.2. Phương hướng hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty AJSC đến năm 2030.....	78
3.3. Biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty Cổ phần Hàng hải Liên Minh	79
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	88
1. Kết luận.....	88
2. Kiến nghị.....	89
TÀI LIỆU THAM KHẢO	91

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT VÀ KÝ HIỆU

<i>Chữ viết tắt</i>	<i>Giải thích</i>
APEC	Asia - Pacific Economic Co-operation
AJSC	Alliance Maritime Joint Stock Company
Bộ LĐTBXH	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
BIMCO	The Baltic and International Maritime Council
CSO	Company Security Officer
DP	Designated Person
IMO	International Maritime Organization
ISM Code	International Safety Management Code
ITF	International Transportation Federation
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
QMR	Quality Management Representative
STCW	International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers
SIRC	The Seafarers International Research Centre
SOLAS	International Convention for the Safety of Life at Sea
VTB	Vận tải biển
VSUP	The Vietnamese seafarers upgrading project

DANH MỤC CÁC BẢNG

<i>Số bảng</i>	<i>Tên bảng</i>	<i>Trang</i>
2.1	Phân bố lực lượng lao động theo trình độ học vấn	35
2.2	Danh sách chi tiết các tàu do công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh cung cấp thuyền viên	38
2.3	Thống kê số lượng thuyền viên được tuyển dụng tại công ty AJSC giai đoạn 2012 - 2014	45
2.4	Thống kê số lượng thuyền viên tham gia các lớp đào tạo tại công ty AJSC giai đoạn 2010 - 2014	47
2.5	Thống kê số lượng thuyền viên tai nạn, ốm đau và chết công ty AJSC giai đoạn 2010 - 2014	49
2.6	Bảng lương của thuyền viên làm thuê trên tàu của chủ tàu Nhật Bản	52
2.7	Bảng lương của thuyền viên làm thuê trên tàu của chủ tàu Đài Loan	53
2.8	Bảng lương của thuyền viên khối tàu trong nước	54
2.9	Thống kê số lượng thuyền viên xuất khẩu của công ty AJSC	58
2.10	Phân loại thuyền viên theo trình độ chuyên môn	59
2.11	Phân loại thuyền viên theo chức danh	60
2.12	Kết quả hoạt động cung ứng thuyền viên của AJSC (2010 – 2014)	65
3.1	Phân bố thuyền viên theo từng khu vực	70
3.2	Thống kê số lượng thuyền viên các nước đang làm việc trên đội tàu vận tải biển của Nhật Bản	72
3.3	Số lượng tàu biển từ 1990 đến 2010 của thế giới	73
3.4	Thống kê và dự báo cung – cầu thuyền viên năm 2010 – 2020	75
3.5	Định hướng mục tiêu của công ty AJSC đến năm 2020	78

DANH MỤC CÁC HÌNH

<i>Số hình</i>	<i>Tên hình</i>	<i>Trang</i>
1.1	Quy trình xuất khẩu lao động Việt Nam trong giai đoạn hiện nay	20
1.2	Quy trình quản lý hoạt động cung ứng, xuất khẩu thuyền viên tại các doanh nghiệp	21
1.3	Quy trình tổ chức hoạt động cung ứng, xuất khẩu thuyền viên	21
2.1	Sơ đồ cơ cấu tổ chức của công ty cổ phần Hàng Hải Liên Minh	30
2.2	Sơ đồ quy trình tuyển dụng thuyền viên tại công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh	43
2.3	Sơ đồ công tác đào tạo, huấn luyện thuyền viên của công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh	46
2.4	Sơ đồ công tác cung ứng thuyền viên tại công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh	56
2.5	Đồ thị về sự tăng trưởng số lượng thuyền viên xuất khẩu của AJSC	58
2.6	Biểu đồ cơ cấu thuyền viên phân loại theo trình độ chuyên môn	60
2.7	Biểu đồ cơ cấu thuyền viên phân loại theo chức danh	61
3.1	Biểu đồ tỷ trọng phân bổ thuyền viên của 10 nước đứng đầu thế giới	71
3.2	Biểu đồ tỷ trọng lượng thuyền viên các nước đang làm việc trên đội tàu vận tải biển của Nhật Bản	72
3.3	Biểu đồ lượng sĩ quan thiếu hụt năm 2000 – 2010	74
3.4	Biểu đồ tỷ trọng thuyền viên ở các nước phát triển	76
3.5	Quy trình đào tạo lại tay nghề cho thuyền viên mới ra trường	84

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Việt Nam là một trong những quốc gia có diện tích biển so với lãnh thổ đất liền khá lớn so với các nước trên thế giới, là quốc gia cửa ngõ cho hoạt động trung chuyển vận tải biển quốc tế từ Ấn Độ Dương sang Thái Bình Dương. Hội nghị Trung ương 4 khoá X Đảng đã có Nghị quyết số 09/2007 về chiến lược biển Việt Nam đến năm 2020 và Chính phủ đã quyết định phê duyệt đề án “Hợp tác quốc tế về biển đến năm 2020” trong đó nhấn mạnh: cần đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong việc tìm kiếm thị trường xuất khẩu thuyền viên, sĩ quan hàng hải trên cơ sở nghiên cứu thị trường bài bản, dài hạn: xây dựng chương trình đào tạo và xuất khẩu lao động hàng hải, đồng thời tranh thủ hợp tác với các tổ chức hàng hải quốc tế để tận dụng sự trợ giúp đào tạo nhân lực cho ngành hàng hải Việt Nam nói chung.

Nền kinh tế thế giới nói chung và nền kinh tế Việt Nam nói riêng cũng đang trên đà phục hồi sau khủng hoảng năm 2008. Hoạt động xuất nhập khẩu hàng hoá đang tiếp tục phát triển mạnh đóng góp một phần giá trị lớn vào tăng trưởng kinh tế Việt Nam. Trong khi đó, hàng hoá xuất nhập khẩu được chủ yếu chuyên chở bằng vận tải biển. Hoạt động vận tải biển đóng góp không nhỏ vào sự phát triển đất nước. Số lượng tàu biển của các nước trên thế giới và Việt Nam nói riêng gia tăng nên ngành Hàng hải quốc tế đã đang và còn tiếp tục thiếu hụt thuyền viên. Dự báo thị trường thuyền viên sẽ lại tiếp tục nóng lên cùng với hoạt động vận tải biển nên việc các Trung tâm cung ứng thuyền viên đang định hướng chiến lược phát triển trong tương lai sẽ là vô cùng quan trọng.

Công ty Cổ phần Hàng hải Liên Minh (Alliance JSC) thành lập vào năm 2009, cho tới nay là một trong những công ty đi đầu trong lĩnh vực cung ứng thuyền viên. Công ty có những hoạt động tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, cung ứng thuyền viên cho chủ tàu trong nước và chủ tàu nước ngoài. Công ty đã có những đóng góp không nhỏ cho sự phát triển của ngành Hàng hải trong nước nói chung và dịch vụ xuất khẩu thuyền viên nói riêng, từng bước khẳng định vị thế của mình trên thị trường cung ứng thuyền viên trong nước và quốc tế. Tuy nhiên, hoạt

động cung ứng thuyền viên tại công ty cho đến nay vẫn còn tồn tại những hạn chế làm ảnh hưởng đến sự phát triển lâu dài và bền vững của công ty. Vì vậy, yêu cầu cấp thiết đặt ra là phải nghiên cứu, đánh giá đúng thực trạng hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh trong những năm qua, nhằm đưa ra các biện pháp cụ thể để khắc phục, xử lý những vướng mắc, tồn tại sao cho hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty đạt hiệu quả cao hơn. Chính vì vậy mà tác giả quyết định chọn đề tài: ***“Biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh (Alliance JSC)”***.

2. Mục đích nghiên cứu của đề tài

Mục đích nghiên cứu của đề tài là nghiên cứu thị trường thuyền viên và đánh giá thực trạng hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh trong những năm qua, rút ra những ưu điểm và nhược điểm còn tồn tại để đề xuất một số biện pháp cơ bản, có cơ sở khoa học và thực tiễn nhằm nâng cao hiệu quả cung ứng thuyền viên của công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là toàn bộ hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty Cổ phần Hàng hải Liên Minh, bao gồm nghiên cứu thị trường thuyền viên của công ty, các nghiệp vụ, cơ cấu thuyền viên, chất lượng thuyền viên, trình độ thuyền viên, ý thức tổ chức kỷ luật và hiệu quả kinh tế của hoạt động cung ứng thuyền viên những năm gần đây.

Phạm vi nghiên cứu của đề tài là hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh cho các đội tàu trong nước và xuất khẩu thuyền viên cho đội tàu nước ngoài trong những năm gần đây và những năm tiếp theo.

4. Phương pháp nghiên cứu của đề tài

Đề tài đã sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu như: Phương pháp thống kê, so sánh, phân tích và tổng hợp. Bằng phương pháp phân tích số liệu, tình hình thực tiễn của hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh nhằm tìm ra những tồn tại, nguyên nhân cần khắc phục. Đồng thời thông qua những tài liệu và công trình nghiên cứu đã được công bố và hiện đang

được ứng dụng phục vụ cho hoạt động cung ứng thuyền viên và đề tài tiến hành tổng kết các kinh nghiệm để làm cơ sở nghiên cứu và đề xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh (Alliance JSC).

5. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

Về mặt khoa học, đề tài nghiên cứu góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận về công tác cung ứng thuyền viên.

Về mặt thực tiễn, đề tài nghiên cứu, phân tích đánh giá những mặt mạnh, những tồn tại, bất cập cùng cơ hội, thách thức trong tương lai của công tác cung ứng thuyền viên của công ty, góp phần xây dựng công ty ngày càng lớn mạnh và phát triển bền vững.

6. Nội dung của đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận và kiến nghị, đề tài ***“Biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh (Alliance JSC)”*** được trình bày gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về cung ứng thuyền viên

Chương 2: Thực trạng hoạt động cung ứng thuyền viên tại công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh

Chương 3: Biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động cung ứng thuyền viên của công ty cổ phần Hàng hải Liên Minh

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HOẠT ĐỘNG CUNG ỨNG THUYỀN VIÊN

1.1. Khái quát về cung ứng thuyền viên

1.1.1. Một số khái niệm

Khái niệm tàu biển: “Tàu biển là tàu hoặc cấu trúc nổi di động khác chuyên dùng hoạt động trên biển.” [1, tr.20]

Khái niệm thuyền bộ: “Thuyền bộ là những thuyền viên thuộc định biên của tàu biển, bao gồm thuyền trưởng, các sỹ quan và các chức danh khác được bố trí làm việc trên tàu biển.” [1, tr. 32].

Khái niệm hợp đồng lao động: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa người lao động và người sử dụng lao động về quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động.” [2, tr. 37]

Khái niệm hợp đồng thuê thuyền viên: “Hợp đồng thuê thuyền viên là hợp đồng lao động được giao kết bằng văn bản giữa chủ tàu hoặc người sử dụng thuyền viên với thuyền viên để làm việc trên tàu biển.” [1, tr. 38]

Khái niệm xuất khẩu lao động: “Xuất khẩu lao động là hoạt động trao đổi, mua bán hay thuê mượn hàng hoá sức lao động giữa chính phủ một quốc gia hay tổ chức, cá nhân cung ứng sức lao động của nước đó với chính phủ, tổ chức, cá nhân sử dụng sức lao động nước ngoài trên cơ sở hiệp định hay hợp đồng cung ứng lao động.” [2, tr.54], [2, tr.76]

Khái niệm xuất khẩu thuyền viên: Xuất khẩu thuyền viên là công việc đưa thuyền viên từ nước sở tại đi làm việc trên các tàu biển của chủ tàu nước ngoài có nhu cầu thuê mượn thuyền viên tại các chức danh khác nhau.

Khái niệm hợp đồng cung ứng lao động: “Hợp đồng cung ứng lao động là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp của Việt Nam với bên nước ngoài về điều kiện, nghĩa vụ của các bên trong việc cung ứng và tiếp nhận người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.” [3, tr.1]

Khái niệm hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài: “Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là sự thỏa thuận bằng văn bản

giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp với người lao động về quyền, nghĩa vụ của các bên trong việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.” [3, tr.1]

1.1.2. Đặc điểm của cung ứng thuyền viên

1.1.2.1. Đặc thù lao động của thuyền viên

Thứ nhất, thuyền viên phải làm việc trên những con tàu lênh đênh trên đại dương xa đất liền, xa Tổ quốc, gia đình, người thân, bạn bè. Họ phải làm việc cả ngày lễ, ngày nghỉ. Điều đó ảnh hưởng nhiều đến tâm lý người lao động, cản trở họ làm việc hiệu quả.

Thứ hai, thuyền viên phải làm việc trong môi trường lao động khắc nghiệt, phụ thuộc vào thiên nhiên và thời tiết. Họ thực hiện các công việc nặng nhọc và độc hại trong hầm hàng hay trong buồng máy nóng bức với tiếng ồn suốt cả ngày. Những con tàu luôn luôn chao đảo trước sóng gió đặc biệt là khi có bão trong khi họ đang làm việc hay khi họ ăn uống nghỉ ngơi.

Thứ ba, lao động trong vận tải biển bao gồm nhiều ngành nghề như: quản lý, thủy thủ, thợ máy, thợ điện, cấp dưỡng, y tế, phòng cháy chữa cháy. Vì vậy, một mặt đòi hỏi đủ các dạng lao động, một mặt phải xác định quan hệ thống nhất, cân đối, cũng như kiêm nhiệm các chức vụ.

Thứ tư, những sai sót dù lớn hay nhỏ của thuyền viên trong khi đang ở trên tàu biển đều có thể gây ra những hậu quả nghiêm trọng. Lịch sử đã chứng kiến rất nhiều tai nạn Hàng hải nghiêm trọng, có thể gọi là những thảm họa. Biển đã nuốt trôi những con tàu khổng lồ, cuốn theo nhiều sinh mạng, của cải và gây ô nhiễm môi trường biển. Theo thống kê của các chuyên gia thì khoảng 80% tai nạn Hàng hải là do sai sót của con người. Hầu như (nếu không muốn nói là tất cả) các vụ đâm va và mắc cạn đều do sai sót của con người. Các vụ cháy nổ chủ yếu do thiếu sót của con người gây ra. Việc chìm đắm tàu do thời tiết có thể là do bất khả kháng, nhưng cũng có thể hạn chế được nếu sử dụng dịch vụ dẫn đường để tránh thời tiết xấu. Ngay cả các vụ tai nạn liên quan đến hỏng hóc cơ khí đôi khi cũng có thể do lỗi bảo dưỡng thiết bị gây nên.

Thứ năm, hệ số luân chuyển lao động cao, đây là chỉ tiêu phản ánh sự luân chuyển lao động trong doanh nghiệp hay sự biến động về nhân sự do thay đổi lao động nghỉ việc. Do những đặc điểm kể trên mà dẫn đến cường độ công việc tương đối cao cộng thêm công việc mang tính chuyên môn hoá cao tạo ra sự buồn chán cho người lao động. Vì vậy, thuyền viên thường đi tàu một đợt khoảng 6 đến 10 tháng rồi lại nghỉ khoảng 2 đến 3 tháng và đi được 2 đến 4 đợt thì lại nghỉ để tiếp tục đi học bồi dưỡng nâng cao trình độ, hoặc ôn thi gia hạn một số chứng chỉ. Điều này dẫn đến hệ số luân chuyển lao động trong ngành vận tải biển tương đối cao.

1.1.2.2. Đặc điểm của cung ứng thuyền viên

Cung ứng thuyền viên là cung ứng sức lao động, nó liên quan đến con người từ tuyển dụng, đào tạo đến hệ thống quản lý, đối xử với con người.

Cung ứng thuyền viên nói chung bao gồm cung ứng thuyền viên cho chủ tàu trong nước và cung ứng thuyền viên cho chủ tàu nước ngoài. Cung ứng thuyền viên cho chủ tàu nước ngoài là xuất khẩu thuyền viên hay còn là xuất khẩu lao động làm việc trên các tàu biển mang quốc tịch nước ngoài. Xuất khẩu thuyền viên cũng mang những đặc điểm của xuất khẩu lao động nói chung.

Việc cung ứng thuyền viên cần đặc biệt quan tâm đến yếu tố con người. Trong an toàn hàng hải, IMO đã có những bộ luật như: Công ước Quốc tế về Tiêu chuẩn huấn luyện, cấp giấy chứng nhận và trực ca của thuyền viên (STCW). Một bộ luật về yếu tố con người (Bộ luật Quản lý an toàn quốc tế ISM Code) cũng đã được áp dụng. Ngoài ra, IMO cũng chuẩn hóa chương trình đào tạo cho các trường và các viện Hàng hải theo các chương trình mẫu, được biên soạn bởi các chuyên gia có kinh nghiệm, để cung cấp tài liệu đào tạo thuyền viên, phổ biến những nghiên cứu về Hàng hải [8].

Các trường Hàng hải các cấp của các quốc gia trên thế giới có nhiệm vụ đào tạo và huấn luyện cho các sỹ quan, thuyền viên làm việc trên tàu vận tải biển của đội tàu biển quốc gia và phục vụ cho xuất khẩu thuyền viên ra nước ngoài. Ngoài ra, các trung tâm huấn luyện thuyền viên của các trường Hàng hải ở các quốc gia còn được giao nhiệm vụ huấn luyện và cấp các chứng chỉ chuyên môn cho thuyền

viên theo công ước công ước của IMO. Do đó, trách nhiệm của các trường Hàng hải hiện nay rất nặng nề. Vì chất lượng một con tàu đi biển phụ thuộc rất nhiều vào trình độ chuyên môn của đội ngũ sỹ quan, thuyền viên trên tàu, mặt khác trình độ của họ lại phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng đào tạo, huấn luyện của các cơ sở đào tạo, huấn luyện Hàng hải. Chính vì lẽ đó mà chất lượng đào tạo, huấn luyện sỹ quan, thuyền viên tại các cơ sở này đang được Chính phủ của tất cả các quốc gia có ngành Hành hải nói chung và Việt Nam nói riêng rất quan tâm. [10]

Ngành Hàng hải là một trong những ngành đang sử dụng nhiều lao động đa quốc tịch thuộc nhiều dân tộc. Nguồn lao động do nhiều nước tham gia vào quá trình đào tạo, huấn luyện dựa theo những tiêu chuẩn của các công ước quốc tế được thế giới thừa nhận.

Ngoài ra, do phải làm việc trên các tàu quốc tịch khác nhau nên thuyền viên cùng một lúc phải chịu sự điều chỉnh của nhiều hệ thống pháp luật: pháp luật nước tàu treo cờ, pháp luật của nước có cảng tàu ghé qua và của nước mà thuyền viên mang quốc tịch. Thêm vào đó là một loạt những quy định của các Công ước Hàng hải quốc tế, của các công ty chủ tàu, thuê tàu và các đại lý thuyền viên. [9]

Nguồn thuyền viên đạt chất lượng cao là những thuyền viên có sức khoẻ tốt, ý thức tổ chức kỷ luật cao, có trình độ học vấn, có kỹ năng nghề nghiệp, giỏi chuyên môn, thích ứng tốt với công nghệ cao, đồng thời phải hiểu rõ pháp luật, thành thạo Quốc tế ngữ (tiếng Anh), thích nghi với môi trường lao động trên biển và hoà nhập tốt trong cộng đồng đa quốc tịch, đa văn hoá và đa tôn giáo.

Tuy nhiên, nghề đi biển khá phù hợp với những quốc gia đang phát triển, đông dân vì nghề này tuy vất vả nhưng đem lại thu nhập tương đối cao so với nhiều ngành nghề khác.

1.1.3. Cơ sở lý luận về quản lý thuyền viên

1.1.3.1. Mục tiêu của quản lý thuyền viên

Công tác quản lý nguồn nhân lực vận tải biển có hai mục tiêu cơ bản sau:

- Sử dụng có hiệu quả nhân lực nhằm đáp ứng việc nâng cao năng suất lao động và nâng cao tính hiệu quả của tổ chức.

- Đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của nhân viên, tạo điều kiện cho nhân viên phát huy tối đa các năng lực cá nhân, được kích thích, động viên nhiều nhất tại nơi làm việc và tận tâm với doanh nghiệp.

1.1.3.2. Các nguyên tắc quản lý thuyền viên

1.1.3.2.1. Nguyên tắc về thang bậc trong quản lý

Nguyên tắc này khẳng định để có một tổ chức hoạt động phải có lãnh đạo và các cá nhân làm việc tuân theo sự lãnh đạo nhất định. Mỗi cá nhân đều có lãnh đạo và phải xác định vị trí của mình trong tổ chức. Đặc biệt là khi làm việc trên tàu biển thì vai trò của người lãnh đạo, quản lý điều hành luôn giữ vai trò chủ đạo bởi vì khi hàng hải trên biển, vấn đề an toàn sinh mạng con người cũng như đảm bảo an toàn chuyến đi được đặt trực tiếp lên hàng đầu. Với môi trường làm việc đặc biệt của vận tải biển thì nguyên tắc ở đây cần chú ý là cũng cần tôn trọng người điều hành trực tiếp tại chỗ. Đối với con tàu thì thuyền trưởng luôn là :*tư lệnh mặt trận*”.

1.1.3.2.2. Nguyên tắc thống nhất trong quản lý và điều hành

Theo nguyên tắc này, mỗi cán bộ nhân viên, thuyền viên chỉ chịu trách nhiệm trước một và chỉ một cấp trên ở mỗi một nhiệm vụ được phân công rõ ràng. Nguyên tắc này được tuân thủ một cách chặt chẽ và các hoạt động được điều phối nhịp nhàng sẽ tránh được tình trạng mâu thuẫn nội bộ.

1.1.3.2.3. Nguyên tắc uỷ quyền

Mức độ uỷ quyền trong quản lý thuyền viên trong hoạt động cung ứng thuyền viên phụ thuộc vào:

- Năng lực, trình độ, uy tín, độ tin cậy của người được uỷ quyền.
- Điều kiện hoàn cảnh, tình huống công việc cụ thể, tổ chức cụ thể.

Trên thực tế có sáu mức uỷ quyền:

- Cấp dưới thu thập thông tin cho quyết định của người quản lý cấp trên.
- Cấp dưới có thể đưa ra giải pháp để cấp trên lựa chọn.
- Cấp dưới đề xuất ý kiến về sự phê chuẩn của người quản lý.

- Cấp dưới có quyền ra quyết định nhưng phải báo cấp trên trước khi tiến hành.
- Cấp dưới có toàn quyền ra quyết định nhưng phải báo cáo cho người quản lý biết kết quả việc thực hiện quyết định đó.

1.2. Thị trường cung ứng thuyền viên

1.2.1. Sự hình thành và phát triển của thị trường cung ứng thuyền viên

Trong xu thế toàn cầu hóa hiện nay, tổng lượng hàng hóa vận chuyển bằng đường biển chiếm một tỷ lệ lớn trong toàn bộ lượng hàng xuất nhập khẩu vận chuyển hàng năm trên thế giới. Những nước phát triển đang tiếp tục tăng cường mạnh mẽ đội tàu thương mại của mình nhằm dành thế chủ động trong vận tải hàng hóa và tham gia vào thị trường thế giới. Tuy nhiên, có một nghịch lý là đội tàu của các nước phát triển ngày càng tăng mạnh thì lực lượng thuyền viên ngày càng giảm do tính hấp dẫn của nghề này so với các nghề khác trên bờ không còn như trước. Tại các nước có truyền thống về Hàng hải (Anh, Hà Lan, các nước Bắc Âu, Nhật Bản,...) số lượng nhân lực tham gia và tiếp tục làm việc trong lực lượng vận tải biển đang giảm đi nhanh chóng. Nguyên nhân chủ yếu là do đời sống của các quốc gia này đang ở mức rất cao, các công việc vất vả, xa nhà không còn thu hút được lực lượng lao động nữa. Điều này dẫn đến nhu cầu cần thuê thuyền viên. Ngay lập tức, sự thiếu hụt sĩ quan, thuyền viên của các nước này sẽ được bù đắp từ các nước đang phát triển đặc biệt là các nước ở khu vực châu Á như Philippines, Indonesia, Myanma, Việt Nam,...[5]

Trước đây, nhiều nước như Hàn Quốc, Đài Loan xuất khẩu thuyền viên Quốc tế là thế mạnh, hàng năm đem lại khoản thu nhập hàng trăm triệu USD, nhưng hiện tại họ đã từng bước nhập khẩu thuyền viên để làm việc trên đội tàu và xuất khẩu sang nước thứ ba.

Bên cạnh đó, nhằm giảm chi phí và tăng khả năng cạnh tranh trong vận tải biển, đối phó với tình hình kinh tế có những biến đổi khó lường và chi phí nhiên liệu tăng cao cũng như phí thuyền viên ngày một cao, các chủ tàu nước ngoài có xu hướng thuê cờ thuận tiện để giảm chi phí quản lý tàu cũng như dễ dàng trong việc

sử dụng thuyền viên ngoại quốc cho đội tàu của mình với mức tiền lương thấp hơn rất nhiều.

Mặt khác, để tăng cường tính chuyên môn hóa trong hoạt động thương mại Hàng hải và khai thác tàu biển, xu thế chuyên môn hóa việc khai thác kinh doanh - quản lý tàu, quản lý thuyền viên được tách rời thành hai bộ phận độc lập ngày càng nhiều. Do vậy các công ty cung cấp thuyền viên trên thế giới đã mau chóng ra đời và trở thành những doanh nghiệp cung cấp thuyền viên cho các hãng tàu để thu lợi nhuận. Thị trường cung ứng thuyền viên cũng đã nhanh chóng được hình thành.

Vận chuyển đường biển là phương thức vận chuyển có giá cước thấp với khối lượng lớn. Việc tăng nhanh lượng hàng vận chuyển bằng đường biển đòi hỏi phải mở rộng đội tàu biển quốc tế về số lượng, chất lượng, cơ cấu từ đó kéo theo việc tăng nhu cầu sử dụng thuyền viên. Theo thống kê của Liên đoàn vận tải biển quốc tế - ITF (International Transportation Federation) về nhu cầu thuyền viên cho thấy: số lượng thuyền viên hiện có không đáp ứng được nhu cầu kể cả về số lượng và chất lượng cho vận tải biển quốc tế.

1.2.2. Khái niệm thị trường cung ứng thuyền viên

Trước tiên, chúng ta sẽ đi tìm hiểu thế nào là thị trường lao động. Thị trường lao động là nơi thực hiện các quan hệ mua bán sức lao động giữa người lao động làm thuê và người sử dụng sức lao động, thông qua các hình thức thỏa thuận về tiền công, tiền lương và các điều kiện làm việc khác, trên cơ sở một hợp đồng lao động bằng văn bản, bằng miệng, hoặc thông qua các dạng hợp đồng hay thỏa thuận khác. [2]

Thị trường thuyền viên là một bộ phận của hệ thống thị trường lao động mà ở đó người thuyền viên đóng vai trò là người lao động với những hình thái đặc thù lao động riêng. Từ đó ta có thể đưa ra định nghĩa hoàn chỉnh về thị trường thuyền viên như sau: Thị trường thuyền viên là nơi thực hiện các quan hệ mua bán sức lao động giữa thuyền viên (người lao động làm thuê) và chủ tàu (người sử dụng sức lao động), thông qua các hình thức thỏa thuận về tiền công, tiền lương và các điều