

“三低两高”,“船员帮”青黄不接 年轻人不愿跑船了,老船长忧长江航运后继无人

《新华每日电讯》王贤 邓楠 李思远 方亚东

江水滔滔,母亲河长江江面上,船只往来穿梭。一代代长江船员在江上守着船,护着货物和人员安全。作为长江航运高质量发展的基础保障,数十万船员在长江经济带发展中发挥着重要作用。

然而,记者近日在长江沿线调研发现,五六岁的低学历船员成了支撑长江航运的主力军。年轻人、高中以上学历的船员已是凤毛麟角。船员职业吸引力低、整体素质低、社会认可度低,年龄偏高、流失率高——“三低两高”现象引发管理部门和业内人士普遍忧虑。

相关人士呼吁,政府和社会应给予船员这一特殊群体更多关怀,立足其职业发展诉求和航运发展需求,采取综合措施优化船员职业发展环境,推动高素质船员队伍稳定发展,为长江航运高质量发展提供有力人才支撑。



去年11月,“渝建物流99”轮船长余世兴站在船上。伍志尊 摄

青黄不接的“船员帮” 与忧心忡忡的航运人

“我这条船12个人大多五六十岁,最年轻的也43岁了,这种‘大龄船员帮’是长江上船舶的标配。因为忍受不了孤独,年轻人来船上做几个月就走了。”65岁的“帝沅602号”轮水手王建平说。

“在长江上跑船不比当年了,现在年轻人都不愿意跑船,再这样下去,长江航运怕是后继无人了。”一旁的“渝建物流99”轮船长余世兴在江上奔波了37年,谈起长江航运的缺人现状,54岁的他不住地叹气。

记者调研发现,船员青黄不接、年龄偏大是长江沿线的普遍现象。长江海事局船员管理处与湖北省船员服务协会联合发布的《2020年长江内河片区船员发展报告》(以下简称“报告”)显示,2020年底长江片区内河船员平均年龄47.38岁,较上年增加0.67岁,超出2019年持有适任证书的国际航行海船船员平均年龄11.38岁。

同时,业内人士普遍反映,长江船员素质偏低,高素质船员奇缺。记者随机走访了数十名船员,发现高中以上学历占比不到10%。武汉理工大学一位参与招

生的老师告诉记者,因招生困难,学校航海技术专业分数线要低于其他专业,但依然难以完成招生计划,毕业后当船员的学生屈指可数。

船员素质偏低还增加了船舶航行安全隐患。多名基层海事执法人员透露,部分船员规则意识淡薄,酒驾醉驾、不按规定操作和值班等违法行为仍不少见。

“岸上在快进 船上在慢退”

近年来,沿江地区和相关部门努力提升服务船员的软硬件设施,增强船员群体的获得感和幸福感,记者走访发现,长江船员生产生活条件已有较大改善,工作稳定、吃喝不愁,还有基本的娱乐设施。但不高的收入、相对封闭的特殊工作环境,以及社会认可度较低的职业发展环境等,制约着船员队伍的可持续发展。

记者了解到,长江内河船舶的船长平均年收入不到15万元,普通船员只有六七万元,不少民营船企连最基本的社保都没有给船员缴纳。

51岁的河南籍货船船主郜国鑫就在船上出生,这么多年就住在船上,男人驾船、女人做饭。郜国鑫说,他

一年在岸上的时间加起来只有10多天,因长年不跟岸上的亲戚朋友接触,慢慢感情都疏远了,更不想上岸了。

武汉理工大学教授吴卫国说,船员群体相当弱势,很少能听到船员的声音,各种表彰、荣誉也少有他们的身影。重庆海事局一位负责人说,船员保障了长江这条大动脉的畅通,但他们又十分小众,急需全社会给予更多尊重和关注。

落实政策提升船员待遇 智能升级重建职业荣光

随着船舶大型化、智能化、绿色化趋势愈演愈烈,对船员素质的要求越来越高,一名合格船员既需要理论功底,又需要实践经验,还需要与时俱进掌握最新技术成果。

业内人士表示,作为特殊的职业群体,船员是短期不可再生资源,在各国都是重要的战略资源,对保障经济发展和国家安全有重要意义。增强船员职业吸引力,建立高素质人才队伍迫在眉睫。

船员队伍建设也引起了相关主管部门的高度关注。2021年5月,交通运输部等六部门联合印发了《关于加强高素质船员队伍建设的指导意见》,提出了6个方面19条措施推动高素质船员队伍建设。

多位航运企业负责人和船员表示,长江沿线地区和有关部门应该加大落实力度,细化工作措施,切实将政策文件抓实抓细抓到位。要综合施策提高船员的生活待遇,不断增强船员的幸福感和获得感。相关部门应设置创新、包容性考试发证制度,调整船员证书等级,优化职务晋升资历要求;通过航海院校理论考试成绩与船员适任考试成绩等效认可、鼓励校企合作等制度安排,吸引航海专业学生从事船员职业。

吴卫国等专家建议,大力提升船舶智能化水平,研究减少船舶配员的可行性。运用智能技术提升船舶安全系数与工作效率,用机器人替代人,争取早日实现船舶无人化管控,减少人力投入。

同时,要加强宣传引导,增强社会对船员的了解与认同,让船员重拾昔日的职业荣光。基层干部建议,可利用全媒体方式大力宣传航海文化,加强船员先进典型培树,让全社会了解船员、关爱船员,提高长江船员职业荣誉感和社会认可度。

个性化服务花样“上新”,走俏如何不走偏?

《工人日报》陈曦

遛娃师、陪诊员、汽车陪练、整理收纳师……近年来,随着数字经济的发展和社会分工精细化,一批生活服务业新工种蓬勃而起,不断刷新“职业版图”。然而,“新”既代表着空间广阔、潜力无限,也可能意味着标准模糊、无规可依。记者采访发现,不少新职业在准入、服务、收费等方面存在漏洞,甚至挂羊头卖狗肉,在“新”马甲下干着“旧”勾当。生活服务业新工种如何告别野蛮生长?记者对此进行了采访。

门槛模糊 上岗一问三不知

近日,北京市民张女士购买了打理衣橱的上门服务,体验后却大失所望。“两位技师都亮出了‘国字头’单位颁发的‘高级整理收纳师’证书,但大半天过去,连四季衣物都没分好类。”张女士感到困惑:“专业性体现在哪?”

刚考取证书的收纳师胡因因也有同样的疑问。入行不久后,她参加了某机构5880元含证书的培训班,却仍对上门实操一头雾水。“讲的都是很基础的理论,例如器皿要按‘里高外低’原则摆放,对入户服务没有实际帮助,承诺的介绍工作也并未兑现。”

记者调查发现,作为新工种,整理收纳行业尚缺乏准入要求,由此滋生培训考证乱象。发证机构五花八门,或是打着国家机构旗号,或是以行业协会为噱头。据从业五年的收纳师张熙观察,在目前客源不足、市场定位尴尬的情况下,卖课比接单更赚钱。“很多机构利用初学者渴望‘一证傍身’的心态,办起了三无速成班,证书给钱就能拿。”

相较于收纳界的“证出多门”,在汽车陪练行业,向来没有“从业资质”一说。拿到驾照3年后,王先生成为有车一族,打怵上路的他决定找个陪练。出乎意料的是,对方跟自己一样蒙:“让我调整反光镜减少视野盲区,却弄不明白究竟怎么调,只说靠经验。”

服务混乱 收费看人下菜碟

“我报的是500元8小时的陪练课,被层层加价至1000元。”让王先生没想到的是,陪练不仅不专业,更大的坑在费用。在重温过加减档、转弯等基本要领后,对方重新掏出一张价目表并解释说,网上的报价只是课时费,学习倒车入库、环岛行车等复杂项目要另算。王先生当即提出退款,陪练也很强硬,“那要扣三成违约金”。记者在某平台搜索发现,陪练每小时的收费在40—120元不等。

在收纳行业,收费混乱、不透明的情况也不鲜见。张女士告诉记者,自己跟收纳团队谈好的价格是每人每小时200元,对方保证一天之内完工。然而,两位收纳师到傍晚才理了一半,清出来的衣服胡乱堆着,需要第二天接着干。看着满地狼藉,张女士只得继续掏钱。

“正规机构按照‘延米’收费,也就是用衣橱横向延展长度乘单价。”从业五年的收纳师张熙表示,行业发展仍处在初级阶段,收纳服务通常无合同、无协议,难以评估工作效率、成果,商家得以随意解释服务内容和费用,验收时即便顾客不满意,也有理说不清,缺乏维权证据。

对于兴起时间更短的陪诊疗行当来说,收费乱象更为突出。涂琳曾是北京一家二级医院的护士,现为某陪诊团队的专业陪诊员。她向记者透露,由于很多患

者是异地就医,有的同行只做“一锤子买卖”,看人下菜单,“遇见患急症的、赶时间的患者,他们就坐地起价”。

助推“小散乱”变身“正规军”

很多生活服务业新工种并非横空出世,而是自传统业态衍生而来,但却游离于政府对母行业的监管之外,处于“无准入门槛,无服务标准,无主管单位”的三无状态。多位受访专家表示,新工种的涌现有利于活化经济、稳定就业,应采取包容审慎的监管方式,尽快对职业行为作出界定,助推新工种在合法合规中走向壮大。

“引领新工种健康发展,亟须从国家层面建章立制。”中南财经政法大学数字经济研究院执行院长盘和林认为,要明确业务主管部门,设定合理的准入门门槛,建立统一的职业资格制度,并对从业机构进行审批或备案制管理;出台各行业培训、服务、收费标准,量身定制监管方式,既打击非法经营、恶意竞争,又为新工种发展留足空间。

对于从业者来说,摆脱“小散乱”也是共同心声。涂琳希望,陪诊员能尽快有个“名分”。“只有市场规范了,黄牛、医托不存在了,专业陪诊员的价值凸显,行业才能走远走稳。”

北京星竹律师事务所合伙人郝旭东提示,新业态从业者参加培训、报考证书时要仔细甄别,可到权威网站查询该工种是否纳入国家职业资格目录,若发现有机构打着官方旗号收费发证,应及时向相关部门投诉。同时,消费者要提高风险防范意识,注意核实服务提供主体的经营资质,并与之签订合同明确权责,确保自身权益不受侵害。

(应采访对象要求,部分为化名)