

浅析年轻引航员引航安全

宋国宾

(日照引航站, 山东 日照 276800)

摘要: 年轻引航员在引航工作中存在诸多不安全因素, 分析年轻引航员这一年龄阶段的特点, 对不安全因素进行充分的认识, 分析解决这些问题对切实保障引领船舶安全, 就青年引航员安全引领、青年引航员与船长在配合方面进行论述, 并提出几点提高年轻引航员引航安全性的建议。

关键词: 年轻引航员; 引航安全; 建议

中图分类号: U675.98 **文献标识码:** A

文章编号: 1006—7973 (2022) 09—0137—03

引航员是一个颇具复杂的、充满诸多不确定因素高风险性的特殊工种岗位。有一半左右的航行安全事故都发生在引航员引航过程之中, 这是依据国内一些船舶运输的航运企业对多年来对海上事故的统计得出的结果。近年, 个别航运公司在港内引航期间发生的船舶事故占了该公司全年事故的 80%。我国是个引航大国, 据统计全国在开放港口设置了 44 家专业引航站 (中心), 全国引航员两千四百多名, 世界引航员七分之一的人数来自中国。中国的大部分引航员从几大航运院校毕业便进入各个引航机构, 船上资历几乎没有。由于我国这种引航员培养机制, 我国涌现出一大批年轻引航员, 形成了独具中国特色的中国青年引航员队伍。

1 青年引航员特点

1.1 青年引航员的优点

21 世纪的年轻人最富有朝气, 他们乐于接受新事物, 富有改革意识和创新精神。年轻引航员的求知欲强烈、思维活跃, 他们热心于最前沿引航技术、引航理论、引航管理体制、引航工作方法与方式的学习和探讨。年轻引航员有着充沛的精力, 足以完成繁重的引航任务。年轻引航员具备诙谐、幽默、豁达大度的性格特征, 在船执行引航任务时没有架子, 容易溶于船长和船员的工作团队中去, 这样在双方的配合方面有特定的优势。另外, 我国引航员大多是从航运本科院校招收, 他们有扎实的英语基础, 在校学习阶段接受了最新理论的系统学习, 这些都为其胜任引航工作打下坚实的基础。

1.2 青年引航员的缺点

1.2.1 缺乏丰富的引航经验

相对于在某一港口工作已达几十年之久的老引航员, 年轻引航员由于刚从航运院校毕业或在港口工作时

间不久, 对所在港口的潮汐和潮流的变化规律及其误差, 季节性天气的变化以及风流要素的把握没有经验丰富的老师傅们掌控得那么准确到位。所引航船舶在进出港航道, 靠离泊时对船舶的操纵和当突发状况时合理的采取措施等方面, 青年引航员还缺乏相应的经验。

1.2.2 面临船长的信任危机, 缺乏与船长的沟通

在我国, 引航员可以从航海院校直接招收应届毕业生, 然后派遣到船取得二副证书后, 到引航机构担任助理引航员, 助理引航员有一年半的资历即可参加三级引航员考试, 这样大约四到五年时间即可由一名应届毕业生成成长为一名可以单独执行引航任务的三级引航员。一般大学毕业的应届毕业生年龄在 22 周岁左右, 到成为一名真正的引航员年仅 26 周岁左右。船长对一名年仅二十多岁的小伙子担当一名引领船舶航行、靠离泊的引航员的惊讶和怀疑。显然船长是不够信任年轻引航员, 这样在工作当中的配合方面会出现双方的信任危机。面对船长的怀疑, 年轻引航员如不能够主动与船长进行有效的沟通, 会进一步加剧船长对年轻引航员的信任危机。

1.2.3 心理素质不够强大 自信心差强人意

青年引航员的自信表现在坦率地表述自己的观点与履行自己的个人见解, 基于本身的态度和角度进而按照自己的意志采取行动, 避免损害他人的权利。同时研究表明, 没有人能长期保持 100% 的自信。

鉴于青年引航员运用所学理论的程度欠缺历练, 在船引航的经验相对不足, 特别是外籍船长的种种疑惑和不时地怀疑眼神, 在船引航的情绪产生比较大的波澜是比较容易发生的事情, 进而对引航过程中产生情景的鉴别和对整个大局的控制产生不利的影响, 致使对自己的信心不足, 就会对原来的引领计划产生不利的影响进而有可能产生紧急局面。

2 切实解决青年引航员引航工作不安全因素的必要性

以上年轻引航员几点不足,都会给船舶引航带来极大的安全隐患。相关法律规定,外国籍船舶进靠中国港口必须申请引航。因此,船长的怀疑并不能拒绝引航员执行引航工作,当然船长有要求更换引航员的权利,但是在实际工作过程之中,船长要求更换引航员这种情况很少发生。依据《1978年海员培训、发证和值班标准国际公约》的A部分第8张49条:在船上引领船舶的引航员并不解除船长或负责航行值班的高级船员对船舶安全所负的责任和义务,虽然引航员有不可推卸的义务和责任。依据中华人民共和国《海商法》的第35条规定:船舶的驾驶和管理由船长负责;其第39条强调规定,引领船舶的引航员并不解除所引船舶船长驾驶和管理船舶的责任。另外根据《中华人民共和国海船船员值班规则》的第46条规则:所引船的引航员与船长应交换船舶性能、当地情况有关以及航行方法等重要信息,紧密合作,对被引领船舶的船位和趋势随时可以核对。中华人民共和国交通运输部《船舶引航管理规定》的第23条规定:申请引航的船舶接受引领服务,被引领船舶的船长管理和驾驶船舶的责任并不解除;其第29和36条详细地指出:引航员自登轮后应当与被引领船舶的船长详细讲解引领方法,同时被引领船舶的船长须向登轮的引航员介绍与引航业务有关的情况和本船的操纵性能;同时被引领的船舶船长应为在船引航员在必要的情况下提供引航工作便利,积极配合在船引航员实施船舶引航,回答在船引航员关于引领工作的疑问,如果不存在危及被引船舶安全的原因外,应接受在船引航员的建议和指令;如果被引船舶船长发现引航员的指令有可能对自己的船舶构成安全威胁,可要求在船引航员改变引航指令。

从以上各条法律、法规不难看出在船舶引领过程中,船长和引航员所处的地位、身份与所承受的义务和责任不同。从某种方面来讲,引航员是行使本国水域主权执行者的代表,在船引航员有权利向相关部门报告所引船舶的性能状况,规章制度的遵守情况,为了港口安全甚至行使船舶进港中断的权利。作为船舶申请聘用的专业引航操纵人员,和被引领船舶存在着利益经济联系。但是引航员在船舶引领过程的事故中不负法律和经济责任,对外的主体是船舶,被引领船舶须承担经济责任和

与此相关的法律责任。被引领船舶的船长是最高指挥者和管理者。被引领船舶的船长在航行安全上的绝对权利与相关责任在ISM规则和航运公司的相关体系文件中都明确制定了。由此可见,一旦船舶在引领过程当中出了安全事故,那么损失最大的是船方,同时船长和引航员也要受到相应的处分,所以引航员和船方的代表人船长是同舟共济,两者的利益关系是息息相关的。因此,必须采取一切措施,保证船舶的引航安全。引航员和船长作为在船舶引领过程中的两个主体,其操船的技术水平和良好的配合沟通是至关重要的。而年轻引航员作为引航员队伍中一支最年轻、最具活力的生力军,其技术水平的高低事关引航的安全,但是他们往往在引航工作经验方面、在与船长的沟通协作方面等相对不足,因此我们要着力解决年轻引航员的这些方面的问题。

3 几点改进建议

结合自己在引航实践过程中的感受,针对年轻引航员和船长提出自己的看法。

3.1 年轻引航员方面

3.1.1 加强理论知识学习,积累引航经验

如前所述,青年引航员在院校求学时候学习了系统的更新过的理论,较之老一辈引航员英语要好一些,且年轻有活跃的思维和强烈的求知欲,较好的基础条件为成功引领船舶有一个扎实的基础。科技水平日新月异的变化,新的引航理论和实践的创新,新的设备的投入使用,需要青年引航员在生活和工作中心思想不能放松,持续不断的 学习新的知识理论,不辜负青年的大好时光。另外,青年引航员需要在工作中不断总结自己的经验,使自己的综合素质能力不断提高,这是引航船舶是一项需要强实践性工作的本质要求。拥有智慧的引航员不仅仅是通过自身的引航实例来获取教训与经验,大多数时候是汲取了老一辈师傅们的引航经验以及发生过的海上事故的分析,进而来提高自己的引航技术水平;同时不要忘记团队精神、融入团队、亲和团队。不断加强理论学习,阅读与引航相关杂志报纸,使自己成为一名名副其实的理论结合实际的合格青年引航员。

3.1.2 努力提升引航技术,积极与被引船舶船长交流

从事引领的每一艘不同的船舶有不不同的操纵特性:舵效特性、 停车性能、压缩空气所能启动主机的

次数、主机启动和换向的快慢，这些特性对所引领船舶的安全有着非常重要的作用，在船引航员不可能在短暂而紧张的引航中熟练掌握，这时与被引船船长的交流就异常重要。在船引航员在咨询被引船的状况时，在船引航员也须与被引船船长交流泊位情况、风流压差、此次引航的方案，若被引船船长有不同的意见，可以提出来，共同交流沟通。积极有效地交流沟通，使在船引航员对所引船舶的性能得到心中有数，同时通过引领方案的介绍，打消被引船船长的顾虑，得到被引船船长的信服，使引航过程轻松愉悦。

3.1.3 注重精神面貌

目前在我国很多港口仍存在着引航员登轮执行引航任务时不穿制服或制服穿着不整洁的现象，在这些方面年轻引航员尤为要注意。因为年轻引航员由于年龄的原因，很难在第一印象上赢得船长的信任，如果再着装不整那无疑是给船长留下了更为不稳重成熟的印象。所以，年轻引航员在执行引航任务时一定要严格穿着制服并佩戴肩章，引航过程中做到言谈举止落落大方、礼貌待人、不卑不亢，使被引船船长能产生敬重之心，从而产生相互信任、相互振作，相互激励的局面。年轻引航员要做到：①把良好的心态、礼貌的问候带上驾驶台。②进驾驶室，要关注其驾驶台的氛围，各种助航仪器是否处于正常工作状态。③与船长认真交换引航信息。④情绪稳定、镇定自若，有个人人格魅力，善于互相调谐心态，给船长以良好、宽松的心理暗示。⑤被引船舶的安全需要一个融洽的团队，在船引航员要积极融入其中，并使自己负有重大责任的团队成员。

3.2 被引船船长方面

在实际工作过程中，经常会遇到这种情况：我与师父（我站资深老一辈引航员）登轮执行引航任务，由我担任主引，发出 P.A(Pilot's Advice)；师父在旁边监督指导。但是当我需要船长配合向船舶首尾传达 P.A 时，却发现船长根本不在我身旁，而是在师父旁边；或有时船长会将 P.A 询问师父，问是不是要执行。由于一些 P.A 传达不及时，会造成某些紧急情况，给工作带来极大的不便。船长的这些行为，会直接传递给年轻引航员这样的信息：你太年轻，我根本不信任你。这样会极大地影响年轻引航员的工作情绪，给引领工作带来很多潜在危机。为此我们给船长在与年轻引航员工作配合上以下两

点建议：①引航员登轮之始，船长与引航员应互相给对方一个良好的第一印象，让对方感觉到相互尊重、相互信任。引航员登轮之时，船长首先为他们创造一个良好的工作环境：全船秩序井然，管理有序；提供正确的船位、航向、船速等信息、告知值班人员的配备情况和设备的工作状态；船长工作情绪稳定，镇定自若，善于相互协调心理状态，给年轻引航员以良好、宽松的心理暗示；与年轻引航员一道形成船舶港内航行和靠离泊安全的合作团队。②在引领船舶的引航员，要认识到被引船的船长是船舶的指挥者和最高决策者，引航员的口令只是 P.A，而船长的口令才是 M.O(Master's Order)，考虑到年轻引航员在工作经验上相对于一些资深老引航员的不足，这时船长更应提高警惕，密切与年轻引航员配合，一旦发现 P.A 的严重错误，应及时提醒年轻引航员或在紧急情况下直接给出 M.O，做到：放权于年轻引航员，但不纵权于年轻引航员。

4 结语

综上所述，年轻引航员在船舶引领工作中存在许多困难和不足之处，诸如：缺乏丰富的工作经验，遇到紧急局面心理素质不够过硬，面临着船长的信任危机等，但是他们可以通过自己在平时的工作过程中，不断地学习，善于总结经验，吸取别人失败的教训提高自己的业务水平。

参考文献：

- [1] 方全根. 驾驶台资源管理 [M]. 北京：人民教育出版社，2006.
- [2] 陆悦铭，胡建国. 引航员与船长间信息交流方式的研究 [J]. 中国航海，2006(04):46-50.
- [3] 尤庆龙. 船长，引航员的关系与船舶安全 [J]. 中国航海，2005(01).