

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ



ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

ΠΛΑΙΣΙΟ – ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ – ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ – ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

ΦΩΤΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ ΜΑΡΙΑ, ΜΝ15104

**Διπλωματική εργασία που υποβλήθηκε στο τμήμα Ναυτιλιακών σπουδών του
Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Ναυτιλία**

Πειραιάς, Ιούλιος 2017

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΣΩΤΗΡΙΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΠΟΥΛΟΣ

ΔΗΛΩΣΗ ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

«Το άτομο το οποίο εκπονεί την Διπλωματική Εργασία φέρει ολόκληρη την ευθύνη προσδιορισμού της δίκαιης χρήσης του υλικού, η οποία ορίζεται στην βάση των εξής παραγόντων: του σκοπού και χαρακτήρα της χρήσης (εμπορικός, μη κερδοσκοπικός ή εκπαιδευτικός), της φύσης του υλικού, που χρησιμοποιεί (τμήμα του κειμένου, πίνακες, σχήματα, εικόνες ή χάρτες), του ποσοστού και της σημαντικότητας του τμήματος, που χρησιμοποιεί σε σχέση με το όλο κείμενο υπό copyright, και των πιθανών συνεπειών της χρήσης αυτής στην αγορά ή στη γενικότερη αξία του υπό copyright κειμένου».

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

«Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εγκρίθηκε ομόφωνα από την Τριμελή Εξεταστική Επιτροπή που ορίστηκε από τη ΓΕΣ του Τμήματος Ναυτιλιακών Σπουδών Πανεπιστημίου Πειραιώς σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην Ναυτιλία.

Τα μέλη της Επιτροπής ήταν:

- Καθ. Θεοδωρόπουλος Σωτήριος (Επιβλέπων)
- Καθ. Πελαγίδης Θεόδωρος
- Καθ. Σαμιώτης Γεώργιος

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς δεν υποδηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.»

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	7
1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ- ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ.....	8
2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ. ΣΤΟΛΟΣ & ΣΗΜΑΙΑ	
2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ - ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	9
2.2 ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ.....	11
2.3 ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ.....	14
2.4 ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	17
3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΤΟ ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	
3.1 Η ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	17
3.1.1 ΑΚΑΔΗΜΙΕΣ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ (ΑΕΝ).....	17
3.1.2 ΦΟΙΤΗΣΗ ΣΤΙΣ ΑΚΑΔΗΜΙΕΣ.....	20
3.1.3 ΘΑΛΑΣΣΙΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΤΑΞΙΔΙ.....	22
3.1.4 ΚΡΙΤΗΡΙΑ/ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΙΣ ΑΕΝ.....	24
3.1.5 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ-ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ.....	25
3.1.6 Η ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΖΗΤΗΣΗ.....	26
3.1.7 ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....	28
3.2 ΦΟΡΕΙΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....	30
3.3 ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ.....	32
3.3.1 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΝΑΥΤ.ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΛΟΓΟΙ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΝΑΥΤΙΚΩΝ.....	32
3.3.2 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ-ΕΠΟΠΤΕΥΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	37

3.3.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΘΙΣΤΟΥΝ ΕΛΚΥΣΤΙΚΟ ΤΟ ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ.....	38
3.3.4 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΞΗΡΑ.....	40
3.3.5 ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΤΟ ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ.....	42
3.3.6 ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	48
3.3.7 Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ: ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ.....	50
4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΟΙ.....	74
5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΟΛΗ Η ΠΟΡΕΙΑ ΜΕΧΡΙ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ	
5.1 ΑΠΟ ΤΗ ΣΚΟΠΙΑ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗΣ.....	79
5.1.1 ΔΟΚΙΜΟΙ.....	79
5.1.2 ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΥ.....	81
5.1.3 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΝΑΥΤΙΚΟΥ.....	84
5.2 ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΡΙΕΡΑΣ-ΑΠΟΣΥΡΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΘΑΛΑΣΣΑ.....	85
5.3 ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΝΑΥΤΙΚΟΥ.....	86
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	90
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	93

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα διπλωματική εργασία με τίτλο «ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ. ΠΛΑΙΣΙΟ – ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ – ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ - ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ» εκπονήθηκε στα πλαίσια ολοκλήρωσης των σπουδών μου στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Ναυτιλία του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Σκοπός αυτής της εργασίας είναι η μελέτη και εμβάθυνση του πλαισίου ναυτικής εργασίας και απασχόλησης στην Ελλάδα.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κύριο Θεοδωρόπουλο Σωτήριο για την ευκαιρία που μου έδωσε να ασχοληθώ με το θέμα αυτό καθώς και για την καθοδήγηση, την ενθάρρυνση και υποστήριξη κατά την εκπόνηση της εργασίας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία δίνει βάση στο θέμα της απασχόλησης και της Ναυτικής εργασίας στη χώρα μας. Στοχεύει στην ανάλυση του περιβάλλοντος της Ναυτιλίας και της ναυτικής εργασίας, στην παρουσίαση της σχετικής εκπαίδευσης, ανάδειξη της σημασίας του ναυτικού επαγγέλματος και έμφαση πρόσφατων στοιχείων σχετικά με τη μείωση ναυτεργατικού δυναμικού σε εθνικό και όχι μόνο επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα, θα παρακολουθήσουμε την εξέλιξη της Ελληνικής ναυτιλίας στο χρόνο και θα παραθέσουμε τη σημερινή της εικόνα.

Επιπρόσθετα, γίνεται παρουσίαση όλου του φάσματος εκπαίδευσης των Ναυτικών στη χώρα μας, με αναφορές σε σχολές και σχετικές διαδικασίες. Ακολουθεί παρουσίαση των φορέων που στηρίζουν το ναυτικό επάγγελμα και στη συνέχεια γίνεται περαιτέρω ανάλυση των προβλημάτων που αφορούν στη ναυτική εργασία; Παράγοντες και πιθανές λύσεις.

Πρέπει να αναφερθεί πως ήταν βοηθητική η χρήση αριθμητικών στοιχείων, ερευνών και μετρήσεων.

Χρήσιμη ήταν και η σκοπιά της εταιρείας, η οποία διαθέτει κριτήρια επιλογής ενός ναυτικού και υπάρχει μια συνεχής εξέλιξη μέχρι το τέλος της καριέρας και τη συνταξιοδότηση.

1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ- ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

Η παρούσα εργασία έχει ως αντικείμενο τη ναυτική εργασία και σκοπό την παρουσίαση της σε σχέση με ένα γενικό πλαίσιο, την εκπαίδευση που προηγείται αυτής, τους φορείς που την επηρεάζουν, τα προβλήματα που την ακολουθούν αλλά και πιθανές λύσεις που μπορούν να την αναδείξουν και να την αναβαθμίσουν.

Γενικός στόχος είναι η ανάδειξη όλων αυτών των παραγόντων που συνθέτουν το φάσμα της ναυτικής εργασίας και απασχόλησης, αλλά και να σκεφτούμε πιθανές λύσεις για τα προβλήματα που την απειλούν.

Παρακάτω ακολουθεί μια σύντομη παρουσίαση του περιεχομένου κάθε κεφαλαίου:

2^ο Κεφάλαιο: Γίνεται μια ιστορική αναδρομή στην πορεία της ελληνικής ναυτιλίας. Παρουσιάζεται η πορεία, η άνοδος και η κρίση σε σχέση με το στόλο και τη σημαία. Επίσης, γίνεται αναφορά στο ανθρώπινο δυναμικό και το ρόλο των ανθρώπων με παράλληλη ανάπτυξη της ναυτικής εργασίας.

3^ο Κεφάλαιο: Γίνεται μια ανάλυση της λειτουργίας της ναυτικής εκπαίδευσης σε σχετικές Ακαδημίες. Αναπτύσσεται η διαδικασία φοίτησης (πρυποθέσεις, εισαγωγή, σχολές, εκπαιδευτικά ταξίδια) και παρουσιάζεται η σημερινή ζήτηση αλλά και τα προβλήματα που δυσχεραίνουν την απορρόφηση από τις ακαδημίες. Επίσης, αναγνωρίζεται η ανάγκη για αναβάθμιση της εκπαίδευσης αλλά και το γενικότερο πρόβλημα της ναυτικής εργασίας. Παράλληλα όμως βλέπουμε και τους παράγοντες που καθιστούν ελυστικό το επάγγελμα. Τέλος, παρατίθενται πιθανά μέτρα για την αύξηση της απασχόλησης και παρουσιάζεται και η θέση της ΕΕ.

4^ο Κεφάλαιο: Παρατίθενται γενικά στοιχεία και γίνονται αναφορές σε έρευνες ώστε να δοθεί μια εικόνα της ελληνικής ναυτιλίας και του προβλήματός της.

5^ο Κεφάλαιο: Παρουσιάζεται η εξέλιξη ενός ναυτικού από τη σκοπιά μιας ναυτιλιακής εταιρείας, από την εκπαίδευση, την αξιολόγηση και πρόσληψη μέχρι και τη συνταξιοδότηση ή την αλλαγή καριέρας.

Τέλος, καταλήγουμε σε κάποια συμπεράσματα αλλά και παραθέτουμε κάποιες προτάσεις που πιθανόν να έδιναν λύσεις στα προβλήματα του ναυτικού επαγγέλματος.

2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΑΙΑ ΣΤΟΛΟΣ & ΣΗΜΑΙΑ

2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ-ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η Ελλάδα αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές δυνάμεις στη διεθνή οικονομία(1). Ας αναφερθεί ότι το 1894 οι Έλληνες ήλεγχαν το 1% του παγκόσμιου στόλου και κατείχαν τη 13^η θέση στην παγκόσμια ναυτιλία.

Μετά τον 1^ο Παγκόσμιο Πόλεμο οι έλληνες ωφελούνται από την παρακμή του βρετανικού εμπορικού στόλου και διεκδικούν αξιοσημείωτο μερίδιο στη μεταφορά χύδην φορτίων στον Ατλαντικό. Η οικονομική κρίση στιγμάτισε εκείνη την περίοδο κι έτσι υπήρξε και αντίκτυπο στη ναυτιλία. Την κατάσταση αυτή εκμεταλλεύτηκαν οι Έλληνες εφοπλιστές που αγόρασαν τα διατιθέμενα πλοία σε πολύ χαμηλές τιμές. Με το τρόπο αυτό διπλασίασαν το στόλο τους.

Στη συνέχεια, ο 2^{ος} Παγκόσμιος Πόλεμος επέφερε αλλαγές και αναταράξεις στην παγκόσμια οικονομία όσο και στη ναυτιλία, κάτι που φυσικά επηρέασε και τον ελληνόκτητο στόλο. Μάλιστα, πολλά εμπορικά πλοία βυθίστηκαν από ιταλικά και γερμανικά υποβρύχια την περίοδο που οι Έλληνες συμμετείχαν ενεργά σε επιχειρήσεις συμμαχικών δυνάμεων. Ως συνέπεια, με το τέλος του Πολέμου, ο ελληνόκτητος στόλος είχε χάσει περίπου το 72% του συνόλου του(2).

(1)Ανδρεάδης Στρ (1964):Η Ναυτιλία των Ελλήνων, Αθήνα

(2)Τζ. Χαρλαυτή, Ιστορία της Ελληνόκτητης Ναυτιλίας 19ος-20ος αι. Αθήνα 2001,εκδοσεις Νεφέλη

Το ελληνικό κράτος έπαιξε ζωτικό ρόλο στην ανασυγκρότηση της ελληνικής ναυτιλίας. Η αρχή γίνεται με την τη συμφωνία για αγορά πλοίων τύπου Λίμπερτι από την Αμερική, όπου το ελληνικό κράτος εγγυάται για την αποπληρωμή του δανείου. Μετά τον Πόλεμο, θεσπίζεται ένας πολύ επιεικής νόμος, ο νόμος 2687/53, που στόχευε στην προσέλκυση ελληνόκτητων πλοίων υπό ξένη στην ελληνική. Έτσι, η ελληνική ναυτιλία κατείχε τη δεκαετία του 1950 την 6η θέση συγκεντρώνοντας το 4,9% της παγκόσμιας χωρητικότητας.

Παρά ταύτα, μετά τον Πόλεμο εμφανίστηκε το φαινόμενο των <<ανοιχτών νηολογίων>> και ήταν συνέπεια της προσπάθειας των Αμερικανών να σχηματίσουν ισχυρό στόλο. Αυτό δε ζημίωσε τους Έλληνες εφοπλιστές καθώς σχεδόν στο σύνολο του ο στόλος των <<σημαιών ευκαιρίας>> άνηκε σε Έλληνες και Αμερικανούς εφοπλιστές. Η προσφυγή των πλοίων στις σημαίες ευκαιρίας επήλθε όχι μόνο λόγω χαμηλού μεταβλητού κόστους αλλά και για άλλους λόγους όπως η χρήση τεχνικών χρηματοδότησης. Κίνητρα επίσης ήταν η μειωμένη γραφειοκρατία, η ευελιξία στην εφαρμογή νόμων και η ευκολότερη τραπεζική χρηματοδότηση, ειδικότερα για πλοία που προσφάτως είχαν ναυπηγηθεί.

Στη δεκαετία του '60 οι Έλληνες εφοπλιστές επιλέγουν την ελληνική σημαία στα πλοία τους. Αυτό οφείλεται στην πολιτική κατάσταση που επικρατούσε και κυρίως στην άνοδο της χούντας στην εξουσία, η οποία προκειμένου να ενισχύσει το εθνικό γόητρο έλαβε μέτρα για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής σημαίας. Σημαντικό μέτρο ήταν η αλλαγή στη φορολογία πλοίων που υπολογιζόταν βάσει της καθαρής χωρητικότητας και της ηλικίας των πλοίων.

Και το '70 μέχρι το 1981 επικρατούσε η ίδια τάση. Εκτός από την επιστροφή των πλοίων στην ελληνική σημαία παρατηρείται και σημαντική αύξηση του ελληνόκτητου στόλου σε αριθμό πλοίων αλλά και σε χωρητικότητα. Λόγο αποτελούσε η πρωτοφανής αύξηση των ναύλων με αποτέλεσμα την παραγγελία νέων πλοίων για την κάλυψη των μεταφορικών αναγκών. Μπορούμε να μιλήσουμε για πρωτοφανή άνθηση όπου ο ελληνόκτητος εμπορικός στόλος συγκέντρωσε το 1965 το 11,8% , το 1970 και 1975 το 12,6% και το 1980 το 12,3% της παγκόσμιας χωρητικότητας.

Ωστόσο, μετά απο μια ευημερία επήλθε και η παρακμή στη δεκαετία του '80. Η σημαντική μείωση των ναύλων οδήγησε στη φυγή από την ελληνική σημαία με ταυτόχρονη στροφή προς τις <<σημαίες ευκαιρίας>>.

Αποτέλεσμα αυτού ήταν το 1985 ο στόλος υπό ελληνική σημαία να αντιπροσωπεύει το 6,8% της παγκόσμιας χωρητικότητας, παίρνοντας την 4^η θέση στον κόσμο. Στα χρόνια που ακολούθησαν η κατάσταση δεν άλλαξε.

Στις αρχές του '90, η κυβέρνηση μείωσε τη φορολογία σε πλοία άνω των 40.001 κ.ο.χ και τις οργανικές συνθέσεις για να βοηθήσει στην επάνοδο πλοίων στην ελληνική σημαία. Αυτές οι μεταρρυθμίσεις δεν ικανοποίησαν πλήρως τον εφοπλιστικό κόσμο και σε συνδυασμό με την παρατεταμένη κρίση στη ναυλαγορά δεν επέφεραν αλλαγή στη συνεχή τάση για φυγή από τη μη ελκυστική ελληνική σημαία.

2.2 ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΑ

Ο κλάδος των διεθνών θαλάσσιων μεταφορών ενέχει κινδύνους . Λαμβάνοντας υπόψη τις κρίσεις που πλήττουν κατά διαστήματα την παγκόσμια ναυλαγορά, η Ελληνική ναυτιλιακή επιχειρηματικότητα έχει καταφέρει να ανταποκριθεί σε δυσκολίες και να διατηρήσει την ηγετική της θέση στην παγκόσμια οικονομική αγορά με συνεχή αύξηση του στόλου της.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Lloyd's List Intelligence , το ελληνικό τονάζ είναι κατά 58 εκατομμύρια dwt μεγαλύτερο από αυτό της δεύτερης Ιαπωνίας και διπλάσιο σχεδόν από τα 178 εκατ. dwt της τρίτης Κίνα. Παρά τις δυσκολίες, η ελληνόκτητη ποντοπόρος εξακολουθεί να μεγενθύνεται διαχρονικά.

Πιο συγκεκριμένα, η ελληνόκτητη ναυτιλία κατέχει το 16% της παγκόσμιας εμπορικής χωρητικότητας ενώ το ποσοστό του Ελληνικού Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος (ΑΕΠ) ως προς το Παγκόσμιο είναι 0,4% δηλαδή 40 φορές πιο μικρό από το ποσοστό της ελληνόκτητης ναυτιλίας παγκοσμίως.

Είναι χρήσιμη η εκτίμηση άμεσων, έμμεσων και επαγωγικών οικονομικών αντίκτυπων που σχετίζονται με τον ελληνικό ναυτιλιακό κλάδο, για την αξιολόγηση οικονομικών ωφελειών. Τα <<άμεσα>> οφέλη αφορούν σε έξοδα του ναυτιλιακού κλάδου (ποντοπόρος ναυτιλία, ακτοπλοΐα, λιμάνια) στην Ελλάδα και αντιπροσωπεύουν τη συνεισφορά του βασικού ναυτιλιακού κλάδου στο ελληνικό ΑΕΠ.

Τα <<έμμεσα>> οφέλη αφορούν σε υποστηρικτικές υπηρεσίες (πχ τράπεζες, ναυλομεσίτες, δικηγόροι, ασφαλιστικοί οργανισμοί, επισκευές κλπ) και προμηθευτές (πχ ανταλλακτικών, εξοπλισμού, προμηθειών, καυσίμων) του βασικού ναυτιλιακού κλάδου στην Ελλάδα. Τα <<επαγωγικά>> οφέλη αφορούν στον υπολογισμό του αντίκτυπου των ναυτιλιακών δραστηριοτήτων στην ευρύτερη οικονομία. Περιλαμβάνει την πρόσθετη κατανάλωση σε νοικοκυριά που προέρχεται από τα εισοδήματα του βασικού ναυτιλιακού κλάδου, των υποστηρικτικών υπηρεσιών και όλων των επιχειρήσεων αι κλάδων που συνδέονται με αυτές.

Σημαντικό κομμάτι των επενδύσεων των Ελλήνων εφοπλιστών είναι τα ακίνητα αλλά και επενδύσεις σε ενέργεια, μεταφορές, κατασκευές, τραπεζική, τουρισμός, τεχνολογία που υποστηρίζουν το ΑΕΠ και την απασχόληση στη χώρα μας. Έτσι αναδεικνύεται η συνεισφορά του ελληνικού ναυτιλιακού κλάδου στην εθνική οικονομία (3). Παρά ταύτα, τα πιο πολλά ελληνόκτητα πλοία, όπως ισχύει και στις περισσότερες χώρες με μεγάλο στόλο, επιλέγουν να νηολογηθούν υπό ξένη σημαία. Η ελληνική σημαία έρχεται στην τρίτη θέση των προτιμήσεων της ελληνόκτητης ναυτιλίας.

Και το 1^ο τρίμηνο του 2016 οι Έλληνες εφοπλιστές πρωταγωνίστησαν στις αγοραπωλησίες πλοίων, με ρυθμούς βέβαια χαμηλότερους από το 2015. Το 2016 οι Έλληνες απέκτησαν 62 πλοία, ενώ το 2015 76 πλοία την ίδια περίοδο. Αυτά εκφράζονται ως εξής: για το 2015 21% των αγορών πλοίων και 2.216,9 εκατ. δολ. και για το 2016 20% και 773,1 εκατ. δολ. αντίστοιχα. Τα αναφερθέντα στοιχεία προκύπτουν από το Ναυτικό Επιμελητήριο.

Σύμφωνα με στοιχεία του ναυλομεσιτικού οίκου Allied Shipbroking κατά το 1^ο εξάμηνο του 2016 πραγματοποιήθηκαν 294 συναλλαγές πλοίων στη δευτερογενή αγορά (second hand), έναντι 37 το 2015. Οι μειωμένες επενδύσεις οφείλονται και στην πτώση αξίας των πλοίων καθώς λόγω κρίσης έχει επηρεαστεί και η ναυλαγορά ξηρού φορτίου (4).

(3) Εκτίμηση του αντίκτυπου της Ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία και κοινωνία, The Boston Consulting Group

(4) Οι Έλληνες εφοπλιστές διατηρούν την πρωτιά στις αγοραπωλησίες, Ναυτεμπορική, 5/4/2016

Παρά τη μείωση της χρηματοδότησης και την ασταθή ναυλαγορά, οι παραγγελίες νεότευκτων πλοίων ελληνικών συμφερόντων ανήλθαν σε 407 πλοία, αντιπροσωπεύοντας 44,83 εκατομμύρια dwt σε σύνολο 3.507 παραγγελιών χωρητικότητας 260,35 εκατομμυρίων dwt 5 νέων πλοίων μέχρι το τέλος του 2015. Από αυτά τα πλοία, 21 ήταν δεξαμενόπλοια που αντιστοιχούν στο 25,88% της παγκόσμιας χωρητικότητας (dwt) υπό παραγγελία, στα οποία συμπεριλαμβάνονται και 63 πλοία μεταφοράς υγροποιημένου αερίου LNG/LPG που ανέρχονται στο 19,72% τη παγκόσμιας χωρητικότητας (dwt) υπό παραγγελία και 3 άλλα σκάφη.

Την ανανέωση του στόλου τους συνεχίζουν οι Έλληνες εφοπλιστές επενδύοντας σε σύγχρονα, τεχνολογικά προηγμένα, αποδοτικά και φιλικά προς το περιβάλλον πλοία, με τάση κυρίως προς τα μεγαλύτερα. Το 2015 οι Έλληνες εφοπλιστές ήταν επίσης δραστήριοι στις αγοραπωλησίες μεταχειρισμένων πλοίων, καθώς συμμετείχαν σχεδόν στο 50% όλων των αναφερόμενων συναλλαγών σε δεξαμενόπλοια και φορτηγά είτε ως αγοραστές είτε ως πωλητές. Η μεγάλη περίοδος χαμηλών ναύλων, ειδικά στον τομέα πλοίων μεταφοράς ξηρών φορτίων, είχε ως αποτέλεσμα τη σημαντική αύξηση των παροπλισμένων πλοίων. Μέση ηλικία πλοίων ελληνικής σημαίας ήταν τα 13,2 έτη το 2015, του ελληνοκτητου στόλου τα 11,2 έτη και του παγκόσμιου στόλου τα 14,4 έτη (5).

(5) IHS Maritime & Trade/World Shipping Encyclopaedia, Ιανουάριος 2016

2.3 ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

Πολλές είναι οι διαστάσεις και οι πολλαπλάσιες επιπτώσεις της ανάπτυξης της ναυτιλίας. Αναβαθμίζει τις παρεχόμενες υπηρεσίες της χώρας και προσδίδει ένα εθνικό γόητρο.

Το μέγεθος και η συνεισφορά της στην εθνική οικονομία επιτρέπουν την καθοριστική συμβολή στην απασχόληση, τις επενδύσεις, την επιχειρηματικότητα.

Η ελληνική ναυτιλία διαθέτει 3.800 ποντοπόρα και 4.200 και πλέον πλοία, με 17.000 εργαζομένους σε ποντοπόρα και σημαντικό αριθμό εργαζομένων στην ακτοπλοΐα / κρουαζιέρα. Βάσει της ετήσια έκθεσης 2009-2010 της Ένωσης Ελλήνων εφοπλιστών, οι ναυτιλιακές εταιρείες που είναι εγκατεστημένες στην Ελλάδα ανέρχονται σε 1300, ενώ 200.000 άτομα υπολογίζεται ότι απασχολούνται άμεσα ή έμμεσα στο ευρύτερο ναυτιλιακό φάσμα (cluster).

Να σημειωθεί ότι το αναφερθέν ευρύτερο ναυτιλιακό φάσμα περιλαμβάνει ναυτιλιακές και παραναυτιλιακές επιχειρήσεις. Παραναυτιλιακές είναι αυτές που κινούνται μέσα αλλά και γύρω από τον κλάδο της ναυτιλίας, υποστηρικτικά και συμπληρωματικά. Τέτοιες επιχειρήσεις είναι πχ ναυπηγεία, ναυλομεσιτικές εταιρείες, ασφαλιστικές εταιρείες, νηογνώμονες κλπ.

Η φύση μιας ναυτιλιακής επιχείρησης είναι πολυσύνθετη και για να αποδίδει σωστά δεν αρκεί μόνο το φυσικό ή νομικό πρόσωπο. Είναι αναγκαία και η συνδρομή πολλών άλλων προσώπων. Τα πρόσωπα αυτά μπορούμε να τα κατατάξουμε σε 2 κατηγορίες: Σε αυτά που παρέχουν υπηρεσίες πάνω στα πλοία με σχέση εξαρτημένης εργασίας και σε αυτά που παρέχουν υπηρεσίες στο πλοίο τακτικά ή έκτακτα χωρίς σχέση εξαρτημένης εργασίας. Στην πρώτη κατηγορία ανήκει το πλήρωμα με επικεφαλής τον πλοίαρχο που κατέχει τη σημαντικότερη θέση στα βοηθητικά πρόσωπα της ναυτιλιακής επιχείρησης. Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι ναυτικοί πράκτορες, οι ναυλομεσίτες, οι εργολάβοι, φορτοεκφορτωτές κλπ

Σε μια πιθανή Τρίτη κατηγορία θα μπορούσαμε να εντάξουμε όλα εκείνα τα πρόσωπα που προσφέρουν με διάφορες ιδιότητες τις υπηρεσίες τους στις εγκαταστάσεις της ναυτιλιακής που βρίσκονται στην ξηρά.

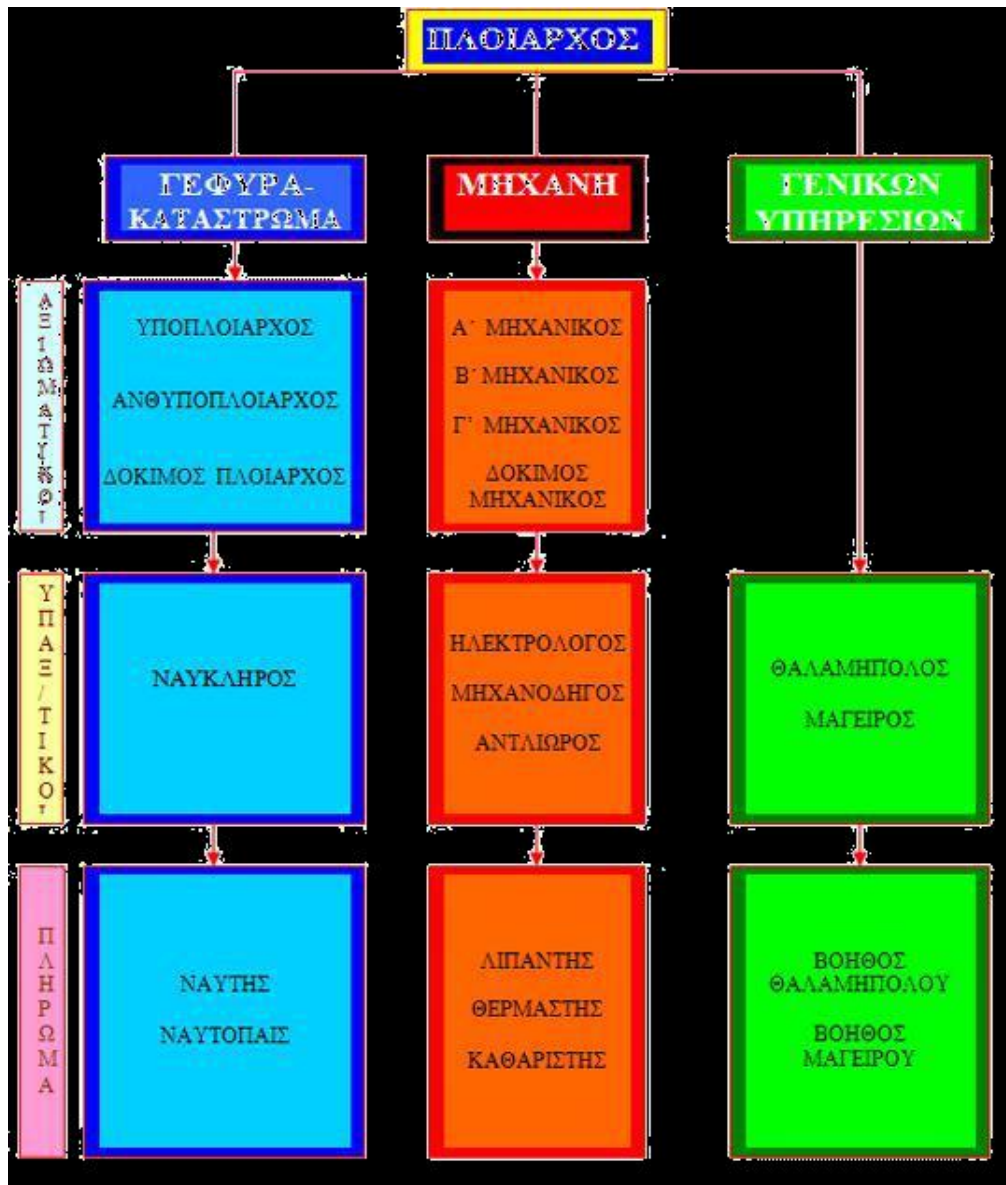
Το σύνολο των προσώπων που συντρέχει το θαλάσσιο επιχειρηματία στην άσκηση της ναυτιλιακής επιχείρησης εφόσον είναι ναυτολογημένα στο πλοίο λέγεται Πλήρωμα. Προσδιοριστικό στοιχείο για την έννοια του μέλους του πληρώματος είναι η ναυτολόγηση στο πλοίο όπου ένα πρόσωπο πρόκειται να προσφέρει τις υπηρεσίες του, άσχετα από το είδος της υπηρεσίας αυτής. Συνεπώς, στο πλήρωμα ανήκουν όχι μόνο άτομα που προσφέρουν καθαρώς ναυτιλιακές υπηρεσίες αλλά και όσοι προσφέρουν απλώς χρήσιμες υπηρεσίες ώστε να είναι πλεύσιμο το πλοίο. Αρκεί όλα αυτά τα άτομα να είναι ναυτολογημένα στο πλοίο που εργάζονται. Αντίθετα, τα άτομα που προσφέρουν υπηρεσίες στο πλοίο αλλά δεν είναι ναυτολογημένα σε αυτό δεν ανήκουν στο πλήρωμα, δε θεωρούνται ναυτικοί και δεν εκτελούν ναυτική εργασία. Τέτοια άτομα είναι οι στοιβαστές φορτίου, τεχνικοί που εποπτεύουν κλπ.

Ανάλογα με τις υπηρεσίες που προσφέρει στο πλοίο, το πλήρωμα διακρίνεται σε κατηγορίες και περιλαμβάνει τα εξής:

- Το προσωπικό μηχανών (μηχανικοί, μηχανοδηγοί, χειριστές κλπ)
- Το προσωπικό καταστρώματος, δηλαδή τα άτομα που βοηθούν τον Πλοίαρχο στην οδήγηση πλοίου (κυβερνήτες, ναύκληροι, λοστρόμοι, ναύτες κλπ)
- Το προσωπικό γενικών υπηρεσιών (μάγειροι, φροντιστές, οικονομικοί υπάλληλοι κλπ)

Όσο αφορά στον Πλοίαρχο αμφισβητείται αν είναι πραγματικά μέλος του πληρώματος καθώς η παρούσα ισχύουσα νομοθεσία τον διαχωρίζει συχνά από το υπόλοιπο πλήρωμα και τον θέτει σε ειδική νομοθετική μεταχείριση, η οποία συμπληρώνεται με κατ'αναλογία εφαρμογή των διατάξεων που αφορούν το πλήρωμα. Πέρα όμως από αυτά ο Πλοίαρχος έχει τον έλεγχο του πλοίου, έχει αρμοδιότητες δημόσιου και ιδιωτικού δικαίου και θεωρείται το σημαντικότερο πρόσωπο στο πλοίο.

Να αναφερθεί ότι ενώ για το ανθρώπινο δυναμικό των γραφείων η αγορά εργασίας είναι οριοθετημένη γεωγραφικά, για το πλήρωμα αυτό δεν ισχύει καθώς είναι παγκόσμια η αγορά ναυτεργατικού δυναμικού.



Εικόνα: διακρίσεις πληρώματος

(ΠΗΓΗ: <http://www.pi-schools.gr/lessons/tee/maritime/cd/ships3.html>)

2.4 ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ναυτική εργασία ορίζεται γενικά η εργασία που παρέχουν στα πλοία οι εργαζόμενοι. Για να γίνει πιο ελκυστική, ανά τον κόσμο θεσπίζονται διάφορα μέτρα, καθώς από τη φύση της έχει ιδιαιτερότητες. Η ναυτική εργασία διεξάγεται τόσο στη θάλασσα από το ένα λιμάνι στο άλλο όσο και στο ίδιο το λιμάνι κατά το διάστημα που το πλοίο εκτελεί μια εργασία (φορτοεκφόρτωση, επισκευή, ανεφοδιασμό κλπ)

Σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι ναυτικοί, που θεωρούνται αξιοσημείωτος παράγοντας για την ανάπτυξη της ναυτιλίας. Άλλωστε είναι γνωστό ότι στο πέρασμα ου χρόνου ο Έλληνας ναυτικός φημίζεται για τις ικανότητες και τη ναυτοσύνη του που το ξεχωρίζει.

3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΤΟ ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

3.1 Η ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

3.1.1 ΟΙ ΑΚΑΔΗΜΙΕΣ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ (ΑΕΝ)

Σημαντικό κομμάτι του έθνους μας είναι η εμπορική ναυτιλία. Η Ελληνική Εμπορική Ναυτιλία είναι πρώτη μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ ο Ελληνόκτητος στόλος κατέχει την πρώτη θέση στον κόσμο. Παράλληλα το τελευταίο τέταρτο του αιώνα μας η εμπορική ναυτιλία γνώρισε μια τεράστια τεχνολογική επανάσταση με την εμφάνιση πλοίων μεγάλης χωρητικότητας (υπερ-δεξαμενόπλοια, υπερμεγέθη πλοία μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων κτλ.) με αποτέλεσμα την αλλαγή στη σύνθεση του στόλου της. Για να παραμείνει η Ναυτιλία μας κυρίαρχη και στον 21^ο αιώνα χρειαζόμαστε αξιόλογα και άρτια εκπαιδευμένα στελέχη. Οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού παρέχουν σύγχρονη εκπαίδευση στην ναυτιλιακή θεωρία και τη χρήση των νέων τεχνολογιών, ανοίγοντας προοπτικές για μια λαμπρή σταδιοδρομία στους Αξιωματικούς του Εμπορικού Ναυτικού.

Στο υπουργείο Ναυτιλίας και Αιγαίου ανήκει η ναυτική εκπαίδευση στην Ελλάδα στην και αρμόδια γι' αυτήν είναι πιο συγκεκριμένα η Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών ΔΕΚΝ.

Η εκπαίδευση των Αξιωματικών Εμπορικού Ναυτικού γίνεται στις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.), οι οποίες συνολικά είναι δέκα και χωρίζονται σε Σχολές Πλοιάρχων και σε Σχολές Μηχανικών και λειτουργούν σε διάφορες πόλεις της Ελλάδας:

Α. Ασπρόπυργος- ΑΕΝ Ασπρόπυργου:

Ιδρύθηκε το 1951 στον Ασπρόπυργο 20 χλμ από την Αθήνα και τον Πειραιά. Είναι η μεγαλύτερη σχολή της Ελλάδας με τους περισσότερους σπουδαστές. Λειτουργεί σαν σχολή Πλοιάρχων αλλά και Μηχανικών. Μέχρι το 2008 ήταν η μόνη σχολή που σαν σπουδαστές μπορούσαν να εγγραφούν και γυναίκες, σήμερα όμως έχουν την δυνατότητα να εγγραφούν σε όλες τις σχολές της Ελλάδας. Η σχολή είναι εξωτερικής φοίτησης, δηλαδή δεν παρέχει δυνατότητα εσωτερικής διαμονής. Στα πλαίσια της λειτουργεί και Σχολή Σωστικών και Πυροσβεστικών Μέσων.

Β. Πρέβεζα- ΑΕΝ Ηπείρου – Πλοιάρχων:

Από το 1973 ως το 1992 ήταν γνωστή σαν σχολή Ραδιοτηλεγραφητών. Το 1991 παράλληλα λειτούργησε και η Σχολή Πλοιάρχων. Η σχολή της Πρέβεζας βρίσκεται πολύ λιγότερο από 1χλμ από το κέντρο της πόλης στην περιοχή Βαθύ. Όπως και στις υπόλοιπες σχολές πέραν του Ασπρόπυργου έχει την δυνατότητα παροχής στους σπουδαστές της εσωτερική διαμονή στην σχολή. Αξιοσημείωτο για αυτή την σχολή είναι ότι στα εργαστήρια της διαθέτει ένα ολοκληρωμένο πάλαιο σύστημα επικοινωνιών πλοίου.

Γ. Νέα Μηχανιώνα – ΑΕΝ Μακεδονίας – Πλοιάρχων/μηχανικών:

Η ΑΕΝ Μακεδονίας ιδρύθηκε το 1969 και λειτουργούσε σαν σχολή Μηχανικών, το 1975 λειτούργησε και η σχολή Πλοιάρχων. Βρίσκεται 32χλμ από την Θεσσαλονίκη περίπου 500 μέτρα από τον Δήμο Νέας Μηχανιώνας. Είναι η δεύτερη μεγαλύτερη σχολή στην Ελλάδα μετά του Ασπρόπυργου. Η σχολή δεν παρέχει στους σπουδαστές εσωτερική φοίτηση. Επίσης δίπλα ακριβώς στην σχολή στεγάζεται το κτήριο της Σχολής Σωστικών και Πυροσβεστικών Μέσων

Δ. Κύμη – ΑΕΝ Κύμης - Πλοιάρχων:

Ιδρύθηκε το 1955 με πρωτοβουλία του Πρωθυπουργού Κωνσταντίνου Καραμανλή και του τότε Υπουργού Εμπορικής Ναυτιλίας "Κυμαίου" Γεωργίου Βογιατζή.

Βρίσκεται στο ανατολικότερο άκρο της Εύβοιας, στην Κύμη, σε απόσταση 500 μέτρων από το λιμάνι. Είναι αποκλειστικά σχολή Πλοιάρχων και παρέχει στους σπουδαστές της τη δυνατότητα εσωτερικής φοίτησης.

Ε. Χίος – ΑΕΝ Χίου - Μηχανικών:

Η Σχολή Μηχανικών της Χίου ιδρύθηκε το 1965 παράλληλα με την ΑΕΝ Οινουσσών. Βρίσκεται μέσα στην πόλη της Χίου στην οδό Δημοκρατίας 26 δίπλα στην πλατεία Βουνακίου. Παρέχει δυνατότητα εσωτερικής φοίτησης

ΣΤ. Αργοστόλι – ΑΕΝ Ιονίων Νήσων - Πλοιάρχων:

Βρίσκεται σε Παραλιακή τοποθεσία 700μ βόρεια της κεντρικής πλατείας του Αργοστολίου και λειτουργεί από το 1975 σαν σχολή Πλοιάρχων. Παρέχει δυνατότητα εσωτερικής φοίτησης.

Ζ. Ύδρα – ΑΕΝ Ύδρας - Πλοιάρχων:

Η πιο ιστορική από τις σχολές. Ιδρύθηκε το 1749 ως Σχολείο του Αγίου Βασιλείου που μετά εξελίχθηκε στην "Ναυτική της Ύδρας Σχολή" με πρωτοβουλία της Δημογεροντίας του νησιού και είναι η παλαιότερη εν λειτουργία σχολή στον κόσμο. Εκεί Ιταλοί και Πορτογάλοι δίδασκαν την Ναυτική τέχνη, την θεωρία αλλά και ξένες γλώσσες. Το 1930 έγινε δημόσια και ονομάστηκε Σχολή Εμπορικής Ναυτιλίας Ύδρας αφού το 1927 είχε περάσει στην φροντίδα της Ένωσης Ναυτικών Ύδρας και λειτουργούσε ως ιδιωτική σχολή. Κατά την Γερμανοιταλική κατοχή το διοικητήριο της σχολής το είχαν καταλάβει οι Ιταλοί για να εγκαταστήσουν το στρατηγείο τους, τότε η Σχολή δεν έπαψε να λειτουργεί αλλά συνέχισε στην Αθήνα στα γραφεία της Ένωσης Εφοπλιστών και αργότερα στον Πειραιά στην Καστέλλα μέχρι το 1949, την 1η Νοεμβρίου του ίδιου έτους οι πρώτες δύο τάξεις γύρισαν στην Ύδρα στο κτήριο που η σχολή λειτουργεί ως σήμερα. Η σχολή βρίσκεται στο λιμάνι του νησιού, είναι αποκλειστικά Πλοιάρχων όπως ανέκαθεν ήταν και παρέχει δυνατότητα εσωτερικής φοίτησης των σπουδαστών.

Η. Οινούσες – ΑΕΝ Οινουσσών - Πλοιάρχων:

Βρίσκεται στο λιμάνι του νησιού. Ιδρύθηκε το 1965 και είναι μόνο σχολή Πλοιάρχων. Οι σπουδαστές έχουν την δυνατότητα να μείνουν στην εστία της σχολής, δηλαδή παρέχει δυνατότητα εσωτερικής φοίτησης

Θ. Χανιά – ΑΕΝ Κρήτης - Πλοιάρχων/Μηχανικών:

Παρόλο που η ίδρυσή της έγινε το 1963 σαν σχολή Μηχανικών λειτούργησε το 1972 και αργότερα, το 1981 η Σχολή Πλοιάρχων. Βρίσκεται στην περιοχή Βλητέ, Σούδας Χανίων, στο 2ο χιλιόμετρο της οδού Σούδας - Αεροδρομίου Χανίων, 8χλμ από την πόλη. Παρέχει δυνατότητα εσωτερικής φοίτησης και έχει σύγχρονες εγκαταστάσεις (6).

Ι. Σύρος – ΑΕΝ Σύρου - Πλοιάρχων:

Στην περιοχή Νησάκι στην παραλία της Ερμούπολης βρίσκεται από το 1961 που ιδρύθηκε η Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού της Σύρου. Η σχολή είναι αποκλειστικά Πλοιάρχων και οι σπουδαστές μπορούν να μείνουν στην εστία της

3.1.2 ΦΟΙΤΗΣΗ ΣΤΙΣ ΑΚΑΔΗΜΙΕΣ

Η εκπαίδευση στις ακαδημίες περιλαμβάνει τον θεωρητικό τομέα, τον πρακτικό αλλά και αμοιβόμενη εργασία επί πλοίου για δύο εξάμηνα. Μετά το τέλος του Α' Εξαμήνου οι σπουδαστές καλούνται να βγάλουν ναυτικό φυλλάδιο, για το οποίο φροντίζουν οι σχολές να ενημερώσουν τους σπουδαστές που και πως θα το παραλάβουν, αφού έχουν παρακολουθήσει κάποια σεμινάρια μικρής διάρκειας περί Σωστικών και Πυροσωστικών Μέσων (Βασικά Σωστικά). Στις σχολές Σωστικών και Πυροσωστικών μέσων οι σπουδαστές εκπαιδεύονται σε θέματα ασφαλείας για την ζωή τους στο πλοίο ή για την διάσωσή τους σε περίπτωση ναυαγίου, όπως επίσης και σε θέματα πυρκαγιάς και πρώτων βοηθειών. Αυτά είναι απαραίτητα διότι σε ένα ναυτικό ατύχημα πρέπει όλοι να είναι άρτια εκπαιδευμένοι στο πώς να το αντιμετωπίσουν με ψυχραιμία και να μην βάλουν σε κίνδυνο την ζωή τους.

(6) [http://el.wikipedia.org/wiki/ Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού\(Ελλάδα\)](http://el.wikipedia.org/wiki/Ακαδημίες_Εμπορικού_Ναυτικού(Ελλάδα))

Τελειώνοντας την εκπαίδευση τότε παραλαμβάνουν από τα Λιμεναρχεία της περιοχής τους τα Ναυτικά Φυλλάδια και αρχίζουν την αναζήτηση για Ναυτιλιακή εταιρία που θα τους προσλάβει και θα τους ναυτολογήσει σε κάποιο από τα πλοία της στην θέση του Δόκιμου Πλοίαρχου/Μηχανικού (Apprentice Officer/Engineer ή Cadet). Με το επιτυχές πέρας του εκπαιδευτικού τους ταξιδιού επαναπατρίζονται και επιστρέφουν στα θρανία για το Β' και Γ' Εξάμηνο που διαρκούν ως το καλοκαίρι του επόμενου έτους. Όταν ολοκληρώσουν τα δύο εξάμηνα καλούνται να πάνε στο δεύτερο εκπαιδευτικό ταξίδι διάρκειας επίσης 6 μηνών. Αφού επαναπατριστούν και από αυτό το ταξίδι τότε συνεχίζουν στα δύο τελευταία έτη της σχολής (Δ' - Ε' - ΣΤ' Εξάμηνα) όπου κάπου ενδιάμεσα σε αυτά θα παρακολουθήσουν και τον 2ο κύκλο σεμιναρίων περί σωστικών και πυροσωστικών μέσων (Προχωρημένα Σωστικά).

Ειδικότερα οι σπουδαστές Πλοίαρχοι όταν τελειώσουν την σχολή παραλαμβάνουν το Πτυχίο τους και κάνουν περαιτέρω ειδική πρακτική και θεωρητική εκπαίδευση δύο εβδομάδων στο ΚΕΣΕΝ στις Δορυφορικές και Επίγειες Επικοινωνίες Κινδύνου και Ασφαλείας - GMDSS όπου είναι χρήσιμη για την απόκτηση του διπλώματος Πλοίαρχου Γ' Τάξεως και αποκτούν τον τίτλο Γενικού Χειριστή GMDSS – General Operator. Αφού επιτύχουν στις εξετάσεις GMDS τότε περνούν υγειονομικές εξετάσεις από την Ανώτατη Ναυτική Υγειονομική Υπηρεσία - ΑΝΥΕ στο Ναυτικό Νοσοκομείο Πειραιά οι οποίες περιλαμβάνουν: Εξετάσεις ούρων και αίματος για εύρεση ναρκωτικών ουσιών και αλκοόλ, Οφθαλμιατρικές εξετάσεις (Μυωπία, Αστιγματισμό, Δυσχρωματοψία, Αχρωματοψία), Ψυχιατρικές εξετάσεις, Παθολογικές εξετάσεις και αφού κριθούν κατάλληλοι/λες παραλαμβάνουν από το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας το δίπλωμα και ονομάζονται Πλοίαρχοι Γ' Τάξεως Εμπορικού Ναυτικού - CaptainClass C'. Μετά την απόκτηση του διπλώματος ο κάθε ανθυποπλοίαρχος προκειμένου να είναι έτοιμος να ναυτολογηθεί και να αναλάβει καθήκοντα ανάλογα τον τύπο του πλοίου που πρόκειται να υπηρετήσει περνά μια ακόμα σειρά ειδικής εκπαίδευσης σύμφωνα με την Διεθνή Σύμβαση STCW σε διάφορα ηλεκτρονικά συστήματα ναυσιπλοΐας, ναυτιλιακά όργανα και προσομοιωτές όπως ECDIS, RADAR/ARPA, Bridge Resource Management - BRM, Bridge Team Management - BTM, Advanced Oil/Gas/Chemical Tanker Safety Training, Accident & Risk Assessment, Bridge Maneuvering Simulator - BMS, Cargo Handling Simulator, Crowd & Crisis Management, Ship Security Officer Training - SSO, Ice Navigation, Voyage Planning, Accident & Incident Investigation,

Adverse Weather Course και πολλά ακόμη ειδικά προγράμματα εκπαίδευσης τα οποία έχουν να κάνουν με τον τύπο πλοίου και τις διατάξεις και κανονισμούς που ορίζει η STCW.

Μεγάλη σημασία και στις Σχολές Πλοιάρχων αλλά και στις Σχολές Μηχανικών δίδεται στο μάθημα των Αγγλικών, καθώς η γνώση τους κρίνεται απαραίτητη για μια αξιόλογη σταδιοδρομία στο χώρο της διεθνοποιημένης Εμπορικής Ναυτιλίας. Επίσης είναι βασική προϋπόθεση του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO) για την απόκτηση οποιουδήποτε διπλώματος αξιωματικού πλοίου εμπορικής ναυτιλίας. Πέρα από τα αγγλικά στις σχολές οι σπουδαστές παρακολουθούν και άλλα μαθήματα θεωρητικής αλλά και εργαστηριακής φύσεως. Τα θεωρητικά μαθήματα στις Σχολές Πλοιάρχων είναι Ναυτιλία, Μαθηματικά, Φυσική, Μετεωρολογία, Ανθρώπινες Σχέσεις στην Κοινωνία του Πλοίου, Ναυτικές Μηχανές, Πληροφορική, Αγγλικά, Οικονομική Εκμετάλλευση Πλοίου, Αλληλογραφία. Αρκετά σημαντικό θεωρείται το μάθημα της Ναυτικής Γεωγραφίας στο Α' Εξάμηνο της σχολής. Τα εργαστήρια που παρακολουθούν οι σπουδαστές της Σχολής Πλοιάρχων είναι Ναυτιλία, Ευστάθεια, Διεθνείς Κανονισμοί, Επικοινωνίες, Ναυτικό Δίκαιο, Ναυτικά Ηλεκτρονικά Όργανα, Υποτύπωση - ARPA και Ναυτική Τέχνη που στο εργαστήριο οι σπουδαστές μαθαίνουν να κάνουν ναυτικούς κάμπους και άλλα δεσίματα.

Στις Σχολές Μηχανικών τα θεωρητικά μαθήματα είναι παρόμοια με την Σχολή Πλοιάρχων βέβαια με διαφορετική ύλη διαμορφωμένη στα μέτρα των Μηχανικών για τις ανάγκες του επαγγέλματος. Αυτά είναι Μαθηματικά, Φυσική, Χημεία, Πληροφορική, Ανθρώπινες σχέσεις στην Κοινωνία του Πλοίου, Αγγλικά. Και στον εργαστηριακό τομέα οι Σχολές Μηχανικών έχουν μαθήματα όπως Θερμοδυναμική, Αντοχή Υλικών, Μηχανές Εσωτερικής Καύσης, Ναυτικές Μηχανές και Βοηθητικά Μηχανήματα πλοίου, Ηλεκτρικές Μηχανές και Συστήματα Αυτόματου Ελέγχου.

Απόρροια των ανωτέρω είναι πως οι σπουδές στις ΑΕΝ παρέχουν υψηλής ποιότητας, εξειδικευμένες γνώσεις.

3.1.3 ΘΑΛΑΣΣΙΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗ – ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΤΑΞΙΔΙΑ

Ειδικότερα όσο αφορά τη θαλάσσια πρακτική οι σπουδαστές που τελειώνουν το Α' και το Δ' εξάμηνο οφείλουν να κάνουν εκπαιδευτικά ταξίδια, ναυτολογημένοι από

Ελληνικές Ναυτιλιακές Εταιρίες που έχουν πλοία υπό Ελληνική Σημαία ή ακόμα και πλοία ξένης Σημαίας αλλά συμβεβλημένα με το Ν.Α.Τ. (Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο). Πριν από την αναχώρησή τους οι σπουδαστές για το πλοίο, με έγγραφη βεβαίωση από την εταιρία που τους έχει προσλάβει παραλαμβάνουν από τα γραφεία της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης Ναυτικών το βιβλίο Κ.Ε.Π. (Κατευθυνόμενη Εκπαίδευση επί Πλοίου) όπου αυτό θεωρείται ένα σημαντικό βοήθημα για τον Δόκιμο Πλοίαρχο/Μηχανικό στο να γνωρίσει το πλοίο και να πάρει τα εφόδια που χρειάζονται για την σχολή και το ναυτικό επάγγελμα. Το ΚΕΠ το παραλαμβάνουν οι σπουδαστές και στα δύο ταξίδια τους.

Όταν ο σπουδαστής φτάσει στο πλοίο τότε οι αξιωματικοί και το υπόλοιπο πλήρωμα αναλαμβάνουν εκτός από την ευθύνη και την εκπαίδευση του. Ο Δόκιμος οφείλει να σέβεται τους ανωτέρους του αλλά και το υπόλοιπο πλήρωμα μιας και αυτός είναι ο πιο νέος (τουλάχιστον σε εμπειρία). Συνήθως τα ωράρια που ακολουθούν οι Δόκιμοι Πλοίαρχοι είναι 4 ώρες στην Γέφυρα του πλοίου και 4 ώρες στο κατάστρωμα υπό την επίβλεψη κάποιου για χειρωνακτική εργασία. Οι Δόκιμοι Μηχανικοί απασχολούνται στις διάφορες εργασίες της Μηχανής μαζί βέβαια με κάποιον που θα τους επιβλέπει μιας και εκεί εγκυμονούν πολλοί κίνδυνοι. Καλό είναι να μην αποφεύγεται η χειρωνακτική εργασία διότι αυτή βοηθάει να μάθει ο σπουδαστής το πλοίο, την διαμόρφωση του και την συντήρηση που χρειάζεται. Επίσης η χειρωνακτική εργασία στο πλοίο είναι και προσφορά στο σύνολο των ατόμων που δουλεύουν για αυτό.

Σε κάθε πλοίο οι ώρες εργασίας των Δοκίμων συνήθως είναι 8 και είναι μέρα (08.00 ~ 17.00) αλλά αυτό αλλάζει ανάλογα με τις ανάγκες του πλοίου (πχ κατά την αγκυροβόληση ή κατά την προσέλευση διαρκεί 20 λεπτά και στις 12.00 και στις 17.00 είναι το φαγητό όπου το πλήρωμα μαζεύεται στην τραπεζαρία να γευματίσει. Η ώρα του γεύματος είναι μία ώρα. Δεν είναι απαραίτητο οι 12 μήνες απαραίτητης υπηρεσίας να γίνουν 6 στο Α' εκπαιδευτικό ταξίδι και 6 στο Β'. Αν τύχει κάτι μπορεί κάποιος να αποχωρήσει στους 5 μήνες και να συμπληρώσει στο 2ο εκπαιδευτικό κάνοντας 7 μήνες υπηρεσία. Καλό είναι αυτό να αποφεύγεται. Η έλλειψη υπηρεσίας κάποιες φορές είναι δύσκολο να καλυφθεί και έτσι καθυστερεί η απόκτηση του διπλώματος. Οι σπουδαστές αμείβονται κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης επί διαμονής του πλοίου σε λιμάνι). Στις 10.00 και στις 15.00 το πλήρωμα μαζεύεται στα καπνιστήρια του πλοίου για καφέ ή χυμό που διαρκεί 20 λεπτά και στις 12.00 και στις 17.00 είναι το φαγητό όπου το πλήρωμα μαζεύεται στην τραπεζαρία να γευματίσει.

Η ώρα του γεύματος είναι μία ώρα. Δεν είναι απαραίτητο οι 12 μήνες απαραίτητης υπηρεσίας να γίνουν 6 στο Α' εκπαιδευτικό ταξίδι και 6 στο Β'. Αν τύχει κάτι μπορεί κάποιος να αποχωρήσει στους 5 μήνες και να συμπληρώσει στο 2ο εκπαιδευτικό κάνοντας 7 μήνες υπηρεσία. Καλό είναι αυτό να αποφεύγεται. Η έλλειψη υπηρεσίας κάποιες φορές είναι δύσκολο να καλυφθεί και έτσι καθυστερεί η απόκτηση του διπλώματος. Οι σπουδαστές αμείβονται κατά τη διάρκεια της πρακτική άσκησης επί πλοίου.

3.1.4 ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ/ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΙΣ ΑΕΝ

Οι προϋποθέσεις για την εισαγωγή ενός ατόμου στις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού είναι οι ακόλουθες:

- Να είναι κάτοχος τίτλου απόλυσης Ενιαίου Λυκείου ή άλλου ισότιμου τίτλου σχολείου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του εσωτερικού ή αντίστοιχου τίτλου του εξωτερικού που να παρέχει δικαίωμα εισαγωγής σε Ανώτερες Σχολές ή του European Baccalaureat που εκδίδεται από Ευρωπαϊκό Σχολείων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ή κάτοχος πτυχίου του Ενιαίου τριετούς κύκλου σπουδών Ναυτικού και Ναυτιλιακού τομέα ή τομέων Β' κύκλου σπουδών ΤΕΕ (ορισμένων ειδικοτήτων). Η επιλογή των υποψηφίων γίνεται μέσω των Πανελληνίων Εξετάσεων του ΥΠΠΘ ή και με το μηχανογραφικό σύστημα του ΥΕΝ.
- Να έχει την ελληνική ιθαγένεια.
- Να μην έχει συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας του.
- Να είναι υγιής και να γνωρίζει κολύμβηση.
- Να μην έχει τιμωρηθεί με στέρηση των πολιτικών του δικαιωμάτων και να μην έχει καταδικαστεί για κακούργημα ή σε φυλάκιση ανώτερη του εξαμήνου καθ' υποτροπή ή μεγαλύτερη του εξαμήνου για λαθρεμπόριο ή λαθρεμπόριο ναρκωτικών ή για παράβαση του νόμου περί προστασίας του Εθνικού Νομίσματος ή για αδίκημα αναφερόμενο στην επί του πλοίου υπηρεσία και να μην έχει στερηθεί οριστικά το δικαίωμα να ασκεί το ναυτικό επάγγελμα.

3.1.5 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ & ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

- Οι απόφοιτοι αποκτούν τίτλο σπουδών Τρίτης Βαθμίδας Εκπαίδευσης και ταυτόχρονα αποδεικτικό ναυτικής ταυτότητας Γ΄ τάξης Πλοιάρχου ή Μηχανικού Ε.Ν. Επίσης μπορούν να πραγματοποιήσουν μεταπτυχιακές σπουδές σε σχολές του εσωτερικού και εξωτερικού σε ειδικότητες που είναι αναγκαίες στο χώρο της Ναυτιλίας. Από τη στιγμή που ένας απόφοιτος Λυκείου ή Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης επιλέξει τη σταδιοδρομία στη ναυτιλία, έχει προοπτικές για άμεση επαγγελματική αποκατάσταση και στη συνέχεια για επαγγελματική εξέλιξη με σημαντικές οικονομικές απολαβές.
- Οι απόφοιτοι Α.Ε.Ν. μπορούν να εξελιχθούν σε Β΄ Πλοιάρχους ή Μηχανικούς και στη συνέχεια σε Α΄ Πλοιάρχους ή Μηχανικούς αφού πραγματοποίησαν θαλάσσια υπηρεσία και την κατάλληλη επιμόρφωση. Σήμερα, η απαιτούμενη θαλάσσια υπηρεσία για τη βαθμολογική προαγωγή σε πλοιάρχους ή μηχανικούς Β΄ είναι 24 μήνες (από 36 που ήταν πριν) και για την προαγωγή σε πλοιάρχους ή μηχανικούς Α΄ είναι 36 μήνες (από 48 που ήταν για τους πλοιάρχους).
- Οι απόφοιτοι των Α.Ε.Ν. αποκτούν τίτλο σπουδών Τρίτης Βαθμίδας Εκπαίδευσης και ταυτόχρονα αποδεικτικό ναυτικής ταυτότητας Γ΄ τάξης Πλοιάρχου ή Μηχανικού Ε.Ν. Επίσης μπορούν να πραγματοποιήσουν μεταπτυχιακές σπουδές σε σχολές του εσωτερικού και εξωτερικού σε ειδικότητες που είναι αναγκαίες στο χώρο της Ναυτιλίας. Από τη στιγμή που ένας απόφοιτος Λυκείου ή Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης επιλέξει τη σταδιοδρομία στη ναυτιλία, έχει προοπτικές για άμεση επαγγελματική αποκατάσταση και στη συνέχεια για επαγγελματική εξέλιξη με σημαντικές οικονομικές απολαβές.
- Οι απόφοιτοι Α.Ε.Ν. μπορούν να εξελιχθούν σε Β΄ Πλοιάρχους ή Μηχανικούς και στη συνέχεια σε Α΄ Πλοιάρχους ή Μηχανικούς αφού πραγματοποίησαν θαλάσσια υπηρεσία και την κατάλληλη επιμόρφωση. Σήμερα, η απαιτούμενη θαλάσσια υπηρεσία για τη βαθμολογική προαγωγή σε πλοιάρχους ή μηχανικούς Β΄ είναι 24 μήνες (από 36 που ήταν πριν) και για την προαγωγή σε πλοιάρχους ή μηχανικούς Α΄ είναι 36 μήνες (από 48 που ήταν για τους πλοιάρχους).

▪ Η σταδιοδρομία των αποφοίτων δεν περιορίζεται όμως μόνο στα πλοία. Γύρω απ' αυτή δραστηριοποιούνται και πολλοί άλλοι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας, όπως ναυτιλιακές επιχειρήσεις, ναυπηγήσεις, επισκευές, εφοδιασμοί, πρακτορεύσεις, νηογνώμονες, ασφαλίσεις, παρεμφερείς Δημόσιοι και Ιδιωτικοί Οργανισμοί κ.ά. Αυτοί προσφέρουν εναλλακτικές δυνατότητες απασχόλησης και ουσιαστικές προοπτικές εξέλιξης, ανάλογα με τη θέληση και τη φιλοδοξία καθενός. Με τις γνώσεις και την εμπειρία που αποκτά ο Αξιωματικός όταν υπηρετεί στα πλοία, έχει όλες τις ουσιαστικές προϋποθέσεις που του επιτρέπουν να σταδιοδρομήσει αργότερα και στην ξηρά. Πολλά ανώτερα και ανώτατα στελέχη που απασχολούνται σήμερα στους παραπάνω κλάδους προέρχονται από τις τάξεις των Αξιωματικών του Εμπορικού Ναυτικού.

▪ Με τη συνεχή κατασκευή πλοίων και την έλλειψη αξιωματικών τα πλοία, ο Έλληνας αξιωματικός γίνεται περιζήτητος. Διαλέγοντας το επάγγελμα αυτό γίνεσαι ένας από τους λίγους, ένας από εκείνους που μετά από εννέα χρόνια θα μπορείς να είσαι "ανώτατος". Και οι αμοιβές των ανωτάτων αξιωματικών είναι σήμερα από τις υψηλότερες στην Ελλάδα.

www.yen.gr

3.1.6 Η ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΖΗΤΗΣΗ

Βασικό κομμάτι της δημόσιας ναυτικής εκπαίδευσης αποτελούν οι ΑΕΝ. Οι σχολές πλοιάρχων και μηχανικών του Εμπορικού Ναυτικού παρουσιάζουν την τελευταία διετία αυξημένη ζήτηση από τους υποψηφίους των πανελλαδικών εξετάσεων. Πιο συγκεκριμένα για το εκπαιδευτικό έτος 2011-2012 εισήγαγε 804 φοιτητές για αξιωματικούς γέφυρας και 561 φοιτητές για αξιωματικούς μηχανής, δηλαδή 1.365 πρωτοετείς φοιτητές συνολικά κατανεμημένους σε δέκα εν λειτουργία ΑΕΝ. Ο αριθμός των εισακτέων ήταν υψηλός σε σχέση με τις προηγούμενες χρονιές πιθανότατα λόγω της οικονομικής κρίσης. Η υπόσχεση για υψηλούς μισθούς και μηδενική σχεδόν ανεργία στρέφουν τους υποψηφίους στις ακαδημίες του Εμπορικού Ναυτικού.

Η αυξημένη προσέλευση υποψηφίων ενδέχεται να έχει μονιμότερο χαρακτήρα εφόσον η οικονομική κρίση στην Ελλάδα συνεχιστεί και τα επόμενα χρόνια και συνεχίσει να επηρεάζει αρνητικά την αγορά εργασίας στην στεριά.

Όμως, η αυξημένη προσέλευση στις εισαγωγικές εξετάσεις δεν κατέστη δυνατόν να απορροφηθεί από τις ΑΕΝ υπό τις κρατούσες συνθήκες και έτσι αυτή η αύξηση ζήτησης Ελλήνων αξιωματικών δεν μπόρεσε να βρει άμεση ανταπόκριση.

Ενώ όπως έχουμε προαναφέρει η ανεργία πλήττει τους αξιωματικούς και γενικότερα τα ελληνικά πληρώματα των πλοίων, έχουμε την ανακοίνωση του συμβουλίου Ναυτικής Εκπαίδευσης για την αύξηση των εισακτέων στις ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού κατά 25,65%, δηλαδή στους 1.200 από 955 που εισήχθησαν το 2012 άλλα και την ανακοίνωση των αρμοδίων για τη βελτίωση των παρεχόμενων σπουδών και την ανάγκη προσέλκυσης νέων στο ναυτικό επάγγελμα. Ένα μείζον πρόβλημα που πρέπει άμεσα να αντιμετωπιστεί είναι το μεγάλο ποσοστό διαρροής που παρατηρείται ήδη από το πρώτο έτος των σπουδών και συνεχίζεται και τα επόμενα έτη, καθώς και κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης (7)

Αρκετά υψηλά ήταν τα ποσοστά διαρροής. Στις ΑΕΝ Πλοιάρχων εγκατέλειψαν τις σπουδές τους 2.580 άτομα δηλαδή ποσοστό 38,0% ενώ στις ΑΕΝ Μηχανικών ο αντίστοιχος αριθμός σπουδαστών ήταν 1.384 δηλαδή 36,6%. Σε σύνολο 3.964 σπουδαστές δεν ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους με το αντίστοιχο ποσοστό να φτάνει το 37,1%. Με βάση τα παραπάνω μέσα ποσοστά διαρροής της δεκαετίας θα ανέμενε κανείς ότι αυτά θα ήταν πολύ μικρότερα λόγω της οικονομικής κρίσης. Αυτό όμως θα συνέβαινε υπό κανονικές συνθήκες λειτουργίας των ΑΕΝ. Δυστυχώς όμως ακόμα και σήμερα οι συνθήκες στη δημόσια ναυτική εκπαίδευση κάθε άλλο παρά κανονικές είναι. Βάσει κυβερνητικών δηλώσεων τα διαθέσιμα κονδύλια για τη δημόσια ναυτική εκπαίδευση το 2012 ήταν μετά βίας 11 εκατομμύρια με προϋπολογισμό 17 εκατομμύρια ευρώ και πολλά συσσωρευμένα προβλήματα.

(7) Έρευνα του Ευγενιδίου Ιδρύματος έδειξε ότι 2 στους 10 σπουδαστές είναι πιθανόν να μην ολοκληρώσουν τις σπουδές τους

Ένα μεγάλο εμπόδιο με το οποίο έρχονται αντιμέτωποι οι σπουδαστές και τους ωθεί σε μεγάλο βαθμό στην εγκατάλειψη των σπουδών τους είναι η δυσκολία εκπλήρωσης των υποχρεωτικών εκπαιδευτικών ταξιδιών που προβλέπεται από το σύστημα εναλλασσόμενης εκπαίδευσης. Η εξασφάλιση μάρκου μοιάζει σαν ταλαιπωρία για τους περισσότερους σπουδαστές κυρίως λόγω της διστακτικότητας εκ μέρους των ναυτιλιακών εταιριών να αναλάβουν το δικό τους ρόλο στο συγκεκριμένο σύστημα εκπαίδευσης. Η διστακτικότητα αυτή έγινε πιο έντονη μετά το 2008 αφενός λόγω της ναυτιλιακής κρίσης και αφετέρου λόγω της διακοπής της επιδότησης του πρώτου μάρκου.

Συν τοις άλλοις, οι ανάγκες επάνδρωσης των πλοίων με ελληνική σημαία μειώθηκαν έπειτα από την υπουργική απόφαση Κεφαλογιάννη το 2005 για μείωση των Ελλήνων αξιωματικών στις συνθέσεις των εμπορικών πλοίων για λόγους ανταγωνιστικότητας. Οι θέσεις αυτές έκτοτε καλύπτονται από αλλοδαπούς αξιωματικούς με σα αυτό συνεπάγεται από πλευράς ναυτιλιακού συναλλάγματος. Από την άλλη πλευρά με το παραπάνω μέτρο έχει διαταραχθεί η διαδικασία παραγωγής ανώτερων και ανώτατων αξιωματικών λόγω της μείωσης των θέσεων για τρίτους πλοιάρχους και μηχανικούς στα πλοία με ελληνική σημαία.

Καθίσταται απαραίτητη η αναβάθμιση της παρεχόμενης ποιότητας των σπουδών άλλα αναγκαία είναι και η λήψη μέτρων για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των Ελλήνων ναυτικών, διαφορετικά η αύξηση των εισακτέων χωρίς αύξηση της απασχόλησης ίσως να μην έχει αντίκρισμα.

3.1.7 ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Βασικό για μια επικερδή ναυτιλία είναι η ποιότητα της εκπαίδευσης που παρέχεται στους ναυτικούς. Ακόμη και σε εποχές οικονομικών αναταραχών, η ναυτική εκπαίδευση δεν πρέπει να θεωρείται κόστος, αλλά επένδυση. Η ναυτική εκπαίδευση είναι η οδός προς τη μεγαλύτερη ασφάλεια και προστασία της ναυσιπλοΐας.

Δυστυχώς όμως ακόμα και σήμερα παρατηρούνται πολλά προβλήματα και καθυστερήσεις στην παρεχόμενη από τις ΑΕΝ ναυτική εκπαίδευση.

Σύμφωνα με έρευνα που εκπονήθηκε σχετικά με την κατάσταση στις ΑΕΝ από το Τμήμα Στατιστικής του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών το 2012 διαπιστώθηκε ότι οι υποψήφιοι πλοίαρχοι και μηχανικοί εγκαταλείπουν τις σπουδές τους λόγω έλλειψης επαρκούς διδακτικού υποστηρικτικού υλικού, του επιπέδου των υποδομών, αλλά και της μη ταύτισής τους με το αντικείμενο - δεν τους ταιριάζει δηλαδή το επάγγελμα.

Είναι έκδηλη λοιπόν την ανάγκη να λειτουργούν σωστά και επαρκώς εξοπλισμένες οι δημόσιες σχολές Εμπορικού Ναυτικού, με κατάλληλες υποδομές και με καταρτισμένους και ικανοποιητικά αμοιβόμενους καθηγητές.

Μερικές από τις προτάσεις που έχουν γίνει κατά καιρούς για την βελτίωση της ποιότητας της ναυτικής εκπαίδευσης είναι οι ακόλουθες:

- Βελτίωση κτιριακών και τεχνολογικών υποδομών στις ΑΕΝ. Προς αυτή την κατεύθυνση η συνδρομή της Ένωσης των Ελλήνων Εφοπλιστών θα είναι καταλυτική.
- Η ίδρυση ιδιωτικών σχολών, οι οποίες θα παρέχουν υψηλό επίπεδο σπουδών και θα βρίσκονται σε ευγενή άμιλλα με τις δημόσιες σχολές.
- Πρέπει να δοθεί έμφαση στα μαθήματα χρήσης νέων τεχνολογιών καθώς και όλες οι σχολές πρέπει να εφοδιαστούν με προσομοιωτές ώστε οι σπουδαστές σιγά-σιγά να μπαίνουν στο κλίμα και να είναι έτοιμοι να αντιμετωπίσουν τις απρόβλεπτες καταστάσεις επί του πλοίου.
- Η ποιοτική αναβάθμιση του Κ.Ε.Σ.Ε.Ν με στόχο να αναδειχθεί ως ο κυριότερος φορέας πιστοποίησης ναυτικών ικανοτήτων.
- Συνεχής εκπαίδευση και αξιολόγηση του διδακτικού προσωπικού των σχολών.
- Η εισαγωγή στις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού να γίνεται με ξεχωριστές εξετάσεις και ειδικά τεστ έτσι ώστε να μειωθούν οι διαρροές και να εισάγονται όσοι νέοι είναι σίγουροι ότι θέλουν να ακολουθήσουν το ναυτικό επάγγελμα.
- Αναβάθμιση του συστήματος εναλλακτικής εκπαίδευσης με στόχο την έγκαιρη απορρόφηση των φοιτητών από τις διαχειρίστριες εταιρίες.
- Βελτίωση της δυνατότητας επικοινωνίας μεταξύ της αγοράς εργασίας της θάλασσας και της αγοράς εργασίας της στεριάς.

- Ο χρόνος στις ΑΕΝ δεν θα πρέπει να δαπανάζεται σε απαρχαιωμένα εγχειρίδια και πρακτικές, αλλά να εστιάζει στην αποτελεσματική εργασία σε ομάδες και στο loss prevention.
- Ενεργότερη συμμετοχή των θεσμικών οργάνων της ναυτιλίας στο χώρο της ναυτικής εκπαίδευσης(σήμερα συμμετέχουν μόνο στο κόστος της ετήσιας καμπάνιας για την προσέλκυση νέων στο ναυτικό επάγγελμα).Παροχή κινήτρων για παραμονή στο ναυτικό επάγγελμα μετά τη συμπλήρωση του ελάχιστου χρόνου για συνταξιοδότηση.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι η ναυτική εκπαίδευση αποτελεί κρίσιμο παράγοντα ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της ναυτιλίας της Ελλάδας. Μόνο μέσω διαθρωτικών αλλαγών στην παρεχόμενη ναυτική εκπαίδευση μπορεί η Ελλάδα να διατηρήσει την μακροχρόνια φήμη και παράδοση της ως μια από τις κορυφαίες ναυτιλιακές δυνάμεις. Διαφορετικά μια παράδοση χιλιάδων χρόνων και αγώνων θα χαθεί.

3.2 ΦΟΡΕΙΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

-ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ (ΥΕΝ):

Ιδρύθηκε μετά την απελευθέρωση της Ελλάδας κατόπιν μιας πολυετούς εξελικτικής διαδικασίας, διανύοντας τα στάδια ενός απλού τμήματος, μιας διεύθυνσης, ενός υφυπουργείου και τέλος καθιερώθηκε η αυτοτελής σημερινή μορφή του με τις αρμόδιες διευθύνσεις και την γενική γραμματεία του. Το τρίπτυχο του αντικειμένου του ΥΕΝ ήταν κράτος – πλοίο – ναυτικός. έλος το Υ.Ε.Ν. - στελεχωμένο με στρατιωτικό (Λιμενικό Σώμα) και πολιτικό προσωπικό - εποπτεύει και όλα τα Ιδρύματα του Εμπορικού Ναυτικού, τον ναυτικό συνδικαλισμό, καθώς και τους Οργανισμούς Λιμένων Πειραιώς, Θεσσαλονίκης και άλλων παρεμφερών υπηρεσιών των λιμένων της Ελλάδας

-ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΕΛΛΑΔΑΣ:

Ιδρύθηκε μέσω του Α.Ν. 191/1936 το 1936 και λειτούργησε για πρώτη φορά στις 18 Μαρτίου του 1937 στον Πειραιά με την συμμετοχή 83 μελών. Αποτελεί νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και τελεί υπό την προστασία του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας.

Σκοπός του είναι η κοινή συνεργασία των μελών του και των λοιπών παραγόντων της ναυτιλίας με στόχο την προστασία και την προαγωγή των συμφερόντων της Εμπορικής Ναυτιλίας.

-ΕΝΩΣΗ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΦΟΠΛΙΣΤΩΝ (ΕΕΕ):

Ιδρύθηκε το 1916 στον Πειραιά κι Αποτελεί Σωματείο Ελλήνων Πλοιοκτητών, το συνδικαλιστικό όργανο των Ελλήνων εφοπλιστών της ελληνόκτητης ποντοπόρου ναυτιλίας. Η ΕΕΕ εκπροσωπεί τους Έλληνες πλοιοκτήτες στις σχέσεις τους με την Πολιτεία, (ΥΕΝ) και με τις Ναυτεργατικές οργανώσεις, καθώς επίσης, όπως συμβαίνει σε κάθε σωματείο, μεριμνά για την προάσπιση και προαγωγή των συμφερόντων του.

-ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΝΑΥΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ (ΠΝΟ):

Ιδρύθηκε το 1920. Ένα μήνα μετά την ίδρυση της προσχώρησε και έγινε μέλος της Διεθνούς Ομοσπονδίας Εργατών Μεταφορών (ITF). Είναι η κεντρική συνδικαλιστική οργάνωση των Ελλήνων ναυτικών στην οποία εκπροσωπούνται όλες οι επιμέρους κλαδικές ενώσεις (Ναυτεργατικά Σωματεία) τους (π.χ. Πλοιάρχων, Μηχανικών, Ασυρματιστών, θερμαστών, Μαγείρων Ναυτών κ.λπ.)..

-ΕΝΩΣΗ ΕΦΟΠΛΙΣΤΩΝ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΩΝ ΠΛΟΙΩΝ:

Ιδρύθηκε τον Απρίλιο του 1940 κι έχει σαν στόχο την διαφύλαξη των συμφερόντων του κλάδου και την συνεχή βελτίωση του ναυτλιακού νομοθετικού πλαισίου.

-ΝΑΥΤΙΚΟ ΑΠΟΜΑΧΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ (ΝΑΤ) (8):

Είναι πρωτογενής ασφαλιστικός φορέας και αποτελεί το βασικό ίδρυμα κοινωνικής προστασίας των Ελλήνων ναυτικών. Είναι ο αρχαιότερος οργανισμός κοινωνικής ασφάλισης τόσο της Ελλάδας όσο και της Ευρώπης.

(8) «Ναυτικό Απομαχικό

Ταμείο»https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%9D%CE%B1%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%91%CF%80%CE%BF%CE%BC%CE%B1%CF%87%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%A4%CE%B1%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CE%BF

Ιδρύθηκε με τον Νόμο ΧΛΘ του 1861, τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας με κύριο σκοπό την ασφάλιση των εργαζομένων στη θάλασσα και εδρεύει στον Πειραιά. Πόροι του Ιδρύματος αποτελούν κυρίως οι ασφαλιστικές εισφορές των πλοιοκτητών και των ναυτικών (κατά ποσοστό επί των αποδοχών τους) οι οποίες και καταβάλλονται στο νόμισμα πληρωμής των ναυτικών, καθώς και από άλλες περιορισμένες όμως πηγές (π.χ. έκδοση αδειών αλιείας, ρυμουλκών, άρση ναυαγίων κλπ. Η ασφάλιση που παρέχεται σήμερα από το ΝΑΤ είναι τόσο η παροχή κύριας όσο και επικουρικής σύνταξης. Στο ΝΑΤ ασφαλίζονται τόσο οι ίδιοι οι ναυτικοί (που λαμβάνουν σύνταξη λόγω γήρατος, ή ανικανότητας ή ατυχήματος και υπό προϋποθέσεις επικουρική σύνταξη) όσο και οι οικογένειές τους (που λαμβάνουν σύνταξη στη περίπτωση θανάτου του ναυτικού).

3.3 ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

3.3.1 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ & ΛΟΓΟΙ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΝΑΥΤΙΚΩΝ

Το ναυτικό επάγγελμα είναι ένα επάγγελμα που αντιμετωπίζει σοβαρό πρόβλημα προσέλκυσης νέων σ' αυτό. Είναι μια υπόθεση δηλαδή που δεν βρίσκει σήμερα ανταπόκριση στην ελληνική κοινωνία παρ' όλες τις προσπάθειες που γίνονται κατά καιρούς. Παρόλο που η ναυτιλία βρίσκεται σε κρίση και η ανεργία στη χώρα μας έχει φτάσει σε ανησυχητικά επίπεδα, το πρόβλημα της έλλειψης ναυτικών στελεχών συνεχώς οξύνεται. Σύμφωνα με εκτιμήσεις κορυφαίων φορέων της ναυτιλίας τα επόμενα χρόνια θα υπάρξει σημαντική έλλειψη χιλιάδων αξιωματικών σε παγκόσμιο επίπεδο λόγω της σημαντικής αύξησης του στόλου. Γι' αυτό η προσέλκυση νέων σε ναυτικές σπουδές και η ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου στον κλάδο της εμπορικής ναυτιλίας, σε συνδυασμό με τη λήψη μέτρων για τη διατήρησή τους στο επάγγελμα αποτελεί μεγάλη ανάγκη και βασική προϋπόθεση για την ανάπτυξη και διατήρηση του ναυτιλιακού πλέγματος.

Μια βασική ιδιαιτερότητα του ναυτικού επαγγέλματος έγκειται ακριβώς σε αυτό, δηλαδή, στο γεγονός ότι το πλοίο, ως εργασιακός χώρος, δεν είναι σταθερό σε μια θέση ή περιοχή, αλλά κινείται διαρκώς, σε όλη τη Γη, ταξιδεύοντας μέσα στη θάλασσα.

Αυτή η αέναη μετακίνηση του πλοίου μέσα στη θάλασσα, συνεπάγεται και πολλών κινδύνων και αντιξοοτήτων, όπως η διαρκής μεταβολή καιρικών συνθηκών, οι γενικότερες κλιματικές αλλαγές, οι θαλασσοταραχές, ο μεγάλος κυματισμός, κτλ.

Όλα τα ανωτέρω δεν έχουν βέβαια, επίπτωση μόνο στο εκάστοτε μεταφερόμενο φορτίο, αλλά και στους εργαζόμενους ναυτικούς. Οι θαλασσοταραχές και οι κυματισμοί δεν καταπονούν μόνο το πλοίο, το οποίο αναγκάζεται να κλυδωνίζεται αλλά και το ναυτικό που επιβαίνει σε αυτό. Οι κλιματικές αλλαγές που εναλλάσσονται με γρήγορο ρυθμό επιβαρύνουν τον ανθρώπινο οργανισμό, ο οποίος συχνά αδυνατεί να προσαρμοστεί εξίσου γρήγορα σε αυτές.

Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην όξυνση της ανεργίας με το πέρασμα του χρόνου και μειώνουν τη ζήτηση της ελληνικής ναυτικής εργασίας είναι:

1) Η τάση στελέχωσης των πλοίων με αλλοδαπά πληρώματα λόγω προσπάθειας μείωσης του λειτουργικού κόστους του πλοίου καθώς το κόστος εργασίας συμπεριλαμβανομένων και των εργοδοτικών εισφορών στο Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο ΝΑΤ, για την απασχόληση Ελλήνων ναυτικών, είναι σημαντικά υψηλότερο.

2) Η τάση μεγέθυνσης των πλοίων και η αυτοματοποίηση των λειτουργικών και παραγωγικών διαδικασιών.

Καθώς αυξάνεται το μέγεθος των πλοίων και βελτιώνεται η τεχνολογία τα μηχανήματα αντικαθιστούν σημαντικό αριθμό απασχολούμενων και έχει οδηγήσει σε συρρίκνωση του αριθμού των ναυτικών που εργάζονται πάνω στα πλοία(κυρίως στα σύγχρονα πλοία) σε 15-20 άτομα. Επίσης, η εισαγωγή των σύγχρονων τεχνολογιών έχει επηρεάσει την εργασία των ναυτικών από πολλές απόψεις: λιγότερες χειρονακτικές εργασίες για το πλήρωμα από τη μία, αλλά αύξηση της απαίτησης για εξειδικευμένες γνώσεις και συνεχή εκπαίδευση και ενημέρωση από την άλλη. Αυτό δεν σημαίνει ότι ένα πλοίο δεν χρειάζεται πλέον πλήρωμα αλλά ότι χρειάζεται λιγότερο πλήρωμα. Ας μην ξεχνάμε ότι τα μηχανήματα τα χειρίζονται άνθρωποι.

3) Η φύση της εμπορικής ναυτιλίας που αφορά σε επενδύσεις μεγάλης εντάσεως κεφαλαίου.

Η αναβάθμιση της τεχνολογίας οδηγεί σε περισσότερες επενδύσεις κεφαλαίου όπως για παράδειγμα καλύτερο εξοπλισμό και έτσι μειώνεται και ο αριθμός των

απασχολούμενων στα πλοία, η παραγωγικότητα της εργασίας αυξάνεται με λιγότερο ναυτεργατικό δυναμικό.

4) Μείωση της χωρητικότητας της Ελληνικής σημαίας προς όφελος των σημαιών ευκαιρίας.

Ιδιαίτερα σε περιόδους κρίσης στόχος των επιχειρήσεων είναι η μείωση του λειτουργικού κόστους του πλοίου τους. Οι σημαίες ευκαιρίας προσφέρουν οικονομικά πλεονεκτήματα στους πλοιοκτήτες και τους επιτρέπουν να μειώσουν το λειτουργικό κόστος των πλοίων τους. Έχοντας τα πλοία ελληνική σημαία ισχύουν συγκεκριμένοι περιορισμοί για το ποσοστό των αλλοδαπών ναυτικών που μπορεί να απασχοληθεί στο πλοία που είναι εγγεγραμμένα στο ελληνικό νηολόγιο. Έτσι το λειτουργικό κόστος του πλοίου αυξάνεται καθώς οι Έλληνες ναυτικοί είναι πιο ακριβοί από τους αλλοδαπούς. Αντίθετα στις σημαίες ευκαιρίας προσφέρεται δυνατότητα επιλογής πληρώματος και ως αποτέλεσμα πολλές ναυτιλιακές εγκατέλειψαν την ελληνική σημαία προκειμένου να μειώσουν το κόστος μισθοδοσίας των πλοίων τους αντικαθιστώντας τους Έλληνες ναυτικούς με χαμηλόμισθους αλλοδαπούς ναυτικούς. Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 το ποσοστό της ελληνικής σημαίας μειώθηκε από 77,2% στο 41,6% της χωρητικότητας, ενώ στις αρχές του 2008 έφτασε το 36%. Ανάδειξη σημαιών ευκαιρίας και επακόλουθη μείωση της χωρητικότητας της Ελληνικής σημαίας.

5) Η μείωση των οργανικών συνθέσεων και αύξηση του επιτρεπόμενου ποσοστού απασχόλησης αλλοδαπών ναυτικών στα ελληνικά πλοία.

Στην προσπάθεια τους να μειώσουν το λειτουργικό κόστος των πλοίων τους καθώς οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ Ελλήνων- αλλοδαπών είναι σημαντικές.

6) Παγκοσμιοποίηση αγοράς ναυτικής εργασίας.

Ένα άλλο φαινόμενο το οποίο αυξάνει την ανεργία των Ελλήνων ναυτικών και όχι μόνο, είναι η παγκοσμιοποίηση της αγοράς ναυτικής εργασίας. Τα τελευταία 25 χρόνια η παγκοσμιοποίηση της αγοράς ναυτικής εργασίας έχει γίνει μια πραγματικότητα. Η μετακίνηση ναυτικών από τη χώρα τους σε άλλη ξεκίνησε θέλοντας οι πλοιοκτήτες να ανταπεξέλθουν στην ναυτιλιακή κρίση του 81- 87. Έτσι πολλοί από αυτούς ύψωσαν στα πλοία τους «σημαίες ευκαιρίας».

Το θεσμικό πλαίσιο των ανοικτών νηολογίων επέτρεπε την χρησιμοποίηση αλλοδαπών πληρωμάτων με ελάχιστους περιορισμούς, που είχε ως αποτέλεσμα την μείωση του λειτουργικού κόστους των πλοίων. Παραδοσιακές ναυτιλιακές χώρες όπως η Ελλάδα, η Ιαπωνία, η Αμερική κ.λ.π. προχώρησαν στην πρόσληψη αλλοδαπών πληρωμάτων. Στις μέρες μας το μεγαλύτερο μέρος των ναυτεργατών που εργάζονται στην παγκόσμια ναυτιλία προέρχεται από ασιατικές χώρες, ενώ πρώτη δύναμη είναι με διαφορά οι Φιλιππίνες. Χαρακτηριστικό τους είναι οι χαμηλοί μισθοί και οι χαμηλές απαιτήσεις για κοινωνική ασφάλιση που έχουν σαν αποτέλεσμα την μεγάλη μείωση του κόστους για τους πλοιοκτήτες.

7) Ηλικία Πλοίων

Πλοία μεγαλύτερης ηλικίας, σύμφωνα με έρευνες (ΕΣΥΕ 2005), δεσμεύουν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης και το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης καταλαμβάνεται από Έλληνες ναυτικούς. Στην εκτίμηση αυτού του συμπεράσματος λαμβάνεται υπόψη ο Μεσογειακός στόλος που απασχολεί κυρίως Έλληνες και τα πλοία σ' αυτόν τον στόλο είναι μεγαλύτερης ηλικίας. Αντίθετα στα πλοία μικρής ηλικίας καταγράφεται σημαντική υποκατάσταση Ελλήνων από ξένους ναυτικούς (9)

(Θεοτοκάς, Λεκάκου, Πάλλης, Συριόπουλος & Τσαμουργκέλης, 2008)

8) Ειδικότητες Ναυτολόγησης.

Με τη βελτίωση της τεχνολογίας στα πλοία έχουν περιοριστεί κάποιες χαμηλού επιπέδου ειδικότητες όπως αυτές των ξυλουργών, θερμαστών, αρχιθερμαστών, λιπαντών, χειριστών και μαθητευόμενων μηχανής, δοκίμων και φυλάκων πλοίων καθώς και ραδιοτηλεγραφητών Α και Β.

(9) Θεοτοκάς, Λεκάκου, Πάλλης, Συριόπουλος & Τσαμπουργκέλης, 2008

9) Το φορολογικό κόστος.

Το φορολογικό κόστος που αφορά τη φορολογία των εταιριών και των σχετικών με τη μισθοδοσία υποχρεώσεων για τους ναυτικούς αποτελεί στοιχείο μείωσης της ζήτησης για Έλληνες και γενικότερα Ευρωπαίους ναυτικούς και στρέβλωσης του ανταγωνισμού καθώς οι διαφορές στα κόστη των ευρωπαϊκών χωρών με τις Τρίτες Χώρες είναι πολύ σημαντικές και καθοριστικές για την φυγή από την Ευρωπαϊκή σημαία. και στην στροφή τους προς τις σημαίες ευκαιρίας.

10) Η απαιτητική φύση του επαγγέλματος

Επιπρόσθετα, μια σειρά από ιδιαιτερότητες, που δε βρίσκονται σε επαγγέλματα στεριάς, και που οφείλονται στην ξεχωριστή φύση του ναυτικού επαγγέλματος, επιβαρύνουν μόνιμα σχεδόν την ψυχολογία του ναυτικού και αντικατοπτρίζονται, έμμεσα ή άμεσα, στη συμπεριφορά του και κυρίως, στην απόδοση του. Στα περισσότερα πλοία, ο ναυτικός είναι υποχρεωμένος να εργάζεται, με δυσδιάκριτα χρονικά όρια εργασίας-ανάπαυσης, αλλά και να ζει μακριά από την οικογένειά του. Εν ολίγοις, στερείται τα βασικά αγαθά της σύγχρονης κοινωνικής ζωής, ιδίως στα ποντοπόρα πλοία, παρά τις τεχνολογικές βελτιώσεις επί των πλοίων, έχει πρόσβαση ακόμη στο διαδίκτυο, αλλά και σε φθηνότερη επικοινωνία με τους αγαπημένους του, συγκριτικά με το παρελθόν. Η διαβίωση στο πλοίο είναι συχνά μονότονη και πληκτική, παρά τις ανέσεις των σύγχρονων πλοίων.

11) Υπευθυνότητα για την ασφαλή λειτουργία

Επιπροσθέτως, η ναυτική εργασία απαιτεί μεγάλη υπευθυνότητα από όλους τους εργαζόμενους, τόσο για τη διοίκηση του πλοίου όσο και για την ασφαλή λειτουργία του, τα περιθώρια για λάθη είναι μηδαμινά, και όλοι πρέπει να είναι σε θέση πάντοτε να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά και έγκαιρα οποιοδήποτε πρόβλημα ή δυσκολία προκύψει.

Ως Συμπέρασμα των άνω, προκύπτει εύκολα το συμπέρασμα πως πρόκειται για μια πολύ ιδιαίτερη εργασία με ξεχωριστά γνωρίσματα που την καθιστούν δύσκολη, ιδιόμορφη, αλλά σίγουρα και ενδιαφέρουσα. Για την αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων θα πρέπει να δοθούν στους νέους τα κατάλληλα κίνητρα ώστε να μπορέσουν να παραβλέψουν τις παραπάνω ιδιαιτερότητες και να εισέλθουν στο ναυτικό επάγγελμα.

3.3.2 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ-ΕΠΟΠΤΕΥΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ναυτιλία ως τομέας αποτελεί το ιδανικό παράδειγμα προς μίμηση για όλους τους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Διαθέτει όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά, που τον έχουν φέρει στην πρώτη θέση παγκοσμίως, όπως η εξωστρέφεια και η διεθνοποίηση του κλάδου. Η ιδιαιτερότητα και οι απαιτήσεις της κρίσης υπενθυμίζουν ότι η, αποδεδειγμένα ανταγωνιστική και πρωτοπόρος, ελληνική ναυτιλία μπορεί να συμβάλει στην αναζήτηση διεξόδου από την οικονομική και κοινωνική κρίση και μπορεί να μειώσει την ανεργία, ιδιαίτερα αυτή των νέων.

Τα θέματα ναυτικής εργασίας στη χώρα μας, ορίζονται από τα ακόλουθα(10):

1. Τον Κώδικα Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου (11), και ειδικότερα από τα άρθρα 37- 83, τα οποία αφορούν στον Πλοίαρχο, στο πλήρωμα πλοίου και στη σύμβαση ναυτολόγησης,
2. Τον Κώδικα Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου (12), μέρος 2ο, άρθρο 55 και μετά, για τα θέματα ναυτικής απογραφής, ναυτικών φυλλαδίων, κλπ.
3. Τις Συλλογικές Συμβάσεις Ναυτικής Εργασίας, που ισχύουν κάθε φορά και ρυθμίζουν θέματα αμοιβών, επιδομάτων, προσ αυξήσεων (υπερωριών) κ.ά.,

(10)https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%9D%CE%B1%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%B5_%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1

(11)Το ιδιωτικό Ναυτικό Δίκαιο ρυθμίζει τις δικαιοπρακτικές σχέσεις και τις αστικές ευθύνες από α)την κυριότητα ή την εκμετάλλευση πλοίου ή πλωτού ναυπηγήματος και β)από την άσκηση της ναυτικής εμπορίας. Το ιδιωτικό ναυτικό δίκαιο διακρίνεται σε Ναυτεργατικό Δίκαιο, Δίκαιο της Θαλάσσιας Αρωής, Δίκαιο Ναυτικής Ασφάλισης και Δίκαιο της Κοινής Αβαρίας.

(12)Το Δημόσιο Ναυτικό Δίκαιο ασχολείται με θέματα όπως η οργάνωση του κράτους για τη διοίκηση της εμπορικής ναυτιλίας και με τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα έναντι του κράτους όσων ασχολούνται με την εμπορική ναυτιλία.

4. Τον Κανονισμό Εργασίας επί Πλοίων, (που αφορά αρμοδιότητες),
5. Τον Νόμο 4005/1929 "Περί τροφοδοσίας πληρωμάτων εμπορικών πλοίων" όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει σήμερα βάσει του οποίου θεσπίζονται τα εδεσματολόγια στα πλοία.
6. Το Ν. . 2651/1953 "Περί συνθέσεως των πληρωμάτων των ελληνικών πλοίων" που αφορά σύνθεση αυτών, προσόντα έκαστου, κλπ., με ειδική σύνθεση για τα νηολογημένα πλοία βάσει του άρθρου 13 του ΝΔ 2687/53 (Ανώνυμος Ναυτιλιακή Εταιρεία).

Η Ναυτική Εργασία στα υπό ελληνική σημαία πλοία και συμβεβλημένα με το ΝΑΤ εποπτεύεται από την αντίστοιχη Διεύθυνση του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας. Το σύνολο της νομοθεσίας περί της ναυτικής εργασίας ονομάζεται Ναυτεργατικό Δίκαιο.

3.3.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΘΙΣΤΟΥΝ ΤΟ ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΕΛΚΥΣΤΙΚΟ

Αναφέρθηκαν στα ανωτέρω παράγοντες που καθιστούν το ναυτικό επάγγελμα μη ελκυστικό. Ωστόσο υπάρχουν και κάποια στοιχεία που αν τα αναλογιστεί κανείς θα δει πως η σταδιοδρομία στη θάλασσα έχει και τα καλά της.

- Οικονομικό κίνητρο.

Οι μισθοί στη θάλασσα είναι πολύ υψηλότεροι σε σύγκριση με τους μισθούς στην ξηρά.

- Ανεργία στη θάλασσα δεν υπάρχει ακόμα και σε περιόδους κρίσης.

Ο νέος που θα ακολουθήσει αυτήν την σταδιοδρομία , μετά την αποφοίτησή του, δεν θα έχει να περιμένει στην ουρά, αλλά αμέσως θα ξεκινήσει την επαγγελματική του σταδιοδρομία, χωρίς να χρειαστεί να καταφύγει στη βοήθεια τρίτων, χωρίς δηλαδή, αυτό που λέμε στις μέρες μας, «μέσον», καθώς εκατοντάδες είναι τα πλοία, κάθε τύπου, μικρά και μεγάλα, μέσα και έξω από τα όρια της Ελλάδας, που τον περιμένουν να προσφέρει τις υπηρεσίες του.

- Το ναυτικό επάγγελμα δίνει στους νέους τη δυνατότητα να διευρύνουν τους ορίζοντές τους, καθώς ξεφεύγουν από τα στενά όρια και τους περιορισμούς της ξηράς.

- Ένας νέος ναυτικός πέρα από τη σταδιοδρομία του στα πλοία μπορεί να διεκδικήσει μια καριέρα στην ξηρά όπως π.χ. του αρχιπλοίαρχου και του αρχιμηχανικού σε ναυτιλιακές εταιρίες, του επιθεωρητή κλπ.
- Υπάρχει ευνοϊκή φορολογία για τους ναυτικούς
- Οι συνθήκες διαβίωσης στα πλοία έχουν βελτιωθεί σε σύγκριση με το παρελθόν, με τους αυτοματισμούς και τα σύγχρονα κλιματιζόμενα διαμερίσματα και μπορούν να θεωρηθούν ξενοδοχειακού επιπέδου. Για παράδειγμα κάθε αξιωματικός γέφυρας και μηχανής έχει στη διάθεση του ευρύχωρη μονόκλινη καμπίνα με λουτρό, ξεκουράζεται σε ξεχωριστό σαλόνι με τηλεόραση, DVD PLAYER, βιβλιοθήκη και παίρνει πρόγευμα, γεύμα και δείπνο στην τραπεζαρία των αξιωματικών και στη βάση ενός ποικίλου και υγιεινού εδεσματολογίου, χωρίς να έχει οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση (13).
- Η τεχνολογία της επικοινωνίας μέσω δορυφόρων φέρνει κάθε ώρα και κάθε στιγμή τον ναυτικό κοντά στο σπίτι και στα αγαπημένα του πρόσωπα, αμβλύνοντας το αίσθημα του νοσταλγίας
- Η διάρκεια της εργασίας επί του πλοίου είναι 5-7 μήνες κάθε φορά.
- Υπάρχει γρήγορη εξέλιξη στη κορυφή της ιεραρχίας του πλοίου (πλοίαρχος, μηχανικός).
- Υπάρχει η δυνατότητα απασχόλησης στις διάφορες κατηγορίες πλοίων, ποντοπόρα φορτηγά, μεσογειακά φορτηγά, δεξαμενόπλοια, κοντέινερ, επιβατηγά της μικρής και μεγάλης ακτοπλοΐας, κρουαζιερόπλοια.
- Με τη γνώση και την εμπειρία που θα αποκτήσει από τη θητεία του στο πλοίο, μπορεί να γίνει και αυτός αν το επιδιώξει, πλοιοκτήτης, αφού σήμερα σημαντικό μέρος του ελληνικού εφοπλιστικού δυναμικού προέρχεται από το ναυτικό επάγγελμα και σε πολλές περιπτώσεις, ανήκει στην κατηγορία των μεγάλων πλοιοκτητών της πατρίδας μας.

(13) (<http://www.pi-schools.gr/lessons/tee/maritime/cd/maritime1.html>)

Εν ολίγοις, η ναυτιλία για τους νέους της πατρίδας μας, είναι ανοικτό παράθυρο ελεύθερης και προσοδοφόρου σταδιοδρομίας, χωρίς πολλά από τα μειονεκτήματα παλαιών εποχών. Διότι στις μέρες μας, διαπλέουν τους ωκεανούς πλοία κατασκευαστικής και τεχνολογικής αρτιότητας που κάνουν τη θάλασσα πιο ασφαλή από την φονική ασφαλτό των πόλεων και της υπαίθρου(14).

Είναι λοιπόν φανερός πως το ναυτικό επάγγελμα έχει και τις θετικές πλευρές του και προσφέρει δυνατότητες επαγγελματικής αποκατάστασης στους νέους που σήμερα μαστίζονται από την ανεργία. Ωστόσο είναι αναγκαία η λήψη μέτρων για την ενίσχυση της ναυτιλίας ώστε να αποκτήσει την παλαιά της αίγλη και να προσελκύσει τους νέους.

3.3.4 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΞΗΡΑ

Η συμβολή του ανθρώπινου δυναμικού στην ανάπτυξη της ελληνόκτητης ναυτιλίας δεν περιορίζεται μόνο στους ναυτικούς. Οι εργαζόμενοι στην ξηρά παίζουν εξίσου καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα της ελληνικής ναυτιλίας. Τα γραφεία στην ξηρά στελεχώνονται σε μεγάλο ποσοστό από πρώην ναυτικούς, οι οποίοι μετά από μια επιτυχημένη καριέρα στη θάλασσα, καταλαμβάνουν θέση στην οργανωτική δομή στην ξηρά και συνήθως στην ίδια εταιρία η οποία τους απασχολούσε στα πλοία της. Αυτό συμβαίνει γιατί οι εταιρίες έχουν σαν φιλοσοφία τους την στελέχωσή τους με αφοσιωμένα και ικανά στελέχη τα οποία γνωρίζουν το πλοίο και τις λειτουργίες του και θα μπορέσουν έτσι να μεταδώσουν τις γνώσεις τους στα υπόλοιπα στελέχη της εταιρίας καθώς και στους ναυτικούς μέσω επισκέψεων- επιθεωρήσεων επί του πλοίου καθώς επίσης και απρογραμμάτιστα μέσα από την αντιμετώπιση έκτακτων περιστατικών.

Επίσης και πολλοί από τους εφοπλιστές (πχ. Τσάκος), ως πρώην ναυτικοί μπορούν να επικοινωνήσουν καλύτερα και να εμπιστευτούν άτομα με την ίδια εργασιακή εμπειρία και αντίληψη.

(14)Θεοτοκάς, Λεκάκου, Πάλλης, Συριόπουλος και Τσαμουργκέλης, 2008

Κάθε ναυτιλιακή επιχείρηση είχε διαθέσιμη μια «εσωτερική αγορά εργασίας», η οποία αποτελείτε από αξιωματικούς των πλοίων της. Η εταιρεία για την διατήρηση των άξιων αξιωματικών της και την βελτίωση της απόδοσης τους κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους στο πλοίο, είχε σαν κίνητρο την μελλοντική μετακίνησή τους στο γραφείο. Αυτή η μέθοδος επιλογής προσωπικού λειτούργησε ως μηχανισμός μετάδοσης της πλούσιας γνώσης που είχαν αποκτήσει κατά την διάρκεια της υπηρεσίας τους στα πλοία, στα στελέχη της ξηράς, αλλά και αντίστροφα ως μηχανισμός εμπλουτισμού και επέκτασης της ήδη συσσωρευμένης γνώσης τους.

Για παράδειγμα κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, οι πρώην ναυτικοί αποτελούσαν την κυρίαρχη ομάδα των εργαζομένων στα γραφεία, ενώ σήμερα εξακολουθούν να κατέχουν τις βασικές θέσεις που συνδέονται με τη διαχείριση του πλοίου από την ξηρά.

Τα τελευταία χρόνια, πολλές ναυτιλιακές επιχειρήσεις και ειδικά αυτές που διοικούνται από πλοιοκτήτες νεότερης γενιάς, με πανεπιστημιακή εκπαίδευση, έχουν αρχίσει να απασχολούν στη θέση των πρώην ναυτικών στελέχη που έχουν σπουδές πάνω στο αντικείμενο. Αυτά τα άτομα απασχολούνται κυρίως σε θέσεις που δεν σχετίζονται άμεσα με την λειτουργική και τεχνική διαχείριση του πλοίου, στόχος των επιχειρήσεων είναι η εκμετάλλευσή τους για την επέκταση και των εμπλουτισμό των γνώσεών τους.

Μέχρι και στην στελέχωση των ναυτιλιακών στην ξηρά οι ναυτικοί παίζουν σπουδαίο ρόλο. Έτσι γίνεται ακόμα πιο επιτακτική η ανάγκη για διατήρηση και διεύρυνση της προσφοράς ναυτικής εργασίας στην χώρα μας γιατί πέρα του ότι χωρίς επαρκή αριθμό ναυτικών δεν θα μπορούσαν να διοικηθούν τα πλοία, δεν θα μπορούσαν να στελεχωθούν τα γραφεία των ναυτιλιακών επιχειρήσεων στην ξηρά με έμπειρα στελέχη, με αποτέλεσμα ο μηχανισμός μετάδοσης της γνώσης που είναι το θεμέλιο για την ανταγωνιστική τεχνογνωσία στη διαχείριση των πλοίων, να μη μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά (15).

(15) Γραφείο Οικονομικών Μελετών, Μελέτες: Αριθμός 10, 2009

Κάθε ναυτιλιακή εταιρεία είναι οργανωμένη σε διάφορα τμήματα που το καθένα αναλαμβάνει και διαφορετικό έργο, με σκοπό να επιτευχθεί ο καλύτερος δυνατός συντονισμός. Ο αριθμός και η επάνδρωση των τμημάτων εξαρτάται τόσο από το μέγεθος της Εταιρείας, όσο και από τις επιλογές της να αναθέτει κάποιες λειτουργίες της σε εξωτερικούς συνεργάτες (managers, πράκτορες).

3.3.5 ΠΟΙΚΙΛΙΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Μόνο μια έρευνα παγκοσμίως έχει γίνει για το τι θα μπορούσε να μειώσει τον αντίκτυπο από τον χωρισμό από την οικογένεια και των ιδιαιτεροτήτων του ναυτικού επαγγέλματος που εξετάστηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο. Οι Thomas, Sampson και Zhao (2003) συμπεραίνει ότι αυτό μπορεί να γίνει κυρίως με 3 τρόπους:

- συνεχής απασχόληση (παρά απασχόληση ανά ταξίδι)
- πιο σύντομα ταξίδια
- ευκαιρίες στις οικογένειες των ναυτικών να ταξιδέψουν κάποιες φορές μαζί με τον σύζυγό τους.

Το πρώτο πράγμα που εξέτασαν Thomas, Sampson και Zhao είναι λοιπόν το μήκος της σύμβασης. Είπε δηλαδή πως όσο πιο μικρό είναι το μήκος της σύμβασης τόσο λιγότερη μοναξιά θα νιώθουν οι ναυτικοί αλλά και οι οικογένειες τους συνεπώς θα μειώνονται και λοιπά προβλήματα που προκύπτουν από την μακρόχρονη απουσία από το σπίτι, ειδικά αν υπάρχουν και παιδιά, τα οποία χρειάζονται αναμφίβολα τον πατέρα τους και την αγάπη του. Το συμπέρασμα του Sampson είναι λογικό αλλά δύσκολα θα εφαρμοστεί στην πράξη. Καμία Ναυτιλιακή Εταιρεία δεν θέλει μικρές συμβάσεις αλλά την απασχόληση όσο το δυνατόν μεγαλύτερου χρονικού διαστήματος των ναυτικών καθώς έτσι έχει πολλά οφέλη.

Βασικό κριτήριο είναι η μείωση του κόστους των αεροπορικών εισιτηρίων διότι αν ένας ναυτικός απασχοληθεί 12 μήνες αντί για να απασχοληθούν 2 ναυτικοί για 6 μήνες, η Ναυτιλιακή Εταιρεία γλιτώνει 2 αεροπορικά εισιτήρια, κάτι που είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις μικρές ναυτιλιακές.

Ένας όμως πιο σημαντικός παράγοντας είναι ότι ο ναυτικός που κάθεται 12 μήνες αποκτά μεγαλύτερη εξειδίκευση και είναι πιο αποτελεσματικός, ενώ αν έχουν συνεχείς αντικαταστάσεις ο χρόνος για να προσαρμοστεί ο νέος ναυτικός είναι σημαντικός.

Ωστόσο, το μήκος της κάθε σύμβασης απασχόλησης ναυτικού επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες.

Πρώτον, από την υπηκοότητα, δηλαδή ένας Έλληνας, Ουκρανός ή Ρώσος ναυτικός συνήθως απασχολείται για 6 ± 2 μήνες ενώ ένας Φιλιππινέζος για 8 ± 2 μήνες.

Δεύτερον, από το βαθμό στην ιεραρχία. Συνήθως οι καπετάνιοι και τα υψηλόβαθμα στελέχη κάθονται για 6 τουλάχιστον μήνες ενώ τα χαμηλόβαθμα στελέχη λίγο διάστημα παραπάνω συνήθως περί τους 8 μήνες. Επίσης η κάθε Ναυτιλιακή Εταιρεία έχει διαφορετικές πολιτικές απασχόλησης με ένα μέσο όρο να κυμαίνεται στους 6 μήνες και βεβαίως θα πρέπει να αναφερθούμε και στον ρόλο που παίζει η ναυτιλιακή αγορά (δηλαδή αν είμαστε σε ύφεση ή σε άνθηση) που όπως τονίσαμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ναυτιλιακή αγορά εργασίας.

Το δεύτερο που εξέτασε ο Sampson είναι η συνεχής απασχόληση. Δηλαδή στο χρόνο άδειας ο ναυτικός να απασχολείται στα γραφεία της Ναυτιλιακής Εταιρείας και γενικά να μην αποκόπτεται από τον κλάδο, παρακολουθώντας σεμινάρια ή παίρνοντας παραπάνω πιστοποιητικά.

Κατά τον Sampson, ο χρόνος άδειας μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας για τον ναυτικό, που στηρίζεται και χαλαρώνει μετά το ταξίδι του στην θάλασσα. Επίσης μπορεί να ζεστάνει τη σχέση με τη γυναίκα του και τα παιδιά του. Για μερικούς ναυτικούς, οι αναλογίες της άδειας στο χρόνο εργασίας μπορούν να είναι πολύ χαμηλές. Επίσης οι ναυτικοί δεν μπορούν να παρακολουθήσουν σειρές μαθημάτων εν πλω, αναγκάζονται να κάνουν τα μαθήματα αυτά σε περιόδους αδείας, λιγοστεύοντας ακόμη περισσότερο τον χρόνο που έχει ο ναυτικός για να δει την οικογένειά του. Οι αλλαγές στη βιομηχανία όπως η αυξανόμενη αυτοματοποίηση, τα μειωμένα επίπεδα στελεχώσεων, ο αυξανόμενος φόρτος εργασίας και η μειωμένη ασφάλεια στην εργασία έχουν ασκήσει την πίεση στους ναυτικούς να υποβληθούν οι πρόσθετες ώρες για να κρατήσουν τις εργασίες τους.

Συνεπώς είναι σύνηθες φαινόμενο η δυσκολία προσαρμογής κατά την μεταβατική περίοδο αδείας του ναυτικού δηλαδή την στιγμή που ξεμπαρκάρει και γυρνάει σπίτι του για να ξεκουραστεί.

Έπειτα οι Thomas, Sampson και Zhao (2003) εξετάζουν κάτι που ίσως είναι το πιο εύκολο να εφαρμοστεί στην πράξη και με αρκετά ευνοϊκή επίδραση στους ναυτικούς και την οικογένεια τους. Μελετάνε λοιπόν το ενδεχόμενο επίσκεψης των οικογενειών των ναυτικών στο βαπόρι που υπηρετεί ο ναυτικός-σύζυγος τους. Αυτό είναι κάτι που εφαρμόζεται από κάποιες Ναυτιλιακές Εταιρείες σπάνια αλλά παρά ταύτα δεν είναι απίθανο να το δεχθεί μια Ναυτιλιακή Εταιρεία.

Στην πράξη βέβαια μόνο οι γυναίκες (περισσότερο και λιγότερο τα παιδιά) των ανωτέρων σε βαθμό ναυτικών έχουν αυτό το προνόμιο. Συνήθως αυτό συμβαίνει σε εξαιρετικές περιπτώσεις παρατεταμένης απασχόλησης στο βαπόρι που ο ναυτικός θέλει να φύγει αλλά για να τον κρατήσουν στο βαπόρι, επειδή είναι απαραίτητος τον καλοπιάνουν δίνοντας την δυνατότητα να συνταξιδέψει για κάποιο διάστημα η γυναίκα του μαζί.

Σύμφωνα με τους Thomas, Sampson και Zhao (2003) εκείνες οι γυναίκες που έπλευσαν ήταν γενικά πολύ θετικές για την εμπειρία και θεώρησαν ότι όχι μόνο τους έδωσε πολύτιμο χρόνο με τους συζύγους τους αλλά ότι οδήγησε και σε βαθιά κατανόηση των δυσκολιών της εργασίας του συζύγου τους. Όπου οι γυναίκες ήταν σε θέση να πάρουν τα παιδιά τους στο πλοίο αισθάνθηκαν επίσης ότι αυτό είχε μια θετική επίδραση στις σχέσεις μεταξύ των παιδιών και των πατέρων τους.

Ένα άλλο ζήτημα που εξετάστηκε από τους Thomas, Sampson και Zhao (2003), είναι η επικοινωνία του ναυτικού ενώ είναι σε θαλάσσια υπηρεσία με την οικογένεια του που βρίσκεται στην στεριά. Οι γυναίκες θεωρούσαν ότι θα έπρεπε να μπορούσαν να έλθουν σε επαφή με το σύζυγό τους σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης και ότι η επιχείρηση όφειλε να τις κρατήσει τις οικογένειες ενήμερες για τις μετακινήσεις του σκάφους του συζύγου τους. Βέβαια εδώ πρέπει να τονίσουμε ότι η εργασία στο βαπόρι απαιτεί απόλυτη αφοσίωση και προσήλωση στο έργο συνεπώς είναι αδύνατον ανά πάσα στιγμή οι γυναίκες των ναυτικών να έχουν άμεση επικοινωνία με το βαπόρι και τον άνθρωπο τους. Όμως σε μερικές περιπτώσεις περνάμε και στο άλλο άκρο που σύζυγοι των ναυτικών έχουν να μιλήσουν εβδομάδες έως και μήνες με τον άνθρωπο τους.

Η αναβάθμιση της τεχνολογίας επικοινωνιών έχουν παίξει σημαντικό ρόλο στις ζωές των ζευγαριών που είναι χωρισμένα λόγω της εργασίας και στη διατήρηση των σχέσεων με την οικογένεια. Η μειωμένη συχνότητα της επαφής μπορεί να οδηγήσει στην χαλάρωση της σχέσης ακόμα και την ενδεχόμενη διακοπή της. Για όλες τις γυναίκες, ανεξάρτητα από την υπηκοότητα, η επικοινωνία με τους συζύγους τους ήταν ιδιαίτερης σημασίας για διάφορους λόγους όπως για να καθησυχάσουν τους φόβους, να διατηρήσουν τις στενές σχέσεις, να βελτιώσουν το ηθικό των ναυτικών, να ανακουφίσουν την πίεση και για να διατηρήσουν τις σχέσεις με τα παιδιά.

Η επικοινωνία γίνεται συνήθως με συμβατικές επιστολές, δορυφορικά και κινητά τηλέφωνα και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο.

Η αυξανόμενη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και στα φτηνά διεθνή τηλεφωνήματα δίνει σήμερα ευκαιρίες για καλύτερη επικοινωνία.

Όμως πρέπει να αναφέρουμε ότι, οι ναυτικοί που έχουν καλή θέση στο πλοίο πλεονεκτούν. Καταρχάς έχουν πρόσβαση στις εγκαταστάσεις τηλεπικοινωνιών του καταστρώματος και βέβαια όπως είναι λογικό οι μισθοί τους επέτρεπαν οικονομικές δαπάνες για περισσότερη επικοινωνία με την οικογένεια τους.

Παρ' όλα αυτά πρέπει να σημειώσουμε πως πολλές ναυτιλιακές εταιρίες και ειδικότερα οι πιο παραδοσιακές, δίνουν τη δυνατότητα στους ναυτικούς (κυρίως τους Πλοιάρχους και τους Α΄ Μηχανικούς) να φιλοξενούν τις συζύγους τους στο βαπόρι για μεγάλα χρονικά διαστήματα ως επισκέπτες. Μ' αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται σε μεγάλο βαθμό η ικανοποίηση τους όπως επίσης και η πνευματική τους ισορροπία.

Φυσικά μια τέτοια διαδικασία απαιτεί την τήρηση όλων των κανόνων ασφαλείας από τα φιλοξενούμενα μέλη, ενώ οι αξιωματικοί – σύζυγοι φέρουν κάθε ευθύνη (νομική και ηθική) για την παραμονή των συγγενών τους στο πλοίο.

Σύμφωνα με τους Thomas, Sampson και Zhao (2003), η πρόσβαση στη φτηνότερη επικοινωνία αναφέρθηκε συχνά ως μέσο βελτίωσης της ευημερίας.

Η έρευνα των Thomas, Sampson και Zhao (2003) και μόνο λόγω της μοναδικότητας της είναι άξια λόγου. Όμως υστερεί κυρίως στις ίδιες τις προτάσεις οι οποίες είναι ανεδαφικές όπως πχ ότι προτείνουν 4 μήνες απασχόληση σε όλους τους ναυτικούς, πράγμα αδύνατον καθώς καμία Ναυτιλιακή εταιρεία δεν πρόκειται να δεχτεί τόσο βραχεία διαστήματα απασχόλησης για λόγους που προαναφέραμε.

Ο Horik (2004) δήλωσε ότι οι Ναυτιλιακές Εταιρείες πρέπει να ξεφύγουν από την λογική της εκμηδένισης του κόστους και να επικεντρωθούν στον ανθρώπινο παράγοντα δείχνοντας εμπράκτως την ευαισθησία τους και να κατανοήσουν τις δυσκολίες του ναυτικού επαγγέλματος. Δυστυχώς στον βωμό του κέρδους θυσιάζονται οι ανθρώπινες αξίες και η ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Όπως έδειξε και η έρευνα, εκτός από μια αύξηση του μισθού που σε ποσοστό 65% θα βελτίωναν την απόδοση των ναυτικών, τα κίνητρα με την έννοια της απασχόλησης στα γραφεία μελλοντικά αναφέρθηκαν να είναι σε ποσοστό 30% για παραπάνω απόδοση.

Οι ναυτικοί σε ποσοστό 3,3% ζήτησαν καλύτερη επαφή με τους άλλους ναυτικούς πάνω στο πλοίο ενώ το μόλις το 1,7% ήθελε περισσότερο σεβασμό και το 1,7% ήθελε να έχει περισσότερες υπευθυνότητες πάνω στην δουλειά του.

Κατά τον καθηγητή Γουλιέλμο (2002) θετική συμπεριφορά που αγνοήθηκε ή τιμωρήθηκε ή δεν ανταμείφθηκε είναι πολύ πιθανό να μην επαναληφθεί. Αυτό οδηγεί σε αποθάρρυνση αντί σε παρακίνηση. Το σύστημα αυτό φυσικά δεν ισχύει μόνο στη ναυτιλία. Στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις bonuses εισηγούνται ο Πλοίαρχος και ο Α' Μηχανικός και οι διευθυντές των Τμημάτων. Οι διευθυντές των Τμημάτων εισηγούνται bonuses για τον Πλοίαρχο και τον Α' Μηχανικό.

Φυσικά η πολιτική bonuses πρέπει να σχεδιάζεται από το Manager (ή τον Πλοίαρχο για τον Πλοίο με οδηγίες από το γραφείο) και να έχει στα άπλυτα στοιχεία την αντικειμενικότητα από τον εκάστοτε εισηγητή και να μην προκαλείται από φιλία ή συγγενικό δεσμό ή υποχρέωση ή συμπόνια αλλά να είναι ανταμοιβή για συγκεκριμένη εξαιρετική πράξη ή συμπεριφορά. Όμως άτομα με υψηλά εισοδήματα δεν δείχνουν ευαισθησία σε χρηματικά κίνητρα αλλά μάλλον ευαισθητοποιούνται σε μια ηθική αμοιβές ή απλά αναγνώριση της προσφοράς του με μια προαγωγή ή κάτι συναφές. Οι Πλοίαρχοι λ.χ. εκτιμούν βαθύτατα το αίσθημα εμπιστοσύνης το οποίο απολαμβάνουν από τον ίδιο τον πλοιοκτήτη όταν τους αναθέτει το πλοίο εν λευκώ ή υιοθετεί δράσεις που προτείνουν οι Πλοίαρχοι σε διάφορες περιπτώσεις σημαντικές και μη.

Αντιθέτως, άτομα χαμηλών εισοδημάτων ενεργούν αντίστροφα με τα πιο πάνω άτομα και επιθυμούν βαθύτατα τα οικονομικής φύσης κίνητρα.

Πέρα από τα οικονομικά κίνητρα προτείνονται περισσότερες δραστηριότητες πάνω στο πλοίο που ούτως ή άλλως οι ναυτικοί περνάνε το μεγαλύτερο μέρος της ζωής τους.

Έτσι οι ναυτικοί θα μπορούν να ξεχαστούν ακόμη και να διασκεδάσουν περνώντας ευχάριστα την ώρα τους (κατά την οποία δεν δουλεύουν) πάνω στο πλοίο.

Μπορούν να παίζουν επιτραπέζια παιχνίδια, χαρτιά, ηλεκτρονικά και άλλα παιχνίδια ή να λένε μεταξύ τους ανέκδοτα και χαρούμενες ιστορίες.

Με αυτό εννοούμε ότι όλο το πλήρωμα, όλοι όσοι δουλεύουν πάνω στο βαπόρι να γίνουν μια παρέα χωρίς να τους ενδιαφέρει αν ο άλλος που βρίσκεται απέναντι τους είναι σε μεγαλύτερο βαθμό ή όχι και χωρίς να τους νοιάζει αν είναι Ρώσος, Ουκρανός ή κάποιας άλλης εθνικότητας.

Ταυτόχρονα, πάνω στο πλοίο θα πρέπει να εφαρμοστεί μια αντί-ρατσιστική πολιτική, πρωτίστως από τον καπετάνιο.

Ποικίλοι κανονισμοί αποδίδουν στον Πλοίαρχο πατερναλιστικό ρόλο, δηλαδή ο πλοίαρχος οφείλει να ακολουθήσει μια πολιτική διοίκησης με ένα τρόπο τέτοιο ως να είναι πατέρας των μελών του πληρώματος.

Κατά τον καθηγητή Γουλιέλμο (2002), ο Πλοίαρχος οφείλει να εκμεταλλεύεται κάθε ευκαιρία για να εκδηλώνει προς τα μέλη του πληρώματος πατρική μέριμνα, να διατυπώνει παραινετικούς λόγους για την εκτέλεση των καθηκόντων και να αναπτύσσει στο πλήρωμα τις υψηλές έννοιες και καθήκοντα προς τη θρησκεία, την πατρίδα και την οικογένεια. Είναι σαφής ο επηρεασμός εδώ της περιγραφής των καθηκόντων του πληρώματος από την στρατιωτική νοοτροπία.

Επίσης, ο πλοίαρχος οφείλει να δίδει το παράδειγμα της καλής συμπεριφοράς, της σύνεσης, της ετοιμότητας, της αποφασιστικότητας, της δικαιοσύνης, της αφοσίωσης στο καθήκον, του θάρρους και της αυτοθυσίας, μεταξύ άλλων. Βασική στην περιγραφή καθηκόντων του πλοίαρχου είναι η πειθαρχία.

Ο πλοίαρχος πρέπει να εξασφαλίζει την πειθαρχία στο πλοίο και να διδάσκει το πλήρωμα.

Επιβλέπει τη συμπεριφορά και τη διαγωγή γενικά των μελών του πληρώματος. Λειτουργεί όμως και σαν manager ανθρώπινων πόρων, διότι οφείλει να επιλαμβάνεται των τυχόν παραπόνων του πληρώματος.

3.3.6 ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Για την Ελλάδα η ναυτιλία αποτελεί ένα ζωτικό εθνικό κεφάλαιο. Η διασφάλιση της εργασίας ειδικότερα στις σημερινές δύσκολες συνθήκες είναι σημαντική. Για να αναβαθμιστεί ο Έλληνας ναυτικός αλλά και να αυξηθούν οι θέσεις εργασίας χρειάζονται συγκεκριμένα μέτρα. Στόχος πρέπει να είναι η ποιοτική και ποσοτική αναβάθμιση του ελληνικού νηολογίου. Κάποιες προτάσεις για την στήριξη της ελληνικής ναυτιλίας έχουν ως εξής:

- Μείωση των οργανικών θέσεων στα ποντοπόρα πλοία του εθνικού νηολογίου, ανάλογα με τον τύπο και την χωρητικότητα του πλοίου.
- απαλλαγή Ναυτικών και εφοπλιστών ολικώς ή μερικώς των εισφορών και του φόρου εισοδήματος (π.χ. α) να μην καταβάλλεται εισφορά ναυτικού στο NAT υπέρ NAT, ΤΠΑΕΝ, ΤΠΚΠΕΝ, ΚΕΑΝ, ΕΛΟΕΝ, ΕΣΤΙΑ ΝΑΥΤΙΚΩΝ για όλους τους Έλληνες ναυτικούς σε θέσεις κατώτερου πληρώματος και να μην παρακρατείται από τη μισθοδοσία τους β) ο πλοιοκτήτης να μην καταβάλλει την δική του εισφορά για όσους Έλληνες ναυτικούς υπηρετούν πέρα από αυτούς που καθορίζονται στη σύνθεση του πλοίου).
- Επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών στα κρουαζιερόπλοια (το συγκεκριμένο μέτρο το 2006 είχε σαν αποτέλεσμα την εγγραφή 4 κρουαζιερόπλοιων στο ελληνικό νηολόγιο και στο να βρει δουλειά το 13% των ανέργων ναυτικών).
- Κατά προτεραιότητα πρόσληψη των ανέργων ναυτικών σε Οργανισμούς Λιμένων της Ελλάδας μέσω ΑΣΕΠ.

- Σύσταση ταμείου ανεργίας για ναυτικούς αλλά και για εργαζόμενους σε συναφείς επιχειρήσεις, π.χ. εργαζόμενους ναυπηγοεπισκευαστικών επιχειρήσεων .
- Παροχή κινήτρων για εδραίωση του Πειραιά ως ναυτιλιακού κέντρου Αναβάθμιση της ναυτικής εκπαίδευσης με ανωτατοποίηση των παραγωγικών σχολών του εμπορικού ναυτικού.

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντική η παράθεση των μέτρων που έχουν λάβει διάφορες ευρωπαϊκές χώρες με στόχο την αύξηση του στόλου τους.

Η Ολλανδία εφήρμοσε τη φορολόγηση με βάση την χωρητικότητα και άφησε την ευθύνη για την σύνθεση των πληρωμάτων στις πλοιοκτήτριες εταιρείες.

Κάποιες χώρες επιχορηγούν τις ναυτιλιακές εταιρείες και καλύπτουν το 50% των εξόδων επαναπατρισμού των πληρωμάτων (Φιλανδία, Νορβηγία, Ηνωμένο Βασίλειο).

Το Βέλγιο, η Νορβηγία όπως και η Δανία έχουν θεσπίσει το φόρο χωρητικότητας με στόχο οι πλοιοκτήτες να μπορούν να προβλέπουν τους φορολογικούς λογαριασμούς τους για ένα μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

Η Νορβηγία στις αρχές του 2003 έλεγχε ένα στόλο από 1.670 πλοία 45,9 εκ. dwt (καθαρό βάρος σε τόνους). Από αυτά 983 έφεραν τη νορβηγική σημαία. Οι ναυτικοί ήταν συνολικά 64.500 με 18.750 (29%) από αυτούς να είναι Νορβηγοί υπήκοοι και 20.700 από αυτούς να είναι Φιλιππινέζοι.

Ένα άλλο μέτρο που έχει πάρει η Ελλάδα στην προσπάθεια προσέλκυσης πλοίων στην ελληνική σημαία είναι η πρόσφατη κατάργηση του φόρου 1,0% επί της συγκεντρώσεως κεφαλαίων, βάσει του ν. 3763/2009, όσον αφορά και τις ναυτιλιακές εταιρίες.

Η Ελλάδα ακολούθησε την διεθνή τάση εξαλείψεως του φόρου εισφοράς, σύμφωνα και με τις σχετικές Οδηγίες της ΕΕ-27. Η τάση αυτή ξεκίνησε το 1988, όταν το Ηνωμένο Βασίλειο προχώρησε στην κατάργηση του φόρου σε πάσης φύσεως συγκεντρώσεις κεφαλαίων.

Έτσι, το 2008, μόνο 7 κράτη-μέλη (η Ελλάδα, η Ισπανία, η Κύπρος, το Λουξεμβούργο, η Αυστρία, η Πολωνία και η Πορτογαλία) από την ΕΕ εξακολουθούσαν να επιβάλουν αυτόν τον φόρο εισφοράς.

Ειδικότερα, στην Κύπρο ο συντελεστής του φόρου είναι 0,6%, στην Πολωνία και την Πορτογαλία 0,5% ή μικρότερο και μόνο στα υπόλοιπα τρία κράτη-μέλη ο συντελεστής εξακολουθεί να είναι 1%, μετά την κατάργησή του από την Ελλάδα.

3.3.7 Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ : ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Παρατηρήθηκε τις τελευταίες δύο δεκαετίες μεγάλη πτώση στην ανεύρεση καλά εκπαιδευμένων ναυτικών, ιδίως αξιωματικών. Σε πρόσφατη σχετική μελέτη (16) γίνεται γνωστό ότι σήμερα υπάρχει παγκοσμίως έλλειψη αξιωματικών κατά 4% επί του συνόλου της εργατικής δύναμης (16000 αξιωματικοί) και προβλεπόταν έλλειψη 12% (46000 αξιωματικοί) το έτος 2010.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αντιμετωπίζει το ίδιο πρόβλημα, αλλά σε μεγαλύτερη έκταση, και η έλλειψη ναυτικών φθάνει περίπου τους 13000 αξιωματικούς το 2001 και υπολογιζόταν να φθάσει περίπου τους 36000 αξιωματικούς το 2006. Από τις αρχές της δεκαετίας του '80 ο συνολικός στόλος της ΕΕ μειώθηκε, όπως και ο αριθμός των ναυτικών της.

Ο συνολικός αριθμός υπηκόων της ΕΕ εργαζόμενων σε σκάφη με σημαία κράτους μέλους της ΕΕ είναι σήμερα περίπου 120000, πτώση 40% σε σύγκριση με το 1985, ενώ ο αριθμός μη υπηκόων της ΕΕ εργαζομένων σε σκάφη με σημαία κράτους μέλους της ΕΕ αυξήθηκε από το 1983, από περίπου 29000 σε περίπου 34500 σήμερα.

(16)BIMCO (Baltic & International Maritime Council)/ISF (Διεθνής Ομοσπονδία Εφοπλιστών) 2000 ManpowerUpdate -Η ζήτηση και η διάθεση ναυτικών παγκοσμίως- Απρίλιος 2000

Ο κλάδος των τακτικών επιβατικών και πορθμειακών μεταφορών στην ΕΕ αποτελεί εξαίρεση στην τάση αυτή: η αγορά αυτή εξυπηρετείται ακόμη προς το παρόν από σκάφη υπό σημαία κρατών μελών της ΕΕ επανδρωμένα κυρίως από υπηκόους της ΕΕ και απασχολεί σχεδόν το 50% του ναυτιλλόμενου προσωπικού των κρατών μελών της ΕΕ (20% σε ενδοκοινοτικές μεταφορές και 30% σε ενδομεταφορές).

Στις ενδοκοινοτικές μεταφορές απασχολούνται περίπου 30300 ναυτικοί, ενώ οι μη υπήκοοι της ΕΕ καταλαμβάνουν μόνον 651 θέσεις εργασίας.

Ο κλάδος, τα κράτη- μέλη και η Επιτροπή έχουν ήδη τονίσει επανειλημμένα το θέμα της πτώσης του αριθμού ναυτικών της ΕΕ και της έλλειψης ναυτικών με τα απαραίτητα προσόντα και συμφώνησαν ότι χρειάζεται να καθοριστούν δράσεις αντιμετώπισης του προβλήματος.

Το 1996 η Επιτροπή παρουσίασε μια ανάλυση στην ανακοίνωσή της με τίτλο "Προς μια νέα ναυτιλιακή στρατηγική"(17), όπου προσδιορίζεται η ανάγκη να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην προώθηση της απασχόλησης ναυτικών της ΕΕ σε συνδυασμό με την ανταγωνιστικότητα των νηολογίων της ΕΕ και την ασφαλή εκμετάλλευση των πλοίων.

(17) COM (96) 81 τελικό "Προς μια νέα ναυτιλιακή στρατηγική", 13.3.1996

Στο ψήφισμα της 24^{ης} Μαρτίου 1997 σχετικά με μια στρατηγική ανταγωνιστικότητας της κοινοτικής ναυτιλίας, το Συμβούλιο Υπουργών της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποδέχθηκε την ανακοίνωση της Επιτροπής και μεταξύ άλλων αναγνώρισε ότι χρειάζονται θετικά μέτρα για να προωθηθεί η απασχόληση των κοινοτικών ναυτικών.

Συγκεκριμένα, το Συμβούλιο συμφώνησε ότι πρέπει να αναληφθεί δράση, προκειμένου να βοηθηθεί η κοινοτική ναυτιλία να συνεχίσει να μάχεται υπέρ της υψηλής ποιότητας και να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα της. Αυτό θα επιτευχθεί, μεταξύ άλλων, με συνεχή, υψηλής ποιότητας εκπαίδευση των κοινοτικών ναυτικών όλων των βαθμών και του προσωπικού ξηράς και με βέλτιστη χρήση των πόρων των κρατών μελών και των κοινοτικών μέσων.

Το Δεκέμβριο του 1996 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η Ιρλανδική Προεδρία του Συμβουλίου Υπουργών της Ευρωπαϊκής Ένωσης διοργάνωσαν διεθνή διάσκεψη στο Δουβλίνο με τίτλο: "Είναι ο ναυτικός της Ευρωπαϊκής Ένωσης απειλούμενο είδος;".

Σκοπός της διάσκεψης ήταν να προχωρήσει η συζήτηση που έχει ως θέμα την ανακοίνωση της Επιτροπής "Προς μια νέα ναυτιλιακή στρατηγική" με ανάλυση της κατάστασης που επικρατεί στην απασχόληση των ναυτικών της Κοινότητας, μελέτη των αιτίων και των οικονομικών συνεπειών της εξαφάνισής τους και ανεύρεση λύσεων στο πρόβλημα. Στη διάσκεψη ειπώθηκε κατά κοινή ομολογία ότι οι ευρωπαίοι ναυτικοί είναι ζωτικής σημασίας για την ορθή λειτουργία του ευρωπαϊκού ναυτιλιακού κλάδου και τονίστηκε ότι χρειάζονται δράσεις για να δημιουργηθεί και πάλι ένα σώμα ναυτικών όλων των σειρών με υψηλού επιπέδου προσόντα. Στη διάσκεψη προτάθηκαν ορισμένα πρακτικά μέτρα και συστάθηκε στις βιομηχανίες και τις διοικήσεις να τα ενσωματώσουν στις αποφάσεις τους.

Στο ίδιο θέμα εκδόθηκαν ορισμένες συστάσεις στην Ολομέλεια του Ναυτιλιακού Φόρουμ που πραγματοποιήθηκε στο Ελσίνκι τον Ιούνιο του 2000.

Ενδεικτικό του γενικού ενδιαφέροντος που έχει προκαλέσει η θεαματική πτώση των ευρωπαϊών ναυτικών είναι πόσες μελέτες και ερευνητικά έργα έχουν πραγματοποιηθεί στο πεδίο αυτό, μεταξύ των οποίων είναι και η μελέτη του 1996,

"Μελέτη των ναυτιλιακών επαγγελματιών στην Ευρωπαϊκή Ένωση" (που χρηματοδότησε η Επιτροπή), η κοινή μελέτη των FST and ECSA (18) το 1998, και το ερευνητικό έργο METHAR (που χρηματοδότησε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή βάσει του προγράμματος ETA Μεταφορών του 4ου προγράμματος- πλαισίου). Σε όλες αυτές τις μελέτες προτείνεται η λήψη διορθωτικών μέτρων κατά της ταχείας πτώσης στην απασχόληση των ναυτικών της ΕΕ. Ωστόσο, μόνον κάποιες ενώσεις εφοπλιστών ή κάποια κράτη μέλη ανέλαβαν μερικές μεμονωμένες δράσεις.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποβλέπει στην επικαιροποίηση των στοιχείων μείωσης του αριθμού ναυτικών της ΕΕ και στην ανάλυση των αιτιών του φαινομένου, των πιθανών συνεπειών για τη ναυτιλιακή κοινότητα της ΕΕ και των δράσεων που χρειάζονται για την ανατροπή της τάσης.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή γνωρίζει ότι κάθε μέτρο που αφορά το ανθρώπινο στοιχείο έχει επίπτωση στην ανταγωνιστική θέση των πλοιοκτητών. Κρίνει όμως, ότι δεν είναι δυνατόν να αναβληθεί άλλο η αξιολόγηση των εναλλακτικών λύσεων εφόσον υπάρχει η επιθυμία να βελτιωθεί η ανησυχητική κατάσταση που επικρατεί σήμερα.

Η εκπαίδευση και η απασχόληση είναι δύο θέματα για τα οποία είναι κατ' αρχήν αρμόδια τα κράτη- μέλη. Η Επιτροπή δεν προτίθεται να υποκαταστήσει τα κράτη- μέλη στο πεδίο αυτό. Επιθυμεί όμως να προωθήσει γρήγορα μια εποικοδομητική συζήτηση επί του θέματος, στην οποία θα συμμετέχουν όλοι οι ενδιαφερόμενοι, όπως επίσης προτίθεται να διευκολύνει και να παρακολουθήσει από κοντά την εφαρμογή των ενδεχόμενων διορθωτικών μέτρων. Τα μέτρα αυτά πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ταυτόχρονα σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο.

(18) European Corporate Security Association – ECSA

συνθήκες.

Επειδή το μέγεθος του προβλήματος ποικίλλει εντός της ΕΕ, εναπόκειται στα κράτη - μέλη να προσαρμόσουν τις προτεινόμενες πρωτοβουλίες στις δικές τους ειδικές ανάγκες και τα τελευταία χρόνια ο παγκόσμιος στόλος αυξήθηκε και την 1η Ιανουαρίου 2000 η συνολική χωρητικότητα ανερχόταν σε άνω των 506 εκατ. κόρων (gt).

Στο ίδιο διάστημα, η κάποια ελαφρά αύξηση της χωρητικότητας του στόλου που νηολογήθηκε στην ΕΕ από το 1998 έως το 1999, δεν απέτρεψε την πτώση του ποσοστού του στόλου της ΕΕ επί του παγκοσμίου στόλου τα τελευταία χρόνια, φθάνοντας σήμερα το 13% περίπου. Ωστόσο, ο στόλος που ελέγχεται από ευρωπαϊκά συμφέροντα παραμένει σημαντικός και υπολογίζεται στο 33% περίπου του παγκόσμιου στόλου.

Σε πρόσφατη μελέτη (19) υπολογίζεται ότι η παγκόσμια προσφορά ναυτικών το 2010 ήταν 404000 αξιωματικοί και 823000 κατώτεροι ναυτικοί, σε σύγκριση με την παγκόσμια ζήτηση ναυτικών η οποία ανέρχεται σε 420000 αξιωματικούς και 599000 κατώτερους ναυτικούς. Τα δεδομένα αυτά δείχνουν ότι υπάρχει μέτρια έλλειψη αξιωματικών για την επάνδρωση του παγκόσμιου στόλου (16000 αξιωματικοί, δηλ. 4% του συνολικού ανθρώπινου δυναμικού). Στη μελέτη τονίζεται ότι στην πράξη αυτή, η έλλειψη 16000 αξιωματικών είναι ακόμη σοβαρότερη εάν ληφθούν υπόψη τα εμπόδια που υπάρχουν στην απορρόφηση του πλεονάσματος ναυτικών ορισμένων εθνικοτήτων από άλλες χώρες όπου παρουσιάζεται η έλλειψη αυτή.

Τα εμπόδια αυτά είναι μεταξύ άλλων οι πολιτιστικές και γλωσσικές διαφορές, η έλλειψη διεθνούς πείρας και οι περιορισμοί σχετικά με την υπηκοότητα που ισχύουν σε ορισμένα νηολόγια.

Ο αριθμός των ναυτικών της ΕΕ σημείωσε ταχύτερη πτώση από εκείνη του στόλου της ΕΕ: το 2010 οι ναυτικοί ανήλθαν σε 120000 περίπου, αντιπροσωπεύοντας μείωση περίπου 40% σε σύγκριση με τις αρχές της δεκαετίας του '80.

Το 2001 η έλλειψη ναυτικών έφτασε τους 13.000 περίπου αξιωματικούς στην ΕΕ και το 2006 αυξήθηκε σε περίπου 36.000 ναυτικούς.

(19)BIMCO/ ISF 2000 Manpower Update

Η δυσάρεστη αυτή κατάσταση επιδεινώνεται από τον παράγοντα ηλικία: ο μέσος όρος ηλικίας των αξιωματικών στις χώρες του ΟΟΣΑ είναι πολύ μεγαλύτερος από εκείνον του ανθρώπινου δυναμικού στην Άπω Ανατολή, την Ανατολική Ευρώπη και την Ινδία.

Το γεγονός οφείλεται κυρίως σε δύο λόγους: πρώτον, η υπηρεσία στη θάλασσα στις χώρες του ΟΟΣΑ αποβαίνει βραχύτερη, διότι οι περισσότεροι ναυτικοί μεταφέρουν τη σταδιοδρομία τους στην ξηρά πολύ πριν φθάσουν την ηλικία των σαράντα ετών και δεύτερον, εξαιτίας οικονομικών πιέσεων.

Πολλές ναυτιλιακές εταιρείες έχουν αναγκασθεί να προσλάβουν στα πλοία τους νέους αξιωματικούς από τρίτες χώρες διότι είναι λιγότερο ακριβοί από εκείνους των χωρών του ΟΟΣΑ. Σήμερα, οι περισσότεροι ναυτικοί χωρών του ΟΟΣΑ είναι παλαιότερης σειράς. (το 60% των ναυτικών της ΕΕ είναι άνω των 40), ενώ οι περισσότεροι που προέρχονται από αναπτυσσόμενες χώρες είναι νεώτερης σειράς. Το επακόλουθο αναμένεται να είναι ότι οι μεγάλοι σε ηλικία αξιωματικοί χωρών του ΟΟΣΑ, μετά τη συνταξιοδότηση τους τα προσεχή έτη, θα αντικατασταθούν από υπηκόους λιγότερο ανεπτυγμένων κρατών.

Το σαφές μήνυμα είναι ότι η υπάρχουσα έλλειψη αξιωματικών θα οξυνθεί, εκτός εάν ληφθούν άμεσα διορθωτικά μέτρα. Όσον αφορά το πιθανά σημαντικό πλεόνασμα κατώτερων ναυτικών, αυτό πρέπει να αναλυθεί προσεκτικά διότι είναι αμφίβολο ότι όλοι αυτοί οι κατώτεροι ναυτικοί έχουν τα απαραίτητα προσόντα για διεθνή δρομολόγια. Επίσης, αξίζει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι οι κατώτεροι ναυτικοί μπορούν με κατάλληλη εκπαίδευση να γίνουν αξιωματικοί.

Είναι σημαντικό επομένως να εξασφαλισθεί ότι δεν θα χειροτερεύσει η επάρκεια σε κατώτερους ναυτικούς της ΕΕ που υπάρχει σήμερα. Τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να το έχουν αυτό υπόψη τους στον προγραμματισμό δράσεων που αποσκοπούν να τεθεί τέρμα στην πτώση του αριθμού ναυτικών της ΕΕ.

Η ζήτηση ναυτικών της ΕΕ μειώνεται όπως και η προσφορά εκπαιδευμένων ναυτικών. Τα κύρια αίτια είναι οι τα οικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι πλοιοκτήτες της ΕΕ και η αρνητική κοινωνική εικόνα που έχουν οι νέοι όταν εξετάζουν το ενδεχόμενο να σταδιοδρομήσουν στη θάλασσα.

Όπως προαναφέρθηκε, ο στόλος της ΕΕ μειώθηκε τα τελευταία χρόνια, ενώ ο παγκόσμιος στόλος αυξήθηκε.

Αυτό είναι κατανοητό εάν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι τα ποσοστά ναύλων της ΕΕ παρέμειναν στάσιμα μετά την παγκόσμια οικονομική ύφεση της δεκαετίας του '90, ενώ τα ποσοστά των διεθνών ναύλων ανέκαμψαν πολύ γρήγορα. Σε μια απόπειρα τους να αντιδράσουν στην οικονομική πίεση που αντιμετώπιζαν από την υπερπροσφορά χωρητικότητας στην παγκόσμια αγορά και από τον αυξανόμενο ανταγωνισμό από τα σκάφη τρίτων χωρών, ορισμένοι πλοιοκτήτες της ΕΕ αποφάσισαν να μειώσουν το κόστος τους νηολογώντας τα πλοία τους υπό σημαία χωρών εκτός της ΕΕ ή σε δεύτερα εθνικά νηολόγια.

Κατά τον τρόπο αυτό, οι πλοιοκτήτες της ΕΕ είχαν την ευκαιρία να αντικαταστήσουν τους ναυτικούς της ΕΕ με εργατικό δυναμικό από χώρες εκτός ΕΕ και κατά συνέπεια, μεταξύ άλλων, να μειώσουν το κόστος μισθοδοσίας.

Η ουσιαστική διαφορά των μισθών μεταξύ ναυτικών της ΕΕ και εκτός ΕΕ είναι οπωσδήποτε βασικό στοιχείο της πολιτικής των πλοιοκτητών στο θέμα της απασχόλησης.

Υπολογίζεται ότι ο μεγαλύτερος μισθός ενός ειδικευμένου ναυτικού είναι 15 φορές υψηλότερος από εκείνον ενός ναυτικού εκτός ΕΕ (και στους δύο μισθούς περιλαμβάνονται οι κοινωνικές κρατήσεις) και κατά 5,6 φορές υψηλότερος για τους πλοιάρχους. Αυτές οι μισθοδοτικές διαφορές είναι ακόμη σοβαρότερες εάν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι το κόστος των μισθών αποτελεί το 40% του κόστους ημερήσιας εκμετάλλευσης ενός πλοίου και αντιπροσωπεύει το μεγαλύτερο μεταβλητό κόστος από όλα τα υπόλοιπα στην εκμετάλλευση των πλοίων.

Ωστόσο, είναι αναγκαίο να γίνεται διαχωρισμός μεταξύ κατώτερων ναυτικών και αξιωματικών.

Παρά τη διαφορά μισθού, φαίνεται ότι οι πλοιοκτήτες προτιμούν να προσλαμβάνουν αξιωματικούς από την ΕΕ για διάφορους λόγους μεταξύ των οποίων είναι τα θέματα ασφαλείας, ο τύπος του πλοίου και τα τεχνικά πρότυπα πλοήγησης (οι πλέον ακριβοί αξιωματικοί τείνουν να είναι οι καλύτερα εκπαιδευμένοι και εξασκημένοι), καθώς και οι πολιτιστικοί δεσμοί.

Μολονότι υπάρχει έλλειψη ναυτικών με τα απαραίτητα προσόντα, όλο και λιγότεροι νέοι στην Ευρώπη επιλέγουν τη σταδιοδρομία στη θάλασσα. Οι νέοι κρίνουν ότι η σταδιοδρομία αυτή δεν είναι ελκυστική εάν συγκριθεί κοινωνικά και οικονομικά με την αντίστοιχη στην ξηρά. Ακόμη και τα υψηλά επίπεδα ανεργίας των νέων στην ΕΕ δεν φαίνεται να έχουν αντιστρέψει την τάση αυτή. Οι νέοι δυσκολεύονται όλο και περισσότερο να παραμείνουν για μεγάλα χρονικά διαστήματα στη θάλασσα μακριά από τους συγγενείς, τα παιδιά και τους φίλους τους. Ακόμη και οι ελκυστικές πλευρές της δουλειάς τους, όπως η δυνατότητα να εξερευνούν τον κόσμο και να επισκέπτονται εξωτικά μέρη, έχουν μάλλον εκλείψει με τις σύγχρονες μεθόδους πλοήγησης, τα δε πλοία παραμένουν στα λιμάνια για τις εμπορικές τους δραστηριότητες είτε για πολύ λίγο είτε μένουν έξω από το λιμάνι. Επίσης, τα σύγχρονα πλοία έχουν ολιγάριθμο πλήρωμα, πολύ συχνά διαφόρων εθνικοτήτων και διαφορετικών γλωσσών, πράγμα που μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνική απομόνωση.

Σημαντική ένδειξη του γεγονότος ότι οι νέοι δεν θεωρούν ενδιαφέρουσα απασχόληση τις θέσεις εργασίας στη θάλασσα είναι η απότομη πτώση στη ναυτική εκπαίδευση και εξάσκηση: το μέσο ποσοστό πτώσης στην ΕΕ είναι από 22% έως 32%, αλλά σε ορισμένα κράτη μέλη φθάνει το 60% ή το 70%.

Η Επιτροπή κρίνει ότι είναι βασικό να τεθούν σε εφαρμογή δράσεις για να ανατραπεί η κατάσταση. Ανάμεσα σε όλες τις δυνατές λύσεις που περιγράφονται στη συνέχεια, εκείνη που επείγει περισσότερο είναι να δημιουργηθεί νέα εικόνα για την απασχόληση στη θάλασσα ειδικότερα, και για το ναυτιλιακό κλάδο γενικά.

Οι δημόσιες αρχές και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να συνεργασθούν έτσι ώστε η απασχόληση στη θάλασσα να προσφέρει ελκυστική σταδιοδρομία και να τραβήξει έτσι η θάλασσα νέους ευρωπαίους.

Η έλλειψη ναυτικών από την ΕΕ σήμερα μπορεί να έχει δραματικά αποτελέσματα.

Καλά εξασκημένοι ναυτικοί σημαίνει ασφαλή πλοήγηση, αποτελεσματική λειτουργία, καλή συντήρηση του πλοίου και μείωση των ατυχημάτων και θαλάσσιας ρύπανσης (το 80% του συνολικού αριθμού ατυχημάτων οφείλονται σε ανθρώπινο σφάλμα).

Τα μέλη πληρώματος από ορισμένες χώρες εκτός Κοινότητας, που προσφέρουν εργαζόμενο δυναμικό δεν είναι, σε γενικές γραμμές, τόσο καλά εκπαιδευμένα όπως τα πληρώματα της ΕΕ (παραδείγματος χάριν, ναυτικοί κάτοχοι πιστοποιητικών από τρίτες χώρες τα οποία δεν είναι σύμφωνα προς τις απαιτήσεις της Διεθνούς Σύμβασης για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Έκδοσης Πιστοποιητικών και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών (STCW) και δεν αναγνωρίζονται από τα κράτη- μέλη).

Εάν ληφθεί υπόψη πόσο ζωτική είναι η ναυτιλία για την ΕΕ και ότι το 90% του εξωτερικού της εμπορίου και περισσότερο από το 35% του εμπορίου μεταξύ των κρατών μελών της πραγματοποιείται από θαλάσσης, η ΕΕ δεν μπορεί να αφήσει να απολεσθεί αυτή η θεμελιώδης πείρα εάν δεν θέλει να θέσει σε κίνδυνο την ασφάλεια και το περιβάλλον και να διακυβεύσει την ανταγωνιστικότητα του ναυτιλιακού κλάδου της και των συναφών δραστηριοτήτων.

Είναι σημαντικό να διευκρινισθεί ότι αυτά ισχύουν και για τους αξιωματικούς και για τους κατώτερους ναυτικούς, καθόσον η ασφαλής και αποδοτική εκμετάλλευση των πλοίων εξαρτάται από τα τεχνικά προσόντα και την ομαδική εργασία όλου του πληρώματος, ανεξαρτήτως βαθμού.

Στο πλαίσιο αυτό, η μεταφορά πετρελαίου χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή.

Η κοινότητα εισάγει το 80% των συνολικών εσωτερικών της αναγκών σε πετρέλαιο και σχεδόν όλο το πετρέλαιο αυτό μεταφέρεται με πλοία.

Είναι σημαντικό επομένως να εξασφαλισθεί η ανεξαρτησία και η ασφάλεια της μεταφοράς πετρελαίου στην ΕΕ.

Αυτό το στρατηγικό θέμα συνεπάγεται ότι οι αρμόδιες αρχές της Κοινότητας πρέπει να εξασφαλίσουν ότι θα διατηρηθεί η ναυτιλιακή τεχνογνωσία της ΕΕ και θα συνεχισθεί ο αυστηρός έλεγχος του στόλου των πετρελαιοφόρων της ΕΕ κατά την κατάστρωση της ναυτιλιακής πολιτικής εν γένει και της πολιτικής για τους ναυτικούς ειδικότερα.

Επίσης, η έλλειψη ναυτικών της ΕΕ μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις σε ολόκληρο το φάσμα των συναφών κλάδων.

Υπάρχει μια ευρεία σειρά δραστηριοτήτων στην ξηρά στις οποίες η πείρα στη θάλασσα θεωρείται πλεονέκτημα ή προϋπόθεση για την πρόσληψη προσωπικού.

Οι λιμένες, οι ναυτιλιακές εταιρείες, οι οργανισμοί επιθεώρησης (νηογνώμονες, αρχές ελέγχου του κράτους του λιμένα, αρχές νηολόγησης), ασφαλιστικές εταιρείες, εταιρείες ναυπηγείων και επισκευής πλοίων, κατασκευαστές ναυτιλιακού εξοπλισμού, κ.α. προτιμούν ή είναι υποχρεωμένοι να προσλαμβάνουν πρώην ναυτικούς.

Για λόγους που σχετίζονται με την κοινή παιδεία, τη γλώσσα και τη γνώση των τοπικών/εθνικών εθίμων και κανονισμών, οι θέσεις στις εταιρείες αυτές δεν καταλαμβάνονται εύκολα από πρώην ναυτικούς μη ευρωπαίους.

Είναι προφανές λοιπόν ότι η αναμενόμενη έλλειψη ναυτικών της ΕΕ θα οδηγήσει πιο μακροπρόθεσμα σε έλλειψη προσωπικού στις δραστηριότητες της ΕΕ που συνδέονται με τη ναυτιλία.

Η τεχνογνωσία και η πείρα που έχουν αποκτήσει οι ναυτικοί της ΕΕ στη θάλασσα χρειάζεται να διατηρηθεί εφόσον η ΕΕ δεν θέλει να χάσει ολόκληρο το ναυτιλιακό της κλάδο.

Το συμπέρασμα είναι ότι εάν συνεχισθεί η παρατηρούμενη μείωση των ναυτικών της ΕΕ, η Κοινότητα μπορεί να χάσει μια σημαντική επαγγελματική κληρονομιά.

Οι ναυτικές σχολές θα κλείσουν ενδεχομένως και η ναυτιλιακή τεχνογνωσία θα εκλείψει στο σύνολό της, με δραματικές συνέπειες για την ασφάλεια της ναυσιπλοΐας, την ασφάλεια εφοδιασμού και την ανταγωνιστικότητα όλου του ναυτιλιακού κλάδου.

Σε κοινοτικό επίπεδο υπάρχει ήδη ένα σύνολο από νομοθετήματα τα οποία ισχύουν για τα άτομα που απασχολούνται στα πλοία.

Τα νομοθετήματα αυτά χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: νομοθετήματα κοινωνικής φύσεως που καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους και νομοθετήματα ειδικά για τους ναυτικούς.

Στην πρώτη κατηγορία εμπίπτουν όλες οι οδηγίες για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (είκοσι νομοθετήματα περίπου συνολικά).

Καλύπτουν πεδία πολυποίκιλα, όπως η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση έκθεσής τους σε χημικές, βιολογικές και καρκινογόνες ουσίες, στον αμίαντο ή σε ιοντίζουσες ακτινοβολίες, ο υποχρεωτικός φαρμακευτικός εξοπλισμός των πλοίων και η χρήση των εξοπλισμών ατομικής προστασίας.

Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει επίσης τις οδηγίες για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Παρά το γεγονός ότι η απασχόληση γυναικών στα πλοία δεν βρίσκεται σε ικανοποιητικό επίπεδο, είναι σαφές ότι η ύπαρξη νομικού πλαισίου για την αποτροπή των διακρίσεων οπωσδήποτε συμβάλλει στη βελτίωση της κατάστασης.

Μια τρίτη ομάδα νομοθετημάτων αφορά την κοινωνική ασφάλιση και τις συνθήκες εργασίας.

Ο κανονισμός 1408/71, ο οποίος ευνοεί την κινητικότητα των εργαζομένων εξασφαλίζοντας μη διακριτική μεταχείριση απέναντί τους όταν μετακινούνται από το ένα κράτος μέλος στο άλλο, ισχύει για τους ναυτικούς.

Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, όλες οι οδηγίες που έχουν εκδοθεί ισχύουν για τους ναυτικούς εξαιρουμένων εκείνων που αφορούν την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταφοράς της επιχείρησης, και τις μαζικές απολύσεις, καθώς και της οδηγίας 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1996 για την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, (το Συμβούλιο Υπουργών έκρινε όντως ότι τα νομοθετήματα αυτά δεν είναι προσαρμοσμένα στις ιδιαιτερότητες των ναυτικών).

Η οδηγία σχετικά με την αφερεγγυότητα του εργοδότη επιτρέπει στα κράτη μέλη να αποκλείσουν τους ναυτικούς και ορισμένα κράτη μέλη το έπραξαν.

Η δεύτερη κατηγορία νομοθετημάτων καλύπτει τις ειδικές οδηγίες για τους ναυτικούς όπως είναι εκείνη για το χρόνο εργασίας στα πλοία και η οδηγία για την εκπαίδευση των ναυτικών. Όπως προαναφέρθηκε, το 80% των ναυτλιακών ατυχημάτων οφείλονται σε ανθρώπινα σφάλματα.

Αυτές οι δύο οδηγίες είναι λοιπόν σημαντικές διότι ενισχύουν τον ανθρώπινο παράγοντα προλαμβάνοντας την κόπωση και εξασφαλίζοντας ότι τα πληρώματα έχουν κατάλληλη εκπαίδευση.

Η οδηγία για το χρόνο εργασίας είναι η πρώτη κλαδική συμφωνία μεταξύ κοινωνικών εταίρων η οποία βασίζεται στο κοινωνικό κεφάλαιο της Συνθήκης.

Συνοδεύεται επίσης από μια οδηγία η οποία εξασφαλίζει τον έλεγχο εφαρμογής της στους ευρωπαϊκούς λιμένες.

Η οδηγία για την εκπαίδευση των ναυτικών περιλαμβάνει τη διεθνή σύμβαση του ΙΜΟ για τα πρότυπα εκπαίδευσης των ναυτικών, χορήγησης πιστοποιητικών και φυλακής (Σύμβαση STCW). Η οδηγία προβλέπει κοινοτική διαδικασία αναγνώρισης των πτυχίων τρίτων χωρών και αποτελεί μεγάλο βήμα προόδου προς την εξασφάλιση ποιότητας των πληρωμάτων και αποκατάστασης των ναυτιλιακών επαγγελμάτων.

Εκτός από τις οδηγίες για την προστασία των εργαζομένων, η Ένωση διαθέτει ένα μέσο πιο επικεντρωμένο στην προώθηση της απασχόλησης.

Πρόκειται για τις κατευθύνσεις για τις ενισχύσεις στις θαλάσσιες μεταφορές.

Οι πρώτες κατευθύνσεις χρονολογούνται από το 1989 και αναθεωρήθηκαν το 1997. Αποβλέπουν στην προώθηση της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών στόλων (οι οποίοι απειλούνται σοβαρά από τα ανοικτά νηολόγια που προσφέρουν κοινωνικούς και φορολογικούς όρους τελείως διαφορετικούς από εκείνους των κρατών μελών), ενώ ταυτόχρονα ενθαρρύνουν την απασχόληση ευρωπαίων ναυτικών βοηθώντας έτσι στη διατήρηση της ναυτιλιακής τεχνογνωσίας στην Ένωση και στη βελτίωση της ασφάλειας στα πλοία.

Προβλέπουν τους όρους υπό τους οποίους τα κράτη- μέλη μπορούν να χορηγούν ενισχύσεις υπό μορφή φορολογικών απαλλαγών και ενισχύσεις υπέρ της απασχόλησης και της εκπαίδευσης των ευρωπαίων ναυτικών.

Επιτρέπουν, πιο συγκεκριμένα α) μείωση των κοινωνικών κρατήσεων των ναυτικών της Κοινότητας που εργάζονται σε πλοία νηολογημένα σε κράτος μέλος και β) μείωση του φόρου εισοδήματος για τους ναυτικούς της Κοινότητας που εργάζονται σε πλοία νηολογημένα σε κράτος μέλος.

Μετά τη δημοσίευση των αναθεωρημένων κατευθύνσεων που προαναφέρθηκαν για τις κρατικές ενισχύσεις στις θαλάσσιες μεταφορές, αρκετά κράτη- μέλη έθεσαν σε εφαρμογή τα μέτρα σχετικά με την απασχόληση ή εισήγαγαν ειδικά εκπαιδευτικά προγράμματα.

Τρία χρόνια περίπου από την έναρξη εφαρμογής των αναθεωρημένων κατευθύνσεων, οι πρώτες εκθέσεις παρακολούθησης δείχνουν ότι τα μέτρα έχουν θετικό αποτέλεσμα, και ιδίως μείωση της εγγραφής των πλοίων σε ξένα νηολόγια είτε ακόμη κάποια τάση επιστροφής των πλοίων στα νηολόγια των κρατών μελών.

Για τον λόγο αυτό η Επιτροπή καλεί όλα τα κράτη- μέλη να εξετάσουν πώς θα χρησιμοποιήσουν κατά τον καλύτερο τρόπο, σε εθνικό επίπεδο, τις δυνατότητες που προσφέρουν οι κατευθύνσεις για τις κρατικές ενισχύσεις.

Σε διεθνές επίπεδο, δύο είναι οι ειδικευμένοι οργανισμοί του ΟΗΕ που πραγματεύονται τα κοινωνικά θέματα υπό την ευρεία έννοια: ο ΙΜΟ (Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός) υπό το πρίσμα της "ασφάλειας" και η ΙΛΟ (Διεθνής

Οργάνωση Εργασίας) υπό το κοινωνικό πρίσμα. Τα κράτη μέλη της Ένωσης έχουν κυρώσει όλα αυτά τα νομοθετικά κείμενα και επομένως δεσμεύονται από αυτά. Αυτό ισχύει βέβαια και για την νέα Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, ΙΛΟ ΜΛC 2006 (η οποία επικυρώθηκε από την Ελλάδα στις 20 Σεπτεμβρίου 2012).

Όσον αφορά την εφαρμογή, σε γενικές γραμμές, η υπάρχουσα κοινοτική νομοθεσία για τα πλοία στο πεδίο της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία έχει μεταφερθεί ορθά στα κράτη- μέλη. Ωστόσο, η Επιτροπή αναλαμβάνει να ελέγξει κατά πόσον η νομοθεσία αυτή εφαρμόζεται πλήρως στη ναυτιλία. Τον έλεγχο αυτόν είχε ζητήσει συγκεκριμένα το Συμβούλιο των Υπουργών Μεταφορών στα συμπεράσματά του στις 21 Δεκεμβρίου 2000 για την ασφάλεια στη ναυτιλία.

Η Επιτροπή καταβάλλει επίσης κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να εξασφαλίσει τα κοινοτικά μέτρα, με τα οποία μεταφέρθηκε η σύμβαση STCW και ο Διεθνής Κώδικας Διαχείρισης της Ασφάλειας (ISM) στο κοινοτικό δίκαιο, και τα οποία εξακολουθούν να εφαρμόζονται ορθά από τα κράτη - μέλη. Παράλληλα, θα ελέγξει εάν τηρούν οι τρίτες χώρες που παρέχουν μεγάλο εργατικό δυναμικό τις διατάξεις της σύμβασης STCW.

Επίσης, η Επιτροπή εστιάζει την προσοχή της στη συνεπή και αποτελεσματική εφαρμογή των νομοθετημάτων αυτών σε παγκόσμιο επίπεδο σε στενή συνεργασία με το Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (ΙΜΟ) και σε συνδυασμό με την εφαρμογή της κοινοτικής οδηγίας για τον έλεγχο του κράτους του λιμένα

. Όσον αφορά την οδηγία για το χρόνο εργασίας των ναυτικών, η Επιτροπή υπενθυμίζει στα κράτη- μέλη ότι η ομαλή εφαρμογή της απαιτεί την κύρωση της σύμβασης της ΔΟΕ για το χρόνο εργασίας των ναυτικών και την επάνδρωση των πλοίων (Αριθ. 180) και το Πρωτόκολλο της σύμβασης της ΔΟΕ για την εμπορική ναυτιλία (Ελάχιστα πρότυπα) (Αριθ. 147).

Ο μεν έλεγχος του κράτους του λιμένα θα βοηθήσει να παρακολουθείται η ορθή εφαρμογή της υπάρχουσας κοινοτικής και διεθνούς νομοθεσίας, η δε διαφάνεια θα παρέχεται μέσω του EQUASIS (20). Επειδή η καλή εκπαίδευση των ναυτικών στα πλοία αναγνωρίζεται παγκοσμίως ως ένα από τα κύρια στοιχεία που εγγυώνται την ασφάλεια στη θάλασσα, η Εποπτική Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο του EQUASIS συμφώνησαν να εισαγάγουν στη βάση δεδομένων μια ενότητα για το ανθρώπινο στοιχείο έτσι ώστε, για κάθε πλοίο, να παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τα θέματα ασφαλείας.

Η ενότητα για το ανθρώπινο στοιχείο δεν έχει ακόμη αναπτυχθεί, προτείνεται όμως να περιέχει πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της STCW, τα ψευδή πιστοποιητικά, την τήρηση του χρόνου εργασίας και τις συμβάσεις της ΔΟΕ, τις περιπτώσεις εγκαταλελειμμένων ναυτικών ή μη καταβολής των μισθών, τα πιστοποιητικά ασφαλούς επάνδρωσης, τις καταγγελίες πληρωμάτων και την ύπαρξη συλλογικών συμφωνιών. Ισχύουν ήδη στην Κοινότητα σημαντικά μέτρα που αποσκοπούν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, καθώς και των συνθηκών εργασίας στα πλοία. Έχουν εκδοθεί επίσης κατάλληλα νομοθετήματα, για να προωθηθεί η απασχόληση των κοινοτικών ναυτικών ή είναι υπό συζήτηση στα αρμόδια όργανα.

(20) Το EQUASIS είναι ένα σύστημα δεδομένων το οποίο συγκεντρώνει τα υπάρχοντα στοιχεία ασφαλείας των πλοίων τόσο από τις δημόσιες όσο και από τις ιδιωτικές πηγές και τις διοχετεύει στο Διαδίκτυο (www.equasis.org). Το EQUASIS αναπτύχθηκε από την Επιτροπή και τη Γαλλική Ναυτιλιακή Διοίκηση μετά από το ομόφωνο αίτημα για περισσότερη διαφάνεια που διατυπώθηκε κατά την Εκστρατεία για Ποιοτική Ναυτιλία που άρχισαν η Επιτροπή και οι αρχές του Ηνωμένου Βασιλείου το 1997.

Η Επιτροπή έχει την άποψη ότι η καταπολέμηση της μείωσης του αριθμού των ναυτικών της ΕΕ δεν πρέπει, τουλάχιστον προς το παρόν, να αποτελέσει αντικείμενο άλλων ειδικών νομοθετικών προτάσεων σε θέματα απασχόλησης.

Αντίθετα, η αντιστροφή των σημερινών τάσεων στην απασχόληση πιστεύει ότι θα επιτευχθεί με την ορθή εφαρμογή της υπάρχουσας νομοθεσίας και της κατάλληλης χρήσης των σχετικών κοινοτικών νομοθετημάτων.

Ωστόσο, ένα θέμα το οποίο προτίθεται να εξετάσει η Επιτροπή για να ελέγξει κατά πόσον χρειάζονται άλλα κοινοτικά νομοθετικά μέτρα είναι τα εγκαταλελειμμένα πλοία.

Είναι γεγονός ότι συχνά εγκαταλείπονται πλοία σε λιμένες της Κοινότητας και τα πληρώματά τους παραμένουν σε αυτά χωρίς να πληρώνονται τους μισθούς τους.

Εκτός από τις अपαράδεκτες ανθρώπινες συνέπειες που προκαλούν οι καταστάσεις αυτές, τα εγκαταλελειμμένα πλοία δημιουργούν επίσης προβλήματα στις καθημερινές εμπορικές δραστηριότητες των λιμένων διότι μειώνουν το διαθέσιμο χώρο.

Η Επιτροπή θα αναλύσει εάν υπάρχει δυνατότητα να προτείνει νομοθεσία που θα επιτρέπει στους λιμένες να πωλούν τα εγκαταλελειμμένα πλοία.

Ταυτόχρονα, η Επιτροπή θα εξετάσει εάν είναι δυνατόν να ισχύουν οι διατάξεις της οδηγίας για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων, καθώς και της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.

Κρίνεται όντως σκόπιμο να εξασφαλισθεί ότι οι ναυτικοί που εργάζονται σε κοινοτικά πλοία έχουν την ίδια προστασία με τους κοινοτικούς εργαζόμενους και ότι προλαμβάνεται η εγκατάλειψη των ναυτικών που εργάζονται σε κοινοτικά πλοία.

Η Επιτροπή πιστεύει ότι τα κράτη- μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι, ιδίως μέσω της Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου για τις Θαλάσσιες Μεταφορές, μπορούν να προβούν σε ορισμένες σημαντικές πρακτικές ενέργειες στο πεδίο αυτό.

Όλοι έχουν συμφέρον να ανευρεθεί γρήγορα λύση στο πρόβλημα της μείωσης των ναυτικών στην ΕΕ και οι προσπάθειές τους προς αυτήν την κατεύθυνση πρέπει να συντονισθούν για να παραχθούν όσο το δυνατόν καλύτερα αποτελέσματα.

Φυσικά, οι πλοιοκτήτες της ΕΕ πρέπει να συμμετέχουν απευθείας και ουσιαστικά στην κίνηση αυτή, τόσο στην εκπαίδευση όσο και με τη συμβολή τους για να βελτιωθεί η εικόνα του ναυτιλιακού κλάδου.

Οι δημόσιες αρχές πρέπει να παρέχουν κάθε δυνατή υποστήριξη στους πλοιοκτήτες, μειώνοντας ιδίως τα μειονεκτήματα του κόστους που συνδέεται με την απασχόληση ναυτικών της ΕΕ.

Οι ναυτικές ακαδημίες έχουν επίσης σημαντικό ρόλο να διαδραματίσουν παρέχοντας την καλύτερη δυνατή εκπαίδευση και συμβάλλοντας στη βελτίωση της γενικής εικόνας του ναυτιλιακού κλάδου.

Επομένως, η Επιτροπή συνιστά σε όλους τους παράγοντες να συνδυάσουν τις προσπάθειές τους έτσι ώστε να καταπολεμηθεί η έλλειψη ναυτικών της ΕΕ που υπάρχει σήμερα και να τεθούν σε εφαρμογή οι πρωτεύουσες δράσεις που αναφέρονται στη συνέχεια.

Μια από τις πλέον επείγουσες δράσεις που απαιτούνται για να προσελκύσει το επάγγελμα του ναυτικού τους νέους είναι να αναβαθμισθεί η εικόνα του ναυτιλιακού κλάδου. Ανάμεσα σε όλες τις δυνατές πρωτοβουλίες προς αυτή την κατεύθυνση, η Επιτροπή συνιστά την διοργάνωση συντονισμένων εκστρατειών πληροφόρησης και σε εθνικό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Παρόμοιες εκδηλώσεις έχουν ήδη οργανωθεί σε ορισμένα κράτη- μέλη και έχουν αποδείξει ότι αποτελούν αξιόλογα μέσα ανάδειξης των θετικών πλευρών των ναυτιλιακών επαγγελματιών και πληροφόρησης των νέων για τις ευκαιρίες που προσφέρουν και για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους ως ναυτικοί.

Εφόσον οι ευκαιρίες που υπάρχουν στην απασχόληση ναυτικών σε ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων σχετικών με τη ναυτιλία είναι θετικό στοιχείο για την επιλογή μιας τέτοιας σταδιοδρομίας, οι εκστρατείες πληροφόρησης θα είναι μια καλή ευκαιρία να διαφημιστούν οι διέξοδοι σταδιοδρομίας για τους ναυτικούς της ΕΕ, από την πρώτη απασχόλησή τους σε πλοίο έως τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας στην ξηρά μετά από κάποιο εύλογο αριθμό ετών υπηρεσίας στη θάλασσα.

Επίσης, οι εκστρατείες πληροφόρησης μπορούν να συμβάλουν στην προσέλκυση στο ναυτιλιακό κλάδο νεότερων με τα σωστά προσόντα και στη μείωση του αριθμού μαθητευομένων που εγκαταλείπουν τις σπουδές τους πριν τις ολοκληρώσουν.

Τέλος, οι εκστρατείες, οι οποίες θα διεξαχθούν στα κράτη μέλη και θα προσαρμοσθούν στις ιδιαίτερες συνθήκες τους, θα δώσουν την κατάλληλη ευκαιρία για να προωθηθεί η πρόσβαση των γυναικών στα ναυτικά επαγγέλματα στην ΕΕ.

Το επάγγελμα του ναυτικού υπήρξε κατά παράδοση ανδρική σταδιοδρομία, είναι δε γεγονός ότι είναι ίσως πιο δύσκολο για τις γυναίκες να συνδυάσουν την οικογενειακή ζωή με την εργασία στη θάλασσα από ότι στους άνδρες. Ωστόσο, υπάρχουν κάποιες ενασχολήσεις τις οποίες μπορούν ήδη να αναλάβουν ευκολότερα οι γυναίκες, όπως εκείνες στα τακτικά πορθμειακά δρομολόγια.

Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να καταβάλουν κάθε προσπάθεια, για να προωθήσουν και να διευκολύνουν την πρόσβαση των γυναικών στα ναυτικά επαγγέλματα, και ειδικά εκείνα που μπορούν να προσελκύσουν περισσότερο τις γυναίκες.

Οι εκστρατείες πληροφόρησης προσφέρουν την κατάλληλη ευκαιρία στο θέμα αυτό.

Οι κοινωνικοί εταίροι οφείλουν επίσης να αντιμετωπίσουν τα απαράδεκτα προβλήματα διακρίσεων και προκαταλήψεων που συναντούν πολλές γυναίκες που απασχολούνται σε πλοία της ΕΕ.

Σε πρόσφατη έρευνα που πραγματοποίησε η NUMAST (National Union of Marine Aviation and Shipping Transport Officers) στα γυναικεία μέλη της, το 76% όσων απάντησαν ανέφεραν ότι υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση στη θάλασσα και το 47% ανέφερε ότι υπέστησαν διακρίσεις μεταχείρισης λόγω φύλου.

Τα μέτρα προώθησης της γυναικείας απασχόλησης στα πλοία θα συμβαδίζουν με το σχέδιο του IMO για την ένταξη των γυναικών στο ναυτιλιακό κλάδο και με τη σύσταση της STCW ότι πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης ανδρών και γυναικών σε όλον τον ναυτιλιακό κλάδο, να τονισθεί ο ρόλος των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα και να αυξηθεί η συμμετοχή τους στη ναυτική εκπαίδευση και σε όλα τα επίπεδα του ναυτιλιακού κλάδου.

Όλα τα μέτρα προώθησης της γυναικείας απασχόλησης στα πλοία της ΕΕ και καταπολέμησης των διακρίσεων και προκαταλήψεων κατά των γυναικών θα συμβαδίζουν επίσης με τη γενική πολιτική της Κοινότητας για ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.

Εν προκειμένω, η Επιτροπή συνιστά να εξασφαλίσουν τα κράτη- μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι την ορθή εφαρμογή της υπάρχουσας νομοθεσίας στο πεδίο της ισότητας των φύλων και την ταχεία έκδοση της νομοθεσίας που προτάθηκε πρόσφατα κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας.

Οι πλοιοκτήτες μπορούν να πράξουν πολλά ούτως ώστε να καταστεί η ζωή στο πλοίο πιο ελκυστική και να δείξουν ότι οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας έχουν όμορφες πτυχές.

Οι σύγχρονες τεχνολογίες των πληροφοριών προσφέρουν μεγάλο φάσμα επιλογών προς το σκοπό αυτό. Για παράδειγμα, θα πρέπει να δίνεται η δυνατότητα στους ναυτικούς να μένουν σε επαφή με τις οικογένειες και τους φίλους τους μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο διαμόρφωσης χώρων με υπολογιστές στα πλοία, και να εφοδιαστούν με υπολογιστές οι οικογένειες των ναυτικών στο σπίτι.

Μια άλλη επιλογή θα μπορούσε να είναι η διαμόρφωση χώρων ανάγνωσης, καθώς και χώρων με μουσικό εξοπλισμό και μαγνητοσκόπια.

Από όλα αυτά τα μέτρα, το πιο σημαντικό φαίνεται να είναι ο προγραμματισμός του κατάλληλου χρόνου εκ περιστροφής διαμονής στη θάλασσα και στην ξηρά.

Οι πλοιοκτήτες και οι αντιπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων πρέπει να βρουν έναν ισόρροπο συμβιβασμό μεταξύ της επιθυμίας των ναυτικών να μένουν περισσότερο χρόνο στην ξηρά και των οικονομικών περιορισμών των ναυτιλιακών εταιρειών (επαναπατριsmός πληρωμάτων και ανάγκη ύπαρξης δύο πληρωμάτων για ένα πλοίο).

Πρέπει επίσης να προσεχθεί η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης στο πλοίο με τη χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας παροχής ιατρικών συμβουλών εξ αποστάσεως (τηλεϊατρική).

Ερευνητικά έργα που έχουν χρηματοδοτηθεί από την Επιτροπή έδειξαν ότι, για να προστατευθεί η υγεία και η ασφάλεια των ναυτικών, είναι δυνατόν να οργανωθεί μια ολοκληρωμένη πολύγλωσση παγκόσμια υπηρεσία έκτακτης ανάγκης σε 24ωρη βάση για τη μεταφορά ιατρικής πραγματογνωμοσύνης μέσω δορυφόρου και μέσω των ISDN (Integrated Services Digital Networks-Ψηφιακά Δίκτυα Ολοκληρωμένων Υπηρεσιών).

Η βοήθεια που ζητείται από θαλάσσης μπορεί να μεταδίδεται μέσω συνδέσμων πλοίου-ξηράς, οι οποίοι θα την προωθούν σε ένα ISDN παροχής υπηρεσιών στον τομέα της υγείας και κατόπιν θα διοχετεύονται στους κατάλληλους ειδικούς.

Οι τηλεσύμβουλοι υγείας θα μπορούν επίσης να έχουν διαλογική επαφή από μακριά με τους τοπικούς ιατρικούς οδηγούς πολυμέσων για να υποδεικνύουν κατάλληλες διαδικασίες στο σημείο από όπου ζητείται η βοήθεια από το νοσηλευτικό προσωπικό.

Άμεσα συνδεδεμένα με όλα τα μέτρα βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στο πλοίο είναι τα μέτρα που αποσκοπούν στην αποκατάσταση του κοινωνικού κύρους και στην επαγγελματική ικανοποίηση που υπήρχε κάποτε από τα ναυτικά επαγγέλματα.

Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να καθορίσουν ποια μέτρα έχουν ενδεχομένως την επιθυμούμενη επίπτωση και να τα εφαρμόσουν επειγόντως.

Συγκεκριμένα, επειδή μόνον μια σημαντική μισθολογική διαφορά μεταξύ θέσεων εργασίας στο πλοίο και θέσεων εργασίας στην ξηρά θα πείσει τους νέους της ΕΕ να σταδιοδρομήσουν στη θάλασσα και τους ναυτικούς να συνεχίσουν να εργάζονται στη θάλασσα, η Επιτροπή καλεί τους πλοιοκτήτες της ΕΕ να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στην ανάγκη αύξησης των μισθών των αξιωματικών που εργάζονται στα πλοία τους.

Αξίζει να υπενθυμισθούν εδώ οι πρόσφατες στατιστικές που εξέδωσε ο Διεθνής

Οργανισμός Εργασίας, οι οποίες δείχνουν πτώση των μέσων μισθών των ειδικευμένων ναυτικών της ΕΕ από το 1992 έως το 1999 (21).

(21) Τα τελευταία επτά έτη, τα μέσα μηνιαία κέρδη των ειδικευμένων ναυτικών έπεσαν κατά 53% για τους Γερμανούς, 51% για τους Βέλγους, 43% για τους Δανούς, 49% για τους Ολλανδούς, 26% για τους Πορτογάλους και 14% για τους Γάλλους

Το κλειδί για τη βελτίωση των προσόντων των ναυτικών της ΕΕ και την αναβάθμιση της δυνατότητας απασχόλησής τους και κινητικότητάς τους είναι η ορθή ναυτική εκπαίδευση.

Οι καλά εκπαιδευμένοι ναυτικοί με τη σειρά τους θα βοηθήσουν τον ευρωπαϊκό ναυτιλιακό κλάδο να γίνει πιο ανταγωνιστικός και να επιτύχει υψηλότερα πρότυπα ασφάλειας και περιβαλλοντικής προστασίας.

Πράγματι, η ασφάλεια και η περιβαλλοντική προστασία θα είναι αδύνατη μακροπρόθεσμα χωρίς την επένδυση σε ναυτικούς ποιότητας.

Τα ιδρύματα ναυτικής εκπαίδευσης στην ΕΕ παρέχουν εκπαίδευση υψηλής ποιότητας και οι ναυτικοί της ΕΕ θεωρούνται εν γένει από τους πλέον καλά εκπαιδευμένους στον κόσμο. Ωστόσο, η μείωση του ενδιαφέροντος για τη ναυτική σταδιοδρομία οδήγησε σε πλεόνασμα των θέσεων φοίτησης στα 120 περίπου ιδρύματα ΝΕΕ στην Ευρώπη, η επιβίωση των οποίων στο μέλλον φαίνεται σήμερα αβέβαιη.

Επιπλέον, οι συνεχείς αλλαγές στο ρυθμιστικό πλαίσιο, η σύγχρονη τεχνολογία και η λειτουργία της παγκόσμιας ναυτιλίας υπαγορεύουν τρομακτική προσπάθεια προσαρμογής στις νέες περιστάσεις, ένα κατατεταγμένο δε ευρωπαϊκό σύστημα ΝΕΕ θα έχει ίσως δυσκολίες να τις αντιμετωπίσει.

Η ναυτική εκπαίδευση, όπως και κάθε άλλη μορφή εκπαίδευσης, είναι ένα θέμα στο οποίο τα κράτη μέλη έχουν την κύρια ευθύνη.

Οι δημόσιες αρχές και οι πλοιοκτήτες, οι οποίοι στο μέλλον πρέπει να επενδύσουν περισσότερο στην εκπαίδευση και στη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της σταδιοδρομίας του προσωπικού της εταιρείας τους πρέπει να εργασθούν από κοινού για να διατηρήσουν και να βελτιώσουν τα ευρωπαϊκά συστήματα ΝΕΕ.

Η Επιτροπή δεν προτίθεται να υποκαταστήσει τα κράτη μέλη ή τους κοινωνικούς εταίρους στο πεδίο αυτό.

Όμως, σεβόμενη πάντοτε την αρχή της επικουρικότητας, επιθυμεί να επιστήσει την προσοχή όλων των ενδιαφερομένων παραγόντων σε ορισμένα μέτρα τα οποία ενδεχομένως πρέπει να ληφθούν για να βοηθηθεί το σύστημα ΝΕΕ συνολικά να ανταποκριθεί στην αντιμετώπιση των σημαντικών προκλήσεων.

Η πρώτη πρόκληση για το σύστημα NEE είναι να παρέχει ναυτικούς ποιότητας ικανούς να εργάζονται σε σύγχρονα και υψηλής ποιότητας πλοία.

Για να εξασφαλισθεί ότι θα υπάρξει ανταπόκριση στην πρόκληση αυτή σε κοινοτική κλίμακα, θα χρειαστεί κατ' αρχήν τα εκπαιδευτικά ιδρύματα να αναλύσουν προσεκτικά και, εφόσον είναι αναγκαίο, να αναθεωρήσουν τα εκπαιδευτικά τους προγράμματα.

Είναι ουσιαστικό τα εκπαιδευτικά προγράμματα να ανταποκρίνονται σε όλες τις απαιτήσεις του ναυτιλιακού κλάδου (εξοικείωση με τη διεθνή νομοθεσία - ιδίως με τις διατάξεις της σύμβασης STCW και με τον Κώδικα ISM- και με τη σύγχρονη τεχνολογία) και να εξασφαλίζουν καλή εκμάθηση της αγγλικής γλώσσας.

Εξ ίσου σημαντικό είναι να επιτευχθεί στενότερος συντονισμός των υπαρχόντων εθνικών συστημάτων NEE, με τον οποίο θα μπορούσε να ενθαρρυνθεί ο χρήσιμος εμπλουτισμός τους και να επέλθει γενική βελτίωση των συστημάτων NEE στα κράτη μέλη. Πρέπει επίσης να δοθεί κάποια προσοχή για να συγκεντρωθούν οι πόροι σε μικρότερο αριθμό ιδρυμάτων NEE έτσι ώστε να μειωθεί το κόστος (ιδίως για να εξασφαλισθεί η διάθεση σύγχρονου εξοπλισμού, όπως είναι οι εξειδικευμένοι προσομοιωτές) και ταυτόχρονα να ανέβει η ποιότητα της ευρωπαϊκής NEE.

Οιαδήποτε ανάλυση των μέτρων που θα εξασφαλίσουν εκπαίδευση ποιότητας και ναυτικούς ποιότητας πρέπει να συμπεριλαμβάνει το θέμα της εκπαίδευσης στο πλοίο, η οποία αποτελεί μεγάλο πρόβλημα στο ναυτιλιακό κλάδο της ΕΕ.

Η περίοδος εγκεκριμένης υπηρεσίας στο πλοίο είναι ένα διεθνώς αναγνωρισμένο υποχρεωτικό στοιχείο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων των ναυτικών. Δεν υπάρχουν πλέον τόσες θέσεις για εκπαιδευτικούς σκοπούς στα πλοία της ΕΕ τα τελευταία χρόνια, κυρίως διότι οι πλοιοκτήτες προσπαθούν να περικόψουν το κόστος που συνδέεται με αυτόν τον τύπο εκπαίδευσης, προσφέροντας από τη μια λιγότερες θέσεις εκπαίδευσης στα υπάρχοντα πλοία και από την άλλη παραγγέλλοντας νέα πλοία με λιγότερες θέσεις για δοκίμους.

Οι πλοιοκτήτες πρέπει να αναγνωρίσουν αυτήν την άμεση ευθύνη τους στην εκπαίδευση των ναυτικών της ΕΕ και να είναι έτοιμοι να αναλάβουν το διοικητικό και οικονομικό βάρος για να προσφέρουν ευκαιρίες εκπαίδευσης στο πλοίο.

Η Επιτροπή συνιστά στο σημείο αυτό να εξετάσουν επίσης οι πλοιοκτήτες τη δυνατότητα να προσφέρουν εκπαίδευση στο πλοίο σε μερικούς δοκίμους ταυτόχρονα, έτσι ώστε να ελαττώνεται το αίσθημα της απομόνωσης που ενδεχομένως έχουν οι νέοι στον πρώτο πλου τους. Εν τω μεταξύ, χρειάζεται οι δημόσιες αρχές να αναζητήσουν όλες τις πιθανές λύσεις για να ελαφρύνουν το οικονομικό βάρος που θα επιφέρουν οι θέσεις εκπαίδευσης στο πλοίο για τους πλοιοκτήτες.

Οι κοινοτικές κατευθύνσεις για τις κρατικές ενισχύσεις στις θαλάσσιες μεταφορές προσφέρουν ορισμένες ενδιαφέρουσες επιλογές στο σημείο αυτό και η Επιτροπή θα εξετάσει προσεκτικά κατά πόσον η επικείμενη αναθεώρηση των κατευθύνσεων αυτών πρέπει να συμπεριλάβει και άλλα μέτρα σχετικά με την εκπαίδευση στο πλοίο.

Τέλος, τα κράτη μέλη πρέπει να εξετάσουν τη δυνατότητα να ενεργήσουν από κοινού στους αρμόδιους διεθνείς φορείς ούτως ώστε να εξασφαλισθεί ότι θα καταστεί διεθνής απαίτηση να προβλέπεται στην κατασκευή των πλοίων κατάλληλος αριθμός θέσεων για εκπαιδευτικούς σκοπούς.

Η δεύτερη πρόκληση είναι να διατίθενται ναυτικοί με τις απαραίτητες γνώσεις για να είναι σε θέση να διευρύνουν τις προοπτικές κινητικότητάς τους. Εν προκειμένω, η αρχική εκπαίδευση πρέπει να ακολουθείται από μαθήματα συνεχούς επικαιροποίησης των γνώσεων των ναυτικών έτσι ώστε αυτοί να αντεπεξέρχονται στην εξειδίκευση των πλοίων και να προσαρμόζονται στο νέο εξοπλισμό των πλοίων και τις νομικές απαιτήσεις. Τα μαθήματα αυτά θα αυξήσουν την κινητικότητα των ναυτικών της ΕΕ, τόσο στους διάφορους τύπους εξειδικευμένων πλοίων όσο και στους διάφορους τύπους καταστρώματος και κινητήρων.

Ενώ ο πρώτος τύπος κινητικότητας αναφέρεται ρητά στη σύμβαση STCW και προσφέρεται συνήθως στα ευρωπαϊκά ιδρύματα NEE, απαιτείται μεγαλύτερη προσπάθεια για να θεσπισθούν τα κριτήρια που θα ισχύουν για την κινητικότητα και προς τις δύο κατευθύνσεις και για την πρακτική εφαρμογή τους στα ιδρύματα NEE.

Πρέπει επίσης να παρέχονται μαθήματα αναβάθμισης για να προωθηθεί η μετατροπή των ναυτικών κατωτέρας σειράς σε αξιωματικούς και η αναβάθμιση των αξιωματικών.

Πρέπει να διερευνηθούν και να εφαρμοσθούν όλες εκείνες οι δυνατότητες που προσφέρει η εκπαίδευση εξ αποστάσεως για τα μαθήματα επικαιροποίησης και αναβάθμισης.

Η τρίτη πρόκληση είναι η προσαρμογή στο μεταβαλλόμενο μοντέλο του επαγγέλματος, για παράδειγμα να εξασφαλισθεί ότι θα διατίθενται ναυτικοί με τα απαραίτητα εργαλεία για να απασχοληθούν στην ξηρά μετά από ένα εύλογο αριθμό ετών στη θάλασσα.

Προς το σκοπό αυτό, είναι σημαντικό η αρχική ναυτική εκπαίδευση και τα μαθήματα επικαιροποίησης που προαναφέρθηκαν να περιλαμβάνουν επίσης τις εμπορικές πτυχές της ναυτιλίας (π.χ. ναυτικό δίκαιο, οικονομικά και διαχείριση) έτσι ώστε οι ναυτικοί της ΕΕ να έχουν καλύτερη επίγνωση των απαιτήσεων του κλάδου και των μεθόδων εργασίας στη μελλοντική απασχόλησή τους στην ξηρά.

Στο θέμα αυτό, θα είναι χρήσιμο στα ιδρύματα ΝΕΕ και τους κοινωνικούς εταίρους να εργασθούν από κοινού για να καθορίσουν κοινούς στόχους και, πιο συγκεκριμένα, διεξόδους σταδιοδρομίας για τους ναυτικούς. Αυτό είναι ακόμη πιο σημαντικό εάν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι οι εθνικές ναυτιλιακές διοικήσεις των κρατών μελών χρειάζονται περισσότερο προσωπικό για να φέρουν σε πέρας τα αυξανόμενα καθήκοντα που τους επιβάλλει η κοινοτική νομοθεσία για την ασφάλεια στη θάλασσα που εκδόθηκε πρόσφατα ή που προτείνεται.

Θα χρειασθεί μεγαλύτερος αριθμός επιθεωρητών για τη διεξαγωγή των δραστηριοτήτων ελέγχου του κράτους του λιμένα και των καθηκόντων που συνδέονται με τον έλεγχο της ναυσιπλοΐας.

Είναι σημαντικό επομένως οι ναυτικοί να εφοδιάζονται με την κατάλληλη εκπαίδευση για να αναλάβουν τις ασχολίες αυτές, οι οποίες, μαζί με άλλες στον ιδιωτικό ναυτιλιακό κλάδο, θα είναι η φυσιολογική συνέχεια της εμπειρίας τους στη θάλασσα.

Εκτός από αυτές τις τρεις κύριες προκλήσεις, πρέπει να προσεχθούν τα μέτρα που αναφέρονται στη συνέχεια, τα οποία θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση της έλλειψης ναυτικών στην ΕΕ. Ταυτόχρονα, ίσως χρειασθούν εξαιτίας τους αλλαγές στο υπάρχον σύστημα ναυτικής εκπαίδευσης.

Το πρώτο μέτρο είναι μια προσπάθεια -τηρουμένου πλήρως του υπάρχοντος διεθνούς και κοινοτικού δικαίου- να μειωθούν οι απαιτήσεις εισόδου για τους διαφόρους βαθμούς πιστοποιητικών, όπως εκείνα για την παρακολούθηση των μαθημάτων με σκοπό την απόκτηση απεριόριστων

πιστοποιητικών ικανότητας.

Με το συντονισμό των εθνικών συστημάτων NEE, που προαναφέρθηκε θα βελτιωθεί η αμοιβαία αναγνώριση των πιστοποιητικών ικανότητας στα κράτη μέλη, ένα άλλο μέτρο δε είναι να αρθούν τα εμπόδια που εξακολουθούν να υπάρχουν στην απασχόληση των ναυτικών της ΕΕ σε οιοδήποτε πλοίο υπό σημαία κράτους μέλους της ΕΕ.

Τέλος, πρέπει να καταβληθεί κάποια προσπάθεια για να διευκολυνθεί η πρόσβαση σε θέσεις αξιωματικών στο εμπορικό ναυτικό των ατόμων που ήδη έχουν τα απαραίτητα προσόντα, όπως είναι οι αξιωματικοί αλιευτικών σκαφών ή πρώην αξιωματικοί του ναυτικού. Πρέπει να καθορισθούν και να εφαρμοσθούν ad hoc εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες προς το σκοπό αυτό.

Η κοινοτική χρηματοδοτική στήριξη των δραστηριοτήτων ναυτικής εκπαίδευσης είναι βέβαια μία καλή δυνατότητα, δεν πρέπει όμως να υπερεκτιμάται.

Τα κοινοτικά κονδύλια μπορούν, και όντως πρέπει, να χρησιμοποιηθούν για τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων ναυτικής εκπαίδευσης των κρατών- μελών και των πλοιοκτητών, δεν μπορούν όμως να καλύψουν όλη τη χρηματοδοτική στήριξη που χρειάζεται για να τεθεί σε εφαρμογή μία δράση όπως η παύση της πτώσης του αριθμού ναυτικών της ΕΕ.

Η Επιτροπή έχει πρωτίτερα απορρίψει τη δυνατότητα δημιουργίας ειδικού κοινοτικού κονδυλίου για τη ναυτική εκπαίδευση, και πιστεύει ακόμη ότι δεν πρόκειται για ρεαλιστική επιλογή.

Ωστόσο, συνιστά σοβαρά τα κράτη- μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι να διερευνήσουν και να χρησιμοποιήσουν καλύτερα τις ευκαιρίες που προσφέρουν τα υπάρχοντα κοινοτικά χρηματοδοτικά μέσα στο πεδίο της χρηματοδότησης στον τομέα της εκπαίδευσης, τα ευρωπαϊκά κοινωνικά και διαρθρωτικά ταμεία και, ιδίως, τα προγράμματα Socrates και LeonardodaVinci.

Προς αυτήν την κατεύθυνση, τα κράτη- μέλη πρέπει να διερευνήσουν και να εκμεταλλευθούν τις ευκαιρίες, που προσφέρονται για το ανθρώπινο δυναμικό από το Equal, μία νέα κοινοτική πρωτοβουλία η οποία θα προωθήσει νέα μέσα για την καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων και άνισης μεταχείρισης στην αγορά εργασίας, μέσω της διεθνικής συνεργασίας.

Τα κράτη- μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να δώσουν την απαιτούμενη προτεραιότητα στη ναυτική εκπαίδευση, και στις ναυτιλιακές πρωτοβουλίες για το ανθρώπινο δυναμικό, όταν προγραμματίζουν τη συμμετοχή τους σε κοινοτικά προγράμματα και την εθνική τους πολιτική.

4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΟΙ

Από τα στοιχεία αυτά παρατηρείται ότι το έτος 2011 υπήρξε αύξηση του αριθμού των ναυτολογηθέντων Ελλήνων ναυτικών κατά 8,5%, σε σχέση με το έτος 2010.

Η αύξηση οφείλεται κυρίως στους ναυτολογηθέντες Έλληνες ναυτικούς σε πλοία με ελληνική σημαία (6,8%), με βάση τις απόλυτες τιμές.

Τα επόμενα έτη παρατηρείται μείωση. Συγκεκριμένα, το έτος 2012, σε σχέση με το έτος 2011, παρατηρείται μείωση κατά 5,7%, η οποία οφείλεται κυρίως στη μείωση των ναυτολογηθέντων Ελλήνων ναυτικών σε πλοία με ελληνική σημαία (5,3%), με βάση τις απόλυτες τιμές.

Το έτος 2013, σε σχέση με το έτος 2012, παρατηρείται μείωση κατά 0,7%, η οποία οφείλεται στη μείωση των ναυτολογηθέντων Ελλήνων ναυτικών σε πλοία με ξένη σημαία συμβεβλημένα με το NAT (18,1%). Το έτος 2014, σε σχέση με το έτος 2013, παρατηρείται μικρή μείωση (0,5%), η οποία οφείλεται στη μείωση των ναυτολογηθέντων Ελλήνων ναυτικών σε πλοία με ελληνική σημαία (2,0%).

Το έτος 2015, σε σχέση με το έτος 2014, παρατηρείται μείωση (2,9%), η οποία οφείλεται στη μείωση των ναυτολογηθέντων Ελλήνων ναυτικών, τόσο σε πλοία με ελληνική σημαία όσο και σε πλοία με ξένη σημαία συμβεβλημένα με το NAT.

Αναφορικά με τις κατηγορίες ειδικοτήτων του προσωπικού που απασχολείται στα πλοία με ελληνική και ξένη σημαία συμβεβλημένα με το NAT, παρατηρείται αύξηση του ναυτολογηθέντος ανώτερου προσωπικού κατά 10,5% το έτος 2011 σε σχέση με το 2010, και κατά 0,3% το έτος 2013, σε σχέση με το 2012. Το ανώτερο προσωπικό μειώθηκε κατά 9,1%, το 2012, σε σχέση με το 2011, κατά 1,8% το 2014, σε σχέση με το 2013, και 4,0% το 2015, σε σχέση με το 2014.

Αντίστοιχα, στην κατηγορία του κατώτερου προσωπικού παρατηρείται αύξηση στους ναυτολογηθέντες κατά 7,4%, το έτος 2011, σε σχέση με το έτος 2010, και 0,2% το έτος 2014, σε σχέση με το έτος 2013, ενώ παρατηρείται μείωση κατά 4,1% το έτος 2012, σε σχέση με το έτος 2011, κατά 2,4% το έτος 2015, σε σχέση με το έτος 2014, και κατά 1,3% το έτος 2013, σε σχέση με το έτος 2012 (Πίνακας).

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Μεταβολή %				
							2011/ 2010	2012/ 2011	2013/ 2012	2014/ 2013	2015/ 2014
Σύνολο	14.207	15.410	14.527	14.419	14.341	13.927	8,5	-5,7	-0,7	-0,5	-2,9
• σε πλοία με ελληνική σημαία	13.163	14.059	13.308	13.421	13.153	12.838	6,8	-5,3	0,9	-2,0	-2,4
• σε πλοία με ξένη σημαία	1.044	1.351	1.219	998	1.188	1.089	29,4	-9,8	-18,1	19,0	-8,4
Ανώτερο προσωπικό	4.361	4.819	4.381	4.392	4.312	4.139	10,5	-9,1	0,3	-1,8	-4,0
• σε πλοία με ελληνική σημαία	3.937	4.366	4.003	4.021	3.887	3.708	10,9	-8,3	0,5	-3,3	-4,6
• σε πλοία με ξένη σημαία	424	453	378	371	425	431	6,8	-16,6	-1,9	14,6	1,4
Δόκιμοι	48	64	52	61	46	43	33,3	-18,8	17,3	-24,6	-6,5
• σε πλοία με ελληνική σημαία	47	62	48	58	45	40	31,9	-22,6	20,8	-22,4	-11,1
• σε πλοία με ξένη σημαία	1	2	4	3	1	3	100,0	100,0	-25,0	-66,7	200,0
Κατώτερο προσωπικό	9.798	10.527	10.094	9.966	9.983	9.745	7,4	-4,1	-1,3	0,2	-2,4
• σε πλοία με ελληνική σημαία	9.179	9.631	9.257	9.342	9.221	9.090	4,9	-3,9	0,9	-1,3	-1,4
• σε πλοία με ξένη σημαία	619	896	837	624	762	655	44,8	-6,6	-25,5	22,1	-14,0

Πίνακας: Ναυτολογηθέντες Έλληνες ναυτικοί σε εμπορικά πλοία 100ΚΟΧ και άνω, με ελληνική & ξένη σημαία συμβεβλημένα με το NAT, 2010-2015

Τέλος, στην κατηγορία του δόκιμου προσωπικού παρατηρείται σημαντική αύξηση των ναυτολογηθέντων κατά 33,3% το έτος 2011, σε σχέση με το έτος 2010, και 17,3% το έτος 2013, σε σχέση με το έτος 2012, ενώ παρατηρείται μείωση κατά 24,6% το έτος 2014, σε σχέση με το έτος 2013, κατά 18,8% το έτος 2012, σε σχέση με το έτος 2011, και κατά 6,5% το έτος 2015, σε σχέση με το έτος 2014 (Πίνακας).

Συνδέοντας την απασχόληση με τη σημαία του πλοίου παρατηρούμε πως οι έλληνες ναυτικοί είναι περισσότεροι στα πλοία ελληνικής σημαίας σε σχέση με τα πλοία ξένης σημαίας.

Στα πλοία με ξένη σημαία, το πλήρωμα αποτελείται σε ποσοστό 64% κυρίως από μη έλληνες ναυτικούς. Ωστόσο, οι έλληνες εφοπλιστές εξακολουθούν να εμπιστεύονται τους εξειδικευμένους έλληνες ναυτικούς για την κάλυψη υψηλόβαθμων θέσεων.

Ενδεικτικά, το 98% των πλοιάρχων στα ελληνόκτητα πλοία που είναι συμβεβλημένα με το NAT, έτσι όπως καταγράφονται στα επίσημα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, είναι 67 Έλληνες, ενώ η εικόνα αντιστρέφεται προχωρώντας σε πληρώματα χαμηλότερης ειδικότητας.

Γνωρίζοντας την αναλογία ελληνόκτητων πλοίων ελληνικής και ξένης σημαίας (52,5% του στόλου ήταν εγγεγραμμένα στην Ελληνική σημαία το 2010) μπορούμε να συμπεραίνουμε πως στα ελληνόκτητα πλοία ξένης σημαίας απασχολούνται περί των 35.600 ατόμων, η πλειοψηφία εκ των οποίων είναι ξένης εθνικότητας.

Με την υπόθεση ότι το μερίδιο των Ελλήνων ναυτικών σε αυτά τα πλοία δεν ξεπερνά το 10%, ο αριθμός τους σε δεδομένη στιγμή μέσα στο έτος εκτιμάται ότι ανέρχεται στους 3.560. Σε ετήσια βάση (με βάση εκτιμώμενη υπηρεσία της τάξης των 7 μηνών ανά έτος που είναι η ελάχιστη συμβατική για τα ξηρού φορτία πλοία) ο αριθμός Ελλήνων ναυτικών σχεδόν διπλασιάζεται ξεπερνώντας τα 6.103 άτομα.

Προσθέτοντας στον παραπάνω αριθμό τους καταγεγραμμένους από την ΕΛΣΤΑΤ ενεργούς ναυτικούς με Ελληνική υπηκοότητα (14.779) καθώς και το ποσοστό αυτών που δε βρίσκονταν σε υπηρεσία την περίοδο δειγματοληψίας της έρευνας λόγω της πεντάμηνης ανάπαυσης (10.556) το σύνολο των Ελλήνων ναυτικών που υπηρετούν σε ελληνόκτητα πλοία ξεπερνά τις 31.438.

Στη συνέχεια, δεχόμενοι πως σε κάθε ποντοπόρο πλοίο ξένης σημαίας απασχολείται κατά μέσο όρο πλήρωμα 20 ατόμων, η πλειονότητα του οποίου (18 άτομα) είναι ναυτικοί ξένης υπηκοότητας, η συνολική απασχόληση των ελληνόκτητων πλοίων ξεπερνά κατά πολύ τις 60 χιλ. Θέσεις εργασίας.

Πηγή: NAT

Μισθολογικά

Ο μισθός αποτελεί ίσως τον σημαντικότερο παράγοντα για έναν ναυτικό στην διαδικασία επιλογής εργοδότη.

Τα χρήματα αποτελούν ισχυρό κίνητρο τόσο για την ικανοποίηση του εργαζομένου, όσο και για την αύξηση της απόδοσης, και την επίτευξη των καλύτερων δυνατών αποτελεσμάτων μέσα από την εργασία του.

Στον παρακάτω πίνακα, παρουσιάζεται η μισθολογική κατάταξη ανωτέρου πληρώματος στις 19 μεγαλύτερες ελληνόκτητες ναυτιλιακές εταιρίες μεταφοράς πετρελαιοειδών και LPG/LNG στόλου.

Παρατηρούμε πως για όλες τις εταιρίες οι μισθοί κυμαίνονται σε παρόμοια επίπεδα, αλλά παρόλα αυτά ορισμένες έχουν την τάση να παρέχουν σταθερά υψηλότερες απολαβές στα πληρώματά τους, κάτι που τις καθιστά ποιό ελκυστικές σαν επιλογή για τον ναυτικό.

Εισφορές Ναυτικού – Πλοιοκτήτη

Τα συγκροτημένα πληρώματα των Ελληνικών πλοίων και αντίστοιχα οι πλοιοκτήτες τους καταβάλλουν τακτικές μηνιαίες εισφορές με εξαίρεση τους αλλοδαπούς και μη απογεγραμμένους Έλληνες ναυτικούς εφόσον αυτοί δεν καταλαμβάνουν οργανική θέση.

Εισφορές οφειλόμενες ή βεβαιούμενες από το ναυτολόγιο είναι σε εισφορές προς Ν.Α.Τ., Τ.Π.Ε.Ν., Κ.Ε.Α.Ν. (Κεφάλαιο Επικουρικής Ασφάλισης), Προστασίας Φυματικών, Δυτών, Κ.Ν.Ε.(Κεφάλαιο Ναυτικής Εκπαίδευσης) Ε.Λ.Ο.Ε.Ν., Ν.Ε.Ε. και κάθε άλλη εισφορά, τέλος με νόμο καθαιρούμενη.

Ο περίπου υπολογισμός των οφειλομένων εισφορών ενεργείται από το ΝΑΤ.

Η εκκαθάριση και βεβαίωση των εισφορών αυτών ενεργείται από το ΝΑΤ το οποίο εκδίδει το σχετικό φύλλο εκκαθάρισης και είναι τίτλος νόμιμος και εκτελεστός (άρθρο 86, παρ.3, Κ.Ν. 792/78 και άρθρο 1, παρ. 10 του Ν.1711/87).

Οι τακτικές εισφορές οφείλονται για όλο το χρόνο κατά τον οποίο οι ναυτικοί είναι ναυτολογημένοι στο πλοίο, για δε τον υπολογισμό των υπολογίζονται σε τριάντα (30) μέρες.

Οι εισφορές των ναυτικών και των πλοιοκτητών υπολογίζονται επί του μισθού του προβλεπομένου από τις Συλλογικές Συμβάσεις και όταν δεν υπάρχουν

Συλλογικές Συμβάσεις με τις αποφάσεις του Υ.Ε.Ν. κατά τα άρθρα 84, παρ.2, ΚΝ 792/78 και 14 παρ. 2 του Ν. 1085/80.

Οι εισφορές που ισχύουν σήμερα υπέρ Ν.Α.Τ., Τ.Π.Ε.Ν. και λοιπών Κεφαλαίων και Λογ/σμών είναι (Ν. 2575/98).

1. Υπέρ Ν.Α.Τ.

Οι τακτικές μηνιαίες εισφορές που καταβάλλουν ναυτικοί μέλη (πληρωμάτων σε πλοία με Ελληνική Σημαία και οι πλοιοκτήτες αυτών καθορίζονται σε ποσοστό επί του μηνιαίου μισθού των ναυτικών ως εξής:

Για πλοία ολικής χωρητικότητας μέχρι 25 κ.ο.χ. Για τους ναυτικούς σε 9% για τους πλοιοκτήτες σε 14% από 1/1/2000.

Για πλοία ολικής χωρητικότητας από 25 κ.ο.χ.-1500 κ.ο.χ. Για τους ναυτικούς σε 9% για τους πλοιοκτήτες σε 14% από 1/1/1998.

Για πλοία ολικής χωρητικότητας άνω των 1500 κ.ο.χ. Για τους ναυτικούς σε 9% για τους πλοιοκτήτες σε 14% από 1/1/1998.

5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ : ΟΛΗ Η ΠΟΡΕΙΑ ΜΕΧΡΙ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ

Μια από τις σημαντικότερες, και φυσικά την πολυπληθέστερη ομάδα εργαζομένων μίας ναυτιλιακής εταιρίας αποτελούν οι ναυτικοί. Η παρουσία και συνέπεια απέναντι στα καθήκοντά τους αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την επίτευξη των στόχων του συνόλου της εταιρίας. Δεδομένα, κάθε προσπάθεια των υπολοίπων τμημάτων θα έπεφτε στο κενό, εάν οι ναυτικοί δεν ήταν ικανοί να επιτελέσουν σωστά τις εργασίες επί του πλοίου.

Η επίτευξη του παραπάνω απαιτεί την προσεκτική επιλογή και διαχείριση των στελεχών, κάτι που αποτελεί ευθύνη κυρίως του τμήματος πληρωμάτων σε συνεργασία με άλλα τμήματα της ναυτιλιακής (technical, safety and quality, training).

5.1 ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

5.1.1 ΔΟΚΙΜΟΙ

Από το νόμο, κάθε πλοίο ελληνικής σημαίας υποχρεούται κατά την πλήρη διάρκεια του ημερολογιακού έτους να έχει ναυτολογημένο Α'ετή ή Β'ετή δόκιμο σπουδαστή ελληνικής ΑΕΝ επ'αυτού. Λόγω των υποχρεώσεων τους στις ΑΕΝ, όταν αυτό κρίνεται αδύνατο (καθώς για συγκεκριμένες περιόδους η φοίτηση Α'ετών και Β'ετών συμπίπτει, η εταιρία έχει τη δυνατότητα να λάβει βεβαίωση απουσίας διαθέσιμου από το αρμόδιο τμήμα του Υπουργείου Ναυτιλίας, τη Διεύθυνση Ναυτικής Εκπαίδευσης.

Οι σπουδαστές, κατά τη διάρκεια του πρώτου τους εξαμήνου στις ΑΕΝ, έχουν τη δυνατότητα να αναζητήσουν εταιρία που θα τους προσφέρει τη δυνατότητα να κάνουν το πρώτο τους εκπαιδευτικό ταξίδι.

Η διαδικασία της επιλογής γίνεται συνήθως με κατάθεση αίτησης στο τμήμα πληρωμάτων της ναυτιλιακής εταιρίας, η οποία συνοδεύεται από βιογραφικό του φοιτητή.

Συχνά η κατάθεση συνοδεύεται από μια προκαταρκτική συνέντευξη, προκειμένου να διαπιστωθεί το κατά πόσο ο υποψήφιος πληροί τις απαιτήσεις της εταιρίας.

Αφού γίνει μία πρώτη επιλογή ανάμεσα στις αιτήσεις, ακολουθούν κάποια τεστ (γραμματικά – μαθηματικά), τα οποία έχουν σαν σκοπό να εντοπίσουν το μορφωτικό επίπεδο των υποψηφίων.

Η τελική επιλογή γίνεται από τον διευθυντή του τμήματος πληρωμάτων, και ακολουθούν οι τυπικές διαδικασίες πριν τη ναυτολόγηση, όπως οι εξετάσεις υγείας, η έκδοση Αμερικάνικης (ή άλλης ανάλογα με την περίπτωση) Visa, η ενημέρωση σε θέματα ασφαλείας και συμπεριφοράς, και τελικά γίνεται η ναυτολόγηση του δοκίμου.

Στο τέταρτο εξάμηνο των σπουδών τους, και εφόσον χρωστούν λιγότερα από έξι (6) μαθήματα στη σχολή τους, οι σπουδαστές ναυτολογούνται αυτή τη φορά ως Β'ετείς, με σκοπό να συγκεντρώσουν αθροιστική υπηρεσία δώδεκα (12) μηνών. Μετά την αποφοίτησή τους από την AEN, οι δόκιμοι προχωρούν τις διαδικασίες για την έκδοση του διπλώματός τους (Πλοιάρχου Γ' ή Γ' Μηχανικού), και αφού περάσουν τις απαραίτητες εκπαιδεύσεις και εκδώσουν τα αναγκαία διπλώματα ανάλογα με τον τύπο του πλοίου που πρόκειται να ναυτολογηθούν, τότε επανέρχονται στην εταιρία τους ώστε να ναυτολογηθούν για πρώτη φορά ως αξιωματικοί.

Από αυτό το σημείο κι έπειτα, τόσο ο ναυτικός όσο και εταιρία φροντίζουν για την περαιτέρω εκπαίδευση του ιδίου μέσα από τη συμμετοχή σε εκπαιδεύσεις που παρέχει το ΚΕΣΕΝ ή ιδιωτικά εκπαιδευτικά κέντρα αναγνωρισμένα από κάποια σημαία ή κάποιο εκπαιδευτικό κέντρο πιστοποιημένο από τον IMO (π.χLloyd's, JRC). Στην περίπτωση της Ελληνικής σημαίας, οι εκπαιδεύσεις και τα διπλώματα των ναυτικών αναγνωρίζονται, μόνο εάν έχουν εκδοθεί από σημαία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παράλληλα, τα αναγνωρισμένα ιδιωτικά εκπαιδευτικά κέντρα έχουν αρχίσει να γίνονται όλο και πιο δημοφιλή στους Έλληνες ναυτικούς, κάτι που οφείλεται στις μεγάλες καθυστερήσεις και κωλύματα που παρουσιάζει τόσο το ΚΕΣΕΝ, όσο και οι Σχολές Σωστικών Μέσων Ασπροπύργου και Μηχανιώνας.

5.1.2 ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΥ

Στόχος της ναυτιλιακής – διαχειρίστριας εταιρίας είναι να έχει τα υπό διαχείρισή της πλοία στελεχωμένα με ναυτικούς ικανούς, αξιόπιστους, αλλά και εκπαιδευμένους κατάλληλα ώστε να ανταποκρίνονται κατάλληλα στις απαιτήσεις της γεφύρας ή του μηχανοστασίου.

‘Όλα τα μέλη του πληρώματος, από τον καθαριστή της μηχανής έως τον Α’ μηχανικό, και από το νέο μέχρι τον καπετάνιο, αποτελούν σημαντικά κομμάτια της λειτουργίας του βαποριού. Κάθε ένας έχει τις δικές του ευθύνες, αλλά όλοι είναι μέλη ενός αλληλοεξαρτώμενου συνόλου. Η απουσία ενός και μόνο από τα μέλη του πληρώματος μπορεί να δυσχεράνει σημαντικά τη λειτουργία (operation) του βαποριού.

Στόχος της ναυτιλιακής εταιρίας και πιο συγκεκριμένα του τμήματος πληρωμάτων, δεν είναι απλά η επαρκής στελέχωση του πλοίου, αλλά αυτό να γίνεται με τα πλέον ικανά άτομα. Γι’ αυτό το λόγο, οι ναυτιλιακές εταιρίες ελληνικών συμφερόντων δίνουν πολύ μεγάλη σημασία στην άρτια εκπαίδευση των αξιωματικών τους, τόσο στα θέματα λειτουργίας, όσο και στα θέματα ασφαλείας που αφορούν το πλοίο.

Το ναυτικό επάγγελμα, και ειδικότερα όσον αφορά τους αξιωματικούς, απαιτεί συνεχόμενη εκπαίδευση και επιμόρφωση, προκειμένου ο ναυτικός να μπορέσει να σταδιοδρομήσει. Στην πράξη, αυτό σημαίνει πως για να μπορέσει να εξελιχθεί στην ιεραρχική κλίμακα κάθε αξιωματικός πρέπει να αποκτήσει τα απαραίτητα πιστοποιητικά που συνοδεύουν τον κάθε βαθμό, αλλά και επαρκή θαλάσσια υπηρεσία. Μαθήματα προκειμένου να αποκτήσουν πιστοποιητικά, οι ναυτικοί μπορούν να παρακολουθήσουν τόσο στο Κέντρο επιμόρφωσης στελεχών εμπορικού ναυτικού (ΚΕΣΕΝ), όσο και σε ιδιωτικά εκπαιδευτικά κέντρα (COSMOS, JRC, QMS κ.α).

Παρακάτω ακολουθεί μία ανάλυση των απαιτήσεων για την εξέλιξη αξιωματικών γεφύρας και μηχανής με διπλώματα ελληνικής σημαίας.

Εξέλιξη αξιωματικού γέφυρας (σε πλοία 3000 dwt και άνω)

Για την απόκτηση του διπλώματος του υποπλοιάρχου, ο αξιωματικός γέφυρας θα πρέπει (α) να έχει θαλάσσια υπηρεσία τουλάχιστον 24 μηνών σε πλοία ολικής χωρητικότητας τουλάχιστον 500dwt, με ειδικότητα αξιωματικού υπεύθυνου φυλακής ναυσιπλοΐας από την οποία η μισή τουλάχιστο σε πλοία ολικής χωρητικότητας τουλάχιστον 3000dwt.

Στην απαιτούμενη θαλάσσια υπηρεσία περιλαμβάνεται και ο χρόνος φοίτησης σε εγκεκριμένο Κέντρο Επιμόρφωσης (όχι περισσότερος από 6 μήνες)• και (β) να έχει ολοκληρώσει επιτυχώς εγκεκριμένη εκπαίδευση και άσκηση που καλύπτει τα πρότυπα ικανότητας που καθορίζονται στο Μέρος Α-II/2 του Κώδικα STCW για πλοιάρχους και υποπλοιάρχους πλοίων ολικής χωρητικότητας τουλάχιστον 3000• και (γ) να έχει πιστοποιητικό ιατρικής μέριμνας που έχει εκδοθεί σύμφωνα με τα πρότυπα ικανότητας για ιατρική μέριμνα σε πλοία όπως καθορίζονται στο Μέρος Α-VI/7, παραγράφου 4 έως και 6 του Κώδικα STCW, από τη Δημοκρατία ή από χώρες των οποίων τα πιστοποιητικά που εκδίδουν σύμφωνα με τη Σύμβαση STCW, αναγνωρίζονται από τη Δημοκρατία.

Αντίστοιχα, για την απόκτηση του διπλώματος του Πλοιάρχου, ο υποψήφιος θα πρέπει - (α) να έχει θαλάσσια υπηρεσία τουλάχιστον 36 μηνών σε πλοία ολικής χωρητικότητας τουλάχιστον 500, μετά την απόκτηση πιστοποιητικού υποπλοιάρχου, με ειδικότητα πλοιάρχου ή υποπλοιάρχου από την οποία η μισή τουλάχιστο σε πλοία ολικής χωρητικότητας πάνω από 3000.

Στην απαιτούμενη θαλάσσια υπηρεσία περιλαμβάνεται και ο χρόνος φοίτησης σε εγκεκριμένο Κέντρο Επιμόρφωσης (όχι περισσότερος από 6 μήνες) και (β) να έχει ολοκληρώσει επιτυχώς εγκεκριμένη εκπαίδευση και άσκηση που καλύπτει τα πρότυπα ικανότητας που καθορίζονται στο Μέρος Α-II/2 του Κώδικα STCW για πλοιάρχους και υποπλοιάρχους πλοίων ολικής χωρητικότητας 3000 και άνω.

Εξέλιξη αξιωματικού μηχανής (σε πλοία των οποίων η ισχύς της κύριας μηχανής πρόωσης είναι τουλάχιστον 750 kw)

Για την απόκτηση του διπλώματος του Β' μηχανικού, ο υποψήφιος πρέπει- (α)(i) να έχει θαλάσσια υπηρεσία τουλάχιστον 24 μηνών μετά την απόκτηση πιστοποιητικού αξιωματικού υπεύθυνου φυλακής μηχανοστασίου σε επανδρωμένο μηχανοστάσιο ή οριζόμενου αξιωματικού υπηρεσίας μηχανοστασίου σε περιοδικά μη επανδρωμένο μηχανοστάσιο, σε πλοία που κινούνται με μηχανές ισχύος 750 kw και άνω, ή (ii) εάν ο υποψήφιος έχει Δίπλωμα από το ΑΕΙ/ΤΕΙ, των κλάδων Μηχανολόγων- Μηχανικών, Μηχανολόγων-Ηλεκτρολόγων-Μηχανικών και Ναυπηγών-Μηχανικών, πρέπει να έχει θαλάσσια υπηρεσία τουλάχιστον 12 μηνών. (β) να έχει ολοκληρώσει επιτυχώς εγκεκριμένη εκπαίδευση και άσκηση που καλύπτει τα πρότυπα ικανότητας που καθορίζονται στο Μέρος Α-III/2 του Κώδικα STCW.

Κάθε υποψήφιος προς απόκτηση πιστοποιητικού πρώτου μηχανικού σε θαλασσοπλοούντα πλοία των οποίων η ισχύς της κύριας μηχανής πρόωσης είναι τουλάχιστον 750 kw, πρέπει (α) (i) να έχει θαλάσσια υπηρεσία τουλάχιστον 36 μηνών μετά την απόκτηση πιστοποιητικού δεύτερου μηχανικού με ειδικότητα πρώτου ή δεύτερου μηχανικού σε πλοία που κινούνται με μηχανές ισχύος πάνω από 750 kw και άνω ή (ii) εάν ο υποψήφιος έχει δίπλωμα από Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού της Ελλάδας, και επιπρόσθετα, δίπλωμα Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος των κλάδων Μηχανολόγων-Μηχανικών, Μηχανολόγων-Ηλεκτρολόγων- Μηχανικών και Ναυπηγών-Μηχανικών, πρέπει να έχει θαλάσσια υπηρεσία τουλάχιστον 18 μηνών•, ή (iii) εάν ο υποψήφιος έχει μόνο δίπλωμα Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος όπως καθορίζεται στην υποπαράγραφο (ii), πρέπει να έχει θαλάσσια υπηρεσία τουλάχιστον 30 μηνών• (iv) στην απαιτούμενη κατά την παρούσα παράγραφο θαλάσσια υπηρεσία περιλαμβάνεται και ο χρόνος φοιτήσεως σε εγκεκριμένο Κέντρο Επιμόρφωσης (όχι περισσότερος από 6 μήνες)• και (β) να έχει ολοκληρώσει επιτυχώς εγκεκριμένη εκπαίδευση και άσκηση που καλύπτει τα πρότυπα ικανότητας που καθορίζονται στο Μέρος Α-III/2 του Κώδικα STCW.

5.1.3 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΝΑΥΤΙΚΟΥ

Μία σημαντική παράμετρος η οποία ισχύει ειδικότερα για την ποντοπόρο ναυτιλία, και την οποία πρέπει να κατανοήσουμε, είναι πως ο ναυτικός δεν δεσμεύεται από κάποια μακροχρόνια σύμβαση από τον εργοδότη του. Κάθε ναυτικός συνάπτει μία σύμβαση περιορισμένου χρόνου, ο οποίος καθορίζεται από τον εκάστοτε εργοδότη (CoE).

Συγκεκριμένα για τον Έλληνα ναυτικό της ποντοπόρου ναυτιλίας αυτή η σύμβαση προσαρμόζεται σε εξάμηνη διάρκεια, ενώ τα τελευταία χρόνια η τάση είναι η μείωση αυτού το χρόνου σε τέσσερις (4) μήνες. Έτσι, ο ναυτικός υποχρεούται να παραμένει ναυτολογημένος για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, ενώ μετά την απόλυσή του δεν δεσμεύεται από κανένα συμβόλαιο. Μπορούμε να τον χαρακτηρίσουμε ως “free agent”. Έτσι ο ίδιος μπορεί να διαλέξει και να αυτοπροταθεί στον επόμενο εργοδότη του χωρίς να φέρει καμία νομική υποχρέωση απέναντι στον προηγούμενο.

Αντίστοιχα, οι ναυτιλιακές εταιρίες προσφέρουν κίνητρα προκειμένου να προσελκύσουν νέους ναυτικούς από την αγορά ή και να κρατήσουν αυτούς που ήδη ταξιδεύουν με τα πλοία τους. Τέτοιου είδους κίνητρα μπορεί να είναι το υψηλό μισθολόγιο, τα μπόνους πλοιοκτήτη, το μπόνους επαναπρόσληψης, το μπόνους παλαιότητας, οι παροχές πάνω στο πλοίο (τροφοδοσία, δραστηριότητες, ελεύθερο ίντερνετ), και άλλα, τα οποία διαφέρουν από εταιρία σε εταιρία. Στόχος για τον κάθε πλοιοκτήτη είναι να δημιουργεί βάθος στα πληρώματά του (pool) ικανό ώστε να στελεχώνονται τα βαπόρια επαρκώς ανά πάσα στιγμή, αλλά και με όσο το δυνατό καλύτερους ναυτικούς.

Μετά την πρώτη επαφή των δύο πλευρών (ναυτικού και ναυτιλιακής εταιρίας), ακολουθεί μία σειρά από διαδικασίες οι οποίες μπορεί να διαφέρουν από εταιρία σε εταιρία, αλλά σαν σκοπό έχουν έναν.

Να διαπιστωθεί εάν ο ναυτικός είναι κατάλληλος για να στελεχώσει τα πλοία της εταιρίας.

Τέτοιου είδους διαδικασίες είναι οι εξής:

- Συνέντευξη/συζήτηση με αρχιπλοίαρχο ή αρχιμηχανικό προκειμένου να διαπιστωθεί το επίπεδο κατάρτισης του ναυτικού.
- Τεστ γνώσεων, ικανοτήτων και λογικής.
- Ιατρικές εξετάσεις.
- Έλεγχος των πιστοποιητικών του ναυτικού ώστε να διαπιστωθεί η επάρκεια και η γνησιότητά τους.
- Έλεγχος των προηγούμενων υπηρεσιών του, και επικοινωνία με προηγούμενους εργοδότες για ζήτηση συστάσεων.

5.2 ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΡΙΕΡΑΣ – ΑΠΟΣΥΡΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΘΑΛΑΣΣΑ

Δικαιολογημένα το ναυτικό επάγγελμα θεωρείται ως ένα από τα δυσκολότερα επαγγέλματα που υπάρχουν. Για το λόγο αυτό, είναι σύνηθες ναυτικοί, ιδιαίτερα στα πρώτα βήματα της καριέρας τους, να αποσύρονται από το επάγγελμα και να αποκτούν διαφορετικό επαγγελματικό προσανατολισμό.

Το πρώτο εκπαιδευτικό ταξίδι είναι συχνά αυτό στο οποίο ο υποψήφιος ναυτικός καταλαβαίνει εάν είναι ικανός κι έχει το κουράγιο να ακολουθήσει μία καριέρα στη θάλασσα. Δεν είναι απίθανο βέβαια, και πιο έμπειροι ναυτικοί να εγκαταλείψουν το επάγγελμα, και να στραφούν σε κάποιο άλλο, συνήθως λόγω της επιθυμίας να ζουν κοντά στην οικογένειά τους.

Όλες οι ναυτιλιακές εταιρείες, ουδεμίας εξαιρουμένης, απασχολούν στα γραφεία τους πρώην ναυτικούς.

Για έναν αξιωματικό του εμπορικού ναυτικού ο οποίος θέλει να φύγει από τη θάλασσα, η απασχόληση σε μία ναυτιλιακή επιχείρηση ως shore staff αποτελεί μία ιδανική επιλογή.

Η εμπειρία που έχει αποκτήσει κατά τη θαλάσσια υπηρεσία του, του επιτρέπουν να έχει ολοκληρωμένη εικόνα όσον αφορά τις λειτουργίες και ανάγκες του βαποριού, και να μπορεί παράλληλα να μεταδώσει αυτές τις γνώσεις στους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Έτσι επιτυγχάνεται καλύτερα συνεργασία μεταξύ του πλοίου και των head offices της εταιρίας.

Ένας ναυτικός μπορεί πάντα να συνδυάσει την υπηρεσία του στα πλοία με κάποιο μεταπτυχιακό ή κάποια άλλη εκπαίδευση ναυτιλιακού ενδιαφέροντος, προκειμένου να μπορεί να διεκδικήσει μία θέση στο προσωπικό μιας ναυτιλιακής στο μέλλον.

Είναι λογικό ότι οι χρηματικές απολαβές πλέον δεν μπορούν να συγκριθούν με αυτές του ναυτικού, αλλά αυτό μπορεί να αντισταθμιστεί από άλλα θετικά (εργασία κοντά στην οικογένεια, ικανοποιητικές απολαβές, εργασία με προοπτικές, ευχάριστο περιβάλλον).

5.3 ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΝΑΥΤΙΚΟΥ

Όπως σε όλα τα επαγγέλματα, έτσι και στο ναυτικό έρχεται η στιγμή που ο εργαζόμενος αποφασίζει ή αναγκάζεται να αποσυρθεί. Ως ανενεργό μέλος της εμπορικής ναυτιλίας πλέον, συνταξιοδοτείται ανάλογα με την τήρηση των ακόλουθων προϋποθέσεων:

A. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ

1. Να έχει συμπληρωθεί το 52ο έτος της ηλικίας.
2. Να έχει συμπληρωθεί 15ετης συνθετική ναυτική υπηρεσία.
3. Το άθροισμα ηλικίας και συνθετικής ναυτικής υπηρεσίας να δίνει το αριθμό 72.

B. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ

1. 15ετης συνθετική ναυτική υπηρεσία και ανικανότητα του ναυτικού για την άσκηση του ναυτικού επαγγέλματος.
2. 5ετης ναυτική υπηρεσία από την οποία 8 μήνες πρέπει να έχουν πραγματοποιηθεί κατά την τελευταία τετραετία, και ανικανότητα του ναυτικού για την άσκηση του ναυτικού και κάθε άλλου επαγγέλματος.

Η παραπάνω ναυτική υπηρεσία πρέπει να πραγματοποιηθεί σε πλοία με Ελληνική σημαία ή με ξένη συμβεβλημένα με το NAT, μέσα σε τριπλάσιο διάστημα από την ημερομηνία της πρώτης ναυτολόγησης μέχρι την ημερομηνία υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης.

3. Εάν η ανικανότητα οφείλεται σε εργατικό ατύχημα δεν απαιτούνται χρονικές προϋποθέσεις υπό την προϋπόθεση ότι το ατύχημα συνέβη σε πλοίο που ήταν ασφαλισμένο στο NAT.

Γ. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ

1. 15ετης συνθετική ναυτική υπηρεσία.

2. 5ετής ναυτική υπηρεσία, από την οποία 8 μήνες πρέπει να έχουν πραγματοποιηθεί κατά την τελευταία τετραετία. Η παραπάνω ναυτική υπηρεσία πρέπει να πραγματοποιηθεί σε πλοία με ελληνική σημαία ή με ξένη συμβεβλημένα με το NAT, μέσα σε τριπλάσιο διάστημα από την ημερομηνία της πρώτης ναυτολόγησης μέχρι την ημερομηνία θανάτου του ναυτικού (ελάχιστη ασφαλιστική προστασία).

3. Εάν ο θάνατος οφείλεται σε εργατικό ατύχημα δεν απαιτούνται χρονικές προϋποθέσεις υπό την προϋπόθεση ότι το θανατηφόρο ατύχημα συνέβη σε πλοίο που ήταν ασφαλισμένο στο NAT.

Δ. ΔΙΑΔΟΧΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Στην περίπτωση χορήγησης σύνταξης λόγω γήρατος σύμφωνα με τις διατάξεις της διαδοχικής ασφάλισης ο διαδοχικά ασφαλισμένος ναυτικός πρέπει να έχει συμπληρώσει απαραίτητα 20 χρόνια ασφάλισης συνολικά, το NAT να είναι ο τελευταίος ασφαλιστικός οργανισμός στον οποίο έχει διαδοχικά υπαχθεί και λαμβάνει το τμήμα της σύνταξης που αντιστοιχεί στο χρόνο ασφάλισης του στο NAT μέχρι να συμπληρώσει το όριο ηλικίας του άλλου ασφαλιστικού φορέα στον οποίο έχει υπαχθεί, οπότε χορηγείται σ'αυτόν και το υπόλοιπο τμήμα της σύνταξης του.

Από τις παραπάνω διατάξεις εξαιρούνται εκείνοι οι οποίοι έχουν πραγματοποιήσει 15ετη συνθετική ναυτική υπηρεσία, με την οποία εξομοιώνεται ο χρόνος ασφάλισης σε άλλο ασφαλιστικό φορέα ο οποίος έχει ληφθεί υπόψη για την απόκτηση πτυχίου ναυτικής ικανότητας.

-ΥΨΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Μετά από αλληπάλληλες μεταβολές της νομοθεσίας του ΝΑΤ, η σύνταξη των ναυτικών που έχουν πραγματοποιήσει 15ετη τουλάχιστον συνθετική ναυτική υπηρεσία, αντιστοιχεί στο 70% του βασικού μισθού και του επιδόματος Κυριακών της ειδικότητας τους, κατά κατηγορία πλοίων που υπηρέτησαν στο τελευταίο 48μηνο της ναυτικής υπηρεσίας τους.

Οι διαδοχικά ασφαλισμένοι υπάγονται στις παραπάνω ρυθμίσεις μόνο εάν έχουν συμπληρώσει 15ετη συνθετική ναυτική υπηρεσία με βάση το χρόνο ασφάλισης τους στο ΝΑΤ και δικαιούνται ανάλογης με αυτόν αναπροσαρμογής.

Στους προσοντούχους ναυτικούς παρέχεται η δυνατότητα αναβάθμισης της σύνταξης τους στα επίπεδα που ορίζονται στην κάθε φορά ισχύουσα σύμβαση ναυτικής εργασίας στην ακτοπλοΐα με την καταβολή της διαφοράς των ασφαλιστικών εισφορών μεταξύ της ειδικότητας ναυτολόγησής τους, στις κατηγορίες πλοίων που υπηρέτησαν και της αντίστοιχης ειδικότητας των ναυτικών προσόντων τους της ακτοπλοΐας.

Το ποσό αυτό καταβάλλεται εφάπαξ ή σε 12 μηνιαίες δόσεις και η μεταβολή στη σύνταξη αρχίζει από τον επόμενο μήνα της εξόφλησης των εισφορών.

-ΕΙΔΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

1. Η δυνατότητα συνταξιοδότησης λόγω γήρατος παρέχεται ανεξαρτήτως ηλικίας στις περιπτώσεις όπου διαιρουμένων των ημερών της θαλάσσιας υπηρεσίας του ναυτικού δια του αριθμού 1 εφ' όσον πρόκειται για ναυτική υπηρεσία κτηθείσα σε δεξαμενόπλοια, δια του αριθμού 1,05 εφ' όσον πρόκειται για ναυτική υπηρεσία κτηθείσα σε λοιπά πλοία της Β' κατηγορίας, για του αριθμού 1,10 εφ' όσον πρόκειται για πλοία της Γ' κατηγορίας και δια του αριθμού 1,20 εφ' όσον πρόκειται για τα λοιπά πλοία άνω των 25 κοχ, το άθροισμα των ηλικίων αυτών δίνει τον αριθμό 7.920 τουλάχιστον.

2. Για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος λόγω γήρατος αναγνωρίζεται με εξαγορά ο χρόνος της στρατιωτικής υπηρεσίας εφ' όσον ο ναυτικός έχει πραγματοποιήσει 12 πραγματική ναυτική υπηρεσία και έχει συμπληρώσει το 58ο έτος της ηλικίας του. Το δικαίωμα αυτό δεν παρέχεται για τη συμπλήρωση της 20ετους συνθετικής ναυτικής υπηρεσίας στη περίπτωση της διαδοχικής ασφάλισης.
3. Για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος, εκτός της ελάχιστης ασφαλιστικής προστασίας και της διαδοχικής ασφάλισης αναγνωρίζεται με εξαγορά ο χρόνος ασθένειας.
4. Στην περίπτωση συνταξιοδότησης με βάση τις διατάξεις της διαδοχικής ασφάλισης το ύψος της σύνταξης μειώνεται δραματικά εάν κατά το τελευταίο 48μηνο ο ναυτικός έχει υπαχθεί στην ασφάλιση άλλου ασφαλιστικού οργανισμού δεδομένου ότι ο χρόνος ασφάλισης στους άλλους φορείς εξομοιώνεται με υπηρεσία σε πλοία κάτω των 25 κοχ με την ειδικότητα του Κυβερνήτη Α' τάξης.
5. Από 1/7/2001 η χήρα αποβιώσαντος ναυτικού δικαιούται το 70% της σύνταξης που δικαιούτο ο θανών.
6. Στη περίπτωση ύπαρξης ανηλίκων τέκνων ή ενηλίκων μέχρι της συμπλήρωσης του 24ου έτους της ηλικίας τους που σπουδάζουν σε ΑΕΙ – ΤΕΙ η παραπάνω παροχή διαμορφώνεται στο 85% της σύνταξης του θανόντος για το πρώτο παιδί και στο 100% της σύνταξης του θανόντος για το δεύτερο παιδί.
7. Με το άρθρο 8 του Ν.Δ.2987/2002 προβλέπονται μέτρα σε βάρος του συνταξιούχου ναυτικού στη περίπτωση επανέναρξης του ναυτικού επαγγέλματος (αναστολή της κύριας και επικουρικής σύνταξης εάν ο ναυτικός δεν έχει συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας του και περικοπή της κύριας και επικουρικής σύνταξης μετά τη συμπλήρωση του 55ου έτους σε ποσοστό 70% για το ποσό που υπερβαίνει τα 750,00 ΕΥΡΩ).
8. Μετά την πρόσφατη από 1/1/2003 αναπροσαρμογή των επικουρικών συντάξεων για την απόληψη πλήρους επικουρικής σύνταξης αρκούν 20 χρόνια ασφάλισης στο ΚΕΑΝ.
9. Τα ενήλικα, ανίκανα για κάθε εργασία, τέκνα του ναυτικού δικαιούνται σύνταξης λόγω θανάτου του ναυτικού εφ' όσον η ανικανότητά τους υφίσταται κατά το χρόνο που απεβίωσε ο πατέρας τους.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Σ'ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον και στην πιο δυσοίωνη περίοδο ρίσης των τελευταίων δεκαετιών για τη χώρα μας, ο τομέας της ναυτιλίας είναι αυτός που παρά τις αντιξοότητες συνεχίζει να παρουσιάζει θετικά αποτελέσματα, αλλά και δείγματα εξέλιξης.

Η Ελληνική ναυτιλία αποτελεί μία σημαντική επαγγελματική διέξοδο σε τούτη την περίοδο αβεβαιότητας, και οι νέοι Έλληνες οφείλουν να στραφούν σ'αυτή την κερδοφόρο απασχόληση.

Παρόλα αυτά, τα πληρώματα των Ελλήνων ναυτικών τείνουν να μειώνονται, και όλο και μεγαλύτερες δυσκολίες παρουσιάζονται στην στελέχωση των ελληνικών και ελληνόκτητων στόλων. Το πρόβλημα πλέον ξεκινάει να εμφανίζεται από το πρώτο στάδιο της εκπαίδευσης κιόλας, όπου πολλοί εισακτέοι σπαυδαστές εγκαταλείπουν τις Ακαδημίες. Επιπροσθέτως, οι εφοπλιστές αναγκάζονται να στραφούν σε ξένα πληρώματα για διευκόλυνση στη φορλόγηση και όχι μόνο, γεγονός που δυσχεραίνει ακόμα περισσότερο το πρόβλημα έλλειψης ελλήνων ναυτικών.

Βασικές πηγές του προβλήματος αυτού είναι η απαξίωση του ναυτικού επαγγέλματος με την πάροδο των χρόνων, η βαριά φορολογία που επιβάλλεται στους ναυτικούς, το χαμηλό επίπεδο της ναυτικής εκπαίδευσης, και η μη λειτουργικότητα του θεσμικού οργάνου της ελληνικής ναυτιλίας. Σημαντική βέβαια είναι και η φύση του ίδιου του επαγγέλματος καθώς τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του το καθιστούν δύσκολο. Τέτοια είναι η μη σταθερή τοποθεσία (γεωγραφική) της εργασίας, η αποχή από το οικογενειακό περιβάλλον, η επικινδυνότητα κλπ.

Οι ακόλουθες προτάσεις θα μπορούσαν να συμβάλουν στην αντιμετώπιση του προβλήματος είναι οι εξής:

1. Υλοποίηση βέλτιστων πρακτικών από τις ναυτιλιακές εταιρείες, ως προς την προσέλκυση και τη διαχείριση ταλέντου.

Οι ναυτιλιακές εταιρείες θα πρέπει να υιοθετήσουν μία πιο εξωστρεφή εταιρική κουλτούρα, να δημιουργήσουν, ή και να ενισχύσουν τα τμήματα ανθρώπινου

δυναμικού, αντιγράφοντας τις βέλτιστες πρακτικές και άλλων κλάδων της οικονομίας σε ό,τι αφορά στην προσέλκυση ταλαντούχων στελεχών γραφείου, καθώς και να αμβλύνουν, στο βαθμό του εφικτού, τα αντικίνητρα σε ό,τι αφορά στις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης στα πλοία.

2. Αποτελεσματικότερη επικοινωνία των επιτευγμάτων του κλάδου και των αλλαγών που συντελούνται, με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης στα πλοία.

Οι αλλαγές και βελτιώσεις που έχουν συντελεστεί ως προς την εργασία στα πλοία, δεν έχουν επικοινωνηθεί αποτελεσματικά, με συνέπεια να διαιωνίζονται τα αρνητικά στερεότυπα παλαιότερων εποχών.

3. Αναβάθμιση της ναυτικής εκπαίδευσης. Είναι επιτακτική ανάγκη η αποκατάσταση της χρηματοδότησης των Α.Ε.Ν., η εξύψωση του επιπέδου σπουδών και η στενότερη διασύνδεσή τους με τη ναυτιλιακή κοινότητα, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά στην κατάρτιση των προγραμμάτων σπουδών.

4. Πρωτοβουλίες από την πλευρά της πολιτείας. Η πολιτεία, πέραν της αυτονόητης ανάγκης εξασφάλισης της χρηματοδότησης των Α.Ε.Ν., μπορεί να βοηθήσει στην ευρύτερη αναγνώριση της συμβολής της ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία και κοινωνία και να προσεγγίσει με ρεαλισμό και υπευθυνότητα το ζήτημα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας των πληρωμάτων.

5. Ίδρυση Ιδιωτικών Σχολών, με σκοπό την αναβάθμιση της Ναυτικής εκπαίδευσης και τη δημιουργία επιλογών για τους εν δυνάμει ναυτικούς. Η ίδρυση τέτοιων σχολών μπορεί επίσης να βοηθήσει στην απορρόφηση ατόμων αλλά και να δημιουργήσει ευγενή άμιλλα προς όφελος του τομέα γενικά.

6. Γνωριμία με νέες τεχνολογίες ώστε οι σπυδαστές και ναυτικοί να εκπαιδεύονται παράλληλα με τις εξελίξεις και τα νέα πλοία. Ταυτόχρονα, η μετεκπαίδευση και πειμόρφωση του διδακτικού προσωπικού θα βοηθούσε στην επίτευξη αυτού του εγχειρήματος.

7. Σεμινάρια – εκπαιδευτικά προγράμματα από Δημόσιες αλλά και Ιδιωτικές Σχολές ώστε να υπάχει μια συνεχής ενημέρωση και επαφή με το επάγγελμα και τις εξελίξεις.

8. Ωθηση σε πρώην ναυτικούς προς στήριξη των νέων και ανάδειξη των πλεονεκτημάτων

του επαγγέλματος. Πιθανή συμμετοχή τουε ακόμα και σε μαθήματα ή διαλέξεις στις σχολές.

9. Πιο κατάλληλη επιλογή – κριτήρια για την επιλογή και εισαγωγή στις σχολές. Αποτελεσματική αξιολόγηση, έγκαιρη ενημέρωση, τεστ ώστε οι νέοι να είναι πιο σίγουροι και συνειδητοποιημένοι για την επιλογή τους. Αποτέλεσμα η όσο γίνεται λιγότερη διαρροή.

10. Σωστή οργάνωση και ενημέρωση ώστε άμεση απορρόφηση ατόμων χωρίς να υπάρχουν κενά – λάθη – καθυστερήσεις, άρα και διαρροή.

Οι ναυτικοί που είναι ανήσυχα πνεύματα και επιλέγουν να ασχοληθούν σοβαρά με το επάγγελμα έχουν εντυπωσιακές προοπτικές. Οι πιθανότητες ανέλιξης στην ιεραρχική κλίμακα είναι μεγάλες, και εξαρτώνται αυστηρά και μόνο από την προσπάθεια και επιμονή που θα επιδείξει ο ίδιος.

Παράλληλα, ο κλάδος της εμπορικής ναυτιλίας έχει πλέον τεράστια έκταση, με εξειδικευμένους τύπους πλοίων, εστιασμένα σε διαφορετικές εργασίες το κάθε ένα. Αυτή η διαφοροποίηση απαιτεί εξειδίκευση στην εκπαίδευση του ναυτικού, κάτι που στην ουσία τον καθιστά «επιστήμονα».

Οι ανάγκες της ναυτιλίας έχουν αλλάξει, η λειτουργία του πλοίου είναι σε μεγάλο βαθμό αυτοματοποιημένη, η παραγωγή και τα κέρδη τεράστια.

Το ναυτικό επάγγελμα αναπτύσσεται, γίνεται πιο απαιτητικό και ταυτόχρονα αποκτά κύρος και επίπεδο. Οι Έλληνες ναυτικοί πρέπει διατηρήσουν την Ελληνική ναυτιλία στην κορυφή του κόσμου, και ταυτόχρονα το κράτος οφείλει να τους στηρίξει σε αυτή τους την προσπάθεια με κάθε δυνατό μέσο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

- Ανδρεάδης Στρ. (1964) : Η ναυτιλία των Ελλήνων , Αθήνα
- Κυρίαρχη των επτά θαλασσών η ελληνική ναυτιλία, Καθημερινή,2015
- Ναυτικό Επιμελητήριο
- ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΑ ΔΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ, Διπλωματική Εργασία,2015
- Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) (2016)
- Ναυτικά Χρονικά, «Ο Ελληνόκτητος στόλος πρώτος στον κόσμο και το 2016», 11/02/16
- Χαρλαυτή, Τζ. Ιστορία της Ελληνόκτητης Ναυτιλίας 190ς-20ος αι. , Αθήνα 2001, εκδόσεις Νεφέλη
- Θεοτοκάς, Λεκάκου, Πάλλης , Συριόπουλος &Τσαμουργκέλης, 2008
- Κοινή μελέτη της Ομοσπονδίας των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές στην Ευρωπαϊκή Ένωση (FST) και του Συνδέσμου Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECSA): "Βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης των ναυτικών της ΕΕ: Διερεύνηση των προτεραιοτήτων εξάσκησης και εκπαίδευσης των ναυτικών" (1998) (στο εξής αναφερόμενη ως κοινή μελέτη FST/ECSA).
- Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (NAT), Πανελλήνια Ένωση Μηχανικών Εμπορικής Ναυτιλίας (ΠΕΜΕΝ) , www.pemen.gr
- Οι Έλληνες εφοπλιστές διατηρούν την πρωτιά στις αγοραπωλησίες,Ναυτεμπορική, 15/04/2016

Ξένη

- IHS Maritime & Trade/World Shipping Encyclopaedia, Ιανουάριος 2016
- European Corporate Security Association - ECSA
- BIMCO (Baltic and International Maritime Council)/ ISF (Διεθνής Ομοσπονδία Εφοπλιστών) 2000 Manpower Update -Η ζήτηση και η διάθεση ναυτικών παγκοσμίως- Απρίλιος 2000 (στο εξής αναφερόμενη ως BIMCO/ISF 2000 Manpowerupdate)

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ:

- www.wikipedia.com
- www.yen.gr
- <http://el.wikipedia.org/wiki/> Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού(Ελλάδα).
- <http://www.pi-schools.gr/lessons/tee/maritime/cd/maritime1.html>
- <http://aeitei.gr/sxoli.php?sxoli=818> , <http://aeitei.gr/sxoli.php?sxoli=817>
- NAT:

https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%9D%CE%B1%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%91%CF%80%CE%BF%CE%BC%CE%B1%CF%87%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%A4%CE%B1%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CE%BF

- ΠΙΝΟ:

https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A0%CE%B1%CE%BD%CE%B5%CE%BB%CE%BB%CE%AE%CE%BD%CE%B9%CE%B1_%CE%9D%CE%B1%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%9F%CE%BC%CE%BF%CF%83%CF%80%CE%BF%CE%BD%CE%B4%CE%AF%CE%B1