

**ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ  
Α.Ε.Ν ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΤΣΟΥΛΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ**

**ΘΕΜΑ: ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΙΩΝ ΝΑΥΤΙΚΩΝ  
ΣΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ  
ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗΣ**

**ΤΟΥ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ: ΚΑΤΣΙΟΥΛΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ  
Α.Γ.Μ:3337**

**Ημερομηνία ανάληψης της εργασίας: 28/05/2015  
Ημερομηνία παράδοσης της εργασίας: 29/06/2017**

<i>A/A</i>	<i>Όνοματεπώνυμο</i>	<i>Ειδικότης</i>	<i>Αξιολόγηση</i>	<i>Υπογραφή</i>
<i>1</i>				
<i>2</i>				
<i>3</i>				
<b>ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ</b>				

**Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ :**

**ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ Α.Ε.Ν. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΠΛΟΙΑΡΧΩΝ**



**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΘΕΜΑ: ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΙΩΝ ΝΑΥΤΙΚΩΝ  
ΣΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ  
ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗΣ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ: ΚΑΤΣΙΟΥΛΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ/Α.Γ.Μ. 3337**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΤΣΟΥΛΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ**

**ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ:**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος .....	4
Εισαγωγή .....	5
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....</b>	<b>7</b>
<b>1. Ναυτική εκπαίδευση.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Συνεργασία Υπουργείου Παιδείας και Υπουργείου Ναυτιλίας.....</b>	<b>8</b>
<b>1.1.α) Δευτεροβάθμια Επαγγελματική Εκπαίδευση.....</b>	<b>8</b>
<b>1.1.β) Ναυτικές Ακαδημίες και Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού.....</b>	<b>10</b>
Συμπεράσματα.....	12
<b>2. Συμμετοχή των μαθητών και σπουδαστών στη ναυτική εκπαίδευση.....</b>	<b>13</b>
<b>3. Ο ρόλος των εφοπλιστών.....</b>	<b>14</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....</b>	<b>16</b>
<b>1.Αίτια διαρροής ναυτικών.....</b>	<b>16</b>
<b>1.i Εκπαίδευση και ναυτολόγηση πληρώματος.....</b>	<b>16</b>
<b>1.ii Οι επί πλοίου συνθήκες.....</b>	<b>19</b>
<b>1.iii Συνθήκες συμβίωσης μεταξύ των ναυτικών.....</b>	<b>21</b>
<b>1.iv Ποινικοποίηση των ναυτικών και αυξημένος διοικητικός φόρτος.....</b>	<b>22</b>
<b>1.v Πειρατεία.....</b>	<b>23</b>
<b>1.vi Ναυτιλιακά πλέγματα.....</b>	<b>24</b>
Συμπεράσματα.....	25
<b>2. Προτάσεις παροχής κινήτρων παραμονής των ναυτικών στο επάγγελμα και πρόληψη καταστάσεων.....</b>	<b>25</b>
Συμπεράσματα.....	28
<b>3. Δια βίου εκπαίδευση και μετεκπαίδευση ναυτικών.....</b>	<b>28</b>
Επίλογος.....	29
Βιβλιογραφία-Πηγές.....	30

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα εργασία θα ασχοληθεί με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Ευρωπαίοι ναυτικοί κατά την εκπαίδευση και την άσκηση του επαγγέλματός τους και τους τρόπους επίλυσής τους, προκειμένου να αποτελέσουν την αιχμή του δόρατος του Ευρωπαϊκού εμπορικού στόλου και όχι μόνο. Πιο αναλυτικά, στην **ΕΙΣΑΓΩΓΗ** θα εκθέσουμε τους στόχους που θέτει σήμερα η Ευρωπαϊκή Ένωση για την ανάπτυξη της θαλάσσιας πολιτικής και του εμπορικού της στόλου, αλλά και τις προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει στο μέλλον. Στο **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1** θα εξετάσουμε τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η ναυτική εκπαίδευση, τα μέτρα που λαμβάνονται από τις εκάστοτε κυβερνήσεις των χωρών-μελών της ΕΕ προκειμένου να τα αντιμετωπίσουν, τους τρόπους με τους οποίους αρμόδιοι φορείς, σπουδαστές αλλά και οι ίδιοι οι εφοπλιστές μπορούν να συνδράμουν στη βελτίωση της υφιστάμενης εκπαίδευσης των αξιωματικών του εμπορικού ναυτικού αλλά και στην προσέλκυση νέου αίματος, προκειμένου να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα του ευρωπαϊκού ναυτικού δυναμικού στην παγκόσμια αγορά εργασίας. Στο **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2** θα ασχοληθούμε με ζητήματα που απασχολούν τα υφιστάμενα πληρώματα και τα οποία προκαλούν μεγάλη διαρροή εκπαιδευμένου και έμπειρου προσωπικού, και κατά συνέπεια σημαντικό πλήγμα στην ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών πληρωμάτων και των στόλων επίσης. Θα προτείνουμε τρόπους άμβλυνσης αυτών των αντιξοοτήτων και παροχή κινήτρων ώστε οι Ευρωπαίοι ναυτικοί να παραμένουν περισσότερο στο ναυτικό επάγγελμα και η εμπορική ναυτιλία να επωφελείται περισσότερο της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας τους. Τέλος, θα προτείνουμε τρόπους δια βίου εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης προκειμένου οι Ευρωπαίοι ναυτικοί να παραμένουν ενήμεροι με τις εξελίξεις και τις καινοτομίες στη σύγχρονη εμπορική ναυτιλία. Στον **ΕΠΙΛΟΓΟ** θα προβούμε σε γενικές παρατηρήσεις που θα αφορούν στο σύνολο της εργασίας. Προκειμένου να τεκμηριώσουμε τις απόψεις μας θα χρησιμοποιήσουμε άρθρα και έρευνες από έγκριτους επιστήμονες, εκθέσεις διαπιστευμένων φορέων π.χ. Ευρωπαϊκή Ένωση, τα οποία έχουν δημοσιευτεί σε έγκριτα περιοδικά και είναι διαθέσιμα στο διαδίκτυο. Τέλος, θα χρησιμοποιηθούν στοιχεία από επίσημους φορείς όπως το Υπουργείο Ναυτιλίας της Ελλάδος αλλά και άρθρα έγκριτων ηλεκτρονικών εφημερίδων όπως η *Ναυτεμπορική*.

## Ανταγωνιστικότητα των Ευρωπαϊών ναυτικών στην παγκόσμια αγορά εργασίας: Προτάσεις αναβάθμισης

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εμπορική ναυτιλία καθιστούσε ανέκαθεν έναν από τους σημαντικότερους τομείς μεταφοράς αγαθών και οικονομικής ανάπτυξης τουλάχιστον των κρατών που περιστοιχίζονται από θάλασσα. Διανύοντας τον 21<sup>ο</sup> αιώνα ολοένα και περισσότερα κράτη διεκδικούν το δικό τους μερίδιο στην παγκόσμια αγορά θαλάσσιων μεταφορών. Η Ευρωπαϊκή Ένωση κατανοώντας τη σημαντική θέση που πρόκειται να διαδραματίσουν οι θαλάσσιες μεταφορές και το θαλάσσιο εμπόριο στο μέλλον ήδη από τον Μάρτιο του 2005 εξέδωσε ανακοίνωση σχετικά με μια Ολοκληρωμένη Θαλάσσια Πολιτική (ΟΘΠ)<sup>1</sup> προσεγγίζοντας με έναν ολιστικό τρόπο όλες τις πολιτικές που αφορούν τη θάλασσα. Βάσει της ιδέας ότι η Ένωση, συντονίζοντας τις πολιτικές της, μπορεί να αποκομίσει περισσότερα οφέλη από τις θάλασσες και τους ωκεανούς με μικρότερο αντίκτυπο στο περιβάλλον, η ΟΘΠ καλύπτει διάφορους τομείς όπως η αλιεία και η υδατοκαλλιέργεια, η ναυτιλία και οι θαλάσσιοι λιμένες, το θαλάσσιο περιβάλλον, η θαλάσσια έρευνα, η υπεράκτια παραγωγή ενέργειας, η ναυπηγική βιομηχανία και οι κλάδοι της βιομηχανίας που σχετίζονται με τη θάλασσα, η θαλάσσια επιτήρηση, ο θαλάσσιος και ο παράκτιος τουρισμός, η απασχόληση στους τομείς της ναυτιλίας, η ανάπτυξη των παράκτιων περιοχών, καθώς και οι εξωτερικές σχέσεις στις θαλάσσιες υποθέσεις.

Η ΟΘΠ έχει ως στόχο τη δημιουργία ενός πλαισίου που θα διευκολύνει την ανάπτυξη ποικίλων και μερικές φορές αντικρουόμενων δραστηριοτήτων που βασίζονται στη θάλασσα, με σκοπό

- τη μεγιστοποίηση της αιφόρου χρήσης των ωκεανών και των θαλασσών, προκειμένου να καταστεί δυνατή η ανάπτυξη των θαλάσσιων περιφερειών και των παράκτιων περιοχών όσον αφορά,
  - τη ναυτιλία: τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των θαλάσσιων μεταφορών στην Ευρώπη και την εξασφάλιση της μακροπρόθεσμης ανταγωνιστικότητάς της, μέσω της δημιουργίας ενός ευρωπαϊκού χώρου θαλάσσιων μεταφορών χωρίς σύνορα, και την προετοιμασία μιας στρατηγικής θαλάσσιων μεταφορών για την περίοδο 2008-2018,
  - τους θαλάσσιους λιμένες: την έκδοση κατευθυντήριων γραμμών για την εφαρμογή περιβαλλοντικής νομοθεσίας που αφορά τους λιμένες και την πρόταση μιας νέας πολιτικής για τα λιμάνια,
  - ναυπηγική βιομηχανία: την προώθηση της τεχνολογικής καινοτομίας και ενός ευρωπαϊκού δικτύου θαλάσσιων πολυτομεακών συνεργατικών σχηματισμών,
  - θέσεις εργασίας στη θάλασσα: την ενίσχυση επαγγελματικών προσόντων με σκοπό την προσφορά καλύτερων προοπτικών σταδιοδρομίας στον τομέα,
  - περιβάλλον: τη μείωση των επιπτώσεων και την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή στις παράκτιες ζώνες, καθώς και τη μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης και των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου από τα πλοία,
- τη δόμηση μιας βάσης γνώσεων και καινοτομίας για τη θαλάσσια πολιτική
- τη βελτίωση της ποιότητας ζωής στις παράκτιες περιοχές
- την ενίσχυση του ηγετικού ρόλου της ΕΕ στον διεθνή θαλάσσιο τομέα
- τη βελτίωση της προβολής της θαλάσσιας Ευρώπης

<sup>1</sup>Ojamaa, Priit, «Η Ολοκληρωμένη Θαλάσσια Πολιτική», 10.2016.

[http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/el/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.3.8.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/el/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.3.8.html)

✿ τη δημιουργία εσωτερικών συντονιστικών δομών για τις θαλάσσιες υποθέσεις και τον καθορισμό των ευθυνών και αρμοδιοτήτων των παράκτιων περιοχών.

Σε ό,τι αφορά το θαλάσσιο διαμετακομιστικό εμπόριο, που απασχολεί την παρούσα εργασία, για να επιτευχθεί ένας τέτοιος στόχος δεν χρειάζεται απλώς η απόκτηση ενός μεγάλου στόλου πλοίων αλλά και η παραγωγή ενός άρτια εκπαιδευμένου πληρώματος - αξιωματικών και κατώτατης βαθμίδος- το οποίο και θα καταστήσει έναν τέτοιο στόλο ανταγωνιστικό.

Σύμφωνα με τη «Manpower Report 2015»<sup>2</sup>, η οποία διεξήχθη για λογαριασμό της Bimco και του Διεθνούς Ναυτιλιακού Επιμελητηρίου(ICS), το 2015 το έλλειμμα σε αξιωματικούς υπολογίστηκε σε 16.500. Το 2020 οι προσφερόμενοι αξιωματικοί θα φθάνουν τις 789.000, ενώ η ζήτηση υπολογίζεται σε 881.500, με αποτέλεσμα το έλλειμμα να είναι 92.000 αξιωματικοί ή το 11,7% του συνόλου. Το 2025 ο αριθμός των προσφερόμενων αξιωματικών θα είναι 805.000, ενώ η ζήτηση θα φθάσει σε 952.000, με αποτέλεσμα να παρουσιάζεται ένα έλλειμμα 147.500 αξιωματικών ή 18,3% του συνόλου. Η έκθεση, που εκπονήθηκε για λογαριασμό των δύο φορέων της ναυτιλίας, επαναλαμβάνεται ανά πενταετία και καταγράφει την ακριβή κατάσταση του διεθνούς ναυτεργατικού δυναμικού. Στοιχείει στο να παράσχει μία εκτίμηση για την ισορροπία μεταξύ της παγκόσμιας προσφοράς ποιοτικών και ανταγωνιστικών ναυτικών που είναι διαθέσιμοι να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην παγκόσμια ναυτιλία και της ζήτησης από την πλευρά της βιομηχανίας για ναυτικούς που θα λειτουργήσουν τον παγκόσμιο εμπορικό στόλο. Εξετάζοντας τον παγκόσμιο ναυτικό χάρτη, η Κίνα, οι Φιλιππίνες, η Ινδονησία, η Ρωσία, η Ουκρανία είναι οι πέντε χώρες με το μεγαλύτερο «πληθυσμό» προσφερόμενων ναυτικών. Σε ό,τι αφορά τους αξιωματικούς, πάλι προηγείται η Κίνα και ακολουθούν οι Φιλιππίνες, ωστόσο στην τρίτη θέση βρίσκουμε την Ινδία, στην τέταρτη την Ινδονησία και στην πέμπτη τη Ρωσία. Στα κατώτερα πληρώματα η κατάταξη είναι διαφορετική, καθώς στην πρώτη θέση είναι οι Φιλιππίνες, στη δεύτερη η Κίνα και ακολουθούν Ινδονησία, Ρωσία, Ουκρανία. Μέσα από αυτή την παγκόσμια πραγματικότητα οι ευρωπαϊκές χώρες θα μπορούσαν να αδράξουν την ευκαιρία προωθώντας και αναβαθμίζοντας περαιτέρω τη ναυτική εκπαίδευση. Επίσης, η στροφή προς τη ναυτική εκπαίδευση θα μπορούσε να αποτελέσει έναν μοχλό εκτόνωσης της οικονομικής κρίσης την οποία βιώνει η παγκόσμια αγορά. Η παρούσα εργασία θα προσπαθήσει να προτείνει τρόπους αναβάθμισης των ευρωπαϊκών ναυτικών έχοντας δύο άξονες : πρώτον, την απόκτηση των απαιτούμενων προσόντων και δεξιοτήτων κατά τη ναυτική εκπαίδευση και δεύτερον, τη βελτίωση των συνθηκών και τη δια βίου μάθηση των υφιστάμενων ναυτικών ώστε να περιοριστεί σημαντικά η εκροή ναυτικών από το επάγγελμα και να αυξηθεί η αποδοτικότητά τους ώστε να γίνουν πιο ανταγωνιστικοί ως προς τους ναυτικούς άλλων χωρών περάν των ευρωπαϊκών συνόρων.

<sup>2</sup>Καραγεωργίου, Λάμπρος, «Έλλειμμα αξιωματικών στον διεθνή στόλο», 18.05.2016.  
<http://www.naftemporiki.gr/finance/story/1104479/elleimma-aksiomatikon-ston-diethni-stolo>

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### 1. Ναυτική εκπαίδευση

Όπως αναφέρει ο MD Manjurul Kabir<sup>3</sup> στην εργασία του ‘Enhancement of seafarer’s employability through capacity building in maritime education and training(MET): a case study of Bangladesh’(2014) ο όρος *employability*, δηλαδή η δυνατότητα που έχει κάποιος να απασχοληθεί στην αγορά εργασίας, και ειδικότερα ο όρος *lifetime employability*, κατά το ‘δια βίου μάθησης’, τείνει στις μέρες να γίνει ο κανόνας. Οι δυνατότητες και ικανότητες, δηλαδή, που αναπτύσσει και αποκτά κάποιο άτομο, προσωπικές ή μετά από εκπαίδευση, δεν παραμένουν στατικές αλλά θα πρέπει συνεχώς να εξελίσσονται. Σύμφωνα με την Παγκόσμια Τράπεζα [2002, σελ. 26 στον Kabir, (2014) σελ.10] τα συστήματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θα πρέπει να προσφέρουν [...]δεξιότητες ανωτέρου επιπέδου να προωθούν τη δια βίου μάθηση στους πολίτες με έμφαση στη δημιουργικότητα και την ευελιξία. Παρόλα αυτά δεν υπάρχει κάποιος σαφής ορισμός που να περιγράφει τη λέξη *employability* καθώς για κάθε χώρα τα χαρακτηριστικά, ως προς την εκπαίδευση, τους στόχους και τις αξίες, που θα πρέπει να έχει κάποιος για να εισέλθει στην αγορά εργασίας είναι διαφορετικά για έκαστη. Για παράδειγμα, σύμφωνα με το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο της Αυστραλίας[ACCI, 2002, σελ.2 στον Kabir(2014), σελ. 11] :

οι δεξιότητες που απαιτούνται προκειμένου κάποιος δυνητικά να βρει εργασία ορίζονται ως οι δεξιότητες εκείνες που όχι μόνο θα τον βοηθήσουν να αποκτήσει μία θέση αλλά και να ανελιχθεί σε μία επιχείρηση ώστε να επιτύχει τους στόχους του και να συνεισφέρει στους στόχους της εταιρίας.

Από την άλλη πλευρά οι Hillage και Pollard [1998, σελ. 2 στον Kabir(2014), σελ. 12] ανέπτυξαν έναν πιο ευρύ ορισμό:

ο όρος *employability* περιλαμβάνει τη δυνατότητα να κινούνται με αυτάρκεια στην αγορά εργασίας ώστε να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους και τα ταλέντα τους μέσω της βιώσιμης εργασίας. Για το άτομο, η δυνατότητα απόκτησης μίας θέσης εξαρτάται από τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τη συμπεριφορά που έχει, τον τρόπο με τον οποίο παρουσιάζει αυτά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του στους εργοδότες αλλά και στο περιβάλλον στο οποίο καλείται να λειτουργήσει, για παράδειγμα σε προσωπικές και διαπροσωπικές καταστάσεις καθώς και στο εργασιακό περιβάλλον όπου εργάζεται.

Όπως γίνεται αντιληπτό και από τα παραπάνω προκειμένου ο Ευρωπαίος ναυτικός, αξιωματικοί και κατώτερο πλήρωμα, να γίνει ανταγωνιστικός θα πρέπει η εκπαίδευσή του να περιλαμβάνει τρεις παράγοντες οι οποίοι θα συμβάλλουν σημαντικά στην άρτια κατάρτισή του και φυσικά στην προτίμησή του για ναυτολόγηση από τους εκάστοτε πλοιοκτήτες: πρώτον, την ενεργότερη δράση του Υπουργείου Παιδείας της εκάστοτε χώρας σχετικά με την ανάδειξη της ναυτικής εκπαίδευσης σε συνεργασία και με το Υπουργείο Ναυτιλίας, δεύτερον, την ενεργότερη και πιο συνειδητοποιημένη φοίτηση και συμμετοχή των σπουδαστών στη ναυτική δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση και στις Σχολές Εμπορικού Ναυτικού και τρίτον, τη δραστηριοποίηση των εφοπλιστών πλοιοκτητών και τη συνεργασία τους με τα Υπουργεία Παιδείας και Ναυτιλίας προκειμένου να θέσουν από κοινού στόχους σε ότι αφορά τις δεξιότητες και την ποιότητα των αξιωματικών που επιθυμούν να στελεχώνουν τα πλοία τους.

<sup>3</sup> MD Kabir, Manjurul. “Enhancement of seafarer’s employability through capacity building in maritime education and training (MET): a case study of Bangladesh”, in World Maritime University Dissertations, 2014.

[http://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=1464&context=all\\_dissertations](http://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=1464&context=all_dissertations)

## 1.1 Συνεργασία Υπουργείου Παιδείας και Υπουργείου Ναυτιλίας

### 1.1.α) Δευτεροβάθμια Επαγγελματική Εκπαίδευση

Η ενασχόληση με τη ναυτική εκπαίδευση στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης απασχολεί σε επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης τα επαγγελματικά λύκεια-ημερήσια και νυχτερινά- τα οποία προσφέρουν μια εξειδικευμένη εκπαίδευση κατοχυρώνοντας και ανάλογα επαγγελματικά δικαιώματα στους μαθητές - ‘σπουδαστές’ της. Χώρες με ναυτική παράδοση όπως η Ελλάδα έχει αναπτυγμένα τα ναυτικά λύκεια τόσο στη νησιωτική όσο και στην ηπειρωτική χώρα με την πρώτη να κρατάει τα σκήπτρα. Μάλιστα οι απόφοιτοι μπορούν να αποκτήσουν τίτλο πλοιάρχου και μηχανικού με δυνατότητα περαιτέρω εξέλιξής τους φοιτώντας στις Α.Ε.Ν. γεγονός που θα μπορούσε να συμβάλλει σημαντικά στην τόνωση της έλλειψης αξιωματικών. Όμως όπως συμβαίνει και σε άλλες χώρες συχνά η επαγγελματική εκπαίδευση θεωρείται κατώτερης ποιότητας, δεν απορροφά τους απαιτούμενους πόρους που θα έπρεπε σε εξοπλισμό, κτιριακό και σχολικό, καθώς και σε προσωπικό ώστε να αναπτυχθεί περαιτέρω. Θεωρείται ως μία έσχατη λύση εκπαίδευσης για τους μαθητές που δεν είναι ‘τόσο του διαβάσματος’ και δεν δύνανται να ακολουθήσουν το γενικό λύκειο λόγω των απαιτήσεων που έχει ως προς τη μελέτη. Αυτό έχει ως συνέπεια τη συνεχή απαξίωσή της από την πολιτεία αλλά και από τους μαθητές οι οποίοι δε δίνουν τη δέουσα σημασία στα μαθήματά τους και οι οποίοι δεν το βλέπουν σαν μία διέξοδο, σαν ένα νέο δρόμο που τους ανοίγεται. Βλέπουν την τεχνική εκπαίδευση ως ένα μέσο που τους προσφέρει έναν τίτλο προκειμένου να αποκτήσουν μία θέση στην κοινωνία και να αποφύγουν τον κοινωνικό ρατσισμό και αποκλεισμό κατ’ επέκταση. Μάλιστα η απαξιωμένη εικόνα της επαγγελματικής ναυτικής εκπαίδευσης υποδηλώνεται από το γεγονός ότι σε έρευνα που διεξήγαγε η European Transport Workers’ Federation (ETF-Ευρωπαϊκή Ένωση Εργαζομένων στις Μεταφορές)<sup>4</sup> το 2011 ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης προκειμένου να ενισχυθεί η εκπαίδευση και η απασχόληση στη ναυτιλία, δεν αναφέρεται καν ως ‘πηγή παραγωγής’ αξιωματικών εμπορικού ναυτικού όπως δεν υπάρχουν και στοιχεία, σε αντίθεση με άλλες χώρες όπως η Γαλλία, Γερμανία, η Νορβηγία.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην έκθεσή της ‘Education and Training Monitor 2016’<sup>5</sup> για την εκπαίδευση για την Ελλάδα, για την περίοδο 2012-2015, ανέφερε ότι η συμμετοχή των νέων και των ενηλίκων στην τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση υπήρξε μεν σταθερή αλλά υπολείπεται κατά 17% του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Υπό αυτές τις συνθήκες η Ελληνική Κυβέρνηση το Μάιο 2016<sup>6</sup> ανέλαβε να προωθήσει σημαντικές αλλαγές σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση ώστε να γίνει πιο αποτελεσματική:

- σύνδεση της τεχνικής-επαγγελματικής εκπαίδευσης με τις μακροπρόθεσμες προοπτικές και επιλογές στρατηγικού σχεδιασμού της εθνικής οικονομικής και αναπτυξιακής πολιτικής
- προσαρμογή των προγραμμάτων σπουδών και ενίσχυση των αναλυτικών προγραμμάτων των μαθημάτων μαζί και με νέα διδακτικά εγχειρίδια
- ενίσχυση της επαγγελματικής επάρκειας ώστε να διευρυνθούν οι μελλοντικές προοπτικές επαγγελματικής απασχόλησής τους

<sup>4</sup> “How to enhance training and recruitment in the shipping industry in Europe (final report)”, 2011.  
<http://www.etf-europe.org/files/extranet/-75/33460/Brochure%20recrut.pdf>

<sup>5</sup> Education and Training Monitor 2016”  
[https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-el\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-el_en.pdf)

<sup>6</sup> Στο ίδιο.



- εφαρμογή μιας εθνικής προσέγγισης διασφαλίζοντας την ποιότητα και εφαρμόζοντας αρχές διαφάνειας
- αύξηση του αριθμού των μαθητών και των αποφοίτων που συμμετέχουν στα προγράμματα μαθητείας και τον επανασχεδιασμό των προγραμμάτων μαθητείας για 150 ειδικότητες
- την ανάπτυξη και εφαρμογή προγραμμάτων μαθητείας σε αποφοίτους ΕΠΑΛ και μετα-λυκειακών σχολών, όπως τα ΙΕΚ, και πρακτικής άσκησης στις ναυτικές ακαδημίες.

Από τα παραπάνω διαφαίνεται η πρόθεση να ενισχυθεί η επαγγελματική εκπαίδευση και δη η ναυτική. Ως προς αυτόν το στόχο κινείται και η πρόσκληση του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης<sup>7</sup> προς τα αρμόδια υπουργεία και τους αρμόδιους φορείς ναυτιλίας και εκπαίδευσης για να υποβάλλουν προτάσεις στο, χρηματοδοτούμενο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» ΕΣΠΑ 2014-2020, με τίτλο «Πρακτική Άσκηση σπουδαστών Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού(Α.Ε.Ν.) επί πλοίου για την εκπλήρωση του Α΄ θαλάσσιου εκπαιδευτικού ταξιδιού τους», στο οποίο για πρώτη φορά υπάρχει μέριμνα και για τους μαθητές των ΕΠΑΛ προκειμένου να πραγματοποιήσουν πρακτική άσκηση υπό χρηματοδότηση του κράτους. Αυτό είχε ως συνέπεια τα προηγούμενα χρόνια σε συνδυασμό και με τη δυσκολία εύρεσης εταιρίας για την απαραίτητη υπηρεσία σε πλοίο να υπάρχει μεγάλη διαρροή μαθητών από τα ΕΠΑΛ, με μόλις ένα πολύ μικρό ποσοστό να συνεχίζει τις σπουδές του στις Α.Ε.Ν. οι οποίες υφίστανται και εκείνες με τη σειρά τους διαρροή σπουδαστών. Αποτέλεσμα ήταν η κατανάλωση πόρων για την εκπαίδευση αξιωματικών οι οποίοι δεν ‘καταλήγουν’ στην αγορά εργασίας με αποτέλεσμα τη μείωση της ανταγωνιστικότητας του Ευρωπαϊκού ναυτικού.

Όλες οι προηγούμενες προσπάθειες για βελτίωση των συνθηκών της ναυτικής εκπαίδευσης σε επίπεδο δευτεροβάθμιας στην Ελλάδα δείχνουν μία νέα δυναμική να καλλιεργείται η οποία όμως προχωράει με αργά βήματα. Η Φινλανδία για παράδειγμα είναι επίσης μία χώρα όπου οι θαλάσσιες μεταφορές παίζουν σημαντικό ρόλο στο ΑΕΠ της χώρας. Διαβλέποντας το σημαντικό ρόλο που θα διαδραματίσει το θαλάσσιο εμπόριο στο μέλλον το Φινλανδικό Εθνικό Συμβούλιο Εκπαίδευσης<sup>8</sup> ήδη από το 2010 εξέδωσε ένα άρτια καταρτισμένο πρόγραμμα για την ανώτερη δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (αντίστοιχα ΕΠΑΛ) στον τομέα της ναυτικής εκπαίδευσης διευρύνοντας τις ειδικότητες:

- Study Program/Specialisation in Deck and Engine Repairing, Repairer
- Study Program/Specialisation in Electrical Operation, Ship’s Electrician
- Study Program/Specialisation for Deck Officers, Deck Officer
- Study Program/Specialisation for Engineer Officer, Watchkeeping Engineer Officer

Πέρα από τα μαθήματα εξειδίκευσης που δεν υπολείπονται των προσφερόμενων μαθημάτων στα ελληνικά επαγγελματικά λύκεια αξίζει να σημειωθεί ότι στο πρόγραμμα γενικής κατεύθυνσης για όλους προσφέρονται μαθήματα-υποχρεωτικά για

<sup>7</sup> Υπουργείο Οικονομίας και Ανάπτυξης, ‘Υποβολή προτάσεων στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», 30.01.2017 [http://www.edulll.gr/wp-content/uploads/2017/01/prosklisi\\_praktikh\\_askhsh\\_epi\\_ploiou\\_EDBM39\\_ADA.pdf](http://www.edulll.gr/wp-content/uploads/2017/01/prosklisi_praktikh_askhsh_epi_ploiou_EDBM39_ADA.pdf)

<sup>8</sup> Finnish National Board of Education, “Requirements for Vocational Qualifications in Seafaring”, 2010. [http://www.oph.fi/download/140434\\_vocational\\_qualification\\_in\\_seafaring\\_2010.pdf](http://www.oph.fi/download/140434_vocational_qualification_in_seafaring_2010.pdf)

όλους- όπως Arts and Culture, Social, Business and Labour-Market Subjects , αλλά και επιλεγόμενα όπως Ethics , Cultural Knowledge, Psychology και Entrepreneurship γεγονός που τοποθετεί το σύγχρονο Ευρωπαϊκό ναυτικό στο διεθνές περιβάλλον μιας και μαθαίνει από νωρίς να δέχεται και να διαχειρίζεται καλύτερα τη διαφορετικότητα, η οποία σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να προκαλέσει εντάσεις και έλλειψη καλής συνεργασίας σε ένα εργασιακό περιβάλλον το οποίο περιορίζεται στο μέγεθος του πλοίου, πρόβλημα που ανακύπτει συχνά και για το οποίο θα αναφερθούμε σε επόμενη ενότητα.

### **1.1.β) Ναυτικές Ακαδημίες και Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού**

Οι Ναυτικές Ακαδημίες και Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού στον ευρωπαϊκό χώρο με τη σειρά τους θέλοντας να δώσουν ώθηση στη ναυτική εκπαίδευση σε ανώτερο επίπεδο αναμορφώνουν τα προγράμματα σπουδών τους και το επίπεδο τόσο σε εκπαιδευτικό προσωπικό όσο και σε υλικό-τεχνικό και κτιριακό εξοπλισμό. Ως αποτέλεσμα οι Ευρωπαίοι ναυτικοί δύνανται να ανταποκρίνονται πλήρως στις ολοένα και αυξανόμενες απαιτήσεις που επιβάλλονται από τη διεθνή δραστηριότητα της ναυτιλίας, από την τεχνολογική εξέλιξη και από το θεσμικό πλαίσιο που τη διέπει στο εκάστοτε εθνικό, αλλά και ενωσιακό και διεθνές επίπεδο. Οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ) για παράδειγμα στην Ελλάδα αποτελούν πρότυπες σχολές ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης παρά τα όποια προβλήματα που αντιμετωπίζουν εξαιτίας της υποχρηματοδότησης και της οικονομικής κρίσης. Πιο συγκεκριμένα, οι ΑΕΝ επιτελούν τον κοινωνικό ρόλο της παροχής Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στη ναυτιλιακή θεωρία και τη χρήση νέων τεχνολογιών σε νέους επιπέδου μετα-λυκειακής εκπαίδευσης, ανοίγοντας προοπτικές για μια λαμπρή σταδιοδρομία. Η ενέργεια αυτή αποσκοπεί στην υποβοήθηση τους προς εξεύρεση εργασίας και κατά συνέπεια καλύπτει τον βασικό στόχο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ)<sup>9</sup> που είναι η καταπολέμηση της ανεργίας. Οι σπουδές στις ΑΕΝ περιλαμβάνουν 6 εξάμηνα θεωρητικής κατάρτισης-ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην εκμάθηση των Αγγλικών, καθώς η γνώση τους κρίνεται απαραίτητη για μια αξιόλογη σταδιοδρομία στο χώρο της διεθνοποιημένης Εμπορικής Ναυτιλίας- και 2 εξάμηνα θαλάσσιας πρακτικής εκπαίδευσης, προσφέροντας σύγχρονες και εξειδικευμένες, υψηλής ποιοτικής στάθμης γνώσεις.

Με την πράξη «Πρακτική Άσκηση πρωτοετών Σπουδαστών ΑΕΝ » επιτυγχάνεται αφενός η διασύνδεση της εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας και αφετέρου συμπληρώνονται οι θεωρητικές γνώσεις και τα εργαστηριακά μαθήματα με την εκπαίδευση στους ίδιους τους δυνητικούς χώρους εργασίας. Επιδιώκεται έτσι η προσαρμογή των γνώσεων των σπουδαστών στις πραγματικές ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας καθώς και η ενίσχυση των ικανοτήτων τους για ευκολότερη κοινωνικοποίηση στους χώρους εργασίας, αναπτύσσοντας δεξιότητες αναγκαίες για την επαγγελματικής τους ένταξη. Τέλος, με την συμμετοχή της εργοδοσίας επιτυγχάνεται η αύξηση των διαθέσιμων θέσεων πρακτικής άσκησης και διευκολύνεται η εξεύρεση τους. Βασικός στόχος της ενέργειας είναι η υποστήριξη του ισχύοντος συστήματος της εναλλασσόμενης διαδοχικής εκπαίδευσης που εφαρμόζεται στις ΑΕΝ της χώρας (SANDWICH COURSE), με την ενίσχυση των προϋποθέσεων συνεργασίας και εξασφάλισης από την πλοιοκτησία του απαιτούμενου αριθμού πλοίων προς ναυτολόγηση των υπόχρεων προς τούτο σπουδαστών και βελτίωσης της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης επί του πλοίου στα πλαίσια της ενδιάμεσης πρακτικής τους άσκησης.

Όμως όπως συμβαίνει σε κάθε εκπαιδευτικό σύστημα θα πρέπει να υπάρχει συνεχής

<sup>9</sup>Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας, «Πρακτική Άσκηση Πρωτοετών Σπουδαστών ΑΕΝ επί Πλοίου». <https://www.yen.gr/web/guest/sygxrim-arch-ekp-epicheiresiako-programma-ekpaideuse-kai-archike-epangelmatike-katartise>

επίβλεψη και αξιολόγηση ώστε οι εκάστοτε δομές να είναι ενημερωμένες και να προσαρμόζονται στις νέες απαιτήσεις της εκπαίδευσης και της αγοράς. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, η Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών(ΔΕΚΝ)<sup>10</sup>, της οποίας οι αρμοδιότητες απορρέουν από το Υπουργείο Ναυτιλίας, έχει συμβάλλει σημαντικά στη βελτίωση της ναυτικής εκπαίδευσης και στη διασφάλιση όλων εκείνων των ποιοτικών χαρακτηριστικών που χρειάζεται ένας σύγχρονος ναυτικός σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Μάλιστα, η ΔΕΚΝ και οι Σχολές Εμπορικού Ναυτικού τις οποίες εποπτεύει, έχουν εγκαταστήσει, τεκμηριώσει, εφαρμόσει και διατηρούν ενεργό ένα Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας (ΣΔΠ)- το οποίο έχει πιστοποιηθεί από διαπιστευμένο Φορέα Πιστοποίησης-η αποτελεσματικότητα του οποίου συνεχώς βελτιώνεται, σύμφωνα και με τις απαιτήσεις του Προτύπου ISO 9001:2008. Τέλος, η Ελλάδα ήδη από το 1983 έχει κυρώσει τη Διεθνή Σύμβαση για «Πρότυπα Εκπαίδευσης, Έκδοση Πιστοποιητικών και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών 1978»(Standards of Training, Certification and Watchkeeping-STCW) την οποία και επικαιροποίησε με την αναθεωρημένη (Manila 2010). Σύμφωνα με αυτήν καθορίζονται νέες απαιτήσεις ως προς την παρεχόμενη εκπαίδευση, τα προσόντα, τις προϋποθέσεις πιστοποίησης και τήρησης των φυλακών των ναυτικών των κλάδων προσωπικού καταστρώματος, μηχανής και τηλεπικοινωνιών των πλοίων. Συνέπεια ανωτέρω, η τροποποίηση της εθνικής νομοθεσίας περί των προϋποθέσεων απόκτησης Αποδεικτικών Ναυτικής Ικανότητας (Α.Ν.Ι.) καθώς και των δικαιωμάτων υπηρεσίας στα πλοία.

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι η παροχή υψηλού υπόβαθρου εκπαιδευτικής μόρφωσης στην Ευρώπη με βάση και τα πιο σύγχρονα πρότυπα καθ' όλη τη διάρκεια της εκπαίδευσης των αξιωματικών αποτελεί προϋπόθεση για τη διατήρηση και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας του Ευρωπαϊκού ναυτικού. Διότι τα πράγματα όπως φαίνεται θα δυσκολέψουν τα επόμενα για τη διατήρηση αυτού του πλεονεκτήματος μιας και χώρες όπως οι Φιλιππίνες αρχίζουν και ανεβάζουν τον πήχη ως προς τη διάθεση υψηλά καταρτισμένου ναυτικού εργατικού δυναμικού. Είναι γεγονός ότι οι Φιλιππίνες διαθέτουν κυρίως μεγάλους αριθμούς κατώτερου πληρώματος αλλά και έναν σημαντικό αριθμό αξιωματικών στην παγκόσμια αγορά ναυτιλίας με σημαντική τεχνογνωσία. Προσπαθώντας να διεκδικήσει μεγαλύτερο μερίδιο στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα στον ευρωπαϊκό χώρο προσέφυγε(το 2006,2010,2011,2012) στην Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Θαλάσσιας Ασφάλειας( European Maritime Safety Agency-EMSA) προκειμένου να λάβει πιστοποίηση ως προς το επίπεδο της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Η EMSA στην έκθεσή της παρατήρησε σημαντικά κενά ως προς την οργάνωση των προγραμμάτων σπουδών, την κατάρτιση και τις εκπαιδευτικές ικανότητες του εκπαιδευτικού προσωπικού των ιδρυμάτων της, καθώς και την ελλιπή πρακτική εκπαίδευση σε προσομοιωτές.<sup>11</sup> Μάλιστα, από τα 93 ιδρύματα ναυτικής εκπαίδευσης τουλάχιστον τα μισά δεν τηρούσαν τις προδιαγραφές ευρωπαϊκού τύπου.<sup>12</sup> Αυτό είχε ως συνέπεια το 2014 να ληφθούν δραστικά μέτρα για την αναμόρφωση του συστήματος. Η Επιτροπή για την Ανωτέρα Εκπαίδευση(Commission on Higher Education-CHED) και η Αρχή Ναυτικής Βιομηχανίας(Maritime Industry Authority-MARINA) έπαυσαν των δραστηριοτήτων τους όσα ιδρύματα δεν πληρούσαν τη Διεθνή Σύμβαση STCW με αποτέλεσμα να μειωθούν σχεδόν κατά το ήμισυ και οι εγγεγραμμένοι στις σχολές. Σε συνδυασμό με την εν γένει αναβάθμιση της παρεχόμενης εκπαίδευσης οι Φιλιππίνες μέχρι και το Μάιο 2016 κατάφεραν να

<sup>10</sup> Ναυτική Εκπαίδευση-Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών.  
<https://www.yen.gr/web/guest/nautike-ekpaideuse>

<sup>11</sup> Tinig, Agent. "Of EMSA Assessment, Maritime Education and Training". September, 11, 2014.  
<http://unitedfilipinoseafarers.com.ph/of-emsa-assessment-maritime-education-and-training/>

<sup>12</sup> Richter, Lara. "The Impact of the Maritime Industry on the Philippine Economy". Edt. German-Philippine Chamber of Commerce and Industry, Inc. October 2016.  
[http://philippinen.ahk.de/fileadmin/ahk\\_philippinen/Committees/Maritime\\_Industry\\_in\\_the\\_Philippines\\_GPCCI\\_2016.pdf](http://philippinen.ahk.de/fileadmin/ahk_philippinen/Committees/Maritime_Industry_in_the_Philippines_GPCCI_2016.pdf)

συγκλίνουν σε μεγάλο ποσοστό ως προς την STCW 2010 με το 73,45% των αποφοίτων αξιωματικών της να λαμβάνουν πιστοποιητικό ναυτική ικανότητας σύμφωνα και με τα πρότυπα της Σύμβασης.

## Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τα παραπάνω αντιλαμβανόμαστε ότι σε ένα τέτοιο απαιτητικό περιβάλλον δεν μπορεί οι αρμόδιοι φορείς όπως το Υπουργείο Παιδείας ή το Υπουργείο Ναυτιλίας να δρουν αποκομμένοι ο ένας από τον άλλο. Θα πρέπει διατηρώντας την ανεξαρτησία τους να συνεργάζονται όπου χρειάζεται, για παράδειγμα για την κατάρτιση αρτιότερων προγραμμάτων σπουδών που θα ανταποκρίνονται στις νέες απαιτήσεις που δημιουργεί η αγορά εργασίας. Μπορούν επίσης να ανταλλάσσουν τεχνικό-γνωσιακό υλικό ώστε να βελτιώνεται συνεχώς η παρεχόμενη εκπαίδευση και να γίνεται πιο αποτελεσματική. Ως προς αυτήν την κατεύθυνση θα βοηθούσε η δημιουργία μίας ενιαίας βάσης δεδομένων ήδη από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ώστε να υπάρχουν άμεσα στοιχεία για τον αριθμό των μαθητών και σπουδαστών που φοιτούν, που συνεχίζουν ή εγκαταλείπουν τις σπουδές τους και γιατί, που γίνονται όντως ναυτικοί. Με αυτόν τον τρόπο θα υπήρχαν συγκρίσιμα στοιχεία ώστε να διορθώνονται τυχόν στρεβλώσεις των εκπαιδευτικών συστημάτων και να επιτελείται καλύτερη κατανομή των διαθέσιμων πόρων από τα υπουργεία και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Σε αυτήν την προσπάθεια θα μπορούσε να συμβάλει σημαντικά και το εκάστοτε Υπουργείο Εργασίας με την παροχή στοιχείων και προβλέψεων για τη μελλοντική αγορά εργασίας ώστε να ενημερώνεται κατάλληλα το εκπαιδευτικό προσωπικό, το παρεχόμενο εκπαιδευτικό υλικό και να εκσυγχρονίζεται η μετεκπαίδευση του υφιστάμενου ναυτικού δυναμικού. Προς μία τέτοια κατεύθυνση κινείται το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης για τους σπουδαστές των ΑΕΝ στην Ελλάδα για την περίοδο 1/1/2015 έως 30/10/2021 όπου αρχίζει να συνδέεται η εκπαίδευση με την αγορά εργασίας.<sup>13</sup> Μάλιστα, το Υπουργείο Ναυτιλίας αναμένει να διαπιστώσει τυχόν ακαταλληλότητα των εκπαιδευομένων που δεν είναι ικανοί να συνεχίσουν το ναυτικό επάγγελμα, να μειώσει το κόστος εκπαίδευσης συνεπεία διαρροής που παρατηρείται με το πέρας του Α΄ και Β΄ εκπαιδευτικού ταξιδιού, να αυξηθεί η αποδοτικότητα των σχολών σε αποφοίτους και να μειωθεί ο πραγματικός χρόνος ολοκλήρωσης των σπουδών των εκπαιδευομένων.

Όπως αναφέρει, όμως, η ETF στην έκθεσή της, παρά τις απαιτήσεις ως προς την παρεχόμενη εκπαίδευση, τα προσόντα και τις προϋποθέσεις πιστοποίησης των ναυτικών οι εκάστοτε εκπαιδευτικές διαδικασίες και τα εκάστοτε εκπαιδευτικά συστήματα ανάμεσα στα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαφέρουν σημαντικά. Και αυτό γιατί οι ανάγκες που πρέπει να καλύψει η κάθε χώρα σε τοπικό τουλάχιστον επίπεδο είναι διαφορετικές. Ωστόσο θα μπορούσε σε επίπεδο ενωσιακό να τεθούν ορισμένες προϋποθέσεις παροχής εκπαίδευσης-τουλάχιστον όσον αφορά στο κομμάτι της διεθνούς ναυτιλίας- που θα προσφέρονται εξίσου σε όλες τις χώρες ώστε η ταυτότητα του Ευρωπαϊκού ναυτικού να μην είναι κατακερματισμένη και να είναι πιο ανταγωνιστικός.

## 2. Συμμετοχή των μαθητών και σπουδαστών στη ναυτική εκπαίδευση

Όπως προαναφέραμε πολλοί μαθητές που ακολουθούν κυρίως την επαγγελματική

<sup>13</sup> Υπουργείο Οικονομίας και Ανάπτυξης, 'Υποβολή προτάσεων στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», 30.01.2017  
[http://www.edulll.gr/wp-content/uploads/2017/01/prosklisi\\_praktikh\\_askhsh\\_eplouiu\\_EDBM39\\_ADA.pdf](http://www.edulll.gr/wp-content/uploads/2017/01/prosklisi_praktikh_askhsh_eplouiu_EDBM39_ADA.pdf)

ναυτική εκπαίδευση, αλλά και τη φοίτησή τους σε Ναυτικές Ακαδημίες και Α.Ε.Ν., δεν την επιλέγουν συνειδητά αλλά προκειμένου να αποκτήσουν κάποιον τίτλο προκειμένου να αποφύγουν τον κοινωνικό αποκλεισμό. Αυτό έχει ως συνέπεια πολλές φορές την αδιάφορη συμμετοχή του μαθητή στα μαθήματα, γεγονός που μειώνει την ποιότητα του μαθήματος και της γενικότερης παρεχόμενης εκπαίδευσης. Επίσης, διατίθενται πόροι δίχως την αντίστοιχη ανταπόκρισή τους στην αγορά εργασίας μιας και πολλοί δεν είναι διατεθειμένοι να συνεχίσουν το ναυτικό επάγγελμα. Υπάρχουν όμως και αυτοί οι οποίοι απλώς χρειάζονται την απαραίτητη παρότρυνση και τα κατάλληλα κίνητρα ώστε να δραστηριοποιηθούν και να γίνουν πιο ενεργοί κατά τη διεξαγωγή του μαθήματος. Το κομμάτι αυτό επαφίεται σε σημαντικό βαθμό στην εκπαιδευτική κοινότητα η οποία θα πρέπει να θέσει τους κανόνες μέσα στους οποίους θα λειτουργούν εύρυθμα μαθητές και καθηγητές, όπου θα υπάρχει συνεργασία και καθοδήγηση. Θα πρέπει οι μαθητές να νιώσουν ότι ακολουθώντας κάποιες διαδικασίες θα λάβουν και τις ανάλογες απολαβές για την προσπάθειά τους. Αυτό φυσικά απαιτεί και την ανάλογη προσπάθεια και των μαθητών, διότι ανεβάζοντας το επίπεδο τους για παροχή καλύτερης και υψηλότερης εκπαίδευσης ανεβαίνει και το επίπεδο του εκπαιδευτικού προσωπικού. Τέλος, δε θα πρέπει να ξεχνάμε ότι στις μέρες μας η οικονομική δυσπραγία και τα προσωπικά προβλήματα που αντιμετωπίζει ο καθένας πολλές φορές διαταράσσουν τις ισορροπίες και δημιουργούνται συγκρούσεις. Αυτό δεν θα πρέπει να αποτελεί άλλοθι για οποιαδήποτε κατάχρηση αμφοτέρων πλευρών, αλλά τη βάση για μια πιο ουσιαστική συνεργασία και συμπόρευση.

### 3. Ο ρόλος των εφοπλιστών

Οι Ενώσεις Εφοπλιστών αποτελούν σε παγκόσμιο επίπεδο αναπόσπαστο κομμάτι της διεθνούς εμπορικής ναυτιλίας και κατά μία έννοια ρυθμιστές της αγοράς εργασίας του ναυτιλιακού κλάδου. Άλλωστε είναι αυτοί που απασχολούν χιλιάδες ναυτικούς όλων των ειδικοτήτων και απαιτούν ένα άρτια καταρτισμένο ναυτικό δυναμικό. Γι' αυτόν το λόγο έχουν την υποχρέωση να αναφέρουν τους προβληματισμούς τους και τις παρατηρήσεις τους προκειμένου να συμβάλουν και εκείνοι με τη σειρά τους στη διαμόρφωση ενός κατάλληλα εκπαιδευμένου ναυτικού προσωπικού που θα στελεχώνει τα πλοία τους και θα τα κάνει πιο ανταγωνιστικά.

Ήδη οι εφοπλιστικοί κύκλοι, όπως στην Ελλάδα αλλά και άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, συμμετέχουν ενεργά στην εκπαίδευση των αξιωματικών ναυτικών-αποκομίζοντας βέβαια και οφέλη- καθώς διαθέτουν έναν αριθμό θέσεων προκειμένου να επιτελέσουν την πρακτική τους άσκηση. Το κράτος φυσικά δεν παραμένει αμέτοχο μιας και επιδοτεί τους πλοιοκτήτες, όπως συμβαίνει στη Γερμανία και την Ελλάδα, προκειμένου να συνδράμουν στην καλύτερη εκπαίδευση των αξιωματικών. Σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης-τουλάχιστον μέχρι πρόσφατα-, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο<sup>14</sup>, ανάλογες θέσεις εξασφαλίζονται μέσω του καθεστώτος του *tonnage tax* (φορολογία χωρητικότητας), δηλαδή η δυνατότητα μιας πλοιοκτήτριας εταιρίας να αποφύγει τους εταιρικούς φόρους μέσω εμπορικών συναλλαγών με μια συγγενική εταιρία που φορολογείται στο πλαίσιο αυτό. Όταν, λοιπόν, κάποια εταιρία αποφασίσει να υπαχθεί σε αυτό το καθεστώς θα πρέπει να παραμείνει για 10 χρόνια. Το καθεστώς αυτό δεσμεύει τις πλοιοκτήτριες εταιρίες για αύξηση των θέσεων πρακτικής επί πλοίου. Επίσης, θα πρέπει να έχουν έναν εκπαιδευόμενο για κάθε 15 εργαζομένους που απασχολούν. Το προαναφερθέν καθεστώς εφαρμόζεται σε όλα τα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης όμως δεν έχει ενιαίους κανόνες εφαρμογής, γεγονός που δημιουργεί ανισορροπίες. Για παράδειγμα, το καθεστώς *tonnage tax* στην Ελλάδα – από τις πρώτες χώρες που το εφήρμοσε-προϋποθέτει όλοι οι αξιωματικοί να είναι

<sup>14</sup> “How to enhance training and recruitment in the shipping industry in Europe (final report)”, 2011.  
<http://www.etf-europe.org/files/extranet/-75/33460/Brochure%20recrut.pdf>

Έλληνες. Στη Γερμανία από την άλλη, οι εταιρίες δεσμεύονται για 10 χρόνια να απασχολούν αξιωματικούς γερμανικής υπηκοότητας ή χώρας μέλους της ΕΕ. Ωστόσο οι εταιρίες δύνανται να εγγράψουν κάποιο πλοίο στη Γερμανία αλλά να πλέει υπό ξένη σημαία. Έτσι παρά τα οφέλη της και της κρατικής ενίσχυσης η πλοιοκτήτρια εταιρία απαλλάσσεται από την υποχρέωση να ναυτολογήσει Γερμανούς ναυτικούς. Μάλιστα, οι γερμανικές εταιρίες που δε συμμετέχουν στα προγράμματα πρακτικής των δοκίμων αξιωματικών είναι όλο και περισσότερες. Ναυτολογώντας κατά κύριο λόγο πληρώματα αξιωματικών από τρίτες χώρες και μηδαμινό ποσοστό Ευρωπαϊών ναυτικών, οι γερμανικές εταιρίες αποφεύγουν οικονομικές υποχρεώσεις σε βάρος των στόλων των υπόλοιπων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ως αποτέλεσμα δημιουργείται αθέμιτος ανταγωνισμός.

Οι Ενώσεις Εφοπλιστών θα μπορούσαν να προωθήσουν τη ναυτική καριέρα μέσα από διαφημιστικές καμπάνιες σε συνεργασία και με τα αρμόδια Υπουργεία

Ναυτιλίας, όπως ήταν η πολύ πετυχημένη καμπάνια της Ενώσεως Ελλήνων Εφοπλιστών(ΕΕΕ) το 2008<sup>15</sup>. Ανάλογες δράσεις σε εθνικό επίπεδο έχουν διεξάγει άλλοι φορείς σε Γερμανία και Νορβηγία. Όμως η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (European Community Shipowners' Association-ECSA) θα μπορούσε να διενεργήσει ανάλογη δράση σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Αυτό θα προϋπέθετε τη συνεννόηση σε ένα από κοινού σύνολο στόχων που θα έθεταν οι εφοπλιστικοί κύκλοι της Ευρώπης. Βέβαια κάτι τέτοιο θα αποτελούσε μία πρόκληση μιας και οι εφοπλιστές παραμένουν άνθρωποι που έχουν τα δικά τους συμφέροντα, το δικό τους «εθνικό» στόλο που θα ανταγωνιστεί το στόλο κάποιας άλλης χώρας, Ευρωπαϊκής ή μη.

Εκείνο βέβαια που παρατηρείται είναι ότι κάποιοι εφοπλιστές στις Ευρωπαϊκές χώρες του Νότου, αλλά και στην Ιαπωνία παρατήρησαν το κενό που υπάρχει ως προς τις προϋποθέσεις πιστοποίησης και το επίπεδο εκπαίδευσης. Ως αποτέλεσμα, κάποιες εταιρίες σπεύδουν να ιδρύσουν σχολές που θα διανθίσουν τις ικανότητες των εκπαιδευομένων ενώ άλλες εφοπλιστικές ενώσεις προβαίνουν σε δωρεές και διάφορους τύπους χρηματοδοτήσεων προκειμένου οι Ναυτικές Σχολές να εκσυγχρονίσουν την υλικο-κτιριακή τους υποδομή. Η ΕΕΕ έχει προβεί αρκετές φορές σε ανάλογες κινήσεις. Μάλιστα, διαμέσου του προέδρου της Θεόδωρου Βενιάμη<sup>16</sup> εξέφρασε και αυτή την ανάγκη για ίδρυση Ιδιωτικών Ναυτικών Σχολών όλων των βαθμίδων παράλληλα με τις δημόσιες ΑΕΝ. Το γεγονός αυτό θα είχε ως συνέπεια την επιτάχυνση των «παραγόμενων» αξιωματικών που η ναυτιλία χρειάζεται, αυτό όμως δε σημαίνει ότι θα άλλαζε κάτι στην ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης, η οποία κατ' ομολογίαν είναι υψηλή. Η ανάγκη αυτή όμως θα μπορούσε να επισπεύσει ορισμένες δομικές αλλαγές ως προς τον αριθμό των εισακτέων και τα προγράμματα σπουδών.

Σε κάθε περίπτωση η παρουσία των εφοπλιστικών ενώσεων κρίνεται απαραίτητη καθώς οι παραινέσεις τους μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά στη βελτίωση της ναυτικής εκπαίδευσης και του επιπέδου των απόφοιτων αξιωματικών που θα στελεχώσουν τους στόλους τους.

<sup>15</sup> “How to enhance training and recruitment in the shipping industry in Europe(final report)”, 2011. <http://www.etf-europe.org/files/extranet/-75/33460/Brochure%20recrut.pdf>

<sup>16</sup> Τσιμπλάκης, Αντώνης, «600.000 αξιωματικούς χρειάζεται η παγκόσμια ναυτιλία έως το 2030», 25.09.2015. <http://www.naftemporiki.gr/finance/story/1007687/600000-aksiomatikous-xreiazetai-i-pagkosmia-nautilia-eos-to-2030>

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Στην προηγούμενη ενότητα αναφερθήκαμε στο ρόλο της ναυτικής εκπαίδευσης προκειμένου να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα των Ευρωπαίων ναυτικών. Αυτό όμως αποτελεί μόνο μέρος της πραγματικότητας. Καθώς ο απαιτούμενος αριθμός των ναυτικών προς στελέχωση των πλοίων θα αυξηθεί στα επόμενα χρόνια η κύρια έμφαση θα πρέπει να δοθεί στα υφιστάμενα πληρώματα. Είναι γεγονός ότι η μέση καριέρα του ναυτικού περιορίζεται στα 10 με 15 χρόνια και στη συνέχεια αποχωρεί για εργασία στη στεριά. Δηλαδή αποχωρεί ένα σημαντικό ποσοστό αξιωματικών, το οποίο είναι άρτια εκπαιδευμένο, έχει πολυετή εμπειρία και βρίσκεται στο peak της εκπαίδευσής του. Ως αποτέλεσμα, ένα σημαντικό εργατικό κεφάλαιο για το οποίο έχουν καταναλωθεί σημαντικοί πόροι για την εκπαίδευσή του «πάει χαμένο». Θεωρώ ότι εκεί θα πρέπει να εστιάσουν όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς προκειμένου να δώσουν τα κατάλληλα κίνητρα και να διαμορφώσουν τις κατάλληλες συνθήκες ώστε αυτοί οι άνθρωποι να παραμείνουν στο επάγγελμα για περισσότερα χρόνια. Γι' αυτό το λόγο θα πρέπει πρώτον, να εξετάσουμε τους λόγους για τους οποίους οι ναυτικοί εγκαταλείπουν το επάγγελμα τόσο νωρίς, δεύτερον, να κάνουμε προτάσεις για την παροχή κινήτρων παραμονής τους και πως θα προλάβουμε τέτοιες καταστάσεις και τρίτον, εφόσον παραμείνουν, να προτείνουμε τρόπους δια βίου εκπαίδευσης στις σύγχρονες απαιτήσεις και τις τεχνολογίες οι οποίες συνέχεια εξελίσσονται.

### 2. Αίτια διαρροής ναυτικών

Η κατηγοριοποίηση των λόγων διαρροής των ναυτικών αποτελεί ένα δύσκολο εγχείρημα καθώς σε πολλές περιπτώσεις αλληλεπικαλύπτουν διάφορα πεδία. Σε γενικά πλαίσια όμως οι αιτίες έχουν να κάνουν με τους παρακάτω τομείς:

- i. την εκπαίδευση και την ναυτολόγηση πληρώματος
- ii. τις επί πλοίου συνθήκες
- iii. τις συνθήκες συμβίωσης μεταξύ των ναυτικών
- iv. την ποινικοποίηση των ναυτικών και τον αυξημένο διοικητικό φόρτο επί πλοίου
- v. την πειρατεία
- vi. και τα ναυτιλιακά πλέγματα

Για να αντιληφθούμε όμως την καταλυτική δράση των παραπάνω παραγόντων θα πρέπει να τους εξετάσουμε πιο προσεκτικά.

#### 1.i Εκπαίδευση και ναυτολόγηση πληρώματος

Όπως ήδη έχουμε προαναφέρει στο πρώτο κεφάλαιο πολλοί σπουδαστές μετά το πέρας της πρακτικής άσκησης πολλές φορές εγκαταλείπουν τις σπουδές τους. Αυτό συμβαίνει είτε γιατί αρκετές φορές δεν είναι σε θέση να αντεπεξέλθουν στις δυσκολίες και τις απαιτήσεις του ναυτικού επαγγέλματος είτε γιατί συχνά πέφτουν θύματα εκμετάλλευσης από παλαιότερους σε ιεραρχία αξιωματικούς αναθέτοντας τους περισσότερες εργασίες και ώρες απασχόλησης από ό,τι απαιτεί το πρόγραμμα εκπαίδευσής τους, κάτι που συχνά απογοητεύει τους εκπαιδευόμενους σε πρώιμο στάδιο.

Όσον αφορά στη ναυτολόγηση των πληρωμάτων, πολύ συχνά στη διεθνή πρακτική αυτός ο ρόλος ανατίθεται σε γραφεία διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού. Λόγω της έλλειψης ναυτικού δυναμικού και της οικονομικής κρίσης οι εταιρίες αυτές δεν εξετάζουν ενδελεχώς τους φακέλους των υποψηφίων με αποτέλεσμα τα πλοία να στελεχώνονται και με άτομα μη κατάλληλα να καλύψουν τις ανάγκες που απαιτεί κάποιο πόστο. Για παράδειγμα, έχει παρατηρηθεί ότι η διαρκής παρουσία του ναυτικού στη θάλασσα επηρεάζει σημαντικά την ψυχολογία και τη συμπεριφορά του, προκαλώντας του κατάθλιψη, εκνευρισμό, κακή συμπεριφορά προς τους συνεργάτες του και ιδιαίτερα προς τους υφισταμένους του καθώς καταχράται της εξουσίας του.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη διατάραξη της τάξης επάνω στο πλοίο, τον εκνευρισμό και την ένταση, γεγονός που επηρεάζει την ηρεμία των ναυτικών μεταξύ τους, την προσήλωση στα καθήκοντά τους και την εν γένει αποδοτικότητά τους.

Από την άλλη, οι πλοιοκτήτριες εταιρίες και οι εφοπλιστές έχουν το δικό τους μερίδιο ευθύνης. Είναι γεγονός ότι ένας από τους κύριους στόχους μιας επιχείρησης είναι το κέρδος. Με βάση και αυτόν το γνώμονα είναι συνήθης πρακτική να προσλαμβάνουν κυρίως κατώτερα πληρώματα, αλλά και αξιωματικούς, από χώρες όπως οι Φιλιππίνες, η Κίνα και η Ινδονησία. Συνέπεια αυτής της πρακτικής είναι η συνύπαρξη ανθρώπων εντελώς διαφορετικών αντιλήψεων, αλλά και κοινωνικών υποβάθρων. Ενώ θα μπορούσε αυτή η συνύπαρξη να έχει θετική διαπολιτισμική επίδραση, δημιουργεί εντάσεις λόγω του πολιτισμικού χάσματος, της διαφορετικής τους μεταχείρισης, συνήθως επί τα χείρω, σε σχέση με τους Ευρωπαίους συναδέλφους τους, αλλά συχνά λόγω και των κατώτερων μισθολογικών απολαβών, κυρίως στα κατώτερα πληρώματα. Ως προς τη μεταχείριση για παράδειγμα οι Hansen et al[2008 στους Storgård, Berg, Brunila σελ.6]<sup>17</sup> αναφέρουν ότι ένας Φιλιππινέζος παρουσιάζει περισσότερες πιθανότητες να χάσει τη δουλειά του σε περίπτωση ατυχήματος σε σχέση με έναν Δανό συνάδελφό του αν εμπλεκόταν σε ανάλογη περίπτωση<sup>18</sup>. Η διάκριση που μπορεί να υφίσταται ένας μη Ευρωπαίος ναυτικός ως προς τον Ευρωπαίο δημιουργεί προβλήματα συνεργασίας, αποθάρρυνση, ενίσχυση των τριβών μεταξύ του πληρώματος και έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ του πληρώματος, γεγονός που αποβαίνει εις βάρος της αποδοτικότητας εν γένει.

Όσον αφορά στο κόστος, μισθολογικό και ασφαλιστικό, τα πράγματα είναι πιο περίπλοκα διότι στην πραγματικότητα υπεισέρχονται πολλοί παράγοντες στη διαμόρφωσή του. Στην πράξη δεν μπορούμε να έχουμε απόλυτα μετρήσιμα μεγέθη, μπορούμε να μιλάμε μόνο για μέσο όρο αποδοχών ανά οικονομική ζώνη και στην καλύτερη των περιπτώσεων ανά χώρα. Επίσης, σε πολλές περιπτώσεις τα στοιχεία απουσιάζουν, ενώ σε άλλες είναι ανεπαρκή. Όταν υπάρχουν στοιχεία θα πρέπει να εκτιμώνται με αρκετή σύνεση και περισυλλογή, καθώς ανάλογα με τις εταιρίες ή τους οργανισμούς που διεξάγουν τις έρευνες λαμβάνονται αποσπασματικά και επιλεκτικά. Σε κάθε περίπτωση δεν μπορούμε να έχουμε μία ολοκληρωμένη και αντικειμενική εικόνα για τη διαφορά του μισθολογικού κόστους μεταξύ Ευρωπαίων ναυτικών και ναυτικών από τρίτες χώρες, τουλάχιστον όσον αφορά την ποντοπόρα ναυτιλία στην οποία επικεντρωνόμαστε. Ένας βασικός παράγοντας όμως που θα πρέπει να λάβουμε υπόψη μας, όπως προκύπτει, είναι ότι οι μισθολογικές απολαβές και το ασφαλιστικό κόστος δεν εξαρτάται από την εθνικότητα του πληρώματος όπως συχνά αναφέρεται, κάτι που μάλλον γίνεται συμβατικά.

Εάν θέλαμε όμως να κάνουμε μία προσέγγιση για να εκτιμήσουμε το συνολικό κόστος, εκείνα που σίγουρα το διαφοροποιούν είναι η σημαία υπό την οποία πλέει το πλοίο(εθνική ή σε σημαία ευκαιρίας-convenience flag), η προσωπική σύμβαση του εκάστοτε ναυτικού, η χώρα στην οποία αποδίδονται οι εισφορές και τυχόν συμφωνίες μεταξύ εφοπλιστών και των χωρών στις οποίες δραστηριοποιούνται. Σε δεύτερο επίπεδο ρόλο παίζει ο βαθμός και τα χρόνια υπηρεσίας. Μιας και ακριβή στοιχεία για τα ποντοπόρα πλοία δεν υπάρχουν, μπορούμε ωστόσο να δούμε ενδεικτικά πως αποτυπώνεται το μισθολογικό και ασφαλιστικό κόστος σε πλοία που δρουν σε ενωσιακό επίπεδο, όπου στις περισσότερες περιπτώσεις εφαρμόζονται συλλογικές συμβάσεις, και πως διαμορφώνονται οι μέσοι μισθοί σε επίπεδο ευρύτερων οικονομικών περιοχών, ώστε να κάνουμε τις ανάλογες συνδέσεις.

<sup>17</sup> Storgård, Jenni, Berg, Nora, Brunila, Olli-Pekka, "Insight in Ship Crews: Multiculturalism and Maritime Safety".

[http://www.merikotka.fi/mimic/images/stories/Storgard\\_Berg\\_Brunila\\_InsightInShipCrews.pdf](http://www.merikotka.fi/mimic/images/stories/Storgard_Berg_Brunila_InsightInShipCrews.pdf)

<sup>18</sup> Το παράδειγμα αφορά σε πλοία Δανικών συμφερόντων.



Country	Legal minimum wage	Employer social contribution by law	Collectively agreed pay of "reference" Ship master	Collectively agreed pay of "reference" Other officer	Collectively agreed pay of "reference" rating	Officers-Non-EU nationals (gross wages)		Ratings-Non-EU nationals (gross wages)	
						1 <sup>st</sup> register	other	1 <sup>st</sup> register	other
Bulgaria	€92	From 31.2% to 23.66%	€831	€689-808	€388-495	€---	€---	€---	€---
Finland	Does not exist	22%	€6146	€3722	€2616	€3920	3070€	€2600	€1350
France	€1120/€496 for non-national on RIF	Depends on ship	€3200-3680	€1610-3400	€1010-1375	€---	€3070	€---	€1350
Germany	Does not exist	24%	€5722	€3833-4634	€2618	€4030	€3070	€1500	€1350
Greece	€658 unmarried, €724 married < 3 years experience, €908 > 3 years experience	2%	€3081	€3066	€1361-1381	€2280	€3180	€1150	€1600

Πίνακας 1 ( από ECORYS 2009)<sup>19</sup>

Σημείωση: --- σημαίνει ότι δεν υπάρχουν ναυτικοί σε αυτήν την κατηγορία.

\* Η έρευνα αφορά στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης με στοιχεία του 2007. Εμείς αναφέρουμε ενδεικτικά 5 από αυτές στις οποίες έχουμε αναφερθεί νωρίτερα στην εργασία, πλην της Βουλγαρίας.

Category	EUROPE			NORTH AMERICA			SOUTH AFRICA, MIDDLE EAST & ASIA PACIFIC		
	Crew per vessel	Average Age	Average Salaries	Crew per vessel	Average Age	Average Salaries	Crew per vessel	Average Age	Average Salaries
Master	1	48	\$8,750	1	49	\$11,317	1	48	\$8,983
Chief officer	1	39	\$6,432	1	40	\$9,113	1	37	\$6,902
2 <sup>nd</sup> officer	1	34	\$3,174	1	36	\$4,795	1	32	\$4,050
3 <sup>rd</sup> officer	0-1	31	\$2,773	0-1	30	\$3,923	0-1	27	\$3,310
Chief engineer	1	47	\$8,097	1	49	\$10,974	1	47	\$8,784
2 <sup>nd</sup> engineer	1	37	\$5,880	1	42	\$9,133	1	38	\$6,902
3 <sup>rd</sup> engineer	1	35	\$3,086	1	38	\$4,581	1	34	\$4,050
4 <sup>th</sup> engineer	0-1	29	\$3,030	1	31	\$3,798	0-1	29	\$3,300
Electrician	1	39	\$3,829	1	46	\$4,760	1	41	\$4,662

<sup>19</sup> ECORYS Research and Consulting, Universiteit Utrecht. "Study on the Labor Market and Employment Condition in Intra-Community Regular Maritime Transport Services Carried out by Ships under Member States' or Third Countries' Flags". Rotterdam, 1 December 2009.

<https://webgate.ec.europa.eu/maritimeforum/sites/maritimeforum/files/DG%20EMPL%20-%20Study%20on%20maritime%20labour.pdf>

Πίνακας 2 (από την Deloitte Global Services, 2011)<sup>20</sup>

\* Οι παραπάνω αποδοχές αφορούν μηνιαία αποζημίωση σε δολάρια Η.Π.Α.

\*\* Οι μισθοί ποικίλουν ανάλογα με την περιοχή στην οποία εδράζεται η πλοιοκτήτρια εταιρία και όχι με βάση την εθνικότητα των πληρωμάτων.

Ο Πίνακας 1, που αναφέρεται σε ενωσιακό καθαρά επίπεδο, δίνει μια ιδέα για το κόστος που καλούνται να καλύψουν οι πλοιοκτήτριες εταιρίες και δείχνει πόσο έντονες είναι οι μισθολογικές διακυμάνσεις μόλις στο χώρο της ΕΕ, για αξιωματικούς και κατώτατα πληρώματα, Ευρωπαίους και μη. Ο Πίνακας 2 από την άλλη, αναφέρεται σε ποντοπόρα πλοία που πλέουν κατά κύριο λόγο υπό σημαία ευκολίας ή είναι εγγεγραμμένα σε «ανοικτά νηολόγια» με ελάχιστες υποχρεώσεις ως προς τους όρους εργασίας και τις μισθολογικές απολαβές να απορρέουν. Πρώτον, παρατηρώντας τον Πίνακα και συγκρίνοντας τους μέσους μισθούς αξιωματικών σε Ευρώπη και τον Ασιατικό χώρο βρίσκει κανείς ότι οι απολαβές είναι υψηλότερες στη δεύτερη περίπτωση. Αυτό συμβαίνει όχι κυρίως για τους λόγους που ήδη προαναφέραμε αλλά εξαιτίας της υψηλής ζήτησης που υπάρχει από την παγκόσμια αγορά για αυτές τις ειδικότητες λόγω και της έλλειψης ναυτικού δυναμικού. Εκεί που παρατηρείται η μεγάλη μισθολογική διαφοροποίηση προς τα κάτω σύμφωνα και με έρευνες, από όπου οι εταιρίες καλύπτουν τη διαφορά κόστους και εξοικονομούν χρήματα, είναι τα κατώτερα πληρώματα. Από εκεί είναι που χάνουν κυρίως θέσεις οι Ευρωπαίοι ναυτικοί προς όφελος ναυτικών τρίτων χωρών, αφού τα πλοία υπό σημαία ευκαιρίας και τα εγγεγραμμένα σε «ανοικτά νηολόγια» δε δεσμεύονται ως προς τη σύνθεση του πληρώματος όπως συμβαίνει με τα πλοία που πλέουν υπό εθνική σημαία. Εξαιτίας όμως και αυτών των συνθηκών πολλοί Ευρωπαίοι ναυτικοί προτιμούν να βρουν εργασία στη στεριά από το να δουλέψουν με μειωμένες απολαβές και μειωμένα δικαιώματα. Σε αυτό το σημείο όμως οι πλοιοκτήτες θα πρέπει να αντιληφθούν πως το κέρδος που αποκομίζουν μπορεί να αποβεί εις βάρος τους καθώς αυτά τα πληρώματα συνήθως υπολείπονται σε εκπαίδευση και γνώσεις, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε ατυχήματα που θα μείωναν το κύρος τους μακροπρόθεσμα.

## 1.ii Οι επί πλοίου συνθήκες

Όπως αναφέρουν οι Sigurd W. Hystad και Jarle Eid στο άρθρο τους ‘Sleep and Fatigue Among Seafarers: The Role of Environmental Stressors, Duration at Sea and Psychological Capital’ (σελ.364) ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την επί πλοίου διαβίωση των ναυτικών αποτελεί η διατήρηση υψηλού «Ψυχολογικού Κεφαλαίου» (Psychological Capital-PsyCap).<sup>21</sup> Το PsyCap του κάθε ατόμου αποτελεί ατομικό χαρακτηριστικό και δομικό συστατικό της προσωπικότητας του καθενός. Αυτό περιλαμβάνει τέσσερα στοιχεία: α) ‘αποτελεσματικότητα’ (self-efficacy) όπου το άτομο έχει την αυτοπεποίθηση να αναλάβει απαιτητικές εργασίες και να καταβάλει την απαιτούμενη προσπάθεια προκειμένου να τις φέρει εις πέρας με επιτυχία, β) αισιοδοξία (optimism) με την οποία το άτομο αποδίδει θετικές σκέψεις για επιτυχία επί της εργασίας του, γ) ελπίδα (hope) ότι θα επιτύχει τους στόχους του εάν είναι προσηλωμένος και όπου χρειαστεί θα προσαρμοστεί για να τους πετύχει και δ) ανθεκτικότητα (resiliency) σε τυχόν απρόβλεπτες καταστάσεις που μπορεί να προκύψουν ώστε με νηφαλιότητα να επιλυθούν. Αυτοί οι τέσσερις δείκτες θεωρούνται πολύ σημαντικοί καθώς ο περιορισμός που υφίστανται εκ των πραγμάτων οι ναυτικοί

<sup>20</sup> Deloitte Global Services. “Challenge to the industry: Securing skilled crews in today’s marketplace”. 2011.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/dttl-er-challengeindustry-08072013.pdf>

<sup>21</sup> Hystad, Sigurd W., Eid, Jarle. “Sleep and Fatigue Among Seafarers: The Role of Environmental Stressors, Duration at Sea and Psychological Capital”, *Safety and Health at Work* 7. 2016. p. 363-371. <http://www.e-shaw.net/article/S2093-7911%2816%2930032-4/pdf>

σε συνδυασμό με τις φυσικές συνθήκες που καλούνται να αντιμετωπίσουν στις θάλασσες και τους ωκεανούς, αλλά και αυτές που προκύπτουν λόγω της φύσης της εργασίας τους, μπορούν να αποτελέσουν τους βασικότερους λόγους για τους οποίους παρατηρούνται φαινόμενα έντονης ψυχολογικής πίεσης, η οποία επηρεάζει την υγεία τους και την αποδοτικότητά τους.

Πρώτ' απ' όλα, ο φυσικός περιορισμός αφορά στην εργασία αλλά και στον ελεύθερο χρόνο που περνάει ένας ναυτικός επάνω στο πλοίο. Οποιαδήποτε ένταση δημιουργείται, έχει περιορισμένο χώρο να εκτονωθεί με αποτέλεσμα τυχόν προστριβές να γίνουν αναπόφευκτες. Αυτό δημιουργεί εκνευρισμό στο άτομο ο οποίος σε συνδυασμό με την μακρόχρονη παραμονή του στη θάλασσα μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ψυχολογική και πνευματική του κατάσταση.

Από την άλλη, οι συνθήκες εργασίας μπορούν να επηρεάσουν καταλυτικά τη φυσική και ψυχολογική κατάσταση των ναυτικών. Οι Hystad και Eid αναφέρουν ότι ο θόρυβος του πλοίου και οι κραδασμοί από τις μηχανές, αλλά και η ταλάντωσή του εξαιτίας του κυματισμού της θάλασσας, μπορούν να οδηγήσουν σε μια διαταραχή η οποία ονομάζεται *sopite syndrome*, δηλαδή 'σύνδρομο του λήθαργου' (σελ.363).<sup>22</sup>

Είναι ένα σύνδρομο που περιλαμβάνει συμπτώματα όπως ναυτία, λήθαργο, απάθεια, έλλειψη ενδιαφέροντος και απροθυμία για δουλειά, μη συμμετοχή σε κοινές δραστηριότητες, διαταραχές ύπνου και ήπια κατάθλιψη. Ιδιαίτερα επιρρεπείς είναι οι μηχανικοί καθώς είναι περισσότερο και πιο άμεσα εκτεθειμένοι στις παραπάνω συνθήκες. Μάλιστα, η Anna-Liisa Elo στο άρθρο της 'Health and Stress of Seafarers' αναφέρει ότι σε πολλές περιπτώσεις υποφέρουν από έντονο στρες και νευρώσεις (σελ.431)<sup>23</sup>. Επιπλέον, οι Hystad et al βρήκαν ότι οι υψηλές απαιτήσεις που έχει το επάγγελμά τους σε σχέση και με τα υψηλά κριτήρια ασφαλείας που πρέπει να εφαρμόζονται, απαιτούν τη συνεχή εγρήγορση των αξιωματικών, γεγονός που συμβάλλει στην κόπωση που βιώνουν (σελ.363).<sup>24</sup> Τα πληρώματα των εμπορικών πλοίων ιδιαιτέρως, επιτελούν μία σειρά καθηκόντων επί 24ώρου βάσεως, όπως συντήρηση, εύρεση πορείας και θέση σκάφους. Η φυλακή καθώς και άλλες κριτικής σημασίας λειτουργικές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα κυρίως το βράδυ απαιτούν αρκετές και άτακτες ώρες εργασίας με αποτέλεσμα να διαταράσσονται οι ώρες φυσικού ύπνου και ο βιολογικός μηχανισμός του ναυτικού. Συνέπεια των παραπάνω είναι η χαμηλής ποιότητας ύπνου και η κόπωση. Οι δύο αυτοί παράγοντες με τη σειρά τους μπορούν να επηρεάσουν την πνευματική κατάσταση του ατόμου διαταράσσοντας την κρίση του που αποκτά αυξημένη βαρύτητα ιδιαίτερα στο βαθμό λήψης αποφάσεων. Εάν τα παραπάνω συνδυαστούν με την μακρόχρονη παραμονή των ναυτικών στη θάλασσα τότε ελλοχεύει κίνδυνος δημιουργίας χρόνιας μορφής καταστάσεων. Τέλος, ένας άλλος παράγοντας που δρα επιβαρυντικά στα προαναφερθέντα είναι ο περιορισμός της πρόσληψης επαρκούς πληρώματος που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια σε πολλά πλοία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τον επιμερισμό μεγαλύτερου φόρτου εργασίας, εργασία δηλαδή πέραν της συμφωνηθείσας σύμβασης η οποία δεν αμείβεται, και τη σωματική και πνευματική καταπόνηση του ναυτικού κάνοντας τις συνθήκες διαβίωσής του πάνω στο πλοίο πολύ δύσκολες.

Εκείνο όμως που συχνά στρεσάρει τους ναυτικούς και μπορεί να προκαλέσει κατάθλιψη είναι η έννοια για την οικογένεια που αφήνουν πίσω τους. Η έλλειψη της

<sup>22</sup> Hystad, Sigurd W., Eid, Jarle. "Sleep and Fatigue Among Seafarers: The Role of Environmental Stressors, Duration at Sea and Psychological Capital", *Safety and Health at Work* 7. 2016. p. 363-371. <http://www.e-shaw.net/article/S2093-7911%2816%2930032-4/pdf>

<sup>23</sup> Elo, Anna-Liisa. "Health and stress of seafarers", *Scand J Work Environ Health* 11. 1985. p. 427-432. [http://www.sjweh.fi/download.php?abstract\\_id=2204&file\\_nro=1](http://www.sjweh.fi/download.php?abstract_id=2204&file_nro=1)

<sup>24</sup> Hystad, Sigurd W., Eid, Jarle. "Sleep and Fatigue Among Seafarers: The Role of Environmental Stressors, Duration at Sea and Psychological Capital", *Safety and Health at Work* 7. 2016. p. 363-371. <http://www.e-shaw.net/article/S2093-7911%2816%2930032-4/pdf>

φυσικής τους παρουσίας, η αδυναμία να συνδράμουν σε τυχόν προβλήματα που αντιμετωπίζουν, αλλά και η βίωση της απουσίας τους από την ίδια τους την οικογένεια, προκαλούν άγχος και έλλειψη συγκέντρωσης ως προς το αντικείμενο εργασίας τους, και περαιτέρω εκνευρισμό. Αν και στη σημερινή εποχή οι σύγχρονες τεχνολογίες, όπως το Skype, βοηθούν σημαντικά στην ύπαρξη μιας πιο «άμεσης» επαφής, εντούτοις τα περισσότερα πλοία δεν παρέχουν καλής ποιότητας ασύρματης σύνδεσης με αποτέλεσμα είτε να περιμένουν να πιάσουν λιμάνι για να μπορέσουν να έχουν σήμα και να επικοινωνήσουν με τους δικούς τους είτε να χρησιμοποιούν κάρτες τηλεφώνου, το οποίο είναι αρκετά δαπανηρό και απρόσωπο. Άγχος όμως δημιουργείται και στους ναυτικούς που δεν έχουν οικογένεια, αλλά επιθυμούν να αποκτήσουν. Επειδή και στις δύο περιπτώσεις θέλουν να είναι φυσικά παρόντες συνήθως εγκαταλείπουν τη ζωή του ναυτικού αναζητώντας εργασία στη στεριά, συνήθως σε ναυτιλιακές εταιρίες, λιμενικό σώμα ή πετρελαϊκές εταιρίες που αναζητούν προσωπικό με εμπειρία στη θάλασσα.

Τέλος, σε καμία περίπτωση δε θα πρέπει να αμελούμε τους παράγοντες της φύσης, καθώς σε περιόδους κακοκαιρίας η πίεση και η ένταση που υφίστανται οι ναυτικοί είναι ιδιαιτέρως αυξημένες, καθώς έχουν την έννοια και το φόβο για την προσωπική τους ασφάλεια. Πέραν της σωματικής καταπόνησης εξαιτίας των ταλαντώσεων, προκαλείται και πνευματική καθώς όπως είναι φυσικό κατακλύζονται από αρνητικές σκέψεις. Σε χρόνια έκθεση σε μία τέτοια κατάσταση θα μπορούσαν να δημιουργηθούν φοβίες και κρίσεις πανικού σε ακραία φαινόμενα και καταστάσεις γεγονός που θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο την ασφάλεια ολόκληρου του πληρώματος.

## **2. iii Συνθήκες συμβίωσης μεταξύ των ναυτικών**

Όπως προαναφέραμε στην ενότητα **1.i** τα πληρώματα των ευρωπαϊκών στόλων αποτελούνται από Ευρωπαίους ναυτικούς αλλά και από ένα σημαντικό αριθμό πληρώματος από τρίτες χώρες, κυρίως ασιατικές. Ενώ μία τέτοια κατάσταση θα έπρεπε να αποτελεί πρόσφορο έδαφος για επαφή με ανθρώπους άλλων αντιλήψεων και πολιτισμικού υποβάθρου εκατέρωθεν, παρατηρείται πολλές φορές ο διαχωρισμός του πληρώματος σε ομάδες ανάλογα με την εθνότητα του καθενός, αλλά και τη θέση(κατώτατα πληρώματα συνήθως από Μπαγκλαντές και Φιλιππίνες). Επίσης, οι μισθολογικές διαφοροποιήσεις μεταξύ του πληρώματος που έχουν να κάνουν όχι τόσο με την ιεραρχική δομή, αλλά με την απόδοση των εισφορών και των μισθολογικών απολαβών, που αποδίδουν οι εταιρίες ανάλογα της σύμβασης που έχει υπογράψει με τον ναυτικό, με τη σημαία υπό την οποία πλέει το πλοίο και με τα διάφορα φορολογικά καθεστώτα τα οποία εκμεταλλεύονται. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία διακρίσεων και ρήξης ανάμεσα στο πλήρωμα με αποτέλεσμα εντάσεις που συνήθως δε φτάνουν στην εκδήλωση αλλά υποβόσκουν, απροθυμία ως προς την εκπλήρωση εργασιών, έλλειψη σεβασμού και εκτίμησης μεταξύ τους. Σε πολλές περιπτώσεις δημιουργείται πάνω στο καράβι μια μορφή γκετοποίησης με χαρακτηριστικά την απόσταση και την αποξένωση του πληρώματος.

Επιπλέον, η προτίμηση αυτή των εφοπλιστών για πρόσληψη πληρωμάτων με γνώμονα το οικονομικό όφελος, αλλά και το γεγονός ότι οι ναυτικοί που προέρχονται από αυτές τις χώρες υπολείπονται σε εκπαίδευση των Ευρωπαίων ναυτικών, έχουν αλυσιδωτή αντίδραση ως προς την εκπαίδευση των δευτέρων, καθώς γίνονται αντικίνητρο για την εξέλιξη και την ανέλιξη τους, μειώνονται τα standards και μειώνεται η αποδοτικότητα τους. Επίσης, ένα σημαντικό μέρος των πόρων που καταναλώνονται για την εκπαίδευση των Ευρωπαίων ναυτικών «πηγαίνει χαμένο» μιας και η τεχνογνωσία η οποία παράγεται «εξάγεται» στα προερχόμενα από τρίτες χώρες πληρώματα.

Τέλος, το πλοίο αποτελεί μία μικρο-κοινωνία η οποία είναι δομημένη ιεραρχικά και καθένας ξέρει τη θέση του και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτήν. Συχνά όμως παρατηρούνται και φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας από τους προϊσταμένους προς τους υφισταμένους ως προς το φόρτο εργασίας που επιμερίζεται προς τους

δεύτερους αλλά και τη συμπεριφορά. Καμιά φορά αυτό μπορεί να είναι θεμιτό για να «ψήσει» όπως λένε οι ναυτικοί, ο έμπειρος τον άπειρο. Όταν όμως αυτό υπερβαίνει το μέτρο τότε μπορεί να δημιουργηθούν εντάσεις, εκτροπές αλλά και να τρέψει κάποιους σε απογοήτευση και εγκατάλειψη του επαγγέλματος. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή σε τέτοιες καταστάσεις και συμπεριφορές, καθώς εάν συνδυαστούν με το χαρακτήρα και τη ψυχολογία του καθενός το μείγμα θα μπορούσε να γίνει εκρηκτικό.

### **1. iv Ποινικοποίηση των ναυτικών και αυξημένος διοικητικός φόρτος**

Η ποινικοποίηση των ναυτικών, ιδιαίτερα στα ποντοπόρα πλοία, αποτελεί ένα σημαντικό αντικίνητρο για την ενασχόληση των αποφοίτων αξιωματικών με το ναυτικό επάγγελμα. Οι Caesar, Cahoon και Fei στο άρθρο τους “Exploring the range of retention issues for seafarers in global shipping: opportunities for further research” αναφέρουν ότι τα τελευταία χρόνια έχουν καταγραφεί πολλές έκνομες συλλήψεις ναυτικών μετά και την ποινικοποίηση της απρόκλητης μόλυνσης της θάλασσας.<sup>25</sup> Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη στοχοποίηση των ναυτικών από τα ΜΜΕ καθώς και την αποθάρρυνση αποκάλυψης στοιχείων σχετικά με ατυχήματα ώστε να αποφευχθεί η ύπαρξή τους. Σε έρευνα των δέκα πιο σημαντικών ατυχημάτων θαλάσσιας μόλυνσης που σημειώθηκαν από το 1989 έως το 2012 παρατηρήθηκε η σύλληψη και φυλάκιση τουλάχιστον των πλοιαρχών από 7,5 έως 34 μήνες. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι ναυτικοί παρέμειναν υπό κράτηση και τα διπλώματά τους προσωρινώς αναστάλθηκαν. Τέλος, υπήρξαν και περιπτώσεις όπου τα πληρώματα εγκαταλείφθηκαν στην τύχη τους από τους πλοιοκτήτες προκειμένου να αποφύγουν τυχόν ποινικές ευθύνες, κυρώσεις και αποζημιώσεις. Σε αυτήν την κατάσταση σημαντικό ρόλο παίζουν οι εταιρίες διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού οι οποίες μεσολαβούν στις ναυτιλιακές εταιρίες για τη ναυτολόγηση πληρώματος, με αποτέλεσμα οι εφοπλιστές να αποστασιοποιούνται και να αποφεύγουν τις οποιεσδήποτε νομικές ευθύνες και υποχρεώσεις απέναντι προς το πλήρωμα αλλά και τις οικογένειές τους.

Επιπλέον, οι ολοένα και αυξανόμενοι κανονισμοί που διέπουν τη διαβίωση στο πλοίο, τη συμπεριφορά και τις υποχρεώσεις στο εκάστοτε λιμάνι, αλλά και οι αυξανόμενες υποχρεώσεις που απορρέουν από τις διεθνείς συμβάσεις, επιφορτίζει τους αξιωματικούς με πίεση και άγχος καθώς και διοικητικό φόρτο εργασίας.

### **1. v Πειρατεία**

Η πειρατεία αποτελούσε ανέκαθεν μία μεγάλη πρόκληση για την εμπορική ναυτιλία καθώς διακυβευόνταν η ζωή του πληρώματος, το φορτίο αλλά και το ίδιο το πλοίο. Στις μέρες μας αν και περιορισμένα σε συγκεκριμένες περιοχές τέτοια κρούσματα συνεχίζουν να υπάρχουν και να θέτουν σε κίνδυνο τη ζωή των ναυτικών. Οι πειρατές εκμεταλλεζόμενοι τις νέες τεχνολογίες όπως το facebook, αλλά και προγράμματα προσβάσιμα από τον καθένα μας στο internet προκειμένου να εντοπιστεί το στίγμα ενός πλοίου στον παγκόσμιο χάρτη, προβαίνουν σε επιθέσεις με σύγχρονα όπλα προκειμένου να καθυποτάξουν το πλοίο και το φορτίο του και ζητώντας λύτρα για την απελευθέρωση του πληρώματος. Μπαίνοντας οι εφοπλιστές και οι ναυτιλιακές εταιρίες σε έναν κύκλο διαπραγματεύσεων με τους πειρατές, ο οποίος μπορεί να κρατήσει αρκετό καιρό, οι ναυτικοί καλούνται να υποστούν την κράτησή τους μέσα στην αγωνία τους για την ίδια τους τη ζωή μακριά από τα αγαπημένα τους πρόσωπα.

<sup>25</sup> Caesar, Livingstone Divine, Cahoon, Stephen, Fei, Jiangang. “Exploring the range of retention issues for seafarers in global shipping: opportunities for further research”, *World Maritime University Journal of Maritime Affairs*. Vol. 14. Issue 1. April 2015. p. 141-157  
<http://link.springer.com/article/10.1007/s13437-015-0078-0>

Η «ομηρία» την οποία υφίστανται ή μπορεί να υποστούν αμφότεροι οι ναυτικοί και οι οικογένειές τους συνήθως αποθαρρύνει την άσκηση του ναυτικού επαγγέλματος. Σε μια εποχή όμως που η τεχνολογία και η αυτοματοποίηση κυριαρχούν, η ασφάλεια των εμπορικών πλοίων φαίνεται να έρχεται αντιμέτωπη και με μία νέα μορφή πειρατείας, άορατη αυτή τη φορά. Όπως αναφέρει στο άρθρο του «Κυβερνοασφάλεια και εμπορική ναυτιλία» ο Νικήτας Νικητάκος, καθηγητής του Πανεπιστημίου Αιγαίου στο Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών, τα τελευταία χρόνια παρατηρούνται κυβερνοεπιθέσεις με διείσδυση κακόβουλου λογισμικού ή υποκλοπή/τροποποίηση δεδομένων κυρίως σε πλοία μεταφοράς φορτίου και πλοία μεταφοράς επιβατών.<sup>26</sup> Εξηγεί πως το πλοίο είναι μια ανεξάρτητη μονάδα και μια κυβερνοεπίθεση μπορεί να δημιουργήσει κινδύνους στην ασφάλειά του, όπως η επίδραση σε συστήματα ναυσιπλοΐας ή ευστάθειας, στο περιβάλλον επιδρώντας στα συστήματα εξαγωγής αποβλήτων/έρματος ή τέλος, προκαλώντας εσκεμμένο ατύχημα. Δεν θα πρέπει να παραλείπεται ότι μια κυβερνοεπίθεση προξενεί σημαντικό πρόβλημα στην επιχειρηματική δραστηριότητα της πλοιοκτήτριας εταιρείας με σημαντικές οικονομικές απώλειες αλλά το κυριότερο, επιφέρει πλήγμα στην αξιοπιστία της, που είναι καίριο για την ναυτιλιακή κοινότητα. Από την πλευρά του πληρώματος που επανδρώνει ένα πλοίο, θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι οι κυβερνοεπιθέσεις είναι μια νέα απειλή και παρόλο που υπάρχουν διαδικασίες προβλεπόμενες από αντίστοιχες διεθνείς συμβάσεις του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού IMO ( International Maritime Organization), δεν αντιμετωπίζονται από αυτές συμβάντα αυτού του είδους. Η κυβερνοασφάλεια ενός πλωτού (πλοίου ή πλατφόρμας) εξαρτάται κύρια από το προσωπικό του γραφείου και μόνο πρόσφατα εμφανίστηκε ή ανάγκη επάνδρωσης πλοίων με εξειδικευμένο προσωπικό σε ηλεκτρολογικά/ηλεκτρονικά συστήματα (ETO, Electro technical Officer). Επιπρόσθετα, υπάρχει αριθμός λογισμικών προγραμμάτων που είναι ιδιωτικά και σε πολύ μικρό βαθμό το πλήρωμα μπορεί να επέμβει και η μόνη διέξοδος είναι η επικοινωνία για παροχή οδηγιών από την ξηρά. Αποκτώντας πρόσβαση σε συστήματα ζωτικής σημασίας για τη λειτουργία του πλοίου όπως τα συστήματα ελέγχου πλοίου και πρόωσης, τα συστήματα ναυσιπλοΐας, τα βιομηχανικά συστήματα ελέγχου πλοίου και τις επικοινωνίες, το πλήρωμα βρίσκεται έρμαιο στα κίνητρα του καθενός αλλά και αντιμέτωπο με ποινικές ευθύνες σε περίπτωση ατυχήματος που δε θα είναι υπό τον έλεγχό του.

## 1. vi Ναυτιλιακά πλέγματα

Ένας σημαντικός αριθμός έμπειρων αξιωματικών χρειάζεται και απασχολείται σε λιμεναρχεία, ναυτιλιακές εταιρίες, ναυτιλιακές διοικήσεις, οικονομικά ιδρύματα, ναυπηγεία, πετρελαϊκές εταιρίες. Τα λεγόμενα ναυτιλιακά πλέγματα αποτελούν μία από τις βασικές αιτίες διαρροής ναυτικών καθώς εξασφαλίζουν μια σειρά προνομίων που το ναυτικό επάγγελμα στην ποντοπόρο τουλάχιστον ναυτιλία δεν προσφέρει όπως διαφαίνεται και από τις προηγούμενες ενότητες. Σταθερότητα, παραμονή κοντά στην οικογένεια και τους φίλους, δυνατότητα δημιουργίας οικογένειας, ασφάλεια, και φυσικά υψηλές αποδοχές αποτελούν ανυπέρβλητα κίνητρα για να κυνηγήσει ο ναυτικός την εργασία στη στεριά. Στον παρακάτω πίνακα μπορούμε να δούμε πως αποτυπώνονται τα στοιχεία σε αριθμούς ενδεικτικά σε 5 χώρες της ΕΕ.

<sup>26</sup> Νικητάκος, Νικήτας. «Κυβερνοασφάλεια και εμπορική ναυτιλία», *Security Report*, Τεύχος 55. 18.05.2016.

<https://securityreport.gr/magazine-archive/year-2016/item/2925-kyvernoasfaleia-kai-emporiki-naftilia>

	Shipping	Seaports	Shipyards	Services	Equipment	Education	Recreational boating
France	8,000	27,260	23,560	11,040	30,000	290	40,000
Germany	19,000	7,500	22,980	13,720	70,000	1,400	26,900
Greece	13,740	27,260*	3,170	9,960	3,280	720	4,270
Netherlands	11,320	26,750	7,780	9,560	13,500	280	15,130
Finland	1,600	3,560	4,820	1,660	19,000	360	4,500

Πίνακας 3 (από ECORYS 2009)<sup>27</sup>

\*Ο αριθμός είναι κατά προσέγγιση.

Όπως φαίνεται ο αριθμός των θέσεων που καλούνται να καλύψουν οι Ευρωπαίοι ναυτικοί είναι εξαιρετικά δυσανάλογος προς αυτόν που παράγεται. Όπως αναφέρει και μία βρετανική έρευνα εάν οι συνθήκες και οι υψηλές αμοιβές ωθούν τους αξιωματικούς να αφήνουν ολοένα και νωρίτερα την καριέρα τους στη θάλασσα, τότε και οι εταιρίες θα δηλώνουν απρόθυμες να συμμετέχουν στην εκπαίδευσή τους και αντί αυτών θα προσλαμβάνουν πληρώματα από τρίτες χώρες.<sup>28</sup> Αυτό θα είχε ανεπανόρθωτες επιπτώσεις στο status και την υπόληψη του Ευρωπαϊού ναυτικού με αποτέλεσμα να χάσει σε ανταγωνιστικότητα στην παγκόσμια αγορά εργασίας.

## Συμπεράσματα

Όλα τα παραπάνω που αναλύσαμε θα μπορούσαν να αποτελέσουν λόγους για τους οποίους κάποιος θα απορρίψει την ιδέα να ασχοληθεί εξ αρχής με το ναυτικό επάγγελμα, αλλά σίγουρα αποτελούν τις βασικές αιτίες διαρροής των υφιστάμενων πληρωμάτων προς αναζήτηση για εργασία στη στεριά.

## 2. Προτάσεις παροχής κινήτρων παραμονής των ναυτικών στο επάγγελμα και πρόληψη καταστάσεων

Όπως διαφαίνεται από τα παραπάνω, κρίνεται άμεσα αναγκαία η λήψη μέτρων και η χαρτογράφηση όλων εκείνων των παραγόντων που θα αυξήσουν την αποδοτικότητα και θα κάνουν τους Ευρωπαίους ναυτικούς πιο ανταγωνιστικούς στο διεθνές ναυτιλιακό γίγνεσθαι και που θα οδηγήσουν στη μακροπρόθεσμη παραμονή τους στο επάγγελμα.

Ως βάση θα πρέπει να αποτελέσει η δημιουργία εμπιστοσύνης ανάμεσα στους εφοπλιστές και το σύστημα ναυτικής εκπαίδευσης αρχικά, στο οποίο ήδη έχουμε αναφερθεί, και στην αποκατάσταση και ενίσχυση της εμπιστοσύνης ανάμεσα στους εφοπλιστές και τα πληρώματα. Καθώς οι εφοπλιστές χρησιμοποιούν εταιρίες διαχείρισης προσωπικού, οι οποίες μπορεί να εδράζονται και σε άλλες χώρες από τη χώρα δραστηριοποίησης του εφοπλιστή, καθίσταται αδύνατος ο έλεγχος και η δημιουργία σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Το γεγονός αυτό μπορεί να εξασφαλίζει ανωνυμία και απόσταση ως προς τις ευθύνες που απορρέουν για τον εργοδότη δημιουργεί όμως συναισθηματική αποστασιοποίηση και για το ναυτικό με αποτέλεσμα η αποδοτικότητά του να περιορίζεται στο τυπικό κομμάτι. Σε συνδυασμό και με τα κενά αξιολόγησης που παρουσιάζουν ως προς την καταλληλότητα των προσλαμβανόμενων πληρωμάτων είναι σημαντικό να περιοριστεί η χρήση τους ειδάλλως θα πρέπει να τεθούν πιο αυστηρές προϋποθέσεις και κανόνες ως προς τους

<sup>27</sup> ECORYS Research and Consulting, Universiteit Utrecht. "Study on the Labor Market and Employment Condition in Intra-Community Regular Maritime Transport Services Carried out by Ships under Member States' or Third Countries' Flags". Rotterdam, 1 December 2009.  
<https://webgate.ec.europa.eu/maritimeforum/sites/maritimeforum/files/DG%20EMPL%20-%20Study%20on%20maritime%20labour.pdf>

<sup>28</sup> "How to enhance training and recruitment in the shipping industry in Europe (final report)", 2011.  
<http://www.etf-europe.org/files/extranet/-75/33460/Brochure%20recrut.pdf>

τρόπους αξιολόγησης και τα κριτήρια πρόσληψης αναλαμβάνοντας και οι πλοιοκτήτες τις ευθύνες τους. Επίσης, όσον αφορά την πρόσληψη κατώτερων πληρωμάτων από τρίτες χώρες, ο πρόεδρος της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών Θεόδωρος Βενιάμης, για παράδειγμα, πρότεινε στη διοίκηση της Πανελληνίας Ναυτικής Ομοσπονδίας (ΠΝΟ) τη δημιουργία θέσεων εργασίας ελληνικών πληρωμάτων επί των πλοίων με όρους σύμφωνους με τα διεθνή κρατούντα, μία πρόταση που θα μπορούσαν να ακολουθήσουν και άλλες ευρωπαϊκές χώρες ως πρακτική δίκως να περιορίζεται σε αμιγώς εθνικά πλαίσια αλλά να αφορά γενικότερα σε ευρωπαϊκά πληρώματα.<sup>29</sup> Ωστόσο η πρόταση δεν έγινε δεκτή καθώς οι διεθνείς πρακτικές όπως καταγράφονται προϋποθέτουν περιορισμό δικαιωμάτων και μειωμένες αποδοχές. Παρόλα αυτά, μία τέτοια πρόταση θα ενίσχυε τη θέση του Ευρωπαϊκού ναυτικού καθώς θα τον μετέθετε στο επίκεντρο του ευρωπαϊκού και κατ' επέκταση του διεθνούς εμπορικού στόλου. Τέλος, ένα θέμα μεγίστης σημασίας που ανακύπτει και στο οποίο θα πρέπει να μεριμνήσει η εκάστοτε ευρωπαϊκή πολιτεία είναι η ρύθμιση των συνθηκών ως προς το χρόνο και τα προσόντα για την απόκτηση βαθμού προκειμένου να μην αποτελεί αντικίνητρο για την παραμονή στο ναυτικό επάγγελμα δίκως όμως να διακυβεύεται η τάξη και η ασφάλεια.

Όσον αφορά στο ευ ζην και στις συνθήκες εργασίας του πληρώματος οι βελτιώσεις που μπορούν να γίνουν μπορεί να είναι περιορισμένες, όμως σίγουρα θα βελτιώσαν τη διαβίωση και την αποδοτικότητα. Για παράδειγμα, οι Hystad και Eid ανέφεραν ότι η μείωση του θορύβου στους χώρους διαμονής και αναψυχής του πληρώματος, αλλά και στο χώρο της τραπεζαρίας, θα μπορούσαν να μειώσουν το αίσθημα κόπωσης, άγχους και νευρικότητας και να καλυτερεύσουν την ποιότητα ύπνου(σελ.369).<sup>30</sup> Αυτό θα συνέβαλε στην καλύτερη ψυχική και σωματική υγεία καθώς και στην εν γένει απόδοσή του. Επίσης, η δημιουργία περισσότερων ή απλώς καλύτερων χώρων αναψυχής, οι πιο ευχάριστοι χώροι διαμονής, ώστε ο ναυτικός να αισθάνεται πιο άνετα και ότι υπάρχει κάποιος χώρος στον οποίο μπορεί να αφήσει τα προβλήματα και την κούραση της ημέρας, θα έκαναν την παραμονή του πιο υποφερτή και πιο ευχάριστη αντισταθμίζοντας την εν πλω καταπόνησή του. Επιπλέον, η παροχή καλύτερης ποιότητας Internet θα βοηθούσε σημαντικά στην επικοινωνία των ναυτικών με τις οικογένειές τους, καθώς θα τους αποσυμφορούσε συναισθηματικά και θα τους προσήλωνε περισσότερο στην εργασία τους. Ωστόσο οι Dr Olivia Swift και Rikke Jensen αξιολογώντας έρευνες που έχουν γίνει προς αυτή την κατεύθυνση επισημαίνουν ότι και υπερβολική επαφή με την οικογένεια μπορεί να επιφέρει τα αντίθετα αποτελέσματα.<sup>31</sup> Σε κάθε περίπτωση η χρήση με μέτρο θα βοηθούσε να αντιμετωπιστούν τα συμπτώματα κατάθλιψης και η ψυχολογική πίεση των ναυτικών που σε ακραίες περιπτώσεις εκφράζεται ακόμα και με την αυτοκτονία. Τέλος, η τήρηση του ωραρίου εργασίας, η πρόσληψη επαρκούς πληρώματος και η τήρηση των αδειών εξόδου θα συνέβαλαν σημαντικά στην πιο εύρυθμη λειτουργία του πλοίου, αλλά και μακροπρόθεσμα, στην παραμονή των ναυτικών όχι μόνο στη θάλασσα αλλά και στο ναυτικό επάγγελμα.

Σχετικά με τις διαπροσωπικές σχέσεις των πληρωμάτων, θα πρέπει να λαμβάνουν χώρα δραστηριότητες οι οποίες θα απαιτούν τη συμμετοχή όλων(των παρευρισκομένων) προκειμένου να υπάρξει κάποια εξοικείωση με τη διαφορετικότητα

<sup>29</sup> Τσιμπλάκης, Αντώνης, «Άνοιξε ο διάλογος για τα ελληνικά πληρώματα στα ποντοπόρα πλοία». <http://www.naftemporiki.gr/finance/story/1110825/anoikse-o-dialogos-gia-ta-ellinika-pliromata-sta-pontopora-ploia>

<sup>30</sup> Hystad, Sigurd W., Eid, Jarle. "Sleep and Fatigue Among Seafarers: The Role of Environmental Stressors, Duration at Sea and Psychological Capital", *Safety and Health at Work* 7. 2016. p. 363-371. <http://www.e-shaw.net/article/S2093-7911%2816%2930032-4/pdf>

<sup>31</sup> Swift, Olivia, Jensen, Rikke. "The mixed blessings of the Internet", *The Global Seafarer*, Vol. 02, Num.05. January 2017. p. 10 <https://acv-transcom.acv-online.be/Images/GS-JAN17-tcm192-404077.pdf>



του άλλου. Για παράδειγμα, ο χώρος της τραπεζαρίας αποτελεί ένα σημείο αναφοράς για όλους τους λαούς. Θα μπορούσε το μενού του φαγητού να αποτελείται από συνταγές ανάλογα με την εθνική σύσταση του πληρώματος. Επίσης, κατά τη διάρκεια της ξεκούρασης όπου συγκεντρώνονται για να πουν έναν καφέ θα μπορούσαν να συζητήσουν για τις συνήθειες που έχει καθένας στη χώρα του. Σε ένα διεθνοποιημένο περιβάλλον όπως είναι ο χώρος της εμπορικής ναυτιλίας γίνεται κατανοητό γιατί θα πρέπει ήδη από την εκπαίδευσή τους οι Ευρωπαίοι ναυτικοί να είναι εξοικειωμένοι με το διεθνές διαπολιτισμικό γίγνεσθαι. Γι' αυτό θα πρέπει και τα προγράμματα σπουδών εκτός από το τεχνικό κομμάτι να προσφέρουν και μαθήματα σχετικά με τον πολιτισμό και την ψυχολογία. Τέλος, θα πρέπει κάθε μορφής διένεξη να επιλύεται επιτόπου ώστε να μη σωρεύονται προβλήματα και εντάσεις ανάμεσα στο πλήρωμα. Σε ακραίες περιπτώσεις καλό θα είναι άτομα που δημιουργούν ανυπέβλητα προβλήματα να απομακρύνονται, καθώς η απομόνωση τέτοιων ατόμων επί του πλοίου δεν επιλύει αλλά δημιουργεί σοβαρά ζητήματα που αφορούν ακόμα την ασφάλεια του πληρώματος.

Ο διοικητικός φόρτος από την άλλη είναι σίγουρα κάτι που δεν έγκειται στην αρμοδιότητα ναυτικών και εφοπλιστών προκειμένου να αποσυμφορηθεί η πίεση των ναυτικών από τις ευθύνες που απορρέουν σε περίπτωση παρατυπιών. Εκεί που μπορεί να ληφθούν μέτρα είναι ως προς την εκπροσώπηση και την υποστήριξη των εφοπλιστών προς τους ναυτικούς και τις οικογένειές τους σε περίπτωση που το πλήρωμα βρεθεί υπόλογο στο νόμο, αλλά και στην ανάληψη νομικών ευθυνών των πρώτων αντί να κρύβονται πίσω από τις εταιρίες διαχείρισης στις οποίες αποδίδουν την ευθύνη οποιονδήποτε ζητημάτων ανακύπτουν.

Όσον αφορά στη λήψη μέτρων κατά της πειρατείας απαιτεί τη συνδρομή της διεθνούς κοινότητας. Οι εφοπλιστές ωστόσο προκειμένου να διασφαλίσουν τα πληρώματα και τα καράβια τους τα τελευταία χρόνια αναθέτουν σε εταιρίες φύλαξης την προστασία με ειδικά εκπαιδευμένο και οπλισμένο προσωπικό, τοποθετούν συρματοπλέγματα περιμετρικά, ασφαλίζουν τα πλοία τους σε εταιρίες γεγονός αρκετά κοστοβόρο.



Εικόνα 1

Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να επιλέγονται ασφαλείς διάπλους παρά το επιπλέον κόστος ως προς τα καύσιμα και το χρόνο παράδοσης του εμπορεύματος, καθώς η εναλλακτική εκτός από πολύ περισσότερο χρήμα μπορεί να κοστίζει και σε ανθρώπινες ζωές. Εκείνο που αποτελεί και θα συνεχίσει να αποτελεί μία πραγματική πρόκληση για τη διεθνή εμπορική ναυτιλία σε ένα όλο και πιο αυτοματοποιημένο περιβάλλον είναι η αόρατη απειλή της κυβερνοπειρατείας. Όπως αναφέρει και ο Νικητάς Νικητάκος υπάρχουν λίγα πράγματα που μπορούν να γίνουν με τις υφιστάμενες υποδομές και πολλά που θα πρέπει να γίνουν όσο πιο άμεσα γίνεται ώστε η σύγχρονη εμπορική ναυτιλία να συμβαδίζει με την τεχνολογία που συνεχώς εξελίσσεται.<sup>32</sup>

Τέλος, τα ναυτιλιακά πλέγματα θα πρέπει να βρουν μια ισορροπία ως προς τη στελέχωσή τους ανάμεσα στους αξιωματικούς, των οποίων την εμπειρία τόσο χρειάζεται και σε νέους με σπουδές στα ναυτιλιακά και άλλες ειδικότητες προκειμένου να αντλήσει προσωπικό. Άλλωστε θα πρέπει να σημειωθεί ότι η μακροχρόνια παραμονή των αξιωματικών στη στεριά απαξιώνει σταδιακά την εμπειρία τους καθώς μένουν εκτός των νέων απαιτήσεων που προκύπτουν και που καλείται να αντιμετωπίσει ένας εν ενεργεία ναυτικός. Και ενώ θα μπορούσε να υπάρχει ενημέρωση υπό μορφή σεμιναρίων επιμόρφωσης σχετικά με όλες τις εξελίξεις στην ποντοπόρο ναυτιλία προκειμένου να μη χάνεται η επαφή, θεωρώ ότι θα έπρεπε οι ναυτιλιακές εταιρίες και άλλοι εμπλεκόμενοι να υποχρεώνουν τους αξιωματικούς αυτούς ανά κάποια χρόνια να υπηρετούν σε πλοία. Αυτό πιστεύω θα πρέπει να αποτελέσει πολιτική όλων των ναυτιλιακών εταιριών προς αποφυγήν αθέμιτου ανταγωνισμού. Με αυτόν τον τρόπο θα λειτουργούσε και ως αντικίνητρο προς τους Ευρωπαίους ναυτικούς η απομάκρυνσή τους από τη θάλασσα από τόσο νωρίς.

## Συμπεράσματα

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι επεμβαίνοντας και διορθώνοντας καταστάσεις που επηρεάζουν τη διαβίωση του ναυτικού βελτιώνονται η ποιότητα ζωής του καθώς και οι διαπροσωπικές του σχέσεις με το υπόλοιπο πλήρωμα με άμεσο αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητάς του και της ποιότητας εργασίας του. Με τη σειρά της η ποιότητα ζωής επί του πλοίου θα αποτελέσει κίνητρο για περαιτέρω παραμονή του στη θάλασσα και το ναυτικό επάγγελμα. Με αυτόν τον τρόπο επιτελούνται δύο στόχοι: αύξηση της ανταγωνιστικότητας και διατήρηση ενός σημαντικού αριθμού Ευρωπαίων ναυτικών στην ποντοπόρα ναυτιλία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

### 3. Δια βίου εκπαίδευση και μετεκπαίδευση ναυτικών

Η εκπαίδευση ενός αξιωματικού δεν τελειώνει με την αποφοίτησή του ούτε χαρακτηρίζεται από στατικότητα, αλλά παραμένει μία συνεχής κατάσταση καθώς η τεχνολογία συνεχώς εξελίσσεται και νέες ανάγκες ανακύπτουν. Είναι αναγκαίο λοιπόν οι Ναυτικές Ακαδημίες και οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού να φροντίζουν για τη συνεχή επιμόρφωση και ανανέωση των γνώσεων του Ευρωπαίου ναυτικού με ειδικά σεμινάρια και συνέδρια, ώστε να είναι πάντα ενημερωμένος για τις εξελίξεις στη διεθνή εμπορική ναυτιλία. Επίσης, θα μπορούσε να υπάρξει συνεργασία μεταξύ Ναυτικών Ακαδημιών σε ευρωπαϊκό επίπεδο προκειμένου να γίνεται από κοινού μετεκπαίδευση γεγονός που θα συνέβαλε στην ανταλλαγή απόψεων επί θεμάτων που αντιμετωπίζουν από κοινού οι Ευρωπαίοι ναυτικοί, στη σύγκριση και βελτίωση της παρεχόμενης μετεκπαίδευσης σε εθνικό επίπεδο. Από την άλλη οι εφοπλιστές θα μπορούσαν να συμβάλλουν και εκείνοι στη μετεκπαίδευση των Ευρωπαίων ναυτικών

<sup>32</sup> Νικητάκος, Νικήτας. «Κυβερνοασφάλεια και εμπορική ναυτιλία», *Security Report*, Τεύχος 55. 18.05.2016.

<https://securityreport.gr/magazine-archive/year-2016/item/2925-kyvernoasfaleia-kai-emporiki-naftilia>

παρέχοντας πόρους για παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων, μεταπτυχιακών σπουδών στο εξωτερικό προκειμένου να εισάγουν τεχνογνωσία και να την αξιοποιήσουν επί των πλοίων τους ώστε να γίνουν πιο ανταγωνιστικοί στη διεθνή ναυτιλία. Τέλος, εκείνο που θεωρώ πρωτεύουσας σημασίας είναι η παροχή κινήτρων για παραγωγή τεχνογνωσίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, γεγονός που θα αναδείκνυε την παρεχόμενη κατάρτιση και την ευρηματικότητα του Ευρωπαϊού ναυτικού και θα τον διατηρούσε στο προσκήνιο της παγκόσμιας αγοράς εργασίας.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η εξέλιξη της τεχνολογίας και οι νέες απαιτήσεις και προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει ο διεθνής χώρος της εμπορικής ναυτιλίας δίνουν στο ναυτικό τον πρωταγωνιστικό ρόλο του όλου εγχειρήματος καθώς αποτελεί τον κινητήριο μοχλό του ναυτικού στόλου. Ένας ναυτικός που με την εκπαίδευση και την κατάρτιση του θα δύναται να παρέχει υψηλού κύρους υπηρεσίες, σε ένα φιλικό προς αυτόν περιβάλλον, για τις οποίες θα αμείβεται ανάλογα. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την υψηλής ποιότητας εκπαίδευση, τη βελτίωση των πρακτικών των εφοπλιστών προς τους ναυτικούς, την αντιμετώπιση ουσιαστικών για τη διαβίωση των ναυτικών επί του πλοίου ζητημάτων και την εμφύσηση της έμπνευσης για το ναυτικό επάγγελμα μέσα από την καινοτομία. Αυτό το μοντέλο ναυτικού θα πρέπει να θέσουν ως στόχο οι αρμόδιοι φορείς σε ευρωπαϊκό επίπεδο προκειμένου ο Ευρωπαϊός ναυτικός να γίνει και να παραμείνει αποδοτικός και ανταγωνιστικός στην παγκόσμια αγορά εργασίας.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΠΗΓΕΣ

Caesar, Livingstone Divine, Cahoon, Stephen, Fei, Jiangang. “Exploring the range of retention issues for seafarers in global shipping: opportunities for further research”, *World Maritime University Journal of Maritime Affairs*. Vol. 14. Issue 1. April 2015. p. 141-157

<http://link.springer.com/article/10.1007/s13437-015-0078-0>

Deloitte Global Services. “Challenge to the industry: Securing skilled crews in today’s marketplace”. 2011.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/dttl-er-challengeindustry-08072013.pdf>

ECORYS Research and Consulting, Universiteit Utrecht. “Study on the Labor Market and Employment Condition in Intra-Community Regular Maritime Transport Services Carried out by Ships under Member States’ or Third Countries’ Flags”. Rotterdam, 1 December 2009.

<https://webgate.ec.europa.eu/maritimeforum/sites/maritimeforum/files/DG%20EMPL%20-%20Study%20on%20maritime%20labour.pdf>

“Education and Training Monitor 2016”

[https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-el\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-el_en.pdf)

Elo, Anna-Lisa. “Health and stress of seafarers”, *Scand J Work Environ Health* 11. 1985. p. 427-432.

[http://www.sjweh.fi/download.php?abstract\\_id=2204&file\\_nro=1](http://www.sjweh.fi/download.php?abstract_id=2204&file_nro=1)

Finnish National Board of Education, “Requirements for Vocational Qualifications in Seafaring”, 2010.

[http://www.oph.fi/download/140434\\_vocational\\_qualification\\_in\\_seafaring\\_2010.pdf](http://www.oph.fi/download/140434_vocational_qualification_in_seafaring_2010.pdf)

“How to enhance training and recruitment in the shipping industry in Europe (final report)”, 2011.

<http://www.etf-europe.org/files/extranet/-75/33460/Brochure%20recrut.pdf>

Hystad, Sigurd W., Eid, Jarle. “Sleep and Fatigue Among Seafarers: The Role of Environmental Stressors, Duration at Sea and Psychological Capital”, *Safety and Health at Work* 7. 2016. p. 363-371.

<http://www.e-shaw.net/article/S2093-7911%2816%2930032-4/pdf>

MD Kabir, Manjurul. “*Enhancement of seafarer’s employability through capacity building in maritime education and training (MET): a case study of Bangladesh*”, in World Maritime University Dissertations, 2014.

[http://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=1464&context=all\\_dissertations](http://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=1464&context=all_dissertations)

Ojamaa, Priit. «Η Ολοκληρωμένη Θαλάσσια Πολιτική», 10.2016.

[http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/el/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.3.8.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/el/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.3.8.html)

Richter, Lara. “The Impact of the Maritime Industry on the Philippine Economy”. Edt. German-Philippine Chamber of Commerce and Industry, Inc. October 2016.

[http://philippines.ahk.de/fileadmin/ahk\\_philippinen/Committees/Maritime\\_Industry\\_in\\_the\\_Philippines\\_GPCCI\\_2016.pdf](http://philippines.ahk.de/fileadmin/ahk_philippinen/Committees/Maritime_Industry_in_the_Philippines_GPCCI_2016.pdf)

Storgård, Jenni, Berg, Nora, Brunila, Olli-Pekka, “Insight in Ship Crews: Multiculturalism and Maritime Safety”.

[http://www.merikotka.fi/mimic/images/stories/Storgard\\_Berg\\_Brunila\\_InsightInShipCrews.pdf](http://www.merikotka.fi/mimic/images/stories/Storgard_Berg_Brunila_InsightInShipCrews.pdf)

Swift, Olivia, Jensen, Rikke. “The mixed blessings of the Internet”, *The Global Seafarer*, Vol. 02, Num.05. January 2017. p. 10

<https://acv-transcom.acv-online.be/Images/GS-JAN17-tcm192-404077.pdf>

Tinig, Agent. “Of EMSA Assessment, Maritime Education and Training”. September, 11, 2014.

<http://unitedfilipinoseafarers.com.ph/of-ems-a-assessment-maritime-education-and-training/>

Καραγεωργίου, Λάμπρος. «Έλλειμμα αξιωματικών στον διεθνή στόλο», 18.05.2016.

<http://www.naftemporiki.gr/finance/story/1104479/elleimma-aksiomatikon-ston-diethni-stolo>

Ναυτική Εκπαίδευση-Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών.

<https://www.yen.gr/web/guest/nautike-ekpaideuse>

Νικητάκος, Νικήτας. «Κυβερνοασφάλεια και εμπορική ναυτιλία», *Security Report*, Τεύχος 55. 18.05.2016.

<https://securityreport.gr/magazine-archive/year-2016/item/2925-kyvernoasfaleia-kai-emporiki-naftilia>

Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, «Πρακτική Άσκηση Πρωτοετών Σπουδαστών ΑΕΝ επί Πλοίου».

<https://www.yen.gr/web/guest/sygrim-arch-ekp-epicheiresiako-programma-ekpaideuse-kai-archike-epangelmatike-katartise>

Υπουργείο Οικονομίας και Ανάπτυξης, ‘Υποβολή προτάσεων στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «**Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση**»’, 30.01.2017

[http://www.edulll.gr/wp-content/uploads/2017/01/prosklisi\\_praktikh\\_askhsh\\_epi\\_ploiou\\_EDBM39\\_ADA.pdf](http://www.edulll.gr/wp-content/uploads/2017/01/prosklisi_praktikh_askhsh_epi_ploiou_EDBM39_ADA.pdf)

Τσιμπλάκης, Αντώνης, «600.000 αξιωματικούς χρειάζεται η παγκόσμια ναυτιλία έως το 2030», *Ναυτεμπορική*. 25.09.2015.

<http://www.naftemporiki.gr/finance/story/1007687/600000-aksiomatikous-xreiazetai-i-pagkosmia-nautilia-eos-to-2030>