



Του
ΜΗΝΑ
ΤΣΑΜΟΠΟΥΛΟΥ
mtsamopoulos@gmail.com

«**Κ** αλλά όλα αυτά που συζητάμε για το μέλλον της ναυτιλίας, τη ναυλαγορά και την πράσινη μετάβαση. Το μεγάλο όμως πρόβλημα που ήδη αντιμετωπίζουμε είναι η έλλειψη ναυτικών». Είναι τα λόγια ενός εκ των κορυφαίων Ελλήνων εφοπλιστών, τα οποία σχεδόν τα μурμουρίζει στο περιθώριο συνεδρίου που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα.

Ερευνες όπως αυτές της BIMCO, που είναι ο μεγαλύτερος φορέας ναυτιλιακών εταιρειών, και του Διεθνούς Ναυτιλιακού Επιμελητηρίου επιβεβαιώνουν τις ανησυχίες ότι δεν θα υπάρχουν ναυτικοί να επανδρώσουν τα πλοία.

Ειδικότερα, αντιμετώπιση με πολύ μεγάλη έλλειψη αξιωματικών γέφυρας και μηχανής θα βρεθεί η παγκόσμια ναυτιλιακή βιομηχανία μέχρι το 2026, δηλαδή μέσα σε μόλις τρία χρόνια. Σύμφωνα με τις προβλέψεις, η συνεχής αύξηση του μεγέθους της ναυτιλιακής βιομηχανίας θα χρειαστεί 90.000 αξιωματικούς έως το 2026 για να καλύψει τις ανάγκες της.

Σήμερα υπάρχουν 1,89 εκατομμύρια ναυτικοί παγκοσμίως για πάνω από 74.000 πλοία. Παρά το γεγονός ότι από το 2015 υπήρξε αύξηση του αριθμού των αξιωματικών κατά 10,8%, υπάρχει έλλειψη 26.240 αξιωματικών, αριθμός που θα αυξάνεται τα επόμενα χρόνια.

«Η μεγαλύτερη επένδυση που θα πρέπει να κάνει η ελληνική ναυτιλία είναι στο ανθρώπινο δυναμικό της», επισημαίνει στο «business stories» ο κάπτεν **Αντώνης Πιτσιλός**.

Πρόεδρος της Ναυτιλιακής Λέσχης Χίων και ιδρυτής - διευθυντής της CAP Maritime Services, η οποία πριν από λίγες ημέρες άνοιξε γραφείο και στη Χίο. Η εταιρεία δραστηριοποιείται στον τομέα των πληρωμάτων πλοίων, στις ναυτιλιακές διεκπεραιώσεις για τα πιστοποιητικά των Ελλήνων ναυτικών καθώς και στην πρακτόρευση πλοίων.

Ως στέλεχος με τεράστια παύρα στο θέμα αυτό αναφέρει:

«Το ζήτημα της έλλειψης των αξιωματικών και πληρωμάτων έχει παρουσιαστεί τα τελευταία χρόνια και έχει προκαλέσει, σε συνδυασμό με την πανδημία COVID-19, αρκετά λειτουργικά θέματα στις ναυτιλιακές εταιρείες. Η συμβουλευτική εταιρεία για τη ναυτιλία Drewry προβλέπει ότι καθώς η ναυτιλιακή βιομηχανία συνεχίζει να αναπτύσσεται, έως το 2026 θα αντιμετωπίσει τη μεγαλύτερη έλλειψη αξιωματικών της δεκαετίας. Μέχρι το 2026 προβλέπουν έλλειψη σε αξιωματικούς που θα αντιστοιχεί σε πάνω από 5% του συνολικού αριθμού αξιωματικών παγκοσμίως, το υψηλότερο επίπεδο από το 2013».

Για τα, δε, αίτια τονίζει:

«Η COVID-19 προξένησε αρνητικές επιπτώσεις στη ζωή των ναυτικών στη θάλασσα, με αποτέλεσμα μια μερίδα να προχωρήσει σε πρόωρη συνταξιοδότηση από το ναυτικό επάγγελμα, ενώ άλλοι αναζήτησαν εργασία στην Ήρα και δεν επανήλθαν στη θάλασσα, ιδιαίτερα πληρώματα-ειδικότητες από τα ξενοδοχειακά τμήματα των πλοίων».

Η πρότασή του για την κάλυψη του κενού είναι:

Αντώνης Πιτσιλός

«Η μεγαλύτερη επένδυση της ναυτιλίας πρέπει να είναι οι ναυτικοί της»

Ο πρόεδρος της Ναυτιλιακής Λέσχης Χίων και ιδρυτής - διευθυντής της CAP Maritime Services μιλά για την αυξανόμενη έλλειψη αξιωματικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία και προτείνει τρόπους για την προσέλκυση νέων στο ναυτικό επάγγελμα



Σύμφωνα με τις προβλέψεις, η ναυτιλία, λόγω της συνεχούς αύξησης του μεγέθους της, θα χρειαστεί 90.000 αξιωματικούς έως το 2026 για να καλύψει τις ανάγκες της. Σήμερα υπάρχουν 1,89 εκατομμύρια ναυτικοί παγκοσμίως για πάνω από 74.000 πλοία. Παρά το γεγονός ότι από το 2015 υπήρξε αύξηση του αριθμού των αξιωματικών κατά 10,8%, παρατηρείται έλλειψη 26.240 αξιωματικών, αριθμός που θα αυξάνεται τα επόμενα χρόνια

«Η αναπλήρωση του με ποιοτικούς αξιωματικούς και πληρώματα θα πρέπει να γίνει με συντονισμένες πρωτοβουλίες από τους αρμόδιους φορείς. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί στο σημείο αυτό ότι πολλοί ναυτιλιακοί παράγοντες πιστεύουν ότι η κατάσταση αναμένεται να επιδεινωθεί, καθώς η αύξηση του αριθμού των νέων αξιωματικών δεν συμβαδίζει με την αύξηση του παγκόσμιου στόλου, κοινώς της παγκόσμιας ζήτησης.

Η αναζήτηση νέων χωρών με μεγάλους πληθυσμούς για την ανάπτυξη ναυτικών σχολών με επαρκή και διαρκή εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού τους ίσως είναι μία ακόμα πρόταση επίλυσης».

Η επόμενη διαπίστωση που κάνει είναι ανησυχητική:

«Είναι σημαντικό να τονίσουμε πως η αυξανόμενη έλλειψη των αξιωματικών αναμένεται να επηρεάσει σημαντικά την ποιότητα περισσότερο από την ποσότητα».

Του ζητήσαμε να μας καταθέσει τα συμπεράσματα μετά τη 40χρονη πορεία του τόσο στα πλοία όσο και στα γραφεία και μας εξηγεί:

«Αναμφισβήτητη, η δύναμη των ναυτιλιακών εταιρειών, γραφείων και πλοίων είναι τα στελέχη τους. Κερδισμένοι είναι πάντα όσοι πλοιοκτήτες επενδύουν στη συνεχή εκπαίδευση των στελεχών και των πληρωμάτων τους, έχοντας μόνιμα και ικανοποιημένα τα στελέχη τους.

Οι συχνές αλλαγές στο ανθρώπινο δυναμικό αποδυναμώνουν και καθιστούν ευάλωτα και πιο αργοκίνητα τα γραφεία, αλλά κυρίως τα πλοία τους.

Πάντα πιστεύω ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες που διαθέτουν ικανά, έμπειρα και μόνιμα στελέχη και πληρώματα έχουν εξασφαλίσει την οικονομική ανάπτυξη και πρόοδο της εταιρείας. Ιδιαίτερα στις ναυτιλιακές εταιρείες με μεγάλους στόλους είναι επιβεβλημένη η μονιμότητα των στελεχών στα γραφεία και στα πλοία. Κίνητρα όχι μόνο οικονομικά, αλλά εργασιακά και κοινωνικά εξασφαλίζουν τη μονιμότητά τους».

Στο σημείο αυτό της συζήτησης κάνει ειδική αναφορά στα πληρώματα:

«Τα πληρώματα των πλοίων πρέπει να νιώθουν τη ζεστασιά της εταιρικής οικογένειας και αυτό επιτυγχάνεται με πολλούς τρόπους. Ακόμα και με ένα ευχετήριο τηλεφώνημα στη γιορτή τους, ένα καλάθι με δώρα στις γιορτές, ένα ασφαλιστικό πακέτο για την οικογένειά τους, αλλά κυρίως με έναν σωστό προγραμματισμό στις ημερομηνίες απασχόλησής τους στα πλοία, καθώς και με συνθήκες εργασίας που προωθούν την ασφάλεια και τη φροντίδα για την ψυχική τους υγεία στη θάλασσα.

Τα πλεονεκτήματα από το να διατηρούμε τα ίδια πληρώματα, το λεγόμενο υψηλό retention rate, στα πλοία μας είναι πολλαπλά. Κυρίως η εξοικείωσή τους με τα πλοία είναι πολύ σημαντική και αυτό αποδεικνύεται στα vetting inspections και στις λοιπές επιθεωρήσεις των λιμενικών αρχών (Port state controls) που ανταποκρίνονται με επιτυχία και με μηδενικές ή ελάχιστες παρατηρήσεις (χωρίς κόστος).

Τα πληρώματα που είναι μόνιμα δένονται μεταξύ τους και με την εταιρεία, αισθάνονται ασφαλή, ευθυγραμμίζονται με τις αξίες και τον τρόπο λειτουργίας, με αποτέλεσμα να ενισχύεται η απόδοση τους».

Στη συνέχεια αναλύει το πόσο σημαντική είναι η σωστή επικοινωνία μεταξύ γραφείου και πλοίου:

«Η επικοινωνία γραφείου - πλοίου είναι ζωτικής σημασίας για τη σωστή λειτουργία του. Οι ξεκάθαρες οδηγίες-κατευθύνσεις από τα στελέχη του γραφείου έχουν μεγάλο αντίκτυπο ώστε το πλοίο να ανταποκρίνεται με επιτυχία στην αποστολή του.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια συχνή εναλλαγή στελεχών από τη μία εταιρεία στην άλλη κυρίως στα τμήματα πληρωμάτων και operation, κάτι το οποίο πρέπει να μας κάνει να αναρωτηθούμε πού οφείλεται. Ακόμα και αυτά τα στελέχη που παραμένουν στις ίδιες θέσεις για χρόνια, as αναρωτηθούμε αν είναι ικανοποιημένα ή βρίσκονται σε αναζήτηση για καλύτερες συνθήκες εργασίας που πολλές φορές δεν είναι μόνο οικονομικές».

Για τα χαρακτηριστικά της νέας γενιάς αποκωδικοποιεί τα χαρακτηριστικά της:

«Παρατηρώ ότι τα τελευταία χρόνια τα νέα παιδιά που επιλέγουν το ναυτικό επάγγελμα είναι πιο αφοσιωμένα και παραμένουν στις ναυτιλιακές εταιρείες που πραγματοποίησαν το πρώτο εκπαιδευτικό τους ταξίδι».

Προς το τέλος της συνάντησης ο κάπτεν Αντώνης Πιτσιλός υπογραμμίζει για τον τρόπο προσέλκυσης νέων στο ναυτικό επάγγελμα:

«Το παρόν και το μέλλον της Ελλάδας, της χώρας μας, είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με τη ναυτιλία. Συνεπώς, η υπάρχουσα και επικείμενη έλλειψη ναυτικών μιάς αφορά άμεσα και είναι στρατηγικής σημασίας. Η καμπάνια προσέλκυσης των νέων στο ναυτικό επάγγελμα πρέπει να γίνει με συντονισμένες πρωτοβουλίες από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς -υπουργείο Ναυτιλίας, εφοπλιστικές ενώσεις, ναυτεργατικά σωματεία- και μια ριζοσπαστική ενδεχομένως πρόταση, που ωστόσο έχει επανειλημμένα ειπωθεί, είναι η καθιέρωση ειδικού μαθήματος στα σχολεία για την ελληνική ναυτιλία και το ναυτικό επάγγελμα, για να διατηρήσουμε και να εξελίσσουμε την παράδοση, την τεχνογνωσία και να προσελκύσουμε ταλέντα από τώρα για το μέλλον».