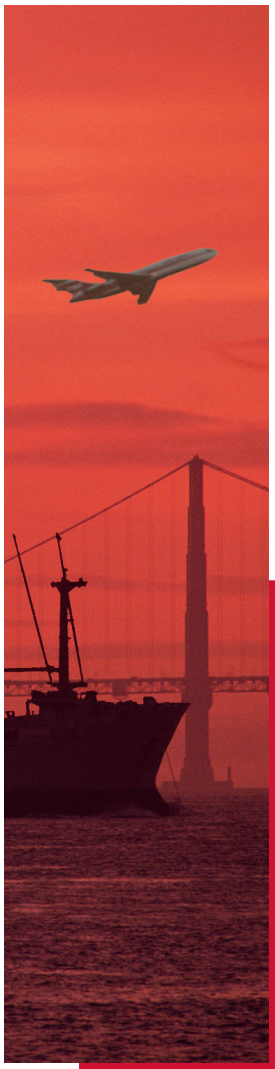
EUROPEAN PARLIAMENT

DIRECTORATE-GENERAL FOR INTERNAL POLICIES

POLICY DEPARTMENT B
STRUCTURAL AND COHESION POLICIES



Agriculture and Rural Development

Culture and Education

Fisheries

Regional Development

Transport and Tourism

THE SHORTAGE OF QUALIFIED PERSONNEL IN MARITIME AND INLAND WATERWAY TRANSPORT

MULTILINGUAL EXECUTIVE SUMMARY

EN BG CS DA DE EL ES ET FI FR HU IT LT LV MT NL PL PT RO SK SL SV

2009

EUROPEAN PARLIAMENT

DIRECTORATE-GENERAL FOR INTERNAL POLICIES

POLICY DEPARTMENT B: STRUCTURAL AND COHESION POLICIES

TRANSPORT AND TOURISM

THE SHORTAGE OF QUALIFIED PERSONNEL IN MARITIME AND INLAND WATERWAY TRANSPORT

STUDY

MULTILINGUAL EXECUTIVE SUMMARY

This document was requested by the European Parliament's Committee on Transport and Tourism.

AUTHORS

Buck Consultants International (B), Dr Karel Vanroye and Mr Bart van Mol in collaboration with the Institute of Shipping Economics and Logistics (D) and Catram Consultants (F)

ADMINISTRATOR RESPONSIBLE

Mr Nils DANKLEFSEN
Policy Department Structural and Cohesion Policies
European Parliament
B-1047 Brussels
E-mail: poldep-cohesion@europarl.europa.eu

LANGUAGE VERSIONS

Original: EN
Translation: DE, FR, NL
Executive summary: BG, CS, DA, EL, ES, ET, FI, HU, IT, LT, LV, MT, PL, PT, RO, SK, SL, SV

ABOUT THE EDITOR

To contact the Policy Department or to subscribe to its monthly newsletter please write to: poldep-cohesion@europarl.europa.eu

Manuscript completed in June 2009.
Brussels, © European Parliament, 2009.

This document is available on the Internet at:
http://www.europarl.europa.eu/studies

DISCLAIMER

The opinions expressed in this document are the sole responsibility of the author and do not necessarily represent the official position of the European Parliament.

Reproduction and translation for non-commercial purposes are authorised, provided the source is acknowledged and the publisher is given prior notice and sent a copy.

EUROPEAN PARLIAMENT

DIRECTORATE-GENERAL FOR INTERNAL POLICIES

POLICY DEPARTMENT B: STRUCTURAL AND COHESION POLICIES

TRANSPORT AND TOURISM

THE SHORTAGE OF QUALIFIED PERSONNEL IN MARITIME AND INLAND WATERWAY TRANSPORT

STUDY

MULTILINGUAL EXECUTIVE SUMMARY

Abstract

According to the social partners, other stakeholders and recent studies, the shortage of qualified personnel in maritime and inland waterway transport is posing problems. This study aims to provide background information on the causes and impact of this shortage.

IP/B/TRAN/FWC/2006_156/Lot5-C1-SC3 June 2009

PE 419.096 EN

CONTENTS

BG Недостигът на квалифициран персонал в морския и вътрешноводния транспорт **5**

CS Nedostatek kvalifikovaných pracovníků v námořní a vnitrozemské vodní dopravě **9**

DA Mangel på kvalificeret personale inden for transport ad søvejen og ad indre vandveje **13**

DE Der Fachkräftemangel im See- und Binnenschiffsverkehr **17**

EL Η έλλειψη ειδικευμένου προσωπικού στις θαλάσσιες και στις εσωτερικές πλωτές μεταφορές **21**

EN The shortage of qualified personnel in maritime and inland waterway transport **25**

ES La escasez de personal cualificado en el transporte marítimo y por vías navegables interiores **29**

ET Kvalifitseeritud töötajate puudus mere- ja siseveetranspordis **33**

FI Ammattitaitoisen henkilöstön puute meri- ja sisävesiliikenteessä **37**

FR La pénurie de personnel qualifié dans le transport maritime et fluvial **41**

HU Szakképzett munkaerő hiánya a tengeri és a belvízi szállításban **45**

IT La carenza di personale qualificato nella navigazione marittima e fluviale **49**

LT Kvalifikuoto personalo trūkumas jūrų ir vidaus vandenų transporto srityse **53**

LV Kvalificētu darbinieku trūkums jūras un iekšējo ūdensceļu pārvadājumu nozarē **57**

MT In-nuqqas ta’ persunal kwalifikat fis-settur tat-trasport marittimu u f’dak permezz tal-ilmijiet interni **61**

NL Het gebrek aan gekwalificeerd personeel in de zee- en binnenvaart **65**

PL Niedobór wykwalifikowanego personelu w sektorach żeglugi morskiej i śródlądowej **69**

PT A falta de pessoal qualificado no sector do transporte marítimo e por via navegável interior **73**

RO Deficitul de personal calificat în transportul maritim şi pe căi navigabile interioare **77**

SK Nedostatok kvalifikovaných pracovníkov v oblasti námornej a vnútrozemskej vodnej dopravy **81**

SL Pomanjkanje usposobljenega osebja v pomorskem prometu in prometu po celinskih plovnih poteh **85**

SV Bristen på kvalificerad personal för transporter till sjöss och på de inre vattenvägarna **89**

ОБОБЩЕНИЕ

Основна информация

Според Европейската комисия, заинтересованите страни от индустрията и последните проучвания, недостигът на квалифициран персонал в морския и вътрешноводния транспорт се е превърнал в сериозен проблем. Независимо от това, че вече в няколко случая Европейският съюз положи усилия да разреши проблема, все още има остра нужда от мореплавателни умения и експертен опит не само в морето, но и на брега и в сектора на вътрешните водни пътища. Ако през следващите години съществуващият недостиг продължи да се увеличава, това ще нанесе вреди на морската/логистичната индустрия, която се нуждае от морски експертни знания и опит.

Цел

Настоящото проучване има за цел да представи основна информация за причините и възможните решения на този недостиг, отчитайки неустановеното въздействие на настоящата финансова и икономическа криза.

Резюме

В резултат на икономическия и търговски растеж обемът както на морския, така и на вътрешноводния транспорт рязко нарасна през последните години. Това високо търсене на транспортни услуги доведе до нарастващо търсене на квалифициран морски персонал. Пазарът на труда не беше в състояние да отговори на това търсене, което доведе до недостиг на квалифициран персонал и в двата транспортни сектора.

Заетост

Въпреки че е много трудно да се направи последователен общ преглед на съществуващото положение със заетостта в сектора на морския транспорт, оценките сочат, че от 2005 г. насам световното търсене на членове на ръководния състав се е увеличило с 12 %. През 2008 г. общото търсене на членове на ръководния състав се счита, че е достигнало 533 000 души. За същия период предлагането на моряци в световен мащаб се е увеличило със 7 %, като достига приблизително 499 000 членове на ръководния състав. Недостигът на членове на ръководния състав през 2008 г. се оценява на 34 000 души. Същите оценки сочат свръхпредлагане на членове на редовия екипаж.

Засиленото търсене на членове на ръководния състав основно произтича от силното разрастване на световния морски флот. Въпреки че настоящата икономическа криза причинява голяма несигурност, очакванията са, че капацитетът на флота ще се увеличи допълнително в кратко- и средносрочен план. Това увеличение на капацитета обаче се отнася по принцип до замяната на по-старите и по-малки плавателни съдове с по-големи кораби. Счита се, че тази тенденция, заедно с някои облекчаващи мерки, като разглобяването на кораби за скрап и спирането на кораби от плавания, ще доведе до по-добро равновесие между търсенето и предлагането на моряци до началото на 2010 г. или по-късно през годината. Въпреки това, предвид цикличния характер на морския транспорт, недостигът на персонал несъмнено ще се появи отново като основно безпокойство, когато икономиката започне отново да отчита ръст.

Секторът на вътрешноводния транспорт регистрира сходна тенденция. В него търсенето на морски персонал се е увеличило. За съжаление не е ясно доколко пазарът на труда може да отговори на това търсене. Факт е обаче, че секторът беше изправен пред нарастващ недостиг на квалифициран персонал. Подобно на морския транспорт, търсенето на нает персонал се очаква да се понижи в кратко- и средносрочен план в резултат от икономическата криза.

Докато секторът на морския транспорт е доминиран от големи и изискващи в голяма степен интензивна капитализация корабоплавателни дружества, секторът на вътрешноводния транспорт е съставен основно от независими семейни стопански субекти, експлоатиращи по един плавателен съд, с традиционно семеен екипаж, допълнен от нает персонал. Кризата оказва своето влияние върху тези стопански субекти. Колкото са по-трудни условията на пазара, толкова по-малко нови предприемачи ще желаят да започнат дейност в сектора на вътрешноводния транспорт. В същото време някои предприемачи несъмнено ще се сблъскат с финансови проблеми. Много от тях са направили значителни инвестиции в нови кораби и с намаляването на обема на превозваните товари някои стопански субекти във вътрешноводния транспортен сектор ще се окажат в затруднено положение по отношение на покриването на капиталовите и текущите разходи. По-слабият приток на хора в професията и закриването на съществуващи стопански субекти ще доведе до сравнително намаляване на разширяването на флота и намаляващо търсене на нает персонал в средносрочен план.

В дългосрочна перспектива този по-слаб приток на хора най-вероятно ще доведе до нов недостиг на персонал. По-слаб приток на хора „сега" означава, че по-малко хора ще получат квалификацията, за да открият своя собствена вътрешноплавателна транспортна дейност „в бъдеще".

Привлекателност

Хората решават да работят в морския флот по най-различни причини, напр. личен интерес и идеализъм, привлекателно възнаграждение и добри възможности за кариера. Повечето от тях обаче не гледат на кариерата си в морето като на кариера за цял живот. Въпреки че сега членовете на ръководния състав плават по-дълго, отколкото в миналото, повечето от тях прекратяват плаванията преди да навършат 35 години. Решението за прекратяване на морската кариера е свързано най-вече с възможности за кариера на брега, предимно в рамките на морската администрация. По принцип моряците развиват умения и квалификации, които ги правят привлекателни за работодателите им на брега. Кариерата в морето открива положителни перспективи за кариера на брега, които съвпадат в по-голяма степен със социалния и семейния живот.

Секторът на вътрешноводния транспорт показва до известна степен различна картина. В този сектор по-специално семейната история предопределя притока на хора в професията, т. е. повечето предприемачи в сектора на вътрешноводния транспорт имат семейна история, свързана с този вид транспорт. Все по-малко младежи от семейства, занимаващи се с вътрешноводен транспорт, обаче избират кариера в този сектор поради нейната слаба съвместимост със социалния и семейния живот. Тези обаче, които избират кариерата на предприемач в сектора на вътрешноводния транспорт, гледат на това като на избор за цял живот. Както беше посочено по-горе, по-малко привлекателните условия на пазара определено ще окажат влияние върху това.

Сред наетите членове на екипажа основните причини за прекратяването на тази дейност отново са ниската съвместимост със социалния и семейния живот, но също и голямата натовареност и ниското заплащане.

Квалификация, изисквания за комплектоване с екипаж и стандарти за труд

В морския транспорт с въпросите на квалификацията, изискванията за комплектоване с екипаж и стандартите за труд се занимават две международни организации. Международната морска организация (ММО) се занимава основно с разработването на международни предписания, обхващащи области като безопасността, околната среда, правните въпроси и сигурността. Минималните стандарти за квалификацията на морския персонал са регламентирани най-общо в Международната конвенция за вахтената служба и нормите за подготовка и освидетелстване на моряците (конвенцията STCW). Кодексът за вахтената служба и нормите за подготовка и освидетелстване на моряците се възприема много положително. Кодексът беше транспониран в законодателството на ЕС чрез директива на ЕС.

Кодексът за вахтената служба и нормите за подготовка и освидетелстване на моряците се занимава единствено с изискванията за квалификацията и следователно не регламентира минималните равнища за комплектоване с екипаж. Тази област е обхваната от конвенцията SOLAS. Без да установява определени минимални равнища за комплектоване с екипаж, тази конвенция предвижда, че администрациите трябва да изискват достатъчен брой моряци на корабите, за да се гарантира, че съдовете се експлоатират по безопасен и ефективен начин.

В Конвенцията за морски труд Международната организация на труда е определила известни минимални стандарти, за да се гарантират задоволителни условия на трудова заетост за моряците в цял свят. Съветът на ЕС прие решение[1], упълномощаващо държавите-членки на ЕС да ратифицират тази конвенция преди 31 декември 2010 г. Неотдавна социалните партньори в ЕС подписаха споразумение за транспониране на разпоредбите на Конвенцията за морски труд в законодателството на ЕС чрез директива на ЕС.

За вътрешноводния транспорт са приложими различни правни режими. На равнището на ЕС за момента не съществуват единни изисквания за професионална квалификация или хармонизирани минимални равнища за комплектоване с екипаж. Тези въпроси се решават от речните комисии и националните администрации. Заинтересованите страни от индустрията считат тази липса на хармонизация за проблем. За издаването на свидетелства за капитани на речни кораби също съществуват различни режими. Другите административни проблеми относно изискванията за квалификация и комплектоване с екипаж в сектора на вътрешноводния транспорт са свързани с факта, че хоризонталният приток на хора в професията е затруднен и че минималните изисквания изглежда са остарели вследствие на техническите подобрения.

Препоръки

Могат да се отправят пет препоръки до Европейския парламент:

- да се хармонизира събирането на данни както за морския, така и за вътрешноводния транспорт;
- да се стимулира притокът на хора в професията и в двата сектора;

- да се намали изтичането на хора от професията в сектора на вътрешноводния транспорт;
- да се хармонизира квалификацията, предписанията за комплектоване с екипаж и издаването на свидетелства в сектора на вътрешноводния транспорт;
- да се разшири образованието и в двата сектора, така че по-добре да се отговори на търсенето и предлагането на моряци.

SHRNUTÍ

Souvislosti

Podle Evropské komise, zúčastněných stran v odvětví a nedávných studií se nedostatek kvalifikovaných pracovníků v námořní a vnitrozemské vodní dopravě stává závažným problémem. Přestože se Evropská unie snažila již několikrát tento problém při různých příležitostech řešit, stále existuje naléhavá potřeba námořnických dovedností a námořních odborných znalostí, a to nejen na moři, ale i na pobřeží a ve vnitrozemské vodní dopravě. V případě, že se současný nedostatek bude prohlubovat i v dalších letech, bude to na úkor námořního / logistického odvětví, které vyžaduje námořní odborné znalosti a zkušenosti.

Cíl

Cílem studie je poskytnout základní informace o příčinách a možných řešeních tohoto nedostatku s přihlédnutím k nejistému dopadu současné finanční a hospodářské krize.

Shrnutí

V důsledku hospodářského a obchodního růstu zaznamenal objem přepravy jak v námořní, tak i ve vnitrozemské vodní dopravě v posledních letech prudký nárůst. Vysoká poptávka po přepravních službách vyvolala růst poptávky po kvalifikovaných námořnících. Trhy práce nebyly schopny na tuto poptávku reagovat, což vedlo k nedostatku kvalifikovaných pracovníků v obou odvětvích dopravy.

Zaměstnanost

Ačkoli je velmi obtížné zajistit jednotný přehled o současném stavu zaměstnanosti v odvětví námořní dopravy, odhady naznačují, že se celosvětová poptávka po námořních důstojnících od roku 2005 zvýšila o 12 %. Celková poptávka po důstojnících v roce 2008 dosáhla podle všeho 533 000 důstojníků. Ve stejném časovém období vzrostla celosvětová nabídka námořníků o 7 % na téměř 499 000 důstojníků. Nedostatek důstojníků v roce 2008 se odhaduje na 34 000. Stejné odhady poukazují na nadměrnou nabídku mužstva.

Vysoká poptávka po důstojnících vyplývá především ze značného růstu světového námořního loďstva. I když současná ekonomická krize vyvolává vysoký stupeň nejistoty, očekává se, že kapacita loďstva se bude v krátkodobém a střednědobém horizontu dále zvyšovat. Tento nárůst kapacity se týká obecně větších lodí, které nahrazují starší a menší plavidla. Tento trend společně s některými zmírňujícími opatřeními, jako sešrotování a dočasné vyřazení z provozu, podle všeho povede na začátku nebo v průběhu roku 2010 k lepší rovnováze mezi poptávkou a nabídkou námořníků. S ohledem na cyklickou povahu námořního podnikání však nedostatek posádek bude nepochybně znovu představovat významný problém v době, kdy ekonomika začne růst.

Odvětví vnitrozemské vodní dopravy zaznamenalo podobný trend. V odvětví vnitrozemské vodní dopravy se poptávka po námořnících zvýšila. Není však jasné, do jaké míry mohou trhy práce tuto poptávku uspokojit. Je ale skutečností, že toto odvětví čelí rostoucímu nedostatku kvalifikovaných pracovníků. Stejně jako u námořní dopravy se očekává, že poptávka po najímaných pracovnících v důsledku ekonomické krize v krátkodobém a střednědobém horizontu poklesne.

Zatímco v odvětví námořní dopravy převažují velké a kapitálově vysoce náročné dopravní společnosti, odvětví vnitrozemské vodní dopravy tvoří převážně samostatné rodinné podniky provozující jedno plavidlo s posádkou obvykle z řad rodinných příslušníků, kterou doplňují najatí zaměstnanci. Na tyto podniky dopadá krize. Čím budou podmínky na trhu obtížnější, tím méně budou podnikatelé ochotní zahájit podnikání ve vnitrozemské vodní dopravě. Současně budou někteří podnikatelé nepochybně čelit finančním problémům. Mnozí z nich investovali značné prostředky do nových lodí a až budou sazby za přepravu klesat, dostanou se některé podniky do obtížné situace, kdy budou muset nést kapitálové a provozní náklady. Menší zájem o zaměstnání v tomto odvětví a zánik stávajících podniků povede ve střednědobém horizontu k relativnímu poklesu rozvoje loďstva a poklesu poptávky po najímaných pracovnících.

Z dlouhodobého hlediska povede menší zájem o zaměstnání v tomto odvětví nejpravděpodobněji k opětovnému nedostatku pracovníků. Menší zájem „nyní" znamená, že méně lidí získá kvalifikaci, aby si mohli v odvětví vnitrozemské vodní dopravy „v budoucnu" založit vlastní podnik.

Atraktivita

Lidé se rozhodují pro námořní profesi z mnoha důvodů, např. z osobního zájmu a idealismu, přitažlivého platového ohodnocení a dobrých profesních možností. Většina z nich však nepovažuje svou kariéru na moři za celoživotní profesní dráhu. Přestože v současné době zůstává většina důstojníků na moři delší dobu než v minulosti, vrací se většina z nich na pevninu, jakmile dosáhnou věku 35 let. Rozhodnutí vrátit se na pevninu plyne z pracovních příležitostí na pobřeží převážně v rámci celého námořního odvětví. Obecně platí, že námořníci rozvíjejí své dovednosti a kvalifikaci, což zvyšuje jejich přitažlivost pro zaměstnavatele na pevnině. Profesní dráha na moři otevírá příznivé pracovní příležitosti na pevnině, které se lépe hodí pro společenský a rodinný život.

Odvětví vnitrozemské vodní dopravy podává poněkud jiný obraz. V tomto odvětví určuje vstup do profese především rodinné zázemí, tedy většina podnikatelů v odvětví vnitrozemské vodní přepravy má v tomto odvětví i rodinné zázemí. Mladí lidé pocházející z prostředí vnitrozemské vodní přepravy si však vybírají toto povolání méně často, neboť je málo slučitelné se společenským a rodinným životem. Ale ti, kteří si vyberou práci podnikatele v tomto odvětví, považují tuto volbu za své životní rozhodnutí. Jak již bylo uvedeno, méně přitažlivé podmínky na trhu budou mít na tuto skutečnost jistě dopad.

Mezi hlavní důvody k návratu na pevninu patří u členů posádky opět malá slučitelnost povolání se společenským a rodinným životem, ale také vysoké pracovní vytížení a nízké platy.

Odborná kvalifikace, požadavky na složení posádky a pracovní normy

V námořní dopravě se odbornou kvalifikací, požadavky na složení posádky a pracovními normami zabývají dvě mezinárodní organizace. Mezinárodní námořní organizace (IMO) se zabývá především vývojem mezinárodních předpisů v oblasti bezpečnosti, životního prostředí, v právních otázkách a zabezpečení. Minimální normy pro kvalifikaci námořníků byly stanoveny na celosvětové úrovni v úmluvě STCW. Obecné stanovisko STCW je velmi pozitivní. Kodex byl prostřednictvím směrnice EU proveden do právních předpisů EU.

Kodex STCW se zabývá pouze požadavky na kvalifikaci a neřeší tedy minimální posádku plavidla. Na tuto oblast se vztahuje úmluva SOLAS. Aniž by byla v této úmluvě stanovena stálá minimální posádka plavidla, je v úmluvě uvedeno, že správní orgány musí vyžadovat dostatečný počet námořníků na palubě lodi, aby byla zajištěna bezpečná a efektivní obsluha lodí.

Mezinárodní organizace práce (MOP) stanovila v Úmluvě o práci na moři minimální normy k zajištění uspokojivých pracovních podmínek pro námořníky po celém světě. Rada EU přijala rozhodnutí, kterým se povoluje členským státům EU ratifikovat tuto úmluvu do 31. prosince 2010. Sociální partneři EU nedávno podepsali dohodu o provedení ustanovení Úmluvy o práci na moři do právních předpisů EU prostřednictvím směrnice EU.

Pro vnitrozemskou vodní dopravu platí různé právní režimy. Na úrovni EU nebyly zatím sjednoceny požadavky na kvalifikaci ani nebyly harmonizovány minimální požadavky na složení posádky. Místo toho tyto otázky spadají pod říční komise a vnitrostátní správu. Nedostatečnou harmonizaci považují zúčastněné strany v odvětví za problém. Rovněž platí různé režimy pro vydávání osvědčení vůdcům plavidel. Další administrativní problémy týkající se kvalifikace a požadavků na složení posádky v odvětví vnitrozemské vodní dopravy souvisejí s tím, že horizontální příliv pracovníků do tohoto odvětví je zpomalován a minimální požadavky se zdají být v důsledku technických zlepšení zastaralé.

Doporučení

Pět doporučení Evropskému parlamentu:

- Harmonizovat sběr údajů jak pro námořní, tak i pro vnitrozemskou vodní dopravu;
- Podpořit zájem o zaměstnání v obou odvětvích;
- Snížit počet pracovníků odcházejících ze zaměstnání v odvětví vnitrozemské vodní dopravy;
- Harmonizovat kvalifikace, požadavky na složení posádky a normy v oblasti vnitrozemské vodní dopravy;
- Zlepšit vzdělávání pracovníků v obou odvětvích tak, aby lépe odpovídalo nabídce a poptávce po námořnících.

SAMMENFATNING

Baggrund

Ifølge Europa-Kommissionen, interesserede parter i industrien og nye undersøgelser er manglen på kvalificeret personale inden for transport ad søvejen og ad indre vandveje et meget stort problem. Selv om Den Europæiske Union allerede har forsøgt at løse problemet ved flere lejligheder, er der stadig et akut behov for søfartskvalifikationer og -ekspertise, ikke blot til søs, men også på land og i sektoren for indre vandveje. Hvis den nuværende mangel på personale stiger yderligere i de kommende år, vil det være til skade for den maritime/logistiske industri, som har brug for søfartsekspertise og -erfaring.

Formål

Denne undersøgelse har til formål at fremlægge baggrundsoplysninger om årsagerne til og eventuelle løsninger på denne mangel på personale under hensyntagen til de usikre konsekvenser af den nuværende finansielle og økonomiske krise.

Resumé

Som følge af den økonomiske og handelsmæssige vækst har man oplevet en stærk stigning i transportvolumen i de seneste år, både inden for transport ad søvejen og ad indre vandveje. Den store efterspørgsel efter transporttjenester har skabt stigende efterspørgsel efter kvalificeret søfartspersonale. Arbejdsmarkederne har ikke kunnet dække efterspørgslen, som har medført mangel på kvalificeret personale i begge transportsektorer.

Beskæftigelse

Selv om det er meget vanskeligt at få et sammenhængende overblik over beskæftigelsessituationen i søtransportsektoren, viser beregninger, at den globale efterspørgsel efter officerer er steget med 12 % siden 2005. Den samlede efterspørgsel efter officerer menes at være nået op på 533.000 officerer i 2008. I samme periode er det globale udbud af søfarende steget med 7 % til næsten 499.000 officerer. Manglen på officerer i 2008 er beregnet til 34.000. Samme beregninger viser en overforsyning af menige i søværnet.

Den store efterspørgsel efter officerer skyldes den globale flådes massive vækst. Selv om den nuværende økonomiske krise skaber stor usikkerhed, forventes det, at flådens kapacitet vil stige yderligere på kort til mellemlang sigt. Denne forøgelse af kapaciteten gælder generelt store skibe, der erstatter ældre og mindre fartøjer. Det menes, at denne tendens sammen med afhjælpende foranstaltninger, f.eks. ophugning og oplægning, vil skabe en bedre balance mellem efterspørgsel efter og udbud af søfarende i starten eller i løbet af 2010. I lyset af søfartserhvervets konjunktursvingninger vil manglen på personale utvivlsomt opstå igen som et stort problem, når økonomien endnu en gang er i vækst.

I sektoren for transport ad indre vandveje (IWT) har der været en lignende tendens. I denne sektor er efterspørgslen efter søfartspersonale steget. Det er desværre uklart, i hvor høj grad arbejdsmarkederne kan dække denne efterspørgsel. Det er dog et faktum, at sektoren har oplevet en stigende mangel på kvalificeret personale. Som for søtransport forventes efterspørgslen efter ansat personale at falde på kort til mellemlang sigt som følge af den økonomiske krise.

Hvor søtransportsektoren er præget af store og meget kapitalintensive skibsrederier, består IWT-sektoren hovedsageligt af uafhængige familievirksomheder med et enkelt fartøj med traditionel familiebesætning, der suppleres af ansat personale. Krisen har en betydning i forhold til disse virksomheder. Jo hårdere markedsbetingelser, jo mindre tilbøjelige vil nye iværksættere være til at starte en virksomhed inden for IWT-sektoren. Samtidig vil nogle af iværksætterne utvivlsomt opleve økonomiske problemer. Mange af iværksætterne har foretaget betydelige investeringer i nye skibe, og når fragtpriserne falder, vil nogle af IWT-virksomhederne have svært ved at oppebære kapital og driftsomkostninger. Lavere tilstrømning til erhvervet og lukning af eksisterende virksomheder vil resultere i en relativ nedgang i udvidelsen af flåden og faldende efterspørgsel efter ansat personale på mellemlang sigt.

På lang sigt vil den lavere tilstrømning formentlig medføre fornyet mangel på personale. En lavere tilstrømning betyder "på nuværende tidspunkt", at færre personer vil opnå de nødvendige kvalifikationer til at starte deres egen IWT-virksomhed "i fremtiden".

Tiltrækning af arbejdskraft

Ønsket om en karriere inden for søfart opstår af mange forskellige årsager, f.eks. personlig interesse og idealisme, tiltrækkende lønninger og gode karrieremuligheder. De fleste opfatter imidlertid ikke deres karriere til søs som en livstidskarriere. Selv om mange officerer på nuværende tidspunkt er ansat i en længere periode end tidligere, er de fleste gået på land, når de fylder 35 år. Beslutningen om at holde op skyldes hovedsagelig landbaserede karrieremuligheder, oftest inden for søfartssektoren. Søfarende udvikler generelt evner og kvalifikationer, som søges af arbejdsgivere på land. En karriere til søs skaber positive karrieremuligheder, som bedre kan forenes med et socialt liv og familieliv.

I IWT-sektoren tegner der sig et noget anderledes billede. I denne sektor er det især familiebaggrunden, der præger tilstrømningen til erhvervet, dvs. at de fleste iværksættere inden for IWT-sektoren har en familiebaggrund inden for samme sektor. Der er dog færre unge mennesker med en familiebaggrund inden for den pågældende sektor, som vælger en karriere inden for sektoren for transport ad indre vandveje på grund af problemerne forbundet med at forene karrieren med et socialt liv og familieliv. Men de personer, der vælger en karriere som IWT-iværksættere, opfatter det som regel som et valg for livet. Som nævnt vil de mindre attraktive markedsbetingelser helt klart have en betydning for valget.

Blandt de ansatte besætningsmedlemmer er de væsentligste årsager til at gå på land, at det er vanskeligt at forene karrieren med et socialt liv og familieliv, men stor arbejdsbyrde og lave lønninger spiller også ind.

Kvalifikationer, bemandingskrav og arbejdsstandarder

Der er to internationale organisationer inden for søtransport, der beskæftiger sig med kvalifikationer, bemandingskrav og arbejdsstandarder. Den Internationale Søfartsorganisation (IMO) beskæftiger sig hovedsageligt med udvikling af internationale regler, der dækker områder som f.eks. sikkerhed, miljø, retlige spørgsmål og beskyttelse. Der er fastsat minimumskvalitetsstandarder for søfartspersonale på globalt plan i STCW-konventionen. Den generelle holdning til STCW-koden er meget positiv. Koden er omsat i EU-lovgivning gennem et EU-direktiv.

STCW-koden indeholder kun kvalifikationskrav og derfor ikke krav om minimumsbemanding. Dette område er dækket af SOLAS-konventionen. Konventionen indeholder ikke faste minimumsbemandingskrav, men derimod krav om, at søfartsadministrationerne skal sikre, at der er et tilstrækkeligt antal søfarende om bord på skibet for at sikre, at skibet fungerer sikkert og effektivt.

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) har fastsat minimumsstandarder for at sikre tilfredsstillende arbejdsforhold for søfarende på globalt plan i konventionen om søfarendes arbejdsforhold. Rådet har vedtaget en beslutning, som giver medlemsstaterne bemyndigelse til i Det Europæiske Fællesskabs interesse at ratificere konventionen inden den 31. december 2010. Arbejdsmarkedets parter i EU undertegnede for nylig en aftale om at omsætte bestemmelserne i konventionen om søfarendes arbejdsforhold i EU-lovgivningen gennem et EU-direktiv.

Der gælder forskellige ordninger for transport ad indre vandveje. Der eksisterer ingen ensartede krav om erhvervskvalifikationer eller harmoniserede minimumsbemandingskrav på nuværende tidspunkt. Disse spørgsmål er i stedet dækket af flodkommissionerne og de nationale forvaltninger. Denne manglende harmonisering betragtes som et problem af industriens interesserede. Der er endvidere forskellige ordninger for spørgsmålet om bådførercertifikater. Andre administrative problemer vedrørende krav om kvalifikationer og bemanding i IWT-sektoren skyldes, at den horisontale tilstrømning til erhvervet er faldende, og at minimumskravene er forældede som følge af tekniske forbedringer.

Henstillinger

Der er fem henstillinger til Europa-Parlamentet:

- Harmonisering af dataindsamling, både for transport ad søvejen og ad indre vandveje.
- Fremme af tilstrømningen til erhvervet i begge sektorer.
- Mindskelse af afgangen fra erhvervet i IWT-sektoren.
- Harmonisering af kvalifikationer, bemandingskrav og certificering i IWT-sektoren.
- Forbedring af uddannelsen i begge sektorer for at opnå bedre overensstemmelse mellem udbud af og efterspørgsel efter søfarende.

ZUSAMMENFASSUNG

Hintergrund

Wie den Angaben der Europäischen Kommission und von Branchenvertretern sowie Studien zu entnehmen ist, stellt der Fachkräftemangel im See- und Binnenschiffsverkehr mittlerweile ein ausgewachsenes Problem dar. Obwohl sich die Europäische Union bereits mehrfach um eine Lösung bemüht hat, besteht nach wie vor ein akuter Bedarf an qualifizierten Seeleuten mit Fachkenntnissen auf dem Gebiet der Schifffahrt, wobei davon See- wie Binnenschiffsverkehr gleichermaßen betroffen sind. Sollte der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren weiter zunehmen, wird das Folgen für die Seeschifffahrt und die Logistikindustrie haben, die auf das Fachwissen und die Erfahrungen von Seeleuten angewiesen sind.

Ziel

Diese Studie soll Hintergrundinformationen zu den Ursachen dieses Engpasses und möglichen Lösungen unter Berücksichtigung etwaiger Folgen der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise liefern.

Resümee

Angesichts des Wirtschaftsbooms und der Zunahme des Handels sind die im See- und Binnenschiffsverkehr beförderten Mengen in den letzten Jahren rasant gestiegen. Die starke Nachfrage nach Transportleistungen war der Auslöser für einen wachsenden Bedarf an qualifiziertem Schiffspersonal. Der Arbeitsmarkt konnte diese Nachfrage nicht befriedigen, so dass in beiden Sektoren ein Fachkräftemangel auftrat.

Beschäftigung

Obwohl es sehr schwierig ist, sich ein schlüssiges Gesamtbild von der aktuellen Beschäftigungslage in der Seeschifffahrt zu verschaffen, ist Schätzungen zufolge davon auszugehen, dass die globale Nachfrage nach Schiffsoffizieren seit 2005 um 12 % gestiegen ist. Der Gesamtbedarf an Offizieren soll sich 2008 auf 533 000 belaufen haben. Im selben Zeitraum stieg das weltweite Angebot an Seeleuten im Offiziersrang um 7 % auf knapp 499 000. Im Jahr 2008 fehlten somit schätzungsweise 34 000 Offiziere. Dieselben Schätzungen liefern Anhaltspunkte für ein Überangebot bei den Matrosen.

Die starke Nachfrage nach Offizieren ist hauptsächlich durch die weltweite massive Vergrößerung der Meeresflotte bedingt. Obwohl die aktuelle Wirtschaftskrise viele Unwägbarkeiten birgt, wird kurz- bis mittelfristig mit einem weiteren Anstieg der Flottenkapazität gerechnet. Dieser Kapazitätszuwachs betrifft jedoch im Allgemeinen größere Schiffe, die als Ersatz für ältere und kleinere Schiffe in Dienst gestellt werden. Zusammen mit einigen dämpfenden Maßnahmen wie Abwrackung und Außerdienststellung wird diese Tendenz vermutlich Anfang 2010 oder im Verlauf dieses Jahres zu einem ausgewogeneren Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage bei Seeleuten führen. Angesichts des zyklischen Charakters der Meereswirtschaft werden Personalengpässe zweifellos spätestens dann erneut ein heißes Thema sein, wenn die Wirtschaft wieder expandiert.

In der Binnenschifffahrt hat sich eine ähnliche Entwicklung vollzogen. Auch in diesem Sektor ist die Nachfrage nach Schiffspersonal gestiegen. Leider ist unklar, inwieweit die Arbeitsmärkte diese Nachfrage befriedigen können. Gleichwohl steht fest, dass die Binnenschifffahrt mit einem zunehmenden Fachkräftemangel zu kämpfen hat. Ebenso wie in der Seeschifffahrt wird wegen der Wirtschaftskrise kurz- bis mittelfristig von einem Rückgang des Bedarfs an angeheuerten Seeleuten ausgegangen.

Während im Seeverkehrssektor große und kapitalstarke Reedereien den Ton angeben, sind in der Binnenschifffahrt hauptsächlich selbstständige Familienunternehmen mit nur einem Schiff tätig, in denen die Schiffsbesatzung traditionell aus Familienmitgliedern und angeheuertem Personal besteht. Diese Unternehmen sind von der Krise betroffen. Je härter der Markt, desto weniger kleine Unternehmer werden den Einstieg in den Binnenschiffsverkehr wagen. Gleichzeitig werden einige Unternehmen sicherlich in finanzielle Schwierigkeiten geraten. Viele Binnenschiffer haben in beträchtlichem Umfang in neue Schiffe investiert, und wenn die Frachtraten sinken, wird es so manchem von ihnen schwerfallen, die Investitions- und Einsatzkosten zu tragen. Mittelfristig werden eine niedrigere Zahl von Neugründungen und das Verschwinden bestehender Unternehmen einen relativen Rückgang der Flottenerweiterung und eine sinkende Nachfrage nach angeheuertem Personal bewirken.

Auf lange Sicht wird dieser geringere Zuwachs höchstwahrscheinlich zu neuen Personalengpässen führen. Eine niedrigere Zahl von Neueinsteigern heute bedeutet, dass weniger Menschen die für die spätere Gründung eines eigenen Unternehmens in der Binnenschifffahrt erforderlichen Qualifikationen erwerben werden.

Attraktivität

Menschen entscheiden sich aus vielerlei Gründen für eine Tätigkeit in der Seeschifffahrt; dies können beispielsweise persönliches Interesse und Idealismus, eine attraktive Entlohnung und gute Aufstiegschancen sein. Die meisten gehen jedoch nicht davon aus, dass sie ein Leben lang zur See fahren werden. Obwohl Offiziere heute länger ihren Dienst auf Schiffen versehen als in der Vergangenheit, kehren die meisten mit spätestens 35 Jahren an Land zurück. Ausschlaggebend für diesen Schritt sind Aufstiegschancen an Land, meist wiederum im maritimen Sektor. In der Regel erwerben Seeleute Fertigkeiten und Qualifikationen, die sie für Arbeitgeber an Land interessant erscheinen lassen. Eine Tätigkeit auf See eröffnet gute Karrieremöglichkeiten an Land, die besser mit dem sozialen und familiären Leben vereinbar sind.

In der Binnenschifffahrt bietet sich ein etwas anderes Bild. In diesem Sektor entscheidet insbesondere der familiäre Hintergrund über den Einstieg in diesen Beruf, d. h. ein Großteil der Binnenschiffer kommt aus einer Familie mit entsprechender Tradition. Heute ergreifen jedoch weniger Jugendliche, die aus einer Binnenschifferfamilie kommen, einen Beruf in diesem Bereich, denn es bleibt kaum Platz für soziale Kontakte und ein Familienleben. Doch diejenigen, die sich für eine Laufbahn als selbstständiger Binnenschiffer entscheiden, sehen darin vor allem einen Entscheidung fürs Leben. Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, werden die weniger attraktiven Marktbedingungen Veränderungen bewirken.

Angeheuerte Besatzungsmitglieder kehren der Schifffahrt hingegen hauptsächlich den Rücken, weil sich Beruf auf der einen Seite und soziale Kontakte und Familienleben auf der anderen schlecht miteinander vereinbaren lassen; weitere Gründe sind eine hohe Arbeitsbelastung und niedrige Löhne.

Qualifikationen, Besatzungsanforderungen und Arbeitsnormen

Im Bereich der Seeschifffahrt sind zwei internationale Organisationen für Qualifikationen, Besatzungsanforderungen und Arbeitsnormen zuständig. Die Internationale Seeschifffahrtsorganisation (IMO) erarbeitet vor allem Vorschriften für Bereiche wie Sicherheit, Umwelt, Recht und Gefahrenabwehr. Weltweit geltende Mindestqualifikationsstandards für Seeleute wurden im Internationalen Übereinkommen über Normen für die Ausbildung, die Erteilung von Befähigungserzeugnissen und den Wachdienst von Seeleuten (STCW-Übereinkommen) festgelegt. Der STCW-Code wird im Allgemeinen sehr positiv aufgenommen. Er wurde durch eine Richtlinie in europäisches Recht umgesetzt.

Im STCW-Code geht es ausschließlich um die Qualifikationsanforderungen und damit nicht um die Besatzungsanforderungen. Dieser Aspekt ist im Internationalen Übereinkommen zum Schutz des menschlichen Lebens auf See (SOLAS-Übereinkommen) geregelt. In dem Übereinkommen erfolgen zwar keine konkreten Festlegungen zur Mindestbesatzungsstärke, doch bestimmt es, dass die Verwaltungen für eine ausreichende Anzahl von Seeleuten an Bord eines Schiffes Sorge tragen müssen, um einen sicheren und effizienten Schiffsbetrieb zu gewährleisten.

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) hat im Seearbeitsübereinkommen (Maritime Labour Convention - MLC) Mindestnormen festgelegt, um zufriedenstellende Arbeitsbedingungen für Seeleute zu gewährleisten. Der Rat der Europäischen Union hat eine Entscheidung[1] angenommen, die alle EU-Mitgliedstaaten ermächtigt, dieses Übereinkommen bis zum 31. Dezember 2010 zu ratifizieren. Vor kurzem haben die europäischen Sozialpartner eine Vereinbarung zur Umsetzung der Bestimmungen des MLC in EU-Recht durch eine Richtlinie unterzeichnet.

Für den Binnenschiffsverkehr gelten andere rechtliche Regelungen. Auf EU-Ebene gibt es bislang noch keinen einheitlichen Bestimmungen zum Berufsabschluss oder harmonisierte Besatzungsanforderungen. Mit diesen Fragen befassen sich die Flusskommissionen und die nationalen Verwaltungen. In der fehlenden Harmonisierung sehen Branchenvertreter ein Problem. Auch die Erteilung von Kapitänspatenten ist unterschiedlich geregelt. Weitere Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Qualifikationsniveau und den Besatzungsanforderungen ergeben sich daraus, dass der horizontale Einstieg in den Beruf erschwert wird und die Mindestanforderungen aufgrund technischer Verbesserungen überholt sein dürften.

Empfehlungen

Dem Europäischen Parlament wird empfohlen, sich mit folgenden fünf Aufgaben zu befassen:

- Harmonisierung der Datenerhebung für die Bereiche See- und Binnenschifffahrt;
- Förderung des Interesses an einer beruflichen Tätigkeit in beiden Sektoren;
- Maßnahmen gegen den Ausstieg aus dem Beruf in der Binnenschifffahrt;
- Harmonisierung von Qualifikationen und Besatzungsanforderungen sowie der Erteilung von Befähigungszeugnissen;
- Verbesserung der Ausbildung in beiden Sektoren, um das Angebot an Seeleuten besser

[1] Entscheidung des Rates vom 7. Juni 2007 zur Ermächtigung der Mitgliedstaaten, das Seearbeitsübereinkommen 2006 der Internationalen Arbeitsorganisation im Interesse der Europäischen Gemeinschaft zu ratifizieren (2007/431/EG).

an die Nachfrage anzupassen.

ΣΥΝΟΨΗ

Ιστορικό

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τους παράγοντες του κλάδου και πρόσφατες μελέτες, η έλλειψη ειδικευμένου προσωπικού στις θαλάσσιες και στις εσωτερικές πλωτές μεταφορές αποτελεί σοβαρό πρόβλημα. Παρότι η Ευρωπαϊκή Ένωση επεδίωξε ήδη επανειλημμένα να αντιμετωπίσει το πρόβλημα, εξακολουθεί να υπάρχει έντονη ανάγκη για ναυτικές δεξιότητες και θαλάσσια εμπειρογνωμοσύνη όχι μόνο στη θάλασσα, αλλά και στην ξηρά και στον κλάδο της εσωτερικής ναυσιπλοΐας. Εάν η παρούσα έλλειψη συνεχίσει την αυξητική της τάση τα επόμενα έτη, αυτό θα αποβεί εις βάρος του κλάδου της ναυτιλίας/εφοδιαστικής, ο οποίος χρειάζεται θαλάσσια εμπειρογνωμοσύνη και πείρα.

Στόχος

Στόχος της παρούσας μελέτης είναι η παροχή γενικών πληροφοριών σχετικά με τα αίτια και τις ενδεχόμενες λύσεις για την εν λόγω έλλειψη, λαμβάνοντας υπόψη τον αβέβαιο αντίκτυπο της παρούσας χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης.

Περίληψη

Ως αποτέλεσμα της οικονομικής και εμπορικής ανάπτυξης, οι όγκοι τόσο των θαλάσσιων όσο και των πλωτών εσωτερικών μεταφορών γνώρισαν μεγάλη αύξηση τα τελευταία χρόνια. Η υψηλή αυτή ζήτηση για υπηρεσίες μεταφορών προκάλεσε αυξανόμενη ζήτηση για ειδικευμένο ναυτικό προσωπικό. Οι αγορές εργασίας δεν μπόρεσαν να ανταποκριθούν στη ζήτηση αυτή, με αποτέλεσμα την έλλειψη ειδικευμένου προσωπικού σε αμφότερους τους τομείς μεταφορών.

Απασχόληση

Παρότι είναι πολύ δύσκολο να πραγματοποιηθεί μια συνεκτική επισκόπηση της παρούσας κατάστασης της απασχόλησης στον κλάδο των θαλάσσιων μεταφορών, οι εκτιμήσεις δείχνουν ότι η παγκόσμια ζήτηση για αξιωματικούς αυξήθηκε κατά 12% από το 2005. Η συνολική ζήτηση για αξιωματικούς πιστεύεται ότι ανερχόταν σε 533 000 αξιωματικούς το 2008. Στο ίδιο διάστημα, η παγκόσμια προσφορά ναυτικών αυξήθηκε κατά 7% σε σχεδόν 499 000 αξιωματικούς. Η έλλειψη αξιωματικών το 2008 εκτιμάται σε 34 000. Οι ίδιες εκτιμήσεις δείχνουν υπερπροσφορά κατώτερων ναυτικών.

Η υψηλή ζήτηση για αξιωματικούς απορρέει κυρίως από τη μαζική ανάπτυξη του παγκόσμιου στόλου της ναυτιλίας. Μολονότι η παρούσα οικονομική κρίση προκαλεί υψηλό βαθμό αβεβαιότητας, αναμένεται ότι η δυναμικότητα του στόλου θα αυξηθεί περαιτέρω βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα. Ωστόσο, αυτή η αύξηση της δυναμικότητας αφορά γενικά την αντικατάσταση των παλαιότερων και μικρότερων σκαφών με μεγαλύτερα πλοία. Πιστεύεται ότι η τάση αυτή, σε συνδυασμό με ορισμένα αντισταθμιστικά μέτρα, όπως η διάλυση και ο παροπλισμός σκαφών, θα επιφέρουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ της ζήτησης και της προσφοράς ναυτικών στην αρχή ή στη διάρκεια του 2010. Παρ' όλα αυτά, υπό το πρίσμα του κυκλικού χαρακτήρα της ναυτιλιακής επιχειρηματικής δραστηριότητας, η έλλειψη προσωπικού θα επανεμφανισθεί αναμφίβολα ως σημαντικό πρόβλημα όταν η οικονομία αρχίσει να επεκτείνεται εκ νέου.

Ο κλάδος των εσωτερικών πλωτών μεταφορών γνωρίζει παρόμοια τάση. Η ζήτηση ναυτικού προσωπικού στον εν λόγω κλάδο έχει αυξηθεί. Δυστυχώς, δεν είναι σαφές σε ποιον βαθμό μπορούν οι αγορές εργασίας να καλύψουν τη ζήτηση αυτή. Ωστόσο, είναι γεγονός ότι ο κλάδος αντιμετωπίζει αυξανόμενη έλλειψη ειδικευμένου προσωπικού. Όπως και στην περίπτωση των θαλάσσιων μεταφορών, η ζήτηση για πρόσληψη προσωπικού αναμένεται να μειωθεί βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα συνεπεία της οικονομικής κρίσης.

Ενώ στον κλάδο των θαλάσσιων μεταφορών κυριαρχούν μεγάλες ναυτιλιακές εταιρείες υψηλής έντασης κεφαλαίου, ο κλάδος των εσωτερικών πλωτών μεταφορών απαρτίζεται κυρίως από ανεξάρτητες οικογενειακές επιχειρήσεις εκμετάλλευσης ενός σκάφους με παραδοσιακά οικογενειακά πληρώματα, τα οποία συμπληρώνει το προσλαμβανόμενο προσωπικό. Η κρίση έχει αντίκτυπο στις εν λόγω επιχειρήσεις. Όσο πιο δύσκολες είναι οι συνθήκες της αγοράς τόσο λιγότερες είναι οι πιθανότητες να υπάρξουν νέοι επιχειρηματίες διατεθειμένοι να ξεκινήσουν μια επιχείρηση εσωτερικών πλωτών μεταφορών. Ταυτόχρονα, ορισμένοι επιχειρηματίες θα αντιμετωπίσουν αναμφίβολα οικονομικά προβλήματα. Πολλοί εξ αυτών έχουν πραγματοποιήσει σημαντικές επενδύσεις σε νέα σκάφη και, με την πτώση των τιμών των ναύλων, ορισμένες επιχειρήσεις εσωτερικών πλωτών μεταφορών θα βρεθούν σε δύσκολη θέση προκειμένου να αντεπεξέλθουν στις κεφαλαιουχικές και λειτουργικές δαπάνες τους. Η μείωση των εισροών στο επάγγελμα και η εξαφάνιση υφιστάμενων επιχειρήσεων θα έχουν ως αποτέλεσμα τη σχετική μείωση της επέκτασης του στόλου καθώς και μείωση της ζήτησης για προσλαμβανόμενο προσωπικό μεσοπρόθεσμα.

Μακροπρόθεσμα, αυτή η μείωση των εισροών είναι πολύ πιθανό να οδηγήσει να νέα έλλειψη προσωπικού. Η μείωση των εισροών «τώρα» σημαίνει ότι λιγότερα άτομα θα αποκτήσουν τα προσόντα για να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση πλωτών θαλάσσιων μεταφορών «στο μέλλον».

Ελκυστικότητα

Οι άνθρωποι επιλέγουν μια ναυτική σταδιοδρομία για διάφορους λόγους, π.χ. προσωπικό ενδιαφέρον και ιδεαλισμός, ελκυστική αμοιβή και καλές ευκαιρίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Ωστόσο, οι περισσότεροι εξ αυτών δεν αντιλαμβάνονται τη σταδιοδρομία τους στη θάλασσα ως μόνιμη. Παρότι επί του παρόντος οι αξιωματικοί παραμένουν στη θάλασσα για μεγαλύτερο διάστημα από ό,τι στο παρελθόν, οι περισσότεροι εξ αυτών έχουν επιστρέψει στην ξηρά στα 35 τους χρόνια. Η απόφαση επιστροφής στην ξηρά συνδέεται κυρίως με ευκαιρίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας στην ξηρά, ως επί το πλείστον στον ναυτιλιακό κλάδο. Γενικά, οι ναυτικοί αναπτύσσουν δεξιότητες και προσόντα που ενδιαφέρουν τους εργοδότες στην ξηρά. Η σταδιοδρομία στη θάλασσα δημιουργεί θετικές ευκαιρίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας στην ξηρά, οι οποίες μπορούν να συνδυασθούν καλύτερα με την κοινωνική και οικογενειακή ζωή.

Η εικόνα είναι κάπως διαφορετική στον κλάδο των εσωτερικών πλωτών μεταφορών. Στον συγκεκριμένο κλάδο, η οικογένεια καθορίζει τις εισροές στο επάγγελμα, δηλαδή οι περισσότεροι επιχειρηματίες στον κλάδο των εσωτερικών πλωτών μεταφορών έχουν οικογενειακό ιστορικό στον κλάδο. Ωστόσο, οι νέοι με συναφές οικογενειακό ιστορικό που επιλέγουν μια σταδιοδρομία στον κλάδο των εσωτερικών πλωτών μεταφορών είναι λιγότεροι λόγω της περιορισμένης συμβατότητας του επαγγέλματος με την κοινωνική και οικογενειακή ζωή. Όμως, εκείνοι που επιλέγουν μια επιχειρηματική σταδιοδρομία στον κλάδο των εσωτερικών πλωτών μεταφορών την αντιλαμβάνονται κυρίως ως μόνιμη επιλογή. Όπως προαναφέρθηκε, οι λιγότερο ελκυστικές συνθήκες της αγοράς θα έχουν οπωσδήποτε αντίκτυπο στην κατάσταση αυτή.

Στα προσλαμβανόμενα μέλη του πληρώματος, οι κύριοι λόγοι για την επιστροφή στην ξηρά είναι και πάλι η περιορισμένη συμβατότητα με την κοινωνική και οικογενειακή ζωή, αλλά και ο υψηλός φόρτος εργασίας και οι χαμηλές αμοιβές.

Προσόντα, απαιτήσεις επάνδρωσης και πρότυπα εργασίας

Στις θαλάσσιες μεταφορές, δύο διεθνείς οργανισμοί ασχολούνται με τα προσόντα, τις απαιτήσεις επάνδρωσης και τα πρότυπα εργασίας. Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (ΔΝΟ) ασχολείται κυρίως με την ανάπτυξη διεθνών κανονισμών, οι οποίοι αφορούν τομείς όπως η ασφάλεια, το περιβάλλον, νομικά ζητήματα και η προστασία. Τα ελάχιστα πρότυπα προσόντων για το ναυτικό προσωπικό έχουν θεσπισθεί σε παγκόσμιο επίπεδο με τη Διεθνή Σύμβαση «για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών» (STCW). Γενικά, οι απόψεις για τον Κώδικα εκπαίδευσης, πιστοποιητικών και κανονισμών φυλακής των ναυτικών επαγγελμάτων (Κώδικας STCW) είναι πολύ θετικές. Ο Κώδικας έχει μεταφερθεί στη νομοθεσία της ΕΕ μέσω οδηγίας της ΕΕ.

Ο Κώδικας STCW ασχολείται μόνο με τις απαιτήσεις προσόντων και, επομένως, όχι με τα ελάχιστα επίπεδα επάνδρωσης. Ο τομέας αυτός καλύπτεται από τη Διεθνή Σύμβαση για την ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής στη θάλασσα (SOLAS). Χωρίς να θεσπίζει ελάχιστα επίπεδα επάνδρωσης, η εν λόγω Σύμβαση ορίζει ότι οι διοικητικές αρχές πρέπει να απαιτούν επαρκή αριθμό ναυτικών επί του πλοίου, ώστε να διασφαλίζεται η ασφαλής και αποδοτική λειτουργία του σκάφους.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) θέσπισε ορισμένα ελάχιστα πρότυπα με τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, προκειμένου να διασφαλίζονται ικανοποιητικές συνθήκες απασχόλησης για τους ναυτικούς παγκοσμίως. Το Συμβούλιο της ΕΕ ενέκρινε απόφαση[1] με την οποία επέτρεψε στα κράτη μέλη της ΕΕ να κυρώσουν την εν λόγω Σύμβαση έως την 31η Δεκεμβρίου 2010. Πρόσφατα, οι κοινωνικοί εταίροι της ΕΕ υπέγραψαν συμφωνία για τη μεταφορά των διατάξεων της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας στη νομοθεσία της ΕΕ μέσω οδηγίας της ΕΕ.

Για τις εσωτερικές πλωτές μεταφορές ισχύουν διάφορα νομικά καθεστώτα. Σε επίπεδο ΕΕ, δεν υπάρχουν έως τώρα ενιαία επαγγελματικά προσόντα ή εναρμονισμένες ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά την επάνδρωση. Ελλείψει αυτών, τα ζητήματα αυτά καλύπτονται από τις επιτροπές ποταμών και τις εθνικές διοικητικές αρχές. Αυτή η έλλειψη εναρμόνισης θεωρείται πρόβλημα από τους παράγοντες του κλάδου. Υπάρχουν επίσης διαφορετικά καθεστώτα για την έκδοση αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας. Άλλα διοικητικά προβλήματα σχετικά με τα προσόντα και τις απαιτήσεις επάνδρωσης στον κλάδο των εσωτερικών πλωτών μεταφορών συνδέονται με το γεγονός ότι οι οριζόντιες εισροές στο επάγγελμα παρεμποδίζονται, οι δε ελάχιστες απαιτήσεις φαίνονται παρωχημένες λόγω των τεχνικών βελτιώσεων.

Συστάσεις

Πέντε συστάσεις μπορούν να διατυπωθούν προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο:

- εναρμόνιση της συλλογής δεδομένων, τόσο για τις θαλάσσιες όσο και για τις εσωτερικές πλωτές μεταφορές·
- ενθάρρυνση των εισροών στο επάγγελμα σε αμφότερους τους τομείς·
- μείωση των εκροών από το επάγγελμα στον κλάδο των εσωτερικών πλωτών μεταφορών·
- εναρμόνιση των προσόντων, των απαιτήσεων επάνδρωσης και της πιστοποίησης στον κλάδο των εσωτερικών πλωτών μεταφορών·

- βελτίωση της εκπαίδευσης σε αμφότερους τους κλάδους για την καλύτερη αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης ναυτικών.

EXECUTIVE SUMMARY

Background

According to the European Commission, industry stakeholders and recent studies, the shortage of qualified personnel in maritime and inland waterway transport has become a major problem. Although the European Union has already sought to address the problem on several occasions, there is still an acute need for seafaring skills and maritime expertise, not only at sea but also on shore and in the inland waterway sector. If the current shortage continues to increase in the coming years, it will be to the detriment of the maritime / logistics industry, which needs maritime expertise and experience.

Aim

This study aims to provide background information on the causes of and possible solutions to this shortage, taking into account the uncertain impact of the current financial and economic crisis.

Summary

As a result of economic and trade growth, both maritime and inland waterway transport volumes have experienced a steep increase in recent years. This high demand for transport services has triggered a growing demand for qualified nautical personnel. The labour markets have not been able to respond to this demand, leading to a shortage of qualified personnel in both transport sectors.

Employment

Although it is very difficult to provide a consistent overview of the current employment situation in the maritime transport sector, estimates indicate that the global demand for officers has increased by 12% since 2005. Total demand for officers is believed to have reached 533,000 officers in 2008. Over the same period of time, the global supply of seafarers has increased by 7% to nearly 499,000 officers. The shortage of officers in 2008 is estimated at 34,000. The same estimates point to an oversupply of ratings.

The high demand for officers mainly stems from the massive growth of the world maritime fleet. Although the current economic crisis is causing a high degree of uncertainty, it is expected that the capacity of the fleet will further increase in the short to medium term. This capacity increase, however, pertains in general to larger ships substituting older and smaller vessels. It is believed that this trend, together with some mitigating measures such as scrapping and lay-ups, will lead to a better balance between the demand for and supply of seafarers by the beginning or in the course of 2010. Nevertheless, in view of the cyclical nature of the maritime business, manning shortage will undoubtedly reappear as a major concern when the economy starts expanding again.

The inland waterway transport (IWT) sector has seen a similar trend. In the IWT sector the demand for nautical personnel has increased. Unfortunately, it is unclear how far the labour markets can meet this demand. It is a fact, though, that the sector has been confronted by a growing shortage of qualified personnel. As with maritime transport, the demand for hired personnel is expected to decrease in the short to medium term as a consequence of the economic crisis.

Whereas the maritime transport sector is dominated by large and highly capital-intensive shipping companies, the IWT sector is composed mainly by independent 'single-vessel-operating' family businesses with traditional family crews, supplemented by hired personnel. The crisis is having an impact on these businesses. The harder the market conditions, the less new entrepreneurs will be willing to start an IWT business. At the same time, some entrepreneurs will undoubtedly be facing financial problems. Many of them have made considerable investments in new ships and when freight rates are dropping, some IWT businesses will find themselves in a difficult position to bear the capital and running costs. Lower inflow into the profession and the disappearance of existing businesses will lead to a relative decline of the fleet expansion and a decreasing demand for hired personnel in the medium term.

In the long run, this lower inflow will most likely lead to a renewed shortage of personnel. A lower inflow 'now' means that fewer people will obtain the qualifications to start their own IWT business 'in the future'.

Attractiveness

People opt for a maritime career for a variety of reasons, e.g. personal interest and idealism, attractive remuneration and good career opportunities. Most of them, however, do not see their career at sea as a lifetime career. Although at present officers stay at sea for a longer period than in the past, most of them have returned ashore by the time they are 35. The decision to return ashore pertains mainly to shore-based career opportunities, mostly within the maritime cluster. In general, seafarers develop skills and qualifications that make them attractive to shore employers. A career at sea opens up positive career opportunities ashore that can better be matched with social and family life.

The IWT sector shows a somewhat different picture. In this sector in particular, the family background determines the inflow into the profession, i.e. most IWT entrepreneurs have an IWT family background. However, fewer youngsters with an IWT family background are choosing a career in inland waterway transport as a consequence of its low compatibility with social and family life. But those who do choose a career as an IWT entrepreneur mainly see this as a choice for life. As mentioned, the less attractive market conditions will certainly impact on this.

Among the hired crew members, the main reasons for returning ashore are again low compatibility with social and family life, but also high workloads and low wages.

Qualifications, manning requirements and labour standards

In maritime transport two international organisations deal with qualifications, manning requirements and labour standards. The International Maritime Organisation (IMO) mainly deals with developing international regulations, covering areas such as safety, environment, legal issues and security. Minimum qualification standards for maritime personnel have been set out at global level in the STCW Convention. General opinion of the STCW Code is very positive. The Code has been transposed into EU legislation through an EU directive.

The STCW Code only deals with qualification requirements and thus not with minimum manning levels. This domain is covered by the SOLAS Convention. Without establishing fixed minimum manning levels, this Convention stipulates that administrations must require a sufficient number of seafarers on board ship to ensure that ships are operated safely and efficiently.

The Internal Labour Organisation (ILO) has laid down some minimum standards to ensure satisfactory conditions of employment for seafarers worldwide in the Maritime Labour Convention (MLC). The EU Council has adopted a decision authorising EU Member States to ratify this convention before 31 December 2010. Recently the EU social partners signed an agreement to transpose the provisions of the MLC into EU legislation through an EU directive.

For inland waterway transport, different legal regimes apply. At EU level, no uniform professional qualification or harmonised minimum manning requirements exist so far. Instead, these issues are covered by the River Commissions and the national administrations. This lack of harmonisation is considered a problem by the industry's stakeholders. There are also different regimes for the issue of boatmasters' certificates. Other administrative problems regarding qualifications and manning requirements in the IWT sector relate to the fact that horizontal inflow into the profession is hampered and that the minimum requirements seem to be outdated as a result of technical improvements.

Recommendations

Five recommendations can be made to the European Parliament:

- Harmonise data collection, both for maritime and inland waterway transport;
- Stimulate the inflow into the profession in both sectors;
- Reduce the outflow from the profession in the IWT sector;
- Harmonise qualifications, manning requirements and certification in the IWT sector;
- Enhance education in both sectors to better match the supply of and demand for seafarers.

NOTA DE SÍNTESIS

Antecedentes

Según la Comisión Europea, las partes interesadas del sector y estudios recientes, la escasez de personal cualificado en el transporte marítimo y por vías navegables interiores se ha convertido en un problema importante. Aunque la Unión Europea ya ha intentado abordar este problema en varias ocasiones, sigue habiendo una necesidad acuciante de especialidades náuticas y experiencia marítima, no solo en el mar, sino también en la costa y en el sector de vías navegables interiores. Si la escasez actual sigue aumentando en los próximos años, lo hará en detrimento de la industria marítima/logística, que necesita personal con experiencia y conocimientos marítimos.

Objetivo

El presente estudio tiene como objetivo proporcionar información de fondo sobre las causas y posibles soluciones a esta escasez, teniendo en cuenta el impacto incierto de la actual crisis económica y financiera.

Resumen

A raíz del crecimiento económico y comercial, el transporte marítimo y el transporte por vías navegables interiores han experimentado un marcado incremento en los últimos años. Esta elevada demanda de servicios de transporte ha generado una creciente demanda de personal náutico cualificado. Los mercados laborales no han podido satisfacer esta demanda, lo cual ha generado la escasez de personal cualificado en ambos sectores de transporte.

Empleo

Aunque es difícil ofrecer una visión global coherente de la situación actual en materia de empleo en el sector del transporte marítimo, las estimaciones indican que la demanda de oficiales a escala mundial ha aumentado un 12 % desde 2005. Se cree que la demanda total de oficiales alcanzó la cifra de 533 000 oficiales en 2008. Durante el mismo período de tiempo, la oferta global de marineros han incrementado un 7 % hasta alcanzar casi los 499 000 oficiales. La escasez de oficiales en 2008 se estima en 34 000. Las mismas estimaciones indican una oferta excesiva de especificaciones.

La elevada demanda de oficiales se deriva principalmente del crecimiento masivo de la flota marítima internacional. A pesar de que la actual crisis económica está generando un alto grado de inseguridad, se espera que la capacidad de la flota se incremente todavía más a corto y medio plazo. No obstante, este incremento de capacidad suele ir asociado a la sustitución de buques más viejos y más pequeños por barcos de mayor tamaño. Se cree que esta tendencia, acompañada de determinadas medidas de mitigación como el desguace y el amarre, generará un equilibrio más satisfactorio entre la oferta y la demanda de marineros a principios del año 2010 o durante el curso del mismo. No obstante, en vista de la naturaleza cíclica de la industria marítima, sin duda, la escasez de mano de obra volverá a aparecer como preocupación principal cuando la economía comience a expandirse de nuevo.

En el sector de transporte por vías navegables interiores se ha constatado una tendencia similar. Este sector ha registrado un aumento de la demanda de personal náutico. Lamentablemente, no está claro hasta qué punto los mercados laborales pueden satisfacer esta demanda. Sin embargo, es un hecho que el sector se ha encontrado con una escasez de personal cualificado cada vez mayor. Con respecto al transporte marítimo, se espera que la demanda de personal contratado descienda a corto a medio plazo a causa de la crisis económica.

Mientras que el sector del transporte marítimo está dominado por las grandes compañías de transporte marítimo con una fuerte intensidad de capital, el sector del transporte por vías navegables interiores se compone principalmente de empresas familiares independientes que operan una única embarcación y cuya tripulación está compuesta por miembros de la familia ayudados por personal contratado. La crisis está repercutiendo sobre estas empresas. Cuanto más duras sean las condiciones del mercado, menos empresarios estarán dispuestos a iniciar un nuevo negocio de transporte por vías navegables interiores. Al mismo tiempo, sin duda, algunos empresarios se estarán enfrentando a problemas financieros. Muchos de ellos han realizado inversiones considerables en nuevos barcos, y cuando las tarifas de flete desciendan, algunas empresas de transporte por vías navegables interiores se encontrarán en una situación difícil a la hora de hacer frente a los gastos corrientes y de capital. La menor afluencia a la profesión y la desaparición de las empresas existentes generará un descenso relativo de la expansión de la flota y una disminución de la demanda de personal contratado a medio plazo.

A largo plazo, este descenso de la afluencia probablemente genere una nueva escasez de personal. Un descenso de la afluencia «ahora» significa que habrá menos personas que obtengan las cualificaciones para iniciar su propio negocio de transporte por vías navegables interiores «en el futuro».

Atractivo

La gente elige una carrera marítima por diversos motivos, por ejemplo, interés personal e idealismo, atractivo de la remuneración y buenas oportunidades profesionales. Sin embargo, la mayoría de ellos no consideran su carrera en el mar como una carrera de por vida. Aunque en la actualidad, los oficiales permanecen en el mar durante períodos más largos que en el pasado, la mayoría de ellos vuelven a tierra firme antes de cumplir los 35 años. La decisión de volver a tierra firme se asocia principalmente a las oportunidades profesionales en la costa, especialmente en el sector marítimo. Por lo general, los marineros desarrollan destrezas y cualificaciones que los hacen atractivos para los empleadores de la costa. Una carrera marítima ofrece oportunidades profesionales positivas en tierra firme que pueden compaginarse mejor con la vida social y familiar.

El sector del transporte por vías navegables interiores ofrece un panorama algo distinto. En este sector concreto, el trasfondo familiar determina la afluencia a la profesión, es decir, la mayoría de empresarios de transporte por vías navegables interiores posee antecedentes familiares en el sector. Sin embargo, pocos jóvenes con un trasfondo familiar de transporte por vías navegables interiores eligen una profesión en este tipo de transporte, a raíz de su escasa compatibilidad con la vida social y familiar. Pero aquellos que eligen como carrera una empresa de transporte por vías navegables interiores suelen considerarlo como una opción de por vida. Sin duda, como se ha mencionado, las condiciones de mercado menos atractivas repercuten sobre este factor.

Entre los miembros de la tripulación contratados, los principales motivos para volver a tierra firma son, de nuevo, la escasa compatibilidad con la vida social y familiar y también el elevado volumen de trabajo y el escaso salario.

Cualificaciones, requisitos para la mano de obra y normas de trabajo

En el transporte marítimo, existen dos organizaciones internacionales que se ocupan de las cualificaciones, los requisitos para la mano de obra y las normas de trabajo. La Organización Marítima Internacional (OMI) se ocupa principalmente del desarrollo de reglamentos internacionales que abarcan ámbitos como la seguridad, el medio ambiente, las cuestiones jurídicas y la protección. Las normas mínimas de cualificación para el personal marítimo se encuentran establecidas a escala global en el Convenio STCW. La opinión general con respecto al Código STCW es muy positiva. El Código se ha transpuesto a la legislación comunitaria a través de una directiva europea.
El Código STCW se ocupa únicamente de los requisitos de cualificación, pero no de los niveles mínimos de mano de obra. El Convenio SOLAS se ocupa de este ámbito. Sin establecer niveles fijos mínimos de mano de obra, este Convenio dispone que las administraciones deben exigir un número suficiente de marineros a bordo del barco que garantice el funcionamiento seguro y eficaz de las embarcaciones.

La Oficina Internacional del Trabajo (ILO) ha establecido determinadas normas mínimas para garantizar a escala internacional condiciones satisfactorias de empleo para los marineros en el Convenio sobre el trabajo marítimo. El Consejo de la Unión Europea ha adoptado una decisión[1] por la que se autoriza a los Estados miembros de la Unión Europea a que ratifiquen este convenio antes del 31 de diciembre de 2010. Recientemente, los interlocutores sociales de la UE firmaron un acuerdo para transponer las disposiciones del Convenio sobre el trabajo marítimo a la legislación comunitaria a través de una directiva de la UE.

Para el transporte por vías navegables interiores se aplican distintos regímenes jurídicos. A escala de la UE, todavía no existen cualificaciones profesionales uniformes o requisitos mínimos armonizados de mano de obra. En cambio, las comisiones fluviales y las administraciones nacionales abordan estas cuestiones. Las partes interesadas del sector consideran esta falta de armonización un problema. Asimismo, existen distintos regímenes para la emisión de certificados de patrón de embarcación. Otros problemas administrativos relativos a las cualificaciones y los requisitos de mano de obra del sector del transporte por vías navegables interiores están asociados al hecho de que hay obstáculos que impiden la afluencia horizontal a la profesión, y los requisitos mínimos parecen estar desfasados a raíz de las mejoras técnicas.

Recomendaciones

Pueden realizarse cinco recomendaciones al Parlamento Europeo:

- Armonizar la recopilación de datos, tanto para el transporte marítimo como para el transporte por vías navegables interiores;
- Estimular la afluencia a la profesión en ambos sectores;
- Reducir la salida de la profesión en el sector del transporte por vías navegables interiores;
- Armonizar las cualificaciones, los requisitos para la mano de obra y la certificación en el sector del transporte por vías navegables interiores;

- Mejorar la educación en ambos sectores para ajustarse mejor a la oferta y la demanda de marineros.

KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE

Taust

Euroopa Komisjoni, majandusharu sidusrühmade ja hiljutiste uuringute andmetel on kvalifitseeritud töötajate puudusest mere- ja siseveetranspordis saanud tõsine probleem. Kuigi Euroopa Liit on juba mitmel juhul üritanud probleemi lahendada, on siiski nii merel kui ka maismaal ja siseveesektoris pidev vajadus meresõiduoskuste ja merendusalaste teadmiste järele. Juhul kui praegune töötajate puudus suureneb lähiaastatel veelgi, avaldab see merendusalaseid teadmisi ja kogemusi vajavale merenduse/logistika majandusharule kahjulikku mõju.

Eesmärk

Selle uuringu eesmärk on anda taustateavet töötajate puuduse põhjuste ja võimalike lahenduste kohta, arvestades praeguse finants- ja majanduskriisi ebaselget mõju.

Kokkuvõte

Majanduse ja kaubavahetuse kasvu tulemusena suurenes nii mere- kui ka siseveetranspordi maht viimastel aastatel järsult. Suur vajadus veoteenuste järele on toonud kaasa kasvava vajaduse kvalifitseeritud laevapersonali järele. Tööturg pole suutnud sellele vajadusele reageerida, mistõttu on mõlemas transpordisektoris tekkinud kvalifitseeritud tööjõu puudus.

Tööhõive

Kuigi väga raske on anda täielikku ülevaadet meretranspordi sektori praeguse tööhõive kohta, on hinnangute kohaselt kasvanud vajadus kvalifitseeritud töötajate järele alates 2005. aastast 12 %. Kvalifitseeritud töötajate üldine vajadus 2008. aastal oli hinnanguliselt 533 000 töötajat. Samal ajal suurenes meremeeste üldine arv maailmas 7 % ehk 499 000 töötajani. Kvalifitseeritud töötajate puudus ulatus 2008. aastal hinnanguliselt 34 000 inimeseni. Samades hinnangutes osutatakse lihttöötajate ülepakkumisele.

Suure vajaduse kvalifitseeritud töötajate järele on põhjustanud maailma merelaevastiku massiivne kasv. Kuigi praegune majanduskriis tekitab palju ebakindlust, kasvab laevastiku maht lühikeses ja keskpikas perspektiivis edasi. Mahu suurenemine puudutab üldiselt siiski suuremaid laevu, mis asendavad vanemaid ja väiksemaid aluseid. Eeldatavasti aitab see suundumus ja mõningad leevendavad meetmed, nagu vanametalliks lammutamine ja konserveerimine, meremeeste nõudluse ja pakkumise suhet 2010. aasta alguses või jooksul paremini tasakaalustada. Arvestades laevandussektori tsüklilist iseloomu, taastub tööjõupuudus kahtlemata põhiprobleemina pärast majanduse elavnemise algust.

Siseveetranspordi (SVT) sektoris täheldatakse sama suundumust. SVT sektoris on nõudlus laevapersonali järele kasvanud. Kahjuks pole selge, kui suures ulatuses tööjõuturud seda nõudlust täita suudavad. Tõsiasi on, et kvalifitseeritud töötajate puudus sektoris kasvab. Nagu meretranspordi puhulgi, väheneb majanduskriisi tagajärjel lühikeses ja keskpikas perspektiivis vajadus palgatud töötajate järele.

Kui meretranspordi sektoris valitsevad suured ja kapitalimahukad ettevõtted, siis siseveetranspordi sektoris tegutsevad peamiselt sõltumatud ühe-laeva-pereettevõtted, kus töötavad traditsioonilised pereliikmetest ja täiendavalt palgatud töötajatest koosnevad meeskonnad. Praegune kriis mõjutab neid ettevõtteid. Mida raskemad on turutingimused, seda vähem uusi ettevõtjaid soovib SVT sektoris tegevust alustada. Samal ajal tekivad osal ettevõtjatest kahtlemata finantsprobleemid. Paljud neist on teinud arvestatavaid investeeringuid uutesse laevadesse ning kui vedude maht väheneb, põhjustab see osale SVT ettevõtetele kapitali- ja käituskulude kandmisel raskusi. Väiksem tööjõu juurdevool kutsealal ning olemasolevate ettevõtete kadumine toob keskpikas perspektiivis kaasa laevastiku suurenemise suhtelise vähenemise ning väiksema vajaduse palgatöötajate järele.

Pikas perspektiivis toob tööjõu juurdevoolu vähenemine väga tõenäoliselt kaasa uue tööjõupuuduse. Praegune väiksem tööjõu juurdevool tähendab seda, et üha vähem inimesi omandab kvalifikatsiooni, mis on vajalik tulevikus SVT ettevõtte loomiseks.

Atraktiivsus

Inimesed valivad karjääri laevanduses mitmesugustel põhjustel, näiteks isiklik huvi ja idealism, atraktiivne palk ja head karjäärivõimalused. Enamik neist ei näe siiski tööd merel eluaegse tööna. Kuigi praegused kvalifitseeritud töötajad jäävad tänapäeval merele kauemaks kui varem, naaseb enamik neist 35. eluaastaks maismaale. Otsus maismaale tagasi tulla on peamiselt seotud töövõimalustega maismaal, enamasti merenduse majandusharus. Üldiselt omandavad meremehed oskused ja kvalifikatsiooni, mis muudavad nad maismaal tegutsevatele tööandjatele atraktiivseks. Karjäär merel avab positiivsed karjäärivõimalused maismaal, kus tööd saab sotsiaalse ja pereeluga paremini ühitada.

SVT sektoris on veidi teistsugune pilt. Selles sektoris määrab eelkõige perekonna taust kutsealale sattumise, st enamik SVT ettevõtjaid on pärit SVT taustaga perest. Siiski valib üha vähem SVT taustaga peredest pärit noori karjääri siseveetranspordi valdkonnas, kuna seda tööd on raske sotsiaalse ja pereeluga ühitada. Kuid need, kes juba valivad SVT-ettevõtja karjääri, näevad seda peamiselt valikuna terveks eluks. Nagu öeldud, avaldavad sellele kindlasti mõju vähem atraktiivsed turutingimused.

Palgatud meeskonnaliikmete hulgas on peamiseks maismaale naasmise põhjuseks taas vähene ühildamatus sotsiaalse ja pereeluga, kuid ka suur töökoormus ja väike palk.

Kvalifikatsioonid, nõuded tööjõule ja kutsestandardid

Meretranspordis tegeleb kvalifikatsioonide, tööjõunõuete ja kutsestandarditega kaks rahvusvahelist organisatsiooni. Rahvusvaheline Mereorganisatsioon (IMO) tegeleb peamiselt rahvusvaheliste nõuete väljatöötamisega, näiteks ohutus-, keskkonna-, õigus- ja turvanõuded. Laevapersonali minimaalsed kvalifikatsioonistandardid on sätestatud ülemaailmsel tasandil STCW konventsioonis (rahvusvaheline meremeeste väljaõppe, diplomeerimise ja vahiteenistuse aluste konventsioonis). Üldine arvamus STCW koodeksi kohta on väga positiivne. Koodeks on ELi direktiivi kaudu võetud üle ELi õigusesse.

STCW koodeks tegeleb ainult kvalifikatsiooninõuete, mitte minimaalsete mehitustasemetega. Seda valdkonda käsitleb SOLASi konventsioon (rahvusvaheline konventsioon inimelude ohutusest merel). Konventsioon ei kehtesta minimaalse mehituse kindlaid tasemeid, kuid sätestab, et ametiasutused peavad nõudma laevapardal piisava arvu meremeeste olemasolu, et tagada laeva ohutu ja tõhus juhtimine.

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) on kehtestanud meretöönormide konventsioonis (MLC) teatud miinimumnõuded, et tagada kogu maailmas meremeestele rahuldavad töötingimused. Euroopa Liidu Nõukogu võttis vastu otsuse, millega volitatakse ELi liikmesriike ratifitseerima see konventsioon 31. detsembriks 2010. Hiljuti kirjutasid ELi sotsiaalpartnerid alla kokkuleppe võtta MLC nõuded ELi õigusesse üle direktiivi kujul.

Siseveetranspordis kehtivad erinevad õigusnormid. ELi tasandil pole seni ühtseid nõudeid tööalasele kvalifikatsioonile ega ühtlustatud mehituse miinimumnõudeid. Selle asemel tegelevad nende küsimustega jõeametid ja riiklikud ametiasutused. Majandusharu sidusrühmad peavad ühtlustamise puudumist probleemiks. Samuti kehtivad laevajuhitunnistuste väljastamisel erinevad õigusnormid. Teiste haldusprobleemide hulka, mis on seotud kvalifikatsioonide ja mehitusnõuetega SVT sektoris, kuuluvad asjaolu, et tööjõu horisontaalne juurdevool kutsealale on pidurdunud, ning et miinimumnõuded paistavad olema tehnilise arengu tõttu aegunud.

Soovitused

Euroopa Parlamendile võib anda viis soovitust:

- ühtlustada nii mere- kui ka siseveetransporti kajastavate andmete kogumist;
- stimuleerida mõlemas sektoris juurdevoolu kutsealale;
- vähendada SVT sektoris väljavoolu kutsealalt;
- ühtlustada kvalifikatsioone, mehitusnõudeid ja sertifitseerimist SVT sektoris;
- parandada haridust mõlemas sektoris, et meremeeste pakkumine ja nõudlus oleksid paremini vastavuses.

TIIVISTELMÄ

Taustaa

Euroopan komission, alan sidosryhmien ja äskettäisten tutkimusten mukaan ammattitaitoisen henkilöstön puutteesta on tullut merkittävä ongelma meri- ja sisävesiliikenteessä. Vaikka Euroopan unioni on jo pyrkinyt tarkastelemaan ongelmaa useaan otteeseen, on edelleen olemassa merenkulkutaitojen ja asiantuntemuksen kiireellinen tarve, ei pelkästään meriliikenteessä, vaan myös rannikolla ja sisävesiliikenteen alalla. Jos nykyinen puute edelleen lisääntyy tulevina vuosina, siitä on haittaa meriliikenteelle ja logistiikkateollisuudelle, jotka tarvitsevat meriliikenteen asiantuntemusta ja kokemusta.

Tarkoitus

Tällä tutkimuksella pyritään tarjoamaan taustatietoa tämän puutteen syistä ja mahdollisista ratkaisuista ottaen huomioon nykyisen rahoitus- ja talouskriisin epävarmat vaikutukset.

Yhteenveto

Talouden ja kaupan kasvun seurauksena niin meri- kuin sisävesiliikenteenkin määrät ovat lisääntyneet jyrkästi viime vuosina. Liikennepalvelujen suuri kysyntä on aiheuttanut ammattitaitoisen vesiliikennehenkilöstön kasvavan kysynnän. Työmarkkinat eivät ole kyenneet vastaamaan kysyntään, ja tämä on johtanut ammattitaitoisen henkilöstön puutteeseen molemmilla liikennealoilla.

Työllisyys

Vaikka on hyvin vaikeaa esittää yhtenäistä kuvaa meriliikennealan nykyisestä työllisyystilanteesta, arvioiden mukaan päällystön jäsenten yleinen kysyntä on kasvanut 12 prosenttia vuodesta 2005. Päällystön jäsenten kokonaiskysynnän uskotaan olleen 533 000 henkilöä vuonna 2008. Saman ajanjakson aikana merenkulkijoiden yleinen tarjonta on kasvanut seitsemän prosenttia lähes 499 000 päällystön jäseneen. Päällystön jäsenten puutteen arvioidaan olleen vuonna 2008 34 000 henkilöä. Samojen arvioiden mukaan miehistöstä on ylitarjontaa

Päällystön jäsenten suuri kysyntä on seurausta maailman meriliikennelaivaston valtavasta kasvusta. Vaikka nykyinen talouskriisi aiheuttaakin jonkinlaista epävarmuutta, laivaston kapasiteetin odotetaan edelleen kasvavan lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä. Kapasiteetin kasvu liittyy kuitenkin yleisesti vanhojen ja pienempien alusten korvaamiseen suuremmilla aluksilla. Tämän suuntauksen sekä joidenkin lieventävien toimenpiteiden, kuten romuttamisen ja käytöstä poistamisen, uskotaan johtavan merenkulkijoiden kysynnän ja tarjonnan parempaan tasapainoon vuoden 2010 alussa tai sen aikana. Meriliikennealan syklisyyden vuoksi miehistöpulasta tulee epäilemättä jälleen suuri ongelma, kun talouskasvu taas käynnistyy.

Sisävesiliikennealalla suuntaus on ollut samanlainen. Sisävesiliikennealalla liikennehenkilöstön kysyntä on kasvanut. On kuitenkin valitettavasti epäselvää, kuinka työmarkkinat pystyvät vastaamaan kysyntään. On kuitenkin totta, että alalla on kasvava ammattitaitoisen henkilöstön puute. Kuten meriliikennealallakin, palkatun henkilöstön kysynnän odotetaan laskevan lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä talouskriisin vuoksi.

Meriliikennealalla vaikuttavat pääasiassa suuret ja hyvin pääomavaltaiset varustamot, kun taas sisävesiliikenneala muodostuu pääasiassa itsenäisistä yhden aluksen perheyrityksistä, joissa perinteisesti perheenjäsenistä muodostuvaa miehistöä täydennetään palkatulla työvoimalla. Kriisi on vaikuttanut näihin yrityksiin. Mitä vaikeammat markkinaolot ovat, sitä vähemmän uusia yrittäjiä haluaa käynnistää sisävesiliikenneyrityksen. Samalla jotkut yrittäjät epäilemättä kokevat rahoitusvaikeuksia. Monet heistä ovat tehneet huomattavia investointeja uusiin aluksiin, ja kuljetusmaksujen laskiessa jotkut sisävesiliikenneyritykset ovat ajautuneet vaikeaan tilanteeseen pääomakustannuksista ja toimintamenoista vastatakseen. Kun ammattiin hakeutuu yhä vähemmän uusia työntekijöitä ja nykyisiä yrityksiä lakkautetaan, tämä johtaa aluskaluston lisäämisen suhteelliseen heikkenemiseen ja palkatun henkilöstön kysynnän vähentymiseen keskipitkällä aikavälillä.

Pitkällä aikavälillä uusien työntekijöiden väheneminen johtaa hyvin todennäköisesti uuteen henkilöstöpulaan. Uusien alalle hakeutuvien vähäinen määrä nyt merkitsee, että yhä harvemmat pätevöityvät riittävästi aloittaakseen oman sisävesiliikenneyrityksensä tulevaisuudessa.

Houkuttelevuus

Ihmiset hakeutuvat merenkulku-uralle erilaisista syistä, muun muassa henkilökohtaisen kiinnostuksen ja ihanteiden vuoksi, houkuttelevien tulojen ja hyvien uramahdollisuuksien vuoksi. Suurin osa heistä ei kuitenkaan usko merenkulku-uransa kestävän koko elinikää. Vaikka nykyiset päällystön jäsenet pysyvätkin alalla pidempään kuin ennen, suurin osa heistä on palannut maihin 35 vuoden ikään mennessä. Päätös maihin paluusta liittyy yleensä maissa oleviin uramahdollisuuksiin, pääasiassa meriliikennealalla. Yleisesti ottaen merenkulkijat hankkivat taitoja ja pätevyyttä, joka lisää heidän houkuttelevuuttaan maissa toimivien työnantajien kannalta. Meriura avaa sellaisia myönteisiä uramahdollisuuksia maissa, jotka voidaan paremmin yhdistää sosiaaliseen elämään ja perhe-elämään.

Tilanne on sisävesiliikennealalla jokseenkin samanlainen. Tällä alalla erityisesti perhetausta määrää ammattiin ryhtymistä, toisin sanoen suurimmalla osalla sisävesiliikenteen yrittäjistä on taustalla sisävesiliikennealalla toiminut perhe. Yhä harvemmat sisävesiliikennealalla toimivien perheiden nuoret kuitenkin valitsevat sisävesiliikenneuran, koska sitä on vaikea sovittaa yhteen sosiaaliseen elämään ja perhe-elämään. Ne, jotka valitsevat sisävesiliikenneyrittäjän uran, katsovat tämän kuitenkin elinikäiseksi valinnaksi. Kuten edellä on mainittu, heikentyneet markkinaolosuhteet tulevat varmasti vaikuttamaan tähän.

Palkatun henkilöstön maihin paluun tärkeimmät syyt ovat myöskin työn vaikea sovittaminen sosiaaliseen elämään ja perhe-elämään, mutta myös suuri työmäärä ja matala palkka.

Ammattitaito, miehitystä koskevat vaatimukset ja työehdot

Meriliikennealalla ammattitaitoa, miehitystä koskevia vaatimuksia ja työehtoja käsittelee kaksi kansainvälistä järjestöä. Kansainvälinen merenkulkujärjestö (IMO) käsittelee pääasiassa kansainvälisten säännösten kehittämistä turvallisuuden, ympäristön, oikeudellisten asioiden ja turvatoimien aloilla. Merenkulkuhenkilöstön vähimmäispätevyysvaatimukset on määritetty maailmanlaajuisella tasolla STCW-yleissopimuksessa. Yleinen mielipide suhtautuu STCW-koodiin hyvin myönteisesti. Koodi on sisällytetty EU:n lainsäädäntöön EU:n direktiivillä.

STCW-koodi koskee ainoastaan pätevyysvaatimuksia, eikä esimerkiksi miehistöä koskevia vähimmäisvaatimuksia. Tätä alaa koskee SOLAS-yleissopimus. Yleissopimuksessa ei vahvisteta miehistön vähimmäisvaatimuksia, mutta määrätään, että hallinnon on hankittava alukselle riittävä määrä merenkulkijoita sen varmistamiseksi, että aluksia liikennöidään turvallisesti ja tehokkaasti.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on asettanut merityötä koskevassa yleissopimuksessa joitakin vähimmäisvaatimuksia tyydyttävien työolojen takaamiseksi merenkulkijoille kaikkialla maailmassa. EU:n neuvosto on tehnyt päätöksen[1] EU:n jäsenvaltioiden valtuuttamisesta ratifioimaan yleissopimuksen 31. joulukuuta 2010 mennessä. EU:n työmarkkinaosapuolet allekirjoittivat hiljattain sopimuksen merityötä koskevan yleissopimuksen määräysten sisällyttämisestä EU:n lainsäädäntöön EU:n direktiivillä.

Sisävesiliikenteessä sovelletaan erilaisia oikeudellisia järjestelmiä. EU:n tasolla ei tähän mennessä ole olemassa yhdenmukaisia ammattipätevyyttä tai vähimmäismiehitystä koskevia vaatimuksia. Näistä asioista päättävät jokikomissiot ja kansalliset hallitukset. Alan sidosryhmät katsovat yhdenmukaistamisen puutteen ongelmaksi. Myös aluksen kuljettajan todistuksia annetaan erilaisista järjestelmistä. Muut sisävesiliikennealan hallinnolliset pätevyyttä ja miehistövaatimuksia koskevat ongelmat liittyvät siihen, että uusien tekijöiden hakeutuminen alalle on vähentynyt ja että teknisten parannusten seurauksena vähimmäisvaatimukset vaikuttavat vanhentuneilta.

Suositukset

Euroopan parlamentille voidaan esittää viisi suositusta:

- On yhdenmukaistettava tietojen keruuta niin meriliikenteen kuin sisävesiliikenteenkin aloilla,
- on kannustettava ammattiin ryhtymistä molemmilla aloilla,
- on vähennettävä ammatista luopumista sisävesiliikenteen alalla,
- on yhdenmukaistettava pätevyysvaatimuksia, miehitysvaatimuksia ja kuljettajan todistusten antamista sisävesiliikenteen alalla ja
- on edistettävä molempien alojen koulutusta, jotta merenkulkijoiden kysyntä ja tarjonta kohtaisivat paremmin.

SYNTHÈSE

Contexte

Selon la Commission européenne, les parties concernées de ce secteur et des études récentes, le manque de personnel qualifié dans le transport maritime et fluvial pose des problèmes. L'Union européenne a déjà essayé de traiter cette question à plusieurs reprises, mais le besoin en main-d'œuvre qualifiée dans les métiers de la navigation, non seulement dans la navigation en mer mais également à terre et dans la navigation fluviale, reste particulièrement important. Si la pénurie actuelle continue à s'accentuer dans les années à venir, cela se fera au détriment du secteur maritime et logistique qui a besoin de personnel navigant qualifié et expérimenté.

Objectif

Cette étude a pour objectif de fournir des informations générales sur les causes de cette pénurie et les solutions possibles, en prenant en compte les conséquences incertaines de la crise économique et financière actuelle.

Résumé

Le développement de l'économie et des échanges commerciaux a provoqué au cours de ces dernières années une forte augmentation des volumes du transport maritime et fluvial. Cette demande élevée en services de transport a créé des besoins croissants en personnel navigant qualifié. Les marchés du travail n'ayant pas pu répondre à cette demande, nous connaissons maintenant une pénurie de personnel qualifié dans ces deux secteurs des transports.

Emploi

Bien qu'il soit très difficile de dresser un tableau cohérent de la situation actuelle de l'emploi dans le secteur du transport maritime, les estimations indiquent que la demande totale d'officiers a augmenté de 12 % depuis 2005. Cette demande aurait atteint 533 000 officiers en 2008. Au cours de la même période, les effectifs du personnel navigant ont augmenté de 7 % pour atteindre presque 499 000 officiers. Le manque d'officiers en 2008 est estimé à 34 000. Les mêmes estimations montrent que les hommes d'équipage sont en surnombre.

Cette forte demande en officiers vient principalement de la croissance considérable de la flotte maritime mondiale. Certes, la crise économique actuelle introduit bien des incertitudes, mais il faut s'attendre à ce que la capacité de la flotte continue à augmenter à court et moyen terme. Une augmentation qui est en général la conséquence du remplacement de navires anciens par des nouveaux navires de plus grande taille. Cette tendance, accompagnée par des mesures modératrices comme les déchirages et les désarmements, devrait conduire à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de personnel navigant au début ou courant 2010. Néanmoins, vu la nature conjoncturelle de l'activité maritime, la pénurie en main-d'œuvre resurgira sans aucun doute de façon aiguë lorsque la croissance économique reprendra.

Le secteur du transport par voies navigables intérieures connaît une évolution similaire. La demande de personnel navigant y a également augmenté. Il est malheureusement difficile de savoir dans quelle mesure les marchés du travail pourront répondre à cette demande. Il n'en reste pas moins que le secteur est confronté à une pénurie croissante de personnel qualifié. Contrairement au transport maritime, la demande en personnel devrait baisser à court ou moyen terme, à cause de la crise économique.

Le secteur du transport maritime est dominé par d'importantes compagnies de navigation au capital élevé. Par contre, le secteur de la navigation fluviale comprend principalement des entreprises familiales indépendantes qui n'exploitent qu'un navire dont l'équipage est constitué par les membres de la famille auxquels s'ajoute du personnel extérieur. La crise a des conséquences sur ces entreprises. Plus le marché est difficile, moins les entrepreneurs seront disposés à se lancer dans le transport fluvial. Certains devront certainement faire face à des difficultés financières. Nombreux sont ceux qui ont considérablement investi dans de nouveaux navires. Lorsque les tarifs de fret baissent, certaines entreprises de transport fluvial se trouvent dans une position difficile parce qu'elles doivent supporter le coût du capital et les coûts d'exploitation. Si moins de monde se tourne vers cette profession et si des entreprises existantes disparaissent, le développement de la flotte ralentira probablement et la demande de personnel diminuera à moyen terme.

Cependant, à long terme, ce phénomène risque de conduire à une nouvelle pénurie de main-d'œuvre. Si moins de personnes se tournent «maintenant» vers cette profession, cela signifie que moins de personnes obtiendront les qualifications pour créer leur propre entreprise de navigation fluviale «à l'avenir».

Attractivité

Plusieurs raisons conduisent à choisir une carrière dans le secteur maritime: un intérêt personnel et un certain idéal, une rémunération attractive et de bonnes opportunités de carrière. Cependant la plupart des gens n'envisagent pas de faire toute leur carrière en mer. Bien que de nos jours les officiers restent en mer plus longtemps que par le passé, une majorité d'entre eux reviennent à terre lorsqu'ils atteignent trente-cinq ans. La décision de revenir à terre tient principalement aux opportunités de carrière à terre, en général dans le cluster maritime. En général, le personnel navigant acquiert des compétences et des qualifications qui intéressent les employeurs à terre. Une carrière en mer ouvre de réelles possibilités de carrière à terre, qui peuvent être plus en accord avec une vie sociale et familiale.

La situation du secteur de la navigation fluviale est assez différente. Dans ce secteur, l'environnement familial détermine le choix de la profession, c'est-à-dire que la plupart des entrepreneurs sont issus d'une famille qui travaille déjà dans la navigation fluviale. Cependant, les jeunes issus de ces familles sont maintenant moins nombreux à choisir de faire carrière dans ce secteur parce que ces professions sont peu compatibles avec la vie sociale et familiale. Ceux qui choisissent le transport fluvial considèrent en général qu'ils font ce choix pour toute une vie. Comme nous l'avons déjà dit, les conditions du marché qui sont maintenant moins attractives auront certainement une influence sur la situation.

Parmi les membres d'équipage extérieurs à la famille, la principale motivation d'un retour à terre est de nouveau le manque de compatibilité avec la vie sociale et familiale, ainsi que la charge de travail élevée et les bas salaires.

Qualifications, effectifs minimaux et normes de travail

Dans le domaine du transport maritime, deux organisations internationales traitent des qualifications, des effectifs minimaux et des normes de travail. L'Organisation maritime internationale (OMI) a principalement pour rôle d'élaborer les règlementations internationales couvrant les domaines tels que la sécurité, l'environnement et les questions juridiques. La convention STCW fixe des normes de qualification minimales au niveau mondial pour le personnel maritime. L'avis général sur le code STCW est très favorable. Ce code a été transposé dans la législation de l'UE via une directive européenne.

Le code STCW ne traite que des exigences au niveau des qualifications, pas de l'effectif minimal. Cet aspect est couvert par la convention SOLAS, qui ne fixe pas d'effectif minimal mais stipule que les autorités doivent garantir que le personnel navigant est en nombre suffisant à bord pour que le navire puisse être exploité efficacement et en toute sécurité.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a fixé dans la convention du travail maritime des normes minimales pour garantir des conditions de travail satisfaisantes au personnel navigant dans le monde entier. Le Conseil de l'UE a adopté une décision[2] autorisant tous les États membres de l'UE à ratifier cette convention avant le 31 décembre 2010. Récemment, les partenaires sociaux de l'UE ont signé un accord pour transposer les dispositions de la convention du travail maritime dans le droit européen via une directive UE.

En ce qui concerne le transport fluvial, il existe différents régimes juridiques. Pour le moment, au niveau de l'UE, les qualifications professionnelles ne sont pas uniformisées et les exigences minimales concernant les effectifs ne sont pas harmonisées. Ces questions sont traitées par les commissions des rivières et les autorités nationales. Ce manque d'harmonisation est considéré comme problématique par les parties concernées. Les régimes sont également différents en ce qui concerne la délivrance des certificats de conduite. Le secteur de la navigation fluviale connaît également d'autres problèmes administratifs au niveau des qualifications et des effectifs minimaux parce que l'accès horizontal à la profession est entravé et les exigences minimales n'ont pas suivi les évolutions techniques.

Recommandations

Cinq recommandations peuvent être faites au Parlement européen:

- harmoniser la collecte des données pour le transport maritime et fluvial;
- encourager l'accès aux professions des deux secteurs;
- réduire les départs dans le secteur fluvial;
- harmoniser les qualifications, les effectifs minimaux et la délivrance des certificats dans le secteur fluvial;
- améliorer la formation dans les deux secteurs pour mettre en adéquation l'offre et la demande de personnel navigant.

[2] Décision du Conseil du 7 juin 2007 autorisant les États membres à ratifier, dans l'intérêt de la Communauté européenne, la convention du travail maritime, 2006, de l'Organisation internationale du travail (2007/431/CE).

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér

Az Európai Bizottság, az ágazati szereplők és a legutóbbi tanulmányok szerint a tengeri és a belvízi szállításban komoly problémává vált a szakképzett munkaerő hiánya. Ugyan az Európai Unió már megkísérelte néhányszor orvosolni a problémát, még mindig égető szükség mutatkozik a tengerészeti szakismeret és a hajózási tapasztalat iránt, és nem csak a tengeren, de a parton és a belvízi hajózásban egyaránt. Amennyiben a jelenlegi hiány az elkövetkezendő években tovább növekszik, az hátrányosan fogja érinteni a tengerészeti szakértelmet és tapasztalatot igénylő tengerhajózási / szállítmányozási ágazatot.

Cél

E tanulmány célja, hogy háttér-információt szolgáltasson a munkaerőhiány okairól és a lehetséges megoldásokról, figyelembe véve a jelenlegi pénzügyi és gazdasági válság által okozott bizonytalanságot.

Összefoglalás

Az elmúlt években a gazdasági és a kereskedelmi fellendülés következtében mind a tengeri, mind a belvízi szállítás volumene tekintetében nagymértékű növekedés volt tapasztalható. A szállítási szolgáltatás iránti nagy keresletnek köszönhetően megnőtt a szakképzett tengerészeti személyzet iránti kereslet. A munkaerőpiacok nem tudták kielégíteni ezt az igényt, aminek következtében mindkét ágazatban hiány lépett fel a szakképzett munkaerő terén.

Foglalkoztatás

Bár nagyon nehéz következetes áttekintést nyújtani a tengeri szállítási ágazat jelenlegi foglalkoztatási helyzetéről, a becslések szerint a tisztek iránti általános kereslet 2005 óta 12%-kal nőtt. 2008-ban a tisztek iránti összkereslet vélhetően elérte az 533 000 főt. Ugyanezen időszak alatt az általános tengerészkínálat 7%-kal, közel 499 000 főre nőtt. 2008-ban a tiszthiányt 34 000 főre becsülték. Ugyanezek a becslések a matrózok túlkínálatára mutatnak rá.

A tisztek iránti jelentős kereslet oka elsősorban a világ tengerészeti flottájának számottevő növekedésében keresendő. Bár a jelenlegi gazdasági válság nagyfokú bizonytalanságot okoz, arra számítanak, hogy rövid és középtávon a flotta kapacitása tovább nő. Ez a kapacitásnövekedés azonban általában az öregebb és kisebb hajók lecserélésével megjelenő nagyobb hajókat érinti. Vélhetően ez a tendencia a probléma enyhítésére irányuló bizonyos intézkedésekkel – például a leselejtezéssel és a leszereléssel – párosulva 2010 elején vagy folyamán kiegyensúlyozottabbá teszi majd a tengerészek iránti keresletet és kínálatot. Mindazonáltal figyelembe véve a tengerhajózás ciklikus jellegét, a munkaerőhiány bizonyosan újra komoly aggodalomra ad majd okot a gazdaság ismételt fellendülésével.

A belvízi szállítási ágazatban hasonló tendenciának lehetünk tanúi. A belvízi hajózásban megnőtt a tengerészeti személyzet iránti kereslet. Sajnos nem világos, hogy a munkaerőpiacok mennyire lesznek képesek kielégíteni ezt a keresletet. Tény azonban, hogy az ágazatnak a szakképzett munkaerő növekvő hiányával kellett szembenéznie. Éppúgy, mint a tengeri szállítás esetében, itt is arra számítanak, hogy a gazdasági válság következtében rövid és középtávon csökkenni fog az alkalmazott személyzet iránti kereslet.

Míg a tengeri szállítási ágazatot nagy és különösen tőkeerős hajózási társaságok uralják, addig a belvízi szállítási ágazatban elsősorban egy hajót üzemeltető, független családi vállalkozások működnek, amelyek személyzetét hagyományosan családtagok és kiegészítő jelleggel alkalmazott személyzet alkotja. A válság hatást gyakorol ezekre a vállalkozásokra. Minél mostohábbak a piaci körülmények, annál kevesebb új vállalkozó lesz hajlandó belvízi szállítási vállalkozást indítani. Ugyanakkor kétségtelen, hogy egyes vállalkozóknak pénzügyi nehézségekkel kell majd megküzdeniük. Sokan közülük nagyobb összegeket fektettek be új hajókba, és a fuvarozási díjak csökkenésével néhány vállalkozásnak nehézséget fog okozni, hogy viselje a tőke- és működési költségeket. Az a tény, hogy egyre kevesebben választják ezt a szakmát, illetve a meglévő vállalkozások eltűnése a flottabővülés viszonylagos lassulásához vezet majd, és középtávon csökkeni fog az alkalmazott személyzet iránti kereslet.

Valószínű ugyanakkor, hogy az e szakmát választók számának csökkentése ismét munkaerőhiányhoz vezet majd. Az e szakmát választók számának jelenlegi csökkentése azt jelenti, hogy kevesebb ember szerez képesítést azzal a céllal, hogy a jövőben saját belvízi fuvarozási vállalkozást indítson.

A szakma vonzereje

Az emberek több ok miatt választják a tengerészeti pályát, ilyen a személyes érdeklődés és az idealista látásmód, vonzó javadalmazás és kedvező karrierlehetőségek. Legtöbbjük azonban nem úgy tekint erre a pályára, mint amely egész életükre szólna. Bár jelenleg a tisztek tovább maradnak a tengeren, mint régebben, legtöbbjük 35 éves korukig visszatér a szárazföldre. E döntés okai elsősorban a szárazföldi karrierlehetőségekben keresendők, főleg a tengerészeti ágazaton belül. A tengerészek általában olyan szakismeretekre és képesítésekre tesznek szert, amelyek vonzóvá teszik őket a szárazföldön működő munkaadók szemében. A tengeren eltöltött szolgálati idő kedvező karrierlehetőségeket biztosít a szárazföldön, ami jobban összeegyezethető a társadalmi és a családi élettel.

A belvízi szállítási ágazat valamennyire eltérő képet mutat. Itt a családi háttér határozza meg a szakmaválasztást, azaz a legtöbb belvízi szállítási vállalkozó eleve ilyen családi háttérrel rendelkezik. Ugyanakkor egyre kevesebb belvízi szállítási családi háttérrel rendelkező fiatal kezdi el pályáját a belvízi szállítási ágazatban, mivel az nehezen egyeztethető össze a társadalmi és a családi élettel. Azok azonban, akik mégis erre a pályára lépnek, úgy tekintenek erre a választásra, mint amely egész életükre szól. Mint már említettük, a kevésbé kedvező piaci körülmények minden bizonnyal befolyásolni fogják ezt a helyzetet.

Az alkalmazott legénység tagjai körében a partra való visszatérés oka egyrészről ugyancsak az, hogy azt a nehéz összeegyeztetni a társadalmi és a családi élettel, másrészt viszont az, hogy nagy munkaterhelés alacsony bérekkel párosul.

Képesítések, személyzettel szemben támasztott követelmények és munkaügyi előírások

A tengeri szállítás terén két nemzetközi szervezet foglalkozik a képesítésekkel, a személyzettel szemben támasztott követelményekkel és a munkaügyi előírásokkal. A Nemzetközi Tengerészeti Szervezet (IMO) elsősorban a biztonsági, környezeti, jogi és védelmi kérdésekre kiterjedő nemzetközi jogszabályok megalkotásával foglalkozik. A STCW-egyezmény általánosságban határozza meg a tengerészeti személyzet képesítésére vonatkozó minimumszabványokat. Az STCW-szabályzat általános megítélése nagyon pozitív. A szabályzatot egy uniós irányelv ültette át az uniós jogba.

Az STCW-szabályzat csak képesítési követelményekkel foglalkozik, a személyzeti minimumkövetelményekkel már nem. Ezzel a területtel a SOLAS-egyezmény foglalkozik. Ez az egyezmény – a minimális személyzeti szintek meghatározása nélkül – leszögezi, hogy az igazgatási szerveknek meg kell követelniük, hogy a hajók biztonságos és hatékony irányításához elegendő számú tengerész legyen a hajó fedélzetén.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a tengerészeti munkaügyi egyezményében (MLC) minimumszabványok előírásával kívánja világszerte biztosítani a tengerészek foglalkoztatásának megfelelő feltételeit. Az Európai Unió Tanácsa elfogadott egy olyan határozatot, amely feljogosítja az EU tagállamait, hogy 2010. december 31. előtt ratifikálják az említett egyezményt. Nem sokkal ezelőtt az EU szociális partnerei aláírtak egy megállapodást arról, hogy egy uniós irányelvvel ültessék át az MLC-egyezmény rendelkezéseit az uniós jogba.

A belvízi szállításra más jogi keretek vonatkoznak. Uniós szinten még nem került sor sem a szakképesítések egységesítésére, sem személyzeti minimumkövetelmények összehangolására. Ehelyett ezeket a kérdéseket a folyókkal foglalkozó bizottságok és a nemzeti igazgatási szervek szabályozzák. Az ágazati szereplők problémának tartják a harmonizáció hiányát. A hajóvezetői bizonyítványokra is más-más szabályozási rendszerek vonatkoznak. A belvízi hajózásban a képesítésekkel és a személyzeti követelményekkel kapcsolatos egyéb igazgatási problémák abból adódnak, hogy akadályozott a horizontális szakmai mobilitás, illetve a bekövetkezett műszaki fejlődés miatt a minimumkövetelmények meghaladottnak tűnnek.

Ajánlások

Az Európai Parlamentnek öt ajánlást lehet benyújtani:

- az adatgyűjtés összehangolása mind a tengeri, mind a belvízi szállítás terén;
- annak ösztönözése, hogy mindkét ágazatban minél többen válasszák ezt a pályát;
- a szakmát elhagyók számának a csökkentése a belvízi hajózásban;
- a képesítések, személyzeti követelmények és bizonyítványok összehangolása a belvízi hajózásban;
- a képzés javítása mindkét ágazatban, a tengerészekkel kapcsolatos kereslet és kínálat jobb kielégítése érdekében.

QUADRO SINTETICO

Contesto

Secondo la Commissione europea, gli attori del settore e alcuni studi di recente pubblicazione, la carenza di personale qualificato nella navigazione marittima e fluviale è diventata un problema serio. Nonostante l'Unione europea abbia tentato a più riprese di affrontare l'impasse, vi è tuttora un estremo bisogno di competenze settoriali nelle attività non solo marittime ma anche terrestri e nel campo della navigazione interna. Se tale penuria dovesse continuare ad acuirsi nei prossimi anni, a farne le spese sarà il settore marittimo/logistico, che necessita di competenze e di esperienza in campo marittimo.

Obiettivo

Obiettivo del presente studio è fornire materiale informativo circa le cause del problema e le possibili soluzioni, tenendo conto anche dell'incertezza dell'impatto dell'attuale crisi economico-finanziaria.

Sintesi

Negli ultimi anni, a seguito della crescita economica e commerciale, i volumi dei trasporti marittimi e fluviali hanno conosciuto un aumento considerevole. L'elevata domanda di servizi di trasporto ha determinato una crescente richiesta di personale nautico qualificato, alla quale i mercati del lavoro non sono stati in grado di rispondere. In entrambi i settori si è verificata in tal modo una carenza di risorse umane qualificate.

Occupazione

Sebbene non sia semplice fornire un quadro organico dell'attuale situazione occupazionale nel settore dei trasporti marittimi, le stime indicano che dal 2005 la domanda complessiva di ufficiali è aumentata del 12% e si ritiene che nel 2008 abbia raggiunto quota 533 000 unità. Nello stesso periodo, l'offerta complessiva di marittimi è cresciuta del 7%, sfiorando quota 499 000 ufficiali. Il deficit di ufficiali nel 2008 è quantificato pari a 34 000 unità. Dalle stesse stime emerge un'offerta eccedentaria di marinai semplici.

La forte domanda di ufficiali deriva soprattutto dall'imponente crescita della flotta marittima mondiale. Nonostante la grave incertezza causata dall'attuale crisi economica, si calcola che la capacità della flotta aumenterà ulteriormente nel breve e medio periodo. Questo incremento è generalmente riconducibile al processo di sostituzione delle imbarcazioni più piccole e più vecchie con navi di maggiori dimensioni. Si ritiene che tale tendenza, insieme a misure di attenuazione quali le rottamazioni e i disarmi delle imbarcazioni, determinerà un migliore equilibrio tra la domanda e l'offerta di marittimi all'inizio o nel corso del 2010. Tuttavia, considerato il carattere ciclico dell'attività marittima, è certo che la carenza di personale di bordo riemergerà come principale elemento di preoccupazione una volta che l'economia avrà ripreso a crescere.

Il trasporto per vie navigabili interne ha conosciuto un'analoga tendenza. Anche in questo comparto la domanda di personale nautico è aumentata e, sfortunatamente, non è chiaro fino a che punto i mercati del lavoro siano in grado di soddisfarla. È tuttavia innegabile che il settore si sia trovato a fare i conti con una crescente penuria di personale qualificato. Come per il trasporto marittimo, si calcola che la domanda di personale dipendente sia destinata a diminuire nel breve e medio periodo a seguito della crisi economica.

Mentre il settore dei trasporti marittimi è dominato da grosse imprese a forte intensità di capitale, quello dei trasporti fluviali si compone per lo più di aziende famigliari autonome che utilizzano una sola imbarcazione e hanno un equipaggio tradizionale, composto da famigliari e integrato da personale dipendente. Queste imprese risentono fortemente della crisi. In futuro, il peggioramento delle condizioni di mercato scoraggerà i nuovi imprenditori ad avviare un'attività nel settore. Per alcuni soggetti, vi saranno sicuramente problemi finanziari da affrontare. Molti di essi hanno effettuato cospicui investimenti in nuove imbarcazioni e quando le tariffe di trasporto caleranno, alcune imprese incontreranno enormi difficoltà a sostenere il costo del capitale e le spese di gestione. La riduzione del numero di persone che accede alla professione e la scomparsa delle imprese attuali determineranno nel medio periodo un relativo calo nel processo di ampliamento della flotta e un affievolimento della domanda di personale dipendente.

Nel lungo periodo, questo minore apporto di risorse umane causerà verosimilmente una nuova penuria di personale. Se oggi vi è un minore afflusso alla professione, significa che domani vi saranno meno persone con le qualifiche necessarie ad avviare una propria attività nel settore della navigazione fluviale.

Attrattiva

Chi sceglie una carriera marittima lo fa per diversi motivi, ad esempio per interesse personale, per idealismo, per l'attrattiva del compenso economico, per le buone opportunità di carriera offerte. La maggior parte, tuttavia, non vede nella carriera marittima una carriera a vita. Sebbene oggi gli ufficiali rimangano in mare più a lungo che in passato, la maggior parte di essi torna a terra intorno all'età di 35 anni. La decisione di tornare è legata principalmente alle opportunità di carriera a terra, per lo più nell'ambito del polo marittimo. In genere, i marittimi maturano competenze e qualifiche che li rendono interessanti agli occhi dei datori di lavoro a terra. Una carriera marittima consente di approdare a valide opportunità lavorative sulla terraferma che permettono di conciliare meglio la vita professionale con quella sociale e familiare.

La situazione nel settore della navigazione fluviale è alquanto diversa. In questo comparto più che in altri è il contesto familiare a determinare l'ingresso nella professione: la maggior parte degli imprenditori proviene da famiglie che operano o hanno operato nel settore. Tuttavia, sono sempre meno i giovani nati in questo ambiente che scelgono una carriera nell'ambito della navigazione fluviale. Il motivo è la scarsa compatibilità di questo tipo di attività con la vita sociale e familiare. Tuttavia chi sceglie di diventare imprenditore del trasporto fluviale considera la propria scelta definitiva. Come già segnalato, la minore attrattiva delle condizioni di mercato avrà senz'altro ripercussioni sulla tendenza appena delineata.

Tra il personale di bordo dipendente, i principali motivi di rientro a terra sono ancora una volta la scarsa compatibilità con la vita sociale e familiare nonché l'elevato carico di lavoro e i bassi salari.

Qualifiche, requisiti in materia di equipaggi e norme sul lavoro

Nel settore dei trasporti marittimi, due sono le organizzazioni internazionali che si occupano di qualifiche, di requisiti in materia di equipaggi e di norme sul lavoro. L'Organizzazione marittima internazionale (OMI) s'interessa principalmente dell'elaborazione di norme internazionali in ambiti quali la sicurezza, la protezione, l'ambiente e le questioni giuridiche. Le regole minime in materia di qualifiche per il personale marittimo sono state sancite a livello mondiale nella convenzione STCW. Il parere generale sul codice STCW è estremamente positivo. Esso è stato recepito nella legislazione comunitaria per mezzo di una direttiva UE.

Il codice STCW tratta esclusivamente di requisiti in materia di qualifiche tralasciando, quindi, il tema dei livelli minimi di organico. Questo ambito viene disciplinato dalla convenzione SOLAS. Senza fissare dei livelli minimi per il personale di bordo, la convenzione sancisce che le amministrazioni hanno l'obbligo di imporre che a bordo delle navi sia presente un numero sufficiente di marittimi, onde garantire che le imbarcazioni siano impiegate in modo sicuro ed efficiente.

Nella convenzione sul lavoro marittimo (MLC), l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha stabilito una serie di regole minime volte a garantire condizioni occupazionali soddisfacenti per la gente di mare in tutto il mondo. Il Consiglio dell'UE ha adottato una decisione[1] che autorizza gli Stati membri dell'Unione europea a ratificare l'MLC entro il 31 dicembre 2010. Di recente, le parti sociali dell'Unione hanno sottoscritto un accordo affinché le disposizioni della convenzione siano recepite nella legislazione comunitaria tramite apposita direttiva UE.

I regimi giuridici che si applicano al settore della navigazione fluviale sono molteplici. A livello comunitario, non esistono ad oggi qualifiche professionali uniformi né requisiti minimi armonizzati sul personale di bordo. Dette questioni sono regolate, al contrario, dalle commissioni fluviali e dalle amministrazioni nazionali. Questa mancanza di armonizzazione è vista come un problema dai soggetti attivi nel settore. Eterogenei sono anche i regimi che disciplinano i certificati di conduzione delle navi. Altri problemi amministrativi in ordine alle qualifiche e ai requisiti sugli equipaggi nel settore fluviale sono legati agli ostacoli che impediscono l'ingresso orizzontale nella professione e al fatto che i requisiti minimi appaiano ormai superati in seguito ai miglioramenti tecnici intercorsi.

Raccomandazioni

Si possono formulare cinque raccomandazioni al Parlamento europeo:

- armonizzare la raccolta dei dati sia per la navigazione marittima sia per la navigazione interna;
- stimolare l'ingresso nella professione in entrambi i settori;
- frenare l'uscita dalla professione nel settore della navigazione fluviale;
- armonizzare le qualifiche, i requisiti sul personale di bordo e la certificazione nel settore della navigazione fluviale;
- migliorare l'istruzione in entrambi i settori per meglio coniugare la domanda e l'offerta di personale nautico.

SANTRAUKA

Bendrosios aplinkybės

Remiantis Europos Komisijos, suinteresuotųjų pramonės subjektų nuomone ir pastarojo laikotarpio tyrimais, kvalifikuoto personalo trūkumas jūrų ir vidaus vandenų transporto srityse tapo didele problema. Nors Europos Sąjunga jau keletą kartų bandė spręsti šią problemą, vis dar skubiai reikia jūreivystės įgūdžių ir praktinių jūrininkystės žinių ne tik jūroje, bet ir ant kranto bei vidaus vandenų sektoriuje. Jeigu dabartinis trūkumas kelerius ateinančius metus toliau didės, jis pakenks jūrų ir logistikos pramonei, kuriai reikia praktinių jūrininkystės žinių ir patirties.

Tikslas

Šiuo tyrimu siekiama suteikti bendrosios informacijos apie šio trūkumo priežastis ir galimus sprendimus, atsižvelgiant į neapibrėžtą dabartinės finansų ir ekonomikos krizės poveikį.

Santrauka

Augant ekonomikai ir prekybai jūrų ir vidaus vandenų transportu gabenamų krovinių kiekis pastaraisiais metais gerokai padidėjo. Ši didelė transporto paslaugų paklausa lėmė didėjantį kvalifikuoto laivybos personalo poreikį. Darbo rinkos nesugebėjo reaguoti į šią paklausą, todėl abiejuose transporto sektoriuose pradėjo trūkti kvalifikuoto personalo.

Užimtumas

Nors pateikti nuoseklią dabartinės užimtumo padėties jūrų transporto sektoriuje apžvalgą labai sunku, remiantis skaičiavimais, pasaulinis vadovaujančių specialistų poreikis nuo 2005 m. padidėjo 12 proc. Manoma, kad bendras vadovaujančių specialistų poreikis 2008 m. pasiekė 533 000. Tuo pačiu laikotarpiu pasaulinė jūrininkų pasiūla padidėjo 7 proc. iki beveik 499 000 vadovaujančių specialistų. Skaičiuojama, kad 2008 m. trūko 34 000 vadovaujančių specialistų. Remiantis tais pačiais skaičiavimais, eilinių jūrininkų pasiūla per didelė.

Didelė vadovaujančių specialistų paklausa pirmiausia susidarė dėl masinio pasaulinio jūrų laivyno augimo. Nors dėl dabartinės ekonomikos krizės kyla daug netikrumo, tikimasi, kad laivyno pajėgumas trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiu toliau didės. Vis dėlto šis pajėgumas daugiausia augs dėl to, kad dideli laivai pakeis senesnius ir mažesnius laivus. Manoma, kad vyraujant šiai tendencijai ir imantis tam tikrų poveikio švelninimo priemonių, pvz., laivus atiduodant į metalo laužą ir juos laikinai išimant iš apyvartos, 2010 m. pradžioje arba vėlesniu minėtų metų laikotarpiu susidarys geresnė jūrininkų paklausos ir pasiūlos pusiausvyra. Nepaisant to, atsižvelgiant į ciklinį jūrų verslo pobūdį jūrininkų trūkumas neabejotinai ims kelti problemų, kai ekonomika vėl ims augti.

Vidaus vandenų transporto (VVT) sektoriuje vyrauja panaši tendencija. VVT sektoriuje laivybos personalo paklausa padidėjo. Deja, neaišku, kiek šios paklausos darbo rinkos galės patenkinti. Vis dėlto sektoriuje neabejotinai jaučiamas vis didėjantis kvalifikuoto personalo trūkumas. Kaip ir jūrų transporto srityje, manoma, kad dėl ekonomikos krizės samdomų darbuotojų paklausa trumpuoju bei vidutiniu laikotarpiu mažės.

Jūrų transporto sektoriuje vyrauja didelės laivybos bendrovės, kurioms būtina turėti daug kapitalo, o VVT sektorių daugiausia sudaro nepriklausomi vieną laivą eksploatuojantys šeimos verslo subjektai su tradicinėmis šeimų įgulomis, kurias papildo samdomi darbuotojai. Šiems verslo subjektams krizė daro poveikį. Kuo sunkesnės rinkos sąlygos, tuo mažiau naujų verslininkų norės pradėti VVT verslą. Kartu kai kurie verslininkai neabejotinai susidurs su finansinėmis problemomis. Daugelis jų nemažai investavo į naujus laivus ir krentant frachtavimo kainoms kai kurie VVT verslo subjektai atsidurs sunkioje padėtyje – jiems bus sunku padengti kapitalo ir einamąsias išlaidas. Kai šios profesijos imsis mažiau darbuotojų ir nyks esami verslo subjektai, santykinai sumažės laivyno plėtra, taip pat mažės samdomų darbuotojų paklausa vidutiniu laikotarpiu.

Ilguoju laikotarpiu dėl šio mažesnio srauto veikiausiai vėl pritrūks personalo. Mažesnis asmenų, kurie šios profesijos imasi dabar, skaičius reiškia, kad mažiau žmonių įgis kvalifikaciją, reikalingą ateityje pradėti savo VVT verslą.

Patrauklumas

Žmonės jūrininko darbą renkasi dėl įvairių priežasčių, pvz., asmeninio domėjimosi ir idealizmo, patrauklaus atlygio ir gerų karjeros galimybių. Vis dėlto dauguma jų mano, kad jūroje dirbs ne visą gyvenimą. Nors dabar vadovaujantys pareigūnai jūroje lieka ilgiau negu praeityje, dauguma jų grįžta į krantą trisdešimt penkerių arba jaunesni. Sprendimas grįžti į krantą daugiausia susijęs su sausumoje laukiančiomis karjeros galimybėmis, daugiausia jūrų sektoriuje. Apskritai jūrininkai įgyja įgūdžių ir kvalifikacijų, dėl kurių jie tampa patrauklūs sausumos darbdaviams. Darbas jūroje atveria karjeros galimybių sausumoje, kurias galima geriau suderinti su socialiniu ir šeimos gyvenimu.

VVT sektoriuje padėtis šiek tiek kitokia. Šio sektoriaus laivyboje dirbti pradedančių žmonių srautą itin lemia šeimos istorija, t. y. daugumos VVT verslininkų šeimos irgi vertėsi VVT. Vis dėlto darbą vidaus vandenų transporto srityje renkasi vis mažiau VVT jaunimo, kurių šeimos verčiasi juo, nes šis darbas sunkiai suderinamas su socialiniu ir šeimos gyvenimu. Vis dėlto tie, kurie pasirenka VVT verslininko darbą, daugiausia jį laiko sprendimu visam gyvenimui. Kaip minėta, šiam sprendimui neabejotinai turės įtakos ne tokios patrauklios rinkos sąlygos.

Samdomi įgulos nariai į krantą daugiausia grįžta irgi dėl sunkiai suderinamo su socialiniu ir šeimos gyvenimu darbo, taip pat dėl didelio darbo krūvio ir mažų atlyginimų.

Kvalifikacija, darbuotojų skaičiaus reikalavimai ir darbo standartai

Jūrų transporto srityje kvalifikacijos, darbuotojų skaičiaus reikalavimų ir darbo standartų klausimus sprendžia dvi tarptautinės organizacijos. Tarptautinė jūrų organizacija (TJO) daugiausia kuria tarptautines taisykles, apimančias saugos, aplinkos, teisinių klausimų ir saugumo sritis. Būtinieji jūrininkų kvalifikacijos standartai pasauliniu lygmeniu išdėstyti Konvencijoje dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų (JRAB konvencija). Bendra nuomonė apie JRAB normatyvus labai teigiama. Jie į ES teisę perkelti ES direktyva.

JRAB normatyvais reglamentuojami tik kvalifikacijos reikalavimai, būtinasis darbuotojų skaičius nenustatomas. Ši sritis reglamentuojama Konvencijoje dėl žmogaus gyvybės apsaugos jūroje (SOLAS konvencija). Šioje konvencijoje nenustatyta konkretaus būtinojo darbuotojų skaičiaus, bet numatyta, jog administravimo institucijos turi reikalauti, kad laive būtų pakankamai jūrininkų saugiai ir ekonomiškai laivų eksploatacijai užtikrinti.

Tarptautinė darbo organizacija (TDO) Darbo jūroje konvencijoje (DJK) nustatė keletą būtinųjų standartų patenkinamoms jūrininkų darbo visame pasaulyje sąlygoms užtikrinti. ES Taryba priėmė sprendimą[1], kuriuo ES valstybės narės įgaliojamos ratifikuoti šią konvenciją iki 2010 m. gruodžio 31 d. Neseniai ES socialiniai partneriai pasirašė susitarimą priimant ES direktyvą DJK nuostatas perkelti į ES teisę.

Vidaus vandenų transportui taikoma kitokia teisinė tvarka. ES lygmeniu kol kas nėra bendrų profesinės kvalifikacijos ar suderintų būtinojo darbuotojų skaičiaus reikalavimų. Vietoj to šiuos klausimus reguliuoja upių komisijos ir nacionalinės administravimo institucijos. Šį suderinimo trūkumą suinteresuotieji pramonės subjektai laiko problema. Taip pat taikoma skirtinga kapitonų pažymėjimų išdavimo tvarka. Kitos su kvalifikacija ir darbuotojų skaičiaus reikalavimais susijusios VVT sektoriaus problemos siejamos su tuo, kad horizontalus šia profesija pradedančių verstis darbuotojų srautas sumenko, o būtinieji reikalavimai dėl techninių patobulinimų atrodo pasenę.

Rekomendacijos

Europos Parlamentui galima pateikti penkias rekomendacijas:

- suderinti duomenų rinkimą ir jūrų, ir vidaus vandenų transporto srityje;
- skatinti, kad laivybos profesiją abiejuose sektoriuose rinktųsi daugiau asmenų;
- mažinti laivybos profesijos atsisakančių asmenų skaičių VVT sektoriuje;
- VVT sektoriuje derinti kvalifikacijos, darbuotojų skaičiaus reikalavimus ir sertifikavimą;
- abiejuose sektoriuose plėsti išsilavinimą, kad jūrininkų pasiūla geriau atitiktų jų paklausą.

KOPSAVILKUMS

Pamatojums

Saskaņā ar Eiropas Komisijas un nozares ieinteresēto personu sniegto informāciju un nesen veiktu pētījumu rezultātiem kvalificētu darbinieku trūkums ir kļuvis par nozīmīgāko problēmu jūras un iekšējo ūdensceļu pārvadājumu jomā. Lai gan Eiropas Savienība jau vairakkārt ir mēģinājusi risināt šo problēmu, vēl aizvien ir ļoti nepieciešamas jūrnieku aroda prasmes un jūrniecības speciālās zināšanas, ne tikai jūrā, bet arī krastā un iekšējo ūdensceļu nozarē. Ja pašreizējā darbinieku trūkuma pieaugošā tendence nākamajos gados turpināsies, tas nodarīs kaitējumu jūrniecības/loģistikas nozarei, kurā ir nepieciešamas jūrniecības speciālās zināšanas un pieredze.

Mērķis

Šā pētījuma mērķis ir iegūt informāciju par darbinieku trūkuma problēmas iemesliem un tās iespējamajiem risinājumiem, ņemot vērā pašreizējās finansiālās un ekonomiskās krīzes neskaidro ietekmi.

Kopsavilkums

Līdz ar ekonomikas un tirdzniecības izaugsmi gan jūras, gan iekšējo ūdensceļu pārvadājumu apjomi pēdējos gados piedzīvoja strauju pieaugumu. Šis augstais pieprasījums pēc pārvadājumu pakalpojumiem izraisīja pieaugošu pieprasījumu pēc kvalificētiem darbiniekiem jūrniecības nozarē. Darba tirgi nespēja atbildēt šim pieprasījumam, un tādēļ radās kvalificētu darbinieku trūkums abās pārvadājumu nozarēs.

Nodarbinātība

Lai gan ir ļoti grūti iegūt atbilstošu pārskatu par pašreizējo situāciju nodarbinātības jomā jūras pārvadājumu nozarē, aprēķini liecina, ka pieprasījums pēc virsniekiem kopš 2005. gada visā pasaulē ir pieaudzis par 12 %. Pavisam 2008. gadā bija pieprasīti 533 000 virsnieki. Tajā pašā laikā jūrnieku piedāvājums visā pasaulē ir pieaudzis par 7 %, t. i., līdz aptuveni 499 000 virsniekiem. Tiek lēsts, ka 2008. gadā pietrūka 34 000 virsnieku. Tikpat liels bija matrožu piedāvājuma pārpalikums.

Augsto pieprasījumu pēc virsniekiem galvenokārt rada pasaules jūrniecības flotes masveida palielināšanās. Lai gan pašreizējā ekonomiskā krīze situāciju lielā mērā padara neskaidru, paredzams, ka flotes jauda turpmāk īsā un vidējā termiņā palielināsies. Šis jaudas palielinājums tomēr galvenokārt attiecas uz lielākiem kuģiem, kas aizstāj vecākus un mazākus kuģus. Tiek uzskatīts, ka šī tendence kopā ar citiem atvieglojošiem pasākumiem, piemēram, kuģu nodošanu metāllūžņos un izņemšanu no aprites radīs labāku līdzsvaru starp jūrnieku pieprasījumu un piedāvājumu 2010. gada sākumā vai tā laikā. Tomēr, ņemot vērā jūrniecības biznesa cikliskumu, līdz ar ekonomiskās situācijas uzlabošanos trūkstošo darbinieku komplektēšanas problēmas nešaubīgi kļūs atkal aktuālas.

Iekšējo ūdensceļu pārvadājumu (IŪP) nozarē vērojama līdzīga tendence. IŪP nozarē pieaug pieprasījums pēc jūrniecības nozares darbiniekiem. Diemžēl nav skaidrs, cik lielā mērā darba tirgus var apmierināt šo pieprasījumu. Jāatzīst tomēr, ka nozarē ir pieaugošs kvalificētu darbinieku trūkums. Līdzīgi kā jūras pārvadājumu nozarē arī IŪP nozarē gaidāms, ka pieprasījums pēc algotiem darbiniekiem ekonomiskās krīzes dēļ īstermiņā un vidējā termiņā samazināsies.

Kamēr jūras pārvadājumu nozarē dominē lielas kuģniecības, kurām nepieciešami ļoti apjomīgi kapitālieguldījumi, IŪP nozare sastāv galvenokārt no neatkarīga „viena kuģa ekspluatācijas" ģimenes biznesa ar tradicionālām ģimenes apkalpēm, kas papildinātas ar algotiem darbiniekiem. Krīze uz šiem uzņēmumiem ir atstājusi būtisku ietekmi. Jo smagāka ir tirgus situācija, jo mazāks skaits jaunu uzņēmēju IŪP nozarē vēlēsies uzsākt uzņēmējdarbību. Tajā pašā laikā vairāki uzņēmēji neizbēgami sastapsies ar finansiālām problēmām. Daudzi no viņiem ir veikuši ievērojamus ieguldījumus jaunos kuģos, un, kravas pārvadājumu tarifiem samazinoties, dažiem IŪP nozares uzņēmumiem būs grūti nosegt kapitāla un kārtējās izmaksas. Zemāks pieplūdums profesijā un esošo uzņēmumu izzušana vidējā termiņā radīs zināmu flotes attīstības lejupslīdi un mazinās pieprasījumu pēc algotiem darbiniekiem.

Ilgtermiņā šis zemais pieplūdums visdrīzāk no jauna radīs darbinieku trūkumu. Zemāks pieplūdums „tagad" nozīmē, ka tikai daži cilvēki iegūs kvalifikāciju, lai uzsāktu savu uzņēmējdarbību IŪP „nākotnē".

Profesijas pievilcība

Cilvēki izvēlas veidot karjeru jūrniecības nozarē dažādu iemeslu dēļ, piemēram, personiskas intereses un ideālisma, pievilcīgas samaksas un labu karjeras iespēju dēļ. Vairums no viņiem tomēr nedomā, ka viņu karjera visu dzīvi būs saistīta tikai ar jūrniecības nozari. Lai gan pašlaik virsnieki paliek jūras darbā ilgāku laiku nekā agrāk, vairums no viņiem atgriežas darbā krastā līdz 35 gadu vecuma sasniegšanai. Lēmumu atgriezties krastā veicina galvenokārt karjeras iespējas krastā, visbiežāk jūrniecības nozarē. Kopumā jūrnieki attīsta tādas prasmes un kvalifikāciju, kas padara viņus par pieprasītiem darbiniekiem uz sauszemes. Karjera jūrā paver pozitīvas karjeras iespējas uz sauszemes, kas varētu būt labāk savienojamas ar sociālo un ģimenes dzīvi.

IŪP nozarē ir vērojama mazliet atšķirīga aina. Šajā nozarē profesijas izvēli īpaši nosaka pārmantojamība, t. i., vairums IŪP uzņēmēju nāk no ģimenēm, kurām pieder IŪP uzņēmumi. Tomēr arvien mazāk jauniešu no ģimenēm, kurām pieder IŪP uzņēmumi, izvēlas karjeru iekšējo ūdeņu pārvadājumu nozarē tādēļ, ka tā ir grūti savienojama ar sociālo un ģimenes dzīvi. Tomēr tie jaunieši, kas izvēlas IŪP uzņēmēju karjeru, to uzskata par izvēli uz visu dzīvi. Kā jau tika minēts, mazāk pievilcīgie tirgus apstākļi noteikti atstās ietekmi uz šo nozari.

Galvenie iemesli, kuru dēļ algotie apkalpes darbinieki atgriežas krastā, ir sliktā savienojamība ar sociālo un ģimenes dzīvi, kā arī augstās slodzes un zemās algas.

Kvalifikācija, komplektēšanas prasības un nodarbinātības standarti

Jūrniecības pārvadājumu nozarē ar kvalifikāciju, komplektēšanas prasībām un nodarbinātības standartiem nodarbojas divas starptautiskas organizācijas. Starptautiskā Jūras organizācija (SJO) galvenokārt nodarbojas ar starptautisku noteikumu izstrādāšanu, kas aptver tādas jomas kā drošība, vide, likumdošanas jautājumi un nodrošinājums.

Jūrniecības nozares darbinieku kvalifikācijas standartu minimums ir pasaules līmenī noteikts Starptautiskajā konvencijā par jūrnieku sagatavošanu, diplomēšanu un sardzes pildīšanu *(STCW)*. *STCW* kodeksa galvenās nostādnes ir ļoti pozitīvas. Kodekss tika transponēts ES likumdošanā ar ES direktīvu.

STCW kodekss nosaka tikai kvalifikācijas prasības, bet ne minimālos komplektēšanas līmeņus. Šo nozari reglamentē *SOLAS* konvencija. Šī konvencija nosaka ne tikai minimālos komplektēšanas līmeņus, bet arī to, ka administrācijām jāpieprasa pietiekams daudzums jūrnieku uz kuģiem, lai nodrošinātu to drošu un efektīvu vadību.

Lai jūrniekiem visā pasaulē nodrošinātu apmierinošus darba apstākļus, Starptautiskā Darba organizācija (SDO) Konvencijā par darbu jūrniecībā (KDJ) ir noteikusi standartu minimumu. ES Padome ir pieņēmusi lēmumu, ar ko pilnvaro ES dalībvalstis ratificēt šo konvenciju pirms 2010. gada 31. decembra. Nesen ES sociālie partneri parakstīja līgumu par KDJ noteikumu transponēšanu ES tiesību aktos ar ES direktīvu.

Uz iekšējo ūdeņu pārvadājumiem attiecas citas tiesību normas. ES līmenī līdz šim nav bijušas vienotas prasības profesionālajai kvalifikācijai vai saskaņotu prasību minimums attiecībā uz personāla komplektēšanu. Tā vietā šos jautājumus izlemj upju komisijas un valstu pārvaldes. Nozares ieinteresētajām personām šis saskaņotības trūkums rada problēmas. Pastāv arī atšķirīgas kuģa vadīšanas apliecību izsniegšanas kārtības. Citas administratīvas problēmas attiecībā uz kvalifikācijas un komplektēšanas prasībām IŪP nozarē saistītas ar to, ka ir traucēts „horizontālais" pieplūdums profesijā un tehnoloģisko uzlabojumu dēļ prasību minimums tiek uzskatīts par novecojušu.

Ieteikumi

Ir sagatavoti pieci ieteikumi Eiropas Parlamentam:

- saskaņot datu apkopošanu gan par jūras, gan iekšējo ūdensceļu pārvadājumiem,
- veicināt pieplūdumu profesijā abās nozarēs,
- samazināt aizplūšanu no profesijas IŪP nozarē,
- saskaņot kvalifikācijas un komplektēšanas prasības un sertifikāciju IŪP nozarē,
- paaugstināt abās nozarēs strādājošo izglītības līmeni, lai labāk saskaņotu jūrnieku piedāvājumu ar pieprasījumu pēc tiem.

SOMMARJU EŻEKUTTIV

Sfond

Skont il-Kummissjoni Ewropea, il-partijiet interessati tal-industrija u l-istudji reċenti, in-nuqqas ta' persunal kwalifikat fis-settur tat-trasport marittimu u f'dak permezz tal-ilmijiet interni jirriżulta fi problema kbira. Għalkemm l-Unjoni Ewropea diġà ppruvat tindirizza l-problema kemm-il darba, għad hemm ħtieġa qawwija għal abilitajiet ta' tbaħħir u għal ħiliet marittimi, mhux biss fuq il-baħar iżda wkoll fix-xtut u fis-settur tat-trasport permezz tal-ilmijiet interni. Jekk dan in-nuqqas ikompli jiżdied fis-snin li ġejjin, dan se jkun ta' detriment għall-industrija marittima / loġistika, li tirrikjedi ħila u esperjenza marittima.

Għan

Dan l-istudju għandu l-għan li jipprovdi informazzjoni ta' sfond dwar il-kawżi ta' dan in-nuqqas u s-soluzzjonijiet possibli għal dan, waqt li jieħdu inkonsiderazzjoni l-impatt inċert tal-kriżi finanzjarja u ekonomika attwali.

Sommarju

Bħala konsegwenza għat-tkabbir ekonomiku u kummerċjali, il-volumi kemm tat-trasport marittimu kif ukoll tal-ilmijiet interni esperjenzaw żieda qawwija f'dawn l-aħħar snin. Id-domanda għolja għas-servizzi tat-trasport ikkawżat domanda li qed tikber għal persunal nawtiku kwalifikat. Is-swieq tal-impjieg ma kinux kapaċi jlaħħqu ma' din id-domanda, u dan wassal għal nuqqas ta' persunal kwalifikat fiż-żewġ setturi tat-trasport.

Impjieg

Għalkemm huwa verament diffiċli li wieħed iforni sommarju konsistenti tas-sitwazzjoni tal-imjieg attwali fis-settur tat-trasport marittimu, stimi juru li d-domanda globali għal uffiċjali żdiedet bi 12% mill-2005 'l quddiem. Id-domanda totali għal uffiċjali jidher li laħqet il-533,000 uffiċjal fl-2008. Fl-istess perjodu ta' żmien, il-provvista globali ta' baħħara żdiedet b'7% għal kważi 499,000 uffiċjal. Huwa stmat li n-nuqqas ta' uffiċjali fl-2008 jitla' għal 34,000. L-istess stimi juru li hemm provvista żejda ta' rati.

Id-domanda għolja għal uffiċjali toriġina prinċiparjament mit-tkabbir enormi tal-flotta marittima dinjija. Għalkemm il-kriżi ekonomika attwali qed tikkawża livell għoli ta' inċertezza, huwa mistenni li l-kapaċità tal-flotta se tkompli tiżdied fil-futur qarib u għal perjodu medju ta' żmien. Minkejja dan, din iż-żieda fil-kapaċità tikkonċerna b'mod ġenerali lill-vapuri ikbar li jieħdu post il-bastimenti iżgħar u iktar qodma. Hija perċezzjoni popolari li din it-tendenza, flimkien ma' xi ftit miżuri mitiganti bħar-rottamar u bħal perjodi li fih il-bastimenti ma jkunux jistgħu jbaħħru, se twassal għal bilanċ aħjar bejn id-domanda għall-baħħara u l-provvista tagħhom mill-bidu tas-sena 2012 jew inkella matulha. Għaldaqstant, minħabba n-natura ċinika tan-negozju marittimu, m'hemmx dubju li n-nuqqas ta' persunal se jerġa' jkun it-tħassib ewlieni ladarba l-ekonomija terġa' tibda tespandi.

Is-settur tat-trasport permezz tal-ilmijiet interni (IWT) għadda minn tendenza simili. Fis-settur tal-IWT żdiedet id-domanda għall-persunal nawtiku. Sfortunatament, fir-rigward tas-swieq tax-xogħol, mhuwiex ċar kemm dawn jistgħu jissodisfaw din id-domanda. Għaldaqstant, huwa fatt li s-settur qed jiltaqa' ma' nuqqas li qed jiżdied ta' persunal kwalifikat. Fir-rigward tat-trasport marittimu, id-domanda għall-persunal impjegat hija mistennija tonqos fil-futur qarib u fuq perjodu medju ta' żmien minħabba l-kriżi ekonomika.

Filwaqt li s-settur tat-trasport marittimu huwa dominat minn kumpaniji marittimi li huma kbar u li għandhom intensità għolja ta' kapital, is-settur tal-IWT huwa magħmul prinċiparjament minn negozji tal-familji indipendenti li jkunu 'joperaw fuq bastiment uniku' b'membri tal-ekwipaġġ tradizzjonali li jkun magħmul minn membri tal-familja, bl-għajnuna ta' persunal impjegat. Il-kriżi qed ikollha impatt fuq dawn in-negozji. Iktar ma jkunu diffiċli l-kundizzjonijiet tas-suq, inqas se jkun hemm intraprendituri ġodda li jkollhom il-ħajra jibdew negozji tal-IWT. Fl-istess ħin, mingħajr dubju, xi intraprendituri se jħabbtu wiċċhom ma' problemi finanzjarji. Bosta minnhom investew b'mod kunsiderevoli f'bastimenti ġodda u fi żmien fejn ir-rati tat-trasport tal-merkanzija nizlin, ċerti negozji tal-IWT se jsibu lilhom infushom f'pożizzjoni diffiċli biex jifilħu għall-kapital u l-ispejjeż tal-operat. Influss iktar baxx fil-professjoni u l-fatt li n-negozji eżistenti qegħdin jonqsu se jwasslu għal tnaqqis relattiv tal-espansjoni tal-flotta u għal domanda iktar baxxa ta' persunal impjegat għal perjodu medju ta' żmien.

Fil-futur imbiegħed, jista' jagħti l-każ li dan l-influss iktar baxx iwassal għal nuqqas ieħor ta' persunal. Influss iktar baxx għal 'issa' ifisser li inqas nies se jiksbu l-kwalifiki biex jibdew in-negozji tal-IWT tagħhom stess 'fil-futur'.

Ġibda

In-nies jagħżlu karriera marittima għal diversi raġunijiet, e.g. għall-interess personali u l-idealiżmu, għal rimunerazzjoni attraenti u għal opportunitajiet tajbin tal-karriera. Bosta minnhom, madankollu, ma jikkunsidrawx il-karriera tagħhom fuq il-baħar bħala karriera għal ħajjithom kollha. Għalkemm illum il-ġurnata l-uffiċjali joqogħdu fuq il-baħar għal tul ta' żmien itwal minn dak fil-passat, bosta minnhom jerġgħu lura fuq l-art ladarba jagħlqu l-35 sena. Id-deċiżjoni li jerġgħu lura fuq l-art hija prinċiparjament meħuda minħabba opportunitajiet ta' karriera li huma bbażati fuq l-art, partikolarment fir-rigward tal-gruppi marittimi. B'mod inġenerali, il-baħħara jiżviluppaw ħiliet u kwalifiki li jagħmluhom attraenti għal min iħaddem fuq l-art. Karriera fuq il-baħar toffri opportunitajiet pożittivi tal-karriera fuq l-art li jkunu jaqblu iktar mal-ħajja soċjali u tal-familja.

Is-settur tal-IWT juri perspettiva kemxejn differenti. F'dan is-settur partikolari, l-isfond familjari jiddetermina l-influss fil-professjoni, i.e. il-parti l-kbira tal-intraprendituri għandhom sfond familjari ta' IWT. Minkejja dan, inqas żgħażagħ bi sfond familjari ta' IWT qegħdin jagħżlu karriera fit-trasport permezz tal-ilmijiet interni minħabba li din għandha kompatibilità baxxa mal-ħajja soċjali u tal-familja. Iżda dawk li fil-fatt jagħżlu karriera bħala intraprendituri IWT prinċiparjament iqisu din il-karriera bħala għażla għall-ħajja. Kif issemma diġà, il-kundizzjonijet tas-suq li huma inqas attraenti żgur se jkollhom impatt fuq dan.

Fost il-membri impjegati tal-ekwipaġġ, ir-raġunjiet ewlenin li għalihom jerġgħu jmorru lura fuq l-art għal darba oħra huma l-kompatibilità baxxa mal-ħajja soċjali u tal-familja, iżda wkoll l-ammont kbir ta' xogħol u l-pagi baxxi.

Kwalifiki, rekwiżiti għall-persunal u standards tax-xogħol

Fit-trasport marittimu żewġ organizzazzjonijiet internazzjonali jittrattaw kwalifiki, rekwiżiti għall-persunal u standards tax-xogħol. L-Organizzazzjoni Internazzjonali Marittima (IMO) tittratta b'mod partikolari r-regolamenti internazzjonali ta' żvilupp, li jkopru l-oqsma bħas-sikurezza, l-ambjent, il-kwistjonijiet legali u s-sigurtà. L-istandards minimi ta' kwalifiki għall-persunal marittimu stabbilixxew livell globali fil-Konvenzjoni tal-STCW. L-opinjoni ġenerali dwar il-Kodiċi tal-STCW hija pożittiva ħafna. Il-Kodiċi tal-STCW ġiet trasposta fil-leġiżlazzjoni tal-UE permezz ta' direttiva tal-UE.

Il-Kodiċi tal-STCW tittratta biss ir-rekwiżiti tal-kwalifiki u għalhekk ma tittrattax il-livelli minimi tal-persunal. Il-qasam huwa kopert mill-Konvezjoni SOLAS. Mingħajr ma stabbilixxiet livelli fissi minimi tal-persunal, din il-Konvenzjoni tistipola li l-amministrazzjonijiet għandhom jirrikjedu għadd suffiċjenti ta' baħħara abbord bastiment li jiżguraw li l-bastimenti jitħaddmu b'mod sigur u effiċjenti.

L-Organizzazzjoni Internazzjonali tax-Xogħol (ILO) stipolat ċerti standards minimi biex tiżgura kundizzjonijiet sodisfaċenti għall-baħħara fil-livell dinji fil-Konvenzjoni dwar ix-Xogħol Marittimu (MLC). Il-Kunsill tal-UE adotta deċiżjoni[1] li tawtorizza lill-Istati Membri tal-UE jirratifikaw din il-konvenzjoni qabel il-31 ta' Diċembru 2010. Reċentament, l-imsieħba soċjali tal-UE ffirmaw ftehima biex jittrasponu d-dispożizzjonijiet tal-MLC fil-leġiżlazzjoni tal-UE permezz ta' direttiva tal-UE.

Fir-rigward tat-trasport permezz tal-ilmijiet interni japplikaw sistemi legali differenti. Fil-livell tal-UE, ma teżisti l-ebda kwalifika professjonali uniformi jew rekwiżit minimu armonizzat ta' persunal. Minflok, dawn il-kwistjonijiet huma koperti mill-Kummissjonijiet għax-Xmajjar u l-amministrazzjonijiet nazzjonali. Dan in-nuqqas ta' armonizzazzjoni huwa meqjus bħala problema mill-partijiet interessati tal-industrija. Hemm ukoll sistemi differenti għall-kwistjoni taċ-ċertifikati tas-sidien tad-dgħajjes. Problemi amministrattivi oħrajn fir-rigward tal-kwalifiki u rekwiżiti tal-persunal fis-settur tal-IWT huma relatati mal-fatt li l-influss orizzontali fil-professjoni huwa mfixkel u jidher li l-ħtiġijiet minimi m'għadhomx japplikaw minħabba t-titjib tekniku.

Rakkomandazzjonijiet

Jistgħu jsiru ħames rakkomandazzjonijiet lill-Parlament Ewropew:

- Armonizza l-ġbir tad-dejta, kemm għat-trasport marittimu kif ukoll għal dak permezz tal-ilmijiet interni;
- Qanqal l-influss fil-professjoni fiż-żewġ setturi;
- Naqqas it-tluq mill-professjoni tas-settur tal-IWT;
- Armonizza l-kwalifiki, ir-rekwiżiti tal-persunal u ċ-ċertifikazzjoni fis-settur tal-IWT;
- Qawwi l-edukazzjoni fiż-żewġ setturi biex tkun iktar kompatibbli mal-provvista tal-baħħara u mad-domanda għalihom.

BEKNOPTE INHOUD

Achtergrond

Volgens de Commissie, de betrokkenen uit de bedrijfstak en recente studies is het tekort aan gekwalificeerd personeel in de zee- en binnenvaart een groot probleem geworden. Hoewel de Europese Unie reeds bij diverse gelegenheden heeft geprobeerd het probleem op te lossen, bestaat er nog altijd een acute behoefte aan zeevarenden en maritieme expertise, niet alleen op zee, maar ook aan de wal en in de binnenvaartsector. Als het huidige tekort in de komende jaren groter wordt, zal dit schadelijk zijn voor de zeevaart en de logistiek, die maritieme expertise en ervaring nodig hebben.

Doel

Het doel van deze studie is het verschaffen van achtergrondinformatie over de oorzaken van en de mogelijke oplossingen voor dit tekort, rekening houdend met de onzekere gevolgen van de huidige financiële en economische crisis.

Overzicht

Als gevolg van de groei van economie en handel, hebben zowel de zeevaart als de binnenvaart in de afgelopen jaren te maken gekregen met een scherpe stijging. Deze grote vraag naar vervoersdiensten heeft geleid tot een groeiende vraag naar gekwalificeerd nautisch personeel. De arbeidsmarkten hebben niet aan deze vraag kunnen voldoen, hetgeen geleid heeft tot een tekort aan gekwalificeerd personeel in beide vervoerssectoren.

Werkgelegenheid

Hoewel het erg moeilijk is een consequent overzicht te geven van de huidige werkgelegenheidssituatie in de zeevervoerssector, blijkt uit schattingen dat de wereldwijde vraag naar officieren sinds 2005 met 12% is gestegen. Er wordt vanuit gegaan dat de totale vraag naar officieren in 2008 533.000 bedroeg. Over dezelfde periode is het wereldwijde aanbod met 7% gestegen tot bijna 499.000 officieren. Het tekort aan officieren in 2008 wordt op 34.000 geraamd. Uit dezelfde ramingen blijkt een overaanbod van bemanningsleden.

De grote vraag naar officieren komt voornamelijk voort uit de enorme groei van de maritieme wereldvloot. Hoewel de huidige economische crisis een hoge mate van onzekerheid met zich meebrengt, wordt verwacht dat de capaciteit van de vloot op de korte tot middellange termijn verder zal toenemen. Deze toename van de capaciteit heeft over het algemeen echter vooral betrekking op grotere schepen die in de plaats komen van oudere en kleinere vaartuigen. Er wordt vanuit gegaan dat deze trend, samen met enkele verzachtende maatregelen zoals sloop en opleggen, tot een beter evenwicht van vraag en aanbod van zeevarenden aan het begin of in de loop van 2010 zal leiden. Niettemin zal het gebrek aan personeel ongetwijfeld weer op de voorgrond treden wanneer de economie weer begint te groeien.

De binnenvaart heeft een soortgelijke ontwikkeling doorgemaakt. Ook in de binnenvaartsector is de vraag naar nautisch personeel gestegen. Helaas is het niet duidelijk in hoeverre de arbeidsmarkt kan voldoen aan deze vraag. Het is echter een feit dat de sector geconfronteerd werd met een groeiend gebrek aan gekwalificeerd personeel. Net

zoals bij het zeevervoer wordt verwacht dat de vraag naar personeel op de korte tot middellange termijn zal dalen als gevolg van de economische crisis.

Terwijl de zeevaartsector wordt gedomineerd door grote en zeer kapitaalintensieve scheepvaartmaatschappijen, bestaat de binnenvaartsector vooral uit onafhankelijke familiebedrijven met slechts één schip, met traditioneel een uit familieleden bestaande bemanning, aangevuld met ingehuurd personeel. De crisis raakt ook deze bedrijfstak. Hoe moeilijker de marktomstandigheden zijn, hoe minder nieuwe ondernemers bereid zullen zijn om een binnenvaartbedrijf op te zetten. Daarnaast worden enkele ondernemers ongetwijfeld met financiële problemen geconfronteerd. Velen van hen hebben aanzienlijke investeringen in nieuwe schepen gedaan en wanneer de vrachttarieven dalen, zal het voor sommige binnenvaartbedrijven moeilijk zijn om de kapitaal- en exploitatiekosten op te brengen. Minder nieuwe toetreders tot het beroep en het verdwijnen van bestaande bedrijven zullen leiden tot een minder sterke uitbreiding van de vloot en een dalende vraag naar ingehuurd personeel op de middellange termijn.

Op de lange termijn zal deze lagere instroom hoogstwaarschijnlijk opnieuw leiden tot een tekort aan personeel. Een lagere instroom "nu" betekent dat minder mensen de kwalificaties verwerven om "in de toekomst" hun eigen bedrijf in de binnenvaart op te zetten.

Aantrekkelijkheid

Een maritieme carrière wordt om verschillende redenen gekozen, bijvoorbeeld persoonlijk belang en idealisme, aantrekkelijke salariëring en goede carrièrekansen. Het gros wil echter niet het hele leven op zee blijven. Hoewel officieren thans langer op zee blijven dan in het verleden, zijn de meeste van hen weer aan de wal gaan werken op het moment dat zij 35 werden. Het besluit om weer aan land te gaan werken wordt vooral ingegeven door de carrièrekansen aan de wal, meestal binnen de maritieme wereld. Over het algemeen verwerven zeevarenden vaardigheden en kwalificaties die hen aantrekkelijk maken voor werkgevers aan land. Een carrière op zee opent positieve carrièrekansen aan land die beter kunnen worden afgestemd op het sociale en gezinsleven.

De binnenvaartsector geeft een enigszins ander beeld te zien. In deze sector zijn het vooral de families die de instroom in het beroep bepalen, d.w.z. de meeste binnenvaartondernemers hebben een familieachtergrond in de binnenvaart. Toch kiezen steeds minder jongeren met een familieachtergrond in de binnenvaart voor een carrière in de binnenvaart als gevolg van het feit dat deze moeilijk te verenigen is met het sociale en gezinsleven. Maar diegenen die voor een carrière als binnenvaartondernemer kiezen, zien dat hoofdzakelijk als een keuze voor het leven. Zoals gezegd, de minder aantrekkelijke marktomstandigheden zullen hierop zeker hun weerslag hebben.

Voor de ingehuurde bemanningsleden is de belangrijkste reden om weer aan de wal te gaan werken eveneens het feit dat dit leven moeilijk te verenigen valt met het sociale en gezinsleven, maar ook de hoge werklast en de lage salarissen zijn redenen.

Kwalificaties, regels voor bemanningen en arbeidsnormen

In het zeevervoer houden twee internationale organisaties zich bezig met kwalificaties, regels voor bemanningen en arbeidsnormen. De "Internationale Maritieme Organisatie" (IMO) houdt zich voornamelijk bezig met de ontwikkeling van internationale regelgeving voor terreinen als veiligheid, milieu, rechtskwesties en zekerheid. Minimale

kwalificatienormen voor het maritieme personeel zijn op mondiaal niveau in het STCW-verdrag vastgesteld. De algemene indruk van de STCW-code is zeer positief. De code is omgezet in EU-recht door middel van een EU-richtlijn.

De STCW-code betreft alleen de kwalificatievereisten en dus niet de minimumbemanningssterkte aan boord. Dit terrein valt onder het SOLAS-verdrag. Zonder een zekere minimumbemanningssterkte vast te leggen, bepaalt dit verdrag dat de overheden moeten zorgen voor voldoende zeevarenden aan boord van een schip om te garanderen dat de schepen veilig en doeltreffend worden geëxploiteerd.

De "Internationale Arbeidsorganisatie" (ILO) heeft enkele minimumnormen vastgesteld om te zorgen voor bevredigende arbeidsomstandigheden voor de zeevarenden wereldwijd in het "Maritieme Arbeidsverdrag" (MLC). De Raad van de EU heeft een beschikking[3] vastgesteld waarbij alle lidstaten van de EU worden gemachtigd dit verdrag vóór 31 december 2010 te ratificeren. Onlangs hebben de sociale partners van de EU een overeenkomst ondertekend om de bepalingen van het MLC-verdrag door middel van een EU-richtlijn in EU-recht om te zetten.

Voor de binnenvaart bestaan verschillende wettelijke regelingen. Op EU-niveau bestaan tot dusverre geen uniforme beroepskwalificatie of geharmoniseerde regels voor het minimumaantal bemanningsleden. Deze kwesties vallen onder de riviercommissies en de nationale overheden. Dit gebrek aan harmonisatie wordt door de betrokkenen uit de bedrijfstak als een probleem ervaren. Ook voor de afgifte van getuigschriften voor kapiteins bestaan verschillende regelingen. Andere administratieve problemen met betrekking tot de kwalificaties en de regels voor bemanningen in de binnenvaartsector houden verband met het feit dat de horizontale instroom in het beroep hapert en de minimumvereisten verouderd lijken als gevolg van technische verbeteringen.

Aanbevelingen

Vijf aanbevelingen kunnen aan het Parlement van de EU worden gedaan:

- Harmonisatie van de verzameling van gegevens, zowel voor het zeevervoer als het vervoer via de binnenwateren;
- Bevordering van de instroom in het beroep in beide sectoren;
- Beperking van de uitstroom uit het beroep in de binnenvaartsector;
- Harmonisatie van kwalificaties, regels voor bemanningen en getuigschriften in de binnenvaartsector;
- Verbetering van de opleiding in beide sectoren om beter in te spelen op het aanbod van en de vraag naar zeevarenden.

[3] Beschikking van de Raad van 7 juni 2007 waarbij de lidstaten worden gemachtigd in het belang van de Europese Gemeenschap het geconsolideerde verdrag 2006 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende maritieme arbeid te bekrachtigen (2007/431/EG).

STRESZCZENIE

Kontekst

Komisja Europejska i podmioty branżowe uważają, że niedobór wykwalifikowanego personelu w sektorze żeglugi morskiej i śródlądowej stał się poważnym problemem; kwestię tę podniesiono także w niedawnych analizach. Mimo że Unia Europejska już kilkakrotnie próbowała zająć się tym problemem, wciąż istnieje wielkie zapotrzebowanie na umiejętności marynarskie i wiedzę fachową na temat problematyki morskiej, nie tylko na morzu, lecz także na lądzie i w sektorze żeglugi śródlądowej. Jeżeli w nadchodzących latach obecny niedobór się utrzyma, spowoduje to szkody dla sektora żeglugi morskiej/logistyki, który wymaga wiedzy fachowej na temat problematyki morskiej i doświadczenia w tym zakresie.

Cel

Studium ma na celu przedstawienie informacji na temat przyczyn niedoboru i możliwych rozwiązań tego problemu, z uwzględnieniem niepewnego wpływu obecnego kryzysu finansowego i gospodarczego.

Streszczenie

W ostatnich latach na skutek rozwoju gospodarczego i wzrostu wymiany handlowej nastąpiło gwałtowne zwiększenie transportu morskiego i śródlądowego. Duży popyt na usługi transportowe spowodował rosnące zapotrzebowanie na wykwalifikowany personel w branży. Rynki pracy nie były w stanie odpowiedzieć na to zapotrzebowanie, co spowodowało niedobór wykwalifikowanego personelu w obu sektorach.

Zatrudnienie

Mimo że bardzo trudno jest przedstawić spójny przegląd obecnej sytuacji w zakresie zatrudnienia w sektorze żeglugi morskiej, dane szacunkowe pokazują, że od 2005 r. globalne zapotrzebowanie na oficerów wzrosło o 12%. Uważa się, że w 2008 r. ogólne zapotrzebowanie na oficerów osiągnęło poziom 533 000. W tym samym okresie globalna podaż kadr morskich wzrosła o 7% i wyniosła prawie 499 000 oficerów. Niedobór oficerów w 2008 r. szacuje się na 34 000. Te same dane szacunkowe wskazują na nadmierną podaż marynarzy.

Duże zapotrzebowanie na oficerów wynika w głównej mierze z dynamicznego rozwoju światowej floty morskiej. Mimo że obecny kryzys gospodarczy powoduje dużą niepewność, można oczekiwać, że w perspektywie krótko- do średnioterminowej zdolności floty będą dalej rosnąć. Ogólnie rzecz biorąc, ten wzrost zdolności odnosi się jednak do zastępowania starszych i mniejszych statków większymi. Uważa się, że ta tendencja, a także pewne środki łagodzące, takie jak złomowanie i odstawianie statków doprowadzą do uzyskania lepszej równowagi pomiędzy zapotrzebowaniem na kadry morskie a ich podażą na początku lub w ciągu 2010r. Mimo to, w kontekście cyklicznego charakteru branży morskiej, niedobór pracowników z pewnością znów okaże się poważnym problemem, kiedy gospodarka ponownie zacznie się rozwijać.

Podobną tendencję odnotowano w sektorze żeglugi śródlądowej. W sektorze żeglugi śródlądowej zapotrzebowanie na personel morski wzrosło. Niestety nie wiadomo, w jakim stopniu rynki pracy są w stanie pokryć to zapotrzebowanie. Jest jednak faktem, że sektor stanął wobec rosnącego niedoboru wykwalifikowanego personelu. Podobnie jak w przypadku żeglugi morskiej oczekuje się, że na skutek kryzysu gospodarczego w perspektywie krótko- do średnioterminowej zapotrzebowanie na personel najemny spadnie.

Sektor żeglugi morskiej jest zdominowany przez duże i wysoko kapitałochłonne przedsiębiorstwa żeglugi morskiej, natomiast sektor żeglugi śródlądowej tworzą głównie niezależne przedsiębiorstwa rodzinne eksploatujące jeden statek, z tradycyjnymi rodzinnymi załogami uzupełnionymi personelem najemnym. Kryzys odbija się na tych przedsiębiorstwach. Im trudniejsze warunki rynkowe, tym mniej przedsiębiorców będzie decydować się na rozpoczęcie działalności w sektorze żeglugi śródlądowej. Jednocześnie niektórzy przedsiębiorcy niewątpliwie staną wobec problemów finansowych. Wielu z nich zainwestowało znaczne środki w nowe statki, a w sytuacji, gdy opłaty przewozowe spadają, niektóre przedsiębiorstwa w sektorze żeglugi śródlądowej będą miały trudności z pokryciem kosztów kapitałowych i bieżących. Mniejszy napływ do zawodu oraz znikanie z rynku istniejących przedsiębiorstw doprowadzi do stosunkowego spowolnienia rozwoju floty i spadku zapotrzebowania na personel najemny w perspektywie średnioterminowej.

W perspektywie długoterminowej mniejszy napływ pracowników najprawdopodobniej spowoduje ponowny niedobór personelu. Mniejszy napływ pracowników „teraz" oznacza, że mniej osób zdobędzie kwalifikacje do założenia własnego przedsiębiorstwa w sektorze żeglugi śródlądowej „w przyszłości".

Atrakcyjność

Ludzie decydują się na pracę na morzu z rozmaitych powodów, które obejmują osobiste zainteresowania, idealizm, atrakcyjne wynagrodzenie i możliwości rozwoju kariery. Jednak większość z nich nie traktuje pracy na morzu jako pracy na całe życie. Mimo że obecnie oficerowie pracują na morzu dłużej niż w przeszłości, większość z nich wraca na ląd przed ukończeniem 35 roku życia. Decyzja o powrocie na ląd wiąże się głównie z możliwościami rozwoju kariery zawodowej na lądzie, przede wszystkim w ramach sektora gospodarki morskiej. Ogólnie rzecz biorąc, osoby pracujące na morzu zdobywają umiejętności i kwalifikacje, które czynią z nich atrakcyjnych pracowników dla pracodawców na lądzie. Praca na morzu stwarza możliwości rozwoju kariery zawodowej na lądzie, którą łatwiej pogodzić z życiem towarzyskim i rodzinnym.

Sytuacja w sektorze żeglugi śródlądowej wygląda nieco inaczej. Szczególnie w tym sektorze pochodzenie rodzinne jest czynnikiem determinującym napływ do zawodu, tzn. większość przedsiębiorców z sektora żeglugi śródlądowej pochodzi z rodzin prowadzących działalność w branży. Jednak coraz mniej młodych osób z rodzin prowadzących działalność w sektorze żeglugi śródlądowej decyduje się na pracę w nim, ponieważ jest ona trudna do pogodzenia z życiem towarzyskim i zawodowym. Ci, którzy mimo to decydują się zostać przedsiębiorcami w sektorze żeglugi śródlądowej, zazwyczaj traktują to jak wybór na całe życie. Tak jak wspomniano, mniej atrakcyjne warunki rynkowe z pewnością się na tym odbiją.

Również wśród najemnych członków załóg główne przyczyny powrotu na ląd to trudności z pogodzeniem pracy z życiem towarzyskim i rodzinnym, lecz także duże obciążenie pracą i niskie zarobki.

Kwalifikacje, wymogi dotyczące obsady załogowej i standardy pracy

W sektorze żeglugi morskiej kwestiami takimi jak kwalifikacje, wymogi dotyczące obsady załogowej i standardy pracy zajmują się przede wszystkim dwie organizacje międzynarodowe. Międzynarodowa Organizacja Morska (IMO) zajmuje się głównie opracowywaniem międzynarodowych uregulowań obejmujących obszary takie jak bezpieczeństwo, środowisko naturalne, zagadnienia prawne i ochrona. Na szczeblu globalnym minimalne standardy kwalifikacji personelu morskiego określono w konwencji STCW. Ogólna opinia na temat kodeksu STCW jest bardzo pozytywna. Kodeks przetransponowano do prawodawstwa UE za pośrednictwem dyrektywy.
Kodeks STCW odnosi się wyłącznie do wymogów dotyczących kwalifikacji, a więc nie obejmuje minimalnych poziomów obsady załogowej. Zagadnienie to ujęto w konwencji SOLAS. Konwencja nie ustanawia sztywnych minimalnych poziomów obsady załogowej, stanowi natomiast, że administracje muszą wymagać, aby na pokładzie statku znajdowała się dostateczna liczba personelu, aby zapewnić bezpieczną i skuteczną eksploatację statku.

W konwencji o pracy na morzu (Maritime Labour Convention, MLC) Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) określiła minimalne standardy w celu zapewnienia zadowalających warunków zatrudnienia kadrom morskim na całym świecie. Rada UE przyjęła decyzję[4] upoważniającą państwa członkowskie UE do ratyfikowania tej konwencji do dnia 31 grudnia 2010 r. W ostatnim czasie partnerzy społeczni UE podpisali porozumienie mające na celu transpozycję postanowień MLC do prawodawstwa UE za pośrednictwem dyrektywy UE.

W przypadku żeglugi śródlądowej obowiązują inne systemy. Na szczeblu UE jak dotąd nie wprowadzono jednolitych kwalifikacji zawodowych ani zharmonizowanych minimalnych wymogów dotyczących obsady załogowej. Kwestie te regulują komisje rzeczne i administracje krajowe. Podmioty branżowe uważają, że ten brak harmonizacji stanowi problem. Istnieją także różne systemy dotyczące przyznawania patentów żeglarskich. Inne problemy administracyjne odnoszące się do kwalifikacji i wymogów dotyczących obsady załogowej w sektorze żeglugi śródlądowej wiążą się z tym, że horyzontalny napływ do zawodu jest utrudniony, a ulepszenia techniczne spowodowały, że minimalne wymogi wydają się anachroniczne.

Zalecenia

Można sformułować następujące pięć zaleceń dla Parlamentu Europejskiego:

- zharmonizowanie gromadzenia danych, zarówno dla żeglugi morskiej, jak i śródlądowej;
- pobudzanie napływu do zawodu w obu sektorach;
- ograniczenie odpływu z zawodu w sektorze żeglugi śródlądowej;
- zharmonizowanie kwalifikacji, wymogów dotyczących obsady załogowej i standardów pracy w sektorze żeglugi śródlądowe;
- udoskonalenie kształcenia w obu sektorach w celu lepszego dostosowania zapotrzebowania na kadry morskie do ich podaży.

[4] Decyzja Rady z dnia 7 czerwca 2007 r. upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Wspólnoty Europejskiej, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o pracy na morzu z 2006 r. (2007/431/WE).

RESUMO

Enquadramento

De acordo com a Comissão Europeia, as entidades interessadas no sector e estudos recentes, a falta de pessoal qualificado no sector do transporte marítimo e por via navegável interior transformou-se num grande problema. Embora a União Europeia já tenha procurado resolver este problema em várias ocasiões, continua a verificar-se uma acentuada necessidade de competências marítimas e de conhecimentos específicos ligados ao mar, não apenas no mar, mas também em terra e no sector do transporte por via navegável interior. Se a actual escassez continuar a aumentar nos próximos anos, o sector marítimo e logístico, que necessita de pessoal especializado e experiente ligado ao mar, será negativamente afectado.

Objectivo

O presente estudo visa prestar informação de base sobre as causas desta escassez e possíveis soluções para a resolver, tendo em conta a incerteza relativamente ao impacto da actual crise financeira e económica.

Síntese

Em consequência do crescimento da economia e do aumento da actividade comercial, os volumes do transporte tanto marítimo como por via navegável interior registaram um aumento muito acentuado nos últimos anos. Esta elevada procura de serviços de transporte desencadeou uma procura crescente de pessoal náutico qualificado. Os mercados de trabalho não conseguiram responder a essa procura, o que conduziu a uma escassez de pessoal qualificado em ambos os sectores de transporte.

Emprego

Embora seja muito difícil apresentar uma panorâmica coerente da situação actual do emprego no sector do transporte marítimo, as estimativas apontam para um aumento de 12% da procura global de oficiais desde 2005. A procura total de oficiais atingiu, ao que tudo leva a crer, os 533 000 em 2008. Ao longo do mesmo período de tempo a oferta total de marítimos aumentou 7%, o que equivale a quase 499 000 oficiais. Calcula-se que a falta de oficiais em 2008 tenha sido de 34 000, apontando as mesmas estimativas para um excesso de oferta de marinheiros.

A elevada procura de oficiais decorre sobretudo do crescimento maciço da frota marítima mundial. Muito embora a actual crise económica esteja a gerar um elevado grau de incerteza, as previsões apontam para que a capacidade da frota continue a aumentar a curto e a médio prazo. Este aumento da capacidade tem, contudo, a ver, de uma forma geral, com o facto de as embarcações mais velhas e mais pequenas serem substituídas por navios de maior dimensão. Considera-se que esta tendência, juntamente com algumas medidas de mitigação como o desmantelamento e as imobilizações, conduza a um melhor equilíbrio entre a procura e a oferta de pessoal marítimo até ao início de 2010 ou no decurso desse mesmo ano. Todavia, tendo em conta a natureza cíclica deste sector de actividade, a escassez de tripulantes voltará indubitavelmente a ser um importante motivo de preocupação quando a economia começar de novo a entrar numa fase de expansão.

O sector do transporte por via navegável interior apresenta uma tendência geral semelhante. Neste sector também aumentou a procura de pessoal náutico, mas, infelizmente, não é claro em que medida os mercados de trabalho poderão responder a esta procura. É um facto, porém, que o sector se tem debatido com uma falta crescente de pessoal qualificado. Tal como acontece com o transporte marítimo, prevê-se que a procura de pessoal contratado diminua a curto e médio prazo em consequência da crise económica.

Enquanto o sector do transporte marítimo é dominado por companhias de navegação de grandes dimensões e acentuadamente de capital intensivo, o sector do transporte por via navegável interior é sobretudo constituído por empresas familiares independentes, que dispõem de uma única embarcação e tripulações de tipo tradicional, compostas por familiares complementados por pessoal contratado. A crise está a exercer impacto sobre estas empresas. Quanto mais difíceis forem as condições do mercado, menor será o número de novos empresários dispostos a criar uma empresa de transporte por via navegável interior. Ao mesmo tempo, alguns empresários irão sem dúvida enfrentar problemas financeiros. Muitos deles fizeram investimentos consideráveis para aquisição de navios novos e, numa altura em que as tarifas de frete registam um decréscimo, algumas empresas deste sector encontrar-se-ão numa posição difícil para suportar os custos de capital e de gestão. Uma menor adesão à profissão e o desaparecimento de empresas actualmente existentes conduzirão, a médio prazo, a um declínio relativo da expansão da frota e a um decréscimo da procura de pessoal contratado.

A longo prazo, é altamente provável que esta menor adesão à profissão leve a uma renovada escassez de pessoal. Uma menor adesão "agora" significa que será menor o número de pessoas que obtêm as qualificações necessárias para montarem a sua própria empresa de transporte por via navegável interior "no futuro".

Capacidade de atracção

As pessoas optam por ingressar numa carreira marítima por diversos motivos, como, por exemplo, interesses pessoais e idealismo, remunerações convidativas e boas oportunidades de progressão na carreira. A maior parte delas, porém, não encara a sua carreira no mar como uma carreira para toda a vida. Embora neste momento os oficiais se mantenham no mar durante mais tempo do que no passado, a maioria regressa a terra antes de completar 35 anos de idade. A decisão de voltar para terra tem principalmente a ver com oportunidades de fazer carreira em empresas sedeadas em terra, a maior parte das quais no âmbito do sector marítimo. De uma maneira geral, o pessoal ligado ao mar adquire competências e qualificações atraentes para empregadores estabelecidos em terra. Uma carreira no mar abre boas oportunidades de ingresso numa carreira em terra, que se coaduna melhor com a vida social e familiar.

O sector do transporte por via navegável interior apresenta um cenário um pouco diferente. Neste sector em particular, as origens familiares determinam a adesão à profissão, ou seja, a maior parte dos empresários deste sector tem familiares ligados ao sector. No entanto, há actualmente menos jovens com uma tradição familiar no sector do transporte por via navegável interior a optar por uma carreira nesse mesmo sector, devido à sua reduzida compatibilidade com a vida social e familiar. Mas os que de facto escolhem uma carreira de empresário no sector em questão encaram-na, as mais das vezes, como uma opção para toda a vida. Como foi referido, as condições menos atraentes do mercado exercerão decerto um impacto nestas opções.

Entre os membros da tripulação que são contratados, as principais razões para voltarem para terra são, uma vez mais, a reduzida compatibilidade com a vida social e familiar, mas também o facto de ser um trabalho pesado e mal remunerado.

Qualificações, requisitos relativos à tripulação e normas em matéria de condições de trabalho

No sector do transporte marítimo, são duas as organizações internacionais que tratam de qualificações, requisitos relativos à tripulação e normas em matéria de condições de trabalho. A Organização Marítima Internacional (OMI) trata sobretudo da elaboração de regulamentos internacionais que cobrem áreas como a da segurança, do ambiente, das questões jurídicas e das salvaguardas. Na Convenção NFCSQ foram definidas normas mínimas de qualificação para o pessoal marítimo a nível global. É muito positiva a opinião geral acerca do Código NFCSQ, que foi transposto para a legislação da UE por meio de uma directiva comunitária.

O Código NFCSQ trata apenas de requisitos de qualificação, não se ocupando da questão dos níveis mínimos relativos à tripulação. Este é um domínio abrangido pela Convenção SOLAS. Embora não estabeleça números mínimos fixos de elementos da tripulação, esta Convenção estipula que as administrações devem exigir que a bordo dos navios haja pessoal marítimo em número suficiente para assegurar que aqueles naveguem com segurança e eficiência.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu na Convenção sobre o Trabalho Marítimo (MLC) algumas normas mínimas para garantir condições de emprego satisfatórias para os marítimos a nível mundial. O Conselho da União Europeia adoptou uma decisão[1] que autoriza os Estados-Membros da UE a ratificarem esta convenção antes de 31 de Dezembro de 2010. Recentemente, os parceiros sociais da UE assinaram um acordo que prevê a transposição das disposições da MLC para a legislação da União por meio de uma directiva comunitária.

Ao transporte por via navegável interior aplicam-se diferentes regimes jurídicos. A nível da UE não existem até agora requisitos uniformes em matéria de qualificação profissional nem requisitos mínimos harmonizados relativos à tripulação. Neste caso, as Comissões Fluviais e as administrações nacionais são responsáveis pelo tratamento destas questões. As entidades intervenientes no sector consideram que esta falta de harmonização constitui um problema. Existem igualmente diferentes regimes para a questão dos certificados de condução de embarcações. Outros problemas administrativos em matéria de qualificações e requisitos relativos à tripulação no sector do transporte por via navegável interior têm a ver com o facto de a adesão horizontal à profissão ser dificultada e de os requisitos mínimos estarem, ao que tudo indica, ultrapassados em consequência da existência de melhorias técnicas.

Recomendações

É possível fazer cinco recomendações ao Parlamento Europeu:

- Harmonizar a recolha de dados, tanto para o transporte marítimo como para o transporte por via navegável interior;
- Estimular a adesão à profissão em ambos os sectores;
- Reduzir a saída de profissionais no sector do transporte por via navegável interior;

- Harmonizar as qualificações, os requisitos relativos à tripulação e a certificação no sector do transporte por via navegável interior;
- Introduzir melhorias na formação em ambos os sectores com vista a uma melhor correspondência entre a oferta e a procura de marítimos.

REZUMAT

Context

Potrivit Comisiei Europene, părţilor interesate din industrie şi studiilor recente, deficitul de personal calificat în transportul maritim şi pe căi navigabile interioare a devenit o problemă serioasă. Deşi Uniunea Europeană a căutat deja să abordeze problema în câteva ocazii, există încă nevoia acută de abilităţi de navigare şi expertiză maritimă, nu doar pe mare, ci şi la ţărm şi în sectorul căilor navigabile interioare. Dacă deficitul prezent continuă să crească în anii următori, acest lucru va fi în detrimentul industriei maritime/logistice, care are nevoie de expertiză şi experienţă maritimă.

Scop

Acest studiu este menit să ofere informaţii de bază cu privire la cauzele şi posibilele soluţii pentru acest deficit, luând în considerare impactul nesigur al crizei financiare şi economice actuale.

Rezumat

Ca rezultat al dezvoltării economiei şi comerţului, atât volumul de mărfuri maritim cât şi cel pe căi navigabile interioare au cunoscut o creştere pronunţată în ultimii ani. Această cerere mare pentru servicii de transport a determinat o cerere crescândă de personal nautic calificat. Pieţele forţei de muncă nu au putut răspunde acestei cereri, ducând la un deficit de personal calificat în ambele sectoare de transport.

Ocuparea forţei de muncă

Deşi este foarte complicat să se ofere un cadru coerent al situaţiei actuale a ocupării forţei de muncă în sectorul de transport maritim, estimările indică faptul că cererea globală de agenţi a crescut cu 12% începând cu 2005. Se apreciază că cererea totală de agenţi a atins numărul de 533 000 în 2008. În aceeaşi perioadă, oferta globală de agenţi a crescut cu 7 % până la aproape 499 000 de agenţi. Deficitul de agenţi în 2008 este estimat la 34 000. Aceleaşi estimări indică o ofertă excedentară de calificări.

Cererea ridicată de agenţi derivă în mare parte din creşterea masivă a flotei maritime mondiale. Deşi criza economică actuală provoacă un nivel mare de nesiguranţă, se aşteaptă o creştere în continuare a capacităţii flotei pe termen scurt spre mediu. Această creştere a capacităţii, totuşi, priveşte în general navele mai mari care le înlocuiesc pe cele vechi sau mai mici. Se estimează că acest curent, împreună cu anumite măsuri de atenuare precum tăierea pentru fier vechi şi scoaterea din uz, vor duce la atingerea unui echilibru mai bun între cererea şi oferta de navigatori până în sau pe parcursul anului 2010. Cu toate acestea, având în vedere natura ciclică a afacerilor maritime, lipsa de personal va reapărea cu siguranţă ca problemă majoră atunci când economia va începe să se dezvolte din nou.

Sectorul de transport pe căi navigabile interne (IWT) a înregistrat o tendinţă similară. În sectorul IWT, cererea de personal nautic a crescut. Din păcate, nu este clar în ce măsură pieţele forţei de muncă pot satisface această cerere. Se ştie, totuşi, că sectorul s-a confruntat cu un deficit pronunţat de personal calificat. Ca şi în cazul transportului maritim, se preconizează o scădere a cererii de personal angajat pe termen scurt spre mediu ca urmare a crizei economice.

În timp ce sectorul de transport maritim este dominat de companii de transport mari şi cu o cerere deosebit de ridicată de capital, sectorul IWT este alcătuit în principal din afaceri de familie independente care operează cu o singură navă, cu echipaj tradiţional incluzând membri ai familiei, suplimentat prin personal angajat. Criza are un impact asupra acestor întreprinderi. Cu cât condiţiile pieţei sunt mai dure, cu atât mai puţin dornici sunt antreprenorii să înfiinţeze o întreprindere IWT. În acelaşi timp, unii antreprenori vor avea cu siguranţă probleme financiare. Mulţi dintre ei au făcut investiţii considerabile în nave noi, iar atunci când va scădea navlul, unele întreprinderi IWT se vor găsi într-o poziţie dificilă pentru a suporta costurile de capital şi de funcţionare. Intrarea în număr redus în profesie şi dispariţia unor întreprinderi existente vor conduce la un declin relativ al expansiunii flotei şi la o diminuare a cererii de personal angajat pe termen mediu.

Pe termen lung, este foarte probabil ca această intrare în profesie în număr redus să conducă la un nou deficit de personal. O intrare în profesie în număr redus „acum” înseamnă că mai puţine persoane vor obţine calificările pentru a începe propria întreprindere IWT „în viitor”.

Atractivitate

Oamenii optează pentru o carieră maritimă dintr-o varietate de motive, de exemplu interes personal şi idealism, remuneraţie atractivă şi bune oportunităţi de carieră. Totuşi, mulţi dintre ei nu văd cariera pe mare drept o carieră pe viaţă. Deşi în prezent agenţii sunt pe mare pe perioade mai lungi decât în trecut, mulţi dintre ei s-au întors la ţărm până la vârsta de 35 de ani. Hotărârea de a se întoarce la ţărm priveşte în principal oportunităţi de carieră la ţărm, în mare parte în cadrul sectorului maritim. În general, navigatorii îşi dezvoltă capacităţi şi calificări care îi fac atractivi pentru angajatorii de pe uscat. O carieră pe mare deschide oportunităţi pozitive de carieră pe uscat, care pot fi mai adaptate vieţii sociale şi de familie.

Sectorul IWT prezintă o imagine oarecum diferită. Îndeosebi în acest sector, familia influenţează intrarea în profesie, în sensul că majoritatea antreprenorilor IWT au o istorie IWT în familie. Totuşi, mai puţini tineri cu o istorie IWT de familie aleg o carieră în transportul pe căi navigabile interioare ca urmare a compatibilităţii scăzute cu viaţa socială şi de familie. Însă cei care aleg o carieră ca antreprenor IWT o consideră o alegere pe viaţă. După cum s-a menţionat, condiţiile mai puţin atractive de piaţă vor avea cu siguranţă o influenţă asupra acestui lucru.

În ceea ce priveşte membrii angajaţi ai echipajului, principalele motive pentru întoarcerea pe uscat sunt iarăşi compatibilitatea scăzută cu viaţa socială şi de familie, dar şi volumul mare de muncă şi salariul mic.

Calificări, cerinţe de încadrare cu personal şi standarde de muncă

În transportul maritim, două organizaţii internaţionale se ocupă de calificări, cerinţe de încadrare cu personal şi standarde de muncă. Organizaţia Maritimă Internaţională (OMI) se ocupă în principal de dezvoltarea reglementărilor internaţionale, acoperind zone precum siguranţa, mediul, chestiuni juridice şi securitatea. Standardele minime de calificare pentru personalul maritim au fost stabilite la nivel global de Convenţia privind standardele de pregătire a navigatorilor, brevetare/atestare și efectuare a serviciului de cart (Convenţia STCW). Opinia generală în legătură cu Codul STCW este foarte pozitivă. Codul a fost transpus în legislaţia UE printr-o directivă a UE.

Codul STCW vizează doar cerinţele de calificare şi, prin urmare, nu şi nivelurile minime de încadrare cu personal. Acest domeniu este acoperit doar de Convenţia SOLAS. Fără a stabili nivelurile minime fixe de încadrare cu personal, această convenţie prevede că administraţiile trebuie să solicite un număr suficient de navigatori la bordul navelor pentru a asigura operarea eficientă şi în condiţii de siguranţă a navelor.

Organizaţia Internaţională a Muncii (OIM) a propus în cadrul Convenţiei privind munca în domeniul maritim (MLC) o serie de standarde minime în vederea garantării unor condiţii satisfăcătoare de angajare pentru navigatorii din întreaga lume. Consiliul UE a adoptat o decizie [1] prin care statele membre sunt autorizate să ratifice această convenţie până la 31 decembrie 2010. De curând, partenerii sociali din UE au semnat un acord pentru a transpune dispoziţiile MLC în legislaţia UE printr-o directivă UE.

În ceea ce priveşte transportul pe căi navigabile interioare, se aplică sisteme juridice diferite. La nivelul UE, nu există în prezent o calificare profesională uniformă sau cerinţe armonizate de încadrare cu personal. În schimb, aceste chestiuni sunt abordate de comisiile fluviale şi de administraţiile naţionale. Această lipsă de armonizare este considerată o problemă de către părţile interesate din industrie. Există, de asemenea, sisteme juridice diferite pentru eliberarea brevetelor conducătorilor de navă. Alte probleme administrative legate de cerinţele de calificare şi încadrare cu personal în sectorul IWT vizează faptul că intrarea orizontală în profesie este limitată, iar condiţiile minime par a fi depăşite ca urmare a progresului tehnic.

Recomandări

Următoarele cinci recomandări pot fi înaintate Parlamentului European:

- Armonizarea colectării datelor, atât pentru transportul maritim, cât şi pentru transportul pe căi navigabile interioare;
- Stimularea intrării în profesie în ambele sectoare;
- Reducerea cazurilor de ieşire din profesie în sectorul IWT;
- Armonizarea calificărilor, a cerinţelor de încadrare cu personal şi brevetarea în sectorul IWT;
- Îmbunătăţirea educaţiei în ambele sectoare pentru asigurarea echilibrului între cererea şi oferta de navigatori.

ZHRNUTIE

Základné informácie

Podľa Európskej komisie, priemyselných subjektov a najnovších štúdií sa nedostatok kvalifikovaných pracovníkov v oblasti námornej a vnútrozemskej vodnej dopravy stal hlavným problémom. Aj keď sa Európska únia už niekoľkokrát snažila riešiť uvedený problém, stále je veľmi potrebné riešiť kvalifikáciu a odborné poznatky v námornej oblasti, a to nielen na mori, ale aj na pobreží a v oblasti vnútrozemských vodných ciest. Ak sa súčasný nedostatok bude v nasledujúcich rokoch naďalej zvyšovať, bude to v neprospech námorného/logistického odvetvia, pre ktoré sú nevyhnutné odborné poznatky a skúsenosti v námornej oblasti.

Cieľ

Cieľom tejto štúdie je poskytnúť základné informácie týkajúce sa príčin a prípadných riešení uvedeného nedostatku, so zreteľom na neurčitý vplyv súčasnej finančnej a hospodárskej krízy.

Zhrnutie

Výsledkom hospodárskeho a obchodného rastu je prudké zvýšenie objemu námornej a vnútrozemskej vodnej dopravy v uplynulých rokoch. S týmto veľkým dopytom po dopravných službách súvisí zvyšujúci sa dopyt po kvalifikovaných pracovníkoch v oblasti lodnej dopravy. Pracovné trhy nie sú schopné reagovať na tento dopyt, a tak vzniká nedostatok kvalifikovaných pracovníkov v obidvoch dopravných odvetviach.

Zamestnanosť

Hoci je veľmi problematické poskytnúť dôsledný prehľad súčasnej situácie v oblasti zamestnanosti v odvetví námornej dopravy, z odhadov vyplýva, že od roku 2005 sa celosvetový dopyt po dôstojníkoch zvýšil o 12 %. Predpokladá sa, že celkový dopyt po dôstojníkoch dosiahol v roku 2008 počet 533 000. V rovnakom období sa celková ponuka námorníkov zvýšila o 7 % takmer na 499 000 dôstojníkov. Nedostatok dôstojníkov v roku 2008 sa odhaduje na 34 000. Tie isté odhady uvádzajú nadbytok námorníkov.

Veľký dopyt po dôstojníkoch vyplýva najmä z výrazného rastu svetového námorného loďstva. Aj keď súčasná hospodárska kríza spôsobuje vysoký stupeň neistoty, očakáva sa, že kapacita loďstva sa bude krátkodobo a strednodobo ďalej zvyšovať. Toto zvýšenie kapacity sa však vo všeobecnosti týka väčších lodí, ktoré nahrádzajú staršie a menšie plavidlá. Predpokladá sa, že tento vývoj spolu s niektorými zmierňujúcimi opatreniami, ako napríklad vyradenie a dočasné vyradenie, spôsobí lepšie vyváženie medzi dopytom a ponukou námorníkov do začiatku roka 2010 alebo počas neho. Vzhľadom na cyklickú povahu námorného obchodu sa však nedostatok členov posádky bezpochyby znovu objaví ako hlavný problém, keď hospodárstvo začne opäť rásť.

Odvetvie vnútrozemskej vodnej dopravy zaznamenalo podobný vývoj. V tomto odvetví sa zvýšil dopyt po lodnej posádke. Nanešťastie nie je jasné, do akej miery môžu pracovné trhy uspokojiť tento dopyt. Skutočnosťou však je, že toto odvetvie čelí rastúcemu nedostatku kvalifikovaných pracovníkov. Pokiaľ ide o námornú dopravu, očakáva sa, že z krátkodobého až dlhodobého hľadiska sa dopyt po prenajatých pracovníkov zníži v dôsledku hospodárskej krízy .

Kým odvetvie námornej dopravy ovládajú veľké a kapitálovo veľmi náročné lodné spoločnosti, odvetvie vnútrozemskej vodnej dopravy tvoria najmä nezávislé rodinné podniky prevádzkujúce jednu loď s tradičnou rodinnou posádkou doplnenou o prenajatých pracovníkov. Tieto podniky takisto ovplyvňuje kríza. Čím ťažšie sú trhové podmienky, tým menej sú noví podnikatelia ochotní začať činnosť v oblasti vnútrozemskej vodnej dopravy. Zároveň budú niektorí podnikatelia nepochybne čeliť finančným problémom. Mnohí z nich podstatne investovali do nových lodí a keď sadzby za prepravu tovaru klesajú, niektoré podniky v oblasti vnútrozemskej vodnej dopravy sú v problematickej situácii, aby znášali kapitálové a prevádzkové náklady. Nižší prísun do tejto profesie a zrušenie existujúcich podnikov spôsobí zo strednodobého hľadiska relatívny pokles rozširovania loďstva a zníženie dopytu po prenajatých pracovníkoch .

Z dlhodobého hľadiska tento nižší prísun veľmi pravdepodobne spôsobí opätovný nedostatok pracovníkov. Nižší prísun v súčasnosti znamená, že menej ľudí získa kvalifikáciu na začatie svojho vlastného podniku v oblasti vnútrozemskej vodnej dopravy v budúcnosti.

Príťažlivosť

Ľudia sa rozhodujú pre povolanie námorníka z rôznych dôvodov, napríklad pre osobné záujmy a idealizmus, príťažlivé platové ohodnotenie a dobré možnosti na profesijný postup. Mnohí z nich však neplánujú kariéru na mori ako svoju celoživotnú kariéru. Aj keď v súčasnosti dôstojníci strávia na mori dlhšiu dobu ako v minulosti, väčšina z nich sa vracia na pevninu do svojho 35. roku života. Rozhodnutie vrátiť sa na pevninu sa týka najmä pracovných možností na pobreží, väčšinou v rámci námorného zoskupenia. Vo všeobecnosti námorníci získajú zručnosti a kvalifikáciu, ktoré sú príťažlivé pre zamestnávateľov na pobreží. Námornícka kariéra otvára pozitívne možnosti profesijného postupu na pobreží, ktoré sú viac zlučiteľné so sociálnym a rodinným životom.

Situácia v odvetví vnútrozemskej vodnej dopravy je trochu odlišná. Najmä v tomto odvetví rodinné zázemie určuje prísun do tejto profesie, t. j. väčšina podnikateľov v tomto odvetví má rodinné zázemie v odvetví vnútrozemskej vodnej dopravy. Menej mladých ľudí s rodinným zázemím v tejto oblasti sa však rozhoduje pre kariéru vo vnútrozemskej vodnej doprave, pretože je málo zlučiteľná so sociálnym a rodinným životom. Ale pre tých, ktorí sa rozhodnú podnikať v oblasti vnútrozemskej vodnej dopravy, je táto voľba voľbou na celý život. Ako už bolo uvedené, menej príťažlivé trhové podmienky určite ovplyvnia túto situáciu.

Pre prenajatú posádku je hlavnou príčinou návratu na pobrežie opäť malá zlučiteľnosť so sociálnym a rodinným životom, ale tiež vysoké pracovné zaťaženie a nízke mzdy.

Kvalifikácie, požiadavky na posádku a pracovné normy

V oblasti námornej dopravy sa kvalifikáciami, požiadavkami na posádku a pracovnými normami zaoberajú dve medzinárodné organizácie. Medzinárodná námorná organizácia (IMO) sa zaoberá najmä tvorbou medzinárodných nariadení týkajúcich sa oblastí ako bezpečnosť, životné prostredie, právne otázky a ochrana. Minimálne kvalifikačné normy pre námorný personál sú ustanovené na svetovej úrovni v Dohovore o normách výcviku, kvalifikácie a strážnej služby námorníkov (STCW). Všeobecný názor na kódex STCW je veľmi pozitívny. Tento kódex sa transponoval do právnych predpisov EÚ prostredníctvom smernice EÚ.

Kódex STCW sa zaoberá iba požiadavkami na kvalifikáciu a nie minimálnym počtom členov posádky. Touto oblasťou sa zaoberá dohovor SOLAS. V tomto dohovore, s výnimkou stanovenia pevného minimálneho počtu členov posádky, sa ustanovuje, aby správne orgány nevyhnutne požadovali dostatočný počet námorníkov na lodi s cieľom zabezpečiť bezpečnú a účinnú prevádzku lodí.

Medzinárodná organizácia práce (ILO) ustanovila v Dohovore o pracovných normách v námornej doprave (MLC) niektoré minimálne normy s cieľom zabezpečiť na svetovej úrovni uspokojivé podmienky zamestnanosti pre námorníkov. Rada EÚ prijala rozhodnutie[5], ktorým splnomocňuje členské štáty EÚ na ratifikáciu uvedeného dohovoru do 31. decembra 2010. Sociálni partneri EÚ nedávno podpísali dohodu s cieľom transponovať ustanovenia dohovoru MLC do právnych predpisov EÚ prostredníctvom smernice EÚ.

Na vnútrozemskú vodnú dopravu sa uplatňujú odlišné právne režimy. Na úrovni EÚ ešte neexistujú žiadne jednotné požiadavky týkajúce sa odbornej kvalifikácie ani harmonizované minimálne požiadavky týkajúce sa posádky. Uvedenými otázkami sa zaoberá Komisia riečnej dopravy a vnútroštátne správne orgány. Zainteresované strany v odvetví považujú chýbajúcu harmonizáciu za problém. Takisto existujú rôzne režimy, pokiaľ ide o otázku kapitánskych osvedčení. Ostatné správne problémy týkajúce sa kvalifikácií a požiadaviek na posádku v odvetví vnútrozemskej vodnej dopravy súvisia so skutočnosťou, že je brzdený horizontálny prísun do tejto profesie a že minimálne požiadavky sú vzhľadom na technický pokrok pravdepodobne zastarané.

Odporúčania

Je možné uviesť päť odporúčaní pre Európsky parlament:

- harmonizovať získavanie údajov v oblasti námornej aj vnútrozemskej vodnej dopravy;
- podporiť prísun do profesie v obidvoch odvetviach;
- znížiť únik z profesie v odvetví vnútrozemskej vodnej dopravy;
- harmonizovať kvalifikácie, požiadavky na posádku a osvedčenia v odvetví vnútrozemskej vodnej dopravy;
- zlepšiť vzdelávanie v obidvoch odvetviach, aby viac zodpovedalo dopytu po námorníkoch a ponuke.

[5] Rozhodnutie Rady zo 7. júna 2007, ktorým sa členské štáty v záujme Európskeho spoločenstva splnomocňujú na ratifikáciu Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 (2007/431/ES).

POVZETEK

Ozadje

Po podatkih Evropske komisije in zainteresiranih strani v panogi ter nedavnih študijah je pomanjkanje usposobljenega osebja v pomorskem prometu in prometu po celinskih plovnih poteh postalo velika težava. Čeprav je Evropska komisija že večkrat poskušala to težavo odpraviti, akutno pomanjkanje praktičnega in strokovnega pomorskega znanja ostaja problem ne samo na morju temveč tudi na kopnem in v prometu po celinskih plovnih poteh. Če se bo trenutno pomanjkanje v prihodnjih letih še stopnjevalo, bo to škodovalo pomorski/logistični panogi, kjer so potrebni strokovno pomorsko znanje in izkušnje.

Namen

Namen te študije je ponuditi informacije o ozadju razlogov za to pomanjkanje in možne rešitve, pri čemer je upoštevan negotov vpliv trenutne finančne in gospodarske krize.

Povzetek

Zaradi gospodarske rasti in rasti trgovine sta tako obseg pomorskega prometa kot tudi obseg prometa po celinskih plovnih poteh v zadnjih letih doživljala hitro rast. Veliko povpraševanje po prevoznih storitvah je sprožilo vse večje povpraševanje po usposobljenih pomorščakih. Trgi dela se nanj niso zmogli odzvati, kar je privedlo do pomanjkanja usposobljenega osebja v obeh prometnih sektorjih.

Zaposlenost

Čeprav je zelo težko zagotoviti skladen pregled trenutnega stanja na področju zaposlovanja v sektorju pomorskega prometa, ocene kažejo, da se je svetovno povpraševanje po častnikih od leta 2005 povečalo za 12 %. Skupno povpraševanje po častnikih naj bi v letu 2008 doseglo številko 533.000. V istem obdobju se je skupna ponudba pomorščakov povečala za 7 % na skoraj 499.000 častnikov. Ocenjeni primanjkljaj v letu 2008 je torej 34.000 častnikov. Iste ocene kažejo na prekomerno ponudbo specializiranih mornarjev.

Vzrok za veliko povpraševanje po častnikih je predvsem velika rast svetovne pomorske flote. Čeprav trenutna gospodarska kriza pomeni visoko stopnjo negotovosti, se pričakuje, da se bo zmogljivost flote v kratko- do srednjeročnem obdobju še povečevala. Vendar pri povečevanju zmogljivosti na splošno večje ladje nadomeščajo starejša in manjša plovila. Obstaja prepričanje, da bo ta trend skupaj z nekaterimi blažilnimi ukrepi, na primer razrezom in izločanjem iz plovbe, do začetka leta 2010 ali tekom njega privedel do boljšega ravnovesja med povpraševanjem po pomorščakih in njihovo ponudbo. Vendar bo glede na ciklično naravo pomorskega sektorja pomanjkanje osebja nedvomno znova postalo velika težava, ko se bo spet začela rast gospodarstva.

Sektor prometa po celinskih plovnih poteh je doživel podoben trend. Povpraševanje po pomorščakih se je v tem sektorju povečalo. Žal ni jasno, v kolikšni meri lahko trgi dela zadovoljujejo to povpraševanje. Dejstvo je, da se sektor sooča z vse večjim pomanjkanjem usposobljenega osebja. Tako kot pri pomorskem prometu se pričakuje, da se bo potreba po najetem osebju v kratko- do srednjeročnem obdobju zaradi gospodarske krize zmanjševala.

Medtem ko v sektorju pomorskega prometa prevladujejo velike in kapitalsko intenzivne ladjarske družbe, sektor prometa po celinskih plovnih poteh sestavljajo predvsem neodvisna družinska podjetja z enim plovilom in tradicionalnimi družinskimi posadkami, ki jih dopolnjuje najeto osebje. Ta podjetja čutijo posledice krize. Težje bodo razmere na trgu, manj novih podjetnikov bo pripravljenih ustanoviti podjetje, ki se bo ukvarjalo s prometom po celinskih plovnih poteh. Hkrati pa se bodo nekateri podjetniki nedvomno znašli v finančnih težavah. Mnogi so veliko vložili v nove ladje, v obdobju zniževanja cen prevozov pa se bodo nekatera podjetja v sektorju prometa po celinskih plovnih poteh znašla v težkem položaju, ko bodo morala pokriti kapitalske in obratovalne stroške. Manjši dotok v poklic in izginjanje obstoječih podjetij bosta v srednjeročnem obdobju privedla do relativnega zmanjšanja rasti flote in zmanjševanja povpraševanja po najetem osebju.

Dolgoročno bo manjši dotok najverjetneje privedel do ponovnega pomanjkanja osebja. Manjši dotok „zdaj" pomeni, da bo „v prihodnje" manj ljudi pridobilo kvalifikacije, ki so potrebne za odprtje podjetja v sektorju prometa po celinskih plovnih poteh.

Privlačnost

Ljudje se za pomorski poklic odločijo iz različnih razlogov, na primer zaradi osebnega zanimanja in idealov, privlačnega nagrajevanja ter dobrih poklicnih možnosti. Vendar pa večina v službi na morju ne namerava ostati celotno poklicno pot. Čeprav danes častniki na morju ostanejo dlje kot v preteklosti, se jih večina do 35. leta vrne na kopno. Odločitev za vrnitev na kopno je povezana predvsem s poklicnimi možnostmi, ki se tu ponujajo, zlasti v pomorskem sektorju. Pomorščaki na splošno pridobijo znanje in kvalifikacije, zaradi katerih so privlačni za delodajalce na kopnem. Poklic na morju odpre dobre poklicne možnosti na kopnem, ki jih je laže uskladiti z družabnim in družinskim življenjem.

V sektorju prometa po celinskih plovnih poteh je slika nekoliko drugačna. V tem sektorju odločitev za poklic narekuje predvsem družinsko ozadje, saj ima večina podjetnikov družinsko preteklost v sektorju prometa po celinskih plovnih poteh. Vendar pa se zaradi težav pri usklajevanju z družabnim in družinskim življenjem manj mladih z družinsko preteklostjo v sektorju prometa po celinskih plovnih poteh odloča za poklic v tem sektorju. Za tiste, ki se za ta poklic odločijo, pa je to običajno izbira za vse življenje. Kot že omenjeno, bodo na to zagotovo vplivale manj privlačne tržne razmere.

Tudi med najetimi člani posadke so glavni razlog za vrnitev na kopno težko usklajevanje z družabnim in družinskim življenjem, pa tudi velika delovna obremenitev in nizke plače.

Kvalifikacije, zahtevano število članov posadk in delovni standardi

V pomorskem prometu se s kvalifikacijami, zahtevanim številom članov posadk in delovnimi standardi ukvarjata dve mednarodni organizaciji. Mednarodna pomorska organizacija (IMO) se ukvarja predvsem s pripravo mednarodnih predpisov na področjih, kot so varnost, okolje in pravna vprašanja. Minimalni standardi kvalifikacij za pomorsko osebje so na globalni ravni določeni v konvenciji STCW. Splošno mnenje o konvenciji je zelo pozitivno. Z direktivo EU je bila prenesena v zakonodajo EU.

V konvenciji je govora samo o zahtevah na področju kvalifikacij, ne pa o najmanjših velikostih posadk. To je v domeni konvencije SOLAS. Konvencija ne določa točnega najmanjšega števila članov posadke, pač pa, da morajo uprave na krovih ladij zahtevati dovolj pomorščakov, da se zagotovi varna in učinkovita plovba.

Mednarodna organizacija dela (ILO) je s Konvencijo o delovnih standardih v pomorstvu (MLC) določila nekatere minimalne standarde za zagotavljanje zadovoljivih pogojev za zaposlitev pomorščakov po vsem svetu. Svet EU je sprejel odločbo[1], ki države članice EU pooblašča, da to konvencijo ratificirajo pred 31. decembrom 2010. Nedavno so socialni partnerji EU podpisali sporazum o prenosu določb konvencije v zakonodajo Evropske unije z direktivo EU.

Za promet po celinskih plovnih poteh veljajo različne pravne ureditve. Na ravni EU zaenkrat ni enotnih zahtev glede poklicnih kvalifikacij ali usklajenih zahtev glede števila članov posadke. Namesto tega so zadeve v pristojnosti komisij za reke in nacionalnih uprav. Neusklajenost pa se zainteresiranim stranem v panogi zdi problematična. Obstajajo tudi različne ureditve izdajanja potrdil o usposobljenosti za voditelja plovil. Druge administrativne težave s potrdili in zahtevanimi velikostmi posadk v sektorju prometa po celinskih plovnih poteh so povezane z dejstvom, da je horizontalni dotok v poklic oviran in da se minimalne zahteve zaradi tehničnih izboljšav zdijo zastarele.

Priporočila

Evropskemu parlamentu lahko damo pet priporočil – treba bi bilo:

- uskladiti zbiranje podatkov za pomorski promet in promet po celinskih plovnih poteh;
- spodbuditi priliv v poklic v obeh sektorjih;
- zmanjšati odliv iz poklica v sektorju prometa po celinskih plovnih poteh;
- uskladiti kvalifikacije, zahteve glede števila članov posadk in izdajanje potrdil v sektorju prometa po celinskih plovnih poteh;
- izboljšati izobraževanje v obeh sektorjih za boljše usklajevanje ponudbe pomorščakov in povpraševanja po njih.

SAMMANFATTNING OCH KOMMENTARER

Bakgrund

Enligt Europeiska kommissionen, företrädare för sjöfartsnäringen och aktuella undersökningar har bristen på kvalificerad personal för transporter till sjöss och på de inre vattenvägarna blivit ett stort problem. Trots att Europeiska unionen upprepade gånger försökt lösa problemet finns det fortfarande ett akut behov av personal med kompetens och sakkunskap på sjöfartsområdet, inte bara till sjöss utan även på land och på de inre vattenvägarna. Om den rådande bristen fortsätter att förvärras under kommande år kommer sjöfartsnäringen och logistiksektorn, som behöver personer med kompetens och erfarenhet inom sjöfart, att påverkas negativt.

Syfte

Syftet med denna studie är att ge bakgrundsinformation om vad som orsakar bristen och om tänkbara lösningar, med reservation för osäkerheten om följderna av den rådande finansiella och ekonomiska krisen.

Sammanfattning

Den ekonomiska tillväxten och ökande handel har under senare år lett till en kraftig stegring av transportvolymen till sjöss och på de inre vattenvägarna. Den stora efterfrågan på transporttjänster har i sin tur lett till en växande efterfrågan på kvalificerad sjöfartspersonal. Arbetsmarknaden har inte kunnat tillgodose denna efterfrågan, vilket har lett till brist på kvalificerad personal inom båda transportsektorerna.

Sysselsättning

Det är visserligen mycket svårt att ge en sammanhängande översikt över den aktuella sysselsättningssituationen inom sjöfarten, men uppskattningar tyder på att den globala efterfrågan på befäl har ökat med 12 procent sedan 2005. Man räknar med att det sammanlagda behovet under 2008 uppgick till 533 000 befäl. Under samma period ökade den globala tillgången med 7 procent till nästan 499 000 befäl. Bristen på befäl 2008 beräknas ha uppgått till 34 000. Samma uppskattning tyder på ett överskott på meniga.

Den stora efterfrågan på befäl beror främst på världsflottans kraftiga tillväxt. Flottans kapacitet väntas öka ytterligare på kort och medellång sikt, även om den rådande ekonomiska krisen gör uppskattningarna osäkra. Kapacitetsökningen består i allmänhet av att äldre och mindre fartyg ersätts med större fartyg. Denna trend väntas tillsammans med vissa andra efterfrågedämpande åtgärder såsom skrotning och uppläggning av fartyg leda till att en bättre balans mellan efterfrågan och tillgång på sjöfartspersonal uppnås i början på eller under 2010. På grund av sjöfartsnäringens konjunkturbetingade karaktär kommer dock personalbrist sannolikt återigen att bli ett stort problem när ekonomin börjar ta fart igen.

Trenden har varit liknande inom sektorn för transporter på de inre vattenvägarna (Inland Waterway Transport – nedan kallad IWT). Efterfrågan på sjöfartspersonal har ökat inom denna sektor. Det är tyvärr oklart i hur stor utsträckning arbetsmarknaden kan tillgodose detta behov. Det som står klart är dock att sektorn har drabbats av en ökande brist på kvalificerad personal. Precis som för transporter till sjöss förväntas efterfrågan på anställd personal sjunka på kort och medellång sikt till följd av den ekonomiska krisen.

Medan transporter till sjöss domineras av stora och mycket kapitalintensiva rederiföretag består IWT-sektorn huvudsakligen av oberoende familjeföretag med ett enda fartyg och en besättning som utgörs av familjemedlemmar kompletterat med anställd personal. Krisen påverkar även dessa företag. Ju hårdare marknadsvillkoren är, desto färre är villiga att starta nya IWT-företag. Samtidigt kommer en del företag utan tvivel att drabbas av ekonomiska problem. Många av dem har gjort betydande investeringar i nya fartyg och när fraktpriserna sjunker kommer en del IWT-företag att få svårt att klara kapital- och driftskostnaderna. Minskat inflöde till yrket och nedläggning av företag leder till en relativ minskning av flottans expansion och en sjunkande efterfrågan på anställd personal på medellång sikt.

På lång sikt kommer det minskade inflödet sannolikt att leda till förnyad personalbrist. Ett lägre inflöde i dag innebär att färre personer kommer att skaffa sig kvalifikationer för att starta egna IWT-företag i framtiden.

Yrkets attraktionskraft

Människor väljer sjöfart som yrkesbana av olika skäl, t.ex. personligt intresse och idealism, bra lön och goda karriärmöjligheter. De flesta av dem ser dock inte sin karriär till sjöss som ett livslångt engagemang. Även om befälen för närvarande stannar längre till sjöss än tidigare har de flesta av dem gått i land när de fyllt 35 år. Beslutet att lämna sjön styrs främst av karriärmöjligheter i land, oftast inom sjöfartskluster. I allmänhet förvärvar personal inom sjöfarten färdigheter och kvalifikationer som gör dem attraktiva för arbetsgivare på land. En karriär till sjöss öppnar positiva karriärmöjligheter på land som är lättare att förena med familj och socialt liv.

Bilden är något annorlunda inom IWT-sektorn. Inom denna sektor har familjebakgrunden särskilt stor betydelse för yrkesvalet, dvs. de flesta IWT-företagare har en familj som är verksam inom sektorn. Det är dock färre ungdomar med IWT-familjebakgrund som i dag väljer en yrkeskarriär inom transporter på de inre vattenvägarna eftersom yrket är svårt att förena med familj och socialt liv. De som väljer att bli IWT-företagare betraktar dock i regel detta som ett val för hela livet. Som nämnts kommer detta förhållande att påverkas av de mindre gynnsamma marknadsvillkoren.

Bland anställda besättningsmedlemmar är huvudskälet till att gå i land återigen svårigheterna att förena yrket med familj och socialt liv men även hög arbetsbelastning och låga löner.

Kvalifikationer, besättningskrav och arbetsvillkor

Två internationella organisationer ansvarar för arbetet med kvalifikationer, bemanningskrav och arbetsvillkor inom sjötransporter. Internationella sjöfartsorganisationen (IMO) arbetar främst med att utforma internationella bestämmelser på områden som säkerhet, miljö och rättsliga frågor. Miniminormer för sjöfartspersonalens kvalifikationer fastställs på global nivå i den internationella konventionen om normer för sjöfolks utbildning, certifiering och

vakthållning (STCW). Det allmänna omdömet om konventionen är mycket positivt. Konventionen har införlivats i EU-rätten genom ett direktiv.

STCW gäller endast kvalifikationskrav och täcker således inte minimibemanningsnivåer. Det området täcks i stället av den internationella konventionen om säkerheten för människoliv till sjöss (Solas). Där fastställs inte några bestämda minimibemanningsnivåer utan i stället föreskrivs att myndigheterna ska kräva att det finns en tillräckligt stor besättning ombord för att garantera en säker och effektiv drift av fartyget.

Internationella arbetsorganisationen (ILO) har i konventionen om arbete till sjöss fastställt vissa miniminormer för att garantera tillfredsställande anställningsvillkor för sjöfolk världen över. Europeiska unionens råd har antagit ett beslut[6] genom vilket EU:s medlemsstater bemyndigas att ratificera konventionen före den 31 december 2010. Nyligen undertecknade arbetsmarknadens parter i EU en överenskommelse om att konventionsbestämmelserna bör införlivas i EU-rätten genom ett direktiv.

För transporter på de inre vattenvägarna gäller andra rättsordningar. På EU-nivå finns det än så länge inga enhetliga yrkeskrav eller harmoniserade minimibemanningskrav. Dessa frågor handläggs i stället av flodkommissionerna och de nationella myndigheterna. Branschföreträdare ser denna avsaknad av harmonisering som ett problem. Även rättsordningar om båtförarcertifikat skiljer sig åt sinsemellan. Andra administrativa problem i fråga om kvalifikationer och bemanningskrav inom IWT-sektorn är att den horisontella rekryteringen är hämmad och att minimikraven har blivit förlegade till följd av den tekniska utvecklingen.

Rekommendationer

Fem rekommendationer kan lämnas till Europaparlamentet:

- Att harmonisera datainsamlingen, både för transporter till sjöss och på de inre vattenvägarna.
- Att stimulera inflödet till yrket inom båda sektorerna.
- Att minska utflödet från yrket inom IWT-sektorn.
- Att harmonisera kvalifikationer, bemanningskrav och certifiering inom IWT-sektorn.
- Att förbättra utbildningen inom båda sektorerna så att tillgången på personal bättre motsvarar efterfrågan inom sjöfarten.

[6] Rådets beslut av den 7 juni 2007 om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska gemenskapens intresse ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention från 2006 om arbete till sjöss (2007/431/EG).

EUROPEAN PARLIAMENT

DIRECTORATE-GENERAL FOR INTERNAL POLICIES

POLICY DEPARTMENT B
STRUCTURAL AND COHESION POLICIES

Role

The Policy Departments are research units that provide specialised advice to committees, inter-parliamentary delegations and other parliamentary bodies.

Policy Areas

- Agriculture and Rural Development
- Culture and Education
- Fisheries
- Regional Development
- Transport and Tourism

Documents

Visit the European Parliament website: **http://www.europarl.europa.eu/studies**

PHOTO CREDIT: iStock International Inc., Photodisk, Phovoir

ISBN 978-92-823-3137-8