

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ**



**ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ  
ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ**

**Η ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ  
ΕΠΟΧΗ ΕΝΟΨΕΙ ΣΥΝΕΧΩΝ ΕΞΕΛΙΞΕΩΝ :**  
**Η περίπτωση του Λιμένα Πειραιώς**

*Ευστρατία Δαλβαδάνη*

*Διπλωματική εργασία*

*που υποβλήθηκε στο Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών*

*του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των*

*απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού*

*Διπλώματος Ειδίκευσης στη Ναυτιλία*

*Πειραιάς*

*Νοέμβριος 2012*

## ΔΗΛΩΣΗ ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

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

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

## ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

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

Τα μέλη της Επιτροπής ήταν:

- Κωνσταντίνος Χλωμούδης
- Σωτήρης Θεοδορακόπουλος
- Μιχάλης Παζαρζής

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

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια των σπουδών μου στο πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Ναυτιλία, του Τμήματος Ναυτιλιακών Σπουδών, του Πανεπιστημίου Πειραιά. Στόχος αυτής της εργασίας είναι η μελέτη των ρυθμιστικών παρεμβάσεων που έχουν πραγματοποιηθεί από τον I.L.O. και την E.E. με σκοπό την προστασία των εργαζομένων στην αποβάθρα εν όψει των συνεχών εξελίξεων και κινδύνων που έχει επιφέρει η εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας και κατά συνέπεια η μεταβολή των εργασιακών συνθηκών σ αυτά .

Επιπλέον , να αναδείξει τις επιπτώσεις που θα επιφέρει η εφαρμογή των προτύπων εργασίας με σκοπό την καλύτερη οργάνωση της λιμενικής εργασίας. Επιπρόσθετα , να καταγράψει και να αναδείξει μια μορφή ενδεικτικής προσομοίωσης του κώδικα STCW από το επάγγελμα του ναυτικού στο επάγγελμα των εργαζομένων στα λιμάνια.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέπων καθηγητή μου Δρ. Κωνσταντίνο Χλωμούδη ο οποίος με βοήθησε ώστε να ολοκληρωθεί αυτή η εργασία. Τον ευχαριστώ πολύ για όσα μου δίδαξε , για τις συμβουλές του και για το χρόνο που μου αφιέρωσε.

Σεβασμό και ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στον κ. Γεώργιο Γεωργακόπουλο , πρόεδρο της Ομοσπονδίας Μόνιμων Υπαλλήλων Λιμένων Ελλάδος καθώς και στον κ. Γεώργιο Γώγο , Γενικό Γραμματέα της Ένωσης Μόνιμων και Δόκιμων Λιμενεργατών Ελλάδος για την παροχή πληροφοριών που μου παρείχαν σχετικά με τον τρόπο οργάνωσης της λιμενικής εργασίας στην Ελλάδα.

Επιπλέον , θα ήθελα να ευχαριστήσω την κ. Αγγελική Μοίρου , υπάλληλο της Διεύθυνσης Συνθηκών Εργασίας και Υγιεινής του Υπουργείου Εργασίας καθώς και την κ. Κατερίνα Ευαγγελινού , ειδικό επιστημονικό προσωπικό της Διεύθυνσης Λιμενικής Πολιτικής του Υπουργείου Ναυτιλίας για την συμβολή τους στην περάτωση της εργασίας.

Τέλος , ευχαριστώ την οικογένεια μου για την υποστήριξη που μου πρόσφερε όλα αυτά τα χρόνια μέχρι την ολοκλήρωση των σπουδών μου.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. Η Σχέση Κεφαλαίου και Εργασίας στη Λιμενική Βιομηχανία στο πέρασμα των χρόνων.....σελ.12	
1.1. Λιμενικές Υπηρεσίες.....σελ.13	
1.2. Χαρακτηριστικά Εργαζομένων στη λιμενική βιομηχανία.....σελ.14	
1.2. Κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στη λιμενική Βιομηχανία.....σελ.15	
2. Διεθνείς Οργανισμοί Ρύθμισης για την προστασία της εργασίας στη λιμενική και ναυτιλιακή βιομηχανία.....σελ.16	
2.1. Παγκόσμιες Ρυθμίσεις: Συστάσεις και Συμβάσεις.....σελ.17	
2.2. Συμβάσεις και Συστάσεις αναφορικά με τη λιμενεργασία.....σελ.18	
2.3. Κώδικας συμπεριφοράς του I.L.O. για την προστασία των εργαζομένων...σελ.24	
2.4. Ρυθμιστικές Παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης .....σελ.25	
2.5. STCW και Λιμενεργασία.....σελ.25	
3. Εθνικές Πολιτικές Αξιοποίησης του συντελεστή εργασίας..σελ.27	
3.1. Λιμενική Εργασία σε χώρες της Ε.Ε.....σελ.27	
3.1.1. Γερμανία.....σελ.28	
3.1.2. Ισπανία.....σελ.28	
3.1.3. Ολλανδία.....σελ.29	
3.1.4. Φιλάνδια.....σελ.30	
3.1.5. Ιταλία.....σελ.30	
3.1.6. Ελλάδα.....σελ.30	
4. Ιδεατό μοντέλο διαχείρισης της λιμενικής εργασίας στη λιμενική βιομηχανία: η περίπτωση του idealtipus port.....σελ.32	
4.1. Η λιμενεργασία στο idealtipus port.....σελ.32	
4.1.1. Πρόσληψη.....σελ.32	
4.1.2. Εκπαίδευση.....σελ.33	
4.1.3. Συντονισμός και Προγραμματισμός.....σελ.33	

4.1.4. Κατανομή Προσωπικού.....σελ.34	σελ.34
4.1.5. Βάρδιες.....σελ.34	σελ.34
4.1.6. Ωράριο Εργασίας.....σελ.35	σελ.35
4.1.7.Κοινωνική Ασφάλιση.....σελ.35	σελ.35
4.1.8. Αμοιβή.....σελ.35	σελ.35
4.1.9.Ασφάλεια και Υγιεινή.....σελ.36	σελ.36
4.1.10. Συμβάσεις Εργασίας.....σελ.37	σελ.37
4.2.Επιδράσεις της εφαρμογής των συμβάσεων.....σελ.37	σελ.37
4.2.1. Επιδράσεις στους εργαζομένους.....σελ.37	σελ.37
4.2.2.Επιδράσεις στον εργοδότη.....σελ.39	σελ.39
4.2.3.Επιδράσεις στο λιμάνι.....σελ.39	σελ.39
5. Διαχείριση της λιμενικής εργασίας στην Ελλάδα: Η περίπτωση του Πειραιά.....σελ.40	σελ.40
5.1. Διοικητικοί φορείς εποπτείας της λιμενικής εργασίας.....σελ.41	σελ.41
5.2. Οργανώσεις των εργαζομένων.....σελ.41	σελ.41
5.3.Δυσκολίες επικύρωσης των συμβάσεων C137 και C152.....σελ.42	σελ.42
5.4.Οργάνωση της λιμενικής εργασίας στο λιμάνι του Πειραιά.....σελ.43	σελ.43
5.4.1. Η λιμενική εργασία στην προβλήτα II.....σελ.46	σελ.46
5.5.Οι επιδράσεις από την επικείμενη επικύρωση των συμβάσεων.....σελ.49	σελ.49
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....σελ.50	σελ.50
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....σελ.52	σελ.52

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

- Πίνακας 1: Συμβάσεις του I.L.O.....σελ.23
- Πίνακας 2: Τρόποι οργάνωσης της λιμενικής εργασίας σε σχέση με τα  
Διεθνή πρότυπα εργασίας.....σελ.31
- Πίνακας 3: Συγκριτική κατάσταση του Idealtipus Port και του λιμένα  
Πειραιώς.....σελ.46

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΝ

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το λιμάνι αποτελεί τον συνδετικό κρίκο των θαλάσσιων και χερσαίων μέσων μεταφοράς και μέσω αυτού παρέχονται υπηρεσίες ως προς την εξυπηρέτηση του πλοίου , του επιβάτη και τη σύνδεση του με την ενδοχώρα. Η εισαγωγή νέων μεθόδων χειρισμού φορτίων όπως η μηχανοποίηση , η αυτοματοποίηση , η εισαγωγή συστημάτων roll on – roll off και των εμπορευματοκιβωτίων είχε σαν συνέπεια την μεταβολή των εργασιακών συνθηκών σε αυτά.

Ο I.L.O. και η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω ρυθμιστικών παρεμβάσεων όπως π.χ. συστάσεων , συμβάσεων , εκθέσεων , κωδικών στοχεύουν στην προώθηση των δικαιωμάτων στην εργασία , την ενθάρρυνση ευκαιριών αξιοπρεπούς απασχόλησης και την ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων.

Επίσης , λαμβάνοντας υπόψη τα θετικά παραδείγματα που παρέχει η ναυτιλία μέσω της πιστοποίησης των ναυτικών με βάση τον κώδικα S.T.C.W. του I.M.O., θα πρέπει να γίνουν προσπάθειες προσομοίωσης και υιοθέτησης του κώδικα και στους εργαζομένους στις αποβάθρες μέσω αντίστοιχων κανόνων.

Τέλος , η οργάνωση της λιμενικής εργασίας στο idealtypus port και οι επιπτώσεις που παρέχει η επικύρωση και η εφαρμογή των διεθνών προτύπων εργασίας στον εργαζόμενο , στον εργοδότη και στο λιμάνι και κατά συνέπεια και στη χώρα που ανήκει θα πρέπει να αποτελέσουν παράδειγμα οργάνωσης και για το λιμάνι του Πειραιά , εφόσον ξεπεραστούν οι δυσκολίες που επιφέρει η ισχύουσα εθνική νομοθεσία και δεν επιτρέπει σε κάποια σημεία την εφαρμογή τους.



## ABSRTACT

The port is the link connection the maritime and land transport and in this way were provided services of the vessels, the passengers and the hinterland connections. The introduction of new methods of cargo handling as the mechanization, automatism, the introduction of systems roll-on roll-off and the containers resulted in the change of the working conditions to them.

I.L.O. and the European Union through regulatory interventions as conventions, recommendations, reports, codes aim at promoting rights at work, encouraging decent employment opportunities and enhancing the protection of workers.

Moreover, taking into account the positive examples provided by the shipping through the certification of the seafers under the code S.T.C.W. of I.M.O. , should begin efforts simulating and adoption of the simulation code also and in the workers on the docks by respective rules.

Finally, the organization of the port labor in the idealtipus port and the effects provides the ratisfaction and the implementation of the international standards to the employee, the employer and the port and consequently in the country that belongs to it, should be an example of organization and for the port Piraeus, if overcome the difficulties brought about the national legislation and don't allow the application of a few points.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε κάθε λιμένα αναπτύσσονται εργασιακές πρακτικές που προστατεύουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες περιστάσεις κάτω από τις οποίες παρέχεται η κάθε είδους λιμενική εργασία. Ο ILO (International Labor Organization) , μέσω των Διεθνών Συμβάσεων και άλλων κειμένων, καθόρισε κώδικες συμπεριφοράς σχετικά με την προστασία των εργαζομένων στα πλοία. Η προσπάθειά μας είναι να μελετήσουμε την δυνατότητα αξιοποίησης αυτών των κανονιστικών ρυθμίσεων και εμπειριών στη λιμενική βιομηχανία.

Θα επιχειρηθεί με βάση τα παραπάνω η δημιουργία ενός αποδεκτού μοντέλου (ideal typrus) για τη λιμενική εργασία, το οποίο να είναι συμβατό με τις διεθνείς συμβάσεις και τις άλλες ρυθμίσεις εργασίας που ισχύουν στις επί μέρους χώρες, το οποίο να είναι λειτουργικό και αποδεκτό ως βάση από τους δρώντες παράγοντες (stakeholders). Να γίνει καταγραφή δηλ. και των επιδράσεων που θα επέλθουν σε μια χώρα όπως η Ελλάδα, από την επικύρωση και την εφαρμογή των διεθνών προτύπων εργασίας αλλά και των επιδράσεων που θα επιφέρει η επικείμενη εφαρμογή των μέτρων αυτών με βάση την ισχύουσα νομοθεσία.

Σκοπός της εργασίας μας είναι να δοθεί έμφαση στην ανάγκη υποχρεωτικής εκπαίδευση των εργαζομένων, στην εδραίωση ενός αποδεκτού και σταθερού περιβάλλοντος από πλευράς εργασιακών συνθηκών όπως είναι η ασφάλεια και η υγιεινή, αλλά και για το αν θα μπορούσε ο κώδικας STCW να υιοθετηθεί και να προσομοιωθεί με αντίστοιχους κανόνες στη λιμενική εργασία.

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας ήταν σε πρώτο στάδιο η βιβλιογραφική αναζήτηση η οποία συνέβαλλε στην καταγραφή της εργασίας με αναφορές και παραπομπές στο κείμενο .

Σε δεύτερο στάδιο ακολουθήθηκε η μέθοδος της συνέντευξης από γνώστες του χώρου της λιμενικής εργασίας σχετικά με την σημερινή κατάσταση στο λιμάνι του Πειραιά αλλά και την ανάδειξη των δυσκολιών επικύρωσης των συμβάσεων από την Ελλάδα.

Τέλος , χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της προσομοίωσης της εφαρμογής των συμβάσεων σε ένα ιδεατό λιμάνι και ανταγωνιστικό του Πειραιά για την ανάδειξη των επιδράσεων αυτής της ενέργειας. Επιπλέον, έγινε προσπάθεια προσομοίωσης του κώδικα STCW που αναφέρεται στην πιστοποίηση του επαγγέλματος του ναυτικού και στο επάγγελμα του λιμενεργάτη.

Η δομή της εργασίας αποτελείται από τρία τμήματα. Το πρώτο αναφέρεται περιγραφικά στις λιμενικές υπηρεσίες που παρέχονται στα λιμάνια, στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων σ αυτά και στους κινδύνους που εγκυμονούν οι δραστηριότητες σ αυτό το χώρο εργασίας. Το δεύτερο μέρος αναφέρεται στις ρυθμιστικές παρεμβάσεις που έχουν γίνει από τον ILO και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή

αλλά και οι λόγοι που θα έπρεπε να οδηγήσουν στην υιοθέτηση του κώδικα STCW στην λιμενική εργασία με ενδεικτική αναφορά σε συγκεκριμένα κεφάλαια του κώδικα.

Το τρίτο μέρος αναφέρεται στις εθνικές πολιτικές αξιοποίησης του συντελεστή εργασίας και γίνεται ενδεικτική αναφορά στον τρόπο αξιοποίησης του συντελεστή εργασίας σε χώρες της Ε.Ε.

Το τέταρτο μέρος αναφέρεται στον τρόπο οργάνωσης της λιμενικής εργασίας στο *idealtipus port* και οι επιπτώσεις της εφαρμογής των ρυθμιστικών παρεμβάσεων σε αυτό σε σύγκριση με την σημερινή κατάσταση στο λιμάνι του Πειραιά.

Στο πέμπτο μέρος αναφέρεται διεξοδικά στη σημερινή κατάσταση στο λιμάνι του Πειραιά, οι δυσκολίες που δεν επιτρέπουν την επικύρωση των διεθνών συμβάσεων αλλά και των επιπτώσεων που θα επέφερε η επικείμενη επικύρωση εν όψει συνέχων εξελίξεων.

## 1. Η ΣΧΕΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΛΙΜΕΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΣΤΟ ΠΕΡΑΣΜΑ ΤΩΝ ΧΡΟΝΩΝ

Ο όρος λιμάνι χρονολογείται από πολύ παλιά και συνεχώς εξελίσσεται αν λάβουμε υπόψη τις τρεις<sup>1</sup> γενιές λιμένων. Το λιμάνι αποτελεί τον συνδετικό κρίκο των θαλασσιών και χερσαίων μέσων μεταφοράς και σε συνδυασμό με τα μέσα ανωδομής που διαθέτει, αποβλέπει στη γρήγορη εξυπηρέτηση του πλοίου, του επιβάτη αλλά και τη σύνδεση του λιμανιού με την ενδοχώρα.

Οι μέθοδοι διακίνησης φορτίων παρέμειναν αμετάβλητες μέχρι την εισαγωγή των εμπορευματοκιβωτίων και των συστημάτων roll on – roll off. Οι αλλαγές αυτές συνεχίστηκαν με την είσοδο όλο και πιο εξελιγμένων τρόπων χειρισμού φορτίων λόγω της αυξημένης χωρητικότητας, την μηχανοποίηση και αυτοματοποίηση που έχει επέλθει στην διακίνηση των εμπορευμάτων, καθώς επίσης και στην μείωση του χρόνου παραμονής των πλοίων στα λιμάνια και στη μείωση του κόστους μεταφοράς.

Οι μεταβολές αυτές έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην απασχόληση στα λιμάνια καθώς και στις συνθήκες εργασίας σε αυτά. Η χρησιμοποίηση της λιμενικής εργασίας ήταν έργο υπευθύνων για πολλά χρόνια για την παροχή ενός μεγάλου αριθμού λειτουργιών και υπηρεσιών. Οι σύγχρονες τάσεις απαιτούν συγκεντρωτικό έλεγχο και ιδιαίτερα εκπαιδευμένη, εξειδικευμένη και συστηματοποιημένη λιμενική εργασία. (Αγγελική Παρδάλη, Η Λιμενική Βιομηχανία, 2001)

Επιπλέον, όπως και σε κάθε μορφή εργασίας δεν θα πρέπει να θίγονται τα δικαιώματα των εργαζομένων όπως το δικαίωμα της δίκαιης ανταμοιβής, της εργασίας σε ένα ασφαλές και σε ποιοτικά αναβαθμισμένο εργασιακό περιβάλλον, σε μια εργασία που θα προσφέρει προσωπική ικανοποίηση αλλά και έννομη διαχείριση των υποθέσεων των εργαζομένων. (Άλκης Κορρές και Γιάννης Θανόπουλος, 2005, σελ.104)

Οι λιμενεργάτες θα πρέπει να μετέχουν στα πλεονεκτήματα που επιφέρουν οι νέοι μέθοδοι χειρισμού στα λιμάνια, με τη λήψη μέτρων μέσω διεθνών συμβάσεων που θα αναφέρονται στην σταθερότητα του εισοδήματος και στην ρύθμιση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων.

Επιπρόσθετα, ενώ πολλές από τις προαναφερθείσες αλλαγές έχουν σαν αποτέλεσμα την βελτίωση των θεμάτων ασφαλείας των λιμενεργατών, ορισμένες από αυτές τις αλλαγές έχουν εισάγει νέους κινδύνους.

Καθώς η λιμενεργασία συνεχίζει να θεωρείται ένα επάγγελμα με υψηλά ποσοστά ατυχημάτων, κάθε λιμάνι θα πρέπει να αναπτύξει πρακτικές εργασίας που θα διαφυλάττουν την ασφάλεια και την υγεία των λιμενεργατών σύμφωνα με οδηγίες που καθορίζουν την ασφάλεια και την υγεία σε αυτά.

---

<sup>1</sup> UNCTAD (1992), “ Port Marketing and the challenge of the third generation port” , TB/B/C4/AC7/14

Για τους εργαζομένους στα λιμάνια σήμερα, θεωρείται δεδομένο ότι πρέπει να έχουν αυξημένες ικανότητες για να μπορούν να αντιμετωπίζουν τα προβλήματα και να ελέγχουν τις αντιξοότητες που μπορεί να παρουσιαστούν στην εκτέλεση του έργου. Ο εργαζόμενος στο λιμάνι θα πρέπει να έχει κοινωνικό κύρος στο οποίο θα συμπεριλαμβάνεται η υπερηφάνεια για την εργασία και η ανάπτυξη της παραγωγικότητας. (Χλωμούδης, 2011 ,B)

### 1.1 ΛΙΜΕΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Οι λιμενικές υπηρεσίες διακρίνονται σε διάφορες κατηγορίες όπως είναι η διοίκηση και διαχείριση λιμένα ,διακίνηση επιβατών , η αποθήκευση εμπορευματοκιβωτίων , η φορτοεκφόρτωση εμπορευμάτων και εμπορευματοκιβωτίων , οι εργασίες των λιμενεργατών πάνω στο πλοίο και η συντήρηση και η επιδιόρθωση μηχανημάτων και εξοπλισμού.

- Διοίκηση και Διαχείριση Λιμένα

Σ'αυτόν τον κλάδο περιλαμβάνονται όλες οι διοικητικές και οικονομικές υπηρεσίες που αφορούν στην διαχείριση του λιμένα και τη συνεργασία των εμπλεκόμενων φορέων για την καλύτερη παροχή λιμενικών εργασιών.

- Διακίνηση επιβατών

Η διακίνηση επιβατών αφορά στα επιβατηγά λιμάνια και περιλαμβάνει την παροχή υπηρεσιών για την καλύτερη εξυπηρέτηση των επιβατών. Το επιβατικό κοινό κινείται σε καθορισμένες περιοχές εντός του λιμένα , στους χώρους αναμονής και στις αποβάθρες πρόσδεσης των πλοίων.

- Αποθήκευση εμπορευματοκιβωτίων

Η μεταφορά των εμπορευματοκιβωτίων από τις αποβάθρες πραγματοποιείται με οχήματα που τα αποθέτουν στο χώρο αποθήκευσης εμπορευματοκιβωτίων. Στη συνέχεια φορτώνονται και ασφαρίζονται πάνω σε φορτηγά οχήματα ή ανοίγονται και τα εμπορεύματα εκφορτώνονται χειρωνακτικά επί τόπου με τη βοήθεια παλετοφόρων.

- Φορτοεκφόρτωση εμπορευμάτων και εμπορευματοκιβωτίων

Η φορτοεκφόρτωση των εμπορευματοκιβωτίων γίνεται με γερανογέφυρες . Τα containers ασφαρίζονται μεταξύ τους πάνω στο πλοίο με περιστρεφόμενα κλειδιά. Για την ανύψωση τους από τη γερανογέφυρα τα κλειδιά αυτά απασφαλίζονται από τους λιμενεργάτες και έπειτα ασφαρίζονται στη γερανογέφυρα. Στη συνέχεια φορτώνονται και ασφαρίζονται πάνω σε φορτηγά οχήματα ή παραλαμβάνονται από οχήματα που τα τοποθετούν σε χώρους αποθήκευσης εμπορευματοκιβωτίων.

- Εργασίες λιμενεργατών πάνω στο πλοίο

Οι εργασίες πάνω στο πλοίο περιλαμβάνουν τις διαδικασίες φορτοεκφόρτωσης εμπορευμάτων με τη βοήθεια των γερανογεφυρών στην αποβάθρα και των γερανών των πλοίων. Το φορτίο προσδένεται στο ανυψωτικό μέσο και στη συνέχεια μεταφέρεται στο εξωτερικό του πλοίου για μεταφόρτωση. Η αντίστροφη διαδικασία γίνεται και κατά την φόρτωση του πλοίου.

- Συντήρηση και Επιδιόρθωση μηχανημάτων και εξοπλισμού

Σ αυτού του είδους των λιμενικών εργασιών περιλαμβάνονται οι προβλεπόμενες εργασίες της προληπτικής συντήρησης των οχημάτων και των ανυψωτικών μηχανημάτων του λιμένα καθώς και η διενέργεια προληπτικών ελέγχων εξοπλισμού. Επίσης, περιλαμβάνονται οι εργασίες επιδιόρθωσης βλαβών και γενικές επισκευές σε οχήματα και μηχανήματα του λιμένα αλλά και οι εργασίες συντήρησης των κτιριακών εγκαταστάσεων και υποδομών του λιμένα.

## 1.2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΛΙΜΕΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

Ο εργαζόμενος στα λιμάνια φορτώνει ή ξεφορτώνει εμπορεύματα από πλοία που βρίσκονται στο λιμάνι, ή κάνει άλλες χειρωνακτικές εργασίες για τη διευκόλυνση εμπορικών ή επιβατηγών πλοίων, των πληρωμάτων και των επιβατών. Για την καθημερινή του εργασία, χειρίζεται τη γερανογέφυρα, τους ανυψωτές, τα φορτοεκφορτωτικά μέσα πλοίου, οχήματα στοιβασίας, φορτηγά, ανελκυστήρες και καρότσια.<sup>2</sup>

Η συγκεκριμένη εργασία απαιτεί επιδεξιότητα για τον χειρισμό διαφόρων μηχανημάτων, ικανότητα αντίληψης του χώρου, ορθή χρησιμοποίηση του εξοπλισμού, σωματική δύναμη, καλή υγεία, ιδιαίτερη προσοχή για την αποφυγή ατυχημάτων.

Το επάγγελμα του λιμενεργάτη είναι χειρωνακτικό και μπορεί να το ασκήσει οποιοδήποτε άτομο με σωματική δύναμη και αντοχή. Επίσης, συγκαταλέγεται στην κατηγορία τεχνικά πρακτικά και άλλα συναφή επαγγέλματα. Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει ένα μεγάλο εύρος χειρωνακτικών επαγγελμάτων.

Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι η δημιουργικότητα, η σχολαστικότητα, η μεθοδικότητα, το υψηλό αίσθημα ευθύνης, η ικανότητα αντίληψης, η επιδεξιότητα στο χειρισμό

<sup>2</sup> (Νικόλαος Κουράσης και Χαράλαμπος Λευτεριώτης, 1993, Φορτοεκφορτωτικές Εργασίες Λιμένων-Ξηράς)

εργαλείων και μηχανημάτων, αλλά και η καλαισθησία συνιστούν απαραίτητα χαρακτηριστικά, τα οποία θα πρέπει να διαθέτει ένας επαγγελματίας τεχνίτης, προκειμένου να αυξήσει τις πιθανότητες του για επαγγελματική καταξίωση στον συγκεκριμένο χώρο. Επιπλέον συγκαταλέγεται και στην κατηγορία των επαγγεμάτων του ναυτιλιακού κλάδου.

### 1.3. ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗ ΛΙΜΕΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το συγκεκριμένο επάγγελμα χρειάζεται ιδιαίτερη ειδικευση καθώς εγκυμονεί μεγάλους κινδύνους που γίνονται αιτία ατυχήματος. Ένας από αυτούς είναι ο κίνδυνος της κόπωσης που θα πρέπει να λαμβάνεται πάντα υπόψη και να γίνεται εκτίμηση των συνεπειών της. Εκτός από τη φυσική κούραση υπάρχει και η νοητική ή οποία είναι η πιο επικίνδυνη μορφή κούρασης καθώς μπορεί να έχει σαν αποτέλεσμα τη λανθασμένη κρίση. Αιτίες της νοητικής κούρασης αποτελούν η απαίτηση για συγκέντρωση για μεγάλο χρονικό διάστημα και οι πολλές ώρες εργασίας

Επιπλέον, άλλη μορφή κινδύνου αποτελεί η σχετιζόμενη εργασία με τα οχήματα στοιβασίας και μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων, η χρήση των γερανογεφυρών, οι εργασίες σε ύψος που εγκυμονούν ατυχήματα από πτώση. Τέλος, κίνδυνοι προέρχονται από τις αντίξοες καιρικές συνθήκες τις οποίες έχουν να αντιμετωπίσουν κατά την εκτέλεση των λιμενικών εργασιών, τα υψηλά επίπεδα θορύβου, τον ελλιπή φωτισμό, τη σκόνη αλλά και από άλλες χημικές ουσίες που αποτελούν μέρος των μεταφερόμενων φορτίων.

Είναι μια ειδικότητα στην οποία δεν μπορεί ο καθένας ανεκπαίδευτα και ανειδίκευτα να προσλαμβάνεται και να τίθεται σε εργασία χωρίς κανόνες. Οι εργοδότες θα πρέπει να εκτιμήσουν τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων και όλων των εμπλεκόμενων με αυτές τις εργασίες και σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα και κανόνες εργασίας να παίρνουν μέτρα πρόληψης για την αποφυγή ατυχημάτων. (ΕΛΙΝΥΑΕ, 2008, σελ.35 - 56)

## **2. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΛΙΜΕΝΙΚΗ ΚΑΙ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ**

Σε διεθνές επίπεδο οι οργανισμοί που ασχολούνται με τον συντελεστή εργασίας στη λιμενική βιομηχανία, τόσο με την ναυτική απασχόληση όσο και με την λιμενεργασία, είναι ο IMO και ο ILO. Ο IMO μέσω της σύμβασης STCW που εξέδωσε ασχολείται με την ενίσχυση της θαλάσσιας ασφάλειας και ο ILO ασχολείται με τις συνθήκες απασχόλησης. (Θεοδωρακόπουλος, Λεκάκου, Πάλλης, Ευρωπαϊκές Πολιτικές για τη Ναυτιλία, 2006, σελ. 238)

Ο κώδικας STCW αναφέρεται στα πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης των κανόνων ασφαλείας από τους ναυτικούς. Αυτό βελτίωσε τα επίπεδα ζωής και εργασίας των ναυτικών και από την πρώτη στιγμή έδωσε τη δυνατότητα στον IMO να ελέγχει τα κράτη μέλη ώστε να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή των μέτρων.

Η αναθεώρηση της σύμβασης STCW ξεκίνησε τον Ιανουάριο του 2006 και στην διάσκεψη των μερών που πραγματοποιήθηκε στη Μανίλα στις 25 Ιουνίου 2010 εγκρίθηκε ένας σημαντικός αριθμός τροποποιήσεων οι οποίες τέθηκαν σε ισχύ την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2012 και είναι γνωστές σαν Manila Amendments.

Μεταξύ των τροποποιήσεων γίνεται αναφορά στην βελτίωση των μέτρων για την πρόληψη δόλιων πρακτικών που σχετίζονται με τα πιστοποιητικά ικανότητας και τη διαδικασία αξιολόγησης, στις αναθεωρημένες πρακτικές σχετικά με το ωράριο εργασίας, ανάπαυσης, στην πρόληψη σχετικά με την χρήση ουσιών καθώς και στις κατάλληλες ιατρικές εξετάσεις που θα πρέπει να γίνονται.

Ο ILO ιδρύθηκε το 1919 και έγινε η πρώτη εξειδικευμένη υπηρεσία του ΟΗΕ το 1946. Είναι ο διεθνής οργανισμός που είναι υπεύθυνος για την κατάρτιση και την εποπτεία των διεθνών προτύπων εργασίας. Η διαμόρφωση των πολιτικών και των προγραμμάτων για την προώθηση της εργασίας γίνεται από κοινού μέσω εκπροσώπων των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων. Αυτό δίνει το πλεονέκτημα να γίνονται γνωστές παγκοσμίως οι αποφάσεις για την απασχόληση και την εργασία.

Οι κύριοι στόχοι του ILO είναι να προωθήσει τα δικαιώματα στην εργασία, την ενθάρρυνση ευκαιριών αξιοπρεπούς απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας και την ενίσχυση του διαλόγου σχετικά με τα εργασιακά ζητήματα.

Ο ILO έχει εκδώσει μια σειρά από συμβάσεις και συστάσεις που αφορούν τις συνθήκες απασχόλησης και οι χώρες που έχουν επικυρώσει αυτά τα κείμενα δεσμεύονται για την εφαρμογή τους.



## 2.1.ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ: ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Ο ILO έχει προτείνει από το 1932 διεθνείς συμβάσεις (conventions) με υποχρεωτική εφαρμογή μετά την επικύρωση τους από τα κράτη μέλη του ILO και μη υποχρεωτικές συστάσεις (recommendations) που ρυθμίζουν και ασχολούνται με τα θέματα της λιμενικής εργασίας παγκοσμίως. Οι συμβάσεις που έχουν επικυρωθεί από αρκετές κυβερνήσεις, αποκτούν την ιδιότητα των συνθηκών. Ωστόσο, οι συμβάσεις του ILO θεωρούνται διεθνή πρότυπα εργασίας, ανεξάρτητα από τις επικυρώσεις. Όταν μια σύμβαση τίθεται σε ισχύ, δημιουργεί νομική υποχρέωση των εθνών που έχουν επικυρώσει για να εφαρμόσουν τις διατάξεις της.

Κάθε χρόνο η επιτροπή του ILO αρμόδια για την εφαρμογή των προτύπων εξετάζει μια σειρά από εικαζόμενες παραβιάσεις των διεθνών κανόνων εργασίας. Όταν μια χώρα έχει επικυρώσει την σύμβαση του ILO, είναι υποχρεωμένη να υποβάλλει τακτικά έκθεση σχετικά με τα μέτρα που έχει λάβει για την εφαρμογή της. Κάθε δύο χρόνια οι κυβερνήσεις πρέπει να υποβάλουν λεπτομερείς εκθέσεις σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί, τους εφαρμόσιμους νόμους και τις πρακτικές σχετικά με τις οκτώ θεμελιώδεις και τις τέσσερις συμβάσεις με προτεραιότητα που έχουν επικυρώσει.

Για όλες τις άλλες συμβάσεις, οι εκθέσεις πρέπει να υποβάλλονται ανά πενταετία, με εξαίρεση για τις συμβάσεις που έχουν αναβληθεί. Οι εκθέσεις σχετικά με την εφαρμογή των συμβάσεων μπορεί να ζητηθούν σε μικρότερα χρονικά διαστήματα. Οι κυβερνήσεις πρέπει να υποβάλλουν αντίγραφα των εκθέσεών τους προς τους εργοδότες και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αυτοί οι οργανισμοί μπορούν να υποβάλουν παρατηρήσεις σχετικά με τις εκθέσεις των κυβερνήσεων καθώς επίσης και να αποστείλουν τα σχόλια τους σχετικά με την εφαρμογή των συμβάσεων απευθείας στον ILO.

Επιπλέον, μια χώρα παρά το γεγονός ότι έχει επικυρώσει μια σύμβαση μπορεί να προχωρήσει στη διαδικασία της καταγγελίας που διέπεται από τα άρθρα 26 και 34 του καταστατικού του ILO. Βάσει των διατάξεων, η καταγγελία γίνεται εφόσον μετά την επικύρωση κάποιας σύμβασης η χώρα δεν εφαρμόσει τα άρθρα της σύμβασης και μετά από παρατηρήσεις της εξεταστικής Επιτροπής δεν προχωρήσει στην επίλυση αυτών και δεν παρέχει πληροφορίες σχετικά με την πρόοδο που έχει επέλθει.

Οι συστάσεις δεν έχουν δεσμευτική ισχύ και δεν υπόκεινται σε επικύρωση. Μπορούν να εγκριθούν ταυτόχρονα ως συμβάσεις για τη συμπλήρωση των τελευταίων με επιπλέον ή πιο λεπτομερών διατάξεων. Σε άλλες περιπτώσεις, οι συστάσεις μπορεί να ληφθούν χωριστά και να πραγματεύονται ζητήματα ξεχωριστά από συγκεκριμένες συμβάσεις.

## 2.2. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΣΙΑ

Τρεις συμβάσεις και δύο συστάσεις εξετάζουν τους κανόνες ασφάλειας και υγιεινής και την ανάγκη για προστασία των λιμενεργατών από τους κινδύνους που έρχονται σε επαφή κατά τη διάρκεια της εργασίας τους αλλά και τις επιπτώσεις που θα επιφέρει η τεχνολογική πρόοδος και η συνεχής ανάπτυξη του διεθνές εμπορίου στην απασχόληση και στην οργάνωση των λιμενικών εργασιών.

Οι συμβάσεις με υποχρεωτική εφαρμογή μετά την επικύρωση τους από τα κράτη μέλη του ILO είναι η C137 και C152 ενώ η C032 έχει πλέον αναθεωρηθεί. Επιπλέον οι συστάσεις με μη υποχρεωτική εφαρμογή είναι η R160 και η R145. Η Ελλάδα δεν έχει επικυρώσει την σύμβαση C032 ενώ συνεχώς εντείνεται ο διάλογος για την επικύρωση και την εφαρμογή των συμβάσεων C137 και C 152.

- ΣΥΜΒΑΣΗ C032

Η σύμβαση C032 τέθηκε σε ισχύ στις 27 Απριλίου 1932, μετά τη Γενική Συνέλευση του ILO που συγκλήθηκε στις 12 Απριλίου 1932. Το θέμα της σύμβασης αποτελούσε την προστασία των εργαζομένων που απασχολούνται στην φορτοεκφόρτωση των πλοίων από τα ατυχήματα. Στην σύμβαση αναφέρονται μέτρα που θα πρέπει να παρθούν για την ασφάλεια των εργαζομένων καθώς επίσης και ότι οι εθνικές νομοθεσίες θα πρέπει να παρέχουν τις απαραίτητες προφυλάξεις λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες που υπάρχουν ώστε να εξασφαλιστεί η κατάλληλη προστασία των εργαζομένων όταν πρόκειται να εκτελεστούν εργασίες όπου οι εργαζόμενοι έρχονται σε επαφή με υλικά που μπορεί να εμφανίσουν κίνδυνο για την υγεία ή τη ζωή τους. Σήμερα, η σύμβαση έχει αναθεωρηθεί.

- ΣΥΜΒΑΣΗ C137

Η σύμβαση C137 ασχολείται με την λήψη μέτρων για την αποφυγή των επιπτώσεων που θα επιφέρουν οι νέες μέθοδοι εργασίας στην απασχόληση αλλά και στην οργάνωση του επαγγέλματος. Σκοπός αυτής της σύμβασης είναι να παρέχει ασφάλεια όσον αφορά την επαγγελματική ζωή των λιμενεργατών μέσω μέτρων που θα αφορούν στους όρους απόδοσης και πρόσβασης στην εργασία. Επιπλέον, μέσω των κατάλληλων μέτρων να υπάρξει πρόβλεψη και διαχείριση με τον κατάλληλο δυνατό τρόπο των διακυμάνσεων που μπορεί να προκύψουν όσον αφορά το προσωπικό που απαιτείται για την κάλυψη των εργασιακών αναγκών.

Η σύμβαση αναφέρεται στην κατάρτιση και στην τήρηση μητρώων για όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες των λιμενεργατών τα οποία θα αναθεωρούνται με σκοπό να καλύπτονται οι ανάγκες του λιμανιού. Οι καταχωρημένοι λιμενεργάτες θα έχουν προτεραιότητα για να αναλάβουν συγκεκριμένη εργασία στο λιμάνι. Σε περίπτωση

μείωσης του δυναμικού των μητρώων θα πρέπει να λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη των επιπτώσεων που θα επιφέρει στους εργαζομένους.

Η παραπάνω σύμβαση τέθηκε σε ισχύ στις 24 Ιουλίου 1975, μετά τη Γενική Συνδιάσκεψη του ILO που συγκλήθηκε στις 2 Ιουνίου 1971 λαμβάνοντας υπόψη τις τρέχουσες εξελίξεις της εποχής όπως π.χ. την αύξουσα μηχανοποίηση και αυτοματοποίηση και τις νέες τάσεις στην διακίνηση των εμπορευμάτων. Η σύμβαση έχει επικυρωθεί από 25 χώρες παγκοσμίως μέχρι και σήμερα.

- ΣΥΜΒΑΣΗ C152

Η σύμβαση C152 αναφέρεται στην παροχή μέτρων με σκοπό την συντήρηση χώρων και του εξοπλισμού ώστε να υπάρχει ασφάλεια χωρίς τον κίνδυνο τραυματισμού των εργαζομένων. Επίσης, γίνεται αναφορά στην λήψη μέτρων για την ασφαλή πρόσβαση στους χώρους εργασίας, την παροχή πληροφόρησης για την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους για την αποφυγή ατυχημάτων. Τέλος, στην λήψη μέτρων όπως σωστικά μέσα, είδη ένδυσης, μέσα ατομικής προστασίας την παροχή πρώτων βοηθειών και την θέσπιση κατάλληλων διαδικασιών για την πρόληψη καταστάσεων έκτακτης ανάγκης εφόσον προκύψουν.

Κάθε χώρα που επικυρώνει την παραπάνω σύμβαση υποχρεούται να καθορίσει με βάση την εθνική της νομοθεσία τους επαγγελματικούς κινδύνους για τους οποίους θα πρέπει να υπάρξει ιατρική εξέταση, τα διαστήματα στα οποία πρέπει να πραγματοποιούνται οι εξετάσεις καθώς σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε ειδικούς επαγγελματικούς κινδύνους της υγείας τους να γίνονται οι απαραίτητες ειδικές εξετάσεις.

Στα λιμάνια που απασχολείται ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων θα πρέπει να υπάρχουν ειδικές επιτροπές ασφάλειας και υγιεινής με την συμμετοχή αντιπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων. Κανείς εργαζόμενος δεν θα πρέπει να απασχολείται σε φορτοεκφορτωτικές εργασίες, αν δεν του έχουν δοθεί οι κατάλληλες οδηγίες για τους πιθανούς επαγγελματικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία του καθώς και τις προφυλάξεις που θα πρέπει να λαμβάνονται.

Επιπρόσθετα, για την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι αναγγέλλονται στην αρμόδια αρχή και όπου κρίνεται αναγκαίο να γίνεται αντικείμενο έρευνας. Επίσης, σε κάθε λιμάνι και σε κοντινή απόσταση από τον χώρο εργασίας θα πρέπει να υπάρχουν κατάλληλες εγκαταστάσεις υγιεινής και καθαριότητας.

Η παραπάνω σύμβαση τέθηκε σε ισχύ στις 5 Δεκεμβρίου 1981, μετά τη Γενική Συνδιάσκεψη του ILO που συγκλήθηκε στις 6 Ιουνίου 1979. Η σύμβαση αναθεωρεί τη σύμβαση C 32 η οποία αναφέρεται στο ίδιο θέμα. Η σύμβαση έχει επικυρωθεί από 26 χώρες μέχρι και σήμερα παγκοσμίως.

- ΣΥΣΤΑΣΗ R145

Η σύσταση R145 αποτελεί συμπλήρωση της σύμβασης C137 με θέμα τις κοινωνικές επιπτώσεις των νέων μεθόδων εργασίας στα λιμάνια. Η σύσταση αναφέρεται στον αντίκτυπο των αλλαγών που θα επέλθουν ως προς τους μεθόδους διακίνησης φορτίων. Για το σκοπό αυτό θα πρέπει να συλλέγονται συνεχώς στοιχεία και συγκεκριμένα, στατιστικά στοιχεία της κίνησης των φορτίων στα λιμάνια, τα διαγράμματα ροής που δείχνει την προέλευση και τον προορισμό των διακινούμενων εμπορευμάτων, τις μελλοντικές τάσεις αλλά και τις προβλέψεις όσον αφορά το απαιτούμενο ανθρώπινο δυναμικό για την εκτέλεση των λιμενικών εργασιών.

Στη R 145 γίνεται διεξοδική ανάλυση των ρυθμίσεων για την απασχόληση και το εισόδημα των εργαζομένων και συγκεκριμένα την παροχή εγγυήσεων για τις εργασιακές συνθήκες όπως ωράριο, εισόδημα αλλά και τα μέτρα που θα πρέπει να ληφθούν σε περίπτωση απώλειας της εργασίας, την δημιουργία των μητρώων αλλά και τη δύναμη που θα πρέπει να έχουν αυτά. Επιπλέον, γίνεται αναφορά στην διαχείριση των εργασιακών σχέσεων μέσω της ύπαρξης οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων αλλά και την οργάνωση των εργασιών στους λιμένες και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες γίνεται η λιμενική εργασία.

- ΣΥΣΤΑΣΗ R160

Η σύσταση R 160 αποτελεί συμπλήρωση της σύμβασης C 152 με θέμα την ασφάλεια και την υγιεινή στις λιμενικές φορτοεκφορτωτικές εργασίες. Η σύσταση αναφέρεται διεξοδικά στα τεχνικά μέτρα που θα πρέπει να λαμβάνονται κατά την εκτέλεση των λιμενικών εργασιών καθώς επίσης και στις εξετάσεις που θα πρέπει να γίνονται αλλά και την γνωστοποίηση των κινδύνων στους εργαζομένους. Τέλος, γίνεται αναφορά στην κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτιση που θα πρέπει να δοθεί στους εργαζομένους με σκοπό την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών

Ο πίνακας 1 παρέχει πληροφορίες σχετικά με την ημερομηνία που τέθηκαν σε ισχύ οι συμβάσεις που αναφέρονται στην λιμενεργασία, οι χώρες που έχουν επικυρώσει τις συμβάσεις καθώς και οι χώρες που τις έχουν καταγγείλει. Συγκεκριμένα, εννιά χώρες έχουν επικυρώσει και τις τρεις συμβάσεις με αναφορά στα διεθνή πρότυπα εργασίας που θα πρέπει να διέπουν τη λιμενεργασία. Οι χώρες αυτές είναι η Φιλανδία, η Γαλλία, η Ιταλία, η Νορβηγία, η Ρωσία, η Ισπανία, η Σουηδία, η Τανζανία και η Κούβα.

Επιπλέον, τρεις χώρες οι οποίες δεν είχαν επικυρώσει τη C032, μετά την αναθεώρηση της από την C152, προχώρησαν στην επικύρωση και της C152 αλλά και της C137, δείχνοντας ότι η εργασία στις συγκεκριμένες χώρες είναι συμβατή με τα διεθνή πρότυπα εργασίας τόσο από πλευράς ασφάλειας και υγιεινής όσο και με

την προστασία των εργαζομένων από τις νέες μεθόδους χειρισμού φορτίων στις αποβάθρες. Οι χώρες που έχουν προβεί σ αυτή την ενέργεια είναι το Ιράκ , η Βραζιλία και η Αίγυπτος.

Επιπρόσθετα , μόνο δύο χώρες από εκείνες που είχαν επικυρώσει την C032 μετά την αναθεώρηση της προχώρησαν στην επικύρωση της C152 ώστε η λιμενική εργασία να είναι εναρμονισμένη με πιο σύγχρονους μεθόδους για την προστασία από τους κινδύνους που έρχονται σε επαφή κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Οι συγκεκριμένες χώρες είναι η Δανία και το Μεξικό.

Από την άλλη πλευρά , χώρες οι οποίες είχαν επικυρώσει την C032 μετά την αναθεώρηση της δεν προχώρησαν στην υιοθέτηση των νέων μέτρων για την ασφάλεια και υγιεινή των εργαζομένων αλλά επικύρωσαν μόνο τη σύμβαση C137. Με αυτή την ενέργεια συμπεραίνεται ότι οι χώρες έδωσαν μεγαλύτερη έμφαση στη λήψη μέτρων για την αποφυγή επιπτώσεων που θα επιφέρουν οι νέοι μέθοδοι εργασίας στην απασχόληση αλλά και στην παροχή ασφάλειας της επαγγελματικής ζωής των λιμενεργατών. Οι συγκεκριμένες χώρες είναι η Νιγηρία , η Κένυα , το Μαυρίκιο και η Ουρουγουάη.

Επίσης , από τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι οχτώ χώρες έχουν επικυρώσει μόνο την σύμβασή C137 και συγκεκριμένα , το Αφγανιστάν , η Κόστα Ρίκα , η Γουιάνα , η Νικαράγουα , η Πολωνία , η Πορτογαλία , η Ρουμανία και η Αυστραλία. Επιπλέον , προκύπτει ότι δέκα χώρες έχουν επικυρώσει μόνο τη σύμβαση C152 και συγκεκριμένα το Κονγκό , η Κύπρος , το Εκουαδόρ , η Γερμανία , η Τζαμάικα , ο Λίβανος , το Περού , οι Σεϋχέλλες και η Τουρκία. Από αυτό συμπεραίνεται ότι η εργασία στις συγκεκριμένες χώρες είναι συμβατή εν μέρει με τα διεθνή πρότυπα εργασίας.

Ακόμη , μετά την αναθεώρηση της σύμβασης C032 από την C152 αλλά και την ενσωμάτωση της C137 στα διεθνή πρότυπα εργασίας εξαιτίας των εξελίξεων στους μεθόδους λιμενικής εργασίας , είκοσι οχτώ χώρες οι οποίες είχαν επικυρώσει την C032 δεν προχώρησαν στην υιοθέτηση των νέων συμβάσεων. Οι χώρες αυτές είναι η Αλγερία , η Αργεντινή , το Αζερμπαϊτζάν , το Μπαγκλαντές , η Λευκορωσία , το Βέλγιο , η Βοσνία Ερζεγοβίνη , η Βουλγαρία , ο Καναδάς , η Χιλή , η Κίνα , η Κροατία , η Ονδούρα , η Ινδία , η Ιρλανδία , το Κιργιστάν , η Μάλτα , η Νέα Ζηλανδία , το Πακιστάν , ο Παναμάς , η Σερβία , η Σιέρα Λεόνε , η Σιγκαπούρη , η Σλοβενία , το Τατζικιστάν , η FYROM , η Ουκρανία και το Ηνωμένο Βασίλειο .

Τέλος, η Ολλανδία, παρά το γεγονός ότι είχε επικυρώσει τη C137, τον Ιανουάριο του 2004 κατήγγειλε την παραπάνω σύμβαση. Οι λόγοι που οδήγησαν σ αυτή την ενέργεια ήταν ότι στην έκθεση που εστάλη το 2002 σχετικά με την εφαρμογή της σύμβασης, η Επιτροπή σημείωσε τις ανησυχίες της Ολλανδικής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων σχετικά με την μονομερή απόφαση που έλαβαν οι εργοδότες στο λιμάνι του Ρότερνταμ να σταματήσουν την καταγραφή και την τήρηση μητρώων παρά την επικύρωση της σύμβασης πριν μερικά χρόνια.

Η επιτροπή ζήτησε στην επόμενη έκθεση που θα έστελναν να περιείχε πληροφορίες σχετικά με την πρόοδο που έχει επιτευχθεί από την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους ώστε να καταλήξουν σε συμφωνία σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής της σύμβασης στο λιμάνι του Ρότερνταμ.

Το 2004, μετά τις παρατηρήσεις που είχαν τεθεί προς απάντηση, η κυβέρνηση δήλωσε ότι συνεχίζει τις προσπάθειες της για να διευκολύνει τους κοινωνικούς εταίρους για να ξεκινήσουν την διαπραγμάτευση για να επέλθουν σε συμφωνία. Ωστόσο αυτό δεν οδήγησε στην έναρξη των συζητήσεων. Τον Ιανουάριο του 2004 και αφού είχε καταστεί σαφές ότι οι εργοδότες δεν ήταν σε θέση ή δεν ήθελαν να συμβιβαστούν, η κυβέρνηση κατέληξε στο συμπέρασμα 'ότι δεν είχε άλλη επιλογή από το να καταγγείλει τη σύμβαση.

Επιπλέον, η Συνομοσπονδία (MHP) ανέφερε ότι η συλλογική που οδηγεί στην ανάγκη καταγγελίας της σύμβασης κρίνεται επικίνδυνη. Αναγνώρισε ότι η σύμβαση θα πρέπει να εφαρμόζεται με βάση τη συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων αλλά σημειώνει ότι η κυβέρνηση έχει τη δική της ευθύνη όταν δεν καταλήξουν σε συμφωνία και κάλεσε την κυβέρνηση να εξηγήσει καλύτερα τους λόγους που οδήγησαν στην καταγγελία.

Τέλος, εν όψει των συνεχιζόμενων εξελίξεων, η Επιτροπή κάλεσε την κυβέρνηση να συνεχίσει να τηρεί ενήμερο για κάθε εξέλιξη επί του θέματος.

Συμπερασματικά ,προκύπτει ότι αρκετές Ευρωπαϊκές χώρες έχουν επικυρώσει είτε και τις τρεις συμβάσεις , είτε και τις δύο συμβάσεις ή μία από τις δύο . Αυτό αποδεικνύει την σημασία που δίνεται τόσο στην ασφάλεια και την υγιεινή των εργαζομένων αλλά στα μέτρα που λαμβάνονται ενάντια των επιπτώσεων που φέρνουν οι νέοι μέθοδοι χειρισμού στα λιμάνια ανάλογα με την κατάσταση στην οποία βρίσκεται η εκάστοτε χώρα.

Επίσης, η κύρωση των παραπάνω συμβάσεων έχει γίνει από χώρες που γεωγραφικά ανήκουν στο τμήμα της Μεσογείου όπως η Ιταλία και η Κύπρος. Πριν λίγα χρόνια οι λιμένες της Μεσογείου δεν είχαν ακολουθήσει την εξέλιξη των λιμένων άλλων περιοχών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην ποσότητα, την ποιότητα της υποδομής τους, των τιμολογίων τους, της διοίκησης και των χερσαίων συνδέσεων με την υπόλοιπη Ευρώπη. ( Χλωμούδης και Πάλλης, , 2001, Β' σελ.62).

Τα τελευταία χρόνια, έχει επέλθει εκσυγχρονισμός και βελτίωση της παραγωγικότητας με αποτέλεσμα οι λιμένες να γίνουν ανταγωνιστικοί. Με την κύρωση των συμβάσεων και την εφαρμογή τους , αυξάνεται η ανταγωνιστικότητα των λιμένων καθώς παρουσιάζεται εκσυγχρονισμός σε εργασιακά θέματα και κατά συνέπεια στην παροχή λιμενικών υπηρεσιών Η κύρωση έχει γίνει και από ανταγωνιστικές χώρες για την Ελλάδα όπως είναι η Τουρκία.

	C032	C137	C152
Date	1934	1973	1979
Subject	Η προστασία των εργαζομένων που απασχολούνται με την φορτοεκφόρτωση πλοίων από τα ατυχήματα	Για τις κοινωνικές επιπτώσεις από τις νέες μεθόδους χειρισμού στα λιμάνια	Για την ασφάλεια και υγιεινή στις λιμενικές φορτοεκφορτωτικές εργασίες
Ratifications	Αλγερία, Αργεντινή, Μπαγκλαντές, Λευκορωσία, Βέλγιο, ΒοσνίαΕρζεγοβίνη, Βουλγαρία, Καναδάς, Χιλή, Κίνα, Κροατία, Ονδούρα, Ινδία, Ιρλανδία, Κένυα, Κιργιστάν, Μάλτα, Μαυρίκιο, Μαυροβούνιο, ΝέαΖηλανδία, Νιγηρία, Πακιστάν, Παναμάς, Σερβία, ΣιέραΛεόνε, Σιγκαπούρη, Σλοβενία, Τατζικιστάν, FYROM, Ουκρανία, ΗνωμένοΒασίλειο, Ουρουγουάη	Αφγανιστάν, Αυστραλία, Βραζιλία, Κόστα Ρίκα, Κούβα, Αίγυπτος, Φιλανδία, Γαλλία, Γουιάνα, Ιράκ, Ιταλία, Κένυα, Μαυρίκιο, Νικαράγουα, Νιγηρία, Νορβηγία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Ρωσία, Ισπανία, Σουηδία, Τανζανία, Ουρουγουάη	Βραζιλία, Κονγκό, Κούβα, Κύπρος, Δανία, Εκουαδόρ, Αίγυπτος, Φιλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Γουινέα, Ιράκ, Ιταλία, Τζαμάικα, Λίβανος, Μεξικό, Μολδαβία, Ολλανδία, Νορβηγία, Περού, Ρωσία, Σεϋχέλλες, Ισπανία, Σουηδία, Τανζανία, Τουρκία
Countries denounced	Κούβα, Δανία, Φιλανδία, Γαλλία, Ιταλία, Μεξικό, Ολλανδία, Νορβηγία, Περού, Ρωσία, Ισπανία,	Ολλανδία	

### 2.3 <sup>3</sup>ΚΩΔΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ΙΛΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Το 2005 ο ΙΛΟ καθόρισε Κώδικες Συμπεριφοράς για την προστασία των εργαζομένων στα λιμάνια λαμβάνοντας υπόψη τις εργασιακές πρακτικές που αναπτύσσονται και τις περιστάσεις κάτω από τις οποίες γίνεται η λιμενική εργασία.

Σύμφωνα με τον Κώδικα η ασφάλεια επιτυγχάνεται με τη λήψη μέτρων στον τομέα της εργασίας και της υγείας. Επιπρόσθετα, η ασφάλεια είναι ευθύνη του κάθε ατόμου που έχει άμεση ή έμμεση εργασιακή σχέση με το λιμένα αλλά και συλλογική ευθύνη ως προς την συνεργασία για την εφαρμογή μέτρων ασφαλείας.

Στον τομέα της εργασίας θα πρέπει να υπάρχει διαχωρισμός μεταξύ των ανθρώπων και των μηχανημάτων, μέτρα πυροπροστασίας και πυρασφάλειας καθώς και εξοπλισμό ατομικής προστασίας. Στον τομέα της υγείας, θα πρέπει να υπάρχει πρόβλεψη των επαγγελματικών ασθενειών, της κόπωσης, της έκθεσης στον θόρυβο, στις επικίνδυνες ουσίες καθώς πολλοί λιμένες μπορεί να εγκυμονούν κινδύνους λόγω της αποθήκευσης τέτοιων ουσιών και στα φυσικά φαινόμενα μιας και οι λιμένες πλήττονται από ποικίλα φυσικά φαινόμενα όπως είναι οι θυελλώδεις άνεμοι, οι πλημμύρες και οι παλίρροιες, οι ακραίες θερμοκρασίες και οι σεισμοί.

Σε κάθε λιμένα θα πρέπει να υπάρχει σχέδιο έκτακτης ανάγκης για την πρόληψη και την ελαχιστοποίηση των κινδύνων λαμβάνοντας υπόψη τον κίνδυνο και τη φύση του γεγονότος και την πιθανή του έκταση, την πιθανότητα εμφάνισης του κινδύνου, τις συνέπειες και την επίδραση που θα έχεις στους ανθρώπους και στο περιβάλλον αλλά τις ενέργειες που θα πρέπει να γίνουν για να ελαχιστοποιηθούν οι συνέπειες του γεγονότος.

Τέλος, πρωταρχικό ρόλο για την ασφάλεια στην εργασία θα πρέπει να είναι η ενημέρωση στις εφαρμοσμένες καινοτομίες. Πριν από την εφαρμογή οποιασδήποτε καινοτομίας θα πρέπει να υπάρξει διαβούλευση μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με τις πτυχές της ασφαλείας και της υγείας καθώς και την επίτευξη συμφωνίας για την εφαρμογή των καινοτομιών.

---

<sup>3</sup>ILO *Safety and health in ports. ILO code of practice*  
Geneva, International Labour Office, 2005



## 2.4 ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Ρυθμιστικές παρεμβάσεις αναφορικά με την λιμενική εργασία έχουν γίνει και από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Μια τέτοια ρύθμιση αποτελεί η οδηγία 89/391/EEC<sup>4</sup> η οποία καθορίζει τους κανόνες για την ασφάλεια και υγεία που σχετίζεται με την κατάρτιση και θα πρέπει να εφαρμόζεται πλήρως σ αυτούς που εργάζονται στα λιμάνια. Ο έλεγχος της εφαρμογής των κανόνων στους λιμένες της Κοινότητας Θα γίνεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Επιπρόσθετα, μέσω της ανακοίνωσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής "Communication on a European Ports Policy by the European Commission" που δημοσιεύτηκε το 2007, υπογραμμίζεται ότι δεν υπάρχουν ειδικοί κοινοτικοί κανόνες για την κατάρτιση των λιμενεργατών αλλά αναγνωρίζει την πρωταρχική σημασία που έχει για την ασφάλει και αποτελεσματική λειτουργία των λιμένων. Η ανάγκη για την κατάλληλη εκπαίδευση αναφέρεται στα κεφάλαια 6.2 και 6.3<sup>5</sup> της παραπάνω ανακοίνωσης.

Τέλος, η δημοσίευση του ESPO A Port Policy for all Seasons<sup>6</sup> το 2007 τόνισε την ανάγκη για την ύπαρξη ενός ειδικού και σωστά εκπαιδευμένου εργατικού δυναμικού που να είναι σε θέση να καλύψει όλες τις υπηρεσίες και λειτουργίες και στην ξηρά και στα πλοία.

## 2.5. STCW ΚΑΙ ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΣΙΑ

Η μεταφορά των προϊόντων δεν απαιτεί μόνο την ασφάλει και όσο το δυνατόν ταχύτερη μεταφορά αλλά και τον ασφαλή χειρισμό τους κατά τη διάρκεια της φορτοεκφόρτωσης τους από τα πλοία μέχρι να γίνουν μέρος της παραγωγικής διαδικασίας. Σημαντικό και απαραίτητο ρόλο αυτής της διαδικασίας παίζει ο ανθρώπινος παράγοντας. Συγκεκριμένα, στην μεταφορά οι ναυτικοί και στον χειρισμό κατά την φορτοεκφόρτωση οι λιμενεργάτες. Το επάγγελμα του ναυτικού και του λιμενεργάτη είναι αλληλένδετα μεταξύ τους και θα πρέπει να δίνεται η ίδια βαρύνουσα σημασία μέσω κανόνων και οδηγιών από τα αρμόδια όργανα που έχουν την εποπτεία τους.

Αν ληφθούν υπόψη τα θετικά παραδείγματα που προσφέρει η ναυτιλία όσων αφορά την πιστοποίηση και την εκπαίδευση των ναυτικών αλλά και της έμφασης που δίνεται στην προσέλκυση νέων στο ναυτικό επάγγελμα, θα πρέπει όλα αυτά να υιοθετηθούν και να προσομοιωθούν και στο επάγγελμα του λιμενεργάτη.

<sup>4</sup> Η απόφαση αυτή εγκρίθηκε στις 12 Ιουνίου 1989 από την European Agency for Safety and Health at Work και τα κράτη μέλη της ΕΕ όφειλαν να την μεταφέρουν στην εθνική νομοθεσία τους μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 1992.

<sup>5</sup> Commission of the European Communities, 2007, Communication on a European Port Policy, Brussels

<sup>6</sup> ESPO, 2007, Port Policy General Response of ESPO, Communication from the European Commission on a European Ports Policy

Ενδεικτικά στο κεφ. Ι του STCW αναφέρονται οι νέοι ορισμοί για τα πιστοποιητικά εκπαίδευσης όπως είναι η υποχρεωτική εκπαίδευση με τη χρήση προσομοιωτή στο σύστημα Ηλεκτρονικών Χαρτών αλλά και οι απαιτήσεις σχετικά με την ιατρική ικανότητα των ναυτικών. Αν αυτοί οι κανόνες υιοθετηθούν και για τους λιμενεργάτες, θα μπορούσε να υπάρξει υποχρεωτική εκπαίδευση σε συστήματα προσομοίωσης χειρισμού φορτίων, στη ασφαλή τοποθέτηση τους στους χώρους του λιμανιού και γενικά προσομοίωση στις τεχνικές φορτοεκφόρτωσης πλοίων. Οι λιμενεργάτες που δεν θα διαθέτουν την συγκεκριμένη πιστοποίηση θα τους απαγορεύεται η χρήση των μηχανημάτων χειρισμού φορτίων.

Στο κεφ. ΙΙ αναφέρονται μέτρα για τους αξιωματικούς καταστρώματος που αφορούν τη διοίκηση, συντονισμό της ομάδας και την ανάπτυξη διοικητικών ικανοτήτων. Αντίστοιχα, θα μπορούσε να υπάρχουν κανόνες για τους αρχιεργάτες κάθε εποπτείας ή επιστάτες για τον καλύτερο και αποτελεσματικότερο συντονισμό της εκτέλεσης του έργου.

Στο κεφ. V αναφέρονται κανόνες σχετικά με την εκπαίδευση των πληρωμάτων δεξαμενοπλοίων ανάλογα το τύπο του πλοίου και το είδος του μεταφερόμενου φορτίου. Αντίστοιχοι κανόνες θα μπορούσαν να υπάρχουν ανάλογα με την εποπτεία που ανήκει ο εργαζόμενος και το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών που παρέχει με τη δυνατότητα περαιτέρω εκπαίδευσης σε περίπτωση μεταφοράς του πλεονάζοντος προσωπικού σε άλλη εποπτεία σε περιόδους αυξημένης ζήτησης εργατικού δυναμικού.

Στο κεφ. VI επιδιώκεται η συσχέτιση κανονισμών του παρόντος κεφαλαίου με το κεφ. ΙΙ για την αποφυγή απαίτησης επιπλέον πιστοποιητικών. Απαιτείται ανανέωση της εκπαίδευσης ανά πενταετία, με επανάληψη της φοίτησης στις θεματικές ενότητες που δεν μπορεί να γίνει εκπαίδευση επί του πλοίου. Στον λιμενεργάτη θα μπορούσε να απαιτείται υποχρεωτική ανανέωση της εκπαίδευσης ανά πενταετία με μέρος της εκπαίδευσης να πραγματοποιείται στις αποβάθρες.

Τέλος, το φαινόμενο της πειρατείας αλλά και οι συνεχείς προσπάθειες που γίνονται για την αντιμετώπιση της τρομοκρατίας, δημιούργησε σε έναν επιπρόσθετο κανονισμό για την εκπαίδευση και την πιστοποίηση των ναυτικών σε θέματα ασφάλειας (security). Όσον αφορά τα επιπρόσθετα μέτρα που θα πρέπει να εφαρμοστούν στους λιμενεργάτες είναι να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση για διαρκή παρακολούθηση και εποπτεία για την πλήρη διασφάλιση των φορτίων στην αποβάθρα.

### **3. ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΛΙΜΕΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ**

Το λιμενικό σύστημα δεν διακρίνεται από την ομοιογένεια του. Τα λιμάνια διαφέρουν σε αρκετά σημεία όπως στην οργάνωση, στη σημασία που έχουν σε εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο αλλά και στις υπηρεσίες που μπορούν να προσφέρουν π.χ. στη διαχείριση φορτίων, τεχνικές εξειδίκευσης.

Ένα από τα σημεία στα οποία έγκεινται αυτές οι διαφορές είναι και η εργασία. Οι λιμενικές εργασίες μπορούν να αναληφθούν από τους εργαζομένους με βάση τη συχνότητα, το είδος και την ποσότητα των εμπορευμάτων. Η οργάνωση της λιμενικής εργασίας διαφέρει καθώς σε κάποια λιμάνια η εργασία μπορεί να παρέχεται με βάση την εθνική νομοθεσία του κράτους για τους δημόσιους υπαλλήλους και κατ'αυτόν τον τρόπο να διέπεται από μόνιμα συμβόλαια και σταθερή εργασία και σε κάποια άλλα λιμάνια να γίνεται με βάσει συμβάσεις που θα βασίζονται σε κανόνες της ιδιωτικής εργασίας όπως π.χ. μέσω κοινοπραξίας που σκοπό έχει την εκτέλεση άμεσα ενός ορισμένου έργου χωρίς συγκεκριμένη διάρκεια.

Συνολικά, υπάρχουν τρεις τύποι οργάνωσης της λιμενικής εργασίας. Στον πρώτο, ισχύει η νομοθεσία απασχόλησης που εφαρμόζεται στην εργασία για όλους τους τομείς παραγωγής π.χ. Φιλανδία. Στο δεύτερο η οργάνωση γίνεται με τον συνδυασμό της νομοθεσίας απασχόλησης με τα λιμενικά ταμεία τα οποία λειτουργούν με διάφορους τρόπους ώστε να καταφέρουν να ανταποκριθούν στις εργασιακές απαιτήσεις και να αντιμετωπίσουν την ανεργία στον τομέα π.χ. Ισπανία, Γερμανία, Ολλανδία. Στον τρίτο τύπο, η οργάνωση της εργασίας χαρακτηρίζεται από διάφορους τρόπους όπως παρεμβάσεις των κυβερνήσεων π.χ. στην Ελλάδα ή μέσω συγκεκριμένων οργανώσεων π.χ. Ιταλία ( Παλλής και Χλωμούδης, 2001 , Β',σελ.81)

#### **3.1 ΛΙΜΕΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε.**

Ενδεικτικά αναφέρονται μοντέλα αξιοποίησης του συντελεστή εργασίας σε μερικές χώρες όπου εμφανίζεται η διαφοροποιημένη κατάσταση που επικρατεί μεταξύ των χωρών.

### 3.1.1 ΓΕΡΜΑΝΙΑ<sup>7</sup>

Οι λιμενεργάτες εργάζονται σύμφωνα με τις συμβάσεις που καθορίζονται από τον ιδιωτικό τομέα. Οι λιμενικές επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να προσλαμβάνουν προσωρινό προσωπικό από τους δηλωθέντες ως ανέργους. Οι εργοδότες σε κάθε λιμάνι έχουν δημιουργήσει και χρηματοδοτούν ένα κοινό ταμείο το οποίο καλύπτει την πρόσθετη ή προσωρινή εργασία.

Στο λιμάνι του Αμβούργου, η αυξημένη μηχανοποίηση και η χρήση των εμπορευματοκιβωτίων είναι οι κύριες πηγές μείωσης του αριθμού των λιμενεργατών. Η εταιρεία GHB<sup>8</sup> είναι ο μεγαλύτερος πάροχος εργατικού δυναμικού. Η εταιρεία παρέχει ευελιξία ως προς το εργατικό δυναμικό για να καλύψει την αυξημένη ζήτηση. Οι λιμενεργάτες μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε όλους τους τομείς δραστηριότητας και γενικά είναι καλά εκπαιδευμένοι. Όσοι εκ τους οποίους δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε κανένα είδος εργασίας λαμβάνουν ένα σταθερό μισθό.

Στο λιμάνι της Βρέμης, υπάρχει εταιρεία η οποία αποτελείται από ένα καλά εκπαιδευμένο προσωπικό που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε όλα τα είδη λιμενικών δραστηριοτήτων. Οι διαχειριστές terminals επικοινωνούν με το pool σχετικά με τον αριθμό των λιμενεργατών και τα προσόντα που απαιτούνται για την εκτέλεση του έργου. Η μορφή απασχόλησης των εργαζομένων μπορεί να είναι πλήρης, μερική ή να εργάζονται περιστασιακά για την κάλυψη των αναγκών. Η εταιρεία παρέχει ένα σταθερό μισθό ανεξαρτήτου μορφής εργασίας.

### 3.1.2.ΙΣΠΑΝΙΑ

Τα λιμενεργατικά σωματεία στα ισπανικά λιμάνια δρουν νόμιμα σαν ιδιωτικές επιχειρήσεις και ανήκουν στις εταιρείες φορτοεκφόρτωσης που έχουν εγκριθεί από την ισπανική νομοθεσία για την παροχή υπηρεσιών με σκοπό την διακίνηση φορτίων στους λιμένες. Η παροχή υπηρεσιών επιτρέπεται από μια μόνο εταιρεία σε κάθε λιμάνι. Οι εταιρείες θα πρέπει να ενημερώνουν τις λιμενικές αρχές για τις συμφωνίες που συνάπτουν το οποίο δίνει τη δυνατότητα στις αρχές να αντιδράσουν όταν η συμφωνία έρχεται σε αντίθεση με το γενικό συμφέρον του λιμανιού. Οι εργάτες προσλαμβάνονται από τις ιδιωτικές εταιρείες χειρισμού φορτίων.

Βάσει ενός ισπανικού νόμου, οι εταιρείες διακίνησης φορτίου, υποχρεούνται σε διάφορα ισπανικά λιμάνια να έχουν χρηματοοικονομική συμμετοχή στο κεφάλαιο ιδιωτικών εταιρειών που διαχειρίζονται την παροχή λιμενεργατών. Αυτό το σύστημα δεν τους επιτρέπει να στρέφονται στην αγορά προκειμένου να απασχολούν το

---

<sup>7</sup>Prof. Dr. Theo Notteboom ,  
2010, Dock labour and port-related employment  
in the European seaport system , Key factors to port competitiveness and reform,ESPO ,ITMMA – University of Antwerp

<sup>8</sup> Gesamt Hafenbetriebs Gesellschaft

προσωπικό τους, εκτός αν το προτεινόμενο από την ιδιωτική εταιρεία εργατικό δυναμικό δεν είναι κατάλληλο ή δεν επαρκεί.<sup>9</sup>

Τα γραφεία παροχής προσωπικού σε εταιρείες διακίνησης φορτίου τα οποία προέρχονται από άλλα κράτη μέλη και επιθυμούν να αποκτήσουν έδρα στην Ισπανία ενδέχεται να αποθαρρύνονται λόγω του φραγμού που εγείρει αυτή η διάταξη στην αγορά για τις υπηρεσίες διακίνησης φορτίου. Το Σεπτέμβριο του 2012 η Ευρωπαϊκή Ένωση απαιτεί την κατάργηση των περιορισμών στην ελευθερία εγκαταστάσεως. Ειδικότερα, η Συνθήκη απαγορεύει κάθε εθνικό μέτρο το οποίο, ενδέχεται να παρακωλύσει ή να καταστήσει λιγότερο ελκυστική την άσκηση της ελευθερίας εγκαταστάσεως που εγγυάται η Συνθήκη.

Το αίτημα της Επιτροπής έχει τη μορφή αιτιολογημένης γνώμης βάσει των κοινοτικών διαδικασιών επί παραβάσει. Η Ισπανία είναι υποχρεωμένη να ενημερώσει την Επιτροπή εντός δύο μηνών για τα μέτρα που λαμβάνονται για να εξασφαλιστεί η πλήρης συμμόρφωση με το δίκαιο της ΕΕ. Σε αντίθετη περίπτωση, η Επιτροπή μπορεί να παραπέμψει την υπόθεση στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

### 3.1.3. ΟΛΛΑΝΔΙΑ

Στα λιμάνια της Ολλανδίας, οι λιμενεργάτες καλύπτονται από μια εθνική συλλογική συμφωνία. Στα λιμάνια του Ρότερνταμ και του Άμστερνταμ δεν υπάρχει σύστημα εργασίας που να βασίζεται σε pool. Οι λιμενεργάτες προσλαμβάνονται κατόπιν αιτήσεως και διανέμονται στις εταιρείες χειρισμού φορτίων.

Στο Ρότερνταμ<sup>10</sup>, η ενίσχυση του ενδο-λιμενικού ανταγωνισμού οδήγησε την ECT και την Eurogate σε εκτεταμένα πρόγραμμα εξειδίκευσης και επανεκπαίδευσης των εργαζομένων. Η ECT ξοδεύει 10% του ετησίου κύκλου εργασιών της στην μετεκπαίδευση ώστε κάθε λιμενεργάτης να έχει την δυνατότητα να εκτελεί τέσσερις διαφορετικές εργασίες σε έναν ΣΕΜΠΟ. Οι συλλογικές συμβάσεις της εταιρίας προβλέπουν ότι σε κάθε βάρδια υπάρχουν δύο ή τρεις διαφορετικοί 'λειτουργικοί συνδυασμοί' εργασίας. Σε συνδυασμό με την αυτοματοποίηση, το κόστος εργασίας μειώθηκε από 60% το 1996 σε λιγότερο από 50% μέσα σε μια δεκαετία.

Η Eurogate, εισήγαγε 'ημι-αυτόνομες ομάδες' που αντικατέστησαν τις παραδοσιακές ομοχειρίες. Το 90% των εργαζομένων είναι σήμερα ικανό να πραγματοποιήσει όλες τις εργασίες που απαιτούνται σε έναν ΣΕΜΠΟ, με κάθε ομάδα να καθορίζει τις εργασίες που εκτελεί κάθε εργαζόμενος (συμπεριλαμβανομένων αργιών και ωρών ανάπαυσης) με προϋπόθεση να εξασφαλίζει την διαρκή λειτουργία 2 γερανογεφυρών.

<sup>9</sup> [www.theseanation.gr/λιμάνια/νέα-λιμανιών](http://www.theseanation.gr/λιμάνια/νέα-λιμανιών)

<sup>10</sup>Θάνος Πάλλης, 2008, «Εργασιακές Σχέσεις και συνδικαλισμός στους Ελληνικούς Λιμένες. Μετά τις παραχωρήσεις τι;>>, Ναυτικά Χρονικά

Στο λιμάνι του Άμστερνταμ, υπάρχει εταιρεία που απασχολεί περίπου 90 λιμενεργάτες οι οποίοι προσλαμβάνονται σε περίπτωση ζήτησης. Εάν η ζήτηση της εργασίας υπερβαίνει την προσφορά τότε υπάρχει η δυνατότητα πρόσληψης εργαζομένων από κάπου αλλού.

#### *3.1.4. ΦΙΛΑΝΔΙΑ*

Στη Φιλανδία, οι λιμενεργάτες είναι υπάλληλοι ιδιωτικών εταιρειών και καλύπτονται από την γενικότερη νομοθεσία για τους απασχολούμενους εργάτες.

#### *3.1.5. ΙΤΑΛΙΑ*

Στην Ιταλία, οι λιμενεργάτες καλύπτονται από την εθνική συλλογική σύμβαση και τα καθήκοντα τους προσδιορίζονται από τις οργανώσεις λιμενεργατών οι οποίες δρουν ως εργοδότες. Οι λιμενεργάτες επιβλέπονται από τη λιμενική αρχή.

#### *3.1.6. ΕΛΛΑΔΑ*

Στην Ελλάδα, οι εργαζόμενοι στα λιμάνια του Πειραιά και της Θεσσαλονίκης είναι υπάλληλοι των αντίστοιχων λιμενικών αρχών εκτός από την προβλήτα Π του λιμανιού του Πειραιά που μετά την παραχώρηση του η λιμενεργασία καλύπτεται από ιδιωτική εταιρεία χειρισμού φορτίων. Στο λιμάνι του Πειραιά, οι εργαζόμενοι χωρίζονται σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία είναι το μόνιμο προσωπικό στο οποίο ανήκουν οι οδηγοί γερανών και μηχανημάτων, οι μηχανικοί, οι συντηρητές και το διοικητικό προσωπικό οι οποίοι εκπροσωπούνται από την Ομοσπονδία Μόνιμων Υπαλλήλων Λιμένων Ελλάδος (ΟΜ.Υ.Λ.Ε.). Η δεύτερη κατηγορία είναι οι λιμενεργάτες οι οποίοι ασχολούνται με χειρωνακτικές εργασίες, οι εργοδηγοί και οι επιστάτες και εκπροσωπούνται από την Ένωση Μόνιμων και Δόκιμων Λιμενεργατών.

Στα υπόλοιπα λιμάνια οι εργαζόμενοι καλύπτονται με ανοιχτές συμβάσεις ή προσλαμβάνονται σαν εποχικοί υπάλληλοι εφόσον υπάρξει ανάγκη. Αρμόδια για τα εργασιακά ζητήματα είναι το Υπουργείο Εργασίας το οποίο καθορίζει την εργασία μέσα στο λιμάνι. Το σύστημα εργασίας στα ελληνικά λιμάνια δεν βασίζεται σε pool.

Στον πίνακα 2 που ακολουθεί γίνεται συγκεντρωτική καταγραφή των τρόπων οργάνωσης της λιμενικής εργασίας που προαναφέρθηκε σε συνδυασμό με τις ρυθμιστικές παρεμβάσεις και την αξιοποίηση τους από τις χώρες ανεξαρτήτου μορφής οργάνωσης. Παρότι αρκετές χώρες έχουν επικυρώσει και τις δύο συμβάσεις ,

παρατηρείται διαφοροποιημένη κατάσταση ως προς τον τρόπο οργάνωσης της λιμενικής εργασίας.

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ  ΤΡΟΠΟΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΛΙΜΕΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΓΕΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ	ΓΕΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΣΕ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΜΕ ΤΑ ΛΙΜΕΝΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ	ΠΟΙΚΙΛΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ
C137	ΦΙΛΑΝΔΙΑ	ΙΣΠΑΝΙΑ	ΙΤΑΛΙΑ
C152	ΦΙΛΑΝΔΙΑ	ΓΕΡΜΑΝΙΑ , ΙΣΠΑΝΙΑ	ΙΤΑΛΙΑ
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ		ΟΛΛΑΝΔΙΑ	
ΧΩΡΙΣ ΕΠΙΚΥΡΩΣΗ			ΕΛΛΑΔΑ

**Πίνακας 2 Τρόποι Οργάνωσης της Λιμενικής Εργασίας σε σχέση με τα διεθνή πρότυπα εργασίας**

#### **4. Ιδεατό μοντέλο για την διαχείριση της εργασίας στη λιμενική βιομηχανία : η περίπτωση του idealtipus port**

Το idealtipus port αποτελεί εξαγωγικό και διαμετακομιστικό κέντρο της χώρας και της Μεσογείου και είναι ανταγωνιστικό προς το λιμάνι του Πειραιά. Το λιμάνι διαθέτει σταθμό εμπορευματοκιβωτίων, επιβατηγό λιμάνι, terminal κρουαζιέρας και car terminal. Επίσης, διαθέτει άριστο εξοπλισμό για τη διαδικασία της φορτοεκφόρτωσης και αξιόλογο και εξαιρετικά εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό.

Αντικείμενο των εργασιών του λιμανιού αποτελούν οι υπηρεσίες προς τα φορτία όπως φόρτωση, εκφόρτωση, αποθήκευση και χειρισμό των φορτίων, υπηρεσίες προς τα πλοία όπως προσόρμιση, υδροδότηση, εξυπηρέτηση των επιβατών της ακτοπλοΐας και της κρουαζιέρας αλλά και εξυπηρέτηση στο car terminal.

Στο λιμάνι απασχολούνται 800 περίπου εργαζόμενοι που τον κατατάσσουν μεταξύ των μεγαλύτερων εργοδοτών της Μεσογείου.

##### **4.1 Η ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟ IDEALTIPUS PORT**

Η επικύρωση των συμβάσεων από τη χώρα που ανήκει το λιμάνι πραγματοποιήθηκε το 1983. Μετά από την παραπάνω ενέργεια, η λιμενεργασία γίνεται με κανόνες όσων αφορά την πρόσληψη και την εκπαίδευση των εργαζομένων, οι οποίοι εφαρμόζονται με βάση συστάσεις και συμβάσεις του ILO και των ρυθμιστικών παρεμβάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η εφαρμογή των συμβάσεων και συστάσεων γίνεται σε ενιαία βάση ανεξαρτήτως λιμενικής αρχής, είτε αν το terminal έχει παραχωρηθεί σε κάποια ιδιωτική εταιρεία είτε έχει δημόσιο χαρακτήρα καθώς δεν θα πρέπει να θίγονται τα εργατικά δικαιώματα.

##### ***4.1.1.ΠΡΟΣΛΗΨΗ***

Η πρόσληψη των εργαζομένων νομικά εφαρμόζεται με βάση την C152 και C137. Η πρόσληψη γίνεται μέσω προκήρυξης με την διαδικασία του διαγωνισμού με μοριοδότηση κάθε τέσσερα χρόνια ώστε να ανανεώνεται συνεχώς το εργατικό δυναμικό. Οι υποψήφιοι θα πρέπει να διαθέτουν δίπλωμα ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ ανάλογα την ειδικότητα και την θέση που διεκδικούν. Ανάμεσα στα επιπλέον προσόντα εντάσσονται τα κοινωνικά κριτήρια όπως πολύτεκνοι, ανεργία, προϋπηρεσία και όριο ηλικίας και γνώση αγγλικής γλώσσας.

Στη συνέχεια οι υποψήφιοι θα πρέπει να περάσουν από υγειονομική και ψυχοτεχνική εξέταση. Τα αποτελέσματα των ιατρικών εξετάσεων και ερευνών θα πρέπει να κοινοποιούνται στον υποψήφιο εργαζόμενο ( ILO, R160, αρ.26.1 ). Τέλος, ο εργοδότης ενημερώνεται για τον αν ο υποψήφιος είναι ικανός για το έργο που



πρόκειται να διατελέσει αλλά και για το αν αποτελεί κίνδυνο για άλλα πρόσωπα υπό την προϋπόθεση του εμπιστευτικού των πληροφοριών ( ILO, R160 αρ.26.2).

#### *4.1.2.ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ*

Το επόμενο στάδιο για τον υποψήφιο λιμενεργάτη και αφού έχει περάσει επιτυχώς από την διαδικασία της πρόσληψης αποτελεί η εκπαίδευση. Η εκπαίδευση γίνεται στην Σχολή Εκπαίδευσης Λιμενεργατών και η διάρκεια της είναι έξι μήνες. Οι δύο πρώτοι μήνες είναι θεωρητικής εκπαίδευσης και οι επόμενοι τέσσερις πρακτικής άσκησης. Το εκπαιδευτικό προσωπικό όσον αφορά το θεωρητικό κομμάτι γίνεται από το ακαδημαϊκό προσωπικό των Α.Ε.Ι. και από λιμενεργάτες με πολυετή εργασιακή εμπειρία και το πρακτικό κομμάτι από λιμενεργάτες. Τα γενικά χαρακτηριστικά<sup>11</sup> των εκπαιδευτών είναι η εμπειρία στον κλάδο, η κατοχή των τυπικών προσόντων, η δυνατότητα να αντιλαμβάνεται και να ανταποκρίνεται στην δυναμική της ομάδας, η υπαρξη διαπροσωπικών σχέσεων και η ικανότητα συνεργασίας.

Με σκοπό την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών, στους εργαζομένους παρέχεται η κατάλληλη εκπαίδευση ή κατάρτιση για ασφαλή εργασία και υγιεινή και όπου κρίνεται αναγκαίο οδηγίες για πρώτες βοήθειες καθώς και οδηγίες για την ασφαλή διακίνηση φορτίων ( ILO,R160,Γενικές Διατάξεις,αρ.6). Μετά την λήξη της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και ανάλογα με τις τάσεις και τις εξελίξεις της αγοράς και της τεχνολογίας υπάρχει συνεχής εκπαίδευση σε τακτά χρονικά διαστήματα μέσω σεμιναρίων ή μέσω της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης ή του Ινστιτούτου Διεθνούς Επιμόρφωσης.

Απαραίτητο στοιχείο κάθε προγράμματος κατάρτισης είναι η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων. Γι αυτό η εκπαίδευση γίνεται με βάση τα πρότυπα εργασίας, τις εθνικές απαιτήσεις καθώς και με τις διατάξεις της σύμβασης C152 για την Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία στις λιμενικές εργασίες. (Draft ILO Guidelines on training in the port sector, ILO, 2011 ).

#### *4.1.3.ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ*

Σημαντικό ρόλο στην λιμενική εργασία παίζει ο συντονισμός και ο προγραμματισμός των λιμενικών εργασιών. Υπεύθυνο τμήμα για αυτές τις αρμοδιότητες είναι η Διεύθυνση Συντονισμού και Προγραμματισμού που παρέχει την πρωτογενή πληροφορία σχετικά με την κατανομή του εργατικού δυναμικού. Η κατανομή του εργατικού δυναμικού γίνεται σε τρεις εποπτείες δηλ. το passenger terminal, car terminal και τον ΣΕΜΠΟ. Καταρτίζονται και τηρούνται μητρώα για όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες λιμενεργατών σύμφωνα με τον τρόπο που καθορίζει η

---

<sup>11</sup> Draft ILO Guidelines on training in the port sector, ILO, 2011

εθνική νομοθεσία. Οι καταχωρημένοι λιμενεργάτες έχουν προτεραιότητα για να αναλάβουν κάποια εργασία στο λιμάνι και πρέπει να είναι έτοιμοι για εργασία σύμφωνα με τον τρόπο που διέπει η εθνική νομοθεσία (ILO,C137 αρ.3). Επίσης η δύναμη των μητρώων εξετάζεται περιοδικά από τα ενδιαφερόμενα μέρη ώστε να υπάρχουν επαρκής κάλυψη εργαζομένων που δεν θα ξεπερνά τις ανάγκες του λιμανιού (ILO,R145,αρ.17).

Η κατανομή του εργατικού δυναμικού πρέπει να επαρκεί ώστε σε περίπτωση αυξημένης κίνησης να υπάρχει επάρκεια προσωπικού. Όλοι οι λιμενεργάτες πρέπει να είναι εγγεγραμμένοι στο μητρώο λιμενεργατών, να έχουν πιστοποίηση και η επιλογή προσωπικού γίνεται από το pool. Όταν η ανάγκη για ειδικές κατηγορίες λιμενεργατών μειώνεται γίνεται κάθε προσπάθεια ώστε να διατηρηθούν οι θέσεις εργασίας εντός της λιμενικής βιομηχανίας με επανεκπαίδευση για την τοποθέτηση τους σε άλλες μορφές εργασίας.

Η επιμόρφωση παρέχεται αρκετά πριν από κάθε προβλεπόμενη αλλαγή των μεθόδων λειτουργίας. Εάν η μείωση του προσωπικού είναι αναπόφευκτη γίνονται όλες οι αναγκαίες προσπάθειες για να βοηθηθούν οι λιμενεργάτες στην εύρεση εργασίας μέσω της παροχής επανακατάρτισης και της βοήθειας των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. (ILO,R145, αρ.18.1 κ 18.2).

Τέλος, κανείς εργαζόμενος δεν απασχολείται σε λιμενικές εργασίες αν δεν του έχουν δοθεί οι κατάλληλες οδηγίες ή η επαρκής κατάρτιση που να αναφέρει τους πιθανούς κινδύνους οι οποίοι θα είναι σχετικοί με την εργασία του και τις προφυλάξεις που θα πρέπει να λαμβάνονται.

#### *4.1.4.ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ*

Το προσωπικό που απαιτείται σε κάθε λιμενική εργασία διαφέρει ανάλογα την εποπτεία. Συγκεκριμένα, στις γερανογέφυρες απαιτούνται έξι λιμενεργάτες συν ένας εφεδρικός σε περίπτωση ανάγκης και ένας αρχιεργάτης συν επιπλέον ένας αν χρειαστεί. Στο car terminal απαιτείται ένας λιμενεργάτης ανά τριάντα αυτοκίνητα και στο passenger terminal απαιτούνται τέσσερα σε κάθε πλοίο με δυνατότητα αύξησης ανάλογα με την επιβατική κίνηση.

#### *4.1.5.ΒΑΡΔΙΕΣ*

Όσον αφορά το θέμα των βαρδιών, υπάρχουν τρεις βάρδιες, η πρωινή, η απογευματινή και η νυχτερινή. Η πρωινή βάρδια ξεκινάει στις 7 το πρωί. Ο λιμενεργάτης πρέπει να επιβεβαιώσει πριν δύο ώρες την προσέλευση του στην εργασία ώστε να υπάρχει περιθώριο έγκυρης ενημέρωσης του αντικαταστάτη. Η απογευματινή βάρδια ξεκινάει στις 14:30 και ισχύουν οι ίδιοι κανόνες όπως και στην

πρωινή βάρδια. Η βραδινή βάρδια ξεκινάει στις 22:00 και η επιβεβαίωση θα πρέπει να γίνεται από το μεσημέρι.

Όσον αφορά τις βάρδιες του Σαββατοκύριακου η επιβεβαίωση θα πρέπει να γίνεται από την Παρασκευή. Επίσης, λαμβάνονται μέτρα τα οποία περιλαμβάνουν την μη τοποθέτηση του ίδιου εργαζόμενου σε συνεχόμενες βάρδιες παρά μόνον εντός των ορίων που καθορίζονται από τους εθνικούς νόμους ή κανονισμούς (ILO,R145,Συνθήκες Εργασίας και Ζωής, αρ.33).

#### *4.1.6.ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ*

Το ωράριο εργασίας είναι 7.30 ώρες ημερησίως. Αν κάποιος από τους εργαζόμενους επιθυμεί να δουλέψει υπερωρίες θα πρέπει να το δηλώσει και έχει το δικαίωμα δύο φορές το μήνα.

#### *4.1.7.ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ*

Η κοινωνική ασφάλιση των λιμενεργατών γίνεται μέσω του ασφαλιστικού φορέα I.N.P.S. και οι εργαζόμενοι εντάσσονται στην κατηγορία βαρέα και ανθυγιεινά.

#### *4.1.8.ΑΜΟΙΒΗ*

Ένα ακόμη σημαντικό τμήμα της λιμενεργασίας αποτελεί η αμοιβή των εργαζομένων και γι αυτό στην εθνική πολιτική εμπίπτει να ενθαρρύνει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη για την διασφάλιση όσο το δυνατόν της μόνιμης ή την τακτικής απασχόλησης των λιμενεργατών ( ILO,C137, αρ.2.1). Γι αυτό, η αμοιβή των εργαζομένων αποτελείται από έναν σταθερό μηνιαίο εισόδημα και το υπόλοιπο εξαρτάται από τα μεροκάματα με όριο μέχρι τα εικόσι/μήνα και από τις υπερωρίες. Επίσης, στο μισθό περιλαμβάνονται επιδόματα ανάλογα με το terminal.

Αντιθέτως, δεν υπάρχουν επιδόματα παραγωγικότητας, με στόχο την αποφυγή της δημιουργίας συνθηκών εντατικοποίησης της λιμενεργασίας και την προστασία της τήρησης των συμφωνημένων συνθηκών ασφάλειας. Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να εξασφαλίζεται στους λιμενεργάτες ένα κατώτατο όριο περιόδων απασχόλησης ή ένα κατώτατο εισόδημα που το μέγεθος και η φύση τους θα εξαρτώνται από την κοινωνική και οικονομική κατάσταση του λιμανιού( ILO,C137 αρ2.2).

Σε περίπτωση που η λιμενική αρχή δεν είναι εφικτό να εγγυηθεί την μόνιμη και τακτική απασχόληση των λιμενεργατών παρέχονται εγγυήσεις όπως απασχόληση για έναν προκαθορισμένο αριθμό ωρών καθώς και μεταβολές που μπορεί να υπάρξουν ανά έτος ή ανά μήνα καθώς επίσης και επίδομα ανεργίας όταν δεν υπάρχει

διαθέσιμη εργασία (ILO,R145, Παροχή εγγυήσεων για την απασχόληση ή το εισόδημα, αρ.1).

Τέλος, σε περίπτωση αναπόφευκτης μείωσης του εργατικού δυναμικού έχουν προβλεφθεί μέτρα για την παροχή οικονομικής βοήθειας στους λιμενεργάτες όπως ασφάλιση, επιδόματα αποχώρησης ή άλλου είδους παροχών που καταβάλλεται από τους εργοδότες (ILO,R145,Παροχή εγγυήσεων για την απασχόληση ή το εισόδημα, αρ.10)

#### *4.1.9.ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΕΙΝΗ*

Ένα ακόμα σημαντικό κομμάτι στην λιμενεργασία αποτελεί η ασφάλεια και η υγιεινή των εργαζομένων. Η λιμενική αρχή ορίζει μέτρα με σκοπό τη διευθέτηση και την συντήρηση των χώρων εργασίας και των υλικών καθώς επίσης και των μεθόδων εργασίας που θα δίνουν εγγυήσεις ασφάλειας και υγιεινής, την ενημέρωση, εκπαίδευση και τον έλεγχο για την εξασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων από τους κινδύνους ατυχήματος ή υγείας και τον εφοδιασμό των εργαζομένων με κάθε είδους εξοπλισμό ατομικής προστασίας με προστατευτικά ρούχα και με σωστικά μέσα που είναι απαραίτητα σε περίπτωση κινδύνου.( ILO, C152 , αρ.36)

Γι αυτό υπάρχει υπηρεσία και επιτροπή η οποία αποτελείται από τεχνικό, γιατρό και εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών οι οποίοι επιβλέπουν για το τι κίνδυνοι υπάρχουν και δίνουν γραπτή εκτίμηση για τους επαγγελματικούς κινδύνους για τους οποίους πρέπει να προβλεφθεί αρχική ιατρική εξέταση ή περιοδικές ιατρικές εξετάσεις. Όλες οι ιατρικές και ειδικές εξετάσεις γίνονται χωρίς οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων. Σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία στο λιμάνι και εφόσον κρίνεται δυνατόν και σε λογική απόσταση από τον τόπο εργασίας υπάρχουν κατάλληλες εγκαταστάσεις υγιεινής και καθαριότητας οι οποίες συντηρούνται συνεχώς.

Επίσης, λαμβάνονται και τεχνικά μέτρα για την προστασία των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, όταν ένας χώρος εργασίας παρουσιάζει κάποιο κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία λαμβάνονται αποτελεσματικά μέτρα όπως κλείσιμο, σηματοδότηση με πινακίδες ή άλλα κατάλληλα μέτρα μέχρις ότου ο χώρος παύει να παρουσιάζει κίνδυνο (ILO,C152, αρ.40).

Επιπλέον, στο λιμάνι υπάρχει σχέδιο έκτακτης ανάγκης που επικεντρώνεται σε παράγοντες όπως την πιθανότητα εμφάνισης κάποιου κινδύνου , την πιθανή έκταση του και οι συνέπειες και η πιθανή επίδραση που θα έχει στους ανθρώπους όπου ανά τακτά χρονικά διαστήματα τίθεται σε εφαρμογή για να ελέγχει η ετοιμότητα των εργαζομένων σε περίπτωση εμφάνισης κινδύνου.

Επιπρόσθετα, οι ρυθμιστικές παρεμβάσεις που έχουν γίνει από την Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω της οδηγίας 89/391/EEC29 αλλά και η ανακοίνωση «Communication on a European Ports Policy by the European Commission» και συγκεκριμένα τα

κεφάλαια 6.2 και 6.3 που αναφέρονται στην εκπαίδευση και στην ασφάλεια και υγιεινή των εργαζομένων στα λιμάνια αποτελούν μοχλό για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη εφαρμογή των παραπάνω ρυθμίσεων.

#### *4.1.10.ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ*

Τέλος, οι συμβάσεις οι οποίες υπογράφονται από τους λιμενεργάτες είναι συλλογικές με σαφές κανονιστικό πλαίσιο το οποίο μπορεί να μεταβάλλεται ανάλογα με τις εξελίξεις στις οποίες θα υπάρχουν κανονισμοί χωρίς να θίγονται τα δικαιώματα των εργαζομένων. Προκειμένου να διασφαλιστεί η μεγαλύτερη κοινωνική αξιοποίηση των μεθόδων εργασίας, οι συμβάσεις συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη αφενός και των εργαζομένων αφετέρου με σκοπό την συνεργασία τους για την βελτίωση και την αποτελεσματικότητα των εργασιών στο λιμάνι με την συνεργασία και του κράτους (ILO,C137,αρ.5).

Η χώρα κατέθεσε έκθεση με λεπτομερή ανάλυση της εφαρμογής των άρθρων και διατάξεων που αναφέρονται στις συμβάσεις και αναμένει τις παρατηρήσεις των εμπειρογνομόνων σχετικά με την ικανοποίηση τους για την εφαρμογή των παραπάνω.

#### 4.2. ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Οι επιδράσεις της εφαρμογής των συμβάσεων C137 με θέμα τις κοινωνικές επιπτώσεις που θα επιφέρουν οι νέοι μέθοδοι χειρισμού στα λιμάνια αλλά και της C152 με θέμα την ασφάλεια και την υγιεινή στις λιμενικές εργασίες είναι εμφανής στον εργαζόμενο, στον εργοδότη αλλά και στο λιμάνι.

##### *4.2.1.ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ*

Οι επιδράσεις που έχει επιφέρει στους εργαζόμενους είναι η αύξηση της αποδοτικότητας, η μείωση των εργατικών ατυχημάτων ,η σταθερότητα του εισοδήματος αλλά και το αίσθημα ασφάλειας που αυξάνουν την παραγωγικότητα.

Η παραγωγικότητα στα λιμάνια είναι ένα σύνθετο θέμα το οποίο δεν περιορίζεται στην παραγωγή ανά εργάτη ή ανά ώρα ή σε τόνους εμπορευμάτων καθώς συνδέεται με έναν αριθμό παραγόντων. Πρώτος, παράγοντας αποτελεί η τεχνολογία καθώς οι τεχνολογικές καινοτομίες και εξελίξεις στη διακίνηση φορτίου παίζουν σημαντικό ρόλο στην αύξηση της παραγωγικότητας.

Ένας άλλος παράγοντας που επηρεάζει την παραγωγικότητα είναι η εκπαίδευση και η εμπειρία των εργαζομένων τα οποία αποτελούν στοιχεία απαραίτητα για την επίτευξη υψηλού επιπέδου εργασίας . Ο λιμενεργάτης θα πρέπει να περάσει από εκπαίδευση ώστε να φτάσει στο ίδιο επίπεδο με λιμενεργάτες με μεγάλη εμπειρία στο χώρο.

Τέλος, ένας άλλος παράγοντας είναι τα κίνητρα που δίνονται στους εργαζόμενους. Ένα από αυτά είναι οι μισθοί οι οποίοι δίνονται στους εργαζομένους καθώς είναι προφανές ότι κάτι τέτοιο αυξάνει την παραγωγικότητα και προσφέρει αφοσίωση στη δουλειά αλλά και η ύπαρξη εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων μέσω κοινωνικού διαλόγου και διαβουλεύσεων.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που επηρεάζει την απόδοση της εργασίας είναι η ευελιξία. Η ευελιξία χωρίζεται σε διάφορες κατηγορίες όπως το ωράριο εργασίας, τον αριθμό των εργαζομένων που απαιτείται αλλά και τη δυνατότητα χρησιμοποίησης των λιμενεργατών σε διαφορετικούς τύπους εργασιών.

Η πολυπλοκότητα της ζήτησης και της προσφοράς απαιτεί την ύπαρξη ευελιξίας στην εργασία. Η ευελιξία διακρίνεται σε διάφορες μορφές. Μια μορφή ευελιξίας αποτελεί το ωράριο εργασίας. Σ' αυτή τη μορφή η ευελιξία χωρίζεται σε 2 κατηγορίες, στην ενεργητική και παθητική. Παθητική ευελιξία σημαίνει ότι ο εργοδότης καθορίζει χρονοδιάγραμμα, λαμβάνοντας υπόψη διακοπές, διαλλείματα εργασίας.

Η ενεργητική ευελιξία παρέχει τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών από τον εργαζόμενο. Σ αυτή την κατηγορία εντάσσονται οι λιμενεργάτες οι οποίοι εντός ορισμένων ορίων τους δίνεται η δυνατότητα επιλογής ορισμένων καθηκόντων. Επίσης, σε περίπτωση που υπάρχει έλλειψη εργατικού δυναμικού σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους π.χ. Σαββατοκύριακα, η εύρεση εθελοντών παρέχει bonus για την άσκηση καθηκόντων.

Δεύτερον, υπάρχει ευελιξία όσον αφορά το συνολικό αριθμό απασχολούμενου εργατικού δυναμικού. Αυτό αναφέρεται στη δυνατότητα προσαρμογής του μεγέθους εργατικού δυναμικού με βάση το μέγεθος της εργασίας που θα εκτελεστεί το οποίο παίζει σημαντικό ρόλο για την ομαλή λειτουργία σε περιόδους αιχμής.

Η τρίτη μορφή ευελιξίας αναφέρεται στη επιχειρησιακή ανάπτυξη των λιμενεργατών και στη δυνατότητα χρησιμοποίησης τους σε διάφορους τύπους εργασιών. Όταν η ανάθεση των εργαζομένων στην αποβάθρα γίνεται σε συγκεκριμένες κατηγορίες απασχόλησης τότε η ευελιξία εξασφαλίζεται μόνο αν τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων π.χ. κατάρτιση ή πιστοποίηση επιτρέπουν την μετακίνηση των λιμενεργατών σε άλλες κατηγορίες εργασίας.

Στο idealtipus port λαμβάνονται υπόψη όλοι οι παραπάνω παράγοντες καθώς συνεχώς εκσυγχρονίζει τον διαθέσιμο εξοπλισμό του ανάλογα με τις εξελίξεις της τεχνολογίας, παρέχει κίνητρα στους εργαζομένους και όπως προαναφέρθηκε συνεχής εκπαίδευση.

#### 4.2.2. ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Στον εργοδότη οι επιδράσεις που έχει επιφέρει είναι θετικές και αρνητικές. Θετικές στο ότι έχουν μειωθεί τα απρόσμενα κόστη π.χ. από ατυχήματα, τραυματισμούς. Όσον αφορά τις αρνητικές επιδράσεις, επέρχονται σε περίπτωση μείωσης της ζήτησης εργασίας καθώς έχει την υποχρέωση παροχής σταθερού μηνιαίου εισοδήματος ή επιδόματος ανεργίας και κατά αυτόν τον τρόπο αυξάνεται το κόστος. Επιπλέον, αυξάνεται η ευθύνη του καθώς σε περίπτωση ατυχήματος η λιμενική αρχή θα του απευθύνει ερωτήματα σχετικά με τον τρόπο που έγινε το ατύχημα και αν είχαν παρθεί τα κατάλληλα μέτρα στα οποία με βάση τις συμβάσεις είναι υποχρεωμένος να απαντήσει.

Επιπλέον, ένα άλλο είδος κόστους αποτελούν οι απεργίες οι οποίες επέρχονται σαν αποτέλεσμα των διαφωνιών των εργατικών συνδικάτων και των οργανώσεων των εργοδοτών για τους όρους και τις προϋποθέσεις των συνθηκών εργασίας. Οι απεργίες μπορούν να επιφέρουν κόστος για τους πλοιοκτήτες, κόστος λόγω της αύξησης του χρόνου των πλοίων στο λιμάνι, απώλεια εσόδων για τις εταιρείες logistics, για τους ιδιοκτήτες φορτίων καθώς και για τους ιδιοκτήτες εργοστασίων που συνδέονται με την αλυσίδα παραγωγής.

#### 4.2.3. ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΛΙΜΑΝΙ

Τέλος, όσον αφορά τις επιπτώσεις που έχει επιφέρει στο λιμάνι που είναι το μεγαλύτερο της χώρας και κατά συνέπεια και στη χώρα, είναι αύξηση της ανταγωνιστικότητας σε σχέση με άλλα λιμάνια ή terminal που διαχειρίζονται τα ίδια είδη φορτίων. Η ελαχιστοποίηση του κινδύνου για απρόσμενη κόστη αποτελεί σημαντικό στοιχείο για την ανταγωνιστικότητα του λιμανιού. Η έλλειψη λιμενεργατών σε ένα λιμάνι ή terminal μπορεί να οδηγήσει σε καθυστερήσεις στην φόρτωση ή εκφόρτωση πλοίου. Οι ελλείψεις μπορεί να οφείλονται σε μη αναμενόμενη αύξηση της ζήτησης ή σε μείωση της διαθεσιμότητας του εργατικού δυναμικού π.χ. αργίες, Σαββατοκύριακο.

Επίσης, έχει επιφέρει ελκυστικότητα στις ναυτιλιακές εταιρείες καθώς και βελτίωση της φήμης για την παροχή υπηρεσιών. Οι ζημιές σε φορτία αποτελούν είδος κόστους και επηρεάζουν αρνητικά τη φήμη του λιμανιού καθώς το υψηλό ποσοστό αυτών των ζημιών μπορεί να συνδέεται με την ελλιπή κατάρτιση του εργαζομένου.

Τέλος, μετά την επικύρωση των συμβάσεων C137 και C152 έχουν βελτιωθεί οι συνθήκες εργασίας στο λιμάνι της χώρας γενικώς καθώς ένα ατύχημα επισημαίνει την έλλειψη κατάρτισης ή μείωσης της απόδοσης π.χ. λόγω κόπωσης.

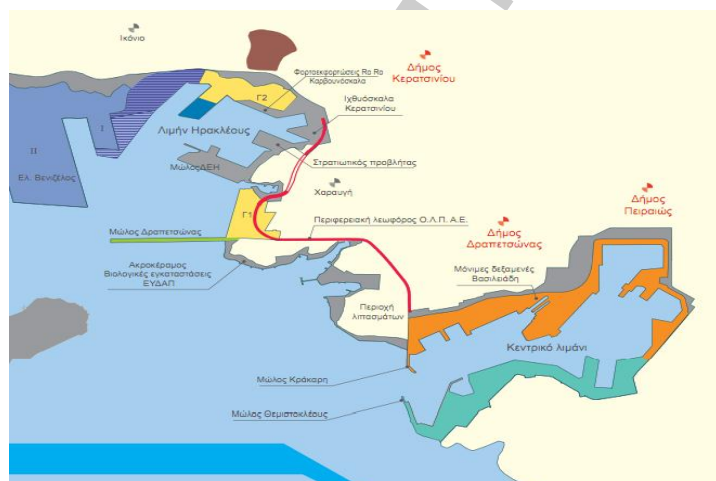
## 5. Διαχείριση της λιμενικής εργασίας στην Ελλάδα : Η περίπτωση του Πειραιά

Ο Πειραιάς αποτελεί αναπτυξιακό μοχλό του διεθνούς εμπορίου, της τοπικής και εθνικής οικονομίας. Είναι με διαφορά το πρώτο λιμάνι σε μέγεθος και στη διακίνηση στη χώρα και αποτελεί το σπουδαιότερο κόμβο για την εξυπηρέτηση της επιβατικής και τουριστικής κίνησης, για τον ανεφοδιασμό σε πρώτες ύλες και τελικά προϊόντα αλλά και για την μεταφορά πρώτων υλών και αγαθών. Το λιμάνι του Πειραιά διαθέτει μοναδικά πλεονεκτήματα λόγω της στρατηγικής θέσης και των υποδομών του και ενεργεί ως κυριότερη πύλη εισαγωγών και εξαγωγών.

Σήμερα ο ΟΛΠ Α.Ε. απασχολεί περισσότερους από 1.500 ανθρώπους και εξυπηρετεί ετησίως περισσότερα από 24.000 πλοία, συνεχίζοντας την αναπτυξιακή του πορεία με αναβάθμιση των υποδομών και των παρεχόμενων υπηρεσιών. Το λιμάνι του Πειραιά αποτελεί κομβικό σημείο για την ακτοπλοϊκή σύνδεση της ηπειρωτικής Ελλάδας με τα νησιά, διεθνές κέντρο κρουαζιέρας, κέντρο διαμετακομιστικού εμπορίου για τη Μεσόγειο εξυπηρετώντας πλοία κάθε τύπου και μεγέθους.

Οι εγκαταστάσεις του ΟΛΠ περιλαμβάνουν το εμπορικό, επιβατικό και επισκευαστικό λιμάνι. Το εμπορικό λιμάνι αποτελείται από το container terminals, το car terminal και το conventional cargo και το επιβατικό λιμάνι αποτελείται από χώρους που εξυπηρετούν την ακτοπλοΐα και την κρουαζιέρα.

### Equation1 Το λιμάνι του Πειραιά



Το 2008 υπεγράφη μεταξύ του ΟΛΠ και της πολυεθνικής εταιρείας Cosco σύμβαση παραχώρησης των προβλητών II ΚΑΙ III του container terminal με σκοπό την αναβάθμιση του προβλήτα II και την ανακαίνιση και κατασκευή κτιριακών εγκαταστάσεων και αναδομών αλλά και την κατασκευή και τη λειτουργία του προβλήτα III. Η διάρκεια της σύμβασης είναι τριάντα χρόνια. Σε περίπτωση που στο



συγκεκριμένο χρονικό διάστημα δεν έχουν εκπληρωθεί οι υποχρεώσεις τα χρόνια της σύμβασης γίνονται τριάντα πέντε. Το συνολικό κόστος της επένδυσης στους δυο προβλήτες εκτιμάται ότι θα ανέλθει 148 εκατ. Ευρώ.

Στόχος της Cosco είναι να δημιουργηθεί ένας υπερσύγχρονος εμπορευματικός σταθμός και να εξελιχθεί στο μεγαλύτερο της Μεσογείου και επιπλέον να αλλάξει η νοοτροπία στον κλάδο των μεταφορών προς τις αυτοματοποιημένες διαδικασίες.

Ο Σταθμός Εμπορευματοκιβωτίων Πειραιά Α.Ε., είναι μια εταιρία που εδρεύει στην Ελλάδα και είναι μία πλήρως ελεγχόμενη θυγατρική εταιρεία της COSCO Pacific Limited , η οποία κατέχει την 5η θέση παγκοσμίως σε εταιρείες διαχείρισης εμπορευματικών σταθμών στο κόσμο. Η ΣΕΠ με την ανακατασκευή του Προβλήτα II επιδιώκει την περαιτέρω ανάπτυξη και την εμπορική αξιοποίηση του Προβλήτα II, ενώ στα μελλοντικά σχέδια υπάρχει η κατασκευή του Προβλήτα III για την αύξηση της δυναμικότητας στη διαχείριση των πλοίων και εμπορευματοκιβωτίων.

Οι υπηρεσίες που προσφέρει η εταιρεία συγκαταλέγονται η φόρτωση και η εκφόρτωση εμπορευματοκιβωτίων με αποδοτική αξιοποίηση για την γρήγορη εξυπηρέτηση των πελατών της, η ομαλή λειτουργία των ψυγείων – εμπορευματοκιβωτίων και η τακτική παρακολούθηση της θερμοκρασίας και η αποθήκευση των φορτίων.

#### 5.1. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΤΗΣ ΛΙΜΕΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα διοικητικά όργανα που εποπτεύουν την λιμενεργασία στην Ελλάδα είναι το Υπουργείο Εργασίας μέσω της Διεύθυνσης Διεθνών Σχέσεων η οποία απαρτίζεται από το Τμήμα Σχέσεων με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας. Επίσης, υπάρχει η Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της εργασίας που οι αρμοδιότητες της είναι η λήψη μέτρων για την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών. Επιπλέον, το Υπουργείο Εργασίας συνεργάζεται με το Υπουργείο Ναυτιλίας μέσω της Διεύθυνσης Λιμενικής Πολιτικής για τα εργασιακά ζητήματα στους λιμένες. Οι αποφάσεις που παίρνονται είναι διυπουργικές , από το Υπουργείο Εργασίας με τη γνωμοδότηση του Υπουργείου Ναυτιλίας.

#### 5.2. ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η εκπροσώπηση των εργαζομένων για τα εργασιακά θέματα των λιμένων γίνεται από την Ομοσπονδία Υπαλλήλων Λιμένων Ελλάδος (ΟΜ.Υ.Λ.Ε.), την Ένωση Μόνιμων και Δόκιμων Λιμενεργατών και την Ομοσπονδία Φορτοεκφορτωτών Ελλάδος (Ο.Φ.Ε.).

- ΟΜΥΛΕ

Στην ΟΜ.Υ.Λ.Ε. ανήκουν οι εργαζόμενοι του ΟΛΠ και του ΟΛΘ και τα υπόλοιπα δώδεκα λιμάνια που είναι Α.Ε. Συγκεκριμένα, ανήκουν οι διοικητικοί υπάλληλοι που διαχειρίζονται τα εμπορεύματα από τα διάφορα terminals, οι χειριστές μηχανημάτων που αποτελούν τον «σύγχρονο λιμενεργάτη» και οι τεχνίτες που υποστηρίζουν τεχνικά τα μηχανήματα.

- ΟΦΕ

Η ΟΦΕ αποτελείται από 220 σωματεία λιμένων και ξηράς και η δραστηριότητα των σωματίων καλύπτει ολόκληρο τον ελλαδικό χώρο. Συγκεκριμένα, στην ΟΦΕ ανήκουν οι λιμενεργάτες της Θεσσαλονίκης οι οποίοι είναι μισθωτοί υπάλληλοι με σύμβαση αορίστου χρόνου καθώς και οι λιμενεργάτες στα υπόλοιπα ελληνικά λιμάνια.

- ΕΝΩΣΗ ΜΟΝΙΜΩΝ ΚΑΙ ΔΟΚΙΜΩΝ ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΤΩΝ<sup>12</sup>

Στον Πειραιά, οι εργαζόμενοι που ανήκουν στην δικαιοδοσία του ΟΛΠ εκπροσωπούνται από την Ένωση Μόνιμων και Δόκιμων Λιμενεργατών. Η Ένωση Μόνιμων και Δόκιμων Λιμενεργατών του ΟΛΠ ιδρύθηκε το 1925 και αποτέλεσε ένωση σωματείων λιμενεργατών που λειτουργούσαν έως τότε στο λιμάνι του Πειραιά. Σήμερα η Ένωση Λιμενεργατών εκπροσωπεί 350 μέλη και διοικητικά αποτελείται από το 15μελές Διοικητικό Συμβούλιο, την 3μελή Ελεγκτική Επιτροπή και ανώτατο όργανο της είναι η Γενική Συνέλευση των μελών.

Στα πλαίσια του συντονισμού των σωματείων και των συνδικαλιστικών οργάνων των εργαζομένων, η Ένωση Λιμενεργατών είναι σαν πρωτοβάθμιο σωματείο μέλος του Εργατικού Κέντρου Πειραιά (ΕΚΠ) και της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ). Σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, αποτελεί ιδρυτικό και ενεργό μέλος του International Dockworkers Council (IDC) με διαρκή συμμετοχή στα όργανα του (Ευρωπαϊκή Ζώνη και Γενική Συνέλευση).

### 5.3. ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΕΠΙΚΥΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ C137 και C152

Η επικύρωση των παραπάνω συμβάσεων εμπίπτει σε διάφορες δυσκολίες. Πρώτον, ο νόμος 3919/2011 που αναφέρεται στην απελευθέρωση των επαγγελματιών και την κατάργηση των περιορισμών για την πρόσβασης στην εργασία έρχεται σε αντίθεση

---

<sup>12</sup>[www.dockworkers.gr](http://www.dockworkers.gr)

με το άρθρο 3 της συμβάσεως C137 που αναφέρεται στη δημιουργία μητρώου λιμενεργατών. Σύμφωνα με το παραπάνω οι εγγεγραμμένοι λιμενεργάτες θα έχουν προτεραιότητα στην άσκηση του επαγγέλματος ενώ αν εφαρμοστεί ο νόμος θέτει μια σειρά από περιορισμούς σχετικά με τα άτομα που μπορούν να ασκούν το επάγγελμα.

Επιπλέον, η δυνατότητα επικύρωσης της σύμβασης C152 παρουσιάζει ορισμένες δυσχέρειες. Καταρχήν, η έννοια του εργοδότη στις δραστηριότητες που αναφέρονται στις φορτοεκφορτωτικές εργασίες δεν είναι επακριβώς καθορισμένη με αποτέλεσμα να μην είναι πάντοτε δυνατός ο προσδιορισμός των προσώπων στην οποία ανατίθενται οι υποχρεώσεις της τήρησης των μέτρων που αναφέρονται στη σύμβαση.

Επιπλέον, στο άρθρο 37 της σύμβασης αναφέρεται η υποχρεωτική συγκρότηση και λειτουργία επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας στην οποία θα συμμετέχουν εκπρόσωποι και των εργοδοτών και των εργαζομένων. Αυτό όμως έρχεται σε αντίθεση με το ν.3850/2010<sup>13</sup> ο οποίος δίνει το δικαίωμα στους εργαζόμενους να συνιστούν επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας αποτελούμενη από εκπροσώπους των εργαζομένων. Η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργοδοτών μπορεί να ξεπερασθεί αφού σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ.2 της σύμβασης δίνεται η δυνατότητα τροποποίησης των απαιτήσεων της σύμβασης. Όμως και σ αυτήν την περίπτωση, δεν θα μπορούσε να εξασφαλιστεί η συγκρότηση επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στους μεγάλους λιμένες όπως απαιτεί η σύμβαση αφού η συγκρότηση τέτοιας επιτροπής αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων.

Τέλος, στο μέρος III<sup>14</sup> της Σύμβασης περιλαμβάνει μια σειρά από τεχνικά μέτρα που θα πρέπει να λαμβάνονται και να τηρούνται για την ασφαλή εκτέλεση των λιμενικών εργασιών και την προστασία της υγείας των εργαζομένων σ αυτές. Κάποια εξ αυτών δεν αναφέρονται με ιδιαίτερη σαφήνεια και ίσως να υπερβαίνουν την νομοθεσία σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στη χώρα μας.

#### 5.4. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΛΙΜΑΝΙ ΤΟΥ ΠΕΙΡΑΙΑ

Στο λιμάνι του Πειραιά η λιμενική εργασία όσων αφορά το τομέα της αμοιβής γίνεται σύμφωνα με την R145 η οποία αποτελεί μη υποχρεωτική ρυθμιστική παρέμβαση του ILO και η εφαρμογή τους μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς την επικύρωσή τους. Στους υπόλοιπους τομείς οργάνωσης δεν εφαρμόζονται τα διεθνή πρότυπα εργασίας.

---

<sup>13</sup>Νόμος 3850 /2010 στο ΦΕΚ/Α/65/6-5-2010, κεφάλαιο Β, άρθρο 4.1, Σύσταση Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.) – Εκπρόσωποι των εργαζομένων που δημοσιεύτηκε στο Φύλλο της Κυβερνήσεως

## *ΠΡΟΣΛΗΨΗ*

Η πρόσληψη των εργαζομένων γίνεται μέσω προκήρυξης θέσεων και μέσω ΑΣΕΠ. Η τελευταία προκήρυξη που εκδόθηκε για την πρόσληψη μόνιμου προσωπικού ήταν το 2006. Τα προσόντα για την πρόσληψη δεν είχαν σχέση με την φύση της δουλειάς. Ο υποψήφιος θα έπρεπε να ήταν απόφοιτος ΥΕ στα υπόλοιπα προσόντα συγκαταλέγονταν κοινωνικά κριτήρια όπως πολύτεκνος, χρόνος ανεργίας και προϋπηρεσία.

## *ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ*

Η εκπαίδευση γινόταν μέσω της σχολής Εκπαίδευσης του ΟΛΠ η οποία εδώ και δεκαπέντε χρόνια είναι αδρανοποιημένη. Πλέον γίνονται κάποια σεμινάρια που σκοπό έχουν την επανεκπαίδευση του προσωπικού όπως αυτού που διοργανώθηκε από την ΕΛΙΜΕ μέσω του προγράμματος «ΕΞΑΝΤΑΣ» το οποίο παρέχει πάσης φύσεως κατάρτιση στην λιμενική βιομηχανία όπως π.χ σε θέματα λιμενεργασίας σε διοικητικούς υπαλλήλους.

## *ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ*

Ο Συντονισμός και ο Προγραμματισμός των εργασιών γίνεται μέσω της Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού Φορτοεκφορτωτικών Εργασιών η οποία παρέχει την πρωτογενή πληροφορία. Στο λιμάνι του Πειραιά υπάρχουν τρεις εποπτείες, η εποπτεία για την κρουαζιέρα, για το car terminal και για το ΣΕΜΠΟ στις οποίες είναι κατανομημένο το εργατικό δυναμικό. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει επαρκή εργατικό δυναμικό από την εποπτεία που είναι υπεύθυνη για τον συγκεκριμένο τομέα ζητάει προσωπικό από άλλη εποπτεία.

## *ΒΑΡΔΙΕΣ*

Οι βάρδιες χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες την πρωινή, την μεσημεριανή και την βραδινή. Στην πρωινή βάρδια ο λιμενεργάτης ξεκινάει δουλειά στις 7 το πρωί και θα πρέπει μια ώρα πριν την έναρξη εργασίας να επιβεβαιώσει την προσέλευση του στην εποπτεία στην οποία ανήκει. Η βραδινή βάρδια ανακοινώνεται στις 2.30 το μεσημέρι. Οι βάρδιες του Σαββατοκύριακου ανακοινώνονται από την Παρασκευή. Το ωράριο εργασίας είναι 7.30 ώρες και σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος επιθυμεί να δουλέψει υπερωρία θα πρέπει να το δηλώσει.

## *ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ*

Το προσωπικό το οποίο απαιτείται για την εκτέλεση των εργασιών είναι όσων αφορά τις γερανογέφυρες έξι λιμενεργάτες και ένας αρχιεργάτης συν ένας σε περίπτωση που υπάρξει ανάγκη και στο car terminal ένας λιμενεργάτης ανά τριάντα δύο αυτοκίνητα.

## *ΑΜΟΙΒΗ*

Όσων αφορά την αμοιβή υπάρχει σταθερός μισθός και το υπόλοιπο μέρος του μισθού προκύπτει από τα ημερομίσθια που θα κάνουν με μέγιστο αριθμό τις δεκαπέντε μέρες. (ILO, R145, Παροχή εγγυήσεων για την απασχόληση και το εισόδημα, αρ.1) Επιπρόσθετα δίνονται επιδόματα ανάλογα το terminal που απασχολείται κάθε λιμενεργάτης. Σε περίπτωση αύξησης της παραγωγικότητας δίνεται bonus το οποίο δεν ισχύει στα container, στο car terminal και στα φορτηγά.

## *ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ*

Η κοινωνική ασφάλιση των λιμενεργατών γίνεται μέσω του ασφαλιστικού φορέα ΙΚΑ και οι λιμενεργάτες εντάσσονται στην κατηγορία βαρέα και ανθυγιεινά.

## *ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ*

Όσον αφορά την ασφάλεια, υπάρχει η υπηρεσία Υγιεινής και Ασφάλειας που εποπτεύεται από τον ΟΛΠ η οποία αποτελείται από τον τεχνικό ασφαλείας που δίνει γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου και επιβλέπει για το τι κίνδυνοι μπορεί να υπάρξουν. Επιπλέον, υπάρχει γιατρός και επιτροπή υγιεινής και ασφαλείας που ασχολούνται με τα θέματα υγιεινής. Πλέον, το επίπεδο ασφαλείας είναι σε καλύτερα επίπεδα σε σχέση με παλιότερα.

## *ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ*

Τέλος, όλοι οι λιμενεργάτες αμείβονται σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με περιοριστικούς όρους λόγω του μνημονίου. Στις συλλογικές συμβάσεις υπάρχει σαφές κανονιστικό πλαίσιο το οποίο μπορεί να μεταβάλλεται ανάλογα με τις εξελίξεις της εποχής. Επιπροσθέτως, μέχρι την μετατροπή του ΟΛΠ σε Α.Ε. μόνο οι διοικητικοί και τεχνικοί υπάλληλοι ήταν δημόσιοι υπάλληλοι.

#### 5.4.1 ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΒΛΗΤΑ ΙΙ

Μετά τη σύμβαση παραχώρησης της προβλήτας ΙΙ στην Cosco , η λιμενική εργασία γίνεται μέσω της θυγατρικής εταιρείας ΣΕΠ. Στο ΣΕΜΠΟ της Cosco εργάζονται 300 χειριστές μηχανημάτων και εργατοτεχνίτες και 50 διοικητικοί. Η εργασία είναι οκτάωρη, σε κυλιόμενες βάρδιες και το ωράριο είναι σπαστό. Οι μηνιαίες αποδοχές όσων εργάζονται σε πενήμερη εργασία ανέρχεται στα 700 ευρώ περίπου.

Επιπλέον, η ΣΕΠ έχει αναθέσει στην εταιρεία "ΔΙΑΚΙΝΗΣΗ Α.Ε." και σε πέντε ακόμη μικρότερες εταιρείες το μεγαλύτερο μέρος των εργασιακών δραστηριοτήτων και τη διαδικασία προσλήψεων και την ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων.

Ο πίνακας 3 παρουσιάζει συγκεντρωτικά τις διαφορές και τις ομοιότητες της οργάνωσης της λιμενικής εργασίας στο idealtipus port και στο λιμάνι του Πειραιά. Στους περισσότερους τομείς παρουσιάζονται διαφορές καθώς στο idealtipus port η εργασία γίνεται με βάσει τα άρθρα των συμβάσεων C137 και C152 καθώς η επικύρωση υποχρεώνει τη χώρας να προχωρήσει στην άμεση εφαρμογή τους ενώ στο λιμάνι του Πειραιά δεν ισχύει.

	INDEALTIPUS PORT	ΛΙΜΑΝΙ ΠΕΙΡΑΙΑ (ΟΛΠ Α.Ε)	ΛΙΜΑΝΙ ΠΕΙΡΑΙΑ (ΣΕΠ Α.Ε.)	ΣΥΓΚΡΙΣΗ IDEALTIPUS PORT ΜΕ ΤΟΝ ΟΛΠ Α.Ε.	ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ IDEALTIPUS PORT ΜΕ ΤΗ ΣΕΠ Α.Ε.
ΕΠΙΚΥΡΩΣΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ C137 και C152	Ναι	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΔΙΑΦΟΡΑ	ΔΙΑΦΟΡΑ
ΛΙΜΕΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΜΕ ΒΑΣΕΙ ΜΗ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ Π.Χ. ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ	Ναι	Ναι σε ορισμένους τομείς	ΟΧΙ	ΔΙΑΦΟΡΑ	ΔΙΑΦΟΡΑ
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	Κάθε τέσσερα χρόνια με τη διαδικασία της μοριοδότησης	Δεν υπάρχει συγκεκριμένο χρονικό διάστημα προσλήψεων	Ημερήσια πρόσληψη ανάλογα με τις ανάγκες του λιμανιού	ΔΙΑΦΟΡΑ	ΔΙΑΦΟΡΑ
ΠΡΟΣΟΝΤΑ	Απόφοιτοι όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης ,	Απόφοιτοι κυρίως ΥΕ και με βάσει κοινωνικά	Ανειδίκευτοι εργάτες ανεξαρτήτου τεχνικής κατάρτισης που μπορεί	ΔΙΑΦΟΡΑ	ΔΙΑΦΟΡΑ

	γνώση αγγλικών και διάφορα κοινωνικά κριτήρια π.χ. πολύκτεκνοι	κριτήρια	να διαθέτουν		
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Υποχρεωτική εξάμηνη εκπαίδευση στη Σχολή Λιμενεργατών , συνεχής επιμόρφωση μέσω σεμιναρίων	Αδρανοποιημένη η Σχολή Εκπαίδευσης, Εκπαίδευση λίγο πριν την έναρξη εργασίας και μέσω σεμιναρίων	Κατά τη διάρκεια της εργασίας	ΔΙΑΦΟΡΑ	ΔΙΑΦΟΡΑ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Καταγραφή λιμενεργατών σε μητρώα, τρεις εποπτείες, σε περίπτωση αύξησης της ζήτησης σε κάποια εποπτεία, ζητάει προσωπικό από αυτήν που έχει πλεονάζον	Τρεις εποπτείες(σε περίπτωση αύξησης της ζήτησης σε κάποια εποπτεία, ζητάει προσωπικό από αυτήν που έχει πλεονάζον)	Υπαρξη μόνο μιας εποπτείας , η εταιρεία έχει το δικαίωμα μετακίνησης σε άλλη μορφή εργασίας	ΔΙΑΦΟΡΑ	ΔΙΑΦΟΡΑ
ΒΑΡΔΙΕΣ	Τρεις βάρδιες , Επιβεβαίωση δύο ώρες πριν την προσέλευση στην εργασία	τρεις Βάρδιες πρωινή επιβεβαίωση μία ώρα πριν	Πενθήμερη εργασία σε κυλιόμενες βάρδιες	ΔΙΑΦΟΡΑ	ΔΙΑΦΟΡΑ
ΑΜΟΙΒΗ	Σταθερό εισόδημα + 20 ημερομίσθια /μήνα, επιδόματα ανάλογα το terminal, όχι bonus παραγωγικότητας	Σταθερό εισόδημα + 15 ημερομίσθια/ μήνα, επιδόματα ανάλογα το terminal, bonus παραγωγικότητας	40 ευρώ /ημέρα στα οποία περιλαμβάνονται τα επιδόματα και οι πρόσθετες αμοιβές για νυχτερινή εργασία , αργίες , υπερεργασία	ΔΙΑΦΟΡΑ	ΔΙΑΦΟΡΑ
ΑΠΑΙΤΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	Γερανογέφυρες: έξι λιμ.+έναν αν χρειαστεί Ένας αρχιεργάτης + ένας αν	Γερανογέφυρες: έξι λιμενεργάτες έναν αρχιεργάτη + έναν αν χρειαστεί Car terminal: ένας λιμενεργάτης / 32	-	ΔΙΑΦΟΡΑ	-

	χρειαστεί Car terminal : ένας λιμ/30 αυτοκίνητα	αυτοκίνητα			
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ	Επιτροπή Ασφαλείας και Υγιεινής αποτελούμενη από εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών και από τεχνικό που παρέχει γραπτή εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων  Υπαρξη σχεδίου έκτακτης ανάγκης και άσκηση ετοιμότητας	Επιτροπή Ασφάλειας και Υγιεινής από εκπροσώπους των εργαζομένων, τεχνικός ασφαλείας παρέχει την γραπτή εκτίμηση για τους επαγγελματικούς κινδύνους	-	ΔΙΑΦΟΡΑ	-
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	I.N.P.V, βαρέα και ανθυγιεινά	I.K.A. Βαρέα και Ανθυγιεινά	-	ΟΜΟΙΟΤΗΤΑ	-
ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	7.30 ώρες, μόνο δύο φορές το μήνα υπερωρίες και εφόσον το δηλώσουν	7.30 ώρες, δηλώνεις αν θες να δουλέψεις υπερωρίες	8 ώρες , δεν υπάρχουν υπερωρίες	ΔΙΑΦΟΡΑ	ΔΙΑΦΟΡΑ
ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Συλλογικές Συμβάσεις, σύμφωνα με την γενική νομοθεσία απασχολήσεως	Πριν την μετατροπή του Ο.Λ.Π. σε Α.Ε. μόνο οι διοικητικοί και τεχνικοί υπάλληλοι είναι δημόσιοι υπάλληλοι , συλλογικές συμβάσεις με κανονιστικό πλαίσιο που μπορεί να μεταβάλλεται ανάλογα τις εξελίξεις	Συνήθως ημερήσιες	ΔΙΑΦΟΡΑ	ΔΙΑΦΟΡΑ

Πίνακας 3:Συγκριτική Κατάσταση του Idealtipus Port και του Λιμένα Πειραιώς



## 5.5. ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΚΕΙΜΕΝΗ ΚΥΡΩΣΗ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Αν η εμπειρία της εφαρμογής των συμβάσεων Idealtipus port μεταφερθεί στο λιμάνι του Πειραιά και εφόσον ξεπεραστούν οι δυσκολίες επικύρωσης των συμβάσεων, οι επιδράσεις που θα επέλθουν σε αρκετά σημεία θα είναι εμφανείς και θα παρουσιάζουν ομοιότητα με το Idealtipus Port. Η εργασία ως βασικός συντελεστής παραγωγής λιμενικού προϊόντος, θα πρέπει να συμβάλλει με το καλύτερο δυνατό τρόπο στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της λιμενικής βιομηχανίας. ( Πάλλης, 2012)

Η περιοχή της Ανατολικής Μεσογείου αναγνωρίζεται ως σημαντικός χώρος διεθνών θαλάσσιων μεταφορών με κόμβους και άξονες παγκόσμιας σημασίας. Λόγω της ύπαρξης της Διώρυγας του Σουέζ και της συντόμευσης που προσφέρει η σύνδεση μεταξύ Ινδικού και Ατλαντικού ωκεανού , η Μεσόγειος και πιο συγκεκριμένα η Ανατολική Μεσόγειος εξυπηρετεί ένα μεγάλο αριθμό παγκόσμιων θαλάσσιων ζεύξεων και δρομολογίων. (Ευστρατία Δαλβαδάνη, 2008 , σελ.36)

Η Ελλάδα αλλά και άλλες χώρες όπως είναι η Ιταλία, Κύπρος ανήκουν στο δίκτυο της Ανατολικής Μεσόγειο. Η ανταγωνιστικότητα του λιμανιού αλλά και η ελκυστικότητα του θα αυξηθεί καθώς οι παραπάνω χώρες και άλλες ευρωπαϊκές αλλά και ανταγωνιστικά λιμάνια όπως είναι της Τουρκίας έχουν επικυρώσει τις παραπάνω συμβάσεις. Η ενέργεια αυτή θα συμβάλλει στην προσέλκυση κι άλλων εταιρειών στο λιμάνι για την παροχή λιμενικών υπηρεσιών η οποία θα γίνεται με διεθνείς κανόνες σχετικά με την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων και θα υπάρχουν λιγότερες πιθανότητες καθυστέρησης των πλοίων στο λιμάνι λόγω ατυχήματος.

Με ενδεχόμενη την αποκρατικοποίηση ελληνικών λιμένων ή την διεύρυνση της παροχής λιμενικών υπηρεσιών το οποίο θα γίνει στα πλαίσια της δημοσιονομικής προσαρμογής με στόχο την ανάπτυξη και την επίτευξη της σταθερότητας της ελληνικής οικονομίας, θα πρέπει να εξασφαλιστεί η ασφάλεια και η υγιεινή των εργαζομένων στους λιμένες και γενικά ένα σταθερό περιβάλλον εργασίας από πλευράς εργασιακών συνθηκών.

Η επικύρωση των συμβάσεων θα εξασφαλίσει στους εργαζομένους τα ελάχιστα δυνατά πρότυπα εργασίας τα οποία θα διέπονται και από την ισχύουσα εθνική νομοθεσία όσον αφορά την ασφάλεια και την υγιεινή και κατά συνέπεια την μείωση των εργατικών ατυχημάτων αλλά και τη διασφάλιση σταθερού εισοδήματος.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα λιμάνια είναι ένα από τα πιο επικίνδυνα εργασιακά περιβάλλοντα. Χαμένες εργασιακές ημέρες εξαιτίας ενός ατυχήματος ή τραυματισμού μπορεί να είναι ως και 70% περισσότερες στα λιμάνια από ότι σε άλλους βιομηχανικούς κλάδους. Παρά την αύξηση της αυτοματοποίησης και της μηχανοποίησης στους λιμένες, η χειρωνακτική εργασία συνεχίζει να παίζει σημαντικό ρόλο στη διαδικασία διακίνησης φορτίων.

Σε γενικό επίπεδο η χειρωνακτική εργασία έχει αντικαταστεί από τεχνολογικό εξοπλισμό στα περισσότερα λιμάνια. Η υποκατάσταση έχει επιφέρει αλλαγές στην ποσότητα και την ποιότητα του εργατικού δυναμικού. Όσον αφορά την ποσότητα, μικρότερος αριθμός απαιτείται για τον χειρισμό φορτίου και για την ποιότητα απαιτείται η εκπαίδευση των εργαζομένων για να μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της σύγχρονης τεχνολογίας.

Ο Ι.Λ.Ο. και η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω ρυθμιστικών παρεμβάσεων όπως συμβάσεις με υποχρεωτική εφαρμογή μετά την επικύρωσή τους, συστάσεις, κανόνες, οδηγίες, εκθέσεις έχουν προσπαθήσει να παρέχουν τα κατάλληλα πρότυπα σύμφωνα με τα οποία θα διέπεται η λιμενική εργασία, θα παρέχεται η κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτιση και θα εξασφαλίζεται η ασφάλεια, η υγεία και γενικά ένα σταθερό και αποδεκτό περιβάλλον εργασίας.

Επιπρόσθετα, η εφαρμογή του κώδικα STCW στους ναυτικούς για θέματα πιστοποίησης και εκπαίδευσης έχει επιφέρει θετικά αποτελέσματα στη ναυτιλία όπως μείωση ατυχημάτων που είχαν σαν αποτέλεσμα την αύξηση του κόστους και τη ρύπανση του θαλασσιού περιβάλλοντος σε αρκετές περιπτώσεις και την βελτίωση της ποιότητας των ναυτικών. Ο κώδικας θα μπορούσε να προσομοιωθεί και στους εργαζομένους στις αποβάθρες με υποχρεωτική εφαρμογή και τήρηση των κανόνων από τις χώρες.

Με βάση τον κώδικα STCW και τις ρυθμιστικές παρεμβάσεις, η εκπαίδευση και η κατάρτιση των εργαζομένων μπορεί να γίνεται πριν την απασχόληση με προσομοίωση τις μεθόδους εργασίας ή παράλληλα με την απασχόληση για να μπορούν οι εργαζόμενοι να ενημερώνονται για τις αλλαγές στην τεχνολογία. Η εκπαίδευση μπορεί να γίνεται εντός του λιμένα ή σε κάποιο ίδρυμα. Στόχοι της εκπαίδευσης θα πρέπει να είναι η μείωση του κόστους, η ασφάλεια των εργαζομένων και των μεταφερόμενων φορτίων, η υγιεινή των εργαζομένων αλλά και η αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της εξυπηρέτησης των εταιρειών που χρησιμοποιούν το λιμάνι για την παροχή λιμενικών υπηρεσιών.

Ο τρόπος οργάνωσης της λιμενικής εργασίας παρουσιάζει ανομοιογένεια στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρόλο που αρκετές έχουν επικυρώσει τις συμβάσεις αναφορικά με τη λιμενεργασία.

Η εξέταση των επιπτώσεων που έχει επιφέρει η εφαρμογή των συμβάσεων θα πρέπει να αναδεικνύεται από την πλευρά του εργαζομένου, του εργοδότη και του λιμανιού.

Στο *idealtipus port* η λιμενική εργασία γίνεται με βάσει τα διεθνή πρότυπα εργασίας σε όλους του τομείς. Οι επιπτώσεις που έχει επιφέρει είναι εμφανείς και στις τρεις παραπάνω εμπλεκόμενες πλευρές.

Η επικύρωση των συμβάσεων από την Ελλάδα έρχεται σε αντίθεση σε αρκετά σημεία με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία. Αν ξεπεραστούν αυτές οι δυσκολίες, οι επιδράσεις που θα επιφέρει θα είναι συγκριτικά όμοιες σε αρκετά σημεία με το *idealtipus port* όπως π.χ. η αύξηση της ανταγωνιστικότητας καθώς και οι δύο χώρες γεωγραφικά ανήκουν στην Μεσόγειο και είναι ήδη ανταγωνιστικές μεταξύ τους ως προς τα *terminals* που διαθέτουν και την παροχή λιμενικών υπηρεσιών. Επίσης, η οργάνωση της εργασίας θα πρέπει να γίνεται με θεσμοθετημένες εργασιακές σχέσεις οι οποίες θα διέπονται από ασφάλεια και σταθερότητα χωρίς να υπάρχει ασυδοσία από τις εταιρείες διαχείρισης φορτίων.

Επιπλέον, σε μια περίοδο που οι μεταρρυθμίσεις στο Μεσογειακό χώρο και ειδικότερα στην Ελλάδα θα δημιουργήσουν αναπτυξιακές προϋποθέσεις σε σημαντικό αριθμό λιμένων εκτός από την ενίσχυση του ρόλου των λιμένων, θα πρέπει να δοθεί έμφαση και στην ενίσχυση του ρόλου των εργαζομένων σε αυτά ώστε να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών λιμένων σε σχέση με τα υπόλοιπα της Μεσογείου.

Οι άνθρωποι είναι σημαντικό κεφάλαιο στην αποτελεσματικότητα του λιμανιού και η απόδοση των εργαζομένων είναι το σημαντικότερο στοιχείο για την ικανοποίηση του πελάτη. Έτσι τα λιμάνια θα πρέπει να δίνουν τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να εξελιχθεί με την παροχή ελκυστικών αμοιβών και ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας. Η ανάπτυξη των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων μπορεί να επιτευχθεί με την παροχή κινήτρων. Αυτό θα έχει σαν αποτέλεσμα την αύξηση της αποδοτικότητας και τη δημιουργία θετικής προδιάθεσης στους εργαζομένους ώστε να επιτύχουν τους στόχους της επιχείρησης. (Κ. Χλωμούδης, 2001, σελ.141)

Το ανθρώπινο στοιχείο είναι ένα πολύπλοκο ζήτημα το οποίο επηρεάζει την ασφάλεια στη θάλασσα και την προστασία του περιβάλλοντος συμπεριλαμβανομένου των ανθρωπίνων δραστηριοτήτων που εκτελούνται από το ανθρώπινο δυναμικό είτε από ξηράς είτε υπό θαλάσσης. Γι αυτό, όλοι θα πρέπει να συνεργαστούν για να αντιμετωπίσουν τα ζητήματα του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεσματικά.

Σε μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να γίνει περαιτέρω καταγραφή και σύγκριση των συνθηκών λιμενικής και ναυτικής εργασίας με δεδομένο τις προσπάθειες που γίνονται για την υιοθέτηση των κανόνων ασφαλείας και την ένταξη τους στην λιμενική εργασία.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Κορρές Α. και Θανόπουλος Γ. ,(2005), Ναυτιλιακή Θεωρία και Επιχειρηματικότητα στην εποχή της ποιότητας : Εκδ. INTERBOOKS
- Κουράσης Ν. και Λευτεριώτης Χ. , (1993), Φορτοεκφορτωτικές Εργασίες Λιμένων και Ξηράς
- Θεοδωρακόπουλος Σ. , Λεκάκου Μ. και Πάλλης Α. ,(2006), Ευρωπαϊκές Πολιτικές για τη Ναυτιλία: Εκδ. Τυπωθήτω
- Παρδάλη Α. , (2001), Η λιμενική Βιομηχανία : Εκδ. Αθ. Σταμούλης
- Χλωμούδης Κ.,(2011), Τάσεις και Εξελίξεις της λιμενικής βιομηχανίας :Εκδ. Τζέι Τζέι
- Χλωμούδης Κ. και Πάλλης Α. , (2001) , Β΄, Προς μία Ευρωπαϊκή Λιμενική Πολιτική: Η Λιμενική Βιομηχανία στην Προοπτική της Αειφόρου Κινητικότητας :Εκδ. Ελληνικά Γράμματα
- Χλωμούδης Κ. ,(2005, Λιμενικός Σχεδιασμός :Εκδ. Τζέι και Τζέι Ελλάς
- Χλωμούδης Κ. , (2004) , Σημειώσεις Οργάνωσης και Διοίκησης Λιμένων 2 , Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών , Πανεπιστήμιο Πειραιά

### **ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Dr. Theo Notteboom ,(2010), Dock Labor and port- related employment in the European Seaport System: Key factors to port competitiveness and reform , ESPO
- Michel Pigenet,(2012), Labor and trade union cultures :the idiosyncratic experience of the European dockworkers in the 19<sup>th</sup> to the 21<sup>st</sup>
- I.L.O. ,(2011), Draft I.L.O. Guidelines on training in the port sector
- E.S.P.O. (2007) , Communication from the European Commission on a European Ports Policy : Port Policy General Response of Espo
- I.L.O., (2005) , Safety and Health in ports: I.L.O. Code of Practice , Geneva
- Jussi Ronty , Marko Nkkala, Kaisa Finnila, (2011), Port ownership and Governance models in Finland: Development needs and future challenges : Julkaija – Utgivare
- UNCTAD ,(1992), Port Marketing and the challenge of the third generation port, TB/B/C4/AC7/14
- I.L.O., (2005), The inspection of occupational safety and health in ports: A review of existing guidance and practice
- Mihails Kuzmics , (2010), New IMO STCW Convention , Management Risk DNV

## ΜΕΛΕΤΕΣ

- ΕΛΙΝ.Υ.Α.Ε.,(2008), Εκτίμηση και Πρόληψη του Επαγγελματικού Κινδύνου στις Λιμενικές Εργασίες , ΑΘΗΝΑ
- Δαλβαδάνη Ε. ,(2008), The motorways of Sea: Πανεπιστήμιο Αιγαίου
- Ε.ΛΙΝ.Υ.Α.Ε., (2007), Υγεία και Ασφάλεια σε εργασίες Φορτοεκφόρτωσης σε λιμάνια, ΑΘΗΝΑ
- Ε.ΛΙΝ.Υ.Α.Ε. και DGUV ,(2008), Οδηγός Καλής Πρακτικής για τις λιμενικές εργασίες
- Commission , (2007), Communication on a European Port Policy , Brussels

## ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- Πάλλης Α. ,(2008), «Εργασιακές Σχέσεις και Συνδικαλισμός στους Ελληνικούς Λιμένες . Μετά τις παραχωρήσεις τι;» , Ναυτικά Χρονικά

## ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

- [www.espo.be/publications/studies,reports and surveys](http://www.espo.be/publications/studies,reports%20and%20surveys)
- [www.ilo.org/global/about-the-ilo](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo)
- [www.ilo.org/global/standards](http://www.ilo.org/global/standards)
- [www.europa.eu](http://www.europa.eu)
- [www.olp.gr](http://www.olp.gr)
- [www.yrakp.gr/θέματα/ΔιεθνήΘέματα](http://www.yrakp.gr/θέματα/ΔιεθνήΘέματα)
- [www.ofe.gr](http://www.ofe.gr)
- [www.dockworkers.gr](http://www.dockworkers.gr)
- [www.pc.t.com.gr](http://www.pc.t.com.gr)
- [www.imo.org](http://www.imo.org)

## ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

- 89/391/EEC29,(1989) , European Agency for Safety and Health at Work , Commission
- Ν.3850/2010, ΦΕΚ/Α/65/6-5-2010 όπως Δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως
- Ν.3919/2011 , ΦΕΚ/Α/32/2-3-2011 όπως Δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως