

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ



**ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ
στη
ΝΑΥΤΙΛΙΑ**

**«ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΓΙΑ
ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ
ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ
ΕΛΛΑΔΟΣ»**

ΜΑΡΙΝΑ ΧΡΙΣΤΟΥΛΑΚΗ

Διπλωματική Εργασία

*που υποβλήθηκε στο Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών
του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των
απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού
διπλώματος Ειδίκευσης στην Ναυτιλία*

Πειραιάς

Οκτώβριος 2014

ΔΗΛΩΣΗΣ ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ (COPYRIGHT)

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

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

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:

- Καθηγητής κ. Θεοδωρόπουλος Σωτήριος (Επιβλέπων)
- Καθηγητής κ. Πελαγίδης Θεόδωρος
- Επ. Καθηγητής κ. Γεώργιος Σαμιώτης

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

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία με θέμα «ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ» εκπονήθηκε ύστερα από πρόταση του Καθηγητή του Τμήματος Ναυτιλιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς, κυρίου Σωτήριου Θεοδωρόπουλου.

Σε μια εποχή με αυξημένες ανάγκες σε πληρώματα, με υψηλά επίπεδα ανεργίας στους νέους στην χώρα μας και στην Ε.Ε. , η επιλογή του συγκεκριμένου θέματος έγινε ώστε μέσα από τη συγκεκριμένη διπλωματική εργασία να μου δοθεί η ευκαιρία να μελετήσω συγκεκριμένα την απασχόληση στην ελληνική ναυτιλία και κατά πόσο αυτή συνεισφέρει στην ελληνική οικονομία τα τελευταία έτη, τα προβλήματα που παρουσιάζονται κυρίως στο ναυτικό επάγγελμα καθώς και τις προοπτικές του ναυτικού επαγγέλματος εν γένει.

Αν και το συγκεκριμένο θέμα έχει απασχολήσει πολλούς καθηγητές και ερευνητικές ομάδες όπως για παράδειγμα τον Σεπτέμβριο του 2005 όπου ολοκληρώθηκε η επιστημονική εργασία με θέμα: «Διεύρυνση και Καταγραφή των Επιπτώσεων της Ναυτιλιακής Δραστηριότητας στην Ελληνική Οικονομία» από την ερευνητική ομάδα του εργαστηρίου του Πανεπιστημίου Πειραιώς με Υπεύθυνο τον καθηγητή του Τμήματος Ναυτιλιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς Κωνσταντίνου Γκιζιάκη, όπως επίσης και την έρευνα της ευρωπαϊκής κομισιόν του 2006 «an exhaustive analysis of employment in all sectors related to sea or using sea resources»

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τα μέλη της τριμελούς εξεταστικής επιτροπής: Τον κύριο Σωτήριο Θεοδωρόπουλο για την πολύτιμη καθοδήγησή του, τις συμβουλές του και την υπομονή του καθώς και τον και τους αξιότιμους καθηγητές κ.κ. Πελαγίδη και Σαμιώτη.

Επίσης συνολικά θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές μου, το διδακτικό προσωπικό του Μεταπτυχιακού Προγράμματος στην Ναυτιλία για την σημαντικό έργο τους, για την αφοσίωση τους και την παροχή πολύτιμων θεωρητικών γνώσεων.

Σε κάθε περίπτωση οφείλω να ευχαριστήσω το Ίδρυμα «ΠΡΟΠΟΝΤΙΣ» για την παροχή Τιμητικής Υποτροφίας για το έτος 2011, παρέχοντας μου οικονομική και ηθική υποστήριξη καθόλη την διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.

Τέλος, σε κάθε περίπτωση οφείλω να ευχαριστήσω τους γονείς μου Αικατερίνη και Ιωσήφ Χριστουλάκη και τον σύζυγο μου Μηνά Γεραμάνη για την αμέριστη συμπαράσταση και στήριξη τους κατά την διάρκεια της συγγραφής αυτής της διπλωματικής, λόγω των αυξημένων ακαδημαϊκών και επαγγελματικών μου υποχρεώσεων σε ναυτιλιακή εταιρεία σε θέση πλήρους απασχόλησης.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Περιεχόμενα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ	4
2.1 Ο Διεθνής χαρακτήρας της ναυτιλίας	4
2.2 Κυκλικός Χαρακτήρας Δραστηριοτήτων της ναυτιλίας	4
2.3 Η Ελληνική ναυτιλία.....	5
2.4 Γενικά για το ανθρώπινο δυναμικό	10
2.4.1 Η σημασία της υποκίνησης	12
2.5 Η σημασία του ανθρώπινου δυναμικού στην ανταγωνιστικότητα του ναυτικού κλάδου. 16	
2.5.1 Ελκυστικότητα και παράγοντες επιλογής του ναυτικού επαγγέλματος	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΣΥΡΡΙΚΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ & ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ.....	21
3.1 Το πρόβλημα της συρρίκνωσης του εργατικού δυναμικού στον κλάδο της ναυτιλίας στην Ελλάδα	21
3.2 Λόγοι που οδηγούν στην συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού στη ναυτιλία	28
3.3 Ο ρόλος της οικονομικής κρίσης	35
3.3.1 Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα	35
3.3.2 Η Ελληνική ναυτιλία στην εποχή της οικονομικής κρίσης.....	37
3.4 Θέματα συμβάσεων – κοστολόγιο	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 - Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΔΙΕΘΝΟΠΟΙΗΣΗ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	49
4.1 Το διεθνές πλαίσιο εργασίας στην ναυτιλία.....	49
4.2 Συλλογικές συμβάσεις και συμβάσεις εταιρειών με τρίτες χώρες	52
4.3 Διεθνείς οργανισμοί που ασχολούνται με την ναυτιλία	54
• ΔΙΕΘΝΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ (INTERNATIONAL MARITIME ORGANIZATION)	54
• ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION ILO.....	56
• INTERNATIONAL TRANSPORTS WORKERS FEDERATION ITF – ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	56
• ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΝΩΣΗ ΝΗΟΓΝΩΜΟΝΩΝ - INTERNATIONAL ASSOCIATION OF CLASSIFICATION SOCIETIES IACS	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε. ΓΙΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	58
5.1 Μέτρα πολιτικής της Ε.Ε. κατά κατηγορία στόχων και λειτουργιών	58

5.2 Η Πράσινη Βίβλος για τις μεταφορές	59
5.3 Πρόσφατες δράσεις της Ε.Ε. για την ναυτιλία και τον ναυτικό.....	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ & ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	64
6.1 Υποδομές ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στην ναυτιλία.....	64
6.2 Η διεθνής εικόνα	68
6.3 Παρούσα εικόνα των Ελληνικών σχολών πλοιάρχων και μηχανικών του Εμπορικού Ναυτικού.....	72
6.4 Πολιτικές υγιεινής και ασφάλειας στην ναυτιλία και η σχετική πιστοποίηση.....	74
7.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	83
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	87

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ, ΣΧΗΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Πίνακας 1: Αριθμός πλοίων και χωρητικότητα του ελληνόκτητου στόλου, 1988-2014, σελ.6

Πίνακας 2: ΟΙ 35 ΧΩΡΕΣ-ΓΕΩΓΡ.ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟΥΣ ΣΤΟΛΟΥΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΩΣ (ΕΡΕΥΝΑ: Review of Maritime Transport 2013), σελ. 7

Πίνακας 3: Εξέλιξη του ελληνόκτητου εμπορικού στόλου (πλοία >1000 gt), σελ. 9

Πίνακας 4: GREECE: WAGES ELEMENTS & MARITIME CLASTER, STUDY ON EU SEAFARERS EMPLOYMENT, May 2011, σελ. 18

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Πίνακας 5: Ο αριθμός των Ελλήνων και Ξένων ναυτικών - έτη 1994-2004, σελ.21

Πίνακας 6: Ανακατανομή των θέσεων εργασίας στον κλάδο, σελίδα 23-24

Πίνακας 7: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΓΕΝΕ, 05/2014, σελίδα 26

Πίνακας 8: Έλληνες και αλλοδαποί ναυτικοί σε ελληνικά και σε συμβεβλημένα με το NAT ελληνόκτητα εμπορικά πλοία , σελίδα 30

Πίνακας 9: Συλλογικές συμβάσεις Ναυτικής εργασίας για το 2014, σελίδα 37-38-39

Πίνακας 10: Κατάσταση υπερωριών, σελίδα 40-41

Πίνακας 11: International Transport Workers' Federation (ITF) - Wages 2014, σελ.45

Χάρτης 1: Διαδρομές των containers, σελίδα 28

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Πίνακας 12: Στοιχεία για την σχέση ανεργίας και σπουδών , σελίδα 67

Χάρτης 2: Σχολές AEN στην Ελλάδα, σελίδα 59

Γράφημα 1: Αριθμός σπουδαστών σε σχολές εμπορικού ναυτικού στην Ευρώπη, σελ.62

Γράφημα 2: Σπουδαστές στις Ελληνικές σχολές, σελίδα 63

Γράφημα 3: Σπουδαστές στις Βέλγικες σχολές, σελίδα 63

Γράφημα 4: Σπουδαστές στις Δανέζικες σχολές, σελίδα 63

Γράφημα 5: Σπουδαστές στις Γερμανικές σχολές, σελίδα 64

Γράφημα 6: Σπουδαστές στις Ισπανικές σχολές, σελίδα 64

Περίληψη

Η εργασία επεξεργάστηκε ζητήματα που σχετίζονται με την ναυτιλιακή απασχόληση και πιο συγκεκριμένα με την θέση του ναυτικού στο σύγχρονο περιβάλλον εργασίας. Η εργασία ήταν καθαρά βιβλιογραφική και βασίστηκε στις πιο σύγχρονες εξελίξεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Η εργασία ανέδειξε το ότι αν και η απασχόληση στην Ελλάδα βρίσκεται σε δριμύ ύφεση με χαρακτηριστικά όπως η υψηλή ανεργία και η ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας παρόλα αυτά είναι γεγονός ότι μπορεί μέσω της ναυτιλίας να δημιουργηθούν νέες ευκαιρίες για ανάπτυξη και απασχόληση των νέων.

Για να γίνει αυτό θα πρέπει να μπορεί ο κλάδος να έχει ένα μεγαλύτερο αριθμό εισακτέων αλλά και να ακολουθήσει και να τηρήσει τις ολοένα και αυξανόμενες διεθνείς προδιαγραφές. Για τον λόγο αυτό συστήνεται μία διεύρυνση της αγοράς εργασίας σε περισσότερους νέους ανθρώπους και με την εμπλοκή του ιδιωτικού τομέα.

Λέξεις-Κλειδιά: Ελληνική Ναυτιλία, απασχόληση, εργασιακά, ναυτικό επάγγελμα

Abstract

This paper provided answers on questions related employment on shipping sector and more specifically with the position of the seamen in the modern working environment. The work was purely based on the literature and latest developments in Greece and Europe trading area. The research showed that although Greek economy faces a severe recession with features such as high unemployment and flexible employment relations, however it seems that shipping can create new opportunities and financial growth.

In order to succeed the above, the industry should increase in numbers of available seamen personnel and should enable and enforce international standards. For this reason, shipping sector must be attractive to young people and the private sector clearly must contribute to this point.

Key Words: Greek Shipping, employment, naval work, labor relations

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ναυτιλία είναι μια κατ' εξοχήν διεθνής δραστηριότητα, ζωτικής σημασίας για την διεθνή οικονομία. Χωρίς αυτήν το διηπειρωτικό εμπόριο, η μεταφορά πρώτων υλών, οι εισαγωγές και εξαγωγές αγαθών θα ήταν αδύνατες. Είναι ένας από τους γρηγορότερα αναπτυσσόμενους τομείς της μεταπολεμικής οικονομίας, αφού μεταξύ του 1959 και 1995 παρουσίασε αύξηση από 0,55δισ σε 4,3δισ τόνους, αποκτώντας έτσι κυρίαρχη θέση στη διεθνή μεταφορά αγαθών, χωρίς να υπάρχει κάποια άλλη ορατή οικονομική εναλλακτική λύση όπως αναφέρει ο Harwood (1991).

Ένα ασφαλές κριτήριο της σπουδαιότητας της ναυτιλίας είναι ότι περίπου το 90% του διεθνούς εμπορίου σε βάρος και 85% σε αξία μεταφέρεται από τα πλοία. Σύμφωνα με το Maritime International Secretariat ο στόλος διεθνώς αποτελείται από περίπου 46.222 πλοία, ολικής χωρητικότητας 597,7εκ., μεταφοράς ποικίλων φορτίων, καταχωρημένα σε περισσότερα από 150 έθνη και με πληρώματα που αριθμούν πάνω από 1.000.000 ανθρώπους κάθε εθνικότητας (www.marisec.org). Τα πλοία είναι υπερσύγχρονα, με τεράστια εμπορική αξία (τα μεγαλύτερα πλοία μπορεί να κοστίζουν πάνω από \$100εκ. να ναυπηγηθούν) και το ετήσιο εισόδημα από ναύλους διεθνώς υπολογίζεται πάνω από \$380δισ, που είναι ισοδύναμο περίπου με το 5% του συνολικού διεθνούς εμπορίου (United Nations Conference on Trade and Development - UNCTAD, www.unctad.org).

Η ναυτιλία είναι μία από τις πιο κλειστές και ανταγωνιστικές αγορές στον κόσμο. Οι δραστηριότητες που σχετίζονται με το κλάδο αυτό χωρίζονται σε διάφορες κατηγορίες όπως οι υπηρεσίες τακτικών γραμμών, οι μεταφορές με φορτηγά πλοία, η μεταφορά πετρελαίου και άλλων καυσίμων με δεξαμενόπλοια, μεταφορά αγαθών με κοντέινερ κλπ. Σύμφωνα με τον Baughen (2009), η ευημερία της ναυτιλίας οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην υγιή παγκόσμια οικονομία και στην ανάπτυξη συνθηκών ασφαλούς πλεύσης των караβιών, καθώς και στην μεγάλη εξειδίκευση που προσφέρουν οι επιχειρήσεις που βρίσκονται στο κλάδο αυτό. Γενικότερα μπορούμε να πούμε ότι ο κλάδος της ναυτιλίας αποτελείται από μία σειρά ναυτιλιακών επιχειρήσεων, ανθρώπων με μεγάλη εξειδίκευση όπως οι ναυτιλιακοί πράκτορες, των ανθρώπων που εργάζονται στα πλοία αλλά και επιχειρήσεων που προσφέρουν υποστηρικτικές υπηρεσίες, όπως είναι οι ναυτασφαλιστικές επιχειρήσεις.

Θα πρέπει επίσης, να ειπωθεί το γεγονός του ότι η ναυτιλία σαν κλάδος έχει και πολλές ιδιαιτερότητες. Για παράδειγμα, το γεγονός ότι τα πλοία λειτουργούν σε διεθνή ύδατα έχει συχνά ως αποτέλεσμα να υπάρχουν ζητήματα ως προς το βάση ποιας νομοθεσίας πρέπει να λειτουργούν. Για το σκοπό αυτό, βέβαια, ο διεθνής οργανισμός ναυτιλίας (IMO) έχει δημιουργήσει ένα πλαίσιο κανόνων και πιστοποιήσεων σε ότι αφορά την λειτουργία του κλάδου. Με λίγα λόγια, η παγκόσμια ναυτιλία έχει καταφέρει να λειτουργήσει ως μια αυτορυθμιζόμενη αγορά ώστε να υπάρχει ένας έλεγχος με δεδομένο το γεγονός ότι οι περισσότερες δραστηριότητες γίνονται σε διεθνή ύδατα και αυτό δημιουργεί ένα ιδιαίτερο κενό νόμου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ο κώδικας συμμόρφωσης ISPS που εξασφαλίζει την ασφάλεια της λειτουργίας των πλοίων σε διεθνές περιβάλλον (Goulielmos & Anastasakos, 2005).

Ένα ιδιαίτερο στοιχείο είναι ο τρόπος λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Στην καρδιά της ναυτιλίας είναι η ναυτοσύνη και γενικότερα το ανθρώπινο δυναμικό. Για να μπορεί να λειτουργεί σωστά ο κλάδος πρέπει να υπάρχει το κατάλληλο εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό που αποτελείται από τα πληρώματα των πλοίων που υποστηρίζονται από το δυναμικό στην ξηρά. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφέρουμε ότι η ναυτιλία δημιουργεί χιλιάδες θέσεις εργασίας στην Ελλάδα αλλά και γενικά στην Ευρώπη.

Για το λόγο αυτό, η παρούσα εργασία εξετάζει την απασχόληση στον κλάδο και την σημασία που αυτή έχει για την ναυτιλία στην Ελλάδα αλλά και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Πέρα από αυτά, εξετάζει και τα μέτρα που υπάρχουν για την αντιμετώπιση των προβλημάτων και των προκλήσεων της ναυτοσύνης στην Ελλάδα και την Ευρώπη.

Το κύριο μέρος της συγκεκριμένης Διπλωματικής εργασίας αποτελείται συνολικά από επτά (7) κεφάλαια. Το περιεχόμενο των κεφαλαίων του κυρίου μέρους περιγράφεται συνοπτικά παρακάτω και η δομή έχει ως εξής:

- Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται η παρουσίαση του κλάδου και της έννοιας της ναυτοσύνης. Είναι ουσιαστικά μια εισαγωγή τόσο για τον κλάδο όσο και για την φύση του επαγγέλματος αυτού. Ως εισαγωγικό κεφάλαιο κάνει και αναφορά σε

ότι αφορά την διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού και τα κίνητρα που είναι ζητήματα που σχετίζονται με την εργασία.

- Το 3^ο κεφάλαιο αφορά την συρρίκνωση του εισοδήματος των ναυτικών. Γίνεται μια αναφορά με την χρήση στατιστικών στον κλάδο και γενικότερα στις τάσεις που υπάρχουν όπως και στην επίδραση της οικονομικής κρίσης
- Στο 4^ο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην λειτουργία της αγοράς εργασίας στον διεθνή κλάδο της ναυτιλίας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις συμβάσεις με τρίτες χώρες καθώς και σε ότι αφορά τις συνθήκες εργασίες όταν το καράβι ανήκει σε χώρα με σημαία ευκαιρίας.
- Στο 5^ο κεφάλαιο γίνεται αναφορά για τις πολιτικές των διεθνών οργανισμών όπως ο IMO και ο ILO. Ιδιαίτερη μνεία δίνεται στο κομμάτι που αφορά την Ε.Ε. και τις πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης στην ναυτιλία
- Στο 6^ο κεφάλαιο παρουσιάζουμε τις δομές επιμόρφωσης και εκπαίδευσης στο κλάδο της ναυτιλίας. Επίσης, αναλύεται και το ζήτημα της διασφάλισης της υγιεινής και της ασφάλειας στην ναυτιλία καθώς και οι σχετικές πιστοποιήσεις

Τέλος, στο 7^ο κεφάλαιο γίνεται μια ανακεφαλαίωση των όσων έχουν αναφερθεί και κλείνει με αυτό τον τρόπο η εργασία με συμπεράσματα, προτάσεις και πρόβλεψη για το θέμα που αναλύθηκε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

2.1 Ο Διεθνής χαρακτήρας της ναυτιλίας

Η ναυτιλία είναι αναμφίβολα μια από τις πιο διεθνείς βιομηχανίες καθώς τα πλοία μεταφέρουν αγαθά σε λιμάνια σε όλο τον κόσμο με πληρώματα κάθε εθνικότητας.

Λόγω του διεθνούς της χαρακτήρα, η ναυτιλία είναι στενά συνδεδεμένη με την παγκόσμια οικονομία. Οποιοδήποτε διεθνές γεγονός ή οποιαδήποτε μεταβολή οικονομική ή πολιτική θα έχει αντίκτυπο στη ναυτιλία. Όπως αναφέρει ο Stopford (1997), υπάρχει μια διπλής κατεύθυνσης σχέση μεταξύ των εξελίξεων στη ναυτιλία και της παγκόσμιας οικονομίας. Ο Adam Smith εντόπισε την σπουδαιότητα και συμβολή της ναυτιλίας στην οικονομική ανάπτυξη και θεώρησε τη ναυτιλία σαν ένα μέσο φτηνής μεταφοράς, «είναι το μέσο εκείνο το οποίο μπορεί να ανοίξει μεγαλύτερους ορίζοντες στην εξειδίκευση αγορών προσφέροντας μεταφορά για οποιοδήποτε καθημερινό αγαθό σε τιμές κατά πολύ μικρότερες από εκείνες που μπορεί να προσφέρουν οποιαδήποτε άλλα μέσα μεταφοράς» (Smith, 1991).

Τα τελευταία χρόνια και ιδιαίτερα μετά το 1973, η ναυτιλία έγινε ακόμα πιο διεθνής σε κάθε της μορφή: χρηματοδότηση, πλοιοκτησία, σημαίες ευκαιρίας, ναυπήγηση, πληρώματα κ.α. Τα πλοία μπορούν πλέον να ταξιδεύουν σε όλο τον κόσμο χωρίς κανένα περιορισμό. Υπάρχει κίνηση κεφαλαίων και πληρωμάτων χωρίς περιορισμούς, επιχειρηματίες ιδιώτες και οργανισμοί μπορούν να δραστηριοποιηθούν στον τομέα της ναυτιλίας χωρίς ιδιαίτερες δυσκολίες και οι πλοιοκτήτες έχουν ελεύθερη επιλογή να ανταγωνιστούν άλλους στη αγορά του ξηρού φορτίου και στις περισσότερες τακτικές γραμμές (Couper A.D. et al, 1999).

2.2 Κυκλικός Χαρακτήρας Δραστηριοτήτων της ναυτιλίας

Λόγω της στενής σχέσης της ναυτιλίας με τη διεθνή οικονομία, είναι αναπόφευκτο αυτή να ακολουθεί τους νόμους της προσφοράς και της ζήτησης, δημιουργώντας έτσι μεγάλες διακυμάνσεις στους ναύλους και κατά συνέπεια στις ταμειακές ροές (cash

flow) και τις εμπορικές αξίες των πλοίων. Η αλληλεπίδραση λοιπόν της προσφοράς και της ζήτησης οδηγεί σε συνεχόμενες διακυμάνσεις των ναύλων (Grammenos, 1979).

Εξωτερικοί παράγοντες όπως οι περιοδικές μεταβολές στην οικονομική δραστηριότητα ή σε άλλες οικονομικές μεταβλητές και εσωτερικοί παράγοντες όπως οι αλλαγές στην προσφορά χωρητικότητας των πλοίων η οποία επηρεάζει τους ναύλους, έχουν σαν αποτέλεσμα την δημιουργία οικονομικών κύκλων γνωστών σαν ναυτιλιακών κύκλων. Υπάρχουν 4 στάδια στον ναυτιλιακό κύκλο: ευημερία, υποχώρηση, ύφεση και ανάκαμψη.

Όταν δεν υπάρχει επάρκεια πλοίων για μεταφορές, οι ναύλοι αυξάνονται ραγδαία και δίνεται το έναυσμα για νέες παραγγελίες. Δυστυχώς πολλοί πλοιοκτήτες τείνουν να μην λαμβάνουν υπόψη τους τις μακροπρόθεσμες συνέπειες της υπερεπένδυσης, με αποτέλεσμα να υπάρχει μεγαλύτερη προσφορά χωρητικότητας από ότι είναι η ζήτηση. Οι ναύλοι αρχίζουν να υποχωρούν και παραμένουν χαμηλά, μέχρι κάποια από τα πλοία να οδηγηθούν σε διάλυση ώστε να αποκατασταθεί η ισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης (Storford, 1997). Όπως αναφέρει ο Κ. Γραμμένος (1979), «οι ναυτιλιακοί κύκλοι είναι μέρος της πραγματικότητας, αλλά λόγω απρόβλεπτων παραγόντων είναι πολύ δύσκολο αν όχι αδύνατο να προβλεφθούν η χρονική στιγμή, η διάρκεια των κύκλων ή οι διακυμάνσεις των ναύλων».

2.3 Η Ελληνική ναυτιλία

Η Ελλάδα αντιπροσωπεύει το μεγαλύτερο ναυτικό έθνος στον κόσμο. Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία του Ναυτικού Επιμελητηρίου Ελλάδος (www.nee.gr), ο ελληνόκτητος στόλος τον Μάρτιο του 2014 ανερχόταν σε 3.901 πλοία χωρητικότητας φορτίου 290,8εκ. τόνους (DWT, Παράρτημα 1) και ολικής χωρητικότητας 170,9εκ. τόνους.

«Ελληνόκτητος στόλος» ή αλλιώς Ελληνικός εμπορικός στόλος χαρακτηρίζεται το σύνολο των εμπορικών πλοίων που είναι νηολογημένα στην Ελλάδα και ανήκουν σε πρόσωπα φυσικά ή νομικά που κατοικούν στην ελληνική επικράτεια. Η ελληνική σημαία που φέρουν τα ανωτέρω πλοία δείχνει ότι όλοι οι

οικονομικοί και εμπορικοί κανόνες με τους οποίους διεξάγονται οι θαλάσσιες δραστηριότητές τους, όπως, επιδοτήσεις ναυπηγήσεων, περιορισμοί φόρτωσης, αποθεματοποιήσεις αποσβέσεων και άλλες φορολογικές διατάξεις, καθορίζονται από τις αρμόδιες ελληνικές αρχές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Αριθμός πλοίων και χωρητικότητα του ελληνόκτητου στόλου, 1988-2014

Ημερομηνία	Πλοία	DW	GT
15 Μάρτιος 2014	3,901	290,847,132	170,984,684
15 Μάρτιος 2013	3,677	265,336,520	155,988,384
15 Μάρτιος 2012	3,760	264,054,167	155,904,976
15 Μάρτιος 2011	3,848	261,675,981	153,128,919
2 Φεβρουάριος 2010	3,996	258,121,898	152,616,046
15 Φεβρουάριος 2009	4,161	263,560,741	156,214,619
15 Φεβρουάριος 2008	4,173	260,929,221	154,599,221
15 Φεβρουάριος 2007	3,699	218,229,552	129,765,470
15 Μάρτιος 2006	3,397	190,058,534	113,603,803
15 Μάρτιος 2005	3,338	182,540,868	109,377,819
15 Μάρτιος 2004	3,379	180,140,898	108,929,135
15 Μάιος 2003	3,355	171,593,487	103,807,860
15 Μάρτιος 2002	3,480	164,613,935	98,195,100
15 Μάρτιος 2001	3,618	168,434,370	100,220,348
15 Μάρτιος 2000	3,584	150,966,324	90,227,491
15 Μάρτιος 1999	3,424	139,255,184	83,454,890
15 Φεβρουάριος 1998	3,358	133,646,831	78,900,843
15 Μάρτιος 1997	3,204	127,782,567	74,982,110
15 Μάρτιος 1996	3,246	129,737,336	75,156,763
15 Μάρτιος 1995	3,142	126,128,352	71,666,943
15 Μάρτιος 1994	3,019	120,650,373	66,342,046
15 Μάρτιος 1993	2,749	103,958,104	56,918,268
15 Μάρτιος 1992	2,688	98,218,176	53,891,528
15 Μάρτιος 1991	2,454	87,102,785	47,906,852
15 Φεβρουάριος 1990	2,426	84,439,159	46,580,539
15 Μάρτιος 1989	2,428	81,928,296	45,554,419
15 Μάρτιος 1988	2,487	85,047,436	47,269,018

(Πηγή: NEE, 2014)

Ειδικότερα παρατηρούμε στον παραπάνω πίνακα, ότι από τον Μάρτιο του 1993 έως και τον Φεβρουάριο του 2009 ο αριθμός των πλοίων και η χωρητικότητα τους αυξήθηκαν σημαντικά. Μετά το 2009, παρατηρείται μια μικρή κάμψη στον αριθμό των ελληνόκτητων πλοίων που είναι απόρροια της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης που έπληξε τον κλάδο της ποντοπόρου ναυτιλίας. Παρόλα αυτά οι Έλληνες πλοιοκτήτες προχώρησαν σε γενναίες επενδύσεις ανανέωση του στόλου τους και ενίσχυσης της θέσης τους σε ένα ιδιαίτερα ανταγωνιστικό περιβάλλον παγκοσμίως (Ενωση Ελλήνων Εφοπλιστών, 2009-10). Με βάση την χωρητικότητα φορτίου (DWT) η Ελλάδα κατέχει για το έτος 2013 παγκόσμια την πρώτη θέση, ποσοστό 15,17% επί της συνολικής χωρητικότητας πλοίων παγκοσμίως, με δεύτερη την Ιαπωνία (13,87%) και τρίτη την Κίνα (11,78%), (www.unctad.org).

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΟΙ 35 ΧΩΡΕΣ-ΓΕΩΓΡ.ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟΥΣ ΣΤΟΛΟΥΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΩΣ (ΕΡΕΥΝΑ: Review of Maritime Transport 2013)

Country or territory of ownership ^a	Number of vessels			Deadweight tonnage				
	National flag	Foreign and internat. flag ^b	Total	National flag ^c	Foreign and international flag ^b	Total	Foreign and international flag as a percentage of total ^b	Total as a percentage of world
Greece	825	2 870	3 695	69 644 624	175 205 954	244 850 578	71.56	15.17
Japan	738	3 253	3 991	17 216 128	206 598 880	223 815 008	92.31	13.87
China	2 665	2 648	5 313	66 936 002	123 142 833	190 078 835	64.79	11.78
Germany	396	3 437	3 833	16 641 757	109 136 771	125 778 528	86.77	7.79
Republic of Korea	764	812	1 576	16 624 445	58 471 361	75 095 806	77.86	4.65
Singapore	1 090	798	1 888	32 711 136	31 441 668	64 152 804	49.01	3.98
United States	768	1 175	1 943	8 671 669	49 606 395	58 278 064	85.12	3.61
United Kingdom	415	822	1 237	10 447 630	39 857 066	50 304 696	79.23	3.12
Norway	414	1 494	1 908	2 190 036	43 802 209	45 992 245	95.24	2.85
Taiwan Province of China	102	712	814	3 311 133	40 948 712	44 259 845	92.52	2.74
Denmark	45	946	991	68 724	40 646 119	40 714 843	99.83	2.52
Bermuda	4	206	210	209 778	32 686 529	32 896 307	99.36	2.04
Turkey	645	935	1 580	9 619 689	19 470 911	29 090 600	66.93	1.80
Italy	673	211	884	19 097 635	6 245 330	25 342 964	24.64	1.57
Hong Kong (China)	269	297	566	15 768 670	8 556 599	24 325 269	35.18	1.51
India	584	158	742	15 063 983	7 377 303	22 441 287	32.87	1.39
United Arab Emirates	82	617	699	700 914	18 772 655	19 473 569	96.40	1.21
Russian Federation	1 195	532	1 727	5 495 653	13 888 598	19 384 251	71.65	1.20
Malaysia	472	142	614	9 520 599	7 593 951	17 114 550	44.37	1.06
Netherlands	757	450	1 207	6 100 843	10 571 723	16 672 566	63.41	1.03
Brazil	202	108	310	2 837 889	13 314 666	16 152 555	82.43	1.00
Switzerland	39	291	330	1 144 359	14 506 537	15 650 896	92.69	0.97
Islamic Republic of Iran	108	121	229	1 748 219	13 568 542	15 316 761	88.59	0.95
Indonesia	1 383	147	1 530	11 910 441	3 390 980	15 301 421	22.16	0.95
Cyprus	183	192	375	6 178 327	7 745 606	13 923 933	55.63	0.86
France	179	230	409	3 862 058	7 144 805	11 006 863	64.91	0.68
Canada	206	145	351	2 650 551	6 571 778	9 222 329	71.26	0.57
Monaco		126	126		9 157 769	9 157 769	100.00	0.57
Belgium	90	155	245	4 008 509	4 720 024	8 728 533	54.08	0.54
Viet Nam	758	83	841	6 422 675	1 540 097	7 962 772	19.34	0.49
Saudi Arabia	62	125	187	1 036 358	6 771 973	7 808 332	86.73	0.48
Kuwait	40	36	76	4 037 837	2 862 528	6 900 365	41.48	0.43
Sweden	114	225	339	1 323 946	5 120 753	6 444 699	79.46	0.40
Oman	3	31	34	5 332	6 133 802	6 139 134	99.91	0.38
Thailand	336	79	415	4 444 401	1 652 413	6 096 814	27.10	0.38
Total top 35 countries	16 606	24 609	41 215	377 651 950	1 148 223 839	1 525 875 789	75.25	94.55
Other owners	2 655	2 522	5 177	29 703 524	52 879 452	82 582 976	64.03	5.12
Total of known country of ownership	19 261	27 131	46 392	407 355 474	1 201 103 291	1 608 458 765	74.67	99.67
Others, unknown country of ownership			730			5 297 140		0.33
World total			47 122			1 613 755 905		100

(Πηγή: www.unctad.org.)

Επίσης η χώρα μας κατέχει την 4η θέση από πλευράς πλοίων που είναι εγγεγραμμένα στο Ελληνικό νηολόγιο και φέρουν την ελληνική σημαία (32εκ. συνολικής χωρητικότητας), με πρώτη τον Παναμά, δεύτερη τη Λιβερία και τρίτη τις Μπαχάμες (Lloyd's Register Fairplay, 01/14).

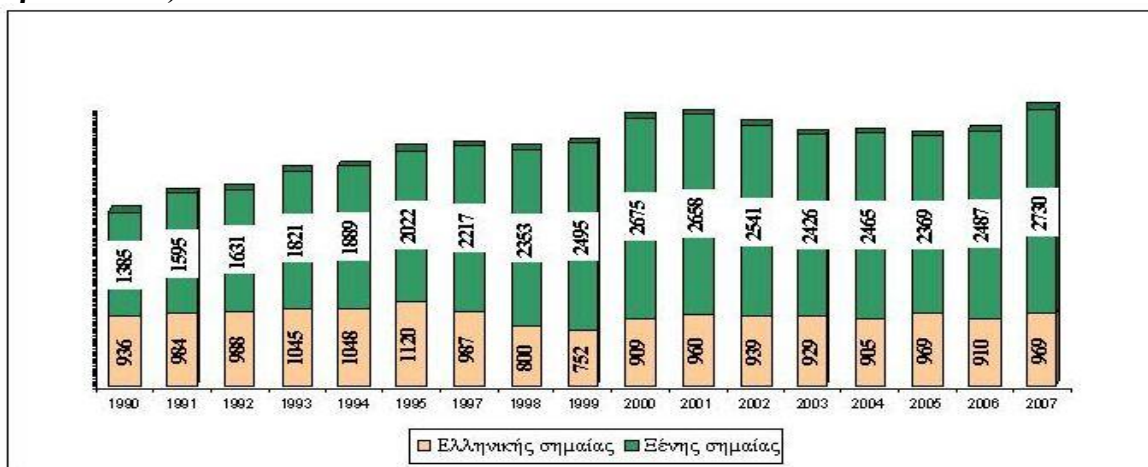
Τα τελευταία χρονιά παρατηρείται έντονα το φαινόμενο οι Έλληνες εφοπλιστές να διατηρούν έναν μικρό αριθμό πλοίων με ελληνική σημαία και να μεταφέρουν ένα μεγάλο μέρος του ελληνόκτητου στόλου (περίπου 80%) σε σημαίες ευκολίας όπως Λιβερίας, Κύπρου, Παναμά, Ονδούρας, Μάλτας κ.ά.

Τα στοιχεία που ανακοινώνει κάθε χρόνο η Ελληνική Επιτροπή Ναυτιλιακής Συνεργασίας του Λονδίνου (Committee), είναι αποκαλυπτικά για τις τάσεις της ελληνόκτητης ναυτιλίας. Σύμφωνα λοιπόν με τα στοιχεία αυτά, τον Μάρτιο του τρέχοντος έτους 2014, τα ελληνόκτητα ποντοπόρα πλοία ανήλθαν σε 3.901 ενώ τον αντίστοιχο μήνα του 2013 ανέρχονταν σε 3.677. Ταυτόχρονα, τα υπό ελληνική σημαία πλοία μειώθηκαν και από 829 τον Μάρτιο του 2013 περιορίστηκαν στα 819. Με άλλα λόγια, τα υπό ελληνική σημαία ποντοπόρα πλοία αντιστοιχούν μόλις στο 20.9% των ελληνόκτητων ποντοπόρων πλοίων. Δηλαδή, μόλις ένα στα πέντε πλοία μόνο φέρει την Ελληνική σημαία.

Ο κύριος λόγος που οι εφοπλιστές μεταφέρουν τα πλοία τους σε σημαίες ευκαιρίας και με αυτό τον τρόπο αποφεύγουν να χρησιμοποιούν Έλληνες ναυτικούς είναι ότι οι αλλοδαποί κοστίζουν πολύ λιγότερο. Η συντριπτική πλειοψηφία των Ελλήνων εφοπλιστών εφαρμόζει το μισθολόγιο της Διεθνούς Οργάνωσης Μεταφορών (ITF), βάση της οποίας ο μέσος ναυτικός έχει συνολικές μηνιαίες αποδοχές 1.400 δολάρια. Ο Έλληνας ναύτης, με βάση τη σύμβαση της Πανελληνίας Ναυτικής Ομοσπονδίας, αμείβεται με συνολικές αποδοχές που φθάνουν τα 2.400 ευρώ.

Εξαίρεση σε αυτή την τάση προς σημαίες ευκαιρίας αποτελεί ένας μικρός αριθμός Ελλήνων εφοπλιστών που χρησιμοποιούν Έλληνες ναυτικούς, κυρίως αξιωματικούς. Κι αυτό συμβαίνει κυρίως επειδή η Ελληνική σημαία προσφέρει κύρος και πρόκειται για παραδοσιακούς εφοπλιστές 2^{ης} και 3^{ης} γενιάς.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 - Εξέλιξη του ελληνόκτητου εμπορικού στόλου (πλοία >1000 gt, αριθ.πλοίων)



ΠΗΓΗ: Lloyd's Register – Fairplay (2/2007)

Παραδοσιακά ο ελληνικός εφοπλισμός είναι οικογενειοκρατικός και οι Έλληνες πλοιοκτήτες δραστηριοποιούνται τόσο στον δεξαμενισμό νεότευκτων όσο και στην αγορά μεταχειρισμένων πλοίων. Την περασμένη δεκαετία, μεγάλα εφοπλιστικά ονόματα όπως οι κ.κ.Λαιμός, Λιβανός, Ωνάσης κατάφεραν και δημιούργησαν τεράστιες περιουσίες δραστηριοποιούμενοι στη ναυτιλία και έφτασαν σε σημείο να μπορούν να επιλέγουν τις επενδύσεις που θα έκαναν, όμως πίσω από αυτούς υπήρχαν αρκετοί μικρότεροι πλοιοκτήτες που προσπαθούσαν να χτίσουν το στόλο τους με αγορές μεταχειρισμένων πλοίων. Μια νέα γενιά Ελλήνων πλοιοκτητών αναδύθηκε με στόχο τους την αγορά φτηνών μεταχειρισμένων πλοίων και την απασχόληση των πλοίων τους με χρονονάυλωση τέτοιας διάρκειας ώστε να ικανοποιήσουν τις τράπεζες που τους χρηματοδοτούσαν. Αυτή η προσέγγιση ήταν ελκυστική για τους τραπεζίτες και η λεγόμενη χρηματοδότηση που βασίζεται στις ταμειακές ροές του στόλου (Cash flow backed finance) έγινε ο πλέον διαδεδομένος τρόπος χρηματοδότησης της ναυτιλίας στον Πειραιά (Stokes, 1997).

Τα τελευταία χρόνια οι Έλληνες πλοιοκτήτες είναι στη διαδικασία ανανέωσης του στόλου τους μέσω νέων κατασκευών ή απόκτησης μεταχειρισμένων πλοίων μικρής ηλικίας. Ο ελληνικός στόλος έχει χρηματοδοτηθεί κατά ένα μέρος από ίδια κεφάλαια και το υπόλοιπο από τραπεζικά δάνεια τα οποία εξασφαλίζονται με υποθήκη επί των πλοίων. Η χρηματοδότηση της ελληνικής ναυτιλίας στηρίζεται κατά πολύ στις διαπροσωπικές σχέσεις. Οι Έλληνες πλοιοκτήτες γενικά είναι απρόθυμοι να αποκαλύψουν οικονομικά στοιχεία των εταιρειών τους και αντιμετώπισαν με

σκεπτικισμό την αμερικάνικη κεφαλαιαγορά. Βέβαια αυτή η θέση τους έχει αλλάξει αρκετά τα τελευταία χρόνια, με τους Έλληνες πλοιοκτήτες να αναζητούν καινούργιες πηγές χρηματοδότησης και να στρέφονται προς τις διεθνείς κεφαλαιαγορές, με την έκδοση ομολόγων υψηλού κινδύνου (junk bonds) που απευθύνονται κυρίως σε ξένους επενδυτές, στην ελληνική χρηματιστηριακή αγορά, αλλά και στα ξένα χρηματιστήρια όπως του Όσλο και της Νέας Υόρκης.

2.4 Γενικά για το ανθρώπινο δυναμικό

Το ανθρώπινο δυναμικό ή αλλιώς άνθρωποι πόροι αποτελούν σήμερα το σημαντικότερο κεφάλαιο μιας επιχείρησης ή οργανισμού. Αυτό γιατί σε συνθήκες έντονου ανταγωνισμού, ο παράγοντας που βοηθάει μια επιχείρηση να ξεχωρίσει είναι οι άνθρωποί της. Τα προσόντα και η διάθεση των εργαζομένων, ο ενθουσιασμός τους, η ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους διαμορφώνουν την παραγωγικότητα της επιχείρησης, το επίπεδο εξυπηρέτησης των πελατών, την εικόνα που αυτή προβάλλει και τέλος την επιβίωσή της (Μπουραντάς και Παπαλεξανδρή, 2002).

Η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων (ΔΑΠ) αποτελεί βασική λειτουργία εντός μιας επιχείρησης και ενδιαφέρει άμεσα όλους τους εργαζομένους της. Τα στελέχη των επιχειρήσεων αναλαμβάνουν το σημαντικότερο κομμάτι ευθύνης προκειμένου να εφαρμόσουν αποτελεσματικές μεθόδους διαχείρισης προσωπικού, ως προς την επιλογή προσωπικού που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της επιχείρησης, αλλά και της εξεύρεσης τρόπων με τους οποίους το ενδιαφέρον του προσωπικού για την εργασία του και την επιχείρηση θα παραμένει συνεχώς αμείωτο. Η ΔΑΠ ως διοικητική λειτουργία θα πρέπει να υποστηρίζει τα συμφέροντα των εργαζομένων, να διατηρεί ισορροπίες μέσα στον οργανισμό και ταυτόχρονα να εξυπηρετεί τους επιχειρηματικούς στόχους (Μπουραντάς και Παπαλεξανδρή, 2002).

Μεγάλες προσωπικότητες συχνά τονίζουν τον καθοριστικό ρόλο της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων:

«Οι καλύτερες επιχειρήσεις γνωρίζουν τώρα, χωρίς αμφιβολία, ότι η πραγματική και χωρίς όρια παραγωγικότητα πηγάζει από την ύπαρξη ομάδων ανθρώπων που ανταποκρίνονται στις προκλήσεις, είναι

ενθουσιώδεις, αφοσιωμένοι και κατάλληλα αμειβόμενοι. Η πρόοδος έρχεται αν ο κάθε εργαζόμενος αξιοποιηθεί από τον οργανισμό, ενταχθεί στην δράση του και του επιτραπεί να έχει μια φωνή-ρόλο στην επιτυχία της επιχείρησης. Αυτό αυξάνει την παραγωγικότητα όχι απλώς αριθμητικά, αλλά γεωμετρικά» (Jensen, 1990).

«Αν εξετάσουμε τις πηγές σταθερού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος κατά την τελευταία δεκαετία, η μόνη που έχει διατηρηθεί είναι η ποιότητα των ανθρώπων που δουλεύουν για σένα» (Jensen, 1990).

Μια παγκόσμια έρευνα της εταιρείας συμβούλων Korn/Ferry International, η οποία ειδικεύεται σε προσέλκυση στελεχών, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η εμπειρία στη ΔΑΠ πρόκειται να αναδειχθεί σε δεύτερο πιο σημαντικό χαρακτηριστικό για τους Γενικούς Διευθυντές στη δεκαετία του 2010, αμέσως μετά την ικανότητα του στρατηγικού σχεδιασμού (Bratton, 2003). Παρόμοια έρευνα σε στελέχη διαφόρων ειδικοτήτων ή στελέχη γραμμής (line managers), όπως ονομάζονται, έδειξε ότι 60% των ερωτηθέντων συμφωνούν ότι η εμπειρία σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού αναδεικνύεται σε ιδιαίτερα σημαντικό παράγοντα για κάθε στέλεχος γραμμής (Bratton, 2003).

Από όλα τα παραπάνω κρίνεται επιτακτική ανάγκη η γνώση και η βαθύτερη κατανόηση των θεμάτων που περιλαμβάνει η ΔΑΠ. Στις μεγάλες επιχειρήσεις (με περισσότερους από 250 εργαζομένους) (EU, 2003) υπάρχουν τρεις βαθμίδες διοίκησης. Αυτές είναι:

- 1) Η κεντρική ανώτατη διοίκηση,
- 2) η περιφερειακή, και
- 3) η τοπική.

Δημιουργείται μια ομάδα υπηρεσίας προσωπικού στην κεντρική διοίκηση και σε κάθε υποκατάστημα της επιχείρησης. Ο υπεύθυνος της διοίκησης προσωπικού κάθε παραρτήματος είναι εξουσιοδοτημένος να ρυθμίζει διάφορα θέματα, κατευθυνόμενος πάντα από την κεντρική διοίκηση (Κανελλόπουλος, 1991).

Η ΔΑΠ στις μεγάλες επιχειρήσεις αποτελεί ένα ξεχωριστό διοικητικό τμήμα. Όταν οι επιχειρήσεις χαρακτηρίζονται μεγάλες (EU, 2003), κατά κανόνα υπάρχει ένας υπεύθυνος για κάθε λειτουργία. Δηλαδή ειδικός για προσλήψεις, για εκπαίδευση κλπ. Επίσης σε πολλές επιχειρήσεις υπάρχει και ο όρος του στελέχους γραμμής. Τα στελέχη γραμμής είναι καταρτισμένα κατάλληλα ώστε να δημιουργούν συγκεκριμένες υπηρεσίες και προϊόντα.

Τα στελέχη της ΔΑΠ είναι υπεύθυνα για όλες τις λειτουργίες του τμήματος αυτού και για κάποια θέματα μοιράζονται την ευθύνη με τα στελέχη γραμμής. Κάποιες από τις λειτουργίες του τμήματος είναι η επιλογή προσωπικού, οι εργασιακές σχέσεις, τα συστήματα αμοιβών κλπ. Τα στελέχη γραμμής συμμετέχουν στις λειτουργίες της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων, όπως σε θέματα αξιολόγησης, επιλογής, συντονισμού και παρακίνησης του προσωπικού τους. Πρέπει να τονιστεί λοιπόν ότι η σωστή εφαρμογή αυτής της μορφής οργάνωσης προϋποθέτει πολύ καλή συνεργασία μεταξύ των στελεχών των δυο ομάδων (Μπουραντάς και Παπαλεξανδρή, 2002).

2.4.1 Η σημασία της υποκίνησης

Από τις σημαντικότερες λειτουργίες της ΔΑΠ είναι η παρακίνηση ή υποκίνηση των εργαζομένων, με στόχο την διαμόρφωση της συμπεριφοράς τους. Αυτό επιτυγχάνεται με την χρήση κινήτρων, τα οποία πηγάζουν από τις ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού (Μπουραντάς, 2002). Οι ανάγκες και τα κίνητρα αποτελούν την κεντρική έννοια την παρακίνησης και διακρίνονται σε πρωτογενή, γενικά και δευτερογενή κίνητρα. Ο Middlemist (1988, όπως παρατίθεται στους Bostan κ. συν., 2009, σελ. 1) επισημαίνει ότι «η παρακίνηση αντιπροσωπεύει τον εσωτερικό κόσμο ενός ατόμου που κινεί και διαμορφώνει την συμπεριφορά του απέναντι σε έναν σκοπό, που αφής στιγμής επιτευχθεί, θα σημάνει την ικανοποίηση μίας ανάγκης». Από την άλλη ο Zigo (όπως παρατίθεται στους Bostan κ. συν., 2009, σελ. 1) ορίζει την παρακίνηση ως «το σύνολο των εσωτερικών στοιχείων της συμπεριφοράς, που είτε υπήρχαν εκ γενετής είτε αποκτήθηκαν στη συνέχεια, συνειδητά ή ασυνείδητα, απλές φυσικές ανάγκες ή αφηρημένες ιδέες».

Η αντίληψη, τα κίνητρα, οι ικανότητες και οι συνθήκες εργασίας είναι τα βασικά στοιχεία που προσδιορίζουν την συμπεριφορά των εργαζομένων. Οι άνθρωποι πόροι διαφέρουν από τους υλικούς πόρους της επιχείρησης, διότι κάθε εργαζόμενος διαθέτει την δική του προσωπικότητα και ικανότητα να αξιολογεί τις ενέργειες της επιχείρησης όπου εργάζεται. Η παρακίνηση, η επαγγελματική ικανοποίηση και η παραγωγικότητα του εργαζομένου συνδέονται άμεσα για αυτό και η επιχείρηση όταν αποφασίσει να προβεί σε κάποιες ενέργειες ή αλλαγές χρειάζεται να εξασφαλίσει την ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού παρέχοντας τους σημαντικά κίνητρα (Σαρμανιώτη, 2005).

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να επιβραβεύουν και να παρέχουν κίνητρα στους εργαζομένους τους καθώς μέσα από την αναγνώριση θα είναι περισσότερο πρόθυμοι να συνεισφέρουν στους στόχους της επιχείρησης, ικανοποιώντας σε ένα βαθμό και την προσωπική τους ευτυχία. Είναι ξεκάθαρο πως η απόδοση των εργαζομένων δεν εξαρτάται μόνο από τις ικανότητές τους αλλά και από την υποκίνησή τους. Η σημασία της ΔΑΠ αναδεικνύεται στην δημιουργία συνθηκών, τέτοιων που θα παρακινήσουν τον εργαζόμενο, να εργαστεί πιο αποδοτικά προς όφελος της επιχείρησης.

Οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις διαφοροποιούνται όχι για τον εξοπλισμό που διαθέτουν αλλά για το ανθρώπινο κεφάλαιο που χρησιμοποιούν. Η βασική πρακτική παρακίνησης που εφαρμόζουν οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις είναι η σύνδεση της απόδοσης των εργαζομένων με τις ανταμοιβές ανεξάρτητα από τη μορφή με την οποία αυτές θα αποδίδονται (οικονομικές ή μη οικονομικές). Βασικό μέλημα για τις διοικήσεις είναι μέσω της εφαρμογής των συστημάτων κινήτρων που θα επιλέξουν, να ενεργοποιήσουν τους εργαζόμενους για βελτίωση της απόδοσής τους αφενός και αφετέρου να υπάρχουν σημαντικά κίνητρα ώστε οι εργαζόμενοι να παραμένουν σε μια θέση εργασίας που έχει πολλές δυσκολίες, όπως θα αναφερθεί παρακάτω.

Τα κίνητρα που μπορεί να συνεισφέρουν σε αύξηση της παραγωγικότητας του ανθρώπινου δυναμικού είναι είτε ατομικά είτε ομαδικά. Στα ατομικά συμπεριλαμβάνονται τα μπόνους, οι προμήθειες επί συμφωνιών, τα βραβεία και τα επιδόματα αξίας δηλαδή η ετήσια προσαύξηση μισθών που συνδέεται με την απόδοση του εργαζομένου. Από την άλλη, τα ομαδικά κίνητρα σχετίζονται με την συμμετοχή στα κέρδη, συμμετοχή στα οφέλη, συμμετοχή στην ιδιοκτησία και πρόσθετες παροχές.

Πέρα από αυτά, στην ναυτιλία υπάρχουν και κάποια ιδιαίτερα κίνητρα όπως είναι η ειδική φορολόγηση που έχουν οι εργαζόμενοι στα πλοία.

Οι Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς (2003) αναφέρουν πως πέρα από τις βασικές μορφές αμοιβών σε σχέση με την παραγωγικότητα, τα προγράμματα μόνους και η αμοιβή με βάση τις επαγγελματικές δεξιότητες του προσωπικού είναι αξιολογικά κίνητρα, καθώς ο συνδυασμός της απόκτησης δεξιοτήτων και της αύξησης του μισθού ενεργοποιεί καλύτερα την απόδοση και την αυτοβελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού. Ένα ευρέως διαδεδομένο σχέδιο στα πλαίσια της συμμετοχής στα οφέλη είναι αυτό που αφορά τη συμμετοχή των εργαζομένων στη μείωση του κόστους εργασίας. Πρόκειται για τη δημιουργία ενός συστήματος επιτροπών για την αξιολόγηση και εφαρμογή των προτάσεων εξοικονόμησης κόστους των εργαζομένων και τη διανομή των χρημάτων της εξοικονόμησης στους εργαζόμενους (Μπουραντάς και Παπαλεξανδρή, 2003).

Στο εξωτερικό υλοποιούνται και άλλες πρακτικές επιβραβεύσεις όπως έκπτωση σε όσους επιθυμούν να χρησιμοποιήσουν κάποια υπηρεσία σε συνεργαζόμενη επιχείρηση (π.χ. πελάτης) ή παροχή βραβείου στον καλύτερο υπάλληλο της χρονιάς. Πολλές επιχειρήσεις χρησιμοποιούν προγράμματα επιβράβευσης ώστε να δημιουργήσουν στο περιβάλλον τους και στο ανθρώπινο δυναμικό κουλτούρα προσανατολισμένη στον πελάτη με υψηλής ποιότητας παροχής υπηρεσιών. Η αλήθεια είναι πως ορισμένες επιχειρήσεις υποκινούν αρνητικά τους εργαζόμενους τους αφού όχι μόνο δεν τους επιβραβεύουν για τις προσπάθειές τους αλλά τιμωρούν πολλές φορές κάποια αποτυχία τους.

Στο σημείο αυτό είναι εύλογο να διατυπωθούν κάποιες προκλήσεις για την ΔΑΠ στα πλαίσια της παρακίνησης των εργαζομένων των ξενοδοχείων. Ο επισημαίνει πως ουσιαστικής σημασίας ζητήματα για την ΔΑΠ είναι η αναγνώριση της προσπάθειας των εργαζομένων και η επισφράγιση αυτής με έπαινο και επιβράβευση όποτε το δικαιούται. Εξίσου σημαντικό είναι να ακούει τα προβλήματα του προσωπικού, να ασκεί εποικοδομητική κριτική με στόχο την βελτίωση της εργασίας και την ενίσχυση της θέλησης. Με γνώμονα την ενθάρρυνση των εργαζομένων, η ΔΑΠ οφείλει να αναδεικνύει τα θετικά σημεία περισσότερο από τα αρνητικά, να επιδιώκει την προσωπική επαφή και τέλος να χρησιμοποιεί τους τίτλους εργασίας ως μέσο για την προσωπική ικανοποίηση και αναγνώριση των εργαζομένων, που θα τους κάνει να

αισθάνονται σημαντικοί. Οι Ζευγαρίδης και Σταματιάδης (1997) υποστηρίζουν πως για να νιώσουν οι εργαζόμενοι σημαντικοί και να συνεισφέρουν στην πρόοδο και στην ευημερία της μονάδας εστίασης ή φιλοξενίας, η διοίκηση θα πρέπει να εστιαστεί σε κίνητρα και επιβραβεύσεις μη οικονομικές. Συγκεκριμένα τις κατηγοριοποιεί σε πέντε ομάδες, τα “5I”, από το πρώτο γράμμα της κάθε ομάδας στα Αγγλικά. Έχουμε λοιπόν την ενημέρωση (information), την ανάμειξη (involvement), την ανεξαρτησία (independence), την αναγνώριση (increased visibility) και το ενδιαφέρον (interesting job) ως προσδιοριστικούς παράγοντες της ικανοποίησης των εργαζομένων και επομένως και της συμπεριφοράς τους.

Γενικά τα κίνητρα που χρησιμοποιούν οι περισσότερες επιχειρήσεις βασίζονται στην οικονομική αμοιβή, αλλά όπως ήδη αναφέρθηκε, αν τα κίνητρα δεν ικανοποιούν τις ανάγκες των εργαζομένων δεν θα πετύχουν την βελτίωση της απόδοσής τους. Απαραίτητη λοιπό προϋπόθεση είναι ο σωστός σχεδιασμός συστημάτων κινήτρων που θα βασίζονται περισσότερο στην ηθική αναγνώριση του προσωπικού και θα είναι ξεκάθαρη η σχέση κινήτρων και απόδοσης. Απαραίτητα στοιχεία για να είναι αποτελεσματικό το σύστημα κινήτρων, είναι η αίσθηση δικαιοσύνης, η επικοινωνία και η εμπιστοσύνη μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης.

Τα διοικητικά στελέχη στην προσπάθειά τους, να επηρεάσουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων με τη μέθοδο της παρακίνησης, πρέπει να εξετάζουν πολύ προσεκτικά τις κοινωνικές και ψυχολογικές τους ανάγκες. Η παρακίνηση είναι πολυσύνθετη και εξειδικευμένη διαδικασία, δεδομένου πως στις μέρες μας έχει εξασφαλισθεί μια στοιχειώδης ικανοποίηση των φυσικών αναγκών. Εδώ ακριβώς προκύπτει και η σημασία του ρόλου του προϊσταμένου, αυτού που θα πρέπει να ψυχολογήσει κάθε άτομο της ομάδας του, να επιλύει τα όποια προβλήματα τον εμποδίζουν να εργασθεί αποδοτικά, να διακρίνει τις ατομικές ιδιομορφίες κάθε υφισταμένου, να αξιολογεί τις ικανότητές του ώστε να εφαρμόζει τα απαραίτητα κίνητρα για την βελτίωσή του. Ο προϊστάμενος είναι αυτός που θα φροντίσει για την δημιουργία των αρμονικών σχέσεων στην ομάδα του, θα μελετήσει τις συνθήκες εργασίας και θα προσπαθήσει να τις βελτιώσει. Μπροστά σε αυτά τα δεδομένα ανακύπτει ο ρόλος της ηγεσίας που κατευθύνει και διευθύνει το ανθρώπινο δυναμικό.

2.5 Η σημασία του ανθρώπινου δυναμικού στην ανταγωνιστικότητα του ναυτικού κλάδου

Η ναυτιλία είναι μια ιδιαίτερη αγορά και κλάδος. Μια ιδιαίτερη διαφορά είναι ότι τα καράβια πρέπει να κινούνται σε διεθνή ύδατα για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα. Μια άλλη ιδιαιτερότητα είναι , με βάση τις συμβάσεις τους, ότι τα πληρώματα μπορεί να λείπουν τουλάχιστον για 6-9 για μήνες από τις πατρίδες και τις οικογένειές τους. Επίσης, στα παραπάνω θα πρέπει να προσθέσουμε και το γεγονός ότι το προσωπικό πρέπει να είναι σε ικανότητα να φέρει εις πέρας πολύ δύσκολες αποστολές και να έχει τόσο την τεχνική κατάρτιση όσο και να έχει και το σθένος να αντέξει σε τόσο δύσκολες καταστάσεις (Stopfard, 2008)

Οι Kilauea and Morris (2005) αναφέρονται ότι παρόλο που πολλές διαδικασίες έχουν αυτοματοποιηθεί και η διαχείριση ενός καραβιού θεωρείται πλέον μια απλή υπόθεση, είναι πολλά στοιχεία που πρέπει να διαχειριστεί το ανθρώπινο δυναμικό πάνω στο καράβι ή το κέντρο επιχειρήσεων της εταιρείας στην ξηρά. Χαρακτηριστικό είναι τα παράδειγμα βλάβης ή έκτακτης ανάγκης, που θα πρέπει το προσωπικό να το χειριστεί με αποφασιστικότητα και ψυχραιμία δίχως να περιμένει ιδιαίτερη βοήθεια και ενώ το πλοίο είναι εν πλω, σε περίπτωση μη εφικτής επικοινωνίας με το γραφείο ή με αρμόδιο τεχνικό προσωπικό. Αυτό σημαίνει ότι το πλήρωμα έχει σαφέστατε έναν δυναμικό ρόλο και είναι ένα στοιχείο που καθορίζει το πόσο ανταγωνιστικός μπορεί να είναι ο ναυτικός κλάδος.

Οι Donn and Morris (2001) αναφέρονται στο γεγονός ότι ένα καράβι είναι μια μικρή κοινότητα ανθρώπων με τους ρόλους τους και τα καθήκοντα τους. Συχνά , το γεγονός ότι τα καράβια λειτουργούν σε ένα διεθνές περιβάλλον κάνει ιδιαίτερα περίπλοκο το καθεστώς των εργασιακών σχέσεων και γενικά του τρόπου λειτουργίας τους.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να κάνουμε αναφορά στον Μυλωνόπουλο (2005) που αναφέρεται στα χαρακτηριστικά της ναυτοσύνης και γενικότερα του επαγγελματία ναυτικού. Παλαιότερο ο ναυτικός ήταν ο απλός ναύτης που προσέφερε τις υπηρεσίες του όποτε και όπως μπορούσε. Με την εξέλιξη της ναυτιλίας οριοθετήθηκαν θέσεις εργασίας και εξειδικεύσεις. Ο Κώδικας Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου ορίζει στο άρθρο 55 τον ναυτικό ως τον «εργαζόμενο στην θάλασσα».

Θα μπορούσαμε στο σημείο αυτό να αναφέρουμε ότι νομοθέτης χωρίζει τους ναυτικούς σε 2 ομάδες. Στην πρώτη ομάδα είναι ο ναυτικός, που έχει εγγραφεί στο ειδικό μητρώο απογραφής. Από την άλλη μεριά, υπάρχει μια δεύτερη κατηγορία εργαζομένων που είναι οι εργάτες θάλασσας που είναι όσοι προσφέρουν υποστηρικτικές εργασίες όπως στα ναυπηγεία, πλοηγοί ή αλιεργάτες. Σε σχέση με την έννοια που ορίζεται το «πλήρωμα πλοίου» ο σχετικός κανονισμός (Κ.Ι.Ν.Δ. άρθρα 53-83) ορίζει ότι το πλήρωμα πλοίου είναι το σύνολο των προσώπων που τελούν με σύμβαση εργασίας και προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στα πλοία ανεξάρτητα από την φύση της εργασίας τους, δηλαδή το αν είναι καθαρά ναυτικές ή όχι. Για παράδειγμα, ο μάγειρας ή ο γιατρός του πλοίου δεν είναι ξεκάθαρα ναυτική εργασία αλλά επειδή είναι ναυτολογημένοι πάνω στο πλοίο, θεωρούνται ως ειδικότητες που ανήκουν στην σφαίρα του «πληρώματος πλοίου».

Σε κάθε περίπτωση όταν γίνεται αναφορά στην έννοια της ναυτοσύνης αυτόματα συνδυάζεται με τον Έλληνα Ναυτικό. Οι Έλληνες ναυτικοί, πέραν της μακρόχρονης παράδοσης, δημιουργούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μέσω της συμβολής τους στη μείωση του κόστους λειτουργίας των πλοίων και στην αύξηση των εσόδων .

Επίσης διαθέτουν κάποια χαρακτηριστικά που δεν μπορούν να αντιγραφούν εύκολα όπως η ικανότητα λήψης πρωτοβουλιών και η υψηλή τεχνογνωσία, η ευρηματικότητα και η ναυτοσύνη, η αφοσίωση και η υιοθέτηση της «εταιρικής ταυτότητας» , η τάση μακροχρόνιας παραμονής στην ίδια επιχείρηση που διευκολύνει την αποδοχή κυρίαρχων αξιών και συμπεριφορών που ισχύουν στην επιχείρηση και βοηθούν στην βελτίωση της απόδοσής τους. (Γραφείο Οικονομικών Μελετών, Μελέτες: Αριθμός 10, 2009).

Οι σύγχρονες γνώσεις, η ναυτοσύνη, το φιλότιμο, η παράδοση είναι τα συστατικά, που κρατούν τον Έλληνα στην πρώτη θέση παγκοσμίως.

2.5.1 Ελκυστικότητα και παράγοντες επιλογής του ναυτικού επαγγέλματος

Στις μέρες μας, η ναυτιλία για τους νέους της πατρίδας μας, είναι ανοικτό παράθυρο ελεύθερης και προσοδοφόρου σταδιοδρομίας, χωρίς πολλά από τα μειονεκτήματα παλαιών εποχών. Γιατί στις μέρες μας, διαπλέουν τους ωκεανούς πλοία κατασκευαστικής και τεχνολογικής αρτιότητας που κάνουν τη θάλασσα πιο ασφαλή

από την φονική ασφαλτο των πόλεων και της υπαίθρου. (Θεοτοκάς, Λεκάκου, Πάλλης, Συριόπουλος & Τσαμουργκέλης, 2008).

Παρά τις δυσκολίες και ιδιαιτερότητες του επαγγέλματος, σε κάθε περίπτωση ο κλάδος της ναυτιλίας παραμένει ελκυστικός και διάφοροι παράγοντες (οικονομικοί, κοινωνικοί, αλλά κίνητρα) οδηγούν συνάνθρωπούς μας να απασχοληθούν σε αυτόν τον τομέα.

Μερικοί από τους λόγους που ωθούν τους νέους της εποχής μας στην ναυτική εργασία είναι οι παρακάτω:

1) Σταθερή και ικανοποιητικά αμειβόμενη εργασία. Σε εποχές οικονομικής κρίσης, οι μισθοί των ναυτικών παραμένουν πλήρως ανταγωνιστικοί σε σχέση με τους μισθούς των εργαζομένων στην ξηρά.

Πίνακας 4 – GREECE: WAGES ELEMENTS & MARITIME CLUSTER, STUDY ON EU SEAFARERS EMPLOYMENT, May 2011

WAGES ELEMENTS

Monthly gross wages (in Euros)	
<i>ECORYS 2009</i>	
Officer:	6890
AB:	2650
<i>Greek survey</i>	
Captain:	10073 – 11458
Officer:	5283 – 6250
AB: 3000 – 3300	3000 3300
Average salaries ashore:	
<i>Eurostat 2009</i>	
Manager:	3502
Technician:	1911
Craft worker:	1755

Source: ECORYS, Greek Survey, EUROSTAT

MARITIME CLUSTER

Sectors	Number	%
Navy	n/a	0
Marine equipment	3281	1.19
Shipping	41961	15.23
Seaports	n/a	0
Shipbuilding	3174	1.15
Recreational boating	4270	1.55
Offshore supply	n/a	0
Maritime services	9961	3.62
Inland navigation	n/a	0
Maritime works	n/a	0
Coastal tourism	212878	77.26
Cruise tourism	n/a	0
Fisheries	n/a	0
Total	275525	100

Source: ECOTEC 2006

- 2) Άμεση προώθηση στην αγορά εργασίας μετρά την ολοκλήρωση των σπουδών στις σχολές ΑΕΝ, με υψηλές αποδοχές από τον πρώτο μισθό.
 - 3) Ευνοϊκή φορολογία για τους ναυτικούς και τις οικογένειές τους.
 - 4) Η διάρκεια σύμβασης είναι περίπου 5-9 μήνες , γεγονός που επιτρέπει διάστημα ξεκούρασης, οικογενειακής γαλήνης και εκπαίδευσης τουλάχιστον για 1-2 μήνες έως το επόμενο ταξίδι.
 - 5) Γρήγορη εξέλιξη και ανέλιξη στη κορυφή της ιεραρχίας του πλοίου (πλοίαρχος / α μηχανικός)
 - 6) Πέρα από τη σταδιοδρομία στα πλοία μπορεί ένας ναυτικός να διεκδικήσει μια καριέρα στην ξηρά όπως π.χ. του αρχιπλοίαρχου και του αρχιμηχανικού σε ναυτιλιακές εταιρίες, του επιθεωρητή κλπ. Επίσης σε πολλούς δίνεται η δυνατότητα απασχόλησης σαν ναυπηγός, τεχνικός, επιθεωρητής, μάνατζερ στο επιτελείο ναυτιλιακής επιχείρησης.
 - 7) Υπάρχει μεγάλο φάσμα για δυνατότητα απασχόλησης στις διάφορες κατηγορίες πλοίων, ποντοπόρα φορτηγά, μεσογειακά φορτηγά, δεξαμενόπλοια, κοντέινερ , επιβατηγά της μικρής και μεγάλης ακτοπλοΐας, κρουαζιερόπλοια.
 - 8) Βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης πάνω στα πλοία. Κάθε αξιωματικός γέφυρας και μηχανής έχει στη διάθεση του ευρύχωρη μονόκλινη καμπίνα με λουτρό, ξεκουράζεται σε ξεχωριστό σαλόνι με τηλεόραση, dvd player, βιβλιοθήκη και παίρνει πρόγευμα, γεύμα και δείπνο στην τραπεζαρία των αξιωματικών και στη βάση ενός ποικίλου και υγιεινού εδεσματολογίου, χωρίς να έχει οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση.
- Σύμφωνα με την ΔΙΕΘΝΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, 2006, οφείλουν να είναι προκαθορισμένα: οι ώρες εργασίας/ανάπαυσης, οι συνθήκες Ενδιαίτησης, οι Ψυχαγωγικές εγκαταστάσεις εν πλω, Τρόφιμά και εστίαση, Ιατρική μέριχνα εν πλω κ.α.
- 9) Το ναυτικό επάγγελμα δίνει στους νέους τη δυνατότητα να διευρύνουν τους ορίζοντές τους , καθώς ξεφεύγουν από τα στενά όρια και τους περιορισμούς της ξηράς
 - 10) Η τεχνολογία στην εποχή μας επιτρέπει στον ναυτικό ενώ βρίσκεται εν πλω να επικοινωνεί τηλεφωνικά και μέσω ιντερνέτ δορυφορικά με τα αγαπημένα του πρόσωπα οποιαδήποτε στιγμή. Επίσης , το ιντερνέτ του επιτρέπει να έχει πλήρη και σφαιρική ενημέρωση για οποιοδήποτε πολιτικό και κοινωνικό γεγονός και συνεισφέρει στην συνεχή του εκπαίδευση ακόμα και στους μήνες εργασίας του.

11) Οι οργανώσεις συνδικάτων και οι ενώσεις εργοδοτών στη ναυτιλία δηλαδή η Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία (ΠΝΟ) που υπογράφει τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, με την κύρια οργάνωση εργοδοτών, την Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών (ΕΕΕ), με την Ένωση Εφοπλιστών Ακτοπλοΐας (ΕΕΑ) και με την Ένωση Πορθμείων Εσωτερικού αντιπροσωπεύουν τον τομέα του ανοικτού τύπου πλοία και τα συμφέροντα των ναυτικών.

12) Η ναυτική εκπαίδευση στις μέρες μας έχει πολύ υψηλά στάνταρντ και χαρακτηρίζεται από συνεχή εκσυγχρονισμό των υποδομών και των λειτουργιών της

13) Σίγουρά το επάγγελμα του ναυτικού , ειδικότερα τις πιο παλιές εποχές, είχε πολύ υψηλό κυρός στην κοινωνία και οι ναυτικοί ειδικότερα πλοίαρχοι και αξιωματικοί ήταν άτομα σεβαστά στην κοινωνία λόγω οικονομικής επιφάνειας, επαγγελματικής ισχύος και κομιστές εμπειριών λόγω των ταξιδιών σε όλο τον κόσμο.

14) Τέλος, παράγοντες όπως η παράδοση, ο συναισθηματικός παράγοντας και η ψυχοσύνθεση του ατόμου θα πρέπει να αναφερθούν. Όταν μιλάμε για ναυτικούς από την Χίο, τα Ψαρά, τις Οινούσσες, την Ύδρα σε κάθε περίπτωση οι λόγοι που οδηγούν στην θαλάσσια καριέρα είναι και συναισθηματικοί και οι προσωπικές καταβολές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΣΥΡΡΙΚΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ & ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ

3.1 Το πρόβλημα της συρρίκνωσης του εργατικού δυναμικού στον κλάδο της ναυτιλίας στην Ελλάδα

Για να μπορέσουμε να έχουμε μια εικόνα της δυναμικής που έχει η Ελληνική ναυτιλία, θα πρέπει να έχουμε μια εικόνα της δυναμικότητας που έχει η ναυτιλία βάσει των μεγεθών της. Ο επόμενος πίνακας μας δείχνει τις τάσεις για την απασχόληση των ναυτικών την δεκαετία 1994-2004 σύμφωνα με την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία και την μελέτη της Ευρωπαϊκής Κομισιόν για την χώρα μας («Employment trends in all sectors related to the sea or using sea resources») ¹:

Πίνακας 5: Ο αριθμός των Ελλήνων και Ξένων ναυτικών, έτη 1994-2004

	Total	Greek nationals	Foreign nationals
Total			
1994	39,122	25,842	13,280
1996	36,766	23,992	12,774
1998	33,669	20,505	13,164
2000	29,385	18,450	10,935
2002	32,926	18,747	14,179
2004	30,920	17,897	13,023
Under Greek flag			
1994	33,373	24,190	9,183
1996	30,749	22,556	8,193
1998	26,507	18,856	7,651
2000	24,365	17,202	7,163
2002	24,974	17,786	7,188
2004	24,596	16,672	7,924

Source: Greek statistical service, 2006

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) (πρώην Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος – Ε.Σ.Υ.Ε.), 2006

Σύμφωνα με την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, ο αριθμός των Ελλήνων ημεδαπών και των αλλοδαπών ναυτικών που νηολογήθηκαν σε ελληνικά εμπορικά πλοία 100 GT μειώθηκε από 39.122 το 1994 σε 30.920 το 2004. Συγκεκριμένα ένας εκπρόσωπος της

¹ An exhaustive analysis of employment trends in all sectors related to sea or using sea resources, Summary report for the European Commission, DG Fisheries and Maritime Affairs, July 2006 (ECOTEC Research & Consulting)

Πανελληνίας Ναυτικής Ομοσπονδίας δήλωσε ότι η μείωση του αριθμού των ναυτικών οφείλεται στην αύξηση του κόστους εργασίας των Ελλήνων ναυτικών καθώς υπάρχει προμήθεια φθηνότερου ειδικευμένου εργατικού δυναμικού από τη Νοτιοανατολική Ασία και τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης. Αυτά τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν επίσης ότι το μερίδιο των ξένων ναυτικών στο σύνολο των ναυτικών έχει αυξηθεί σημαντικά κατά τη διάρκεια της δεκαετούς περιόδου από 1994 έως 2004. Παρόλ' αυτά ο αριθμός των Ελλήνων ναυτικών μειώθηκε κατά 8.000, αλλά ο αριθμός των ξένων ναυτικών έχει παραμείνει σταθερός.

Παραδοσιακά στην Ελλάδα, η ναυτιλία αποτέλεσε μακροχρόνια καριέρα για πολλούς ναυτικούς και πολλοί πρώην ναυτικοί δραστηριοποιήθηκαν σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις, ναυπηγεία, επιχειρήσεις σχετικές με τον τουρισμό κτλ.

Ένα επίσης ιδιαίτερο σημείο είναι και η σύνθεση των πληρωμάτων όπως αυτή αποτυπώνεται στην έρευνα της Δ/ση Στατιστικών Τομέα Εμπορίου και Υπηρεσιών Τμήμα Εμπορικής Ναυτιλίας.

Από την παρουσίαση των δεδομένων παρατηρείται το ότι υπάρχει μια ιδιαίτερη αναντιστοιχία σε σχέση με τους Έλληνες ναυτικούς, που συνήθως καταλαμβάνουν τις ανώτερες θέσεις, όπως οι Πλοίαρχοι και οι Ύπαρχοι, με τους αλλοδαπούς εργαζόμενους στα πλοία να κατέχουν τις κατώτερες θέσεις εργασίας.

Πίνακας 6: Ανακατανομή των θέσεων εργασίας στον κλάδο

Ειδικότητες Ναυτολογήσεως	Γενικό σύνολο Grand total	Σύνολο Total	Πληρώματα πλοίων Ελληνικής σημαίας Crews of ships under Greek flag			Σύνολο Total	Πληρώματα πλοίων ξένης σημαίας Crews of ships under foreign flag			Specialities
			Έλληνες ναυτικοί Greek seamen	Ξένοι ναυτικοί Foreign seamen			Έλληνες ναυτικοί Greek seamen	Ξένοι ναυτικοί Foreign seamen		
				Αριθμός Number	Αριθμός Number			%	Αριθμός Number	
Σύνολο	22,880	21,582	12,209	9,373	43.4	1,298	817	481	37.1	Total
Πλοίαρχοι (1)	1,158	1,092	1,089	3	0.3	66	62	4	6.1	Masters (1)
Ύπαρχοι	80	73	73	0	0.0	7	7	0	0.0	Staff officers
Υποπλοίαρχοι	952	882	839	43	4.9	70	63	7	10.0	Chief officers
Ανθυποπλοίαρχοι	1,665	1,581	964	617	39.0	84	57	27	32.1	Second officers
Μηχανικοί Α'	1,084	1,021	992	29	2.8	63	57	6	9.5	Chief engineers
Μηχανικοί Α' και Β'	27	25	25	0	0.0	2	2	0	0.0	Chief/second engineers
Μηχανικοί Β'	845	788	713	75	9.5	57	49	8	14.0	Second engineers
Μηχανικοί Γ'	1,292	1,212	810	402	33.2	80	57	23	28.8	Third engineers
Μηχανικοί που δεν δήλωσαν τάξη ναυτολογήσεως	49	35	13	22	62.9	14	4	10	0.0	Engineers not declaring speciality
Ραδιοτηλεγραφητές (Α', Β')	1	1	1	0	0.0	0	0	0	0.0	Radio officers (Α' - Β')
Οικ αξιωματικοί (Α', Β')	177	159	157	2	1.3	18	18	0	0.0	Pay masters (Α' - Β')
Φροντιστές	27	24	24	0	0.0	3	3	0	0.0	Chief caterers
Βοηθοί φροντιστές	79	73	73	0	0.0	6	6	0	0.0	Assistant caterers
Ναύκληροι	994	941	449	492	52.3	53	29	24	45.3	Boatswains
Υποναύκληροι	66	62	50	12	19.4	4	4	0	0.0	Boatswain' s mates
Κυβερνήτες (Α', Β', Γ')	149	142	142	0	0.0	7	7	0	0.0	Captains (Α' -Β' - C')
Ναύτες	4,038	3,846	1,371	2,475	64.4	192	69	123	64.1	Sailors
Ναυτόπαιδες	1,278	1,248	340	908	72.8	30	16	14	46.7	Ship' s boys
Ξυλουργοί	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	Carpenters
Αρχιθερμαστές	11	11	10	1	9.1	0	0	0	0.0	Chief stokers
Μηχανοδηγοί	506	489	462	27	5.5	17	17	0	0.0	Motor-drivers
Λιπαντές	687	638	21	617	96.7	49	1	48	98.0	Greasers

Θερμαστές	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	Stokers
Αντλιοροί	233	230	69	161	70.0	3	0	3	100.0	Pumpmen
Καθαριστές	879	847	100	747	88.2	32	9	23	71.9	Wipers and trimmers
Χειριστές μηχανής	9	9	6	3	33.3	0	0	0	0.0	Motormen
Μαθητευόμενοι μηχανής	50	49	41	8	16.3	1	1	0	0.0	Apprentice engineers
Ηλεκτρολόγοι	632	596	153	443	74.3	36	12	24	66.7	Electricians
Βοηθοί ηλεκτρολόγου	75	65	35	30	46.2	10	10	0	0.0	Assistant electricians
Λοιποί κατώτερου προσωπικού μηχανής	385	348	11	337	96.8	37	3	34	91.9	Other lower engine room personnel
Αρχιθαλαμηπόλοι	120	111	96	15	13.5	9	7	2	22.2	Chief stewards
Θαλαμηπόλοι	1,111	1,022	660	362	35.4	89	62	27	30.3	Stewards
Βοηθοί θαλαμηπόλοι	720	682	51	631	92.5	38	11	27	71.1	Cabin-boys
Αρχιμάγειροι	31	25	23	2	8.0	6	5	1	16.7	Chief cooks
Μάγειροι (Α', Β', Γ')	879	828	356	472	57.0	51	38	13	25.5	Cooks (Α' - Β' - C')
Βοηθοί μαγείρου	202	181	28	153	84.5	21	5	16	76.2	Assistant cooks
Χυτροκαθαριστές	99	88	82	6	6.8	11	11	0	0.0	Kettlecleaners
Ζαχαροπλάστες	1	1	1	0	0.0	0	0	0	0.0	Confectioners
Επίκουροι	658	624	581	43	6.9	34	30	4	11.8	Assistants
Λοιποί γεν υπηρεσιών	35	32	6	26	81.3	3	3	0	0.0	Other general services
Ιατροί	2	2	1	1	0.0	0	0	0	0.0	Doctors
Νοσοκόμοι	2	2	2	0	0.0	0	0	0	0.0	Nurses
Δόκιμοι πλοίαρχοι	791	749	690	59	7.9	42	38	4	9.5	Cadet deck officers
Δόκιμοι μηχανικοί	659	614	540	74	12.1	45	39	6	13.3	Cadet engineers
Δόκιμοι ραδ/τές	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	Cadet radio officers
Δόκιμοι οικ Αξιωματικοί	38	34	31	3	8.8	4	4	0	0.0	Cadet pay masters
Λοιποί δόκιμοι	18	17	11	6	35.3	1	0	1	0.0	
Φύλακες παροπλισμένων πλοίων	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	Laid up ships keepers
Προσωπικό μη ναυτικών ειδικοτήτων	58	55	12	43	78.2	3	1	2	66.7	Personnel with no speciality
Κατώτερο προσωπικό καταστρώματος	28	28	5	23	82.1	0	0	0	0.0	Lower deck personnel

Πηγή: Δ/νση Στατιστικών Τομέα Εμπορίου και Υπηρεσιών Τμήμα Εμπορικής Ναυτιλίας

Θα πρέπει στο σημείο αυτό να δούμε και την έκθεση του Κέντρου Ερευνών Πανεπιστημίου Πειραιώς (2001) που αναφέρει ότι η ναυτιλία είναι ένας κλάδος που επιφέρει μια σειρά από οφέλη για την αγορά εργασίας τόσο με την δημιουργία θέσεων εργασίας για τα καράβια αλλά και σε παράλληλες αγορές όπως:

- Διοικητικές υπηρεσίες
- Εξειδικευμένες υπηρεσίες όπως brokers και shipping law
- Ναυπηγεία
- Προμηθευτές

Αν και η Ελληνική ναυτιλία ανθεί, τα τελευταία χρόνια – πολύ πριν την κρίση – έχει ξεκινήσει μια ιδιαίτερη κάμψη ως προς την ζήτηση και προσφορά για θέσεις εργασίας.

Σημαντικά στοιχεία έχει να μας δώσει η έκθεση του Boston Consulting Group (γνωστό και ως BCG) το οποίο και αναφέρει ότι Ελληνικός ναυτιλιακός κλάδος συνεισφέρει σε σύνολο περίπου €13,4 δισεκατομμύρια ετησίως στο Ελληνικό ΑΕΠ βάσει στατιστικών του 2010, ενώ υπολογίζεται ότι απασχολεί περί τα 165.000 άτομα από περίπου 190.000 που ήταν το 2005. Ο Ελληνικός ναυτιλιακός κλάδος υπολογίζεται ότι απασχολεί περισσότερα από 165.000 άτομα, δηλαδή το 3,5% της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα και αναφερόμαστε σε άμεσες και έμμεσες θέσεις εργασίας. Η έκθεση αναφέρει ότι ένα μεγάλο μέρος των Ελληνικών πληρωμάτων έχουν θέσεις κλειδιά, είτε είναι πλοίαρχοι στα πλοία είτε έχουν καίριες διοικητικές θέσεις. Από την άλλη μεριά, υπάρχουν θέσεις εργασίας, κυρίως σε χαμηλότερα επίπεδα, που φαίνεται ότι υπάρχει μια μείωση της ζήτησης Ελλήνων εργαζόμενων.

Τα στοιχεία του Γραφείου Ευρέσεως Ναυτικής Εργασίας (GENE) δείχνουν ότι από τον Αύγουστο του 2008 μέχρι τον Μάιο του 2014 η ανεργία στον κλάδο συνολικά έχει οχταπλασιαστεί. Από 506 συνολικά άνεργους που είχαμε σύμφωνα με τα στοιχεία του GENE τον Αύγουστο του 2008, λίγο δηλαδή πριν ξεσπάσει η παγκόσμια οικονομική κρίση, έφτασαν τον Μάιο του 2014 σε αριθμό τους 4.059.

Πιο συγκεκριμένα, το 2008 οι άνεργοι δηλωμένοι στο GENE ήταν 506, τον Αύγουστο του 2009 ήταν 1.132 τον ίδιο μήνα του 2010 ήταν 1.649, του 2011 ήταν 2.211, τον

Αύγουστο του 2012 ξεπέρασαν τους 3.000, φτάνοντας τους 3.166 ενώ τα τελευταία στοιχεία για τον Μάιο του 2014 αναφέρουν συνολικά 4059.

Πίνακας 7– ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΓΕΝΕ, 05/2014

Πανεπιστήμιο Πειραιώς



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣ ΕΡΤΑΔΙΑ
ΚΑΙ ΛΑΒΟΝΤΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΤΙΑΣ
ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΓΕΝΕ ΚΑΙ ΛΙΜΕΝΙΚΩΝ ΑΡΧΩΝ

Σελ. 1 απ 1

ΜΗΝΟΣ : 05 / 2014

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ	Γ.Ε.Ν.Ε.		ΛΙΜΕΝΙΚΩΝ ΑΡΧΩΝ		ΕΥΝΟΛΟ		ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΥΝΟΛΟΥ ΛΑΒΟΝΤΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑ ΣΤΟ ΕΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣ ΕΡΤΑΔΙΑ
	ΠΡΟΣΦΕΡΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΣ ΕΡΤΑΔΙΑ	ΕΛΛΑΔΑΝ ΕΠΙΔΟΜΑ	ΠΡΟΣΦΕΡΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΣ ΕΡΤΑΔΙΑ	ΕΛΛΑΔΑΝ ΕΠΙΔΟΜΑ	ΠΡΟΣΦΕΡΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΣ ΕΡΤΑΔΙΑ	ΕΛΛΑΔΑΝ ΕΠΙΔΟΜΑ	
ΠΛΟΙΑΡΧΟΙ Α	211	18	33	21	244	39	15.98 %
ΠΛΟΙΑΡΧΟΙ Β	171	20	54	26	225	46	20.44 %
ΠΛΟΙΑΡΧΟΙ Γ	251	18	100	17	351	35	9.97 %
ΔΟΚΙΜΟΙ ΠΛΟΙΑΡΧΟΙ	0	0	0	0	0	0	0.00 %
ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ Α	61	6	16	10	77	16	20.78 %
ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ Β	0	0	0	0	0	0	0.00 %
ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ Γ	213	14	43	15	256	29	11.33 %
ΔΟΚΙΜΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ	0	0	0	0	0	0	0.00 %
ΡΑΔΙΟΤΗΛ/ΤΕΣ Α	4	0	0	0	4	0	0.00 %
ΡΑΔΙΟΤΗΛ/ΤΕΣ Β	1	0	0	0	1	0	0.00 %
ΠΡΟΪΣΤ. ΟΙΚ/ΚΟΙ	30	8	4	1	34	9	26.47 %
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ Α	38	11	3	1	41	12	29.27 %
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ Β	21	4	7	2	28	6	21.43 %
ΔΟΚΙΜΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ	22	0	2	0	24	0	0.00 %
ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ	15	5	7	0	22	5	22.73 %
ΒΟΗΘΟΙ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ	29	5	18	6	47	11	23.40 %
ΚΥΒΕΡΝΗΤΕΣ Α	11	3	6	12	17	15	88.24 %
ΚΥΒΕΡΝΗΤΕΣ Β	6	1	14	10	20	11	55.00 %
ΚΥΒΕΡΝΗΤΕΣ Γ	0	1	12	9	12	10	83.33 %
ΝΑΥΚΛΗΡΟΙ	201	28	111	69	312	97	31.09 %
ΑΝΤΑΙΩΡΟΙ	20	0	1	0	21	0	0.00 %
ΝΑΥΤΕΣ	209	20	148	59	357	79	22.13 %
ΝΑΥΤΟΠΑΙΔΕΣ	197	2	104	15	301	17	5.65 %
ΜΗΧΑΝΟΔΗΓΟΙ Α	55	13	27	12	82	25	30.49 %
ΜΗΧΑΝΟΔΗΓΟΙ Β	35	3	21	6	56	9	16.07 %
ΛΙΠΑΝΤΕΣ	2	0	3	1	5	1	20.00 %
ΚΑΒΑΡΙΣΤΕΣ	175	0	20	3	195	3	1.54 %
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΣ	0	0	1	0	1	0	0.00 %
ΑΡΧΙΘΑΛΑΜΗΠΟΛΟΙ	35	7	2	1	37	8	21.62 %
ΠΡΟΪΣΤ. ΑΡΧΙΘΑΛ/ΛΟΙ	12	4	0	0	12	4	33.33 %
ΘΑΛΑΜΗΠΟΛΟΙ Α	223	31	90	31	313	62	19.81 %
ΘΑΛΑΜΗΠΟΛΟΙ Β	33	2	6	1	39	3	7.69 %
ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ	362	18	76	20	438	38	8.68 %
ΑΡΧΙΜΑΓΕΙΡΟΙ	15	1	6	5	21	6	28.57 %
ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ	68	7	1	0	69	7	10.14 %
ΜΑΓΕΙΡΟΙ Α	49	9	8	3	57	12	21.05 %
ΜΑΓΕΙΡΟΙ Β	41	4	7	5	48	9	18.75 %
ΜΑΓΕΙΡΟΙ Γ	102	7	22	10	124	17	13.71 %
ΒΟΗΘΟΙ ΜΑΓΕΙΡΟΙ	86	3	11	3	97	6	6.19 %
ΚΥΒΕΡΝΗΤΕΣ Ρ/Κ	0	0	0	0	0	0	0.00 %
ΛΟΙΠΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ	59	2	12	9	71	11	15.49 %
ΕΥΝΟΛΟ :	3063	275	996	383	4059	658	16.21 %

Ο ΤΗΜΑΤΑΡΧΗΣ

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ

ΠΗΓΗ: (<http://www.geneng.gr/statistika>)

Όμως και από την εξέταση των ποιοτικών χαρακτηριστικών των στοιχείων, η κατάσταση δεν φαίνεται να είναι καλή. Μεγάλη, δηλαδή, είναι και η αύξηση της ανεργίας που υπάρχει στους αξιωματικούς του εμπορικού ναυτικού.

Για παράδειγμα, το 2008 οι άνεργοι πλοίαρχοι ήταν μόλις 60, οι πλοίαρχοι β' 41 και οι πλοίαρχοι γ' 36. Σταδιακά τον Μάιο του 2014 οι άνεργοι πλοίαρχοι έφτασαν τους 244 έχοντας τετραπλασιαστεί σε σχέση με το 2008, οι πλοίαρχοι β' τους 225 και οι πλοίαρχοι γ' τους 351.

Σε ότι αφορά τους Α' μηχανικούς, τον Αύγουστο του 2008 εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΓΕΝΕ ήταν μόλις 09 αλλά τον Μάιο του 2014 έφτασαν τους 77. Μόνο οι β' μηχανικοί εμφανίζουν σταθερά όλα αυτά τα χρόνια μηδενική ανεργία. (<http://www.generg.gr/statistika>)

Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι δεν έχει μειωθεί μόνο ο αριθμός των εργαζόμενων στα καράβια αλλά μειώνονται και οι θέσεις εργασίας και σε παράλληλες δραστηριότητες όπως είναι τα ναυπηγία (BCG, 2013). Στο σημείο αυτό θα πρέπει να εξεταστούν ποιοι είναι οι παράγοντες που αποτρέπουν την ανάπτυξη νέων θέσεων εργασίας στην ναυτιλία, παρόλο που οι αριθμοί δείχνουν ότι βρίσκεται σε μια ιδιαίτερα καλή κατάσταση συγκριτικά με άλλους κλάδους.

3.2 Λόγοι που οδηγούν στην συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού στη ναυτιλία

Όπως έχει αναφερθεί από την προηγούμενη ενότητα, ένα ιδιαίτερο ζήτημα για την Ελληνική ναυτιλία είναι το γεγονός ότι υπάρχει μια σταδιακή συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού που προέρχεται από την Ελλάδα. Θα πρέπει στο σημείο αυτό να αναφέρουμε ότι λόγω της οικονομικής ύφεσης υπάρχει μια γενικότερη συρρίκνωση των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα, κάτι το οποίο θα εξεταστεί αργότερα.

Το επάγγελμα του ναυτικού σίγουρα δεν είναι το ευκολότερο επάγγελμα. Είναι ένα επάγγελμα που έχει πολλές δυσκολίες. Από την άλλη μεριά, είναι επάγγελμα που μπορεί να δώσει λύσεις σε ανέργους και σε ανθρώπινο δυναμικό από περιοχές με περιορισμένες προοπτικές ανάπτυξης όπως τα μικρά νησιά του Αιγαίου. Επίσης, το επάγγελμα του ναυτικού είναι ένα επάγγελμα με ισχυρή παράδοση που συχνά μεταφέρεται από γενιά σε γενιά.

Αν εξετάσουμε τα αίτια που έχουν οδηγήσει στην συρρίκνωση του ναυτικού εργατικού δυναμικού σε Ελλάδα και Ευρώπη θα πρέπει να αναφέρουμε ότι είναι ένα ιδιαίτερο ζήτημα και επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες. Για παράδειγμα, υπάρχει η τάση τα τελευταία χρόνια για κατασκευή μεγάλων πλοίων που μέσω των πολλαπλών αυτοματισμών επιτρέπουν στις εταιρίες να τα λειτουργούν με μικρότερο αριθμό ναυτικών σε σχέση με τα παλαιότερα χρόνια (Stopford, 2008). Αυτό σημαίνει ότι πρακτικά υπάρχουν λιγότερα πλοία και λιγότερες θέσεις εργασίας, άρα και μειώνεται η ζήτηση για θέσεις εργασίας. Παρόλο που και η ζήτηση για την χρήση θαλάσσιων συγκοινωνιών έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια, ειδικά σε ότι αφορά το containership (βλέπε επένδυση της COSCO στον Πειραιά), το γεγονός ότι τα πλοία έχουν ολοένα και αυξημένες χωρητικότητες και μικρότερο αριθμό πληρώματος, σημαίνει και ότι η ζήτηση για εργατικό δυναμικό παραμένει μικρή.

Την ίδια στιγμή υπάρχει και μια αλλαγή ως προς τους προορισμούς των δρομολογίων και την σύνθεση των πληρωμάτων. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει η είσοδος νέων δυνάμεων στην ναυτιλία, όπως είναι η Κίνα. Ο επόμενος χάρτης μας δείχνει τα βασικά δρομολόγια των πλοίων σήμερα:

Χάρτης 1: Διαδρομές των containers



Σημαντικό μέρος των δρομολογίων, ειδικότερα για τα containers, είναι η Κίνα και γενικότερα η Ασία. Ο λόγος είναι ότι οι χώρες αυτές τόσο είναι κατασκευαστές μιας μεγάλης γκάμας αγαθών, όπως αυτοκίνητα και ηλεκτρικά είδη, αλλά συγχρόνως έχει αυξηθεί η καταναλωτική τους δύναμη με αποτέλεσμα πλέον να έχουν και αυτές οι χώρες ζήτηση για αγαθά που παράγονται στον Δυτικό κόσμο. Το αποτέλεσμα είναι ότι έχουν δημιουργήσει τους δικούς τους στόλους, λιμάνια και υποδομές, που σε πολλές περιπτώσεις λειτουργούν ανταγωνιστικά σε σχέση με τους στόλους της Ευρώπης (UNCTAD, 2012).

Θα μπορούσαμε στην περίπτωση αυτή να αναφέρουμε πιο συγκεκριμένα στην περίπτωση της COSCO και του πως έχει επηρεάσει την αγορά εργασίας στον ναυτικό κλάδο και ιδιαίτερα στην χώρα μας. Το λιμάνι του Πειραιά ως το 1930 ήταν υπό τη διοίκηση των Λιμενικών Ταμείων. Από το 1930 η διαχείριση του λιμανιού περιήλθε στον Οργανισμό Λιμένος Πειραιώς (ΟΛΠ) ενώ πρόσφατα μπήκε ως στρατηγικός επενδυτής η Κινεζικών συμφερόντων COSCO που είναι από τους μεγαλύτερους διαχειριστές λιμανιών στο κόσμο και έχει αγοράσει τη διαχείριση της προβλήτας Νο. Π για 35 χρόνια.

Χαρακτηριστικό είναι το εργασιακό καθεστώς με το χαρακτηριστικό παράδειγμα των ατομικών συμβάσεων που υπογράφουν όσοι δουλεύουν στο Σταθμό Εμπορευματοκιβωτίων του Ικονίου, που παραδόθηκε στο κινεζικό μονοπώλιο της COSCO. Όπως προκύπτει από «σύμβαση εκ περιτροπής εργασίας αορίστου χρόνου», που υπογράφηκε πριν λίγο καιρό, οι εργάτες παίρνουν το μήνα (μεικτό) μισθό 840 ευρώ (καθαρά 660) και δουλεύουν μόνο 12 μέρες. Στα 70 ευρώ μεικτό μεροκάματο που παίρνουν, συμπεριλαμβάνονται όσες και όποιες υπερωριακής φύσης ώρες απασχόλησης προκύψουν (υπερωρίες, αργίες, Κυριακές κλπ.). Όπως καταγγέλλουν εργάτες από το χώρο, οι ώρες εργασίας μπορεί και να ξεπεράσουν τις 15 τη μέρα. Συνολικά, εργάζονται 300 χειριστές μηχανημάτων και εργατοτεχνίτες και 50 διοικητικοί. Το ωράριο των εργατοτεχνιτών είναι σπαστό. Κανείς δεν γράφει υπερωρία και όσοι εργάζονται πενθήμερο, περίπου οι μισοί, έχουν μηνιαίες αποδοχές γύρω στα 700 ευρώ.

Πριν το «πρότυπο ανάπτυξης» της COSCO, εντελώς ενδεικτικά, οι εργαζόμενοι στο ΣΕΜΠΟ είχαν κατακτήσει σταθερό ωράριο με 37,5 ώρες τη βδομάδα. Πέρα από τις προσαυξήσεις στο μισθό για τη δουλειά Κυριακές, αργίες κ.ά., είχαν κατακτήσει την καταβολή επιδόματος «ειδικών συνθηκών» λόγω της επικίνδυνης φύσης του

επαγγέλματος, χρονοεπίδομα που ανάλογα με το κλιμάκιο ανερχόταν από 10% ως στο 64% του βασικού μισθού. Δεν υπάρχουν ΣΣΕ. Δεν τηρείται η νομοθεσία περί βαρέων ανθυγιεινών. Δεν πληρώνονται για εργασία (καβοδεσία) καθώς και για υπερωρίες και εργασία Σαββάτου και Κυριακής-Αργιών. Δεν καταβάλλονται τριετίες. Δεν δηλώνονται εργατικά ατυχήματα και μεταφέρονται με ιδιωτικά αυτοκίνητα. Δεν καταβάλλονται δεδουλευμένα. Οι εργαζόμενοι στην ιδιωτική εταιρία λαμβάνουν το 1/3 του μισθού για την ίδια εργασία σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους του ΟΛΠ, ενώ διεκδικούν την ίδρυση σωματίου και να έχουν βαρέα και ανθυγιεινά.

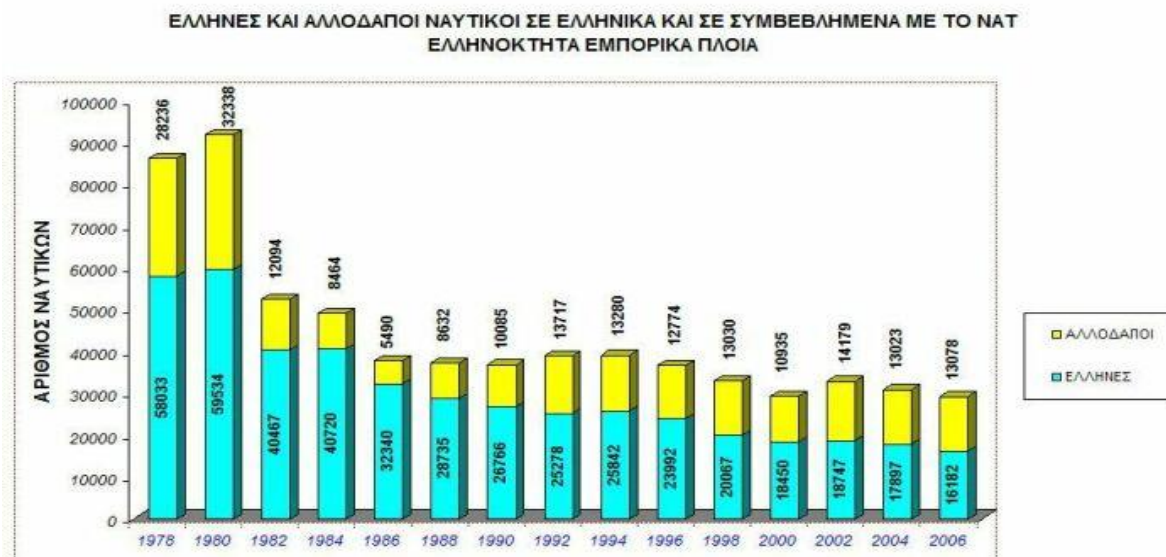
Στον αντίποδα, υπογράφηκε η νέα ΣΣΕ για τους λιμενεργάτες που η ισχύ της αρχίζει από 1/1/2014 και λήγει στις 31/12/2014, ανανεώθηκε με μηδενικές αυξήσεις ενώ καθηλωμένες και αμετάβλητες για 4^η συνεχή χρονιά έμειναν και οι λοιπές αποδοχές και αμοιβές των Ναυτικών σε αυτές τις κατηγορίες πλοίων. Από τους ισολογισμούς του ΟΛΠ προκύπτει πάντως ότι το ετήσιο εργοδοτικό κόστος ανά εργαζόμενο είναι της τάξης των 50.000 ευρώ, ποσό που αντιστοιχεί σε μηνιαίες απολαβές (14 μισθοί) περίπου 3.600 ευρώ (μικτά) ότι το εισόδημα τους έχει μειωθεί κατά 35% από το 2009.

Τα τελευταία χρόνια υπάρχουν σημαντικές εξελίξεις με στόχο την αναβάθμιση του λιμανιού του Πειραιά ως αποτέλεσμα της εισόδου της COSCO. Ενδεικτικά αναφέρουμε την επέκταση της προβλήτας I κατά 1.0 εκ. TEU, τη προμήθεια πληροφοριακών συστημάτων, τη σιδηροδρομική σύνδεση του λιμανιού με το δίκτυο του ΟΣΕ και τη προμήθεια 8 νέων γερανών στη προβλήτα I. Επίσης, η COSCO σχεδιάζει την δημιουργία εμπορικού σταθμού logistics στο Θριάσιο πεδίο που θα συνδέεται με τους οδικούς άξονες της Ελλάδας για να διευκολύνεται η μετακίνηση των φορτίων προς τους προορισμούς τους. Οι επενδύσεις αυτές έχουν δημιουργήσει πολλές θέσεις εργασίας τόσο στο λιμάνι όσο και σε παράλληλες υπηρεσίες όπως η πώληση πρώτων υλών και σε υπηρεσίες third party logistics. Όμως δεν υπάρχει κάποια σαφής αλλαγή ως προς την πρόσληψη Ελλήνων ναυτικών. Ο λόγος είναι διότι η COSCO χρησιμοποιεί τα δικά της καράβια ή πλοία από συνεργαζόμενες με αυτήν εταιρείες που σπάνια είναι Ελληνικά καράβια. Άρα, υπάρχει ένα φαινόμενο που βρίσκεται σε πολλές αγορές της Ευρώπης και αυτό είναι να ενισχύονται οι ναυτιλιακές υπηρεσίες που βρίσκονται στη ξηρά και να δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας αλλά να υπάρχει αντίστροφο αποτέλεσμα σε ότι αφορά τα πληρώματα των πλοίων και τις θέσεις εργασίας σε αυτά, λόγω του ότι αυτές οι νέες δυνάμεις στην

ναυτιλία χρησιμοποιούν τους δικούς τους στόλους. Δεν πρέπει να μας κάνει εντύπωση ότι χώρες με δύναμη στην χρήση λιμανιών, όπως η Ολλανδία και η Γερμανία, δεν έχουν την αντίστοιχη δυναμική και θέσεις εργασίας σε ότι αφορά τους εργαζόμενους τους στα καράβια (Cariou, 2008).

Συγχρόνως όμως, έχει γίνει και πιο δύσκολη η είσοδος των Ελλήνων στον κλάδο. Ενώ τα παλαιότερα χρόνια, υπήρχε μεγάλη ζήτηση για ανειδίκευτο προσωπικό ή και για απλούς ναύτες, σήμερα τα πράγματα έχουν αλλάξει. Όπως μας αναφέρει ο Μυλωνόπουλος (2005), οι θέσεις εργασίας είναι πολύ εξειδικευμένες και για να εργαστεί κάποιος σε καράβι θα πρέπει να φέρνει αποδεικτικό της ναυτικής ικανότητας του. Αυτά είναι πιστοποιητικά που χορηγούνται από το Υ.Ε.Ν. στους ναυτικούς μετά από εξετάσεις, με τα οποία και κρίνεται η καταλληλότητα τους σε σχέση με τα καθήκοντα τους. Η πιστοποίηση του Υ.Ε.Ν. διακρίνεται σε διπλώματα, πτυχία και άδειες. Αυτό σημαίνει ότι δεν μπορεί να γίνει ναυτικός ο κάθε ενδιαφερόμενος, αλλά θα πρέπει να έχει περάσει από ειδικές εξετάσεις και να μπορέσει να αποδείξει τις ικανότητες του. Αυτό σίγουρα αυξάνει τα προσόντα των Ελλήνων ναυτικών αλλά συγχρόνως μειώνει και την προσφορά εργασίας λόγω του ότι για να αποκτήσει κάποιος την επάρκεια θα πρέπει να πληροί μια σειρά από κριτήρια που γίνονται όλο και πιο αυστηρά και πλέον το επάγγελμα να απευθύνεται κυρίως σε ανώτερα και ανώτατα στελέχη όπως πλοίαρχοι και μηχανικοί και λιγότερο για απλές θέσεις εργασίας. Αντιθέτως, οι απλές θέσεις εργασίας, όπως φροντιστές και απλοί ναύτες καλύπτονται από εργαζόμενους που προέρχονται εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, συνήθως από χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και τις Φιλιππίνες. Αυτό φυσικά οδηγεί σε μια ιδιαίτερη κατάσταση τον κλάδο σε όλη την Ευρώπη με την πλειονότητα των απλών εργατών στα πλοία αλλά και στα λιμάνια να προέρχονται από χώρες εκτός Ε.Ε. (Haugstetter and Cahoon, 2010). Είναι εργαζόμενοι που έχουν χαμηλό κόστος και μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τις πιο δύσκολες αλλά συχνά και πιο επικίνδυνες εργασίες. Βέβαια το αποτέλεσμα είναι ότι πλέον μόνο οι αξιωματικοί και κάποιες κρίσιμες θέσεις εργασίας παραμένουν σε Έλληνες ή Ευρωπαίους ναύτες ενώ οι υπόλοιπες θέσεις εργασίας πάνω στα πλοία απευθύνονται σε ναύτες που προέρχονται από το εξωτερικό.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8 - Έλληνες και αλλοδαποί ναυτικοί σε ελληνικά και σε συμβεβλημένα με το ΝΑΤ ελληνόκτητα εμπορικά πλοία



Πηγή: ΥΕΝ/ΔΝΕΡ

Για αυτόν τον λόγο, πολλοί πλοιοκτήτες στρέφονται πλέον σε Σημαία ευκαιρίας ή σημαία ευκολίας (ΟΟΣΑ, 1959) για να εξασφαλίσουν χαμηλό κόστος εργασίας, ευμενέστατη φορολογική μεταχείριση, ευκολότερη δανειοληψία με πλείστες εξασφαλίσεις και ελαστικότητα στην έκδοση αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας των ναυτικών (πτυχία, διπλώματα) κ.ά. Ένας από τους λόγους, ίσως ο βασικότερος, για τους οποίους οι Έλληνες εφοπλιστές μεταφέρουν τα καράβια τους σε ξένη σημαία, είναι η σύνθεση των πληρωμάτων. Η νομοθεσία προβλέπει πόσοι Έλληνες και αλλοδαποί θα υπηρετούν, ανάλογα με τη χωρητικότητα, στις οργανικές θέσεις των πλοίων με ελληνική σημαία (το ελάχιστο τρεις και το μέγιστο πέντε Έλληνες εργαζόμενοι, και ένας δόκιμος).

Εδώ θα πρέπει να τονιστεί και άλλο ένα ζήτημα που δεν είναι άλλο από το γεγονός ότι η ναυτοσύνη από μόνη της είναι ένα δύσκολο επάγγελμα σε μια περίοδο που οι άνθρωποι αναζητούν τις εύκολες λύσεις, ιδιαίτερα μεταπολεμικά που το βιοτικό και οικονομικό επίπεδο βελτιώθηκε δραστικά. Ο Μυλωνόπουλος (2005) μας δίνει μια πολύ εύστοχη παρατήρηση σε ότι αφορά τον επαγγελματία ναυτικό. Είναι ένας επαγγελματίας που παρέχει τις πνευματικές και σωματικές του υπηρεσίες πάνω στο πλοίο και αποτελεί μια ιδιαίτερη μορφή εργασίας. Το πλοίο είναι συνεχώς σε κίνηση

ενώ ο ναυτικός μπορεί να εργάζεται με ωράρια πάνω στο καράβι αλλά αν χρειαστεί η συνδρομή του σε ένα ζήτημα τότε δεν υπάρχουν ωράρια. Ο ναυτικός διαμένει πάνω στο πλοίο αλλά και η επιβίωση του στις θάλασσες εξαρτάται από την προσφορά του και την ικανότητα του να αντιμετωπίζει κρίσεις. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι σε περίπτωση βλάβης ή ατυχήματος στην θάλασσα θα πρέπει να υπολογίζει μόνο στις δικές του δυνάμεις. Επίσης, ο σύγχρονος ναυτικός πρέπει να προσαρμοστεί σε μια σειρά κανόνων και νομοθετημάτων όπως το ISPS και πολλές άλλες συνθήκες και κώδικες του IMO και άλλων φορέων.

Πέρα από τα παραπάνω, ο ναυτικός δεν μπορεί να σταματήσει να προσφέρει τα καθήκοντα του όπως μπορεί ο έμμισθος υπάλληλος στη ξηρά και ούτε φυσικά μπορεί να απέχει λόγω ασθένειας ή άλλου λόγου. Συγχρόνως, ο ναυτικός σήμερα θα πρέπει να παραμείνει για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα μακριά από το σπίτι του και την οικογένεια του και να έχει το ψυχολογικό σθένος να αντιμετωπίσει τις κακουχίες ενός μεγάλου ταξιδιού αλλά και των γρήγορων κλιματολογικών μεταβολών που επηρεάζουν την υγεία του (Μυλωνόπουλος, 2005).

Από την άλλη μεριά υπάρχουν πολλά κίνητρα για τους εργαζόμενους όπως:

- Υψηλότερες αμοιβές
- Καλό συνταξιοδοτικό πακέτο
- Οι εμπειρίες των ταξιδιών σε διάφορες χώρες
- Ειδική φορολογία στους ναυτικούς
- Η δυνατότητα να συνεχίσει την καριέρα σε διοικητικό πόστο με υψηλές αμοιβές.

Παρόλα τα κίνητρα που υπάρχουν, οι θέσεις εργασίας μειώνονται ανά το χρόνο. Οι λόγοι όπως είδαμε είναι πολλοί και διαφορετικοί μεταξύ τους. Μπορεί σίγουρα να υπάρχουν πολύ καλά κίνητρα για τους εργαζόμενους στον κλάδο, όμως φαίνεται ότι η εξειδίκευση που απαιτείται, οι πολύ ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας, η παγκοσμιοποίηση, η έξαρση των πειρατικών επιθέσεων, οι τεχνολογικές αλλαγές καθώς και οι τάσεις της αγοράς αποθαρρύνουν την αύξηση της προσφοράς εργασίας αλλά και της ζήτησης.

Ειδικά για τους νέους ανθρώπους, η όλη διαδικασία που εμπεριέχει πολλά χρόνια σε σχολές και η αργή εξέλιξη, η συνεχής εκπαίδευση και εξετάσεις που θα πρέπει να

περάσουν και αν θα υπάρχει και το ανάλογο ενδιαφέρον και προσφορά από κάποια ναυτιλιακή εταιρεία σε συνδυασμό με τις δύσκολες συνθήκες μάλλον τους αποθαρρύνουν. Δεν πρέπει να μας κάνει εντύπωση το γεγονός ότι η πλειονότητα των ναυτικών ακόμα και σήμερα προέρχεται από περιοχές με μεγάλη παράδοση και από δυσμενέστερες οικονομικά περιοχές και κοινωνικές ομάδες.

3.3 Ο ρόλος της οικονομικής κρίσης

3.3.1 Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα

Από το 2010 και ύστερα η Ελλάδα βρίσκεται σε διαδικασία σαρωτικών αλλαγών στο οικονομικό της περιβάλλον. Πρακτικές που ως πριν λίγα χρόνια είχαν θεωρηθεί ως δεδομένες όπως η μονιμότητα στο Δημόσιο και μια σειρά από επιδόματα έχουν τεθεί πλέον υπό αμφισβήτηση. Τα τελευταία δεδομένα δείχνουν ότι ενδεχομένως να τεθεί υπό αμφισβήτηση και ο 13ος /14ος μισθός καθώς και θα επέλθει μείωση του κατώτατου μισθού όπως και κατάργηση της μονιμότητας σε θέσεις εργασίας στο ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως οι ΔΕΚΟ.

Οι Voskeritsian και Kornelakis (2012) αναφέρονται στο ότι το Μνημόνιο συνεργασίας έχει βασιστεί σε δύο πυλώνες. Ο πρώτος πυλώνας αφορούσε τις αλλαγές στην δημοσιονομική πολιτική της Ελλάδας. Στο πυλώνα αυτό συμπεριλαμβάνονται και η δραστική μείωση του ελλείμματος μέσω περικοπών στο κόστος λειτουργίας των υπηρεσιών και των δομών της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης. Η μείωση των ελλειμμάτων αφορούσε στοιχεία όπως η ιδιωτικοποίηση των δημόσιων φορέων και των ΔΕΚΟ, η αλλαγή στο σύστημα φορολογίας καθώς και μια ιδιαίτερη πτυχή που ήταν οι μειώσεις σε ότι αφορά τους μισθούς στον δημόσιο τομέα. Πιο συγκεκριμένα, ο νόμος 3833/2010 είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση των μισθών των Δημοσίων λειτουργών. Ο δεύτερο πυλώνας αφορούσε την αύξηση της ανταγωνιστικότητας στον ιδιωτικό τομέα με στόχο την προσέλκυση επενδύσεων αλλά και την αύξηση της παραγωγικότητας. Μερικά από τα μέτρα που προτάθηκαν και άρχισαν να εφαρμόζονται, πχ με το νόμο 4024/2011, είναι η μείωση του κόστους εργασίας στον ιδιωτικό τομέα μέσω σειράς μέτρων, όπως η απλοποίηση για το άνοιγμα μιας νέας επιχείρησης αλλά και αλλαγές στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι εκτός από τις αλλαγές που αναφέρθηκαν πιο πάνω,

υπάρχει πρόβλεψη για περισσότερες αλλαγές που όμως είναι ακόμα υπό διαπραγμάτευση.

Σε σχέση με τη νομοθεσία 4024/2011, το άρθρο 37 αναφέρει τα ακόλουθα:

- α) η δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΣΣΕ) από ενώσεις προσώπων
- β) η δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ και από επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 50 άτομα, (ακόμα και αν καλύπτονται από τις κλαδικές ΣΣΕ),
- γ) η αναστολή της αρχής της εύνοιας για όσο χρόνο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής και η κατίσχυση της επιχειρησιακής ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ, οπότε και καταργείται η «ειδική επιχειρησιακή» ΣΣΕ,
- δ) η αναστολή της διαδικασίας επέκτασης της ισχύος των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ μέσω της κήρυξης τους ως γενικά υποχρεωτικών για όσο χρόνο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής.»

<http://www.kepea.gr/article.php?id=1157>

Είναι φανερό ότι στόχος είναι ο περιορισμός του ρόλου των συνδικάτων και η στροφή προς ένα αποκεντρωμένο σύστημα διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων που ο εργαζόμενος θα διαπραγματεύεται σε επιχειρησιακό ή κλαδικό επίπεδο τους όρους συνεργασίας του με την εργοδοσία.

Σε σχέση με την υιοθέτηση από τις επιχειρήσεις θα πρέπει να αναφέρουμε ότι από τη στιγμή που αναφερόμαστε σε ένα γεγονός που βρίσκεται σε εξέλιξη και σχετικά καινούριο για την Ελληνική πραγματικότητα, είναι αναμενόμενο να μην υπάρχουν τεκμηριωμένα δεδομένα ως προς την υιοθέτηση του από τις Ελληνικές επιχειρήσεις. Από όσο φαίνεται από μια πρώτη ματιά έχουν εφαρμοστεί ως τώρα 20 επιχειρησιακές συμβάσεις στην περιοχή της Αττικής που αφορούσαν 14.989 εργαζομένους, 10 στην κεντρική Μακεδονία, 6 στην Μακεδονία-Θράκη, 2 στα Ιωάννινα, 4 στη Θεσσαλία, 3 στη Δυτική Ελλάδα, 1 στη Κορινθία και 1 στις Κυκλάδες. Συνολικά σε όλη την Ελλάδα έχουν υπογραφεί 52 επιχειρησιακές συμβάσεις και προβλέπουν αμοιβές κατώτερες από τις κλαδικές, σε ποσοστό, από 5% έως και 40%. Οι συμβάσεις αυτές αναφέρονται σε 17.500 εργαζομένους από τους οποίους οι 39 έχουν υπογράψει σε συνεργασία με ενώσεις προσώπων και οι 13 με επιχειρησιακά σωματεία. Οπότε τα όποια στοιχεία έχουμε δείχνουν ότι υπάρχει μια κίνηση ως προς κάποιες επιχειρήσεις.

Μπορεί ο αριθμός των 52 επιχειρήσεων να φαίνεται μικρός, αλλά αφορά κυρίως μεγάλες επιχειρήσεις με πάνω από 100 εργαζομένους, οπότε ο αριθμός των εργαζομένων που έχει ήδη επηρεαστεί από τις αλλαγές στην εργασιακή νομοθεσία είναι ήδη αρκετά μεγάλος. Το τελικό αποτέλεσμα είναι ότι υπάρχει μια σοβαρή μείωση των μισθών αλλά και γενικότερα υπάρχει μια αλλαγή στο εργασιακό περιβάλλον που σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να κριθεί ότι είναι υπέρ της απόδοσης των ελληνικών επιχειρήσεων.

3.3.2 Η Ελληνική ναυτιλία στην εποχή της οικονομικής κρίσης

Από τον Μάιο του 2008 και μετά οι ναυτιλιακές εταιρείες είδαν τους δείκτες να κατακυλούν και να φθάνουν στα χαμηλότερα των τελευταίων ετών, με πιο ενδεικτική την περίπτωση των πλοίων ξηρού φορτίου. Ο δείκτης Baltic Dry Index (BDI) από τις 11.793 μονάδες που βρέθηκε στις 20 Μαΐου του 2008 έχει κατακυλήσει στις 774 μονάδες (κλείσιμο 30 Δεκεμβρίου 2008). Η θαλάσσια μεταφορά εμπορευμάτων κατέγραψε τον Νοέμβριο του 2008 τη μεγαλύτερη πτώση των τελευταίων 5 ετών, σύμφωνα με στοιχεία που δημοσιεύθηκαν, προσφάτως, στο ηλεκτρονικό site της Neptune Orient Lines.

Παράλληλα, από την πλευρά τους οι τράπεζες, που δέχθηκαν πρώτες τις επιπτώσεις της κρίσης, σταδιακά πάγωσαν τις χρηματοδοτήσεις προς τη ναυτιλία. Αυτό οδήγησε σε ακυρώσεις παραγγελιών νεότευκτων πλοίων αλλά και στην αύξηση των διαλύσεων παλαιών πλοίων, που έπληξε και των τομέα των ναυπηγείων. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των δύο νοτιοκορεάτικων ναυπηγείων, Daehan και C & Heavy Industries, που βρέθηκαν στα όρια της χρεοκοπίας, με άγνωστο το μέλλον των παραγγελιών 35 πλοίων έξι ελληνικών εταιρειών, μεταξύ των οποίων της Target Maritime, της Genco και της Transmed.

Παράλληλα, σύμφωνα με στοιχεία της εταιρείας XRTC, η κρίση είχε ως αποτέλεσμα να μειωθούν δραματικά οι αποτιμήσεις των εισηγμένων ναυτιλιακών στις χρηματιστηριακές αγορές. Από τις 25 εισηγμένες ναυτιλιακές εταιρείες ελληνικών συμφερόντων στα χρηματιστήρια των ΗΠΑ και του Λονδίνου, οι περισσότερες έχουν καταγράψει σημαντικές απώλειες στην αξία τους.

Παρά τις αντίξοες συνθήκες που έχει προκαλέσει η κρίση, η οποία ήταν αναπόφευκτο να επηρεάσει και την παγκόσμια ναυλαγορά, η επιχειρηματική κοινότητα των Ελλήνων πλοιοκτητών και η ελληνική ναυτοσύνη κατόρθωσαν να διατηρήσουν την ηγετική τους θέση στην παγκόσμια αγορά, όπως επισημαίνει η Ernst & Young

Το επιβεβαιώνουν τα στοιχεία του Lloyd's Register of Shipping-Fairplay. Σύμφωνα με αυτά, στις 26 Μαρτίου 2014 ο ελληνόκτητος εμπορικός στόλος αριθμούσε **3.901 πλοία**, συνολικής χωρητικότητας 290,8 εκατ. τόνων. Αυξημένος κατά 224 πλοία συνολικής χωρητικότητας 25,5 εκατ. τόνων σε σύγκριση με την αντίστοιχη περίοδο του 2013.

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών, παρά τη συνεχιζόμενη διεθνή οικονομική κρίση, τα έσοδα από την παροχή ναυτιλιακών υπηρεσιών σε ξένο συνάλλαγμα στη χώρα μας, ανήλθαν σε 12.089,90 εκατ. ευρώ, έναντι 13.287 εκ. ευρώ το 2012, ενώ η ναυτιλία παρείχε άμεσα ή έμμεσα απασχόληση σε 192.000 άτομα στα πλοία και στην ξηρά, στο ναυτιλιακό πλέγμα δραστηριοτήτων (maritime cluster).

Σε ότι αφορά τον ναυτιλιακό κλάδο εν γένει, δεν υπάρχει μια σαφής εικόνα. Πιο συγκεκριμένα, από την έρευνα της BCG (2013) φαίνεται ότι υπάρχει μια ιδιαίτερη κατάσταση για τα εργασιακά στον ναυτιλιακό κλάδο, αν και είναι ένας αυτόνομος κλάδος που αυτορυθμίζεται μέσω παρεμβάσεων από φορείς όπως ο IMO. Παρόλα αυτά, για όσες εταιρείες είχαν ως έδρα την Ελλάδα και δεν προτίμησαν την λύση της μετακίνησης της έδρας σε χώρες με πιο φιλικό περιβάλλον όπως η Κύπρος, η Μάλτα, το Ηνωμένο Βασίλειο ή σε offshore χώρες, υπήρξαν ιδιαίτερα δυσμενή φαινόμενα όπως:

- Μείωση ως και 30% των μισθών των εργαζόμενων
- Οι εταιρείες έγιναν αντικείμενο σφοδρής φορολογικής επίθεσης από το κράτος.
- Η μείωση της κατανάλωσης στην Ελλάδα επηρέασε το εμπόριο συνολικά και ειδικά όσες ναυτιλιακές εταιρίες εξαρτιόντουσαν από το Ελληνικό εμπόριο.

Θα πρέπει να αναφερθούμε στο παράδειγμα της COSCO, που μπορεί μεν να μην είναι ναυτιλιακή εταιρεία αλλά κινείται κοντά στον χώρο. Υπάρχουν κατηγορίες από τα συνδικάτα όχι μόνο για μείωση μισθών αλλά και για παραβιάσεις των ωραρίων

εργασίας καθώς και μια σειρά από γεγονότα που υποβαθμίζουν την προσφορά των εργαζομένων. Παρόλα αυτά όμως είναι μια επένδυση που έφερε 1500 θέσεις εργασίας και αναβάθμισε το λιμάνι του Πειραιά ως κέντρο μεταφοράς φορτίων. Αυτό δείχνει και τον τρόπο που αλλάζουν τα δεδομένα στην αγορά εργασίας και οδήγησαν στο χάσιμο περίπου 10.000 με 20.000 θέσεων.

Από την άλλη μεριά, όμως, υπάρχει και η περίπτωση του ότι οι σχολές για τους αξιωματικούς του Εμπορικού Ναυτικού έχουν περιορισμένες δυνατότητες. Σε συγκεκριμένο άρθρο αναφέρεται ότι για το 2013 εισήλθαν μόνο 1 στους 4 υποψηφίους ενώ η προσφορά θέσεων εργασίας για πληρώματα από μεριάς των ναυτιλιακών επιχειρήσεων είναι ιδιαίτερα μεγάλη και δεν καλύπτεται από τον αριθμό των αποφοίτων των σχολών. Για το λόγο αυτό έχουν προκριθεί και σειρά παρεμβάσεων με στόχο το να ανοίξει αυτή η αγορά και να καλυφτεί το κενό των 15.000 αξιωματικών που ζητούν οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις.

Αυτό το γεγονός είναι πολύ ιδιαίτερο, ότι δηλαδή υπάρχει μια αγορά που παρουσιάζεται συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού αλλά οι εργοδότες ζητάνε να προσλάβουν ναυτικό δυναμικό ακόμα και σε περίοδο ύφεσης. Αυτό οφείλεται τόσο στο ότι υπάρχουν γραφειοκρατικής φύσης εμπόδια αλλά και στο γεγονός ότι όσα και να είναι τα κίνητρα, υπάρχει μια διστακτικότητα των νέων ανθρώπων να ακολουθήσουν αυτό το επάγγελμα.

3.4 Θέματα συμβάσεων – κοστολόγιο

Το κόστος για την κατάρτιση και ανάπτυξη ενός έμπειρου Έλληνα αξιωματικού στο εμπορικό ναυτικό είναι υψηλό. Συγκεκριμένα σύμφωνα με ενημερωμένα στοιχεία του Ναυτικού Επιμελητηρίου Ελλάδας (NEE) το 2012 έκαναν αίτηση στις δημόσιες ναυτικές ακαδημίες της χώρας 4.900 νέοι, αλλά έγιναν δεκτοί μόνον 1.192 λόγω έλλειψης υποδομών των σχολών. Το κόστος για την μόρφωση ενός αξιωματικού εκτιμάται στις 20.000 ευρώ και το NEE υπολογίζει πως στην διάρκεια της 35χρονης απασχόλησης ενός αξιωματικού στο πλοίο μέχρι την συνταξιοδότηση του θα κερδίσει περί τα 2,5 εκατομμύρια ευρώ ή 58.000 ευρώ ετησίως κατά μέσο όρο.

Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι το κόστος είναι ιδιαίτερα υψηλό για έναν Έλληνα ναυτικό και λόγω των ιδιαίτερων συμβάσεων που ισχύουν. Στο ελληνικό ναυτικό δίκαιο υπάρχει η σύμβαση ναυτολόγησης, που έχει πολλές διαφορές σε σχέση με τις απλές συμβάσεις στην αγορά εργασίας. Η σύμβαση ναυτολόγησης μπορεί να έχει τις παρακάτω μορφές:

- Σύμβαση ορισμένου χρόνου που έχει ως αναφορά ένα χρονικό ορίζοντα, για παράδειγμα ένα χρόνο. Αν λήξει η σύμβαση και ο εργαζόμενος είναι εν πλω, τότε η σύμβαση λήγει ότι λήξει και το ταξίδι.
- Η σύμβαση αορίστου χρόνου είναι παρόμοια με τις συμβάσεις στις απλές θέσεις εργασίας στην αγορά εργασίας και λήγει αν ένα από τα εμπλεκόμενα μέρη αποφασίσει τον τερματισμό της συνεργασίας
- Μια τρίτη μορφή είναι βάση του ταξιδιού. Σε αυτή την περίπτωση η σύμβαση αφορά αποκλειστικά και μόνο την περίπτωση οργάνωσης ταξιδιού και το ότι η σύμβαση αφορά μόνο την περίοδο του ταξιδιού.

Σε σχέση με τις Συλλογικές Συμβάσεις Ναυτικής Εργασίας για το 2014, ισχύουν τα παρακάτω: (ΠΕΜΕΝ, 2014)²

Πίνακας 9- Συλλογικές Συμβάσεις Ναυτικής εργασίας για το 2014

ΒΑΘΜΟΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ

Α. ΑΞ/ΚΟΙ ΚΑΤΑΣΤΡΩΜΑΤΟΣ	ΜΙΣΘ.ΕΝΕΡΓ.+ ΚΥΡΙΑΚ.	ΒΑΣΙΚ. ΜΙΣΘΟΣ
1. Πλοίαρχος (α)	2.857,04 + 628,55	3.485,59
2. Υπαρχος (β)	1.810,10 + 398,22	2.208,32
3. Υποπλοίαρχος	1.689,41 + 371.67	2.061,08
4. Ανθυποπλοίαρχος	1.472,22 + 323,89	1.796,11

Β. ΑΞ/ΚΟΙ ΜΗΧΑΝΗΣ

1. Μηχανικός Α' (α)	2.843,03 + 625,47	3.468,50
2. Μηχανικός Α'/Β'	1.810,10 + 398,22	2.208,32
3. Μηχανικός Β'	1.689,41 + 371.67	2.061,08
4. Μηχανικός Γ'	1.472,22 + 323,89	1.796,11
Γ. ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ	1.689,41 + 371.67	2.061,08

² <http://www.pemen.gr/files/PDF/SSE%20AKTOPLOIA%202014.pdf>

Δ. ΑΞ/ΚΟΙ ΓΕΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

1. Προϊστάμενος Αξ/κός Ασυρμάτου	1.810,10 + 398,22	2.208,32
2. Αξ/κός Α/Τ Α'	1.689,41 + 371,67	2.061,08
3. Αξ/κός Α/Τ Β'	1.472,22 + 323,89	1.796,11
4. Προϊστάμενος Οικον. Αξ/κός	1.810,10 + 398,22	2.208,32
5. Οικον. Αξ/κός Α'	1.689,41 + 371,67	2.061,08
6. Οικον. Αξ/κός Β'	1.472,22 + 323,89	1.796,11
7. Φροντιστής	1.810,10 + 398,22	2.208,32
8. Αρχιθαλαμηπόλος Προϊστάμενος χώρων ενδιαίτησεως διαμερισμάτων επιβατών - τραπεζαρίας - bars (Διπλωματούχος)	1.810,10 + 398,22	2.208,32

Ε. ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΠΛΗΡΩΜΑ ΚΑΤΑΣΤΡΩΜΑΤΟΣ

1. Ναύκληρος	1.262,14 + 277,67	1.539,81
2. Υποναύκληρος	1.197,44 + 263,44	1.460,88
3. Ναύτης	1.157,99 + 254,76	1.412,75
4. Ναυτόπαις	928,36 + 204,24	1.132,60

ΣΤ. ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΠΛΗΡΩΜΑ ΜΗΧΑΝΗΣ

1. Μηχανοδηγός Α'	1.280,19 + 281,64	1.561,83
2. Μηχανοδηγός Β'	1.166,39 + 256,61	1.423,00
3. Αρχιθερμαστής	1.220,55 + 268,52	1.489,07
4. Λιπαντής	1.158,45 + 254,86	1.413,31
5. Θερμαστής	1.142,64 + 251,38	1.394,02
6. Καθαριστής με άδεια θερμοστατού	1.142,64 + 251,38	1.394,02
7. Καθαριστής χωρίς άδεια θερμοστατού	910,38 + 200,28	1.110,66
8. Βοηθός Ηλεκτρολόγου	1.280,19 + 281,64	1.561,83

Ζ. ΔΟΚΙΜΟΙ

1. Δόκιμος Πλοίαρχος	916,41 + 201,61	1.118,02
2. Δόκιμος Μηχανικός	916,41 + 201,61	1.118,02
3. Δόκιμος Οικ/κός Αξ/κός	916,41 + 201,61	1.118,02

Η. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΡΟΦΟΛΟΣΙΑΣ

1. Βοηθός Φροντιστού	1.158,03 + 254,77	1.412,80
2. Μαθητευόμενος βοηθός Φροντιστού	928,98 + 204,38	1.133,36

Θ. ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΝΔΙΑΙΤΗΜΑΤΩΝ

1. Αρχιθαλαμηπόλος Προϊστάμενος χώρων ενδιαίτησεως διαμερισμάτων επιβατών - τραπεζαρίας - bars	1.810,10 + 398,22	2.208,32
2. Αρχιθαλαμηπόλος	1.527,27 + 336,00	1.863,27
3. Θαλαμηπόλος (άνδρας ή γυναίκα)	1.157,99 + 254,76	1.412,75
4. Επίκουρος (άνδρας ή γυναίκα)	928,36 + 204,24	1.132,60

Ι.ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΜΑΓΕΙΡΕΙΟΥ

1. Αρχιμάγειρας πλοίων 1501 κοχ & άνω	1.810,10 + 398,22	2.208,32
2. Αρχιμάγειρας πλοίων από 501-1500 κοχ	1.524,89 + 335,48	1.860,37
3. Αρχιμάγειρας πλοίων μέχρι 500 κοχ	1.414,83 + 311,26	1.726,09
4. Μάγειρος Α' πλοίων 1501 κοχ & άνω	1.527,27 + 336,00	1.863,27
5. Μάγειρος Α' πλοίων 501-1500 κοχ	1.406,24 + 309,37	1.715,61
6. Μάγειρος Α' πλοίων μέχρι 500 κοχ	1.232,90 + 271,24	1.504,14
7. Μάγειρος Β' πλοίων 1501 κοχ & άνω	1.363,04 + 299,87	1.662,91
8. Μάγειρος Β' πλοίων 501-1500 κοχ	1.157,99 + 254,76	1.412,75
9. Μάγειρος Γ' πλοίων 1501 κοχ & άνω	1.157,99 + 254,76	1.412,75
10. Μάγειρος Γ' πλοίων 501-1500 κοχ	1.039,33 + 228,65	1.267,98
11. Αρτοποιός	1.236,05 + 271,93	1.507,98
12. Ζαχαροπλάστης	1.529,35 + 336,46	1.865,81
13. Χυτροκαθαριστής	928,36 + 204,24	1132,60

Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι πέρα από τα παραπάνω, ισχύουν πολλά ειδικά επιδόματα όπως για παράδειγμα:

- Σε κάθε αξιωματικό ασυρμάτου υπάρχει μηνιαίο επίδομα συντήρησης ηλεκτρονικών οργάνων της τάξης των 157,96 ευρώ
- Στον ασυρματιστή καταβάλλεται το ποσό των 35,83 ευρώ το μήνα για τα τηλέφωνα που γίνονται από τα μέλη του πληρώματος σε συγγενείς τους.
- Στον ηλεκτρολόγο του πλοίου καταβάλετε επίδομα της τάξης των 128.06 ευρώ για τις εργασίες που κάνει.
- Όλο το πλήρωμα δικαιούται επίδομα βαρείας και ανθυγιεινής εργασίας της τάξης των 35,22 ευρώ
- Στους μηχανικούς μηχανής δίνεται ως μηνιαίο επίδομα το 7% επί του μισθού ενεργείας για την συντήρηση του ξενοδοχειακού και υδραυλικού εξοπλισμού για την εκτέλεση σωληνουργικών εργασιών στα Ε/Γ και Α/Κ πλοία.

Πίνακας 10: Κατάσταση υπερωριών

ΠΙΝΑΚΕΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ**ΒΑΘΜΟΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ****ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΝ****Α'ΑΞ/ΚΟΙ ΚΑΤΑΣΤΡΩΜΑΤΟΣ**

Από 01/01-31/12/2014

με μισθό
ενεργείας
1/173
+25% +50%

1.Υπαρχος	10,46	13,08	15,68
2.Υποπλοίαρχος	9,77	12,21	14,65
3.Ανθυποπλοίαρχος	8,51	10,64	12,76
Β.ΑΞ/ΚΟΙ ΜΗΧΑΝΗΣ			
1.Μηχανικός Α'Β'	10,46	13,08	15,68
2.Μηχανικός Β'	9,77	12,21	14,65
3.Μηχανικός Γ'	8,51	10,64	12,76

Γ: ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ	9,77	12,21	14,65
------------------------	------	-------	-------

ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ (Ανω Των 8000 κογ.)

1.Προϊστ. Ηλεκτρολόγος	10,46	13,08	15,68
2.Ηλεκτρολόγος	9,77	12,21	14,65
3.Βοηθός Ηλεκτρολόγου	7,40	9,25	11,10

Δ:ΓΕΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

1.Προϊστάμενος ΑΞ/κός Ασυρμάτου	10,46	13,08	15,68
2.ΑΞ/κός Α/Τ Α'	9,77	12,21	14,65
3.ΑΞ/κός Α/Τ Β'	8,51	10,64	12,76
4.Προϊστάμενος Οικ. ΑΞ/κός	10,46	13,08	15,68
5.Οικον. ΑΞ/κός Α'	9,77	12,21	14,65
6.Οικον. ΑΞ/κός Β'	8,51	10,64	12,76
7.Φροντιστής	10,46	13,08	15,68
8.Αρχιθαλαμηπόλος Προϊστάμενος χώρων ενδιαιτήσεως διαμερισμάτων επιβατών - τραπεζαρίας - bars (Διπλωματούχος)	10,46	13,08	15,68

Ε:ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΠΛΗΡΩΜΑ ΚΑΤ/ΤΟΣ

1.Ναύκληρος	7,30	9,12	10,95
2.Υποναύκληρος	6,92	8,65	10,39
3.Ναύτης	6,69	8,38	10,05
4.Ναυτόπαις	5,37	6,71	8,06

ΣΤ:ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΠΛΗΡΩΜΑ ΜΗΧ/ΝΗΣ

1.Μηχανοδηγός Α	7,40	9,25	11,10
2.Μηχανοδηγός Β	6,74	8,43	10,11
3.Αρχιθερμαστής	7,06	8,83	10,58
4.Λιπαντής	6,70	8,37	10,04
5.Θερμαστής	6,60	8,26	9,92
6.Βοηθός ηλεκτρολόγου	7,40	9,25	11,10
7.Καθαριστής με αδ. Θερμαστού	6,60	8,26	9,92
8.Καθαριστής χωρίς αδ. Θερμαστού	5,26	6,57	7,89

Ζ:ΔΟΚΙΜΟΙ

1.Δόκιμος Πλοίαρχος	5,30	6,62	7,94
2.Δόκιμος Μηχανικός	5,30	6,62	7,94
3.Δόκιμος Οικ/κός ΑΞ/κός	5,30	6,62	7,94

Η: ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΡΟΦΟΔΟΣΙΑΣ			
1. Βοηθός Φροντιστού	6,69	8,37	10,04
2. Μαθητευόμενος Βοηθός Φροντιστού	5,37	6,71	8,05

Θ. ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΝΔΙΑΙΤΗΜΑΤΩΝ

1. Αρχιθαλαμηπόλος Προϊστάμενος χώρων ενδιαιτήσεως διαμερισμάτων επιβατών - τραπεζαρίας - bars	10,46	13,08	15,68
2. Αρχιθαλαμηπόλος	8,83	11,04	13,24
3. Θαλαμηπόλος (άνδρας ή γυναίκα)	6,69	8,37	10,04
4. Επίκουρος (άνδρας ή γυναίκα)	5,37	6,71	8,06

Ι. ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΜΑΓΕΙΡΕΙΟΥ

1. Αρχιμάγειρος πλοίων 1501 κοχ & άνω	10,46	13,08	15,68
2. Αρχιμάγειρος πλοίων 501 κοχ μέχρι 1500	8,81	11,02	13,22
3. Αρχιμάγειρος πλοίων μέχρι 500 κοχ	8,18	10,22	12,26
4. Μάγειρος Α πλοίων μέχρι 1501 κοχ & άνω	8,83	11,04	13,24
5. Μάγειρος Α πλοίων 501-1500 κοχ	8,13	10,16	12,19
6. Μάγειρος Α πλοίων μέχρι 500 κοχ	7,13	8,91	10,69
7. Μάγειρος Β πλοίων 1501 κοχ & άνω	7,88	9,85	11,82
8. Μάγειρος Β πλοίων 501-1500 κοχ	6,69	8,37	10,04
9. Μάγειρος Γ πλοίων 1501 κοχ & άνω	6,69	8,37	10,04
10. Μάγειρος Γ πλοίων 501-1500 κοχ	6,01	7,51	9,02
11. Αρτοποιός	7,14	8,93	10,72
12. Ζαχαροπλάστης	8,84	11,05	13,25
13. Χυτροκαθαριστής	5,37	6,71	8,06

(Πηγή: ΠΕΜΕΝ 2014)

Σημαντικό είναι και το στοιχείο του ότι οι εργαζόμενοι στα πλοία έχουν πολύ δυνατή συνδικαλιστική εκπροσώπηση, είτε μέσω της Πανελλήνιας Ναυτικής Ομοσπονδίας Π.Ν.Ο., είτε μέσω των διάφορων πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργάνων (Μυλωνόπουλος, 2005).

Η αντιπροσώπευση συνδικάτων οργανώνεται βάσει της ειδίκευσης, παρά τους τομείς που αποτελούν την εμπορική ναυτιλία συνολικά. Δεκατέσσερις αρχικές ενώσεις υπάρχουν, που διαμορφώνουν την οργάνωση δεύτερου επιπέδου της ναυτιλίας, την Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία (ΠΝΟ). Η ΠΝΟ αντιπροσωπεύει τους εργαζομένους στην εμπορική ναυτιλία, στις διαπραγματεύσεις και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφονται στη βιομηχανία. Για τον τομέα των θαλάσσιων και ακτοπλοϊκών μεταφορών, η ΠΝΟ υπογράφει τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, με την κύρια οργάνωση εργοδοτών, την Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών (ΕΕΕ), με την Ένωση Εφοπλιστών Ακτοπλοΐας (ΕΕΑ), και με την Ένωση Πορθμείων Εσωτερικού, η οποία αντιπροσωπεύει τον τομέα του ανοικτού τύπου πλοία. Η ΠΝΟ είναι μέλος της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και μιας από τις ιδρυτικές οργανώσεις της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας

Μεταφορών (ETF). Στο διεθνές επίπεδο είναι ένα από τα παλαιότερα μέλη των διεθνών ομοσπονδιών εργαζομένων στις μεταφορές (ITF).

Στον αντίποδα της Εθνικής Συλλογικής Συμβάσης Εργασίας, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι η Διεθνής Ομοσπονδία Μεταφορών (ITF) έχει υπογράψει το Maritime Labour Convention, 2006 που αφορά την ρύθμιση της αγοράς εργασίας. Με τον τρόπο αυτό, μπορεί το ITF να ρυθμίζει σειρά ζητημάτων όπως είναι:

- Θέματα ηλικίας ώστε να ναυτολογηθεί κάποιος να εργάζεται σε καράβι
- Θέματα υγιεινής και ασφάλειας στα καράβια
- Εκπαίδευση και ανάπτυξη προσωπικού
- Πιστοποίηση ικανοτήτων
- Εργασιακές σχέσεις
- Δικαιώματα και υποχρεώσεις
- Ύψος μισθών
- Διαχείριση εργασιακών διαφωνιών (arbitration)

Για τα πλοία με σημαίες ευκαιρίας, οι μισθοί καθορίζονται αποκλειστικά από τις συμβάσεις ITF agreement. Η International Transport Workers Federation (ITF) έχει εκδώσει κανονισμούς για την αποδεκτή σύνθεση πληρωμάτων και τους ελάχιστους μισθούς που αποδέχεται για κάθε ειδικότητα ναυτικού. Υπάρχει κανονισμός (ITF standard collective agreement for crews on flags of convenience ships, ITF, 1 January 2005) που αφορά όλα τα πλοία και ειδικός κανονισμός για πλοιοκτήτες χωρών που έχουν έρθει σε ειδική συμφωνία με την ITF (ITF Uniform TCC collective agreement for crews on flags of convenience ships, ITF, 1 January 2005). Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκαν οι κανονισμοί που περιγράφονται στο κείμενο της ITF με τίτλο ITF Uniform TCC collective agreement for crews on flags of convenience ships, που εκδόθηκε την 1 Ιανουαρίου του 2012. Η επιλογή αυτή έγινε διότι οι μισθοί των ναυτικών που αναφέρονται για τις διάφορες ειδικότητες αφορούν στις πραγματικές αμοιβές των ξένων πληρωμάτων σε πλοία εκτός της Ελληνικής σημαίας. Στον εν λόγω κανονισμό της ITF προσδιορίζονται τόσο η αποδεκτή σύνθεση των πληρωμάτων σε αριθμό και ειδικότητες όσο και ο μισθός για κάθε ναυτικό καθώς και το ύψος της αποζημίωσης για έναν τεκμαρτό αριθμό υπερωριών που ανέρχονται κατ ελάχιστο στις 103 ώρες μηνιαίως.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων 50 ετών η ITF έχει αναπτύξει μια σειρά από πολιτικές ώστε να δημιουργήσει τα ελάχιστα αποδεκτά πρότυπα για τους ναυτικούς που υπηρετούν σε πλοία με σημαία ευκαιρίας . Περίπου το ένα τέταρτο όλων των σκαφών με σημαία ευκαιρίας καλύπτονται από την ITF, δίνοντας έτσι την άμεση προστασία για πάνω από 123.000 ναυτικούς.

Ακολουθεί πίνακας μισθολογικού κόστους βάσει ITF: (www.itfglobal.org/)

Πίνακας 11: International Transport Workers' Federation (ITF) - Wages 2014

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

JANUARY 2014

	Differential	Basic Salary (40hrs)	Guaranteed Overtime (103 hrs)	Overtime rate	Leave Pay (7 days)	Leave Subsistence	Total
Master	3.369	2864	2127	20.65	668	126	5786
Ch. Eng	3.062	2603	1933	18.77	607	126	5270
Ch. Off	2.175	1849	1373	13.33	431	126	3780
1st Eng	2.175	1849	1373	13.33	431	126	3780
2nd Off	1.742	1481	1100	10.68	346	126	3053
2nd Eng	1.742	1481	1100	10.68	346	126	3053
RO	1.742	1481	1100	10.68	346	126	3053
Elect Eng	1.742	1481	1100	10.68	346	126	3053
Chief Stew	1.742	1481	1100	10.68	346	126	3053
3rd Off	1.679	1427	1060	10.29	333	126	2946
3rd Eng	1.679	1427	1060	10.29	333	126	2946
Electrician	1.498	1273	946	9.18	297	126	2642
Bosun	1.117	949	705	6.84	221	126	2001
Carpenter	1.117	949	705	6.84	221	126	2001
Fitter/Repairer	1.117	949	705	6.84	221	126	2001
Chief Cook	1.117	949	705	6.84	221	126	2001
Donkeyman	1.117	949	705	6.84	221	126	2001
Pumpman	1.117	949	705	6.84	221	126	2001
AB	1	850	631	6.13	198	126	1806
Fireman/motorman	1	850	631	6.13	198	126	1806
Oiler/Greaser	1	850	631	6.13	198	126	1806
Steward	1	850	631	6.13	198	126	1806
2nd Cook	0.852	724	538	5.22	169	126	1557
Messroom Steward	0.852	724	538	5.22	169	126	1557
OS	0.744	632	469	4.56	147	126	1375
Wiper	0.744	632	469	4.56	147	126	1375
Deck Boy	0.599	509	378	3.67	119	126	1132
Catering Boy	0.599	509	378	3.67	119	126	1132

The guaranteed total overtime per month is 103 hours at the specified rate in column 4

Όπως προκύπτει από την παράθεση των παραπάνω πινάκων ένας Έλληνας ναύτης κερδίζει περίπου \$2.300 το μήνα, ενώ ένας αλλοδαπός ναυτικός στοιχίζει 1.400 δολάρια το μήνα με βάση την κατώτατη σύμβαση της ITF. Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι το κόστος του Έλληνα ναυτικού που ανήκει στο κατώτερο πλήρωμα είναι περίπου 60% υψηλότερο από το κόστος των αλλοδαπών συναδέλφων τους. Γενικότερα, έχει υπολογιστεί ότι λόγω της ανατίμησης του ευρώ έναντι του δολαρίου τα τελευταία τέσσερα χρόνια, η ελληνική σημαία είναι ακριβότερη κατά \$1000 την ημέρα ή \$350.000 το χρόνο σε σχέση με τις σημαίες ευκαιρίας.

Επίσης θα πρέπει να αναφερθούμε στο γεγονός ότι υπάρχει ένα ιδιαίτερο πρόβλημα που σχετίζεται με την ανταγωνιστικότητα της Ελληνικής αλλά και γενικά της Ευρωπαϊκής ναυτιλίας. Για πολλά χρόνια η ναυτιλία είχε ως επίκεντρο της χώρες της Μεσογείου μαζί με κάποιες χώρες της Βορείου Ευρώπης όπως η Γερμανία. Αυτές ήταν οι χώρες με τους μεγαλύτερους στόλους και που μπορούσαν να ελέγχουν και τους κανόνες της αγοράς. Η αλλαγή στα δεδομένα της αγοράς είναι ότι η ναυτιλία είναι μια παγκόσμια αγορά αλλά και ότι πλέον υπάρχουν νέοι παίκτες σε αυτή την αγορά, όπως είναι η Κίνα. Την ίδια στιγμή υπάρχει μια οικονομική ύφεση στην Ελλάδα και την Ευρώπη αλλά δεν φαίνεται ότι έχει επηρεάσει την ναυτιλία όσο έχει γίνει σε άλλους κλάδους. Ο λόγος είναι διότι η ναυτιλία απευθύνεται σε μια παγκόσμια αγορά και βρίσκει ευκαιρίες σε νέες αγορές. Παρόλα αυτά δεν σημαίνει ότι η Ελληνική ναυτιλία έμεινε αλώβητη. Πολλές μικρές ναυτιλιακές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν προβλήματα, τα ναύλα παραμένουν σε πολύ χαμηλά επίπεδα, τα πετρέλαια και τα τρέχοντα κόστη του πλοίου συμπεριλαμβανομένου και του εργατικού κόστους είναι υψηλά.

Θα πρέπει να σταθούμε στο ότι από τη μια μεριά είναι ένα ιδιαίτερα δύσκολο επάγγελμα σε ένα κλάδο που εξακολουθεί να έχει κερδοφορία αλλά από την άλλη μεριά το υψηλό εργατικό κόστος για τα Ελληνικά πληρώματα μειώνει την ανταγωνιστικότητα των μικρότερων επιχειρήσεων του κλάδου. Είναι ιδιαίτερα θετικό ότι υπάρχει ζήτηση για νέες θέσεις εργασίας, ειδικά σε αξιωματικούς. Όμως υπάρχουν πολλά εμπόδια ως προς την πρόσληψη και την ανάπτυξη τους, όπως για παράδειγμα το γεγονός ότι από τις σχολές βγαίνει μόνο ένας συγκεκριμένος αριθμός αποφοίτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 - Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΔΙΕΘΝΟΠΟΙΗΣΗ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

4.1 Το διεθνές πλαίσιο εργασίας στην ναυτιλία

Η ναυτιλία είναι μια παγκόσμια αγορά. Αυτό είναι κάτι που πηγάζει όχι μόνο από την φιλοσοφία της αγοράς αυτής αλλά και από το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος των ταξιδιών είναι σε διεθνή ύδατα, κάτι που δημιουργεί ένα ιδιαίτερο νομικό καθεστώς. Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι η πλημμυρίδα της παγκοσμιοποίησης έχει κατακλύσει και τη ναυτιλία, έναν από τους πιο δυναμικούς και συνάμα διεθνοποιημένους κλάδους υπηρεσιών. Επομένως, η διαφοροποίηση των εργασιακών θεσμών και η εμφάνιση νέων δεδομένων στην προσφορά και ζήτηση εργασίας του κλάδου έχουν δρομολογήσει δομικές ανακατατάξεις στη ναυτεργασία.

Επίσης σημαντικό είναι το γεγονός ότι οι περισσότεροι ναυτικοί εργάζονται σε καράβια με σημαίες ευκαιρίας. Αυτό σημαίνει ότι το εθνικό ή και το κοινοτικό εργατικό δίκαιο δεν μπορεί να έχει ισχύ. Αν, για παράδειγμα, ο Έλληνας ναυτικός είναι ναυτολογημένος σε πλοίο ελληνικών συμφερόντων αλλά με σημαία Λιβερίας, τότε υπάρχει ένα ιδιαίτερο καθεστώς δικαιοδοσίας. Ο λόγος είναι ότι υπάρχει ένας εργοδότης που θεωρείται νομικά ως «εθνικά απρόσωπος» που λειτουργεί εντός ενός διεθνούς καθορισμένου ρυθμιστικού πλαισίου βάσει των κανόνων του ΙΜΟ και άλλων φορέων.

Τα κύρια ζητήματα που έχει να αντιμετωπίσει ο νομοθέτης αλλά και ο ναυτικός είναι (Κουτρούκης, 2010):

- Ότι δυνητικά μπορεί ο κάθε ναυτικός από οποιαδήποτε χώρα του κόσμου να εργαστεί δίχως εμπόδια
- Υπάρχουν αποτελεσματικοί υπερεθνικοί σύνδεσμοι μεταξύ των διαχειριστών πληρώματος, τα πρακτορεία επάνδρωσης και τις εθνικές αγορές εργασίας
- Από την στιγμή που μια εταιρεία και ένα καράβι έχει συμμορφωθεί με τους φορείς πιστοποίησης, τότε μπορεί να μπει στην αγορά δίχως εμπόδια εισόδου

- Η σύνθεση του πληρώματος συμπεριλαμβάνει τόσο Έλληνες όσο και ξένους ναυτικούς. Μάλιστα η πλειονότητα των ξένων ναυτικών είναι από χώρες εκτός Ε.Ε.
- Υπάρχει μια χαμηλή και φθίνουσα αντιστοιχία μεταξύ της σημαίας του πλοίου και της εθνικότητας των εργαζόμενων σε αυτό
- Υπάρχει απουσία μιας καθολικής ρύθμισης σε αυτά τα ζητήματα.

Το γεγονός ότι η αγορά της ναυτιλίας είναι μια παγκοσμιοποιημένη αγορά έχει δημιουργήσει δύο ιδιαίτερες ομάδες εργαζόμενων. Η πρώτη ομάδα είναι αυτή των εργαζόμενων που είναι υπό το καθεστώς της εθνικής σημαίας και το δεύτερο είναι αυτό των εργαζόμενων από αλλοδαπές σημαίες καθώς και η αυξημένη κινητικότητα μεταξύ αυτών των δύο ομάδων.

Τα αποτελέσματα αυτής της ιδιαίτερης απορρύθμισης της αγοράς εργασίας είναι ότι σε μεγάλο βαθμό έχει επηρεαστεί τόσο η Ελληνική όσο και η Ευρωπαϊκή αγορά. Για παράδειγμα, οι πλειονότητα των Ελλήνων ναυτικών είναι μεταξύ 40 και 50 ετών ενώ οι μικρότεροι σε ηλικία είναι πολύ λιγότεροι. Από την άλλη μεριά, υπάρχει μια σοβαρή αναβάθμιση των γνώσεων των Ελλήνων ναυτικών ενώ σημαντική είναι και η επίδραση των νέων τεχνολογιών που ουσιαστικά μειώνουν την ζήτηση για ανθρώπινο δυναμικό. Τέλος, σημαντικό στοιχείο είναι το γεγονός ότι υπάρχει ελάχιστη επίδραση της νομοθεσίας για την οργανική σύνθεση των πληρωμάτων των πλοίων που είναι υπό ελληνική σημαία, ενώ οι ελληνικές ναυτιλιακές επιχειρήσεις λειτουργούν βάση μονοπωλιακών πολιτικών που ουσιαστικά είναι αυτές που επιβάλλουν τον τρόπο λειτουργίας της αγοράς (Κουτρούκης, 2010)

Ο Politakis (2012) μας αναφέρει ότι σημαντική είναι η συνεισφορά της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) με την σύμβαση για την ναυτική εργασία που υπογράφηκε το 2006. Γνωστή και ως Maritime Labour Convention (MLC) είναι συνθήκη του ILO που δημιουργήθηκε το 2006 με στόχο να επέλθει ως ο τέταρτος πυλώνας στο διεθνές ναυτικό δίκαιο, σε συνέχεια του SOLAS, STCW και MARPOL, που είναι οι υπόλοιποι 3 πυλώνες. Η συμβάσεις αυτές εφαρμόζονται σχεδόν στο σύνολο της ναυτιλίας και αφορούν πλοία που έρχονται στα λιμάνια των χωρών που έχουν υπογράψει αυτές τις συμβάσεις καθώς και σχεδόν στο 50% των λεγόμενων

Flag States, που είναι οι κύριες χώρες που δίνουν δικαιώματα χρήσης του ναυτολογίου τους σε εμπορικά πλοία.

Το MLC έχει ξεκινήσει να εφαρμόζεται από τις 20 Αυγούστου 2013, ένα χρόνο μετά την επικύρωση του από 30 χώρες που αντιπροσωπεύουν το 33% των πλοίων στο κόσμο ως προς την χωρητικότητά τους. Το 2014 πλέον έφτασε στο 80% του παγκόσμιου τονάζ. Η Ελλάδα υπέγραψε τον Ιανουάριο του 2013 και έχει τεθεί σε ισχύ από την 04/01/2014. Η θέση σε ισχύ της σύμβασης του ILO περί ναυτικής εργασίας σηματοδοτεί μία νέα εποχή όσον αφορά την επίτευξη όρων ισότιμου ανταγωνισμού στην ναυτιλία διεθνώς.

Η Σύμβαση καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις αναφορικά με την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία των ναυτικών. Έχει αναφερθεί ως η «Χάρτα των δικαιωμάτων για τους ναυτικούς» και διαμορφώνει ένα νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία των δικαιωμάτων τους. Επίσης χαρακτηρίζεται ως ο ‘τέταρτος πυλώνας της ναυτιλιακής νομοθεσίας’ συμπληρώνοντας τις λοιπές θεσμικές ρυθμίσεις, κάτι το οποίο υποδηλώνει ότι η σύμβαση αυτή είναι πολύ σύνθετη και εξαιρετικά ευρεία στο πεδίο εφαρμογής της (Κουτρούκης, 2010).

Για να μπορεί και να υλοποιηθεί υπάρχει ένας μηχανισμός επιβολής και συμμόρφωσης. Αυτό γίνεται και μέσω της διαδικασίας της επιθεώρησης αλλά και της συμμόρφωσης των πλοίων από τις λιμενικές αρχές των χωρών που εφαρμόζουν το MLC. Σε περίπτωση που ένα πλοίο βρεθεί να μην είναι σε συμμόρφωση με το MLC, τότε θα πρέπει οι λιμενικές αρχές να θέσουν το πλοίο υπό κράτηση λόγω μη συμμόρφωσης με τους όρους που έχουν τεθεί από την σύμβαση (Politakis, 2012).

Το MLC θέτει τα παρακάτω:

- Τις ελάχιστες απαιτήσεις που πρέπει να έχει ένας ναυτικός για να εργαστεί σε πλοίο και συμπεριλαμβάνει μια σειρά από παραμέτρους όπως η πιστοποίηση των προσόντων, η σχέση θέσης εργασίας και προσόντων, θέματα ηλικίας κλπ.
- Τις συνθήκες της απασχόλησης πάνω στο πλοίο. Είναι ένα ιδιαίτερο σημείο που πρέπει να δοθεί σημαντική βαρύτητα λόγω της δύσκολης φύσης του επαγγέλματος αλλά και την ασφάλεια του πλοίου και του φορτίου του. Δεν

πρέπει να ξεχνάμε ότι η ναυτιλία έχει ένα ιδιαίτερα βεβαρημένο ιστορικό από ατυχήματα.

- Την διατήρηση και ορθή λειτουργία των χώρων που συνδέονται με την ψυχαγωγία του πληρώματος καθώς και μια σειρά από άλλα στοιχεία όπως η τροφοδοσία
- Ζητήματα ιατρικής φροντίδας και κοινωνικής ασφάλισης
- Ο έλεγχος και η εφαρμογή των κανόνων της σύμβασης.

4.2 Συλλογικές συμβάσεις και συμβάσεις εταιρειών με τρίτες χώρες

Στον χώρο της ναυτιλίας η πλειονότητα των εργαζόμενων στα καράβια συνεργάζεται με την εκάστοτε εταιρεία βάση ατομικών συμβάσεων. Οι συμβάσεις γίνονται μεταξύ της εταιρείας και του ενδιαφερόμενου. Στο σημείο αυτό μπορεί να επέμβει ο πλοίαρχος αν υπάρχει κάτι μη νόμιμο στην σύμβαση ή πιστεύει ότι υπάρχουν λόγοι ώστε να τερματιστεί η συνεργασία. Ακόμα και αν το καράβι είναι στο εξωτερικό, τότε μπορεί να απευθυνθεί στις προξενικές αρχές ώστε να καταθέσει την λήψη της σύμβασης ή αλλαγές στην σύμβαση.

Οι ατομικές συμβάσεις έχουν αρχίσει να εφαρμόζονται σχετικά πρόσφατα και είναι αποτέλεσμα των αλλαγών που επέφερε το μνημόνιο αλλά και γενικότερα οι αλλαγές στην διεθνή αγορά εργασίας (Voskeritsian και Kornelakis , 2012).

Γενικότερα όμως δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι βάση της συνεργασίας μεταξύ ενός ναυτικού και της εταιρείας που έχει το καράβι ή που το έχει ναυλώσει είναι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Οι συλλογικές συμβάσεις ναυτικής εργασίας υπογράφονται μεταξύ των σωματείων και των οργανώσεων που εκπροσωπούν τους ναυτικούς και των εφοπλιστών. Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι για να ισχύει μια συλλογική σύμβαση εργασίας θα πρέπει να:

- Κατατεθεί εγγράφως
- Να κυρωθεί από τον Υπουργό Ναυτιλίας
- Να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης
- Να είναι μην υπάρχουν νομικές παρατυπίες στην εφαρμογή της.

Θα πρέπει να αναφέρουμε, όπως έχει φανεί και από τους πίνακες με τους μισθούς που έχουμε αναφέρει, ότι υπάρχουν διαφορετικές συλλογικές συμβάσεις ανά κατηγορία πλοίων αλλά και θέσης εργασίας. Για παράδειγμα υπάρχουν:

- Συλλογική Σύμβαση Ακτοπλοϊκών Επιβατηγών Πλοίων
- Συλλογική Σύμβαση Ακτοπλοϊκών Φορτηγών Πλοίων
- Συλλογική Σύμβαση Μεσογειακών Φορτηγών Πλοίων.

Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι οι συλλογικές συμβάσεις καθορίζουν ένα ευρύ σύνολο λειτουργιών όπως το ύψους του μισθού ανά κατηγορία ναυτικού, τα επιδόματα, τις ώρες εργασίας, τις αργίες κλπ. (Μυλωνόπουλος, 2005).

Εδώ υπάρχει ένα ιδιαίτερο σημείο που θα πρέπει να εξεταστεί και είναι το τι εφαρμόζεται στις περιπτώσεις που το πλοίο και οι εργαζόμενοι σε αυτό υπάγονται σε σημαία ευκαιρίας. Οι σημαίες ευκαιρίας προσφέρουν στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις μια σειρά από οφέλη όπως μικρότερες δαπάνες λόγω μειωμένης φορολογίας, απασχόληση – συχνά δίχως έλεγχο – σε ναυτικούς τρίτων χωρών και το γεγονός ότι πολλές διεθνείς συμβάσεις, συχνά που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις, δεν είναι υποχρεωτικό να εφαρμοστούν. Βέβαια, τα τελευταία χρόνια υπάρχει μια τάση αλλαγών αλλά και πίεσης προς αυτές τις χώρες ώστε να συμμορφωθούν (MARISEC, 2008).

Ο Τζωάννος (1999) μας αναφέρει ένα παράδειγμα μεταξύ ενός καραβιού με σημαία χώρας και σημαία ευκαιρίας ώστε να κατανοήσουμε τις διαφορές. Στην πρώτη περίπτωση ένα σκάφος με Ελληνική σημαία και πλήρωμα 29 Ελλήνων ναυτικών θα πρέπει να καταβάλει κοντά στα 700.000 δολάρια για μισθούς. Στην περίπτωση που το ίδιο πλοίο έχει ένα μεικτό πλήρωμα Ελλήνων αξιωματικών και ναυτικών από χώρες του τρίτου κόσμου το κόστος μειώνεται στα 500.000 δολάρια. Αν και η Ελληνική νομοθεσία προβλέπει 29 ναυτικούς, η χαλαρή νομοθεσία της χώρας ευκαιρίας επιτρέπει να έχει το σκάφος ως και 21 ναυτικούς. Αυτό σημαίνει μείωση του κόστους στα 400.000 δολάρια ή και λιγότερο. Από το παράδειγμα είναι φανερή η διαφορά στα οικονομικά βάση των διαφορών σε ότι αφορά το μισθολογικό.

Επίσης σημαντική είναι η διαφορά και σε ότι αφορά τα επιπλέον εργατικά κόστη που προβλέπουν οι συμβάσεις εργασίας. Χώρες με σημαίες ευκαιρίας όπως η Κύπρος αλλά και η Λιβερία έχουν προχωρήσει στην υπογραφή μιας σειράς συμβάσεων του ILO, IMO κλπ. τα τελευταία χρόνια κάτι που επηρεάζει τόσο την φερεγγυότητα τους όσο και το κόστος. Υπάρχουν φυσικά και χώρες που απέχουν από την υπογραφή των

διεθνών συμβάσεων για τα εργασιακά, όμως η πλειονότητα των χωρών με σημαίες ευκαιρίας με την πάροδο του χρόνου φέρεται να συμμορφώνονται.

Το τελικό αποτέλεσμα θα είναι ότι σε λίγα χρόνια οι πιέσεις τόσο εντός όσο και εκτός της Ε.Ε. θα φέρουν ως αποτέλεσμα την δημιουργία κοινών πρακτικών. Σημαντικό στοιχείο είναι το γεγονός ότι η Ε.Ε. επιθυμεί να βάλει ένα έλεγχο σε ότι αφορά τα φορολογικά των εφοπλιστών και των επιχειρήσεων. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα την προσαρμογή κάποιων χωρών με σημαίες ευκαιρίας προς αυτή την κατεύθυνση.

4.3 Διεθνείς οργανισμοί που ασχολούνται με την ναυτιλία

Η ναυτιλία είναι ένας κλάδος που αυτορυθμίζεται και με τον τρόπο αυτό μπορεί να επιβάλλει τις πολιτικές της μέσω των θεσμών που διαθέτει. Οι σπουδαιότεροι διεθνείς οργανισμοί και ενώσεις που ασχολούνται με την ναυτιλία: (Γ.Θεοτοκάς, 2001)

•ΔΙΕΘΝΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ (INTERNATIONAL MARITIME ORGANIZATION)

Οι πρώτες απόπειρες καθιέρωσης ενός διεθνούς οργανισμού, που να ασχολείται αποκλειστικά με τα ναυτιλιακά θέματα, έγιναν το 1889 και το 1912 χωρίς όμως επιτυχία. Η ιδέα της ιδρύσεως ενός διεθνούς ναυτιλιακού οργανισμού ανήκει στο Ρώσο Kazansky, ο οποίος στο τέλος περίπου του 19^{ου} αιώνα υποστήριζε ότι είναι επιτακτική η ανάγκη ιδρύσεως μιας ενώσεως, που ως στόχο θα είχε την καταστολή της πειρατείας στη θάλασσα και το εμπόριο της δουλείας αλλά και την ανεμπόδιστη κυκλοφορία των εμπορικών πλοίων στις θαλάσσιες οδούς με την εξάλειψη των επιπλέοντων ναυαγίων, των απορριμμάτων και άλλων εμποδίων.

Αυτός ο οργανισμός πήρε διάφορες ονομασίες μέχρι που το 1980 έλαβε επίσημα το όνομα **Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO)** το οποίο ισχύει μέχρι σήμερα, και αποτελείται από 168 κράτη-μέλη. Ο IMO είχε μόνο συμβουλευτικές αρμοδιότητες σε τεχνικής φύσεως θέματα της ναυτιλίας, στην προαγωγή του διεθνούς εμπορίου, στην υιοθέτηση κανονισμών στον τομέα της ασφάλειας και της πρόληψης της θαλάσσιας ρύπανσης, στην αποφυγή των διακρίσεων και των περιορισμών και στη προετοιμασία διεθνών συμβάσεων και την ανταλλαγή προτάσεων. Βέβαια αυτό που ισχυροποίησε τη θέση του IMO ως διεθνή εξειδικευμένη οργάνωση στα ναυτιλιακά ζητήματα στο πλαίσιο του ΟΗΕ, ήταν η ανάμειξη και σε ζητήματα εκτός από αυτά της ναυτικής ασφάλειας και αυτά του τομέα της θαλάσσιας ρύπανσης (Copeland, 2008).

Ο ΙΜΟ απαρτίζεται από τα παρακάτω όργανα (Copeland, 2008). :

1. Τη **Συνέλευση** όπου είναι το ανώτατο διοικητικό όργανο του ΙΜΟ και αποτελείται από τους αντιπροσώπους των κυβερνήσεων των κρατών-μελών .
2. Το **Συμβούλιο** που είναι υπεύθυνο για την εξέταση και διατύπωση σχολίων στις διάφορες εκθέσεις των Επιτροπών ,πριν την παρουσίαση ενώπιον της Συνέλευσης .
3. Την **Επιτροπή Ναυτιλιακής Ασφάλειας** που αποτελεί το κατεξοχήν τεχνικό όργανο του ΙΜΟ και συχνά στις συνδιασκέψεις της μετέχουν εμπειρογνώμονες από τα υπουργεία μεταφορών των κρατών-μελών .
4. Τη **Νομική Επιτροπή** που ασχολείται με τα νομικά θέματα του ΙΜΟ.
5. Την **Επιτροπή Προστασίας Θαλάσσιου Περιβάλλοντος (ΜΕΡC)** που είναι το κύριο όργανο του ΙΜΟ στο τομέα προστασίας του θαλάσσιου περιβάλλοντος με αυτόν της ναυτικής ασφάλειας. Επίσης η επιτροπή αυτή επικεντρώνει το ενδιαφέρον της σε ζητήματα θαλάσσιας ρύπανσης και έχει τον πρώτο λόγο σε ενδεχόμενες τροποποιήσεις της MARPOL 1973/78 .
6. Την **Επιτροπή της Τεχνικής Συνεργασίας** για να ανταποκριθεί στη βαθμιαία επιθυμία των αναπτυσσόμενων κρατών , προς αναζήτηση τεχνικής βοήθειας στις υπό ανάπτυξη βιομηχανίες τους.
7. Την **Επιτροπή Διευκολύνσεων** που είναι υπεύθυνη για δραστηριότητες του ΙΜΟ σχετικά με τη διευκόλυνση της διεθνούς ναυτιλιακής κυκλοφορίας των πλοίων .
8. Τη **Γραμματεία** η οποία δεν μπορεί να πάρει πολιτικές πρωτοβουλίες παρά μόνο εκπροσωπεί τον ΙΜΟ με τη παρουσία του Γενικού Γραμματέα στις συζητήσεις για διεθνή ζητήματα.
9. Τις **Συνδιασκέψεις του Οργανισμού** οι οποίες ασχολούνται με την επικύρωση συμβάσεων .

Ο ΙΜΟ επικεντρώνει τις λειτουργίες του κυρίως στους τομείς της ναυτικής ασφάλειας, ναυσιπλοΐας, φορτίων, τεχνολογίας, διευκόλυνσεως των μεταφορών, προστασίας του θαλάσσιου περιβάλλοντος καθώς και στα θέματα νομικής φύσεως.

Η συνήθης διαδικασία που ακολουθείται κατά τη διάρκεια των διαφόρων Συνόδων της Συνελεύσεως του ΙΜΟ είναι η απόφαση για τη σύγκληση **Διεθνών Συνδιασκέψεων** που έχουν ως αποτέλεσμα την ίδρυση **Διεθνών Συμβάσεων**,

Πρωτοκόλλων, Κωδικών, Συστάσεων και Οδηγιών, τις οποίες αφού υπογράψουν και επικυρώσουν τα κράτη-μέλη την ενσωματώνουν στην εθνική τους νομοθεσία (Αλεξόπουλος και Βλάχος, 1995).

Έτσι σύμφωνα με τον IMO υπάρχουν διάφοροι τομείς των Διεθνών Κανονισμών οι οποίοι είναι οι ακόλουθοι (Αλεξόπουλος και Βλάχος, 1995):

1. Διεθνείς Κανονισμοί στον τομέα της ναυτικής ασφάλειας
2. Διεθνείς Κανονισμοί στον τομέα της ναυσιπλοΐας
3. Διεθνείς Κανονισμοί για διάφορους τύπους φορτίων
4. Διεθνείς Κανονισμοί στον τομέα της ναυτικής τεχνολογίας
5. Διεθνείς Κανονισμοί για διευκόλυνση των θαλάσσιων μεταφορών
6. Διεθνείς Κανονισμοί για επίλυση θεμάτων νομικής φύσεως
7. Διεθνείς Κανονισμοί για την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος

• ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION ILO

Γνωστός και ως ILO, είναι φορέας που επιβλέπει τους διεθνείς κανόνες εργασίας. Ως φορέας έχει ένα ιδιαίτερο ρόλο λόγω του ότι έχει την δύναμη να προτείνει αλλαγές και μεταρρυθμίσεις σε ότι αφορά την λειτουργία των αγορών εργασίας.

Αν και δεν είναι όργανο που να μπορεί να θέτει κανόνες ή να τιμωρεί, όπως μπορεί για παράδειγμα να κάνει ο IMO μέσω των συνθηκών του, ο ILO έχει μια ιδιαίτερη βαρύτητα ως οργανισμός και μπορεί να περνάει τις δικές του πολιτικές αλλά και συνθήκες. Ως φορέας προσπαθεί να αντιπροσωπεύει όσο περισσότερο γίνεται τα δικαιώματα και τις απαιτήσεις των εργαζόμενων. Είναι ένας φορέας που έχει δημιουργηθεί από συνδικαλιστικές οργανώσεις και για το λόγο αυτό στέκεται κοντά στους εργαζόμενους. Με τον τρόπο αυτό έρχεται ως ένα αντίβαρο σε φορείς όπως ο IMO που αντιπροσωπεύει τους εφοπλιστές και γενικότερα τα συμφέροντα του κλάδου (Copeland, 2008).

•INTERNATION TRANSPORTS WORKERS FEDERATION ITF – ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ

Στο πρότυπα του ILO κζαι του IMO, υπάρχει και το ITF. Είναι φορέας που αφορά τους εργαζόμενους στον κλάδο των μεταφορών. Ο ILO είναι ένας παγκόσμιος φορέας που αφορά το σύνολο των εργαζόμενων σε όλους τους παραγωγικούς κλάδους. Αντιθέτως, ο ITF αφορά τους εργαζόμενους μόνο στις μεταφορές.

Ο ITF έχει καταφέρει να έρθει σε συνεννόηση με τους υπόλοιπους παράγοντες του κλάδου και να παράγει έργο με την μορφή του MLC, σε συνεργασία με τον IMO, τον ILO και όποιον άλλον φορέα αφορά τα δικαιώματα των εργαζόμενων. Με τον τρόπο αυτό μπορεί να προσφέρει εξειδικευμένες γνώσεις και συμβουλές στον κλάδο των μεταφορών (Copeland, 2008).

•ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΝΩΣΗ ΝΗΟΓΝΩΜΟΝΩΝ - INTERNATIONAL ASSOCIATION OF CLASSIFICATION SOCIETIES IACS

Ο Stopford (2008) αναφέρει ότι μια ιδιαίτερη ομάδα είναι η Διεθνής Ένωση νηογνώμωνων. Οι Νηογνώμονες έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα στον κλάδο ως τα όργανα που πιστοποιούν το αξιόμαχο των σκαφών αλλά και κάνουν επιθεωρήσεις σε αυτά.

Τα τελευταία χρόνια έχουν δώσει ιδιαίτερη έμφαση σε στοιχεία που σχετίζονται με το περιβάλλον και τα εργατικά ζητήματα. Μάλιστα, υπάρχει σύνδεση μεταξύ των δύο αυτών ζητημάτων διότι μέσω της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να υπάρξει η αναβάθμιση της ποιότητας των υπηρεσιών που προσφέρει η ναυτιλία αλλά και να αποφεύγονται δυσάρεστες συνέπειες όπως τα ατυχήματα στην θάλασσα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε. ΓΙΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

5.1 Μέτρα πολιτικής της Ε.Ε. κατά κατηγορία στόχων και λειτουργιών

Αποτελεί κοινή διαπίστωση για αρκετά χρόνια τώρα πως το ναυτεργατικό δυναμικό της Ευρώπης μειώνεται και χωρίς αυτό η ευρωπαϊκή ναυτοσύνη χάνεται. Μια μακρόχρονη παράδοση τείνει να συρρικνωθεί, γεγονός που θα έχει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις για τη θαλάσσια οικονομία της Ε.Ε και ειδικότερα στη λειτουργία των λιμανιών, του θαλάσσιου τουρισμού, της ναυπηγοεπισκευαστικής βιομηχανίας κ.λπ. και την ανταγωνιστικότητά της Ευρώπης στη διεθνή αγορά.

Προκειμένου το ναυτικό επάγγελμα να γίνει ελκυστικό για τους νέους και να αυξηθεί η ναυτική απασχόληση από Ευρωπαίους εργαζόμενους, η Ε.Ε. εφαρμόζει μια σειρά μέτρων και πολιτικών για το σκοπό αυτό σε πολλά επίπεδα και τομείς όπως οι παρακάτω (Θεωδορόπουλος, 2013):

- α. Στον τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων και των συνθηκών εργασίας στα πλοία, υπάρχουν οδηγίες ανάλογες με αυτές που εφαρμόζονται σε άλλους κλάδους της οικονομίας. Αυτές στοχεύουν στην προστασία των εργαζομένων από έκθεσή της σε επικίνδυνες ουσίες καθώς και την πρόληψη ατυχημάτων πάνω στο πλοίο.
- β. Οδηγίες για την ίση μεταχείριση ανδρών-γυναικών με κατάλληλο νομικό πλαίσιο, που καταργεί τις διακρίσεις και στοχεύει στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών που βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα.
- γ. Κανονισμός που ευνοεί την κινητικότητα των εργαζομένων από ένα κράτος-μέλος σε άλλο, χωρίς διακρίσεις και απώλεια δικαιωμάτων.
- δ. Οδηγίες που καθορίζουν το χρόνο εργασίας των ναυτικών, γεγονός που μπορεί να ελέγχεται στα ευρωπαϊκά λιμάνια.
- ε. Οδηγία για την εκπαίδευση των ναυτικών η οποία περιλαμβάνει τη Διεθνή Σύμβαση του ΙΜΟ για τα πρότυπα εκπαίδευσης των ναυτικών και χορήγησης των αντίστοιχων πιστοποιητικών, (Standards for Training Certification and Watch keeping.) (STEW) καθώς και διαδικασία αναγνώρισης πτυχίων τρίτων χωρών, εξασφαλίζοντας έτσι πρότυπα ποιότητας των ναυτικών επαγγελματιών.

Επιδιώκεται η προώθηση της ναυτικής απασχόλησης μέσω των κρατικών ενισχύσεων στη ναυτιλία, οι οποίες εδώ αφορούν:

- α. Τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών.
- β. Τη μείωση φόρων εισοδήματος για ευρωπαίους ναυτικούς σε νηολογημένα πλοία υπό κοινοτικές σημαίες. Οι μειώσεις και στις δύο αυτές περιπτώσεις, είναι τόσο σημαντικές που σε ορισμένες χώρες φτάνουν μέχρι και το μηδενισμό του φόρου εισοδήματος ή ασφαλιστικών εισφορών.
- γ. Ενισχύσεις κατάρτισης για εκπαίδευση πάνω στο πλοίο.
- δ. Ενισχύσεις για επαναπατρισμό ή αντικατάσταση του πληρώματος όταν αυτό βρίσκεται σε πολύ απομακρυσμένες αποστάσεις.

Επίσης, γίνονται συντονισμένες δράσεις πληροφόρησης για την ενίσχυση της εικόνας του ναυτικού επαγγέλματος, προβολή των σημερινών δεδομένων και συνθηκών εργασίας όπως έχουν πλέον διαμορφωθεί και ισχύουν. Με συντονισμένες εκστρατείες πληροφόρησης τόσο σε εθνικό αλλά και ευρωπαϊκό επίπεδο, θα πρέπει να προβληθούν τα θετικά στοιχεία του ναυτικού επαγγέλματος: η ζωή στο πλοίο, οι ευκαιρίες και δυνατότητες που προσφέρει ώστε να βελτιωθεί η εικόνα του και να γίνει περισσότερο ελκυστικό, ιδιαίτερα στα σημερινά δεδομένα της αυξανόμενης ανεργίας.

5.2 Η Πράσινη Βίβλος για τις μεταφορές

Τον Ιούνιο του 2006, η Επιτροπή δημοσίευσε την Πράσινη Βίβλο σχετικά με τις διάφορες πτυχές μιας μελλοντικής κοινοτικής θαλάσσιας πολιτικής. Η Πράσινη Βίβλος τονίζει την ταυτότητα και την ηγετική θέση της Ευρώπης στον θαλάσσιο χώρο, την οποία πρέπει να διατηρήσει σε μια περίοδο κατά την οποία οι πιέσεις που ασκούνται στο περιβάλλον απειλούν τη βιωσιμότητα των θαλάσσιων δραστηριοτήτων. Η θαλάσσια πολιτική πρέπει επομένως να αποσκοπεί στην επίτευξη ενός καινοτόμου, ανταγωνιστικού και φιλικού προς το περιβάλλον κλάδου θαλάσσιας οικονομίας. Εκτός από τις θαλάσσιες δραστηριότητες, η προτεινόμενη προσέγγιση αφορά την ποιότητα ζωής στις παράκτιες περιοχές. Στο πλαίσιο αυτό, η Πράσινη Βίβλος ασχολείται με νέα εργαλεία και νέους τρόπους διακυβέρνησης θεμάτων που αφορούν τη θάλασσα.

Η Πράσινη Βίβλος εντάσσεται άμεσα στη στρατηγική της Λισσαβόνας. Στόχος είναι η επίτευξη αειφόρου ανάπτυξης με τη συμφιλίωση της οικονομικής, κοινωνικής και

περιβαλλοντικής διάστασης της αξιοποίησης των πόρων των ωκεανών και των θαλασσών. Για το λόγο αυτό, οι πόροι αυτοί πρέπει να βρίσκονται στο επίκεντρο της συζήτησης.

Οι θαλάσσιες δραστηριότητες αποτελούν έναν σημαντικό τομέα για τη στρατηγική της Λισσαβόνας, λαμβανομένης υπόψη της σημασίας της θαλάσσιας οικονομίας. Εκτιμάται ότι οι τομείς οι οποίοι συνδέονται με την εκμετάλλευση των θαλάσσιων πόρων αντιπροσωπεύουν ποσοστό μεταξύ 3-5% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση καταλαμβάνει την πρώτη θέση σε παγκόσμιο επίπεδο, στους εξής τομείς:

- Θαλάσσιες μεταφορές (χάρη στο μέγεθος των εμπορικών συναλλαγών διά θαλάσσης)·
- Παράκτιος τουρισμός (χάρη στο γεγονός ότι τα δύο τρίτα των συνόρων της Ένωσης βρέχονται από θάλασσες)·
- Προμήθεια ενεργειακών πόρων στην ανοικτή θάλασσα (χάρη στους πόρους πετρελαίου και φυσικού αερίου της Βόρειας Θάλασσας)·
- Ναυπηγική τεχνολογία (χάρη στην κατασκευή πλοίων τα οποία διακρίνονται από πλευράς πολυπλοκότητας, ασφάλειας και περιβαλλοντικών επιπτώσεων)·
- Συναφείς υπηρεσίες (χάρη στην ανάπτυξη τεχνογνωσίας στον τομέα της θαλάσσιας τεχνολογίας).

Επιπλέον, η ΕΕ κατέχει ηγετική θέση σε πολλούς τομείς με αναπτυξιακό δυναμικό, όπως η κατασκευή κρουαζιερόπλοιων, οι ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και οι λιμένες.

Έχει μεγάλη σημασία να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα σε αυτούς τους τομείς οι οποίοι διαδραματίζουν σημαντικότερο κοινωνικοοικονομικό ρόλο. Για το λόγο αυτό, η Πράσινη Βίβλος εξετάζει τους παράγοντες που συνδέονται με την ανταγωνιστικότητα: την κατάσταση του θαλάσσιου περιβάλλοντος, τις επιστημονικές γνώσεις για όλες τις πτυχές που συνδέονται με τους ωκεανούς, την καινοτομία και την τεχνογνωσία του εργατικού δυναμικού.

Στόχος της παρούσας Πράσινης Βίβλου είναι να εγκαινιάσει τη συζήτηση σχετικά με μια μελλοντική θαλάσσια πολιτική της ΕΕ, που θα αντιμετωπίζει τους ωκεανούς και τις θάλασσες κατά ολιστικό τρόπο. Θα υπογραμμίσει πως θα συνεχίσουμε να απολαμβάνουμε τα οφέλη που μας παρέχουν μόνον αν τους επιδείξουμε έναν βαθύ σεβασμό ακριβώς τη στιγμή που οι πόροι τους απειλούνται από έντονες πιέσεις και από την αυξημένη τεχνολογική μας ικανότητα να τους εκμεταλλευόμαστε. Ο επιταχυνόμενος περιορισμός της θαλάσσιας βιοποικιλότητας που οφείλεται κυρίως στη ρύπανση, οι επιπτώσεις στην κλιματική αλλαγή και η υπεραλίευση αποτελούν προειδοποιητικά σημεία που δεν μπορούμε να αγνοούμε.

Η Πράσινη Βίβλος βασίζεται σε υφιστάμενες πολιτικές και πρωτοβουλίες της ΕΕ και συνδυάζεται απόλυτα με τη στρατηγική της Λισαβόνας. Επιδιώκει την επίτευξη σωστής ισορροπίας μεταξύ της οικονομικής, κοινωνικής και περιβαλλοντικής διάστασης της αειφόρου ανάπτυξης.

Αναμένεται επίσης ότι με την Πράσινη Βίβλο θα ευαισθητοποιηθούν εκ νέου οι Ευρωπαίοι όσον αφορά το μεγαλείο της ναυτικής τους κληρονομιάς, τη σημασία των ωκεανών για τη ζωή τους και τη διαρκή δυνατότητα που έχουν οι ωκεανοί να μας εξασφαλίσουν ευημερία και οικονομικές ευκαιρίες.

5.3 Πρόσφατες δράσεις της Ε.Ε. για την ναυτιλία και τον ναυτικό

Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθεί να επιβάλει μια ιδιαίτερη πολιτική στη ναυτιλία γνωρίζοντας τις ιδιαιτερότητες που υπάρχουν σε αυτήν. Η Ευρωπαϊκή Ένωση θέλει η ναυτιλία να μην αφορά μόνο τις εμπορικές σχέσεις μεταξύ των χωρών της και χωρών εκτός της Ευρώπης αλλά και να μπορεί να υπάρχει μια ιδιαίτερη σχέση ανάμεσα στην ναυτιλία και το υπόλοιπο δίκτυο της Ε.Ε.

Για το λόγο αυτό έχει επενδύσει στην Πράσινη Βίβλο των μεταφορών που έχει ως αντικείμενο το να υπάρχει μια κοινή πολιτική και γραμμή σε ότι αφορά τις μεταφορές. Για την Ε.Ε. η ναυτιλία έχει δύο όψεις. Από την μια μεριά μπορεί να γίνει ένα μέσο μεταφορών τόσο στις θαλάσσιες όσο και στις ποτάμιες (waterways) οδούς που επιτρέπει την μεταφορά αγαθών με απλό, οικονομικό αλλά και περιβαλλοντικά φιλικό τρόπο. Από την άλλη μεριά όμως υπάρχει η προϊστορία του ότι πολλά σοβαρά περιβαλλοντικά ατυχήματα έγιναν από μεγάλα καράβια, κυρίως στην περιοχή της Μάγχης, στην Βόρεια Ισπανία και σε άλλες περιοχές. Για το λόγο αυτό και έχει

εφαρμόσει μια σειρά από ελέγχους αλλά και αυστηρά πρωτόκολλα ελέγχου ώστε να μπορεί να επιβεβαιώνει το ότι δεν υπάρχουν ατυχήματα ή άλλες σοβαρές επιπτώσεις (Baughen, 2009).

Ένα ιδιαίτερο σημείο που η Ε.Ε. καλείται να λύσει τον γόρδιο δεσμό είναι ο τομέας των εργασιακών ζητημάτων λόγω του εν αντιθέσει με άλλες αγορές εργασίας, η ναυτιλία είναι μια οικονομική δραστηριότητα που ως επί το πλείστον παράγεται σε διεθνή ύδατα και συχνά από εταιρίες που η έδρα τους είναι σε τρίτες χώρες. Αυτό δημιουργεί ένα ιδιαίτερο κλίμα για την Ένωση λόγω του ότι δεν μπορεί να ασκεί τον έλεγχο που ασκεί σε άλλες δραστηριότητες.

Για το λόγο αυτό η Ε.Ε. πέρα από την πράσινη βίβλο έχει προβάλει την Διεθνή Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006 , και γενικά ακολουθεί αυτήν την προσέγγιση καθώς επίσης και επιτρέποντας την πρόσθετη ευελιξία σε εθνικό επίπεδο. Η Συνθήκη επιδιώκει να είναι "αυστηρή στα δικαιώματα και εύκαμπτη στην εφαρμογή". Ένα σημαντικό εμπόδιο στην κύρωση των υπαρχουσών Συνθηκών ναυτικής εργασίας είναι η υπερβολική λεπτομέρεια σε πολλούς τομείς. Η νέα Συνθήκη καθορίζει τα βασικά δικαιώματα των ναυτικών στην εργασία με σταθερές δηλώσεις, αλλά αφήνει μεγάλα περιθώρια ευελιξίας στην κύρωση των χωρών ως προς τον τρόπο με τον οποίο θα εφαρμόσουν αυτά τα πρότυπα για την αξιοπρεπή εργασία στις εθνικές νομοθεσίες τους αλλά και στο κοινοτικό δίκαιο.

Για το λόγο αυτό, η Ένωση προωθεί ένα μείγμα τόσο των διεθνών συμβάσεων, όπως τη Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, 2006, όσο και ενός μείγματος από εθνικές και κοινοτικές νομοθεσίες ώστε να μπορεί να υπάρχει μια εγγύηση ως προς τα κριτήρια και τους κανόνες κάτω από τους οποίους εργάζονται οι ναυτικοί. Βέβαια και στο σημείο αυτό φαίνεται ότι η Ε.Ε. δεν έχει καταφέρει να ελέγξει την αγορά που σε μεγάλο μέρος προχωρά σε ατομικές συμβάσεις και συμφωνίες μεταξύ ναυτικών και εφοπλιστών αφήνοντας εκτός τις συλλογικές συμβάσεις και τις προδιαγραφές που έχουν (Κουτρούκης, 2010).

Για να ενισχύσει τον ρόλο της, η Ε.Ε. έλαβε μέρος και σε δράσεις που σχετιζόντουσαν με το «2010 – Έτος Ναυτικού». Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO) από το 1978, έχει καθιερώσει τον Εορτασμό της Παγκόσμιας Ναυτικής Ημέρας (WORLD MARITIME DAY), αφιερώνοντας μια ημέρα του έτους για το σκοπό αυτό. Η ημέρα αυτή από το 1980, αποφασίστηκε να

εορτάζεται κατά την τελευταία εβδομάδα του Σεπτεμβρίου. Ο εορτασμός της Παγκόσμιας Ναυτικής Ημέρας στη χώρα μας, ορίστηκε στις 22 Σεπτεμβρίου 2010, ημέρα Τετάρτη και πρόκειται να έχει το θέμα: «2010 - Έτος του Ναυτικού (2010 – Year of the Seafarer)».

Σε αυτά τα πλαίσια έγιναν δραστηριότητες όπως σεμινάρια, εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης για τα δικαιώματα των ναυτικών ενώ σε πολλές περιπτώσεις έγιναν προτάσεις προς τους σχετικούς φορείς σε ότι αφορά την βελτίωση των συνθηκών εργασίας στον κλάδο. Πιο συγκεκριμένα την 11/03/2010 πραγματοποιήθηκε στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) συνέδριο περί ελκυστικότητας του ναυτικού επαγγέλματος. Στόχος του ήταν να προβάλλει τους λόγους της μη ελκυστικότητας του ναυτικού επαγγέλματος στην ΕΕ, τη θετική εικόνα αυτού στο ευρύτερο κοινό, καθώς και αναβάθμιση της ναυτικής εκπαίδευσης. Η Conference έλαβε χώρα κατόπιν σχετικής σύστασης στη γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ (17/12/09) «περί της Ναυτιλιακής Στρατηγικής της ΕΕ μέχρι το 2018», με εισηγήτρια την δρα. Α. Μπρεδήμα και ήταν εξίσου σημαντικό ότι έλαβαν μέρος ο κ. Ε. Μητρόπουλος, γενικός γραμματέας του ΙΜΟ και η Δρ. C. Doumbia Henry, διευθύντρια Ναυτιλιακών Μεταφορών του ΙΛΟ.

Με όλες τις παραπάνω ενέργειες διαφαίνεται ότι στόχος της Ε.Ε. είναι στο μέλλον να μπορέσει να περιορίσει τον αριθμό των σκαφών που συνδέονται με χώρες μέλη της που έχουν σημαίες ευκαιρίας. Με τον τρόπο αυτό θα περιορίσει τόσο την απώλεια εσόδων όσο και θα μπορέσει να αυξήσει τις θέσεις εργασίας που δίνονται σε ευρωπαϊούς ναυτικούς σε όλες τις τάξεις και όχι μόνο σε αξιωματικούς αλλά και να διασφαλίσει θέματα ασφάλειας και τάξης σε ότι αφορά την εφαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας σε ότι αφορά τους εργαζόμενους στα καράβια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ & ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

6.1 Υποδομές ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στην ναυτιλία

Η ιδέα παροχής θεωρητικής υποδομής στην ναυτοσύνη και στη ναυτιλία σε ειδικά σχολεία είναι πολύ παλιά στην Ελλάδα. Εμφανίστηκε πρώτα στα κέντρα όπου ήκμαζε η Ελληνική Εμπορική Ναυτιλία, όπου έγινε σύντομα κατανοητό ότι το να εφοδιάζονται με θεωρητικές γνώσεις οι νέοι που πρόκειται να σταδιοδρομήσουν στην θάλασσα, επιπρόσθετα με τις πρακτικές γνώσεις που θα αποκτήσουν στην θάλασσα, θα βοηθηθούν σημαντικά ώστε να είναι περισσότερο χρήσιμοι και ικανοί. Τα σχολεία για τον σκοπό αυτό ιδρύθηκαν σε συγκεκριμένα σημεία και οι καθηγητές προερχόντουσαν από την τοπική κοινωνία είτε από το εξωτερικό. Σε πολύ μεγάλο βαθμό, αρχικά την εκπαίδευση αυτή παρακολουθούσαν οι γόνοι των καπετάνιων και των εφοπλιστικών οικογενειών της εποχής. Ένα από τα αρχαιότερα σχολεία ιδρύθηκε στην Ύδρα πριν το 1750, όπου προσελήφθησαν Ιταλοί και Πορτογάλοι καθηγητές. Ένα μέρος της βιβλιοθήκης του σχολείου αυτού διατηρείται σήμερα στα Ιστορικά στοιχεία της Ύδρας. Μετά την επιτυχή έκβαση του Αγώνα για την Εθνική Ανεξαρτησία το νεοϊδρυθέν ελληνικό κράτος διέθεσε Έλληνες καθηγητές σε ναυτικά σχολεία που ιδρύθηκαν στην Ύδρα, Σπέτσες, Γαλαξίδι, την Σύρο και το Αργοστόλι, το Ναύπλιο και αλλού. Το 1907 λειτούργησε ναυτική Σχολή στην Ιθάκη, το 1925 στο Αργοστόλι, το 1927 στον Πειραιά, το 1930 στην Χίο.

Το 1930 ιδρύθηκε και λειτούργησε η κρατική Ναυτική Σχολή Ύδρας που έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην παραγωγή ικανών αξιωματικών καταστρώματος. Αντίστοιχα η εκπαίδευση για τους μηχανικούς του Εμπορικού Ναυτικού παρείχετο σε ιδιωτικές Σχολές όπως ο « Πειραιϊκός Σύνδεσμος» η και ο «Προμηθέας», ενώ το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας καθόριζε το ενιαίο εκπαιδευτικό πρόγραμμα και το σύστημα σπουδών και είχε την εποπτεία της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Το 1950 οι Σχολές Ε.Ν. διαχωρίστηκαν από τις υπόλοιπες Σχολές Τεχνικής Κατεύθυνσης και απαιτήθηκε υψηλότερο επίπεδο σπουδών. Το 1951 ιδρύθηκε η πρώτη Δημόσια Σχολή

Ε.Ν. στον Ασπρόπυργο Αττικής. Κατόπιν ιδρύθηκαν οι Σχολές Πλοιάρχων ΣΥΡΟΥ το 1961, ΟΙΝΟΥΣΣΩΝ το 1965, ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ το 1966, ΚΥΜΗΣ και ΗΠΕΙΡΟΥ το 1968, ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ το 1975, ΧΑΝΙΩΝ το 1979. Επίσης ιδρύθηκαν και οι Σχολές Μηχανικών ΧΙΟΥ το 1961, ΧΑΝΙΩΝ το 1963 και ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ το 1969. Οι Δημόσιες Σχολές Εμπορικού Ναυτικού αναβαθμίστηκαν με νομοθετική ρύθμιση το 1998 και μετονομάστηκαν σε Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού. Η ΑΕΝ/ΧΑΝΙΩΝ μετονομάστηκε σε ΑΕΝ/ΚΡΗΤΗΣ, η ΑΕΝ/ΠΡΕΒΕΖΑΣ σε ΑΕΝ/ΗΠΕΙΡΟΥ και η ΑΕΝ/ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ σε ΑΕΝ/ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ.

Στις μέρες μας το κύριο εργαλείο εκπαίδευσης στην χώρα μας είναι οι ΑΕΝ, δηλαδή οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού που βρίσκονται ανά την Ελλάδα. Η εκπαίδευση των στελεχών εμπορικού ναυτικού στην Ελλάδα γίνεται στις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού που στο σύνολό τους είναι δέκα και χωρίζονται σε Σχολές Πλοιάρχων και Σχολές Μηχανικών.

Βρίσκονται σε διάσπαρτα μέρη ανά την Ελλάδα, τα μέρη αυτά είναι τα εξής:

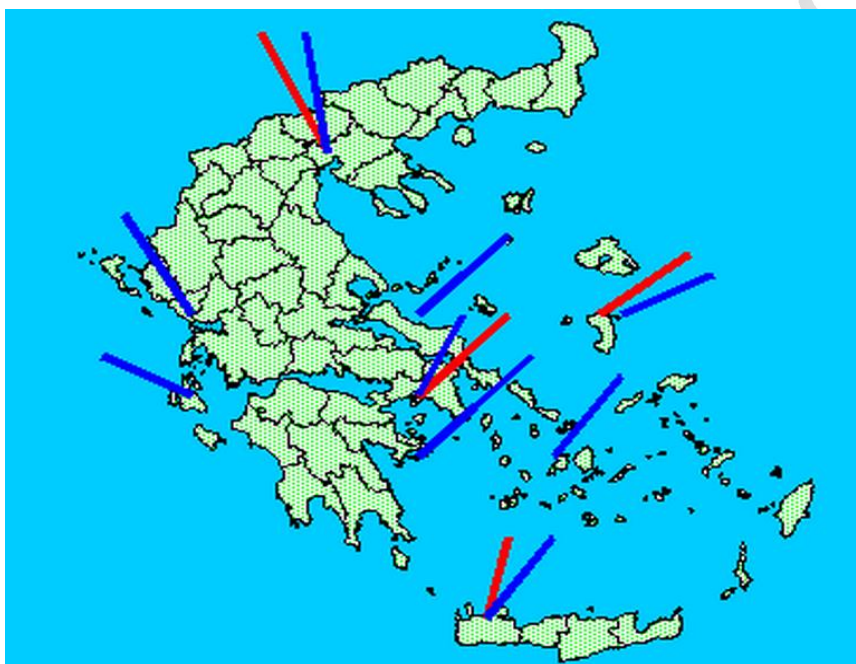
- Ασπρόπυργος - ΑΕΝ Ασπροπύργου - Πλοιάρχων/Μηχανικών
- Νέα Μηχανιώνα - ΑΕΝ Μακεδονίας - Πλοιάρχων/Μηχανικών
- Πρέβεζα - ΑΕΝ Ηπείρου - Πλοιάρχων
- Κύμη - ΑΕΝ Κύμης - Πλοιάρχων
- Αργοστόλι - ΑΕΝ Ιονίων Νήσων - Πλοιάρχων
- Χίος - ΑΕΝ Χίου - Μηχανικών
- Ύδρα - ΑΕΝ Ύδρας - Πλοιάρχων
- Οινούσσεις - ΑΕΝ Οινουσσών - Πλοιάρχων
- Σύρος - ΑΕΝ Σύρου - Πλοιάρχων
- Χανιά - ΑΕΝ Κρήτης - Πλοιάρχων/Μηχανικών

Οι σπουδές στις Α.Ε.Ν. περιλαμβάνουν 6 εξάμηνα θεωρητικής κατάρτισης και 2 εξάμηνα θαλάσσιας πρακτικής εκπαίδευσης και προσφέρουν σύγχρονες και εξειδικευμένες γνώσεις, υψηλής ποιοτικής στάθμης με το σύστημα της Εναλλασόμενης Εκπαίδευσης (Sandwich Courses) σύμφωνα με το οποίο η εκπαίδευση εναλλάσσεται μεταξύ σχολής και πλοίου.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην **εκμάθηση των Αγγλικών**, καθώς η γνώση τους κρίνεται απαραίτητη για μια αξιόλογη σταδιοδρομία στο χώρο της διεθνοποιημένης

Εμπορικής Ναυτιλίας. Οι σπουδές στις Α.Ε.Ν. περιλαμβάνουν παρακολούθηση θεωρητικών μαθημάτων, πρακτική άσκηση σε αντίστοιχα εργαστήρια, καθώς και εκπαίδευση με τη βοήθεια προσομοιωτών (Simulators).

Χάρτης 2: Σχολές ΑΕΝ στην Ελλάδα



Πηγή: YEN

Η Α.Ε.Ν. / ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΥ λειτουργεί ως εξωτερικής φοίτησης. Οι υπόλοιπες ΑΕΝ εκτός από την ανωτέρω αναφερόμενη λειτουργούν ως μεικτής φοίτησης (Εσωτερική - Εξωτερική). Επίσης οι **σπουδαστές αμείβονται** κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης επί πλοίου (1ο και 2ο θαλάσσιο ταξίδι διάρκειας 6 μηνών το καθένα). (<http://www.yen.gr/wide/yen.chtm?prnbr=25216>)

Για να μπορέσει κάποιος να παρακολουθήσει τα μαθήματα για ΑΕΝ θα πρέπει να τηρεί τα παρακάτω (<http://www.yen.gr/wide/yen.chtm?prnbr=25215>) :

- ο Να είναι κάτοχος τίτλου απόλυσης Ενιαίου Λυκείου ή άλλου ισότιμου τίτλου σχολείου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του εσωτερικού ή αντίστοιχου τίτλου του εξωτερικού που να παρέχει δικαίωμα εισαγωγής σε Ανώτερες Σχολές ή του European Baccalaureat που εκδίδεται από Ευρωπαϊκό Σχολείων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ή κάτοχος πτυχίου του Ενιαίου τριετούς κύκλου σπουδών Ναυτικού και Ναυτιλιακού τομέα ή τομέων Β΄ κύκλου σπουδών

ΤΕΕ (ορισμένων ειδικοτήτων). Η επιλογή των υποψηφίων γίνεται μέσω των Πανελληνίων Εξετάσεων του ΥΠΠΘ ή και με το μηχανογραφικό σύστημα του ΥΕΝ.

- ο Να έχει την ελληνική ιθαγένεια.
- ο Να μην έχει συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας του.
- ο Να είναι υγιής και να γνωρίζει κολύμβηση.
- ο Να μην έχει τιμωρηθεί με στέρηση των πολιτικών του δικαιωμάτων και να μην έχει καταδικαστεί για κακούργημα ή σε φυλάκιση ανώτερη του εξαμήνου καθ' υποτροπή ή μεγαλύτερη του εξαμήνου για λαθρεμπόριο ή λαθρεμπόριο ναρκωτικών ή για παράβαση του νόμου περί προστασίας του Εθνικού Νομίματος ή για αδίκημα αναφερόμενο στην επί του πλοίου υπηρεσία και να μην έχει στερηθεί οριστικά το δικαίωμα να ασκεί το ναυτικό επάγγελμα.

Σε ότι αφορά την επαγγελματική προοπτική των απόφοιτων της σχολής, οι απόφοιτοι των Α.Ε.Ν. αποκτούν τίτλο σπουδών **Τρίτης Βαθμίδας Εκπαίδευσης** και ταυτόχρονα αποδεικτικό ναυτικής ταυτότητας Γ΄ τάξης Πλοιάρχου ή Μηχανικού Ε.Ν. Επίσης μπορούν να πραγματοποιήσουν μεταπτυχιακές σπουδές σε σχολές του εσωτερικού και εξωτερικού σε ειδικότητες που είναι αναγκαίες στο χώρο της Ναυτιλίας. Από τη στιγμή που ένας απόφοιτος Λυκείου ή Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης επιλέξει τη σταδιοδρομία στη ναυτιλία, έχει προοπτικές για άμεση επαγγελματική αποκατάσταση και στη συνέχεια για επαγγελματική εξέλιξη με σημαντικές οικονομικές απολαβές.

Οι απόφοιτοι Α.Ε.Ν. μπορούν να εξελιχθούν σε **Β΄ Πλοιάρχους** ή **Μηχανικούς** και στη συνέχεια σε **Α΄ Πλοιάρχους** ή **Μηχανικούς**, αφού πραγματοποιήσουν θαλάσσια υπηρεσία και την κατάλληλη επιμόρφωση. Σήμερα, η απαιτούμενη θαλάσσια υπηρεσία για τη βαθμολογική προαγωγή σε πλοιάρχους ή μηχανικούς Β΄ είναι 24 μήνες (από 36 που ήταν πριν) και για την προαγωγή σε πλοιάρχους ή μηχανικούς Α΄ είναι 36 μήνες (από 48 που ήταν για τους πλοιάρχους). Δίνεται με αυτό τον τρόπο η δυνατότητα για πιο γρήγορη εξέλιξη και προαγωγή σε υψηλότερες θέσεις.

Η σταδιοδρομία στη Ναυτιλία δεν περιορίζεται όμως μόνο στα πλοία. Γύρω απ' αυτή δραστηριοποιούνται και πολλοί άλλοι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας,

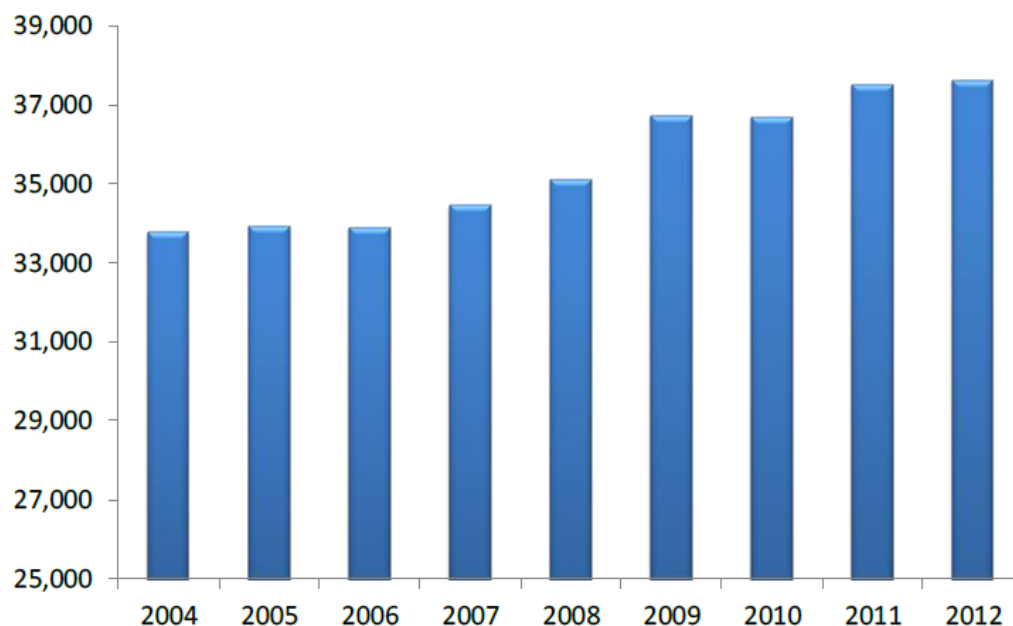
όπως ναυτιλιακές επιχειρήσεις, ναυπηγήσεις, επισκευές, εφοδιασμοί, πρακτορεύσεις, νηογνώμονες, ασφαλίσεις, παρεμφερείς Δημόσιοι και Ιδιωτικοί Οργανισμοί κ.ά. Αυτοί προσφέρουν εναλλακτικές δυνατότητες απασχόλησης και ουσιαστικές προοπτικές εξέλιξης, ανάλογα με τη θέληση και τη φιλοδοξία καθενός. Με τις γνώσεις και την εμπειρία που αποκτά ο Αξιωματικός όταν υπηρετεί στα πλοία, έχει όλες τις ουσιαστικές προϋποθέσεις που του επιτρέπουν να σταδιοδρομήσει αργότερα και στην ξηρά. Πολλά ανώτερα και ανώτατα στελέχη που απασχολούνται σήμερα στους παραπάνω κλάδους προέρχονται από τις τάξεις των Αξιωματικών του Εμπορικού Ναυτικού.

Σήμερα που χτίζονται συνεχώς νέα καράβια, που υπάρχει έλλειμμα αξιωματικών στα πλοία, ο Έλληνας αξιωματικός γίνεται περιζήτητος. Διαλέγοντας το επάγγελμα αυτό γίνεσαι ένας από τους λίγους, ένας από εκείνους που μετά από εννέα χρόνια θα μπορείς να είσαι "και ο πρώτος". Και οι αμοιβές των πρώτων είναι σήμερα οι υψηλότερες στην Ελλάδα.

6.2 Η διεθνής εικόνα

Ως τώρα έχουμε δει το τι γίνεται στην Ελλάδα θεσμικά. Θα ήταν ιδιαίτερα θετικό να έχουμε και την εκτίμηση μιας διεθνούς βιβλιογραφίας όπως είναι αυτή που μας προσφέρει η Oxford Economics (2014) που έχει προβεί σε μια ιδιαίτερα σημαντική μελέτη που αφορά το επίπεδο της εκπαίδευσης των νέων αξιωματικών του εμπορικού ναυτικού στην Ευρώπη συνολικά και σε κάποιες χώρες συγκεκριμένα για τα τελευταία 10 χρόνια.

Εικόνα 1: Αριθμός σπουδαστών σε σχολές εμπορικού ναυτικού στην Ευρώπη



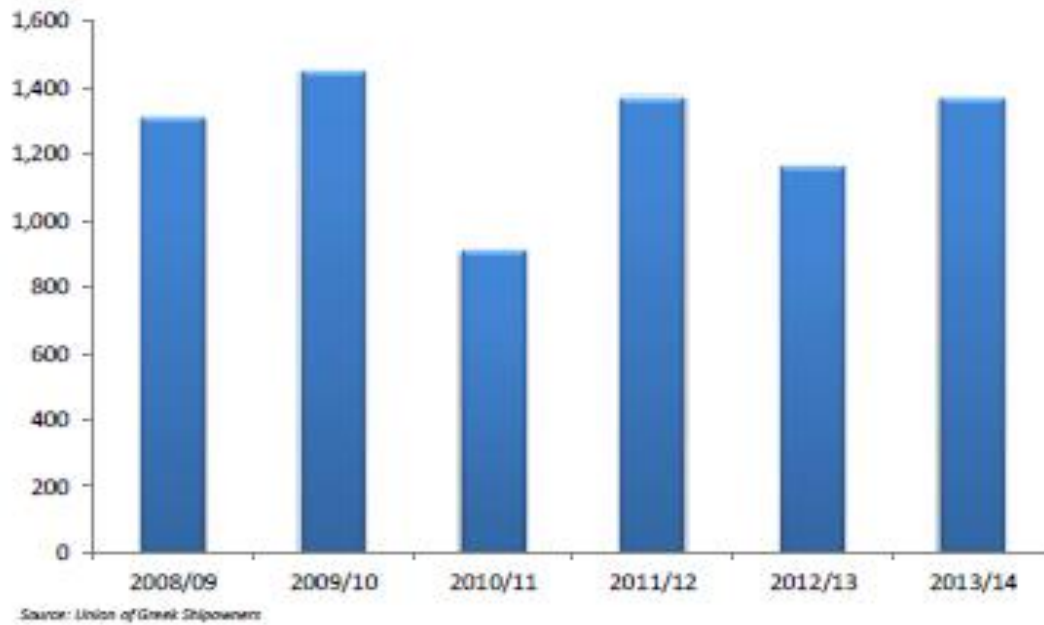
Source: Oxford Economics

Στο σύνολο της η Ευρώπη παρουσιάζει μια άνοδο στον αριθμό των σπουδαστών τα τελευταία χρόνια. Συγκεκριμένα, τα στατιστικά στοιχεία για το έτος 2012 επιδεικνύουν μια αύξηση κατά 11% στο ποσοστό των εκπαιδευομένων στην ναυτιλία σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, συνολικά περίπου 38,000 σε αριθμό. Αν και βλέπουμε ότι στην Ελλάδα ο αριθμός αυτός είναι σταθερός ή και παρουσιάζει και μια μικρή μείωση, αντιθέτως στην Ευρώπη αυξάνει.

Αυτό είναι ένα ιδιαίτερο στοιχείο διότι στην Ελλάδα φαίνεται ότι η προσφορά νέων αξιωματικών δεν καλύπτει την ζήτηση. Συγχρόνως όμως αυξάνει ο αριθμός των σπουδαστών στην Ευρώπη, κάτι που δείχνει ότι στο μέλλον σίγουρα θα δούμε να καλύπτονται τα κενά με σπουδαστές από αυτές τις χώρες.

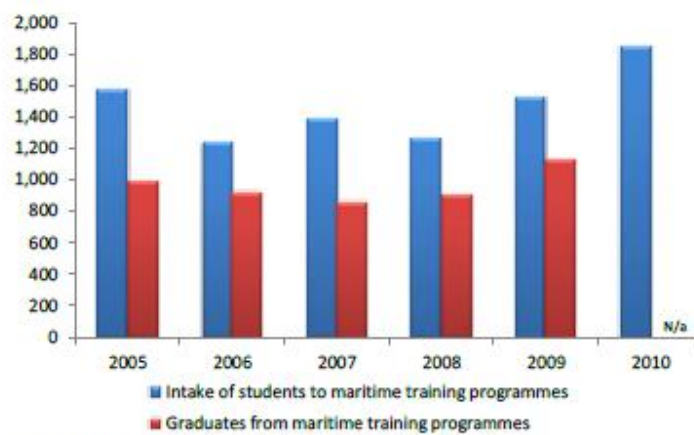
Σε ότι αφορά την Ελλάδα, έχουμε τα παρακάτω δεδομένα για τα έτη 2008-2014. Παρατηρείται το φαινόμενο στις διετίες 2008-09 και 2013-14 να κυριαρχεί ένας μέσος όρος 1260 Σπουδαστών τον χρόνο σε ελληνικές σχολές. Αντιθέτως την διετία 2010-11 ο αριθμός αυτός μειώνεται δραστικά σε λιγότερο από 1000 σπουδαστές ετησίως. Για το έτος 2013/14 περίπου 1400 σπουδαστές εισήχθησαν στις ναυτικές σχολές. Η Ελλάδα φαίνεται να μην έχει μια σταθερή εικόνα με αυξομειώσεις σε μια αγορά που υπάρχει συνεχή ζήτηση και θα μπορούσε να καλύψει πολλές θέσεις εργασίας.

Εικόνα 2: Σπουδαστές στις Ελληνικές σχολές

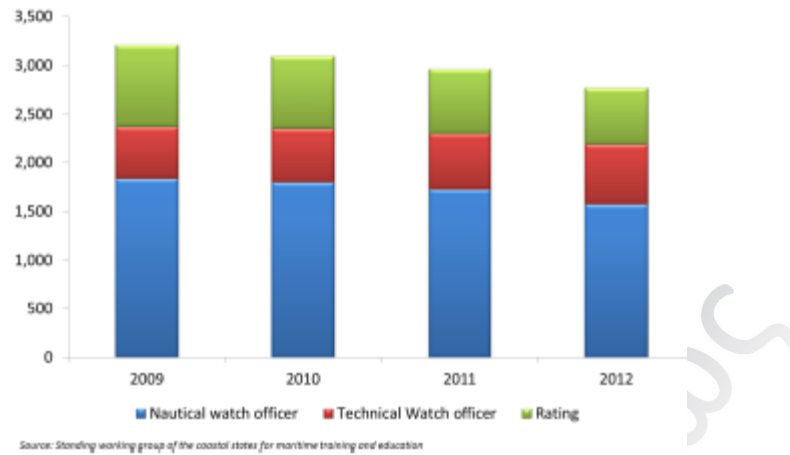


Παρακάτω ας δούμε τον αριθμό των σπουδαστών σε αντίστοιχες χώρες:

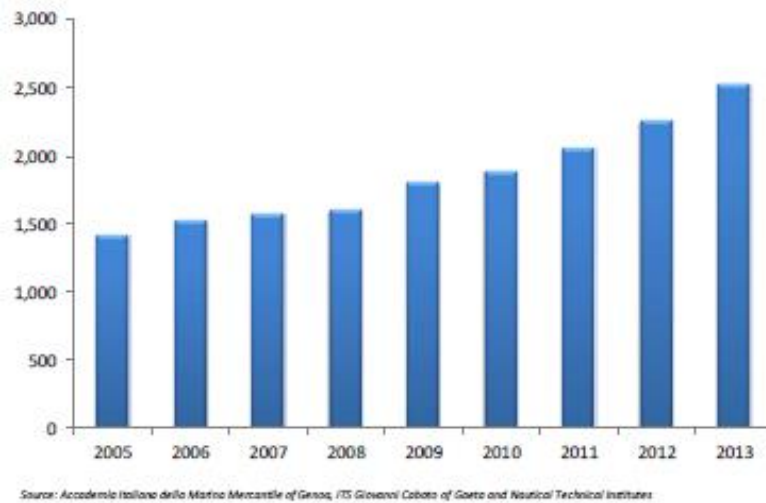
Εικόνα 3: Σπουδαστές στις Βέλγικες σχολές



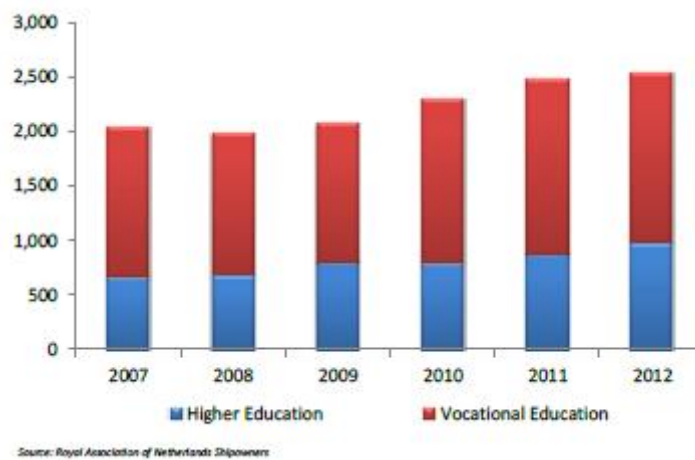
Εικόνα 4: Σπουδαστές στις Δανέζικες σχολές



Εικόνα 5: Σπουδαστές στις Γερμανικές σχολές



Εικόνα 6: Σπουδαστές στις Ισπανικές σχολές



Από τις παραπάνω χώρες έχουμε την σαφή εικόνα της αύξησης του αριθμού των εισακτέων στις σχολές που παράγουν αξιωματικούς σε όλη την Ευρώπη με αυξητικές τάσεις ετησίως ακόμα και για μη ναυτικά κράτη όπως η Γερμανία και το Βέλγιο. Θα πρέπει να αναλογιστούμε τους λόγους της αστάθειας των μεγεθών των εισακτέων για την χώρα μας και να βρεθούν τρόποι προσέλκυσης νέων στην ναυτική εκπαίδευση και απασχόληση.

6.3 Παρούσα εικόνα των Ελληνικών σχολών πλοιάρχων και μηχανικών του Εμπορικού Ναυτικού

Οι σχολές πλοιάρχων και μηχανικών του Εμπορικού Ναυτικού παρουσιάζουν την τελευταία διετία αυξημένη ζήτηση από τους υποψηφίους των πανελλαδικών εξετάσεων. Η υπόσχεση για υψηλούς μισθούς και μηδενική σχεδόν ανεργία στρέφουν τους υποψηφίους στις ακαδημίες του Εμπορικού Ναυτικού. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ότι στις πανελλήνιες εξετάσεις του προηγούμενου έτους, 4.392 υποψήφιοι όλων των κατηγοριών δήλωσαν στο μηχανογραφικό τους δελτίο τη συγκεκριμένη σχολή, ενώ 3.992 επέλεξαν τη σχολή των μηχανικών κατατάσσοντας την Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού δωδέκατη σχολή σε προτίμηση των υποψηφίων για το έτος 2014. Πολλοί από τους υποψηφίους είχαν δηλώσει τις εν λόγω σχολές και ως πρώτη επιλογή τους. Η πραγματικότητα όμως είναι διαφορετική. Μιλώντας με νέους πλοιάρχους αντιληφθήκαμε ότι τελικά η ανεργία έχει χτυπήσει τον κλάδο τους. Πολλοί αναζητούν πλοίο για να κάνουν την πρακτική τους ή να εργαστούν για περισσότερο από ένα χρόνο. Προκειμένου να διαπιστώσουμε το μέγεθος του προβλήματος, αναζητήσαμε στοιχεία από το γραφείο ευρέσεως ναυτικής εργασίας.

Οι αριθμοί είναι αμείλικτοι. Το τελευταίο εξάμηνο η ανεργία των πλοιάρχων και μηχανικών αυξήθηκε δραματικά. Με βάση τα στοιχεία που διατηρεί το ΓΕΝΕ για το μήνα Οκτώβριο του 2012 υπήρχαν 763 πλοίαρχοι που ήταν άνεργοι. Η κατάσταση ήταν λίγο καλύτερη στους μηχανικούς που αριθμούσαν 305 άνεργους. Μέσα σε μόλις 6 μήνες η ανεργία αυξήθηκε. Με βάση τα τελευταία στοιχεία του Μαρτίου του 2013 οι άνεργοι πλοίαρχοι έφθασαν τους 970, δηλαδή αύξηση της ανεργίας στο 27,1% μέσα σε διάστημα λίγων μηνών. Στους μηχανικούς οι άνεργοι αυξήθηκαν κατά 21,31% φθάνοντας από τους 305 στους 370.

Η ανεργία μπορεί να πλήττει το σύνολο των πλοιάρχων είναι όμως πιο αυξημένη στους πλοιάρχους γ' βαθμού και στους μηχανικούς γ' βαθμού, στους νέους δηλαδή αποφοίτους.

Οι αριθμοί λοιπόν μιλούν από μόνοι τους. Οι σχολές Εμπορικού Ναυτικού δεν αποτελούν αντίδοτο στην ανεργία, όπως παρουσιάζονται από πολλούς. Οι λόγοι της ολοένα και αυξανόμενης ανεργίας αποτυπώνονται στην έρευνα του Ναυτικού Επιμελητηρίου Ελλάδας.

Ταυτόχρονα, τα πλοία υπό ελληνική σημαία που υποχρεούνται να απασχολούν Έλληνα Α' πλοίαρχο και Α' μηχανικό δείχνουν να μειώνονται: Το 2009 είχαμε 1.121 πλοία, το 2010 μειώθηκαν σε 969 και το κατέληξαν το 2011 σε 917. Είχαμε λοιπόν μια μείωση της τάξης του 18,2%. Παράλληλα το 76% των ελληνόκτητων πλοίων είναι υπό άλλη σημαία (2010, Ναυτικό Επιμελητήριο Ελλάδος).

Σε πρόσφατη μάλιστα έρευνα του Ιδρύματος Βιομηχανικών και Οικονομικών Ερευνών (IOBE) αποτυπώνεται ότι οι Έλληνες ναυτικοί αποτελούν το 61% των εργαζομένων στα πλοία υπό ελληνική σημαία και το 36% στα πλοία που είναι ελληνικών συμφερόντων άλλα τελούν υπό άλλη σημαία. Επίσης το 55% των Ελλήνων ναυτικών ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 40-60 ετών. Αντιθέτως το 68% των ξένων ναυτικών κατανέμεται στην ηλικιακή ομάδα 20-39 ετών.

Ενώ λοιπόν η ανεργία πλήττει τους αξιωματικούς και γενικότερα τα ελληνικά πληρώματα των πλοίων, έχουμε την ανακοίνωση του συμβουλίου Ναυτικής Εκπαίδευσης για την αύξηση των εισακτέων στις ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού κατά 25,65%, δηλαδή στους 1.200 από 955 που εισήχθησαν το 2012 άλλα και την ανακοίνωση των αρμοδίων για τη βελτίωση των παρεχόμενων σπουδών και την ανάγκη προσέλκυσης νέων στο ναυτικό επάγγελμα. Σίγουρα είναι αναγκαία η αναβάθμιση της παρεχόμενης ποιότητας των σπουδών άλλα αναγκαία είναι και η λήψη μέτρων για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των Ελλήνων ναυτικών, διαφορετική η αύξηση των εισακτέων χωρίς αύξηση της απορρόφησης και απασχόλησης ίσως να μην έχει αντίκρυσμα.

Η γενική εικόνα είναι ότι υπάρχει η ανάγκη για αναβάθμιση του αριθμού των σπουδαστών αλλά και του αριθμού των ελληνικών πληρωμάτων και για να αντιμετωπιστεί η έλλειψη σπουδαστών όπως αναφέρεται από τις στατιστικές αλλά

και από σχετικά άρθρα και ανακοινώσεις αλλά και για να μειωθεί η ανεργία στον κλάδο που ως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα.

Πίνακας 12: Στοιχεία για την σχέση ανεργίας και σπουδών

ΣΧΟΛΗ	ΠΡΩΤΕΣ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΙΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ΣΧΟΛΗ ΠΛΟΙΑΡΧΩΝ ΑΕΝ	335	306	282	257	581	1600	1543
ΣΧΟΛΗ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΑΕΝ	103	54	66	41	139	556	677

Πηγή: Υπουργείο Παιδείας

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΞΕΛΙΞΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ						
	9/2012	10/2012	11/2012	12/2012	1/2013	2/2013	3/2013
ΠΛΟΙΑΡΧΟΙ (Α,Β,Γ)	696	763	852	910	935	941	970
ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ (Α,Β,Γ)	258	305	329	365	357	362	370

Πηγή: Γραφείο Ευρέσεως Ναυτικής Εργασίας

6.4 Πολιτικές υγιεινής και ασφάλειας στην ναυτιλία και η σχετική πιστοποίηση

Από προηγούμενες ενότητες έχει ήδη αναφερθεί το γεγονός ότι η υγιεινή και η ασφάλεια συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με την εικόνα του κλάδου αλλά και την αποφυγή απωλειών από τυχόν ατυχήματα. Για φορείς όπως ο ΙΜΟ αλλά και για την Ε.Ε., το ζήτημα της ασφάλειας των ναυτικών και των πλοίων σχετίζεται άμεσα με την ασφάλεια των ταξιδιών.

Όπως αναφέρεται από τον Stopford (2008) οι εφοπλιστές έχουν κατανοήσει το ότι το ανθρώπινο δυναμικό έχει ένα ιδιαίτερο ρόλο στην ναυτοσύνη. Όσο ανεπτυγμένα και

να είναι τα συστήματα ασφαλείας και οι σχετικές τεχνολογίες, πάντα ο παράγοντας-άνθρωπος είναι που θα πρέπει να χειριστεί αυτές τις ιδιαίτερες καταστάσεις και δυσκολίες.

Για λόγο αυτό έχει αναπτυχθεί μια σειρά από προσεγγίσεις και πιστοποιήσεις όπως:

- Το ISPS για θέματα ασφαλείας
- Η MARPOL για θέματα περιβαλλοντικής ευθύνης και ασφαλείας
- Διάφορα ISO για την διασφάλιση της ποιότητας των μέσων.

Βέβαια δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι ένας φορέας που έχει την ευθύνη για την παρακολούθηση του κλάδου είναι οι νηογνώμονες. Η αγορά της ναυτιλίας έχει καταφέρει εδώ και σχεδόν 100 χρόνια να μπορεί να ρυθμίζει τα ζητήματα δίχως την παρέμβαση των κρατών. Οι νηογνώμονες, που είναι από τα βασικότερα όργανα της αγοράς, έχουν οργανωθεί ανά χώρα ώστε να ακολουθούν το τοπικό δίκαιο αλλά και να ορίζουν το που βρίσκεται η βάση τους. Όμως θα πρέπει να σημειώσουμε ότι σε καμία περίπτωση οι νηογνώμονες δεν εξαρτώνται από τις πολιτικές των χωρών (Παναγιωτακόπουλος, 1994).

Οι νηογνώμονες μπορούν να εκδίδουν πιστοποιητικά ως προς το πόσο ικανό είναι το σκάφος να διεξάγει ταξίδια. Αυτό σημαίνει ότι ο νηογνώμονας όχι μόνο ελέγχει αν το σκάφος είναι αξιόπλοο για να αποπλεύσει από ένα λιμάνι (seaworthiness) αλλά ελέγχει και το σε ποια κατηγορία εντάσσεται (classification). Με λίγα λόγια μπορεί να ελέγχουν τις ικανότητες και την αξία ενός караβιού και να το πιστοποιούν. Κατά μια έννοια αυτό θα μπορούσε να γίνει και με την λειτουργία οργανισμών σε εθνικό επίπεδο. Όμως ο κλάδος της ναυτιλίας επιθυμούσε να μπορέσει να λειτουργήσει μέσω της εσωτερικής αγοράς και άνευ έξωθεν παρεμβάσεων. Για το λόγο αυτό οι νηογνώμονες έχουν αναλάβει την πιστοποίηση της επάρκειας των караβιών σύμφωνα με τις ανάγκες της ίδιας της αγοράς.

Στο πλαίσιο αυτό, οι νηογνώμονες εξετάζουν και θέματα ασφαλείας και υγιεινής στα караβια και μάλιστα τα τελευταία χρόνια έχουν εντατικοποιήσει τους ελέγχους τους σε ότι αφορά τα θέματα των εργασιακών σχέσεων, υγιεινής και ασφαλείας (Baughen, 2009). Μάλιστα γίνονται πολλές ενέργειες ώστε να συμμορφωθούν και οι νηογνώμονες που ανήκουν σε χώρες εκτός E.E. και συνήθως σχετίζονται με χώρες

που έχουν σημαίες ευκαιρίας. Με τον τρόπο αυτό θα μπορέσει να υπάρξει μια παγκόσμια πολιτική που θα σέβεται τον ναυτικό και τα δικαιώματα του αλλά και θα καθορίζει τις υποχρεώσεις που έχουν οι εφοπλιστές προς τους εργαζόμενους τους.

Στο σημείο αυτό, η Ε.Ε. έχει αποφασίσει να προσφέρει μια συνολική λύση υπό την συμφωνία με τον διακριτό τίτλο «ERIKΑ». Το ατύχημα του δεξαμενοπλοίου M/T ERIKA που συνέβη στην Γαλλία στις 12 Δεκεμβρίου 1999, όπως είναι γνωστό αποτέλεσε σταθμό για τις θαλάσσιες μεταφορές. Οι επιπτώσεις του ατυχήματος, τόσο οικονομικές όσο και πολιτικές ήταν σημαντικότερα. Μετά το ναυάγιο του ERIKA, η Ευρωπαϊκή Ένωση ενίσχυσε σημαντικά το νομοθετικό της οπλοστάσιο για την καταπολέμηση των σημαιών ευκαιρίας και τους απρόβλεπτους κινδύνους της λεγόμενης «μαύρης παλίρροιας». Το πλαίσιο λειτουργίας του συστήματος των θαλάσσιων μεταφορών άλλαξε δραστικά επηρεάζοντας όλους τους τομείς ενώ ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι δόθηκε ιδιαίτερη σημασία στο ρόλο του νηογνώμονα σε ένα ατύχημα (Orzulik, 2008).

Η Επιτροπή υπέβαλε διαδοχικά δυο δέσμες νομοθετικών προτάσεων, τις δέσμες ERIKA I (Μάρτιος 2000) και ERIKA II (Δεκέμβριος 2000). Οι εν λόγω δέσμες μέτρων εξυπηρετούν ένα διπλό στόχο:

Αφενός να ενισχυθεί η υφισταμένη νομοθεσία σε θέματα έλεγχου στους λιμένες και παρακολούθησης των νηογνώμωνων και αφετέρου να προταθούν νέα μέτρα που αποβλέπουν κυρίως στην επιτάχυνση της απόσυρσης των δεξαμενόπλοιων με μόνο τοίχωμα, στην ίδρυση ενός ευρωπαϊκού οργανισμού για την ασφάλεια στη θάλασσα και στη δημιουργία ενός συμπληρωματικού ταμείου αποζημίωσης των βλαβών από τις «μαύρες παλίρροιας» (COPE).

Με εξαίρεση την πρόταση που αφορά την αποζημίωση των θυμάτων από «μαύρες παλίρροιας», για την οποία τα κράτη μέλη προτίμησαν να παραπέμψουν τον φάκελο στους αρμόδιους διεθνείς φορείς (IMO), όλα τα υπόλοιπα μέτρα εγκρίθηκαν από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. (Orzulik, 2008).

Παρακάτω παρατίθενται αναλυτικά οι δέσμες ERIKA I και ERIKA II

ERIKΑ I

Η δέσμη ERIKA I αφορά τις σοβαρότατες ελλείψεις στη κοινοτική νομοθεσία από πλευράς θαλάσσιας ασφάλειας, τα οποία κατέστησαν εμφανή με τη «μαύρη παλίρροια» του Δεκεμβρίου 1999

Μερικά βασικά σημεία της δέσμης ERIKA I είναι τα εξής:

Πρώτον: ενισχύει την ισχύουσα οδηγία σχετικά με τον έλεγχο των σκαφών από το κράτος του λιμένα. Στην ουσία, ισχύει το ίδιο για την θαλάσσια ασφάλεια όπως και την οδική, πλέον υπεισέρχεται και ο λεγόμενος φόβος της αστυνόμευσης. είναι συνεπώς απαραίτητο να αυξηθεί ο αριθμός και η ένταση των ελέγχων στους ευρωπαϊκούς λιμένες. Έτσι σύμφωνα με αυτές τις διατάξεις, στα 11000 πλοία που επιθεωρούνται ετησίως κατά μέσο όρο, αντί για τα 700 πλοία που μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο διεξοδικής επιθεώρησης, θα μπορούν 4000 επικίνδυνα πλοία να εξεταστούν. Εξάλλου, τα πλοία τα οποία έχει διαπιστωθεί επανειλημμένα ότι βρίσκονται σε άσχημη κατάσταση, μετά από επιθεώρηση, θα περιληφθούν σε ένα ειδικό κατάλογο (« μαύρη λίστα») και θα απαγορευθεί η πρόσβαση τους στους λιμένες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Δεύτερον: ενισχύει την υφισταμένη οδηγία, η οποία διέπει τις δραστηριότητες των νηογνομόνων, οι οποίοι ελέγχουν την ασφάλεια δομής των πλοίων για λογαριασμό των κρατών νηολόγησης. Έγιναν αυστηρότερες οι απαιτήσεις ποιότητας που ισχύουν για τους νηογνώμονες. Για να ληφθεί η κοινοτική έγκριση που επιτρέπει την άσκηση των δραστηριοτήτων τους στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι νηογνώμονες θα πρέπει να ικανοποιούν τα αυστηρότερα αυτά κριτήρια. Η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών τους θα αποτελέσει επίσης αντικείμενο αυστηρής παρακολούθησης και σε περίπτωση ελλιπούς τήρησης των κριτηρίων, είναι δυνατόν να τους επιβληθούν κυρώσεις : προσωρινή ή οριστική αφαίρεση της κοινοτικής άδειας

Τρίτον: καθιερώνει ένα χρονοδιάγραμμα για την προοδευτική απόσυρση των δεξαμενόπλοιων μόνου τοιχώματος παγκοσμίως. Τα δεξαμενόπλοια-πετρελαιοφόρα διπλού τοιχώματος προσφέρουν καλύτερη προστασία στο περιβάλλον σε περίπτωση ατυχήματος. Βασιζόμενος στη διαπίστωση αυτή, ο IMO αποφάσισε ότι όλα τα πετρελαιοφόρα που κατασκευάστηκαν από το 1996 και πέρα θα πρέπει να έχουν διπλό τοίχωμα. Ωστόσο η προοδευτική αντικατάσταση των πετρελαιοφόρων μόνου τοιχώματος από πετρελαιοφόρα κλιμακώθηκε σε μια πολύ μεγάλη χρονική περίοδο που λήγει το 2006. Η Ευρωπαϊκή Ένωση επέμεινε στο να επιταχυνθεί η διαδικασία αυτή και τελικά κατάφερε να επιβάλει την άποψη της σε διεθνές επίπεδο. Σύμφωνα με τα νέα Διεθνή και Κοινοτικά πρότυπα, θα απαγορευθεί από το 2005 η πρόσβαση στα ύδατα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα τελευταία δεξαμενόπλοια μονού τοιχώματος.

Τα 3 αυτά μέτρα εγκρίθηκαν από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο τον Δεκέμβριο του 2001. Τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης υποχρεούνταν να ενσωματώσουν τα μέτρα αυτά στο εσωτερικό τους δίκαιο μέσα στο 2003, το αργότερο. Η μόνη εξαίρεση αφορά τον λιμένα του Ρότερνταμ, που έχει λάβει παράταση άλλων 6 μηνών για την εφαρμογή των αυστηρότατων ελέγχων. Ωστόσο το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας, τον Δεκέμβριο του 2000, κάλεσε όλα τα κράτη μέλη να θέσουν προκαταβολικά σε εφαρμογή όλες τις διατάξεις της δέσμης ERIKA I (Orzulik, 2008).

ERIKA II

Η δέση ERIKA II περιλαμβάνει 3 συμπληρωματικά μέτρα για την ενίσχυση του επιπέδου θαλάσσιας ασφάλειας στα ύδατα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η δέση των μέτρων αυτών περιλαμβάνει (Copeland, 2008):

1. Την ίδρυση ενός ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια στη Θάλασσα (European Maritime Safety Agency, **EMSAG**), που θα είναι επιφορτισμένος με την αποτελεσματικότερη εφαρμογή των κοινοτικών κανόνων σε θέματα ασφάλειας στη ναυτιλία. Ασκείται όλο και μεγαλύτερη πίεση στα κράτη μέλη και τις υποψηφιότητες προς ένταξη χώρες να εφαρμόσουν μια σειρά νέων απαιτήσεων ασφάλειας και να εναρμονίσουν τις διαδικασίες έλεγχου και επιθεώρησης που εφαρμόζουν. Ο νέος Οργανισμός θα συμβάλει στις προσπάθειες τους με συλλογή πληροφοριών, τη διαχείριση μιας βάσης δεδομένων για την ασφάλεια στη ναυτιλία, τον έλεγχο των νηογνωμόνων και την οργάνωση των επιθεωρήσεων από το κράτος του λιμένα στα κράτη μέλη. Θα διευκολύνει επίσης την ανταλλαγή στοιχείων, στο πλαίσιο της εφαρμογής ορθών πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών και θα παρέχει την τεχνική συνδρομή στην Επιτροπή σε όλα τα πεδία που αφορούν την ασφάλεια στη ναυτιλία και την πρόληψη της θαλάσσιας ρύπανσης. Από τον Νοέμβριο του 2003 η έδρα του προαναφερόμενου Οργανισμού μεταφέρθηκε μόνιμα στη Λισσαβόνα της Πορτογαλίας.

2. Την εφαρμογή ενός συστήματος παρακολούθησης και ενημέρωσης για την βελτίωση της παρακολούθησης της κυκλοφορίας των πλοίων στα ευρωπαϊκά ύδατα. Τα κράτη μέλη θα έχουν ενισχυμένες εξουσίες να παρεμβαίνουν όταν υπάρχει κίνδυνος ατυχήματος ή ρύπανσης. Τα πλοία που διέρχονται από τα Κοινοτικά ύδατα

θα πρέπει υποχρεωτικά να διαθέτουν συστήματα αυτόματης αναγνώρισης για την αυτόματη επικοινωνία με τις αρχές στη ξηρά, καθώς και συσκευές καταγραφής δεδομένων ταξιδιού (μαύρα κουτιά) για να διευκολύνονται οι έρευνες σε περίπτωση ατυχήματος. Η οδηγία θα βελτιώσει σημαντικά τις διαδικασίες για την από κοινού αξιοποίηση των δεδομένων σχετικά με τα επικίνδυνα εμπορεύματα και θα επιτρέψει στις αρμόδιες αρχές να απαγορεύουν τον απόπλου πλοίων σε δυσμενείς συνθήκες. Η οδηγία, απαιτεί επίσης από κάθε παράκτιο μέλος να καταρτίσει σχέδια έκτακτης ανάγκης για την υποδοχή των πλοίων που διατρέχουν κίνδυνο, σε ειδικές ζώνες καταφύγια.

3. Η Επιτροπή προτείνει ένα μηχανισμό για τη βελτίωση της αποζημίωσης των θυμάτων σε περίπτωση ρύπανσης από πετρελαιοκηλίδες. Μέχρι σήμερα το Συμβούλιο Υπουργών δεν ήταν σε θέση να εγκρίνει την πρόταση αυτή. Η Επιτροπή πρότεινε την αύξηση των ανώτατων ποσών που καταβάλλονται για ρύπανση από μεγάλης έκτασης πετρελαιοκηλίδες στα ευρωπαϊκά ύδατα (μέχρι 1 δισεκατομμύριο ευρώ) και να προβλεφθεί η επιβολή των ενδεδειγμένων κυρώσεων στους υπαίτιους της ρύπανσης από σοβαρή αμέλεια (Copeland, 2008).

Σε ότι αφορά το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής της δέσμης των μέτρων ERIKA II, έχει ως εξής: Τον Ιούνιο του 2002 αποφασίστηκαν τα 2 πρώτα μέτρα από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Ο Κανονισμός για την ίδρυση του ευρωπαϊκού Οργανισμού ασφάλειας στη Θάλασσα (EMSA) τέθηκε σε ισχύ τον Αύγουστο του 2002 και η Επιτροπή έχει ήδη θεσπίσει τους κατάλληλους διοικητικούς μηχανισμούς έτσι ώστε ο οργανισμός να είναι επιχειρησιακός από το 2003. Αντίθετα το Συμβούλιο δεν ενέκρινε την πρόταση σχετικά με την αποζημίωση των θυμάτων ρύπανσης από πετρελαιοκηλίδες.

Και ενώ οι παραπάνω κανονισμοί δεν είχαν προλάβει να εφαρμοστούν στις χώρες μέλη, ένα άλλο σοβαρό περιστατικό πετρελαϊκής ρύπανσης, το ναυάγιο του δεξαμενοπλοίου PRESTIGE στη Γαλικία της Ισπανίας τον Νοέμβριο του 2002 ήρθε να ταρακουνήσει την κοινή γνώμη και την Κοινότητα, με αποτέλεσμα σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα από το ατύχημα, 7 μήνες, να εγκριθούν πιο αυστηρά νομοθετικά μέτρα, σημαντικά για την πρόληψη των περιστατικών ρύπανσης γεγονός αρκετά σπάνιο για τη διαδικασία λήψης αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ERIKA III

Η ανάγκη για αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση της πετρελαϊκής ρύπανσης των θαλασσών οδήγησε την Ε.Ε στην λήψη κάποιων νέων μέτρων, τον Φεβρουάριο του 2007, τα οποία αποτελούν τη νέα δέσμη μέτρων ERIKA III. Βασικός στόχος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι η αποτελεσματικότερη λειτουργία των υπάρχόντων μέτρων ασφάλειας αλλά και η θέσπιση κανόνων ναυτικής ασφάλειας ικανών να αποτρέψουν ναυτικά ατυχήματα σαν αυτά που βιώσαμε τα τελευταία χρόνια. Το νέο πακέτο μέτρων που αποφάσισε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει 7 (επτά) βασικά σημεία τα οποία παρατίθενται παρακάτω (Copeland, 2008):

1. Υποχρεώσεις για το κράτος σημαίας.

Η Επιτροπή προτείνει να μετατραπούν σε δεσμευτική νομοθεσία οι σημαντικότερες συμβάσεις του IMO που αφορούν τη σημαία κάθε χώρας. Επίσης τα κράτη μέλη της Ε.Ε θα πρέπει να έχουν τον έλεγχο της συμμόρφωσης με τα διεθνή πρότυπα, των πλοίων που φέρουν τη σημαία τους. Τα διεθνή πρότυπα καθορίζονται στις διεθνείς συμβάσεις SOLAS και MARPOL.

2. Έλεγχος κράτους λιμένα (port state control).

Σε αυτό το σημείο η Επιτροπή θεωρεί ότι για να ενισχυθεί το καθεστώς επιθεώρησης των πλοίων στους Ευρωπαϊκούς λιμένες, θα πρέπει στα κριτήρια για την επιλογή των σκαφών για επιθεώρηση να συνυπολογίζεται και το «προφίλ-κίνδυνου» ενός σκάφους. Επομένως αποφάσισε σε συνεργασία με την EMSAG (European Maritime Safety Agency) να δημιουργηθεί μια βάση δεδομένων με το «προφίλ-κίνδυνου» όλων των σκαφών που υπόκεινται σε επιθεώρηση.

3. Πλοία σε κίνδυνο και έλεγχος θαλάσσιας κυκλοφορίας

Στόχος αυτής της πρότασης είναι η τροποποίηση της κοινοτικής οδηγίας για το σύστημα έλεγχου κυκλοφορίας των πλοίων, αλλά και η θέσπιση σαφούς και ακριβούς νομικού πλαισίου για τους «λιμένες καταφύγιου» (port of refuge) των σκαφών που βρίσκονται σε κίνδυνο. Αποφασίστηκε η δημιουργία μιας ανεξάρτητης Αρχής η οποία θα υποδεικνύει τους «λιμένες καταφύγιου» στα σκάφη που θα βρίσκονται σε κίνδυνο.

4. Ευθύνη του μεταφορέα

Η πρόταση αυτή στοχεύει στο να εξασφαλίσει ότι ο επιβάτης ενός πλοίου, θα απολαμβάνει την ίδια προστασία με τους επιβάτες άλλων μεταφορικών μέσων. Δηλαδή εκσυγχρονισμένοι κανόνες ευθύνης των μεταφορέων, υποχρεωτικό ασφαλιστικό σύστημα και ένα ικανοποιητικό σύστημα αποζημιώσεων αποτελούν ξεκάθαρες προτεραιότητες.

5. Επιθεωρήσεις σκαφών και οργανισμοί επιθεωρήσεων (νηογνώμονες)

Στόχος της πρότασης αυτής είναι η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας των οργανισμών που εγκρίνονται από κάποιο κράτος-μέλος, και αναλαμβάνουν για λογαριασμό του, την επιθεώρηση, τον έλεγχο και την πιστοποίηση των σκαφών που φέρουν τη σημαία του κράτους αυτού. Στο πλαίσιο αυτό αποφασίστηκε η δημιουργία μιας ανεξάρτητης επιτροπής που θα αξιολογεί τους οργανισμούς αυτούς.

6. Αστική ευθύνη

Στόχος της πρότασης αυτής είναι να διαμορφωθούν βασικοί κανόνες, κοινοί σε όλα τα κράτη μέλη που να στοχεύουν στη διαχείριση της αστικής ευθύνης, στην ασφάλεια των πλοίων και στην απόδοση ευθυνών για κάθε άτομο που είναι υπεύθυνο για λειτουργίες πάνω στο πλοίο.

7. Διερεύνηση ατυχημάτων στο τομέα των θαλάσσιων μεταφορών

Τέλος η Επιτροπή αποφάσισε ότι θα πρέπει να υπάρχουν σαφείς κοινοτικές οδηγίες για τις τεχνικές έρευνες που ακολουθούν μετά από ένα ναυτικό ατύχημα.

(Copeland, 2008).

Παράλληλα θεσμοθετούνται πολιτικές αντιμετώπισης για την θαλάσσια πειρατεία, τις τρομοκρατικές επιθέσεις, θέματα ασφάλειας που συνδέονται με τον Ανθρώπινο παράγοντα, θέματα ρύπανσης και περιβαλλοντικής προστασίας κα.

Με το παραπάνω σχέδιο υπάρχει πλέον μια ενιαία ευρωπαϊκή πολιτική στο σύνολο της ναυτιλίας και της ασφάλειας. Εντός αυτής υπάρχουν και εμβόλιμες πολιτικές και αποφάσεις σε ότι αφορά τα εργασιακά και ότι γενικά σχετίζεται με τον εργαζόμενο στον κλάδο.

Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι υπάρχει μια άμεση σύνδεση των πιστοποιήσεων με την ασφάλεια των πλοίων. Οι εργαζόμενοι στα καράβια έχουν μια σειρά κινδύνων όπως:

- Την φυσική φθορά της υγείας από τα ταξίδια
- Ζητήματα ασφάλειας εν πλω όπως ατυχήματα
- Γεγονότα όπως πόλεμοι ή πειρατεία
- Η ψυχολογική φθορά του ναυτικού

Όλα τα παραπάνω είναι στοιχεία που δείχνουν το πόσο σημαντικό είναι να υπάρχει πρόνοια για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που μπορεί να αντιμετωπίσει ο ναυτικός και ιδίως σε ότι αφορά την ασφάλεια και την υγιεινή στον χώρο του πλοίου.

Είναι σημαντικό να διασφαλιστούν λόγω του γεγονότος ότι για πολλές ημέρες ή και μήνες είναι μακριά από της στεριά και αυτό δημιουργεί μια σωρεία από ψυχολογικά αλλά και παθολογικά σύνδρομα. Για το λόγο αυτό πρέπει να υπάρχει και η ανάλογη προστασία των ναυτικών μέσω δράσεων που διασφαλίζουν την ασφάλεια καθόλη την διάρκεια του ταξιδιού.

7.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ναυτιλία ως κλάδος παρουσιάζει πολλές ιδιομορφίες. Μια από αυτές τις ιδιομορφίες είναι ότι παρόλες τις εξελίξεις που πραγματοποιούνται στον τομέα της ναυτιλίας, αναφορικά με την παγκοσμιοποίηση, τις αλλαγές στα εργασιακά, στον τομέα των ναυπηγήσεων κ.α., η ομαλή λειτουργία των πλοίων στηρίζεται σε μεγάλο ποσοστό στις μεμονωμένες αλλά και ομαδικές ενέργειες των ναυτικών – μελών των πληρωμάτων.

Για το λόγο αυτό είναι πολύ σημαντικό να εξεταστεί η συνεισφορά του ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή των εργαζόμενων στα καράβια, ειδικά στο παρόν εργασιακό και οικονομικό περιβάλλον.

Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι η ορθή χρήση των Ανθρώπινων Πόρων συμβάλλει στους στρατηγικούς και επιχειρησιακούς στόχους των ναυτιλιακών επιχειρήσεων μέσα από πολιτικές ενδυνάμωσης της οργανωσιακής παιδείας και της αμοιβαιότητας μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων.

Βασικές λειτουργίες είναι οι ακόλουθες:

- Η οργάνωση, δηλαδή ο σχεδιασμός του οργανογράμματος και των θέσεων εργασίας στο καράβι.
- Η εξεύρεση ανθρώπινων πόρων. Περιλαμβάνει τον προγραμματισμό της κάλυψης των αναγκών σε προσωπικό, καθώς και την επιλογή προσωπικού αλλά και μια σειρά από νομικές διαδικασίες, ειδικά αν το καράβι είναι εν πλω.
- Η παρακολούθηση της απόδοσης του προσωπικού και η αξιολόγησή της.
- Ο καθορισμός και η παροχή των αμοιβών και των κινήτρων.
- Η ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων.
- Οι μεταβολές υπηρεσιακής κατάστασης (μεταθέσεις κλπ)
- Η διαχείριση της υπαλληλικής σχέσης. (Ατομικές συμβάσεις εργασίας)
- Ο χειρισμός παραπόνων και το σύστημα πειθαρχίας.
- Η υγιεινή και η ασφάλεια στα καράβια.
- Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας λαμβάνοντας υπόψη τις όποιες ιδιαιτερότητες του κλάδου.

Η εργασία επεξεργάστηκε ζητήματα που σχετίζονται με την ναυτιλία και πιο συγκεκριμένα με την θέση του ναυτικού στο σύγχρονο περιβάλλον εργασίας. Η εργασία ήταν καθαρά βιβλιογραφική και βασίστηκε στις πιο σύγχρονες εξελίξεις.

Κάποιες επισημάνσεις για τον κλάδο της ναυτιλίας που προκύπτουν μέσα από αυτή την μελέτη είναι:

- Ο κλάδος βασίζεται σημαντικά στην αυτορρύθμιση. Μέσω φορέων όπως ο IMO μπορεί να καθορίζει από μόνος του τους κανόνες και τις συνθήκες εργασίας.
- Αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στο ότι το 80% των δραστηριοτήτων πραγματοποιούνται σε διεθνείς ύδατα
- Η ναυτοσύνη είναι ένα επάγγελμα με πολλές δυσκολίες και προδιαγραφές
- Η Ελλάδα είναι μία χώρα με ναυτική παράδοση που εξακολουθεί να αποτελεί μεγάλη δύναμη στον ναυτιλιακό χώρο
- Στις μέρες μας έχει δημιουργηθεί η ανάγκη για εξειδικευμένο προσωπικό
- Απαιτούνται πολλαπλές συνθήκες και παρεμβάσεις ώστε να εξασφαλιστεί η ασφάλεια των εργαζόμενων.
- Ο κλάδος διακρίνεται για τις παροχές του , όπως η χαμηλή φορολογία, οι έξτρα ασφαλίσεις και οι πολύ καλές αμοιβές.

Όλα τα παραπάνω συνθέτουν ένα ιδιαίτερο κλίμα για τον κλάδο αυτό. Αν και η Ελλάδα έχει μια ιδιαίτερη παράδοση αλλά και ζήτηση, που φτάνει ως και τις 15.000 θέσεις εργασίας, παρόλα αυτά υπάρχει μια δυναμική στο χώρο αυτό που φαίνεται ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες της αγοράς.

Για παράδειγμα ενώ σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. αυξάνει η ζήτηση για νέους εργαζόμενους στον κλάδο, βλέπουμε ότι στην Ελλάδα μειώνονται οι εισροές στις σχετικές σχολές κάτι που δείχνει μια αναντιστοιχία στην ζήτηση της αγοράς και στο πως ανταποκρίνεται στο Ελληνικό σύστημα παιδείας και εκπαίδευσης των νέων αξιωματικών του εμπορικού ναυτικού.

Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει και το Ελληνικό κράτος να αναλάβει κάποιες πρωτοβουλίες και να μπορέσει να ανταποκριθεί στο κάλεσμα του κλάδου για νέες θέσεις εργασίας. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να κάνει μια από τις ακόλουθες δράσεις:

- Η πρώτη επιλογή είναι να αυξήσει τον αριθμό των εισακτέων ώστε να μπορέσει με τις υφιστάμενες σχολές ΑΕΝ να καλύψει αυτό το κενό.
- Η δεύτερη λύση είναι να συνεργαστεί με τον ιδιωτικό τομέα και να ανοίξουν ιδιωτικές σχολές, σε συνεργασία με τους σχετικούς φορείς όπως οι ενώσεις εφοπλιστών ή η Π.Ν.Ο., ώστε να υπάρξουν σχολές που θα είναι πιστοποιημένες και θα παράγουν νέα στελέχη. Η παράλληλη λειτουργία ιδιωτικών σχολών Ναυτικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΝΕΚΕ) από το 2014 ίσως μπορεί να αντιμετωπίσει το πρόβλημα της ναυτικής εκπαίδευσης.

Με τον τρόπο αυτό θα μπορέσει να καλυφθεί ένα μέρος της ζήτησης για νέους αξιωματικούς που φτάνει σήμερα ως και τις 15.000. Συγχρόνως, θα πρέπει και η Ελλάδα να μπορέσει να τηρήσει τις όποιες διεθνείς συμφωνίες και προδιαγραφές που τίθενται τόσο από την Ε.Ε. όσο και από τον ΙΜΟ. Με τον τρόπο αυτό θα διασφαλίζει την σωστή λειτουργία της αγοράς καθώς και την αποτελεσματικότητα του κλάδου και εν τέλει και την ανταγωνιστικότητα του.

Γενικά, είναι πολύ σημαντικό η εικόνα της ναυτιλίας να βελτιωθεί αν και επηρεάστηκε σοβαρά από την αρνητική προβολή των ατυχημάτων ρύπανσης από πετρελαιοειδή. Είναι σαφές από όλες τις πλευρές ότι υπάρχει ανάγκη καλύτερης πληροφόρησης του κοινού για τα ζητήματα που αφορούν τη θάλασσα και τη ναυτιλία.

Τα θέματα στα οποία πρέπει να αποδοθεί προτεραιότητα:

- Προώθηση αισθήματος κοινής ταυτότητας
- Προσέλκυση νέων εργαζόμενων υψηλών προσόντων
- Θέσπιση βραβείων για βέλτιστες πρακτικές
- Εκπαιδευτικές δραστηριότητες (κατανόηση της σημασίας της θαλάσσιας οικονομίας που θα υποκινήσει ενδιαφέρον για τα επαγγέλματα του κλάδου)

Μέσα από αυτούς τους άξονες επιδιώκεται η περαιτέρω ευαισθητοποίηση του Ευρωπαϊού Πολίτη σε θάλασσας και ναυτιλίας. Η ανάπτυξη μηχανισμών διάδοσης αυτών των δράσεων συμβάλλει και στην έρευνα και την προώθηση της ναυτιλιακής κουλτούρας στις παραδοσιακές ναυτιλιακές χώρες της ΕΕ, με έμμεσο αποτέλεσμα την προσέλκυση νέων στην ναυτιλιακή βιομηχανία.

Με δεδομένο μάλιστα τον διεθνή χαρακτήρα της ναυτιλίας το ζητούμενο γίνεται ακόμη πιο δύσκολο να επιτευχθεί καθώς αφορά την δυνατότητα παρέμβασης και προσαρμογής σε διαφορετικά πολιτιστικά συστήματα με κοινή όμως βάση την Ευρωπαϊκή κουλτούρα. Μέσω της διάχυσης της εμπειρογνωμοσύνης και της ευαισθητοποίησης μη ειδικού κοινού, αναμένεται να επιτευχθεί η προώθηση της κοινής ναυτικής ταυτότητας μέσα από την εμπλοκή και του μη ειδικού κοινού και ιδίως νέων.

Παράγοντες όπως η συνεχής αύξηση του παγκόσμιου εμπορίου, η αυξανόμενη ενεργειακή ζήτηση, η υπερθέρμανση του πλανήτη, η κλιματική αλλαγή, η αύξηση του εισοδήματος και του πληθυσμού δημιουργούν το μακροχρόνιο πλαίσιο και καθορίζουν τις προκλήσεις και τις προοπτικές στις οποίες πρέπει ν' ανταποκριθεί με επιτυχία τόσο ο Ελληνικός όσο και ο Ευρωπαϊκός ναυτιλιακός τομέας, πάντα βασιζόμενοι στην ναυτιλιακή παράδοση και στην ναυτοσύνη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**ΕΛΛΗΝΙΚΗ**

1. Αλεξόπουλος , Γ. Π. Βλάχος *Τεχνικοοικονομικές απόψεις της θαλάσσιας διακίνησης των αγαθών και της προστασίας του θαλάσσιου περιβάλλοντος*, Αθήνα, 1995 , εκδόσεις Α.Σταμούλης
2. Αφαωνιάτης Ε.(2005) *Ενίσχυση Ανταγωνιστικότητας Ελληνικής Σημαίας*, Διπλωματική Εργασία
3. Βλάχος Γ. Π. (2007) *Διεθνής Ναυτιλιακή Πολιτική*, Β' Έκδοση, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλης
4. Βλάχος Γ.Π. (2013) *Εκπαίδευση Πλοιάρχων και Τεχνολογία*, Περίπλους, σελ.31
5. Γκιζιάκης Κ.(2005) *Διερεύνηση και καταγραφή των επιπτώσεων της ναυτιλιακής δραστηριότητας στην Ελληνική Οικονομία. Ναυτεργατικό Δυναμικό και Κόστος επάνδρωσης του Ελληνικού πλοίου*, Μελέτη Ναυτικού Επιμελητηρίου Ελλάδος Σεπτ. 2005
6. Γραφείο Οικονομικών Μελετών, Αριθμός 10(Αθήνα, 2009), *Το παρόν και το μέλλον της Ελληνικής Εμπορικής Ναυτιλίας*, Ακαδημία Αθηνών
7. Γραφείο Ευρέσεως Ναυτικής Εργασίας (2014), 'Η κρίση χτυπά τις σχολές του Εμπορικού Ναυτικού' , Ιστοσελίδα: <http://www.newsbeast.gr/greece/ekpaideusi/arthro/527724/i-krisi-htupa-tis-sholes-tou-eborikou-nautikou/>
8. Γουλιέλμος Α. (1999), Τόμος Β' , *Management Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων*, Εκδόσεις Σταμούλης

9. Γουλιέλμος Α. (2006) ,Τόμος Β', 3η Έκδοση, *Management Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων*, Εκδόσεις Σταμούλης
10. ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΛΛΑΔΟΣ, Ιστοσελίδα: <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>
11. ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΤΟΕ-ΙΝΕ, Ιστοσελίδα: <http://www.ine.otoe.gr/>
12. Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών, Ετήσια Έκθεση 2013-14
13. ΕΛΣΤΑΤ (2014), Δ/ση Στατιστικών Τομέα Εμπορίου και Υπηρεσιών, Ιστοσελίδα: <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>
14. Ετήσια Έκθεση (2010), Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ, *Ελληνική οικονομία και απασχόληση*, ιστοσελίδα: <http://www.gsee.gr/>
15. ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ (2014) 'Συλλογική Σύμβαση Πληρωμάτων Ακτοπλοϊκών Επιβατηγών Πλοίων', Ιστοσελίδα: <http://www.pemen.gr/files/PDF/SSE%20AKTOPLOIA%202014.pdf>
16. Ζευγαρίδης, Σ., Σταματιάδης, Η. (1997). *Διοίκηση και εποπτεία προσωπικού*. Interbooks
17. Θεοτοκάς Ι., Λεκάκου Μ., Πάλλης Θ., Συριόπουλος Θ., Τσαμουργκέλης Ι. (2008). *Ελληνική Ναυτιλία, απασχόληση και ανταγωνιστικότητα*. Εκδόσεις Gutenberg. Αθήνα 2008
18. ΙΚΑ , Ιστοσελίδα: <http://www.ika.gr/>
19. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ, ιστοσελίδα: www.inegsee.gr
20. Κέντρο Ερευνών Πανεπιστημίου Πειραιώς, *Οι επιδράσεις της ελληνόκτητης φορτηγού ποντοπόρου ναυτιλίας στην Ελληνική οικονομία*, Πειραιάς, 2001

21. ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, Ιστοσελίδα: <http://www.kepea.gr/>
22. Κουτρούκης,Θ. (2010), ‘Αγορά Ναυτικής Εργασίας: Αγορά Ναυτικής εργασίας: Τα απορρυθμιστικά μπόφορ της παγκοσμιοποίησης’, Ιστοσελίδα: http://www.nautilia.gr/new/site/index.php?option=com_content&view=article&id=62:2010-10-29-12-22-46&catid=56:2010-10-05-18-48-27&Itemid=92
23. Μιτσάκου Ε. (2010), *Το ζήτημα της απασχόλησης στην Ελλ.Ναυτιλία.Προβλήματα και Προοπτικές Βελτίωσης*, Διπλωματική Εργασία
24. Μπίσιας Η. (2012), ‘Η επόμενη γενιά μηχανικών: η σημασία των περιφερειακών ΑΕΝ’, *Ναυτικά Χρονικά*, Αρ Φύλλου 151, σελ.32-45
25. Μπέλλος Η. (2013), ‘Ζητούνται 15 χιλιάδες Έλληνες ναυτικοί’, Ιστοσελίδα: <http://www.capital.gr/news.asp?id=1733300>
26. Μπουραντάς, Δ., Παπαλεξανδρή, Ν. (1993), *Προσδιοριστικοί παράγοντες της διάθεσης για απόδοση των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα*, Ψηφιακή Βιβλιοθήκη και Ιδρυματικό Καταθετήριο του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Ιστοσελίδα: <http://openarchives.gr/view/107583>
27. Μυλωνόπουλος,Ι. (2005) *Ναυτιλία – Έννοιες, τομείς και δομές*, Εκδόσεις Σταμούλης
28. Παναγιωτακόπουλος, Β. (1994) *Ναυλοσύμφωνα – Ναυτασφάλειες*, Εκδόσεις Ελλην
29. Ναυτικό Επιμελητήριο Ελλάδας, Ιστοσελίδα: www.nee.gr
30. Ναυτικό Επιμελητήριο Ελλάδας (2010), ‘2010 - Έτος του Ναυτικού’, Ιστοσελίδα: <http://www.nee.gr/default.asp?t=newsDetails&id=74>
31. Ναυτικό Επιμελητήριο Ελλάδας (2012), *Δρώμενα ΝΕΕ 2012*, Αθήνα

32. Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων Στη Ναυτιλία και Τον Τουρισμό,
<http://www.pasent.gr/symbaseis.cfm>
33. Πάλλης Θ. , Μπίσιας Η. (04/2012), ‘Η επόμενη γενιά πλοιάρχων’, *Ναυτικά Χρονικά*,
Αρ Φύλλου 149, σελ.36-50
34. Υπουργείο Ναυτιλίας και Αιγαίου – Υ.Ε.Ν. (2014), ‘Επαγγελματική σταδιοδρομία –
Προοπτική’, Ιστοσελίδα: <http://www.yen.gr/wide/yen.chtm?prnbr=25218>
35. Υπουργείο Ναυτιλίας και Αιγαίου – Υ.Ε.Ν. (2014), ‘Προϋποθέσεις εισαγωγής’,
Ιστοσελίδα: <http://www.yen.gr/wide/yen.chtm?prnbr=25215>
36. Υπουργείο Ναυτιλίας και Αιγαίου – Υ.Ε.Ν. (2014), ‘Ναυτική Εκπαίδευση’,
Ιστοσελίδα: <http://www.yen.gr/wide/yen.chtm?prnbr=25216>
37. Τζωάννος Ι. Γ. (1999) *Η διαμόρφωση της κοινής ναυτιλιακής πολιτικής της Ε.Ο.Κ. και
η ελληνική εμπορική ναυτιλία*, Επιλογή, Ειδική Ετήσια Έκδοση
38. Τσοκόλας Χ. (2009) , *‘Ναυτική Εργασία : Εθνικό και Διεθνές Πλαίσιο’*, Διπλωματική
Εργασία

ΑΓΓΛΙΚΗ

1. Baughen,S. (2009) *Shipping Law*, 4TH Ed. Routledge
2. BCG (2013),*Εκτίμηση του αντίκτυπου της Ναυτιλίας στην Ελληνική οικονομία και
κοινωνία*
3. Bostan, I., Condrea, P., Burciu, A., Morariu, A. (2009), “HRM Motivational
component: Maslow and Alderfer, contrast perspectives”. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα
<http://ssrn.com/abstract=1340959>
4. Bratton J. and Gold J. (2003), “Human Resource Management: Theory and Practice”,
3rd edition.art

5. Cariou, P. (2008) Liner Shipping Strategies: An Overview. International Journal of Ocean Systems Management, 1, pp. 2-13
6. Copeland, C. (2008) Cruise ship pollution: background, laws and regulations, and key issues, CRS report for congress from <http://www.ncseonline.org/NLE/CRSreports/07Dec/RL32450.pdf>
7. Cudahy, B (2006). Box boats: how container ships changed the world. New York: Fordham University Press
8. Deloitte (2011). 'Challenge to the Industry. Securing Skilled Crews in today's Market Place'. Deloitte Global Services Limited. London 2011
9. Donn, C. and Morris, R. (2001) "Global Competition and Shipping Industrial Relations: Australia and the US Compared" The Journal of Industrial Relations, Vol. 43, No.3, p.261-276.
10. EU European Commission (2003-05-06), "Recommendation 2003/361/EC: SME Definition". Retrieved 2014-04-22
11. European Commission (2006), «Green Paper - Towards a future Maritime Policy for the Union: a European vision for the oceans and seas - "How inappropriate to call this planet Earth when it is quite clearly Ocean», Ιστοσελίδα: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/NOT/?uri=CELEX:52006DC0275\(02\)&qid=1412678611871](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/NOT/?uri=CELEX:52006DC0275(02)&qid=1412678611871)
12. European Commission (2011). 'Study on EU Seafarers Employment'. Final Report. May 20th 2011
13. European Commission (2006). 'An exhausting analysis of employment trends in all sectors related to sea or using sea resources'. ECOTEC Research and Consulting

14. Goulielmos, A. M. & Anastasakos, A. A. (2005) “Worldwide security measures for shipping, seafarers and ports- An impact assessment of ISPS code”. Disaster Prevention and Management, Vol.14, pp. 462-478
15. Haugstetter H., Cahoon S. (2010), “Strategic intent: Guiding port authorities to their new world?”, Research in Transportation Economics, Vol. 27, No. 1, pp. 30-36
16. Klikauer, T. and Morris, R. (2003) “Human Resources in the German Maritime Industries: ‘Back-sourcing’ and Ship Management” International Journal of Human Resource Management, Vol.14, No.4, p.544–558.
17. MARISEC (Marine International Secretariat Services, Ltd., 2008. Shipping industry flag state performance table – 2008 Update. London: Published by Maritime International Secretariat Services Ltd.
18. Orzulik, S. (2008) Environmental technology in the oil industry, 2nd Ed Springer
19. Oxford Economics (2014), The economic value of the EU shipping industry, Oxford, Εκδόσεις: Oxford Economics
20. Politakis, G. (2012) "ILO Maritime Labour Convention, 2006". International Foundation for the Law of the Sea
21. Stopford, M., 2008. Maritime economics. London: Routledge
22. UNCTAD (2012) UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT, http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/rmt2012_en.pdf
23. United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) www.unctad.org
24. Voskeritsian, H. & Kornelakis, A. (2012) “Institutional Change in Greek Industrial Relations in an Era of Fiscal Crisis”, forthcoming, GreeSE papers, London UK.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς