

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ναυτιλιακή δραστηριότητα αποτελεί εκείνο το μέρος της εμπορικής δραστηριότητας που ολοκληρώνεται μέσω της θάλασσας. Το μεταφορικό όχημα της ναυτιλιακής δραστηριότητας είναι τα πλοία στις διάφορες μορφές τους. Η θάλασσα διευκολύνει τη μεταφορά των αγαθών σε όλα τα μήκη και τα πλάτη, καθιστώντας την ποντοπόρο ναυτιλία σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα της παγκόσμιας οικονομικής ανάπτυξης (Γουλιέλμος, 2007).

Καθώς ο κόσμος έγινε πιο ανεπτυγμένος, η αναγκαιότητα να συνδεθούν οι αγορές με τις πρώτες ύλες, υπήρξε σημαντικός παράγοντας στη διαμόρφωση της παγκόσμιας οικονομίας μα πάνω απ' όλα, στην διαμόρφωση των σημαντικότερων εμπορικών σχεδίων και ναυτιλιακών διαδρομών. Τελικά, οι μεγάλες θαλάσσιες συναλλαγές που καθιερώθηκαν επέτρεψαν στο παγκόσμιο εμπόριο μια τεράστια ποικιλία πόρων και προϊόντων, τα οποία είναι ευρέως προσβάσιμα και έτσι διευκολύνεται η ευρεία διανομή του κοινού πλούτου του πλανήτη μας (IMO, 2011).

Το διεθνές θαλάσσιο εμπόριο, αντιπροσωπεύει το μεγαλύτερο, τόσο σε βάρος όσο και σε αξία, ποσοστό του συνολικού διεθνούς εμπορίου. Χωρίς την ανάπτυξη της ναυτιλίας, η ανταλλαγή των αγαθών και των υπηρεσιών θα ήταν υπερβολικά μικρότερη σε όγκο με σοβαρές επιπτώσεις στο επίπεδο ζωής παγκοσμίως (Branch, 1988). Η άποψη ότι η ναυτιλία είναι καταλυτικός παράγοντας στην οικονομική ανάπτυξη ενός τόπου δεν αποτελεί μία νέα παραδοχή. Για παράδειγμα ο Adam Smith (1776), για πολλούς ο πατέρας των σύγχρονων οικονομικών, θεωρούσε ότι η ναυτιλία είναι ένας από τους θεμέλιους λίθους της οικονομικής ανάπτυξης μιας χώρας.

Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της βιομηχανίας της ποντοπόρου ναυτιλίας την έκαναν να λειτουργήσει επιχειρηματικά σαν ένα κλειστό και αυτόνομο δίκτυο επιχειρήσεων. Η πραγματικότητα στον τομέα της ποντοπόρου ναυτιλίας, σήμερα, έχει αρχίσει να αλλάζει αισθητά. Η παρατεταμένη ανοδική φάση του οικονομικού κύκλου, η άνοδος του όγκου του θαλάσσιου εμπορίου, η κερδοφορία των ναυτιλιακών επιχειρήσεων, η συσσωρευμένη ρευστότητα κεφαλαίου στο χώρο της ναυτιλίας έχουν δημιουργήσει νέες προοπτικές.

Οι ναυτιλιακές εταιρείες σήμερα έχουν εισέλθει σε ένα στάδιο οργανωτικής μετάλλαξης. Οι νέες μορφές εταιρικής διακυβέρνησης, η απορρόφηση ολοένα και περισσότερων οικονομικών στελεχών στο προσωπικό τους, το άνοιγμα στις διεθνείς χρηματαγορές, η αξιοποίηση των διεθνών κεφαλαίων στη θέση της τραπεζικής χρηματοδότης, είναι η νέα πραγματικότητα που έχει αρχίσει να κεντρίζει το ενδιαφέρον των επενδυτών διεθνώς (Παπαγιαννούλης, 2002).

Κατά τη διάρκεια του περασμένου αιώνα η ναυτιλιακή βιομηχανία είδε μια γενική τάση αύξησης του συνολικού όγκου συναλλαγών. Ταυτόχρονα, η αυξανόμενη εκβιομηχάνιση και η απελευθέρωση των εθνικών οικονομιών έχουν τροφοδοτήσει το ελεύθερο εμπόριο και την αυξανόμενη ζήτηση για καταναλωτικά προϊόντα. Τέλος, η τεχνολογική πρόοδος έχει συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στο να κάνει την ναυτιλία πιο αποτελεσματική και ταχεία μέθοδο μεταφοράς.

Οι τρεις βασικοί παράγοντες οι οποίοι είναι απαραίτητο να συνυπάρξουν και να συνεργαστούν αρμονικά για την σωστή και αποδοτική λειτουργία της Ναυτιλίας στο σύνολό της, είναι οι εφοπλιστές, οι ναυτικοί και το κράτος. Σε αυτό φυσικά έχει συμβάλλει η ιδιαιτερότητα των εργασιακών συνθηκών και ο μεγάλος βαθμός επικινδυνότητας που διατρέχουν τα πληρώματα. Είναι, λοιπόν, σημαντικό να σημειωθεί η ζωτική συμβολή των πλοίων και της ναυτιλίας γενικότερα για την ευημερία και την διευκόλυνση της καθημερινότητάς μας, όμως ακόμα πιο σημαντικό είναι να κατανοηθεί ότι τα πλοία και τη ναυτιλία την αποτελούν οι άνδρες και οι γυναίκες που αναλαμβάνουν το δύσκολο έργο της λειτουργίας τους.

Είναι πολύ σημαντικό να αναφερθεί ότι παρά την μεγάλη ανάπτυξη της ναυτιλίας σε παγκόσμιο επίπεδο, στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών, προκαλούνται αρνητικές εξωτερικές ενέργειες, κυρίως και βασικά σε σχέση με την ρύπανση του περιβάλλοντος και σε σχέση με τον τομέα της ασφάλειας της ζωής στη θάλασσα, οι οποίες αποτελούν απειλή και για την υγεία και για την ζωή των ναυτών και των λιμενεργατών.

Σύμφωνα με τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (I.M.O.) το ναυτικό ατύχημα είναι συνδεδεμένο με κάθε γεγονός το οποίο έχει σαν αποτέλεσμα i. θάνατο ή σοβαρό τραυματισμό ενός προσώπου, ο οποίος προκαλείται από ή σε συνδυασμό με τις εργασίες ενός πλοίου ii. την απώλεια ενός προσώπου από ένα πλοίο η οποία προκαλείται ή σε συνδυασμό με τις εργασίες ενός πλοίου.

Τα αίτια των ναυτικών ατυχημάτων τα διερευνά η χώρα της οποίας και φέρει σημαία το πλοίο, ανεξάρτητα σε ποιά περιοχή βρίσκεται αυτό, όταν συνέβει το ατύχημα. Κατά

την δεκαετία του 1980 αλλά και στις αρχές της δεκαετίας του 1990, συνέβησαν αρκετά καταστροφικά θαλάσσια ατυχήματα, οπότε η ναυτιλιακή κοινότητα προσπάθησε να δημιουργήσει μια ολοκληρωμένη κουλτούρα προσανατολισμένη στην ασφάλεια. Έτσι, ο IMO υιοθέτησε την έννοια της κουλτούρας για την ασφάλεια με αποφασιστικότητα εκείνη την χρονική περίοδο (Anderson, 2003; Mitroussi, 2003 and 2004).

Γίνεται, λοιπόν, φανερό ότι το ζήτημα του ανθρώπινου παράγοντα και ο ρόλος που αυτός διαδραματίζει στην ναυτιλία, είναι θέμα μεγάλης σημασίας. Η στελέχωση των πλοίων καθώς και το νομικό πλαίσιο και οι συνθήκες που διέπουν αυτή τη διαδικασία, είναι το αντικείμενο της μελέτης αυτής της εργασίας. Θα αναλυθεί, λοιπόν, το ζήτημα της επιλογής των πληρωμάτων στα εμπορικά πλοία, σε συνδυασμό με την επιλογή και εξασφάλιση των κατάλληλων στελεχών και εργαζομένων στα πλοία, οι οποίοι οφείλουν να πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις γνώσης και εμπειρίας (εκπαίδευση, πιστοποίηση προσόντων - πείρας κλπ.), ώστε να εξασφαλίζονται οι βασικές προϋποθέσεις για μια ασφαλή θαλάσσια μεταφορά.

1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Η ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΣΗΜΕΡΑ

Η μεταφορά αγαθών και υπηρεσιών, έχει αποκαλεστεί έναν από τους τέσσερις ακρογωνιαίους λίθους της παγκοσμιοποίησης, μαζί με την επικοινωνία, τη διεθνή τυποποίηση και την απελευθέρωση του εμπορίου (Kumar and Hoffmann, 2002). Η σύνδεση του εμπορίου με τη ναυτιλία τον 18^ο αιώνα, αποτέλεσε σημαντικό γεγονός για την περαιτέρω εξέλιξη της ανθρωπότητας αλλά και της παγκόσμιας οικονομίας και ανέδειξε τη ναυτιλία σε μια πολύ σημαντική δραστηριότητα, αφού η ευημερία και η ανάπτυξη βασίστηκε κατά κύριο λόγο στο παγκόσμιο αλλά και διαπεριφερειακό εμπόριο.

Η ναυτιλιακή βιομηχανία είναι ένας τομέας της οικονομίας, όπου παρατηρείται πολύ έντονος ανταγωνισμός εδώ και πάρα πολλά χρόνια. Η παγκοσμιοποίηση υπήρχε και υπάρχει στη ναυτιλία πολύ πριν από οποιονδήποτε άλλον τομέα της παγκόσμιας οικονομίας. Η ύπαρξη λοιπόν μίας στρατηγικής με ξεκάθαρους στόχους είναι απολύτως απαραίτητη. Κάθε ναυτιλιακή επιχείρηση, η οποία αποφασίζει να σχεδιάσει τη στρατηγική της θα πρέπει να μελετήσει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος, να ιεραρχήσει τους στόχους της, να τους συνδυάσει με τα διαθέσιμα μέσα και τελικά να καθορίσει τον αποτελεσματικότερο συνδυασμό των μέσων αυτών, ούτως ώστε να προωθήσει τους ιεραρχημένους στόχους.

Η ναυτιλιακή βιομηχανία συγκροτείται από ένα σύνολο ξεχωριστών αγορών, άλλοτε τοπικών και άλλοτε εθνικών, περιφερειακών και παγκόσμιων, που διαφοροποιούνται, ως προς τον τύπο του μεταφερόμενου φορτίου και του πλοίου, τις απαιτήσεις των θαλάσσιων διαδρομών και το γεωγραφικό καταμερισμό (Γκιζιάκης, Παπαδόπουλος, Πλωμαρίτου, 2002).

Η χρηματοοικονομική κρίση που έπληξε την παγκόσμια οικονομία το 2008, συνέβαλλε στη δραματική πτώση του διεθνούς εμπορίου το τέλος του 2008 και κατά το 2009 προκάλεσε τη ραγδαία μείωση των ναύλων και την πτώση των αξιών των πλοίων, φέρνοντας πολλές ναυτιλιακές εταιρείες αντιμέτωπες με σημαντικές προκλήσεις για την μελλοντική τους πορεία. Σήμερα, οι διοικήσεις των ναυτιλιακών εταιρειών έχουν μπροστά τους τεράστιες προκλήσεις που προκύπτουν από το αίσθημα αβεβαιότητας στην αγορά, τα ευμετάβλητα ναύλα και τον περιορισμό της χρηματοδότησης μέσω νέων δανείων. Ζητήματα που οι λύσεις τους απαιτούν σκληρές διαπραγματεύσεις μεταξύ πλοιοκτητών, ναυλωτών, ναυπηγείων και, βεβαίως, τραπεζών.

Το έτος που πέρασε, οι μεγάλες μεταβολές που παρατηρήθηκαν στην παγκόσμια οικονομία εξαιτίας της αναπάντεχης επιβράδυνσης του εμπορίου, βρήκαν τη διεθνή ναυτιλία ευάλωτη λόγω της υφιστάμενης υπερπροσφοράς χωρητικότητας και των προβλημάτων ρευστότητας από τη δυστοκία στη χρηματοδότηση και το δανεισμό. Το πρόβλημα ήταν εντονότατο στα πλοία μεταφοράς ξηρού χύδην φορτίου, όπου οι ναύλοι υπέστησαν δραματική πτώση, σημειώνοντας ιστορικά χαμηλό ρεκόρ. Υπήρξαν, όμως και θετικές παράμετροι, όπως στον κλάδο των δεξαμενοπλοίων που διατηρεί υγιή ναυλαγορά (Ενωση Ελλήνων Εφοπλιστών, 2016).

1.1 Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

Ναυτιλία ονομάζεται το σύνολο των μεθόδων, διαδικασιών και ενεργειών που εφαρμόζονται έτσι ώστε, ένα σκάφος, να ταξιδέψει από ένα μέρος της γης σ' ένα άλλο, με ασφάλεια και ταχύτητα. Η ναυτιλία είναι ταυτόχρονα επιστήμη και τέχνη. Με την γνώση της, κανείς μπορεί να υπολογίσει την πορεία και το στίγμα του στην θάλασσα. Από την αρχαιότητα μέχρι σήμερα, η θάλασσα αποτέλεσε το φορέα επαφής μεταξύ των λαών και συνέβαλε στη βελτίωση του πολιτισμού, στην ανταλλαγή των αγαθών, στην κυκλοφορία των πνευματικών ιδεών και στην κατανόηση μεταξύ των διαφόρων πολιτισμών. Οι πρώτοι καπετάνιοι, διαπίστωσαν γρήγορα τις τεράστιες δυνατότητες επικοινωνίας που προσφέρουν οι θαλασσινοί δρόμοι. Η γνώση της ναυτιλίας ήταν απαραίτητη για την ασφάλεια αλλά και την συντόμευση των πλόων

Μετά την ανάπτυξη της ναυπηγικής βιομηχανίας, η οποία προκάλεσε την μείωση για ζήτηση χωρητικότητας, ενώ ταυτόχρονα αύξησε την ελαστικότητα της προσφοράς χωρητικότητας, η βιομηχανία της ναυτιλίας από χαμηλού κινδύνου βιομηχανία πέρασε στις βιομηχανίες υψηλού κινδύνου, διότι πλέον το επίπεδο των ναύλων διατηρείται χαμηλό ή ζημιογόνο για μεγάλο χρονικό διάστημα (Donnovan and Bonney, 2006).

Η ναυτιλία είναι αναγκαίο να θεωρείται και να αντιμετωπίζεται ως ένα σύνολο που αποτελείται από διαφορετικές, διακριτές αγορές, όμως την ίδια στιγμή αποτελεί μία ενιαία βιομηχανία, όπου δραστηριοποιούνται ναυτιλιακές επιχειρήσεις, που έχουν ίδια βασικά χαρακτηριστικά λειτουργίας, παρότι οι δραστηριότητές τους μπορεί να αποκλίνουν σε μεγάλο βαθμό.

Τα βασικά χαρακτηριστικά της ποντοπόρου ναυτιλίας είναι η διεθνής της φύση, η κυκλικότητα των ναυτιλιακών αγορών, οι εκτεταμένες ανάγκες της σε επενδύσεις κεφαλαίων και η σχέση μεταξύ υψηλού κινδύνου και χαμηλών αποδόσεων.

1.1.1 Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΠΟΝΤΟΠΟΡΟΥ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

Κατά τη λειτουργία του, το πλοίο, δραστηριοποιείται υπό το ιδιοκτησιακό αλλά και λειτουργικό καθεστώς διαφορετικών εθνικοτήτων και νομοθεσιών, πέραν τούτου όμως εκτίθεται και σε κινδύνους, όσον αφορά τους θαλάσσιους δρόμους τους οποίους ακολουθεί και τα λιμάνια τα οποία προσεγγίζει. Όλα τα πλοία που ναυσιπλοούν στις ανοικτές θάλασσες, πρέπει να έχουν αποκτήσει εθνικό χαρακτήρα (U.S. Department of Transportation, 2006). Το πλοίο χωρίς σημαία και αυτό που δεν ανήκει σε ένα κράτος, υπόκειται σε απαγόρευση απόπλου (International Transport Workers' Federation). Αυτό είναι γνωστό ως η εθνικότητα του πλοίου ή η σημαία του (Ρούσος, 2006). Ειδικότερα το πλοίο είναι εγγεγραμμένο σε κάποιο λιμάνι του κράτους σημαίας, γνωστό ως λιμάνι εγγραφής (Kidman, 2001).

Το πλοίο, λοιπόν, καθώς ταξιδεύει, συνήθως, δε βρίσκεται σε περιοχή της χώρας στην οποία ανήκει η σημαία του ή στην χώρα όπου εδρεύει η πλοιοκτήτρια εταιρεία. Κάθε κράτος σημαίας έχει τη δυνατότητα να μπορεί και να ελέγχει τα πλοία, τα οποία έχει εγγεγραμμένα στα μητρώα της, σε τεχνικά και λειτουργικά θέματα, σύμφωνα με το Διεθνές Δίκαιο. Γίνεται, λοιπόν, φανερό ότι μέσα στη ναυτιλιακή βιομηχανία γίνεται διαρκής μετακίνηση κεφαλαίου και εργατικού δυναμικού σε παγκόσμιο επίπεδο.

Με την παγκοσμιοποίηση των οικονομιών, οι τράπεζες ανα τον κόσμο μπορούν να χρηματοδοτήσουν οποιαδήποτε ναυτιλιακή εταιρεία, αφού δεν υπάρχουν πλέον γεωγραφικοί περιορισμοί. Έτσι, δεν είναι απίθανο μια Ελληνική τράπεζα, να δανείζει μια πλοιοκτήτρια εταιρεία, η οποία εδρεύει στην Κύπρο, ενώ το πλοίο έχει υψώσει σημαία Παναμά, ενώ ταυτόχρονα ο προσωπικός εγγυητής να φέρει Ελληνική υπηκοότητα και η σύμβαση δανείου να διέπεται από το Αγγλικό δίκαιο.

1.1.2 Η ΚΥΚΛΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΠΟΝΤΟΠΟΡΟΥ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

Ο ναυτιλιακός κύκλος διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο, αφού ουσιαστικά αποτελεί βασικό κριτήριο κάθε επιχείρησης στην υιοθέτηση ενός αποδεκτού ορίου κινδύνου. Υποστηρίζεται πως οι ναυτιλιακοί κύκλοι έχουν ένα συγκεκριμένο σκοπό. Δημιουργούν το περιβάλλον στο οποίο ασθενείς ναυτιλιακές επιχειρήσεις φεύγουν από την αγορά, αφήνοντας στις δυνατές την δυνατότητα να επιβιώσουν και να ευημερήσουν. Η κυκλικότητα της ναυτιλίας επηρεάζει τη διαμόρφωση της αξίας του πλοίου, τη χρηματοροή του αλλά και την αξία διάλυσής του. Οι ναυτιλιακοί κύκλοι, ανάλογα με τη διάρκειά τους, διακρίνονται κυρίως σε κύκλους μικρής, μέσης και μεγάλης διάρκειας. Ο Kirkaldy είδε το ναυτιλιακό κύκλο ως συνέπεια του μηχανισμού της ναυτιλιακής αγοράς. Τα μέγιστα και τα ελάχιστα του κύκλου είναι ενδείξεις ότι η αγορά προσαρμόζει τη προσφορά στη ζήτηση μέσω των διακυμάνσεων των χρηματικών ροών (Hampton, 1990).

Η άνθηση χαρακτηρίζεται από υψηλά επίπεδα ναύλων και αύξηση στις τιμές των πλοίων, ενώ σε πολλές περιπτώσεις οι τιμές των μεταχειρισμένων πλοίων είναι υψηλότερες από αυτές των νεότευκτων. Τα κέρδη των πλοιοκτητών αυξάνονται, προκαλώντας τους, είτε να παραγγείλουν καινούρια πλοία, είτε να αγοράσουν από τα ήδη υπάρχοντα. Κατά την περίοδο της ύφεσης, η προσφορά είναι μεγαλύτερη από τη ζήτηση. Οι ναύλοι σταδιακά πέφτουν και γεννάται η αβεβαιότητα. Στο σημείο αυτό, οι πλοιοκτήτες φροντίζουν να ναυλώσουν τα πλοία για μεγάλες χρονικές περιόδους, λόγω της ολοένα αυξανόμενης αβεβαιότητας στην αγορά. Στην περίοδο της κρίσης, οι ναύλοι σημειώνουν τα χαμηλότερα δυνατά επίπεδα και παρατηρείται ταυτόχρονα πλεόνασμα χωρητικότητας. Γίνονται πωλήσεις πλοίων σε χαμηλές τιμές και διαπιστώνεται έλλειψη ρευστότητας στην αγορά. Τέλος με την ανάκαμψη εξισορροπούνται οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης και ταυτόχρονα παρατηρείται μια αύξηση στις τιμές των ναύλων πάνω από το λειτουργικό κόστος των πλοίων. Η ρευστότητα επανέρχεται και η αβεβαιότητα τείνει να μειωθεί, με αποτέλεσμα να αυξάνονται εκ νέου οι τιμές των μεταχειρισμένων πλοίων.

1.1.3 Η ΠΟΝΤΟΠΟΡΟΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΩΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΕΝΤΑΣΕΩΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Η ναυτιλία είναι μια βιομηχανία, η οποία διακινεί τεράστια κεφάλαια μεγάλης έντασης, αφού η επένδυση σε ένα πλοίο μπορεί να κοστίσει πολλά εκατομμύρια ευρώ. Αυτό το γεγονός, την χαρακτηρίζει ως μία από τις πιο απαιτητικές βιομηχανίες, ενώ η ίδια

διατηρεί το πλεονέκτημα, τόσο στον οικονομικό τομέα, όσο και στην λειτουργικότητα και οργάνωσή της.

Το κόστος μιας ναυτιλιακής επένδυσης, όπως η παραγγελία ή η αγορά ενός πλοίου, εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τον χρόνο που θα αποφασιστεί αυτή η κίνηση. Το ύψος των κεφαλαίων τα οποία απαιτούνται για μια τέτοια επένδυση, είναι εξαιρετικά δύσκολο να καλυφθούν από τα ίδια κεφάλαια του φορέα. Ο δανεισμός παίζει σημαντικό ρόλο στην διαδικασία αυτή, αφού καλύπτει σημαντικό μέρος των κεφαλαίων αυτών. Η ρευστότητα, επίσης, είναι σημαντικό στοιχείο, με δεδομένο ότι η ένταση του κεφαλαίου τείνει να μειώσει την ρευστότητα.

1.1.4 Η ΣΧΕΣΗ ΥΨΗΛΟΥ ΡΙΣΚΟΥ – ΧΑΜΗΛΩΝ ΑΠΟΔΟΣΕΩΝ

Η ναυτιλία είναι ένας τομέας με υψηλό κίνδυνο, οπότε κάποιος θα περίμενε η απόδοση από μια τέτοια επένδυση να είναι υψηλή και ανάλογη του κινδύνου που αναλαμβάνουν οι πλοιοκτήτες, όμως δε συμβαίνει αυτό στην πραγματικότητα. Η απόδοση μιας επένδυσης στη ναυτιλία ανέρχεται ετησίως σε ποσοστό χαμηλότερο του 10%. Πρόκειται για το χαμηλότερο ποσοστό σε σχέση με άλλες βιομηχανίες, ενώ την ίδια στιγμή η διακύμανση των αποδόσεων είναι εξαιρετικά υψηλή (Stopford, 2009).

Λόγω της χαμηλής απόδοσης κερδών, οι επενδυτές δεν μπορούν να έχουν στη διάθεσή τους τα απαιτούμενα κεφάλαια και ρευστότητα, με αποτέλεσμα να γίνονται ευάλωτοι στις μεταβολές της αγοράς, ιδιαίτερα οι μικρού και μεσαίου μεγέθους ναυτιλιακές επιχειρήσεις. Σε περιόδους ύφεσης αυτές οι επιχειρήσεις δεν έχουν τη δυνατότητα σταυροειδούς χρηματοδότησης, δηλ. τα κέρδη κάποιων πλοίων του ομίλου να χρησιμοποιηθούν προκειμένου να καλύψουν τις υποχρεώσεις άλλων πλοίων του ίδιου ομίλου, τα οποία λειτουργούν με ζημίες (Γουλιέλμος, 2007).

1.2 ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΑΓΟΡΑ

Η ναυτιλία είναι ένας από τους κλάδους που επηρεάστηκαν σχεδόν άμεσα από την τρέχουσα οικονομική αναταραχή στις παγκόσμιες χρηματοοικονομικές αγορές, σημειώνοντας μεγάλη μείωση στις τιμές τόσο των ναύλων, όσο και των αξιών των

πλοίων. Η προσπάθεια να παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης στη ναυτιλία δεν είναι εύκολη, δεδομένου ότι τόσο η διάρκεια όσο και η ένταση των αποτελεσμάτων αυτών δεν είναι ακόμα διακριτές. Ωστόσο, τα πρώτα πιο ουσιαστικά αποτελέσματα μπορούν να συνοψιστούν ακολούθως.

Κατ' αρχήν, η μείωση των δανειακών κεφαλαίων από αρκετές ναυτιλιακές τράπεζες, ως απόρροια της έλλειψης ρευστότητας των τελευταίων, περιόρισε την περαιτέρω δραστηριότητα και ανάπτυξη του διεθνούς εμπορίου των αγαθών και των πρώτων υλών, αλλά και της ίδιας της ναυτιλιακής αγοράς. Η τρέχουσα δυσπιστία μεταξύ των τραπεζών και η έλλειψη εγγυητικών επιστολών περιόρισαν στο ελάχιστο τα πιστωτικά όρια στη χορήγηση νέων δανείων, γεγονός που είχε αρνητικό αντίκτυπο στον όγκο των μεταφερόμενων φορτίων, η μεταφορά των οποίων προϋποθέτει τη διάθεση εγγυητικών επιστολών.

Πέραν των αρνητικών αποτελεσμάτων στη ναυλαγορά, οι αγοραπωλησίες των πλοίων σημείωσαν σημαντική μείωση. Ως εκ τούτου, οι πλοιοκτήτες είδαν τα έσοδα να εξανεμίζονται, καθώς η αξία των στόλων τους μειώθηκε αισθητά, έως και πάνω από 60% σε μερικές κατηγορίες πλοίων. Η σημαντική μείωση της αξίας των πλοίων είχε ως αποτέλεσμα τα μεγάλης ηλικίας πλοία είτε να αποστέλλονται προς διάλυση σε μειωμένες τιμές, είτε να αντικαθίστανται με ιδιαίτερα χαμηλούς ρυθμούς από νεότερα πλοία (IHS,2016).

Παράλληλα, στην αγορά των νέων κατασκευών παρατηρούνται φαινόμενα τόσο ακύρωσης, όσο και αναβολής ή επαναδιαπραγμάτευσης των όρων των συμβολαίων ναυπήγησης. Μάλιστα, αρκετοί πλοιοκτήτες αδυνατούν να αντλήσουν δανειακά κεφάλαια (χάνοντας εκατομμύρια δολάρια σε προκαταβολές), ενώ πολλά ναυπηγεία αντιμετωπίζουν αφενός μεν χαμηλότερα αναμενόμενα έσοδα από ακυρώσεις μελλοντικών παραδόσεων, αφετέρου δε κεφαλαιακές ζημίες από τις τρέχουσες αναβολές / ακυρώσεις παράδοσης (ECSA, 2015).

Γενικά, οι θαλάσσιες μεταφορές, με συνεχώς βελτιούμενα, μεγαλύτερα, ασφαλέστερα, αποδοτικότερα και ταχύτερα πλοία, κατέστησαν αμεσότερα προσιτές ακόμη και τις πιο μακρινές αγορές, συνέβαλαν στην ένταξη στην παγκόσμια αγορά των μεγάλων αναδυόμενων αγορών, όπως η Κίνα και η Ινδία, αύξησαν το ποσοστό των διεθνώς εμπορεύσιμων αγαθών σε κάθε χώρα σε σχέση με τα μη εμπορεύσιμα και διαδραματίζουν πρωταγωνιστικό ρόλο στην ενοποίηση των παγκοσμίων αγορών.

Οι μειωμένες τιμές ναύλων, οι συρρικνωμένες αξίες των δανειακών ενεχύρων και οι ακυρώσεις των νεόκτιστων πλοίων δημιουργούν προβλήματα ρευστότητας σε πολλούς πλοιοκτήτες, καθιστώντας δύσκολη την αποπληρωμή των δανείων. Σε αρκετές περιπτώσεις, τα δάνεια τελούν υπό επαναδιαπραγμάτευση και αναδομούνται με τη βοήθεια των τραπεζών, δίνοντας στους πλοιοκτήτες τον χρόνο να αναδιοργανωθούν και να αρχίσουν εκ νέου τις πληρωμές. Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, καθίσταται κατανοητή η τάση συγχώνευσης των εταιρειών στη ναυτιλιακή αγορά, καθώς η εταιρική αναδόμηση και ο νέος προγραμματισμός αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για μια υγιή αποκατάσταση.

Την τελευταία δεκαετία, διαμορφώθηκε ένα νέο οικονομικό περιβάλλον με την εντυπωσιακή ανάπτυξη της Κίνας και άλλων αναδύομενων οικονομιών. Η διεθνής οικονομική κρίση έχει επηρεάσει και τις αναπτυσσόμενες αγορές της Κίνας και της Ινδίας. Κατ' επέκταση αυτό δημιουργεί πρόβλημα και στους Έλληνες εφοπλιστές οι οποίοι καλύπτουν με τα φορτηγά πλοία τις εισαγωγές των χωρών αυτών σε μεταλλεύματα και πρώτες ύλες αλλά και τις εξαγωγές εμπορευμάτων στην Ευρώπη και τις ΗΠΑ (IOBE, 2013).

Η παγκόσμια ναυτιλιακή βιομηχανία βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη, σε μια προσπάθεια να συμβαδίσει με τον υπόλοιπο κόσμο. Η κατανόηση των αλλαγών που συμβαίνουν σε οικονομικό, πολιτικό, δημογραφικό επίπεδο παγκοσμίως καθώς και οι μεταβολές σε σχέση με την τεράστια πρόοδο της τεχνολογίας, είναι απαραίτητη προκειμένου να οδηγήσει το ναυτιλιακό τομέα στην επόμενη γενιά. Οι τάσεις για το μέλλον φαίνεται να είναι δύσκολες και προβληματικές, αφού ολόκληρο το παγκόσμιο οικοδόμημα βρίσκεται σε τέτοιες συνθήκες.

Με το μεγαλύτερο μέρος του αναπτυσσόμενου κόσμου εν μέσω της οικονομικής ύφεσης, ο IHS, σε πρόσφατη έρευνά του, προβλέπει μια παρατεταμένη αδυναμία των τιμών των εμπορευμάτων κατά την επόμενη δεκαετία. Παρά το γεγονός ότι οι χαμηλότερες τιμές θα τονώσουν περισσότερο την κατανάλωση πετρελαίου σε βραχυπρόθεσμο ορίζοντα, αναμένεται η συνολική αύξηση της παγκόσμιας ζήτησης για πετρέλαιο να φτάσει μόλις το μέσο όρο του 0,6% ετησίως, έως το 2040. Αυτό συμβαίνει επειδή η σύνδεση μεταξύ της οικονομικής ανάπτυξης και της ζήτησης πετρελαίου, θα αποδυναμωθεί, καθώς ο κόσμος έχει στραφεί στην υιοθέτηση εναλλακτικών λύσεων για καύσιμα υδρογονανθράκων και βελτιώνει την αποδοτικότητα των καυσίμων των οχημάτων.

Επιπλέον, η επιβράδυνση της οικονομικής ανάπτυξης της Κίνας, ως η χώρα με τη μεγαλύτερη παραγωγή πλοίων στον κόσμο των πλοίων, είχε σημαντικό αντίκτυπο στην αγορά της παγκόσμιας θαλάσσιας. Οι νέες παραγγελίες στα κινεζικά ναυπηγεία μειώθηκαν σχεδόν κατά το ήμισυ το περασμένο έτος, σύμφωνα με το Υπουργείο Βιομηχανίας και Τεχνολογίας Πληροφοριών, και αναμένεται η μείωση αυτή να συνεχιστεί.

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας, έχει ήδη οδηγήσει στον μετασχηματισμό της ναυτιλιακής βιομηχανίας στο σύνολό της, παρέχοντας τις βασικές ιδέες και δυνατότητες κάνοντάς την πολύ πιο έξυπνη και ασφαλή. Μέσω της καλύτερης ανάλυσης των οικονομικών δεδομένων και της χρήσης των νέων τεχνολογιών, οι αναλυτές είναι σε θέση να ελαχιστοποιήσουν τους κύκλους άνησης και ύφεσης που παραδοσιακά μαστίζουν την ναυτιλία. Επιπλέον, η καλύτερη ανάλυση των δεδομένων, έχει οδηγήσει σε καλύτερες αποφάσεις, έτσι ώστε να επιλεγούν οι βέλτιστες και πιο ασφαλείς διαδρομές, λαμβάνοντας υπόψη τις καιρικές συνθήκες, την κατανάλωση καυσίμου αλλά και τον κίνδυνο της πειρατείας.

Τέλος, η γήρανση του εργατικού δυναμικού στον παγκόσμιο ναυτιλιακό τομέα, θα αποτελέσει σοβαρή πρόκληση για τα επόμενα χρόνια, καθώς όλο και λιγότεροι δόκιμοι, εκπαιδούνται για να αντικαταστήσουν τους υπάρχοντες ανώτερους αξιωματικούς. Στην Ιαπωνία, για παράδειγμα, περίπου το μισό του εργατικού δυναμικού είναι ηλικίας 50-60, ενώ υπάρχουν λίγοι νέοι απόφοιτοι για εισέλθουν στον κλάδο και να πάρουν τη θέση τους. Το πρόβλημα της απασχόλησης στον κλάδο της ναυτιλίας, είναι το γεγονός ότι δεν της έχει δοθεί η απαιτούμενη αξία και προσοχή σε σύγκριση με άλλους τομείς, όπως η αεροπορία, η αυτοβιομηχανία και η τεχνολογία. Για να προσελκύσουν την επόμενη γενιά των επαγγελματιών της ναυτιλίας, τα ναυπηγεία πρέπει να γίνουν πιο τεχνολογικά προηγμένα και καινοτόμα, ενώ η ναυτιλία πρέπει να μάθει νέες δεξιότητες και να ενσωματώσει αποδοτικά τη νέα τεχνολογία (IHS, 2016).

Σε αντίθεση με την εντύπωση που επικρατεί σε μεγάλο μέρος της κοινής γνώμης, η ναυτιλία αποτελεί σήμερα έναν σχολαστικά ρυθμιζόμενο τομέα εμπορικής δραστηριότητας στον οποίο εφαρμόζεται ένα πολύπλοκο πλέγμα διεθνών, περιφερειακών και εθνικών κανονισμών. Οι περισσότεροι κανονισμοί που έχουν εφαρμογή στη ναυτιλία έχουν καταρτιστεί και ισχύουν σε διεθνές επίπεδο, γεγονός το οποίο επιβάλλεται στην ουσία από τη φύση της ναυτιλίας η οποία έχει γνήσια διεθνή χαρακτήρα.

Ο πλοιοκτήτης και ο διαχειριστής ενός πλοίου, το οποίο διασχίζει τις θαλάσσιες ζώνες διαφορετικών χωρών των οποίων τους νόμους υποχρεούται να σέβεται, είναι συνήθως διαφορετικής εθνικότητας, ενώ το μεγαλύτερο διάστημα της δραστηριότητας του το πλοίο βρίσκεται μακριά από το κράτος του οποίου τη σημαία φέρει. Για αυτό το λόγο αποτελεί αδιαμφισβήτητη ανάγκη η ρύθμιση των βασικών θεμάτων της ναυτιλίας μέσω διεθνών κανονισμών με ενιαία εφαρμογή παγκοσμίως. Πράγματι, σήμερα η ναυτιλία ρυθμίζεται στο μεγαλύτερο βαθμό από διεθνείς κανονισμούς οι οποίοι διαρκώς εκσυγχρονίζονται και τροποποιούνται ώστε να ανταποκρίνονται στις εκάστοτε νέες τεχνολογίες αλλά και στις ανάγκες της ναυτιλίας.

1.3 ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Η Ναυτιλία είναι από τους σημαντικότερους τομείς της παγκόσμιας βιομηχανίας και επηρεάζεται άμεσα από την παγκόσμια οικονομία. Στην ναυτιλιακή αγορά, η αλληλεπίδραση της οικονομικής πλευράς της Ναυτιλίας μαζί με τις πολιτικές αλλαγές οδηγεί τις εξελίξεις. Θεωρείται, μια φτηνή πηγή μεταφοράς, η οποία θα μπορούσε να ενοποιήσει τις αγορές. Η μετάβαση από ένα κόσμο απομονωμένων κοινωνιών σε μια ενοποιημένη, παγκόσμια και αλληλεξαρτώμενη οικονομία έγινε δυνατή μέσω της ναυτιλίας (Θεοτοκάς, 2001). Η γενική παρατήρηση ότι, η ανάπτυξη της Ναυτιλίας μιας χώρας εξαρτάται από το μέτρο διεξόδου του οικονομικού βίου της, στην παγκόσμια οικονομία.

Η οικονομική σημασία της ναυτιλίας, τόσο στα πλαίσια μιας εθνικής οικονομίας, όσο και στα πλαίσια της παγκόσμιας οικονομίας είναι ουσιαστική. Η ελεύθερη κίνηση κεφαλαίων και ανθρώπων, έχει συμβάλει σημαντικά στην εισροή ναυτιλιακού συναλλάγματος και σημαντική συμμετοχή στην διαμόρφωση του ΑΕΠ της χώρας καταγωγής. Η ανάπτυξη της ναυτιλίας και της δραστηριότητάς της συμβάλλουν σημαντικά στην μείωση της ανεργίας, αφού απασχολείται έμπυχο δυναμικό, όχι μόνο στα πλοία, αλλά και σε όλες τις υποστηρικτικές δραστηριότητες μιας ναυτιλιακής εταιρείας στην ξηρά.

Επίσης, υπάρχει ένα μεγάλο πλαίσιο μη ναυτιλιακών εταιρειών, που συνδράμουν σημαντικά και βοηθούν στην ολοκλήρωση της δραστηριότητας της ναυτιλίας, όπως είναι οι τραπεζικές και ασφαλιστικές εργασίες, η βιομηχανία του τουρισμού, τα ταξιδιωτικά γραφεία και οι επιχειρήσεις μεταφορών για τη μετακίνηση πληρωμάτων και προσωπικού

ναυτιλιακών μονάδων από και προς το εξωτερικό, οι επιχειρήσεις εφοδιασμού πλοίων, οι βιομηχανίες παραγωγής ειδών αναγκαίων, τόσο για τη συντήρηση των πλοίων όσο και για την χρησιμοποίησή σε αυτά.

Τέλος, η ναυτιλία ως βιομηχανία έντασης κεφαλαίου, διακινεί τεράστια ποσά και δημιουργεί πολλαπλή ζήτηση αγαθών και υπηρεσιών μέσω της επισκευής και της κατασκευής πλοίων, δημιουργώντας ανάπτυξη μεγάλου φάσματος οικονομικών δραστηριοτήτων.

Συμπερασματικά, μπορεί κανείς να κατηγοριοποιήσει τα οικονομικά οφέλη σε τρεις κατηγορίες:

- Τα «άμεσα» οφέλη είναι εκείνα που σχετίζονται με τα έξοδα του βασικού ναυτιλιακού κλάδου (ποντοπόρος ναυτιλία, ακτοπλοΐα και λιμάνια) και αντιπροσωπεύουν τη συνεισφορά του βασικού ναυτιλιακού κλάδου στο ΑΕΠ.
- Τα «έμμεσα» οφέλη είναι εκείνα που σχετίζονται με τις υποστηρικτικές υπηρεσίες (π.χ. τράπεζες, ναυλομεσίτες, δικηγόροι, ασφαλιστικοί οργανισμοί, P&I clubs, επισκευές κ.α.) και τους προμηθευτές (π.χ. προμηθευτές ανταλλακτικών, εξοπλισμού, προμηθειών, καυσίμων) του ναυτιλιακού κλάδου.
- Τα «επαγωγικά» οφέλη βασίζονται στον υπολογισμό του αντίκτυπου των ναυτιλιακών δραστηριοτήτων στην ευρύτερη οικονομία. Συμπεριλαμβάνει την πρόσθετη κατανάλωση σε νοικοκυριά που προέρχεται από τα εισοδήματα του βασικού ναυτιλιακού κλάδου, των υποστηρικτικών υπηρεσιών και όλων των επιχειρήσεων και κλάδων που συνδέονται με αυτές (Γκιζιάκης, Παπαδόπουλος και Πλωμαρίτου, 2002).

2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο όρος ναυτιλία υποδηλώνει το σύνολο των πλοίων και του κάθε είδους πλωτού μέσου, των ναυτικών εγκαταστάσεων και των πληρωμάτων, με τα οποία αναπτύσσεται η ανθρώπινη δραστηριότητα στη θάλασσα. Όλα τα άτομα του ασχολούνται στο εμπορικό ναυτικό αποτελούν το ναυτικό προσωπικό που χωρίζεται σε ναυτιλλόμενο προσωπικό ή «εργάτες θαλάσσης» και προσωπικό ξηράς.

Η ναυτιλία λόγω της τεχνικής της φύσης, έχει ανάγκη από εξειδικευμένο προσωπικό, εξοικειωμένο με την θάλασσα, και με όλες τις ιδιοτροπίες της, αλλά και με την κατάλληλη τεχνική μόρφωση για τον ασφαλή και επιδέξιο χειρισμό του πολύπλοκου και συνεχώς εξελισσόμενου υλικού της. Το επάγγελμα, όμως, του ναυτικού δύσκολα αποτελεί επιλογή εργασίας από νεαρά άτομα λόγω της ιδιομορφίας του και των δύσκολων συνθηκών εργασίας.

Με τον όρο πλήρωμα, εννοείται το σύνολο των προσώπων που συντρέχει το θαλάσσιο επιχειρηματία στην άσκηση της ναυτιλιακής επιχείρησης, εφόσον είναι ναυτολογημένα στο πλοίο. Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό, προσδιοριστικό στοιχείο για την έννοια του μέλους του πληρώματος είναι η ναυτολόγηση στο πλοίο όπου ένα πρόσωπο πρόκειται να προσφέρει τις υπηρεσίες του. Δεν έχει σημασία το είδος της υπηρεσίας που θα προσφέρει. Έτσι, στο πλήρωμα ανήκουν όχι μόνο όσοι προσφέρουν καθαρώς ναυτιλιακές υπηρεσίες, αλλά και όσοι προσφέρουν υπηρεσίες απλώς χρήσιμες για το πλοίο. Αρκεί όλοι αυτοί να είναι ναυτολογημένοι στο πλοίο όπου εργάζονται.

Στα μέλη του πληρώματος ανήκει και ο Πλοίαρχος, που είναι επικεφαλής του, όταν και αυτός ναυτολογείται σε ορισμένο πλοίο. Αμφισβητείται, όμως, αν ο Πλοίαρχος είναι πραγματικά μέλος του πληρώματος. Αυτό προκύπτει καθώς η παρούσα ισχύουσα νομοθεσία τον διαχωρίζει συχνά από το υπόλοιπο (άλλο) πλήρωμα και τον υποβάλλει σε ιδιαίτερη νομοθετική μεταχείριση (ΚΙΝΔ 37-52), η οποία συμπληρώνεται με την κατ' αναλογία εφαρμογή των διατάξεων που αφορούν το πλήρωμα (ΚΙΝΔ 53-83).

Αντίθετα, δεν ανήκουν στο πλήρωμα, δε θεωρούνται ναυτικοί και δεν εκτελούν ναυτική εργασία, πρόσωπα που προσφέρουν υπηρεσίες στο πλοίο, ακόμη και ναυτιλιακές,

αν δεν είναι ναυτολογημένοι σε αυτό. Αυτό συμβαίνει με τον πλοηγό, τους στοιβαστές φορτίου, τους τεχνικούς, που εποπτεύουν την λειτουργία των μηχανών και άλλους.

2.2 ΙΔΙΟΜΟΡΦΙΑ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Ναυτική εργασία καλείται κάθε πνευματική ή σωματική εργασία, η οποία παρέχεται στο πλοίο από τον πλοίαρχο ή το πλήρωμα, με σκοπό την εκπλήρωση της αποστολής του πλοίου, ως μέσο διεθνών μεταφορών (Βλάχος και Νικολαΐδης, 1999). Το πλοίο βρίσκεται συνεχώς σε κίνηση, αφού η κύρια δραστηριότητά του δεν είναι άλλη από την μεταφορά προϊόντων, εμπορευμάτων ή ατόμων. Έτσι, τα πλοία κινούνται σε διεθνή ύδατα για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Μια άλλη ιδιαιτερότητα είναι ότι τα πληρώματα μπορεί να λείπουν για μεγάλα χρονικά διαστήματα από τα σπίτια και τις οικογένειές τους. Ο ναυτικός ζει και εργάζεται για μεγάλα χρονικά διαστήματα στο πλοίο, είναι υποχρεωμένος να ζει μακριά από την οικογένειά του, το περιβάλλον του και τα αγαπημένα του πρόσωπα, γεγονός που επιβαρύνει την ψυχολογία του εργαζόμενου ναυτικού, προκαλώντας συχνά προβλήματα με άμεση ή έμμεση επίδραση στη συμπεριφορά του και κυρίως στην απόδοσή του (Blouf, M., Sampson, H., 2009).

Η επάνδρωση των εμπορικών πλοίων καθώς και το κατά πόσο είναι έμπειροι και ικανοί οι ναυτικοί στα πλοία αυτά, είναι κάτι που κατέχει πολύ σημαντικό ρόλο στην ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής, στην προστασία της θάλασσας και στο 80% της διεξαγωγής του παγκόσμιου εμπορίου (Huges, 2004). Αντίστοιχα, με την θέσπιση του Κανονισμού STCW από τον IMO το έτος 1978, που αφορούσε την πρώτη διεθνή σύμβαση για τα κριτήρια εκπαίδευσης και πιστοποίησης των ναυτικών, αποδείχθηκε έμπρακτα η σημασία του ανθρώπινου παράγοντα.

Σήμερα, παρόλο που πολλές διαδικασίες έχουν αυτοματοποιηθεί και έχει διευκολυνθεί η διαχείριση του πλοίου, είναι πολλά τα θέματα που το ανθρώπινο δυναμικό πρέπει να διαχειριστεί πάνω στο καράβι (Klikauer and Morris, 2005). Αυτή η ιδιαιτερότητα, σημαίνει ότι το πλήρωμα έχει σαφέστατα δυναμικό ρόλο και καθορίζει το πόσο ανταγωνιστικός μπορεί να είναι ο ναυτικός κλάδος. Πρωταρχικό ζήτημα αποτελεί η ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής, αφού ο τραυματισμός ή η απώλεια της ανθρώπινης ζωής, αποτελούν τραγικά γεγονότα, τα οποία είναι αναγκαίο να αποφεύγονται. Οι επιπτώσεις αυτών, πέρα από την εικόνα της ναυσιπλοΐας, επεκτείνονται και στην οικογένειά του

ανθρώπου, του οποίου η ζωή κινδύνευε ή που εν τέλει πέθανε και δεν τα κατάφερε (De Bievre, 2005).

Τα τελευταία χρόνια κάποιες εταιρείες προσπαθούν να βελτιώσουν τις συνθήκες διαβίωσης στο πλοίο, προσφέροντας μία σειρά προνομίων, εστιάζοντας έτσι στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των μελών του πληρώματος, αλλά και στη βοήθεια των οικογενειών τους. Έτσι, έχουν επιτραπεί οι επισκέψεις και τα ταξίδια των οικογενειών των ναυτικών, γεγονός που βοηθά στη βελτίωση της ψυχολογικής κατάστασης του ναυτικού, ο οποίος είναι λογικό να επιβαρύνεται από τη μακροχρόνια απουσία των αγαπημένων του προσώπων, αλλά και στην καλύτερη κατανόηση του ναυτικού επαγγέλματος από τις οικογένειες. (Thomas M., Sampson H., Zhao M., 2003).

Στα σύγχρονα πλοία οι συνθήκες διαβίωσης είναι ιδιαίτερα καλές. Τα μέλη του πληρώματος έχουν τις δικές τους καμπίνες, οι οποίες είναι πλήρως εξοπλισμένες με τις απαιτούμενες ανέσεις. Οι κοινόχρηστοι χώροι διαθέτουν αίθουσα ψυχαγωγίας με τηλεόραση, video, ηλεκτρονικά παιχνίδια, γυμναστήρια, κλπ. Επιπλέον, η πρόοδος της τεχνολογίας καθώς και η ανάπτυξη και πιο διαδεδομένη χρήση του διαδικτύου, σε συνδυασμό με την νέα πραγματικότητα που ισχύει στα νέας γενιάς Ηλεκτρονικά Πληροφοριακά Συστήματα, έχουν διευκολύνει την επικοινωνία και έχουν εκμηδενίσει τις αποστάσεις ανάμεσα στους ναυτικούς και την ξηρά (Manuel, 2011)..

Όλα τα παραπάνω, όσο και αν βελτιώνουν την ποιότητα ζωής των ναυτικών, δεν αποτελούν λύση για την αντιμετώπιση της κόπωσης, που αναμφίβολα αποτελεί το σοβαρότερο πρόβλημα της ναυτικής εργασίας, λόγω των αυξημένων απαιτήσεών της. Παράμετροι, όπως το αγχος και η ψυχολογική πίεση που ασκείται από ναυλωτές και πλοιοκτήτες, ιδιαίτερα λίγο πριν την προσέγγιση ενός λιμένα φορτοεκφόρτωσης, δύνανται να αποβούν μοιραίοι, αφού η βιασύνη ή ακόμα και τα μειωμένα αντανακλαστικά μπορούν να παίξουν καθοριστικό ρόλο σε κάποιο ατύχημα. Τέλος, εκτός των παραπάνω, κίνδυνοι παρουσιάζονται και σε άλλες περιπτώσεις, όπως είναι η αντιμετώπιση άσχημων καιρικών συνθηκών, η διέλευση από μέρη με φαινόμενα πειρατείας και φυσικά η περίπτωση σοβαρής βλάβης ή ακόμα και ατυχήματος (Silos et al., 2012).

Γίνεται, λοιπόν, φανερό απο όλα τα παραπάνω ότι η διακοπή της εργασίας του ναυτικού στο πλοίο, μετά από κάποιο εύλογο χρονικό διάστημα και η επιστροφή του στο οικογενειακό περιβάλλον, είναι πολύ σημαντική αλλά και αναγκαία τόσο για τον ίδιο, όσο και για τους δικούς του ανθρώπους. Αυτό το διάστημα επιτρέπει στον ναυτικό να δώσει στον εαυτό του την πολυτέλεια της σωματικής αλλά και της ψυχολογικής ξεκούρασης,

στοιχεία απαραίτητα για να μπορέσει να καταστεί ξανά δυνατός και ικανός για το επόμενο ταξίδι.

2.3 ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΙΕΡΑΡΧΙΑ ΠΛΟΙΟΥ

Το καράβι είναι μια μικρή κοινωνία ανθρώπων, όπου ο καθένας έχει τον ρόλο και τα καθήκοντά του. Είναι γεγονός, ότι τα καράβια καθώς λειτουργούν σε ένα διεθνές περιβάλλον, κάνει ιδιαίτερα περίπλοκο το καθεστώς των εγασιακών σχέσεων αλλά και γενικά του τρόπου λειτουργίας τους (Donn and Morris, 2001).

Ο πλοίαρχος, όπως ορίζεται στι άρθρο 104 ΚΔΝΔ, έχει τη διοίκηση του πλοίου. Έχει όμως και άλλες αρμοδιότητες, ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου. Ο πλοίαρχος είναι σαφώς το σημαντικότερο πρόσωπο στο πλοίο. Παλιότερα, όταν οι κίνδυνοι της ναυσιπλοΐας ήταν πολύ μεγάλοι εξαιτίας της χαμηλής τεχνικής και των μέσων τηλεπικοινωνίας, η τύχη του πλοίου βρισκόταν στα χέρια του πλοιάρχου. Έτσι, ο πλοίαρχος είχε υπερβολικές εξουσίες.

Η βελτίωση των τεχνικών συνθηκών που αφορούν την κατασκευή και λειτουργία των πλοίων και η εξέλιξη των μέσων τηλεπικοινωνίας, διέκοψαν την απομόνωση του πλοίου από την ξηρά και την ναυτιλιακή επιχείρηση. Ο πλοίαρχος διατηρεί ιδιαίτερη θέση απέναντι στα υπόλοιπα μέλη του πληρώματος και φυσικά είναι ο πρώτος στην ιεραρχία του πληρώματος. Η μη συμμόρφωση των μελών του πληρώματος στις νόμιμες διαταγές του πλοιάρχου για την τήρηση της τάξης, της πειθαρχίας, της υγιεινής και της ασφάλειας του πλοίου, των επιβαινόντων και του φορτίου, αποτελεί ποινικό αδίκημα και τιμωρείται με φυλάκιση (άρθρο 210 ΚΔΝΔ). Αλλά και η μη συμμόρφωση των επιβατών στις διαταγές του πλοιάρχου, που αφορούν την ασφάλεια του πλοίου, αποτελεί ποινικό αδίκημα που τιμωρείται με φυλάκιση (άρθρο 236 ΚΔΝΔ).

Ο πλοίαρχος αποτελεί τον συνδετικό κρίκο ανάμεσα στην εταιρεία, στην οποία ανήκει το πλοίο και στο υπόλοιπο πλήρωμα. Οι ευθύνες του πλοιάρχου είναι πολυάριθμες και σε πολλές περιπτώσεις καλείται να εκπροσωπήσει τον πλοιοκτήτη, όπως για παράδειγμα στην επιλογή του κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού για τη στελέχωση του πληρώματος, στην κατάρτιση των συμβάσεων ναυτολόγησης κλπ. Είναι επομένως αναμενόμενο ο Πλοίαρχος να εκπροσωπεί και τα συμφέροντα του πλοιοκτήτη και να αποσκοπεί στην κατά το δυνατό μεγαλύτερη κερδοφορία του.

Επιπλέον, είναι υπεύθυνος για οτιδήποτε συμβαίνει στο πλοίο που κυβερνά, πράγμα που συνεπάγεται αυξημένες ευθύνες. Επειδή η σύσταση του πληρώματος ενός πλοίου δεν είναι πάντα ομοιογενής, αφού αποτελείται από άτομα διαφόρων εθνικοτήτων, τα οποία δεν μιλούν την ίδια γλώσσα, έχουν διαφορετικές συνήθειες και αξίες, με αποτέλεσμα την ανάγκη ο πλοίαρχος συχνά να καλείται να αντιμετωπίσει και να διευθετήσει θέματα ανθρώπινων διαφορών, που είναι φυσιολογικό να προκύπτουν από τη συμβίωση (International Confederation of Free Trade Unions, 2002).

Ο Πλοίαρχος χρειάζεται να διαθέτει συνέπεια, υπευθυνότητα, αίσθημα δικαιοσύνης και να αποπνέει κύρος, εμπιστοσύνη και σεβασμό τόσο στο πλήρωμα, όσο και στους επιβάτες. Ο Πλοίαρχος είναι απαραίτητο να διαθέτει ηγετικές δεξιότητες, προκειμένου να επιτυγχάνει τη διευθέτηση των όποιων προβλημάτων δημιουργούνται και τη διευκόλυνση της συνεργασίας και απόδοσης των μελών του πληρώματος. (www.nee.gr).

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στον πλοίαρχο και τους αξιωματικούς είναι περισσότερο σχέσεις συνεργασίας, ανάμεσα σε άτομα που επιδιώκουν κοινούς σκοπούς. Έτσι, ο Πλοίαρχος αξιοποιώντας την γνώση, την εμπειρία και την προσφορά των αξιωματικών, προσπαθεί να επιτύχει τους στόχους που τίθενται και να έχει το κάθε ταξίδι την καλύτερη δυνατή έκβαση (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2003). Όσον αφορά στις σχέσεις ανάμεσα στον πλοίαρχο και τα κατώτερα πληρώματα, ο πλοίαρχος οφείλει να υποστηρίζει και να εκπροσωπεί τα συμφέροντα των κατώτερων πληρωμάτων, αφού χωρίς τη συμβολή τους δεν είναι δυνατό να υπάρξει ομαλή λειτουργία και ασφαλή πλεύση. Πρέπει λοιπόν να αντιλαμβάνεται και να καλύπτει τις ανάγκες τους, να μεταφέρει τα αιτήματά τους και τους εξασφαλίζει τις καλύτερες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης.

Οι αξιωματικοί με τη σειρά τους, είναι εκείνοι που καθοδηγούν άμεσα τα κατώτερα πληρώματα, σχετικά με τις καθημερινές εργασίες που πρέπει να γίνουν, άρα έρχονται σε άμεση επαφή μεταξύ τους για την επίτευξη των στόχων. Τέλος, οι σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στα άτομα που εντάσσονται στα κατώτερα πληρώματα είναι σχέσεις συναδελφικότητας και συνεργασίας. Πρόκειται για ανθρώπους που βρίσκονται σε γενικές γραμμές στην ίδια θέση και πρέπει να αντεπεξέλθουν σε δύσκολες εργασίες και συνθήκες. Εξάλλου πρέπει να είναι ενωμένοι προκειμένου να διεκδικήσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα συμφέροντά τους.

Οι εργασιακές σχέσεις, οι οποίες αναπτύσσονται μεταξύ των ναυτικών και της διοίκησης είναι αναμφίβολα πολύ σημαντικές, καθώς ο ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα

στον κλάδο της ναυτιλίας είναι καθοριστικός. Το επάγγελμα των ναυτικών χαρακτηρίζεται αντικειμενικά ως ιδιαίτερα δύσκολο, επομένως προκειμένου αυτοί να αποδώσουν το καλύτερο δυνατό υπό τις δυσμενείς, αρκετές φορές, συνθήκες, θα πρέπει να δέχονται μια συμπεριφορά, η οποία να είναι σωστή και σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να αγνοούνται οι ανάγκες και οι επιθυμίες τους. Από την πλευρά τους οι πλοιοκτήτες, πρέπει να κατανοήσουν ότι τα κέρδη τους οφείλονται σε σημαντικό βαθμό και στην εργασία των ναυτικών (Γεωργαντόπουλος και Βλάχος, 1998).

Όταν οι σχέσεις μεταξύ των ναυτικών διέπονται από ευγένεια, σεβασμό, κατανόηση και καλή συνεργασία, μειώνεται ο αριθμός των αστοχιών και ακόμα και να προκύψει οτιδήποτε, μπορεί ευκολότερα να ξεπεραστεί. Το πλοίο είναι ένας διεθνής χώρος εργασίας, τόσο ως παραγωγική μονάδα όσο και ως εργασιακός χώρος. Επιπλέον, σήμερα, κατά κύριο λόγο, τα πληρώματα που το στελεχώνουν είναι πολυεθνικά, με δύο ή και παραπάνω εθνικότητες επί του πλοίου. Ο συνδυασμός των δύο αυτών πραγμάτων, απαιτεί ειδική μεταχείριση. Η πολιτισμική ποικιλία των πληρωμάτων δεν αποτελεί αυτή καθαυτή το πρόβλημα, όσο η διαχείρισή της, τόσο από την πλευρά των ηγετών του πλοίου, όσο και από την εταιρεία και είναι μια ικανότητα που μαθαίνεται, ένα σύνολο γνώσεων που πρέπει να αποκτηθεί και μια φιλοσοφία που μπορεί να καλλιεργηθεί, σε κάθε άτομο, αλλά και σε κάθε οργανισμό (Προγουλάκη, 2010).

Η εκπαίδευση επομένως, σχετικά με τη διαχείριση πληρωμάτων μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στη βελτίωση των ανθρώπινων σχέσεων επάνω στα πλοία, στην καλύτερη κατανόηση της κουλτούρας κάθε εθνικότητας, και κατ' επέκταση στον αμοιβαίο σεβασμό που απαιτείται, για τη σωστή λειτουργία του πλοίου, όπως αναφέρθηκε και προηγούμενα. (Προγουλάκη, 2010).

Οι ναυτικοί, πέρα από αυτά, όμως, είναι υποχρεωμένοι από τη φύση της δουλειάς τους να συνεργάζονται περιστασιακά και με άλλους ανθρώπους, εκτός πλοίου, όταν αυτό προσεγγίζει λιμάνια ή για άλλο λόγο. Αυτοί οι άνθρωποι εκτελούν με τη σειρά τους κι εκείνοι κάποια επαγγελματική δραστηριότητα, για λογαριασμό του πλοίου ή οποιουδήποτε έχει συμφέροντα επάνω από αυτό. Τονίζεται επομένως, ότι και σε αυτή τη φάση της ναυτικής εργασίας, οι ναυτικοί πρέπει να συνεργάζονται άψογα με οποιονδήποτε έρχεται στο πλοίο και να προσπαθούν για την επιτυχή, ασφαλή και αποδοτική εκμετάλλευση αυτού.

Όπως είναι φυσικό, λόγω των δυσμενών κάποιες φορές, συνθηκών εργασίας (πολύωρη κόπωση, απομόνωση από οικεία πρόσωπα, μη άριστη διατροφή,

επικινδυνότητα επαγγέλματος κλπ.) πολλές φορές δημιουργούνται εντάσεις και διαφωνίες, με αποτέλεσμα το κλίμα να μην είναι ιδανικό. Η προσαρμογή στις ιδιαίτερες αυτές συνθήκες είναι δύσκολη και πλέον «οικογένεια» για τον ναυτικό είναι οι συνάδελφοι του, καθώς με αυτούς θα πορευτεί για μεγάλο χρονικό διάστημα.

3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Όπως αναλύθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, η ναυτική εργασία χαρακτηρίζεται από ιδιομορφία και ειδικές καταστάσεις. Το ανθρώπινο δυναμικό εν πλω, οφείλει να ανταπεξέρχεται οποιαδήποτε στιγμή, σε οποιαδήποτε δύσκολη κατάσταση που μπορεί να παρουσιαστεί.

Όπως και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι, έτσι και οι ναυτικοί έχουν δικαιώματα και υποχρεώσεις, τα οποία πρέπει να τηρούνται στον μέγιστο βαθμό για την εύρυθμη λειτουργία του πλοίου. Με το πέρασμα των ετών και την εξέλιξη του ναυτικού επαγγέλματος, θεσπίστηκαν οργανισμοί οι οποίοι ρυθμίζουν, γνωμοδοτούν και ελέγχουν τις ισχύουσες συνθήκες, με σκοπό την ορθή εφαρμογή κανονισμών και συνθηκών.

Οι κυριότεροι Διεθνείς Οργανισμοί για την προστασία των δικαιωμάτων στη ναυτική εργασία περιγράφονται παρακάτω.

3.1 ΔΙΕΘΝΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ (INTERNATIONAL MARITIME ORGANIZATION - IMO)

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO, International Maritime Organization) είναι ένας εξειδικευμένος οργανισμός στα πλαίσια του ΟΗΕ, με αντικείμενο τη θέσπιση μέτρων για τη βελτίωση της ασφάλειας στη διεθνή ναυτιλία και την αποφυγή της μόλυνσης του περιβάλλοντος από πλοία. Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO), είναι ο μόνος αρμόδιος Διεθνής Οργανισμός για θέματα που αφορούν κυρίως τη ναυτική ασφάλεια, την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος, την ασφάλεια της ναυσιπλοΐας και τη λήψη μέτρων για την προστασία αυτών.

Οι συμβάσεις του Διεθνούς Οργανισμού έχουν σημασία για τους ναυτικούς, επειδή έχουν άμεσο αντίκτυπο στις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας. Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO), απαρτίζεται από εκπροσώπους των κρατών σημαίας. Η Διεθνής Ομοσπονδία Εργατών Μεταφορών (International Transport Workers' Federation - ITF), που εκπροσωπεί τα συμφέροντα των ναυτικών, καθώς και οι οργανώσεις του ναυτιλιακού

κλάδου έχουν καθεστώς παρατηρητή. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί να υπάρξει είσοδος σε συζητήσεις, αλλά όχι ψηφοφορία για τις αποφάσεις που πρόκειται να ληφθούν. Η Διεθνής Ομοσπονδία Εργατών Μεταφορών, έχει έναν μόνιμο αντιπρόσωπο στον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό και υπάρχουν παρατηρητές που εκλέγονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμμετέχουν στις διάφορες επιτροπές.

Ο Οργανισμός προβαίνει στην υιοθέτηση Διεθνών Συμβάσεων και Κωδικών και στη συνέχεια παρακινεί και ενθαρρύνει τα κράτη-μέλη να προβούν με την σειρά τους στην επικύρωση - ενσωμάτωση τους στην έννομη τάξη τους και στη συνακόλουθη εφαρμογή τους. Η ορθή εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων σε παγκόσμια κλίμακα, αποτελεί προαπαιτούμενο για την εξασφάλιση της βιωσιμότητας της παγκόσμιας ναυτιλίας. Επιπλέον, είναι ο ίδιος είναι αρμόδιος, για νομικά θέματα που αφορούν στην απόδοση ευθυνών και στην καταβολή αποζημιώσεων σε περιπτώσεις ναυτιλιακών ατυχημάτων, καθώς επίσης και για τη διευκόλυνση της διεθνούς ναυτιλιακής κίνησης.

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO), συστάθηκε στη Γενεύη το 1948, και αριθμεί σήμερα 163 Κράτη-Μέλη. Η Γενική Συνέλευση συνέρχεται κάθε δύο χρόνια στην έδρα του οργανισμού στο Λονδίνο, ενώ το Συμβούλιο αποτελείται από 40 εκλεγμένα κράτη-μέλη, χωρισμένα σε τρεις κατηγορίες. Η κατηγορία Α' αποτελείται από τα 10 κράτη-μέλη με το μεγαλύτερο μέγεθος εμπορικού στόλου, η κατηγορία Β' από 10 κράτη-μέλη με μεγάλο όγκο μεταφερομένων φορτίων στις διεθνείς εμπορικές ναυτιλιακές μεταφορές, ενώ η κατηγορία Γ' αποτελείται από τα υπόλοιπα 20 μέλη του Συμβουλίου και περιλαμβάνει χώρες που προσπαθούν να διεισδύσουν στο τομέα των διεθνών ναυτιλιακών μεταφορών.

Συνολικά περίπου 40 Συνθήκες και Πρωτόκολλα έχουν μέχρι σήμερα υιοθετηθεί από τον IMO, οι περισσότερες από τις οποίες έχουν τροποποιηθεί, έτσι ώστε να ενσωματώνουν όλες τις πρόσφατες εξελίξεις στην παγκόσμια ναυτιλία. Αναλυτικότερα αναφέρονται οι ακόλουθες:

Η Διεθνής Συνθήκη για την Προστασία της Ζωής στη Θάλασσα (Safety of Life at Sea-SOLAS), αποτελεί την πιο σημαντική από τις συμφωνίες που αφορούν την ασφάλεια στη θάλασσα και με την τροποποιημένη μορφή της, τέθηκε σε ισχύ το 1980. Στα χρόνια που ακολούθησαν έγιναν τροποποιήσεις και προστέθηκαν νέα κεφάλαια. Η σύμβαση θέτει ελάχιστα πρότυπα για την ασφαλή κατασκευή, εξοπλισμό και λειτουργία του πλοίου.

Η Διεθνής Σύμβαση για την Ρύπανση της Θάλασσας από τα Πλοία (International Convention for the Prevention of Pollution from Ships - MARPOL 73/78), τέθηκε σε ισχύ το 1983 και καλύπτει ατυχηματική και λειτουργική ρύπανση από πετρέλαιο, χημικά, συσκευασμένα φορτία, λύματα και απορρίμματα. Αποσκοπεί στην πλήρη εξάλειψη της διεθνούς ρύπανσης του θαλάσσιου περιβάλλοντος και την ελαχιστοποίηση της ατυχηματικής ρύπανσης και καθιερώνει γενικής εφαρμογής σταθερές και αυστηρά μέτρα ελέγχου σε ορισμένες διεθνώς καθορισμένες περιοχές.

Ο Διεθνής Κώδικας Ασφαλούς Διαχείρισης (International Safety Management Code- ISM), στοχεύει στη διασφάλιση της ασφάλειας στη θάλασσα, στην πρόληψη των ανθρώπινων απωλειών ή τραυματισμών και στην αποφυγή πρόκλησης βλαβών στο θαλάσσιο περιβάλλον. Ταυτόχρονα, επιβάλλει την εφαρμογή συγκεκριμένων πολιτικών, κανόνων και διαδικασιών στη ναυτιλιακή επιχείρηση και το πλοίο. Η ναυτιλιακή επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να διατηρεί ένα Σύστημα Διοίκησης της Ασφάλειας (Safety Management System), το οποίο να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του Κώδικα, το οποίο να αποτελεί οργανικό τμήμα της οργάνωσης της επιχείρησης. Παράλληλα το κάθε πλοίο πρέπει να διαθέτει ένα Πιστοποιητικό Διοίκησης της Ασφάλειας (Safety Management Certificate), το οποίο αποδεικνύει ότι το πλοίο διοικείται σύμφωνα με το Safety Management System της εταιρείας. Ο ISM Code αποτελεί κεφάλαιο της Διεθνούς Σύμβασης SOLAS (Βλάχος και Αλεξόπουλος, 1996).

Η Διεθνής Συνθήκη για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Διπλωμάτων και Φυλακής των ναυτικών (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers – STCW) του 1978, έθεσε βασικές απαιτήσεις για την εκπαίδευση, την πιστοποίησή της και τη βάρδια φυλακής των ναυτικών σε διεθνές επίπεδο. Η Συνθήκη τροποποιήθηκε το 1995 προκειμένου να επιτευχθεί η ενιαία εφαρμογή από την πλευρά των κρατών των απαιτήσεων που θέτει. Η σύμβαση συγκροτείται από 17 κανονισμούς ενώ οι τεχνικές απαιτήσεις περιέχονται σε σχετικό παράρτημα. Τα διάφορα μέρη της αφορούν στις γενικές διατάξεις για τις διαδικασίες ελέγχου, σ' αυτές που αναφέρονται σε θέματα πλοιάρχου και καταστρώματος, μηχανοστασίου, ραδιοεπικοινωνιών, σε ειδικές απαιτήσεις για τα δεξαμενόπλοια και στις ειδικές ικανότητες που απαιτούνται όταν κάποιος βρίσκεται σε ένα σκάφος διάσωσης. Η σύμβαση προβλέπει ότι οι αξιωματικοί πρέπει να γνωρίζουν τις σοβαρές επιδράσεις της λειτουργικής και ατυχηματικής ρύπανσης του θαλασσίου περιβάλλοντος και να παίρνουν

τα απαραίτητα προληπτικά μέτρα σύμφωνα με τους διεθνείς και λιμενικούς κανονισμούς (Gianni, 2008).

3.2 ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO)

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization - ILO), είναι ένας αυτόνομος διεθνής διακρατικός οργανισμός, που συνδέεται με τον ΟΗΕ, του οποίου και αποτελεί εξειδικευμένη οργάνωση. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας θέτει τα διεθνή πρότυπα εργασίας μέσω των κυριότερων διεθνών συμφωνιών:

- Διακήρυξη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων στην Εργασία (Declaration of Fundamental Rights at Work, 1998), που κατοχυρώνει το δικαίωμα των εργαζομένων να οργανώνονται και να διαπραγματεύονται αποτελεσματικά, καθώς και την ελευθερία από τις διακρίσεις καθώς και άλλα δικαιώματα που αφορούν τη βασική απασχόληση.
- Οκτώ πυρήνες/συμβάσεις που καλύπτουν τα θεμελιώδη δικαιώματα που εκφράζονται στη Διακήρυξη.

Το σημαντικότερα επιτεύγματα της Οργάνωσης, κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών περιλαμβάνουν την υιοθέτηση της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, (Maritime Labour Convention, 2006) και την Σύμβασης Αλιείας (Work in Fishing Convention). Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO), που εδρεύει στη Γενεύη, ιδρύθηκε στις 11 Απριλίου 1919, όταν ο καταστατικός της χάρτης εγκρίθηκε ως μέρος της Συνθήκης των Βερσαλιών (άρθρα 387-427). Μέλη της είναι:

1. Τα κράτη που ήταν μέλη της μέχρι την 1 Νοεμβρίου 1945
2. Τα κράτη μέλη του ΟΗΕ, εφόσον έχουν με ανακοίνωσή τους προς τον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας αποδεχτεί τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον καταστατικό χάρτη του Οργανισμού, και
3. Τα κράτη που δεν είναι μέλη του ΟΗΕ, εφόσον όμως εκλεγούν από τη Γενική Διάσκεψη με πλειοψηφία των 2/3 των παρόντων αντιπροσώπων μελών.

Κύρια όργανα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), είναι η Γενική Διάσκεψη, (αντιπροσώπων κρατών-μελών), το Διοικητικό Συμβούλιο και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας.

3.2.1 ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΑΣΚΕΨΗ

Η Γενική Διάσκεψη είναι η ανώτερη Αρχή του Οργανισμού. Συνέρχεται κατ' έτος και συγκροτείται από τέσσερις αντιπροσώπους από κάθε Χώρα-μέλος. Οι δύο εκ των τεσσάρων εκπροσωπούν την κυβέρνηση, ένας τους εργάτες και ένας τους εργοδότες της Χώρας-μέλους. Καθένας αντιπρόσωπος διαθέτει μία ψήφο, ακριβώς επειδή αντιπροσωπεύει διαφορετικά συμφέροντα. Κύριο έργο της ετήσιας Διάσκεψης είναι η καθιέρωση ομοιόμορφων κοινωνικών κριτηρίων εργασίας με βάση τις διεθνείς συναφείς συμβάσεις.

Προκειμένου η Γ.Δ. να πετύχει τους παραπάνω στόχους - σκοπούς αφενός προβαίνει σε συστάσεις προς κυβερνήσεις, προκειμένου να συμπληρωθούν διάφορα εργατικά νομοθετικά κενά, όπου και όταν εντοπίζονται, και αφετέρου υποβάλλει σχέδια εργατικών συμβάσεων ενιαίων κριτηρίων προκειμένου ν' αναβαθμίζεται το εργατικό δίκαιο διεθνώς.

3.2.2 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται από 48 μέλη, εκ των οποίων οι 24 είναι κυβερνητικοί αντιπρόσωποι, (στους οποίους περιλαμβάνονται εκείνοι των 12 Χωρών-μελών με την μεγαλύτερη βιομηχανική ανάπτυξη), οι 12 είναι αντιπρόσωποι εργατών και 12 αντιπρόσωποι εργοδοτών. Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται για τρία χρόνια.

Οι αρμοδιότητες του Δ.Σ. είναι:

1. Υποδείξεις και οδηγίες προς τον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.
2. Η εκλογή του προσωπικού του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, και
3. Η απ' ευθείας συνεννόηση με τα Υπουργεία Εργασίας των Χωρών-μελών.

3.2.3 ΔΙΕΘΝΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (International Labour Office) αποτελεί τη πράξη το κυριότερο όργανο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO). Εκτελεί χρέη γραμματείας, τόσο για τη Διάσκεψη, όσο και το Διοικητικό Συμβούλιο. Συγκεντρώνει και διανέμει πληροφορίες, σχετικά με τα διάφορα εργατικά καθεστώτα και ζητήματα, και βοηθάει τις κυβερνήσεις στη κατάρτιση νομοσχεδίων, που να συμφωνούν με τις αποφάσεις της Γενικής Διάσκεψης. Έτσι οι αρμοδιότητές συνοψίζονται στις ακόλουθες τρεις:

1. Εκπόνηση μελετών και έρευνες εργατικού χαρακτήρα.
2. Συγκέντρωση στοιχείων και παροχή πληροφοριών περί των διεθνών κανονισμών εργασίας, καθώς και
3. Έκδοση αξιόλογων επεξηγηματικών δημοσιευμάτων σε θέματα εργασίας.

Σημειώνεται ότι η δεν έχει αλλά και ούτε της παρέχεται (από τα μέλη της), νομοθετική εξουσία σε σχέση με την εσωτερική νομοθεσία των Κρατών-μελών. Έτσι οι αποφάσεις της δεν εκτελούνται άμεσα.. Κάθε Κράτος-μέλος είναι υποχρεωμένο μέσα σε 18 μήνες από τη λήξη της Διάσκεψης (Συνόδου) να υποβάλλει στα αρμόδια εσωτερικά όργανα (Βουλή) τη ή τις συστάσεις ή το σχέδιο της Οργάνωσης για κύρωση, ενημερώνοντας σχετικά τον Οργανισμό. Μάλιστα για την καλύτερη παρακολούθηση της εκτέλεσης των διαφόρων συμβάσεων που έχουν κυρωθεί, έχει οργανωθεί ιδιαίτερο σύστημα διεθνούς ελέγχου της εφαρμογής τους.

Γενικά η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO), με το τριμερές σύστημα εκπροσώπων που εφαρμόζει (κυβέρνησης, εργατών, εργοδοτών), έχει μέχρι σήμερα παρουσιάσει αξιόλογη και σημαντική δράση στο χώρο της εργασίας. Σήμερα μάλιστα αποτελεί ένα πολύ αξιόλογο εξειδικευμένο οργανισμό με πλήθος Κρατών-μελών που συνεχώς αυξάνονται. Εξυπακούεται ότι από τα θέματα που ασχολείται δεν εκπίπτουν και θέματα ναυτικής εργασίας ως προέκταση των Κρατών-μελών στα υπό σημαία τους πλοία. (<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>).

3.3 ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ (INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION - ITF)

Πρόκειται για ένα διεθνή οργανισμό που ιδρύθηκε το 1986 και στον οποίο συμμετέχουν ομοσπονδίες εργαζομένων από τον τομέα των μεταφορών. Λειτουργεί σαν ένα δίκτυο προστασίας των μελών των συνεργαζόμενων με αυτή ενώσεων και στοχεύει μεταξύ των άλλων, στην καθιέρωση δίκαιων αμοιβών και συνθηκών εργασίας και στη δημιουργία ενός ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος εργασίας. Υποστηρίζει τον ελεύθερο και δημοκρατικό συνδικαλισμό και υπερασπίζει τα ανθρώπινα και συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων στις μεταφορές.

Κυρίαρχο σώμα της Ομοσπονδίας είναι το Συνέδριο που συνέρχεται κάθε τέσσερα χρόνια και εκλέγει το 30μελές Διοικητικό Συμβούλιο, τον Πρόεδρο, τους τέσσερις αντιπροέδρους και το Γενικό Γραμματέα. Η Διεθνής Ομοσπονδία Εργατών Μεταφορών (ITF), χωρίζεται σε οκτώ τομείς, ένας από τους οποίους αφορά τους ναυτικούς. Εκπροσωπεί τα συμφέροντα των ναυτικών και οι ενώσεις- μέλη της έχουν εγγεγραμμένους στις τάξεις τους περισσότερους από 600.000 ναυτικούς. Στόχος της Οργάνωσης σε σχέση με τους ναυτικούς, είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους και η προώθηση κατάλληλων ρυθμιστικών μέτρων για την προστασία των συμφερόντων και των δικαιωμάτων τους σε παγκόσμιο επίπεδο. Προωθεί τη διεθνή συνεργασία και την υποστήριξη στις συνεργαζόμενες με αυτή ενώσεις και στους ναυτικούς μέσω της συμμετοχής της στον IMO, τον ILO, τον ΟΟΣΑ και άλλους διεθνείς οργανισμούς, της λειτουργίας ενός δικτύου με περισσότερους από 100 επιθεωρητές ανά τον κόσμο, με συμφωνίες για την προστασία των ναυτικών που εργάζονται σε πλοία με «σημαίες ευκολίας», με την προώθηση μέτρων πολιτικής και τέλος, με την παροχή και διάχυση της πληροφόρησης (<http://www.itfglobal.org/>).

3.4 ΒΑΛΤΙΚΟ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ (BIMCO)

Λειτουργεί από το 1905 με έδρα τη Δανία και αποτελεί τη μεγαλύτερη ναυτιλιακή ένωση παγκοσμίως. Μέλη του είναι περισσότερες από 1000 ναυτιλιακές επιχειρήσεις που ελέγχουν πάνω από το 60% του παγκόσμιου στόλου, 1550 μεσίτες και ναυτικοί πράκτορες και 100 αλληλοασφαλιστικοί και άλλοι οργανισμοί καθώς και συνδεδεμένα μέλη από 121 χώρες του κόσμου. Στους τομείς ενασχόλησης του περιλαμβάνονται όλα τα

θέματα που αφορούν τη διεθνή ναυτιλία. Στοχεύει στην προώθηση θεμάτων που απασχολούν τα μέλη του, στην πληροφόρηση των μελών του για περιπτώσεις μη αποδεκτών πρακτικών και στην παροχή πρότυπων ναυτλιακών εγγράφων (ναυλοσυμφώνων, φορτωτικών, κ. ά.) για τη διευκόλυνση του έργου των μελών του. Παράλληλα προσφέρει στα μέλη του εκδόσεις, ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων, λογισμικό και σειρές σεμιναρίων και συναντήσεων εργασίας για συγκεκριμένα θέματα. Η BIMCO συμμετέχει σε ομάδες εργασίας και στις υποεπιτροπές του IMO, ενθαρρύνοντας την ενιαία εφαρμογή του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου για την ασφάλεια και την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος (<https://www.bimco.org>).

3.5 ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΕΝΩΣΕΙΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΠΛΟΙΟΚΤΗΤΩΝ ΔΕΞΑΜΕΝΟΠΛΟΙΩΝ ΚΑΙ ΠΛΟΙΩΝ ΞΗΡΟΥ ΦΟΡΤΙΟΥ (INTERTANKO & INTERCARGO)

Η INTERTANKO δημιουργήθηκε το 1970 με σκοπό την εκπροσώπηση των ανεξάρτητων πλοιοκτητών δεξαμενοπλοίων. Παγκόσμια και πλήρη μέλη της αποτελούν εταιρίες που δεν ανήκουν ή ελέγχονται από κράτη ή εταιρίες πετρελαίου. Το Νοέμβριο του 2000 στην Ένωση συμμετείχαν σαν πλήρη μέλη 260 εταιρίες οι οποίες διαχειρίζονταν περισσότερα από 2000 δεξαμενόπλοια συνολικής μεταφορικής ικανότητας 162 εκ. τόνων νεκρού βάρους, μεταφορική ικανότητα που αντιστοιχεί στο 76% του στόλου που ανήκει σε ανεξάρτητους πλοιοκτήτες. Η Ένωση είναι μη κερδοσκοπικός οργανισμός που έχει στόχο την εκπροσώπηση των συμφερόντων των μελών της σε παγκόσμιο, περιφερειακό, εθνικό ή τοπικό επίπεδο. Για το σκοπό αυτό συμμετέχει στις διαδικασίες του IMO και άλλων διεθνών οργανισμών. Σαν βασικοί στόχοι της Ένωσης αναφέρονται η ασφάλεια των θαλάσσιων μεταφορών, οι καθαρές θάλασσες και ο ελεύθερος ανταγωνισμός (www.intertanko.com). Μέλος της Ένωσης μπορεί να γίνει κάθε ανεξάρτητη εταιρία που διαθέτει πιστοποιημένο σύστημα ISM, πλοία ταξινομημένα από νηογνώμονα εγκεκριμένο από τον IACS (International Association of Classification Societies, Ltd.) και ασφαλισμένα σε αλληλοασφαλιστικούς οργανισμούς (P & I Clubs), και επαρκή ασφαλιστική κάλυψη και σχέδιο καταπολέμησης ρύπανσης από πετρέλαιο.

Η Intercargo ιδρύθηκε το 1980 για να εκπροσωπήσει τα συμφέροντα των ανεξάρτητων πλοιοκτητών πλοίων χύδην ξηρών φορτίων. Στους στόχους της Ένωσης περιλαμβάνονται η προώθηση των συμφερόντων των μελών της, η ανταλλαγή απόψεων

και η συμμετοχή στη διαμόρφωση των πολιτικών για τη χύδην φορτηγό ναυτιλία και η συνεργασία με άλλους εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς. Μέλος της μπορεί να είναι κάθε ανεξάρτητος πλοιοκτήτης χύδην ξηρών φορτίων, μεγαλύτερων των 3000 gt, υπό τον όρο ότι υποστηρίζει τις αρχές της ελευθερίας των θαλασσών και του ελεύθερου ανταγωνισμού. Συνδεδεμένα μέλη της Ένωσης μπορούν να είναι και επιχειρήσεις με ενδιαφέρον στο χώρο της χύδην φορτηγού ναυτιλίας. Η Intercargo συμμετέχει με ενεργά συμβουλευτικό ρόλο στον IMO. (www.intercargo.org)

4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

4.1 ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (MARITIME LABOUR CONVENTION)

Η Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006 είναι μία νέα σημαντική διεθνής Σύμβαση εργασίας που υιοθετήθηκε από τη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO), η οποία καθορίζει τα δικαιώματα των ναυτικών σε αξιοπρεπείς όρους εργασίας και βοηθά στη δημιουργία όρων θεμιτού ανταγωνισμού για τους πλοιοκτήτες. Η Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας έχει σχεδιαστεί να γίνει ένα σφαιρικό νομικό όργανο που, μόλις τεθεί σε ισχύ, θα είναι ο "τέταρτος στυλοβάτης" του διεθνούς ρυθμιστικού καθεστώτος για την ποιότητα της ναυτιλίας. Η νέα Συνθήκη φέρνει σχεδόν όλα τα υπάρχοντα ναυτεργατικά όργανα μαζί σε μια ενιαία νέα Συνθήκη με ένα νέο τρόπο παρουσίασης, όπου είναι απαραίτητο, για να απεικονίσει τους σύγχρονους όρους και γλώσσα (IMO, 2016).

Με ανακοίνωσή του στις 20 Αυγούστου 2012, ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (International Labour Organization) επικύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (Maritime Labour Convention 2006) από το 30ο συμβαλλόμενο κράτος – οι Φιλιππίνες ήταν η 30η χώρα που επικύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας και έτσι η απαίτηση για να τεθεί σε ισχύ εκπληρώθηκε. Έχοντας ήδη επικυρωθεί από τις μεγαλύτερες ναυτιλιακές χώρες, η απαίτηση για να τεθεί σε ισχύ έχει εκπληρωθεί. Οι πλοιοκτήτες είχαν προθεσμία 12 μηνών για να εφαρμόσουν τα προβλεπόμενα μέτρα για την επερχόμενη συμμόρφωση και να προβούν στη διαδικασία πιστοποίησης όλων των πλοίων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Σύμβασης (www.nee.gr).

Η πλειοψηφία των υπαρχουσών συμβάσεων ναυτικής εργασίας, έχουν χαμηλό ποσοστό κύρωσης. Η νέα Συνθήκη έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο, έτσι ώστε να εξετάσει αλλά και να αντιμετωπίσει αυτό το πρόβλημα. Η προστασία των ναυτικών θα επιτευχθεί πολύ περισσότερο από την πρόωρη κύρωση και την εθνική εφαρμογή της νέας Σύμβασης από τα ενεργά μέλη της Διεθνής Οργάνωσης Εργασίας (International Labour Organization – ILO), όπως συμβαίνει στις βασικές Συμβάσεις του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (International Maritime Organization - IMO): SOLAS, STCW ΚΑΙ MARPOL.

Η Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (MLC 2006) οργανώνεται σε τρία κύρια μέρη: τα άρθρα που έρχονται αρχικά να καθορίσουν τις ευρείες αρχές και τις υποχρεώσεις. Αυτό ακολουθείται από τους πιο λεπτομερείς κανονισμούς και τις διατάξεις του κώδικα (με δύο μέρη: μέρη Α και Β). Οι κανονισμοί και τα πρότυπα (μέρος Α) και οδηγίες (μέρος Β) στον κώδικα είναι ενσωματωμένο και οργανωμένο στους γενικούς τομείς ενδιαφέροντος υπό πέντε τίτλους:

Τίτλος 1: Ελάχιστες απαιτήσεις για την εργασία ναυτικών σε πλοίο

Τίτλος 2: Συνθήκες απασχόλησης

Τίτλος 3: Ενδιαίτηση – Υπηρεσίες αναψυχής – Διατροφή και Εστίαση

Τίτλος 4: Προστασία της υγείας, Ιατρική Περίθαλψη, Πρόνοια και προστασία κοινωνικής ασφάλισης

Τίτλος 5: Εφαρμογή - Έλεγχος.

Αυτοί οι πέντε τίτλοι καλύπτουν ουσιαστικά το ίδιο περιεχόμενο με τα υπάρχοντα 68 ναυτεργατικά όργανα, που ενημερώνονται, όπου είναι απαραίτητο. Επιπλέον, περιέχει νέα θέματα, ιδιαίτερα στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και της υγείας για να συναντήσει τις τρέχουσες ανησυχίες υγείας, όπως τα αποτελέσματα του θορύβου και της δόνησης στους εργαζομένους ή άλλους κινδύνους εργασιακών χώρων (MLC, 2006).

Στα πλοία που φέρουν τις σημαίες των χωρών που δεν ασκούν αποτελεσματική εποπτεία και έλεγχο, όπως απαιτείται από το διεθνές δίκαιο, οι ναυτικοί πρέπει συχνά να εργαστούν υπό μη αποδεκτούς όρους, εις βάρος της υγείας, της ασφάλειας τους και της ασφάλειας των πλοίων στα οποία εργάζονται. Φυσικά αυτά τα πρότυπα πρέπει επίσης, να εφαρμοστούν και σε εθνικό επίπεδο, ιδιαίτερα από τις κυβερνήσεις που έχουν ένα νηολόγιο και επιτρέπουν σε πλοία να φέρουν τις σημαίες των χωρών τους. Αυτό ήδη αναγνωρίζεται σχετικά με την εξασφάλιση της ασφάλειας και της προστασίας των πλοίων και την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος (Dimitrova and Blanpain, 2010).

Στόχος είναι να διατηρηθούν τα πρότυπα της Σύμβασης, αφήνοντας σε κάθε χώρα τη μεγαλύτερη διακριτικότητα στη διατύπωση των εθνικών νομοθεσιών τους που καθιερώνουν εκείνο το επίπεδο προστασίας που θεωρούν καταλληλότερο, χωρίς, όμως, να υποβαθμίζονται οι συνθήκες εργασίας των ναυτικών.

Η Σύμβαση στοχεύει να επιτύχει την παγκόσμια προστασία για όλους τους ναυτικούς. Επιδιώκει να πετύχει αυτόν τον στόχο με διάφορους τρόπους. Υπολογίζεται ότι υπάρχουν πάνω από 1,5 εκατομμύριο άνθρωποι που εργάζονται εν πλω παγκοσμίως. Μέχρι τώρα δεν ήταν σαφές ότι όλοι οι εργαζόμενοι, ιδιαίτερα εκείνοι που εργάζονται

στα πλοία αλλά δεν περιλαμβάνονται άμεσα στην πλοήγηση ή λειτουργία του πλοίου, όπως προσωπικό που εργάζεται στα επιβατηγά πλοία, θα θεωρούνταν ναυτικοί. Η νέα Συνθήκη καθορίζει σαφώς έναν ναυτικό ως οποιοδήποτε είναι απασχολημένος ή δεσμευμένος ή εργάζεται με οποιαδήποτε ιδιότητα σε ένα πλοίο που καλύπτεται από τη Συνθήκη (ILO, 2006).

Οι απαιτήσεις της Σύμβασης είναι πολύ λεπτομερείς και καλύπτουν μεγάλο εύρος αντικειμένων. Οι πλοιοκτήτες και διαχειριστές πλοίων, θα πρέπει να αναπτύξουν και εφαρμόσουν μέτρα τα οποία διασφαλίζουν την επερχόμενη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις και ότι τα πλοία θα επιθεωρηθούν και πιστοποιηθούν μέσα στις προθεσμίες διαφορετικά θα αναλάβουν το ρίσκο καθυστερήσεων και κρατήσεων στα λιμάνια.

Οι απαιτήσεις της Σύμβασης, αφορούν τόσο νεότευκτα όσο και υπάρχοντα πλοία, ενώ βασική διάταξη αφορά κατασκευαστικές απαιτήσεις στην ενδίαιτηση πληρώματος. Με τη Σύμβαση υιοθετούνται πρότυπα που διέπουν συνολικά τη ναυτική εργασία και αφορούν στις ελάχιστες απαιτήσεις που ρυθμίζουν τα θέματα σχετικά με τις συνθήκες και όρους απασχόλησης, με ειδική μέριμνα για τους νέους, ενδίαιτησης και τροφοδοσίας, ευημερίας και κοινωνικής ασφάλειας, ιατρικής περίθαλψης και προστασίας της υγείας των ναυτικών (Lillie, 2008).

Όπως αναφέρθηκε, ήδη, η σύμβαση περιλαμβάνει ένα σύνολο διατάξεων που αποσκοπούν στη διασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας και διαβίωσης στα πλοία, τα οποία εκτελούν διεθνή δρομολόγια ή δρομολόγια μεταξύ λιμένων του εξωτερικού.

Ο πρώτος στόχος της σύμβασης είναι να ενοποιήσει τις συμβάσεις και συστάσεις που αφορούν τη ναυτική εργασία και έχουν υιοθετηθεί από το 1919 και έπειτα, σε ένα ενιαίο κείμενο με σημαντική νομική και πολιτική αξία. Καινοτόμοι μηχανισμοί χρησιμοποιούνται επιπλέον για να διασφαλιστεί η απόλυτη αποτελεσματικότητα του κειμένου. Ο δεύτερος στόχος της σύμβασης είναι η διαχείριση της παγκοσμιοποίησης και η διασφάλιση δικαιότερων όρων ανταγωνισμού. Συμβάλλει στη σταθεροποίηση του τομέα των θαλάσσιων μεταφορών, ο οποίος αντιμετωπίζει έναν συνεχώς αυξανόμενο παγκόσμιο ανταγωνισμό, καθώς και στην κατοχύρωση της ιδιότητας του ναυτικού στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης.

Τέλος, στόχος είναι και η ενίσχυση της ναυτικής ασφάλειας και της ελκυστικότητας του επαγγέλματος. Υπενθυμίζεται ότι το 80 % των ναυτικών ατυχημάτων οφείλονται σε ανθρώπινο σφάλμα. Είναι επομένως απαραίτητο να θεσπιστούν ελάχιστα κοινωνικά

πρότυπα σε ένα συνεκτικό πλαίσιο, καθώς και να επανεξεταστεί ο τρόπος εκπαίδευσης, εφόσον τα τυπικά προσόντα και οι συνθήκες εργασίας λειτουργούν συμπληρωματικά.

Η νέα αυτή σύμβαση θεωρείται πολύ σημαντική. Πρωτίστως, διότι συγκεντρώνει σε ένα έγγραφο όλες τις ελάχιστες διεθνείς απαιτήσεις, οι οποίες εξασφαλίζουν αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας για παραπάνω από 1,5 εκατομμύριο εργαζόμενους ναυτικούς σε όλο τον κόσμο, των οποίων η δουλειά είναι σημαντική και προαπαιτούμενη όχι μόνο για το διεθνές εμπόριο αλλά για τον συνεχώς αναπτυσσόμενο τομέα του τουρισμού και της ψυχαγωγίας. Με την Σύμβαση αυτή κάθε ναυτικός έχει δικαίωμα σε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, το οποίο να ανταποκρίνεται και να τηρεί όλες τις προδιαγραφές ασφαλείας, σε δίκαιους όρους εργασίας, σε αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης στο πλοίο και στην προστασία της υγείας, πρόσβαση σε ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, μέτρα για τη διατήρηση ενός καλού επιπέδου διαβίωσης, καθώς και άλλες μορφές κοινωνικής προστασίας (McConnell, 2011).

Επίσης, η Σύμβαση είναι σημαντική επειδή θα συμβάλει στην εγκαθίδρυση ενός αξιοκρατικού πεδίου, όπου οι πλοιοκτήτες θα μπορούν να λειτουργήσουν κάτω από τα Κράτη Σημαίας, τα οποία έχουν επικυρώσει την Διεθνή Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας. Ο στόχος είναι να διασφαλιστεί, ότι οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας θα μπορούν να συνδυαστούν και να συνυπάρξουν με τον υγιή ανταγωνισμό.

Η εργασία και οι συνθήκες διαβίωσης των ναυτικών που πρέπει να επιθεωρηθούν και να εγκριθούν από το κράτος σημαίας συγκεντρώνονται στην παρακάτω λίστα 14 περιοχών:

- Ελάχιστη ηλικία
- Ιατρικό πιστοποιητικό
- Προσόντα των ναυτικών
- Συμφωνητικά απασχόλησης ναυτικών
- Χρήση εγκεκριμένων ή πιστοποιημένων υπηρεσιών ναυτολόγησης
- Ωρες εργασίας ή ανάπαυσης
- Επίπεδα επάνδρωσης πλοίου
- Ενδιαίτηση
- Ψυχαγωγικές εγκαταστάσεις εν πλω
- Τρόφιμα και εστίαση
- Υγεία, ασφάλεια και πρόληψη ατυχήματος
- Ιατρική μέριμνα εν πλω

- Διαδικασίες καταγγελιών εν πλω
- Καταβολή των αμοιβών

Η Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (MLC 2006), στοχεύει στην καθιέρωση μιας συνεχούς "ενημερότητας συμμόρφωσης" σε κάθε στάδιο, από τα εθνικά συστήματα προστασίας μέχρι το διεθνές σύστημα. Αυτό αρχίζει με τους μεμονωμένους ναυτικούς, οι οποίοι – στο πλαίσιο της Σύμβασης – πρέπει να ενημερωθούν κατάλληλα για τα δικαιώματά τους και για τις διαθέσιμες διορθώσεις σε περίπτωση υποτιθέμενης μη συμμόρφωσης με τις απαιτήσεις της Σύμβασης όπως και στη διενέργεια καταγγελιών, στο πλοίο και στην ξηρά, όπως αναγνωρίζεται στη Σύμβαση (MLC, 2006).

Συνεχίζεται με τους πλοιοκτήτες. Εκείνοι που κατέχουν ή λειτουργούν τα πλοία ακαθάριστης χωρητικότητας 500 και ανωτέρω, που συμμετέχουν σε διεθνή ταξίδια ή ταξίδια μεταξύ ξένων λιμένων, απαιτείται να αναπτύξουν και να πραγματοποιήσουν σχέδια για την εξασφάλιση ότι οι εφαρμόζονται οι εθνικές νομοθεσίες, οι κανονισμοί ή άλλα μέτρα για να συμμορφώνονται πραγματικά με την Σύμβαση (McConnell, 2011).

Οι πλοίαρχοι αυτών των πλοίων, είναι αρμόδιοι για την πραγματοποίηση των δηλωμένων σχεδίων των πλοιοκτητών, και για την τήρηση των κατάλληλων αρχείων των απαιτήσεων της Σύμβασης. Τμήμα των νέων ευθυνών του κράτους σημαίας (ή οποιαδήποτε αναγνωρισμένης οργάνωσης από αυτήν) είναι η εργασία επιθεώρησης για τα πλοία άνω των 500 GT που συμμετέχουν ή δεσμεύονται σε διεθνές ταξίδι ή ταξίδι μεταξύ ξένων λιμένων, καθώς και η αναθεώρηση του σχεδίου του πλοιοκτήτη και ο έλεγχος και η πιστοποίηση ότι αυτό εφαρμόζεται (Heaver, 1995).

Έπειτα, απαιτείται από τα πλοία να φέρουν ένα πιστοποιητικό ναυτικής εργασίας και μια δήλωση συμμόρφωσης ναυτικής εργασίας εν πλω. Τα κράτη σημαίας εξασφαλίζουν ότι οι εθνικές νομοθεσίες και οι κανονισμοί για την εφαρμογή των προτύπων της Σύμβασης γίνονται αποδεκτές και από σκάφη που δεν καλύπτονται από το σύστημα πιστοποίησης. Τα κράτη σημαίας θα πραγματοποιήσουν τις περιοδικές ποιοτικές αξιολογήσεις της αποτελεσματικότητας των εθνικών συστημάτων συμμόρφωσής τους, και οι εκθέσεις τους θα πρέπει να παρέχουν τις απαραίτητες πληροφορίες για τα συστήματά επιθεώρησης και πιστοποίησης, που περιλαμβάνουν τις μεθόδους ποιοτικής αξιολόγησής τους (McConnell, 2011).

Η Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, είναι η καλύτερη απόδειξη πως ο τριμερής διάλογος, ανάμεσα σε κυβερνήσεις, εργαζομένους και εφοπλιστές σε συνδυασμό με διεθνή συνεργασία, μπορούν να λειτουργήσουν εποικοδομητικά για τις επιχειρήσεις

της πιο παγκοσμιοποιημένης βιομηχανίας, της ναυτιλίας. Συγκεκριμένα, δείχνει τον δρόμο πως μπορούν να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις για την εξασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας για τους ναυτικούς, ενώ ταυτόχρονα βοηθά στην εξασφάλιση του θεμιτού ανταγωνισμού για τους εφοπλιστές.

4.2 ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΠΡΟΤΥΠΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ, ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΡΗΣΗΣ ΦΥΛΑΚΩΝ ΤΩΝ ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΤΟΥ 1978 (INTERNATIONAL CONVENTION ON STANDARDS OF TRAINING, CERTIFICATION AND WATCHKEEPING FOR SEAFARERS - STCW)

Η Διεθνής Σύμβαση για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και τήρησης φυλακών των ναυτικών του 1978 (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers - STCW), θέτει και παρακολουθεί τα πρότυπα των συνολικών προσόντων που απαιτούνται για τους πλοιάρχους, αξιωματικούς καθώς και για το προσωπικό που εργάζονται σε ποντοπόρα εμπορικά πλοία. Η Σύμβαση εγκρίθηκε το 1978 από τη Διάσκεψη του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO) στο Λονδίνο, και τέθηκε σε ισχύ το 1984. Η σύμβαση τροποποιήθηκε σημαντικά το 1995.

Η Σύμβαση STCW ήταν η πρώτη που θέσπισε τις βασικές απαιτήσεις για την εκπαίδευση, την πιστοποίηση και την τήρηση φυλακών των ναυτικών σε διεθνές επίπεδο. Προηγουμένως τα πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των αξιωματικών και οι βαθμολογίες που ίσχυαν από μεμονωμένες κυβερνήσεις, συνήθως υπήρχαν χωρίς να γίνεται αναφορά σε πρακτικές σε άλλες χώρες. Ως αποτέλεσμα, τα πρότυπα και οι διαδικασίες ποίκιλλαν ευρέως, παρά τη διεθνή φύση της ναυτιλίας.

Η τελευταία τροποποίηση της Σύμβασης, έγινε στη Διπλωματική Διάσκεψη του IMO στη Μανίλα των Φιλιππίνων στις 21- 25 Ιουνίου 2010. Με τις εγκυκλίους του IMO STCW.7/Circ.16 και STCW.7/Circ. 17 διευκρινίσθηκαν μεταβατικές διατάξεις των αναθεωρήσεων στη Διεθνή Σύμβαση για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Έκδοσης Πιστοποιητικών και Τήρησης Φυλακών Ναυτικών (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers – STCW Convention). Οι τροποποιήσεις που αποκαλούνται «Τροποποιήσεις της Μανίλας στην Σύμβαση και Κώδικα STCW» (STCW Convention & Code: “The Manila Amendments”) υιοθετήθηκαν, για να επικαιροποιηθούν τα δύο κείμενα σύμφωνα με τις εξελίξεις από την

υιοθέτηση της Σύμβασης το 1978 και την αναθεώρησή της το 1975, για να αντιμετωπισθούν θέματα που αναμένεται να προκύψουν στο ορατό μέλλον. Με τις τροποποιήσεις που τέθηκαν σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2012 έχουν γίνει σημαντικές αλλαγές στα κεφάλαια της Σύμβασης και στον Κώδικα και ειδικότερα καθιερώνονται:

- Βελτιωμένα μέτρα για την πρόληψη πρακτικών πλαστών πιστοποιητικών ικανότητας και την ενίσχυση των διαδικασιών αξιολόγησης και παρακολούθησης συμμόρφωσης των με τις απαιτήσεις της σύμβασης,
- Αναθεωρημένες απαιτήσεις για τις ώρες εργασίας και ανάπαυσης και νέες απαιτήσεις για την πρόληψη κατάχρησης οινόπνευματος και ναρκωτικών, καθώς και επικαιροποιημένα ιατρικά πρότυπα ικανότητας ναυτικών,
- Νέες απαιτήσεις για το κατώτερο προσωπικό,
- Νέες απαιτήσεις εκπαίδευσης στην σύγχρονη τεχνολογία και σε θέματα περιβαλλοντικής γνώσης σε ηγετικά καθήκοντα και ομαδική εργασία,
- Νέες απαιτήσεις για εκπαίδευση και πιστοποίηση ηλεκτρολόγων αξιωματικών,
- Νέες απαιτήσεις εκπαίδευσης σε θέματα ασφαλείας, καθώς και διατάξεις για να διασφαλισθεί ότι οι ναυτικοί έχουν εκπαιδευτεί κατάλληλα για να αντιμετωπίσουν την κατάσταση πειρατικής επίθεσης κατά του πλοίου τους,
- Η εισαγωγή σύγχρονης τεχνολογίας στην εκπαίδευση, περιλαμβανομένης της εκπαίδευσης εξ' αποστάσεως και μέσω του διαδικτύου,

Η σύμβαση ορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές σχετικά με την εκπαίδευση, την πιστοποίηση και την τήρηση φυλακών των ναυτικών, που οι χώρες είναι υποχρεωμένες να καλύπτουν ή υπερκαλύπτουν. Η σύμβαση δεν ασχολείται με τα επίπεδα επάνδρωσης: οι διατάξεις του Διεθνούς Ναυτικού Οργανισμού (IMO), για αυτόν τον τομέα, καλύπτεται από τον κανονισμό 14 του κεφαλαίου V της Διεθνούς Σύμβασης για την Ασφάλεια της Ανθρώπινης Ζωής στη Θάλασσα (SOLAS), των οποίων οι ανάγκες υποστηρίζονται από το ψήφισμα A.890 (21). Οι αρχές ασφαλούς επάνδρωσης, που εγκρίθηκαν από τη Συνέλευση του IMO, το 1999, αντικατέστησε την παλαιότερη A.481 οδηγία (XII), που εγκρίθηκε το 1981 (www.imo.org).

Ένα ιδιαίτερα σημαντικό χαρακτηριστικό της Σύμβασης, είναι ότι ισχύει για τα πλοία των μη συμβαλλομένων κρατών, όταν επισκέπτονται τα λιμάνια των κρατών που είναι συμβαλλόμενα μέρη στη Σύμβαση. Το Άρθρο X, απαιτεί από τα μέρη να εφαρμόζουν τα μέτρα ελέγχου για τα πλοία όλων των σημαιών, στο βαθμό που απαιτείται,

για να εξασφαλιστεί ότι δεν δίνεται ευνοϊκότερη μεταχείριση σε πλοία που φέρουν τη σημαία κράτους, που δεν είναι συμβαλλόμενο μέρος, από ό, τι δίνεται σε πλοία που φέρουν τη σημαία ενός κράτους που είναι συμβαλλόμενο μέρος.

Οι δυσκολίες που θα μπορούσαν να προκύψουν για τα πλοία των κρατών που δεν είναι συμβαλλόμενα μέρη της Σύμβασης, είναι ένας λόγος για τον οποίο η σύμβαση έχει λάβει τέτοια ευρεία αποδοχή. Μέχρι το 2016, η Σύμβαση είχε 158 μέλη, που αντιπροσωπεύουν το 98,8 τοις εκατό της παγκόσμιας ναυτιλίας (IMO, 2011).

Επίσης, θέτει αυστηρές προϋποθέσεις στα μέλη, σχετικά με την εφαρμογή της Συνθήκης, ώστε να διασφαλιστεί ότι τα πιστοποιητικά εκπαίδευσης, που παρέχονται από τα κράτη, ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της Συνθήκης. Τα κράτη που υπογράφουν τη Συνθήκη είναι υποχρεωμένα να διαθέτουν τους απαραίτητους πόρους για την εκπαίδευση και την έκδοση πιστοποιητικών, έτσι ώστε να μπορούν να γίνονται αποδεκτά από όλες τα κράτη-σημαίες. Σε διαφορετική περίπτωση, τα πιστοποιητικά που εκδίδουν δε θα είναι αποδεκτά και οι ναυτικοί των κρατών αυτών δε θα επιλέγονται από τους πλοιοκτήτες, γιατί τα πλοία τους θα υφίστανται τις συνέπειες των ελέγχων των Port State Controls (PSCs) (Wei, 2013).

Επιπλέον, η Σύμβαση προάγει του στόχους της Διεθνούς Συνθήκης για την Προστασία της Ζωής στη Θάλασσα (Safety of Life at Sea-SOLAS), της Διεθνούς Σύμβασης για την Ρύπανση της Θάλασσας από τα Πλοία (International Convention for the Prevention of Pollution from Ships - MARPOL 73/78), αλλά και τις απαιτήσεις του Διεθνούς Κώδικα Ασφαλούς Διαχείρισης (International Safety Management Code- ISM). Με τον τρόπο αυτό, η νέα αυτή Σύμβαση STCW και ο Κώδικας ISM, αποτελούν το μέσο για την επίτευξη «Ασφαλέστερων Πλοίων και Καθαρότερων Θαλασσών» (IMO, 2011).

Πρακτικά, η Σύμβαση εκτός από τους συγκεκριμένους κανόνες για μία ενιαία παγκόσμια Εκπαίδευση, Αξιολόγηση της Ικανότητας, Έκδοση Πιστοποιητικών και την Ανανέωσή τους για τους ναυτικούς όλων των τάξεων, δίνει για πρώτη φορά τη δυνατότητα στον Διεθνή Ναυτικό Οργανισμό (IMO), τη δύναμη να ελέγχει και να αξιολογείτο επίπεδο των Ναυτικών, την εκπαίδευση και τα Πιστοποιητικά τα οποία κατέχουν. Επιπλέον, επιτρέπει στις Λιμενικές Αρχές να ελέγχουν το επίπεδο ικανότητας των ναυτικών και να απογορεύει τον απόπλου πλοίου, όταν συντρέχουν συγκεκριμένες συνθήκες και λόγοι.

Με τον τρόπο αυτό, οι ήδη πιστοποιημένοι Ναυτικοί, σύμφωνα με τη νέα Σύμβαση, μπορεί να ελεγχθούν για το επίπεδο ικανότητάς τους. Εκείνοι, λοιπόν, οι οποίοι θα

επιλέξουν το ναυτικό επάγγελμα θα πρέπει να εκπαιδευτούν, να αξιολογηθούν και να λάβουν τα Πιστοποιητικά, σύμφωνα με τη φιλοσοφία της νέας Σύμβασης.

Ο σκοπός της τροποποιημένης Σύμβασης STCW, είναι να καθιερώσει ενιαία εκπαίδευση, πιστοποίηση, επανεπικύρωση και αξιολόγηση της ικανότητας – γνώσης, κατανόησης και αποδεδειγμένης δεξιότητας των ναυτικών. Έτσι, θα εκτελούν τα καθήκοντά τους με ασφαλή και περιβαλλοντικά αποδεκτό τρόπο. Επιπλέον, εισάγει απαιτήσεις προσόντων για τους εκπαιδευτές και τους αξιολογητές και παρέχει αποτελεσματικούς μηχανισμούς για την εφαρμογή των διατάξεών της. Τέλος, αφήνει περισσότερη ελαστικότητα στην καθιέρωση λειτουργιών στα πλοία, διευρύνοντας έτσι τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας των ναυτικών (Daoke, 2011).

Το ζητούμενο και η απαίτηση της νέας Σύμβασης είναι η ικανότητα των ναυτικών. Τα κριτήρια, τα οποία διατυπώνονται στους όρους και τους κανονισμούς της Σύμβασης, κάνουν φανερό αυτόν τον πρωταρχικό σκοπό εκπλήρωσης. Η Σύμβαση STCW απαιτεί η εκπαίδευση που οδηγεί στην έκδοση πιστοποιητικού να είναι «εγκεκριμένο». Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός δεν εγκρίνει οποιαδήποτε μαθήματα κατάρτισης ή ινστιτούτα. Αυτό είναι ένα προνόμιο και ευθύνη των κυβερνήσεων των κρατών που είναι συμβαλλόμενα μέρη της σύμβασης STCW. Η έγκριση χορηγείται συνήθως από τη Ναυτιλιακή Διοίκηση της STCW, σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Σύμβασης. Μεταξύ άλλων, η Σύμβαση απαιτεί η εκπαίδευση και αξιολόγηση των ναυτικών να γίνονται, εποπτεύονται και ελέγχονται, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα STCW και οι υπεύθυνοι για την κατάρτιση και την αξιολόγηση της ικανότητας των ναυτικών, να έχουν τα κατάλληλα προσόντα σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα.

Η αρχική έγκριση ενός προγράμματος ναυτικής εκπαίδευσης από τη Ναυτιλιακή Διοίκηση θα μπορούσε να περιλαμβάνει την αξιολόγηση των στοιχείων, όπως αυτές που αναφέρονται παρακάτω, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι το εκπαιδευτικό ίδρυμα ή πρόγραμμα κατάρτισης να πληρούν τα κατάλληλα πρότυπα της σύμβασης STCW:

- Πεδίο εφαρμογής και τους στόχους της εκπαίδευσης - π.χ. να πληρούν τις απαιτήσεις του κανονισμού STCW II / 1.
- Ελάχιστες προδιαγραφές εισόδου - ηλικίας, εμπειρίας στη θάλασσα, εκπαίδευσης, την καταλληλότητα από ιατρική άποψη κ.λπ.
- Περιορισμοί εισαγωγής, των φοιτητών / προσωπικού κ.λπ.
- Τα προσόντα του προσωπικού, την εμπειρία στο αντικείμενο, τη διδασκαλία των δεξιοτήτων αξιολόγησης.

- Οι εγκαταστάσεις και ο εξοπλισμός που απαιτείται για την επίτευξη των στόχων.
- Τα γραπτά προγράμματα, η εξεταστέα ύλη, το χρονοδιάγραμμα και το υλικό των μαθημάτων.
- Μέθοδος της εκπαίδευσης: διαλέξεις, πρακτική, βίντεο κλπ και το ποσοστό του χρόνου που αφιερώνεται σε κάθε μία.
- Αξιολόγηση: μέθοδοι: εξέταση, πρακτική, συνεχή αξιολόγηση κ.λπ.
- Πιστοποίηση που θα εκδοθεί μετά την ολοκλήρωση και να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις.
- Ασφάλεια των πληροφοριών.

Η Συνθήκη διατυπώνει σαφώς ότι για την βελτίωση της ικανότητας των ναυτικών, οι αρχές πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εταιρείες έχουν καθιερώσει τέτοια κριτήρια για την επιλογή των ναυτικών που να καλύπτουν τα υψηλότερα πρότυπα τεχνικών γνώσεων, δεξιοτήτων και επαγγελματισμού και ότι θα παρακολουθούν τα πρότυπα αυτά. Επιπλέον, πρέπει οι αξιωματικοί να ενθαρρύνονται να λαμβάνουν μέρος στις εκπαιδεύσεις του νεότερου προσωπικού και η πρόοδος αυτών να παρακολουθείται και να επιθεωρείται. Τέλος, οι εταιρείες πρέπει να παρέχουν επαναλαμβανόμενα εκπαιδευτικά προγράμματα και να λαμβάνουν όλα τα μέτρα για να εμφυσήσουν υπερηφάνεια και επαγγελματισμό στο προσωπικό τους (Wei, 2013).

Ορίζεται σαφώς, ότι η εκπαίδευση και η αξιολόγηση πρέπει να είναι δομημένη σύμφωνα με γραπτά προγράμματα, που να περιλαμβάνουν μεθόδους, μέσα παράδοσης, διαδικασίες και υλικό εκπαίδευσης, απαραίτητα για να επιτευχθεί το απαιτούμενο επίπεδο ικανότητας. Επίσης, τα παραπάνω, πρέπει να εκτελούνται, να αξιολογούνται και να υποστηρίζεται από πρόσωπα με τα κατάλληλα προσόντα. Οι εκπαιδευτές, επιτηρητές και αξιολογητές που υλοποιούν όλα τα παραπάνω, ανάλογα με το επίπεδο και τον τύπο εκπαίδευσης, πρέπει και αυτοί να έχουν τα κατάλληλα προσόντα και ικανότητες (Daoke, 2011).

Κάθε πρόσωπο, το οποίο εκτελεί εκπαίδευση ναυτικού πρέπει να έχει εκτιμήσει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα και να έχει αντιληφθεί τους συγκεκριμένους στόχους αυτού, να έχει το κατάλληλο επίπεδο γνώσης και κατανόησης της ικανότητας που καλείται να αξιολογήσει, τα προσόντα για την αξιολόγηση που θα κάνει, να έχει λάβει την κατάλληλη καθοδήγηση για τις μεθόδους αξιολόγησης και πρακτικής που θα ακολουθήσει και να έχει αποκτήσει πρακτική εμπειρία αξιολόγησης (Wei, 2013).

Ο σχεδιασμός και η λειτουργία των σύγχρονων πλοίων καθώς και επιχειρησιακές πρακτικές και διαδικασίες εξακολουθούν να εξελίσσονται. Υπάρχουν, επίσης, συνεχώς νέες απαιτήσεις, όσον αφορά το επίπεδο ασφάλειας του ταξιδιού στη θάλασσα. Ως εκ τούτου η Σύμβαση STCW δεν πρέπει να παραμένει στατική, αλλά θα πρέπει σε τακτά χρονικά διαστήματα και πάντα σε συνάρτηση με τις μεταβαλλόμενες συνθήκες, να αναθεωρείται, εάν και εφόσον απαιτείται.

4.3 ΔΙΕΘΝΗΣ ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ (INTERNATIONAL SAFETY MANAGEMENT – ISM CODE)

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO), το 1994 εξέδωσε ένα νέο κεφάλαιο στη μέχρι τότε διεθνή σύμβαση SOLAS για την ασφάλεια στη θάλασσα, το Διεθνή Κώδικα Διαχείρισης της Ασφάλειας (International Safety Management – ISM Code). Ο κώδικας ISM είναι υποχρεωτικός για όλα τα πλοία από το 2002. Σχεδιάστηκε έτσι ώστε κάθε ναυτιλιακή εταιρεία να τον υιοθετήσει και να τον προσαρμόσει σύμφωνα με τις ανάγκες της, έτσι ώστε πραγματικά να ανταποκρίνεται στο μέγεθος και τον τύπο πλοίων που αυτή. Ο κώδικας αυτός αναφέρεται τόσο στην διοίκηση της επιχείρησης, όσο και στις πρακτικές ασφάλειας που ακολουθούνται στο πλοίο (www.imo.org).

Στόχος του κώδικα είναι να διασφαλίσει την ασφάλεια στη θάλασσα και την προστασία του περιβάλλοντος μέσα από διαδικασίες ασφαλούς διαχείρισης τόσο από πλευράς της ναυτιλιακής εταιρείας όσο και από την αποτελεσματική διαχείριση καταστάσεων από πλευράς του πλοίου (De Bievre, 2005).

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων ο κώδικας ISM, προβλέπει την ύπαρξη ενός εγχειριδίου ασφαλούς διαχείρισης για κάθε εταιρεία, μέσα στο οποίο περιλαμβάνονται διαδικασίες και ασφαλείς πρακτικές που πρέπει να ακολουθούνται για να υπάρξει ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας. Ακόμη προβλέπονται κριτήρια για αναγνώριση μη ασφαλών περιπτώσεων (risks) έτσι ώστε αυτά να αποτραπούν και να μη θέσουν σε κίνδυνο την ασφάλεια του πλοίου.

Οι βασικές απαιτήσεις του ISM Code κατά τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO, 2010) είναι οι εξής:

- οι λειτουργικές απαιτήσεις του Συστήματος Ασφαλούς Διαχείρισης (S.M.S. - Safety Management System),
- η πολιτική ασφάλειας και προστασίας του περιβάλλοντος,

- οι ευθύνες και αρμοδιότητες της ναυτιλιακής επιχείρησης,
- τα διαπιστευμένα πρόσωπα,
- η ευθύνη και δικαιοδοσία του πλοίαρχου,
- οι πόροι και το ανθρώπινο δυναμικό,
- η ανάπτυξη σχεδίων για τη διαχείριση των λειτουργιών στο πλοίο,
- η ετοιμότητα για την αντιμετώπιση έκτακτων περιστατικών,
- η δημιουργία εκθέσεων αναφορών και η ανάλυση συμμορφώσεων, ατυχημάτων και επικίνδυνων περιστατικών,
- η συντήρηση του πλοίου και του εξοπλισμού του,
- η τεκμηρίωση των λειτουργιών,
- η επαλήθευση και αξιολόγηση του Συστήματος Ασφαλούς Διαχείρισης (S.M.S. - Safety Management System), και
- η πιστοποίηση και ο έλεγχος του Συστήματος Ασφαλούς Διαχείρισης (S.M.S. - Safety Management System) από τη ναυτιλιακή επιχείρηση.

Πιο συγκεκριμένα, το Σύστημα Ασφαλούς Διαχείρισης (S.M.S. - Safety Management System) έχει ως στόχο την τεκμηρίωση και γραπτή τήρηση των λειτουργιών στο πεδίο της συμμόρφωσης των πλοίων στις οδηγίες και απαιτήσεις των διεθνών συμβάσεων και της εσωτερικής νομοθεσίας της χώρας σημαίας του πλοίου, και της συμμόρφωσης της εταιρείας στους κώδικες, τα πρότυπα και οδηγίες που παρέχονται από τους διεθνείς οργανισμούς, του νηογνώμονες και τις κρατικές ρυθμιστικές αρχές (Roden, 2007). Με τον τρόπο αυτό, η εταιρία, το προσωπικό, ο πλοίαρχος και τα εξουσιοδοτημένα πρόσωπα έχουν διαφορετικές και σαφώς οριζόμενες αρμοδιότητες, οι οποίες τεκμηριώνονται μέσω του Συστήματος Ασφαλούς Διαχείρισης.

Έτσι, διασφαλίζεται ένα ασφαλέστερο περιβάλλον εργασίας, αφού ο κώδικας προβλέπει και καθορίζει συγκεκριμένες διαδικασίες, ευθύνες, οδηγίες και μέτρα για κάθε περίπτωση. Μέσα στο εγχειρίδιο ασφαλούς διαχείρισης της κάθε εταιρείας (S.M.S.) γίνεται αναφορά σε διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται τόσο σε περιπτώσεις επικίνδυνων καταστάσεων όσο και σε καθημερινές εργασίες ρουτίνας. Αυτό επιτυγχάνεται με γραπτές οδηγίες και ερωτηματολόγια που κάθε εργαζόμενος στο γραφείο αλλά και κάθε αξιωματικός στο πλοίο, πρέπει να ακολουθεί για την επίτευξη του στόχου της ασφάλειας. Επίσης στο εγχειρίδιο αυτό περιλαμβάνονται η πολιτική της εταιρείας για το περιβάλλον και την ασφάλεια αλλά και συγκεκριμένα καθήκοντα για

κάθε μέλος του συστήματος με τα οποία ο εργαζόμενος θα πρέπει να εξοικειώνεται (Botteril, 2003).

Παράλληλα το πλοίο γίνεται πιο αποδοτικό και πιο καλοδιατηρημένο με τους μηχανισμούς που αναπτύσσονται, τις καθημερινές διαδικασίες ελέγχων και τις γραπτές οδηγίες που περιλαμβάνονται στο σύστημα ασφαλούς διαχείρισης. Έτσι συντελείται η μείωση των ατυχημάτων και η προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος, που είναι και το ζητούμενο. Επιπλέον, ο κώδικας ISM δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στις ικανότητες και τις γνώσεις του προσωπικού, απαιτεί την εξοικείωση κάθε μέλους του πληρώματος με την πολιτική της εταιρείας για το περιβάλλον και την αποφυγή τραυματισμού. Επιπλέον, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι πολλές εταιρείες ακολουθούν πολιτικές επιπλέον εκπαίδευσης για το ανθρώπινο δυναμικό τους με τη διεξαγωγή σεμιναρίων στην εταιρεία ή μέσω εξωτερικών συνεργατών και αποστέλλουν εκπαιδευτικό υλικό πάνω στα πλοία. Φυσικά, κάθε μέλος του πληρώματος περνά από ιατρικές εξετάσεις πριν τη ναυτολόγηση για να διαπιστωθεί η καλή φυσική του κατάσταση (Parker, 2001).

Οι στόχοι του κώδικα αυτού είναι η ασφάλεια των πλοίων, η αποφυγή ναυτικών ατυχημάτων, η εξάλειψη της ρύπανσης των θαλασσών και η προστασία της περιουσίας, μέσω της εφαρμογής κανονισμών ασφαλούς διαχείρισης και λειτουργίας των πλοίων και βάσει της κατάλληλης οργάνωσης των συστημάτων ποιότητας της ναυτιλιακής επιχείρησης.

Ο Κώδικας καθορίζει εσωτερικές επιθεωρήσεις από την ίδια την εταιρεία για να διαπιστωθεί, εάν ακολουθούνται οι ασφαλείς πρακτικές και εάν αυτές είναι αποτελεσματικές. Ακόμη, περιλαμβάνεται ένα σύστημα αναγνώρισης κινδύνων καθώς επίσης και τα προληπτικά ή διορθωτικά μέτρα θα λαμβάνονται σχετικά με τους κινδύνους αυτούς και θα υπάρχει και δυνατότητα αναθεώρησης (management review) όταν απαιτείται σχετικά με ζητήματα που παρατηρείται αδυναμία συμμόρφωσης ή αναποτελεσματικότητα σε κάποια σημεία του εγχειριδίου ασφαλούς διαχείρισης. Τέλος καθορίζεται ένα σύστημα προγραμματισμού συντήρησης του πλοίου και του εξοπλισμού του που θα περιλαμβάνει όλους τους τομείς, τα μέτρα που λαμβάνονται και τις ενέργειες που πραγματοποιούνται σχετικώς (Botteril, 2003).

Τέλος, σε πρόσφατη έρευνα των Lappalainen et al (2012) αναφορικά με την εφαρμογή του κώδικα σε ναυτιλιακές εταιρείες της Φινλανδίας, αποδείχτηκε πως τα σημαντικότερα οφέλη της εφαρμογής του είναι η βελτίωση του συνολικού επιπέδου ασφάλειας, η βελτίωση της ποιότητας των ναυτιλιακών υπηρεσιών, ο αυξημένος βαθμός

ευαισθητοποίησης του προσωπικού του πλοίου σε θέματα ασφάλειας, η βελτιωμένη συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ του προσωπικού ξηράς και θαλάσσης, η συμμόρφωση με τις τυπικές απαιτήσεις, η εναρμόνιση των απαιτήσεων με τους στόχους εκπαίδευσης του προσωπικού και οι καλά καθορισμένοι ρόλοι και αρμοδιότητες μεταξύ του προσωπικού.

Επίσης ο κώδικας υπογραμμίζει την αρχή και τις υπευθυνότητες του πλοιάρχου ως επικεφαλής του πλοίου για την εφαρμογή των κανόνων του κώδικα. Στον κώδικα ISM καθορίζονται οι υπευθυνότητες του πλοιάρχου, ως υπεύθυνου της παρακολούθησης και διαχείρισης της ασφάλειας από την πλευρά του πλοίου. Αυτός θα παρακολουθεί αν εφαρμόζεται η πολιτική ασφάλειας της εταιρείας και οι ειδικοί κανονισμοί και θα δίνει οδηγίες σχετικώς.

Ιδιαίτερη επίσης έμφαση δίνεται στη συνεργασία του προσωπικού του πλοίου το οποίο θα πρέπει να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένο και εξοικειωμένο με τις αρχές του κώδικα ώστε να συμβάλλει στη δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας και να είναι έτοιμο να αντιμετωπίσει επικίνδυνες καταστάσεις που μπορεί να προκύψουν ανά πάσα στιγμή. Από τη μεριά της εταιρείας θεσπίζονται σχέδια και αναφορές για την αντιμετώπιση έκτακτων περιστατικών, σχέδια συντήρησης και ελέγχων στο πλοίο και θα λαμβάνονται μέτρα για διορθωτικές ενέργειες όπου χρειάζεται. Για την επίτευξη όλων αυτών των στόχων η εταιρεία διενεργεί σε τακτά χρονικά διαστήματα ελέγχους στο πλοίο (internal audits) για να διαπιστωθεί ότι ακολουθούνται ασφαλείς πρακτικές και ότι εφαρμόζεται πραγματικά το σύστημα ασφαλούς διαχείρισης που έχει σχεδιαστεί (Botteril, 2003).

Στα πλαίσια της εφαρμογής του κώδικα ISM κάθε εταιρεία θα πρέπει να αναπτύξει και να εφαρμόσει σχέδια και ερωτηματολόγια συνυφασμένα με τη φιλοσοφία του ISM code τα οποία θα αφορούν θέματα ασφάλειας, τρόπου εργασίας, διαχείρισης επικίνδυνων καταστάσεων, γυμνασίων, εργασιών φορτοεκφόρτωσης, ναυσιπλοΐας, συντήρησης του πλοίου και των συστημάτων του κλπ. Το πλήρωμα θα εφαρμόζει τα σχέδια αυτά και θα συμπληρώνει τα ερωτηματολόγια ως μέρος του τρόπου εργασίας πάνω στο πλοίο.

Κάθε εταιρεία οφείλει να δημιουργήσει διαδικασίες αναγνώρισης, περιγραφής και ανταπόκρισης σχετικά με έκτακτα περιστατικά στο πλοίο. Για τις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει να προβλέπονται και προγράμματα εκπαίδευσης και γυμνασίων για το πλήρωμα,

το οποίο θα πρέπει να είναι ικανό να αναγνωρίσει τους κινδύνους που μπορεί να προκύψουν στο πλοίο και να είναι σε δυνατότητα να μπορεί να ανταπεξέλθει αποτελεσματικά για να διαχειριστεί την κατάσταση αυτή του κινδύνου.

Ο κώδικας ISM εστιάζει στις δραστηριότητες των ανθρώπινων μελών για την ασφαλή διαχείριση του πλοίου, με σκοπό όπως προαναφέραμε την προστασία της ανθρώπινης ζωής και την προστασία του περιβάλλοντος. Με το σκεπτικό αυτό εστιάζει σε δραστηριότητες όπως την εκπαίδευση του πληρώματος και τη σωστή διαχείριση από την ξηρά, αναπτύσσοντας οδηγίες και κανονισμούς οι οποίοι επιδιώκεται να είναι απλοί, ξεκάθαροι και εύχρηστοι (Lappalainen et al, 2012).

Από την άλλη όμως μεριά θα πρέπει και οι χρήστες να έχουν τα κατάλληλα προσόντα, εμπειρία και ικανότητες να τους εφαρμόσουν με την υποστήριξη πάντα του πλοιάρχου και της εταιρείας. Για το λόγο αυτό είναι σημαντική η συνεργασία όλων των μερών καθώς και της άμεσης επικοινωνίας μεταξύ τους όταν κρίνεται απαραίτητο. Μέσα από τις διαδικασίες αυτές επιδιώκεται η απομάκρυνση της πιθανότητας ατυχήματος από ανθρώπινο λάθος (De Bievre, 2005).

Γνωρίζοντας τις διαδικασίες που έχουν καθιερωθεί και κάθε εταιρεία εφαρμόζει για την ασφάλεια και τον έλεγχο θεωρείται ότι τουλάχιστον αυτές οι διαδικασίες υπάρχουν και λαμβάνονται σοβαρά υπόψη. Το πρόβλημα σε πολλές περιπτώσεις είναι ότι αυτές οι διαδικασίες είναι ασαφείς και δύσκολα εφαρμόσιμες. Αυτό το γεγονός τονίζει την ανάγκη ύπαρξης και καθιέρωσης των σωστών πρακτικών και διαδικασιών και η εφαρμογή του κώδικα ISM αποτελεί μία ολοκληρωμένη και σωστή κίνηση προς αυτή την κατεύθυνση.

5ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΤΟ ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το φαινόμενο 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.

Η ναυτιλία, όπως έχει προαναφερθεί, είναι μια παγκόσμια βιομηχανία, οπότε και η αγορά ναυτικής εργασίας λειτουργεί ως μια διεθνής αγορά. Το κόστος εργασίας, όπως και στους περισσότερους κλάδους, αποτελεί το σημαντικότερο στοιχείο του λειτουργικού κόστους της επιχείρησης, δηλαδή του κόστους που προκύπτει από την καθημερινή λειτουργία του πλοίου, είτε αυτό πραγματοποιεί ταξίδι είτε όχι. Για το λόγο αυτό, το κόστος εργασίας συμβάλλει καθοριστικά στην ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης.

Συνεπώς, μια ναυτιλιακή επιχείρηση με πρωταρχικό σκοπό την μείωση του λειτουργικού κόστους, ανεξάρτητα από τη χώρα στην οποία εδρεύει και τις θάλασσες που ταξιδεύουν τα πλοία της, μπορεί να αναζητήσει και να αντλήσει ανθρώπινο δυναμικό από οποιοδήποτε μέρος του κόσμου, από τη διεθνή αυτή αγορά, τη στιγμή που η σημαία που φέρει το πλοίο τους, δεν θέτει περιορισμούς ως προς την εθνικότητα του πληρώματος.

Στο χώρο της ναυτιλίας, η παγκοσμιοποίησή της, αναγνωρίζεται σαν το τέταρτο στάδιό της, και αποδίδεται στην ανάπτυξη του θεσμού της παροχής υπηρεσιών διοίκησης (management) πλοίων προς πλοιοκτήτες, οι οποίοι δεν διοικούν τα πλοία τους προσωπικά. Η παγκοσμιοποίηση της ναυτιλίας είναι φαινόμενο των αρχών της δεκαετίας του 1970 και οφείλεται στο θεσμό του ship management που δεν έχει άλλο σκοπό από την εξεύρεση ή πραγματοποίηση της ελαχιστοποίησης του λειτουργικού κόστους, μέσω του εντοπισμού ευθυνών των συντελεστών της παραγωγής. Ο θεσμός των ship managers ανήκει σε διαχειριστές πλοίων πλοιοκτησίας τρίτων, οι οποίοι μπορούν να εγκατασταθούν και να λειτουργήσουν σε οποιοδήποτε πρόσφορο

περιβάλλον, ακόμη και στα λεγόμενα «νέα ναυτιλιακά κέντρα», σε σύγκριση με τα παραδοσιακά ναυτιλιακά κέντρα (Alderton and Winchester, 2002).

Η σύμβαση ναυτικής εργασίας είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η οποία συνδέει το πλήρωμα με τη ναυτιλιακή επιχείρηση. Η σύμβαση αυτή διέπεται από ιδιορρυθμίες και χρήζει ιδιαίτερης μέριμνας από την πολιτεία για δύο λόγους: α) για λόγους δημοσίου συμφέροντος και συγκεκριμένα για την ασφάλεια ναυσιπλοΐας και β) για την προστασία των εργαζομένων στην θάλασσα. Για το λόγο αυτό ο νομοθέτης καθορίζει και την απαραίτητη οργανική σύνθεση του πληρώματος, τόσο την ποιοτική όσο και την ποσοτική σύνθεση, ανάλογα με τον προορισμό του πλοίου. Εκτός από την απογραφή απαιτούνται και αποδεικτικά ναυτικής ικανότητας για την υπηρεσία σε πλοίο, τα οποία αναφέρονται σε άδειες, διπλώματα, πτυχία κτλ, ανάλογα με τον κλάδο δραστηριότητας.

5.2 ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η βάση της συναργασίας μεταξύ ενός ναυτικού και της εταιρείας που έχει το καράβι ή που το έχει ναυλώσει είναι η συλλογική σύμβαση εργασίας. Υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες υπογράφονται μεταξύ των σωματείων των εργαζομένων και των οργανώσεων που εκπροσωπούν τους ναυτικούς και τους εφοπλιστές. Μια συλλογική σύμβαση εργασίας για την επικύρωση και την ίσχυση των όρων πρέπει να κατατεθεί εγγράφως και να πάρει την έγκριση των αρμόδιων οργάνων, ανάλογα με το εκάστοτε κράτος (Alderton and Winchester, 2002).

Οι συλλογικές συμβάσεις διαφέρουν, ανάλογα με την κατηγορία του πλοίου αλλά και με τις θέσεις εργασίας. Για παράδειγμα, ένας Πλοίαρχος σε ένα φορτηγό πλοίο έχει διαφορετικό ελάχιστο μισθό από έναν Πλοίαρχο σε επιβατηγό πλοίο. Οι συμβάσεις αυτές εκτός από το ύψος του μισθού ανα κατηγορία ναυτικού, καθορίζουν και ένα ευρύ σύνολο άλλων λειτουργιών όπως είναι τα επιδόματα, τις ώρες εργασίας, τις αργίες κ.ά. Είναι αυτονόητο, ότι οι συμβάσεις πρέπει να εναρμονίζονται με τις Διεθνείς Συμβάσεις και Οδηγίες και να μην υπάρχουν νομικές παρατυπίες στην εφαρμογή τους.

Σήμερα, η πλειονότητα των εργαζομένων στη ναυτιλία συνεργάζεται με την εκάστοτε εταιρεία βάση ατομικών συμβάσεων, τόσο λόγω της δυσμενούς οικονομικής κατάστασης που υπάρχει διεθνώς, όσο και της γενικότερης αλλαγής στην διεθνή αγορά

εργασίας. Η επέλαση της παγκοσμιοποίησης δημιούργησε δύο τμήματα στην αγορά ναυτικής εργασίας: ένα της εθνικής σημαίας και ένα των αλλοδαπών σημαίων, μεταξύ των οποίων μπορεί να αναπτύσσει κινητικότητα ένας ναυτικός.

Το γεγονός ότι το πλοίο ταξιδεύει σε διεθνή ύδατα και υπόκειται, τόσο στους νόμους του κράτους σημαίας που ανήκει, αλλά και στους νόμους που διέπουν την χώρα στην οποία το πλοίο βρίσκεται, δημιουργούν ένα ιδιόμορφο νομικό πλαίσιο. Αυτό σημαίνει ότι το δεν μπορεί να βρίσκεται σε ισχύ κάποιο εργατικό δίκαιο.

Η οικονομική συνεργασία και ως εκ τούτου η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων είναι μία από τις βασικές θεμέλια της ΕΕ (Ευρωπαϊκή Ένωση 2012). Η Ένωση έχει δηλώσει ότι η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων πρέπει επίσης να εφαρμόζονται στις θαλάσσιες μεταφορές. Επιπλέον, η θαλάσσιο τομέα πρέπει να είναι πιο ελκυστικές για τους εργαζόμενους χωρίς να εξασθενήσει η ανταγωνιστικότητά της (Ευρωπαϊκή Ένωση 2007). Η στρατηγική της θαλάσσιας πολιτικής μεταφορών της ΕΕ μέχρι το έτος 2018 τα κράτη ότι ναυτικές σταδιοδρομίες και οι δεξιότητες πρέπει να αποτιμώνται στην ΕΕ για τη βελτίωση της εικόνας των τομέα και να συνεργαστεί με την αυξανόμενη έλλειψη της ναυτικής εργασίας. καλύτερες συνθήκες εργασίας θα πρέπει να δημιουργηθεί από την εφαρμογή της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας της ΔΟΕ στην Ένωση χώρες. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει, επομένως, υποστηρίζει ενεργά το έργο της την προετοιμασία της σύμβασης της ΔΟΕ για τη ναυτική εργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκή Ένωση 2009).

Η στρατηγική για την πολιτική μεταφορών περιλαμβάνει επίσης παραδείγματα για τη σωστή εκπαίδευση και προτάσεις για τα ελάχιστα επίπεδα μισθών στην Ένωση. Η πράξη για την εκπαίδευση των ναυτικών και την πρόσληψη από 2001 έχει ως στόχο την προώθηση της θαλάσσιας τομέα ως ένα ελκυστικό μέρος για να εργαστούν και να επιθυμεί να καλέσει περισσότερες γυναίκες στο πεδίο (Ευρωπαϊκή Ένωση 2001). Μία δυνατότητα για την κατασκευή του πεδίου πιο ελκυστική για τους δυνητικούς νέους ναυτικούς θα ήταν κατάλληλη αποζημίωση από την άποψη της πληρωμής για τους νέους αξιωματικούς επί του σκάφους. Η Ένωση προτείνει μέτρα για τη βελτίωση της εκπαίδευσης και κατάρτισης στο σύνολό τους ναυτικούς ». Αυτό περιλαμβάνει, σύμφωνα με την μεταφορά στρατηγική για την πολιτική, τη βελτίωση της εκπαίδευσης επί του πλοίου, την προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης και συγκέντρωση των πόρων σε περιορισμένο αριθμό εγκαταστάσεων κατάρτισης εντός της Ευρωπαϊκής κοινότητα, για να αναφέρουμε μερικά παραδείγματα.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όσον αφορά τα εργασιακά θέματα προωθείται η υιοθέτηση υποχρεωτικών κανόνων, με άσκηση νομοθετικής εξουσίας (άρθ. 137 ΣΕΚ)¹⁷. Η Ευρωπαϊκή Ένωση σχετικά με τη κανονιστική αρμοδιότητα στα εργασιακά θέματα σύμφωνα με το άρθρο 137 ΣΕΚ έχει συντρέχουσα αρμοδιότητα με τα κράτη μέλη και όχι αποκλειστική. Επίσης σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, η Ευρωπαϊκή Ένωση δρα μόνο όταν οι στόχοι είναι αδύνατον να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη.

Τα εργασιακά θέματα, τα οποία ρυθμίζονται από το κοινοτικό δίκαιο, διαβαθμίζονται σε αυτά για τα οποία απαιτείται ειδική πλειοψηφία, αυτά για τα οποία απαιτείται ομοφωνία και σε αυτά που ρητώς αποκλείονται από την κοινοτική αρμοδιότητα. Από το άρθρο 137 ΣΕΚ ορίζονται συγκεκριμένοι τομείς επέμβασης όπως για παράδειγμα υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας, φυλετικές διακρίσεις, ισότητα ανδρών γυναικών σε εργασιακά θέματα, η καταπολέμηση κοινωνικού αποκλεισμού και συνθήκες απασχόλησης υπηκόων τρίτων χωρών. Από την άλλη, η διάρθρωση των μισθών αποτελεί αποκλειστική αρμοδιότητα των κρατών μελών για αυτό και η εναρμόνιση σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι αδύνατο να επιτευχθεί.

Ο ρόλος των κοινοτικών κανονισμών και οδηγιών για τη μετανάστευση, αφορά σε πολύ μεγάλο βαθμό τα νέα ρεύματα μεταναστευτικών ροών που αντιμετωπίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση στο σύνολο της και επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό της αγορά ναυτικής εργασίας. Επιπλέον, τα μέτρα αυτά έχουν ως στόχο, να αντιμετωπίσουν από κοινού τα μεταναστευτικά και εργασιακά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι χώρες της Ευρώπης και να εναρμονίσουν τη νομοθεσία με βάση τις δύο αυτές παραμέτρους.

Όσον αφορά την Ελλάδα, το Ναυτικό Δίκαιο περιλαμβάνεται στο γενικό κλάδο του Δικαίου ο οποίος αναφέρεται στην ρύθμιση των δραστηριοτήτων των εργαζομένων στην εκμετάλλευση των δυνατοτήτων που παρέχει η θάλασσα, είτε πρόκειται για την μεταφορά προσώπων ή πραγμάτων με πλοία είτε ως πηγή ενέργειας και πλούτου.

Το Ναυτικό Δίκαιο χωρίζεται στο Ιδιωτικό Ναυτικό Δίκαιο και στο Δημόσιο Ναυτικό Δίκαιο. Ασχολία του Δημόσιου Ναυτικού Δικαίου είναι:

Η οργάνωση του Κράτους για την διοίκηση της εμπορικής ναυτιλίας (ασφάλεια πλοίων, ακτοπλοΐα, σύνθεση του προσωπικού), όπως και οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα αυτών που εργάζονται στην ναυτιλία απέναντι στο Κράτος. Ο Κώδικας Ναυτικού Δικαίου περιλαμβάνει τις σχετικές διατάξεις, όσον αφορά την εκμετάλλευση του πλοίου και την άσκηση της ναυτικής εμπορίας

.Οι σχετικές διατάξεις υπάρχουν στον Κώδικα Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου, αλλά και σε διεθνείς συμβάσεις που έχουν κυρωθεί από την Ελλάδα, στον Αστικό Κώδικα, στο Εμπορικό Δίκαιο και στον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας (Κιάντου-Παμπούκη,1993).

Το Ιδιωτικό Ναυτικό Δίκαιο ρυθμίζει τις δικαιοπρακτικές σχέσεις και τις αστικές ευθύνες που πηγάζουν από α) την κυριότητα ή την εκμετάλλευση του πλοίου ή του πλωτού ναυπηγήματος και β) από την άσκηση της ναυτικής εμπορίας. Οι σχετικές διατάξεις βρίσκονται κυρίως στον Κώδικα Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου (ΚΙΝΔ), αλλά και σε διεθνείς συμβάσεις που έχουν κυρωθεί από την Ελλάδα, στον Αστικό Κώδικα, στο Εμπορικό Δίκαιο και στον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας

Μερικά από τα κύρια χαρακτηριστικά της απασχόλησης στην ελληνική ναυτιλία είναι:

- Ισχυρή τάση υποκατάστασης των Ελλήνων ναυτικών από αλλοδαπούς
- Συγκέντρωση των Ελλήνων ναυτικών στην ηλικιακή ομάδα 40-50 χρόνων καθώς και σημαντική μείωση των νεοεισερχόμενων
- Σχετική αύξηση του αριθμού των ηλικιωμένων ναυτικών
- Σημαντική αναβάθμιση του επιπέδου εκπαίδευσης των ελλήνων ναυτικών και ιδίως των αξιωματικών και υπαξιωματικών
- Αξιοσημείωτη διαφοροποίηση των επιδράσεων των νέων τεχνολογιών στις διάφορες ειδικότητες
- Μικρή, αν όχι ελάχιστη, επίδραση του νόμου στην οργανική σύνθεση των πληρωμάτων των πλοίων ελληνικής σημαίας και ύπαρξη εθνικού μονοπωλίου στην αγορά ναυτεργασίας, καθεστώς που σχετίζεται με την μονοπωλιακή δύναμη των ελλήνων εφοπλιστών (λόγω των αντικινήτρων του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος) (Κουτρούκης, 2010).

5.3 ΚΡΑΤΟΣ ΣΗΜΑΙΑΣ ΚΑΙ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Με τον όρο σημαία πλοίου (flag ship) ονομάζεται η σημαία εθνικότητας (National flag), υπό την οποία φέρεται ένα πλοίο, δηλαδή της Χώρας στο νηολόγιο της οποίας φέρεται εγγεγραμμένο το πλοίο. Η σημαία του πλοίου είναι ιδιαίτερα σημαντικό χαρακτηριστικό του, γιατί καθορίζει το δίκαιο από το οποίο διέπεται το πλοίο και το πλήρωμα τόσο κατά το εσωτερικό όσο και κατά το Διεθνές Δίκαιο και τούτο επειδή το

πλοίο θεωρείται πλωτό τμήμα του εδάφους της Χώρας που φέρει τη σημαία (Γουλιέλμος και Γκιζιάκης, 1997).

Το κράτος της σημαίας πρέπει να λαμβάνει μέτρα για τα πλοία που πλέουν με την σημαία του για να εξασφαλίζει την ασφάλεια στην θάλασσα όσον αφορά την κατασκευή του πλοίου και τη διαχείριση του, την αξιοπλοΐα του, την ικανότητα του πληρώματος, τις συνθήκες εργασίας και την πρόληψη ατυχημάτων (Doganis and Metaxas, 1976). Είναι καθήκον του κράτους σημαίας να λαμβάνει όλα εκείνα τα απαραίτητα μέτρα που θα διασφαλίσουν στα πλοία που πλέουν με την σημαία του τον εναρμονισμό με όλους τους διεθνείς κανονισμούς και νομοθεσίες αλλά και την ικανότητα να πλέουν σε όλες τις θάλασσες και σε όλα τα λιμάνια (DeSombre, 2006). Αυτό το πετυχαίνει με τις τακτικές επιθεωρήσεις που κάνουν εξουσιοδοτημένοι επιθεωρητές σε όλα τα πλοία. Οι επιθεωρήσεις αυτές λέγονται «Επιθεωρήσεις Σημαίας».

Το κράτος σημαίας στο οποίο ανήκει κάποιο πλοίο, καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την επιλογή εθνικότητας του πληρώματος. Στις παραδοσιακές σημαίες, συνήθως προβλέπεται οργανική σύνθεση, που περιλαμβάνει έναν ελάχιστο αριθμό ναυτικών εθνικότητας του κράτους-σημαίας. Αντίθετα, στις σημαίες ευκολίας, δεν υπάρχει περιορισμός, ως προς την εθνικότητα των ναυτικών. Άλλωστε, αυτό αποτελεί και έναν από τους βασικούς λόγους επιλογής τους από τις ναυτιλιακές επιχειρήσεις (Hamzah, 2004).

Πρακτικά, αν κάποιος Έλληνας ναυτικός είναι ναυτολογημένος σε πλοίο ελληνικών συμφερόντων, το οποίο όμως είναι εγγεγραμμένο στο κράτος σημαίας Κύπρου, τότε υπάρχει ένα ιδιαίτερο καθεστώς δικαιοδοσίας. Στο μεγαλύτερο ποσοστό, η παραπάνω περίπτωση είναι αυτή που ισχύει σήμερα, κάνοντας τον εργοδότη νομικά πρόσωπο, ο οποίος οφείλει να λειτουργεί μέσα στο προκαθορισμένο ρυθμιστικό πλαίσιο των Συνθηκών και των κανόνων του Διεθνούς Ναυτικού Οργανισμού (IMO), για τη ναυτική εργασία.

Οι ναυτικοί που εργάζονται υπό καθεστώς σημαιών ευκαιρίας, κινούνται σε καθεστώτα διαφορετικής δικαιοδοσίας, εργάζονται με συναδέλφους πολυεθνικής προέλευσης, σε εθνικά πρόσωπους εργοδότες, εντός ενός διεθνώς καθορισμένου ρυθμιστικού πλαισίου. Τα κύρια χαρακτηριστικά αυτής της αγοράς είναι τα ακόλουθα :

- Οι ναυτικοί κάθε εθνικότητας είναι δυνητικά απασχολούμενοι
- Υπάρχουν αποτελεσματικοί υπερεθνικοί σύνδεσμοι μεταξύ των διαχειριστών πληρώματος, τα πρακτορεία επάνδρωσης και τις εθνικές αγορές εργασίας

- Δεν υφίστανται τυπικά εμπόδια εισόδου στην αγορά εργασίας, εκτός από τη συμμόρφωση με τους διεθνείς κανόνες πιστοποίησης
- Υπάρχει ευρεία επάνδρωση με πολυεθνικό ανθρώπινο δυναμικό
- Υφίσταται υψηλή ευαισθησία στις διακυμάνσεις του διεθνούς εμπορίου
- Συναντάται χαμηλή και φθίνουσα αντιστοιχία ανάμεσα στη σημαία του πλοίου και την εθνικότητα του πληρώματος
- Διαπιστώνεται απουσία καθολικής ρύθμισης.

Οι σημαίες ευκαιρίας προτιμούνται από τους πλοιοκτήτες, διότι προσφέρουν στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις μια σειρά από οφέλη, όπως μικρότερες δαπάνες λόγω μειωμένης φορολογίας, απασχόληση σε ναυτικούς τρίτων χωρών, όπου η πρόσληψή τους γίνεται χωρίς έλεγχο και το γεγονός ότι οι διεθνείς συμβάσεις και κανονισμοί που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις, δεν είναι υποχρεωτικό να εφαρμοστούν (Κουτρούκης, 2010).

Για παράδειγμα, ένα πλοίο Ελληνικής σημαίας θα πρέπει να ναυτολογήσει έναν συγκεκριμένο αριθμό ελλήνων ναυτικών, των οποίων η εργασία θα διέπεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τις διεθνείς συνθήκες, θα έχουν όλες τις κατάλληλες προϋποθέσεις και προσόντα εργασίας και πιστοποιήσεις. Στην περίπτωση που το ίδιο πλοίο έχει μεικτό πλήρωμα από Έλληνες αξιωματικούς και ναυτικούς από χώρες του τρίτου κόσμου, τότε όλα τα παραπάνω δεν είναι υποχρεωτικά να ισχύουν. Άρα, στην δεύτερη περίπτωση, οι αμοιβές που πρέπει να καταβληθούν στο πλήρωμα είναι πολύ λιγότερες, πράγμα που σημαίνει μικρότερο λειτουργικό κόστος για την πλοιοκτήτρια εταιρεία (Τζωάννος, 1999).

Είναι, λοιπόν, σημαντική η διαφορά που υπάρχει σε ότι αφορά τα επιπλέον εργατικά κόστη που προβλέπουν οι συμβάσεις εργασίας. Χώρες με σημαίες ευκαιρίας, όπως είναι η Κύπρος και η Λιβερία, τα τελευταία χρόνια έχουν προχωρήσει στην υπογραφή και υιοθέτηση μιας σειράς συμβάσεων του Διεθνούς Ναυτικού Οργανισμού (IMO) και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), προς την κατεύθυνση της συμμόρφωσης. Φυσικά, υπάρχουν πολλές άλλες χώρες που δεν έχουν οδηγηθεί ακόμα σε αυτή την πρακτική, όμως, υπάρχει η τάση για αλλαγή και με την πάροδο του χρόνου φαίνεται και αυτές να συμμορφώνονται με τις Διεθνείς απαιτήσεις.

Από τα παραπάνω, γίνεται φανερό, πόσο πολύ ιδιαίτερος είναι ο τρόπος λειτουργίας της ναυτιλιακής 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, τα οποία υποστηρίζονται από το δυναμικό στην ξηρά. Επιπλέον, είναι σημαντικό να αναφερθεί ξανά, ότι συνολικά όλες οι δραστηριότητες της βιομηχανίας της ναυτιλίας, δημιουργούν χιλιάδες θέσεις εργασίας και συνεισφέρουν σημαντικά στην οικονομία των χωρών.

6ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

6.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σύγχρονη ναυτιλία είναι μια εξαιρετικά διεθνής, πολυπολιτισμική και τεχνολογική βιομηχανία, με ισχυρές απαιτήσεις σχετικά με την οικονομική αποδοτικότητα και την κερδοφορία. Αυτό εκδηλώνεται και στα πληρώματα των πλοίων, τα οποία συχνά είναι πολυεθνικά, με ένα μεγάλο αριθμό των ναυτικών να προέρχονται από χώρες, όπως τις Φιλιππίνες και την Κίνα. Ταυτόχρονα, αναφέρεται συχνά, ότι ο ανθρώπινος παράγοντας προκαλεί το 80% περίπου του συνόλου των θαλάσσιων ατυχημάτων. Είναι εξαιρετικά σημαντικό να εξεταστεί, πως ο τρόπος επιλογής των πληρωμάτων, επηρεάζει τον τομέα της ασφάλειας των θαλάσσιων ταξιδιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αναγκών και των δυνατοτήτων που υπάρχουν πάνω σε αυτό το θέμα.

Είναι φανερό πως ζητήματα, όπως η διαπολιτισμική συνεργασία, η επικοινωνία, η κούραση και οι γλωσσικές δεξιότητες ενός ναυτικού, είναι θέματα που μπορούν να επηρεάσουν την ασφάλεια των θαλάσσιων μεταφορών σε ατομικό επίπεδο. Επιπλέον, αναδεικνύεται σε μείζον ζήτημα, η ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης, όπως και η κατανόηση άλλων πολιτισμών και κουλτούρων.

Αν και ο ανθρώπινος παράγοντας και η ασφάλεια των θαλάσσιων μεταφορών έχουν μελετηθεί από αρκετούς, υπάρχουν σαφώς ορισμένα θέματα που χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής στο μέλλον. Παράγοντες όπως η κόπωση των πληρωμάτων εξαιτίας των αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων, είναι δυνατόν να υποβαθμίσουν την εύρυθμη λειτουργία των πλοίων, και να οδηγήσουν σε κακή διαχείριση και αντιμετώπιση γεγονότων και κατασταλάσεων.

Η άνιση μεταχείριση των ναυτικών, η ύπαρξη χαμηλών μισθών, ο ανεπαρκής εξοπλισμός ή τεχνολογία πάνω στο πλοίο, η μη ορθή υιοθέτηση κουλτούρας ασφάλειας από την εταιρεία και η πολιτική προσλήψεων είναι, μεταξύ άλλων, παράγοντες που επηρεάζουν την ασφάλεια στη θάλασσα, από την πλευρά του πληρώματος. Αυτοί οι οργανωτικοί παράγοντες, έχουν συχνά εκφραστεί, αλλά στην πραγματικότητα δεν έχουν μελετηθεί σε βάθος. Η πτυχή της πολυπολιτισμικότητας και ο αντίκτυπός της στην

λειτουργία του πλοίου και ποια είναι τα πιθανά προβλήματα που προκαλούνται από αυτήν, καθώς οι τρόποι που θα μπορούσαν αυτά να αντιμετωπιστούν και να διορθωθούν θα αναλυθούν παρακάτω.

6.2 ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ

Η ναυτιλία είναι μια εξαιρετικά διεθνής, πολυπολιτισμική και τεχνολογική βιομηχανία και αντιμετωπίζει ισχυρές απαιτήσεις σχετικά με την οικονομική αποδοτικότητα και την κερδοφορία (Hanzu-Pazara et al 2010). Αυτό έχει οδηγήσει σε μια παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας των ναυτικών και στα πληρώματα των πλοίων, που είναι όλο και πιο πολυεθνικά. Η αλλαγή στην αγορά εργασίας της ναυτιλίας υπήρξε ιδιαίτερα δραματική για τους Ιάπωνες και τους Ευρωπαίους ναυτικούς, οι οποίοι εργάζονταν σε περιβάλλον και συνθήκες σταθερής και ρυθμιζόμενης, γεγονός που όπως περιγράφηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, δεν ισχύουν πλέον (Lane, 1997).

Η πολυπολιτισμικότητα είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό που διακρίνει τα σημερινά πληρώματα και σε αυτή τη νέα διαμορφώμενη κατάσταση, το βασικό στοιχείο επικοινωνίας, δηλ οι γλώσσες, διαδραματίζουν καίριο ρόλο (Silos et al, 2012). Η διαπίστωση αυτή ενισχύεται, όχι μόνο από τη λογική αλλά και από το γεγονός ότι περίπου το 70-80% του παγκόσμιου εμπορικού στόλου, έχει πολυπολιτισμικά πληρώματα (Magramo & Cellada, 2009, Pyne & Koester, 2005).

Τα πολυπολιτισμικά πληρώματα και η πιθανή έλλειψη μιας κοινής γλώσσας, έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της ανησυχίας, σε σχέση με τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες των πληρωμάτων στα πλοία. Η παγκοσμιοποίηση, έχει επίσης οδηγήσει σε σημαντικές αλλαγές, όσον αφορά το ιδιοκτησιακό καθεστώς των ναυτιλιακών εταιρειών και την ανάπτυξή τους σε διεθνές επίπεδο. Ιδανικά, αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε μια πιο οργανωμένη κατάρτιση των επαγγελματιών πληρωμάτων σε όλες τις τάξεις και τις εθνικότητες (Lane, 1999).

Η ανάπτυξη και εξέλιξη της τεχνολογίας, τα τελευταία χρόνια, έχει προκαλέσει την μείωση του απαιτούμενου αριθμού μελών ενός πληρώματος, από 40-50 που ίσχυε παλαιότερα σε περίπου 20-25, ακόμα για μεγάλα καράβια (Ljung, 2010). Επίσης, η ανησυχία για την θαλάσσια ασφάλεια έχει οδηγήσει σε αυξανόμενη ζήτηση για τη διερεύνηση ποιες είναι οι ικανότητες που θα πρέπει να έχουν τα πληρώματα που πλέουν

στις θάλασσες. Η ανησυχία για την ύπαρξη ικανών πληρωμάτων, που να είναι σε θέση να χειριστούν τα πλοία σε χαρακτηριστικά δύσκολες είναι προφανής.

Οι Wu & Sampson (2005), προτείνουν καποιους διορθωτικούς παράγοντες που πρέπει κανείς να λάβει υπόψη, τη στιγμή που η ετερονομία των ναυτικών φανερώνεται. Πρώτον, υπάρχει μια ισχυρή ζήτηση από την παγκόσμια αγορά εργασίας, μια αύξηση του αριθμού των φορέων πρόσληψης του πληρώματος, καθώς και μια αύξηση των μισθών στη ναυτιλία τα τελευταία χρόνια. Η έρευνα για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των διεθνών πληρωμάτων έχει αυξανόμενο ενδιαφέρον (Pyne & Koester, 2005).

Υπάρχουν αρκετοί λόγοι για τους οποίους οι ναυτικοί του σήμερα φαίνεται να είναι πόνια του παγκοσμιοποίησης. Ένας λόγος είναι ότι η ζήτηση για οποιοδήποτε είδους εφοδιασμό είναι παγκόσμια και ότι οι αγορές δεν νοιάζονται καθόλου για τα σύνορα. Επίσης, το γεγονός ότι τα πληρώματα έχουν γίνει μέρος της παγκόσμιας αγοράς, εξαρτάται απόλυτα με το θέμα των χρημάτων. Αναφέρεται, λοιπόν, ξεκάθαρα ότι οι πλοιοκτήτες και οι ναυτιλιακές εταιρείες είναι πολύ δύσκολο να μειώσουν τα χρήματα που δαπανούν για καύσιμα ή την ασφάλιση του πλοίου, ακόμα και τα λιμενικά τέλη, μεταξύ άλλων, που είναι συγκεκριμένα και μη διαπραγματεύσιμα, ενώ τα έξοδα των μισθών των πληρωμάτων, συγκαταλέγονται και θεωρούνται «μεταβλητό κόστος» και ως εκ τούτου υπάρχει η δυνατότητα να ρυθμιστεί και να μειωθεί από τον ιδιοκτήτη (Silos et al, 2012).

Μια νέα φιλοσοφία που προκύπτουν στον τομέα της ναυτιλίας, αναφέρει ότι η συντήρηση ενός σκάφους, δεν γίνεται με τον τρόπο που θα έπρεπε και λαμβάνει χαμηλότερη προτεραιότητα από αυτή που της αρμόζει. Σύμφωνα με τη μελέτη των Silos et al (2012), το κόστος του πληρώματος αντιστοιχεί περίπου στο 15% του συνολικού κόστους για την λειτουργία και πλεύση ενός πλοίου. Σύμφωνα με τον Stopford (2009), το κόστος του πληρώματος μπορεί να φτάσει έως και το 42% του λειτουργικού κόστους ενός καραβιού. Όπως, έχει προαναφερθεί, το κόστος λειτουργίας ενός πλοίου ποικίλλει ανάλογα με την ηλικία και το μέγεθος του πλοίου και την εθνικότητα του πληρώματος, οπότε συμπεραίνει κανείς ότι μπορεί να ποικίλει περίπου μεταξύ του 20 και 40% του συνολικού λειτουργικού κόστους ανάλογα με την ηλικία του πλοίου.

Τα λοιπά λειτουργικά έξοδα αποτελούνται από την συντήρηση, την ασφάλιση, τις προμήθειες, τα ανταλλακτικά και γενικά άλλα κόστη. Αυτές οι δαπάνες λειτουργίας κυμαίνονται περίπου στο 14-16% (ανάλογα με το ηλικία του σκάφους) των συνολικών δαπανών. Επίσης, σημαντική διαφοροποίηση κόστους, όσον αφορά τα πληρώματα

συναντάται ανάλογα με τη σημαία κάτω από την οποία είναι νηολογημένο το πλοίο. Για παράδειγμα, ένα ιστιοπλοϊκό μέλος ενός πληρώματος σε ένα σκάφος που πλέει κάτω από Ευρωπαϊκή σημαία, μπορεί να κοστίζει διπλάσια, από ότι θα κόστιζε αν ο ίδιος άνθρωπος εργαζόταν σε πλοίο που είναι εγγεγραμμένο στο πλαίσιο μιας σημαίας ευκαιρίας, όπως είναι αυτές της Λιβερίας, του Παναμά ή της Σιγκαπούρης (Storford, 2009).

Ο αυξανόμενος αριθμός των διεθνών πληρωμάτων, έχει αιτίες και σε μια άλλη διάσταση, αυτή της κοινωνικής. Η ανύψωση του βιοτικού επιπέδου στις βιομηχανικές χώρες, όπως είναι η Δυτική Ευρώπη, οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής και η Ιαπωνία, έχει προκαλέσει συνεχείς αλλαγές στην παγκόσμια αγορά εργασίας για τους ναυτικούς. Όταν μια χώρα βρίσκεται σε κατάσταση οικονομικής ανάπτυξης, είναι επόμενο να αναζητά και να χρειάζεται περισσότερο εργατικό δυναμικό, στο οποίο θα μπορεί να έχει πρόσβαση μέσω της μετανάστευτικής οδού, αφού οι πολίτες της έχουν περισσότερες δυνατότητες για εκπαίδευση και ως εκ τούτου, καλύτερες ευκαιρίες για εξέλιξη και πρόοδο στη σταδιοδρομία τους. Αυτό οδηγεί σε μια έλλειψη εργατικού δυναμικού για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας: αυτές που είναι βρώμικες, δύσκολες και επικίνδυνες (Galam, 2011).

Ως συνέπεια όλων των παραπάνω διαπιστώσεων, είναι βέβαιο γεγονός ότι η διαδικασία πρόσληψης των ναυτικών, έχει γίνει ένα σημαντικό πρόβλημα για τη ναυτιλία στο σύνολό της αλλά και για όλους τους εμπλεκόμενους σε αυτήν (Ljung, 2010). Σε μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τον Tsamourgelis (2009), αναφέρεται ότι, ακόμη και αν οι ναυτικοί από τις χώρες που ανήκουν στον ΟΟΣΑ, αποτελούν τα καλύτερα παραδείγματα εργαζομένων από την άποψη της αποτελεσματικότητας και της πίστης, οι εταιρείες εξακολουθούν να προτιμούν ναυτικούς από άλλες χώρες και το χαμηλότερο δυνατό λειτουργικό κόστος, επειδή θέλουν να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη τους.

Επίσης, το γεγονός ότι ο χρόνος που ξοδεύουν τα πλοία στα λιμάνια έχει μειωθεί στο ελάχιστο, τα μικρότερα μεγέθη των πληρωμάτων με την παράλληλα αυξανόμενη λίστα των ευθυνών, έχει κάνει το επάγγελμα του ναυτικού όλο και λιγότερο ελκυστικό για τους πολίτες των χωρών του ΟΟΣΑ (Silos et al, 2012). Σε κάθε περίπτωση, οι εργαζόμενοι στην ανυατιλία προερχόμενοι από τις χώρες του ΟΟΣΑ, εξακολουθούν να απασχολούνται ως στελέχη σε ηγετικές θέσεις και εκτιμάται ιδιαίτερα η ικανότητά τους σε αυτές. Μερικοί λόγοι για τους ναυτικούς του ΟΟΣΑ για να παραμείνουν στη βιομηχανία, παρ 'όλες τις αντιξοότητες, είναι οι μισθολογικές απολαβές και η ικανοποίηση από την εργασία (Ljung, 2010).

Οι φορείς εκμετάλλευσης των πλοίων, έχουν αναθέσει σε μεγάλο βαθμό τη στρατολόγηση των πληρωμάτων σε στελέχωση φορέων από τις χώρες του τρίτου κόσμου. Αυτό το φαινόμενο, είναι προβληματικό και οφείλεται στο γεγονός, ότι υπάρχουν πολλοί επαγγελματίες εκπαιδευτικοί, οι οποίοι εκδίδουν σε μεγάλο βαθμό πιστοποιητικά χωρίς να υπάρχει η κατάλληλη κατάρτιση. Υπάρχει, επίσης, μια ανεπτυγμένη αγορά η οποία εκδίδει πλαστά πιστοποιητικά. Τα παραπάνω δημιουργούν μια ολοένα και μεγαλύτερη πρόκληση, στις επιθεωρήσεις των εκπαιδευτικών της ναυτιλίας και υπάρχει ένας συνεχής αγώνας να επιτευχθεί αποτελεσματική διακυβέρνηση στην εκπαίδευση των ναυτικών (Bloor & Sampson, 2009).

Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν συχνά συνθήκες εργασίας που είναι μονότονες αλλά και ταυτόχρονα σωματικά απαιτητικές, αναγκάζονται να εργάζονται περισσότερες ώρες με χαμηλότερους μισθούς. Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορεί να έχουν κακές γλωσσικές δεξιότητες και μικρότερη κατάρτιση, που οδηγεί όλο και λιγότερο σε ειδικευμένους εργαζομένους. Άλλωστε, δεν πρέπει να ξεχνά κανείς ότι τα φαινόμενα διακρίσεων και φτωχότερων κοινωνικοοικονομικών συνθηκών, είναι μια πραγματικότητα (Gekara, 2008).

Γεγονός επίσης αποτελεί η μη αναφορά των ατυχημάτων, τα οποία οφείλονται σε ξένους ναυτικούς, με αποτέλεσμα τα ποσοστά των ατυχημάτων μεταξύ αυτών να εμφανίζονται λιγότερα σε αριθμό. Είναι πιθανό οι πλοίαρχοι να μην είναι πρόθυμοι να αναφέρουν τα ατυχήματα αυτά, με τον φόβο ότι χάνουν προσωπικά οικονομικά οφέλη, αλλά και επειδή οι ξένοι εργαζόμενοι δεν έχουν κανένα ενδιαφέρον να αναφερθεί κάποιο ατύχημα, δεδομένου ότι μπορεί να οδηγήσει σε αρνητικές συνέπειες (Hansen et al, 2008). Οι μετανάστες εργαζόμενοι υποφέρουν από έλλειψη γνώσης πάνω σε θέματα υγείας και ασφάλειας. Αυτό οφείλεται επίσης στο γεγονός ότι οι μετανάστες εργαζόμενοι εργάζονται υπό λιγότερο ευνοϊκούς όρους (Bloor & Sampson, 2009).

6.3 ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Το Διεθνές Κέντρο Ερευνών του Ναυτικού (Seafarer's International Research Centre – SIRC), καθορίζει την αρμοδιότητα του πληρώματος ως «ομοιόμορφο πρότυπο παροχής υψηλής ποιότητας κατάρτισης και ευκαιριών εκπαίδευσης, η οποία είναι τουλάχιστον τόσο σημαντική, όσο και με την ίδια την επαγγελματική κατάρτιση». Επίσης, υπογραμμίζει τη σημασία του ρόλου του ως «σιωπηλή γνώση που περιλαμβάνει

άγραφους ρόλους και συμπεριφορές για την προάσπιση του πολιτισμού στη ναυτιλία. Η περαιτέρω αρμοδιότητα, είναι ένα μίγμα από τεχνικές και κοινωνικές δεξιότητες και ένα μέρος, όπου η ορολογία και το λεξιλόγιο θεωρούνται αυτονόητα» (Lane, 1999).

Ως συμπέρασμα, θα μπορούσε κανείς να πει ότι η αρμοδιότητα είναι ένα άθροισμα συμπεριφορών και δραστηριοτήτων που απαρτίζεται από εκπαίδευση και εμπειρία. Σύμφωνα με τους Ding & Liang (2005), η αρμοδιότητα περιλαμβάνει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την κατανόηση, όσον αφορά την επικοινωνία, με έμφαση σε θέματα, όπως είναι η ευχέρεια στην αγγλική γλώσσα. Η ικανότητα περιλαμβάνει επίσης τις σωματικές και ψυχολογικές συμπεριφορές, συμπεριλαμβανομένων των στάσεων απέναντι στα θαλάσσια πρότυπα ασφάλειας και υγείας.

Η αρμοδιότητα και το κόστος, είναι οι δύο πιο σημαντικοί παράγοντες για την πρόσληψη ναυτικών. Πολύ συχνά οι εφοπλιστές θέλουν εργασία που να είναι όσο το δυνατόν φθηνότερη, με τον κίνδυνο όμως ότι οι ναυτικοί αυτοί δεν είναι επαρκώς εκπαιδευμένοι και καταρτισμένοι (Ding & Liang, 2005).

Όταν κάποιος αναφέρεται στην ασφάλεια στη θάλασσα, ο όρος ανθρώπινο στοιχείο ή ανθρώπινος παράγοντας διαδραματίζει καίριο ρόλο. Αφορά, τις δραστηριότητες που γίνονται από τα πληρώματα των πλοίων, των λιμενικών φορέων και των αρχών, μεταξύ άλλων. Έτσι, το ανθρώπινο στοιχείο αποτελεί σημαντικό παράγοντα στο σχεδιασμό των πλοίων και της λειτουργίας τους. Για παράδειγμα, ένα κακώς σχεδιασμένο πλοίο ή ένα ανεπαρκές σύστημα, όπου το πλήρωμα είναι κουρασμένο ή αγνοεί τις πολιτισμικές διαφορές, συμβάλλει σγμαντικά στην ασφάλεια της λειτουργίας του πλοίου (IMO, 2010). Ο Rothblum (2000), περιγράφει το ανθρώπινο λάθος να είναι μια λανθασμένη απόφαση, εσφαλμένα εκτελεσμένη δράση, ή ακατάλληλη έλλειψη δράσης.

Βάσει στατιστικών, οι περισσότερες αδικοπραξίες και συνάμα ναυτικά ατυχήματα πηγάζουν από ενέργειες ή παραλείψεις των μελών του πληρώματος. Παρατηρείται επομένως, η άμεση σύνδεση του ανθρώπινου σφάλματος με το ατύχημα ή κάποιο περιστατικό, εξαιτίας αμέλειας, έλλειψης προσοχής, υπερβολικής σιγουριάς, αδυναμίας επικοινωνίας, έλλειψης γνώσεων, εσφαλμένης κρίσης ή εκτίμησης του κινδύνου. Δεν είναι υπερβολικό να ισχυριστεί κάποιος, ότι τις περισσότερες των περιπτώσεων, πέρα από τα εξωγενή ή εσωγενή αίτια που οδηγούν σε ναυτικά ατυχήματα, συντρέχει και ανθρώπινη υπαιτιότητα.

Ειδικότερα, το μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης φέρουν οι Αξιωματικοί, οι οποίοι ευθύνονται για τη διακυβέρνηση του πλοίου ή για τη συντήρηση των μηχανημάτων του.

Αναπόφευκτα, οι ενέργειες και οι πρωτοβουλίες που αναπτύσσουν οι αξιωματικοί, αλλά και οι παραλείψεις τους, αποβαίνουν καθοριστικές τη στιγμή εκδήλωσης του κινδύνου. Παρά, λοιπόν, τις αναμφισβήτητες επαγγελματικές τους ικανότητες, η ορθή κρίση μπορεί να δώσει τη θέση της στην ανθρώπινη ατέλεια και να προκληθεί μια ναυτική τραγωδία.

Λαμβάνοντας υπ' όψιν τα παραπάνω διαφαίνεται σε ακόμη μεγαλύτερο βαθμό η αναγκαιότητα της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού που στελεχώνει το πλοίο. Η άμεση και αποτελεσματική αντιμετώπιση απρόβλεπτων πηγών κινδύνου έγκειται στον εφοδιασμό με την απαραίτητη γνώση του πληρώματος ενός πλοίου, ούτως ώστε να τεθεί σε λειτουργία ο μηχανισμός πρόληψης των κινδύνων που κρύβει η ναυσιπλοΐα.

Ανάμεσα στα αίτια των λαθών που απορρέουν από τον ανθρώπινο παράγοντα ξεχωρίζουν: η έλλειψη γνώσεων, η υπερβολική σιγουριά ή η απροσεξία (ειδικά όταν πρόκειται για έμπειρο προσωπικό), καθώς επίσης και άλλοι παράγοντες της ψυχικής διάθεσης (κούραση, αδιαθεσία, θυμός, πλήξη κλπ). Τέλος, ένας άλλος παράγοντας που παίζει ενίοτε σημαντικό ρόλο είναι η γλώσσα, καθώς δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις ασυνεννοησίας μεταξύ των μελών του πληρώματος, επειδή δεν μιλούσαν την ίδια γλώσσα.

Έτσι οδηγείται κανείς στο συμπέρασμα ότι η αναβάθμιση της εκπαίδευσης των μελών του πληρώματος είναι ιδιαίτερος σημαντική, όχι μόνο στα πλαίσια των προσφερόμενων υπηρεσιών τους στους επιβάτες του πλοίου, αλλά και στην πρόληψη και αποφυγή ναυτικών ατυχημάτων ή διάπραξης αδικοπραξιών. Εκτός, όμως, από τα μέλη του πληρώματος, δεν πρέπει να υποβαθμιστεί και ο ρόλος των επιβαινόντων. Ιδιαίτερα στις περιπτώσεις των επιβατών σε επιβατηγά πλοία, ο κάθε επιβάτης οφείλει να σέβεται και να ακολουθεί πιστά συγκεκριμένους κανονισμούς.

Τα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού, δίνουν πολύ σημαντικά στοιχεία στη διοίκηση μιας επιχείρησης. Στόχος τους, είναι η εναρμόνιση των προσπαθειών όλων των εργαζομένων με τη στρατηγική της επιχείρησης, και με βάση τα αποτελέσματά τους, αποφασίζονται οι αμοιβές, η εκπαίδευση, οι μετακινήσεις και οι προαγωγές. Τα συστήματα αυτά έχουν σημασία στη ναυτιλία, έναν κλάδο με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και μοναδικές συνθήκες εργασίας των πληρωμάτων. Όλες οι εταιρείες διαθέτουν σύστημα αξιολόγησης για τους ναυτικούς, το οποίο όμως, μπορεί να είναι διαφορετικό από αυτό που χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού στην ξηρά.

Οι ναυτιλιακές εταιρείες χρησιμοποιούν τα συστήματα αξιολόγησης για να επιτύχουν την κατάλληλη σύνθεση των πληρωμάτων και να αξιολογήσουν τις επαναπροσλήψεις των ναυτικών. Σχεδόν όλες οι ναυτιλιακές εταιρείες, χρησιμοποιούν τα συστήματα αξιολόγησης για να σχεδιάσουν την επάνδρωση των πληρωμάτων τους, με στόχο να επιτύχουν την καλύτερη δυνατή σύνθεση του πληρώματος, έτσι ώστε να υπάρχει ένα καλό κλίμα συνεργασίας, χωρίς προστριβές κατά τη διάρκεια του ταξιδιού. Επίσης, βάσει των συστημάτων αξιολόγησης, εξετάζουν αν θα επαναπροσλάβουν ή όχι ένα ναυτικό. Επίσης, πολλές είναι οι εταιρείες με έδρα στο εξωτερικό που συνδέουν τα συστήματα αξιολόγησης με τις αμοιβές των εργαζομένων. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η χρήση του συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης των πληρωμάτων για τον καθορισμό, ή μη, των μισθολογικών αυξήσεων ή και των bonus.

Επιπλέον, οι εταιρείες συνδέουν το σύστημα αξιολόγησης με την εκπαίδευση και την ανάπτυξη των γνώσεων και ικανοτήτων των πληρωμάτων, καθώς και με τη διαχείριση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους. Η σύνδεση της αξιολόγησης με τη σταδιοδρομία ισχύει κυρίως για τις θέσεις των αξιωματικών, ενώ τα βασικά κριτήρια αξιολόγησης είναι η ψυχραιμία, η γνώση των διαδικασιών και η αποτελεσματική διαχείριση των κρίσεων. Η πρώτη κατηγορία κριτηρίων αξιολόγησης, αφορά τις δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτουν όλα τα μέλη του πληρώματος, όπως είναι η ομαδικότητα, η εργατικότητα, η ωριμότητα αλλά και η ψυχραιμία. Η δεύτερη κατηγορία, αφορά τις τεχνικές ικανότητες ή τις γνώσεις που διαφοροποιούνται ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο και τη φύση της εργασίας. Ενδεικτικά αυτή η κατηγορία περιλαμβάνει την αγγλική γλώσσα, τη γνώση των διαδικασιών σχετικά με το περιβάλλον και τη συμμόρφωση σε αυτές, καθώς και την ικανότητα δημιουργίας αναφορών (μόνο για τους αξιωματικούς). Τέλος, στις ηγετικές και διοικητικές ικανότητες, που αφορούν μόνο στους αξιωματικούς, περιλαμβάνονται ο σχεδιασμός, η οργάνωση των εργασιών, οι σχέσεις με το πλήρωμα, η διαμόρφωση του κατάλληλου εργασιακού κλίματος, καθώς και η ικανότητα διαχείρισης κρίσεων και πιεστικών καταστάσεων.

6.4 ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Ο πολιτισμός ορίζεται, ως ένα σύνολο από ιδέες, έθιμα και συμπεριφορές που εφαρμόζεται σε συγκεκριμένα άτομα ή στην κοινωνία στο σύνολό της. Η λεγόμενη ναυτιλιακή κουλτούρα χρονολογείται από την εποχή των ιστιοφόρων. Αποτελείται από τις

συνήθειες, τις παραδόσεις και την ορολογία που είναι κοινές ακόμη σήμερα. Τα πολιτισμικά θέματα που προκύπτουν στην βιομηχανία της ναυτιλίας, δεν πρέπει να υποτιμούνται, ούτε να παραβλέπονται, ειδικά όταν είναι αναγκαίο να εφαρμοστούν νέοι κανόνες ασφάλειας. Οι έννοιες παραμένουν, δεδομένου ότι πολλές συνήθειες και παραδόσεις πέρασαν από τους παλαιότερους ναυτικούς στους νεότερους, ως σιωπηλή γνώση (silent knowledge), αφού τίποτα από αυτά δεν είναι καταγεγραμμένο ή διδάσκεται σε κάποιο από τα ιδρύματα της ναυτικής εκπαίδευσης. Πολύ συχνά υπάρχουν προς εφαρμογή νέοι περιορισμοί και κώδικες που δεν ανταποκρίνονται με αυτές τις παλιές συνήθειες και επομένως, είναι δύσκολο να λαμβάνουνονται υπόψη προς εφαρμογή πάνω σε ένα σκάφος. Ευτυχώς, ο πολιτισμός είναι επίσης ένα θέμα προς αλλαγή, για παράδειγμα, η κακιά συνήθεια της κατάχρησης αλκοόλ στη θάλασσα από ναυτικούς, έχει σήμερα σχεδόν εντελώς εξαφανιστεί (Benton, 2005).

Υπάρχουν ενδείξεις ότι τα χαμηλότερα επίπεδα της αρρενωπότητας, οδηγεί σε ένα ασφαλέστερο περιβάλλον εργασίας. Οι Lu et al (2012), υποθέτουν ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο αρρενωπότητας σε μια κουλτούρα, τόσο υψηλότερη είναι και η πιθανότητα να υπάρξουν ανθρώπινες αποτυχίες. Παράγοντες όπως ο εγωισμός, η ντροπή και ο σεβασμός για μια κοινωνική θέση, φαίνεται να έχουν αρνητική σχέση με την ασφάλεια στη ναυτική εργασία. Ως εκ τούτου, οι ναυτικοί που έχουν κίνητρα για κάποια μελλοντική εξέλιξη είναι ασφαλέστεροι ως εργαζόμενοι, σε σύγκριση με εκείνους που φοβούνται να χάσουν τη θέση τους ή να καταπιέσουν τον εαυτό τους ή να αποτύχουν στην εκπλήρωση των κοινωνικών υποχρεώσεών τους βραχυπρόθεσμα.

Οι Lu et al (2012) συνεχίζοντας, υποστηρίζουν ότι αν ο προσανατολισμός ενός ατόμου είναι υψηλός, θα οδηγήσει σε λιγότερες ανθρώπινες αποτυχίες, αλλά μόνο όταν τα επίπεδα των μακροπρόθεσμων προσανατολισμών μεταξύ όλων στο πλήρωμα είναι υψηλές. Για παράδειγμα, οι Φιλιππινέζοι ναυτικοί δρουν με συλλογικότητα, είναι περισσότερο προσανατολισμένοι στην ομάδα και τη συνεργασία, ενώ σε αντίθεση οι Κινέζοι ναυτικοί συμπεριφέρονται πολύ διαφορετικά, αφού η κινεζική κουλτούρα βασίζεται στην δυναμική αποστασιοποίηση και την οργανωτική ιεραρχία. Οι ναυτικοί από πολιτισμούς, όπου η αποστασιοποίηση και η αφοσίωση στην οργανωτική ιεραρχία είναι πιο αδύναμα ως στοιχεία της κουλτούρας τους, προσπαθούν και συμβάλουν ουσιαστικά σε ένα ασφαλέστερο περιβάλλον εργασίας και αναφοράς των κινδύνων.

Οι Gron & Knudsen (2013), παρουσιάζουν την έννοια της κοινωνικής πολιτιστικής δομής πάνω σε ένα πλοίο και χρησιμοποιούν την θεωρία των πολιτιστικών διαστάσεων.

Κατά τη σύγκριση των Νορβηγών και Φιλιπινέζων ναυτικών, προκύπτει ξεκάθαρα το ζήτημα των πολιτισμικών διαφορών. Οι Νορβηγοί βλέπουν και αξιολογούν την εργασία ως σημαντικό στοιχείο της ολοκλήρωσης της προσωπικότητάς τους και τονίζουν τον ατομικισμό τους μέσω αυτής, ενώ οι Φιλιπινέζοι, που προέρχονται από μια άκρως διαφορετική κουλτούρα, βλέπουν την εργασία μόνο ως μέσο για τη στήριξη της οικογένειας και της κοινότητάς τους, γεγονός που οδηγεί σε συμπεριφορές με λιγότερους κινδύνους, από αυτές σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους από τον Βορρά.

Επίσης, η μελέτη για ασθένειες και ατυχήματα που συμβαίνουν πάνω σε ένα σκάφος ανάμεσα σε διαφορετικές εθνικότητες εμφανίζουν ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Συγκρίνοντας ομάδες από ίδιες εθνικότητες, φαίνεται ότι οι Φιλιπινέζοι αντιμετωπίζουν λιγότερα εργατικά ατυχήματα, από ότι οι Δανοί ναυτικοί. Επίσης, βρήκαν διαφορές στις φυσικές ικανότητες των δύο ομάδων, αφού οι Δανοί είναι πιο υπέρβαροι, γεγονός που οδηγεί σε έναν σημαντικό αριθμό προβλημάτων σε σχέση με την ικανότητά τους να ανταπεξέλθουν και να αντιμετωπίσουν κινδύνους. Η ίδια μελέτη θα καταλήξει στο συμπέρασμα, ότι ένας ναυτικός από τις Φιλιπίνες, έχει υψηλότερο κίνδυνο να χάσει τη δουλειά του εξαιτίας ενός ατυχήματος και για το λόγο αυτό είναι πρόθυμοι να αποφύγουν πιθανές καταστάσεις κινδύνου σε σχέση με συναδέλφους τους από άλλες εθνικότητες (Håvold, 2007).

Οι Theotokas & Progolaki (2007), μελέτησαν πόσο καλά οι Έλληνες ναυτικοί αλληλεπιδρούν με πληρώματα από άλλες εθνικότητες. Η έρευνά τους κατέληξε στο συμπέρασμα ότι για τους Έλληνες, είναι πιο δύσκολο να συνεργαστούν με ανθρώπους που προέρχονται από κουλτούρες με μεγαλύτερη δύναμη και ανταγωνιστικότητα, όπως είναι οι Ρώσοι, δεδομένου ότι αισθάνονται ότι θα μπορούσαν να αμφισβητήσουν τη θέση και τη συμπεριφορά τους. Είναι επίσης προφανές ότι, όταν όλα τα μέλη του πληρώματος να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων και υπάρχει πιο ευέλικτη διαχείριση ηγεσίας, το πλήρωμα λειτουργεί πιο αποτελεσματικά. Οι Έλληνες είχαν επίσης προβλήματα με την επικοινωνία, τη γλώσσα, τα έθιμα και τη θρησκεία. Η μελέτη έδειξε ότι τα μικτά πληρώματα μπορούν να είναι ένας παράγοντας κινδύνου, εάν αυτά δεν υποστηρίζονται και διοικούνται κατάλληλα.

Γίνεται, λοιπόν, φανερό ότι υπάρχουν πολλά θέματα που πρέπει να αναλυθούν σε σχέση με την ασφάλεια στη θάλασσα και σχετίζονται με την λειτουργία και τις ικανότητες του πληρώματος. Παραπάνω αναλύθηκε ένας μεγάλος αριθμός μελετών που αφορούν θέματα ασφάλειας στη θάλασσα και σχετίζονται με το πλήρωμα, γεγονός που αναδεικνύει

την διαδικασία επιλογής ανθρώπινου δυναμικού, σε μείζον ζήτημα. Η επικρατούσα άποψη είναι ότι το ανθρώπινο στοιχείο, είναι ο κύριος παράγοντας που προκαλεί ατυχήματα. Επίσης, είναι γενικά αποδεκτό, ότι οι κίνδυνοι που δημιουργούνται από το ανθρώπινο στοιχείο, σε μεγάλο βαθμό σχετίζονται με την επικοινωνία και την έλλειψη καλής εκτίμησης της κατάστασης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης έχει επηρεάσει τη βιομηχανία της ναυτιλίας, σε όλα τα επίπεδά της. Η ναυτιλία είναι μια παγκόσμια βιομηχανία, οπότε και η αγορά ναυτικής εργασίας λειτουργεί ως μια διεθνής αγορά. Άρα, η διαφοροποίηση των εργασιακών θεσμών και η εμφάνιση νέων δεδομένων στην προσφορά και ζήτηση εργασίας του κλάδου έχουν δρομολογήσει δομικές ανακατατάξεις στη ναυτική εργασία.

Το επάγγελμα του ναυτικού είναι από τη φύση του ιδιαίτερα σύνθετο. Ο χώρος εργασίας δηλ. το πλοίο δεν μπορεί να παρομοιαστεί με καμία βιομηχανία της ξηράς, λόγω της συνεχούς απόστασής του από τη στεριά. Η σύγχρονη τεχνολογία, αν και έχει βελτιώσει κατά πολύ τις συνθήκες εργασίας δεν έχει καταφέρει ακόμα να εκμηδενίσει αυτή την απόσταση και να αφανίσει το αίσθημα απομόνωσης που δημιουργείται στους ναυτικούς

Ακόμα, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι οι εργασίες του πληρώματος γίνονται όλο και πιο απαιτητικές λόγω της τεράστιας αξίας, τόσο των μηχανικών συστημάτων όσο και ολόκληρου του πλοίου. Η συνολική ευθύνη σε περίπτωση ατυχήματος, τόσο της εταιρίας όσο και του πληρώματος, είναι ένας παράγοντας που έχει επηρεάσει σοβαρά τον τρόπο με τον οποίο γίνονται οι εργασίες καθώς επίσης και τις εργασιακές σχέσεις.

Το γεγονός ότι το πλοίο ταξιδεύει σε διεθνή ύδατα και υπόκειται, τόσο στους νόμους του κράτους σημαίας που ανήκει, αλλά και στους νόμους που διέπουν την χώρα στην οποία το πλοίο βρίσκεται, δημιουργούν ένα ιδιόμορφο νομικό πλαίσιο. Αυτό σημαίνει ότι δεν μπορεί να βρίσκεται σε ισχύ κάποιο εθνικό εργατικό δίκαιο. Για το λόγο αυτό, έχουν ιδρυθεί παγκόσμιοι οργανισμοί, οι οποίοι με την λειτουργία τους προσπαθούν να ρυθμίσουν και να ελέγξουν τις ιδιόμορφες αυτές συνθήκες. Οι Οργανισμοί αυτοί εκδίδουν Οδηγίες, Κανονισμούς και Συνθήκες, με καθολική, συνήθως, υιοθέτηση, ενώ παράλληλα εκδίδουν και διαδικασίες ελέγχου και πιστοποίησης, όσον αφορά τις οδηγίες αυτές.

Το κύριο όργανο στη διαμόρφωση πολιτικής για τη θαλάσσια ασφάλεια αλλά και τις συνθήκες που εργάζονται οι ναυτικοί, είναι ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO). Από τις κύριες συμβάσεις που έχουν υιοθετηθεί από τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO) για την θαλάσσια ασφάλεια και το ανθρώπινο δυναμικό, οι πιο

σημαντικές είναι η Διεθνής Σύμβαση SOLAS '74, για την ασφάλεια της ζωής στη θάλασσα, η Διεθνής Σύμβαση για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και τήρησης φυλακών των ναυτικών του 1978 (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers - STCW) και ο Διεθνής Κώδικας Ασφαλούς Διαχείρισης (ISM Code 1998).

Επίσης, προσφατα υιοθετήθηκε και επικυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (Maritime Labour Convention) του 2006, η οποία έχει κατορθώσει να ισορροπήσει την ανάγκη για προστασία των ναυτικών με την ευελιξία στην διεθνή αγορά της ναυτικής εργασίας. Είναι δεδομένο ότι η Σύμβαση αυτή, θα αναπτυχθεί περαιτέρω με την εφαρμογή της και θα μπορέσει να παράσχει διαβεβαίωση για την παγκόσμια εφαρμογή των μέτρων επιβολής και των συνθηκών ελέγχου, οπότε και θα εξασφαλίσει ένα πεδίο δραστηριότητας ίσων ευκαιριών παγκοσμίως.

Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (Maritime Labour Convention) του 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (International Labour Organization) παρέχει πλήρη δικαιώματα αλλά και τους όρους για την προστασία κατά την εργασία για πάνω από 1,5 εκατομμύρια ναυτικούς σε παγκόσμιο επίπεδο. Το νέο πρότυπο εργασίας, ενοποιεί και εκσυγχρονίζει περισσότερα από 65 διεθνή πρότυπα εργασίας που σχετίζονται με τους ναυτικούς, τα οποία εγκρίθηκαν κατά τη διάρκεια των τελευταίων 80 ετών. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η σύμβαση αυτή έχει τεράστια σημασία για τους ναυτικούς και καλύπτουν όχι μόνο την κατάρτιση και την πιστοποίηση τους, αλλά έχει αντίκτυπο για το πώς θα αναλάβουν ένα ευρύ φάσμα των επαγγελματικών καθηκόντων επί του πλοίου - τόσο στη θάλασσα όσο και στα λιμάνια.

Οι πιο σημαντικές Συμβάσεις έχουν υιοθετηθεί από τόσες πολλές χώρες, ώστε να εφαρμόζονται κυριολεκτικά σε κάθε πλοίο στον κόσμο. Ακόμα και πλοία που φέρουν τη σημαία χωρών που δεν έχουν κυρώσει κάποια Σύμβαση, συχνά συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις των συμβάσεων, γιατί πολλές χώρες αρνούνται να δεχθούν στα λιμάνια τους πλοία που δεν συμμορφώνονται με τα πρότυπα αυτών.

Εκτός όμως από τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO) και τους άλλους παγκόσμιους οργανισμούς, υπάρχουν και άλλοι φορείς που παίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη, υλοποίηση και εφαρμογή πολιτικών για τη θαλάσσια ασφάλεια όπως: τα κράτη της σημαίας, τα παραλιμένα κράτη, οι νηογνώμονες, διεθνείς φορείς όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση και γενικά ολόκληρο το φάσμα της ναυτιλιακής κοινότητας, όπως:

πλοιοκτήτες, ναυλωτές, λιμάνια, ναυπηγεία, ασφαλιστικές εταιρείες (P&I Clubs), περιβαλλοντικές οργανώσεις κ.λπ..

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO), αναγνωρίζει ότι απόλυτη ασφάλεια σε οποιοδήποτε μεταφορικό σύστημα δεν μπορεί να υπάρξει. Τα υιοθετούμενα επίπεδα ασφάλειας είναι πάντοτε προϊόν συμβιβασμού, που βασίζεται στη διαθέσιμη τεχνολογία, στη σχέση οφέλους/ κόστους, στην αξιοπιστία, στο θαλάσσιο περιβάλλον και στις κοινωνικοοικονομικές προσδοκίες για το θέμα της ασφάλειας των ενδιαφερόμενων κοινωνιών. Τα πρότυπα ασφαλείας, μπορεί να είναι συμβιβαστικά, αλλά αντιπροσωπεύουν τα υψηλότερα δυνατά πρότυπα.

Σε πολλές περιπτώσεις, η πραγματική αιτία του ανθρωπίνου λάθους, μπορεί να εντοπιστεί στις μεθόδους διαχείρισης της ναυτιλιακής εταιρείας ή ενός οργανισμού. Το σχετικό υλικό για παράδειγμα οι οδηγίες χρήσης για συστήματα πάνω στο πλοίο, πολλές φορές δεν φαίνεται να βρίσκεται εκεί που πραγματικά ήταν αναγκαίο. Εάν μάλιστα το πλήρωμα δεν κατέχει ένα ανεκτό επίπεδο ξένης γλώσσας, πρέπει όλοι ή σχεδόν όλοι να ψάχνουν τον κατάλληλο άνθρωπο πάνω στο πλοίο, ο οποίος να γνωρίζει τουλάχιστον αγγλικά.

Ένα ακόμα σημαντικό σημείο, αφορά στην κατάλληλη επιλογή των ναυτικών. Το ζήτημα αυτό είναι πολύπλοκο και υπάρχουν πολλές πλευρές στις οποίες πρέπει να δοθεί προσοχή. Μια ναυτιλιακή επιχείρηση, έχοντας πρωταρχικό σκοπό την μείωση του λειτουργικού κόστους, ανεξάρτητα από τη χώρα στην οποία εδρεύει και τις θάλασσες που ταξιδεύουν τα πλοία της, μπορεί να αναζητήσει και να αντλήσει ανθρώπινο δυναμικό από οποιοδήποτε μέρος του κόσμου. Συνεπώς, η ύπαρξη πολυεθνικών, μεικτών πληρωμάτων αποτελεί σήμερα μια πραγματικότητα, η οποία διευκολύνεται από την ελεύθερη κίνηση κεφαλαίων και ανθρώπων.

Είναι φανερό πως ζητήματα, όπως η διαπολιτισμική συνεργασία, η επικοινωνία, η κούραση και οι γλωσσικές δεξιότητες ενός ναυτικού, είναι θέματα που μπορούν να επηρεάσουν την ασφάλεια των θαλάσσιων μεταφορών σε ατομικό επίπεδο. Επιπλέον, αναδεικνύεται σε μείζον ζήτημα, η ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης, όπως και η κατανόηση άλλων πολιτισμών και κουλτούρων.

Ένας ικανοποιητικός αριθμός ναυτιλιακών εταιρειών σήμερα έχει καθιερώσει προγράμματα εκπαίδευσης και εσωτερικά σεμινάρια που αποσκοπούν σε βελτίωση της διαχείρισης των πλοίων. Άλλες επιχειρήσεις στέλνουν εξειδικευμένο προσωπικό, ιδίως

αξιοματικούς για επιμόρφωση σε σεμινάρια και διασκέψεις του εξωτερικού. Βέβαια θα πρέπει εδώ να αναφερθεί ότι οι πλοιοκτήτες ή οι διαχειριστές πλοίων αρνούνται να προσλάβουν ναυτικούς ή διοικητικό προσωπικό με υψηλή εκπαίδευση ή ικανότητα, για ν' αποφύγουν τους υψηλούς μισθούς που λογικά θα ζητήσουν οι παραπάνω.

Οι Ευρωπαίοι πλοιοκτήτες υποστηρίζουν ότι μία ολόκληρη γενιά άριστων εκπαιδευμένων ναυτικών που προέρχονται από αναπτυγμένες χώρες, χάθηκε την περασμένη δεκαετία, διότι υπήρξε ανεπαρκής ζήτηση για εργασία και επόμενο ήταν να στραφεί ως εναλλακτική λύση, σε απασχόληση στην ξηρά. Όσοι παρέμειναν εν πλω μεγάλωσαν σε ηλικία με αποτέλεσμα, οι νέοι ναυτικοί που τους αντικαθιστούν να προέρχονται κατά κανόνα από χώρες του τρίτου κόσμου, αλλά και χώρες με σημαίες ευκολίας. Βέβαια αυτό συμφέρει αρκετούς πλοιοκτήτες από τη στιγμή που μειώνεται το λειτουργικό κόστος του πλοίου, δεδομένου ότι αυτά τα πληρώματα είναι κατά κανόνα χαμηλόμισθα.

Η αντίθετη άποψη είναι ότι πολλοί πλοιοκτήτες δεν αναλαμβάνουν την ευθύνη για την πρόσληψη πληρωμάτων που ρέπουν προς λάθη ή παραλείψεις, διότι απλούστατα θέλουν η εταιρεία τους να βρίσκεται στις καλύτερες ναυτιλιακές εταιρείες και σε ποιότητα αλλά και σε παροχή υπηρεσιών.

Το ανθρώπινο σφάλμα συχνά είναι προβλέψιμο και επομένως ελεγχόμενο. Η ναυτιλιακή βιομηχανία, όμως, χαρακτηρίζεται από την πολυπλοκότητά της, κάτι το οποίο σημαίνει ότι πολλά άτομα εμπλέκονται σ' αυτήν την παραγωγική διαδικασία και επομένως είναι πολύ δύσκολό να γίνει αποτίμηση του ανθρώπινου λάθους.

Αυτό που απαιτείται για τον περιορισμό των ανθρώπινων σφαλμάτων είναι η κατανόηση των ανθρώπινων δεξιοτήτων και περιορισμών. Ο σχεδιασμός των οργάνων, της τεχνολογίας και του συστήματος οργάνωσης θα πρέπει να είναι συμβατά με τις ανθρώπινες δεξιότητες. Πολλά παραδείγματα έδειξαν ότι το ανθρώπινο σφάλμα μπορεί να ελεγχθεί μέσα από έναν ανθρωποκεντρικό σχεδιασμό.

Ο άνθρωπος παράγοντας σε μεγάλο βαθμό, συμβάλει στην ασφάλεια των θαλάσσιων μεταφορών, κυρίως σε ατομικό επίπεδο. Είναι αξιοσημείωτο, το οργανωτικό επίπεδο των ναυτιλιακών εταιρειών, επηρεάζει τη λειτουργία των πληρωμάτων σε μεγάλο βαθμό. Η κόπωση των πληρωμάτων εξαιτίας των αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων, η πιθανή κακή λειτουργία του πλοίου, η κακή διαχείριση, η άνιση μεταχείριση των ναυτικών ή οι χαμηλοί μισθοί, ο παλιός και ανεπαρκής εξοπλισμός ή η

μη διαθέσιμη τεχνολογία, η κουλτούρα της ασφάλειας της εταιρείας και η πολιτική πρόσληψης είναι, μεταξύ άλλων, μερικοί από τους παράγοντες που επηρεάζουν την ασφάλεια στη θάλασσα από την πλευρά του πληρώματος. Ένας άλλος παράγοντας που έχει αναδειχθεί σε πολύ σημαντικό, τα τελευταία χρόνια, είναι και η πολυπολιτισμικότητα που βρίσκει κανείς ευρέως σήμερα ανάμεσα στα πληρώματα των πλοίων.

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σήμερα οι ναυτιλιακές εταιρείες, σε σχέση με την πρόσληψη του ανθρώπινου δυναμικού για εργασία στα καράβια, είναι πολλές. Είναι αναγκαίο να καταφύγουν σε δράσεις, μέτρα και αποτελεσματική εκπαίδευση, για την πρόσληψη προσωπικού που να μπορεί να διαχειριστεί και να ανταπεξέλθει σε οποιαδήποτε κατάσταση κι αν συμβεί.

Ο αριθμός των διαθέσιμων αξιωματικών και ναυτικών από τις χώρες του ΟΟΣΑ, έχει περιοριστεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Αυτό αποδίδεται στο ότι το επάγγελμα δεν φαίνεται ελκυστικό στις νεότερες γενιές. Αντίθετα, η έλλειψη ναυτικών δεν φαίνεται να αποτελεί πρόβλημα για τις υπόλοιπες θέσεις στα πλοία. Οι περισσότερες ναυτιλιακές εταιρείες διαθέτουν γραφεία προσωπικού σε χώρες της Ανατολικής Ασίας και της Ανατολικής Ευρώπης, με στόχο να προσλαμβάνουν φθηνότερο εργατικό δυναμικό. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι δίνονται πολλές παροχές στους αξιωματικούς για να παραμείνουν στην εταιρεία. Η διάθεση σημαντικών παροχών συνδέεται άμεσα με την έλλειψη αξιωματικών στον κλάδο της ναυτιλίας.

Έχοντας να διοικήσουν πληρώματα με πολυεθνική σύνθεση, οι αξιωματικοί πρέπει να αναπτύξουν τις ηγετικές τους ικανότητες, έτσι ώστε να μπορούν να επικοινωνήσουν και να διαχειριστούν αποτελεσματικά ανθρώπους διαφορετικής κουλτούρας, εργασιακής νοοτροπίας και πεποιθήσεων. Κατά συνέπεια, η αποτελεσματική διαχείριση της διαφορετικότητας αποτελεί κριτήριο αξιολόγησης της απόδοσης των αξιωματικών. Λαμβάνοντας υπόψη την περιορισμένη απήχηση του ναυτικού επαγγέλματος στις νέες γενιές, φαίνεται ότι η διαχείριση της διαφορετικότητας θα συνεχίσει να αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα για τις ναυτιλιακές εταιρείες.

Η σύνδεση της αξιολόγησης με τις αμοιβές στους περισσότερους κλάδους της αγοράς θεωρείται απαραίτητη. Όμως, στις ναυτιλιακές εταιρείες επικρατεί σκεπτικισμός σχετικά με τη δυσκολία εφαρμογής συστημάτων που θα διασφαλίζουν

την αντικειμενικότητα των αξιολογήσεων καθώς και την αποφυγή προστριβών μεταξύ αξιολογητών και αξιολογούμενων. Από την άλλη πλευρά, η αξιολόγηση χωρίς θετικές ή αρνητικές συνέπειες για τους αξιολογούμενους, οδηγεί στην υποβάθμιση ή και απαξίωση του συστήματος. Ιδιαίτερα για τους ναυτικούς οι οποίοι έχουν υψηλή απόδοση, η αναγνώριση των προσπαθειών αλλά και η υλική ανταμοιβή τους είναι σημαντικές για την διαρκή παρακίνησή τους.

Οι στόχοι που θα πρέπει να τεθούν στα πληρώματα, πρέπει να είναι μετρήσιμοι και ρεαλιστικοί. Να προέρχονται από την επιχειρησιακή στρατηγική, έτσι ώστε να καθοδηγούν τα πληρώματα σε ενέργειες και συμπεριφορές, οι οποίες ωφελούν όχι μόνον την επιχείρηση αλλά και τους ίδιους. Ιδιαίτερη προσοχή χρειάζεται στην επιλογή μεταξύ ατομικών και ομαδικών στόχων, καθώς και στην αποφυγή διατάραξης των σχέσεων ανάμεσα στα μέλη του πληρώματος.

Η συζήτηση και η ανταλλαγή απόψεων μεταξύ αξιολογητή και αξιολογούμενου, αποτελεί προϋπόθεση για τη βελτίωση των εργαζομένων. Αρκετές ναυτιλιακές εταιρείες διστάζουν να εφαρμόσουν αυτή την πρακτική, είτε επειδή οι αξιωματικοί δεν έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, είτε λόγω της εταιρικής κουλτούρας. Όμως, η ανάπτυξη και η επίτευξη υψηλής απόδοσης των μελών του πληρώματος εξαρτάται και από την εφαρμογή ενός συστήματος με μακροπρόθεσμη, αναπτυξιακή προσέγγιση.

Μια σύγχρονη μέθοδος αξιολόγησης με το όνομα 360°, φαίνεται να έχει εξαιρετικά αποτελέσματα για την ανάπτυξη και βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων. Με τη μέθοδο αυτή, ένα άτομο αξιολογείται από συναδέλφους του σε διαφορετικά επίπεδα ιεραρχίας, ομόβαθμους και υφισταμένους, και όχι μόνον τους προϊσταμένους του. Επίσης, δίνεται η δυνατότητα, το άτομο αυτό να αξιολογεί το ίδιο την απόδοσή του. Δυστυχώς, περιορισμένος αριθμός ναυτιλιακών εταιρειών χρησιμοποιεί αυτή τη μέθοδο - κυρίως για την αξιολόγηση των αξιωματικών. Η εφαρμογή αυτής της μεθόδου μπορεί να ωφελήσει ιδιαίτερα στη δημιουργία καλού κλίματος μεταξύ του πληρώματος, που είναι και ένας από τους βασικούς στόχους των ναυτιλιακών εταιρειών.

Οι δυσκολίες και οι ιδιαιτερότητες του ναυτικού επαγγέλματος είναι δεδομένες. Επιπλέον, όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς, οφείλουν να συμφωνήσουν και να καταλήξουν να έχουν τους ίδιους στόχους, που δεν πρέπει να είναι άλλοι από την εύρυθμη και ομαλή λειτουργία του πλοίου με προσανατολισμό στην ασφαλή πλοήγησή του. Σε αυτή

τη διαδικασία, ο ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα είναι παραπάνω από σημαντικός. Από τη διαδικασία επιλογής του πληρώματος έως και την διοίκηση του πλοίου, όλοι οφείλουν να τηρούν τις συμβάσεις, τους κανόνες, τις οδηγίες και όλα αυτά να ελέγχονται με τρόπο ουσιαστικό και πραγματικό, έτσι ώστε κάθε φορά να εντοπίζονται λάθη ή παραλείψεις και να διορθώνονται, πριν συμβεί κάποιο τραγικό γεγονός. Η ανθρώπινη ζωή είναι ανεκτίμητη και αυτό είναι αναγκαίο να κατανοηθεί από τους πλοιοκτήτες και τις κυβερνήσεις, έτσι ώστε να μη γίνεται καμιά υποχώρηση εις βάρος της ασφάλειας για την επίτευξη μικρότερου λειτουργικού κόστους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

1. Γεωργαντόπουλος Ε. και Βλάχος Γ., (2003), «Ναυτιλιακή οικονομική και πολιτική», Τζέι & Τζέι Ελλάς, Αθήνα
2. Γκιζιάκης Κ., Παπαδόπουλος Α. και Πλωμαρίτου Ε., (2002), «Εισαγωγή στις Ναυλώσεις», Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλη, σελ.41-43.
3. Γουλιέλμος Α.Μ., (2007), «Χρηματοδότηση Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων», 2η Έκδοση, Αθήνα, Εκδόσεις Αθ.Σταμούλης
4. Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών, 2016
5. ΙΟΒΕ, (2013), «Η συμβολή της ποντοπόρου ναυτιλίας στην Ελληνική Οικονομία: Επιδόσεις και Προοπτικές», Αθήνα
6. Κιάντου – Παμπούκη Α., (2003), ‘Ναυτικό Δίκαιο’, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε.
7. Κουτρούκης, Θ., (2010), «Αγορά Ναυτικής Εργασίας: Τα απορυθμιστικά μπόφορ της παγκοσμιοποίησης», <http://www.nautilia.gr/apopsis/agora-naftikis-ergasias-ta-aporrythmistika-bofor-tis-pagkosmiopiisis/>
8. Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου, 1958
9. Παπαγιαννούλης Κ., (2002), «Η Παγκοσμιοποίηση της οικονομικής και η ελληνική και διεθνής ναυτιλία», Αθήνα, Εκδ. Σταμούλη
10. Προγουλάκη Μαρία, (2010), Άρθρο με τίτλο "Αναπτύσσοντας την ικανότητα διαχείρισης της πολιτισμικής ποικιλίας στη ναυτιλία", Περιοδικό Ναυτικά Χρονικά, Ιανουάριος 2010.
11. Προγουλάκη Μαρία, (2010), Άρθρο με τίτλο "Έλληνας Ναυτικός: είδος προς εξαφάνιση;", Περιοδικό Ναυτικά Χρονικά, Ιούνιος 2010.
12. Ρούσος Ε., (2006), «Επιθεωρήσεις πλοίων με Κυπριακή σημαία», Διπλωματική Εργασία ΕΜΠ.
13. Τζωάννος, Ι. Γ., (1999), «Η διαμόρφωση της κοινής ναυτιλιακής πολιτικής της Ε.Ο.Κ. και η ελληνική εμπορική ναυτιλία», Επιλογή, Ειδική Ετήσια Έκδοση

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

1. Alderton, A and Winchester, N., (2002), “Globalization and de-regulation in the maritime industry”, Marine Policy 26 (2002) 35–43
2. Barsan, E., Surugiu F. & C. Dragomir, (2012), “Factors of Human Resources Competitiveness in Maritime Transport”, International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation 6, (1)
3. Baughen, S., (2009), “Shipping Law”, 4TH Ed. Routledge

4. Benton, G., (2005), "Multicultural crews and the culture of globalization", Conference paper presented at the International Association of Maritime Universities (IAMU), 6th Annual General Assembly and Conference, Malmö, Sweden, October 2010
5. Bloor, M. & H. Sampson, (2009), "Regulatory enforcement of labor standards in an outsourcing globalized industry: the case of the shipping industry", *Work employment and society* , 23, (4):711-726
6. Botteril G., J., (2003), 'Training Sea and Shore staff for the ISM Code', *BIMCO Bulletin*, Volume 92, No. 2.
7. Branch T., (1988), "Parting the Waters: America in the King Years, 1954-63", Simon & Schuster, New York
8. Couper, A. D., (1999), "Voyages of abuse. Seafarers, Human Rights and International Shipping", *British Library*, London 1999. 212 p
9. Daoke Li, (2011), "Study on the Affection to Domestic Seaman Education and Training when STCW78/10 Amendment Implementation", *Proceedings of 2011 Symposium for Institute of Nautical of Jiang Su, Fu Jian, Zhe Jiang and Shanghai*, pp. 129-131
10. De Bievre, A., (2005), 'IMO and the ISM Code', *BIMCO Review* 2004
11. DeSombre, E., (2006), 'Flagging Standards : Globalization and Environmental, Safety, and Labor Regulations at Sea', Cambridge, MA: MIT Press
12. Dimitrova, D., N., Blanpain, R., (2010), "Seafarers' Rights in the Globalized Maritime Industry", *Wolters Kluwer Law International*.
13. Ding, J. & G. Liang, (2005), "The choices of employing seafarers for the national shipowners in Taiwan: an empirical study", *Maritime policy & Management* 32, (2):123-137
14. Doganis R.S., and Metaxas V.N., (1976), 'The impact of flag of convenience', London
15. 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.
16. Donovan A. & Bonney J., (2006), "The box that changed the world: fifty years of container shipping-an illustrated story", East Windsor, NJ: Commonwealth Business Media
17. EMSA (2007), 'Ship Safety Standards: European Maritime Safety Agency', <http://www.emsa.europa.eu/end185d007d002d003.html>
18. EMSA, (2013), 'Annual Report 2012'
19. European Union, (2009), "Strategic goals and recommendations for the EU's maritime transport policy until 2018", Available online at: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0008:FIN:EN:PDF>

20. Galam, R., (2011), “Navigating Lives: The Spatio temporality of the Gender Identity, Agency and Subjectivity of Filipino Seamen's Wives”, PhD Thesis, Cardiff University
21. Gianni, M., (2008), ‘Real and Present Danger: Flag State Failure and Maritime Security and Safety’, Oslo & London: International Transport Worker's Federation
22. 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
23. Grammenos C.Th. and Xilas E.M., (1993),“Shipping Investment & Finance”, parts III & IV, chapter 9.2
24. Grøn, S., Knudsen F., (2013), “Why do Filipinos have fewer reported work accidents than other nationals?”, Findings from literature, Int Marit Health. 2012; 63 (2):96-101.
25. Hamzah, B.A., (2004), ‘Ports and Sustainable Development: Initial Thoughts’, United Nations Institute for Training and Research. p. 4
26. Hampton, M.J., (1990), “Long and Short Shipping Cycles”, 2nd edition, Cambridge Academy of Transport, Cambridge, 2, 40–49.
27. Hansen, H., Laursen, L. H., Frydberg, M & S. Kristensen, (2008), “Major differences in rates of occupational accidents between different nationalities of seafarers”, International Maritime Health 59, 1-4
28. Hanzu-Pazara, R. & P. Arsenie, (2010), “New challenges in the maritime academics. Latest trends on engineering education”, 7th WSEAS International Conference on Education and Educational Technologies, July 2010, Greece
29. Heaver, T., (1995), ‘The implications of increased competition among ports for port policy and management’, Maritime Policy and Management, Vol. 22, pages: 125-133
30. International Transport Workers' Federation, ‘What are Flags of Convenience?’, <http://www.itfglobal.org/flags-convenience/sub-page.cfm>. τελευταία επίσκεψη: 2/09/2015
31. IHS, (2016), ‘Five Trends Shaping the Global Maritime Industry’, IHS Publication
32. IMO, (2011), ‘IMO and the environment’, London
33. IMO, (1994), ‘International Safety Management Code for the Safe Operations of ships and for pollution prevention ISM Code’, London.
34. IMO (2010). Final Act of the Conference of Parties to the International Convention on Standards of Training, Certification and Watch keeping for Seafarers. Available online at: <http://www.imo.org/OurWork/HumanElement/TrainingCertification/Documents/32.pdf>
35. International Confederation of Free Trade Unions, Trade Union Advisory Committee to the OECD, International Transport Workers’ Federation,

- Greenpeace International, (2002), 'More Troubled Waters: Fishing, Pollution, and FOCs', Johannesburg: 2002 World Summit on Sustainable Development. <http://www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/24668>.
36. International Labour Organization, FAQ regarding the Consolidated Maritime Convention of 2006, Geneva: International Labour Organization. ISBN 92-2-118643-1, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088042.pdf
 37. International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978
 38. Kidman, Peter, (2001), 'Port State Control: A guide for Cargo Ships', Intercargo
 39. 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.
 40. Kumar, S., and Hoffmann J., (2002), Chapter 3, "Globalization: the Maritime Nexus", in Handbook of Maritime Economics and Business, edited by C. Grammenos, pp. 35-62, Informa, Lloyds List Press, London.
 41. Lane, A. D., (1999), "Crew Competence", Maritime Review, London: Pacific Press
 42. Lappalainen, F.J., Kuronen, J., Tapaninen, U., (2012), 'Evaluation of the Ism Code in the Finnish Shipping Companies', Journal of Maritime Research, 9(1), 23-32.
 43. Lillie, N., (2008), "The ILO Maritime Labour Convention, 2006: A new paradigm for global labour rights implementation, in Konstantinos Papadakis (Ed.). Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?, pp.191-217, International Institute for Labour Studies.
 44. Lu, et al, (2012), "Effects of national culture on human failures in container shipping: The moderating role of Confucian dynamism.", Accident Analysis and Prevention
 45. Ljung, M., (2010), "Function Based Manning and Aspects of Flexibility", WMU Journal of Maritime Affairs 9, (1):121-133
 46. Magramo, M. & L. Gellada, (2009), "A Noble Profession Called Seafaring: the Making of an Officer", International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation 3
 47. Manuel, M. E., (2011), "Potential sociological impacts of unfair treatment of seafarers", Maritime Policy & Management 38, (1)
 48. McConnell, M., Devlin, D., Doumbia, Henry, C., (2011), "The Maritime Labour Convention, 2006: A Legal Primer to an Emerging International Regime", Leiden, Boston: Martinus Nijhoff Publishers.
 49. Maritime Labour Convention, 2006.
 50. Parker, J., (2001), 'The ISM Conference : As many answers as questions', BIMCO Bulletin, Volume 95, No. 7, 2003.

51. Politakis, G., (2012), "ILO Maritime Labour Convention, 2006", International Foundation for the Law of the Sea
52. Pyne, R. & T. Koester, (2005), "Methods and Means for Analysis of Crew Communication in the Maritime Domain", *The Archives of Transport* 17, 3-4
53. Roden, S., (2007), 'Understanding the language of quality costing', *The TQM Magazine*, Volume 12, Number 3
54. Rothblum, A. M., (2000), "Human Error and Marine Safety", National Safety Council Congress and Expo, Orlando
55. Sampson, H., and B., Wu, (2007), "Thoughts on safety: the views of Chinese seafarers", *Proceedings of SIRC'S Seventh Symposium*. Cardiff University July 2007
56. Silos, J.M., Piniella, F., Monedero, J. & J. Walliser, (2012), "Trends in the global market for crews: A case study", *Marine Policy* 36:845-858
57. Smith A., (1776), "The Wealth of Nations", Kindle Editions
58. Stopford M., (2009), "Maritime Economics", 3d Edition, Routledge, London
59. Theotokas I., & M. Progoulaki, (2007), "Cultural diversity, manning strategies and management practices in Greek shipping", *Maritime Policy & Management* 34, (4):383-403
60. Tsamourgelis, I., (2009), "Selective replacement of national by non-national seafarers in OECD countries and the employment function in the maritime sector", *Maritime Policy & Management* 36, (5):457-468
61. U.S. Department of Transportation, (2006), "Foreign Flag Crewing Practices", Washington, D.C.
62. Wei, R., (2013), "Views from Maritime Education and Training on the Full Implementation of 2010 STCW Amendments", *Journal of Shipping and Ocean Engineering*, 3, (2013), p. 40-46
63. Wu, B. & H. Sampson, (2005), "Chinese seafarers in transition: trends and evidence", *Proceedings of SIRC'S Fourth International symposium*, Cardiff University

ΠΗΓΕΣ ΑΠΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

1. Κουτρούκης, Θ., (2010), «Αγορά Ναυτικής Εργασίας: Τα απορυθμιστικά μπόφορ της παγκοσμιοποίησης», <http://www.nautilia.gr/apopsis/agora-naftikis-ergasias-ta-aporrythmistika-bofor-tis-pagkosmiopiisis/>, τελευταία επίσκεψη: 2/08/2016
2. EMSA (2007), “Ship Safety Standards: European Maritime Safety Agency”, <http://www.emsa.europa.eu/end185d007d002d003.html>, τελευταία επίσκεψη: 14/09/2016
3. European Union, (2009), “Strategic goals and recommendations for the EU’s maritime transport policy until 2018”, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0008:FIN:EN:PDF>, τελευταία επίσκεψη: 1/06/2016
4. IMO, (2010), “Final Act of the Conference of Parties to the International Convention on Standards of Training, Certification and Watch keeping for Seafarers”, <http://www.imo.org/OurWork/HumanElement/TrainingCertification/Documents/32.pdf>, τελευταία επίσκεψη: 7/10/2016
5. International Transport Workers' Federation, ‘What are Flags of Convenience?’, <http://www.itfglobal.org/flags-convenience/sub-page.cfm>, τελευταία επίσκεψη: 3/09/2016
6. International Confederation of Free Trade Unions, Trade Union Advisory Committee to the OECD, International Transport Workers’ Federation, Greenpeace International, (2002), “More Troubled Waters: Fishing, Pollution, and FOCs”, Johannesburg: 2002 World Summit on Sustainable Development. <http://www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/24668>, τελευταία επίσκεψη: 5/10/2016
7. International Labour Organization, FAQ regarding the Consolidated Maritime Convention of 2006, Geneva: International Labour Organization. ISBN 92-2-118643-1, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088042.pdf, τελευταία επίσκεψη: 13/10/2016

Ηλεκτρονική διεύθυνση του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας : www.yen.gr

Ηλεκτρονική διεύθυνση του Intertanko : www.intertanko.com

Ηλεκτρονική διεύθυνση του IMO : www.imo.org

Ηλεκτρονική διεύθυνση του ILO : www.ilo.org

Ηλεκτρονική διεύθυνση του BIMCO : www.bimco.org

Ηλεκτρονική διεύθυνση του ICS : www.ics-shipping.org

Ηλεκτρονική διεύθυνση του ITF : www.itfglobal.org