

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ



ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ στην
ΝΑΥΤΙΛΙΑ

ΝΑΥΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Παυλοχρήστου Βάγια

Διπλωματική εργασία

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

Πειραιάς
Αύγουστος 2017

Σελίδα Τριμελούς Εξεταστικής Επιτροπής

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

Τα μέλη της Επιτροπής ήταν:

- Θεοδωρόπουλος Σωτήριος (Επιβλέπων)
- Πελαγίδης Θεόδωρος
- Σαμιώτης Γεώργιος

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

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ	
2.1 Η συμβολή της ελληνικής ποντοπόρου ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία.....	7
2.2. Λόγους για τους οποίους η ναυτιλία ενισχύει την ανταγωνιστικότητα της Ελλάδας.....	10
2.3 Σημαίες ευκαιρίας –ευκολίας.....	11
2.4 Ελληνικό Ναυτιλιακό Cluster.....	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	
3.1 Ναυτική εργασία.....	15
3.2 Ο ρολος του πλοιάρχου.....	17
3.3 Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ναυτικού επαγγέλματος.....	18
3.4 Ένα κατάλληλα εκπαιδευμένο και εξεικωμένο πλήρωμα.....	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΠΟΥ ΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
4.1 International Maritime Organization.....	23
4.2 International Labour Organization.....	25
4.3 International Transport Workers Federation.....	26
4.4 International Chamber of Shipping -Διεθνές Ναυτιλιακό Επιμελητήριο.....	27
4.5 International Association of Independent Tanker Owners Διεθνής Ένωση Ανεξάρτητων Ιδιοκτητών Δεξαμενόπλοιων.....	28
4.6 Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία (ΠΝΟ).....	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	
5.1 Η Ναυτική εκπαίδευση στην Ελλάδα - Οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού.....	30
5.2 Διαδικασία φοίτησης στις ΑΕΝ.....	33
5.3 Προϋποθέσεις εισαγωγής στις ΑΕΝ.....	35
5.4 MLC (Maritime Labour Convention) -Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας.....	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΕΛΛΕΙΨΗ ΝΑΥΤΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	
6.1 Προβλήματα του ναυτικού επαγγέλματος.....	43
6.2 Το πρόβλημα της συρρίκνωσης του εργατικού δυναμικού στον κλάδο της ναυτιλίας στην Ελλάδα.....	44
6.3 Οι διαφορές στα μισθολόγια.....	47

6.4 Γυναίκες ναυτικοί για την αντιμετώπιση του προβλήματος της έλλειψης πληρωμάτων.....	52
6.5 Λόγοι που καθιστούν ελκυστικό το ναυτικό επάγγελμα.....	54
6.6 Πολιτικές ενίσχυσης της ναυτικής απασχόλησης απο την Ε.Ε.....	55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Συμπεράσματα.....	57
Βιβλιογραφία.....	59

Κύριες συντομογραφίες

IMO: Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός

ILO: Διεθνής Οργανισμός Εργασίας

ITF: Διεθνής Ομοσπονδία Εργατών στις Μεταφορές

SOLAS: Διεθνής Σύμβαση για την Ασφάλεια της Ανθρώπινης Ζωής στη Θάλασσα (1974)

MARPOL 78: Διεθνής Σύμβαση για την πρόληψη της ρύπανσης στη θάλασσα από τα πλοία

STCW: Διεθνής Σύμβαση για τα πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και τήρησης Φυλακών των ναυτικών (1978)

MLC: Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006

PSC: Κρατικές Λιμενικές Αρχές (Port State Control)

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΕΕ: Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών

ΥΕΝ: Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας

Κ.Ε.Σ.Ε.Ν: Κέντρο Επιμόρφωσης Στελεχών Εμπορικού Ναυτικού

ΑΕΝ: Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού

ΝΑΤ: Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συγκεκριμένη Διπλωματική Εργασία αφορά το θέμα της ναυτικής απασχόλησης στην Ελληνική Ναυτιλία. Αντικείμενο της εργασίας είναι η προσέγγιση του προωλήματος από την παρουσίαση της κατάστασης σε ζητήματα ναυτιλιακού πλαισίου, ναυτικής εκπαίδευσης και εργασίας και σχετικών πρακτικών πρωτοβουλιών. Η εργασία είναι καθαρά βιβλιογραφική και βασίζεται στις πιο σύγχρονες εξελίξεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη.

Παρουσιάζονται οι τάσεις που σημειώνονται στο ναυτικό επάγγελμα που είναι ανησυχητικές για το μέλλον του ναυτιλιακού επαγγέλματος όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά σε μεγάλο βαθμό και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, γεγονός που παρατηρείται και από το έντονο ενδιαφέρον και τις πρωτοβουλίες σχετικά με το ναυτικό επάγγελμα και την ενίσχυσή του.

Σκοπός της εργασίας είναι η μελέτη του περιβάλλοντος και της φύσης του ναυτικού επαγγέλματος, η παρουσίαση της ναυτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα, καθώς και η ανάλυση των προβλημάτων που υπάρχουν σήμερα σε σχέση με την ναυτική απασχόληση.

Η εργασία αναδεικνύει ότι αν και η απασχόληση στην Ελλάδα βρίσκεται σε ύφεση είναι γεγονός ότι μπορεί μέσω της ναυτιλίας να δημιουργηθούν νέες ευκαιρίες για την ανάπτυξη και την απασχόληση των νέων.

Για να επιτευχθεί αυτό θα πρέπει ο κλάδος να έχει μεγαλύτερο αριθμό εισακτέων αλλά και να ακολουθήσει και να τηρήσει τις ολοένα αυξανόμενες διεθνείς προδιαγραφές.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται προσπάθεια να παρουσιαστεί συνοπτικά η εμπορική ναυτιλία και η ναυτική εργασία. Στο ίδιο κεφάλαιο εισάγεται ο όρος ναυτιλιακή συστάδα, maritime cluster, ο οποίος φαίνεται ότι αποκτά ολοένα και περισσότερο σημαντικό ρολό στη ναυτιλία διεθνώς.

Το δεύτερο κεφάλαιο περιγράφεται το περιβάλλον λειτουργίας της ναυτικής εργασίας. Ακολουθεί το τρίτο κεφάλαιο, το οποίο περιλαμβάνει όλους τους θεσμούς και τους οργανισμούς που ασχολούνται με το θέμα της ναυτικής εργασίας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, αναλύεται το θέμα της ναυτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Καταγράφονται όλες οι ΑΕΝ, η διαδικασία φοίτησης και τέλος η σύμβαση ναυτικής εργασίας

(MLC 2006), η οποία θεωρείται ως η σημαντικότερη σύμβαση που ρυθμίζει ζητήματα σχετικά με τη ναυτική εργασία.

Το πέμπτο κεφάλαιο προσπαθεί να μας παρουσιάσει το πρόβλημα της ναυτικής απασχόλησης, στα επίπεδα ανεργίας καθώς και στην αντικατάσταση των Ελλήνων από αλλοδαπά πηρώματα. Στο ίδιο κεφάλαιο παρουσιάζονται και οι λόγοι που καθυστού ελκυστικό το ναυτικό επάγγελμα το οποίο με κάποιους τρόπους πρέπει να ενδυναμωθεί ώστε να διατηρηθεί η αίγλη και η παράδοση της ναυτιλίας της χώρας μας.

Τέλος, παρουσιάζονται τα τελικά συμπεράσματα που εξήχθησαν από το σύνολο της εργασίας. Ακολουθούν οι πηγές βιβλιογραφίας που χρησιμοποιήθηκαν για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας.

Λέξεις κλειδιά: Απασχόληση, Ναυτικό επάγγελμα, Ελληνική Ναυτιλία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

2.1 Η συμβολή της ελληνικής ποντοπόρου ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία

Η ναυτιλία αποτελεί αναμφισβήτητα το ανταγωνιστικότερο πλεονέκτημα της Ελλάδας, την βαριά βιομηχανία της ελληνικής οικονομίας. Πρόκειται για την δύναμη της Ελλάδας καθώς συνεισφέρει σε μεγάλο βαθμό στην ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας και ιδιαίτερα μέσω του συναλλάγματος που προσφέρει στη χώρα μας. Το ναυτιλιακό συνάλλαγμα αποτελεί τη σημαντικότερη εισροή συναλλάγματος της εθνικής οικονομίας και υπάρχουν περιπτώσεις όπου σώζει το εμπορικό ισοζύγιο της χώρας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα το 2004, όπου η ελληνική ναυτιλία, εισέφερε στη χώρα συνάλλαγμα 17 δις Δολαρίων, ποσό που κανένας άλλος κλάδος δεν μπόρεσε να φέρει.

Ναυτιλιακό συνάλλαγμα θεωρούνται τα εμβάσματα των εφοπλιστών, οι μισθοί των ναυτικών, τα ποσά που καταβάλλονται για τον ανεφοδιασμό και τις επισκευές των πλοίων, τις τους φόρους προς το δημόσιο, τις εισφορές προς το ΝΑΤ.

Ένα τμήμα του συναλλάγματος που καταγράφεται ως εφοπλιστικό και εισάγεται στη χώρα από τις ναυτιλιακές επιχειρήσεις αφορά την κάλυψη δαπανών όπως η καταβολή χρηματικού ποσού στις οικογένειες των ναυτικών, η εξόφληση υποχρεώσεων προς τα ασφαλιστικά ταμεία των ναυτικών, οι δαπάνες συντήρησης, επισκευής και εφοδιασμού των πλοίων σε ελληνικούς λιμένες.

Αξίζει να σημειωθεί ότι το 2009 παρά την παγκόσμια κρίση η ναυτιλία υπήρξε ο μόνος κλάδος της παραγωγής και των υπηρεσιών που δεν παράγαγε ανέργους

Σύμφωνα με έκθεση της Τράπεζας της Ελλάδος (ΤτΕ) για τη Νομισματική πολιτική του 2016-2017 η ελληνική ναυτιλία έχει ανακτήσει τη δυναμική της, όπως φαίνεται και από τις αυξημένες εισαγωγές πλοίων και την ανοδική τάση στους ναύλους, η οποία αναμένεται να συνεχιστεί λόγω της ανάκαμψης του παγκόσμιου εμπορίου, υπό την προϋπόθεση ότι θα διατηρηθεί παράλληλα και η τάση για διαλύσεις πλοίων που εξασφαλίζει εξομάλυνση της προσφοράς χωρητικότητας.

Παρά τη συρρίκνωση της εμπορικής δραστηριότητας, η ανάπτυξη του παγκόσμιου θαλάσσιου εμπορίου το 2016 ήταν περίπου 2,6%. Η αύξηση του παγκόσμιου στόλου

εκτιμάται σε 3% περίπου, παρουσιάζοντας το βραδύτερο ρυθμό ανάπτυξης του από το 2003, με σταθερή δραστηριότητα στη διάλυση πλοίων - ειδικά για τα πλοία μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων με μέσο όρο ηλικίας διάλυσης τα 18 χρόνια – που αντιστάθμισε τις παραδόσεις νεότευκτων πλοίων.

Το 2016 σηματοδότησε συνολική πτώση της τάξης του 71% στις παραγγελίες νέων πλοίων, οι οποίες βρέθηκαν στο χαμηλότερο επίπεδο των τελευταίων 30 χρόνων, τόσο αριθμητικώς όσο και από άποψη χωρητικότητας, με εξαίρεση τις παραγγελίες κρουαζιεροπλοίων και επιβατηγών πλοίων. Σε αντίθεση, οι πλοιοκτήτες έδειξαν ενδιαφέρον για την αγορά μεταχειρισμένων πλοίων σε τομείς όπου η ναυλαγορά βρισκόταν στο κατώτερο της σημείο, όπως η αγορά πλοίων ξηρού χύδην φορτίου, όπου σημειώθηκε αύξηση κατά 24% της δραστηριότητας στην αγορά μεταχειρισμένων πλοίων.



Πηγή: <https://www.ugs.gr/gr/greek-shipping-and-economy/greek-shipping-and-economy-2017/>

Το 2016 ήταν άλλη μια δύσκολη χρονιά τόσο για την ελληνική οικονομία όσο και την ελληνική ναυτιλία. Καθυστερήσεις σε αξιοσημείωτη βελτίωση των βασικών οικονομικών μεγεθών στην Ελλάδα σε συνδυασμό με την κρατούσα οικονομική αβεβαιότητα δημιούργησαν ένα ζοφερό περιβάλλον για επενδύσεις στη χώρα. Οι περιορισμοί στη

διακίνηση κεφαλαίων είχαν καταστροφικές συνέπειες για το ισοζύγιο πληρωμών και ιδιαίτερα για τα έσοδα σε ξένο συναλλάγμα από τη ναυτιλία από όταν επιβλήθηκαν για πρώτη φορά τον Ιούλιο του 2015. Το πρώτο εξάμηνο του 2016 οι εισροές στο ισοζύγιο πληρωμών⁴ από την παροχή ναυτιλιακών υπηρεσιών ήταν 3,60 δισεκατομμύρια ευρώ σημειώνοντας μείωση 42,42% σε σχέση με το αντίστοιχο διάστημα του 2015 που ήταν 6,42 δισεκατομμύρια ευρώ. Η ελληνική ναυτιλία, η οποία δεν αποτέλεσε ποτέ μέρος της κρίσης χρέους του ελληνικού κράτους, γνώρισε σημαντικές διαταραχές στην καθημερινή λειτουργία της εξαιτίας των περιορισμών στις κινήσεις κεφαλαίων. Ως εκ τούτου, ένας σημαντικός αριθμός ναυτιλιακών επιχειρήσεων αναγκάστηκε να μεταφέρει έσοδα των πλοίων στο εξωτερικό, προκειμένου να είναι σε θέση να εκπληρώσουν έγκαιρα και αποτελεσματικά τις διεθνείς οικονομικές τους υποχρεώσεις. Ως θετικό καταγράφεται το γεγονός ότι στο διάστημα Ιουλίου-Δεκεμβρίου 2016 οι εισροές ξένου συναλλάγματος ανήλθαν σε 4,22 δισεκατομμύρια ευρώ σημειώνοντας αύξηση σχεδόν 20% σε σχέση με το αντίστοιχο διάστημα του 2015 που ήταν 3,54 δισεκατομμύρια ευρώ. Συνολικά, το 2016 οι εισροές στο ισοζύγιο πληρωμών από τη ναυτιλία ήταν 7,81 δισεκατομμύρια ευρώ, σημειώνοντας μείωση 22% σε σχέση με το αντίστοιχο διάστημα του 2015 που ήταν 9,97 δισεκατομμύρια ευρώ (Figure 1). Οι εισροές από τη ναυτιλία τα δύο τελευταία χρόνια (2015-2016) σημείωσαν μείωση 29,4% σε σχέση με τα έτη 2013-2014, ως αποτέλεσμα των περιορισμών στη διακίνηση κεφαλαίων.

Οι εισαγωγές πλοίων, σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, τους πρώτους τέσσερις μήνες του 2017 έφθασαν τα 2,0 δισεκ. ευρώ, έναντι 1,9 δισεκ. ευρώ σε ολόκληρο το 2016, γεγονός που αντανακλά τις θετικές προσδοκίες που επικρατούν στον κλάδο της ναυτιλίας.

Η βελτίωση του ισοζυγίου μεταφορών το α' τετράμηνο του 2017 αντανακλά την άνοδο των εισπράξεων από θαλάσσιες μεταφορές κατά 20,9%, η οποία οφείλεται στην άνοδο των ναύλων ξηρού φορτίου, ως αποτέλεσμα της αυξημένης ζήτησης το τελευταίο διάστημα και στη μερική άρση των περιορισμών στην κίνηση κεφαλαίων για τις ναυτιλιακές επιχειρήσεις. Ήδη παρατηρείται άνοδος του ClarkSea Index κατά 2,5% περίπου την περίοδο Ιανουαρίου-Απριλίου 2017 σε σχέση με το αντίστοιχο διάστημα του 2016, η οποία οφείλεται στον υπερδιπλασιασμό των ναύλων ξηρού φορτίου.²⁷ Αντίθετα, οι ναύλοι των πετρελαιοφόρων παρουσιάζουν πτώση κατά 40%, καθώς περιορίστηκε πλέον η ζήτηση για αποθεματοποίηση.

2.2 Λόγους για τους οποίους η ναυτιλία ενισχύει την ανταγωνιστικότητα της Ελλάδας.

Παρά τις αρνητικές εξελίξεις, η ναυτιλία παραμένει ένας από τους δύο πυλώνες της ελληνικής οικονομίας, καθώς επί δεκαετίες συνεισφέρει σταθερά στην ελληνική οικονομία με ποικίλους τρόπους, προβάλλοντας ταυτόχρονα το προφίλ της χώρας διεθνώς. Οι εισροές από τη ναυτιλία στο ισοζύγιο πληρωμών ανέρχονται περίπου στα 136 δισεκατομμύρια ευρώ για τα έτη 2007-2016. Δηλαδή, 16% περισσότερο από τον άλλο σημαντικό οικονομικό τομέα, τον τουρισμό, ο οποίος συνεισέφερε περίπου 117 δισεκατομμύρια ευρώ κατά την ίδια δεκαετία. Η ναυτιλιακή βιομηχανία απασχολεί περίπου 200.000 άτομα⁵, ενώ η Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών (ΕΕΕ) έχει επανειλημμένα υπογραμμίσει τη δυνατότητα της βιομηχανίας να προσφέρει επιπλέον ευκαιρίες απασχόλησης στους Έλληνες για μια σταδιοδρομία στη θάλασσα μέσα σε ένα διεθνώς ανταγωνιστικό πλαίσιο.

Διαθέτοντας ένα πολύ μεγάλο αριθμό πλοίων και εκμεταλλευομένη ένα ακόμη μεγαλύτερο ποσοστό του παγκοσμίου τονάζ, ο ρόλος της ελληνικής ναυτιλίας είναι σε κάθε περίπτωση πολύ σημαντικός. Η ναυτιλία αποτελεί έναν ιδιαίτερα δυναμικό και ζωντανό κλάδο της ελληνικής οικονομίας, ο οποίος πρωταγωνιστεί στο διεθνές σκηνικό.

Ο κλάδος της ναυτιλίας αποτελεί μια πολύ σημαντική παραγωγική δραστηριότητα στην παγκόσμια οικονομία. Είναι ένα πολύ σημαντικό κομμάτι της οικονομικής δραστηριότητας το οποίο εμφανίζεται σχεδόν σε κάθε μορφή της παγκόσμιας οικονομίας. Για πολλές χώρες, ο ναυτιλιακός κλάδος είναι πολύ σημαντικός για την οικονομία τους, σε βαθμό που να χαρακτηρίζεται και ως ατμομηχανή και βαριά βιομηχανία για την οικονομική τους ανάπτυξη. Τέτοια χώρα είναι βεβαία και η Ελλάδα.

Η ναυτιλία, όπως συμβαίνει για πολλές άλλες ναυτικές χώρες παγκοσμίως, έτσι και στην Ελλάδα, αποτελεί θα μπορούσαμε να πούμε μαζί με τον τουρισμό, την ατμομηχανή της ελληνικής οικονομίας. Έχοντας πετύχει για πολλές δεκαετίες υψηλές διεθνείς επιδόσεις εξαιτίας της γνώσης, της εμπειρίας αλλά και της διορατικότητας και της ρεαλιστικής προσέγγισης των επιχειρηματικών σχεδίων, κατάφερε σήμερα να συνεισφέρει πολλά στην κατά τα αλλά αδύναμη ελληνική οικονομία. Η επίδραση της ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία και ειδικότερα στους ελληνικούς μακροοικονομικούς δείκτες της οικονομίας είναι αξιοσημείωτη.

Σε γενικές γραμμές η ναυτιλιακή δραστηριότητα θα λέγαμε ότι είναι πολύ σημαντική για την ελληνική οικονομία. Η σημασία της αφορά στα εξής μακροοικονομικά δεδομένα:

- Συμμετέχει με ποικίλους τρόπους στην αύξηση του Α.Ε.Π. δημιουργώντας προστιθέμενη αξία στο ακαθάριστο εγχώριο προϊόν. Επίσης λειτουργεί πολλαπλασιαστικά για τους υπόλοιπους κλάδους της ελληνικής οικονομίας μιας και το εισόδημα που προέρχεται από τη ναυτιλία, μεταφέρεται στην αγορά, δημιουργώντας επιπλέον ζήτηση για καταναλωτικά αγαθά, και τελικά αύξηση της ανάπτυξη της πραγματικής οικονομίας.
- Επιπλέον και εξίσου σημαντικό με την αύξηση του Α.Ε.Π., αποτελεί το γεγονός ότι η ναυτιλία συνεισφέρει στην αύξηση της απασχόλησης. Πράγματι ο ναυτιλιακός κλάδος απασχολεί μεγάλο αριθμό εργαζομένων παγκοσμίως τόσο στη θάλασσα όσο και στην ξηρά. Μεγάλος αριθμός επίσης απασχολείται και σε παραναυτιλιακά επαγγέλματα, τα όποια συντηρούνται από τον ευρύτερο ναυτιλιακό κλάδο. Δημιουργεί λοιπόν μεγάλο αριθμό νέων θέσεων εργασίας μειώνοντας ταυτόχρονα το πρόβλημα της ανεργίας, πρόβλημα που μαστίζει πραγματικά την Ελλάδα και που ειδικά τα τελευταία χρόνια τείνει να πάρει ανεξέλεγκτες διαστάσεις.
- Τρίτον και εξίσου σημαντικό με τα δυο προηγούμενα είναι η συμβολή στην βελτίωση του ισοζυγίου υπηρεσιών, του εμπορικού ισοζυγίου και γενικότερα του ισοζυγίου πληρωμών της χώρας. Οι εξαγωγές και τα κεφάλαια που εισρέουν από τη ναυτιλιακή δραστηριότητα στην Ελλάδα, είναι μεγάλα ενώ ταυτόχρονα υπερβαίνουν τις εισαγωγές και τα κεφάλαια που εκρέουν, με αποτέλεσμα να συνεισφέρουν θετικά στην ισοσκελίση του ισοζυγίου πληρωμών της Ελλάδας.
- Τέλος, η ναυτιλία συνεισφέρει στην ελληνική οικονομία μέσω της φορολόγησης και των φορολογικών εσόδων, στην όποια υπόκεινται οι εργαζόμενοι στο ναυτιλιακό κλάδο, οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις καθώς και όλες οι παραναυτιλιακές εταιρίες που εξαρτώνται από τη ναυτιλιακή δραστηριότητα. Η φορολόγηση αυτή έχει τη μορφή είτε της άμεσης είτε της έμμεσης φορολόγησης στα παραπάνω οικονομικά υποκείμενα.

2.3 Σημαίες ευκαιρίας –ευκολίας

Σημαίες ευκαιρίας/ευκολίας θεωρούνται οι εθνικές σημαίες εκείνων των κρατών που οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις νηολογούν τα πλοία τους με σκοπό τη μεγέθυνση των ιδιωτικών τους συμφερόντων και τη μείωση του ιδιωτικού κόστους με την αποφυγή των οικονομικών και άλλων ρυθμίσεων και των συνθηκών και όρων απασόλησης των συντελεστών παραγωγής που θα εφαρμόζονταν εάν τα πλοία τους ήταν εγγεγραμμένα στα νηολόγια των χωρών της εθνικής προέλευσης της επιχείρησης.

Για τον πλοιοκτήτη, η σημαία ευκολίας σημαίνει αποφυγή φορολογίας στη χώρα εγκατάστασης, χαμηλότερο κόστος πληρώματος καθώς και χαμηλότερα επίπεδα ελέγχου και ανωνυμία.

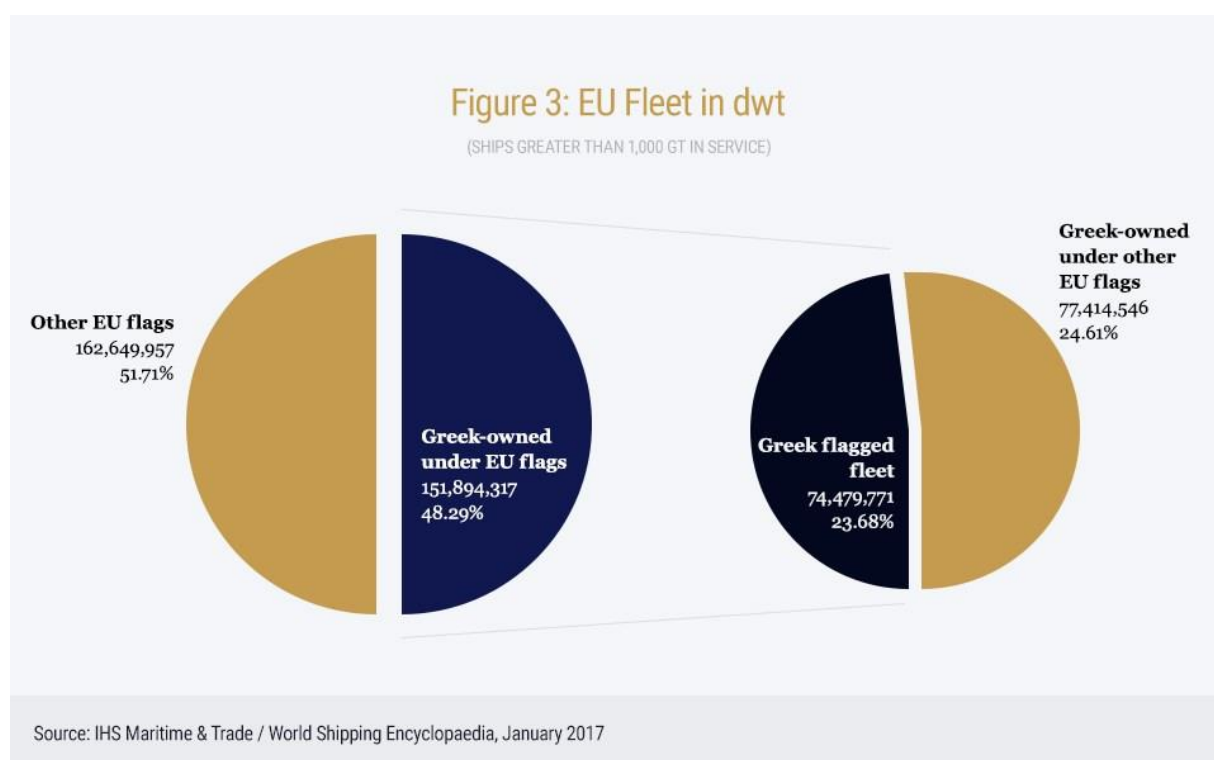
ΣΤΟΛΟΣ ΑΝΑ ΣΗΜΑΙΑ ΝΗΟΛΟΓΗΣΗΣ

	Number of vessels	Vessel share of world total (percentage)	Thousands of dead-weight tons	Share of world total dead-weight tonnage (percentage)	Cumulated share of dead-weight tonnage (percentage)	Average vessel size (dead-weight tons)	Dead-weight tonnage growth, 2015–2016 (percentage)
Panama	8 153	8.97	334 368	18.51	18.51	42 768.99	-0.53
Liberia	3 185	3.50	206 351	11.42	29.93	64 869.88	2.21
Marshall Islands	2 942	3.24	200 069	11.07	41.00	68 073.98	12.03
Hong Kong (China)	2 515	2.77	161 787	8.96	49.96	65 553.85	7.63
Singapore	3 605	3.97	127 193	7.04	57.00	37 028.53	7.50
Malta	2 101	2.31	94 992	5.26	62.26	45 867.66	8.90
Bahamas	1 450	1.59	79 541	4.40	66.66	55 545.18	7.61
China	4 052	4.46	75 850	4.20	70.86	19 845.66	-0.96
Greece	1 386	1.52	73 568	4.07	74.93	63 640.19	-2.49
Cyprus	1 053	1.16	33 313	1.84	76.77	32 405.97	0.46
Japan	5 320	5.85	31 869	1.76	78.54	7 435.49	3.55
Isle of Man	389	0.43	22 539	1.25	79.79	57 940.94	-8.36
Norway	1 561	1.72	20 697	1.15	80.93	15 308.45	3.00
Indonesia	7 843	8.63	18 117	1.00	81.93	3 858.78	3.41
Denmark	671	0.74	17 185	0.95	82.88	27 540.26	4.57
Republic of Korea	1 906	2.10	16 820	0.93	83.82	9 899.83	-5.42
Italy	1 376	1.51	16 470	0.91	84.73	14 296.63	-2.14
India	1 625	1.79	16 338	0.90	85.63	10 439.41	4.58
United Kingdom	1 167	1.28	15 192	0.84	86.47	15 360.50	7.59
United Republic of Tanzania	265	0.29	13 255	0.73	87.21	54 771.44	6.84
United States	3 570	3.93	11 841	0.66	87.86	5 773.27	4.16
Antigua and Barbuda	1 080	1.19	11 506	0.64	88.50	10 723.20	-7.38
Germany	618	0.68	11 402	0.63	89.13	21 675.88	-8.37
Bermuda	156	0.17	10 610	0.59	89.72	69 346.29	-3.17
Malaysia	1 662	1.83	9 612	0.53	90.25	6 787.80	2.19
Turkey	1 276	1.40	8 635	0.48	90.73	8 271.34	2.37
Belgium	200	0.22	8 479	0.47	91.20	45 103.65	-3.24
Portugal	373	0.41	8 398	0.46	91.66	25 295.14	65.12
Russian Federation	2 546	2.80	8 390	0.46	92.13	3 364.06	5.94
Netherlands	1 245	1.37	8 252	0.46	92.58	7 387.92	-2.80
Viet Nam	1 786	1.96	7 670	0.42	93.01	4 488.03	7.24
France	543	0.60	6 856	0.38	93.39	15 870.14	6.84
Philippines	1 462	1.61	6 390	0.35	93.74	5 263.61	4.82
Thailand	782	0.86	5 397	0.30	94.04	7 787.59	0.38
Kuwait	165	0.18	5 364	0.30	94.34	36 995.92	0.08
Top 35 total	70 029	77.03	1 704 316	94.34	94.34	27 697.39	3.70
Rest of world	20 888	22.97	102 334	5.66	5.66	4 899.19	-0.18
World total	90 917	100.00	1 806 650	100.00	100.00	22 757.36	3.48

Source: UNCTAD secretariat calculations, based on data from Clarksons Research.

Note: Propelled seagoing merchant vessels of 100 gross tons and above, as at 1 January, ranked by share of dwt.

Όσον αφορά το παραπάνω διάγραμμα θα πρέπει να τονίσουμε ότι ο Παναμάς και η Λιβερία που βρίσκονται στην πρώτη και στη δεύτερη θέση, όσον αφορά τον αριθμό των πλοίων που είναι εγγεγραμένα στα νηολόγια τους, ανήκουν στην κατηγορία των «ανοιχτών νηολογίων» στα οποία η πρόσβαση είναι πολύ εύκολη και οι υποχρεώσεις των πλοιοκτητών ελάχιστες. Αυτός είναι και ο κυριότερος λόγος φυγής πολλών ελληνόκτητων πλοίων από το ελληνικό νηολόγιο καθώς πλέον το ελληνικό πλοίο δεν είναι ανταγωνιστικό, συγκεκριμένα τα λειτουργικά έξοδα του ελληνικού πλοίου ήταν υψηλότερα από ότι τα έξοδα πλοίου που έφεραν άλλες σημαίες.



Παρά τις οικονομικές συνθήκες παγκοσμίως αλλά και στην Ελλάδα, η ελληνική ναυτιλία έδειξε για μία ακόμη φορά σθένος διατηρεί την ηγετική της θέση σε διεθνές επίπεδο. Ο στόλος ανέρχεται σε 4.585 πλοία (πλοία άνω των 1.000 gt), χωρητικότητας 342,75 εκατομμυρίων τόνων deadweight (dwt) – αύξηση περίπου 0,5% σε σχέση με το προηγούμενο έτος – που αντιπροσωπεύει το 19,19% του παγκόσμιου στόλου σε dwt και το 48,29% του στόλου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) όπως φαίνεται και από το παραπάνω διάγραμμα. Το 2016 η ελληνική σημαία αριθμούσε 759 πλοία (άνω των 1.000 gt) χωρητικότητας 42,38 εκατομμυρίων gt. Η ελληνική σημαία κατέχει την έβδομη θέση διεθνώς και τη δεύτερη στην

ΕΕ (σε dwt) σύμφωνα με τελευταία στοιχεία της Στατιστικής υπηρεσίας. Ειδικότερα, ο ελληνόκτητος στόλος ελέγχει το 27,76% του παγκόσμιου στόλου δεξαμενοπλοίων, το 21,53% του παγκόσμιου στόλου φορτηγών πλοίων ξηρών χύδην φορτίων και το 15,94% του παγκόσμιου στόλου πλοίων μεταφοράς χημικών και παράγωγων προϊόντων πετρελαίου.

2.4 Ελληνικό Ναυτιλιακό Cluster

Η έννοια της Συστάδας ενσωματώθηκε στην Ευρώπη σε πολιτική, ακαδημαϊκή και βιομηχανική σφαίρα Ναυτιλιακών Συστάδων (Maritime Clusters) και σε σχετικά μεγαλύτερο βαθμό από άλλους οικονομικούς φορείς. Η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζει την αξία των Συστάδων και τις τοποθετεί σε προτεραιότητα ευρείας στρατηγικής προόδου και καινοτομίας.

Ναυτιλιακές Συστάδες (Maritime Clusters) ιδρύθηκαν από το 2006. Το Γαλλικό (Cluster Maritime Français) ιδρύθηκε από το Γαλλικό Ινστιτούτο Θαλάσσης και είναι Οργανισμός που προάγει Γαλλικές Ναυτιλιακές Βιομηχανίες στις επαγγελματικές και εμπορικές τους δραστηριότητες και προσδιορίζει συνεργασίες μεταξύ τους. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπάρχουν 14 Εθνικές Ναυτιλιακές Συστάδες, συμπεριλαμβανομένης της Sea Vision του Ηνωμένου Βασιλείου, που περιλαμβάνει Ναυτιλία, Νομικούς, Τεχνικούς, Τράπεζες, Ασφάλειες, P&I Clubs, Adjusters, Παιδεία κ.λπ. Κάθε χώρα και κοινωνία, προσαρμόζονται ανάλογα με τη γεωγραφική τους θέση, τους πόρους, τις ανάγκες και δυνατότητές τους.

Με την εξέλιξη της βιομηχανίας ανεπτύχθησαν συνδυασμοί με οριζόντιες καθώς και κάθετες διαστάσεις με κυρίως οικονομικά κριτήρια καθώς και γεωγραφικές και εθνικές παραμέτρους. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, πρόσφατη εξέλιξη είναι η έννοια της Συστάδας περί το 1990 από τις εργασίες του Καθηγητού Porter του Harvard. Η περιγραφή των βιομηχανικών και τοπικών Συστάδων ήταν: Γεωγραφικές συγκεντρώσεις συσχετισμένων εταιρειών, ειδικών προμηθευτών υλικών και υπηρεσιών, οργανισμών σε παρεμφερείς βιομηχανίες και ιδρύματα συγκεκριμένων ειδικοτήτων που συναγωνίζονται αλλά και συνεργάζονται.

Η Ένωση Εφοπλιστών Ναυτιλίας Μικρών Αποστάσεων (EENMA) ήταν η πρώτη Ένωση, η οποία πρότεινε ήδη από το 2015 την αναγκαιότητα σύστασης του Ελληνικού Ναυτιλιακού cluster υπό το Ναυτικό Επιμελητήριο Ελλάδας, ως μέσο για να μπορέσει η Ελληνική ναυτιλία να ανταποκριθεί στις σύγχρονες προκλήσεις του διεθνούς ανταγωνισμού. Πάγια θέση της EENMA ότι για την αποτελεσματικότερη λειτουργία όλων των εφοπλιστικών και λοιπών συναφών Ενώσεων, θα ήταν σκόπιμη η δημιουργία ενός ενιαίου φορέα, ο οποίος

θα εκπροσωπεί και αντιπροσωπεύει την Ελληνική ναυτιλία συνολικά, με υποεπιτροπές ανά κατηγορία δραστηριότητας. Με αυτό τον τρόπο θα μπορούσαν όλοι οι φορείς να συμπράξουν προκειμένου η ελληνική ναυτιλία να έχει δυναμικότερη παρουσία σε όλα τα ευρωπαϊκά και διεθνή φόρα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

3.1 Ναυτική Εργασία

Με τον όρο ναυτική εργασία (seafarer work) χαρακτηρίζεται γενικά η εργασία που παρέχουν οι εργαζόμενοι στα πλοία. Αυτή λόγω της φύσεως του χώρου παρουσιάζει μια ιδιομορφία με περισσότερη ανάγκη μεταχείρισης αλλά και φροντίδας. Λόγω των ειδικών συνθηκών η προσφορά της από τους αρχαιότετους χρόνους δεν ελκύει τους νέους, και όσοι την ακολουθούν περισσότερο τους ωθεί προς αυτή η παράδοση, ο συναισθηματικός παράγοντας και η ψυχοσύνθεση του ατόμου. Για την λειτουργία μιας ναυτιλιακής επιχείρησης δεν είναι αρκετή μόνο η ύπαρξη ενός φορέα, ο οποίος μπορεί να είναι ένα νομικό ή φυσικό πρόσωπο, αλλά και πολλά άλλα άτομα, τα οποία με διάφορες ιδιότητες προσφέρουν πολλές εργασίες στην εταιρεία. Τα άτομα αυτά κατατάσσονται σε δύο κατηγορίες (Κιάντου, 1993):

- Στα άτομα που εργάζονται επάνω στο πλοίο και έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας.
- Στα άτομα που εργάζονται περιστασιακά ή τακτικά επάνω στο πλοίο και δεν έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Στην πρώτη ομάδα περιλαμβάνεται το πλήρωμα, το οποίο με αρχηγό τον πλοίαρχο, αποτελεί την σπουδαιότερη ομάδα εργασίας στην ναυτιλιακή επιχείρηση μεταξύ των βοηθητικών προσώπων. Στην δεύτερη ομάδα εργασίας περιλαμβάνονται οι φορτοεκφορτωτές στα λιμάνια, οι ναυτικοί πράκτορες, οι ναυλομεσίτες κ.α. Ίσως θα μπορούσε να υπάρξει και μια τρίτη κατηγορία όπου σε αυτή ανήκουν πρόσωπα τα οποία προσφέρουν διάφορες εργασίες και υπηρεσίες στα γραφεία της ναυτιλιακής εταιρείας στην ξηρά.

Πλήρωμα: Πλήρωμα είναι το σύνολο των προσώπων που είναι ναυτολογημένοι στο πλοίο και προσφέρει τις υπηρεσίες του. Στην περίπτωση που προσφέρουν εργασία, και υπηρεσίες στο πλοίο χωρίς να είναι ναυτολογημένοι δεν ανήκουν στο πλήρωμα. Τέτοιοι εργαζόμενοι

θεωρούνται οι τεχνικοί, όσοι ελέγχουν την λειτουργία των μηχανών, και οι πλοιογιοί. Ανάλογα με την εργασία που εκτελεί το πλήρωμα, χωρίζεται στις εξής κατηγορίες (ΚΙΝΔ 53- 58):

- Τους εργαζόμενους στο κατάστρωμα, δηλαδή τα άτομα που μαζί με τον πλοίαρχο οδηγούν το πλοίο, όπως οι ναύτες, οι κυβερνήτες κ.α.
- Τα άτομα που εργάζονται στις μηχανές, όπως οι μηχανοδηγοί, οι μηχανικοί, οι χειριστές, οι ατμομηχανικοί κ.α.
- Τα άτομα που εκτελούν τις υπόλοιπες εργασίες όπως οι θαλαμηπόλοι, οι ραδιοτηλεγραφετές, οι μάγειροι κ.α.

Η διοίκηση του πλοίου ασκείται από τον πλοίαρχο. Πολλοί θεωρούν ότι ο πλοίαρχος ανήκει στο πλήρωμα του πλοίου όταν ναυτολογείται σε ορισμένο πλοίο. Άλλοι όμως το αμφισβητούν αφού και η ισχύουσα νομοθεσία διαχωρίζει πολλές φορές τον πλοίαρχο από το υπόλοιπο πλήρωμα. Η ναυτική εργασία εκτελείται στην θάλασσα, όταν το πλοίο ταξιδεύει από ένα προορισμό σε άλλο, όσο και στο ίδιο το λιμάνι, όταν εκτελείται ανεφοδιασμός, επισκευή ή φορτοεκφόρτωση. Η ιδιαιτερότητα του επαγγέλματος του ναυτικού οφείλεται στο γεγονός ότι η εργασία δεν εκτελείται σε ένα σταθερό μέρος, αλλά σε όλη τη Γη, ανάλογα με το δρομολόγιο του πλοίου. Η συνεχής αυτή μετακίνηση του πλοίου στη θάλασσα συνεπιφέρει και πολλούς κινδύνους για τους ναυτικούς όπως οι άσχημες καιρικές συνθήκες, η φουρτούνα κ.α. Οι δυσκολίες αυτές μάλιστα πολλές φορές επιβαρύνουν την ψυχολογία των εργαζομένων με αποτέλεσμα να επηρεάζεται η απόδοση στην εργασία. Στα πλοία ο εργαζόμενος αναγκάζεται να δουλεύει χωρίς ανάπαυση για πολλές ώρες, μακριά από την οικογένειά του και να στερείται τα πλεονεκτήματα της κοινωνικής ζωής. Παρά τις ανέσεις που έχουν στην σύγχρονη εποχή τα περισσότερα πλοία, τα οποία είναι εξοπλισμένα με πολλές σύγχρονες τεχνολογίες και διαδίκτυο δεν παύει η διαβίωση σε αυτό να είναι πληκτική και μονότονη. Επίσης, το επάγγελμα αυτό χρειάζεται μεγάλη υπευθυνότητα κατά την εκτέλεση της εργασίας τόσο από τη διοίκηση του πλοίου, όσο και από τους υπόλοιπους εργαζομένους, και ετοιμότητα για να είναι σε θέση να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά όποιο πρόβλημα παρουσιαστεί. Στην Ελλάδα τα θέματα εργασίας προσδιορίζονται από:

- Τα άρθρα 37-83 του Κώδικα Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου, τα οποία αναφέρονται στον Πλοίαρχο, Στη σύμβαση ναυτολόγησης και στο πλήρωμα.
- Το άρθρο 55, μέρος 2ο του Κώδικα Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου που αναφέρεται σε θέματα ναυτικών φυλλαδίων κ.α.

- Τον Νόμο 4005/1929 «Περί τροφοδοσίας πληρωμάτων εμπορικών πλοίων» ο οποίος αναφέρεται στην διατροφή στα πλοία.
- Τον Κανονισμό εργασίας που αναφέρεται στις αρμοδιότητες στα πλοία.
- Τον Ν.Δ. 2651/1953 «Περί συνθέσεως των πληρωμάτων των ελληνικών πλοίων» το οποίο αναφέρεται στην σύνθεση του πλοίου και στα προσόντα του καθενός κ.α.
- Τις συλλογικές συμβάσεις ναυτικής εργασίας, οι οποίες καθορίζουν τα επιδόματα, τη μισθοδοσία, τις ωριαίες αποζημιώσεις κ.α.

3.2 Ο ρολος του πλοιάρχου

Ο πλοίαρχος έχει εξουσία να εκπροσωπεί κατά κύριο λόγο την εταιρία. Σε κάποιες περιπτώσεις και τους φορτωτές και τους παραλήπτες του φορτίου, τα μέλη του πληρώματος. Η εξουσία εκπροσώπησης όλων αυτών των προσώπων είναι συνάρτηση των συνθηκών, κάτω από τις οποίες εργάζεται ο πλοίαρχος. Ακόμα όμως είναι συνυφασμένες και με την «εξουσία του πλοιάρχου πάνω στο πλοίο».

Η επιλογή του πλοιάρχου από την εταιρία γίνεται με κριτήριο κυρίως την εμπειρία του, τις γνώσεις του αλλά και την αποδεδειγμένη δυνατότητα που έχει να αντιμετωπίζει κρίσιμες καταστάσεις, καταστάσεις που σχετίζονται με προβλήματα που μπορεί να παρουσιάζει το καράβι κατά τη πλεύση του.

Η εταιρία δίνει μεγάλη βαρύτητα στην επιλογή του πλοιάρχου γνωρίζοντας ότι η σωστή επιλογή οδηγεί και σε σωστή λειτουργία του πλοίου του προσωπικού, ενώ σε γενικές γραμμές η εταιρία προστατεύεται από κάθε άλλη αναμενόμενη απειλή. Στην Ελλάδα η επιλογή του πλοιάρχου γίνεται και με βάση την ειδικότητα για αυτό και επιλέγονται κυρίως Έλληνες πλοίαρχοι καθώς σημαντικό ρόλο στην επιλογή παίζουν και οι σπουδές.

Η τήρηση όλων των υποχρεώσεων του ναυτικού ελέγχεται, από τον πλοίαρχο. Γιατί αυτός είναι όχι μόνο αντιπρόσωπος του πλοιοκτήτη ή του εφοπλιστή αλλά και ο επικεφαλής του πληρώματος. Και με τη δεύτερη αυτή ιδιότητα, είναι εξοπλισμένος με εξουσίες, που τον καθιστούν ανεξάρτητο από τον πλοιοκτήτη (ή τον εφοπλιστή). Ο Πλοίαρχος είναι ο manager του πλοίου. Ο Κώδικας ISM αποδίδει υψηλή σημασία στην προσωπικότητα του Πλοίαρχου αφού στο κεφάλαιο 5 περιγράφονται ρητά οι αρμοδιότητές του. Η εταιρεία καθορίζει την

ευθύνη του Πλοιάρχου σε ότι αφορά την εφαρμογή της πολιτικής της σε θέματα όπως η ασφάλεια θαλάσσιου περιβάλλοντος. Κάθε Πλοίαρχος, ακόμη είναι υποχρεωμένος να εφαρμόσει τις θεωρίες παρακίνησης που φυσικά πρέπει έχει διδαχθεί, οι οποίες μπορούν να δράσουν προληπτικά σε λάθη που προέρχονται από τον άνθρωπο και αποδίδονται σε έλλειψη προσοχής ή αμέλεια ή σε λήψη παρακινδυνευμένων αποφάσεων. Η αξιολόγηση του πλοιάρχου γίνεται αρχικά από την εταιρία με βάση τα στάνταρ που θέτει για τη λειτουργία του караβιού, του προσωπικού αλλά και του ίδιου του πλοιάρχου σε σχέση με τη παραλαβή του φορτίου, τη συνεργασία με τους πελάτες και το υπόλοιπο πλήρωμα πάνω στο πλοίο και ευρύτερα σε σχέση για το πώς λειτουργεί μέσα στο караβι. Η αξιολόγηση γίνεται με βάση την ευρύτερη απόδοση του για όλες τις πτυχές λειτουργίας ενός караβιού. Τέλος υπάρχουν και διεθνή οργανισμοί που αξιολογούν τον πλοίαρχο . Η πολιτική πιστοποιείται στο πλοίο από τον καπετάνιο, ο οποίος όπως προαναφέρθηκε ελέγχει όλες τις διαδικασίες και επιδιώκει να γίνονται βελτιωτικές κινήσεις όπου χρειάζονται.

3.3 Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ναυτικού επαγγέλματος

Το ναυτικό επάγγελμα είναι ταυτόχρονα και τρόπος ζωής για όσους το εξασκούν. Ο ναυτικός δεν εργάζεται απλά στο πλοίο, ζει μέσα σε αυτό για όσο διάστημα διαρκεί η ναυτολόγησή του. Αυτή είναι και η κυριότερη ιδιομορφία του ναυτικού επαγγέλματος. Ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά του ναυτικού επαγγέλματος είναι τα παρακάτω:

- Οι ναυτικοί βρίσκονται για μεγάλο χρονικό διάστημα μακριά από το οικογενειακό και κοινωνικό τους περιβάλλον και η επαφή με αυτό δεν είναι πάντα εύκολη, ακόμα και στις μέρες μας που τα μέσα επικοινωνίας είναι περισσότερα και παγκόσμια. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε οι ναυτικοί ανέφεραν πως η μετάβαση από το πλοίο στην ξηρά είναι η πιο δύσκολη περίοδος του εργασιακού τους κύκλου, καθώς χρειάζονται αρκετό χρόνο να ξεπεράσουν το στρες της εργασιακής τους ζωής στο πλοίο και δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στο ημερήσιο οικογενειακό πρόγραμμα.
- Μεταξύ του πληρώματος καταγράφεται μια σειρά από διαφοροποιήσεις: η ιεραρχική, της ειδίκευσης, της εθνικότητας. Στο βαθμό που δεν υπάρχουν τα κατάλληλα συστήματα και δεν εφαρμόζονται οι απαιτούμενες πρακτικές, αυτές οι διαφοροποιήσεις μπορεί να υπονομεύσουν την αποτελεσματικότητα και τη συνοχή της ομάδας.

- Οι φυσικές συνθήκες κάτω από τις οποίες προσφέρουν τις εργασίες τους μεταβάλλονται διαρκώς καθώς το πλοίο ταξιδεύει διαρκώς και περνάει μέσα από διαφορετικές κλιματολογικές ζώνες. Αυτές οι συνεχείς και γρήγορες κλιματικές αλλαγές δεν καταπονούν μόνο το πλοίο αλλά και τον ανθρώπινο οργανισμό, ο οποίος αδυνατεί να προσαρμοστεί εξίσου γρήγορα σε αυτές.
- Το επάγγελμα του ναυτικού περικλείει κινδύνους για την ασφάλεια και τη ζωή των πληρωμάτων. Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να προέρχονται είτε από φυσικά αίτια είτε από παράνομες/ εγκληματικές πράξεις, όπως η πειρατεία που βρίσκεται σε έξαρση τα τελευταία χρόνια.
- Τα μέλη του πληρώματος είναι απαραίτητο να συμβιώνουν αρμονικά και αποτελεσματικά προκειμένου να είναι εφικτή η αποδοτική και ασφαλή λειτουργία του πλοίου. Αυτό δεν είναι πάντα εύκολο αν αναλογιστεί κανείς ότι σήμερα τα πληρώματα είναι πολυεθνικά και τα μέλη του πληρώματος διαφέρουν μεταξύ τους ως προς την εθνικότητα, τη γλώσσα, την κουλτούρα, τις αντιλήψεις κ.ά.
- Τέλος, οι κανονισμοί ασφαλείας που έχουν υιοθετηθεί τα τελευταία χρόνια από την μία έχουν αυξήσει το φόρτο εργασίας των ναυτικών και από την άλλη έχουν αυξήσει τα όρια ευθύνης του πληρώματος, καθώς τα περιθώρια για λάθη είναι μηδαμινά και το πλήρωμα πρέπει να είναι πάντα σε θέση να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά οποιοδήποτε πρόβλημα ή δυσκολία προκύψει.

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι η ναυτική εργασία είναι μια πολύ ιδιαίτερη και απαιτητική εργασία, η οποία απαιτεί συνεχή επαγρύπνηση και εκπαίδευση του πληρώματος.

3.4 Ένα κατάλληλα εκπαιδευμένο και εξεικωμένο πλήρωμα

Η εκπαίδευση και η εξοικείωση είναι δύο σημαντικά στοιχεία στην πρόωθηση της συνειδητοποίησης της ασφάλειας. Η οργάνωση ομάδων εκπαίδευσης και εξοικείωσης αποτελεί ένα επιπλέον φορτίο για την εταιρεία από αποψη χρηματοδότησης, χρόνου και προσωπικού.

Σύμφωνα με άρθρο του ISM CODE, το SMS πρέπει να συμμορφωθεί με τις ανάγκες που εκφράζονται στην STCW του 1978. Η STCW καθορίζει τα κατώτατα επίπεδα σχετικά με την εκπαίδευση, την πιστοποίηση και την επιτήρηση για τους ναυτικούς. Η τροποποίηση

της STCW το 1995 παρείχε μια μεταβατική περίοδο έως την 1η Φεβρουαρίου 2002. Από αυτή την ημερομηνία οι ναυτικοί οφείλουν να κατέχουν ένα εγκυρο πιστοποιητικό, το οποίο συμμορφώνεται με την STCW του 1995 και μίαεπικύρωση που εκδίδεται από το κράτος σημαίας. Ο IMO αξιολογεί εαν τα κράτη συμμορφώνονται με της απαιτήσεις της STCW. Ο IMO καθιέρωσε μία «λευκή λίστα» που είναι ένας κατάλογος κρατών τα οποία εφαρμόζουν κατάλληλα την STCW του 1995.

Κάθε εταιρεία έχει την ευθύνη να οργανώσει την απαραίτητη εκπαίδευση ούτως ώστε οι ναυτικοί να είναι έτοιμοι τόσο για συνήθεις καταστάσεις όσο και για καταστάσεις έκτακτης ανάγκης. Ο πλοιοκτήτης πρέπει να καθιερώσει το επίπεδο της γνώσης και εκπαίδευσης του ναυτικού που προσλαμβάνει άρα κατά συνέπεια η εταιρεία δύναται να καθορίσει το είδος της εκπαίδευσης των ιδιαίτερων αναγκών των ελών του πληρώματος προκειμένου να εκτελεστεί η εργασία με ασφαλή, αποτελεσματικό και ικανό τρόπο. Οι ναυτικοί οφείλουν να γνωρίζουν να διαχειρίζονται σωστά όσα έχουν διδαχθεί και να προσπαθούν να τα υλοποιούν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

Δεν αρκεί μόνο η εκπαίδευση αλλά και η εξοικείωση του πληρώματος πάνω στο πλοίο. Δεν είναι λοιπόν το να παρακολουθήσουν οι ναυτικοί ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Ο ρόλος των διευθυντών και αρχιμηχανικών στην εφαρμογή των διαδικασιών ασφαλείας είναι σημαντικός διότι έχει στόχο να αλλάξει την συμπεριφορά των ελών του πληρώματος. Σκοπός τους είναι να ελαχιστοποιηθεί ο κίνδυνος ατυχημάτων, ρύπανσης θανάτου και καταστροφής του περιβάλλοντος.

Παρατηρείται επομένως η σύνδεση του ανθρώπινου σφάλματος με το ατύχημα ή 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 περιπτώσεις, πέρα από τα εξωγενή ή εσωγενή αίτια που οδηγούν σε ναυτικά ατυχήματα, συντρέχει και ανθρώπινη υπαιτιότητα.

Ειδικότερα, το μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης φέρουν- το δίχως άλλο- 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.

Στην Ελλάδα, οι πρώτες προσπάθειες αναβάθμισης της εκπαίδευσης των ναυτικών διαφαίνεται κατά την προεπαναστατική περίοδο στην Ύδρα, όταν και λειτούργησε ναυτικό σχολείο στο συγκεκριμένο νησί. Μεταγενέστερα και δη κατά τη μετεπαναστατική περίοδο εκδόθηκε το ΒΔ 15.12.1836 «περί αστυνομίας της εμπορικής ναυτιλίας». Σύμφωνα με το τελευταίο, ορίζονταν οι όροι απόκτησης διπλώματος πλοιάρχου και κυβερνήτη για συγκεκριμένες κατηγορίες πλοίων, ενώ απαγορευόταν η πρόσληψη πλοιάρχου ο οποίος δεν κατείχε το αντίστοιχο δίπλωμα. Ύστερα, με το ΒΔ 11.04.1867 «περί σύστασης ναυτικών σχολών» προβλέφθηκε η λειτουργία ναυτικών σχολών σε διάφορα νησιά- μεταξύ άλλων στη Σύρο, την Ύδρα και τις Σπέτσες. Ωστόσο, η έλλειψη προγραμματισμού συνετέλεσε στο να μην καρποφορήσει η συγκεκριμένη προσπάθεια μέχρι την έλευση του 1930.

Αναλυτικότερα, η χρονιά αυτή σηματοδοτήθηκε από τη λειτουργία της πρώτης κρατικής ναυτικής σχολής πλοιάρχων στην Ύδρα δυνάμει του Ν. 4511/30. Σταδιακά το επάγγελμα του πλοιάρχου απέκτησε κύρος και αίγλη στους κόλπους της ελληνικής κοινωνίας. Στη συνέχεια, ιδρύθηκαν περισσότερες κρατικές σχολές ναυτικής σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο στο Εμπορικό Ναυτικό. Την εμφάνισή τους έκαναν σχολές ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης, από τις οποίες αποφοιτούσαν πλοίαρχοι, μηχανικοί και Ραδιοτηλεγραφετές οι οποίοι ανταποκρίνονταν στις τεχνολογικές εξελίξεις της εποχής.

Όσον αφορά τη σύνθεση του προσωπικού του πλοίου αυτή ρυθμίζεται από τις διατάξεις των άρθρων 87-92 του Κεφαλαίου Ε' του ΚΔΝΔ «Σύνθεση του προσωπικού των πλοίων». Κρίνεται απαραίτητη η τήρηση ενός ελάχιστου αριθμού των μελών του πληρώματος ανά κατηγορία πλοίου με ορισμένα τυπικά προσόντα, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις ασφάλειας των πλοίων. Μάλιστα, η διαφοροποίηση της σύνθεσης του πληρώματος, ήτοι ο ελλιπής αριθμός των μελών του πληρώματος ή τα μειωμένα προσόντα, ασκούν αρνητική επίδραση στην αποδοτικότητα του πληρώματος. Επομένως, οι λιμενικές αρχές ή ο εκάστοτε πλοίαρχος οφείλουν να αναστείλουν τους πλόες του πλοίου, εάν δεν πληρούνται οι αναγκαίες προϋποθέσεις της οργανικής σύνθεσης του πληρώματος.

Ομοίως, δεν ενδείκνυται η συχνή εναλλαγή των αξιωματικών του πληρώματος του πλοίου, ιδιαίτερα του πλοιάρχου, καθώς μπορεί το γεγονός αυτό να επηρεάσει αρνητικά την

ασφάλεια του πλοίου. Προς την κατεύθυνση αποφυγής της παραπάνω κατάστασης, έχει συμπεριληφθεί ειδική ρύθμιση στο Διεθνή Κώδικα Ασφαλούς Διαχείρισης Πλοίων, σύμφωνα με την οποία απαγορεύεται η ταυτόχρονη αντικατάσταση Αξιωματικών από τον ίδιο τομέα, ενώ συνάμα είναι υποχρεωτική η παραμονή του παραδίδοντος και παραλαμβάνοντος αξιωματικού στο πλοίο έστω για μικρό χρονικό διάστημα. Τουλάχιστον όσον αφορά τον πλοίαρχο, τον α' μηχανικό και τους αξιωματικούς που καταλαμβάνουν καίριες θέσεις στο πλοίο είναι υποχρεωτική η ενημέρωση από τους προκατόχους τους.

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 παράγοντες 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.

Από τα ανωτέρω οδηγούμαστε 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 όσον αφορά την πρόληψη και αποφυγή ναυτικών ατυχημάτων ή διάπραξης αδικοπραξιών. Πέρα όμως από τα μέλη του πληρώματος, δεν πρέπει να παροράται 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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΠΟΥ ΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.1 International Maritime Organization

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (ΔΝΟ) (IMO) αποτελεί τον επίσημο παγκόσμιο οργανισμό που διέπει τη διεθνή ναυτιλία. Βασικό έργο του Οργανισμού είναι η θέσπιση μέτρων για την ασφάλεια της ναυσιπλοΐας και την πρόληψη της θαλάσσιας ρύπανσης από τα πλοία. Επιπλέον, 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.

Την πρώτη δραστηριότητα ανέλαβε από παλαιότερους οργανισμούς όπως τον IMCO, ο οποίος με τη σειρά του είχε δημιουργηθεί για τη ενοποίηση των κανόνων ναυσιπλοΐας και ασφάλειας. Η δεύτερη δραστηριότητά του δημιουργήθηκε λίγο μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, όταν τα επίπεδα ρύπανσης της θάλασσας έγιναν ιδιαίτερα επικίνδυνα (λόγω της ανυπαρξίας σχετικής νομοθεσίας). Οι πρώτες προσπάθειες για τη δημιουργία ενός τέτοιου οργάνου ξεκίνησαν μετά την βύθιση του Τιτανικού το 1914. Καθώς τότε κάθε χώρα είχε τους δικούς της κανόνες ασφάλειας πολλά πλοία βρίσκονταν ιδιαίτερα ευάλωτα στον τομέα αυτόν – όπως και ο Τιτανικός. Καθώς πολλές χώρες δεν είχαν ασχοληθεί ιδιαίτερα με τις νομοθεσίες τέτοιου είδους και καθώς άλλες δεν ήταν πρόθυμες να μοιραστούν την εμπειρία τους, ήταν προφανές ότι οποιαδήποτε αδράνεια θα οδηγούσε σε ακόμα μεγαλύτερα ναυτικά ατυχήματα. Οι πρώτοι οργανισμοί, αν και εν μέρει πέτυχαν τον σκοπό τους, αποτελούσαν πρωτοβουλίες μεμονωμένων κρατών που όμως οι δύο Παγκόσμιοι Πόλεμοι σταμάτησαν την όποια δραστηριότητά τους.

Αντίθετα, ο IMO τελεί υπό την αιγίδα του ΟΗΕ με ανεπτυγμένες και ιδιαίτερα αυστηρές προδιαγραφές και δεσμευτικές δυνάμεις τουλάχιστον για τις Χώρες-μέλη. Οι εκδόσεις του, SOLAS (Safety Of Life At Sea) και MARPOL, που αφορούν η πρώτη την ασφάλεια στη ναυσιπλοΐα και η δεύτερη στη προστασία από τη ρύπανση στη Θάλασσα, παρέχουν δεσμευτικούς κανόνες για όλες τις νέες κατασκευές πλοίων που ισχύουν παγκοσμίως. Οι κανόνες αυτοί αναβαθμίζονται τακτικά ανάλογα με την ανάπτυξη της

ναυπηγικής και λαμβάνοντας υπ' όψη τις παρατηρήσεις και υποδείξεις των νηογνομώνων. Όλοι οι ναυπηγοί και τα ναυπηγικά γραφεία υποχρεούνται να ναυπηγούν τα πλοία σύμφωνα με τις προδιαγραφές αυτές. Ταυτόχρονα, λαμβάνει υπ' όψη του και τομείς ναυτικής υποδομής, όπως το ικανοποιητικό επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτών, αλλά και την σωστή διαχείριση όλων των τύπων φορτίων, από πετρέλαιο μέχρι τα πλέον επικίνδυνα φορτία. Αυτό γίνεται δυνατό με την χρήση αυστηρών μέτρων, προδιαγραφών και διαδικασιών. Η έδρα του IMO βρίσκεται στο Λονδίνο.

Όσο αφορά το θέμα της ναυτικής απασχόλησης που μας αφορά στην παρούσα εργασία, ο IMO έχει υιοθετήσει την Διεθνή Συνθήκη για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών (STCW 1978), η οποία πρώτη έθεσε τις βασικές απαιτήσεις σχετικά με την εκπαίδευση, την πιστοποίηση και την τήρηση φυλακών των ναυτικών σε διεθνές επίπεδο. Παλαιότερα αυτά τα πρότυπα καθορίζονταν από μεμονωμένες κυβερνήσεις με αποτέλεσμα να υπάρχουν σημαντικές διαφορές από χώρα σε χώρα, παρόλο που η ναυτιλία είναι μια διεθνής βιομηχανία. Η Συνθήκη τροποποιήθηκε το 1995 προκειμένου να ανταποκριθεί στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες του ναυτιλιακού περιβάλλοντος και να επιτευχθεί η ενιαία εφαρμογή της από τα κράτη. Τα κράτη που υπογράφουν τη Συνθήκη θα πρέπει να διαθέτουν τους απαραίτητους πόρους για την εκπαίδευση και την έκδοση των πιστοποιητικών, προκειμένου αυτά να γίνονται αποδεκτά από όλα τα κράτη-σημαίες. Σε διαφορετική περίπτωση τα πιστοποιητικά θεωρούνται άκυρα και οι ναυτικοί αυτών των χωρών δεν επιλέγονται από τους πλοιοκτήτες.

Οι τροποποιήσεις που αποκαλούνται «Τροποποιήσεις της Μανίλα για την Σύμβαση και τον Κώδικα STCW» τέθηκαν σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου του 2012 με σκοπό την επικαιροποίηση της Συνθήκης και του Κώδικα και την αντιμετώπιση προβλημάτων που θα εμφανιστούν στο εγγύς μέλλον. Μεταξύ των τροπολογιών που εγκρίθηκαν υπάρχουν μια σειρά από σημαντικές αλλαγές στα κεφάλαια της Σύμβασης και του Κώδικα:

- Βελτιωμένα μέτρα για την πρόληψη δόλιων πρακτικών σχετικά με τα πιστοποιητικά ικανότητας καθώς την ενίσχυση των διαδικασιών αξιολόγησης και παρακολούθησης της εφαρμογής των απαιτήσεων που προβλέπονται στη Συνθήκη,
- Αναθεωρημένες απαιτήσεις σχετικά με τις ώρες εργασίας και ανάπαυσης και απαιτήσεις για την πρόληψη κατάχρησης ναρκωτικών και αλκοόλ καθώς και ενημερωμένα ιατρικά πρότυπα ικανότητας των ναυτικών,

- Νέες απαιτήσεις πιστοποίησης για το κατώτερο προσωπικό,
- Νέες απαιτήσεις εκπαίδευσης του πληρώματος πάνω στην σύγχρονη τεχνολογία που εφαρμόζεται στ πλοία όπως οι ηλεκτρονικοί χάρτες και τα σύγχρονα συστήματα πληροφοριών(ECDIS),
- Νέες απαιτήσεις σχετικά με την γνώση και την εκπαίδευση πάνω σε περιβαλλοντικά θέματα,
- Νέες απαιτήσεις για την εκπαίδευση και την πιστοποίηση των ηλεκτρολόγων αξιωματικών,
- Επικαιροποίηση των απαιτήσεων ικανότητας για το προσωπικό που εργάζεται σε όλους τους τύπους δεξαμενόπλοιων, συμπεριλαμβανομένου του προσωπικού που υπηρετεί σε πλοία LNG-LPD,
- Νέες απαιτήσεις για την εκπαίδευση σε θέματα ασφαλείας, καθώς και διατάξεις ώστε να διασφαλιστεί ότι ναυτικοί είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι σε θέματα αντιμετώπισης της πειρατείας,
- Εισαγωγή σύγχρονης τεχνολογίας στην εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένης της εξ'αποστάσεως εκπαίδευσης και της εκπαίδευσης μέσω διαδικτύου,

4.2 International Labour Organization - Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

Δημιουργήθηκε από τη συνθήκη των Βερσαλλιών το έτος 1919, παράλληλα με την Κοινωνία των Εθνών και αποτέλεσε την πρώτη ειδική οργάνωση που συνδέθηκε με τον Ο.Η.Ε το έτος 1946. Τα κράτη-μέλη της είναι 150. Κύριοι σκοποί του οργανισμού είναι η κατάρτιση διεθνών προγραμμάτων που βελτιώνουν τις συνθήκες ζωής και εργασίας, αυξάνουν τις ευκαιρίες απασχόλησης καθώς και τη θέσπιση διεθνών συμβάσεων και κανόνων εργασίας. Σχετικά με τον ναυτιλιακό τομέα ο ILO έχει καθιερώσει ένα μεγάλο αριθμό συμβάσεων και συστάσεων που αποτελούν τον Διεθνή Κώδικα των Ναυτικών (International Code for Seafarers).

Η διεθνής συνδιάσκεψη εργασίας συνέρχεται τακτικά υπό τις πρωτοβουλίες της Ναυτικής Επιτροπής του οργανισμού (Joint Maritime Committee) με σκοπό να μελετήσει ενδεχόμενες προσθέσεις και τροποποιήσεις του κώδικα. Τα θέματα προς συζήτηση αφορούν προσλήψεις ναυτικών, κατώτατα όρια ηλικίας για το ναυτικό επάγγελμα, ιατρικές εξετάσεις, επαναπατρισμοί, εκπαίδευση στο επάγγελμα, στέγαση πληρωμάτων, μισθοί και ωράρια εργασίας, ναυτιλιακές βιομηχανικές σχέσεις κ.λ.π. Ο οργανισμός συνεργάζεται με τον IMO

κυρίως σε θέματα εκπαίδευση και έκδοσης πιστοποιητικών των πληρωμάτων με τις εργασίες της Κοινής Επιτροπής (IMO/ILO Committee on Training). Ο ILO έχει ενεργοποιηθεί στους τομείς:

- Της προστασίας των λιμενεργατών από ατυχήματα κατά την άσκηση των καθηκόντων τους (1983) και
- Στην επίλυση των προβλημάτων που ανακύπτουν από την εργασία στις βιομηχανίες εξόρυξης πετρελαίου στη θάλασσα. Στην 62η ναυτιλιακή σύνοδο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (Γενεύη 1976) υιοθετήθηκαν οι εξής πιο σπουδαίες συμβάσεις:
 - Σύμβαση No. 147 (1976) για τα Ελάχιστα Στάνταρντς στα Εμπορικά Πλοία (Convention concerning Minimum Standards in Merchant Ships), σύμφωνα με την οποία όλοι οι ναυτικοί που βρίσκονται πάνω στο πλοίο πρέπει να πληρούν τις προϋποθέσεις (εκπαίδευση και γνώση αντικειμένου) για να μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους.
 - Σύμβαση No. 109 (1958), με τις βελτιώσεις της, σχετικά με τους μισθούς και τις ώρες εργασίας πάνω στο πλοίο.
 - Σύμβαση No. 92 (1949), όπως τροποποιήθηκε με την No 133 (1970) σχετικά με την Στέγαση των πληρωμάτων πάνω στο πλοίο (Convention concerning Crew Accommodation on Board Ship).
 - Σύμβαση No. 145 (1976) για τη Συνεχή Απασχόληση των Ναυτικών (Convention concerning Continuity of Employment of Seafarers).
 - Σύσταση No. 108 (1958) σχετικά με τις Συνθήκες Εργασίας των Ναυτικών (Recommendations on the Social and Safety Conditions of Seafarers).

4.3. International Transport Workers Federation (ITF)- Διεθνής Οργάνωση Μεταφορών

Πρόκειται για ένα διεθνή οργανισμό που ιδρύθηκε το 1986 και στον οποίο συμμετέχουν ομοσπονδίες εργαζομένων στον τομέα των εταφορών. Λειτουργεί σαν ένα δίκτυο προσπασίας των μελών των συνεργαζομένων με αυτή ενώσεων που 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 συνδικαισμό και υπερασπίζει τα ανθρώπινα και συνδικαλιστικά δικαιώματα στις μεταφορές.

Κυρίαρχο σώμα της Ομοσπονδίας είναι το Συνέδριο που συνέρχεται κάθε τέσσερα χρόνια και εκλεγεί το 30μελές Διοικητικό Συμβούλιο, τον Πρόεδρο και τους τέσσερις αντιπροέδρους και τον Γενικό Γραμματέα.

Η 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 ΙΟ, τον ILO 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.

4.4 International Chamber of Shipping (ICS) -Διεθνές Ναυτιλιακό Επιμελητήριο

Ο οργανισμός ιδρύθηκε το 1948 και προέρχεται από τη Διεθνή Ναυτιλιακή Διάσκεψη (International Shipping Conference, 1921). Αποτέλεσμα από 40 περίπου πλοιοκτήτριες εταιρείες, ειδικότερα της Δυτικής Ευρώπης. Ενεργή συμμετοχή έχουν η Βρετανία, η Γερμανία, η Γαλλία, οι ΗΠΑ και οι δύο Σκανδιναβικές χώρες (Νορβηγία, Σουηδία). Οι αντιπροσωπείες του μετέχουν τακτικά στα συνέδρια της Νομικής Επιτροπής Προστασίας Θαλασσιού Περιβάλλοντος του IMO, αλλά και στις συνδιασκέψεις του ίδιου του οργανισμού.

Όμως, η μεγαλύτερη επιρροή του παραμένει έξω από το πεδίο δράσης του IMO, δηλαδή στις εθνικές κυβερνήσεις των εταιρειών-μελών. Η δομή του αποτελείται από τις εξής επιτροπές: δεξαμενόπλοιων, εμπορευματοκιβωτίων, ναυτικής ασφάλειας, ναυτιλιακού δικαίου, ναυτιλιακών εγγράφων, ραδιοεπικοινωνίας, και θαλάσσιας ρύπανσης. Οι κύριοι τομείς ενασχόλησης του αφορούν:

- Την ασφάλεια των πλοίων: διαδικασίες φόρτωσης και εκφόρτωσης σε λιμάνια και τερματικούς σταθμούς, ατυχήματα και εκρήξεις στα δεξαμενόπλοια, ζητήματα πλοήγησης στην Μάγλη και τη Βόρειο Θάλασσα.

- Την προστασία του θαλασσίου περιβάλλοντος: έκδοση οδηγιών τεχνικής φύσης πχ Load-on-top system, ship to ship transfer, clean sea guide for oil tankers κλπ.
- Την ενοποίηση των ναυτιλιακών εγγράφων και την ανάπτυξη κανόνων για τις πορείες των πλοίων: βελτίωση των διαφόρων τύπων των φορτωτικών αλλά και των υποχρεωτικών πορειών των πλοίων στα στενά του Dover.

4.5 International Association of Independent Tanker Owners (INTERTANKO) Διεθνής Ένωση Ανεξάρτητων Ιδιοκτητών Δεξαμενόπλοιων

Εδρεύει στο Όσλο της Νορβηγίας και έχει μέλη της 300 περίπου εταιρείες δεξαμενόπλοιων που προέρχονται από τα μεγάλα ναυτιλιακά κράτη, ελέγχοντας πάνω από 170 εκ. τόνους σε παγκόσμια χωρητικότητα. Επιχειρήσεις πετρελαιοειδών και κρατικές πλοιοκτήτριες εταιρείες δεν μπορούν να είναι μέλη ένωσης. Ιδρύθηκε λίγο μετά το τέλος της κρίσης της αγοράς των τάνκερς (1930), αλλά ανέλαβε πρωτοβουλίες όταν μετακόμισε στο Λονδίνο στα μέσα της δεκαετίας του 1950. Δεν έτυχε όμως υποστήριξης των μελών της και 20 χρόνια αργότερα μια ομάδα ανεξαρτήτων ιδιοκτητών δεξαμενοπλοίων από 10 χώρες προχώρησε στην αναβίωση της ένωσης. Η αρχική συμφωνία ήταν η ένωση να έχει χαρακτήρα μη κερδοφόρο και ο κύριος σκοπός της να βασίζεται στην προώθηση των συμφερόντων των μελών της διεθνώς μέσα από τη συνεργασία με άλλους οργανισμούς και ενώσεις.

Η Intertanko μετέχει τακτικά στις συνεδριάσεις του IMO αλλά και της UNCATAD υποστηρίζοντας συγκεκριμένες θέσεις:

- την έλλειψη ευκολιών υποδοχής στα περισσότερα λιμάνια
- την επίσπευση επικύρωσης της σύμβασης MARPOL από τις πετρελαιοεξαγωγικές χώρες και
- την εξασφάλιση ίσου και δίκαιου μεριδίου ευθύνης για αποζημίωση συνεπεία ρύπανσης από πετρέλαιο, ανάμεσα στον ιδιοκτήτη του φορτίου και τον πλοιοκτήτη.

4.6 Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία (ΠΝΟ)

Η ίδρυση της Πανελληνίας Ναυτικής Ομοσπονδίας πραγματοποιήθηκε το 1920, όταν συνήλθε από 11 μέχρι 20 Νοεμβρίου το πρώτο ιδρυτικό Συνέδριο της Ομοσπονδίας. Στο Συνέδριο αυτό πήραν μέρος όλες οι υπάρχουσες τότε ναυτεργατικές οργανώσεις, η ίδρυση

των οποίων είχε προηγηθεί εκείνης την Π.Ν.Ο. Αξίζει να σημειωθεί ότι στις αρχές του περασμένου αιώνα είχαν ιδρυθεί και λειτουργούσαν η Πανελλήνια Ένωση Πλοιάρχων, η Πανελλήνια Ένωση Μηχανικών Ε.Ν., Η Ένωση Ναυτοθερμαστών «Ο Άγιος Σπυρίδων» και αργότερα ιδρύθηκαν άλλες οργανώσεις όπως Η Πανελλήνια Ένωση Ναυτών Ε.Ν. (1912), ο Πανελλήνιος Σύνδεσμος Θαλαμηπόλων (1913), η Πανελλήνια Ένωση Ναυτομαγείρων που ιδρύθηκε και αυτή το ίδιο έτος. Το 1916 ιδρύθηκε η Πανελλήνια Ένωση Φροντιστών και ο Πανελλήνιος Σύνδεσμος Λογιστών Εμπορικών Ατμοπλοίων, ενώ οι Ραδιοτηλεγραφήτες οργανώνονται το 1917 κάτω από το Συνδεσμό τους, τον Πανελλήνιο Σύνδεσο Ααξιωματικών Ασυρμάτου Θαλάσσης, Αέρος, Ξηράς και ακολουθεί η ίδρυση της Πανελληνίας Ένωσης Μηχανικών ΜΕΚ το 1928, της Πανελληνίας Ένωσης Ναυτών Motorships και Πετρελαιοκινήτων το 1943, της Ένωσης Κυβερνητών Ιστιοφόρων το 1938, της Ένωσης Προσωπικού Τροφοδοσίας το 1940 και τέλος οι Ηλεκτρολόγοι Ε.Ν. οι οποίοι οργανώθηκαν το 1947.

Από την προηγηθείσα αναδρομή προκύπτει ότι η οργάνωση των διαφόρων κλάδων δεν έγινε ταυτόχρονα, θα μπορούσε να πει κανείς ότι προηγήθηκαν οι δυναμικότεροι κλάδοι και ακολούθησαν οι υπόλοιποι, με αποτέλεσμα η ολοκλήρωση να πραγματοποιηθεί μέσα στα πρώτα πενήντα περίπου χρόνια του περασμένου αιώνα.

Η Π.Ν.Ο με το οργανωτικό σχήμα που γνωρίζουμε σήμερα άρχισε τη δράση της το Νοέμβριο του 1920. Τρία είναι τα συλλογικά όργανα της Ομοσπονδίας με την ακόλουθη ιεραρχία:

- Το Παν- Ναυτικό Συνέδριο
- Το Γενικό Συμβούλιο
- Τη Διοίκηση

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός, που αποδεικνύει πως η Π.Ν.Ο. από τα πρώτα κιόλας βήματα της συνειδητοποίησε την σημασία της διεθνούς εργατικής συνεργασίας και αλληλεγγύης, πως η Διοίκηση της Ομοσπονδίας αποφάσισε τον Δεκέμβρη του 1920, να προσχωρήσει στην Διεθνή Ομοσπονδία Εργατών Μεταφορών (ITF) και να αποτελέσει μία από τις αρχαιότερες οργανώσεις της δύναμης της Διεθνούς.

Η Π.Ν.Ο συγκροτείται από τις παρακάτω αναγνωρισμένες Ναυτεργατικές Οργανώσεις, που ανήκουν στη δύναμη της και οι οποίες διατηρούν τη διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια και αυτοδυναμία τους:

- Πανελλήνια Ένωση Πλοιάρχων Εμπορικού Ναυτικού
- Πανελλήνια Ένωση Μηχανικών Εμπορικού Ναυτικού
- Πανελλήνια Ένωση Μηχανικών Μηχανής Εσωτερικής Καύσης Εμπορικού Ναυτικού
- Πανελλήνια Ένωση Ραδιοτηλεγραφητών Ραδιοηλεκτρονικών Εμπορικού Ναυτικού
- Πανελλήνιος Σύνδεσμος Οικονομικών Αξιωματικών Εμπορικού Ναυτικού
- Πανελλήνια Ένωση Φροντιστών Εμπορικού Ναυτικού
- Πανελλήνια Ένωση Ηλεκτρολόγων Εμπορικού Ναυτικού
- Πανελλήνια Ένωση Ναυτών Εμπορικού Ναυτικού
- Πανελλήνια Ένωση Κατώτερων Πληρωμάτων Μηχανής Εμπορικού Ναυτικού
- Πανελλήνια Ένωση Αρχιθαλαμηπόλων – Θαλαμηπόλων Εμπορικού Ναυτικού
- Πανελλήνια Ένωση Ναυτομαγείρων Εμπορικού Ναυτικού
- Πανελλήνια Ένωση Προσωπικού Τροφοδοσίας Εμπορικού Ναυτικού
- Πανελλήνια Ένωση Πρακτικών Πλοιάρχων & Κυβερνητών Εμπορικού Ναυτικού
- Πανελλήνια Ένωση Ναυτών Μ/Σ-Π/Κ- Ο/Γ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

5.1 Η ναυτική εκπαίδευση στην Ελλάδα- Οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού

Οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.) είναι δημόσιες σχολές της Ανώτατης Βαθμίδας που υπάγονται διοικητικά στο Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής και επιβλέπονται από την Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών του Αρχηγείου Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής. Είναι οι κύριοι φορείς εκπαίδευσης των στελεχών εμπορικού ναυτικού στην Ελλάδα και διακρίνονται σε Σχολές Πλοιάρχων και Σχολές Μηχανικών. Οι Α.Ε.Ν στο σύνολό τους είναι δέκα και λειτουργούν σε διάφορες πόλεις της Ελλάδας:

- Ασπρόπυργος - ΑΕΝ Ασπρόπυργου - Πλοιάρχων/Μηχανικών

Ιδρύθηκε το 1951 στον Ασπρόπυργο 20 km από την Αθήνα και τον Πειραιά. Είναι η μεγαλύτερη σχολή της Ελλάδας με τους περισσότερους σπουδαστές. Λειτουργεί σαν σχολή

Πλοιάρχων αλλά και Μηχανικών. Μέχρι το 2008 ήταν η μόνη σχολή που σαν σπουδαστές μπορούσαν να εγγραφούν και γυναίκες, σήμερα όμως έχουν την δυνατότητα να εγγραφούν σε όλες τις σχολές της Ελλάδας. Η σχολή είναι εξωτερικής φοίτησης, δηλαδή δεν παρέχει δυνατότητα εσωτερικής διαμονής. Στα πλαίσια της λειτουργεί και Σχολή Σωστικών και Πυροσβεστικών Μέσων.

- Νέα Μηχανιώνα - AEN Μακεδονίας - Πλοιάρχων/Μηχανικών

Η AEN Μακεδονίας ιδρύθηκε το 1969 και λειτουργούσε σαν σχολή Μηχανικών, το 1975 λειτούργησε και η σχολή Πλοιάρχων. Βρίσκεται 32χλμ από την Θεσσαλονίκη περίπου 500 μέτρα από τον Δήμο Νέας Μηχανιώνας. Είναι η δεύτερη μεγαλύτερη σχολή στην Ελλάδα μετά του Ασπροπύργου. Η σχολή δεν παρέχει στους σπουδαστές εσωτερική φοίτηση. Επίσης δίπλα ακριβώς στην σχολή στεγάζεται το κτήριο της Σχολής Σωστικών και Πυροσβεστικών Μέσων.

- Πρέβεζα - AEN Ηπείρου – Πλοιάρχων

Από το 1973 ως το 1992 ήταν γνωστή σαν σχολή Ραδιοτηλεγραφετών. Το 1991 παράλληλα λειτούργησε και η Σχολή Πλοιάρχων. Η σχολή της Πρέβεζας βρίσκεται πολύ λιγότερο από 1χλμ από το κέντρο της πόλης στην περιοχή Βαθύ. Όπως και στις υπόλοιπες σχολές πέραν του Ασπροπύργου έχει την δυνατότητα παροχής στους σπουδαστές της εσωτερική διαμονή στην σχολή. Αξιοσημείωτο για αυτή την σχολή είναι ότι στα εργαστήρια της διαθέτει ένα ολοκληρωμένο παλαιό σύστημα επικοινωνιών πλοίου.

- Κύμη - AEN Κύμης – Πλοιάρχων

Ιδρύθηκε το 1955 με πρωτοβουλία του Πρωθυπουργού Κωνσταντίνου Καραμανλή και του τότε Υπουργού Εμπορικής Ναυτιλίας "Κυμαίου" Γεωργίου Βογιατζή. Βρίσκεται στο Ανατολικότερο άκρο της Εύβοιας, στην Κύμη, σε απόσταση 500 μέτρων από το λιμάνι. Είναι αποκλειστικά σχολή Πλοιάρχων και παρέχει στους σπουδαστές της δυνατότητα εσωτερικής φοίτησης.

- Αργοστόλι - AEN Ιονίων Νήσων – Πλοιάρχων

Βρίσκεται σε παραλιακή τοποθεσία 700μ βόρεια της κεντρικής πλατείας του Αργοστολίου και λειτουργεί από το 1975 σαν σχολή Πλοιάρχων. Παρέχει δυνατότητα εσωτερικής φοίτησης.

- Χίος - AEN Χίου – Μηχανικών

Η Σχολή Μηχανικών της Χίου ιδρύθηκε το 1965 παράλληλα με την AEN Οινουσσών. Βρίσκεται μέσα στην πόλη της Χίου στην οδό Δημοκρατίας 26 δίπλα στην πλατεία Βουνακίου. Παρέχει δυνατότητα εσωτερικής φοίτησης.

- Ύδρα -AEN Ύδρας – Πλοιάρχων

Πρόκειται για την πιο ιστορική από τις σχολές. Ιδρύθηκε το 1749 ως Σχολείο του Αγίου Βασιλείου που μετά εξελίχθηκε στην "Ναυτική της Ύδρας Σχολή" με πρωτοβουλία της Δημογεροντίας του νησιού και είναι η παλαιότερη εν λειτουργία σχολή στον κόσμο. Εκεί Ιταλοί και Πορτογάλοι δίδασκαν την Ναυτική τέχνη, την θεωρία αλλά και ξένες γλώσσες. Το 1930 έγινε δημόσια και ονομάστηκε Σχολή Εμπορικής Ναυτιλίας Ύδρας αφού το 1927 είχε περάσει στην φροντίδα της Ένωσης Ναυτικών Ύδρας και λειτουργούσε ως ιδιωτική σχολή. Κατά την Γερμανοιταλική κατοχή το διοικητήριο της σχολής το είχαν καταλάβει οι Ιταλοί για να εγκαταστήσουν το στρατηγείο τους, τότε η Σχολή δεν έπαψε να λειτουργεί αλλά συνέχισε στην Αθήνα στα γραφεία της Ένωσης Εφοπλιστών και αργότερα στον Πειραιά στην Καστέλλα μέχρι το 1949, την 1η Νοεμβρίου του ίδιου έτους οι πρώτες δύο τάξεις γύρισαν στην Ύδρα στο κτήριο που η σχολή λειτουργεί ως σήμερα. Η σχολή βρίσκεται στο λιμάνι του νησιού, είναι αποκλειστικά Πλοιάρχων όπως ανέκαθεν ήταν και παρέχει δυνατότητα εσωτερικής φοίτησης των σπουδαστών.

- Οινούσες - AEN Οινουσσών – Πλοιάρχων

Βρίσκεται στο λιμάνι του νησιού Οινούσες. Ιδρύθηκε το 1965 και είναι μόνο σχολή Πλοιάρχων. Οι σπουδαστές έχουν την δυνατότητα να μείνουν στην εστία της σχολής, δηλαδή παρέχει δυνατότητα εσωτερικής φοίτησης.

- Σύρος - AEN Σύρου – Πλοιάρχων

Στην περιοχή Νησάκι στην παραλία της Ερμούπολης βρίσκεται από το 1961 που ιδρύθηκε η Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού της Σύρου. Η σχολή είναι αποκλειστικά Πλοιάρχων και οι σπουδαστές μπορούν να μείνουν στην εστία της.

- Χανιά - ΑΕΝ Κρήτης - Πλοιάρχων/Μηχανικών

Παρόλο που η ίδρυσή της έγινε το 1963 σαν σχολή Μηχανικών λειτούργησε το 1972 και αργότερα, το 1981 η Σχολή Πλοιάρχων. Βρίσκεται στην περιοχή Βλητέ Σούδας Χανίων, στο 2ο χιλιόμετρο της οδού Σούδας - Αεροδρομίου Χανίων, 8χλμ από την πόλη. Παρέχει δυνατότητα εσωτερικής φοίτησης και έχει σύγχρονες εγκαταστάσεις.

5.2 Διαδικασία φοίτησης στις ΑΕΝ

Η εκπαίδευση στις σχολές αυτές περιλαμβάνει τον θεωρητικό τομέα, τον πρακτικό αλλά και αμειβόμενη εργασία επί πλοίου για δύο εξάμηνα. Μετά το τέλος του Α' Εξαμήνου οι σπουδαστές καλούνται να βγάλουν ναυτικό φυλλάδιο, για το οποίο φροντίζουν οι σχολές να ενημερώσουν τους σπουδαστές που και πως θα το παραλάβουν, αφού έχουν παρακολουθήσει κάποια σεμινάρια μικρής διάρκειας περί Σωστικών και Πυροσωστικών Μέσων. Στις σχολές Σωστικών και Πυροσωστικών Μέσων οι σπουδαστές εκπαιδεύονται σε θέματα ασφαλείας για την ζωή τους στο πλοίο ή για την διάσωσή τους σε περίπτωση ναυαγίου, όπως επίσης και σε θέματα πυρκαγιάς και πρώτων βοηθειών. Αυτά είναι απαραίτητα διότι σε ένα ναυτικό ατύχημα πρέπει όλοι να είναι άρτια εκπαιδευμένοι στο πώς να το αντιμετωπίσουν με ψυχραιμία και να μην βάλουν σε κίνδυνο την ζωή τους. Αφού τελειώσουν την παραπάνω εκπαίδευση τότε παραλαμβάνουν από τα Λιμεναρχεία της περιοχής τους τα Ναυτικά Φυλλάδια και αρχίζουν την αναζήτηση για Ναυτιλιακή εταιρία που θα τους προσλάβει και θα τους ναυτολογήσει σε κάποιο από τα πλοία της στην θέση του Δόκιμου Πλοιάρχου/Μηχανικού (Apprentice Officer/Engineer ή Cadet). Με το επιτυχές πέρας του εκπαιδευτικού τους ταξιδιού επαναπατρίζονται και επιστρέφουν στα θρανία για το Β' και Γ' Εξάμηνο που διαρκούν ως το καλοκαίρι του επόμενου έτους. Όταν ολοκληρώσουν τα δύο εξάμηνα καλούνται να πάνε στο δεύτερο εκπαιδευτικό ταξίδι διάρκειας επίσης 6 μηνών. Αφού επαναπατριστούν και από αυτό το ταξίδι τότε συνεχίζουν στα δύο τελευταία έτη της σχολής (Δ' - Ε' - ΣΤ' Εξάμηνα) όπου κάπου ενδιάμεσα σε αυτά θα παρακολουθήσουν και τον 2ο κύκλο σεμιναρίων περί σωστικών και πυροσωστικών μέσων.

Ειδικότερα οι σπουδαστές Πλοίαρχοι όταν τελειώσουν την σχολή παραλαμβάνουν το Πτυχίο τους και κάνουν περαιτέρω ειδική πρακτική και θεωρητική εκπαίδευση δύο εβδομάδων στο ΚΕΣΕΝ Ρ/Τ (Ραδιοτηλεγραφητών) το οποίο βρίσκεται στην Σχολή του Ασπροπύργου στις Δορυφορικές και Επίγειες Επικοινωνίες Κινδύνου και Ασφαλείας -

GMDSS όπου είναι χρήσιμη για την απόκτηση του διπλώματος Πλοίαρχου Γ' Τάξεως και αποκτούν τον τίτλο Γενικού Χειριστή GMDSS - General Operator. Αφού επιτύχουν στις εξετάσεις GMDSS τότε περνούν υγειονομικές εξετάσεις από την Ανώτατη Ναυτική Υγειονομική Υπηρεσία - ΑΝΥΕ στο Ναυτικό Νοσοκομείο Πειραιά οι οποίες περιλαμβάνουν: Εξετάσεις ούρων και αίματος για εύρεση ναρκωτικών ουσιών και αλκοόλ, Οφθαλμιατρικές εξετάσεις (Μυωπία, Αστιγματισμό, Δυσχρωματοψία, Αχρωματοψία), Ψυχιατρικές εξετάσεις, Παθολογικές εξετάσεις και αφού κριθούν κατάλληλοι/λες παραλαμβάνουν από το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας το δίπλωμα και ονομάζονται Πλοίαρχοι Γ' Τάξεως Εμπορικού Ναυτικού - Captain Class C'. Μετά την απόκτηση του διπλώματος ο κάθε ανθυποπλοίαρχος προκειμένου να είναι έτοιμος να ναυτολογηθεί και να αναλάβει καθήκοντα ανάλογα τον τύπο του πλοίου που πρόκειται να υπηρετήσει περνά μια ακόμα σειρά ειδικής εκπαίδευσης σύμφωνα με την Διεθνή Σύμβαση STCW σε διάφορα ηλεκτρονικά συστήματα ναυσιπλοίας, ναυτιλιακά όργανα και προσομειωτές όπως ECDIS, RADAR/ARPA, Bridge Resource Management - BRM, Bridge Team Management - BTM, Advanced Oil/Gas/Chemical Tanker Safety Training, Accident & Risk Assessment, Bridge Maneuvering Simulator - BMS, Cargo Handling Simulator, Crowd & Crisis Management, Ship Security Officer Training - SSO, Ice Navigation, Voyage Planning, Accident & Incident Investigation, Adverse Weather Course και πολλά ακόμη ειδικά προγράμματα εκπαίδευσης τα οποία έχουν να κάνουν με τον τύπο πλοίου και τις διατάξεις και κανονισμούς που ορίζει η STCW.

Οι σπουδαστές που τελειώνουν το Α' και το Β' εξάμηνο οφείλουν να κάνουν εκπαιδευτικά ταξίδια, ναυτολογημένοι από Ελληνικές Ναυτιλιακές Εταιρίες που έχουν πλοία υπό Ελληνική Σημαία ή ακόμα και πλοία ξένης Σημαίας αλλά συμβεβλημένα με το Ν.Α.Τ. (Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο). Πριν από την αναχώρηση τους οι σπουδαστές για το πλοίο, με έγγραφη βεβαίωση από την εταιρία που τους έχει προσλάβει παραλαμβάνουν από τα γραφεία της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης Ναυτικών το βιβλίο Κ.Ε.Π. (Κατευθυνόμενης Εκπαίδευσης επί Πλοίου) όπου αυτό θεωρείται ένα σημαντικό βοήθημα για τον Δόκιμο Πλοίαρχο/Μηχανικό στο να γνωρίσει το πλοίο και να πάρει τα εφόδια που χρειάζονται για την σχολή και το ναυτικό επάγγελμα. Το ΚΕΠ το παραλαμβάνουν οι σπουδαστές και στα δύο ταξίδια τους. Όταν ο σπουδαστής φτάσει στο πλοίο τότε οι αξιωματικοί και το υπόλοιπο πλήρωμα αναλαμβάνουν εκτός από την ευθύνη και την εκπαίδευση του. Ο Δόκιμος οφείλει να σέβεται τους ανωτέρους του αλλά και το υπόλοιπο πλήρωμα μιας και αυτός είναι ο πιο νέος (τουλάχιστον σε εμπειρία). Συνήθως τα ωράρια που ακολουθούν οι Δόκιμοι Πλοίαρχοι είναι 4 ώρες στην Γέφυρα του πλοίου και 4 ώρες στο κατάστρωμα υπό την επίβλεψη κάποιου για

χειρωνακτική εργασία. Οι Δόκιμοι Μηχανικοί απασχολούνται στις διάφορες εργασίες της Μηχανής μαζί βέβαια με κάποιον που θα τους επιβλέπει μιας και εκεί εγκυμονούν πολλοί κίνδυνοι. Καλό είναι να μην αποφεύγεται η χειρωνακτική εργασία διότι αυτή βοηθάει να μάθει ο σπουδαστής το πλοίο, την διαμόρφωσή του και την συντήρηση που χρειάζεται. Επίσης η χειρωνακτική εργασία στο πλοίο είναι και προσφορά στο σύνολο των ατόμων που δουλεύουν για αυτό. Σε κάθε πλοίο οι ώρες εργασίας των Δοκίμων συνήθως είναι 8 και είναι μέρα (08.00 ~ 17.00) αλλά αυτό αλλάζει ανάλογα με τις ανάγκες του πλοίου (πχ κατά την αγκυροβόληση ή κατά την προσέλευση του πλοίου σε λιμάνι). Στις 10.00 και στις 15.00 το πλήρωμα μαζεύεται στα καπνιστήρια του πλοίου για καφέ ή χυμό που διαρκεί 20 λεπτά και στις 12.00 και στις 17.00 είναι το φαγητό όπου το πλήρωμα μαζεύεται στην τραπεζαρία να γευματίσει. Η ώρα του γεύματος είναι μία ώρα. Δεν είναι απαραίτητο οι 12 μήνες απαραίτητης υπηρεσίας να γίνουν 6 στο Α' εκπαιδευτικό ταξίδι και 6 στο Β'. Αν τύχει κάτι μπορεί κάποιος να αποχωρήσει στους 5 μήνες και να συμπληρώσει στο 2ο εκπαιδευτικό κάνοντας 7 μήνες υπηρεσία. Καλό είναι αυτό να αποφεύγεται. Η έλλειψη υπηρεσίας κάποιες φορές είναι δύσκολο να καλυφθεί και έτσι καθυστερεί η απόκτηση του διπλώματος.

5.3 Προϋποθέσεις εισαγωγής στις ΑΕΝ

- Πανελλήνιες εξετάσεις, Κάτοχος Απολυτηρίου Γενικού Λυκείου εσωτερικού ή εξωτερικού, ή Ναυτικού Λυκείου ή Β' Κύκλου Σπουδών ΤΕΕ.
- Να έχει την Ελληνική Ιθαγένεια.
- Να μην έχει συμπληρώσει το 27ο έτος της ηλικίας του.
- Να είναι υγιής και να γνωρίζει κολύμβηση (Στην κολύμβηση άπαντες εξετάζονται σε κολυμβητήρια κοντά στις σχολές).
- Να μην έχει τιμωρηθεί με στέρηση των πολιτικών του δικαιωμάτων και να μην έχει καταδικαστεί για κακούργημα ή σε φυλάκιση ανώτερη του εξαμήνου καθ' υποτροπή ή μεγαλύτερη του εξαμήνου για λαθρεμπόριο ή λαθρεμπόριο ναρκωτικών ή για παράβαση του νόμου περί προστασίας του Εθνικού Νομίσματος ή για αδίκημα αναφερόμενο στην επί του πλοίου υπηρεσία και να μην έχει στερηθεί οριστικά το δικαίωμα να ασκεί το ναυτικό επάγγελμα.

5.4 MLC (Maritime Labour Convention) - Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας

Πρόκειται για μια ολοκληρωμένη διεθνής σύμβαση εργασίας, η οποία εγκρίθηκε από τη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), σύμφωνα με το άρθρο 19 του Συντάγματός, σε μια ναυτιλιακή σύνοδο, τον Φεβρουάριο του 2006 στη Γενεύη της Ελβετίας. Εκθέτει τα δικαιώματα των ναυτικών για αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και συμβάλλει στη δημιουργία συνθηκών θεμιτού ανταγωνισμού για τους εφοπλιστές. Προορίζεται να είναι εφαρμόσιμη σε παγκόσμια κλίμακα, εύκολα κατανοητή, εύκολα προσαρμόσιμη και να επιβάλλεται ομοιόμορφα σε όλα τα μέλη. Η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006 έχει σχεδιαστεί για να γίνει μια παγκόσμια νομική πράξη που θα είναι ο «τέταρτος πυλώνας» του διεθνούς ρυθμιστικού καθεστώτος για την ποιοτική ναυτιλία, συμπληρώνοντας τις βασικές συμβάσεις του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO), όπως η Διεθνής Σύμβαση για την Ασφάλεια της Ανθρώπινης Ζωής στη Θάλασσα (1974), όπως τροποποιήθηκε (SOLAS), η Διεθνή Σύμβαση για τα πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών (1978), όπως τροποποιήθηκε (STCW) και η Διεθνή Σύμβαση για την Πρόληψη της Ρύπανσης από Πλοία, 73/78 (MARPOL) (MLC, 2006).

Η MLC 2006 περιλαμβάνει ένα ολοκληρωμένο σύνολο παγκόσμιων προτύπων, βασιζόμενη σε στοιχεία της ήδη υπάρχουσας ναυτικής εργασίας (Συμβάσεις και Συστάσεις), που εγκρίθηκε από τη ΔΟΕ το 1920 έως το 1996. Η Σύμβαση "ενοποιεί" και αναθεωρεί το υφιστάμενο διεθνές δίκαιο σε όλα αυτά τα θέματα.

Σε πλοία που φέρουν τις σημαίες των χωρών που δεν ασκούν αποτελεσματική δικαιοδοσία και έλεγχο, όπως απαιτείται από το διεθνές δίκαιο, οι ναυτικοί πρέπει συχνά να εργάζονται κάτω από απαράδεκτες συνθήκες, σε βάρος της ευημερίας, της υγείας και της ασφάλειάς τους, και της ασφάλειας των πλοίων στα οποία εργάζονται. Δεδομένου ότι οι ναυτικοί είναι αναγκασμένοι να δουλεύουν πολλές ώρες εκτός της χώρας καταγωγής τους και κάτω από αντίξοες συνθήκες, οι πλοιοκτήτες είναι απαραίτητο να τηρούν τις διεθνείς συμβάσεις. Φυσικά, τα πρότυπα αυτά θα πρέπει επίσης να εφαρμόζονται και σε εθνικό επίπεδο, ιδίως από τις κυβερνήσεις που έχουν πλοία και τους επιτρέπουν να φέρουν τη σημαία της χώρας τους. Η διεθνής αυτή σύμβαση αναφέρεται στην εξασφάλιση της ασφάλειας και της ασφάλειας των πλοίων και την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος. Είναι επίσης

σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι υπάρχουν πολλά κράτη σημαίας με εφοπλιστές που είναι υπερήφανοι για την παροχή αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας στους ναυτικούς των πλοίων τους.

Αυτές οι χώρες και οι πλοιοκτήτες αντιμετωπίζουν αθέμιτο ανταγωνισμό και υπονομεύεται από τους εφοπλιστές που λειτουργούν υποβαθμισμένα πλοία. Η απόφαση της ΔΟΕ να κινηθεί προς τα εμπρός για να δημιουργηθεί η Σύμβαση Ναυτικής εργασίας ήταν το αποτέλεσμα ενός κοινού ψηφίσματος το 2001 από τις διεθνείς οργανώσεις ναυτικών και πλοιοκτητών. Στη συνέχεια υποστηρίχθηκε από τις κυβερνήσεις. Τονίστηκε ότι η ναυτιλιακή βιομηχανία είναι η "πρώτη πραγματικά παγκόσμια βιομηχανία του κόσμου», η οποία «απαιτεί μια διεθνή ρυθμιστική αντίδραση από κατάλληλα παγκόσμια πρότυπα που ισχύουν για το σύνολο του κλάδου». Η βιομηχανία ζήτησε από την ΔΟΕ να αναπτύξει "ένα μέσο το οποίο θα συγκεντρώνει σε ένα ενιαίο κείμενο το υφιστάμενο σύνολο των μέσων της ΔΟΕ, όπως αποδεικνύεται δυνατόν να επιτευχθεί «κατά προτεραιότητα», προκειμένου να βελτιωθεί η συνάφεια των εν λόγω προτύπων ως προς τις ανάγκες όλων των ενδιαφερομένων μερών του τομέα της ναυτιλίας". Θεωρήθηκε ότι ο πολύ μεγάλος αριθμός των υφιστάμενων ναυτικών συμβάσεων, πολλές από τις οποίες είναι πολύ λεπτομερείς, κατέστησε δύσκολο για τις κυβερνήσεις να επικυρώσουν και να εφαρμόσουν όλα τα υπάρχοντα διεθνή πρότυπα εργασίας.

Πολλές από τις υπάρχουσες συμβάσεις ναυτικής εργασίας ήταν ήδη ξεπερασμένες και δεν αντανακλούσαν τις σύγχρονες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης επί των πλοίων. Επιπλέον, υπήρχε η ανάγκη να αναπτυχθεί ένα πιο αποτελεσματικό σύστημα εφαρμογής και συμμόρφωσης, που θα βοηθήσει να εξαλειφθούν τα υποβαθμισμένα πλοία και θα μπορούσε να λειτουργήσει στο πλαίσιο του καθιερωμένου διεθνούς συστήματος για την επιβολή των διεθνών προτύπων για την ασφάλεια των πλοίων και την ασφάλεια και την προστασία του περιβάλλοντος που εγκρίθηκε στο πλαίσιο του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO). Η MLC, 2006, σχεδιάστηκε για να αντιμετωπίσει ειδικά αυτές τις ανησυχίες. Περισσότερη προστασία των ναυτικών θα επιτευχθεί με την έγκαιρη επικύρωση και εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο της νέας σύμβασης από την συντριπτική πλειοψηφία των μελών της ΔΟΕ που δραστηριοποιούνται στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών (MLC, 2006).

Η MLC αναφέρεται σε όλα τα πρόσωπα που απασχολούνται ή προσλαμβάνονται ή εργάζονται υπό οποιαδήποτε ιδιότητα στο πλοίο και στους οποίους εφαρμόζεται η Σύμβαση. Ο ορισμός αυτός περιλαμβάνει επομένως όχι μόνο το πλήρωμα που συμμετέχει στην

πλοήγηση ή τη λειτουργία του πλοίου, αλλά και, για παράδειγμα, το προσωπικό του ξενοδοχείου που εργάζεται στο πλοίο. Θα μπορούσαν να υπάρχουν περιπτώσεις όπου δεν είναι σαφές εάν μια κατηγορία εργαζομένων πρέπει να θεωρούνται ως «ναυτικοί» που καλύπτονται από τη Σύμβαση. Το άρθρο II, παράγραφος 3, αντιμετωπίζει αυτή την κατάσταση. Σε περίπτωση αμφιβολίας, η αρμόδια εθνική αρχή πρέπει να αποφανθεί σχετικά με το ζήτημα μετά από διαβούλευση με τις ενδιαφερόμενες οργανώσεις των πλοιοκτητών και των ναυτικών. Το 2006, όταν το Διεθνές Συνέδριο Εργασίας εξέδωσε την MLC, ενέκρινε επίσης ψήφισμα σχετικά με την πληροφόρηση σχετικά με τις επαγγελματικές ομάδες.

Η σύμβαση αποτελείται από δεκαέξι άρθρα, τα οποία περιέχουν γενικές διατάξεις, καθώς και τον κώδικα. Ο κώδικας αποτελείται από πέντε τίτλους κατά στον οποίο οι ειδικές διατάξεις ομαδοποιούνται ως εξής (N. 4078/2012):

• **Τίτλος 1:** Ελάχιστες απαιτήσεις για τους ναυτικούς να εργαστούν σε πλοίο

Ελάχιστο όριο ηλικίας: ελάχιστη ηλικία εργασίας σε πλοίο είναι τα 16 χρόνια και για νυκτερινή ή επικίνδυνη εργασία για νέους τα 18 χρόνια

Ιατρική Ικανότητα: Οι ναυτικοί θα πρέπει να είναι ικανοί από ιατρικής άποψης να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους. Τα κράτη – μέλη θα πρέπει να εκδίδουν ιατρικά πιστοποιητικά με βάση τη Σύμβαση STCW 1995/2010 ή άλλο ισοδύναμο ιατρικό πιστοποιητικό.

Εκπαίδευση: Οι ναυτικοί θα πρέπει να είναι εκπαιδευμένοι και πιστοποιημένοι για τα καθήκοντά τους και να έχουν λάβει εκπαίδευση για την προσωπική τους ασφάλεια στο πλοίο.

Υπηρεσίες ναυτολόγησης/πρόσληψης: Θα πρέπει να εφαρμόζονται οι σωστές διαδικασίες πρόσληψης, τοποθέτησης, εγγραφής και καταγγελίας της σύμβασης.

Τίτλος 2: Όροι απασχόλησης

Ο τίτλος αναφέρεται στους όρους Σύμβασης, τις συνθήκες εργασίας επί πλοίου, καθώς και τις πληρωμές του ναυτικού.

Χαρακτηριστικά Σύμβασης: Θα πρέπει να είναι σαφής, νόμιμη και να ενσωματώνει τις τυχόν ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις ναυτικής εργασίας που είναι σε εφαρμογή.

Επάνδρωση: Το πλοίο πρέπει να διαθέτει επαρκές προσωπικό επάνδρωσης με βάση τη νομοθεσία επάνδρωσης σε κάθε κράτος – μέλος της Σύμβασης.

Μισθοί: Ο βασικός μηνιαίος μισθός για έναν ικανό ναυτικό (ΑΒ) δε θα πρέπει να είναι κατώτερος από τον βασικό μισθό που εγκρίνει η Μικτή Ναυτιλιακή Επιτροπή (JMC) των ILO/ITF ή κάποιο άλλο όργανο της ILO. Οι βασικοί μισθοί των ναυτεργατών διαφόρων ειδικοτήτων βασίζονται στο μισθολογικό κλιμάκιο κατώτατων μισθών «Total Crew Cost» της ITF. Ο βασικός μισθός αναφέρεται σε μέγιστη εβδομαδιαία εργασία 48 ωρών.

Ώρες εργασίας και ανάπαυσης: Καθορίζονται με βάση το εθνικό δίκαιο του κάθε μέλους, αλλά τα ελάχιστα όρια των ωρών εργασίας και ανάπαυσης θα πρέπει να είναι ακολούθως:

Ώρες εργασίας:

α) οι ώρες εργασίας ορίζονται σε 8 ώρες από Δευτέρα έως Παρασκευή.

β) ο μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας να μην υπερβαίνει:

β1) 14 ώρες το κάθε 24 ωρο και

β2) 72 ώρες σε κάθε 7ήμερη περίοδο,

Ώρες ανάπαυσης

α) ο ελάχιστος αριθμός ωρών ανάπαυσης δε θα πρέπει να είναι μικρότερος από:

α1) 10 ώρες το κάθε 24ωρο και

α2) 77 ώρες σε κάθε 7ήμερη περίοδο.

α3) οι ημερήσιες ώρες ανάπαυσης δε μπορούν να διαιρεθούν σε περισσότερες από 2 περιόδους και τουλάχιστον 6 ώρες ανάπαυσης θα πρέπει να δοθούν συνεχόμενες σε μία από 2 περιόδους.

Άδεια με αποδοχές: Οι ναυτικοί έχουν το δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές καθώς και άδειας εξόδου στο λιμάνι.

Επαναπατρισμός: Καλύπτονται τα έξοδα για τον επαναπατρισμό εκτός εάν ο ναυτικός υπέπεσε σε παράπτωμα κλπ.

Δικαίωμα επιδόματος ανεργίας: Εάν το πλοίο ναυαγήσει ή χαθεί οι ναυτικοί δικαιούνται επίδομα ανεργίας από το ασφαλιστικό τους ταμείο.

Τίτλος 3: Διαμονή, εγκαταστάσεις αναψυχής, τροφίμων και εστίασης

Ο τίτλος αυτός καθορίζει τους κανόνες για τη διαμονή, ενδιαίτηση, τροφοδοσία και ψυχαγωγία των ναυτικών.

Διαμονή: Οι διατάξεις στους κανόνες και οι κατευθυντήριες γραμμές δίνουν τις ελάχιστες προδιαγραφές για τους τύπους και το μέγεθος των δωματίων, της τραπεζαρίας, των αιθουσών ψυχαγωγίας, των αιθουσών των αξιωματικών, της βιβλιοθήκης κλπ.

Ενδιαίτηση και τροφοδοσία: η ποιότητα και η ποσότητα των τροφίμων και του νερού θα πρέπει να ρυθμίζονται από το κράτος της σημαίας και οι μάγειρες θα πρέπει να έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση και πιστοποίηση.

Τίτλος 4: Προστασία της υγείας και της ευημερίας, ιατρική περίθαλψη και κοινωνική ασφάλιση

Ο τίτλος αυτός απαρτίζεται από κανονισμούς που αφορούν την υγεία, την ιατρική περίθαλψη την πρόνοια και την κοινωνική ασφάλιση των ναυτικών

Προστασία υγείας, ασφάλισης και πρόληψης ατυχημάτων: οι ναυτικοί δικαιούνται ένα ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον τόσο κατά τη διάρκεια της εργασίας τους όσο και κατά τη διάρκεια της ανάπαυσής τους και πρέπει να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ώστε να προλαμβάνονται τα ατυχήματα.

Ευημερία ναυτικών: Τα κράτη- λιμένες πρέπει να προβλέπουν την κοινωνική πρόνοια, ψυχική υγεία και ευημερία των ναυτικών και να παρέχουν εύκολη πρόσβαση σε εγκαταστάσεις κοινωνικής πρόνοιας, ψυχαγωγίας κλπ., στα λιμάνια οι οποίες θα είναι διαθέσιμες σε όλους τους ναυτικούς ανεξάρτητα από την εθνικότητα, το γένος, το φύλο ή τις θρησκευτικές πεποιθήσεις.

Ιατρική περίθαλψη: Οι ναυτικοί θα πρέπει να καλύπτονται από ποιοτική ιατρική περίθαλψη στο πλοίο ή στην ξηρά και οι χώρες που φιλοξενούν κάποιο πλοίο στα χωρικά τους ύδατα θα πρέπει να εγγυόνται τη θεραπεία του ναυτικού σε νοσοκομείο στην ξηρά σε σοβαρές περιπτώσεις ασθένειας ή τραυματισμού του ναυτικού.

Κοινωνική ασφάλιση: κάθε ναυτικός θα πρέπει να καλύπτεται από κοινωνική ασφάλιση και εάν συνηθίζεται στο κράτος – σημαίας αυτή θα επεκτείνεται και στα άμεσα μέλη της οικογενειάς του.

Ευθύνη πλοιοκτητών: Οι πλοιοκτήτες θα πρέπει να καλύπτουν οικονομικά τους ναυτικούς σε περιπτώσεις ασθενείας, τραυματισμού ή θανάτου που συνέβη κατά των εργασιών τους και περιλαμβάνει την καταβολή ελάχιστου αριθμού μισθών 16 εβδομάδων από την έναρξη της ασθένειας ή του τραυματισμού.

Τίτλος 5: Συμμόρφωση και επιβολή

Η MLC2006 προβλέπει την επιθεώρηση των πλοίων που υπόκεινται στους κανονισμούς της, δηλαδή την πιστοποίηση με «Πιστοποιητικό Συμμόρφωσης» των πλοίων διθνών πλών χωρητικότητας άνω των 500 ο.χ., καθώς και των πλοίων ίδιας χωρητικότητας που εκτελούν πλόες μεταξύ λιμένων άλλου κράτους από αυτό της σημαίας την οποία φέρουν.

Ο τίτλος 5 περιλαμβάνει τα πρότυπα για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης και της εφαρμογής της Σύμβασης διακρίνοντας τις απαιτήσεις για τα κράτη – λιμένες και για τα κράτη – σημαίας:

Απαιτήσεις για τα κράτη –σημαίας. Τα κράτη σημαίας είναι υπεύθυνα για τη διασφάλιση της εφαρμογής των κανονισμών από τα πλοία που είναι νηολογημένα στη σημαία τους, τα οποία υποχρεούνται να φέρουν α) Πιστοποιητικό Ναυτικής Εργασίας MLC 2006 και β) Δήλωση Συμμόρφωσης (DMLC). Η Δήλωση Συμμόρφωσης, η οποία θα πρέπει να ισχύει και να αναρτάται σε εμφανές σημείο στο πλοίο, εκδίδεται από το κράτος – σημαίας μετά από αυστηρούς και ενδελεχείς ελέγχους. Τα πλοία επίσης πρέπει να έχουν διαφανείς και διαθέσιμες διαδικασίες καταγγελιών για τους ναυτικούς και θα πρέπει να ερευνώνται λεπτομερώς τυχόν ατυχήματα επί του πλοίου.

Απαιτήσεις για τα κράτη –λιμένες. Η Σύμβαση MLC2006, αποτελεί εργαλείο ελέγχου των πλοίων στα κράτη – λιμένες (Port State Control) με βάση τον όρο της «μη ευνοϊκότερηςμεταχείρισης», η εφαρμογή της οποίας έχει στόχο την εξάλειψη φαινομένων αθέμιτου ανταγωνισμού στη ναυτιλία, με κανονισμούς που προβλέπουν τα ελάχιστα πρότυπα για τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των ναυτικών για τη διασφάλιση μιας βιώσιμης και ποιοτικής παγκόσμιας ναυτιλίας. Η επιθεώρηση στα λιμάνια είναι δύο ειδών: α) για τα πλοία που φέρουν «Πιστοποιητικό Συμμόρφωσης» και φέρουν σημαία χώρας που έχει επικυρώσει τη Σύμβαση, η συμμόρφωση θεωρείται επί της αρχής και ελέγχεται το πιστοποιητικό. Άλλοι επιπρόσθετοι έλεγχοι διενεργούνται μόνο αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα με το πιστοποιητικό, ή εντοπιστούν προβλήματα μη συμμόρφωσης κατά την επιθεώρηση και β) για τα πλοία που φτάνουν στα λιμάνια και δεν κατέχουν το «Πιστοποιητικό Συμμόρφωσης» γιατί η χώρα της σημαίας που φέρουν δεν έχει επικυρώσει την MLC 2006, οι έλεγχοι είναι πολύ αυστηροί και

σύμφωνα με την «αρχή της μη ευνοϊκότερης μεταχείρισης» θα πρέπει να εξασφαλίσουν ότι το πλοίο έχει συμμορφωθεί με τις διατάξεις της Σύμβασης και έτσι η MLC 2006 ισχύει έμμεσα και για τα άλλα πλοία υπό σημαίες τρίτων χωρών που δεν την έχουν επικυρώσει, εφόσον αυτά φτάνουν σε λιμάνια κράτους – μέλους της Σύμβασης.

Οργανισμοί παροχής ναυτικής εργασίας: Όλοι οι οργανισμοί που προμηθεύουν ναυτεργατικό δυναμικό θα πρέπει να επιθεωρούνται τακτικά για να σιασφαλιστεί ότι εφαρμόζουν τις απαιτήσεις της MLC 2006, περιλαμβανομένων των κανονισμών που αφορούν την κοινωνική πρόνοια και ασφάλιση των ναυτικών .

Τα βασικά προτερήματα της MLC 2006 περιλαμβάνουν: α) την κατάργηση 37 άλλων συμβάσεων της ILO που αφορούσαν τη ναυτική εργασία και δεν είχαν ευρεία αποδοχή και εφαρμογή, β) την δυνατότητα της ενιαίας εφαρμογής των κανονισμών της και παράλληλα με τις τυχόν ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις ναυτικής εργασίας στα κράτη – μέλη της ενισχύοντας έτσι τη συνεργασία και το διάλογο για θέματα που αφορούν τη ναυτική εργασία μεταξύ των κρατών – μελών και των διαφόρων ναυτικών ενώσεων και γ) την ενίσχυση των μηχανισμών συμμόρφωσης και επιβολής σε όλα τα επίπεδα, περιλαμβάνοντας κανονισμούς για τις διαδικασίες διαχείρισης των παραπόνων των ναυτικών και ελέγχους συμμόρφωσης με τα πρότυπα και τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των ναυτικών στο πλοίο, όχι μόνο από τα κράτη – λιμένες (Port State Controls), τη Σημαία και τους αναγνωρισμένους οργανισμούς (Νηογνώμονες) αλλά και από την ίδια της επιχείρηση (πλοίαρχος, DPA, πλοιοκτήτης).

Ένα άλλο προτέρημα της MLC 2006 είναι ότι σχεδιάστηκε με τρόπο ώστε να επιτρέπει γρήγορες αλλαγές και τροποποιήσεις στους όρους για την αντιμετώπιση νέων αναγκών που προκύπτουν στην παγκόσμια ναυτιλία και τη ναυτική εργασία, το οποίο αποτελεί και τη σημαντική καινοτομία της. Ωστόσο, αυτές οι τροποποιήσεις πρέπει να ελέγχονται και να αξιολογούνται εκ των προτέρων ως προς την εφαρμογή τους, για να διασφαλιστεί αφενώς ότι είναι αποτελεσματικές και αφετέρου ότι οι συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των ναυτικών πραγματικά βελτιώνονται περισσότερο με κάθε νέα τροποποίηση στους όρους και τις συνθήκες εργασίας τους.

Παρά τη συμβολή της στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ναυτικών, κυρίως λόγω των αυστηρών ελέγχων συμμόρφωσης, η MLC 2006 δέχεται κριτική από τους ναυτικούς και τις επαγγελματικές ενώσεις, οι οποίοι την χαρακτηρίζουν ως μία «αδύναμη» σύμβαση η οποία δεν έχει βελτιώσει ουσιαστικά τη ζωή των ναυτικών αφού υπάρχουν ακόμη πολλές περιπτώσεις όπου οι ναυτικοί μένουν απλήρωτοι, σε περιπτώσεις πειρατείας βρίσκονται

στο έλεος του Θεού και δεν μπορούν να πάρουν άδεια εισόδου στα λιμάνια κάποιων χωρών, ιδίως ΗΠΑ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΕΛΛΕΙΨΗ ΝΑΥΤΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

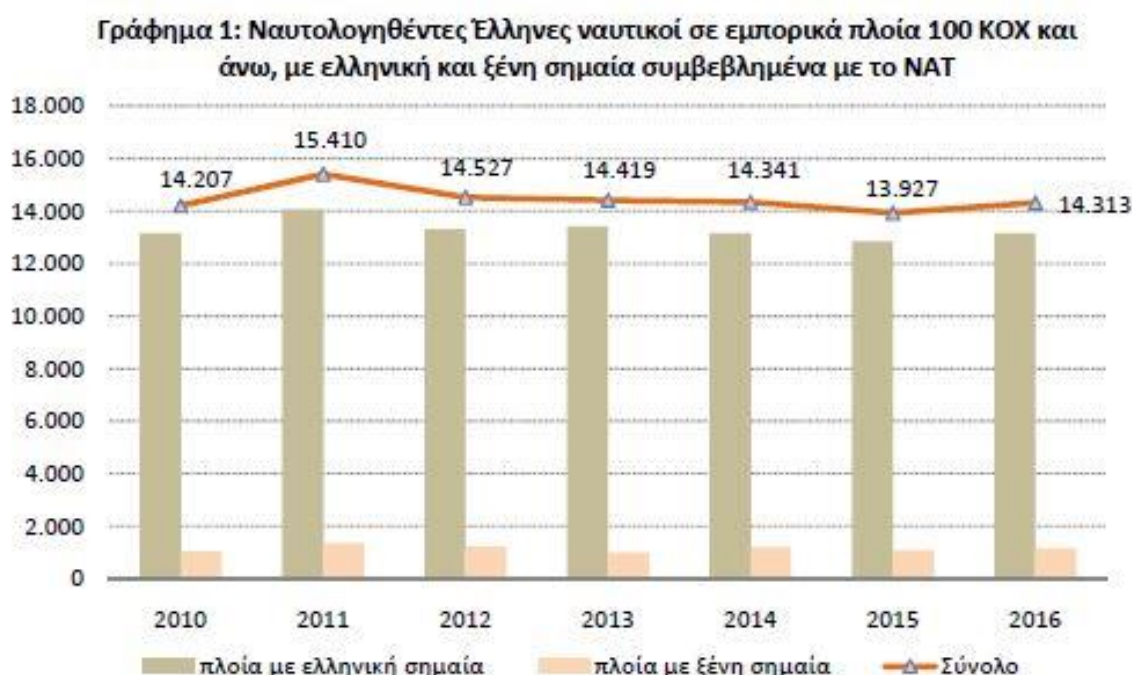
6.1 Προβλήματα του ναυτικού επαγγέλματος

Αναμφίβολα, σημαντικό ρόλο για την πορεία και το ρυθμό ανάπτυξης του ναυτιλιακού κλάδου στην Ελλάδα, σημαντικότερο ρόλο έπαιξε και συνεχίζει να παίζει το ανθρώπινο δυναμικό, ή με άλλα λόγια οι ναυτικοί. Σημαντικός παράγοντας για την ανάπτυξη της ναυτιλίας με βαθιά γνώση για τη θάλασσα ο Έλληνας ναυτικός διακρίνεται παγκοσμίως για τις ικανότητες του. Σύμφωνα με επίσημα στοιχεία από τον κλάδο ναυτιλιακής πολιτικής του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας, στοιχεία που παρουσιάζονται παρακάτω, το ανθρώπινο δυναμικό της ναυτιλίας έχει μειωθεί σημαντικά από τα προηγούμενα χρόνια. Συγκεκριμένα, από τη δεκαετία του 1980 μέχρι σήμερα ο αριθμός των απασχολούμενων στα εμπορικά πλοία έχει μειωθεί σε ποσοστό περίπου 70%.

Το ναυτικό επάγγελμα είναι ένα επάγγελμα που αντιμετωπίζει σοβαρό πρόβλημα προσέλκυσης νέων σε αυτό. Είναι μια υπόθεση δηλαδή που δεν βρίσκει σήμερα ανταπόκριση στην ελληνική κοινωνία παρ' όλες τις προσπάθειες που γίνονται κατά καιρούς. Παρόλο που η ναυτιλία βρίσκεται σε κρίση και η ανεργία στη χώρα μας έχει φτάσει σε ανησυχητικά επίπεδα, το πρόβλημα της έλλειψης ναυτικών στελεχών συνεχώς οξύνεται. Σύμφωνα με εκτιμήσεις κορυφαίων φορέων της ναυτιλίας τα επόμενα χρόνια θα υπάρξει σημαντική έλλειψη χιλιάδων αξιωματικών σε παγκόσμιο επίπεδο λόγω της σημαντικής αύξησης του στόλου. Γι' αυτό η προσέλκυση νέων σε ναυτικές σπουδές και η ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου στον κλάδο της εμπορικής ναυτιλίας, σε συνδυασμό με τη λήψη μέτρων για τη διατήρησή τους στο επάγγελμα αποτελεί μεγάλη ανάγκη και βασική προϋπόθεση για την ανάπτυξη και διατήρηση του ναυτιλιακού πλέγματος.

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

Η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) ανακοινώσε στοιχεία για το έτος 2016 της έρευνας Ναυτολογηθέντων Ελλήνων ναυτικών σε εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω, με ελληνική και ξένη σημαία, συμβεβλημένα με το Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (ΝΑΤ). Σύμφωνα με τα στοιχεία της εν λόγω έρευνας, παρατηρείται αύξηση 2,8% στο σύνολο των ναυτολογηθέντων Ελλήνων ναυτικών το 2016, σε σχέση με τα αντίστοιχα στοιχεία του έτους 2015. Αύξηση καταγράφεται στους ναυτολογηθέντες Έλληνες ναυτικούς τόσο σε πλοία με ελληνική σημαία (2,5%) όσο και σε πλοία με ξένη σημαία (5,8%), συμβεβλημένα με το ΝΑΤ. Αναφορικά με τις κατηγορίες ειδικοτήτων του προσωπικού που απασχολείται στα πλοία με ελληνική και ξένη σημαία, συμβεβλημένα με το ΝΑΤ, παρατηρείται αύξηση του ναυτολογηθέντος ανώτερου προσωπικού κατά 1,5% το έτος 2016 σε σχέση με το 2015. Αντίστοιχα, στην κατηγορία του κατώτερου προσωπικού παρατηρείται αύξηση στους ναυτολογηθέντες κατά 3,2%, το έτος 2016, σε σχέση με το έτος 2015. Τέλος, στην κατηγορία του δόκιμου προσωπικού παρατηρείται αύξηση των ναυτολογηθέντων κατά 25,6% το έτος 2016, σε σχέση με το έτος 2015.



Πίνακας 1: Ναυτολογηθέντες Έλληνες ναυτικοί σε εμπορικά πλοία, 100 ΚΟΧ και άνω, με ελληνική και ξένη σημαία συμβεβλημένα με το NAT, κατά κατηγορία προσωπικού: 2011 – 2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Μεταβολή %					
								2011/ 2010	2012/ 2011	2013/ 2012	2014/ 2013	2015/ 2014	2016/ 2015
Σύνολο	14.207	15.410	14.527	14.419	14.341	13.927	14.313	8,5	-5,7	-0,7	-0,5	-2,9	2,8
• πλοία με ελληνική σημαία	13.163	14.059	13.308	13.421	13.153	12.838	13.161	6,8	-5,3	0,8	-2,0	-2,4	2,5
• πλοία με ξένη σημαία	1.044	1.351	1.219	998	1.188	1.089	1.152	29,4	-9,8	-18,1	19,0	-8,3	5,8
Ανώτερο Προσωπικό	4.361	4.819	4.381	4.392	4.312	4.139	4.200	10,5	-9,1	0,3	-1,8	-4,0	1,5
• πλοία με ελληνική σημαία	3.937	4.366	4.003	4.021	3.887	3.708	3.738	10,9	-8,3	0,4	-3,3	-4,6	0,8
• πλοία με ξένη σημαία	424	453	378	371	425	431	462	6,8	-16,6	-1,9	14,6	1,4	7,2
Δόκιμοι	48	64	52	61	46	43	54	33,3	-18,8	17,3	-24,6	-6,5	25,6
• πλοία με ελληνική σημαία	47	62	48	58	45	40	52	31,9	-22,8	20,8	-22,4	-11,1	30,0
• πλοία με ξένη σημαία	1	2	4	3	1	3	2	100,0	100,0	-25,0	-66,7	200,0	-33,3
Κατώτερο Προσωπικό	9.798	10.527	10.094	9.966	9.983	9.745	10.059	7,4	-4,1	-1,3	0,2	-2,4	3,2
• πλοία με ελληνική σημαία	9.179	9.631	9.257	9.342	9.221	9.090	9.371	4,9	-3,9	0,9	-1,3	-1,4	3,1
• πλοία με ξένη σημαία	619	896	837	624	762	655	688	44,7	-6,6	-25,4	22,1	-14,0	5,0

Παρόλα αυτά η θριαμβευτική πορεία στον τομέα της αύξησης χωρητικότητας και του αριθμού πλοίων συνοδεύτηκε από μια πτωτική τάση στις τάξεις των Ελλήνων Αξιωματικών με αποτέλεσμα να δημιουργούνται προβλήματα στενότητας στην επάνδρωση των πλοίων. Η δυσκολία ανεύρεσης πλοιάρχων και μηχανικών αναφέρεται σε κάθε δημόσια εκδήλωση και ο ανταγωνισμός των ναυτιλιακών εταιριών για την προσέλκυση αξιωματικών αντανακλάται σε κάθε έκδοση ναυτιλιακού εντύπου.

Αξίζει να τονίσουμε ότι το επάγγελμα που ναυτικού είναι δύσκολο και απαιτητικό. Αυτός είναι και ο βασικός λόγος που πολλοί σπουδαστές εγκαταλείπουν τις σπουδές τους στις ΑΕΝ, καθώς δεν είναι προετοιμασμένοι και συνειδητοποιημένοι για αυτό που θα αντιμετωπίσουν. Αρκετοί επιλέγουν να εισέλθουν στις ΑΕΝ, ωστόσο λίγοι τελικά αποφοιτούν.

Το πρόβλημα συνεχώς οξύνεται καθώς οι πλοιοκτήτριες εταιρίες προκειμένου να έχουν την απαραίτητη σύνθεση πληρώματος για να λειτουργήσει το πλοίο τους, πολλές φορές στρέφονται σε κατώτερα και οικονομικότερα πληρώματα τα οποία όμως δεν έχουν τα απαιτούμενα προσόντα. Αυτή η πρακτική ωστόσο των ναυτιλιακών εταιριών ενέχει πολλούς κινδύνους για την ορθή και ασφαλή λειτουργία των πλοίων τους. Υπάρχει η ευρέως αποδεκτή

άποψη, πως οι ναυτικοί από τις παραδοσιακές ναυτικές χώρες είναι καλά εκπαιδευμένοι, κάτι που δικαιολογεί και τις υψηλές αμοιβές τους, ενώ αντίθετα οι ναυτικοί που προέρχονται από τις αναπτυσσόμενες και υπανάπτυκτες χώρες είναι ανεπαρκώς εκπαιδευμένοι ή και καθόλου και πως ουσιαστικά το μεγαλύτερο μέρος της εκπαίδευσης τους λαμβάνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Επίσης, η όποια εκπαίδευση λαμβάνουν πολλές φορές αμφισβητείται εξαιτίας των πλαστών πιστοποιητικών που παρουσιάζουν ή τους προμηθεύουν οι εταιρίες στρατολόγησης. Αποτέλεσμα αυτού του φαινομένου είναι να τίθεται σε κίνδυνο τόσο η ασφάλεια του πλοίου όσο και η ασφάλεια του πληρώματος που βρίσκεται πάνω το πλοίο (80% των ατυχημάτων οφείλονται σε ανθρώπινο σφάλμα).

Σε αυτό το σημείο θα αναλύσουμε τους λόγους που έχουν οδηγήσει στη μείωση της ζήτησης Ελλήνων ναυτικών. Πιο συγκεκριμένα:

1. Η τάση που επικρατεί τα τελευταία κυρίως χρόνια, όπου πολλοί πλοιοκτήτες επανδρώνουν τα πλοία τους με αλλοδαπά πληρώματα στην προσπάθεια τους να μειώσουν το λειτουργικό κόστος των πλοίων τους καθώς οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ Ελλήνων- αλλοδαπών είναι σημαντικές.
2. Ανάδειξη σημαίων ευκαιρίας και επακόλουθη μείωση της χωρητικότητας της Ελληνικής σημαίας. Όπως θα δούμε και παρακάτω οι σημαίες ευκαιρίας προσφέρουν οικονομικά πλεονεκτήματα στους πλοιοκτήτες και τους επιτρέπουν να μειώσουν το λειτουργικό κόστος των πλοίων τους. Επίσης δεν προβλέπουν ελάχιστο αριθμό Ελλήνων ναυτικών(που είναι ακριβότεροι) αλλά οι πλοιοκτήτες έχουν πλήρη ελευθερία ως προς την σύνθεση των πληρωμάτων τους. Ως αποτέλεσμα επιλέγουν χαμηλόμισθα αλλοδαπά πληρώματα. Σε αντίθεση τα πλοία που φέρουν ελληνική σημαία και είναι εγγεγραμμένα στο ελληνικό νηολόγιο έχουν περιορισμό ως προς τον αριθμό των αλλοδαπών απασχολούμενων.
3. Τάση μεγέθυνσης και αυτοματοποίησης των πλοίων. Καθώς αυξάνεται το μέγεθος των πλοίων και βελτιώνεται η τεχνολογία τα μηχανήματα αντικαθιστούν σημαντικό αριθμό απασχολούμενων. Αυτό δεν σημαίνει ότι ένα πλοίο δεν χρειάζεται πλέον πλήρωμα αλλά ότι χρειάζεται λιγότερο πλήρωμα. Ας μην ξεχνάμε ότι τα μηχανήματα τα χειρίζονται άνθρωποι.
4. Παγκοσμιοποίηση της αγοράς ναυτικής εργασίας. Η ναυτιλία είναι παγκόσμια άρα το ίδιο συμβαίνει και με την αγορά ναυτικής εργασίας. Η μετακίνηση ναυτικών από την χώρα τους σε άλλη χώρα είναι πλέον πραγματικότητα και ξεκίνησε κατά τη διάρκεια της κρίσης του 1981-1987 όταν οι πλοιοκτήτες έψαχναν λύσεις για να την αντιμετωπίσουν. Σήμερα το

μεγαλύτερο μέρος των ναυτεργατών προέρχεται από ασιατικές χώρες, με τις Φιλιππίνες να κατέχουν την πρώτη θέση

5. Το φορολογικό καθεστώς είναι επίσης ένας παράγοντας μείωσης των Ελλήνων ναυτικών. Οι διαφορές στη φορολογία των ναυτιλιακών εταιριών μεταξύ ευρωπαϊκών χωρών- τρίτων χωρών είναι σημαντικές και οδηγούν στην φυγή των πλοιοκτητριών εταιριών από την Ευρωπαϊκή σημαία και στην στροφή τους προς τις σημαίες ευκαιρίας.

6.3 Οι διαφορές στα μισθολόγια

Όπως γνωρίζουμε το κόστος εργασίας αποτελεί το μεγαλύτερο ποσοστό του λειτουργικού κόστους του πλοίου, δηλαδή του κόστους που προκύπτει από την καθημερινή λειτουργία του πλοίου, είτε αυτό πραγματοποιεί ταξίδι είτε όχι(κόστος μισθοδοσίας πληρώματος, κόστος προμηθειών, κόστος συντήρησης και επισκευών κτλ), και για αυτό το λόγο συμβάλλει καθοριστικά στην ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης.

Οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις μπορούν να αντλήσουν τα στελέχη τους από την διεθνή αγορά και να μη περιορίζονται σε γεωγραφικά όρια, εφόσον η σημαία που φέρει το πλοίο τους δεν θέτει περιορισμούς ως προς την εθνικότητα του πληρώματος. Μια ναυτιλιακή επιχείρηση ανεξάρτητα από την χώρα στην οποία εδρεύει και τους θαλάσσιους δρόμους που ακολουθεί, εφόσον προτάσσει το κόστος σαν κυρίαρχο κριτήριο, μπορεί να αναζητά ναυτεργατικό δυναμικό με το χαμηλότερο δυνατό κόστος. Επομένως , ένα πλοίο μπορεί να ανήκει σε Έλληνα πλοιοκτήτη, το γραφείο που το διαχειρίζεται να βρίσκεται στο εξωτερικό, οι θαλάσσιοι δρόμοι που ποθ δραστηριοποιείται να είναι παγκοσμίως, η σημαία του να είναι π.χ Μάρσαλ και το πλήρωμα του να αποτελείται από Έλληνες, Φιλιππινέζους και Ινδούς. Συνεπώς, μια ναυτιλιακή επιχείρηση που έχει ως βασική προτεραιότητα της την ελαχιστοποίηση του κόστους πληρώματος επιδιώκει την προσέλκυση και πρόσληψη φθηνού ναυτεργατικού δυναμικού από τη διεθνή αγορά ναυτικής εργασίας. Σήμερα ο αριθμός των αλλοδαπών ναυτικών που εργάζεται στα πλοία με ξένη αλλά και με ελληνική σημαία συνεχώς αυξάνεται, για λόγους που έχουν να κάνουν κυρίως με το λειτουργικό κόστος του πλοίου.

Οι διαφορές στο κόστος επάνδρωσης υπάρχουν, διότι οι ναυτικοί που εργάζονται σε πλοία που ανήκουν στο νηολόγιο ενός παραδοσιακού ναυτιλιακού κράτους μέλους της ΕΕ, προστατεύονται από τους όρους των συλλογικών συμβάσεων των ναυτικών, οι οποίες

νομοθετούνται στο κάθε κράτος – μέλος. Για τους λόγους αυτούς η σύνθεση των πληρωμάτων, τα μισθολογικά κλιμάκια οι ώρες εργασίας και οι λοιποί όροι της συλλογικής σύμβασης διαμορφώνουν ένα ενιαίο γενικό πλαίσιο κόστους της επάνδρωσης κατά σημαία σε αυτές τις χώρες, με τα τελικά πακέτα των αξιωματικών να διαμορφώνονται περισσότερο από την προσφορά και τη ζήτηση. Το αντίθετο ακριβώς συμβαίνει όμως για τους ναυτικούς που εργάζονται σε πλοία ίδιων χαρακτηριστικών υπό σημαίες ευκαιρίαςωή εγγεγραμμένα σε δεύτερα εθνικά νηολόγια. Σε αυτές τις περιπτώσεις βασίζονται είτε στους κατώτατους μισθούς της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), είτε στο μισθολογικό κλιμάκιο της σύμβασης “Uniform Total Crew Cost Agreement” της Διεθνούς Ομοσπονδίας Εργατών στις Μεταφορές (ITF). Οι ισθοί σε αυτή την περίπτωση διαορώνονται λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως το επίπεδο των μισθολογικών κλιμακίων σε άλλες επιχειρήσεις στην ξηρά και το επίπεδο διαβίωσης στην κάθε χώρα.

Τα παγκόσμια μισθολογικά πρότυπα, όπως οι ελάχιστοι μισθοί που θέτει η ILO ή η Συλλογική Σύμβαση «Total Crew Cost» της ITF δεν εφαρμόζονται συνήθως στην περίπτωση των ναυτικών της ΕΕ, ωστόσο η Σύμβαση της ITF μπορεί να βρίσκει κάποια εφαρμογή στην περίπτωση των κατώτερων πληρωμάτων από την περιοχή της Ανατολικής Ευρώπης που εργάζονται σε πλοία υπό σημαίες κρατών μελών της ΕΕ στην περιοχή της Δυτικής Ευρώπης.

Παρακάτω παρουσιάζονται τα μισθολογικά στοιχεία για τα ελληνικά και αλλοδαπά πληρώματα, όπου φαίνονται καθαρά οι μεγάλες διαφορές στους μισθούς των ναυτικών που όπως αναφέρθηκε αποτελεί και τον κυριότερο λόγο που οι πλοιοκτήτες επιλέγουν σημαίες ευκαιρίας και αλλοδαπά κατώτερα πληρώματα για να επανδρώσουν τα πλοία του στόλου τους.

Κατώτατοι μισθοί ναυτικών με βάση τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO)

Το μισθολογικό κλιμάκιο της ILO χρησιμοποιεί μία φόρμουλα που απεικονίζει τις αλλαγές στις τιμές των καταναλωτικών προϊόντων και τις ισοτιμίες των νομισμάτων έναντι του δολαρίου ΗΠΑ σε 49 ναυτικές χώρες, η οποία αποτελεί τη βάση για τον υπολογισμό των αμοιβών των ναυτεργατών. Σύμφωνα με την ILO, όπως συμφωνήθηκε από την Μικτή Ναυτιλιακή Επιτροπή (JMC) που περιλαμβάνει και εκπροσώπους των πλοιοκτητών και των ναυτικών, ο κατώτερος βασικός ισθός ενός ναύτη (Able Seaman) έχει διαμορφωθεί από την 1η Ιανουαρίου 2016 στα \$614 ή 519,18 Ευρώ/ Ισοτιμία \$1=0,88 ευρώ στις 09.10.2017. Οι βασικοί μισθοί του ILO για όλες τις ειδικότητες των ναυτικών που διαμορφώνονται περιοδικά είναι αρκετά πιο χαμηλοί, τόσο σε σχέση με τους βασικούς μισθούς του μισθολογικού

κλιμακίου της Διεθνούς Ομοσπονδίας Εργατών στις Μεταφορές (ITF) όσο και με τα μισθολογικά κλιμάκια βασικών μισθών : α) της συλλογικής σύμβασης TCC/ITF και β) των ελληνικών Συλλογικών Συμβάσεων Ναυτικής εργασίας Πλοιάρχων και Πληρωμάτων Φορτηγών Πλοίων 4,500 dwt και άνω.

Μισθολογικό κλιμάκιο κατώτατων μισθών της Διεθνούς Ομοσπονδίας Εργατών στις Μεταφορές (ITF)

Στον πίνακα που ακολουθεί παρατίθενται οι κατώτεροι μισθοί όπως έχουν καθοριστεί από τη συλλογική σύμβαση TCC της ITF για την περίοδο 2015-2017.

Κατώτατοι μισθοί ναυτικών στην σύμβαση TCC της ITF (2015- 2017) σε \$ ΗΠΑ

Ειδικότητα	Μισθός Ειδικότητας	Βασικός Μισθός	Υπερωρίες (103 ώρες)	(%) Δείκτης Υπερωρίας	Άδεια (7ημ.)	Επίδομα Αδείας	Σύνολο Μισθού
Πλοίαρχος	3.369	2.864	2.127	20.65	668	126	5.786
Αρχιμηχανικός	3.062	2.603	1.933	18.77	607	126	5.270
Υποπλοίαρχος	2.175	1.849	1.373	13.33	431	126	3.780
Ανθοπλοίαρχος	1.742	1.481	1.100	10.68	346	126	3.053
Μηχανικός Α'	2.175	1.849	1.373	13.33	431	126	3.780
Μηχανικός Β'	1.742	1.481	1.100	10.68	346	126	3.053
Μηχανικός Γ'	1.679	1.427	1.060	10.29	333	126	2.946
Ηλεκτρολόγος Μηχανικός	1.742	1.481	1.100	10.68	346	126	3.053
Ηλεκτρολόγος	1.498	1.273	946	9.18	297	126	2.642
Αρχιθαλάπλος	1.742	1.481	1.100	10.68	346	126	3.053
Δόκιμος Πλοίαρχος	1.679	1.427	1.060	10.29	333	126	2.946
Ναύκληρος	1.117	949	705	6.84	221	126	2.001
Εφαρμοστής	1.117	949	705	6.84	221	126	2.001
Αρχιμάγειρας	1.117	949	705	6.84	221	126	2.001
Βοηθός Μάγειρα	0.852	724	538	5.22	169	126	1.557
Ξυλουργός	1.117	949	705	6.84	221	126	2.001
Αρχιθερμαστής	1.117	949	705	6.84	221	126	2.001
Αντλήστρος	1.117	949	705	6.84	221	126	2.001
Ναύτης	1	850	631	6.13	198	126	1.806
Θερμαστής	1	850	631	6.13	198	126	1.806
Λιπαντής	1	850	631	6.13	198	126	1.806
Θάλαμι/πόλος	1	850	631	6.13	198	126	1.806
Ναντόπαιδο	0.744	632	469	4.56	147	126	1.375
Καθαριστής	0.744	632	469	4.56	147	126	1.375
Καμαρότος	0.599	509	378	3.67	119	126	1.132

Βασικοί μισθοί ναυτικών με βάση τις ελληνικές συλλογικές συμβάσεις

Στην Ελλάδα οι βασικοί μισθοί των ναυτικών που εργάζονται σε ελληνικά ποντοπόρα φορτηγά πλοία από 4.00 dwt και άνω, καθορίζονται από τις Ελληνικές Συλλογικές Συμβάσεις α) Πλοιάρχων και β) Ναυτεργατών, όπως παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί

Μισθολόγιο Συλλογικής Σύμβασης Ελλήνων ναυτικών φορηγών πλοίων άνω των 4,500 dwt (Ευρώ και \$ ΗΠΑ)

Ειδικότητες	Βασικός Μισθός (σε Ευρώ)	Βασικός μισθός (σε US \$)
Πλοίαρχος	2.712,26	3.054,71
Υποπλοίαρχος	1.417,32	1.596,14
Ανθυποπλοίαρχος	1.232,74	1.388,28
Α' Μηχανικός	2.677,57	3.015,66
Β' Μηχανικός	1.417,32	1.596,14
Γ' Μηχανικός	1.232,74	1.388,28
Αξιωματικός Α/Τα Α'	1.417,32	1.596,14
Αξιωματικός Α/Τα Β'	1.232,74	1.388,28
Ηλεκτρολόγος	1.417,32	1.596,14
(ικαν. για βάρδια στη γέφυρα)	1.232,74	1.388,74
Ναύκληρος	1.070,83	1.206,04
Ευλουργός	1.070,83	1.206,04
Αντλίωρος	1.080,95	1.217,44
Ναύτης	1.002,76	1.129,42
Δόκιμος Πλοίαρχος (ΑΕΝ)	861,69	970,57
Δόκιμος Πλοίαρχος	861,69	970,57
Ναυτόπαις	731,30	823,39
(ικαν. για βάρδια στο μηχανοστάσιο)	1.232,74	1.388,28
Μηχανοδηγός Α'	1.227,68	1.382,75
Μηχανοδηγός Β'	1.095,40	1.233,35
Αρχιθερμαστής	1.080,95	1.217,63
Λιπαντής	1.070,83	1.206,04
Δόκιμος Μηχανικός (ΑΕΝ)	861,69	970,57
Δόκιμος Μηχανικός	861,69	970,57
Θερμαστής	1.033,16	1.164,25
Καθαριστής με άδεια θερμαστή	1.033,16	1.164,25
Καθαριστής	731,30	823,39
Δόκιμος Ασυρματιστής (ΑΕΝ)	861,69	970,57
Δόκιμος Ασυρματιστής	861,69	970,57
Μάγειρος	1.117,35	1.206,04
Θαλαμηπόλος	1.070,83	1.206,04
Βοηθός μαγείρου με άδεια	905,58	1.020,30
Βοηθός Θαλα/λου χωρίς άδεια	731,30	823,39

Τα μισθολογικά κλιμάκια στους δύο παραπάνω, δείχνουν ότι οι βασικοί μισθοί στην ελληνική συλλογική σύμβαση ναυτικών, όπως και σε άλλες συλλογικές συμβάσεις πληρωμάτων στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. στη Δυτική Ευρώπη, είναι αρκετά υψηλότεροι από τους βασικούς μισθούς που ορίζουν τα μισθολόγια της ΙΤF/ΙLΟ. Οι διαφορές στους μισθούς των κατώτερων ναυτικών δεν υπάρχουν όμως μόνο μεταξύ των ναυτικών της Ε.Ε. και των αναπτυσσόμενων χωρών, αλλά και μεταξύ των χωρών της Δυτικής και Ανατολικής Ευρώπης, όπως φαίνεται στον Πίνακα, από στοιχεία που συλλέχθηκαν από διάφορες έρευνες πεδίου για τη μελέτη “EU Seafarers Employment”.

Μισθοί ναυτικών από επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες (σε ευρώ)

Χώρα	Μισθός αξιωματικού	Μισθός πληρώματος	Μισθός Πλοιάρχου	Μισθός αξιωματικού	Μισθός πληρώματος	Έρευνα
ECORYS 2009			Έρευνα από άλλες πηγές *			
Βέλγιο	3,980	2,000				
Κύπρος	2,650	1,200				
Δανία	3,980	2,000				
Φιλανδία	3,920	2,600				
Γαλλία	4,510	2,450	5,000-9,000	3,500-5,500	2,000-2,500	*ETF2010
Γερμανία	4,960	1,900	5,755-6,233	4,100-4,442	3,372-3,975	*ETF 2010
Ελλάδα	6,890	2,650	10,073-11,458	5,283-6,250	3,000-3,300	*Ελληνική Έρευνα 2010
Ιρλανδία	3,710	1,650				
Ιταλία	4,530	2,750				
Ολλανδία	3,980	2,000				
Νορβηγία	4,190	2,100				
Ισπανία	2,650	1,500				
Σουηδία	3,800	2,320				
Ηνωμένο Βασίλειο	3,710	1,650	10,000-14,000	3,700-6,300	3,700-4,450	*Drewry 2010
Βουλγαρία	2,170	1,020				
Εστονία	2,650	800				
Λετονία	4,240	1,500	5,780-8,000	2,250-2,550	1,230-1,240	*Έρευνα εταιριών
Πολωνία	1,960-5,250	1,260-5,250	4,900-14,000			*Drewry 2010
Ρουμανία	2,100-4,200	700-1,400	4,200-12,250			*Έρευνα εταιριών

Από την ανάλυση και την σύγκριση των κατώτατων μισθών της TCC/ITF, της Ελληνικής Συλλογικής Σύμβασης Πληρωμάτων Φορτηγών Πλοίων 5,500 dwt και άνω, καθώς και των μισθών που καταβάλλονται στους ναυτικούς της Ε.Ε., όπως αυτοί προέκυψαν από διάφορες έρευνες πεδίου, εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι μισθοί των ευρωπαϊκών πληρωμάτων είναι πολύ υψηλότεροι – ειδικά αν προστεθεί στους βασικούς μισθούς η κοινωνική ασφάλιση των ναυτικών που είναι ελάχιστη ή ανύπαρκτη για τους ναυτικούς από τρίτες χώρες – από τους μισθούς των κατώτερων πληρωμάτων τόσο από τρίτες χώρες και από τις χώρες της Αναλικής Ευρώπης και αυτό το γεγονός αποτελεί ένα από τα κυριότερα αίτια υπκατάστασης των κατώτερων πληρωμάτων της Δυτικής Ευρώπης από πληρώματα είτε τρίτων χωρών, είτε από την περιοχή της Ανατολικής Ευρώπης που εργάζονται με βάση το χαμηλότερο κλιμάκιο μισθών της ITF για αυξημένες ώρες και φόρτο εργασίας, μικρότερες ή ελάχιστες εργοδοτικές εισφορές και χαμηλό επίπεδο παροχών ενδαιίτησης, υγείας και ψυχαγωγίας. Για παράδειγμα, ο βασικός μισθός (χωρίς να προστεθούν τα διάφορα επιδόματα και οι εργοδοτικές εισφορές) του Έλληνα θαλαμηπόλου στην ΣΣΕ ανέρχεται σε 1,206 δολάρια, ενώ του θαλαμηπόλου από τρίτες χώρες με βάση την TCC/ITF σε 850 δολάρια.

Όσον αφορά όμως στους μισθούς των αξιωματικών, αυτοί φαίνεται να οδηγούνται σε μεγάλο βαθμό από τη ζήτηση, καθώς η έλλειψη στις ειδικότητες αυτές έχει αυξήσει τους μισθούς των αξιωματικών τόσο από τη Δυτική, όσο και από την Ανατολική Ευρώπη (Πολωνία, Ρουμανία, Λετονία) σε πολύ υψηλότερα επίπεδα από τους κατώτατους μισθούς των ITF/ILO για αυτές τις κατηγορίες. Ενδεικτικά, ο κατώτατος βασικός μισθός του Πλοιάρχου, όπως καθορίζεται από την ITF είναι 2,864 δολλάρια, ενώ στην ελληνική Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας Πλοιάρχου καθρίζεται στις 3,055 δολλάρια (άνευ επιδομάτων). Τελικά όμως, οι πραγματικοί μισθοί των πλοιάρχων από τις χώρες της Δυτικής και Ανατολικής Ευρώπης, όπως φάνηκε και στον Πίνακα 4.10, παρουσιάζουν μικρές διαφορές μεταξύ τους, αφού κυμαίνονται από 5,000 έως 14,000 ευρώ και από 4,200 έως 14,000 ευρώ αντίστοιχα.

Αξίζει να αναφερθεί ότι οι υψηλότεροι μισθοί και η χρόνια ανεργία των Ελλήνων ναυτεργατών, οφείλονται εν μέρει και στο ασφαλιστικό σύστημα, το οποίο οδηγεί σε στρέβλωση της αγοράς της ναυτικής εργασίας και στη δημιουργία ενός «εθνικού μονοψωνίου». Οι έλληνες ναυτικοί που μένουν άνεργοι από πλοία συμβεβλημένα με το NAT, θα προτιμήσουν να παραμείνουν άνεργοι παρά να αναζητήσουν εργασία σε ελληνόκτητα πλοία υπό ξένες σημαίες μη συμβεβλημένες με το NAT, διότι για να συνταξιοδοτηθούν θα πρέπει να εξαγοράσουν με πολύ μεγάλο κόστος τόσο τα ασφαλιστικά δικαιώματα που έχουν αποκτήσει σε άλλο ασφαλιστικό φορέα όσο και τις ασφαλιστικές εισφορές που καταβάλλονται από τους πλοιοκτήτες και τους ναυτικούς που εργάζονται σε πλοία συμβεβλημένα με το NAT. Το ασφάλιστρο της «τεχνητής ανεργίας» όμως που επιβάλλει εμμέσως το ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα τελικά ενσωματώνεται στους μισθούς των Ελλήνων ναυτικών, γεγονός που τους καθιστά ακριβούς σε σχέση με τους αλλοδαπούς ναυτικούς από την Ανατολική Ευρώπη.

6.4 Γυναίκες ναυτικοί για την αντιμετώπιση του προβλήματος της έλλειψης πληρωμάτων

Η ναυτιλία είναι χωρίς αμφιβολία ένας ανδροκρατούμενος κλάδος. Αυτό ισχύει σε μεγάλο βαθμό και για το ναυτικό επάγγελμα. Αυτό συμβαίνει λόγω της φύσης του ναυτικού επαγγέλματος αλλά και κυρίως για τις γυναίκες λόγω της δημιουργίας οικογένειας και της μητρότητας. Σύμφωνα με υπολογισμούς του Διεθνούς Ναυτικού Οργανισμού (IMO) έχει υπολογιστεί ότι το ποσοστό των γυναικών ναυτικών στο σύνολο κυμαίνεται από 1%-2%, με

σημαντικές διαφοροποιήσεις ανά χώρα και τις περισσότερες από τις γυναίκες ναυτικούς να απασχολούνται ως ξενοδοχειακό προσωπικό σε επιβατηγά πλοία και κρουαζιερόπλοια.

Υπάρχουν στερεότυπα και διάκριση, αφού η μακρόχρονη επένδυση στις γυναίκες ως εργατικό δυναμικό αποτελεί πρόβλημα για ορισμένες εταιρείες, λόγω μητρότητας κυρίως. Έτσι, δύσκολα προσλαμβάνονται ακόμη και από δόκιμοι ΑΕΝ.

Παρόλα αυτά εκφράζεται τελευταία η άποψη πως ο ναυτιλιακός κόσμος χρειάζεται τις γυναίκες ναυτικούς για να επιλύσει το πρόβλημα του ανθρώπινου δυναμικού στα πλοία. Έχει επισημανθεί στις ναυτιλιακές εταιρείες ότι ένας τρόπος να επιλύσουν το ευρύτατο πρόβλημα της έλλειψης ναυτικών είναι η πρόσληψη γυναικών. Οι γυναίκες θα πρέπει να προωθηθούν πολύ περισσότερο απ' ότι μέχρι σήμερα προκειμένου να διασωθεί το μέλλον των εμπορικών στόλων παγκοσμίως.

Ένα σημαντικό βήμα προς την κατεύθυνση του ανοίγματος του ναυτικού επαγγέλματος στο γυναικείο φύλο είναι η δράση του Woman International Shipping and Trading Association (WISTA), ενός μη κερδοσκοπικού οργανισμού, ο οποίος ιδρύθηκε στο Λονδίνο το 1974 και έχει ως βασικό στόχο του τη δικτύωση των γυναικών στο χώρο της ναυτιλίας, την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και την παροχή ευκαιριών εκπαίδευσης, μέσω των συνεργασιών με εκπαιδευτικούς φορείς.

Ωστόσο παρά τις προσπάθειες που έχουν γίνει οι γυναίκες έρχονται ακόμα και σήμερα αντιμέτωπες με τη δυσκολία να γίνουν αποδεκτές στον ποντοπόρο τομέα της ναυτιλίας και παραμένουν μια μειοψηφία του στόλου τόσο στη γέφυρα όσο και στα μηχανοστάσια των πλοίων. Υπάρχουν εργασίες πάνω στο πλοίο που θεωρούνται καθαρά «ανδρικές» και στις οποίες οι γυναίκες δεν έχουν πρόσβαση. μια ακραία μειοψηφία του στόλου τόσο στη γέφυρα όσο και στα μηχανοστάσια των πλοίων ανεξαρτήτως τύπου. Όπως η γέφυρα και η μηχανή, τα μαγειρεία, τα εστιατόρια

Από την άλλη πλευρά, αύξηση παρατηρούμε στο ποσοστό των γυναικών που εργάζεται στη στεριά, δηλαδή στα γραφεία των ναυτιλιακών εταιριών, χωρίς ωστόσο αυτό να σημαίνει ότι σε αυτό το χώρο τα ταμπού έχουν εκλείψει. Ωστόσο, ακόμα και σήμερα οι άνιση μεταχείριση στο μισθολογικό επίπεδο δεν έχει εκλείψει οριστικά. Σύμφωνα με μελέτη που πραγματοποιήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 2011 τονίζεται ότι η μέση διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι της τάξεως του 16% υπέρ του «ισχυρού φύλου», απόκλιση που παρατηρείται και στο χώρο της ναυτιλίας.

Η εμπλοκή των γυναικών στη διαδικασία ανάπτυξης πολιτικής σχετικά με το ναυτιλιακό τομέα, όπως η Πράσινη Βίβλος (2006) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, είναι δυνατό να συνεισφέρει σε αλλαγή του κατεστημένου. Οι Χώρες Μέλη έπειτα από διαβουλεύσεις με τα συνδικάτα έχουν επίσης εφαρμόσει πολιτικές σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες ενθαρρύνουν την απασχόληση και τη συμμετοχή των γυναικών στο ναυτιλιακό τομέα. Ένα παράδειγμα του τύπου υπηρεσιών, που παρέχουν τα συνδικάτα μέσω της δράσης τους προέρχεται από τη Λετονία, και αφορά τη διευθέτηση ειδικής ασφάλισης για γυναίκες, ιατρικών εξετάσεων και επιπλέον επιδομάτων για άδεια εγκυμοσύνης και φροντίδα παιδιών από την Ένωση Ναυτικών Εμπορικού Στόλου της Λετονίας (ILO, 2001).

6.5 Λόγοι που καθιστούν ελκυστικό το ναυτικό επάγγελμα

Το ναυτικό επάγγελμα ήταν μέχρι πρότινος απαξιωμένο στα «μάτια» της ελληνικής οικογένειας, η οποία προτιμούσε να βολέψει τα παιδιά της σε μια δημόσια υπηρεσία, από το να τα δει να ταξιδεύουν στη θάλασσα.

Ομως τα δεδομένα άλλαξαν, και ο σνομπισμός απέναντι στη ναυτιλία υποχώρησε. Η «μάστιγα» της ανεργίας που πλανάται πάνω από 1,5 εκατομμύριο Έλληνες, εξώθησε πολλούς νέους στο να δοκιμάσουν την τύχη τους στον ναυτιλιακό κλάδο, που υπόσχεται διάρκεια απασχόλησης και υψηλές αποδοχές.

Είναι δεδομένο ότι ήδη από το 2012 έχει ξεκινήσει η αύξηση της ζήτησης του ναυτικού επαγγέλματος λόγω της οικονομικής κρίσης και της επακόλουθης ανεργίας των νέων. Ωστόσο ακόμα και σήμερα η κατάσταση των ΑΕΝ από πολλές πλευρές (εγκαταστάσεις, διδακτέα ύλη, προσωπικό, εξοπλισμός, προϋπολογισμός) δεν είναι ικανοποιητική. Υπάρχουν πολλά προβλήματα που αποτελούν τροχοπέδη και αποτρέπουν την ναυτική εκπαίδευση της χώρας μας να συμβαδίσει με τους ταχύτατα εξελισσόμενους ρυθμούς άλλων ναυτικών λαών. Το Ελληνικό Δημόσιο αναμένεται για τα επόμενα δύο χρόνια τουλάχιστον να βρίσκεται σε περίοδο λιτότητας, επομένως δεν διαφαίνεται προοπτική βελτίωσης της λειτουργίας των ΑΕΝ στο προσεχές μέλλον. Αντίθετα, οι προοπτικές είναι προς την κατεύθυνση μείωσης του κόστους ναυτικής εκπαίδευσης για το κράτος. Αυτά τα προβλήματα θα πρέπει να ξεπεραστούν άμεσα γιατί η ανεπαρκής εκπαίδευση είναι επιζήμια για την ασφαλή λειτουργία του πλοίου και την αποδοτικότητα του.

Ισχυρό δέλεαρ για την επιλογή της ναυτικής καριέρας αποτελούσε ανέκαθεν το σκέλος των οικονομικών απολαβών.

Οι κατώτατες καθαρές μηνιαίες αποδοχές σύμφωνα με την τελευταία συλλογική σύμβαση του 2011, είναι σχεδόν 35%-40% χαμηλότερες των μισθών που υπάρχουν στην αγορά και αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης του εργαζόμενου με τον πλοιοκτήτη. Πάντα σε άμεση συνάρτηση με την κατηγορία του πλοίου, αλλά και τη σημαία του. Για φορτηγά πλοία ο μισθός του Καπετάνιου Α' κυμαίνεται από 8.500 έως 10.000 ευρώ, του Καπετάνιου Β' μπορεί να φτάσει τα 8.000 ευρώ και του Καπετάνιου Γ' τα 7.000 ευρώ. Αντίστοιχα οι Μηχανικοί Α' αμείβονται με 8.000 ευρώ τον μήνα, ενώ οι Μηχανικοί Β' με 7.000 ευρώ τον μήνα. Οι πραγματικοί μισθοί στα κατώτατα πληρώματα κυμαίνονται σε 2.000 ευρώ.

Όταν πρόκειται για δεξαμενόπλοια, πλοία τύπου LNG, ή VLCC οι αμοιβές αυξάνονται επιπλέον κατά 30%, ενώ υψηλότερες είναι και οι αποδοχές των πληρωμάτων που εργάζονται σε πλοία με ξένη σημαία.

6.6 Πολιτικές ενίσχυσης της ναυτικής απασχόλησης απο την Ε.Ε

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

1. Αναφορικά με τον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και των συνθηκών εργασίας στα πλοία, υπάρχουν οδηγίες ανάλογες με αυτές που εφαρμόζονται σε άλλους κλάδους της οικονομίας. Αυτές στοχεύουν στην προστασία των εργαζομένων από έκθεσή τους σε επικίνδυνες ουσίες καθώς και την πρόληψη ατυχημάτων πάνω στο πλοίο.
2. Οδηγίες για την ίση μεταχείριση ανδρών-γυναικών στηριζόμενο σε κατάλληλο νομικό πλαίσιο που καταργεί τις διακρίσεις και στοχεύει στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών που βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα.
3. Υπάρχει κανονισμός που ευνοεί την κινητικότητα των εργαζομένων από ένα κράτος-μέλος σε άλλο, χωρίς διακρίσεις και απώλεια δικαιωμάτων.

4. Υπάρχουν οδηγίες που καθορίζουν το χρόνο εργασίας των ναυτικών, γεγονός που μπορεί να ελέγχεται στα ευρωπαϊκά λιμάνια.

5. Είναι γνωστή η οδηγία για την εκπαίδευση των ναυτικών σύμφωνα με τη Διεθνή Σύμβαση του IMO για τα πρότυπα εκπαίδευσης των ναυτικών και χορήγησης των αντίστοιχων πιστοποιητικών (Standards for Training Certification and Watch Keeping - STCW) καθώς και για τη διαδικασία αναγνώρισης πτυχίων τρίτων χωρών, εξασφαλίζοντας έτσι πρότυπα ποιότητας των ναυτικών επαγγελματιών. Οι ευρωπαϊκές χώρες δεσμεύονται στους τομείς αυτούς όπως εφαρμόσουν το κοινοτικό κεκτημένο, το οποίο συνιστούν πλέον οι σχετικές συμβάσεις για τη ναυτική απασχόληση που προέρχονται από τους διεθνείς οργανισμούς IMO και ILO.

6. Να επιδιώκεται η προώθηση της ναυτικής απασχόλησης μέσω των κρατικών ενισχύσεων στη ναυτιλία, οι οποίες εν προκειμένω αφορούν: α. Τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών, β. Τη μείωση φόρων εισοδήματος για Ευρωπαίους ναυτικούς σε νηολογημένα πλοία υπό κοινοτικές σημαίες. Οι μειώσεις και στις δύο αυτές περιπτώσεις, είναι τόσο σημαντικές που σε ορισμένες χώρες φτάνουν μέχρι και το μηδενισμό του φόρου εισοδήματος ή ασφαλιστικών εισφορών, γ. Ενισχύσεις κατάρτισης για εκπαίδευση πάνω στο πλοίο, δ. Ενισχύσεις για επαναπατρισμό ή αντικατάσταση του πληρώματος όταν αυτό βρίσκεται σε πολύ απομακρυσμένες αποστάσεις.

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μέσα από την παρούσα εργασία μου δόθηκε η δυνατότητα να μελετήσω και να κατανοήσω καλύτερα τον τομέα της ναυτικής απασχόλησης στην Ελλάδα. Είναι γεγονός πως η ναυτιλία αποτελεί την βαριά βιομηχανία της Ελλάδας καθώς συνεισφέρει σε μεγάλο βαθμό στο ΑΕΠ της χώρας μας(περίπου 7% ετησίως). Επίσης, η ναυτιλία δημιουργεί πολλές θέσεις εργασίας σε όλο το φάσμα των ναυτιλιακών και παραναυτιλιακών δραστηριοτήτων(cluster). Όταν λέμε παραναυτιλιακές επιχειρήσεις εννοούμε τα ναυπηγεία, τις ναυλομεσιτικές επιχειρήσεις επιχειρήσεις που εφοδιάζουν τα πλοία, ασφαλιστικές εταιρίες κτλ. Υπολογίζεται ότι στην Ελλάδα είναι εγκατεστημένες 3.000 ναυτιλιακές επιχειρήσεις, οι οποίες απασχολούν περίπου 200.000 άτομα.

Ωστόσο τα τελευταία χρόνια το ναυτικό επάγγελμα (και κατ'επέκταση η ναυτική απασχόληση) απαξιώνεται όλο και περισσότερο, λόγω των προβλημάτων που παρουσιάζει. Τα προβλήματα αυτά έχουν να κάνουν πρώτον με τη ναυτική εκπαίδευση στη χώρα μας, η οποία βρίσκεται πολλά βήματα πίσω σε σχέση με άλλες χώρες. Ελλιπής εξοπλισμός, έλλειψη καθηγητών με κατάλληλη πείρα, ανυπαρξία προγραμμάτων για τη συνεχή επιμόρφωση των καθηγητών, δυσκολία των φοιτητών να βρουν εταιρία για το δεύτερο υποχρεωτικό μάρκο, είναι μερικά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η ναυτική εκπαίδευση στη χώρα μας. Επομένως, είναι αναγκαία η αναβάθμιση της ναυτικής εκπαίδευσης από πλευράς ποιότητας ενώ ο ναυτιλιακός κόσμος πιστεύει η ύπαρξη ιδιωτικών ναυτικών σχολών θα βοηθήσει πολύ προς αυτή την κατεύθυνση. Επίσης, οι νέοι σήμερα αρνούνται να αφήσουν τις ανέσεις που προσφέρει η ζωή στην ξηρά και να «κλειστούν» σε ένα πλοίο ταξιδεύοντας για μήνες. Το βασικό όμως πρόβλημα είναι η αντικατάσταση των Ελλήνων ναυτικών με κατώτερα αλλοδαπά πληρώματα για λόγους που συνδέονται με το λειτουργικό κόστος των πλοίων. Οι μισθοί των Ελλήνων ναυτικών (κυρίως των αξιωματικών) είναι σημαντικά υψηλότεροι, για λόγους που συνδέονται με την πείρα και την τεχνογνωσία τους, σε σχέση με τους μισθούς των ναυτικών που προέρχονται από αναπτυσσόμενες χώρες με αποτέλεσμα οι πλοιοκτήτες να επιλέγουν τους κατώτερους ναυτικούς για την επάνδρωση του πλοίου τους προκειμένου να μειώσουν σημαντικά το κόστος μισθοδοσίας του πληρώματος.

Σύμφωνα με μελέτες η ναυτιλία θα χρειασθεί επιπλέον 42.500 ναυτικούς ως το τέλος του 2019 προκειμένου να αντιμετωπίσει την αναμενόμενη αύξηση του παγκόσμιου στόλου που ισοδυναμεί με άνοδο 7% για την επόμενη πενταετία. Η διεθνής ναυτιλιακή βιομηχανία σήμερα έχει τη δυνατότητα να ναυτολογήσει 615.000 Αξιωματικούς, ενώ με τα σημερινά δεδομένα διαθέτει 15.000 λιγότερους από τις πραγματικές της ανάγκες. Ωστόσο ο αριθμός ελλείμματος των ναυτικών αναμένεται να παραμείνει σταθερός έως το 2019.

Πρέπει να τεθεί λοιπόν ως στόχος ένα νέο ξεκίνημα στον τομέα της Ναυτικής Εκπαίδευσης το οποίο θα βασίζεται στην ενίσχυση και αναδιοργάνωση των Δημοσίων Σχολών Ναυτικής Εκπαίδευσης. Να γίνεται σωστή επιλογή και πρόσληψη ικανών μονίμων ναυτοδιδασκάλων και όχι ωρομισθίων, όπως ισχύει σήμερα, με αμοιβές ικανοποιητικές ώστε να δείξουν ενδιαφέρον οι πλήρως καταρτισμένοι συνήθως πρώην Πλοίαρχοι ή πρώην Α' Μηχανικοί.

Συμπληρωματικά θετική θα είναι και η άμεση έναρξη λειτουργίας Ιδιωτικών Ναυτικών Σχολών υπό την προϋπόθεση ότι θα πληρούν τουλάχιστον όσα ισχύουν για τις Δημόσιες Σχολές.

Τέλος, θα βοηθούσε ένας συντονισμένος προγραμματισμός αρμοδίων Υπουργείων Παιδείας, Ναυτιλίας, Τουρισμού και Ενώσεως Ελλήνων Εφοπλιστών για σωστή προβολή του ναυτικού επαγγέλματος στα Λύκεια της χώρας με κατά τόπους επισκέψεις και ομιλίες στους μαθητές, τονίζοντας την θετική πλευρά της επιλογής σταδιοδρομίας στα πλοία, τα οικονομικά οφέλη και την ταχεία εξέλιξη. Παράλληλα πρέπει να γίνεται σωστή και πιο συχνή παρουσίαση του ναυτικού επαγγέλματος στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και στην τηλεόραση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Θεοδωρόπουλος Σωτήριος, Λεκάκου Β. Μαρία, Πάλλης Α. Αθανάσιος (2006), 'Ευρωπαϊκές Πολιτικές στη Ναυτιλία', Εκδόσεις Τυπωθήτω
- Θεοτοκάς Ι., Λεκάκου Μ., Πάλλης Θ., Συριόπουλος Θ., Τσαμουργκέλης Ι. (2008). «Ελληνική Ναυτιλία, απασχόληση και ανταγωνιστικότητα», Εκδόσεις Gutenberg
- Βλάχος Γ. Π., Αλεξόπουλος Α. Β. (1996), Διεθνείς Οργανισμοί και Ναυτιλιακή Πολιτική, Εκδόσεις Α. Σταμούλης
- Γκιζιάκης Κ., Παπαδόπουλος Α., Πλωμαρίτου Ε.(2010), Εισαγωγή στις Ναυλώσεις, Εκδόσεις Σταμούλη
- Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (Ιανουάριος 2013) 'Η Συμβολή της Ποντοπόρου Ναυτιλίας στην Ελληνική Οικονομία: Επιδόσεις και Προοπτικές'
- Ετήσια Έκθεση της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών
- Δρ. Άλκης Κορρές ΜΕΛΕΤΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΩΝ Για την Επάνδρωση της Εμπορικής Ναυτιλίας, Μελέτη για λογαριασμό του Ναυτικού Επιμελητηρίου Ελλάδος, 2012. (<http://www.nee.gr/downloads/171Adequacy%20of%20Greek%20marine%20officers.pdf>)
- Υπουργείο Ναυτιλίας και Αιγαίου, Ποιότητα Ασφάλεια και περιβαλλοντική εργασία <https://www.yen.gr/documents/20182/93081/%CE%95%CE%9D%CE%97%CE%9C%CE%95%CE%A1%CE%A9%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%9F+%CE%A6%CE%A5%CE%9B%CE%9B%CE%91%CE%94%CE%99%CE%9F+2016.pdf/af3635c2-9a84-4c02-ab91-5708b085c197>
- <https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A0%CE%BB%CE%AE%CF%81%CF%89%CE%BC%CE%B1>
- <http://www.itfglobal.org/en/global/>
- <https://www.safety4sea.com/>
- <http://www.hcg.gr/node/5540>
- http://www.statistics.gr/statistics?p_p_id=documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=4&p_p_col_pos=1&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_javax.faces.resource=document&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_in=downloadResources&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_documentID=276497&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_locale=el
- <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SMA30/->